

외국법제동향

일본의 직장내 괴롭힘 관련 법과 정책

박수경 | 한국외국어대학교 법학연구소 초빙연구원

I. 일본에서 직장내 괴롭힘 방지법제의 탄생

일본 사회에서 직장내 괴롭힘이라고 하는 ‘파워 하라스먼트(power harassment, パワーハラスメント)’는 2000년대 초반부터 노동문제 및 사회문제로 대두되어 일본정부는 이와 관련하여 정책적 대응을 해왔다. 특히 2012년 후생노동성에서 ‘직장 괴롭힘·따돌림 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹’을 설치하여 직장내 괴롭힘과 관련된 정부 차원에서의 본격적인 논의를 시작하여 그 성과를 발표하였다.¹⁾

이러한 논의를 거듭한 끝에, 2019년 제198회 통상국회에서 「여성의 직업생활에서의 활약의 추진에 관한 법률 등의 일부를 개정하는 법률」이 성립되었고 이에 따라 「노동시책의 종합적인 추진과 근로자의 고용의 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律, 이하 「노동시책종합추진법」이라고 함)²⁾이 개정되어 직장에서의 괴롭힘 방지대책이 사업주에게 의무화되었다. 이 「노동시책종합추진법」은 과거의 고용대책법인데, 2019년 5월 개정으로 직장내 괴롭힘 방지를 위한 고용관리상의 조치가 의무화됨으로써 「직장내 괴롭힘 방지법(パワハラ防止法)」이라고도 불리고 있다.

1 厚生労働省, “職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告”, 2012.1.30., <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf>.

2 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律, https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=341AC0000000132 이 「노동시책종합추진법」의 목적은 제1조에서 ‘국가가 저출산고령화에 따른 인구구조의 변화 등의 경제사회정세의 변화에 대응하여, 노동에 관하여 그 정책전반에 걸쳐 필요한 시책을 종합적으로 강구함으로써 노동시장의 기능이 적절하게 발휘되고 근로자의 다양한 사정에 따른 고용의 안정 및 직업생활의 충실과 노동생산성의 향상에 촉진하여, 근로자가 가진 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하고, 이를 통하여 근로자의 직업 안정과 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함과 동시에 경제 및 사회의 발전과 완전고용의 달성에 이바지하는 것을 목적’으로 하고 있다.

이 「노동시책종합추진법」은 2020년 6월 1일부터 시행되고 있으며, 직장내 괴롭힘의 고용관리상의 조치의 무에 대해서는 대기업은 2020년 6월 1일부터, 중소기업주³⁾는 2022년 3월 31일까지는 노력의무로 4월 1일부터 의무화될 예정이다.

II. 직장내 괴롭힘의 현황

「노동시책종합추진법」, 이른바 직장내 괴롭힘 방지법이 성립한 배경의 한 가지로, 직장내 괴롭힘과 관련된 행위에 대한 상담건수가 증가한 점을 들 수 있다. 2017년 4월에 후생노동성이 발표한 ‘직장의 괴롭힘에 관한 실태조사 보고서’⁴⁾에서 근로자용 상담창구에 근로자로부터 상담이 가장 많은 주제는 직장 내 괴롭힘(32.4%)이었다. 과거 3년간에 1건 이상 직장내 괴롭힘에 해당하는 상담을 받았다고 응답한 기업은 36.3%이며, 과거 3년간에 직장내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 응답한 근로자는 32.5%였다.

또한 2020년 7월에 후생노동성이 발표한 ‘2019년도 개별노동분쟁해결제도의 시행상황’⁵⁾에 따르면, 민사상 개별노동분쟁의 상담건수, 조언·지도의 신청건수, 알선의 신청건수 전체에서 ‘괴롭힘·따돌림(いじめ・嫌がらせ)’이 가장 많았다. 민사상 개별노동분쟁의 상담건수에서는 87,570건(25.5%: 8년 연속 1위), 조언·지도의 신청건수는 2,592건(24.2%: 7년 연속 1위), 알선 신청건수는 1,837건(33.7%: 6년 연속 1위)으로 가장 많았다.

3 일본의 중소기업주의 범위는 다음과 같다((1) 또는 (2)의 어느 하나를 충족시키는 것).

업종	(1) 자본금의 금액 또는 출자 총액	(2) 상시 사용하는 근로자 수
소매업	5,000만엔 이하	50명 이하
서비스업 (서비스업, 의료·복지 등)	5,000만엔 이하	100명 이하
도매업	1억엔 이하	100명 이하
기타 업종(제조업, 건설업, 운수업 등 상기 이외 전부)	3억엔 이하	300명 이하

4 厚生労働省, “職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書”, 2017.4.28., <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11208000-Roudoukijunkyoku-Kinroushaseikatsuka/0000164176.pdf>.

