

이슈페이퍼

직장 내 괴롭힘 성립기준 및 사업장 모니터링 체계 구축 연구

서유정·김종우

이슈페이퍼

직장 내 괴롭힘 성립기준 및 사업장 모니터링 체계 구축 연구

서유정·김종우

직장 내 괴롭힘 성립기준 및 사업장 모니터링 체계 구축 연구

서유정¹⁾·김종우

〈 목 차 〉

I. 서론	2
II. 연구방법	8
III. 결과	10
IV. 결론	28
참고문헌	31
부록	33

연구의 개요

2023년 3월 「직업교육훈련촉진법」개정으로 현장실습생도 직장 내 괴롭힘 보호대상에 포함됨. 그러나 국내 직장 내 괴롭힘 개념의 모호성 때문에 다년간 직장생활을 해 온 일반 근로자도 괴롭힘의 범위를 잘 알지 못하며, 심지어 전문가조차 의견이 분분한 현실임. 단위 사업장에서는 개념의 모호성을 악용하여 행위 자체의 특성보다 행위자의 권력 및 영향력에 따라 의사결정이 이뤄지기도 함. 그 결과, 같은 사업장 안에서 괴롭힘으로 보기 모호한 행위는 인정되면서 정작 명백한 괴롭힘은 인정되거나 징계되지 않는 일이 발생하고 있음. 본 연구는 근로자와 현장실습생 모두가 괴롭힘으로부터 보호받을 권리를 충실히 누릴 수 있도록, 괴롭힘의 성립기준을 명확히하고, 사업장의 조치를 모니터링하는 한편, 사후구제 중심에서 예방 중심으로 정책의 방향을 개선하기 위한 제언을 하였음.

- 주제어: 직장 내 괴롭힘, 현장실습생 괴롭힘, 괴롭힘 성립기준, 괴롭힘 개념, 사업장 모니터링, 예방교육

¹⁾ 한국직업능력연구원 (E-mail: nad08doc@krivet.re.kr)

I. 서론

1. 현장실습생까지 확대된 직장 내 괴롭힘 방지법

2023년 3월 「직업교육훈련촉진법」 개정을 통해 현장실습생도 직장 내 괴롭힘으로부터 보호받을 수 있는 법적 기반이 마련되었다. 개정법과 함께 우리나라는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 세계적으로 가장 강력한 처벌조항을 가진 국가 중 하나로 대두되게 되었다(〈표 1〉 참조). 특히 현장실습생을 대상으로 하는 괴롭힘에 대해서는 5년 이하 징역, 5천만 원 이하 벌금으로 매우 강력한 처벌이 적용된다.

〈표 1〉 처벌조항을 보유한 직장 내 괴롭힘 방지법 시행국의 관련 법령²⁾

국가	관련 법령	특징
대한민국	근로기준법 산업재해보상보험법 산업안전보건법 고용보험법 직업교육훈련촉진법	· 괴롭힘의 산재 인정, 괴롭힘 피해로 이직 시 실업급여 인정 · 사용자 사법처벌조항 - 500만 원 이하 과태료: 신고접수 이후의 부적절한 조치, 관련 취업 규칙 미작성 등 - 1000만 원 이하 과태료: 사용자와 사용자 친족의 직접 가해 행위 - 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금: 고객의 폭언에 대한 조치를 요구하는 근로자에 대한 인사상의 불이익 등 - 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금: 괴롭힘을 신고한 피해자에 대한 인사상의 불이익 - 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금: 실습생 대상 업무강요 또는 폭행·감금·협박시
프랑스	Social modernization 2002	· 사용자의 예방 및 대응책임 · 가해자의 사법처벌조항(최대 징역 2년, 30,000유로 벌금) ※입증책임: 신고자의 합리적 초기 증거+이후 사용자/행위자 책임
브라질	State Law of Rio de Janeiro no. 3.921 of 2002	· 사용자에게 괴롭힘 가해자 징계 의무 명시
	Law No. 11.514 of 2007	· 사용자가 직장 내 괴롭힘으로 유죄가 선고된 공공조직의 공적자금 에이전시의 대출/지원금 지급·갱신 금지
	Law No. 11.948 of 2009	· 사용자가 직장 내 괴롭힘으로 유죄가 선고된 민간조직의 국가개발은행(National Development Bank)과 브라질개발은행(Brazilian Development Bank)의 대출금/지원금 지급·갱신 금지
노르웨이	Working Environment Act 2005	· 사용자의 예방 및 대응책임, 위반 시 사법처벌조항(최대 징역 2년 또는 벌금) · 가해자 사법처벌조항(최대 징역 1년 또는 벌금) · 사업장 안전 조항에 괴롭힘 포함 ※입증책임: 신고자의 합리적 초기 증거+이후 사용자/행위자 책임

2) 해외에서 우리나라와 같이 포괄적인 범위의 괴롭힘 방지법을 시행하는 국가는 약 20여 곳이며, 그중 처벌조항을 보유한 곳은 7곳에 불과하다.

국가	관련 법령	특징
호주	Work Health and Safety Act 2011 Fair Work Amendment Act 2013	· 직장 내 괴롭힘이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향 인정 · 사용자의 예방 및 대응책임, 법적 책임 부여
	Crimes Amendment(Bullying) Act 2011	(빅토리아 주에서 시행 중인 법령) · 직장 내 괴롭힘에 대한 최초의 형법 · 가해자 사법처벌조항 (최대 징역 10년)
	Online Safety Act 2021	· 호주의 모든 성인을 온라인 학대로부터 보호 · 학대적이거나 유해한 온라인 콘텐츠 제거(인터넷 제공자와 호스트 대상 무거운 벌금 부과) · 주정부 간의 관련법의 격차 해소
루마니아	Law no. 167/2020	· 사용자의 예방 및 대응책임, 괴롭힘 방지 시의 처벌(최대 40,000유로) · 가해자 최대 3,000유로 벌금
버뮤다	Employment Act-Revised 2021	· 사용자의 대응 및 근로자 보호 의무(위반 시 과태료 최대 5,000달러, 형벌적 벌금 10,000달러)
룩셈부르크	Labour Code 2023	· 사용자의 예방, 대응 및 근로자 보호 의무 · 사용자의 괴롭힘 행위를 거부하거나 항의하는 근로자 보호 의무 · 사용자 의무 위반 시 과태료 25,000유로, 반복되면 50,000유로 · 가해자 과태료 251-2,500유로, 2년 이내 재신고되면 502-5,000유로

*출처: 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구.

2. 직장 내 괴롭힘 판단기준의 혼란

가. 국내 직장 내 괴롭힘 판단기준의 모호성

그러나 강력한 처벌조항에도 불구하고 우리나라의 직장 내 괴롭힘 판단기준은 주관적인 기준에 의존하며, 그 모호성이 지속적으로 비판되어 왔다(예: 이준희, 2020). 「근로기준법」 제76조의 2는 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정의하고 있다. 이러한 정의의 해석을 바탕으로 현장에서 괴롭힘 판단에 활용하는 기준은 기본적으로 세 가지이나, ‘이용하여’라는 단어를 고의성의 기준으로 보고 판단하는 사례들도 있다.

- 힘의 불균형: 지위 및 관계 등의 우위
- 상식적인 범위: 업무상 적정 범위를 넘어
- 피해자에게 악영향: 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
- (추가) 가해자의 의도: 우위를 이용하여

이러한 법적 정의와 기준에는 국제적으로 통용되는 괴롭힘의 핵심 요소(지속·반복성: Einarsen 외, 2003)가 배제되어 있으며, 주관적인 판단에 의존한다는 문제가 있다.

나. 괴롭힘 행위의 객관적인 특성에 집중하는 해외 국가의 판단기준

우리나라와는 달리 괴롭힘 판단 시 해외에서는 괴롭힘 행위의 특성 자체에 집중하는 기준

에 집중한다(〈표 2〉 참조). 주변의 정황적 판단요소도 판결에 반영되기는 하지만 주요 쟁점은 행위의 특성이다(예: Mondaq, 2014.6.2.; Reyes, 2021.4.29.).

〈표 2〉 국내외의 직장 내 괴롭힘 판단기준

국가/주	행위요소		정황적 요소			
	지속·반복성	상식적인 범위	피해자에게 끼치는 악영향	가해자 의도	힘의 불균형	
차별조항 보유국	대한민국	○	○	○	○	○
	프랑스	○		○	○	
	브라질	○		○	○	
	노르웨이	○		○	○	
	호주	○	○	○		
	루마니아	(○)		○	○	○
	버뮤다	○		○	○	
사용자에게 예방 및 사건대응 의무 부여	룩셈부르크	○		○		
	스웨덴	(○)		○		
	네덜란드	○				○
	벨기에	○		○	○	
	아일랜드	○	○	○		
	폴란드	○		○	○	
	캐나다 온타리오	○	○			
	캐나다 매니토바	○		○		○
	지브롤터	○	○	○	○	
	일본		○	○		○
사용자에게 사건대응 의무 미부여	미국 푸에르토리코	○	○	○	○	
	덴마크	○	○	○		
	캐나다 퀘벡	○		○		
	캐나다 브리티시 컬럼비아		○	○		
	미국 캘리포니아		○		○	
	미국 테네시	○	○	○		
	미국 유타	○	○	○		
	해외의 적용 국가 수	20	11	20	10	4

*()는 법적 정의를 보완하는 현장기준에 적용된 경우를 포함.

**캐나다와 미국은 연방법 없이 주정부에만 관련 법 존재

***표 재구성: 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구.

해외의 판례에서는 행위가 괴롭힘으로 성립할 수 있는 기준을 충족하면 괴롭힘으로 인정되며, 충족하지 못하면 신고인이 패소하게 된다(〈표 3〉 참조). 반면, 우리나라는 직위 및 관계상의 우위과 같은 정황적 요소가 판단의 쟁점이 되기도 한다(윤혜영, 2023).

〈표 3〉 해외 국가의 직장 내 괴롭힘 판례

구분	지브롤터		아일랜드	캐나다(온타리오)
판정기관	고용재판소	법원	법원	법원
사건내용	·신고인: 직원 ·피신고인: 관리자 ·구체적인 사건 배경 및 내용 공유X ·신고인은 지속적인 업무 지적 및 차별대우 끝에 부당해고를 당했음을 주장	·신고인: 병리학자 ·피신고인: 병원장 ·신고인과 피신고인 사이에 환자의 진단과 관련된 언쟁 발생, 피신고인이 신고인의 어깨를 밀치고, 목소리를 높였으며, 부적절한 단어 사용. ·고용재판소에서는 피신고인 패소	·신고인: 특수학생 학습보조 ·피신고인: 교장 신고인의 업무상 실수에 대한 피신고인의 반복적 징계 위협, 근평결정 시 신고인에게 불리한 자료 제공 및 신고인의 업무능력을 폄훼하는 발언 ·신고인은 1년 이상 해당 행위를 겪었다고 주장했으며, 스트레스성 질환으로 병가 사용	·신고인: 월마트 직원 ·피신고인: 점장 ·피신고인이 신고인을 퇴사하게 하려는 의도로 노골적인 폭언과 동료들 앞에서 굴욕감을 느끼게 만드는 행위를 6개월 이상, 거의 매일 반복, 스트레스로 인한 건강악화로 신고인 퇴사
입증책임	신고인의 확고한 초기 증거 + 이후 사용자/가해자 책임		·신고인 입증책임	·신고인 입증책임
판단기준의 쟁점	·상식적인 범위+피해자에게 끼친 악영향 행위가 상식적인 범위 관리행위에 해당, 피해자가 가해진 영향이 괴롭힘으로 볼 만큼 부정적이지 않음. 행위자 의도는 판단 기준에서 배제해도 된다는 판결	·지속성 일회성으로 발생한 것은 괴롭힘이 인정될 수 없다는 판결	·지속기간과 반복성 신고인은 1년 이상 괴롭힘 겪었음을 주장하지만, 법정에서 입증된 괴롭힘 행위는 6개월, 주 1회 미만	·지속기간과 반복성+ 피해자에게 끼친 악영향 6개월 이상 거의 매일, 건강 악화로 퇴사
결론	·신고인 패소	·신고인 패소	·신고인 패소	·신고인 승소

*자료 출처: 서유정 외(2022), Mondaq(2014.6.2.), Mondaq(2018.6.7.), Reyes(2021.4.29.)

다. 불링(Bullying)과 해라스먼트(Harassment)의 구분

해외에서 직장 내 괴롭힘을 판단할 때 핵심적인 기준이 되는 것은 지속·반복성이지만, 모든 행위에 지속·반복성을 적용하는 것은 아니다. 일부 유형의 괴롭힘은 일회성으로 발생해도 괴롭힘으로 인정되기도 한다. 이런 괴롭힘을 보통 harassment로 구분하고, 지속·반복성을 적용하는 괴롭힘은 bullying으로 구분한다. 국제적으로 직장 내 harassment 방지법은 여러 개발도상국에서도 볼 수 있을만큼 흔한 반면, 직장 내 bullying 방지법은 약 20여 개 국가에만 존재한다. 우리나라에서는 두 단어 모두 괴롭힘으로 번역되면서 그에 따른 혼란도 발생하고 있다. Bullying에 해당하는 행위가 일회성으로 발생해도 괴롭힘으로 인정되거나, 심각한 harassment 행위가 일회성이었다는 이유로 인정되지 않기도 한다.

<표 4> 불링(Bullying)과 해라스먼트(Harassment)의 구분

연구자	Bullying	Harassment
Gilmour & Hamlin (2003)	·지속적으로 반복되는 행위 ·시간에 따라 강도가 강해지는 행위	·일회성으로 발생해도 성립할 수 있는 행위
Jones (2006)	·심리적인 행위(최소한 시작 단계에는)	·인종, 성별, 장애, 편견, 차별과 관련된 행위 ·신체적이거나 성적인 행위
Vega & Comer (2005)	·포괄적인 행위	·구체적인 행위
Matthiesen (2008)	·일정 시간 이상 지속된 행위	·일회성으로 발생해도 성립할 수 있는 행위
Raver & Barling (2008)	·Harassment를 포함하는 포괄적 개념 (umbrella term)	·Bullying에 비해 제한된 범위의 구체적인 행위
유사 용어	Mobbing, Generic Harassment, Moral Harassment, Psychological Harassment, Emotional Abuse, Offensive Act 등	-
관련 법 보유	약 20여 개국	개발국과 개발도상국 포함 다수

*표 재구성: 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구.

괴롭힘의 지속·반복성에 대해서도 구체적인 기준을 적용한 연구들이 있다. 가장 흔히 활용된 지속성의 기준은 6개월이며, 반복성은 주 1회다.

<표 5> 괴롭힘 성립을 위한 지속성과 반복성의 기준

구분	관련 연구
지속성	3개월 이상 Baldry & Farrington (1999)(학교 괴롭힘)
	6개월 이상 Agervold (2007), Einarsen & Skogstad (1996), Einarsen et al. (2003), Hoel & Cooper (2000), Leymann (1996), Mikkelsen & Einarsen (2010), Niedhammer et al. (2007), Nielsen et al. (2008), Rahm et al. (2019), Vartia (1996)
	1년 Salin (2001)
반복성	가끔 (occasionally) Salin (2001)
	자주 (often) Vartia (1996)
	주 1회 이상 Agervold (2007), Einarsen & Skogstad (1996), Hoel & Cooper (2000), Leymann (1996), Mikkelsen & Einarsen (2010), Niedhammer et al. (2007), Nielsen et al. (2008), Notelaers & Einarsen (2008), Rahm et al (2019), Tsuno et al. (2010), Vartia (1996), Zapf et al. (2003)
	주 2회 이상 Hogan et al. (2020)

*표 출처: 서유정 외(2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁해결 방안 연구.

3. 사업장의 낮은 인식 수준과 전문성 부족

직장 내 괴롭힘의 예방과 대응에 대한 사업장의 책임의식 부재와 사용자 스스로 가해행위를 하는 문제는 꾸준히 지적되어 왔다(서유정, 2023c; 윤우일, 2021). 사업장의 낮은 인식 수준과 부적절한 대응은 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 가장 먼저 직장 내 bullying 방지법을 시행한 스웨덴에서는 사업장의 구체적 지침 부재와 관리직의 사건 대응절차 인지 부족 등에 대한 문제가 제기되었다(Cicerali & Cicerali, 2016). 다만 스웨덴은 워낙 피해율이 낮기 때문에 신고 자체가 접수되는 일이 드물어 관리자가 신고에 대응해 볼 경험이 부족하다는 점도 고려할 필요는 있다. 지침과 전문성을 활용할 일이 없기 때문에 방지되는 것이다. 연방법 없이 일부 주 정부에서 bullying 방지법을 시행하는 미국에서는 사업장의 지침 부재와 불명확한 지침, 같은 사업장 안에서도 관리자 간에 해석이 다르다는 문제가 지적되었다(Cowan, 2011). 그 외에 다른 국가에서도 사업장이 직장 내 괴롭힘 사건에 부적절하게 대응하거나, 괴롭힘을 성과관리의 수단으로 보는 등의 문제가 발생하고 있다.

〈표 6〉 해외 사업장의 직장 내 괴롭힘 사건 대응

국가	조사 대상	결과	출처
스웨덴	관리자	·구체적인 지침의 부재 또는 관리자의 관련 사항 인지 수준 낮음 (낮은 피해율로 관리자 사건대응경험 부족) ·중재 중심의 사건 대응	Cicerali & Cicerali(2016)
미국	관리자	·괴롭힘 관련 지침의 부재 또는 직접 '괴롭힘'이라는 단어를 언급하지 않는 관련 지침 ·같은 사업장의 관리자 간에 서로 다른 지침 해석	Cowan(2011)
영국	인사 담당자	·사측의 가해행위 두둔(괴롭힘을 성과관리를 위해 필요한 행위 또는 관리역량 부족으로 해석) ·인사담당자가 권력자인 가해자의 행위를 지적하기 어렵다는 문제 ·사업장의 지칭상 피해자가 가해자(직속상사)에게 신고해야 한다는 문제	Harrington 외(2013)
호주	HR 컨설턴트	·괴롭힘을 단순 대인갈등으로 취급하고 부적절한 대응절차 시행 후 사후관리 없이 방치	Jenkins(2011)
뉴질랜드	인사 담당자	·담당자의 역량 부족(조사 및 결과 해석 역량, 적절한 조치절차를 수행하기 위한 역량)	Catley 외 (2017)

*표 출처: 서유정(2023c). 판단과 절차의 카오스: 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 절차 미준수 사례 연구.

우리나라는 사업장의 문제뿐만 아니라 노동청의 근로감독관조차 전문성과 역량을 보장하지 못한다는 문제가 있다(심선희, 2020). 허위 신고 사례에서도 피신고인 중 2/3, 목격자 중 절반 가량이 근로감독관과 기타 외부기관 괴롭힘 신고 담당자의 전문성과 공정성 부족으로 인한 피해를 직접 겪거나 목격했다(서유정·박윤희, 2023). 근로감독관의 전문성을 확신할 수 없는 상황에서 사업장 내부 인력의 역량 부족은 더욱 심각한 수준일 것으로 짐작할 수 있다.

4. 괴롭힘 판단기준 개선과 사업장 모니터링 체계의 필요성

위에서 살펴봤듯이 우리나라의 직장 내 괴롭힘 대응정책은 모호한 판단기준과 사업장의 책임의식 부재, 담당 인력의 역량 부족 등으로 구멍이 발생하고 있다. 일부 근로자와 사용자가 판단기준의 모호성을 악용하여 괴롭힘 신고를 개인의 이익 또는 사업장의 정리해고 수단으로 악용하고 있기도 하다(김승현, 2023; 서유정, 2023b). 또한 사업장의 신고 대응절차를 지키지 않거나, 표면적인 절차만 지킬 뿐 편법·위법적 조치를 하기도 한다(서유정, 2023c). 고용노동부에서 지속적으로 괴롭힘 대응 매뉴얼을 발간하고 있지만 그런 매뉴얼의 문제점도 지적되고 있다(예: 이준희, 2019).

이런 문제들로 인해 법령 시행 이후 다년간 괴롭힘 예방교육을 반복적으로 학습한 일반 근로자조차 직장 내 괴롭힘의 개념과 관련 권리를 이해하기 어려우며, 보호받을 권리를 적절히 누리지 못하고 있다. 처음으로 사업장에 진입하게 되는 현장실습생은 더더욱 큰 혼란을 겪을 것으로 예상된다. 또한 일반 근로자를 대상으로도 경영진의 괴롭힘 신고 무마 시도와 부적절한 조치, 신고 후의 2차 가해 등의 문제가 발생한다. 실습이 정식 고용계약으로 이어질 것 희망하는 현장실습생은 일반 근로자보다도 사측의 부당행위에 더욱 취약할 수 밖에 없다. 개정된 직업교육훈련촉진법을 포함하여 직장 내 괴롭힘을 방지하는 법령이 실효성을 거두기 위해서는 괴롭힘의 판단기준을 명확히 하고, 사업장에서 편법·위법적 조치가 발생하지 않도록 밀착 모니터링할 필요가 있다. 본 연구에서는 괴롭힘의 지속·반복성 기준을 구체화하고, 사업장의 괴롭힘 예방 및 신고 대응을 모니터링하기 위한 체계 방안을 마련하고자 한다.

II. 연구 방법

본 연구의 목적은 현장의 직장 내 괴롭힘 판단을 돕기 위해 괴롭힘 행위 유형별로 구체적 인 지속·반복성 기준을 마련하고, 사업장의 모니터링 체계(안)를 제언하는 것이다. 연구의 목적을 위해 문헌연구, 설문조사, 전문가 자문 등을 시행하였다.

