

# 〈직장 내 괴롭힘 금지 제도의 쟁점과 개선방안〉

－ 2030 청년 세대를 중심으로 －

---

2025년 7월 10일(목)

---



# 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 문제점과 개선방안

## － 2030 청년 세대를 중심으로 －

2025.7.10(목) 연구위원 나경태

- 직장 내 괴롭힘의 실태조사 결과, 2030 청년 세대는 타 연령대보다 피해 경험률과 심각성 인식 수준이 높게 나타나, 가장 민감하게 반응하고 직접적인 영향을 받는 피해 세대로 확인됨
  - 피해 경험 : 30대의 35.2%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답하여, 전체 연령대 중 가장 높은 비율을 기록함. 2030대 여성의 응답률도 35.5%로 가장 높게 나타남
  - 심각성 : 2030대 여성의 58.2%가 ‘심각하다’고 응답해 절반을 넘었으며, 50대를 제외한 20·30·40대에서도 절반 이상이 괴롭힘이 심각하다고 응답하고 있음
- 2030 청년 세대의 실질적 보호와 제도의 실효성 강화를 위해, 다음 5가지 정책 대응 필요
  - 전문화된 단행법 제정 : 직장 내 괴롭힘 조항을 근로기준법 내 일부 조항이 아닌 독립적인 단행법으로 분리하여, 피해 범위·행위 유형·조사 절차 등을 명확히 규정해야 함
  - 정기 실태조사 실시 : 직장 내 괴롭힘에 대한 연례 실태조사를 제도화하고, 조사 결과를 정책에 반영하여 사회적 대응 기반을 강화해야 함
  - 신고자 보호 및 제3자 신고 활성화 : 신고자 신원 보호 장치를 강화하고, 제3자에 의한 신고 절차를 제도적으로 허용·장려하여 조직 내 자정 기능을 높여야 함
  - 신고 제도의 오남용 방지책 마련 : 악의적인 허위 신고를 방지하기 위해, 합리적인 판단 기준과 사후 대응체계를 마련해야 함
  - 입증 책임에 대한 가이드라인 마련 : 입증 책임에 대한 가이드라인 마련은 책임 있는 신고를 유도하고 신고자와 사용자 모두가 제도의 공정성을 신뢰할 수 있는 핵심장치임

## 1. 연구 배경 및 목적

### □ 직장 내 괴롭힘의 사회적 중요성과 제도적 대응의 필요성

- 노동과 인격체의 불가분성, 그리고 노동의 종속성이라는 구조적 특성으로 인해 직장 내 괴롭힘은 자율적 해결이 어려운 문제로, 공공의 개입과 제도적 대응의 필요성이 점차 강조되고 있음<sup>1)</sup>
- 특히 학교·군대·직장처럼 후천적으로 구성된 집단은 선천적 공동체보다 갈등이 구조적으로 발생하기 쉬우며, 장시간 근로, 연공서열 중심의 조직문화, 위계적 회식 관행 등 과거에 관행처럼 용인되던 행위들이 최근에는 ‘갑질’, ‘오피스빌런’이라는 용어로 비판받으며 사회적 문제로 재인식되고 있음

1) 최흥기, “직장 내 괴롭힘 논의 및 사례 분석과 법적 과제”, 2022, 15쪽

- 이처럼 직장 내 괴롭힘은 더 이상 개인 간의 사적 분쟁이 아닌, 사회 전체가 함께 해결해야 할 구조적 과제로 인식되며, 제도적 대응의 시급성이 요구되고 있음
- 따라서 직장 내 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하기 위한 체계적이고 실효성 있는 정책 정비가 필요함

#### □ 2030 청년 세대에 피해가 집중되는 현실

- 정부는 2018년 「직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책」을 수립하고, 2019년부터 ‘직장 내 괴롭힘 금지 제도’를 도입하여 약 5년간 운영해 오고 있으나 판단 기준과 적용 대상의 모호성, 오남용 사례 등 문제점이 지속해서 제기되고 있음
- 특히 우리 사회의 위계적 조직문화 특성상, 직장 내 괴롭힘은 상급자가 하급자를 대상으로 이루어지는 경우가 대부분이며, 이로 인해 피해자는 주로 사회 초년생인 2030 청년 세대에 집중되는 구조적 문제가 나타나고 있음

