

# 산업안전보건법상 근로자 정신건강 보호를 위한 직장 내 괴롭힘 예방 법제 개선 연구

정 명 현\*

## < 목 차 >

- I. 서론
- II. 직장 내 괴롭힘의 다각적 영향과 대응 과제
- III. 현행 산업안전보건법상의 문제 및 한계점
- IV. 법적·제도적 개선 방안
- V. 조직 차원의 예방 및 대응 전략
- VI. 결론

## I. 서론

최근 우리 사회에서 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신질환, 자살, 그리고 이로 인한 산업재해 사례가 지속적으로 증가하면서 이에 대한 사회적 경각심이 임계점에 도달하고 있다. 직장 내 괴롭힘은 단순한 직무상의 갈등이나 개인 간 인간관계의 마찰을 넘어, 반복적이고 지속적으로 행해지는 심리적 폭력이다. 이는 근로자의 인격권을 치참히 침해하며 우울증, 불안장애, 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 등 심각한 정신적·신체적 피해를 유발하고, 중국에는 근로자의 생명까지 위협한다. 이러한 피해는 개인의 삶을 파괴하는 데 그치지 않고, 조직 내 신뢰 훼손, 협력 저해, 생산성 하락 및 우수 인재 유출로 이어져 기업 경쟁력과 국가 경제 전체에 막대한 손실을 초래하는 중대한 사회적 문제로 대두되고 있다.

국제노동기구(ILO)는 이미 2019년 제190호 협약을 통해 ‘일의 세계’에서의 모

\* 법학박사 · 동아대학교 법학연구소 특별연구원.

든 폭력과 괴롭힘을 금지하는 국제적 기준을 마련하였으며, 일터 전반을 포괄하는 보호 체계 구축을 강조한다. 우리나라는 2019년 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 신설하며 법적 대응의 토대를 마련하였으나 괴롭힘 발생 시의 조사 및 조치 의무, 보복 금지 등 사후적 대응과 절차적 보호에 치중되어 있다. 무엇보다 직장 내 괴롭힘의 원인이 권위주의적 리더십, 과도한 경쟁 문화, 역할 모호성 등 조직 구조적 결함에 기인하는 경우가 많음에도 불구하고, 이러한 심리사회적 위험 요인을 사전에 제거하는 ‘예방적 기능’이 미흡하다.

특히 예방적 역할을 수행해야 할 「산업안전보건법」은 여전히 물리적·화학적 유해 요인으로부터 근로자의 육체적 안전을 확보하는 전통적 체계에 머물러 있다. 고객응대 근로자에 대한 보호 규정은 마련되었으나, 조직 내부의 사용자나 동료에 의한 괴롭힘은 보호 대상에서 소외되는 모순이 존재한다. 또한 5인 미만의 소규모 사업장의 근로자들은 여전히 법적 보호의 사각지대에 방치되어 있어, 정신건강 보호를 위한 안전망 구축이 절실하다.

이에 본 연구는 직장 내 괴롭힘을 산업안전보건의 핵심적 위험 요소인 ‘심리사회적 위험(Psychosocial Hazards)’을 강조한다. 괴롭힘이 근로자 개인과 조직에 미치는 파괴적 영향을 다각도로 분석하고, 「산업안전보건법」상 대응 체계의 미비점을 비판적으로 검토한다. 이를 바탕으로 심리적 위험성평가 제도의 법제화, 정신건강 검진의 실효성 강화, 예방 교육의 법정 의무화, 그리고 실효성 있는 노무제공거부권 도입 등 근로자의 정신건강을 실질적으로 보호할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

## Ⅱ. 직장 내 괴롭힘의 다각적 영향과 대응 과제

### 1. 직장 내 괴롭힘의 국제적 동향과 국내법적 과제

국제노동기구는 오래전부터 지속해서 직장 내 괴롭힘과 인권침해 등의 근절을 위해 노력해오고 있다.<sup>1)</sup> 국제노동기구의 직장 내 괴롭힘에 관한 가장 핵심

1) ILO는 1998년 “일터에서의 폭력(Violence at Work)” 보고서를 처음으로 발간하여 전 세계의 일터 내지 노동현장에서 발생하는 폭력의 심각성을 드러내어 본격적으로 대응하기 시작했다(박수경, “직장 내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구”, 『노동법논총』 제47집,

적인 협약과 권고는 2019년 6월 채택된 제190호 「일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약」(Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work)과 제206호 「일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절을 위한 권고」(Recommendation Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work)<sup>2)</sup>가 있다.

국제노동기구 제190호 협약과 제206호 권고는 일의 세계에서 모든 폭력과 괴롭힘을 금지하는 것을 목적으로 제정된 최초의 국제협약이라는 점에서 큰 의의가 있다.<sup>3)</sup> 동 협약은 폭력과 괴롭힘을 금지하기 위한 법령 제정, 교육 및 훈련, 적절한 예방 조치의 이행 등의 규정을 포함하고 있고 정규직, 비정규직, 특수형태근로종사자, 구직자 등까지 포함하고 있으며 직장 내부에 국한하지 않고 출장지, 숙소, 출퇴근 경로 등 일과 관련된 모든 장소가 해당된다.<sup>4)</sup> 국제노동기구의 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약’을 비준한 국가도 있고 비준하지 않은 국가들도 있다.<sup>5)</sup>

일본은 2019년 6월에 1966년 제정된 「노동시책종합추진법」 내 제9장을 신설하여 직장 내 괴롭힘 관련 법이 마련되었다.<sup>6)</sup> 미국은 직장 내 괴롭힘을 평등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 “EEOC”라 한다.)에서 담당하고 있는데, 직장 내 괴롭힘(bullying)을 구체적으로 정의하기보다는 차별의 주요 형태로서 직접차별과 간접차별, 괴롭힘, 보복 등으로 규정하고 이러한 차별관련 행위에 대한 권리구제를 통하여 직장 내 괴롭힘 행위를 규율하고 있다.<sup>7)</sup>

한국비교노동법학회, 2019. 12., 82면).

- 2) 동 권고에서는 동 협약을 보완하기 위하여 핵심원칙, 보호 및 예방, 집행·구제 조치·지원, 지침·훈련·인식 제고 등 4개 분야로 구분하여 상세하게 규정하고 있다(노호창, “근로자에 대한 괴롭힘 문제의 국제적 동향과 시사점”, 『산업관계연구』 제35권 제3호, 한국고용노사관계학회, 2025, 33면).
- 3) 장진희, “직장 내 괴롭힘 실태와 개선방안”, 『연구총서』 2023-3, 한국노총, 12면.
- 4) 노호창, 앞의 논문, 33면.
- 5) 국제노동기구의 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약’을 비준한 국가로는 남미의 우루과이가 있고 협약을 비준하지 않은 국가로는 우리나라, 일본, 대만, 브라질 등이 있다(노호창, 앞의 논문, 28면).
- 6) 이에 따르면 직장 내 우월적 관계를 배경으로 한 행위에 대해 크게 세 가지 요소를 명시하고 있다. ① 우월적 관계를 배경으로 한 언행과 행동 등의 행위, ② 업무상 필요한 상당 범위를 넘어서는 행위, ③ 노동자의 노동환경에 해를 가하는 행위를 모두 만족시키는 경우를 직장 내 괴롭힘으로 분류하고 있다(장진희, 앞의 논문, 14-15면).
- 7) 장진희, 앞의 논문, 19면.

우리나라는 2019년 1월 이후 「근로기준법」에 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 직장 내 괴롭힘으로 규정하고 사용자에게 괴롭힘 발생 시 조사 및 조치의무 부과 및 보복성 불이익 처우를 금지함으로써 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 대응의 토대를 마련하였다.<sup>8)</sup>

직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격권을 침해하고 심각한 신체적·정신적 고통을 야기하는 중대한 사회적 문제로 대두되고 있다. 「근로기준법」의 직장 내 괴롭힘 금지 규정은 사용자가 괴롭힘 발생 시 적절한 조사와 조치를 취하도록 하고, 보복성 불이익 처우를 금지함으로써 직장 내 괴롭힘 발생 및 해결과정에서 신고 및 조사 절차, 가해자 징계, 피해자 보호에 주로 초점을 맞추어 왔다. 무엇보다 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방하는 사전적 조치가 더욱 선행되어야 한다. 이를 위해 「산업안전보건법」이 중요한 역할을 해야 하지만 미흡한 부분이 많다는 점을 지적할 수 있다.

## 2. 직장 내 괴롭힘이 개인 및 조직에 미치는 영향

직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강에 심각한 위협을 가하며, 우울증, 불안장애, 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 등 다양한 정신질환을 유발한다. 특히, 직무 스트레스는 우울 증상의 빈도를 4배 이상 증가시키는 것으로 나타났다.<sup>9)</sup> 주요 우울장애는 자살과 가장 밀접한 관련이 있는 질환으로, 우울증을 앓는 사람의 자살 위험이 일반 인구보다 25배 높다는 연구 결과가 있다.<sup>10)</sup> 이러한 연구 결과는 직장 내 괴롭힘이 근로자에게 단순한 고통을 주는 것을 넘어, 생명을 위협할 수 있는 심각한 수준의 병리적 메커니즘을 유발함을 시사한다.

더욱 중요한 점은, 직장 내 괴롭힘이 개인의 심리적 취약성과 상호작용하여 질병을 유발하거나 악화시키는 ‘매개 요인’으로 작용한다는 것이다. 즉, 괴롭힘

8) 다만 국제노동기구가 일터 전반에 있어서 괴롭힘을 규율하고자 하는 반면에 우리나라 직장 내 괴롭힘은 직장 내에 한정되고 있다는 차이점이 있다.

9) 한국산업안전공단, 「한국인 직무스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가 연구」, 2005, 5-6면.

10) 김태현·손석진, “근로자 정신건강 보호를 위한 제언”, 「강원법학」 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023, 362면.

으로 인한 정신적 피해는 단일 원인에 의한 것이 아니라, 열악한 근로 환경이 다른 잠재적인 정신건강 위험요소들과 복합적으로 작용한 결과임을 의미한다.<sup>11)</sup> 직장 내 괴롭힘을 유발하는 환경적 요인으로는 직무갈등, 역할 모호성, 직무통제력 감소, 역할 과부하, 구조조정, 경영진 교체, 권위주의적 리더십, 경쟁적인 조직문화, 대인관계 갈등 등이 있다.<sup>12)</sup>

정신질환은 신체 손상, 특정 질병, 정신적 부담, 개인의 특성, 그리고 환경적 상황 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생하며, 이들 요인이 정신질환에 미치는 영향 정도는 정확히 측정하기 어려워 효과적인 보호 제도를 마련하는 데 어려움이 있다.<sup>13)</sup> 직장 내 괴롭힘에 지속적으로 노출되어 발생한 신체질환은 다른 잠재적 정신건강 위험요인과 상호작용하여<sup>14)</sup> 심각한 경우 자살 충동과 같은 극단적 건강 악화로 이어질 수 있다. 이러한 정신적 피해가 신체적 질병의 원인이 될 수 있다는 사실은 정신과 신체 건강의 상호작용을 고려한 통합적이고 포괄적인 보호 체계 구축의 필요성을 강조한다.

직장 내 괴롭힘은 근로자 개인에게 정신질환을 유발할 뿐만 아니라 조직 전체에도 부정적인 영향을 미친다. 직장 내 괴롭힘으로 인한 개인의 심리적 고통은 근로자의 직무 만족도, 조직 몰입도, 근속 의지를 저하시키고 이직률을 높인다.<sup>15)</sup> 이는 기업에 대한 충성도 감소, 소비자 불만 증가, 조기 퇴직과 질병 퇴직 증가 등의 악영향을 초래하고<sup>16)</sup> 노동생산성 저하는 물론, 업무 주의력과 집중력 감소를 동반해 산업재해 발생 가능성을 높이는 요인이 되기도 한다.<sup>17)</sup>

이와 같이 직장 내 괴롭힘은 근로자 개인에게 악영향은 미칠 뿐 아니라 궁극

---

11) 서유정·이지은, 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 한국직업능력개발원, 2016, 97면.  
 12) 현숙자·유현실, “직장 내 괴롭힘에 관한 이론적 개관 및 상담학적 시사점”, 「상담학연구」 제24권 제4호, 한국상담학회, 2023, 62면.  
 13) 신권철, “사업장 내 정신건강문제의 법적 고찰”, 「노동법연구」 제43호, 서울대학교 노동법연구회, 2017, 54면.  
 14) Rugulies, R., Madsen, I., Hjarsbech, P., Hog, A., Borg, V., Carneiro, I. & Aust, B., Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 2012, p.218-227.  
 15) 이슬기, “직장 내 괴롭힘 피해자가 인식한 직장 내 지지와 상담접근성이 우울에 미치는 영향에 대한 다층분석”, 「한국심리학회지」 제29권 제1호, 한국문화 및 사회문제 심리학회, 2023, 127면.  
 16) 김태현·손석진, 앞의 논문, 355면.  
 17) 김태현·손석진, 앞의 논문, 359면.