1. 문헌연구

문헌연구는 연구의 배경을 살펴보고, 설문조사 문항 구성과 사업장 모니터링 체계(안) 구성을 하기 위해 국내외 관련 선행연구와 법령, 판례, 국가별 지침서 등을 검토하였다.

2. 설문조사

행위 유형별 괴롭힘 성립기준을 마련하기 위해 재직 중인 응답자 1,200명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 문항의 구성은 서유정·이지은(2016)³⁾의 연구에서 활용한 반복성 기준 조사 문항을 바탕으로 하였으며, 지속성 기준 조사를 위한 문항을 추가하였다. 또한 성별, 연령대, 직급, 실제 괴롭힘 피해 경험, 괴롭힘 신고 관여 참여 경험 등이 응답에 영향을 줄 가능성을 고려하여 관련 문항을 함께 조사하였다(〈부록 1〉 참조).

〈표 7〉 설문조사 문항의 구조

구분	세부 문항
근로자 특성	성별, 연령, 직급, 직무 형태, 계약형태 등
직장 내 괴롭힘 피해 경험	최근 6개월간 직장 괴롭힘 행위 유형별 경험 빈도(행위척도) 직장 내 괴롭힘 피해 인지(자기보고식) 허위신고의 직·간접적 경험
괴롭힘 신고 관여 경험	직장 내 괴롭힘 사건 신고접수 및 대응 경험
현행법에 대한 인식	현행법 효과성, 현행법 개선 방안, 신뢰할 수 있는 모니터링 주체

남녀 성비를 고려한 할당표집을 진행한 결과, 여성은 총 598명, 남성은 총 602명이 응답했다. 균형 있는 지표의 도출을 위해 응답자 중 600명은 본인을 피해자로 가정하고 응답하도록 했으며, 600명은 가해자로 신고되었다고 가정하도록 했다. 응답자의 기본적인 특성은 〈표 8〉과 같았다.

〈표 8〉 응답자 기본 특성

(단위: 명, %)

구분	전체	성별		연령대				
		여	남	20대	30대	40대	50대	60대
피해자 가정 그룹	600 (100.0)	305 (50.8)	295 (49.2)	72 (12.0)	194 (32.3)	182 (30.3)	124 (20.7)	28 (4.7)
가해자 가정 그룹	600 (100.0)	293 (48.8)	307 (51.8)	62 (10.3)	199 (33.2)	186 (31.0)	129 (21.5)	24 (4.0)

3. 전문가 검토

전문가 검토는 〈표 9〉과 같은 내용으로 진행되었다.

3) 서유정·이지은(2016)의 연구에서는 반복성의 기준만 적용하여 분석함.

〈표 9〉 전문가 검토 일정 및 관련 사항

날짜	참석자	회의 내용
2023. 8. 17	노무사, 변호사	괴롭힘 성립기준 판단을 위한 설문문항 검토
2023. 10. 17.	직업계고 교사	현장실습생을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하기 위해 필요한 조치 사항 논의
2023. 10. 24	해외 전문가(벨기에)	벨기에 사례 공유
2023. 10. 27	변호사, 노무사, 연구자, 사업장 담당자	사업장의 직장 내 괴롭힘 대응 관련 실무적인 이슈 논의
2023. 11. 1	변호사, 노무사, 사업장 담당자	직장 내 괴롭힘 행위 유형별 성립기준 타당성 검토 지속·반복성 예외 기준 도출

4. FGI

FGI는 〈표 10〉과 같은 내용으로 진행되었다.

〈표 10〉 면담조사 일정 및 관련 사항

날짜	참석자	회의 내용
2023. 11. 2	괴롭힘 피해자 (과거 현장실습생)	현장실습생에게 필요한 지원 및 대응책
2023. 11. 6		

Ⅲ. 결과

1. 직장 내 괴롭힘 성립기준 분석

1) 성립기준에 대한 응답에 영향을 줄 수 있는 변인 분석

· 직장 내 괴롭힘 피해율

응답자의 괴롭힘 피해 경험은 판단기준에 큰 영향을 줄 수 있는 요소로 짐작해 볼 수 있다. 본 연구의 응답자 집단이 특히 피해율이 높거나 낮은 편이라면 그로 인한 응답의 쏠림 현상이 발생할 수 있다. 응답자의 피해율을 분석한 결과는 다음과 같았다. 선행연구에서 흔히 괴롭힘 피해자를 분류하는 방식을 활용하여(예: 서유정·이지은, 2016), 25개의 괴롭힘 행위 유형을 활용한 행위척도 피해자와 스스로 괴롭힘을 당했다고 인지하는 자기보고 피해자로 분류하였다. 〈표 5〉의 선행연구에서 확인된 기준에 따라 행위척도 피해자는 ‘(응답시점으로부터) 6개월간 25개의 괴롭힘 행위 유형 중 1개 이상을 주 1회 이상 경험한 사람’으로 분류했다. 자기보고 피해자는 ‘스스로 3개월 이상⁴⁾, 주 1회 이상 괴롭힘을 당했다고 생각하는 사람’으로 분류했다.

〈표 11〉 괴롭힘 피해율 및 특성

(단위: 명, %)

구분	전체	성별		연령대				
		여	남	20대	30대	40대	50대	60대
행위척도 피해자	231 (19.3)	125 (20.9)	106 (17.6)	36 (26.9)	96 (24.4)	62 (16.8)	31 (12.3)	6 (11.5)
자기보고 피해자	35 (2.9)	20 (3.3)	15 (2.5)	7 (5.2)	12 (3.1)	9 (2.4)	6 (2.4)	1 (1.9)

유사한 방식으로 국내에서 괴롭힘 피해율을 조사한 선행연구 결과를 보면 행위척도 피해율은 5.8%~25.0% 사이, 자기보고 피해율은 3.5%~12.9%였다(서유정·이지은, 2016). 본 연구의 결과를 보면, 자기보고 피해율은 선행연구의 범위보다 낮았으나, 행위 척도 피해율은 선행연구의 범위 안에 들어 있다. 또한 선행연구는 모두 직장 내 괴롭힘 방지법 시행 이전에 조사되었다는 점을 고려하면, 이번 조사의 결과는 직장 내 괴롭힘 방지법 시행의 효과를 봤을 가능성도 고려할 수 있다. 따라서 본 연구에 응답한 집단의 피해율이 특별히 낮다고 볼 수는 없다고 판단된다. 다만 법령의 효과를 고려한다면, 행위척도 피해율은 다소 높은 편에 속할 가능성도 있다.

행위척도 피해자와 자기보고 피해자의 합집합은 236명(19.7%)으로 대부분의 자기보고 피해자가 행위척도 피해자이기도 했다. 본 연구에서는 이 합집합을 피해자 집단으로 구분하였다.

·직장 내 괴롭힘 신고 관여 경험

괴롭힘 피해율 외에 실제로 괴롭힘 피해를 신고하거나 신고에 관여해 본 경험도 응답에 영향을 줄 수 있으므로, 괴롭힘 신고에 관여한 경험이 있는 응답자의 비율을 조사하였다. 피해자로서 괴롭힘을 신고해 본 경험이 있다고 답한 응답자는 3.3%, 행위자로 신고되었다고 답한 응답자는 0.8%, 목격자로 증언했다는 응답자는 4.8%, 사건 접수와 대응에 참여했다는 응답자는 3.8%였다. 각 유형별로 판단기준 결정에 영향을 받는 방향이 서로 다를 수 있으므로 피해자, 행위자, 목격자, 접수·대응 참여자는 합집합을 구하지 않고 각각 집단을 구분하였다.

4) 자기보고 피해자도 6개월 이상으로 적용하고자 했으나 피해율이 미미했으므로 지속성의 최저 기준인 3개월로 기간을 적용함.

〈표 12〉 직장 내 괴롭힘 신고 관여 경험

구분	전체	성별		연령대				
		여	남	20대	30대	40대	50대	60대
피해자	40 (3.3)	21 (3.5)	19 (3.2)	4 (3.0)	18 (4.6)	10 (2.7)	6 (2.4)	2 (3.8)
행위자	10 (0.8)	5 (0.8)	5 (0.8)	1 (0.7)	2 (0.5)	5 (1.4)	1 (0.4)	1 (1.9)
목격자	58 (4.8)	31 (5.2)	27 (4.5)	9 (6.7)	22 (5.6)	20 (5.4)	5 (2.0)	2 (3.8)
사건 접수·대응 참여	46 (3.8)	16 (2.7)	30 (5.0)	1 (0.7)	12 (3.1)	16 (4.3)	15 (5.9)	2 (3.8)

·허위 괴롭힘 신고의 직·간접 경험

허위 괴롭힘 신고와 관련된 경험 역시 판단기준에 영향을 줄 수 있는 요소라는 점을 고려하여 응답자의 허위신고 직·간접 경험을 조사하였다. 서유정·박윤희(2023)의 선행연구에서는 사건의 내용까지 일일이 검토하여 명백한 허위신고만을 분류하여 통계분석한 반면⁵⁾, 설문조사로 진행한 본 연구에서는 모든 사건의 내용을 검토할 수 없었다. 따라서 허위신고를 접했다는 응답자 스스로의 인식 정도만을 조사했으며, 실제로는 허위신고가 아닌 사건도 포함되었을 가능성도 있다. 다만, 괴롭힘 판단기준에 대한 응답에 영향을 주는 것은 해당 사건이 명백한 허위신고인지의 여부 이상으로 스스로가 허위신고를 당했거나 목격했다고 보는 인식 그 자체일 것이라고 판단했다.

〈표 13〉 허위신고 피해율 및 특성

(단위: 명, %)

구분	전체	성별		연령대				
		여	남	20대	30대	40대	50대	60대
허위신고 당함	17 (1.4)	8 (1.3)	9 (1.5)	2 (1.5)	9 (2.3)	4 (1.1)	2 (0.8)	0 (0.0)
허위신고 목격	29 (2.4)	16 (2.7)	13 (2.2)	2 (1.5)	15 (3.8)	7 (1.9)	2 (0.8)	3 (5.8)
허위신고 협박을 당함	19 (1.6)	14 (2.3)	5 (0.8)	0 (0.0)	6 (1.5)	7 (1.9)	5 (2.0)	1 (1.9)
허위신고 협박 목격	24 (2.0)	12 (2.0)	12 (2.0)	1 (0.7)	10 (2.5)	8 (2.2)	4 (1.6)	1 (1.9)

위에서 허위신고를 직·간접적으로 경험한 응답자의 합집합은 84명(7.0%)였다. 본 연구에서는 이 합집합을 허위신고 경험자로 분류하였다.

·피해자 가정 그룹과 가해자 가정 그룹의 응답자 분포

5) 서유정·박윤희(2023)의 연구에서도 명백한 허위신고를 따로 분류하지 않았을 때는 피신고인 중 남성, 40-50대의 비율이 높았다. 명백한 허위신고를 분류한 이후에는 피신고인 중 여성, 30대의 비율이 높았다.

다음은 괴롭힘 행위 유형별 판단기준 수립을 위한 설문조사 결과를 분석하였다. 먼저 조사 결과에 영향을 줄 가능성이 있는 요인별로 응답자가 균등하게 분포되었는지 확인하였다. 그 결과 전반적으로 피해자 가정 그룹과 가해자 가정 그룹 사이에 각 요인 집단별 응답자가 균등하게 분포했음을 확인할 수 있었다. 계약 형태에 대해서만 유의미하게 쏠림 현상이 있었으며, 정규직과 간접고용 집단은 가해자 가정 그룹에 더 많이 분포하고, 계약직은 피해자 가정 그룹에 더 많이 분포하였다. 그 외의 모든 요인에 대해서는 유의미한 쏠림 현상이 발생하지 않았다.

〈표 14〉 피해자 가정 그룹과 가해자 가정 그룹의 응답자 분포

(단위: 명, %)

구분		피해자 가정	가해자 가정	x2	구분		피해자 가정	가해자 가정	x2
성별	남	295 (49.0)	307 (51.0)	not sig.	실제 괴롭힘 경험	피해자	108 (45.8)	128 (54.2)	not sig.
	여	305 (51.0)	293 (49.0)			비피해자	492 (51.0)	472 (49.0)	
연령	20대	72 (53.7)	62 (46.3)	not sig.	직급	임원급	57 (47.1)	64 (52.9)	not sig.
	30대	194 (49.4)	199 (50.6)			상급 관리직	88 (46.1)	103 (53.9)	
		40대	182 (49.5)			186 (50.5)	중간 관리직	181 (51.9)	
	50대		124 (49.0)			129 (51.0)	평사원 (후임有)	141 (50.9)	
		60대	28 (53.8)			24 (46.2)	평사원 (후임無)	133 (50.8)	
직무형태	사무직	400 (48.9)	418 (51.1)	not sig.	허위신고 경험	유경험 ⁶⁾	43 (51.2)	41 (48.8)	not sig.
	비사무직	200 (52.4)	182 (47.6)			무경험	557 (49.9)	559 (50.1)	
계약형태	정규직	480 (49.1)	498 (50.9)	<.05	괴롭힘 신고 관련 경험	피해자	18 (45.0)	22 (55.0)	not sig.
		계약직 (직접 고용)	99 (58.2)			71 (41.8)	행위자	5 (50.0)	
	간접고용		21 (40.4)			31 (59.6)	목격자	33 (56.9)	
							접수·대응	18 (39.1)	
				무경험	526 (50.3)	520 (49.7)			

2) 반복성*지속성을 적용한 성립기준 분석

위의 분석 결과를 바탕으로 균형있는 데이터가 수집되었음을 가정하고, 각 괴롭힘 행위 유형별로 반복성과 지속성의 기준을 마련하기 위한 분석을 진행하였다. 반복성의 기준이 될 응

6) 허위신고의 피신고인, 허위 신고 목격자, 허위신고 위협을 당한 응답자, 허위신고 위협 목격자까지를 유경험자로 분류하였다.

답의 보기는 일회성, 월 1회, 주 1회, 매일, 경고/징계 대상 아님으로 설정하였다. 지속성의 기준이 될 응답의 보기는 일회성, 1개월, 2개월, 3개월, 4개월, 5개월, 6개월, 경고/징계 대상 아님으로 구분하였다(부록 1) 참조).

각 괴롭힘 행위별로 전체 응답의 중간값이 위치한 곳을 반복성과 지속성의 기준으로 삼기 위해 구두경고를 하기에 적절한 지속·반복성과 서면경고 이상을 주기에 적절한 지속·반복성에 대한 응답을 살펴보았다. 그 결과 응답자가 구두경고를 하기에 적절하다고 판단한 지속·반복성의 대부분의 행위 유형에 대해 월 1회, 1~2개월 수준이었다(부표 3), <부표 4> 참조). 횡수로 환산하면 1~2회 정도가 되어 괴롭힘(bullying)의 지속·반복성 전제에 위배된다. 또한 구두경고는 괴롭힘이 인정되지 않았을 때도 주어질 수 있으나, 서면경고부터는 경징계가 되므로 괴롭힘이 인정되어야 한다. 따라서 응답자가 서면경고 이상이 적절하다고 판단한 응답을 바탕으로 기준을 마련하였다.

전체 응답을 바탕으로 분석한 결과, 반복성의 기준은 모든 행위에 대해 주 1회 이상으로 통일되었으며, 지속성은 1개월 이상, 2개월 이상, 3개월 이상의 세 가지 유형이 확인되었다(<표 15>, <부표 1> 참조).

<표 15> 전체 응답을 바탕으로 한 행위별 판단기준 (1인)

구분		반복성
		주 1회 이상
지 속 성	1개월 이상	·신체적 위협 및 폭력(물건던지기, 주먹질 등) ·성적 수치심을 느끼게 하는 언어와 행동 ·욕설 및 위협적인 언행 → 피해자 1인이 1개월 전후의 기간 동안 위의 행위들을 경험한 횟수를 합산한 건수가 4회 이상
	2개월 이상	·업무능력/성과 미인정 또는 조롱 ·성과 가로채기/성과달성 방해 ·휴가/병가/복지혜택을 사용하지 못하도록 압력 ·일하거나 휴식하는 모습 지나치게 감시 ·안전 관련 주의사항 및 안정장비 미전달 ·상사의 관혼상제 및 개인 일상과 관련된 일 지시(개인 심부름 등) ·부서이동 및 퇴사강요 ·개인사에 대한 뒷담화 및 입소문 전파 ·부적절한 의심 및 누명(과장 및 왜곡된 괴롭힘 신고 포함) ·허락 없이 개인 소지품을 가져가거나 훼손 ·타인 앞에서(온라인상에서) 모욕감을 주는 언행 ·음주/흡연 강요 ·불필요한 추가근무 강요 ·부당한 징계(시말서, 경위서, 반성문, 처벌 등) → 피해자 1인이 2개월 전후의 기간 동안 위의 행위들을 경험한 횟수를 합산한 건수가 8회 이상
	3개월 이상	·차별대우 및 불리한 처우(훈련, 승진, 보상, 일상대우 등) ·힘들고 모두가 꺼리는 업무 지시 ·허드렛일만 시키거나 업무를 거의 주지 않는 행위

구분	반복성	
	월 1회 이상	주 1회 이상
		<ul style="list-style-type: none"> ·중요한 정보공유 및 의사결정 과정에서 배제 ·사소한 일에 대한 트집 및 시비 ·회식 참여 강요 ·업무 외 대화 및 친목 모임에서 배제 ·정당한 건의사항 및 의견 무시 <p>→ 피해자 1인이 3개월 전후의 기간 동안위의 행위들을 경험한 횟수를 합산한 건수가 12회 이상</p>

응답자 중 남성과 여성의 비율이 거의 유사했으므로 성별 균형은 확보했으나, 연령대별로는 20대와 60대가 다른 집단에 비해 응답자 수가 적었다(〈표 8〉 참조). 그 점을 고려하여 연령대별 응답을 구분하고, 연령 집단별 중간값을 기준으로 재분석한 결과를 함께 살펴보았다(〈표 16〉, 〈부표 2〉 참조). 기본적으로는 셋 이상의 연령 집단의 중간값이 동일한 구간에 위치한 경우를 기준으로 하였으며, 연령집단별 중간값이 분산된 경우에는 그중에서 중간에 위치한 경우를 기준으로 삼았다. 그 결과는 〈표 15〉와 거의 유사했으나, 부서이동 및 퇴사강요는 별개의 유형으로 구분되었다.

〈표 16〉 연령대별로 구분한 응답을 바탕으로 한 판단기준 (2안)

구분	반복성		
	월 1회 이상	주 1회 이상	
지속성	1개월 이상	-	<ul style="list-style-type: none"> ·신체적 위협 및 폭력(물건던지기, 주먹질 등) ·성적 수치심을 느끼게 하는 언어와 행동 ·욕설 및 위협적인 언행 <p>→ 피해자 1인이 1개월 전후의 기간 동안 위의 행위들을 경험한 횟수를 합산한 건수가 4회 이상</p>
	2개월 이상	·(피해자의 근태 및 업무수행능력과 무관한) 부서 이동 및 퇴사강요 → 피해자 1인이 2개월 전후의 기간 동안 위의 행위를 경험한 횟수가 2회 이상	<ul style="list-style-type: none"> ·업무능력/성과 미인정 또는 조롱 ·성과 가로채기/성과달성 방해 ·휴가/병가/복지혜택을 사용하지 못하도록 압력 ·일하거나 휴식하는 모습 지나치게 감시 ·안전 관련 주의사항 및 안전장비 미전달 ·상사의 관혼상제 및 개인일상과 관련된 일 지시(개인 심부름 등) ·개인사에 대한 뒷담화 및 입소문 전파 ·부적절한 의심 및 누명 ·허락 없이 개인 소지품을 가져가거나 훼손 ·타인 앞에서(온라인 상에서) 모욕감을 주는 언행 ·음주/흡연 강요 ·불필요한 추가근무 강요 ·부당한 징계(시달서, 경위서, 반성문, 처벌 등) <p>→ 피해자 1인이 2개월 전후의 기간 동안 위의 행위들을 경험한 횟수를 합산한 건수가 8회 이상</p>
	3개월 이상	-	<ul style="list-style-type: none"> ·차별대우 및 불리한 처우(훈련, 보상, 일상대우 등) ·힘들고 모두가 꺼리는 업무 지시 ·허드렛일만 시키거나 업무를 거의 주지 않는 행위 ·중요한 정보공유 및 의사결정 과정에서 배제 ·사소한 일에 대한 트집 및 시비

구분	반복성	
	월 1회 이상	주 1회 이상
		·회식 참여 강요 ·업무 외 대화 및 친목 모임에서 배제 ·정당한 건의사항 및 의견 무시 → 피해자 1인이 3개월 전후의 기간 동안위의 행위들을 경험한 횟수를 합산한 건수가 12회 이상

1안과 2안에 대해 변호사, 노무사, 연구자 등 10인의 의견을 수렴한 결과, 2안에 찬성하는 전문가의 수가 6명으로 더 많았다(2명은 1안, 2명은 기타 의견). 그에 따라 본 연구의 제안은 2안을 바탕으로 한다.

물론 2안과 같은 지속·반복성의 기준이 예외가 되어야 할 때도 있다. 행위가 매우 가시적이고 강도가 강하여 1~2회만 발생해도 마땅히 괴롭힘으로 인정되어야 하는 경우다. 국제적으로도 이런 행위들을 Harassment 유형으로 구분하고 있다. 서유정 외(2022)의 연구에서 7개 행위가 그런 경우로 분류되었으므로, 이를 토대로 전문가 10인의 검토를 진행하였다. 전문가 검토를 통해 행위의 강도 및 피해자에게 끼치는 영향에 따라 일회성으로도 괴롭힘으로 인정되어야 할 행위가 추가적으로 확인되었고, 총 12개의 행위에 대해 <표 17>과 같은 인정 기준을 정리하였다.

