

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

직장 내 괴롭힘 실태 및 금지법의 이해

▶ 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(2019.07.16)

- 법 시행 전까지 예방·대응방안 마련
- 예방 및 발생 시 조치사항 등을 취업규칙에 기재
- 작성·변경한 취업규칙을 지방고용노동관서에 신고
- 취업규칙에 따라 사업장에 예방 및 발생 시 조치 제도 운영
- 근로기준법 제93조 각 호의 내용을 반영하여 작성·변경한 취업규칙을 신고하지 않은 경우 500만원 이하 과태료 부과(근로기준법 제116조)

▶ 직장 내 괴롭힘 금지법의 이해

- 개정 근로기준법 취지
 - 직장 내 괴롭힘을 법으로 금지
 - 사업장 상황에 맞게 취업규칙 등을 통해 자율적으로 예방, 대응체계 구축 유도
 - 행위자 처벌규정, 문제 해결을 하지 않은 사용자의 제재규정은 별도로 두지 않음
 - 취업규칙 필수 기재사항에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항 반영
 - 정부는 사업장의 해결체계가 자율적으로 마련·작동 되는지 점검 및 지도
- 근로기준법에서 명시한 '직장 내 괴롭힘 금지'와 관련된 내용
 - 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) - 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)
 - 제93조(취업규칙의 작성·신고) - 제109조(벌칙)
- 산업재해보상보험법에서 명시한 '직장 내 괴롭힘 금지'와 관련된 내용
 - 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)
- 산업안전보건법에서 명시한 '직장 내 괴롭힘 금지'와 관련된 내용
 - 제4조(정부의 책무)

▶ 직장 내 괴롭힘의 개념

- 사용자 또는 근로자가 다른 근로자에게 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

▶ 직장 내 괴롭힘의 판단 요소

- 행위자
 - ✓ 사용자 : 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자로서 사업주 또는 사업경영담당자, 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자
 - ✓ 근로자 : 사용자 소속의 근로기준법 상 근로자, 사용사업주 소속 근로자와 파견근로자 간, 괴롭힘 행위자가 파견근로자, 원-하청 근로자 간
- 행위 요건 : 3개 요소를 모두 충족하여야 함
 - ✓ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
 - ✓ 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것
 - ✓ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것
- 행위 장소 : 괴롭힘 행위 발생장소
 - ✓ 업무수행이 이뤄지는 곳
 - ✓ 사적 공간
 - ✓ 회식, 기업행사 현장 등
 - ✓ 온라인상의 공간

직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 처리 절차

▶ 취업규칙 작성

- 법적 근거 :
개정된 근로기준법(제93조제11호)에 따라 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항'을 반드시 기재
- 의견 청취·동의 : 예방 및 발생 시 조치절차는 근로자 과반수의 의견을 들어 정함
 - 행위자 징계규정의 신설·강화는 근로조건 불이익 변경에 해당하므로 근로자 과반수 동의를 얻을 필요가 있음
 - 징계사유 추가는 법상 필수 기재사항은 아님
- 신고 :
상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관(관할 고용노동지방관서)에 신고
- 사업장 내 제도 시행
 - 직장 내 괴롭힘은 사업장에서 금지되는 비위행위임을 명확히 밝히고 그 내용을 직원들이 확인할 수 있도록 명시하고, 규정된 취업규칙에 따라 사내 제도 성실히 운영

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

▶ 직장 내 괴롭힘 관련 사내 규범 마련하기

- 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙에 규정할 수 있는 내용 :
금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, 직장 내 괴롭힘 예방교육 등 예방활동, 고충상담, 사건
처리절차, 피해자 보호조치, 가해자 제재, 재발방지 대책

▶ 사건 처리절차 : 사건 접수 → 상담 → 조사 → 괴롭힘 사실 확인 및 조치 → 모니터링

[사건 접수]