5 厚生労働省, “令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状”, 2020.7.1., <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>.

이와 같이 일본 사회에서 대인관계에 기인하는 직장환경 악화의 문제가 다발하고 있으며, 이러한 직장내 괴롭힘 문제 해결을 비롯한 직장환경 개선에 대한 요구가 지속적으로 이루어져 왔다. 이러한 상황에 따라 일본 정부는 직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 노력의 일환으로 법제화에 이른 것이라고 볼 수 있다.

III. 직장내 괴롭힘 관련 법제 내용

이번 「노동시책종합추진법」의 개정을 통하여 직장내 괴롭힘을 규율하게 되었는데, 국가가 노력해야 하는 시책으로서 직장내 괴롭힘 문제가 신설되었다. 동법에서 “직장에서의 근로자의 취업환경을 저해하는 언동에 기인하는 문제의 해결을 촉진하기 위해서 필요한 시책을 충실히 할 것”을 규정하였다(제4조 제14항). 바로 여기에서 ‘직장에서의 근로자의 취업환경을 저해하는 언동에 기인하는 문제’를 즉 ‘파워 하라스먼트(직장내 괴롭힘) 문제’로 보아, 국가는 직장내 괴롭힘 대책에 노력하는 것이 의무화되었다.

그리고 동법에 제8장을 신설하여, “직장에서의 우월적인 관계를 배경으로 한 언동에 기인하는 문제에 관하여 사업주가 강구해야 하는 조치 등(제30조의 2~제30조의 8)”이 새롭게 추가되었다. 즉 직장내 괴롭힘에 대하여 사업주에게 방지조치를 강구하는 것이 의무화되게 된 것이 특징이며, 이에 더불어 사업주에게 상담한 것 등을 이유로 하는 불이익 취급도 금지되었다.

1. 직장내 괴롭힘의 정의

(고용관리상의 조치 등)

제30조의 2 사업주는 직장에서 행해지는 우월적인 관계를 배경으로 한 언동으로, 업무상 필요하고 상당한 범위를 초월한 것으로 인하여 그 고용하는 근로자의 취업환경이 저해되는 일이 없도록, 당해 근로자로부터의 상담에 응하고, 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비, 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다.

2. 사업주는 근로자가 전항의 상담을 한 것 또는 사업주에 의한 당해 상담에 대한 대응에 협력한 때에 사실을 말한 것을 이유로, 당해 근로자에 대하여 해고, 기타 불이익 취급을 해서는 안 된다.

동법상에서 직장내 괴롭힘에 대한 명확한 정의를 내린 규정은 없다. 하지만, 상기의 제30조의 2에서의 내용과 같이, 직장내에서의 괴롭힘은 ① 직장에서 행해지는 우월적인 관계를 배경으로 한 언동으로, ② 업무상 필요하고 상당한 범위를 초월한 것으로 인하여, ③ 고용하는 근로자의 취업환경이 저해되는 것(신체적 혹은 정신적인 고통을 주는 것)으로 이해할 수 있다(①~③의 요소를 모두 충족시키는 것).

동법에서 말하는 '직장'이란, 사업주가 고용하는 근로자가 업무를 수행하는 장소를 말하고 근로자가 통상 취업하고 있는 장소 이외의 장소라고 해도 근로자가 업무를 수행하는 장소라면 직장에 포함된다. 또한 '근로자'란 정규직 근로자뿐만 아니라, 파트타임 근로자, 계약직원 등 이른바 비정규직 근로자를 포함한 사업주가 고용하는 모든 근로자를 말한다. 파견근로자에 대해서는 파견사업주뿐만 아니라, 근로자파견의 역무 제공을 받는 자(사용사업주)도 자신이 고용하는 근로자와 마찬가지로 조치를 강구할 필요가 있다.

