

韓国の職場内ハラスメント(harassment) 現象と課題

緑色(グリーン)病院院長
イム・サンヒョク

○ 韓国の職場内ハラスメント防止3法

1. 勤労基準法 (2019年1月15日改正、2019年7月16日施行、2021年4月13日改正、2021年10月14日施行)
第76条の2(職場内ハラスメントの禁止) 使用者又は勤労者は、職場における地位又は関係等の優位性を利用して、業務上適正範囲を超えて他の勤労者に身体的・精神的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させる行為(以下「職場内ハラスメント」という。)をしてはならない。
第76条の3(職場内ハラスメント発生時の措置) ①何人も職場内ハラスメント発生的事实を知った場合、その事実を使用者に申告することができる。
② 使用者は、第1項の規定による申告を受付けし、又は職場内ハラスメントの発生事実を認知した場合には、遅滞なく当事者等を対象にその事実確認のために客観的に調査を実施しなければならない。 <改正2021.4.13.>
③ 使用者は、第2項による調査期間中、職場内ハラスメントと関連し、被害を受けた勤労者又は被害を受けたと主張する勤労者(以下「被害勤労者等」という。)を保護するために必要な場合、当該被害勤労者等に対し、勤務場所の変更、有給休暇命令など適切な措置を取らなければならない。この場合、使用者は、被害勤労者等の意思に反する措置をしてはならない。
④ 使用者は、第2項による調査の結果、職場内ハラスメントの発生事実が確認された場合、被害勤労者が要請すれば勤務場所の変更、配置転換、有給休暇命令など適切な措置を取らなければならない。
⑤使用者は、第2項の規定による調査の結果、職場内ハラスメントの発生事実が確認されたときは、遅滞なく行為者に対し、懲戒、勤務場所の変更など必要な措置をとらなければならない。この場合、使用者は懲戒等の措置をする前にその措置に対して被害勤労者の意見を聴かななければならない。
⑥使用者は、職場内ハラスメントの発生事実を申告した勤労者及び被害勤労者等に解雇その他の不利な処遇をしてはならない。
⑦第2項により職場内ハラスメントの発生事実を調査した者、調査内容の報告を受けた者その他調査過程に参加した者は、当該調査過程で知り得た秘密を、被害勤労者などの意思に反して他の者に漏らしてはならない。ただし、調査に係る内容を使用者に報告し、又は関係機関の要請に応じて必要な情報を提供する場合は除く。 <新設2021. 4. 13.>
第116条(過料)①使用者(使用者の民法第767条の規定による親族のうち大統領令で定める者が当該事業又は事業場の勤労者である場合を含む)が第76条の2に違反して職場内ハラスメントをした場合には、1千万ウォン以下の過怠料を賦課する。 <新設2021. 4. 13.>
②次の各号のいずれか一つに該当する者には、500万ウォン以下の過怠料を賦課する。 <改正2009. 5. 21, 2010. 6. 4. 2014. 3. 24. 2017. 11. 28. 2021. 1. 5. 2021. 4.13.>
2.第14条、第39条、第41条、第42条、第48条、第66条、第74条第7項、76条の3第2項・第4項・第5項・第7項、第91条、第93条、第98条第2項及び第99条に違反した者