적으로 조직 구성원 간 신뢰를 훼손시키고, 협력적 분위기를 저해하며 소통의 단절을 야기하여 조직 내 갈등과 업무 효율 저하를 심화시킴으로써 조직의 생산성과 성과를 저하시켜 기업 경쟁력에 심각한 손실을 초래한다.<sup>18)</sup> 장기적으로는 우수 인재 유출과 기업 평판 훼손을 가져와 기업 경쟁력 저하의 주요 원인이 될 수 있다.

따라서 직장 내 괴롭힘의 예방과 대응은 단순한 근로자 보호를 넘어 기업의 지속 가능한 성장과 발전을 위한 필수적인 경영 과제로 인식되어야 한다. 이는 개인 및 조직의 차원을 넘어 국가 차원에서도 막대한 손실을 초래한다.

### Ⅲ. 현행 산업안전보건법상의 문제 및 한계점

#### 1. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업안전보건법의 역할 미흡

「근로기준법」은 취업규칙의 필수적 기재사항으로 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”을 규정하도록 정하고 있다. 즉 사내 취업규칙을 통하여 직장 내 괴롭힘을 규율하고자 한다. 그러나 상시 사용 근로자가 10인 미만의 경우 취업규칙 제정의무가 없기 때문에 취업규칙을 통한 직장 내 괴롭힘이 규율되지 못한다는 문제점이 있다.

또한 직장 내 괴롭힘 규정이 상시 사용 근로자 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 것과 관련하여, 국가인권위원회는 5인 미만 사업장의 경우 현실적 한계를 고려하여 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 규정의 일부규정을 적용하는 것이 적절하다고 권고한 바 있다.<sup>19)</sup> 이러한 권고에 따라 현재 5인 미만 사업장도 2025년 하반기부터 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 적용을 위한 「근로기준법」의 개정을 검토하고 있기 때문에 상시 사용근로자 5인 미만 사업장 비적용 문제는 장

18) 직장 내 괴롭힘은 개인의 직무 소진, 개인 간 갈등 야기, 팀 내 결속력 저해, 팀 간 불신 조장 등으로 조직 전체의 긴장을 고조시켜 조직 화합력을 저해시키는 요인이 됨과 동시에 직장 내 괴롭힘은 개인 직무만족도 저하, 병가·결근 증가, 조직 신뢰 감소 등으로 생산성이 감소하고, 이직률 증가, 직장 내 괴롭힘에 의한 대외 이미지 실추 등으로 기업 경쟁력을 약화시킬 수 있는 요인이 된다고 기술하고 있다(안전보건공단, 「직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼」, 2020, 34면).

19) 국가인권위원회, “직장 내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위한 제도개선 권고”, 2020. 5. 21., 10면.

기적으로 해결될 것으로 보이지만<sup>20)</sup> 영세사업주들의 반발이 거세기 때문에 그 과정에서 상당한 진통이 예상된다.

「산업안전보건법」은 상시 사용 근로자 수와 관계없이 모든 사업장에 적용되는 것이 원칙이고 다만, 사업장 규모(상시 근로자 수)와 업종에 따라 준수해야 하는 안전보건관리 체계, 관리감독자·안전관리자·보건관리자 등의 선임 의무나 안전보건교육, 산업안전보건위원회 설치 등 일부 규정의 적용 여부와 범위가 달라진다. 따라서 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 규정이 적용되지 않는 상시 사용 근로자 5인 미만 사업장과 취업규칙의 제정의무가 없는 상시 사용 근로자가 10인 미만 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘에 대한 규율이 제대로 이뤄지지 않는다는 문제점이 있다. 현재 이러한 소규모사업장의 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해서는 모든 사업장에 적용되는 「산업안전보건법」의 역할이 중요하다.<sup>21)</sup> 하지만, 현재 「산업안전보건법」상의 직장 내 괴롭힘 관련 규정은 제4조 정부의 책무 규정에 “「근로기준법」 제76조2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원”이 추가된 것에 불과하고 사용자나 근로자 등이 준수해야 할 사항은 포함되어 있지 않다.

또한 「산업안전보건법」에서는 물질적인 유해 및 위험요인으로부터의 근로자의 안전 및 보건을 확보하는데 중점이 놓여져 있다. 그리고 「산업안전보건법」상에 고객응대근로자에 대한 “고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 건강장해”(제41조)<sup>22)</sup>와 “근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등”을 직무스트레스로 규정하고 있다(산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조). 직업관련성 질환 부문에 직무스트레스가 규정되어 있고, 또한 고객응대근로자에 대한 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치를 두고 있기는 하지만, 직장 내 괴롭힘으로부터 근로자를 직접 보호하는 규정을 두고 있지는 않다.<sup>23)</sup> 따라서 「근로기준법」의 적용범위를 확장하

20) 박용희, “직장내 괴롭힘 금지·생리휴가...5인 미만 사업장도 올해부터 의무화”, 한국경제, 2025. 8. 10., <https://www.hankyung.com/article/2025081018591>, (2025. 9. 2. 확인).

21) 박수경, “산업안전보건의 관점에서 본 직장내 괴롭힘의 정신적 피해에 대한 연구”, 「사회보장법연구」 제9권 제2호, 서울대학교 사회보장법연구회, 2020, 139면.

22) 이와 별개로 2016년부터 「은행법」, 「보험업법」, 「상호저축은행법」, 「여성전문금융업법」, 「자본시장법」 등 금융 관련 법률에서 고객응대 직원을 “고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호”하도록 하는 조치가 이미 시행되고 있었다(노호창, 앞의 논문, 28면).

23) 대만의 「직업안전위생법」 제6조에서는 사업주의 안전 및 보건에 관한 조치의무를 규정하

든지 아니면 「산업안전보건법」상에 직장 내 괴롭힘을 규제할 수 있도록 상세하고 구체적인 입법보완이 필요하다.

## 2. 직무스트레스 예방 조치의 한계

근로자의 정신건강 보호와 관련한 사용자의 의무를 규율하고 있는 규정으로 「산업안전보건법」 제4조는 동법의 목적 달성을 위해 정부의 성실 이행 책무들을 정하고 있는데, 그 중 하나로 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원을 규정하고 있다(동조 제3호). 이러한 책무의 일환으로 정부는 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼 등을 제작하여 노동현장에 배포하고 있다.

그리고 「산업안전보건법」 제5조에서 사업주는 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선함으로써 근로자의 안전 및 건강을 유지증진시켜야 하도록 규정하고 있다(제5조 제1항 제2호). 하지만 동조는 벌칙이 규정되어 있지 않아 사업주의 노력의무조항에 불과하다.<sup>24)</sup>

「산업안전보건법」 제5조에 근거하여 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조에서는 “사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.”고 규정하고 있으며 동 규칙 제669조에서 “사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조 제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 관련 조치를 하여야 한다.”고 규정하고 있다.<sup>25)</sup>

---

고 있는데 동조 제2항 제3호는 사업주의 조치의무로서 ‘직무수행 중 타인의 행위로 인하여 신체적 또는 정신적 불법침해를 당하는 것을 예방할 것’을 명시하고 있다. 이에 근거하여 피해자는 직장 내 괴롭힘에 대해 민사상 손해배상을 청구할 수 있지만 동조 위반을 근거로 손해배상을 인정한 사례는 극히 찾기가 어려운 것으로 보인다(노호창, 앞의 논문, 45-46면).

24) 박수경, 앞의 논문, 163면.

25) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조에서 직무스트레스로 인한 건강장해 예방조치로써 1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것 2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것 3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것 4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지

이와 같이 동 규칙 제669조의 직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치규정에서는 신체적 피로와 정신적 스트레스가 높은 작업을 하는 경우에 건강장해 예방 조치를 취하도록 규정하고 있는데, 근본적으로 물리적·화학적 유해 요인으로부터 근로자를 보호하는 데 중점을 두고 있고 직장 내 괴롭힘과 같은 ‘심리사회적 위험(Psychosocial Hazards)’과 같은 위험요인은 전통적인 위험 분류 체계 속에는 적절히 포섭되지 못하고 있다. 따라서 괴롭힘은 특정 업무에 국한되지 않고 모든 사업장에서 발생할 수 있는 보편적인 위험임에도 불구하고, 현재 「산업안전보건법」은 직장 내 괴롭힘에 의한 건강장해를 예방하는데는 한계가 있다.<sup>26)</sup>

우리나라는 그동안 산업안전 및 산업재해와 관련하여 육체적 보호에 큰 비중을 두어 왔지만 2018. 10. 18.부로 「산업안전보건법」 제41조,<sup>27)</sup> 같은 법 시행령 제41조,<sup>28)</sup> 같은 법 시행규칙 제41조<sup>29)</sup>를 통해 고객의 폭언 등과 관련하여 건강

차원의 지원에 최선을 다할 것 5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생 가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것 6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것을 열거하고 있다.

- 26) 문준혁, “직장 내 폭력으로부터 근로자 보호”, 「사회보장법연구」 제5권 제2호, 서울대학교 사회보장법연구회, 2016, 229면.
- 27) 「산업안전보건법」에서는, 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조 제1항 제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다(제41조 제1항). 또 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다(제41조 제2항).
- 28) 동법 시행령에서는 법 제41조 제2항의 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”로서 1. 업무의 일시적 중단 또는 전환 2. 「근로기준법」 제54조 제1항에 따른 휴게시간의 연장 3. 법 제41조 제1항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원 4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조 제2항에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원을 규정하고 있다(제41조).
- 29) 동법 시행규칙에서, 사업주는 법 제41조 제1항에 따라 건강장해를 예방하기 위하여 1. 법 제41조 제1항에 따른 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내 2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련 3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시 4. 그 밖에 법 제41조 제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치를 할 것을 규정하고 있다(제41조).

장해 예방조치 등 정신적 건강에 대한 보호조치를 규정하고 있다.<sup>30)</sup> 이와 같은 고객의 폭언 등에 대한 근로자 보호조치는 산업안전보건법령 등에서 비교적 상세하게 마련되어 있다. 이는 근로자의 정신건강 보호에 대한 법적 인식이 과거보다 훨씬 높아졌음을 의미한다. 하지만 동 규정은 고객 또는 제3자로부터의 괴롭힘에 대한 근로자 보호조치라고 할 수 있어 직장 내 괴롭힘과 같이 자신이 소속된 기업의 사용자 또는 직원으로부터 괴롭힘을 당한 근로자는 동 조항의 보호대상이 아니다. 이는 동일한 ‘정신적 고통’임에도 가해자의 신분에 따라 법적 보호가 달라지는 모순을 야기하고 있다.

### 3. 근로자 작업중지권의 실효성 문제

「산업안전보건법」은 급박한 위험이 있는 경우 사업주의 조치의무를 정하고 있다. 즉, 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다(제51조). 아울러 동법은 급박한 위험이 있는 경우 근로자의 조치의무도 함께 규정하고 있다. 즉, 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있고(제52조 제1항). 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다고 규정하고 있다(제2항). 그리고 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 하고(제3항), 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다고 규정하고 있다(제4항).<sup>31)</sup>

사용자는 작업을 중지하고 대피한 근로자에게 불리한 처우를 하지 않아야 함에도 불구하고 해당 근로자에게 불이익한 인사상 처분을 내린 경우 「산업안전

30) 김태현·손석진, 앞의 논문, 359면.

31) 「산업안전보건법」에서는, 사업장에 중대재해가 발생하였을 때, 사업주는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 하고(제54조 제1항), 고용노동부장관은 중대재해가 발생하거나 이와 동일한 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다고 규정하고 있다(제55조 제1항).

보건법」에서는 이에 대한 특별한 제재가 없어 근로자 보호에 미흡하다. 불이익 처우를 당한 근로자는 그 불이익 처분의 효력은 사법으로 다투거나<sup>32)</sup> 그 외 특별법에 규정이 있는 경우 그에 따라 다툴 수 있는데, 개별 근로자가 이러한 법적 절차를 이용하는 것은 현실적으로 쉽지 않다.