#### □ 이에 본 보고서는 2030 청년 세대의 관점에서 직장 내 괴롭힘의 실태와 제도적 한계를 진단하고, 향후 정책적 개선 방향을 제시하고자 함

## 2. 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 경과 및 실태

#### □ 법안 제정 배경

- 서울시 공무원 유서 사건, 대한항공 '땅콩 회항' 사건 등은 직장 내 괴롭힘이 극단적 선택과 사회적 파장으로 이어질 수 있음을 보여준 계기로, 이를 통해 ‘직장 내 괴롭힘’이 공론화되고 심각한 위협 요인으로 인식되기 시작함
- 이에 제도적 대응 필요성이 제기되어, 2019년 1월 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지), 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)이 신설됨
  - 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다
  - 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다

## □ 고용노동부에 신고된 직장 내 괴롭힘의 실태

- 직장 내 괴롭힘 피해자의 신고 건수는 2019년 2,130건에서 2024년 12,253건으로 약 6배 증가하였으며, 하루 평균 49.8건이 발생하고 있는 것으로 나타남<sup>2)</sup>
  - 2019년부터 2023년 6월까지 접수된 직장 내 괴롭힘 사례 중 폭언이 33.2%로 가장 많았으며, 이어 부당인사(12.8%), 따돌림·협박(10.7%), 차별(3.3%) 순으로 나타남. 물리적 폭행도 936건에 달해, 괴롭힘이 언어폭력을 넘어 신체적 위협으로 확산되고 있음
- 2019년부터 2023년 6월까지 신고된 직장 내 괴롭힘 사건 중 실제 권리구제가 이뤄진 비율은 14.5%에 불과한 것으로 나타남. 이는 괴롭힘 금지 제도의 실효성에 대한 의문을 제기하는 지점임
- 2019년부터 2024년 8월까지 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해 승인 건수가 총 675건에 달하며, 매년 증가 추세를 보여 정신적·신체적 피해를 유발하는 실질적 산재 요인으로 작용하고 있음
  - 연도별로는 2020년 72건, 2021년 131건, 2022년 138건, 2023년 185건, 2024년 1~8월에도 이미 129건이 승인됨<sup>3)</sup>
  - 직장 내 괴롭힘에 극단적 선택을 한 사례도 최근 5년간 16건에 달함
  - 2024년 직장 내 괴롭힘으로 징계를 받은 공무원은 144명으로, 전년 대비 29.7% 증가한 것으로 나타남

### cf) 괴롭힘의 실태가 심각해진 원인을 엿볼 수 있는 조사 결과 분석. 노동연구원 에서 괴롭힘 신고에 대응해본 관리자 33명 패널 조사를 진행하였음<sup>4)</sup>

- 신고가 접수된 경우 100% 보고가 올라갔으나, 그중 조사관임명 2/3
- 진상조사위원회 구성이 된 경우 24.3%
- 피해자만 조사하고 행위자는 조사하지 않는 경우도 있음
- 목격자를 조사한 경우 9.4%
- 조사 과정, 의무 교육, 사후 조치, 예방 교육, 보복 모니터링 등 모든 면에서 미흡

2) 한국경제, “직장 내 괴롭힘 여전… 응답자 3명 중 1명 경험”, 2025.2.4.,  
<https://v.daum.net/v/20250204110002131>

3) 서울신문, “직장 괴롭힘 금지법 시행 4년… 여전한 사각지대”, 2023.7.16.,  
<https://bully.kr/FWSkYzf>

4) 서유정, 「판단과 절차의 카오스: 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 절차 미준수 사례연구」, 노동정책연구 24(1), 한국노동연구원, 2024, pp.133-165

- 이러한 법안 제정 배경과 실태를 고려할 때, 직장 내 괴롭힘에 대한 제도의 실효성을 높이고 현장 적용력을 강화하기 위한 제도적 보완과 정책적 대응이 시급한 과제로 부상함

### 3. 2030 청년 세대의 직장 내 괴롭힘 경험과 인식에 관한 실태조사<sup>5)</sup>

#### □ 전체 응답자의 괴롭힘 경험과 인식

- 전체 응답자의 약 29%가 괴롭힘을 경험하였고 43%가 이를 심각하게 인식하고 있어, 직장 내 괴롭힘은 일시적 현상이 아닌 구조적인 문제임을 시사함