직장에서의 괴롭힘의 3요소	구체적인 내용
① 직장내에서 행해지는 우월적인 관계를 배경으로 한 언동	<ul style="list-style-type: none"> ● 당해 사업주의 업무를 수행하는데 있어서 해당 언동을 당한 근로자가 행위자에게 저항 또는 거절할 수 없는 개연성이 높은 관계를 배경으로 하여 행해진 것 <p>(예)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직무상의 지위가 상위에 있는 자에 의한 언동 • 동료 또는 부하에 의한 언동으로, 해당 언동을 한 자가 업무상 필요한 지식이나 풍부한 경험을 가지고 있으며, 당해자의 협력을 얻지 못하면 업무의 원활한 수행을 하는 것이 곤란한 것 • 동료 또는 부하로부터의 집단에 의한 행위로 이를 저항 또는 거절하는 것이 곤란한 것 등
② 업무상 필요하고 상당한 범위를 초월한 것	<ul style="list-style-type: none"> ● 사회통념에 비추어 보아, 당해 언동이 명확히 당해 사업주의 업무상 필요성이 없거나 또는 그 양태가 상당하지 않은 것 <p>(예)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 업무상 명확하게 필요성이 없는 언동 • 업무의 목적을 크게 이탈한 언동 • 업무를 수행하기 위한 수단으로서 부적당한 언동 • 당해 행위의 횟수, 행위자의 수 등, 그 양태와 수단이 사회통념에 비추어 허용되는 범위를 초월한 언동

직장에서의 괴롭힘의 3요소	구체적인 내용
③ 그 고용하는 근로자의 취업환경이 저해되는 것	<ul style="list-style-type: none"> ● 당해 언동으로 근로자가 신체적 또는 정신적으로 고통을 받거나, 근로자의 취업환경이 불쾌한 것이 되었기 때문에, 능력의 발휘에 중대한 악영향이 발생하는 등 당해 근로자가 취업하는데 있어서 간과할 수 없는 정도의 지장이 발생하는 것 ● 이 판단에 있어서는 “평균적인 근로자가 느끼는 방법”, 즉 비슷한 상황에서 당해 언동을 당한 경우에, 사회 일반의 근로자가 취업하는데 있어서 간과할 수 없는 정도의 지장이 발생했다고 느끼는 연동인지의 여부를 기준으로 하는 것이 적당

출처: 厚生労働省, “事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずるべき措置等についての指針”, 厚生労働省告示 第5号, 2020.1.15.

또한 직장내 괴롭힘의 3가지 구성요소를 충족시키는 6가지의 행위 유형은 ① 신체적인 공격(폭행·상해), ② 정신적인 공격(협박·명예훼손·모욕·심한 폭언), ③ 인간관계로부터의 분리(격리·왕따·무시), ④ 과도한 요구(업무상 명확하게 불필요한 것 및 수행불가능한 것의 강제·업무의 방해), ⑤ 과소한 요구(업무상의 합리성이 없고 능력이나 경험과 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 것 및 업무를 부여하지 않는 것), ⑥ 개인에 대한 침해(사적인 것에 과도하게 개입하는 것)이다.

대표적인 언동 유형	해당되는 사례	해당되지 않는 사례
(1) 신체적인 공격 (폭행·상해)	<ul style="list-style-type: none"> ① 구타, 발로 찬다. ② 상대방에게 물건을 던진다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 잘못하여 부딪치다
(2) 정신적인 공격 (협박·명예훼손·모욕·심한 폭언)	<ul style="list-style-type: none"> ① 인격을 부정하는 언동을 한다. 상대의 성적지향·성정체성에 관한 모욕적인 언동을 포함한다. ② 업무의 수행에 관한 필요 이상으로 장시간에 걸친 엄격한 질책을 반복한다. ③ 다른 근로자의 면전에서 큰 소리로 위압적인 질책을 반복한다. ④ 상대의 능력을 부정하고 매도하는 내용의 이메일 등을 해당 상대를 포함한 복수의 근로자에게 송신한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 지각 등 사회적 룰이 결여된 언동이 보여 재차 주의를 해도 그것이 개선되지 않은 근로자에게 일정 정도 강하게 주의를 준다. ② 그 기업의 업무 내용과 성질 등에 비추어 중대한 문제 행동을 한 근로자에게 일정 정도 강하게 주의를 준다.