직장 내 괴롭힘을 이유로 작업중지권을 인정할 수 있을 것인가가 논의될 수 있다. 우리나라 「산업안전보건법」은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 것을 요구하고 있어 괴롭힘의 양태가 서서히 반복적, 지속적으로 진행된다는 특징을 고려할 때 직장 내 괴롭힘을 이유로 작업중지권의 행사는 쉽지 않아 보인다. 캐나다 퀘벡 주 「노동위생안전법」은 “어떤 노무의 이행이 자신의 건강, 안전 또는 신체적 건강을 위협에 처하게 할 가능성이 있거나 또는 다른 사람을 같은 위협에 처하게 할 것이라고 생각하는데 합리적인 이유가 있다면 근로자는 특정의 노무의 이행을 거부할 권리를 갖는다”고 하여 노무이행거부권을 규정하고 있다(제12조).

직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적 피해 및 이로 인한 산업재해의 예방을 위해서 현재 작업중지권을 규정하고 있는 산업안전보건법령을 개정할 필요가 있다. 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘으로부터 피해근로자 보호조치로서 근로장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취할 것을 규정하고 있는데(제76조의3 제3항) 이러한 조치는 사용자가 행할 수 있는 것이고 피해근로자가 직장 내 괴롭힘으로부터 스스로 자신을 보호하는 수단을 규정하고 있지는 않기 때문에 이러한 피해자 보호조치만으로는 피해근로자를 실질적으로 보호하는데 부족하다.

한편, 직장 내 괴롭힘의 일환으로 이루어지는 부당한 업무지시가 있을 수 있다. 이 경우 해당 근로자는 부당한 업무지시를 거부할 권리가 있다고 볼 수 있다. 부당한 업무지시에 대한 거부권의 법적 근거는 「산업안전보건법」상의 작업중지권에서 발생하는 권리가 아니라 근로계약의 범위 밖이기 때문에 이를 거부할 수 있는 것이라고 보아야 한다. 따라서 상사의 부당한 업무지시에 대해 해당 근로자는 근로계약에 근거하여 거부할 수 있고 이를 이유로 한 징계는 효력이 없다.<sup>33)</sup> 다만 부당한 업무지시로 인하여 신체적·정신적 고통이 심하여 산

32) 신혜림, “정신건강 측면에서 본 산업안전보건 현황과 법적 과제”, 「노동법연구」 제47호, 서울대학교 노동법연구회, 2019, 201면.

33) 「산업안전보건법」상의 ‘작업중지권’과는 달리 ‘노무제공거부권’은 근로계약상의 의무로서 사용자의 안전배려의무에서 도출된다(심재진, “직장 내 괴롭힘에 대한 구제의 확대방안 소고”, 「한국노동법학」 제68호, 한국노동법학회, 2018, 56-58면).

업재해의 발생 우려가 있어 부당한 업무지시를 거부하는 경우에는 근로계약에 근거할 수도 있겠지만 한편으로 「산업안전보건법」상 작업중지권의 행사에 해당될 수 있는지 고찰해볼 필요가 있다.

부당한 업무지시의 거부가 작업중지권의 행사로 인정될 수 있을 것인가에 대해 보면, 현행 「산업안전보건법」 제52조는 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우’에 한해 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있는 권리를 보장하고 있기 때문에<sup>34)</sup> 이를 근거로 부당한 업무지시를 거부할 수 있다고 해석할 수도 있다. 그러나 직장 내 괴롭힘은 잠재적, 지속적인 위험으로서 급박하다고 볼 수 없는 경우가 일반적이어서 ‘급박한 위험’이라는 요건을 충족하기 어렵기 때문에 직장 내 괴롭힘이 이 규정에 포함될 여지는 크지 않아 보인다.<sup>35)</sup> 따라서 부당한 업무지시에 대해 괴롭힘 피해자가 작업중지권을 행사하여 자신을 보호하는 것은 쉽지 않다. 특히 정당한 업무지시임에도 불구하고 근로자가 정신적 고통을 겪는 상황이 발생할 수 있는데, 이 경우 더더욱 작업중지권을 행사하는 것이 불가능하기 때문에 특별한 대책이 필요해 보인다.

#### IV. 법적·제도적 개선 방안

##### 1. 심리적 위험성 평가 제도의 도입 및 법제화

「산업안전보건법」 제36조에서는 위험성평가의 규율대상으로 주로 육체적 유해 및 위험요인을 상정하여 정의하고 있다. 위험성평가의 대상이 되는 유해·위험요인은 업무 중 근로자에게 노출된 것이 확인되었거나 노출될 것이 합리적으로 예견 가능한 모든 유해·위험요인이다. 다만, 매우 경미한 부상 및 질병만을 초래할 것으로 명백히 예상되는 유해·위험요인은 평가 대상에서 제외할 수 있다(사업장 위험성 평가에 관한 지침 제5조의2).

위험성 평가의 취지는 근로자의 건강에 지장을 주는 작업장의 잠재적 유해·

34) 양승엽·박수경, “직장괴롭힘과 경영·인사관리의 한계: 노동 인격에 대한 존중”, 「산업관계연구」 제28권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2018, 96면.

35) 이수연, “직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점 분석을 통한 대응방안 모색”, 「산업관계연구」 제29권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2019, 89-90면.

위험요인을 조기에 발견하여 유해·위험성을 감소시키거나 제거함으로써 근로자의 건강을 보호하는 것이다. 따라서 위험성 평가의 대상은 육체적 유해·위험요인에 한정하지 않고 근로자의 건강에 영향을 미치는 모든 요소가 그 대상이 되어야 한다. 직장 내 괴롭힘도 사업장 내 근로자의 건강에 악영향을 미치는 유해·위험성 요인에 해당하므로 위험성 평가대상에 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해 기타 근로자의 정신건강을 저해하는 위험요인 등의 내용을 추가하는 것을 고려할 필요가 있다.<sup>36)</sup> 위험성 평가의 실시주체는 사용자이지만 근로자도 함께 참여하여 진행한다.<sup>37)</sup> 직장 내 괴롭힘에 대한 위험성 평가의 방법으로는 전체 근로자를 대상으로 직장 내 괴롭힘과 유사한 상황을 접하거나 경험하고 있는 정도와 직장 내 괴롭힘을 유발할 수 있는 직장 내 관계, 조직문화, 직무배분, 관리감독자의 관리스타일,<sup>38)</sup> 리더십 등 직장 내 조직문화의 수준 등에 관한 설문조사나 다면평가, 퇴사자 인터뷰, 기타 노사협의회 등을 통한 의견수렴을 실시하는 방법으로 시스템적 위험요인을 파악하는 것이 중요하다. 이를 위해 학술적으로 검증된 측정 도구<sup>39)</sup>를 활용하여 평가의 객관성을 확보하는 것이 권

- 
- 36) 박수경, 앞의 논문, 153면. 스웨덴에서는 ‘직장에서의 모욕적 차별에 대한 대응 조치를 규정한 스웨덴 작업환경청 규칙(Victimization at Work Ordinance AFS 1993) 제4조에서 사용자가 직장 내 괴롭힘을 사전에 방지할 수 있도록, 불만족스러운 작업 조건, 작업 조직의 결함 또는 협력 부족 등 괴롭힘의 시작이 될 수 있는 징후를 조기에 인지하고 시정할 절차를 마련하도록 정했다. 이는 산업안전보건 영역에서 이미 시행되고 있는 우리나라의 위험성 평가제도와 유사한 접근 방식이다(김도환, “스웨덴 직장 내 괴롭힘 방지 제도의 특징과 시사점”, 『비교노동법논총』 제64권, 한국비교노동법학회, 2025, 260면).
- 37) 우리나라 사업장 위험성평가에 관한 지침에서는 사업주는 스스로 사업장의 유해·위험요인을 파악하고 이를 평가하여 관리 개선하는 등 위험성평가를 실시하여야 하고(제5조). 사업주는 위험성평가를 실시할 때 해당 작업에 종사하는 근로자를 참여시켜야 한다고 규정하고 있다(제6조). 스웨덴에서는 직장 내 괴롭힘 역시 작업환경에서 발생할 수 있는 하나의 위험 요소로 간주되기 때문에 이에 대해서도 「작업환경법」이 적용된다. 스웨덴의 「작업환경법」 제3장 제1a조에서 작업환경의 유지와 향상은 일방의 책무가 아닌 사용자와 근로자 공동의 과업임을 명시하고 있다(김도환, 앞의 논문, 254-255면).
- 38) 실제로 관리감독자의 관리 스타일은 직장 내 괴롭힘의 소지가 될 가능성도 있다는 연구가 있다(Tsuno, K. & Kawakami, N., Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study, *Industrial Health*, 53, 2015, p.139-151).
- 39) 직장 내 괴롭힘 측정도구로 1. KOSS(Korean Occupational Stress Scale): 한국인 직무스트레스 측정도구, 2. KICQ(Korean Interpersonal Conflict Questionnaire): 한국 대인갈등 설문, 3. PWI(Psychosocial Well-being Index): 심리사회적 웰빙지수, 4. NAQ-R(The Negative Acts Questionnaire): 부정적 행동 경험 설문지, 5. CES-D(Center for Epidemiological Studies-Depression Scale): 자가 우울 평가서 등이 제시된다(백은미, “직장 내 괴롭힘으로 인한 건강영향 예방대책 연구”, 『산재예방연구브리프』 2020년 제3호, 안전보건공단, 2020, 4면).

고된다. 이러한 조사결과에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 수준을 낮추는 방안을 도입할 수 있을 것이다.

ILO 제190호 협약에서 “폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해 인간 상호 존중과 존엄에 기반한 직장 문화의 중요성”을 강조하고 있고, 206호 권고에서도 직장 내 폭력 및 괴롭힘을 진단하기 위한 ‘사업장 위험성 평가’와 관련하여, 폭력 및 괴롭힘의 가능성을 증가시키는 요소로써 “차별, 권력 관계의 남용, 폭력과 괴롭힘을 지지하는 성별·문화적·사회적 규범”을 제시하고 있다.<sup>40)</sup> 또한 심리적 안전보건에 관한 최초의 국제 기준인 ISO 45003<sup>41)</sup>이 2021년 승인됨에 따라, 사업주는 사업장근로자의 심리사회적 위험 요소의 평가 및 관리에 대한 구체적인 지침을 얻을 수 있게 되었다.<sup>42)</sup> 이 표준의 핵심 목적은 ‘예방’(Prevention)에 있으며, 조직이 심리적 위험요인이 아예 발생하지 않도록 환경을 조성하는데 중점을 둔다. 한국 사회에서 감정노동, 과로, 직무 스트레스가 심각한 사회 문제임을 고려할 때, ISO 45003의 도입은 심리적 위험성 평가를 법제화하는 데 중요한 기준으로 활용될 수 있을 것이며, 특히 KOSHA-MS 인증 기업과 같은 대규모 조직부터 우선적으로 적용을 추진할 필요가 있다.<sup>43)</sup> 독일 「산업안전보건법」에서는 위험성평가항목에 ‘작업에 있어서의 심리적 부하’를 포함하고 있다.<sup>44)</sup> 일본의 경우에도 「노동안전위생법」 제7장에서 ‘건강의 유지증진을 위한 조치’가 규정되어 있고 여기에 ‘스트레스 체크(stress check)’라고 하는 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사가 규정되어 있다(제66조의10).<sup>45)</sup> 호주, 영국

40) 이재현, “직장 내 괴롭힘 대응·조치 체계 구축과 조직 문화의 개선-2021.10.14. 시행 개정법을 중심으로”, 「노동법포럼」 제34호, 노동법이론실무학회, 2021, 252면.

41) ISO 45003은 ISO 45001을 바탕으로 한 안전보건경영시스템 내에 심리사회적 리스크를 관리하기 위한 지침을 제공한다.

42) ISO 45003은 조직의 설계와 관리가 열악할 경우 근로자의 허약한 정신건강, 결근, 휴면 에러 등과 연관될 수 있다는 점을 지적하고, 직무 구성, 사회적 요인, 작업환경 등 광범위한 영역에서 심리사회적 위험이 있음을 제시한다.

43) 안전보건공단, “영국-근로자의 정신건강 보호를 위한 새로운 기준, ISO 45003”, 「국제산업보건동향」 2021년 12월호 403호, 대한산업보건협회, 2021, 80면.