#### □ 청년 세대의 괴롭힘에 대한 경험

- 청년 세대인 30대의 35.2%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답해 전체 연령대 중 가장 높은 비율을 보였으며, 성·연령별로는 2030대 여성의 응답률이 35.5%로 가장 높게 나타나, 괴롭힘 피해가 청년층에 집중되고 있음을 보여줌
  - 연령별로 만 18세~29세 28.5%, 30대 35.2%, 40대 32.2%, 50대 30%
  - 성·연령별로 2030남 28.4%, 2030여 35.5%, 4050남 34.1%, 4050여 27.9%

#### □ 청년 세대의 괴롭힘에 대한 심각성 인식

- 2030대 여성의 58.2%가 직장 내 괴롭힘을 ‘심각하다’고 인식했으며, 50대를 제외한 20·30·40대 전 연령층에서도 절반 이상이 이를 심각한 문제로 인식
  - 연령별로 18세~29세 49.9%, 30대 50.5%, 40대 50.8%, 50대 44.8%
  - 성·연령별로 20·30남 42.8%, 20·30여 58.2%, 40·50남 47.2%, 40·50여 48.0%

#### □ 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 오남용

- 약 20%의 응답자가 허위 신고 남용을 심각하게 인식하고 있어, 제도의 역기능에 대한 보완책 마련이 필요함
  - 연령별로는 20대가 19.7%, 성·연령별로 20·30 여성에서 20.2%로 높게 나타남

cf) 고용노동부 조사<sup>6)</sup>에서도 여의도연구원과 유사한 결과가 나타났으며, 직장 내 괴롭힘 경험률은 2030 청년층, 특히 대리급에서 가장 높게 나타남. 이는

5) 여의도연구원 여론조사 : 2025년 3월 24일~25일, 이틀간 전국 만 18세 이상 성인남녀 1,023명, 무선 RDD, ARS, ±3.06P

6) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 금지 제도 실태조사 결과」, 2022년 8~9월 온라인 패널 조사, 2022.12

괴롭힘 문제가 사회 초년생이나 경력 초기 청년 근로자에게 집중되고 있음을 시사함

- 연령별 : 30~39세 37%, 40~49세 32.6%, 15~29세 27.9%, 50세 이상 21.9%로 청년 세대인 30대가 가장 높음
- 성별 : 여성 32.7%, 남성 29.2%로 여성이 다소 높음
- 직급별 : 대리급 38.8%, 사원급 30.7%, 차장급 29.2%, 부장급 26.1%으로 청년 세대인 대리급의 응답률이 높음

#### 4. 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 문제점

##### □ 적용 대상과 보호 범위의 한계

- 현행 근로기준법 제76조의2는 직장 내 괴롭힘의 적용 대상을 ‘사용자 또는 근로자’로 한정하고 있어, 플랫폼 노동자, 하청근로자, 거래처 종사자, 민원 응대자 등 다양한 노무제공자는 보호의 사각지대에 놓여 있음
  - 뉴진스 하니, MBC故오요안나 아나운서 사례 등은 근로자성이 부정되어 노동 법상 보호를 받지 못한 대표적인 사례로 지적됨
- 또한, 5인 미만 사업장은 법 적용 대상에서 제외되어, 소규모 사업장 종사자에 대한 법적 보호가 사실상 이뤄지지 않고 고착화되고 있음
  - 고용노동부의 예방·대응 안내서조차 5인 미만 사업장에 대한 별도 지침이 없는 상황이며, 특히 고용주가 가해자면 근로자의 대응 수단은 극히 제한적임
  - 고충 처리 절차, 동료 상담, 교육 등 제도적 장치 역시 갖춰지지 않아 피해자 보호의 사각지대가 발생하고 있음
- 이로 인해 조직 구조나 고용 형태에 따라 직장 내 괴롭힘에 대한 보호 수준이 달라지는 제도적 불균형이 발생하고 있음