- 근로기준법에 따라 누구든지 사건 발생 사실을 신고할 수 있음
- 신고자의 신원 등 비밀은 철저히 보장, 불이익이 없음을 공지 → 신고자의 우려 해소
- 신고가 없더라도 예방·대응 업무 담당조직(담당자)이 괴롭힘 발생 사실을 인지하게 될
경우 사건 접수 가능

[상담]

- 피해자의 피해 상황 등을 파악, 사건 처리방향 결정
- 피해자에게 사건 처리절차의 전 과정이 비밀 유지됨을 알리고 신고자에게도 비밀유지
의무가 있음을 고지
- 상담이 진행되는 장소도 비밀이 보장되는 공간으로 마련하고, 상담 순서는 신고자에
따라 달라짐

[조사]

- 약식조사, 정식조사(대면조사)

[괴롭힘 사실 확인 및 조치]

- 3가지 시나리오에 따라 진행 : ① 피해자가 행위자와의 분리 만을 요청하는 경우, ②
피해자가 당사자 간 합의를 원하는 경우, ③ 정식조사를 한 경우

[모니터링]

- 사건 종결 후 일정기간 동안 행위자의 괴롭힘 재발·보복 등의 발생 여부를 주의 깊게
지켜보고 피해자를 지원
- 직원을 대상으로 교육하는 등 경각심을 높여 유사 사안을 방지

▶ 불이익 처우 금지

- 사용자는 직장 내 괴롭힘 사실의 신고·피해 주장을 이유로 근로자를 해고하거나
그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됨
- 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금 또는 손해배상 책임
- 불이익 처우 금지 예시 :
신분상실에 해당하는 불이익 조치, 부당한 인사 조치, 본인 의사에 반하는 인사조치, 평가
차별이나 임금/상여금 차별 지급

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

직업병의 종류 및 인정

▶ 직업병의 정의

- 직업에 의해 발생하는 질병
- 세계노동기구 'ILO', 세계보건기구 'WHO'의 전문가 회의 / 국제 심포지엄에서 논의된 내용을 정리하여 직업병과 직업관련성 질환을 정의함
- 직업적 노출과 특정 질병 간에 명확하거나 강한 인과관계가 있어야 함
- 일반적으로 단일 원인에 의해 발병됨

▶ 직업병의 특성

- 임상적·병리적 소견이 일반 질병과 구분하기 어려움
- 노출 시작과 첫 증상까지 긴 시간적 차이가 있음
- 많은 직업성 요인이 비직업성 요인에 상승작용을 함
- 임상 의사가 이를 간과하거나 직업력을 소홀히 함
- 인체에 대한 영향이 확인되지 않은 신물질이 많음
- 보상과 관련되어 있음(경미한 질환은 산재보험의 실익이 없음)

▶ 직업병 발생 요인

- 직접 원인 : 작업환경, 화학물질, 부적당한 작업조건

| 작업환경 | 화학물질 | 부적당한 작업조건 |
|--|---|---|
| - 대기조건의 변화, 진동현상, 방사선 등의 물리적 환경요인 이상 - 잠함병, 소음성 난청, 진동병, 산소결핍증, 광선에 의한 안장해 등 직업성 건강장해 발병의 원인이 됨 | - 가스, 액체, 분진 형태로 취급되어 발생하는 화학물질 - 각종 공업중독, 진폐증, 직업성 피부질환 발병의 원인이 됨 | - 격렬한 운동, 고속도 작업 등 - 근골격계 질환의 직접원인 발병의 원인이 됨 |

- 간접 원인
 - 주요 원인 : 작업강도, 작업시간
 - 분진 작업자의 경우 작업이 격심해지면 호흡량이 늘어 흡입 분진의 총량 증가
 - 작업의 종류가 같더라도 작업방법에 따라 직장내에서 발생하는 질병의 종류, 빈도가 달라짐
- 작업자 개인 영양상태, 선천적·후천적 소인 등에 따라 직업병의 저항력, 출현 부위, 정도, 증상 진행이 다름

