

산업안전보건교육

직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방

학습자용 학습자료

과목별핵심학습자료



훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	<p>직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무에 대한 근로기준법의 조항</p>
	<p>직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무에 대한 근로기준법의 조항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있으며 • 사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 하고 • 사용자는 조사 기간에 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며, 이 경우 사용자는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 되고, • 사용자 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며 • 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 하고, 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 하며 • 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 된다는 것입니다.

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	<p>실효성 강화된 개정 근로기준법 시행(2021.10.14.)</p>
	<p>실효성 강화된 개정 근로기준법 시행(2021.10.14.)</p> <p>기존의 법과 규정은 사업주 등 사용자가 괴롭힘 가해자인 경우, 사용자가 이행하여야 할 조치의무가 이행되지 않을 우려가 있었고, 사업장에서 조사 등 조치의무를 이행하지 않더라도 제재하는 규정이 없어 제도 실효성이 부족하다는 지적이 있었습니다.</p> <p>이에, 2021년 10월 14일, 실효성 강화를 내용으로 하는 개정 근로기준법이 시행되었습니다. 사용자 및 사용자의 친족인 근로자가 괴롭힘을 한 경우 최고 1천만 원의 과태료가 부과되며, 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등에게 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 하였으며, 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 행위자 징계 등 사용자의 조치의무를 이행하지 않는 경우 최고 5백만 원의 과태료를 부과합니다.</p>

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	직장 내 괴롭힘 판단의 세 가지 요소
	<p>직장 내 괴롭힘 판단의 세 가지 요소</p> <ul style="list-style-type: none"> • 행위자 <ul style="list-style-type: none"> - 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 - 괴롭힘 행위자가 근로자인 경우 • 행위요건 <ul style="list-style-type: none"> - 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 행위 - 업무상 적정 범위를 넘는 행위 - 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킨 행위 • 행위장소 <ul style="list-style-type: none"> - 외근·출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	업무상 적정 범위를 넘은 것으로 인정되는 행위
	<p>업무상 적정 범위를 넘은 것으로 인정되는 행위</p> <ul style="list-style-type: none"> • 폭행 및 협박 행위 • 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위 • 사적 용무 지시 • 집단 따돌림, 업무수행 과정에서의 의도적 무시·배제 • 업무와 무관한 일을 반복하여 지시 • 과도한 업무 부여 • 원활한 업무수행을 방해하는 행위

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장애 예방
학습자료	직장 내 괴롭힘 행위의 예시
	<p>직장 내 괴롭힘 행위의 예시</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위 • 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위 • 특정 근로자에게 근로계약서 등에 명시되지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여하는 행위 • 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않는 행위 • 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 행위 • 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 행사하는 행위 • 다른 근로자들과 달리 특정 근로자가 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시하는 행위 • 사적 심부름 등 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시하는 행위 • 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요하는 행위 • 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위 • 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위 • 욕설이나 위협적인 말을 하는 행위 • 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행 • 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요하는 행위 • 집단 따돌림 • 업무에 필요한 주요 비품을 제공하지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단하는 행위 등

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	직장 내 괴롭힘과 관련하여 취업규칙에 규정할 수 있는 내용
	<div>직장 내 괴롭힘과 관련하여 취업규칙에 규정할 수 있는 내용</div> <ul style="list-style-type: none"> • 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 • 직장 내 괴롭힘 예방교육 등 예방활동 • 고충상담 • 사건 처리절차 • 피해자 보호 조치 • 가해자 제재 • 재발방지 대책 등

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	직장 내 괴롭힘 사건 처리원칙
	<div data-bbox="491 427 804 461">직장 내 괴롭힘 사건 처리원칙</div> <ul style="list-style-type: none"> • 접근원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 피해자가 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복시키는 방향으로 접근해야 하고, • 피해자 중심 원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식을 결정하며, 조사된 행위가 사업장의 규제대상에 해당되지 않아도 피해자의 육체적·정신적 고통에 관심을 갖고 관리해야 하고, 신고단계부터 피해자 심리상담 등이 진행되는 체계를 마련해야 하며 • 처리절차 <ul style="list-style-type: none"> - 기존 직장 내 성희롱 사건 처리 시스템을 활용해도 좋으며 • 2차 피해 예방 원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 상담자, 조사자는 피해자와 관련자 신원에 대해 비밀을 유지해야 하고, <ul style="list-style-type: none"> *비밀 유지 의무를 고지하고, 서약서 작성 등의 조치 취해야 하며 • 담당기구 구성 <ul style="list-style-type: none"> - 사업장 규모와 특성에 맞게 정하고 • 공정성 확보 원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 사건이 공정하게 처리되도록 상담자와 조사자는 가급적 구분해야 하며 • 정식조사 <ul style="list-style-type: none"> - 공정성, 전문성 등을 위해 정식조사는 조사위원회 구성이나 외부기관 위탁 고려가 가능합니다.

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	대면조사 확인사항
	<p>대면조사 확인사항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사건의 경위 • 피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 관계 • 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부 • 행위로 인한 피해자의 피해 정도 • 조사과정에서의 피해자 요청사항 • 괴롭힘 인정 후 행위자 조치에 관한 피해자 의견 • 직접증거 및 정황증거 (목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등)

훈련과목	직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방
학습자료	피해자가 당사자 간 합의 원하는 경우
	<p>피해자가 당사자 간 합의 원하는 경우</p> <p>약식조사 후 괴롭힘 행위가 확인되면 상담자는 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달해야 하고, 요구안의 예로는 사과, 재발방지 약속, 행위자 교육, 행위자의 자원요청에 따른 배치전환 등이며, 행위자가 요구안을 받아들이면 요구안 이행 후 사건을 종결하고, 행위자가 다른 직원에게 괴롭힘 행위를 하지 않도록 필요시 회사 차원에서 행위자에 대한 상담·코칭·교육 등을 받도록 결정하며, 행위자의 요구안 거부로 합의가 결렬될 경우 피해자를 다시 상담한 후 정식조사 의사 등을 확인하여 절차를 진행합니다.</p>