##### □ 판단 기준의 모호성과 해석의 자의성

- 현행법은 직장 내 괴롭힘을 ‘업무상 적정범위를 넘어선 행위’로 정의하고 있으나, 구체적 행위 유형이나 판단 기준이 명확히 제시되어 있지 않음
  - 현행법은 직장 내 괴롭힘을 ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’로 포괄적으로 규정하고 있을 뿐, 행위의 유형이나 판단 기준을 구체적으로 제시하고 있지 않아 이로 인해 유사한 사례임에도 해석과 적용에서 차이가 발생할 수 있는 구조적 한계를 안고 있음

- ‘적정범위’라는 개념은 해석의 자의성을 높여, 현장에서는 유사한 사건임에도 판단 결과가 달라지는 사례가 빈번히 발생하고 있음
- 주관적 판단 기준은 피해자의 권리구제 불확실성을 심화시키고, 제도에 대한 신뢰 저하로 이어질 수 있음

⇒ 앞의 기존 근로기준법에서 규정하고 있는 ‘근로자’ 및 ‘사업장’의 정의와 그 범위 또한 법 제정 당시의 사회적·제도적 특수성을 반영한 결과인 만큼, 향후 입법 논의에서도 이러한 맥락을 함께 고려해야 함

- ③ ‘업무상 적정 범위’라는 모호한 표현으로 인해, 직장 내 괴롭힘 판단이 객관적 기준보다는 주관적 해석에 의존할 수밖에 없는 구조적 한계를 지님
  - 괴롭힘은 근로자의 인격을 침해하며, 그 방식은 반복적이거나 보복적인 양상으로 나타날 수 있어, 보다 포괄적인 접근이 요구됨
  - 그러나, 현행법은 직장 내 괴롭힘을 ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’로 포괄적으로 정의하고 있을 뿐, 행위 유형별 정의나 명확한 판단 기준이 법령에 구체적으로 제시되어 있지 않아, 사례별 해석과 적용에 편차가 발생할 수 있는 구조적 한계를 내포하고 있음
  - 이와 같은 판단 기준의 주관성은 사례 간 일관된 적용을 어렵게 만들고, 이는 곧 제도의 신뢰성과 공정성에 대한 사회적 의구심으로 이어질 수 있음

#### □ 신고 제도 오남용에 따른 부작용

- 사적인 감정이나 보복을 목적으로 괴롭힘 신고 제도를 악용하는 사례도 발생하고 있으며, 이로 인해 불필요한 사내 갈등이 증가하고 행정력이 낭비되는 부작용이 나타나고 있음
  - 허위·보복성 신고는 선의의 피해자를 만들고 조직 내 갈등을 유발하므로, 이에 대한 제도적 대응과 명확한 판단 기준의 마련이 요구됨

#### □ 입증 책임에 관한 제도적 미비

- 직장 내 괴롭힘에 대한 입증 책임은 원칙적으로 신고자에게 있으나, 현행 제도는 무엇을 어느 정도 수준으로 입증해야 하는지에 대한 구체적인 안내가 부족함
- 이로 인해 신고자는 악의적 신고로 오해받을 수 있으며, 사용자는 불필요한 행정력 낭비를 겪을 수 있음

○ 해외의 입증 책임 구조는 적절한 신고와 부적절한 신고를 구분할 수 있는 명확한 기준으로 작용하며, 제도의 오남용을 방지하는 장치로 기능하고 있으나 한국은 입증 책임에 대한 기준과 방법, 절차가 부재하여 오남용의 여지를 제공하고 있음<sup>7)</sup>

- 호주<sup>8)</sup> : 신고자에게 입증 책임. 신고 기준부터 대응 절차까지 가이드라인 마련되어 오남용을 막고 있음. 재직자만 신고 가능
- 아일랜드<sup>9)</sup> : 괴롭힘과 건강에 미친 영향을 신고자가 입증. 6개월 이내의 사건만 신고가 가능
- 독일<sup>10)</sup> : 독일은 일반평등대우법(AGG)에 따라 신고자가 정황만 제시, 사용자는 이에 따른 반증을 해야 함
- 영국<sup>11)</sup> : 영국은 평등법(Equalities Act 2010)에 따라 신고자가 괴롭힘 정황을 제시하면, 사용자가 그 행위의 정당성을 소명하는 구조임
- 미국<sup>12)</sup> : 미국 EEOC은 성희롱 등 성 관련 괴롭힘에 중점을 두며, 신고자가 전적으로 입증 책임을 지는 구조임
- 한국 : 직장 내 괴롭힘의 입증 책임은 신고자에게 있으며, 사용자는 사실 확인 및 적절한 조치를 할 법적 의무가 있음

