

강윤지 연구원

요약

일본의 직장 내 괴롭힘은 지속적으로 증가하여 관련 문제 해결 필요성이 커짐에도 불구하고 일본 기업의 인식 수준은 낮은 것으로 나타남. 한편, 대기업에만 적용되었던 직장 내 괴롭힘 법안 적용이 2022년 4월 1일부터 중소기업으로 확대되었지만 중소기업의 대처 능력은 부족한 실정임. 일본의 직장 내 괴롭힘 방지법 적용 대상이 확대됨에 따라 일본 보험회사들은 관련 보험시장이 확대될 것으로 보고 사후 관리 중심의 중소기업 전용 보험상품을 출시하고 있음. 우리나라는 사회보험인 산재보험을 통해 직장 내 괴롭힘 산재보상이 가능하나 민영보험에서의 직장 내 괴롭힘 관련 보험상품은 부재함

- 일본의 직장 내 괴롭힘은 지속적으로 증가하여 관련 문제 해결 필요성이 커짐에도 불구하고 일본 기업의 인식 수준은 낮은 것으로 나타남
 - 일본의 후생노동성이 발표한 자료¹⁾에 따르면, 일본 직장 내 따돌림 및 괴롭힘과 관련된 상담 건수는 지속적으로 증가하는 추세임
 - 일본의 모든 노동 문제에 원스톱 상담을 제공하는 ‘종합 노동 상담’의 2020년 상담 건수는 129만 782건으로 2018년보다 8.6% 증가했으며, 그 중 직장 내 따돌림 및 괴롭힘이 22.8%로 가장 많은 것으로 나타남²⁾
 - 직장 내 괴롭힘 대응 필요성이 증대되고 있음에도 불구하고 기업 구성원들의 문제 인식은 부족한 것으로 나타남
 - 일본 HR 회사인 en Japan이 실시한 ‘2022 직장 내 괴롭힘 대책’ 실태 조사³⁾에 따르면, 직장 내 괴롭힘 방지 대책 수행에 있어 ‘관리직의 인식 및 이해 부족(55%)’, ‘경영층의 인식 및 이해 부족(37%)’, ‘일반사원의 인식 및 이해 부족(33%)’이 주요한 문제로 나타남
- 한편, 대기업에만 적용되었던 직장 내 괴롭힘 법안 적용이 2022년 4월 1일부터 중소기업으로 확대⁴⁾되었지만 중소기업의 대처 능력은 부족한 실정임
 - 직장 내 괴롭힘 방지법안은 사업주에게 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 고용관리 상의 조치를 강구할 의무를 부과하는 것으로 대기업은 2020년 6월부터 적용되었고, 중소기업은 관리 시스템 구축의 미비로 2년간의 유예를 둔 후 2022년 4월부터 시행됨
 - 직장 내 괴롭힘 방지법에 대응하기 위해서는 취업 규칙 등 복무규율에 대한 문서 정비, 상담 창구 설치, 사내 연

1) 후생노동성(2021. 6. 30), “「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します”

2) 산업보건신문(2021. 9. 27), “厚生労働省が「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表~いじめ・嫌がらせが最多~”

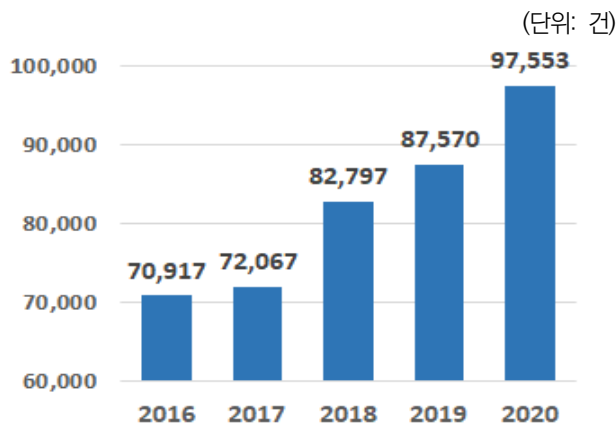
3) en Japan(2022. 3. 24), “497社が回答! 「パワハラ対策」実態調査2022 人事向け情報サイト「人事のミカタ」アンケート”

4) Business Lawyers(2022. 2. 24), “2022年4月, 中小企業でも施行されるパワハラ防止法3つの誤解と対応策”