근로기준법 제75조 제1항

대표적인 언동 유형	해당되는 사례	해당되지 않는 사례
(3) 인간관계로부터의 분리 (격리·왕따·무시)	<ul style="list-style-type: none"> ① 자신의 뜻에 따르지 않는 근로자에게 업무를 제외하거나 장기간에 걸쳐 별실에 격리하거나 자택연수를 시킨다. ② 1명의 근로자에게 동료가 집단으로 무시하고 직장에서 고립시킨다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 신규로 채용한 근로자를 육성하기 위해서 단기간 집중적으로 별실에서 연수 등의 교육을 실시한다. ② 징계규정에 근거로 한 처분을 받은 근로자에게, 통상의 업무로 복귀시키기 위하여 그 전에 별실에서 필요한 연수를 시킨다.
(4) 과도한 요구 (업무상 명확하게 불필요한 것 및 수행불가능한 것의 강제·업무의 방해)	<ul style="list-style-type: none"> ① 장기간에 걸친 육체적 고통을 동반하는 가혹한 환경하에서의 근무에 직접 관계가 없는 업무를 명령한다. ② 신규졸업 채용자에게 필요한 교육을 하지 않은 채 도저히 대응할 수 없는 수준의 업적 목표를 부과하고, 달성할 수 없었던 것에 대하여 엄격하게 질책한다. ③ 근로자에게 업무와는 관계가 없는 사적인 집용의 처리를 강제적으로 하게 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 근로자를 육성하기 위해서 현 상태보다 조금 낮은 수준의 업무를 맡긴다 ② 업무의 일량이 많은 번망기에 업무상의 필요성에있어 해당 업무의 담당자에게 평상시보다 일정 정도 많은 업무 처리를 맡긴다.
(5) 과소한 요구 (업무상의 합리성이 없고 능력이나 경험과 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 것 및 업무를 부여하지 않는 것)	<ul style="list-style-type: none"> ① 관리직인 근로자를 퇴직시키기 위해서 누구라도 수행가능한 업무를 하게 한다. ② 마음에 들지 않는 근로자를 괴롭히기 위해서 업무를 주지 않는다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 근로자의 능력에 따라 일정 정도 업무 내용과 업무량을 경감한다.

대표적인 언동 유형	해당되는 사례	해당되지 않는 사례
(6) 개인에 대한 침해 (사적인 것에 과도하게 개입하는 것)	① 근로자를 직장 밖에서도 계속적으로 감시하거나 사적인 물건의 사진촬영을 한다. ② 근로자의 성적지향·성정체성이나 병력, 불임치료 등의 기밀한 개인정보에 대하여 해당 근로자의 양해를 얻지 않고 다른 근로자에게 폭로한다.	① 근로자에 대한 배려를 목적으로 근로자의 가족 상황 등에 대하여 청취조사를 한다. ② 근로자의 양해를 얻어 해당 근로자의 기밀한 개인정보에 대하여 필요한 범위에서 인사노무부문의 담당자에게 전달하고 배려를 촉구한다.
	프라이버시 보호의 관점에서 기밀한 개인정보를 폭로하는 일이 없도록, 근로자에게 주지 및 계발하는 등의 조치를 강구할 필요가 있음	

출처: 厚生労働省, “事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずるべき措置等についての指針”, 厚生労働省告示 第5号, 2020.1.15.

2. 국가, 사업주 및 근로자의 책무

동법에서는 직장내 괴롭힘에 대한 국가와 사업주 및 근로자의 책무가 법률상 명확히 되었다(제30조의 3).

먼저 국가의 책무로서 “근로자의 취업환경을 저해하는 전조 제1항에서 규정하는 언동을 해서는 안 되는 것, 기타 당해 언동에 기인하는 문제에 대한 사업주, 기타 국민 일반의 관심과 이해를 심화하기 위하여 홍보활동, 계발활동, 기타 조치를 강구하도록 노력해야 한다”고 규정되어 있다(제30조의 3 제1항).

사업주의 책무로서 “사업주는 우월적 언동문제에 대한 그 고용하는 근로자의 관심과 이해를 심화함과 동시에, 당해 근로자가 다른 근로자에 대한 언동에 필요한 주의를 하도록, 연수의 실시, 기타 필요한 배려를 하는 외에, 국가가 강구하는 전항의 조치에 협력하도록 노력해야” 하며(제30조의 3 제2항), “사업주(그 자가 법인인 경우에는 그 임원)는 자신도 우월적 언동 문제에 대한 관심과 이해를 심화하고, 근로자에 대한 언동에 필요한 주의를 하도록 노력해야 한다”고 규정한다(제30조의 3 제3항). 즉, 사업주는 직장내에서의 괴롭힘을 해서는 안 되는 것 등 이에 기인하는 문제(이하 괴롭힘 문제)에 대한 근로자의 관심과 이해를 심화하고, 그 고용하는 근로자가 다른 근로자에 대한 언동에 필요한 주의를 하도록 연수를 실시하는 등, 필요한 배려를 하고, 사업주 자신(법

인의 경우는 그 임원이 괴롭힘 문제에 관한 관심과 이해를 심화하고 근로자에 대한 언동에 필요한 주의를 해야 한다.