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

▶ 인자별 분류

- 물리적 원인
 - 요인 : 온도, 복사열, 소음과 진동, 유해광선, 작업자세
 - 질병 : 열사병, 동상, 소음성 난청, 진동신경염, 백내장, 각종 근골격계 질환
- 화학적 원인
 - 요인 : 중금속, 유기용제, 가스 등 화학적 유해물질, 분진
 - 질병 : 중금속 중독(납, 수은, 카드뮴, 망간, 니켈, 금속열)
유기용제 중독(벤젠, 톨루엔, 이황화탄소, 노말헥산, 아크릴아미드)
진폐증(탄광부폐증, 규폐증, 석면폐증, 면폐증, 용접공폐증)
- 생물학적 원인
 - 요인 : 세균, 곰팡이, 바이러스 등 생물학적 요인
 - 질병 : B형 간염, 쓰쓰가무시병, 렙토스피라증, 실내 공기 오염에 의한 기관지질환
- 정신적 원인 : 스트레스, 과로

▶ 직업병의 종류

- 근골격계 질환 : 수근관증후군(손목터널증후군), 건초염, 회전근개건염, 외상과염, 결절종, 직업성 요통
- 소화기계 질환 : 디메틸포름아미드, 사염화탄소, 트리클로로에틸렌에 의한 독성간염
- 피부 질환 : 알레르기 및 자극접촉 피부염, 백반증, 스티븐스존슨증후군, 광선피부염, 건선 악화
- 호흡기계 질환 : 진폐증, 천식, 폐암, 급성 또는 만성 기관지염, 호산구성 폐렴, 만성폐쇄성질환, 폐기종
- 감염 질환 : 바이러스성 간염, 결핵, 쓰쓰가무시, 렙토스피라, 유행성출혈열 등
- 면역계 질환 : 전신성 경화증, 전신성 홍반성 루푸스의 악화
- 정신 질환 : 우울증, 외상후증후군, 인격장애, 공황장애
- 순환기계 질환 : 부정맥, 고혈압, 관상동맥질환, 심실전도장애
- 요로생식계 질환 : 급성독성신염, 만성신부전, 방광암, 고환암, 신장암, 불임(난소·정소 기능 저하), 생식기능 저하, 선천성 기형
- 신경계 질환 : 중추신경계질환, 뇌의 탈수초성병변, 소뇌 증후군, 파킨슨증후군, 말초신경염, 전신성 측삭경화증
- 조혈기계 질환 : 골수기능억제(백혈구·혈소판·적혈구 감소증), 재생불량성 빈혈, 백혈병, 다발성골수종, 골수이형성증후군, 골수섬유화증
- 직업성 암 : 폐암, 악성종피종, 후두암, 비강암, 골수이형성증후군, 백혈병, 다발성골수종, 방광암, 고환암, 간암

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

▶ 직업병 진단

① 직업력 조사

- 현 작업 조사 : 근무하고 있는 직업, 근무 기간, 작업 내용, 노출되고 있는 유해요인, 보호구 착용 여부 및 착용시기 등 조사
- 직업력 조사 : 과거 정규직업, 임시직업, 부업 연대순으로 조사
- 군경력 조사 : 특히 유해요인 노출 가능성이 있는 부서 근무경력 조사
- 비직업적 노출 : 흡연, 음주력을 상세히 조사하고 거주지역과 취미생활 조사

② 임상 증상과 징후 : 대부분 다른 질환과 구별하기 힘든 비특이적 증상이 나타남

③ 유해요인 노출 내용과 정도 평가

- 노출 기록 : 공정에서 사용되는 유해요인 파악을 위해 작업공정에 관한 기록 필요
- 작업환경 측정 : 기록 검토, 필요에 따라 직접 측정
- 생물학적 모니터링 : 호흡기 외 다른 경로의 노출에 의한 영향을 함께 평가, 보호구 착용 효과가 반영된 유해물질의 실질적인 체내 노출 정도 파악
- 노출의 추정 : 과거 모니터링 자료가 없을 경우 해당 근로자 작업내용 분석, 과거 직력 조사, 동료 근로자의 면담을 통해 정보 습득