수 실시 등이 요구되며 직장 내 괴롭힘 사실이 발견되었을 시 후생노동성으로부터 권고를 받고 사명 및 관련 내용들이 공표될 수 있음

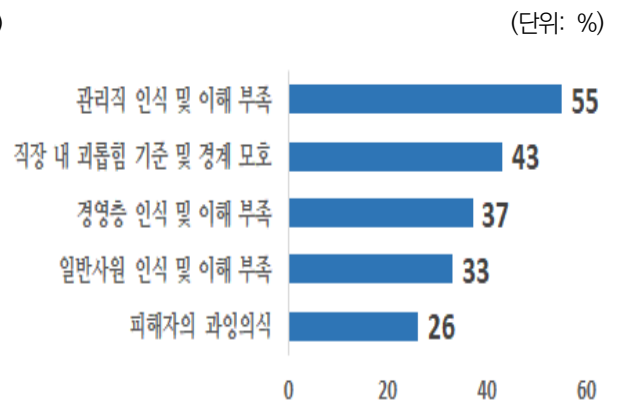
- 그러나 일본의 중소기업의 경우 사장이 절대적 권한을 행사하는 등 상사가 부하를 통제하기 쉬운 구조적 리스크를 가지고 있으며 인력 부족 및 코로나19로 인한 경영 위기로 중소기업의 자체적인 대응은 어려운 상황임⁵⁾
 - 일본 손해보험협회에서 2021년 중소기업을 대상으로 실시한 조사 결과, 직장 내 괴롭힘 피해 직원으로부터의 소송 리스크에 대해 ‘대책이나 대처를 하고 있지 않다’는 응답이 52.5%였음⁶⁾

〈그림 1〉 일본 직장 내 따돌림 및 괴롭힘 상담 건수



자료: 일본 후생노동성 보도자료(2021. 6. 30)

〈그림 2〉 직장 내 괴롭힘 대책 마련 관련 과제



자료: en Japan(2022. 3. 24)

○ 일본의 직장 내 괴롭힘 방지법 적용 대상이 확대됨에 따라 일본 보험회사들은 관련 보험시장이 확대될 것으로 보고 사후 관리 중심의 중소기업 전용 보험상품을 출시하고 있음

- 일본 손해보험 대기업 3사(도쿄해상, 손보재팬, 미쓰이스미토모해상)의 직장 내 괴롭힘 방지법 관련 보험 계약 건수 합계는 2019년에 비해 2022년 약 1.6배 증가하였으며, AIG 손해보험, 공영화재해상보험, 닛신화재해상 또한 계약 건수가 각각 약 1.3배에서 3배 정도로 증가하였음⁷⁾
- 기존 대기업을 대상으로는 고용 관행 배상 책임 보험을 통해 손해 배상 비용을 보상하는 상품을 제공함
 - 직장 내 괴롭힘 피해 직원으로부터 손해 배상이 청구된 경우 손해 배상금, 변호사 비용, 피해 조사 비용 등을 제공함
- 도쿄해상은 2022년 10월부터 중소기업용으로 직장 내 괴롭힘 방지에 드는 비용을 보상하는 보험을 판매함
 - 기존에는 괴롭힘 피해 직원에게 배상금을 지불하는 형태였다면, 사고당 50만 엔을 상한으로 괴롭힘 방지를 위한 연수 비용 등 중소기업의 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 비용을 지불함
- 손보재팬은 직장 내 괴롭힘 관련 대응 노하우가 부족한 중소기업을 대상으로 ‘긴급 서포트 서비스’를 제공함으로써

5) 河北新報(2022. 8. 9), “パワハラ防止へ社風改革が必要・4月から中小企業も対策義務化”

6) 일본 손해보험협회(2021. 12. 14), “2021年・中小企業のリスクに関わるニュース3選「まさか自分の会社が…」とならないために“中小企業に必要な保険”が一目でわかる特設サイトを本日公開!”

7) ITmediaビジネス(2022. 7. 13), “記者会見や炎上対応プランもハラスメント訴訟に備えて「企業を守る」保険が、極めて好調な訳”

기자회견 및 언론 대응, 온라인 악플 대응, 직장 내 괴롭힘 방지 연수 등을 제공하는 상품을 준비하고 있음

○ 우리나라는 사회보험인 산재보험을 통해 직장 내 괴롭힘 산재보상이 가능하나 민영보험에서는 괴롭힘 관련 보험 상품이 제공되지 않고 있음

- 국내 산재보험법에 따르면 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 돼 발생한 질병을 업무상 질병으로 인정하고 있기 때문에 국가에서 보장해주는 사회보험인 ‘산재보험’을 활용하고 있음
- 2021년 개정된 우리나라 근로기준법 주요 내용은 사용자에게 직장 내 괴롭힘 관련 객관적 조사를 하도록 하고, 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조치 의무를 이행하지 않는 경우 과태료를 부과하는 등의 제재 규정을 포함하고 있음
 - 일본이 사업주에게 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 조치 의무를 부과하고 직장 내 괴롭힘 조항 관련 분쟁 해결을 위해 ‘조정’ 제도를 도입한 것을 참고로 국내에서도 직장 내 괴롭힘 사후 관리 시스템을 구축할 필요가 있음⁸⁾

8) 한국고용노동연구원(2022. 6. 29), “직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제 토론회 자료집”