근로자의 책무로서는 “근로자는 우월적 언동문제에 대한 관심과 이해를 심화하고, 다른 근로자에 대한 언동에 필요한 주의를 함과 동시에, 사업주가 강구하는 전조 제1항의 조치에 협력하도록 노력해야 한다”(제30조의 3 제4항)고 규정한다. 즉 근로자는 괴롭힘 문제에 관한 관심과 이해를 심화하고 다른 근로자에 대한 언동에 주의를 하고, 사업주가 강구하는 고용관리상의 조치에 협력해야 한다.

3. 불이익 취급의 금지

동법에서는 직장내 괴롭힘 문제로 상담 등을 한 근로자에 대한 불이익 취급을 금지하고 있다. 제30조의 2 제2항에서 “사업주는 근로자가 전항의 상담을 한 것 또는 사업주에 의한 당해 상담에 대한 대응에 협력한 때에 사실을 말한 것을 이유로, 당해 근로자에 대하여 해고, 기타 불이익 취급을 해서는 안 된다”고 규정하고 있다. 즉 사업주는 근로자가 직장에서의 괴롭힘에 대한 상담을 한 것과 고용관리상의 조치에 협력하여 사실을 말한 것 등을 이유로 하는 해고, 기타 불이익 취급을 해서는 안 되는 것이 법률상 금지되었다.

4. 사업주가 직장내 괴롭힘 방지를 위해 강구해야 하는 조치

동법 제30조의 2 제3항에서는 “후생노동대신은 전2항의 규정에 근거로 하여 사업주가 강구해야 하는 조치 등에 관하여 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해서 필요한 지침을 정하는 것으로 한다”고 규정하고 있으며, 이와 관련된 사항을 제6항까지 언급하고 있다.

이에 후생노동성 노동정책심의회 고용환경·균등분과회에서 지침의 책정을 위한 논의가 이루어져, 2020년 1월 15일자로 「사업주가 직장에서의 우월적인 관계를 배경으로 한 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상

강구해야 하는 조치 등에 대한 지침 (이하 「지침」이라고 함)이 고시되었다.⁶⁾ 지침에서 규정하고 있는 직장에서의 괴롭힘 방지를 위해서 사업주가 강구해야 하는 조치의 내용은 다음과 같다(의무사항).⁷⁾

사업주는 당해 사업주가 고용하는 근로자 또는 당해 사업주(그 자가 법인인 경우에는 그 임원)가 행하는 직장에서의 직장내 괴롭힘을 방지하기 위하여 고용관리상 다음의 조치를 강구해야 한다.

- (1) 사업주는 방침 등의 명확화 및 방침의 주지·계발
 - ① 직장에서의 괴롭힘의 내용·괴롭힘을 해서는 안 된다는 취지의 방침을 명확히 하고, 근로자에게 주지 및 계발할 것
 - ② 행위자에 대하여 엄정하게 대처하는 취지의 방침·대처의 내용을 취업규칙 등의 문서에 규정하고, 근로자에게 주지 및 계발할 것
- (2) 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비
 - ① 상담창구를 사전에 정하고, 근로자에게 주지할 것
 - ② 상담창구 담당자가 상담내용과 상황에 따라 적절하게 대응할 수 있도록 할 것
- (3) 직장에서의 괴롭힘에 대한 신속하고 적절한 사후적 대응
 - ① 사실관계를 신속하고 정확하게 확인할 것
 - ② 신속하게 피해자에 대한 배려를 위한 조치를 적정하게 행할 것
 - ③ 사실관계 확인 후, 행위자에 대한 조치를 적정하게 행할 것
 - ④ 재발방지를 위한 조치를 강구할 것
- (4) 그 외 함께 강구해야 하는 조치
 - ① 상담자·행위자 등의 프라이버시를 보호하기 위해서 필요한 조치를 강구하고, 그 취지를 근로자에게 주지할 것
 - ② 상담한 것 등을 이유로 하여 해고, 기타 불이익 취급을 당하지 않는다는 취지를 정하고, 근로자에게 주지 및 계발할 것

출처: 厚生労働省, “事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針”, 厚生労働省告示 第5号, 2020.1.15.

6 厚生労働省, “事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針”, 厚生労働省告示 第5号, 2020.1.15. (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>).

