

갑질 NO! 따돌림 NO!

직장 내 괴롭힘 방지법

한국대인갈등설문(KICQ : Korean Interpersonal Conflict Questionnaire)

▶ 최근 6개월 동안 직장생활에서 다음 상황을 얼마나 자주 경험하셨습니까?

※ 근무 기간이 6개월 미만이면 근무 기간을 기준으로 응답해주세요.

	전혀 없음	6개월에 1-2회 정도	월1회 정도	주1회 정도	매일
1. 나의 업무 능력이나 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 안전장비를 전달해주지 않았다.	1	2	3	4	5
10. 나에게 상사의 관상상제나 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
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, 주말근무 등)를 강요했다.	1	2	3	4	5
25. 나에게 부당한 징계를 주었다.(반성문, 처벌 등)	1	2	3	4	5

| 결과해석 | ☐ 직장 따돌림 피해자: 지난 6개월간 따돌림 행위를 1개 이상, 주 1회 이상 경험한 응답자

※ 근로기준법 제64조의2 직장 내 괴롭힘의 금지 (2019.01.15신설, 2019.07.16시행)

※'직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항

- 직장 내 괴롭힘 발생사실에 대한 신고·주장을 이유로 해고 등 불이익 조치시 형사 처벌



고용노동부

산업재해예방

안전보건공단



사단법인

직업건강협회

Korean Association of Occupational Health Nurses

출처 : KOSHA-GUIDE H-204-2018

☹️ '직장 내 괴롭힘'이란??

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한다.
- 업무상 적정범위를 넘는다.
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 한다.



모두 충족시
'직장 내 괴롭힘' 인정

☹️ 직장 내 괴롭힘일까요??

[사례 1]

신규간호사가 입사하자 프리셉터가 배정됨. 프리셉터로부터 **입사 3일째부터 태움**이 시작됨. “그만 둘거면 빨리 그만둬라”, “눈깔을 빼서 씻어줄까?” 등 폭언을 하고, 시간내 **완료할 수 없는 양의 업무를 부과**하고는 못했다고 욕을 하기도 함.

▶ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

- 프리셉터(상사)로부터 지위를 이용해 신규간호사에게 태움을 함.

▶ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

- 시간 내 완료할 수 없는 양의 업무를 부과

▶ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부

- 피해자는 언어적 피해를 받으며 근무환경이 악화됨.



[사례 2]

육아 휴직 후 복직한 직원에게 **담당업무가 아닌 다른 업무를 주고 다른 직원에게 따돌림을 지시함**. 이후 책상을 치우고 **직원으로 생각하지 않는다는 발언하는 행위**를 하였고 **우울증을 앓고 결국 퇴사함**.

▶ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

- 회사 임원이라는 지위를 이용하여 다른 직원들에게 따돌림을 지시하는 등 행위를 함.

▶ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

- 담당업무가 아닌 다른 업무를 지시함.

▶ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부

- 피해자는 극심한 정신적 스트레스로 인한 우울증을 앓았으며 결국 퇴사함.



😊 건강한 사회 행복한 일터, 우리가 해야 할 일은?

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하고, 훈련, 승진, 보상 등 차별하지 않는다.
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키며, 휴가 등 복지혜택을 못쓰게하며 부서이동 또는 퇴사를 강요하고, 인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리지 않는다.
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여하거나 허드렛일을 주지 않는다.
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시하거나 집단따돌림은 하지 않는다.
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시하지 않는다.
- 신체적인 위협이나 폭력을 가하거나 욕설이나 위협적인 말, 다른사람들 앞에서 모욕감을 주는 언행을 하지 않는다.
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요하지 않는다.
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단하지 않는다.

건강하고 행복한 안전일터 만들기