④ 검사실 검사 및 기타 정밀검사 :

임상병리검사, 특별 생화학적 검사, 신경학적 검사, 심리학적 검사, 기타 정밀검사

⑤ 동료 근로자들의 역학적 자료 :

동일한 작업장, 유사한 직종에 근무하는 근로자들의 동일한 임상증상, 질병 발생 양태

직업병 예방 대책

▶ 직업병의 예방의 주요 관건

- 직업병의 예방은 작업 환경, 작업 방법, 작업 조건, 취급 물질 등의 직업병 발생 요인을 어떻게 효과적·합리적으로 관리하는가에 달려 있음

• 직업병의 예방 원칙

- ① 유해요인의 적절한 관리 - 발암성 물질 : 노출되지 않도록 완전히 제거
- 질식가스 : 위험수준 이하로 감소

- ② 업무 수행에 불편함, 스트레스가 없도록 함

- ③ 새로운 유해요인이 발생되지 않아야 함

- ④ 유해요인에 노출되고 있는 모든 근로자 보호

- 관련 업무 담당자 뿐 아니라 보조하는 근로자, 기타 관련자들에게도 보호조치 제공

- ⑤ 지역사회 위험요인 제거

- 정화되지 않은 유해물질이 지역사회로 배출되면 문제가 확산되는 경우도 있음

직장 내 괴롭힘과 직업병 예방

▶ 종류별 예방 대책

- 발생원 대책 : 유해요인 발생 자체를 원천적으로 봉쇄함
→ 공장 재설계, 대치, 격리 또는 밀폐
- 전달과정 대책

| | |
|----------------|---|
| 국소배기장치 및 전체 환기 | - 국소배기장치 종류 : 고정식, 이동식 → 가장 흔한 유해물질 관리 방법 - 전체 환기 : 독성이 비교적 약한 물질을 공기 중으로 희석 |
| 습식법 | - 제분, 굴착, 분쇄 등 분진이 많이 발생하는 작업에서 사용 |
| 차폐물 | - 소음, 방사선, 고열의 영향 방지 - 보호벽, 보호판, 방사판 등 설치 |
| 정리, 정돈 청결 | - 엷질러진 물질(특히 상온에서 증발하는 수은)의 완전한 청소 등 청결 유지 |

- 근로자 대책

| | |
|--------|---|
| 개인보호구 | - 장점 : 저렴한 가격, 간단 제공 - 규격품 사용, 적절한 사용법 지도, 적합한 보호구 공급 등 세심한 관리 필요 - 공학적 방법과 관리적 조치를 취하는 과정 - 공기 중 농도가 허용기준을 초과할 때, 작업자 보호의 마지막 수단으로 사용 |
| 행정적 조치 | - 근로자 관리·재배치가 목적 - 행정적 관리 의미 : ▷ 특정 유해요인에 감수성 높은 근로자를 선별 후 재배치 ▷ 유해성이 큰 작업장의 교대근무 - 직업병 예방의 근본적인 대책 아님 |
| 의학적 관리 | - 산업안전보건법에 규정된 내용에 따라 배치 전 건강진단, 특수건강진단, 수시건강진단, 임시건강 진단 등 실시 - 직업병 조기 발견 및 관리하고 적절히 관리하는 2차 예방법 |
| 보건 교육 | - 작업장 내에 존재하는 유해인자의 종류, 발생장소, 그로 인한 건강장해에 대한 보건교육 실시 - 근로자와 사업주에게 실시 → 직업병 예방을 위한 노사의 능동적 참여 |