44) 권혁 외 3, 「근로자 정신건강 장애 예방을 위한 제도화 방안 연구」, 고용노동부, 2018, 74면.

45) 일본의 「노동안전위생법」에서는 “제7장 건강의 유지증진을 위한 조치”에서 건강진단을 비롯한 건강관리에 대한 사항을 규정하고 있다. 제66조 건강진단, 제66조의2 자발적 건강진단의 결과 제출, 제66조의3 건강진단 결과의 기록, 제66조의4 건강진단 결과에 대한 의사 등으로부터의 의견청취, 제66조의5 건강진단 실시 후의 조치, 제66조의6 건강진단의 결과 통지, 제66조의7 보건지도 등, 제66조의8 면접지도 등, 제66조의10 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사 등, 제67조 건강관리수첩, 제68조 병자의 취업금지, 제68조의2 수동흡연의 방지, 제69조 건강교육 등, 제70조 체육활동 등에 대한 편의제공 등, 제70조의2 건강

등에서는 위험성평가 항목에 정신적 위험을 포함하고 있다.<sup>46)</sup>

우리나라의 현재 산업안전보건법령 등에서 직무스트레스에 대해 규정하고 있지만 직무스트레스의 범위 등에 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적인 피해가 포함되어 있지 않다. 따라서 직장 내 괴롭힘으로부터 근로자의 정신건강을 예방하고 보호할 수 있는 방안의 마련이 필요하다.<sup>47)</sup>

## 2. 근로자 정신건강 검진 의무 강화

「산업안전보건법」에서는 일반건강검진, 특수·배치 전·수시·임시건강진단 등을 규정하고 있지만(제129조 내지 제131조), 일반건강검진 외 다른 검진은 특정 요건이 충족되거나 특정 상황에서 이루어지는 것이어서, 근로자들이 통상적으로 받는 건강진단은 일반건강진단이다.

「산업안전보건법」에서는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위해 사업주에게 건강진단(일반건강검진) 실시 의무를 부여하되(제129조 제1항), 다만 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 실시한 경우 일반건강검진을 실시한 것으로 본다(동조 제1항). 그리고 건강검진의 검사항목, 방법 그에 드는 비용은 「국민건강보험법」 시행령 제25조 제5항에 따라 보건복지부장관 고시(건강검진 실시기준)를 따르도록 하고 있다.<sup>48)</sup> 이 고시의 검사항목에는 정신건강검사로써 우울증 및 조기정신증에 대한 선별검사를 실시하는 것을 들고 있다.<sup>49)</sup> 그러나 특수 건강진단·배치 전 건강진단·수시 건강진단의 경우 또한 정신검진항목을 포함하지 않고 있다. 일반건강검진에서 정신질환과 관련된 내용은 문진 외, 정신건강검사 평가도구으로써 우울증 측정 척도<sup>50)</sup>와 조기정신증 측정 척도<sup>51)</sup>를 사용하고 그 외에 정신질환 전반에 관한 별도의 검진 및 치료는 진행되지 않는다.<sup>52)</sup>

의 유지증진을 위한 지침의 공표 등, 제70조의3 건강진사 등 지침과의 조화, 제71조 국가의 원조 등의 사항을 규정하고 있다(박수경, 앞의 논문, 167면).

46) 박수경, 앞의 논문, 153면.

47) 박수경, 앞의 논문, 167면.

48) 보건복지부, 건강검진 실시기준(보건복지부고시 제2025-5호, 2025. 1. 10.) 제5조(검사항목) 참조.

49) 이전에는 우울증 검사항목만 있었으나 2025. 1. 1.부터 조기정신증 검사항목이 추가되었다.

50) 앞의 건강검진 실시기준 별지14, 정신건강검사 평가도구(PHQ-9) 참조.

51) 앞의 건강검진 실시기준 별지14호의2, 정신건강검사 평가도구(CAPE-15), 2025. 1. 1. 신설 참조.

52) 정신건강 선별을 위해 실시되고 있는 PHQ-9는 주요우울장애의 진단을 위해 9가지 문항

또한 일반건강검진 시에 시행하는 통상적인 정신건강검사는 현재 10년 주기로 시행하도록 되어 있는 데다가 그나마 우울증 및 조기정신증에 대한 선별검사만을 실시하도록 하고 있어 정신건강상태를 진단하기에 검사의 내용이 충분하지 못해 형식적인 검진에 머물고 있다.<sup>53)</sup> 이처럼 건강보험법령에 따른 정신건강검사는 선별검사에 국한되는 것이어서 검사자가 검사대상자의 직업·생활환경·위험인자 노출 빈도 등에 대한 구체적 인지나 파악 없이 검사 당시의 일회적 대면상담을 통한 판단에 의해 검사유무의 선별이 이루어질 수밖에 없다. 그렇기 때문에 정신건강에 대한 건강검진을 받는다고 하더라도 직장 내 괴롭힘에 의한 정신질환은 대부분 선별검사 대상에 포함되지 아닐 것이다. 따라서 현재의 건강보험법령에 의한 정신건강검사제도는 형식적인 검진에 그쳐 국민의 정신건강검진이 효율적으로 이루어지고 있다고 보기 어렵다.<sup>54)</sup>

또한 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 실시한 경우 일반건강검진을 실시한 것으로 보지만 사업장 자체적으로 건강검진을 실시할 수도 있다. 사업장 자체 건강검진에서 과연 정신건강검진이 「국민건강보험법」에 따른 건강검진보다 더 엄격하게 다루어지기는 어렵다고 본다. 따라서 국가가 건강검진 항목에 정신건강에 대한 검진과 주기적 상담·치료에 관한 내용을 명시함으로써 사용자에게 정신건강 관리의 의무를 부과할 필요가 있다고 본다.<sup>55)</sup> 2025년부터 시행되는 최신 법령에 따르면, 만 20~34세 청년층은 2년마다 정기적인 정신건강검진을 받을 수 있으며, 이때 검진항목에 조기정신증 검사도 포함된다. 또한, 35~39세는 1회, 40~79세는 10년마다 검사받도록 변경되었으며, 기존의 우울증 검사 외에 조기 정신증 검사를 추가하는 내용도 포함되어 있고 전국적으로 정신건강과 관련된 종합적 검사 및 서비스를 제공함으로써 조기 진단과 치료를 강화하는 정책이 마련되어 있다. 하지만 이것만으로는 정신건강 문제를 조기에

---

으로 이루어진 검사로 DSM-IV의 우울삽화의 진단기준과 일치하게 고안되었다. 각 항목당 0점에서 3점까지 증상의 정도에 따라 선택을 하게 한 후, 그 합을 구하여 총 27점 중 10점을 우울증상에 대한 절단점으로 설정하였다. 하지만 아직 치료로 연계되지 않은 일차 의료현장에서 주로 보이는 우울증 환자들은 대부분 경증이다. 환자들은 DSM 진단기준을 만족할 정도의 증상보다는 우울감뿐만 아니라 피로, 수면장애, 통증, 성욕감소, 모호한 다발성 증상과 같은 육체적인 증상으로 우울증을 표현하는 경우도 있다(조성준 외 10, 「국민정신건강 관리 모형 개발」, 대한의사협회 의료정책연구소, 2022, 63면).

53) 김태현·손석진, 앞의 논문, 356면.

54) 손미정, “근로자 건강검단지정 선별검진항목의 도입 여부에 관한 법적 연구”, 「동아법학」 제81호, 동아대학교 법학연구소, 2018, 197면.

55) 김태현·손석진, 앞의 논문, 378면.

발견하고 예방하는 데 한계가 있다. 따라서 직장 내 괴롭힘 등으로 인한 정신 질환 증상이 심해지기 전에 발견하여 이를 예방할 수 있도록 건강검진 항목에 더욱 다양한 정신질환 검사가 포함되도록 할 필요가 있다.

최근 우리나라는 ‘전국민 마음투자 지원사업’을 통해 정신건강 지원을 확대하고 있으나, 이를 직장 내에서 의무화하는 제도로서는 부족하다. 「근로복지기본법」상 근로자 지원 프로그램(EAP)<sup>56)</sup>도 존재하지만, 중소기업 근로자의 경우 이에 대한 인식도 및 이용률이 저조한 실정이다. 이는 단순한 정보 부족을 넘어, 정신건강 상담에 대한 사회적 낙인과 보복에 대한 두려움 때문이며, 이를 해결하기 위해 상담기관이나 상담자에게 내담자에 대한 비밀보호의무를 더욱 강화할 필요가 있다. 아울러 직장 내 괴롭힘 피해자들이 심리상담이나 심리치료를 활용할 수 있도록 적극적인 홍보 노력이 필요하다.

### 3. 직장 내 괴롭힘 예방교육의 법정 의무화

직장 내 괴롭힘이 일단 발생하면 피해 이전의 상태로의 완전한 복구는 불가능하기 때문에 예방이 중요하다.<sup>57)</sup> 예방책으로는 무엇보다 직장 내 괴롭힘에 대한 올바른 인식을 갖도록 하는 예방교육이 필요하다. 현재 사용자에게 직장 내 괴롭힘 관련 예방교육이 법정 의무화되어 있지는 않다.<sup>58)</sup> 이에 「산업안전보건법」은 ‘직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항’을 포함하여 안전보건교육을 실시하도록 규정하고 있다(산업안전보건법 시행규칙 별표 5 참조).<sup>59)</sup>

문제는 「산업안전보건법」상의 안전보건교육의무가 면제되는 일부 사업이 있

56) 근로자 지원 프로그램(EAP)은 기업이 소속 근로자의 직무 만족도와 생산성에 부정적인 영향을 미치는 다양한 문제를 해결하기 위해 자체적으로 도입하는 복지제도를 말한다. 이에 대한 상세한 내용은 본 논문 후반부 참조.

57) 이재현, 앞의 논문, 211-265면.

58) 박수경, 앞의 논문, 149면. 과거 직장 내 괴롭힘과 관련하여 발의된 법안들에서는 직장 내 괴롭힘을 예방교육을 법제화하려는 내용을 포함하고 있었지만, 국회에서 법안 논의 과정에서 직장 내 괴롭힘의 예방교육과 관련된 사항은 「산업안전보건법」에 규정하는 것으로 정리되면서 「근로기준법」상에 직장내 괴롭힘의 예방교육 법제화 내용을 포함하지 않았다.

59) 직장 내 성희롱의 경우와 달리, 교육 내용 및 교육시간 등 예방교육의 주요 사항을 하위 법령으로 위임하여 운영하는 방식은 타당하지 않다는 지적도 있다(최홍기, “인격권 보호를 위한 직장 내 괴롭힘 예방교육의 과제”, 「노동법포럼」 제42호, 노동법이론실무학회, 2024, 129면).

다는 것이다. 즉 안전보건교육의무가 면제되는 사업으로는 ① 소프트웨어 개발 및 공급업, ② 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업, ③ 정보서비스업, ④ 금융 및 보험업, ⑤ 전문서비스업, ⑥ 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, ⑦ 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(사진 처리업은 제외), ⑧ 사업 지원 서비스업, ⑨ 사회복지 서비스업의 경우에 위 안전·보건교육 의무를 면제하고 있다(동법 시행령 별표 1). 안전보건교육의무가 면제된다는 것은 해당 사업의 특성상 업무상 재해의 위험이 거의 없다는 것을 의미한다. 이는 직장 내 괴롭힘 등으로 인한 정신건강의 침해는 모든 사업을 불문하고 발생할 수 있는 위험원임에도 불구하고 산업안전보건교육의 내용에 있어서는 여전히 물리적, 화학적 위험인자에만 한정하고 있음을 보여준다.<sup>60)</sup>

이와 같이 현재 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5에 근거하여 직장 내 괴롭힘 예방교육이 시행되고 있지만, 이는 근로자의 안전 및 보건 확보라는 「산업안전보건법」의 틀 안에 있기 때문에 태생적인 한계를 안고 있고 특정 업종이나 상시 근로자 수에 따라 교육 의무가 면제되는 사업장도 존재하기 때문에 실효성이 떨어진다.<sup>61)</sup> 직장 내 괴롭힘은 사업장의 종류나 규모를 불문하고 발생할 수 있는 보편적 위험이므로, 모든 사업장에 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무화될 수 있도록 할 필요가 있다. 성희롱 예방교육이 법정 의무화되어 위반 시 과태료가 부과되는 것처럼, 직장 내 괴롭힘 예방교육 역시 법적 구속력을 부여하여 실효성을 확보해야 한다.