<표 17> 일회성으로도 괴롭힘으로 인정될 수 있는 행위 및 인정 기준

행위	일회성 인정 기준
부서이동 및 퇴사 강요	(피해자가 성실한 근태와 업무수행능력을 유지함에도 불구하고) -가해자의 개인적인 감정으로 퇴사/부서이동을 강요하며, 그 방식이 피해자와 유사한 집단(성별, 연령 등)의 상식으로 판단할 때 피해자에게 심한 모멸감을 주는 경우 -퇴사/부서이동 요구에 부응할 시 불이익이 있을 것임을 암시했을 경우
신체적 폭력	-피해자와 유사한 집단의 상식으로 판단할 때, 행위로 인해 피해자가 고통 또는 모멸감을 느꼈다고 볼 수 있는 경우(예: 정강이 발로 차기, 복부 가격, 뺨 치기, 머리 쥐어박기 등) -피해자를 향해 물건을 던지거나 던지려는 위협을 가한 경우
성적 수치심을 느끼게 하는 언어와 행동	-스친 것이 아닌 노골적 신체적 접촉이 민감한 신체부위(몸통 등)에 발생한 경우 -직·간접적으로 성관계를 요구한 경우 -피해자의 중요 부위를 조롱하는 언행이 발생한 경우
욕설과 위협적인 말	(피해자를 대상으로) -노골적이고 직접적인 욕설이 주변의 다른 사람도 들을 수 있을 만큼 큰 소리로 가해진 경우 -노골적이고 직접적인 가해 협박이 발생한 경우(예: 죽여 버리겠다 등) -인격적 이익을 직접적으로 침해하는 발언 또는 피해자의 성, 연령, 신앙, 출신지역 등을 노골적으로 비하하는 발언을 한 경우

7) 위의 행위는 전통적인 harassment에 해당하는 행위로 일회성으로도 괴롭힘 인정될 수 있는 행위지만, 실제 신고 사례에서 근무시간 중 낮잠자는 직원을 깨우기 위해 등을 툭툭 친 행위가 폭력, 근무시간 중 핸드폰만 보는 직원의 어깨를 건드린 행위가 성추행, 좋은 배우자를 만나길 바란다의 일회성 발언이 성희롱(성역할 강요)으로 신고되는 등의 사례가 사업장에서 발생하고 있음. 응답자들이 위의 행위에 대해 일정부분 지속·반복성이 필요하다고 본 배경에는 그런 사례들의 발생이 있을 것으로 추정됨.

행위	일회성 인정 기준
부적절한 의심 및 누명	-행위의 결과가 징계성 조치로 이어지거나 공문 등으로 공식화된 경우 -행위로 인해 사업장 내 피해자의 이미지를 훼손하는 소문이 확산되었거나, 확산될 위험이 있는 경우 -명백한 허위 갑질신고가 발생한 경우(예: 괴롭힘으로 볼 수 없는 일상적인 행위 신고, 실제로 발생하지 않은 행위 신고 등) (*기타 과장·왜곡 신고는 부적절한 의심 및 누명과 같은 행위로 판단하여 적용)
허락없이 개인 소지품을 가져가거나 훼손	-훼손된 소지품의 경제적·정서적 가치가 큰 경우(예: 스마트폰, 가족의 유품 등) -소지품의 훼손으로 피해자가 수치심을 느끼는 상황이 발생한 경우(의복 등)
부당한 징계	-징계할 근거가 전혀 없는 상태에서 부당징계가 발생했으며, 그 징계의 결과가 인사사고 및 승진에 직접적인 영향을 끼친 경우 -경영진의 부적절한 의사결정 또는 회사 내의 관습으로 발생한 문제의 책임으로 개인 근로자를 징계한 경우 -신고인과 유사한 집단의 판단으로 명백한 허위 괴롭힘 신고가 발생한 상황에 피신고인을 징계한 경우 -징계 취소와 처분을 반복하여 피해자를 압박하는 수단으로 활용한 경우
안전 관련 주의사항 및 안전장비 미전달	-다른 직원과 달리 피해자에게만 중요한 안전장비나 주의사항을 미전달하여 그 결과가 피해자의 생명이나 신체적 안전을 심각하게 위협한 경우
타인 앞에서(온라인상에서) 모욕감을 주는 언행	-가해자의 언행이 피해자를 대상으로 함이 명백하며, 그 결과로 피해자가 심각한 모멸감을 느꼈을 것이라고 목격자 또는 피해자와 유사한 집단이 동의하는 경우
상사의 관혼상제 및 개인 일상과 관련된 일 지시	-상사의 차량 세차, 집 청소, 마당 쓸기 등 가혹한 사적 지시가 발생한 경우
힘들고 모두가 꺼리는 업무 지시	-절도, 폭행, 사문서 위조 등 명백한 불법행위 지시 -긴급사항을 요구하지 않는 상황에서 담당업무가 아닌 육체노동 지시(예: 잔디 뽑기, 화장실 청소 등)
차별대우 및 불리한 처우	-차별대우로 인한 불이익이 큰 경우(예: 타당한 근거 없는 승진 누락 및 강제적인 이동 명령 등)

3) 현행 직장 내 괴롭힘 방지법에 대한 인식 및 개선 방안

현행 직장 내 괴롭힘 방지법의 효과성에 대한 응답자들의 인식을 5점 만점 척도로 조사하였다(1점= 전혀 효과적이지 않다; 5점= 매우 효과적이다). 응답 결과를 분석한 결과, 성별 효과와 성별x연령대의 효과는 유의하지 않았으나, 연령대로는 50대와 20~40대 사이에 유의한 차이가 확인됐다. 하지만 법령의 효과성을 가장 높게 응답한 50대조차 점수가 3점에 불과하여, 응답자 전반이 효과성을 낮게 판단하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 18〉 직장 내 괴롭힘 방지법의 효과성에 대한 인식

(척도: 5점 만점)

구분	전체	F	연령대					F
			20대	30대	40대	50대	60대	
남	2.67	0.425 (not sig.)	2.62	2.48	2.54	3.00	2.84	13.2 (p <.001)
여	2.72							

〈표 19〉 연령대별 직장 내 괴롭힘 방지법 인식의 차이

(척도: 5점 만점)

종속변수	연령대	연령대 비교집단	평균차이	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
현행법 효과성	20대	30대	.0935	.09135	.844	-.1560	.3431
		40대	.0468	.09214	.987	-.2049	.2985
		50대	-.3823*	.09757	.001	-.6489	-.1158
		60대	-.2448	.14920	.471	-.6524	.1628
	30대	20대	-.0935	.09135	.844	-.3431	.1560
		40대	-.0468	.06624	.955	-.2277	.1342
		50대	-.4759*	.07361	.000	-.6770	-.2748
		60대	-.3384	.13475	.089	-.7065	.0298
	40대	20대	-.0468	.09214	.987	-.2985	.2049
		30대	.0468	.06624	.955	-.1342	.2277
		50대	-.4291*	.07458	.000	-.6328	-.2254
		60대	-.2916	.13529	.198	-.6612	.0780
	50대	20대	.3823*	.09757	.001	.1158	.6489
		30대	.4759*	.07361	.000	.2748	.6770
		40대	.4291*	.07458	.000	.2254	.6328
60대		.1375	.13904	.860	-.2424	.5174	

괴롭힘 피해자의 보호와 허위신고 예방을 목적으로 직장 내 괴롭힘 방지법 개선 방안에 대한 의견을 수렴한 결과는 〈표 20〉과 같았다. 먼저 피해자 보호 목적으로는 신고인정을 위한 객관적 기준 마련(39.3%)이 통합 1순위였고, 그 뒤를 예방 중심으로 정책방향 개선(32.3%), 가해자 사법처벌조항 마련(32.3%), 사업장 모니터링 체계 마련(23.3%), 사용자/경영진 예방교육 개선(22.1%)이 이었다. 허위신고 예방 목적으로는 상습 허위신고인 사법처벌조항 마련(36.7%)이 1순위였고, 신고인정을 위한 객관적 기준 마련(35.7%), 가해자 사법처벌조항 마련(24.2%), 사업장 모니터링 체계 마련(22.8%). 예방 중심으로 정책방향 개선(20.6%)이 뒤를 이었다. 그 외에도 사용자의 신고 과소/과대조치 처벌, 근로자 예방교육 개선, 정기적인 실태조사, 사업장 내·외부 전문가 양성, 신고 대응 우수 사례 발굴·보급 등의 의견이 확인되었다. 기타 의견에는 정부의 적극적 개입과 법 제도 강화 등의 의견이 제시되었다.

〈표 20〉 직장 내 괴롭힘 방지법 실효성 개선을 위한 방안(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	피해자 보호				허위신고 예방			
	1순위	2순위	3순위	통합	1순위	2순위	3순위	통합
신고인정을 위한 객관적 기준 마련	226 (18.8)	143 (11.9)	102 (8.5)	471 (39.3)	230 (19.2)	110 (9.2)	88 (7.3)	428 (35.7)
사후구제→예방 중심으로 정책 방향성 개선	270 (22.5)	55 (4.6)	62 (5.2)	387 (32.3)	177 (14.8)	36 (3.0)	34 (2.8)	247 (20.6)
가해자 사법처벌조항 마련	141 (11.8)	117 (9.8)	129 (10.8)	387 (32.3)	94 (7.8)	107 (8.9)	89 (7.4)	290 (24.2)
사업장 예방·대응 모니터링 체계 마련	117 (9.8)	91 (7.6)	71 (5.9)	279 (23.3)	115 (9.6)	84 (7.0)	74 (6.2)	273 (22.8)

구분	피해자 보호				허위신고 예방			
	1순위	2순위	3순위	통합	1순위	2순위	3순위	통합
사용자/경영진 예방교육 개선 (책임의식 강화)	119 (9.9)	102 (8.5)	44 (3.7)	265 (22.1)	113 (9.4)	78 (6.5)	33 (2.8)	224 (18.7)
신고에 과소조치/과대조치한 사용자 사법처벌조항 마련	43 (3.6)	87 (7.2)	91 (7.6)	221 (18.4)	41 (3.4)	95 (7.9)	105 (8.8)	241 (20.1)
근로자용 예방교육 개선 (신고준비방법, 허위신고 등)	55 (4.6)	88 (7.3)	66 (5.5)	209 (17.4)	64 (5.3)	109 (9.1)	56 (4.7)	229 (19.1)
정기적인 괴롭힘 실태조사	39 (3.3)	83 (6.9)	87 (7.2)	209 (17.4)	42 (3.5)	83 (6.9)	79 (6.6)	204 (17.0)
상습 허위신고인 사법처벌조항 마련	53 (4.4)	65 (5.4)	87 (7.2)	205 (17.1)	212 (17.7)	102 (8.5)	126 (10.5)	440 (36.7)
사업장 내부 예방·대응 전문가 양성	35 (2.9)	85 (7.1)	52 (4.3)	172 (14.3)	25 (2.1)	72 (6.0)	57 (4.8)	154 (12.8)
신고에 적절히 대응한 사업장 발굴 및 우수 사례 보급	42 (3.5)	66 (5.5)	58 (4.8)	166 (13.8)	44 (3.7)	75 (6.3)	59 (4.9)	178 (14.8)
근로감독관 중 직장 내 괴롭힘 전문가 양성	26 (2.2)	58 (4.8)	42 (3.5)	126 (10.5)	26 (2.2)	54 (4.5)	65 (5.4)	145 (12.1)
노무사·변호사 중 직장 내 괴롭힘 전문가 양성	28 (2.3)	50 (4.2)	47 (3.9)	125 (10.4)	14 (1.2)	58 (4.8)	44 (3.7)	116 (9.7)
기타	3 (0.3)	-	1 (0.1)	4 (0.3)	1 (0.1)	-	1 (0.1)	2 (0.2)
무응답	3 (0.3)	110 (9.2)	261 (21.8)	374 (31.2)	2 (0.2)	137 (11.4)	290 (24.2)	429 (35.8)

4) 사업장 모니터링 주체

사업장의 직장 내 괴롭힘 예방 및 신고대응을 위한 모니터링 체계의 필요성은 <표 20>의 응답자 의견에서도 잘 드러나 있다. 다만 모니터링하는 주체를 누구로 둘 것인가에 대해서는 논의가 필요하다. 본 연구에서는 실제로 괴롭힘 신고에 관여해 본 적 있는 근로자의 관점에서 누가 모니터링하는 역할을 맡는 것이 타당하며 신뢰할 수 있다고 보는지 조사를 진행하였다.

<표 12>에서 확인했듯이 괴롭힘 신고 건에 피해자, 행위자, 목격자, 접수·대응자로 관여해 본 응답자는 총 154명이었다. 그들을 대상으로 조사한 결과는 <표 21>과 같았다. 연령대에 따라 다소 차이는 있었으나, 가장 높은 선호도가 집중된 것은 노무사/변호사(20.8%)였고, 그 다음은 근로감독관(19.5%), 노조와 무관한 근로자 위원(16.2%) 순이었다. 즉, 괴롭힘 신고에 관여해 본 응답자들은 노사 어느 한쪽에 과하게 치우치지 않고, 비교적 중립적인 입장을 유지할 수 있는 사람이 모니터링의 주체가 되어야 한다고 본 것이다.

〈표 21〉 괴롭힘 신고에 관여해 본 응답자가 연령대별로 선택한 사업장 모니터링 주체

주체	20대	30대	40대	50대	60대	통합
노무사/변호사	1 (6.7)	12 (22.2)	12 (23.5)	7 (25.9)	0 (0.0)	32 (20.8)
근로감독관	7 (46.7)	11 (20.4)	9 (17.6)	3 (11.1)	0 (0.0)	30 (19.5)
노조와 무관한 근로자 위원	2 (13.3)	10 (18.5)	7 (13.7)	4 (14.8)	2 (28.6)	25 (16.2)
사용자	0 (0.0)	7 (13.0)	8 (15.7)	2 (7.4)	1 (14.3)	18 (11.7)
감사부서 담당자	3 (20.0)	4 (7.4)	5 (9.8)	5 (18.5)	0 (0.0)	17 (11.0)
인사부서 담당자	2 (13.3)	3 (5.6)	6 (11.8)	2 (7.4)	2 (28.6)	15 (9.7)
노조	0 (0.0)	5 (9.3)	3 (5.9)	3 (11.1)	2 (28.6)	13 (8.4)
사측과 무관한 외부감사	0 (0.0)	2 (3.7)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.9)
중간 관리자	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.6)
총계	15 (100.0)	54 (100.0)	51 (100.0)	27 (100.0)	7 (100.0)	154 (100.0)

2. 사업장 모니터링 체계

담당인력의 접근성과 비용 등의 상황을 고려할 때, 외부에 있는 사람보다는 객관성을 유지할 수 있는 사업장 내부 인력을 활용하는 것이 더욱 적합할 것으로 판단된다. 〈표 20〉에서 더 선호도가 높은 건 노무사/변호사와 근로감독관이었지만, 가장 현실성 높은 사업장 내부의 근로자 위원을 중심으로 사업장 모니터링 체계(안)를 마련하였다.

1) 해외와 우리나라의 사업장 현황 비교

체계(안)의 구성을 위해 직장 내 괴롭힘(bullying) 방지법을 시행하는 국가 20곳 중, 사업장을 모니터링하는 체계를 갖추고 있으며, 모니터링 주체의 역할이 구체적으로 명시된 국가를 선정하여 우리나라의 상황과 비교하여 보았다. 모니터링하는 주체가 명확하게 언급되는 국가는 노르웨이와 벨기에 둘뿐이었으며, 두 국가 모두 모니터링하는 주체의 자격은 관련 분야의 석사학위 이상이었다. 노르웨이는 석사 수준에 방지조연사(prevention advisor)로 불리는 전문가 양성 과정을 운영하고 있으며, 벨기에에는 관련 분야의 석사 학위를 가진 사람 중 1.5년간의 심리사회적 방지조연사 양성 전문교육을 이수하고, 5년간의 경력을 보유한 사람만이 독립적으로 직장 내 괴롭힘 관련 문제에 대응하도록 하고 있다. 두 국가 중, 모니터링 주체인 방지조연사의 역할까지 세부적으로 법령과 지침서를 통해 제시하는 곳은 벨기에뿐이었다.

벨기에와 우리나라를 비교한 결과, 사업장의 대응정책 방향성부터 관련 인력 활용, 예방과 신고 대응, 사업장 모니터링 전반에 걸쳐 매우 큰 격차가 존재하는 것을 확인할 수 있었다(〈표 22〉 참조).

〈표 22〉 벨기에와 우리나라 사업장의 괴롭힘 대응 현황 비교

구분	벨기에	우리나라
사업장 대응정책 방향성	·예방 중심	·사후구제
담당자	명칭	·고충처리위원, 옴부즈맨 등
	자격	·몇 주간의 온·오프라인 교육
	소속	·사업장
	업무 방식	·일반 업무와 겹치, 순환직
	사업장 내 홍보	·담당자 지정 여부만 관리·감독
사업장 내 위험요소 진단	·위험요소 진단: 매년, 심리사회적 방지조연사 주도(근로자 면담, 사업장 내부 관찰 등)	·공공기관 1-2년에 1회(정부지침에 따라 감사부서 등에서 진행) ·사기업 자율
연간 괴롭힘 예방 계획 수립	·매년(위험요소 대응 중심), ·심리사회적 방지조연사 주도	·매년(예방교육 중심), ·인사부서 주도
예방계획 실행 여부 감시	·심리사회적 방지조연사가 밀착 모니터링	·예방교육 수행 여부만 확인
괴롭힘 신고접수	접수 기준	·기준 부재
	판단 주체	·사용자
신고 이후 대응절차·지침 준수 모니터링	·심리사회적 방지조연사	x
사측의 부당행위 발생시	·심리사회적 방지조연사가 피해자를 도와 행정기관에 신고	·피해자 스스로 도움받을 주체를 찾거나 혼자 신고

*참고: 서유정 외(2022), 벨기에 전문가 소통.

설문조사만큼은 벨기에보다도 우리나라의 공공기관이 더욱 자주 시행하고 있다. 하지만 벨기에에서는 설문조사 외에도 근로자 면담, 사업장 내부 관찰 등 다양한 방법을 통해 위험요소의 진단이 이뤄지고 있다. 또한 진단된 위험요소를 고려하여 연간 예방계획 수립에 반영하고 있다.

우리나라는 정부 지침에 따라 공공기관에서 정기적인 실태조사를 진행하지만 단순히 발생률만 조사하는데 그친다. 또한 조사 문항이 응답자가 가해 행위를 한 것에 대해 답하는 것이

8) 벨기에에는 사업장 규모와 부관하게 괴롭힘 사건 발생 시 반드시 심리사회적 방지조연사를 활용해야 한다. 사업장의 사정에 따라 직접 고용하거나, 외부 전문가를 위촉할 수 있다. 심리사회적 방지조연사 없이 사업장 내부 괴롭힘 신고를 처리하는 것은 위법이다.

지, 당한 것에 대해 응답하는 것인지 구분되지 않아 응답자에게 혼란을 주기도 한다. 조사 결과가 사업장의 연간 예방계획 수립에 반영되는지도 불분명하며, 결과를 직원들에게 공개하지 않는 기관도 존재한다. 즉, 실태조사는 하고 있으나 조사 결과의 활용도가 떨어지는 것이다.

2) 전문 전담인력 양성 및 활용(안)

벨기에의 사례를 보면 직장 내 괴롭힘의 판단·예방·사건대응 전반에 대한 전문성을 갖춘 인력의 확보가 매우 중요함을 알 수 있다. 국내에서는 근로감독관조차 전문성을 확신할 수 없으므로, 사업장 안팎으로 전문인력의 양성이 매우 시급하다. 우선 본 연구의 연구범위인 사업장 차원의 전문인력 양성에 대해서는 다음과 같이 순차적으로 확대해 나가는 안을 고려해 볼 수 있다(서유정 외, 2022 참조).

·1단계

현재 한국고용노동교육원에서 전문 강사를 보유하고 있으므로, 이들을 활용하여 모든 사업장의 인사·노무 담당 직원에게 직장 내 괴롭힘 예방과 대응을 위한 기초교육을 제공한다. 한국노동교육원의 전문 강사를 양성하는 교육과정은 최신 연구 및 정책 동향을 반영해야 하며, 이미 양성된 강사에게도 주기적으로 보수교육을 제공하여 강사의 전문성에 대한 신뢰도를 높여야 한다. 또한 사업장은 직원의 교육 참여를 독려하도록 정부 차원에서 교육휴가 비용 및 대체인력 인건비를 지원하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

·2단계

모든 사업장이 1단계의 교육을 이수한 직원 중 1인 이상을 직장 내 괴롭힘 예방 전문인력으로 지정하고, 해당 직원의 일반 업무량을 조정하여 최소한 반 전임 이상의 수준으로 직장 내 괴롭힘 관련 업무를 수행하도록 할 수 있다. 지속적으로 전문성을 축적하기 위해 담임제로 운영하고 주기적인 보수교육을 받을 의무를 부여해야 한다. 정부는 담임인력 양성을 위해 전문인력의 교육비 및 교육휴가비를 지원하는 방안을 고려할 수 있다.