2.産業安全保健法

- 第4条(政府の責務)①政府は第1条の目的を達成するために次の各号の事項を誠実に履行する責務を負

う。

3.「勤労基準法」第76条の2による職場内ハラスメント予防のための措置基準の作成、指導および支援

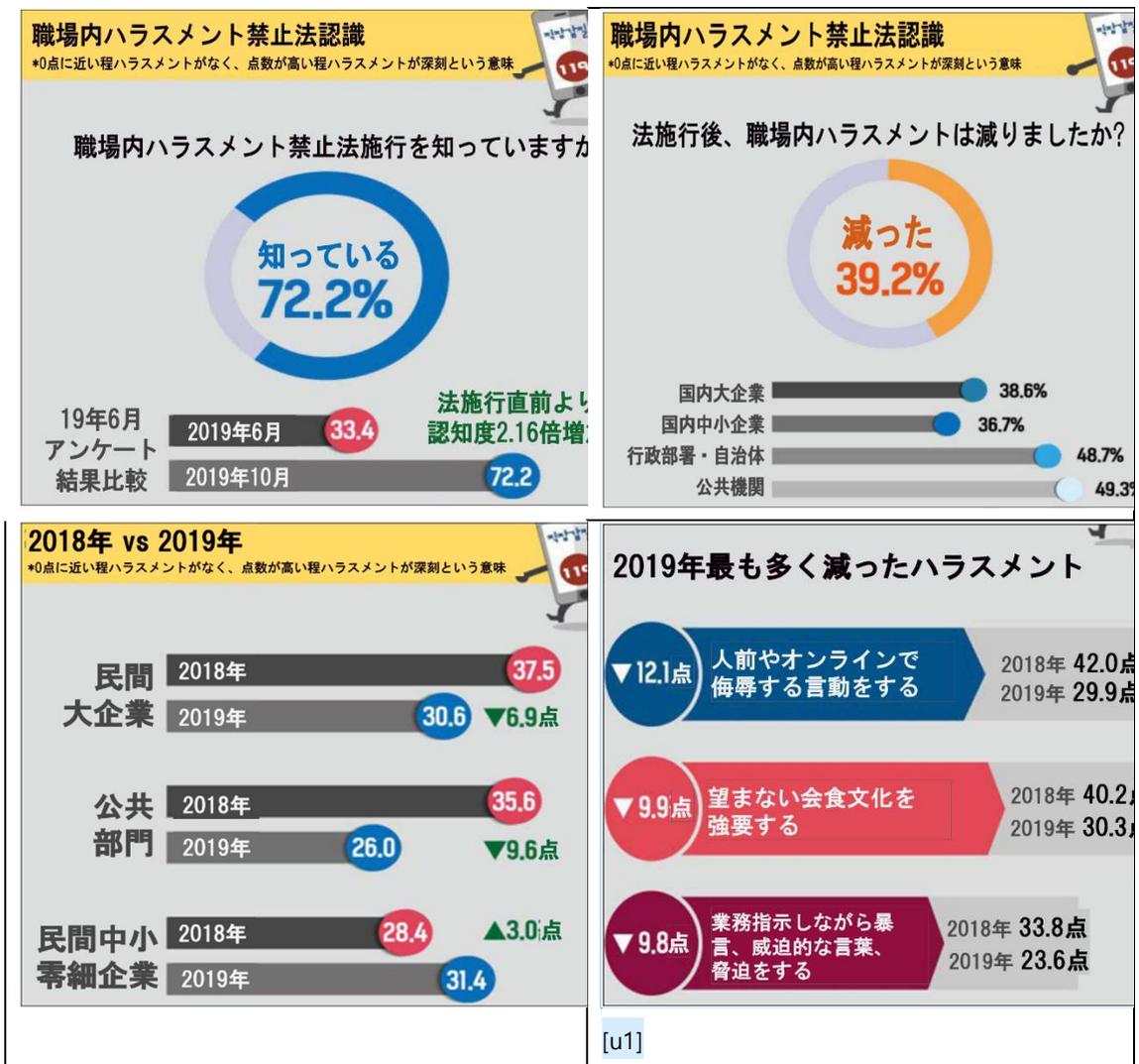
3.産業災害補償保険法

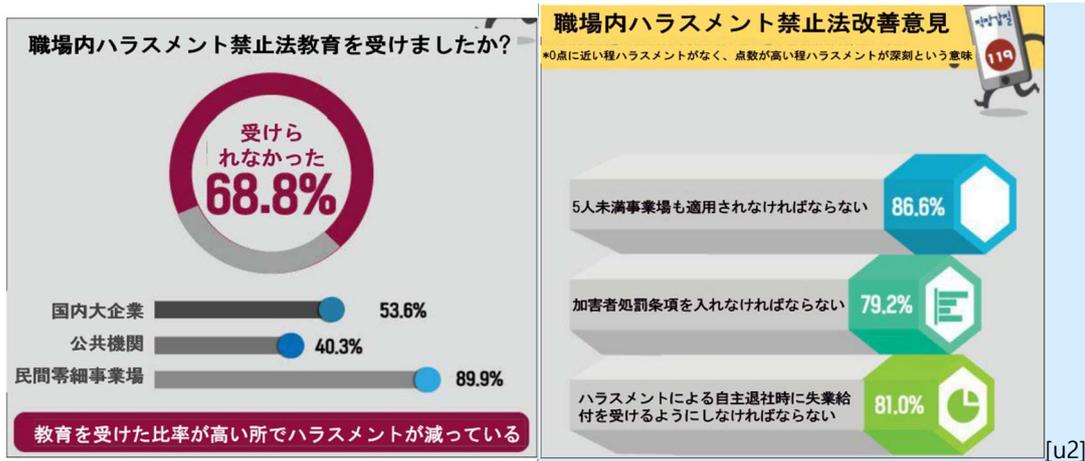
第37条(業務上の災害の認定基準) ①勤労者が次の各号のいずれかに該当する事由により負傷・疾病若しくは障害が発生し、又は死亡した場合、業務上の災害とみなす。ただし、業務と災害の間に相当因果関係がない場合はこの限りではない。