한편 「근로기준법」에서는 취업규칙의 필수적 기재사항으로 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”을 들고 있으며(제93조 제11호) 고용노동부 매뉴얼에서는 직장 내 괴롭힘의 예방을 위해서 전 직원을 대상으로 교육실시를 필수적으로 고려할 필요가 있음을 제시하고 있다. 이러한 예방교육은 1년에 적어도 1회 이상 주기적으로 실시하도록 계획할 것을 제안하고 있다.<sup>62)</sup>

60) 신혜림, 앞의 논문, 183면.

61) 「산업안전보건법」상 안전보건교육은 사업주가 소속 근로자에게 정기적으로 하도록 정하고 있는데, 직장 내 괴롭힘의 가해자가 될 수 있는 사업주에 대해서는 달리 예방교육의 대상으로 포함하고 있지 않은 점, 직장 내 괴롭힘 예방과 관련하여서는 어느 정도의 교육 시간을 운영해야 하는지는 구체적으로 정하고 있지 않은 점, 교육내용에 있어서도 교육대상별로 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 상이한 내용이 구성될 필요가 있는데, 이에 대해서는 달리 정하지 않거나, 관련 교육자료 등도 제공되고 있지 않은 점, 강사의 자격이나 교육기관의 요건을 정하고 있기는 하지만, 현실적으로는 예방교육의 질적 수준을 제고, 그것을 뒷받침하는 관리가 이루어져야 하지만 제대로 되지 않고 있다는 점 등도 실효성을 떨어뜨리는 이유가 된다(최흥기, 앞의 논문, 2024, 129면).

또한 고용노동부는 취업규칙 표준안을 따라 사내규범을 그대로 제정·운영하도록 일종의 행정지도를 통한 직장 내 괴롭힘 예방교육의 활성화를 도모하고 있고, 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 신고사건 처리 및 취업규칙 심사 등과 관련한 행정규칙을 통해서도 직장 내 괴롭힘 예방교육을 규율하고 있다.<sup>62)</sup> 그러나 취업규칙을 통한 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 법률로서 정한 교육형식보다는 중요성이 덜 강조될 수 있으므로 직장 내 괴롭힘의 예방교육을 직장 내 성희롱 예방교육과 같이 법정 의무교육화 해야 한다.

#### 4. 작업중지권의 실효성 제고

직장 내 괴롭힘과 같이 지속적이고 누적적인 심리적 위협에 대해 근로자가 스스로를 보호할 수 있는 현실적인 사전 예방적 권리로서 임금 보전을 전제로 한 노무 제공 거부권 도입이 필요하다. 「산업안전보건법」에서 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다고 규정함으로써(제52조) 근로자의 작업중지권을 인정하고 있다. 하지만 작업중지권(제52조)이 '급박한 위험'이라는 엄격한 요건을 갖추어야 인정되어야 하므로 직장 내 괴롭힘을 이유로 작업중지권을 활용할 수 있을지에 관해 회의적으로 보는 시각이 많고 이로 인해 실효성이 떨어지는 상황에서, '노무제공거부권'이라는 새로운 개념을 도출해 볼 수 있다.<sup>64)</sup>

노무제공거부권은 피해근로자가 불이익 없이 괴롭힘 환경으로부터 일시적으로 벗어날 수 있게 함으로써 2차 피해를 예방하고 회복할 기회를 제공한다.<sup>65)</sup> 또한 피해자가 심리적 안정과 회복을 위한 시간을 확보하고, 괴롭힘 사건 조사가 이루어지는 동안 가해자와의 분리를 통해 공정하고 객관적인 조사가 이루어질 수 있는 환경을 만들어 줄 수 있다. 근로자가 심리적 위협에 대해 노무제공을 거부하는 경우 사용자는 근로자의 심리적 위협을 쉽게 인지할 수 없기 때문

62) 고용노동부, 「직장내 괴롭힘 예방대응 매뉴얼」, 2023, 33면.

63) 최홍기, 앞의 논문, 2024, 112면.

64) 정진우, “외국에서의 작업거절권에 관한 법리와 그 시사점”, 「노동법이론실무학회」 18회 정기학술대회, 2012. 3., 29면.

65) 노무제공거절권이 작업중지권보다 넓은 범위로 인정될 수 있지만 노무제공거절권도 무제한적으로 인정될 수 있는 것은 아니어서 일반근로자들의 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하는데는 한계가 있을 것이라는 지적이 있다(최지혜, “근로자 정신건강 보호에 관한 노동법적 연구”, 석사학위논문, 고려대학교 노동대학원, 2022, 88면).

에 이러한 심리적 위험이 있다는 것을 사용자가 인지하게 할 수 있고 근로자가 노무 제공을 거부할 정도로 위험하다는 것을 알려 사용자에게 안전하고 건강한 작업 환경 제공 의무(동법 제5조)위반에 대한 강한 경고가 되어, 실질적인 예방 조치 이행을 압박할 수 있는 효과가 있다.

이와 관련하여, 독일은 「일반동등대우법」 제14조에 성희롱 피해자에게 임금 지급을 전제로 한 작업거부권을 명시함으로써, 피해자의 현실적인 보호를 도모하고 있고<sup>66)</sup> 또한 「산업안전보건법」 제9조에 특별한 위험 조항을 규정하여 근로자에게 중대한 위험이 발생하거나 발생할 가능성이 있으나 이를 상급자에게 보고할 수 없는 경우에는 근로자 스스로 필요한 안전조치를 취할 수 있도록 하고 있다.<sup>67)</sup>

프랑스에서는 기업의 종업원대표가 근로자의 인권이나 자유에 대한 침해가 있는 경우에 사용자에게 대한 경보권(droit d'alerte)을 보유하고 있고 또한 보건·안전·근로조건위원회의 위원이 중대하고 급박한 위험의 원인이 존재함을 확인하는 경우에 일반적인 경보권을 인정하고 있다. 경보권 행사시 즉시 사용자에게 통보하고 사용자는 즉시 그 위험을 통보한 위원과 함께 조사를 행하고 필요한 개선조치를 취할 의무가 있다.<sup>68)</sup>

직장 내 괴롭힘, 성희롱 등으로 인한 ‘심각하고 지속적인 심리적 위험’을 명확히 포함하여 현행 「산업안전보건법」의 ‘급박한 위험’과의 차별성을 확보해야 할 필요가 있고 근로자가 노무 제공 거부권을 행사했다는 이유로 징계, 해고, 전보 등 어떠한 불이익도 주지 못하도록 법적 제재를 강화하고, 불이익 발생 시 입증책임을 사용자에게 전환해야 한다. 근로자의 노무거부권 행사는 사용자의 귀책사유에 따른 것으로서 근로자의 임금청구권이 상실되지 않는다고 보아야 한다.<sup>69)</sup> 이에 노무거부기간 동안의 임금, 상여금, 퇴직금 산정 기간 등에 있

66) 독일의 경우 「일반동등대우법」 제14조에 성희롱 피해자 보호를 위한 작업거부권을 명시하고 있는데, 근로자가 직장 내 괴롭힘이나 성희롱을 당한 경우, 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부족한 적절한 조치를 취한다면 피해근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금을 지급받으면서 근무를 정지할 권리를 가진다(김지영, “직장 내 성희롱은 노동재해, 피해자에게 작업중지권을”, 「미투를 넘어 안전하고 평등한 일터로」, 한국여성노동자회, 2018. 4. 10. 18면).

67) 조흥학, “산업안전보건법상 근로자의 권리-작업중지권 실태조사를 중심으로”, 「노동법논총」 제31집, 한국비교노동법학회, 2014, 312면.

68) 조임영, “직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법”, 「비교노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 2012, 26-27면.

69) 渡辺章, 「労働法講義(上)」, 信山社, 2009, 224頁.

어서도 피해자에게 불리하게 처리하지 않고 100% 보전하는 것을 법적으로 의무화할 필요가 있다. 직장 내 괴롭힘 상황에서 노무거부권 행사의 정당성을 신속하게 심의하고, 조사 기간 동안 피해자의 경제적 불안정을 해소해야 함과 동시에 적절한 업무 조정 또는 휴식 명령을 내릴 수 있는 적절한 기구를 사업장 내에 설치하도록 의무화하는 것도 고려할 필요가 있다.

작업중지권의 실효성과 관련하여 논의할 수 있는 것으로 ‘금지청구권’을 들 수 있다.<sup>70)</sup> 금지청구권에는 방해예방청구와 방해정지·배제 청구가 포함된다. 직장 내 괴롭힘은 신체적·정신적 고통을 가할 뿐만 아니라 근로자의 인격권을 침해하는 행위이다.<sup>71)</sup> 법원이 인격권 침해에 대해 금지청구권을 인정하는 이유는 인격권의 성질상 일단 인격적 이익이 침해된 이후의 손해배상이나 명예 회복에 적당한 처분만으로는 피해가 완전히 회복되기 어렵고, 손해 전보의 실효성을 기대하기 어렵다는 점에 근거한다.<sup>72)</sup>

70) 학설 및 판례를 통해 인정되고 있는 인격적 침해에 대한 사전적 예방의 대표 수단으로는 금지청구권 내지 침해예방청구권이 있다. 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 사전적 예방수단으로서 금지청구권(침해예방청구권)의 행사를 검토한 종래 연구로는 김영문, “직장내에서의 음해행위(mobbing)에 대한 법적 구제수단”, 「법조」 제47권 제3호, 법조협회, 1998, 145-147면; 하경효, “서비스산업 근로자의 인격권 침해와 사업주의 책임”, 「고려법학」 제83호, 고려대학교 법학연구원, 2016, 343-344면; 권오성, “‘직장 내 괴롭힘’ 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제”, 「노동법포럼」 제25호, 노동법이론실무학회, 2018, 112-114면; 이준희, 「직장에서의 괴롭힘 - 법적 쟁점과 과제-」, 신조사, 2019, 124-126면; 최홍기, “직장 내 괴롭힘 논의 및 사례분석과 법적 과제”, 「사회법연구」 제47호, 한국사회법학회, 2022, 371-373면 등 참조.

71) 최홍기, 앞의 논문, 2024, 104면. 인격권에 대해 금지청구권을 인정한 최초의 판결로 평가 받는 대법원 판결은 “인격권은 그 성질상 일단 침해된 후의 구제수단(금전배상이나 명예 회복 처분 등)만으로는 그 피해의 완전한 회복이 어렵고 손해전보의 실효성을 기대하기 어려우므로, 인격권 침해에 대하여는 사전(예방적) 구제수단으로 침해행위 정지·방지의 금지청구권도 인정된다”고 판시한 바 있다(대법원 1996. 4. 12. 선고 93다40614, 40612 판결).

72) 대법원 2021. 9. 30. 선고 2020마7677 판결; 대법원 1996. 4. 12. 선고 93다40614, 93다40621 판결 등. 금지청구권 논의는 현행 법률에 근거규정이 없기 때문에 그 인정 여부가 문제되나, 학설과 판례는 긍정하는 입장이다(윤혜정, “직장 내 괴롭힘 구제제도”, 「한국노동법학」 제89호, 한국노동법학회, 2024, 63, 73면).

## V. 조직 차원의 예방 및 대응 전략

### 1. 최고경영자의 역할과 내부 규정 정비

최근 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 관심이 높아지고, 법적 규제 역시 강화되고 있다. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강을 해치고 인격권을 침해할 뿐만 아니라 조직의 신뢰와 효율성을 저하시켜 궁극적으로 경영성과에 악영향을 미치는 등 조직문화 전반에 부정적인 영향을 미치는 심각한 문제로 인식되고 있다.

직장 내 괴롭힘에 의해 근로자가 정신적·신체적 질환을 겪게 되고, 경우에 따라 산재보상을 받게 되는 사례도 발생하고 있다. 그러나 직장 내 괴롭힘의 피해를 입은 후 산재보상을 받게 되는 것은 결국 사후적 보상이며 조치에 불과하므로, 조직과 근로자에게 피해가 발생하기 전에 예방을 강구할 수 있어야 한다.<sup>73)</sup> 이를 위해 사업장은 예방교육의 내실화, 조직문화 진단, 그리고 신속한 신고·조사체계 구축 등 사전적 대응 노력을 강화할 필요가 있다.