·3단계

모든 사업장이 괴롭힘을 포함한 물리적·심리사회적 산재 예방 및 대응 관련 업무에 전담하는 인력을 배치하는 의무를 부여할 수 있다. 이미 명예산업안전감독관, 명예고용평등감독관 제도 등이 운영되고 있으므로 해당 인력을 활용하는 방안도 고려할 수 있다. 그들은 이미 감

독관으로서의 역할 수행이나 교육 참여 등을 이유로 사용자로부터 불이익을 당하지 않도록 보호받고 있기 때문이다(예: 「산업안전보건법」 제23조, 「고용노동부예규」 제127호 제6조). 그들에게 보수교육을 이수하도록 하여 물리적·심리사회적 근로환경 모니터링과 사건대응에 전문가로서 역할을 수행할 수 있도록 하는 것이다. 전담인력에게 요구되는 전문성을 고려할 때 전문교육은 최소한 대학 석사학위 또는 수료 수준으로, 보수교육은 그에 준하는 수준으로 설정되어야 할 것이다.

사업장의 선택에 따라 이미 전문성을 갖춘 인력을 전담인력으로 채용·위촉하도록 허용하는 방안도 고려할 수 있다(노무사, 변호사, 조직행동 전공자 등). 전담인력의 주기적인 보수교육 참여 지원 의무를 사업장에 부여하고, 정부부처는 사업장이 전담인력 양성과 전문성 유지에 적극 동참하도록 지원하는 것이다.

3) 전문 전담인력을 활용한 사업장 예방·대응 및 모니터링 체계(안)

위의 3단계 수준의 전문인력 확보를 전제로 다음 <표 23>과 같이 사업장의 예방·대응 및 모니터링 체계(안)를 제시할 수 있다. 전문성을 갖춘 전담인력이 예방부터 신고접수 이후의 조치, 사후관리까지 전반에 걸쳐 밀착 모니터링하며, 사용자에게 적절한 조치를 자문하도록 하는 것이다. 현재 국내 사업장에서는 전문성이 확보되지 않은 사용자가 괴롭힘 사건 관련 최종 의사결정권을 갖고 있다. 위원회의 의견을 참고하지만 그 위원회의 임명 자체가 노측의 의견을 반영하지 않고 사용자의 재량으로만 이뤄지기도 한다(서유정, 2023c). 그 과정에서 힘 있는 가해자를 보호하고, 사측의 책임은 최소화하기 위한 다양한 편법·위법이 발생하기도 한다. 따라서 사용자에게 부족한 전문성을 보완하고 사용자가 의도적으로 또는 비의도적으로 편법·위법적 조치를 행하지 않도록 전문 전담인력이 관리·감독할 수 있는 안을 구성한 것이다. 제안된 체계 안에서 주도적인 역할을 담당하는 전담인력은 그 역할로 인해 사용자로부터 불이익을 당하지 않도록 법적 보호가 보장되어야 한다.

사용자 역시 전담인력의 조언을 받고 적절한 조치를 판단할 수 있을 만큼의 전문성은 쌓을 필요가 있다. 또한 직장 내 괴롭힘 관련 이슈에 대응하는 것이 왜 사용자의 역할인가를 이해해야 한다. 직장 내 괴롭힘의 피해는 근로자의 생산성에 영향을 주며 사업장의 경쟁력을 약화시키고 결국 사용자의 수익도 하락하게 만든다. 또한 국내 사업장에서 악질적으로 피해자를 괴롭히는 가해자의 80% 가량은 사용자 본인 또는 측근이었다(서유정, 2023d). 즉 사업장 안에서 발생하는 직장 내 괴롭힘의 상당수가 사용자의 곁에서 시작되는 것이다. 다음 <표 23>의 체계가 작동하기 위해서는 사용자가 책임의식과 문제의식을 갖고 괴롭힘에 대응할 준비가 되어 있어야 한다. 위의 <표 20>에서 볼 수 있듯이 많은 근로자가 사용자의 인식을 제고하기 위한 예방교육 개선의 필요성을 인식하고 있다.

〈표 23〉 사업장의 괴롭힘 예방·대응 및 모니터링 체계(안)

구분	사업장 내 주체별 역할		
	전문 전담인력	사용자	
사업장 정책 방향성	예방 중심		
담당자 (최종 단계)	자격	(아래의 기준 중 하나 이상을 충족하는 자) ·학력: 관련 분야의 석사 이상 자격자(노동법, 조직심리, 조직행동 등) ·자격: 노무사, 변호사 등의 관련 전문 면허를 갖춘 자 ·경력: 명예산업안전감독관, 명예고용평등감독관, 직장 내 괴롭힘 업무를 3년 이상 담당하였고 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 관련 전문 보수교육을 받은 자	-
	소속	사업장(또는 위촉된 외부 전문가)	
	업무 방식	전임 ⁹⁾ , 계속직	
	사업장 내 홍보	-	직원에게 사내 전문(전담)인력의 역할 및 연락처 홍보
예방	사업장 내부 지침 마련	·회사의 내부 예방 및 대응 규정과 지침 마련 ·악질적인 허위신고자 대응 규정 마련	·전담인력 자문하에 내부 규정 및 지침 구축, 악질적인 허위신고자 조치 규정 마련(징계 등) ¹⁰⁾
	사업장 내 위험요소 진단	·연 1회 사업장의 내부 조직문화와 근로환경을 조사하고 보고서 작성(실태조사, 근로자 면담 등) ·사용자에게 개선 계획(안) 자문	·전담인력의 자문의견에 따라 계획 수립
	연간 괴롭힘 예방 계획 수립	·사업장 위험요소 진단 결과를 바탕으로 연간 예방 계획(안) 구성 및 사용자 조인 ·사업장 특성에 맞춰 사용자·관리자용, 직원용 예방교육(안)을 작성하고, 적합한 예방교육 강사 추천(또는 직접 강연)	·전담인력의 조언에 따라 조직문화와 근로환경 개선을 위한 연간 계획 수립 및 시행 ·본인 포함 관리자 직급을 대상으로 관리자용 예방교육 실시 및 적극 이수, 책임의식 제고
	예방계획 실행 여부 감시	·사용자가 근로환경 개선에 적극적이지 않거나, 예방교육을 성실히 이수하지 않으면 노동청에 신고	·수립된 예방계획에 따라 전체 직원교육 실시
괴롭힘 신고접수	고충상담 시행	·직원의 요청에 따라 고충상담을 실시하고, 피해자가 확인되면 피해자를 도와 신고 진행	
	신고인의 신고의사 확인	·신고인이 스스로 신고하고자 하는 의사가 있는지 확인(사측 지시로 허위신고를 하는 것은 아닌지 확인)	·사내 전문(전담)인력의 조언에 따라 적절한 조치가 이뤄질 수 있도록 역할 수행 지원
	신고인정 기준	·〈표 14〉~〈표 16〉을 반영한 접수 기준 적용 ·신고자와 유사한 동료조사 등을 통해 상식적 인 범위가 적용되는지 검토	·괴롭힘이 성립하지 않는 신고 건으로 인해 신고인과 피신고인이 불이익을 당하지 않도록 배려
	판단 주체	·전담 인력	·괴롭힘 기준에 적합하지 않더라도, 회사 내규를 위반한 행위인 경우 징계처분 ·조사 대상에 해당하지 않는 사건에 대해서도 조직문화 관리를 위해 분기/반기별 모니터링 진행
	신고인정 여부 판단	·신고인정 기준을 충족하지 않으면 신고인에게 그 사유를 설명, 이후 신고인과 피신고인에게 불이익이 발생하지 않도록 모니터링 ·신고인정 기준을 충족하면 사용자에게 후속 조치를 하도록 조인 ·신고인정 기준을 충족하지만 사용자가 조치를 거부하거나 신고를 무마하려고 하면 노동위원회에 신고 ·화해·조정·중재를 시도할 수 있는 신고와 곧바로 정식조치가 필요한 신고 구분	

구분	사업장 내 주체별 역할		
	전문 전담인력	사용자	
신고 후 조치	비공식 대응 (화해·조정·중재)	<p>(화해·조정·중재가 가능한 신고)</p> <ul style="list-style-type: none"> ·피신고인에게 신고되었음을 통보하고, 신고된 내용 전달¹⁾ ·신고인과 행위자를 각각 만나 화해·조정·중재 진행. 합의 도달. 합의한 이후에는 동일 사건에 대해 재신고해선 안됨을 신고인에게 고지. ·중재 결과 보고서를 작성하여 사용자에게 보고²⁾ ·중재 이후, 보복행위가 발생하지 않는지 모니터링, 사용자에 의해 부당한 행위가 발생한다면 노동위원회 신고. ·중재가 이뤄지지 않으면 신고인, 피신고인에게 정식 대응절차가 진행됨을 전달 	<ul style="list-style-type: none"> ·전담인력의 중재 활동 지원 ·관계자 익명성 보호 ·신고인, 피신고인, 신고인이 중재에 동행을 희망하는 직원이 업무에서 배려받을 수 있도록 배려
	정식 대응 I - 사건 조사	<p>(바로 정식 조치가 필요한 신고/합의되지 않은 신고)</p> <ul style="list-style-type: none"> ·사용자에게 신고서 사본을 전달하고, 정식 대응절차가 진행됨을 전달 ·조사관과 함께 신고인, 피신고인, 목격자를 대상으로 조사 진행(조사하고자 하는 행위 특정, 사실관계 조사를 위한 질문 구성, 관계자 조사, 피신고인에게 신고인과 참고인 조사에 대한 반론 기회 부여) ·사용자가 조사를 방해하는 등의 부당행위를 하면 노동위원회에 신고 ·조사 결과 보고서 작성 	<ul style="list-style-type: none"> ·전담인력과 함께 조사를 진행할 조사관 1인 이상 배정(객관적일 수 있는 인력) ·배정된 조사관에 대해 신고인, 피신고인, 목격자에 대해 귀책사유가 있다면 바로 교체 ·신고인과 유사한 특성을 가진 직원 1인 이상과 외부 전문가 50% 이상을 포함한 위원회 구성
	정식 대응 II - 위원회 개최	<ul style="list-style-type: none"> ·사용자와 위원회에 조사 결과를 보고하고, 적절한 조치(경고, 징계 등) 자문 ·위원회의 판단을 돕기 위한 관련 사례, 판례 등 제공 ·위원회에서 부적절한 결정을 내렸다고 판단될 경우, 사용자에게 위원회 재구성 및 재개최 요청 ·사용자가 재구성 및 재개최를 거부하면 노동위원회 신고 	<ul style="list-style-type: none"> ·위원회가 객관적이고 공정한 판단을 내리도록 지원, 위원회의 결정이 적절하다면 수용하여 시행 ·위원회의 결정이 부적절하다면, 전담인력 자문하에 위원회 재구성 및 재개최
	정식 대응 III - 조치 시행	<ul style="list-style-type: none"> ·위원회의 적절한 결정대로 시행되는지 모니터링 ·시행 중 적절치 못한 부분이 있다면 사용자에게 자문 ·사용자가 시정하지 않으면 노동위원회에 신고 	<ul style="list-style-type: none"> ·위원회의 적절한 결정에 따른 조치 시행 ·적절치 못한 부분이 있다면, 전담인력의 자문에 따라 시정
	정식 대응 IV - 사후 관리	<ul style="list-style-type: none"> ·재발 방지대책 및 교육(안)을 구성하여 사용자에게 자문하고 적절한 강사 추천 (또는 본인이 교육 실행) ·관계자 대상 심리상담 서비스 등 지원에 대한 제공 자문 ·신고인과 목격자 등에 대한 보복행위, 2차 가해 등을 모니터링, 발생 시 피해직원을 도와 노동위원회에 신고 	<ul style="list-style-type: none"> ·사내 전문인력의 자문에 따라 재발 방지대책을 수립하고, 방지교육 시행 ·관계된 직원이 업무에 재복귀하여 적용할 수 있도록 지원(심리서비스 등)

*참고: 서유정 외(2022)과 <표 21>을 참고하여 구성

- 9) 전문 전담인력에게는 다른 업무를 겸직하게 하지 못하도록 입법화하여, 사용자가 다른 일도 하는 직원에게 해당 역할을 떠맡기지 않도록 할 필요가 있다.(관련 사례: 정보통신망법의 정보보호 최고책임자)
- 10) 고용노동부 매뉴얼 등에 악질적 허위 신고자 조치규정 마련을 언급하여 사용자가 신고를 차단한다는 비난을 받지 않도록

4) 현장실습생 보호 체계(안)

〈표 23〉의 체계가 수립되고 정상적으로 작동할 경우 일반 근로자뿐만 아니라 현장실습생 역시 직장 내 괴롭힘으로부터 보호를 받을 수 있을 것으로 예상된다. 사용자의 책임의식이 강화되며, 사용자로부터 독립성이 확보된 전문인력이 괴롭힘의 예방과 신고 대응을 주도하게 되기 때문이다. 하지만 학생의 신분이며 단기간 현장실습에 참여하는 현장실습생이 사업장 내 전문인력의 존재를 인지하지 못할 수도 있다. 또는 인지하더라도 접근하는데 어려움을 느낄 수도 있다. 특히 취업이 간절한 현장실습생일수록 부당행위의 피해를 사업장에 호소하기 어렵다. 실습생이 겪은 부당행위를 호소하면 기업이 실습참여 자체를 중단할 수 있다고 걱정하는 교사들도 있다. 과거에 발생한 현장실습생의 자살사건의 정황에서도 위와 같은 문제점들이 드러난다(은유, 2019). 현장실습 참여 기업을 우수한 기업으로 선정하기 위해 노력하고, 노무사를 배정하는 등의 정책적 노력이 진행되어 왔지만 그 실효성에 대한 교사들의 체감도는 높지 않은 편이다.

전·현직 직업계고 교사 2인과 현장실습생으로서 괴롭힘을 당한 경험이 있는 응답자 6인을 대상으로 의견을 수렴한 결과, 사업장이 현장실습을 경제적 관점으로 판단하지 말고, 청소년을 교육하여 미래 인재를 양성하는 사회적 기여의 일환으로 받아들이는 인식 변화가 필요하다는 의견이 확인되었다. 사회적 책임 실천도가 높은 기업은 사회적으로 긍정적인 이미지가 부각되고, 기업 매출과 기업가치 증대로 이어진다(전인수, 2013). 사업장이 이 점을 인식하도록 정부 차원에서 우수 현장실습 기업 인증제를 시행하고, 최우수 기업을 언론 등을 통해 홍보하며, 그에 대한 혜택을 부여하는 방안도 고려할 수 있다.

학교 역시 적극적으로 학생을 보호하는 태도를 보이면 사업장에서 학생에게 쉽게 부당행위를 하지 못할 것이라는 의견도 있었다. 사업장에 〈표 22〉의 전문인력이 배정되어도 학생이 더 쉽게 접근할 수 있는 것은 학교와 교사이다. 현장실습과 취업 이후에도 3~5년 이상 졸업생의 초기 적응을 돕기 위한 사후관리를 학교와 교사가 담당해야 한다는 의견이었다. 동시에 현장실습에 참여하는 학생과 취업한 졸업생들이 사업장에서 긍정적으로 받아들여질 근무태도와 기본적인 지식·기술을 갖추도록 학교와 교사가 산업의 변화를 반영하는 교육을 진행해야 한다는 의견도 있었다. 실습에 참여하는 학생의 근무태도가 불량하고, 사업장 내 기본적인 업무 지시를 알아듣지 못할 만큼 역량이 떨어진다면 그 역시 사업장이 실습생을 기피하거나

할 필요가 있다. (관련 사례: 아일랜드 정부의 직장 내 괴롭힘 대응 지침)

11) 사건이 입증되기 전까지 피신고인에게도 누려야 할 권리가 있으나, 어떤 일로 신고되었는지조차 알리지 않고 일방적으로 취조하고 가해자로 몰아가는 일이 발생하고 있다. 특히 허위신고에 취약한 여성, 30대에게 사측이 이런 조치를 하는 경우가 자주 발생하여 그들의 인권이 침해되고 있다. 입증되기 전까지는 피신고인도 자기방어의 권리가 있으며, 경찰 조사 시에도 어떤 일로 신고되었는지 고지함을 생각해야 한다.

12) 중재가 완료된 후에 신고인이 재신고하는 경우도 있으므로, 중재 종료에 대한 법적 확정성이 뒷받침되어야 한다.

합부로 하는 결과로 이어질 수 있다는 것이다. 또한 학생이 일을 잘 배울 수 있는 질 좋은 실습장보다 우선 돈을 많이 주는 곳을 선호하기도 한다는 문제점도 지적되었다. 결국 사업장, 학교·교사, 학생 모두의 인식이 개선되어야 한다는 것이다. 사업장은 윤리경영과 책임의식, 사회적 기여의 중요성을 제고하고, 학생은 노동자로서의 권리와 더불어 의무와 직업윤리 의식을 향상시켜야 한다. 또한 학교와 교사는 학생이 사업장에 잘 적응하도록 돕는 한편, 부당한 일을 당하지 않도록 보호하기 위한 능동적인 역할을 수행해야 한다.

위의 의견을 바탕으로 구성된 현장실습생 대상 직장 내 괴롭힘 예방·대응 및 모니터링 체계(안)은 <표 24>와 같다.

<표 24> 현장실습생의 직장 내 괴롭힘 예방·대응 및 모니터링 체계(안)

구분	현장실습 주체별 역할			
	전문 전담인력	사용자	학교·교사	학생
예방	<ul style="list-style-type: none"> ·<표 22>와 상동 ·현장실습에 참여하는 실습생 대상 기초교육 제공(노동자로서 누릴 수 있는 권리, 괴롭힘 예방교육 등) ·기초교육 내용으로 괴롭힘 발생 시 대처·신고 방법 포함, 현장실습생의 연령, 생활 경험 등을 고려하여 신고/조사시 익명성 보장됨을 강조 ·실습생에 대한 처우 및 업무 지시 방식을 관찰하고 개선점 조언 	<ul style="list-style-type: none"> ·<표 22>와 상동 ·현장실습을 교육을 위한 사회적 기여로 인식 ·현장실습생 보호조치는 궁극적으로 사업장의 조직문화를 개선하고, 경쟁력 향상으로 이어짐을 인식 ·전담인력의 조언을 바탕으로 현장실습 진행 방식 및 조직문화 개선 ·현장실습생이 포함된 부서, 상급자에 대한 교육 진행(전문 전담인력 주도하에도 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> ·우수한 학생을 양성하고, 현장에 나가는 학생을 적극 보호하는 책임의식 제고 ·현장실습·취업 이전 학생 대상 기초교육(권리와 의무) ·현장실습 중인 학생과 졸업생의 근로상황 모니터링(변답, 설문조사를 통한 구체적인 현황 파악) 	<ul style="list-style-type: none"> ·성실한 근무태도와 기본적인 지식·기술 습득 ·현장실습을 돈보다 스스로의 역량을 키우기 위한 기회로 인식 ·부당행위 인지 및 적절한 권리 주장 방식 학습 및 행사
괴롭힘 신고접수	<ul style="list-style-type: none"> ·<표 22>와 상동 ·학생·졸업생이 겪은 행위가 괴롭힘 인정 기준을 충족하는지 함께 판단, 충족하면 신고접수 ·학교·교사 측에 신고건을 공유 	<ul style="list-style-type: none"> ·<표 22>와 상동 	<ul style="list-style-type: none"> ·학생·졸업생이 겪은 행위가 괴롭힘 신고 인정 기준을 충족하는지 함께 판단, 충족하면 신고접수 	<ul style="list-style-type: none"> ·교사, 사내 전담인력 등에 피해경험 상담 및 괴롭힘 성립 여부 판단
신고 후 조치	<ul style="list-style-type: none"> ·<표 22>와 상동 ·학교·교사 측에 진행 상황 공유 	<ul style="list-style-type: none"> ·<표 22>와 상동 	<ul style="list-style-type: none"> ·사측의 부적절한 대응 발생 여부 모니터링 ·학생·졸업생에 대한 적절한 사후보호 조치가 이뤄지는지 모니터링 ·문제상황 발생 시 학생을 도와 노동청/노동위원회 신고 	<ul style="list-style-type: none"> ·사측의 부적절한 조치 여부, 사후보호의 적절한 시행 여부 인지 ·문제상황 발생 시 교사·전담인력에게 도움 요청

IV. 결론

본 연구는 모호한 괴롭힘의 판단기준과 사용자의 책임의식 부재 등의 문제로 발생하는 현장의 혼란을 해소하기 위해 행위별 지속·반복성 판단기준과 예외조항, 사업장 모니터링 체계(안)을 마련하였다.

먼저 근로자 1,200명의 응답을 바탕으로 행위별 지속·반복성의 판단기준을 분석하고 전문가 검토를 거친 결과, 대부분의 행위에 대해서 일관되게 주 1회 이상 반복되어야 한다는 기준이 확인되었다. 퇴사 및 부서이동 강요만이 월 1회 이상 반복으로 예외였다. 지속성에 대해서는 행위 유형별로 1개월 이상(폭력, 폭언, 성희롱), 2개월 이상(성과 가로채기, 불필요한 야근 강요, 개인적 업무 지시 등), 3개월 이상(차별대우, 회식 참석 강요, 중요한 정보공유와 의사결정 과정에서 배제 등)으로 나뉘었다.