| 국가   | 입증 책임         | 방법                          |
|------|---------------|-----------------------------|
| 호주   | • 신고자         | • 오남용에 초점을 두고 절차와 기준 마련     |
| 아일랜드 | • 신고자         | • 근로자 증거 제시, 사용자 측 입증       |
| 독일   | • 사용자         | • 괴롭힘이 아님을 사용자 측에서 입증       |
| 영국   | • 신고자와 사용자 모두 | • 신고자 정황 제시, 사용자 소명         |
| 미국   | • 신고자         | • 신고자 전면 입증                 |
| 한국   | • 신고자와 사용자 모두 | • 신고자 전면 입증, 사용자 조사, 가해자 소명 |

□ 직장 내 괴롭힘 제도는 변화된 고용 환경과 인식 차이를 반영하지 못하고 있으며, 적용 대상·판단 기준·입증 책임 등 핵심 요소를 정비하지 않으면

7) 서유정, 「해외의 직장 내 괴롭힘 신고 인정 기준」, 『노동리뷰』, 고용노동부, 2024년 9월호

8) 서유정, “해외의 직장 내 괴롭힘 신고 인정 기준”, 『노동리뷰』, 고용노동부, 2024년 9월호

9) 서유정, “해외의 직장 내 괴롭힘 신고 인정 기준”, 『노동리뷰』, 고용노동부, 2024년 9월호

10) 황수옥, “독일 일반평등대우법상 고용에서의 간접차별과 시사점,” 『산업관계연구』, 제26권 제4호, 2016, 31쪽

11) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019.2.22

12) 문강분. (2016). “미국의 직장 내 괴롭힘의 규율 현황과 입법 논의.” 『사회법연구』, 제29호, 23~53쪽

실효성을 확보하기 어려운 만큼, 전면적인 보완이 필요함

## 5. 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 개선방안

### □ 직장 내 괴롭힘 금지 제도를 위한 단행법 제정 필요성

- 현행 근로기준법 내 일부 조항으로 운영되고 있는 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 법의 적용 대상과 보호 범위에 있어 여러 한계를 드러내고 있음
  - 괴롭힘의 정의, 신고자와 가해자의 범위, 조사 및 조치 절차, 관련 가이드라인 등 현행 제도의 모호한 기준을 명확히 정비해야 함
- 따라서 노무 제공자의 법적 지위나 사업장 규모와 관계없이 모든 노동자가 보호받을 수 있도록, 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 개별 단행법 제정이 필요함
  - 「일터 괴롭힘 방지법」(김소희 의원 발의)은 ‘노무제공자’를 고용 형태와 관계없이 포괄적으로 정의하고 있어, 플랫폼 노동자 등 비전형 노동자까지 제도 적용 범위를 확장하였음

### □ 직장 내 괴롭힘 관련 매년 실태조사 시행

- 제도 시행 이후 실태조사가 이루어졌으나, 직장 내 괴롭힘의 심각성과 지속성은 여전히 해소되지 않아, 보다 지속적이고 정밀한 실태조사가 요구됨
  - 현재의 간헐적 조사 방식으로는 청년, 여성, 하급 직급 등 취약 집단에 대한 발생률 추이 파악, 조직문화 변화에 대한 평가, 신고 및 대응체계의 실효성 진단 등이 제한적임
  - 직장 내 괴롭힘 실태조사를 매년 정기적으로 실시하고, 그 결과를 공개함으로써 사회 전체가 문제를 인식하고 공동의 해결 방안을 모색해야 함

### □ 신고인 신원 노출 금지 및 제3자 신고 활성화

- 현행 「근로기준법」 제76조의3 제7항은 직장 내 괴롭힘 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자의 의사에 반하여 누설하지 못하도록 규정하고 있으나, 실제 조직 내에서는 신고인의 신원이 사실상 노출되는 구조적 한계가 존재함<sup>13)</sup>
  - 이로 인해 신고 회피 현상이 지속되고 있으며, 이는 직장 내 괴롭힘 제도의 실효성