7 이번 직장내 괴롭힘 방지와 관련된 「지침」의 제정에 맞추어, 기존의 성희롱과 임신·출산 등에 관한 괴롭힘, 육아휴업 등에 관한 괴롭힘 지침도 함께 관련 내용이 개정되었다(2020년 1월 15일). 종래의 직장에서의 성희롱, 임신·출산·육아휴업 등에 관한 괴롭힘에 대해서는 남녀고용평등법, 육아·개호휴업법으로 고용관리상의 조치를 강구하는 것이 이미 의무화되어 있었다. 하지만 이번 법개정에 따라 ① 사업주 및 근로자의 책무, ② 사업주에게 상담 등을 한 근로자에 대한 불이익 취급의 금지, ③ 자사의 근로자가 타사의 근로자에게 성희롱을 한 경우의 협력대응(성희롱 지침만) 등의 방지대책이 강화되었다(①·②의 내용은 직장내 괴롭힘의 지침과 같음).

상기 외에도, 지침에서는 사업주 행해야 하는 바람직한 대응으로서 다음과 같은 사항을 규정하고 있다.

먼저 직장에서의 괴롭힘을 방지하기 위한 바람직한 대응으로서, ① 성희롱, 임신·출산·육아휴업 등에 관한 괴롭힘 등과 일원적인 상담에 응할 수 있는 체제를 정비해야 한다. ② 직장에서의 괴롭힘의 원인과 배경이 되는 요인을 해소하기 위해 노력해야 한다. 그리고 ③ 필요에 따라서 근로자와 노동조합 등의 참획을 얻으면서 양케이트 조사와 의견교환 등의 실시 등으로 고용관리상 조치의 운용상황의 정확한 파악과 필요한 재검토에 노력해야 한다.

다음으로 자신이 고용하는 근로자 이외의 자에 대한 언동에 관하여 행하는 것이 바람직한 대응으로서, ① 직장에서 괴롭힘을 해서는 안 된다는 취지의 명확화 등을 할 때에, 다른 사업주가 고용하는 근로자, 구직활동 중인 학생 등의 구직자, 근로자 이외의 자(개인 사업주 등의 프리랜서, 인턴십을 하는 자, 교육실습생 등)에 대해서도 마찬가지로 방침을 함께 제시해야 하고, ② 고용관리상 조치 전체도 참고하면서 적절한 상담대응을 하는 것에 노력해야 한다.

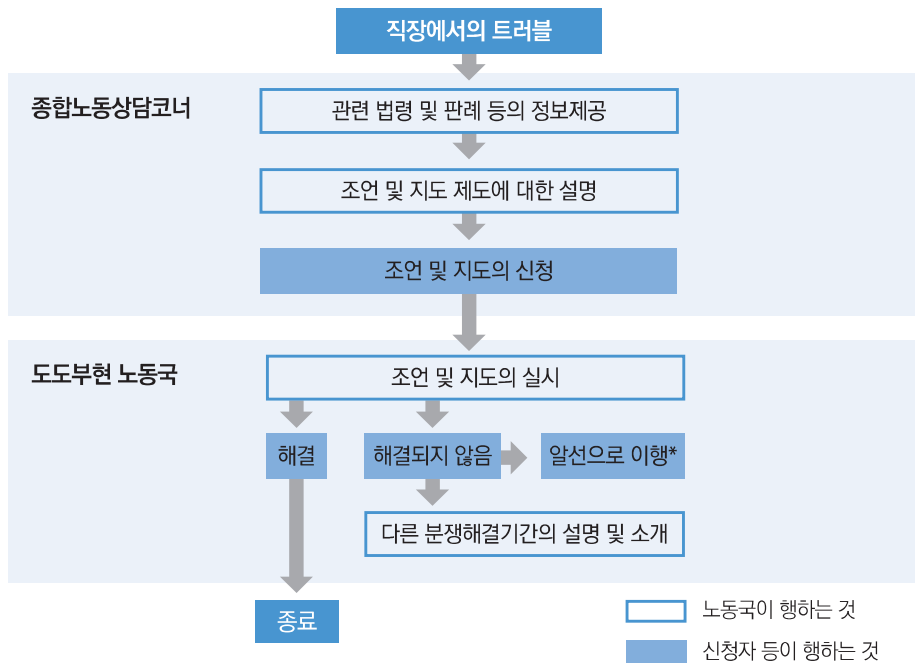
그리고 다른 사업주가 고용하는 근로자 등으로부터의 괴롭힘이나 고객 등으로부터의 현저한 민폐행위(폭행, 협박, 심한 폭언, 혹은 부당한 요구 등) 발생 시 행하는 바람직한 대응으로서, ① 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제 정비, ② 피해자에 대한 배려를 위한 대응(정신건강 부진에 대한 상담대응, 행위자에 대하여 혼자서 대응하게 하지 않는다 등), ③ 피해방지를 위한 대응(매뉴얼 작성이나 연수 등의 실시, 업종·업태 등의 상황에 따른 대응) 등을 해야 한다.