반복성 기준의 경우 선행연구와 해외 판례에서 적용한 기준이 주로 주 1회 이상이므로 국제적 기준에도 부합된다. 지속성 기준은 해외 선행연구와 판례에서 대체로 6개월 이상을 적용하고 있으므로, 우리나라 근로자들이 판단한 기준은 다소 낮은 편이다. 그러나 노동자의 인권보호 제도와 사용자의 책임의식이 높은 해외 국가에서 흔히 발생하는 괴롭힘 행위의 강도에 비해 국내에서 발생하는 행위의 강도가 더 강할 가능성을 무시할 수 없다. 국내에서 발생하는 괴롭힘 행위의 유형 중에는 해외의 전문가들이 상상조차 하지 못하는 행위들도 포함되기 때문이다(예: 음주·흡연 강요, 회식 참석 강요, CCTV를 통한 업무감시 등). 따라서 국제적인 기준보다 다소 짧은 기간을 적용하는 것도 타당할 것으로 생각된다. 다만 3개월 이하는 6개월이라는 보편적 기준보다 훨씬 짧으므로 위의 기준을 괴롭힘 성립기준이 아닌, 괴롭힘 신고 인정기준으로 적용하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 기준을 충족하지 못하는 신고는

위의 기준은 피해자가 피해 신고를 준비하는데도 활용될 수 있다. 직장 내 괴롭힘 예방교육에 신고 준비 방법을 포함하고, 위의 기준에 맞춰 사전준비를 하도록 하는 것이다. 아래의 <표 25>와 같이 다이어리의 형태로 괴롭힘에 해당하는 행위를 겪을 때마다 구체적으로 기록하도록 한 뒤, <표 16>과 <표 17>의 기준을 충족하면 그 기록을 근거로 신고하도록 하는 것이다.

<표 25> 직장 내 괴롭힘 피해 기록 다이어리 양식(예시)

일시	장소	구체적인 사건 정황 및 행위	행위자	목격자	기타 증거 (CCTV 등)

직장 내 괴롭힘 사건의 신고서를 접수할 때, 피해자의 신고 내용에 구체성이 없고 감정적인 호소가 중심이 되는 경우가 적지 않다. 언제 어떤 일이 있었는지 파악하기도 어려울만큼 오래 전의 피해 상황을 두서 없이 언급한 뒤, 조사관(노무사)에게 알아서 정리해달라고 하는 피해자도 있다. 하지만 사건의 진상파악과 적절한 조치를 위해서는 피해를 겪은 피해자 본인의 구체적인 진술이 반드시 필요하다. 예방교육의 개선을 통해 피해자도 괴롭힘 피해가 인정되고 구제받기 위해 피해자 스스로 해야 할 역할이 있음을 깨닫고, 체계적으로 신고를 준비해야 할 수 있어야 한다. 또한 근로자들이 꾸준히 이런 기록을 작성한다면 그 사실 자체만으로도 가해자의 행위를 억제하는 효과도 기대할 수 있다.

구체적인 사건 기록을 바탕으로 구체적인 행위를 구분하여 동료조사를 통해 상식적으로 괴롭힘으로 볼 수 있는 행위인지도 확인할 수 있다. 이때 동료조사는 피해자와 유사한 특성을 가진 집단(성별, 연령대, 직급, 직군 등)을 대상으로 진행하는 것이 적절할 것이다. 우리나라는 성별, 연령대, 직급 등에 따라서 괴롭힘에 대한 민감성에 큰 격차가 있기 때문이다. 지속반복성 기준의 적용과 동료조사를 통해 괴롭힘 판단의 객관성과 상식성을 확보한다면, 경영진이 가해자를 보호하기 위해 진(眞) 괴롭힘을 미성립으로 판단하도록 유도하는 일과 근로자가 허위·과장 신고를 하는 것을 상당 부분 막을 수 있을 것이다.

해외에서는 지속·반복성을 적용하는 bullying과 일회성으로도 인정될 수 있는 harassment를 구분하고 있으므로, 본고에서도 같은 맥락에서 지속·반복성의 예외조항을 제시하였다. 대표적 harassment에 해당하는 성희롱, 폭언, 폭력은 근로자 설문조사에서 주 1회 이상, 1개월 이상일 때의 신고기준을 성립하는 것으로 구분되었지만, 행위의 강도에 따라 일회성으로도 인정할 수 있다. 선행연구와 전문가의 의견수렴을 통해 일회성도 인정될 수 있는 행위와 그 기준을 정리한 결과, 다음의 행위가 포함되었다.

사업장 모니터링 체계는 응답자들이 선호하는 주체 중 비용, 접근성 등을 고려할 때 가장 현실성이 있다고 판단된 사업장 내부의 근로자 위원이 주도하는 체계로 제안되었다. 선행연구와 전문가 검토를 통해, 노사 어느 한쪽에도 치우치지 않고 객관성을 유지할 수 있는 노동자 위원이 예방부터 사건 대응, 사후 관리까지 전 과정에 걸쳐 밀착 관여하는 체계(안)이 제안되었다. 또한 이 체계(안)을 바탕으로 현장실습생을 직장 내 괴롭힘 피해로부터 보호하고, 현장실습장을 모니터링하는 체계(안)도 제안되었다.

모니터링 체계의 핵심은 사측의 책임의식을 높이면서 예방 중심 문화를 조성하는 것이다. 사용자의 의식수준을 높이는 교육과 더불어 근로자의 의식수준도 함께 개선하는 교육이 제공되어야 한다. 사업장 내 위험요소를 진단하고 개선하기 위한 계획안을 마련하여 사용자가 실행하도록 조언하는 것이 노동자 위원(전담인력)의 주요 역할에 해당한다. 상담신청인과의 상담을 통해 피해자를 파악하여 신고를 돕고, 사측의 조치 상황을 모니터링하면서 전문가로서

사건 조사와 판단에 관여하고, 사측이 부당조치를 하면 개선하도록 조언하고, 개선되지 않으면 신고자를 위해 노동위원회에 신고하는 것도 그들의 역할이다. 신고 이후의 2차 가해와 사용자의 불성실한 사후보호 조치 등에 대해서도 마찬가지다. 구성된 모니터링 체계(안)을 기본으로 하여 현장실습생을 위한 체계도 함께 제안하였다. 학교와 교사가 관여하여 학생을 보호하는 데 동참한다는 점이 일반 근로자를 위한 체계 본안과 약간의 차이가 있다.

다만 두 모니터링 체계 모두 예방 중심이며, 피해자가 혼자서 사측에 맞서야 하는 상황을 배제하고자 한다는 공통점이 있다. 피해자를 지지하고 동시에 전문성을 발휘할 수 있는 근로자 위원이 모든 과정에서 함께 하도록 하는 것이다. 피해자가 혼자서는 괴롭힘 피해 신고에 큰 장벽을 느낀다는 점, 1차적으로 괴롭힘 피해를 신고한 뒤 사업장의 부당행위를 다시 신고하는 것은 더더욱 큰 부담이 된다는 점을 고려한 안이다.

제안된 체계(안)이 실제로 시행되기 위해서는 먼저 전문성 있는 근로자 위원의 양성부터 이뤄져야 한다. 따라서 본고에서는 3단계에 걸친 전문인력 양성·배치 안도 함께 제안하였다. 1단계는 인사·노무 담당 직원에 대한 기초교육, 2단계는 1인 이상의 전담 인력(반 전임 이상)을 모든 사업장에 배치하고, 3단계는 모든 사업장이 물리적·심리사회적 산재(괴롭힘 포함)를 전문적으로 관리하는 전임 전담인력을 채용·위촉하도록 하는 방안을 제안하였다.

이상과 같이 명확한 괴롭힘 판단기준과 예외조항, 신뢰할 수 있는 전단계 모니터링 체계 구축, 그 모니터링 체계를 주도할 전문인력 양성 방안을 제안하였다. 본 연구 결과의 활용을 통해 실효성 있는 법령과 정책 시행으로 이어질 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

본 연구는 1,200명 근로자의 집단 지성을 적극 수렴한 괴롭힘 신고인정 기준을 마련하고, 사업장 모니터링 체계안을 구축했다는 점에서 독창성을 갖고 있다. 응답한 근로자 집단에 쏠림 현상이 없는지 검토하는 과정에서 일반적인 괴롭힘과 허위신고의 피해실태를 분석했으며, 직장 내 괴롭힘 관련 이슈 해소를 위한 근로자 집단 지성 활용의 효과를 확인하기도 했다. 다만 예산 및 연구기간의 제한으로 설문조사의 결과나 모니터링 체계(안)에 대한 심층면담은 제한적으로만 진행되었다(현장실습생과 직업계고 교사). 후속 연구로 관계자 심층 면담을 진행하여 본고에서 제안한 안을 더욱 현장에서 적절히 활용할 수 있도록 보완할 수 있을 것이다. 더불어 직장 내 괴롭힘 방지법 시행과 관련하여 산재한 문제들의 해결을 위한 다른 후속 연구에서도 근로자의 집단 지성을 활용하는 방법론을 고려해 볼 수 있다.

참고문헌

- 김승현(2023). 직장 내 괴롭힘 방지법, “이러다가 다 죽어”. 월간노동법률 7월호. <https://url.kr/7nb8pq>(검색일: 2023.10.1.)
- 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구. 보건사회연구, 43(3), pp. 72-91.
- 서유정(2023b). 사업장의 허위괴롭힘 신고와 진(眞)괴롭힘 신고 대응사례 비교연구. 노동정책연구 23(3), pp. 161-188.
- 서유정(2023c). 판단과 절차의 카오스: 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 절차 미준수 사례연구. 노동정책연구, 24(1), 발간예정.
- 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특징에 대한 탐색적 분석 연구. 미발간 원고.
- 서유정·박윤희(2023). 직장 내 괴롭힘 허위 신고 사례분석 연구. 노동정책연구, 23(1), pp. 117-150.
- 서유정·이지은(2016). 국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구. 한국직업능력연구원.
- 서유정·김상진·박윤희(2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁해결 방안 연구. 고용노동부. 한국직업능력연구원.
- 심선희(2020). 직장 내 성희롱과 근로감독제도: 근로감독관의 신고사건 처리 경험을 중심으로. 경제와 사회, 128, pp. 235-265.
- 윤혜영(2023). 직장 내 괴롭힘 판단시 ‘관계 등의 우위’의 의미. 월간노동법률 8월호. https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?accessSite=Naver&accessMethod=Search&accessMenu=News&in_cate=106&in_cate2=0&gopage=1&bi_pidx=35822 (검색일: 2023.9.16.)
- 은유(2019). 알지 못하는 아이의 죽음. 돌베개.
- 이준희(2019). 고용노동부 『직장 내 괴롭힘 대응·예방 매뉴얼』의 문제점과 개선방안. 강원법학, 58, pp. 167-201.
- 이준희(2020). 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안. 고려법학, 98, pp.133-162.
- 전인수(2013). 기업의 사회적 책임이 기업가치에 미치는 영향에 관한 연구. 배재대학교.
- Catley, B., Blackwood, K., Forsyth, D., Tappin, D., & Bentley, T. (2017). Workplace bullying complaints: lessons for “good HR practice”, Personnel Review, 46(1), pp. 100-114.
- Cicerali, L. K. & Cicerali, E. E. (2016). A qualitative study on how Swedish

organizations deal with workplace bullying. *Nordic Psychology*, 68(2), pp. 87-99, DOI: 10.1080/19012276.2015.1071198

Cowan, L. (2011) “Yes, We Have an Anti-bullying Policy, But ... ”: HR Professionals' Understandings and Experiences with Workplace Bullying Policy, *Communication Studies*, 62(3), pp. 307-327, DOI: 10.1080/10510974.2011.553763

Einarsen, S. Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition: In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice* (1st Ed., pp.3-30). Suffolk: Taylor & Francis.

Harrington, S., Warren, S., & Rayner, C. (2013). Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence. *Organization*, 22(3), pp. 368-389.

Jenkins, M. F. (2011), *Workplace Bullying: The Perceptions of the Target, the Alleged Perpetrator and the HR Professional*. Doctor of Philosophy, University of Adelaide.

Mondaq(2014.6.2.). Canada: Ontario court of appeal: Wal-martliable for the bullying of an employee by her store manager. <https://www.mondaq.com/canada/employment-litigation-tribunals/317680/ontario-court-of-appeal-wal-mart-liable-for-the-bullying-of-an-employee-by-her-store-manager>(검색일: 2023.9.15.)

Mondaq(2018.6.7). Gibraltar: Bullying At Work Briefing - Tribunal Case Note. Gibraltar: Bullying At Work Briefing Tribunal Case Note. From <https://www.mondaq.com/gibraltar/unfair-wrongful-dismissal/706010/bullying-at-work-briefing-tribunal-case-note> (검색일: 2022.9.15)

Reyes, B.(2021.4.29.). Employment tribunal was wrong in GHA bullying case, Supreme Court rules. <https://www.chronicle.gi/employment-tribunal-was-wrong-in-gha-bullying-case-supreme-court-rules/>(검색일: 2023.9.14.)

부록

<부록 1> 설문조사 문항

BQ1. 귀하는 현재의 산업분야에서 근무한 지 3개월 이상 지났으며, 주 15시간 이상 근무하고 계십니까?
(단일응답)

① 둘 중 하나라도 아니오 (설문 중단) ② 둘 다 예 (설문 진행)

BQ2. 귀하의 인적 사항 및 근무 상황에 대한 질문입니다. 현재 다니시는 직장을 기준으로 응답해 주세요.

응답자 특성			
성별	<input type="checkbox"/> ① 남 <input type="checkbox"/> ② 여	나이(만)	()세
직급	<input type="checkbox"/> ① 경영자/임원 <input type="checkbox"/> ③ 중간 관리자(팀장, 과장, 작업반장 등) <input type="checkbox"/> ⑤ 평사원(후임 없음)	<input type="checkbox"/> ② 상급 관리자(부장, 차장 등) <input type="checkbox"/> ④ 평사원(후임 있음)	
부문	<input type="checkbox"/> ① 공공 <input type="checkbox"/> ② 민간	직무 형태	<input type="checkbox"/> ① 사무직 <input type="checkbox"/> ② 비사무직
계약 형태	<input type="checkbox"/> ① 정규직 <input type="checkbox"/> ② 비정규직(직접 고용) <input type="checkbox"/> ③ 비정규직(파견, 프리랜서등) <input type="checkbox"/> ④ 도제훈련생		

1. (설문지 작성일 기준) 지난 6개월 동안 직장에서 다음 상황을 얼마나 자주 경험하셨습니다까?

※ 근무 경력이 6개월 미만이면 근무 기간을 기준으로 응답해 주세요.

	직장에서 발생할 수 있는 상황	전혀 없음	6개월에 1-2회	월 1회 정도	주 1회 정도	매일
1	나의 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다	①	②	③	④	⑤
2	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	①	②	③	④	⑤
3	나에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	①	②	③	④	⑤
4	허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다	①	②	③	④	⑤
5	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다.	①	②	③	④	⑤
6	내 성과를 가로채거나, 성과달성을 방해했다.	①	②	③	④	⑤
7	나에게 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주었다	①	②	③	④	⑤
8	일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다(예: CCTV를 통한 감시)	①	②	③	④	⑤
9	사고위험이 있는 작업을 할 때, 나에게 주의사항이나 안전 장비를 전달해 주지 않았다	①	②	③	④	⑤
10	나에게 상사의 관혼상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 했다 (예: 개인 심부름 등).	①	②	③	④	⑤
11	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	①	②	③	④	⑤
12	누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	①	②	③	④	⑤
13	누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다	①	②	③	④	⑤
14	나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(예: 물건던지기, 주먹질 등)	①	②	③	④	⑤
15	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다	①	②	③	④	⑤
16	나에게 욕설이나 위협적인 말을 했다	①	②	③	④	⑤
17	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	①	②	③	④	⑤

직장에서 발생할 수 있는 상황		전혀 없음	6개월에 1-2회	월 1회 정도	주 1회 정도	매일
18	누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다	①	②	③	④	⑤
19	다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다.	①	②	③	④	⑤
20	내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다	①	②	③	④	⑤
21	내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	①	②	③	④	⑤
22	나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다	①	②	③	④	⑤
23	나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시했다.	①	②	③	④	⑤
24	나의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등)를 강요했다.	①	②	③	④	⑤
25	나에게 부당한 징계를 주었다 (반성문, 처벌 등)	①	②	③	④	⑤
기타) 위에서 제시된 행위 외에 다른 불편한 행위를 경험하신 적이 있다면 아래에 적어 주시고, 얼마나 자주 경험하셨는지를 표시해 주세요. (만약 없으시다면 답하지 않으셔도 좋습니다)						
_____		①	②	③	④	⑤
_____		①	②	③	④	⑤

2. 위에서 제시된 것과 같은 상황을 경험한 적이 있다면, **주요 가해자의 특징**에 표시를 해 주세요. (각각 단일응답)

- (1) 직급 ① 사용자 및 상급 관리자 ② 중간 관리자(팀장, 작업반장, 부장, 교사) ③ 평사원(후임 있음) ④ 평사원(후임 없음) ⑤ 고객/학부모 ⑥ 원청업체 직원 ⑦ 하청업체 직원 ⑧ 기타 ()
- (2) 성별 ① 남성 ② 여성
- (3) 연령대 ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
- (4) 사용자와의 관계 ① 사용자 본인 ② 사용자의 혈연 ③ 사용자의 지연 ④ 사용자의 학연 ⑤ 혈연·지연·학연 없는 사용자 측근 ⑥ 사용자 측근의 측근 ⑦ 아무런 관계없음 ⑧ 기타()

2-1. 귀하께서는 위의 행동을 다른 직원에게 하신 적이 있습니까? (단일응답)

- ① 예 ② 아니요

2-2. 귀하께서는 근무 중 다른 직원이 위의 행동을 또 다른 직원에게 하는 것을 보거나 들으신 적이 있습니까? (단일응답)

- ① 예 ② 아니요

3. (응답시점 기준) 귀하께서는 지난 6개월간 직장 내 괴롭힘을 얼마나 자주 경험하셨습니다가?

- ① 경험한 적 없다 4번 문항으로 이동
 ② 1-2회 ③ 월 1회 정도 ④ 주 1회 정도 ⑤ 매일 3-1번 문항부터 응답

※ 직장 괴롭힘의 의미: 업무와 관련된 상황에서 본인에게 가해지는 모든 공격적이고 부정적인 행위를 포괄하며, 이러한 행위들이 일정 기간 이상 지속적으로 반복될 경우, 직장 괴롭힘으로 정의된다(Einarsen 외, 2003).

3-1. 얼마 전부터 괴롭힘을 겪기 시작하셨습니다가?

- ① 1-2개월 전 ② 3-5개월 전 ③ 6-12개월 전 ④ 1-2년 전 ⑤ 기타 ()년

4. (귀하께서 행위자로 신고된 상황이라고 가정할 때) 아래에 명시된 25개의 행위를 ‘괴롭힘’으로 인정하고, 경고 이상의 조치가 타당하게 느껴지려면 각 행위들이 얼마나 자주 반복되어야 한다고 생각하십니까? (짚은 반복도는 더 심각한 괴롭힘 강도를 의미한다고 가정합니다).

직장에서 발생할 수 있는 상황		회사 차원의 조치 유형	1-2회 발생	월 1회 반복	주 1회 반복	매일 반복	경고/징계 대상 아님
1	피해자의 업무능력이나 성과를 인정하지 않고 조롱했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
2	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
3	피해자에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
4	허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
5	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 피해자를 제외했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
6	피해자 성과를 가로채거나, 성과달성을 방해했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
7	피해자에게 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주었다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
8	일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다 (예: CCTV를 통한 감시)	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
9	사고위험이 있는 작업을 할 때, 피해자에게 주의사항이나 안전장비를 전달해 주지 않았다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
10	피해자에게 상사 또는 내 관혼상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 했다(예: 개인 심부름 등).	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
11	피해자에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
12	사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
13	피해자에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
14	피해자에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다 (예: 물건던지기, 주먹질 등)	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
15	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 피해자에게 했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
16	피해자에게 욕설이나 위협적인 말을 했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤

직장에서 발생할 수 있는 상황		회사 차원의 조치 유형	1-2회 발생	월 1회 반복	주 1회 반복	매일 반복	경고/징계 대상 아님
17	피해자를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
18	피해자 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
19	다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 피해자에게 모욕감을 주는 언행을 했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
20	피해자 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
21	피해자 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
22	피해자를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
23	피해자의 정당한 건의사항이나 의견을 무시했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
24	피해자의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등)를 강요했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤
25	피해자에게 부당한 징계를 주었다(반성문, 처벌 등)	구두경고	①	②	③	④	⑤
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤

5. (귀하께서 행위자로 신고된 상황이라고 가정할 때) 아래에 명시된 25개의 행위를 ‘괴롭힘’으로 인정하고, 경고 이상의 조치가 타당하게 느껴지려면 각 행위들이 얼마나 오랫동안 지속되어야 한다고 생각하십니까? 앞에서 선택하신 발생빈도를 고려하여 응답해 주세요. (예: 4번에서 매일, 5번에서 3개월 이상을 선택한다면, 3개월간 매일 반복되었을 때, 구두경고/서면경고 이상의 조치가 타당하다는 기준으로 본다는 답이 됩니다).

직장에서 발생할 수 있는 상황		회사 차원의 조치 유형	1개월 이상	2개월 이상	3개월 이상	4개월 이상	5개월 이상	6개월 이상
1	피해자의 업무능력이나 성과를 인정하지 않고 조롱했다	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
2	훈연, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
3	피해자에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
4	허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
5	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 피해자를 제외했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
6	피해자 성과를 가로채거나, 성과달성을 방해했다.	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
7	피해자에게 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주었다	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
8	일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다 (예: CCTV를 통한 감시)	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
9	사고위험이 있는 작업을 할 때, 피해자에게 주의사항이나 안전장비를 전달해주지 않았다	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥
10	피해자에게 상사 또는 내 관상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 했다 (예: 개인 심부름 등).	구두경고	①	②	③	④	⑤	⑥
		서면경고 이상	①	②	③	④	⑤	⑥

7. 귀하께서는 허위로 직장 내 괴롭힘 피해를 신고/주장한 사례를 접하신 적이 있습니까?