---

13) 근로기준법 제76조의3 제7항 : 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

확보에 큰 장애로 작용하고 있음

- 개선 과제로 △익명성 보장을 위한 안전한 디지털 신고체계 구축 △내부 고발자 보호 원칙의 실효적 강화 △노무 제공자 및 제3자가 신뢰할 수 있는 공적 신고 창구 확보 등이 필요함
- 이를 통해 신고에 대한 심리적·제도적 장벽을 낮추고, 조직 내부의 자정 기능을 제도적으로 유도할 수 있음

#### □ 신고 제도의 오남용 방지를 위한 명확한 기준 마련

- 고용노동부의 『직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)』에는 구체적인 사례는 제시되어 있으나, 오남용 방지 가이드라인은 부재하여 대책 마련이 시급함
  - 일부 현장에서는 오남용된 신고로 사용자나 동료가 부당한 피해를 보는 사례가 발생하고 있으며, 이러한 부작용은 제도 전반의 신뢰도와 실효성을 저해하는 요인으로 지적되고 있음
  - 제도의 남용을 방지하고 본래의 취지를 살리기 위해서는, 향후 매뉴얼 개정 및 관련 법령 정비 시 오남용 대응 기준과 예방·보호 절차를 체계적으로 마련할 필요가 있음
- 특히 오남용 방지를 위해 핵심 판단 요소로 제시된 ‘업무상 적정범위’<sup>14)</sup>의 개념이 모호하여, 관계자 모두가 주관적 해석에 의존할 수밖에 없는 구조적 문제가 있으며, 이에 대한 명확한 기준 마련이 시급함
  - 현행 「근로기준법」에는 직장 내 괴롭힘 관련 입증 책임의 주체나 기준에 대한 명시적 규정이 부재하여, 신고자가 무엇을 어느 정도 수준까지 입증해야 하는지가 불명확함
  - 이로 인해 동일한 사안임에도 불구하고 사건 처리 결과에 편차가 발생하며, 제도의 신뢰성과 일관성 확보에 한계가 존재함

#### □ 입증 책임에 대한 제도적 가이드라인 마련

- 신고자에게 입증 책임을 지우는 현재 구조는, 정작 신고자가 무엇을 어떻게 신고하고 입증해야 하는지에 대한 구체적인 안내가 부족하다는 점에서 제도 운용의 비효율성과 부작용을 초래하고 있음
  - 입증 범위와 책임에 대한 가이드라인 없이 진행되는 신고는 허위·악의적

---

14) 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

신고의 여지를 줄 뿐만 아니라, 사용자에게 과도한 행정 부담을 초래하고 조직 내 갈등을 유발하는 원인이 되기도 함

- 신고자의 관점에서 신고 대상, 증거의 수준, 입증 방식 등에 대한 명확한 기준과 절차를 사전에 안내하는 제도적 장치가 마련되어야 함
- 입증 책임에 대한 가이드라인 마련은 책임 있는 신고를 유도하고, 신고자와 사용자 모두가 제도의 정당성과 공정성을 신뢰할 수 있도록 하는 핵심 장치로 기능할 수 있음

## 6. 맺음말

- 법 시행 5년, 직장 내 괴롭힘에 가장 취약한 2030 청년 세대의 경험과 문제 인식을 바탕으로, 제도의 미비점을 철저히 점검하고 실효성 있는 개선책을 마련하는 것이 시급
- 지금까지 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 전 노동자를 대상으로 연구·조사가 이루어졌으나, 제도 적용의 중심에 있는 2030 청년 세대에 대한 특화된 실태조사와 연구는 매우 부족한 실정임
- 국회와 정부는 2030 청년 세대의 현실을 반영한 실효성 있는 제도 개선을 위해 더 적극적인 역할을 해야 함
- 아울러, 기성세대는 ‘나 때는 그랬다’라는 인식에서 벗어나, 2030 청년 세대의 인격과 권리를 존중하는 건강한 직장 문화 조성을 위해 적극적인 변화와 노력을 기울여야 함
- 직장 내 괴롭힘 제도의 실질적 효과는 법 개정만으로 확보되기 어려우며, 장기적으로는 조직문화 전반에 걸친 변화와 제도의 현장 적용에 관한 지속적 연구가 병행되어야 함

<끝>