5. 조정 절차의 도입

직장내 괴롭힘과 관련된 분쟁해결을 위한 '조정(調停)' 제도가 도입되었다(제30조의 4~7). 근로자 개인과 사업주 간의 분쟁인 개별노사분쟁에서는 행정기관의 절차로서 현재 도도부현 노동국에서 조언 및 지도가 이루어지거나 '알선'의 분쟁해결절차가 이루어지고 있는데, 이는「개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률」에 근거로 하여 이루어지고 있기에 이에 대한 특례가 규정되게 되었다.

따라서 직장내 괴롭힘의 분쟁에 대해서는 개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률에 근거로 하게 되어, 조언 및 지도에 그치지 않고 권고까지 가능하게 되었다. 즉 ‘알선’이 아니라 ‘조정’이 이루어지게 되었다.

〈그림-1〉 노동국장의 조언·지도⁸⁾

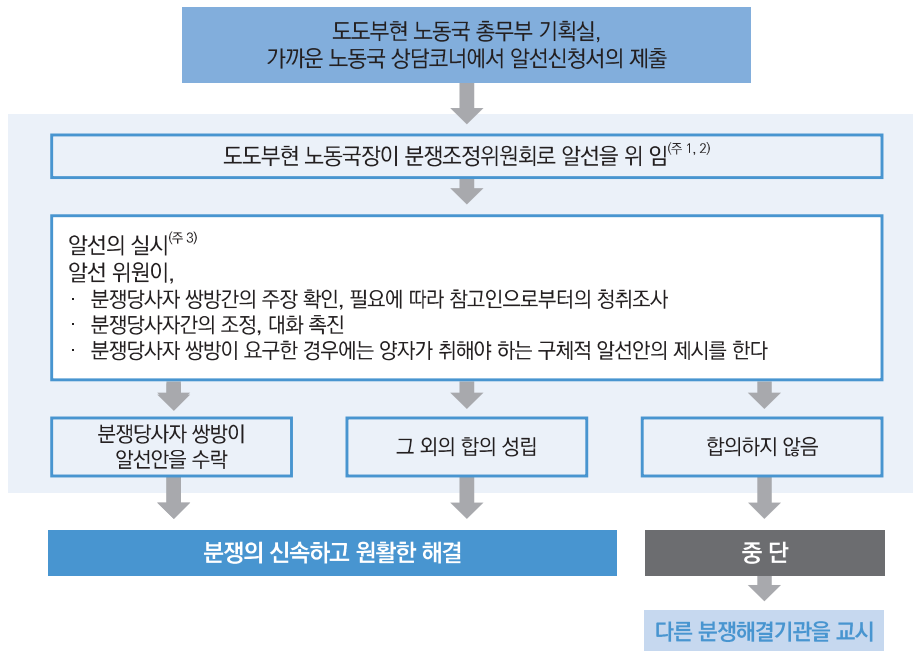


* 조언 및 지도를 해도 분쟁 해결에 이르지 못한 경우, 다른 해결수단으로서 알선 절차와 다른 기관의 제도를 이용하는 것이 가능하지만, 알선 신청을 하는데 있어서 반드시 그 전단계의 절차로서 조언 및 지도의 절차가 필요하게 되는 것은 아니다.

8 아카るい職場応援団:労働局長の助言・指導, https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/counsel_guidance.

인건비 부담
 인건비 부담
 인건비 부담

〈그림-2〉 분쟁조정위원회에 의한 알선⁹⁾



주1) 필요에 따라 신청자로부터 사정청취 등을 하고, 분쟁에 관계되는 사실관계를 명확하게 한 후에 도도부현노동국장이 분쟁조정위원회에 알선을 위임할지의 여부를 결정한다.

주2) 신청내용을 피신청인에게 정확하게 전달하기 위하여 알선신청서의 사본을 피신청인에게 송부하는 경우가 있다.

주3) 알선 개시의 통지를 받은 피신청인이 알선 절차에 참가할 의사가 없는 취지를 표명한 때에는 알선을 실시하지 않고 중단하게 된다.