- ① 허위신고를 당해 봤다 ② 허위신고를 목격했다 ③ 회사 내 허위신고가 있었다는 소문을 들었다
 ④ 신고하겠다는 협박을 당해 봤다 ⑤ 신고하겠다고 협박하는 것을 목격했다 ⑥ 신고하겠다고 협박한 직원이 있다는 소문을 들었다
 ⑦ 전혀 접해 본 적 없다.

8. 귀하께서는 현재 사후구제(신고된 사건 처리) 중심 방식인 직장 내 괴롭힘 금지법이 얼마나 효과적으로 작동하고 있다고 생각하십니까?

- 전혀 효과적이지 않다 그저 그렇다 매우 효과적이다
 ① ② ③ ④ ⑤

9. 보복행위의 두려움 때문에 신고조차 하지 못하는 피해자들이 있으며, 동시에 신고를 수단으로 악용하는 허위신고 피해도 발생하고 있습니다. 이런 문제를 막기 위해 가장 시급하다고 생각되는 것을 세 가지 골라 주세요.

- 괴롭힘 피해자들을 위한 조치 1순위 () 2순위 () 3순위 ()
 허위신고 피해자들을 위한 조치 1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ① 신고의존이 아닌 괴롭힘 예방 중심으로 정책 방향 개선 ② 사용자/경영진용 예방교육 개선(직장 피해자 괴롭힘이 본인의 책임이고 문제임을 공감하도록 하는 교육)
 ③ 사업장의 예방/대응 수준 감시 체계 마련
 ④ 직장 피해자 괴롭힘 신고인정을 위한 객관적 기준 마련 ⑤ 근로자용 예방교육 개선(괴롭힘 성립기준, 신고준비방법, 허위신고, 계약형태에 따른 차별인식 개선 등)
 ⑥ 적절하게 대응한 사업장 발굴 및 행위 유형/수위별 조치 수준 사례 보급
 ⑦ 직장 피해자 괴롭힘 예방·대응을 위한 사업장 피해자부 전문가 양성 ⑧ 근로감독관 중 직장 피해자 괴롭힘 전문가 양성
 ⑨ 외부인력(노무사/변호사) 중 직장 피해자 괴롭힘 전문가 양성
 ⑩ 정기적인 사업장 괴롭힘 사건 대응현황 실태 조사 ⑪ 괴롭힘 신고에 과소조치/과대조치한 사용자 사법처벌조항 마련 ⑫ 가해자 사법처벌조항 마련
 ⑬ 상습적 허위신고인 사법처벌조항 마련 ⑭ 기타 ()

- 설문에 참여해주셔서 감사합니다 -

〈부표 1〉 괴롭힘 행위의 지속·반복성 기준에 대한 전체 및 성별 응답의 누적 비율(서면경고 이상 기준)

(단위: %)

구분	반복성						지속성						경고/징계 대상 아닌	
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/징계 대상 아닌	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월		
	15.7	37.4	66.1	81.1	100.0	15.7	36.4	52.2	69.9	73.8	75.3	81.1		
1	전체	15.7	37.4	66.1	81.1	100.0	15.7	36.4	52.2	69.9	73.8	75.3	81.1	100.0
	남	14.8	36.1	64.8	77.6	100.0	14.8	34.4	50.7	66.6	70.1	71.3	77.6	100.0
	여	16.6	38.7	67.5	84.7	100.0	16.6	38.3	53.7	73.1	77.4	79.2	84.6	100.0
2	전체	22.3	47.2	69.3	80.8	100.0	22.3	38.6	49.9	67.2	72.0	74.1	80.9	100.0
	남	19.8	44.1	66.2	76.7	100.0	19.8	36.4	47.4	62.5	68.6	70.8	76.6	100.0
	여	24.7	50.3	72.4	84.9	100.0	24.7	40.6	52.1	71.5	75.0	77.0	84.9	100.0
3	전체	13.3	32.9	59.2	77.6	100.0	13.3	31.1	46.8	65.7	70.7	73.3	77.7	100.0
	남	12.8	31.9	58.0	72.8	100.0	12.8	29.7	43.7	61.1	65.8	68.3	72.8	100.0
	여	13.9	34.0	60.6	82.7	100.0	13.9	32.5	49.9	70.3	75.7	78.4	82.7	100.0
4	전체	13.8	30.7	56.3	77.5	100.0	13.8	33.0	47.6	65.4	70.2	73.3	77.6	100.0
	남	12.8	29.6	54.5	73.1	100.0	12.8	30.9	45.9	62.2	66.0	68.8	73.1	100.0
	여	14.7	31.8	58.1	81.8	100.0	14.7	34.9	49.1	68.5	74.2	77.5	81.7	100.0
5	전체	14.7	34.1	60.1	76.4	100.0	14.7	31.6	46.3	64.0	70.1	72.1	76.4	100.0
	남	13.8	33.2	57.5	72.1	100.0	13.8	29.4	42.9	60.0	66.0	68.0	72.2	100.0
	여	15.6	35.0	62.8	80.7	100.0	15.6	33.8	49.7	67.9	74.1	76.1	80.6	100.0
6	전체	21.1	42.6	67.4	81.8	100.0	21.1	37.4	52.0	68.6	74.6	77.1	81.8	100.0
	남	20.3	40.6	65.8	77.8	100.0	20.3	34.8	50.6	66.4	71.4	74.6	77.9	100.0
	여	21.9	44.6	68.8	85.7	100.0	21.9	40.1	53.5	70.9	77.9	79.7	85.7	100.0
7	전체	22.3	44.6	68.1	82.4	100.0	22.3	41.8	55.8	71.0	77.1	79.5	82.4	100.0
	남	20.6	42.9	65.5	78.0	100.0	20.6	39.2	53.5	67.5	72.8	75.3	78.0	100.0
	여	23.9	46.1	70.5	86.7	100.0	23.9	44.3	58.0	74.4	81.3	83.6	86.8	100.0
8	전체	23.3	39.9	62.5	82.5	100.0	23.3	45.6	58.9	72.1	77.7	79.5	82.5	100.0
	남	21.1	38.2	60.8	78.1	100.0	21.1	42.0	56.8	68.6	73.6	75.8	78.1	100.0
	여	25.4	41.5	64.1	86.8	100.0	25.4	49.0	60.9	75.4	81.6	83.1	86.8	100.0
9	전체	27.4	44.2	64.0	82.8	100.0	27.4	50.4	61.6	73.6	79.0	80.3	82.8	100.0
	남	24.1	41.7	62.6	78.9	100.0	24.1	44.4	57.4	70.7	75.8	77.1	78.9	100.0
	여	30.8	46.7	65.4	86.8	100.0	30.8	56.6	66.0	76.7	82.4	83.7	86.9	100.0

구분	반복성				지속성						경고/징계 대상 이닝			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
10	전체	25.0	44.3	66.0	82.6	100.0	25.0	45.4	57.6	71.8	77.6	78.9	82.5	100.0
	남	23.1	43.2	64.8	79.3	100.0	23.1	41.7	55.3	69.3	75.8	77.0	79.3	100.0
	여	26.9	45.3	67.0	85.7	100.0	26.9	49.1	59.8	74.3	79.5	80.8	85.6	100.0
11	전체	30.3	49.6	67.8	82.6	100.0	30.3	47.7	59.1	72.4	77.7	79.5	82.7	100.0
	남	27.2	46.5	65.8	78.8	100.0	27.2	42.6	56.1	69.2	74.5	76.8	78.6	100.0
	여	33.4	52.8	69.9	86.6	100.0	33.4	52.8	62.2	75.6	81.0	82.2	86.7	100.0
12	전체	16.7	35.1	58.8	78.2	100.0	16.7	35.5	49.0	64.9	71.9	74.7	78.3	100.0
	남	16.6	34.5	56.9	75.5	100.0	16.6	34.2	47.0	62.8	69.8	72.3	75.6	100.0
	여	16.7	35.6	60.5	80.7	100.0	16.7	36.6	50.8	66.9	73.9	76.9	80.7	100.0
13	전체	18.2	36.7	61.0	78.8	100.0	18.2	37.0	50.8	66.6	73.4	75.7	79.0	100.0
	남	16.4	33.8	60.9	76.5	100.0	16.4	34.8	48.9	64.8	71.3	73.1	76.4	100.0
	여	19.9	39.5	61.1	81.2	100.0	19.9	39.0	52.5	68.1	75.3	78.0	81.2	100.0
14	전체	34.9	49.1	67.1	83.5	100.0	34.9	55.7	64.6	73.8	78.3	80.6	83.5	100.0
	남	31.1	46.5	65.9	79.2	100.0	31.1	49.0	59.6	70.1	75.1	77.3	79.3	100.0
	여	38.8	51.7	68.3	87.9	100.0	38.8	62.5	69.7	77.6	81.6	83.9	87.7	100.0
15	전체	34.1	49.8	66.2	83.6	100.0	34.1	53.6	64.0	73.8	78.3	80.2	83.5	100.0
	남	30.1	46.2	65.0	79.8	100.0	30.1	46.4	59.7	70.2	75.5	77.7	79.9	100.0
	여	38.1	53.3	67.3	87.4	100.0	38.1	60.8	68.3	77.5	81.2	82.9	87.4	100.0
16	전체	30.8	47.2	64.7	83.5	100.0	30.8	52.0	63.6	73.8	78.4	80.5	83.6	100.0
	남	25.6	43.5	63.8	79.6	100.0	25.6	44.5	58.1	70.1	75.1	77.4	79.6	100.0
	여	36.0	50.9	65.6	87.3	100.0	36.0	59.4	68.9	77.3	81.5	83.3	87.3	100.0
17	전체	27.2	47.2	67.6	82.5	100.0	27.2	46.4	59.0	73.1	77.9	79.4	82.6	100.0
	남	25.4	45.2	65.5	79.5	100.0	25.4	42.3	55.9	71.2	74.9	77.1	79.4	100.0
	여	28.9	49.1	69.7	85.6	100.0	28.9	50.3	61.8	74.7	80.7	81.5	85.5	100.0
18	전체	24.8	43.9	65.7	79.8	100.0	24.8	41.6	54.5	69.6	75.6	77.5	79.8	100.0
	남	23.8	43.6	64.2	76.7	100.0	23.8	40.4	53.2	67.2	73.2	75.4	76.7	100.0
	여	25.9	44.3	67.2	82.9	100.0	25.9	42.8	55.8	72.0	78.0	79.7	82.9	100.0
19	전체	25.8	45.3	67.8	82.9	100.0	25.8	45.7	58.8	73.0	78.4	80.2	82.8	100.0
	남	23.1	43.9	65.5	79.5	100.0	23.1	41.0	55.0	70.1	74.6	76.9	79.4	100.0
	여	28.4	46.6	70.0	86.2	100.0	28.4	50.3	62.5	75.9	82.3	83.6	86.3	100.0

구분	반복성				지속성						경고/징계 대상 아닌			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
20	전체	22.0	41.4	64.2	78.9	100.0	22.0	40.8	54.3	69.5	74.7	76.1	78.9	100.0
	남	18.4	38.5	60.6	75.1	100.0	18.4	36.0	50.5	65.8	71.1	73.3	75.1	100.0
	여	25.6	44.3	67.9	82.8	100.0	25.6	45.7	58.2	73.3	78.3	79.0	82.8	100.0
21	전체	16.6	39.0	63.5	77.3	100.0	16.6	33.6	48.1	65.5	71.3	73.9	77.3	100.0
	남	14.8	36.4	61.2	73.3	100.0	14.8	30.7	45.7	61.8	66.8	70.3	73.3	100.0
	여	18.4	41.6	65.8	81.2	100.0	18.4	36.5	50.5	69.2	75.7	77.4	81.2	100.0
22	전체	15.5	33.0	54.6	69.8	100.0	15.5	29.0	42.3	57.8	63.6	66.4	69.8	100.0
	남	14.6	32.4	53.3	67.3	100.0	14.6	27.6	40.6	55.7	61.2	64.9	67.4	100.0
	여	15.5	33.0	54.6	69.8	100.0	15.5	29.5	43.0	58.9	65.1	66.9	71.2	100.0
23	전체	16.4	33.6	55.8	72.2	100.0	16.4	31.8	46.4	64.4	71.0	73.9	77.9	100.0
	남	14.8	34.4	57.3	74.1	100.0	14.8	29.1	42.4	60.5	66.8	70.0	74.2	100.0
	여	17.1	38.8	64.6	80.8	100.0	17.1	33.7	49.6	67.5	74.4	77.1	80.9	100.0
24	전체	20.0	38.8	64.5	81.5	100.0	20.0	38.1	53.1	70.0	76.3	78.4	81.5	100.0
	남	18.1	36.0	62.9	78.5	100.0	18.1	36.0	49.5	67.1	73.1	75.9	78.6	100.0
	여	21.9	41.5	65.9	84.3	100.0	21.9	40.1	56.7	72.9	79.4	80.7	84.2	100.0
25	전체	25.7	44.2	65.5	82.3	100.0	25.7	42.7	57.6	71.5	76.8	78.9	82.2	100.0
	남	22.4	41.8	63.4	78.8	100.0	22.4	39.3	55.4	68.5	73.5	76.0	78.8	100.0
	여	28.9	46.5	67.4	85.5	100.0	28.9	46.0	59.7	74.4	79.9	81.6	85.4	100.0

〈부표 2〉 괴롭힘 행위의 지속 빈복성 기준에 대한 연령대별 응답의 누적 비율(서면경고 이상 기준)

(단위: %)

구분	빈복성					지속성						경고/징계 대상 아님		
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/징계 대상 아님	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월	
1 업무능력/성과 미인정 또는 조롱	20대	11.9	29.1	69.4	88.1	100.0	11.9	33.5	49.2	75.3	79.0	82.0	88.0	100.0
	30대	14.8	35.9	64.9	83.0	100.0	14.8	35.9	50.9	70.0	73.8	75.6	83.0	100.0
	40대	18.5	39.9	66.8	79.9	100.0	18.5	37.5	53.5	69.5	73.3	74.4	79.8	100.0
	50대	14.6	39.9	67.2	78.7	100.0	14.6	38.3	56.5	69.9	73.5	74.3	78.6	100.0
	60대	17.3	38.5	55.8	69.2	100.0	17.3	28.8	38.4	55.7	63.4	65.3	69.1	100.0
	20대	20.9	46.3	76.1	91.8	100.0	20.9	42.5	54.4	77.5	82.7	86.4	91.6	100.0
2 차별대우(훈련, 승진, 보상, 일상 대우 등)	30대	21.6	45.0	66.9	81.2	100.0	21.6	39.9	49.1	67.2	71.8	74.1	81.2	100.0
	40대	22.6	49.5	71.7	80.7	100.0	22.6	36.7	50.6	68.3	72.6	73.7	80.8	100.0
	50대	23.3	48.2	68.8	77.5	100.0	23.3	38.3	49.8	62.8	68.3	70.7	77.4	100.0
	60대	23.1	44.2	53.8	65.4	100.0	23.1	30.8	36.6	50.1	55.9	57.8	65.5	100.0
	20대	9.0	23.1	53.0	82.1	100.0	9.0	23.2	39.6	62.0	71.7	76.2	82.2	100.0
	30대	13.0	31.0	59.0	79.6	100.0	13.0	32.1	48.4	68.5	73.1	74.1	79.7	100.0
3 힘들고 모두가 꺼리는 업무 지시	40대	15.5	35.6	59.8	77.2	100.0	15.5	32.6	48.1	66.0	69.8	73.1	77.2	100.0
	50대	12.3	35.6	62.8	75.5	100.0	12.3	33.2	49.0	65.6	70.7	73.1	75.5	100.0
	60대	17.3	40.4	55.8	65.4	100.0	17.3	23.1	32.7	51.9	55.7	61.5	65.3	100.0
	20대	7.5	21.6	46.3	77.6	100.0	7.5	24.7	39.6	58.3	65.0	70.2	77.7	100.0
	30대	13.2	26.5	55.0	78.1	100.0	13.2	33.6	46.8	65.1	70.7	74.0	78.1	100.0
	40대	16.0	34.0	57.3	78.3	100.0	16.0	35.3	50.8	68.5	71.5	74.8	78.3	100.0
4 하드웨어만 시키거나 임무를 거의 주지 않는 행위	50대	14.6	36.4	61.7	77.5	100.0	14.6	35.5	50.1	67.5	72.2	73.4	77.4	100.0
	60대	13.5	34.6	57.7	65.4	100.0	13.5	19.3	36.6	52.0	57.8	61.6	65.4	100.0
	20대	7.5	22.4	54.5	76.1	100.0	7.5	28.4	42.6	59.8	67.3	69.5	76.2	100.0
	30대	14.8	33.1	61.1	77.4	100.0	14.8	32.6	48.1	65.7	71.8	74.1	77.4	100.0
	40대	14.9	35.6	60.3	77.2	100.0	14.9	30.7	45.4	64.7	70.1	72.5	77.1	100.0
	50대	16.6	39.1	63.2	76.7	100.0	16.6	33.6	48.2	65.6	71.1	72.3	76.6	100.0
60대	21.2	36.5	50.0	61.5	100.0	21.2	28.9	38.5	48.1	57.7	57.7	61.5	100.0	
5 중요한 정보공유 및 의사결정 과정에서 배제	20대	11.9	29.1	69.4	88.1	100.0	11.9	33.5	49.2	75.3	79.0	82.0	88.0	100.0
	30대	14.8	35.9	64.9	83.0	100.0	14.8	35.9	50.9	70.0	73.8	75.6	83.0	100.0
	40대	18.5	39.9	66.8	79.9	100.0	18.5	37.5	53.5	69.5	73.3	74.4	79.8	100.0
	50대	14.6	39.9	67.2	78.7	100.0	14.6	38.3	56.5	69.9	73.5	74.3	78.6	100.0
	60대	17.3	38.5	55.8	69.2	100.0	17.3	28.8	38.4	55.7	63.4	65.3	69.1	100.0
	20대	20.9	46.3	76.1	91.8	100.0	20.9	42.5	54.4	77.5	82.7	86.4	91.6	100.0

구분	반복성				지속성						경고/장계 대상 아닌			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
													경고/장계 대상 아닌	
6 성과 가로채기/성과달성 방해	20대	20.1	38.8	69.4	89.6	100.0	20.1	34.3	50.7	76.1	81.3	84.3	89.5	100.0
	30대	20.6	41.2	66.7	81.7	100.0	20.6	40.4	53.9	67.6	74.2	76.2	81.5	100.0
	40대	21.5	43.8	67.9	81.5	100.0	21.5	35.6	50.3	69.1	75.6	77.2	81.5	100.0
	50대	21.3	43.9	68.0	80.2	100.0	21.3	38.3	53.7	67.9	72.6	75.8	80.1	100.0
	60대	23.1	48.1	59.6	71.2	100.0	23.1	30.8	44.3	55.8	61.6	69.3	71.2	100.0
	20대	20.1	44.0	67.2	89.6	100.0	20.1	41.7	53.6	76.0	81.2	85.7	89.4	100.0
7 휴가/병가/복지혜택을 사용하지 못하도록 압력	30대	23.2	43.5	67.7	84.5	100.0	23.2	45.3	58.3	72.5	78.1	80.9	84.5	100.0
	40대	21.7	42.4	69.3	81.5	100.0	21.7	38.8	54.8	71.9	77.6	79.5	81.4	100.0
	50대	22.5	48.2	68.8	79.4	100.0	22.5	42.3	56.9	68.0	75.5	77.1	79.5	100.0
	60대	23.1	50.0	59.6	67.3	100.0	23.1	32.7	42.3	51.9	59.6	61.5	67.3	100.0
	20대	22.4	36.6	63.4	91.0	100.0	22.4	46.3	59.7	76.9	84.4	87.4	91.1	100.0
	30대	23.9	40.5	62.1	84.5	100.0	23.9	51.1	61.8	73.5	79.6	80.6	84.4	100.0
8 일하거나 휴식하는 모습 지나치게 감시	40대	24.5	41.6	63.3	82.1	100.0	24.5	43.3	59.1	72.7	78.1	79.7	82.1	100.0
	50대	21.3	38.7	62.8	77.9	100.0	21.3	42.2	56.0	69.0	72.2	75.4	77.8	100.0
	60대	21.2	36.5	53.8	69.2	100.0	21.2	32.7	46.2	57.7	67.3	67.3	69.2	100.0
	20대	30.6	47.0	68.7	92.5	100.0	30.6	56.0	69.4	82.8	87.3	88.8	92.5	100.0
	30대	28.2	43.8	63.9	84.0	100.0	28.2	55.2	64.6	73.8	79.7	81.0	84.1	100.0
	40대	28.8	43.5	64.1	82.3	100.0	28.8	47.3	59.5	74.4	78.7	80.1	82.3	100.0
9 안전 관련 주의사항 및 인장장 비 미전달	50대	23.7	43.5	63.2	79.4	100.0	23.7	47.8	58.5	70.8	77.1	78.3	79.5	100.0
	60대	21.2	48.1	55.8	69.2	100.0	21.2	34.7	48.2	55.9	63.6	65.5	69.3	100.0
	20대	20.1	40.3	65.7	88.1	100.0	20.1	41.0	57.4	73.1	79.8	82.0	88.0	100.0
	30대	22.9	41.2	65.4	84.7	100.0	22.9	49.1	59.0	73.0	78.6	80.1	84.7	100.0
	40대	28.8	48.9	67.9	83.4	100.0	28.8	45.6	59.7	73.6	79.6	80.7	83.4	100.0
	50대	26.5	44.3	65.2	77.1	100.0	26.5	44.3	55.0	69.6	74.7	75.5	77.1	100.0
10 상사의 관혼상제 및 개인일상과 관련된 일 지시(개인 심부름 등)	60대	19.2	44.2	59.6	71.2	100.0	19.2	32.7	44.2	57.7	65.4	65.4	71.2	100.0
	20대	31.3	50.0	70.9	92.5	100.0	31.3	50.0	58.2	82.1	85.8	87.3	92.5	100.0
	30대	31.6	49.1	67.7	83.5	100.0	31.6	51.7	62.6	74.1	79.4	80.9	83.4	100.0
	40대	31.0	50.3	68.5	81.5	100.0	31.0	45.7	59.3	71.0	76.4	77.8	81.6	100.0
	50대	28.5	49.4	66.8	80.6	100.0	28.5	46.7	57.8	70.1	75.6	78.8	80.8	100.0
	60대	23.1	50.0	61.5	69.2	100.0	23.1	32.7	42.3	57.7	65.4	65.4	69.2	100.0
11 부서이동 및 퇴사강요														