2.業務上の疾病

ダ.「勤労基準法」第76条の2による職場内ハラスメント、顧客の暴言等による業務上の精神的ストレスが原因で発生した疾病

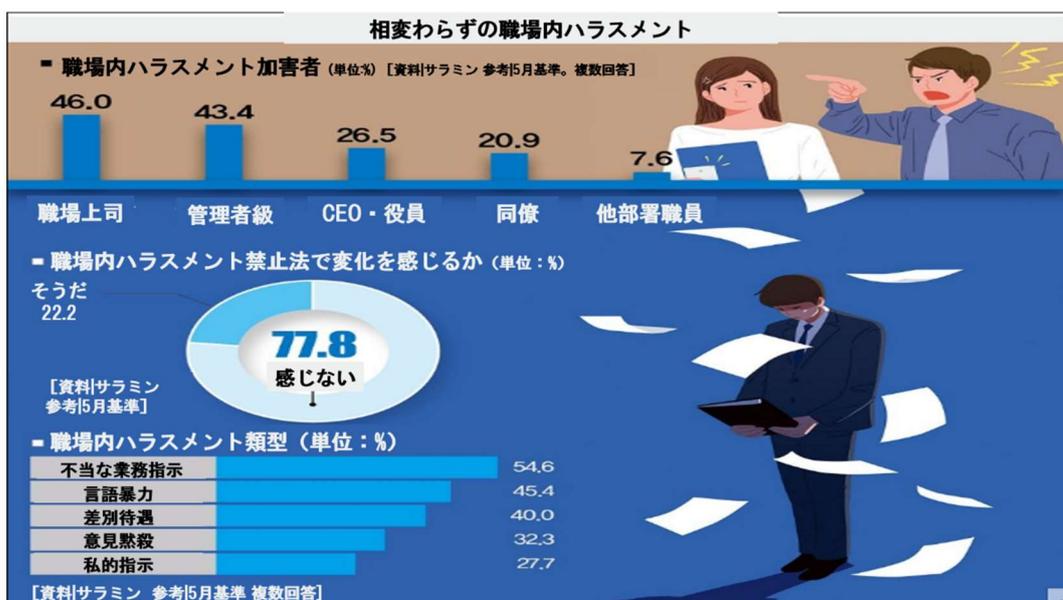
○職場内ハラスメント防止法改正後の変化(職場パワハラ19、2019年調査)





○別アンケート(サラミン[u3]、2020年調査)

- 職場内ハラスメント禁止法の施行で変化を体感するか。77.8%が体感できない。
- ハラスメントされた経験があると答えた会社員 50.1%。
- 「職場内ハラスメント禁止法」が施行中であることを認知していない会社員[u4] 31.9%。



○職場内ハラスメントの今後の課題

1. 職場内ハラスメントが良くなっているか？

- 全くそうではない。今知られ始めただけ

(ソウル医療院看護師職場内ハラスメント自殺事件、空軍女性兵士セクハラ自殺事件、NAVER職場内ハラスメント自殺事件など)

2. 残っている課題は？

- 会社に申告しなければならないため、会社と個人で闘う構図形成
- 外部の助力機関がどのように介入できるか
- 勤労監督官の低い人権感受性により2次加害が頻繁
- 強い罰則が作られたが、実効性
- 5人未満の事業場など脆弱な労働者は申告できない。