직장 내 괴롭힘 문제 해결은 법적 규제만으로는 한계가 있으며, 기업 스스로가 건강한 조직문화를 구축하려는 노력이 동반될 때 비로소 실효성을 얻을 수 있다. 특히, 가해자가 사용자인 경우, 「근로기준법」상 조치의무가 실효성을 갖기 어려운 한계가 있으므로, 최고경영자가 괴롭힘 근절 의지를 명확히 선언하고, 이사회 등을 통한 독립적인 조사 및 제재 절차를 마련하여 사각지대를 해소해야 한다.<sup>74)</sup> 이에 따라 조직은 자율적 예방체계를 구축하고 구성원의 인식 개선을 도모할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 최고경영자가 직장 내 괴롭힘 근절 의지를 명확히 선언하고, 취업규칙 등에 금지행위, 예방활동, 제재사항, 피해자 보호 조치 및 재발 방지책을 구체적으로 명시하여 모든 직원에게 알릴 필요가 있다. 그럼에도 일부 사업장은 직장 내 괴롭힘제도를 직원들에게 알리거나 교육을 실시하는 것을 기피하는 경향을 보이기도 한다. 이는 직원들이 직장 내 괴롭힘제도를 잘 알게 되면 직장 내에서 조그마한 시비거리도 문제삼아 직장

73) 박수경, 앞의 논문, 144면.

74) 대표이사가 직장 내 괴롭힘 행위자로 신고된 사건의 경우 대표이사가 스스로 징계처분을 할 수 없는 구조이므로 조사 결과를 이사회에 보고하여 이사회에서 주주총회 등을 통하여 조치를 취할 수 있도록 하는 것을 고려해볼 수 있다(고용노동부, 앞의 매뉴얼, 83면).

내 괴롭힘으로 신고하여 사업장을 소란케 하는 사태를 우려하는데서 비롯된다.<sup>75)</sup>

직장 내 괴롭힘 금지 정책이나 내부규정을 정비할 때는 경영자가 독단적으로 하기보다는 전 직원이 참여하여 진행하는 것이 효과적이다. 이를 위해 전 직원 대상 설문, 부서별 토론, 노동조합과의 단체교섭, 노사협의회나 산업안전보건위원회 차원에서의 협의, 인사·노무부서나 교육 및 감사부서 등 유관 업무담당자의 의견 수렴 등 다양한 통로를 활용할 수 있다. 직원 전체차원에서 직장 내 괴롭힘 행위 금지나 예방책을 마련하게 되면, 그 과정에서 직장 내 괴롭힘 근절·예방 분위기 형성, 제도에 대한 신뢰 구축 등의 효과가 기대된다.<sup>76)</sup> 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해서는 우선 경영진의 관심과 의지가 중요하다고 할 것이고 직장 내 괴롭힘에 대한 인식이나 의식을 개선하기 위한 교육과 아울러 가해자에 대한 징계와 처벌을 통해 경각심을 유도하는 방안이 요구된다.<sup>77)</sup>

## 2. 조직문화 진단 및 개선의 중요성

직장 내 괴롭힘 예방을 위해서는 직장 내 구성원을 배려하고 존중하는 성숙한 기업문화 조성이 필요하므로 직장 내 괴롭힘은 조직문화와 밀접한 관련성이 있다.<sup>78)</sup> 조직문화는 학자마다 달리 정의하기도 하지만 통상 “조직 구성원들이 공유하고 있고, 구성원 행동과 전체 조직 행동에 기본 전제로 작용하는 조직체 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습, 그리고 행동 패턴 등의 총체적 특성”으로서 조직의 구성원에 대한 비공식적인 행동지침”이라고 할 수 있다.<sup>79)</sup>

직장 내 괴롭힘 선행변수는 크게 개인적 요인과 업무 환경적 요인으로 구분

75) 이러한 경향은 문제를 일시적으로 감추거나 억압하는 것에 불과할 뿐 그 과정에서 피해자의 정신적 질병은 더욱 악화되거나 깊어질 수 있다. 「근로기준법」에서 직장 내 괴롭힘은 취업규칙의 필수적 기재사항이고 취업규칙은 근로자에게 주지 및 게시하도록 규정하고 있듯이 직장 내 괴롭힘 문제는 자유롭게 제기되고 해결될 수 있도록 하여야 한다.

76) 고용노동부, 앞의 매뉴얼, 76면.

77) 장진희, 앞의 논문, 115면.

78) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 가이드」, 2019, 82면; 이재현, 앞의 논문, 245면.

79) 장진희, 앞의 논문, 48면. 샤인(E.H.Schein)의 정의에 따르면, 조직을 다른 조직과 구별되게 하는 구성원들의 공통적 가치시스템(system of shared meaning)을 문화라고 한다. 여기서 ‘공통적 가치’란 조직이 의미 있다고 생각하며 추구하는 주요 특성들을 의미한다. 이러한 특성은 총체적 집합성, 고유한 특성, 지속과 안정, 무형의 정신세계, 모든 계층에 분포, 행동을 조절·통제한다는 특성을 가진다(임창희, 「조직행동」, 비엔엠북스, 2010, 522-523면).

할 수 있는데, 직장 내 괴롭힘의 근본적인 원인은 개인의 문제가 아니라, 상명하복 중심의 조직문화나 폐쇄적인 의사소통 구조에서 비롯되는 경우가 많다.<sup>80)</sup> 따라서 조직 차원의 분위기와 문화를 지속적으로 점검하고 개선하기 위한 노력이 필요하다.<sup>81)</sup> 이를 위해 주기적으로 조직문화 진단 설문조사를 실시하여 괴롭힘이 묵인되는 조직문화를 파악하고, 개선방안을 수립·추진함으로써 상호 존중과 수평적 문화를 조성해야 한다. 조직문화 관리는 장기적 예방에 매우 중요하며, 일회성이 아닌 지속적 관리 영역으로 자리매김해야 한다. 특히 조직문화 진단 시에는 상명하복적 분위기, 업무 능력과 성과에 대한 공정한 인정 여부, 욕설·신체적 위협 등 부적절한 행위 경험, 조직 내 관계와 근무환경, 권위주의적 문화, 소통방식, 업무평가의 공정성 등 다양한 요인을 종합적으로 포함할 필요가 있다.

조직문화 진단은 설문조사, 인터뷰 등 다양한 도구를 활용해 조직환경을 다각도로 분석하는 체계적 프로세스이며, 이를 기반으로 한 맞춤형 개선 활동이 괴롭힘 예방의 핵심이다. 설문조사시 응답 결과를 종합하여 괴롭힘 발생 위험이 높은 조직문화 요인을 도출하고 취약점 및 강점을 구분한다. 도출된 결과에 따라 권위주의 문화 해소, 상호 존중 문화 조성, 공정한 평가체계 구축, 소통 채널 강화 등 맞춤형 개선안을 마련해 실행한다. 정기적인 재진단으로 개선 효과를 모니터링하고, 교육, 제도 개선, 관리자 인식 전환 프로그램 등을 병행해 조직 내 건강한 문화를 확산하여야 한다. 이러한 과정을 통해 직장 내 괴롭힘이 발생하게 되는 요인, 예를 들어 직장 내 커뮤니케이션이 원활하지 않거나, 관계상의 불편함, 장시간 근로의 피로도 등을 찾아내어야 하고 이를 개선하기 위한 직장근무 환경의 변화를 고민해보아야 한다.<sup>82)</sup>

80) 스웨덴은 괴롭힘을 개인 간의 사적 충돌로 보지 않고, 사업장 내 조직의 책임으로 보아 괴롭힘이 발생하기 이전에 개입하되, 만약 괴롭힘이 발생했다라도 이것이 점진적으로 발전하기 전에 사업장 내 조직이 개입하도록 규정하고 있다(Hoel/Einarsen, The swedish ordinance against victimization at work: critical assesment, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 2010, p.229). 스웨덴은 괴롭힘의 원인을 개개인의 성격에서 찾는 것이 아니라, 괴롭힘을 유발하기 쉬운 작업환경에서 찾는다. 직장 내 괴롭힘을 유발하는 작업환경의 주요 원인으로 권위주의적 리더십, 성과주의적 조직 문화 그리고 이로 인한 수직적 소통의 차단과 과도한 경쟁의 조장이 지목됐다(김도환, 앞의 논문, 276면).

81) 최근 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 특별감독에서 직장 내 괴롭힘 자체에 관한 조사와 함께 조직문화까지 진단하여, “조직문화와 관련하여 전반적인 개선이 필요한 것으로 확인된다.”는 의견을 제시하였다(고용노동부 2021. 7. 27. 보도자료, “『OOO』특별감독 결과, 「직장 내 괴롭힘」 등 노동관계법 위반 확인”).

82) 고용노동부, 앞의 매뉴얼, 63면.

고용노동부의 ‘직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼’에서는 ‘직장 내 괴롭힘 예방을 위한 점검 체크리스트’에서 조직문화의 경직성, 조직 내 커뮤니케이션, 리더십, 사업장 내 관계성 등 ‘조직문화’와 관련된 항목을 측정항목으로 제시하고 있다.<sup>83)</sup> 하지만 동 매뉴얼 등에서 제시한 직장 내 괴롭힘 진단 지표로서 조직문화 항목은 조직문화보다는 특정 직장 내 괴롭힘 행위·사건을 확인하는데 중점을 두고 있는 것으로 볼 수 있어 체계적이고 구체적인 조직문화 진단 모형으로서는 부족한 측면이 있다고 본다.<sup>84)</sup>

직장 내 괴롭힘 사건이 발생하고 사건조사 결과 비록 직장 내 괴롭힘이 입증되지 않는 경우라 하더라도 잠재적 문제 또는 미결의 문제를 해결하기 위한 대책이 필요할 수 있다. 여기에는 중재, 상담 또는 작업환경의 변경, 직무 재설계, 재배치 등이 포함될 수 있다. 또한 직장 내 괴롭힘 사건이 해결된 이후에도 회사는 관련 당사자들의 건강과 안전을 정기적으로 체크하는 후속적 검토가 요구된다. 그 과정에서 사건의 해결을 위해 취했던 여러 조치들이 직장 내 괴롭힘을 멈추게 하는 데 효과가 있었는지 여부를 모니터링할 필요가 있다.

특히, 「근로기준법」의 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 적용되지 않는 5인 미만 사업장은 인사권과 근로관계가 밀접하게 얽혀 있는 소규모 구조로 인해 괴롭힘이 더욱 은밀하고 지속적으로 발생하기 쉬운 환경에 놓여 있다. 이러한 사업장에서는 피해자가 문제를 제기하기 어렵고, 내부 해결 절차나 상담 창구가 미비하여 사후 대응이 사실상 불가능한 경우도 많다. 따라서 법적 규제의 적용 여부와 관계없이 사업주는 자율적인 내부규정을 마련하고, 근로자 간 상호존중 문화를 확산시키기 위한 교육과 조직문화 개선 노력을 적극적으로 추진해야 한다.

### 3. 근로자 지원 프로그램(EAP) 활성화 및 국가적 지원 확대

기업이 소속 근로자의 직무 만족도와 생산성에 부정적인 영향을 미치는 다양한 문제를 해결하기 위해 자체적으로 도입하는 복지제도로서 ‘근로자 지원 프

83) 고용노동부, 앞의 매뉴얼, 64면. 미국 평등 고용기회 위원회(EEOC)는 직장 내 괴롭힘의 원인으로 근로자 구성, 관행, 문화 및 언어 차이, 권력 차이, 고객 지향, 작업의 성격, 사업장과 작업장의 고립, 음주 등을 제시하고 있는데(이재현, 앞의 논문, 249면), 이는 직장 내 괴롭힘이 단순히 개인간의 문제에서 발생하는 것이 아니라 조직문화와 관련성이 있음을 보여준다.

84) 이재현, 앞의 논문, 255면.

로그램(EAP, Employee Assistance Program, 이하 ‘EAP’라고 한다.)’이 있다.<sup>85)</sup>

「산업안전보건법」 시행령에서는 ‘제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치’로서 ‘폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원’ 등의 필요한 조치를 할 것을 규정하고 있고(제41조 제3호), 「근로복지기본법」에서는 “사업주는 근로자의 업무수행 또는 일상생활에서 발생하는 스트레스, 개인의 고충 등 업무저해요인의 해결을 지원하여 근로자를 보호하고, 생산성 향상을 위한 전문가 상담 등 일련의 서비스를 제공하는 근로자지원프로그램을 시행하도록 노력하여야 한다.”라고 규정하고 있다(제83조 제1항).