구분	반복성					지속성					경고/징계 대상 여부			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/징계 대상 여부	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월		5개월	6개월	
	20대	30대	40대	50대	60대	20대	30대	40대	50대	60대		20대	30대	40대
12 사소한 일에 대한 트집 및 시비	20대	11.9	24.6	56.7	80.6	100.0	11.9	27.6	45.5	62.7	71.7	76.9	80.6	100.0
	30대	15.8	33.8	58.5	79.4	100.0	15.8	37.7	49.9	64.4	71.8	74.6	79.4	100.0
	40대	18.2	38.3	60.6	79.9	100.0	18.2	37.2	52.4	69.0	75.8	77.7	79.9	100.0
	50대	17.4	37.2	58.9	75.5	100.0	17.4	35.6	46.7	63.7	69.6	72.4	75.6	100.0
	60대	21.2	38.5	51.9	63.5	100.0	21.2	25.0	36.5	50.0	55.8	57.7	63.5	100.0
13 개인사에 대한 뒷담화 및 입소문 전파	20대	15.7	33.6	56.7	81.3	100.0	15.7	30.6	44.0	68.6	76.1	78.3	81.3	100.0
	30대	18.1	34.4	60.1	80.4	100.0	18.1	39.5	54.0	66.2	73.6	76.1	80.4	100.0
	40대	19.0	37.8	64.9	81.0	100.0	19.0	37.2	51.9	69.8	76.9	78.8	81.0	100.0
	50대	18.2	39.9	61.3	75.5	100.0	18.2	38.4	50.7	64.9	70.0	72.4	75.6	100.0
	60대	19.2	38.5	50.0	61.5	100.0	19.2	25.0	36.5	48.0	55.7	57.6	61.4	100.0
14 신체적 위협 및 폭력(물건던지기, 주먹질 등)	20대	38.1	53.0	72.4	93.3	100.0	38.1	61.2	69.4	80.6	84.3	85.8	93.3	100.0
	30대	37.2	48.3	66.7	85.2	100.0	37.2	60.4	68.0	76.1	81.2	83.5	85.3	100.0
	40대	35.6	50.0	67.1	81.5	100.0	35.6	53.8	63.3	72.3	77.2	78.8	81.5	100.0
	50대	30.4	47.4	66.0	80.6	100.0	30.4	51.3	61.2	71.9	75.1	77.9	80.7	100.0
	60대	26.9	46.2	61.5	73.1	100.0	26.9	42.3	53.8	59.6	65.4	71.2	73.1	100.0
15 성격 수치심을 느끼게 하는 언행	20대	35.8	53.7	70.1	94.0	100.0	35.8	58.9	67.1	80.5	85.0	87.2	93.9	100.0
	30대	36.9	50.1	64.6	85.0	100.0	36.9	59.3	66.7	75.6	81.2	83.0	85.0	100.0
	40대	34.2	49.5	67.9	82.1	100.0	34.2	49.1	63.5	72.5	77.4	79.3	82.0	100.0
	50대	30.8	48.2	65.2	81.0	100.0	30.8	51.0	60.9	72.4	75.6	77.2	81.2	100.0
	60대	23.1	46.2	59.6	69.2	100.0	23.1	40.4	53.9	59.7	59.7	63.5	69.3	100.0
16 욕설 및 위협적인 언행	20대	32.8	47.0	67.9	93.3	100.0	32.8	55.2	68.6	81.3	84.3	88.8	93.3	100.0
	30대	31.8	46.3	62.8	85.2	100.0	31.8	57.0	66.9	76.1	82.2	83.2	85.2	100.0
	40대	33.4	48.4	66.8	82.1	100.0	33.4	50.8	63.8	72.5	76.3	79.0	82.0	100.0
	50대	26.9	47.0	64.8	80.2	100.0	26.9	48.2	59.3	71.9	75.9	77.1	80.3	100.0
	60대	17.3	46.2	53.8	69.2	100.0	17.3	30.8	42.3	51.9	57.7	61.5	69.2	100.0
17 부적절한 의심 및 누명	20대	19.4	44.8	73.9	88.8	100.0	19.4	43.3	53.7	74.6	82.1	83.6	88.8	100.0
	30대	29.0	48.1	66.7	84.2	100.0	29.0	50.1	61.0	74.0	80.9	81.9	84.2	100.0
	40대	29.3	45.9	67.9	82.1	100.0	29.3	45.9	59.8	74.2	76.6	78.5	82.0	100.0
	50대	26.5	48.6	66.8	79.4	100.0	26.5	46.3	59.7	72.3	75.9	77.5	79.5	100.0
	60대	21.2	48.1	59.6	71.2	100.0	21.2	28.9	46.2	55.8	61.6	63.5	71.2	100.0

구분	반복성				지속성						경고/장계 대상 아닌			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
18 하락없이 개인 소지품을 가져가거나 훼손	20대	18.7	40.3	64.2	87.3	100.0	18.7	35.1	49.3	70.2	79.9	82.9	87.4	100.0
	30대	25.4	42.0	65.1	80.4	100.0	25.4	44.0	55.5	70.3	76.9	78.2	80.5	100.0
	40대	26.4	46.7	67.9	80.4	100.0	26.4	41.6	56.5	70.6	75.2	77.9	80.3	100.0
	50대	25.3	43.9	66.0	77.1	100.0	25.3	43.1	55.0	69.2	74.3	75.9	77.1	100.0
	60대	23.1	48.1	55.8	63.5	100.0	23.1	32.7	44.2	57.7	63.5	63.5	63.5	100.0
	20대	21.6	41.0	71.6	90.3	100.0	21.6	42.5	58.9	76.1	83.6	87.3	90.3	100.0
19 타인 앞에서(온라인 상에서) 모욕감을 주는 언행	30대	27.2	44.3	67.2	83.2	100.0	27.2	50.6	61.0	73.0	79.1	80.6	83.1	100.0
	40대	27.2	46.5	68.5	83.4	100.0	27.2	44.3	59.8	75.8	79.6	81.5	83.4	100.0
	50대	24.5	47.4	67.2	79.8	100.0	24.5	44.7	56.6	71.2	76.7	77.5	79.9	100.0
	60대	21.2	44.2	59.6	71.2	100.0	21.2	30.8	44.3	53.9	59.7	63.5	71.2	100.0
	20대	20.9	41.0	72.4	86.6	100.0	20.9	41.0	52.9	70.8	79.0	82.7	86.4	100.0
	30대	23.7	42.5	64.9	80.9	100.0	23.7	44.6	56.8	71.0	76.3	77.1	80.9	100.0
20 음주/흡연 강요	40대	22.3	41.3	63.9	78.3	100.0	22.3	41.6	55.2	71.5	75.0	76.1	78.3	100.0
	50대	20.9	41.1	62.1	76.3	100.0	20.9	38.3	53.7	67.1	72.2	74.2	76.2	100.0
	60대	15.4	36.5	51.9	61.5	100.0	15.4	19.2	36.5	51.9	59.6	59.6	61.5	100.0
	20대	12.7	37.3	67.2	83.6	100.0	12.7	29.9	43.3	64.9	75.3	78.3	83.5	100.0
	30대	16.3	36.9	63.9	78.9	100.0	16.3	36.1	49.3	65.8	73.2	74.7	78.8	100.0
	40대	17.7	41.8	65.5	78.5	100.0	17.7	35.4	52.5	68.8	72.3	75.3	78.6	100.0
21 회식참여 강요	50대	18.2	39.9	60.9	73.5	100.0	18.2	32.8	47.0	64.4	68.4	71.6	73.6	100.0
	60대	13.5	34.6	50.0	57.7	100.0	13.5	15.4	25.0	46.2	52.0	55.8	57.7	100.0
	20대	9.0	23.1	45.5	66.4	100.0	9.0	20.2	32.1	47.0	53.0	59.7	66.4	100.0
	30대	14.8	29.5	51.9	68.7	100.0	14.8	30.3	42.5	56.0	63.4	65.4	68.7	100.0
	40대	16.6	35.3	59.8	73.1	100.0	16.6	30.5	46.0	63.4	67.7	71.0	73.2	100.0
	50대	17.8	39.5	58.1	70.8	100.0	17.8	30.8	43.1	58.9	64.8	66.4	70.7	100.0
22 업무 외 대화 및 친목 모임에서 배제	60대	19.2	36.5	44.2	57.7	100.0	19.2	23.0	36.5	53.8	57.6	57.6	57.6	100.0
	20대	11.9	32.8	62.7	82.8	100.0	11.9	30.6	47.0	67.1	71.6	76.8	82.8	100.0
	30대	15.0	34.9	60.1	77.4	100.0	15.0	32.3	45.3	64.4	71.0	74.1	77.4	100.0
	40대	17.4	39.9	62.8	78.3	100.0	17.4	32.9	48.7	65.5	73.1	75.0	78.3	100.0
	50대	16.6	36.0	60.9	75.1	100.0	16.6	29.2	43.8	60.4	66.7	69.5	75.0	100.0
	60대	19.2	38.5	50.0	69.2	100.0	19.2	25.0	38.5	57.7	63.5	67.3	69.2	100.0
23 정당한 건의사항 및 의견 무시														

구분	반복성				지속성						경고/징계 대상 여부			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
24 불필요한 추가근무 강요	20대	16.4	36.6	64.2	88.8	100.0	16.4	33.6	49.3	73.2	82.2	84.4	88.9	100.0
	30대	21.4	38.7	64.1	82.4	100.0	21.4	42.5	56.2	72.2	77.8	79.3	82.4	100.0
	40대	21.2	38.6	66.0	81.5	100.0	21.2	38.6	54.6	70.1	76.9	78.8	81.5	100.0
	50대	18.2	41.1	65.6	79.1	100.0	18.2	36.4	51.0	66.4	72.3	75.5	79.1	100.0
	60대	19.2	34.6	50.0	65.4	100.0	19.2	21.1	38.4	61.5	63.4	65.3	65.3	100.0
	20대	26.1	41.0	66.4	88.8	100.0	26.1	42.5	54.4	73.8	81.3	85.0	88.7	100.0
25 부당한 징계(반성문, 처벌 등)	30대	27.0	42.5	64.6	83.5	100.0	27.0	45.3	59.5	72.7	79.1	80.6	83.4	100.0
	40대	24.7	45.1	67.4	81.0	100.0	24.7	41.3	57.6	71.7	75.5	77.9	80.9	100.0
	50대	24.9	47.8	65.2	80.2	100.0	24.9	42.3	56.9	69.9	74.2	75.8	80.1	100.0
	60대	25.0	40.4	55.8	73.1	100.0	25.0	34.6	53.8	61.5	67.3	69.2	73.0	100.0

〈부표 3〉 괴롭힘 행위의 지속·반복성 기준에 대한 전체 및 성별 응답의 누적 비율(구두경고 기준)

(단위: %)

구분	반복성				지속성							경고/징계 대상 여부		
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/징계 대상 여부	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월	
1	전체	31.8	56.1	80.4	86.5	100.0	31.8	55.1	67.3	81.2	82.8	83.8	86.6	100.0
	남	30.9	54.7	78.0	83.1	100.0	30.9	55.3	66.6	78.1	79.8	81.1	83.1	100.0
2	여	32.8	57.7	83.1	90.1	100.0	32.8	55.0	68.0	84.4	85.9	86.6	90.1	100.0
	전체	36.4	61.7	79.3	84.7	100.0	36.4	53.0	62.8	76.2	79.5	80.8	84.8	100.0
3	남	34.7	59.3	75.9	80.6	100.0	34.7	52.6	62.7	72.5	76.0	77.3	80.5	100.0
	여	38.1	64.2	82.8	89.0	100.0	38.1	53.3	62.7	79.8	82.8	84.1	88.9	100.0
4	전체	24.8	49.1	72.7	83.0	100.0	24.8	47.0	61.9	77.0	79.3	81.0	83.1	100.0
	남	23.4	48.6	69.9	78.7	100.0	23.4	45.5	61.1	73.1	74.9	76.9	78.7	100.0
5	여	26.3	49.5	75.4	87.3	100.0	26.3	48.5	62.7	80.9	83.6	84.9	87.2	100.0
	전체	24.0	44.4	68.6	81.4	100.0	24.0	49.0	61.0	74.6	77.3	79.0	81.5	100.0
6	남	22.1	42.4	66.5	77.1	100.0	22.1	47.7	59.7	70.8	73.1	74.6	77.1	100.0
	여	25.9	46.5	70.7	85.8	100.0	25.9	50.3	62.3	78.4	81.4	83.2	85.7	100.0
7	전체	25.7	50.2	72.0	81.1	100.0	25.7	47.7	59.5	74.3	77.1	78.3	81.2	100.0
	남	23.6	49.2	68.8	77.3	100.0	23.6	44.5	56.8	71.3	73.8	75.1	77.3	100.0
8	여	27.8	51.2	75.3	85.0	100.0	27.8	50.9	62.1	77.3	80.3	81.3	85.0	100.0
	전체	32.8	57.3	75.8	84.6	100.0	32.8	52.0	63.8	76.7	80.2	82.1	84.5	100.0
9	남	32.4	55.5	73.4	80.5	100.0	32.4	51.2	63.5	74.6	77.1	79.3	80.6	100.0
	여	33.3	59.2	78.3	88.7	100.0	33.3	52.9	64.3	79.0	83.5	85.2	88.7	100.0
10	전체	34.3	58.1	76.6	85.8	100.0	34.3	55.5	67.9	78.7	82.9	84.2	85.9	100.0
	남	33.6	56.4	73.8	82.4	100.0	33.6	54.7	67.5	75.8	79.5	81.0	82.5	100.0
11	여	35.1	60.0	79.6	89.3	100.0	35.1	56.3	68.3	81.5	86.2	87.4	89.2	100.0
	전체	32.8	50.8	71.7	85.7	100.0	32.8	58.1	68.9	78.7	82.0	83.3	85.7	100.0
12	남	31.2	49.8	69.4	81.9	100.0	31.2	56.8	67.9	75.5	78.5	80.3	81.8	100.0
	여	34.4	51.8	74.0	89.6	100.0	34.4	59.3	69.7	81.7	85.4	86.2	89.5	100.0
13	전체	37.3	54.1	72.7	85.6	100.0	37.3	61.9	70.2	80.0	82.8	83.6	85.8	100.0
	남	34.2	53.1	71.9	81.9	100.0	34.2	58.0	67.6	77.4	79.6	80.3	82.0	100.0
14	여	40.3	55.0	73.4	89.3	100.0	40.3	65.7	72.6	82.3	85.8	86.6	89.3	100.0

구분	반복성				지속성								
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월	경고/징계 대상 여부	
	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	
10	전체	35.0	55.3	75.5	85.5	100.0	57.4	67.2	79.5	82.0	82.8	85.5	100.0
	남	33.2	54.5	74.1	82.1	100.0	55.6	66.1	75.9	78.9	79.7	82.0	100.0
	여	36.8	56.2	76.9	88.9	100.0	59.2	68.2	83.1	85.1	85.9	88.9	100.0
11	전체	40.4	58.8	76.4	85.2	100.0	60.0	69.3	79.1	81.6	82.6	85.2	100.0
	남	38.4	56.3	74.4	81.4	100.0	57.0	68.8	75.9	78.6	79.9	81.4	100.0
	여	42.5	61.4	78.5	89.0	100.0	63.1	70.0	82.4	84.7	85.4	89.1	100.0
12	전체	27.0	48.0	71.6	83.9	100.0	50.7	62.0	75.7	80.0	81.5	84.0	100.0
	남	27.7	47.5	69.9	81.0	100.0	51.3	61.4	73.5	77.7	79.2	81.0	100.0
	여	26.3	48.5	73.2	86.6	100.0	50.0	62.4	77.6	81.9	83.4	86.6	100.0
13	전체	29.3	49.6	72.9	83.5	100.0	51.5	63.4	76.4	79.6	81.4	83.6	100.0
	남	27.4	47.5	72.4	80.7	100.0	51.2	62.8	74.3	77.0	78.8	80.8	100.0
	여	31.1	51.7	73.3	86.2	100.0	51.7	63.9	78.4	82.1	83.8	86.1	100.0
14	전체	43.0	58.0	73.1	85.6	100.0	64.7	70.7	78.5	81.6	83.3	85.7	100.0
	남	39.4	57.0	72.1	82.1	100.0	59.5	66.8	75.1	78.6	80.4	82.1	100.0
	여	46.7	59.1	74.2	89.3	100.0	69.9	74.6	81.8	84.5	86.0	89.2	100.0
15	전체	43.0	58.3	73.6	86.7	100.0	64.2	71.2	79.8	82.7	83.9	86.7	100.0
	남	38.7	56.1	72.2	82.7	100.0	58.8	67.6	76.7	79.7	80.9	82.7	100.0
	여	47.3	60.3	74.7	90.4	100.0	69.5	74.7	82.7	85.5	86.7	90.4	100.0
16	전체	39.5	57.0	73.0	86.4	100.0	62.9	71.9	79.7	82.5	84.1	86.5	100.0
	남	34.9	54.3	72.2	82.8	100.0	57.5	69.1	76.9	79.9	81.6	82.9	100.0
	여	44.1	59.7	73.7	89.9	100.0	68.3	74.7	82.4	84.9	86.4	89.9	100.0
17	전체	38.2	58.1	76.1	85.9	100.0	60.1	69.2	79.2	82.5	83.6	85.9	100.0
	남	36.4	56.8	74.1	82.9	100.0	57.8	68.8	76.8	79.6	81.3	83.0	100.0
	여	40.0	59.4	78.1	88.8	100.0	62.4	69.6	81.6	85.4	85.9	88.7	100.0
18	전체	35.8	56.1	74.9	84.5	100.0	55.2	66.9	78.6	81.9	82.8	84.6	100.0
	남	35.2	54.8	72.4	81.2	100.0	55.1	67.7	76.0	78.7	80.0	81.2	100.0
	여	36.5	57.4	77.5	87.9	100.0	55.4	66.1	81.2	85.0	85.5	87.8	100.0
19	전체	35.5	57.5	76.2	86.3	100.0	57.8	68.4	79.5	82.8	84.6	86.3	100.0
	남	33.2	56.8	74.4	83.2	100.0	55.6	67.6	77.7	79.7	81.7	83.2	100.0
	여	37.8	58.2	77.9	89.3	100.0	60.0	69.2	81.2	85.9	87.4	89.2	100.0

구분	반복성					지속성						경고/장계 대상 아닌		
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/장계 대상 아닌	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월	
	33.9	54.5	73.6	83.5	100.0	33.9	54.9	66.5	77.4	80.6	81.5		83.5	100.0
20	전체	33.9	54.5	73.6	83.5	100.0	33.9	54.9	66.5	77.4	80.6	81.5	83.5	100.0
	남	30.7	51.8	69.9	79.4	100.0	30.7	51.3	64.1	73.4	76.6	77.9	79.4	100.0
	여	37.1	57.2	77.3	87.7	100.0	37.1	58.5	68.9	81.4	84.6	85.1	87.6	100.0
21	전체	28.2	53.4	74.1	82.3	100.0	28.2	48.1	62.1	74.9	78.0	79.7	82.2	100.0
	남	26.2	51.0	71.4	78.2	100.0	26.2	47.0	61.1	71.2	74.2	76.4	78.2	100.0
	여	30.3	55.9	76.8	86.3	100.0	30.3	49.4	63.3	78.9	82.1	83.3	86.5	100.0
22	전체	25.3	46.1	66.2	75.5	100.0	25.3	42.9	54.6	67.3	71.5	73.1	75.6	100.0
	남	24.6	45.7	64.0	72.5	100.0	24.6	42.4	54.0	64.5	68.3	70.5	72.5	100.0
	여	25.9	46.3	68.2	78.4	100.0	25.9	43.3	55.0	69.9	74.4	75.4	78.4	100.0
23	전체	26.7	51.2	73.5	82.7	100.0	26.7	45.2	60.0	73.8	78.1	79.9	82.5	100.0
	남	25.7	49.5	70.8	78.8	100.0	25.7	44.8	58.9	70.4	74.6	76.8	78.8	100.0
	여	27.6	52.9	76.1	86.5	100.0	27.6	45.5	61.1	77.3	81.8	83.3	86.5	100.0
24	전체	29.8	52.6	75.4	85.5	100.0	29.8	50.7	65.2	78.2	82.0	83.3	85.4	100.0
	남	27.4	51.0	75.3	83.1	100.0	27.4	50.5	64.5	76.0	79.5	81.5	83.2	100.0
	여	32.3	54.2	75.6	88.0	100.0	32.3	51.0	66.1	80.6	84.8	85.5	88.0	100.0
25	전체	36.4	56.0	75.6	85.4	100.0	36.4	56.7	68.0	78.3	81.9	83.5	85.4	100.0
	남	33.9	54.7	73.5	82.3	100.0	33.9	54.7	67.3	75.1	79.1	80.9	82.2	100.0
	여	39.0	57.4	77.8	88.7	100.0	39.0	58.9	68.8	81.7	84.9	86.2	88.7	100.0