6. 조언, 지도 및 권고와 공표

동법은 “후생노동대신은 이 법률의 시행에 관하여 필요가 있다고 인정하는 때에는 사업주에 대하여 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있으며(제33조 제1항),” “후생노동대신은 제30조의 2 제1항 및 제2항(제30조의 5 제2항 및 제30조의 6 제2항에서 준용하는 경우를 포함. 제35조 및 제36조 제1항에서 같음)의 규정에 위반하고 있는 사업주에 대하여 전항의 규정에 의한 권고를 한 경우에 그 권고를 받은 자가 이에 따르지 않은 때에는 그 취지를 공표할 수 있다”고 규정한다(제33조 제2항).

9) あかるい職場応援団:紛争調整委員会によるあっせん, <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/mediation>.

7. 자료제출의 요구 등

동법은 “후생노동대신은 이 법률을 시행하기 위해서 필요가 있다고 인정하는 때에는 사업주에게 필요한 자료의 제출 및 설명을 요구할 수 있다.”고 규정한다(제35조).

8. 보고의 청구 및 과료

후생노동대신은 사업주로부터 고용관리상 조치(제30조의 2 제1항)와 상담 등을 한 근로자에 대한 불이익 취급금지(제2항)에 관하여 사업주에게 이에 대한 보고를 요구할 수 있고(제36조 제1항), 제36조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 또는 허위의 보고를 한 자는 20만엔(원화 약 200만원 상당) 이하의 과태료에 처할 수 있다(제41조).

IV. 결론

일본의 「노동시책종합추진법」, 이른바 「직장내 괴롭힘 방지법」은 올해 6월부터 본격 시행 중이다. 하지만, 이에 앞서 직장내 괴롭힘과 관련된 논의는 2000년대 초반부터 시작되어 그동안 논의의 축적을 이루어 왔고 이에 따라 어느 정도 직장내 괴롭힘 문제에 대한 사회적 합의가 형성되어 왔다.

직장내 괴롭힘과 관련된 「노동시책종합추진법」의 주요 내용은 기존 일본의 남녀고용기회균등법, 육아개호 휴업법 등과 마찬가지로 성희롱 및 육아·가족돌봄을 이유로 한 괴롭힘 등에 대한 사업주의 조치의무, 분쟁해결의 원조, 조정 등을 규정하고 있으며, 홍보활동, 계발활동, 기타 조치를 강구하는 것을 국가의 노력의무로 하여, 이에 대한 사업주와 근로자의 협력의무를 규정하고 있다.

「노동시책종합추진법」에서 규정하고 있는 직장내 괴롭힘은 “직장에서 행해지는 우월적인 관계를 배경을 한 언동으로, 업무상 필요하고 또한 상당한 범위를 초과한 것으로 그 고용하는 근로자의 취업환경이 저해되는 것”을 ‘우월적 언동문제’로 명명하여 이를 이른바 직장내 괴롭힘으로 정의하고 있다. 하지만 일본의 직장내 괴롭힘

방지법은 그 행위를 정의하고 있지만, 법률로 괴롭힘 행위의 금지를 명시하고 있지는 않다. 즉, 일본의 법은 직장내 괴롭힘의 행위를 금지하는 것이 아니라, 직장내 괴롭힘의 행위는 허용되지 않는 것으로서 책무규정이 법제화된 것이라고 볼 수 있다. 그리고 동법에서는 직장내 괴롭힘 피해에 대한 조정제도가 규정되어 있어 분쟁해결 절차도 규정되어 있는 점이 특징이다.

일본은 소프트로(soft-law) 체제로서 법률에는 기본적인 사항을 규정하고, 행정지도 및 행정적 구속력을 가지는 앞에서 살펴본 「지침」 등을 통하여 구체적인 사항이 규정되어 있다. 물론 이 「지침에」 규정되어 있는 내용은 법적 강제력 없지만 사업주의 직장내 괴롭힘의 방지의무로서 강구해야 하는 사항이다. 실제적으로 이러한 「지침」은 일본의 노동실무와 재판실무 등에 미치는 영향이 크다고 볼 수 있으며, 향후 직장내 괴롭힘 문제의 해결을 위한 법운용의 상황 등을 계속 예의주시할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- あかるい職場応援団: 労働局長の助言・指導
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/counsel_guidance.
- あかるい職場応援団: 紛争調整委員会によるあっせん
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/mediation>.
- 厚生労働省, “職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告”, 2012.1.30. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf>.
- 厚生労働省, “職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書”, 2017. 4. 28.
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11208000-Roudoukijunkyouku-Kinroushasei-katsuka/0000164176.pdf>.
- 厚生労働省, “事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずるべき措置等についての指針”, 厚生労働省告示 第5号, 2020. 1. 15.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>.
- 厚生労働省, “令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状”, 2020. 7. 1.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>.
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=341-AC0000000132.