EAP 제도는 근로자의 심리적 스트레스 등 생산성 저해 요인에 대해 심리상담, 심리치료, 컨설팅, 코칭, 서비스 연계 등을 통해 근본적인 해결책을 제공한다. EAP는 근로자가 직무 스트레스를 줄이고 직장과 가정생활을 원활히 영위하도록 돕는 동시에, 기업 입장에서는 노사 화합을 촉진하고 이직률을 낮추며 복리후생의 효율성을 높여 궁극적으로 생산성 향상 효과를 기대할 수 있다. 이 미 미국 등 선진국에서는 이 제도가 널리 보편화되어 있다.<sup>86)</sup>

근로복지공단에서는 재정적으로 열악한 근로자 300인 미만 기업을 대상으로 직무 스트레스를 포함하여 조직 내 갈등관리 등 12개 분야에 해당하는 EAP 서비스를 온·오프라인으로 시행하고 있다. 그러나 여전히 근로자의 이용률은 낮은 것으로 보고되고 있다.<sup>87)</sup> 정신장애로 진단받은 사람 중 평생 동안 정신건강 문제로 전문가에게 상담이나 치료를 받아본 경험이 있는 비율은 12.1%에 불과하다.<sup>88)</sup> 정신질환자가 정신건강의학과 또는 심리치료기관 방문을 꺼리는

85) EAP 제도는 근로자들의 직무만족이나 생산성에 부정적으로 영향을 줄 수 있는 문제들을 근로자가 스스로 해결할 수 있도록 도와주는 서비스로서 전문 상담원 또는 관련 전문가에 의해 근로자의 문제를 파악하고 분석하여 상담치료와 문제 해법 제시 등을 통하여 근로자의 스트레스를 감소시켜 정신질환을 예방 또는 치료하고 이를 통해 기업에게는 생산성 향상과 노무비용을 절감하는 효과를 제공하는 대표적인 기업복지제도로 정의된다(서춘희, 「근로환경변화에 따른 직장인 정신건강 증진 연구」, 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2017, 48면).

86) 미국의 경우, 1990년 노동부 조사에 따르면 이 프로그램을 운영하는데 총 7억 980만 달러의 경비를 들여 39억 달러의 손비를 절감하는 효과를 보았으며, 산업재해도 71%나 감소하였다(김태현·손석진, 앞의 논문, 375면).

87) 이영주·노경민, “사업장 근로자의 정신건강 관련 삶의 질 영향요인”, 「한국직업건강간호학회지」 제29권 제3호, 한국직업건강간호학회, 2020, 180면; 이상희, “직장 내 괴롭힘 금지제도의 현황과 과제-근로자 실태조사 결과를 중심으로”, 「직장 내 괴롭힘 금지제도 1주년 토론회」, 고용노동부·한국노동법학회, 2020. 7. 15, 43-44면.

88) 김태현·손석진, 앞의 논문, 371면.

이유는 단순히 정보 부족 때문만이 아니라, 사회적 낙인과 불이익에 대한 두려움도 크게 작용하는 것으로 알려져 있다.<sup>89)</sup>

그러므로 EAP 서비스 이용 시 상담 내용의 기밀성과 데이터의 안전성이 철저히 보장된다는 점을 적극적으로 홍보하여, 근로자들이 안심하고 서비스를 활용할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 또한 직장 내 괴롭힘 피해자가 신고 단계에서부터 심리상담 전문가의 동행 지원을 받을 수 있도록 법적 체계를 마련하고,<sup>90)</sup> 근로복지공단 등 공공기관이 제공하는 EAP 서비스의 접근성과 이용 편의성을 높여 실질적인 심리적 회복 지원이 이루어지도록 해야 한다

한편, EAP 제도는 현재 「근로기준법」상 근로자를 대상으로 운영되고 있다. 그러나 근로자가 아닌 노무제공자 등도 업무상 괴롭힘에 노출될 수 있으므로, 이들을 괴롭힘으로부터 보호할 수 있는 별도의 지원정책과 제도적 장치를 강구해야 한다.<sup>91)</sup> 정부는 ‘전국민 마음투자 지원사업’<sup>92)</sup>과 같은 정신건강 지원 정책을 보다 폭넓게 확대하고, 근로자가 언제든지 심리적 위기 상황에서 도움을 받을 수 있도록 제도적 기반을 강화해야 한다.

#### 4. 예방 활동에 대한 노동 주체의 의무적 참여 보장

직장 내 괴롭힘 예방은 단순히 사용자의 의무 이행을 넘어, 노동 주체(노동조합 또는 근로자 대표)가 적극적으로 참여할 때 ‘일터 안전’을 위한 실질적인 효과를 거둘 수 있다. 노동 주체는 현장의 목소리와 실질적인 문제점을 가장 잘 알고 있기 때문에 이들의 참여를 통해 괴롭힘 금지 정책이나 내부규정은 현실성을 확보하고, 전 직원의 신뢰를 얻게 되어 제도에 대한 수용도를 높일 수 있다.<sup>93)</sup>

89) 장현자, “근로자의 정신질환에 대한 업무상 재해 인정기준”, 「사회보장법연구」 제8권 제2호, 서울대학교 사회보장법연구회, 2019, 52면.

90) 안전보건공단, 앞의 메뉴얼, 37면 이하.

91) 영국은 별도의 직장 괴롭힘 금지법은 없고 차별적 괴롭힘에 대해서만 「평등법」을 통해 금지하고 피해를 구제한다. 영국의 「평등법」은 근로관계가 인정되는 근로자에 한정하지 않고 노무제공자에 대해서까지 적용된다는 점에서 의의가 있다(구미영 외 5, 「직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구」, 서울: 한국여성정책연구원, 2020, 4면).

92) ‘전국민 마음투자 지원사업’은 보건복지부가 우울·불안 등 정서적 어려움이 있는 국민에게 전문 심리상담 서비스를 제공하여, 국민의 마음건강 돌봄 및 정신질환 사전 예방·조기발견을 목적으로 시행하고 있다.

93) 실제로 직장 내 괴롭힘을 경험한 피해자가 인식하는 노동조합의 대응은 직장 내 괴롭힘

또한 노동주체의 참여는 경영진이나 사용자 측에서 놓치기 쉬운 조직문화의 취약점이나 잠재적 위험요소를 노동 주체가 선제적으로 파악하고 개선을 요구할 수 있다. 노동주체가 정책수립 과정에 직접 참여함으로써 노동자 스스로가 제도의 주체가 되었다는 인식을 갖게 되고, 이는 곧 괴롭힘 근절을 위한 능동적인 문화조성으로 이어질 수 있다.<sup>94)</sup> 직장 내 괴롭힘 예방정책 수립, 조직문화 진단, 재발방지 대책 마련 및 모니터링 등 모든 과정에서 노동조합이나 근로자 대표의 의무적인 참여와 권한을 법적으로 보장해야 할 필요가 있다. 노동주체의 참여를 실질적으로 의무화하고 강화하기 위해서는 그에 따른 법적, 제도적 장치가 마련되어야 한다.

이러한 과정에서 노동주체의 참여를 의무화하는 근거를 현행 법령상의 근거를 제시해 보면, 「근로기준법」상 취업규칙에 관한 규정<sup>95)</sup>, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 고충처리기관의 설치 및 운영<sup>96)</sup>과 노사협의회 설치 및 협의<sup>97)</sup>, 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회 운영<sup>98)</sup>, 안전보건관리규정의 제정<sup>99)</sup>, 작업중지권<sup>100)</sup>, 위험성 평가에 관한 규정<sup>101)</sup> 등을 노동주체의 참여 의무

---

의 절반에도 미치지 못하는 매우 미흡한 것으로 나타났다(장진희, 앞의 논문, 112면).

- 94) 프랑스의 보건·안전·근로조건위원회는 근로자들의 건강보호에 있어 핵심적인 역할을 수행한다. 보건·안전·근로조건위원회는 사업장의 근로자들에게 노출될 수 있는 직업위험 및 근로조건을 분석하고 정신적 괴롭힘의 예방에 관한 활동을 사용자에게 제안할 수 있다. 또한 프랑스 보건·안전·근로조건위원회는 특히 중대한 위험이 확인되거나 보건·안전 또는 근로조건을 변경하는 사용자의 중요한 계획이 있는 경우에 사용자의 비용으로 기업 외부의 공인전문가에게 평가를 의뢰할 수 있다(조임영, 앞의 논문, 25면).
- 95) 직장 내 괴롭힘 예방 및 조치에 관한 사항은 취업규칙의 필수 기재사항이고, 이와 관련된 내용(예방정책, 조사 절차, 징계 수준 등)을 새로 마련하거나 변경할 때 근로자대표 또는 근로자 과반수의 의견 청취 또는 동의가 법적으로 요구된다(제93조, 제94조).
- 96) 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 처리하기 위한 고충처리기관을 설치해야 한다(제26조).
- 97) 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성된 노사협의회를 설치해야 하며 노사협의회에서 협의해야 할 사항으로 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진, 성희롱 예방 등이 포함된다(제20조).
- 98) 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다(제24조).
- 99) 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여야 한다(제25조).
- 100) 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다(제52조).
- 101) 사업주는 위험성 평가 시 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다(제36조).

의 근거로 들 수 있다. 그러나 이러한 법적 근거가 모든 과정에서 노동주체의 의무적인 ‘참여와 권한’을 부여할 수 있도록 사용자를 구속하는 효과는 미약하다고 할 수 있다.

따라서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 관련 법령에 사용자에게 노동주체의 ‘필수 협의·참여’ 의무를 좀 더 명확히 규정하고, 위반 시 제재를 가할 수 있도록 명문화해야 한다. 또한 직장 내 괴롭힘 예방 활동에 참여하는 노동주체가 사용자로부터 독립적인 지위에서 권한을 행사할 수 있도록 보장하고, 이들의 활동을 이유로 불이익을 주지 못하도록 법적으로 보호해야 한다. 아울러 노동 주체가 괴롭힘 예방 전문가의 자문을 받거나, 예방활동에 필요한 모든 정보에 접근하고, 관련 교육을 이수할 수 있는 권한을 보장해야 한다.

이러한 참여 보장은 직장 내 괴롭힘의 예방 시스템의 정당성과 실효성을 동시에 확보하는 핵심적인 기반이 된다. 노동주체가 기업의 주요 인사 및 조직문화 관련 결정 과정에 참여하는 것은 절차적 민주주의를 확보할 수 있고 이러한 제도에 따라 마련된 예방 시스템에 대해서는 사회적 정당성이 부여된다. 또한 사용자와 개별 근로자 간의 정보 및 권력 불균형을 노동주체의 참여를 통해 일정 부분 해소하고, 공정한 시스템 운영을 위한 견제와 균형 장치의 역할을 하게 된다.

노동 주체의 의무적 참여는 단순히 ‘요식 행위’를 위한 것이 아니라, 책임감 있는 공동 관리자로서의 역할을 부여하여 직장 내 괴롭힘을 조직 차원에서 근본적으로 해결하려는 의지를 보여주는 핵심적인 단계이다. 이는 궁극적으로 생산성 향상과 기업 이미지 제고에도 기여하는 긍정적인 순환 구조를 만들어내는 데 기여할 수 있다.

## VI. 결론

본 연구는 사후적 대응 중심인 「근로기준법」의 한계를 보완하기 위해 「산업안전보건법」상 사업주의 ‘건강장해 예방 및 안전배려의무’의 범주에 직장 내 괴롭힘을 포함하여 재조명하고, 사후 처벌이 아닌 사전 예방 시스템 구축을 위한 법적·조직적 개선 방안을 제시하였다.

연구 결과, 현행 「산업안전보건법」 체계는 직장 내 괴롭힘을 ‘급박한 위험’으

로 인식하지 않아 근로자 보호가 실질적으로 이루어지지 못하고 있으며, 규율 내용 역시 물리적 유해요인 중심이어서 심리사회적 위험에 대한 사전 예방적 기능이 미흡하며, 산업안전보건교육규정이 적용되지 않는 사업장이 존재하고 건강검진항목에서 다양한 정신질환을 진단하기에 충분하지 않음을 확인하였다. 이를 개선하기 위해 다음과 같은 법제 개선 과제를 제언한다.

첫째, 육체적·물리적 유해 요인 중심의 위험성 평가를 개선하여 ‘심리적 위험성 평가 제도’를 명문화하고 법제화해야 할 필요가 있다.

둘째, 형식적인 일반건강검진 수준을 넘어 정신질환 검사항목을 추가하고 주기적인 심리검사와 전문가 상담을 의무화하는 등 근로자 정신건강 검진 체계를 강화할 필요가 있다.