〈부표 4〉 괴롭힘 행위의 지속·반복성 기준에 대한 연령대별 응답의 누적 비율(구두경고 기준)

(단위: %)

구분	반복성						지속성							
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/징계 대상 아님	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월	경고/징계 대상 아님	
1 업무능력/성과 미인정 또는 조롱	20대	26.1	49.3	87.3	92.5	100.0	26.1	47.7	61.1	86.5	88.0	89.5	92.5	100.0
	30대	27.7	52.2	80.2	88.3	100.0	27.7	53.7	66.9	81.1	83.1	83.6	88.2	100.0
	40대	38.6	60.9	80.7	85.9	100.0	38.6	58.2	69.3	81.3	83.2	84.3	85.9	100.0
	50대	31.6	59.7	80.2	85.0	100.0	31.6	58.5	71.1	81.0	81.8	83.0	85.0	100.0
	60대	30.8	53.8	65.4	71.2	100.0	30.8	48.1	53.9	69.3	69.3	71.2	71.2	100.0
	20대	33.6	60.4	87.3	93.3	100.0	33.6	50.0	64.2	82.1	87.3	90.3	93.3	100.0
2 차별대우(훈련, 승진, 보상, 일상 대우 등)	30대	33.1	57.0	77.6	85.5	100.0	33.1	51.7	60.6	77.1	80.2	80.5	85.6	100.0
	40대	39.4	67.4	81.0	84.5	100.0	39.4	54.9	66.0	78.0	79.9	81.3	84.6	100.0
	50대	39.1	62.5	78.3	82.6	100.0	39.1	56.5	63.2	72.7	77.0	78.2	82.5	100.0
	60대	34.6	57.7	65.4	69.2	100.0	34.6	40.4	50.0	57.7	61.5	67.3	69.2	100.0
	20대	18.7	39.6	73.1	87.3	100.0	18.7	37.4	51.6	75.5	80.7	84.4	87.4	100.0
	30대	22.1	45.5	72.8	85.2	100.0	22.1	47.0	62.3	78.8	80.6	82.1	85.2	100.0
3 힘들고 모두가 꺼리는 업무 지시	40대	29.9	53.0	73.9	82.6	100.0	29.9	48.7	64.2	77.5	79.1	80.5	82.7	100.0
	50대	23.3	52.2	71.9	81.0	100.0	23.3	50.6	65.6	77.5	79.5	80.7	81.1	100.0
	60대	32.7	57.7	65.4	67.3	100.0	32.7	42.3	51.9	61.5	65.3	67.2	67.2	100.0
	20대	17.2	35.8	61.9	85.1	100.0	17.2	41.8	53.7	72.4	75.4	79.9	85.1	100.0
	30대	21.9	39.2	66.4	81.7	100.0	21.9	48.1	59.6	74.4	77.5	78.8	81.9	100.0
	40대	27.2	48.9	70.9	81.5	100.0	27.2	50.6	63.6	76.9	78.3	79.7	81.6	100.0
4 하드웨어만 시키거나 업무를 거의 주지 않는 행위	50대	25.7	48.6	72.3	81.4	100.0	25.7	52.6	64.5	74.8	78.8	80.0	81.6	100.0
	60대	26.9	53.8	67.3	69.2	100.0	26.9	46.1	55.7	65.3	67.2	69.1	69.1	100.0
	20대	17.2	39.6	69.4	83.6	100.0	17.2	41.8	52.2	70.9	76.1	76.1	83.6	100.0
	30대	24.2	48.9	72.0	81.7	100.0	24.2	48.6	59.0	75.0	77.3	79.1	81.6	100.0
	40대	28.0	52.2	72.0	80.7	100.0	28.0	45.9	59.8	74.5	76.9	77.7	80.7	100.0
	50대	27.3	53.4	74.3	81.4	100.0	27.3	52.2	63.7	76.0	78.4	80.0	81.6	100.0
60대	34.6	57.7	67.3	71.2	100.0	34.6	46.1	57.6	67.2	71.0	71.0	71.0	100.0	
5 중요한 정보공유 및 의사결정 과정에서 배제	20대	26.1	49.3	87.3	92.5	100.0	26.1	47.7	61.1	86.5	88.0	89.5	92.5	100.0
	30대	27.7	52.2	80.2	88.3	100.0	27.7	53.7	66.9	81.1	83.1	83.6	88.2	100.0
	40대	38.6	60.9	80.7	85.9	100.0	38.6	58.2	69.3	81.3	83.2	84.3	85.9	100.0
	50대	31.6	59.7	80.2	85.0	100.0	31.6	58.5	71.1	81.0	81.8	83.0	85.0	100.0
	60대	30.8	53.8	65.4	71.2	100.0	30.8	48.1	53.9	69.3	69.3	71.2	71.2	100.0
	20대	33.6	60.4	87.3	93.3	100.0	33.6	50.0	64.2	82.1	87.3	90.3	93.3	100.0

구분	반복성				지속성						경고/장계 대상 아닌			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
6 성과 가로채기/성과달성 방해	20대	30.6	55.2	79.1	92.5	100.0	30.6	46.3	61.2	82.1	85.8	87.3	92.5	100.0
	30대	31.8	55.0	74.0	84.7	100.0	31.8	53.2	63.9	75.9	80.0	82.0	84.8	100.0
	40대	35.1	60.1	77.4	84.0	100.0	35.1	51.9	64.1	78.2	80.9	82.0	83.9	100.0
	50대	32.4	57.3	76.3	83.8	100.0	32.4	54.5	66.4	75.5	79.1	82.3	83.9	100.0
	60대	32.7	61.5	67.3	71.2	100.0	32.7	46.2	55.8	65.4	69.2	71.1	71.1	100.0
	20대	35.1	56.7	79.1	93.3	100.0	35.1	53.0	65.7	85.1	88.1	90.3	93.3	100.0
7 휴가/병가/복지혜택을 사용하지 못하도록 압력	30대	32.6	56.0	76.1	88.0	100.0	32.6	59.6	70.0	80.2	84.5	85.8	88.1	100.0
	40대	35.6	57.9	77.7	84.2	100.0	35.6	53.3	69.1	77.3	81.4	82.8	84.4	100.0
	50대	35.2	62.1	76.7	83.8	100.0	35.2	56.1	67.2	77.5	82.2	83.4	83.8	100.0
	60대	32.7	61.5	67.3	71.2	100.0	32.7	44.2	53.8	67.3	71.1	71.1	71.1	100.0
	20대	32.1	49.3	73.9	91.8	100.0	32.1	56.7	67.1	82.8	85.8	88.0	91.7	100.0
	30대	31.6	49.9	71.0	88.5	100.0	31.6	62.6	71.0	79.4	84.2	85.0	88.6	100.0
8 일하거나 휴식하는 모습 지나치게 감시	40대	35.3	53.5	72.8	84.8	100.0	35.3	56.5	69.8	79.3	81.7	83.3	84.7	100.0
	50대	32.8	49.0	71.5	82.2	100.0	32.8	56.9	66.8	76.7	79.1	80.7	82.3	100.0
	60대	26.9	51.9	65.4	73.1	100.0	26.9	44.2	59.6	67.3	71.1	71.1	73.0	100.0
	20대	40.3	55.2	73.9	94.0	100.0	40.3	64.9	75.3	85.7	88.7	90.2	93.9	100.0
	30대	36.6	52.7	73.0	86.8	100.0	36.6	65.6	71.2	79.6	83.4	83.9	86.7	100.0
	40대	39.4	56.3	73.1	85.1	100.0	39.4	59.2	70.1	80.7	82.9	83.4	85.0	100.0
9 안전 관련 주의사항 및 안전장비 미전달	50대	34.8	52.2	72.7	82.6	100.0	34.8	60.1	67.6	78.7	80.7	81.9	82.7	100.0
	60대	30.8	55.8	63.5	73.1	100.0	30.8	52.0	59.7	65.5	69.3	69.3	73.1	100.0
	20대	28.4	53.0	77.6	91.8	100.0	28.4	51.5	64.9	83.6	86.6	88.1	91.8	100.0
	30대	31.6	51.4	75.1	87.3	100.0	31.6	59.6	67.7	80.4	83.5	84.0	87.3	100.0
	40대	39.4	60.1	76.4	85.3	100.0	39.4	59.0	68.8	80.5	82.4	83.5	85.4	100.0
	50대	38.3	55.7	75.5	82.2	100.0	38.3	57.3	67.6	77.5	79.9	80.7	82.3	100.0
10 상사의 관혼상제 및 개인일상과 관련된 일 지시(개인 신분물 등)	60대	30.8	55.8	67.3	73.1	100.0	30.8	46.2	55.8	65.4	67.3	67.3	73.1	100.0
	20대	41.0	56.0	80.6	93.3	100.0	41.0	61.9	70.1	85.8	88.0	89.5	93.2	100.0
	30대	38.9	58.5	76.3	87.0	100.0	38.9	63.6	72.0	81.2	84.3	85.1	87.1	100.0
	40대	42.7	60.9	76.1	83.7	100.0	42.7	58.2	68.3	78.4	79.8	80.9	83.9	100.0
	50대	40.3	58.1	76.7	83.4	100.0	40.3	59.3	68.8	76.7	80.3	81.5	83.5	100.0
	60대	34.6	57.7	67.3	69.2	100.0	34.6	44.2	57.7	63.5	65.4	65.4	69.2	100.0
11 부서이동 및 퇴사강요														

구분	반복성				지속성						경고/징계 대상 여부			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부	경고/징계 대상 여부		경고/징계 대상 여부		
12 사소한 일에 대한 트집 및 시비	20대	18.7	35.8	73.9	89.6	100.0	18.7	41.8	58.2	77.6	83.6	86.6	89.6	100.0
	30대	24.9	45.5	71.0	84.2	100.0	24.9	51.1	61.5	74.5	79.6	80.4	84.2	100.0
	40대	30.7	52.4	72.0	84.2	100.0	30.7	52.7	64.1	76.9	80.7	82.1	84.3	100.0
	50대	28.1	50.2	71.9	82.2	100.0	28.1	51.8	61.7	76.3	79.5	81.1	82.3	100.0
	60대	32.7	55.8	65.4	71.2	100.0	32.7	50.0	59.6	65.4	67.3	71.1	71.1	100.0
	20대	26.1	47.0	71.6	88.1	100.0	26.1	48.5	56.7	78.3	83.5	84.2	87.9	100.0
13 개인사에 대한 뒷담화 및 입소문 전파	30대	25.2	44.5	71.8	84.0	100.0	25.2	51.2	62.9	75.9	80.2	81.7	84.0	100.0
	40대	32.9	53.8	75.8	84.5	100.0	32.9	52.2	67.1	78.5	80.7	82.3	84.5	100.0
	50대	31.2	51.8	72.7	81.8	100.0	31.2	53.7	64.8	76.7	78.3	80.7	81.9	100.0
	60대	32.7	53.8	63.5	67.3	100.0	32.7	44.2	50.0	57.7	61.5	65.3	67.2	100.0
	20대	46.3	60.4	76.9	94.0	100.0	46.3	67.9	71.6	82.0	85.0	87.2	93.9	100.0
	30대	43.3	56.5	72.3	87.5	100.0	43.3	69.0	73.1	80.2	84.8	85.8	87.6	100.0
14 신체적 위협 및 폭력(물건던지기, 추락질 등)	40대	44.8	59.8	73.9	83.7	100.0	44.8	62.7	70.3	77.1	80.4	81.2	83.6	100.0
	50대	38.7	56.1	72.7	83.4	100.0	38.7	61.2	67.9	77.8	79.0	82.2	83.4	100.0
	60대	40.4	59.6	65.4	73.1	100.0	40.4	53.9	65.4	67.3	67.3	71.1	73.0	100.0
	20대	44.8	59.7	77.6	94.0	100.0	44.8	64.9	70.1	82.8	85.8	88.0	94.0	100.0
	30대	43.0	56.2	71.2	88.0	100.0	43.0	68.2	73.0	80.4	85.0	86.3	88.1	100.0
	40대	44.0	62.0	76.6	85.3	100.0	44.0	62.5	71.7	79.9	82.3	82.6	85.3	100.0
15 성적 수치심을 느끼게 하는 언행	50대	41.9	55.7	71.9	85.0	100.0	41.9	61.7	69.6	79.9	81.1	82.3	85.1	100.0
	60대	36.5	55.8	65.4	73.1	100.0	36.5	55.7	63.4	65.3	67.2	71.0	72.9	100.0
	20대	40.3	59.0	76.9	93.3	100.0	40.3	62.7	73.9	83.6	85.8	89.5	93.2	100.0
	30대	37.4	54.7	70.7	88.3	100.0	37.4	66.7	73.3	81.4	85.0	86.3	88.3	100.0
	40대	44.3	60.1	75.8	85.6	100.0	44.3	62.2	72.5	79.0	81.7	82.8	85.5	100.0
	50대	36.8	56.1	72.3	84.6	100.0	36.8	62.1	71.2	79.5	81.5	83.1	84.7	100.0
16 욕설 및 위협적인 언행	60대	32.7	51.9	63.5	69.2	100.0	32.7	44.2	55.7	61.5	63.4	65.3	69.1	100.0
	20대	33.6	53.7	82.1	91.0	100.0	33.6	58.2	64.2	81.4	85.1	87.3	91.0	100.0
	30대	38.2	56.7	74.8	87.8	100.0	38.2	62.9	71.3	81.5	85.8	86.6	87.9	100.0
	40대	40.5	59.5	77.2	85.1	100.0	40.5	60.1	70.2	78.4	80.8	81.9	85.2	100.0
	50대	37.5	59.3	74.3	83.4	100.0	37.5	58.4	68.7	78.6	80.6	81.8	83.4	100.0
	60대	36.5	63.5	71.2	75.0	100.0	36.5	51.9	61.5	65.3	73.0	73.0	74.9	100.0
17 부적절한 의심 및 누명														

구분	반복성				지속성						경고/장계 대상 아닌			
	일회성	월 1회	주 1회	매일	일회성	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월		
18 허락없이 개인 소지품을 가져가거나 훼손	20대	29.9	51.5	76.9	90.3	100.0	29.9	47.1	56.8	78.4	85.1	86.6	90.3	100.0
	30대	33.6	53.7	74.3	85.5	100.0	33.6	56.0	67.5	79.2	83.8	84.1	85.6	100.0
	40대	40.5	59.8	76.1	84.2	100.0	40.5	56.5	69.3	79.1	81.3	82.7	84.3	100.0
	50대	35.6	56.5	74.3	82.6	100.0	35.6	56.9	68.8	79.1	80.7	81.5	82.7	100.0
	60대	36.5	57.7	69.2	73.1	100.0	36.5	53.8	63.4	69.2	69.2	71.1	73.0	100.0
	20대	29.9	54.5	81.3	92.5	100.0	29.9	50.0	64.2	79.1	85.1	89.6	92.6	100.0
19 타인 앞에서(온라인 상에서) 모욕감을 주는 언행	30대	34.1	55.0	74.0	86.8	100.0	34.1	60.8	69.5	79.9	84.2	85.5	86.8	100.0
	40대	39.1	59.2	78.5	86.4	100.0	39.1	58.9	69.5	82.3	83.9	84.7	86.3	100.0
	50대	36.0	60.5	75.1	84.2	100.0	36.0	57.3	68.8	78.3	81.1	83.1	84.3	100.0
	60대	32.7	57.7	67.3	75.0	100.0	32.7	50.0	61.5	63.4	67.2	71.0	74.8	100.0
	20대	29.9	55.2	82.1	91.0	100.0	29.9	50.0	61.2	79.1	84.3	88.0	91.0	100.0
	30대	33.3	52.2	73.5	85.0	100.0	33.3	57.0	67.2	78.7	82.8	82.8	85.1	100.0
20 음주/흡연 강요	40대	35.6	56.0	72.8	82.1	100.0	35.6	56.0	68.2	77.7	79.6	80.1	82.0	100.0
	50대	35.6	55.7	72.3	82.2	100.0	35.6	56.5	68.0	76.7	79.9	81.1	82.3	100.0
	60대	28.8	53.8	63.5	69.2	100.0	28.8	36.5	55.7	65.3	65.3	67.2	69.1	100.0
	20대	23.9	51.5	78.4	88.1	100.0	23.9	41.8	54.5	72.4	80.6	82.8	88.0	100.0
	30대	25.2	50.1	74.0	83.5	100.0	25.2	48.4	62.1	75.8	79.1	80.1	83.4	100.0
	40대	31.8	57.1	76.6	82.6	100.0	31.8	52.5	67.2	78.1	79.2	80.8	82.7	100.0
21 회식참여 강요	50대	30.8	54.5	71.1	80.6	100.0	30.8	48.2	63.2	73.9	76.7	79.5	80.7	100.0
	60대	25.0	51.9	59.6	63.5	100.0	25.0	32.7	42.3	59.6	63.4	63.4	63.4	100.0
	20대	15.7	35.1	60.4	74.6	100.0	15.7	30.6	38.1	58.2	67.2	70.2	74.7	100.0
	30대	21.9	41.7	63.9	75.3	100.0	21.9	42.0	53.2	65.7	71.0	72.3	75.4	100.0
	40대	29.1	50.8	69.6	77.4	100.0	29.1	45.4	58.7	71.7	74.4	75.5	77.4	100.0
	50대	29.6	51.0	68.8	75.1	100.0	29.6	47.0	58.9	68.4	71.2	73.6	75.2	100.0
22 업무 외 대화 및 친목 모임에서 배제	60대	26.9	48.1	59.6	65.4	100.0	26.9	42.3	55.8	63.5	63.5	65.4	65.4	100.0
	20대	19.4	42.5	75.4	88.8	100.0	19.4	38.8	54.5	76.1	81.3	84.3	88.8	100.0
	30대	23.4	48.1	72.3	82.4	100.0	23.4	44.3	58.0	73.8	78.4	79.4	82.5	100.0
	40대	30.7	56.5	75.5	83.4	100.0	30.7	48.4	63.6	75.6	80.2	81.6	83.5	100.0
	50대	28.9	52.6	73.1	81.0	100.0	28.9	44.7	61.3	72.0	75.6	78.8	81.2	100.0
	60대	30.8	51.9	63.5	69.2	100.0	30.8	48.1	57.7	65.4	67.3	69.2	69.2	100.0
23 정당한 건의사항 및 의견 무시														

구분	반복성				지속성						경고/징계 대상 여부		
	일회성	월 1회	주 1회	매일	경고/징계 대상 여부	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월		6개월	
24 불필요한 추가근무 강요	20대	25.4	50.0	77.6	91.8	100.0	41.8	61.2	80.6	86.6	88.8	91.8	100.0
	30대	29.3	49.9	75.1	85.8	100.0	53.2	66.2	78.4	83.2	83.7	85.7	100.0
	40대	32.6	55.2	75.8	85.6	100.0	53.5	66.3	78.5	82.0	83.1	85.5	100.0
	50대	29.2	54.5	76.3	84.6	100.0	49.4	65.6	77.9	80.3	83.1	84.7	100.0
	60대	28.8	51.9	65.4	71.2	100.0	42.3	59.6	71.1	71.1	71.1	71.1	100.0
	20대	32.8	55.2	77.6	91.0	100.0	50.7	61.1	79.8	85.0	87.2	90.9	100.0
25 부당한 징계(반성문, 처벌 등)	30대	34.6	52.7	74.8	87.0	100.0	58.8	70.5	80.4	84.7	85.7	87.0	100.0
	40대	38.0	57.9	76.1	83.7	100.0	57.0	67.9	77.4	80.4	81.2	83.6	100.0
	50대	39.5	59.3	76.7	85.0	100.0	57.7	69.6	77.9	79.9	83.5	85.1	100.0
	60대	32.7	53.8	67.3	73.1	100.0	50.0	59.6	67.3	73.1	73.1	73.1	100.0

□ 저자 약력

- 서유정
 - 한국직업능력연구원 선임연구위원
- 김종우
 - 한국직업능력연구원 전문연구위원

직장 내 괴롭힘 성립기준 및 사업장 모니터링 체계 구축 연구

- 발행 연월일 2023년 11월 15일 인쇄
2023년 11월 15일 발행
- 발행인 류 장 수
- 발행처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-7175-320-8 93330
- 인쇄처 대한문화체육교육협회 장애인자립지원단
(042-631-5656)

□ 저자 약력

- 서유정
- 연구위원
- 김중우
- 선임연구위원

직장 내 괴롭힘 성립기준 및 사업장 모니터링 체계 구축 연구

- 발 행 연 월 일 2023년 11월 15일 인쇄
2023년 11월 15일 발행
- 발 행 인 류 장 수
- 발 행 처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 979-11-7175-320-8 93330
- 인 쇄 처 대한문화체육교육협회 장애인자립지원단
(042-631-5656)

www.krivet.re.kr