셋째, 직장 내 괴롭힘 예방교육을 성희롱 예방교육과 같이 법정 의무화하여 모든 규모의 사업장에서 실효성 있게 운영되도록 할 필요가 있다.

넷째, 급박한 물리적 위험에 국한된 작업중지권의 범위를 넓혀, 피해근로자가 지속적인 괴롭힘으로부터 스스로를 보호할 수 있는 ‘노무제공거부권’의 도입이 필요하다.

조직 차원에서도 최고경영자의 강력한 근절 의지 표명과 전 직원이 참여하는 수평적 조직문화 조성이 병행되어야 한다. 또한 근로자 지원 프로그램(EAP)의 접근성을 높이고 노동조합 등 노동 주체의 참여를 법적으로 보장할 때, 비로소 실효성 있는 예방 체계가 정착될 수 있다. 궁극적으로 이러한 법·제도적 개선은 근로자의 정신건강 증진을 넘어 일터의 안전과 기업의 지속 가능한 성장을 뒷받침하는 새로운 패러다임이 될 것이다.

투고일 : 2025.11.29. / 심사완료일 : 2025.12.12. / 게재확정일 : 2025.12.16.

[참고문헌]

- 고용노동부, 「직장내 괴롭힘 예방대응 매뉴얼」, 2023.
- \_\_\_\_\_, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 가이드」, 2019.
- 구미영·김종숙·윤덕경·천재영·양승엽·김근주, 「직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구」, 서울: 한국여성정책연구원, 2020.
- 권혁·김인아·박수경·성대규, 「근로자 정신건강 장해 예방을 위한 제도화 방안 연구」, 고용노동부, 2018.
- 서유정·이지은, 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 학국직업능력개발원, 2016.
- 서춘희, 「근로환경변화에 따른 직장인 정신건강 증진 연구」, 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2017.
- 안전보건공단, 「직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼」, 2020.
- 이준희, 「직장에서의 괴롭힘 - 법적 쟁점과 과제-」, 신조사, 2019.
- 임창희, 「조직행동」, 비엔엠북스, 2010.
- 조성준·신영철·전상원·김형준·신예주·김민경·서화연·이미연·정슬아·조정은·김동은, 「국민정신건강 관리 모형 개발」, 대한의사협회 의료정책연구소, 2022.
- 한국산업안전공단, 「한국인 직무스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가 연구」, 2005.
- 권오성, “‘직장 내 괴롭힘’ 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제”, 「노동법포럼」 제25호, 노동법이론실무학회, 2018.
- 김도환, “스웨덴 직장 내 괴롭힘 방지 제도의 특징과 시사점”, 「비교노동법논총」 제64권, 한국비교노동법학회, 2025.
- 김영문, “직장내에서의 음해행위(mobbing)에 대한 법적 구제수단”, 「법조」 제47권 제3호, 법조협회, 1998.
- 김지영, “직장 내 성희롱은 노동재해, 피해자에게 작업중지권을”, 「미투를 넘어 안전하고 평등한 일터로」, 한국여성노동자회, 2018.
- 김태현·손석진, “근로자 정신건강 보호를 위한 제언”, 「강원법학」 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.
- 노호창, “근로자에 대한 괴롭힘 문제의 국제적 동향과 시사점”, 「산업관계연구」 제35권 제3호, 한국고용노사관계학회, 2025.

- 문준혁, “직장 내 폭력으로부터 근로자 보호”, 『사회보장법연구』 제5권 제2호, 서울대학교 사회보장법연구회, 2016.
- 박수경, “산업안전보건의 관점에서 본 직장내 괴롭힘의 정신적 피해에 대한 연구”, 『사회보장법연구』 제9권 제2호, 서울대학교 사회보장법연구회, 2020.
- \_\_\_\_\_, “직장 내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구”, 『노동법논총』 제47집, 한국비교노동법학회, 2019.
- 백은미, “직장 내 괴롭힘으로 인한 건강영향 예방대책 연구”, 『산재예방연구브리프』 2020년 제3호, 안전보건공단, 2020.
- 손미정, “근로자 건강진단시 정신검진항목의 도입 여부에 관한 법적 연구”, 『동아법학』 제81호, 동아대학교 법학연구소, 2018.
- 신권철, “사업장 내 정신건강문제의 법적 고찰”, 『노동법연구』 제43호, 서울대학교 노동법연구회, 2017.
- 신혜림, “정신건강 측면에서 본 산업안전보건 현황과 법적 과제”, 『노동법연구』 제47호, 서울대학교 노동법연구회, 2019.
- 심재진, “직장 내 괴롭힘에 대한 구제의 확대방안 소고”, 『한국노동법학』 제68호, 한국노동법학회, 2018.
- 안전보건공단, “영국-근로자의 정신건강 보호를 위한 새로운 기준, ISO 45003”, 『국제산업보건동향』 2021년 12월호 403호, 대한산업보건협회, 2021.
- 양승엽 · 박수경, “직장괴롭힘과 경영 · 인사관리의 한계: 노동 인격에 대한 존중”, 『산업관계연구』 제28권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2018.
- 유경열 · 이경중 · 민경복 · 박규철 · 채상국 · 박재범, “한 대기업 근로자들의 직무스트레스와 정신건강과의 관련성”, 『한국산업위생학회지』 제21권 제3호, 한국산업위생학회, 2011.
- 윤혜정, “직장 내 괴롭힘 구제제도”, 『한국노동법학』 제89호, 한국노동법학회, 2024.
- 이상희 “직장 내 괴롭힘 금지제도의 현황과 과제-근로자 실태조사 결과를 중심으로”, 『직장 내 괴롭힘 금지제도 1주년 토론회』, 고용노동부 · 한국노동법학회, 2020.
- 이수연, “직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점 분석을 통한 대응방안 모색”, 『산업관계연구』 제29권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2019.
- 이슬기, “직장 내 괴롭힘 피해자가 인식한 직장 내 지지와 상담접근성이 우울에 미치는 영향에 대한 다층분석”, 『한국심리학회지』 제29권 제1호, 한국문화 및 사회문제 심리학회, 2023.
- 이영주 · 노경민, “사업장 근로자의 정신건강 관련 삶의 질 영향요인”, 『한국직업

- 건강간호학회지」 제29권 제3호, 한국직업건강간호학회, 2020.
- 이재현, “직장 내 괴롭힘 대응·조치 체계 구축과 조직 문화의 개선-2021. 10. 14. 시행 개정법을 중심으로”, 「노동법포럼」 제34호, 노동법이론실무학회, 2021.
- 이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안”, 「고려법학」 제98호, 고려대학교 법학연구원, 2020.
- 장진희, “직장 내 괴롭힘 실태와 개선방안”, 「연구총서」 2023-3, 한국노총, 2023.
- 장현자, “근로자의 정신질환에 대한 업무상 재해 인정기준”, 「사회보장법연구」 제8권 제2호, 서울대학교 사회보장법연구회, 2019.
- 정진우, “외국에서의 작업거절권에 관한 법리와 그 시사점”, 「노동법이론실무학회」 18회 정기학술대회, 2012.
- 조임영, “직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법”, 「비교노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 2012.
- 조흥학, “산업안전보건법상 근로자의 권리-작업중지권 실태조사를 중심으로”, 「노동법논총」 제31집, 한국비교노동법학회, 2014.
- 최지혜, “근로자 정신건강 보호에 관한 노동법적 연구”, 석사학위논문, 고려대학교 노동대학원, 2022.
- 최흥기, “인격권 보호를 위한 직장 내 괴롭힘 예방교육의 과제”, 「노동법포럼」 제42호, 노동법이론실무학회, 2024.
- \_\_\_\_\_, “직장 내 괴롭힘 논의 및 사례분석과 법적 과제”, 「사회법연구」 제47호, 한국사회법학회, 2022.
- 하경효, “서비스산업 근로자의 인격권 침해와 사업주의 책임”, 「고려법학」 제83호, 고려대학교 법학연구원, 2016.
- 현숙자·유현실, “직장 내 괴롭힘에 관한 이론적 개관 및 상담학적 시사점”, 「상담학연구」 제24권 제4호, 한국상담학회, 2023.
- Hoel/Einarsen, The swedish ordinance against victimization at work: critical assesment, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 2010.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. The impact of self-efficacy on stressor - strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of applied psychology*, 86(3), 2001.
- Rugulies, R., Madsen, I., Hjarsbeck, P., Hog, A., Borg, V., Carneiro, I. & Aust, B., Bullying at work and onset of a major depressive episode among

Danish female eldercare workers, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 2012.

Tsuno, K. & Kawakami, N., Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study, *Industrial Health*, 53, 2015.

渡辺章, 「労働法講義(上)」, 信山社, 2009.

[국문초록]

## 산업안전보건법상 근로자 정신건강 보호를 위한 직장 내 괴롭힘 예방 법제 개선 연구

정 명 현

직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강을 심각하게 침해하고, 나아가 조직의 생산성과 국가 경제에 부정적 영향을 미치는 중대한 사회문제이다. 현행 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있으나, 5인 미만 사업장 등에는 여전히 법적 보호의 사각지대가 존재하며, 산업안전보건법 또한 물리적 위험요인 중심의 구조를 벗어나지 못하고 있다. 이러한 법적 한계 속에서 심리사회적 위험요소로서의 괴롭힘은 체계적으로 관리되지 못하고 있으며, 피해근로자는 정신질환, 이직, 자살 위험 등 심각한 결과에 노출되고 있다. 본 연구는 직장 내 괴롭힘이 근로자 개인과 조직 전체에 미치는 부정적 영향을 검토하고, 산업안전보건법상 대응체계의 미비점을 분석하였다. 나아가 이를 보완하기 위한 개선 과제로 심리적 위험성 평가제도의 법제화, 근로자 정신건강 검진의 정례화 및 강화, 직장 내 괴롭힘 예방교육의 법정 의무화, 작업중지권의 실효성 제고 등을 제시하였다. 또한 조직 차원에서는 최고경영자의 예방 의지 표명, 조직 문화 진단 및 개선, 근로자지원프로그램(EAP)의 활성화, 노동조합 등 노동주체의 의무적 참여 보장이 필요함을 강조하였다. 이 연구는 직장 내 괴롭힘을 단순한 개인 간 갈등이 아닌 산업안전보건의 핵심 위험요소로 재조명하며, 근로자의 정신건강 보호를 위한 법적·조직적 대응의 새로운 패러다임을 제시한다. 궁극적으로 직장 내 괴롭힘을 예방하고 건강한 일터 문화를 구축하기 위해서는 법·제도의 실효적 개편과 함께 조직 내 심리사회적 안전관리체계의 정착이 필수적임을 제언한다.

주제어 : 직장 내 괴롭힘, 심리사회적 위험, 작업중지권, 정신건강, 조직문화

[Abstract]

A Study on the Improvement of the Workplace Bullying  
Prevention Act for the Mental Health Protection of Workers  
under the Occupational Safety and Health Act

Jung Myung-hyun\*

Workplace bullying is a serious social issue that severely undermines the mental and physical health of employees and, in turn, adversely affects organizational productivity and the national economy. Although the current Labor Standards Act prohibits workplace bullying, there remain legal blind spots such as businesses with fewer than five employees, and the Occupational Safety and Health Act still focuses primarily on physical risk factors. Due to these legal limitations, psychosocial risk factors such as bullying are not systematically managed, exposing affected employees to severe outcomes including mental illness, resignation, and even suicidal risk. This study reviews the negative impacts of workplace bullying on individual workers and organizations, and analyzes insufficient response systems within the Occupational Safety and Health Act. As improvement tasks, the study proposes: the legalization of psychological risk assessment systems, regular and enhanced mental health screening for employees, mandating workplace bullying prevention education by law, and strengthening the effectiveness of the right to stop work. At the organizational level, it emphasizes the necessity of a clear declaration of commitment to prevention by top management, organizational culture diagnosis and improvement, activation of Employee Assistance Programs (EAP), and mandatory participation of labor unions and worker representatives. This research reframes workplace bullying not as a mere interpersonal conflict but as a core occupational safety and health risk, offering a new paradigm for legal and organizational responses

---

\* LL. D. Researcher, Dong-A University The Law Research Institute.

to workers' mental health protection. Ultimately, it recommends that effective revisions to law and systems, alongside the establishment of a psychosocial safety management system within organizations, are essential for preventing workplace bullying and building a healthy workplace culture.

Key words : Workplace Bullying, Psychosocial Hazards, Right to Stop Working, Mental Health, Organizational Culture

