



# “직장 내 괴롭힘 금지법” 실효성 강화 입법례

2019. 9. 10. 제102호

## 최신 외국입법정보

발행처 국회도서관 | 발행인 허용범 | 작성자 김민아\*

- 2018년 12월 27일 「근로기준법」 개정은 “직장 내 괴롭힘”에 대한 법적 근거를 마련했다는 점에서 의미가 있지만 실효성 측면에서는 문제가 제기된다.
- 개정안은 사용자 본인이 직장 내 괴롭힘의 가해자가 된 경우 피해자가 사용자에게 피해 사실을 신고했지만 조사하지 않거나, 가해자에게 적절한 제재를 하지 않는 경우 등에 대한 법적 근거는 마련해 놓고 있지 않다.
- 또한 「근로기준법」 개정을 통한 “직장 내 괴롭힘” 규정 신설에도 불구하고, 이 법의 대상이 아닌 “특수형태근로종사자, 5인 미만 사업장 노동자 등”은 여전히 보호받지 못하는 한계가 있다.
- “직장 내 괴롭힘”에 대한 입법이 시행(2019년 7월 16일 시행)된 지 두 달이 채 되지 않은 시점에서, 법의 실효성을 위한 적용대상 범위 확대와 가해자에 대한 제재 강화 방안 등과 관련된 외국 입법례를 살펴보고자 한다.

## 국회도서관 Argos(bigdata.nanet.go.kr)를 이용한 빅데이터 분석결과

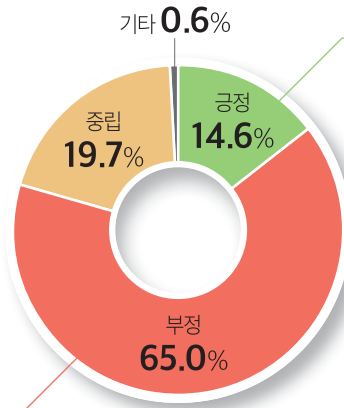
### “직장 내 괴롭힘” SNS 긍정·부정 감성 분석

분석어: 괴롭힘+직장-학교  
분석기간: 2017.1.1. ~ 2019.8.30.

**#민형사상 처벌**  
이번 법은 새로운 처벌기준을 만든 것이 아니라, 회사차원에서 직장 내 괴롭힘을 예방하라는 것

**#애매모호**  
직장 내 괴롭힘 금지. 시행되는데 너무 애매모호 하네요

**#인미없어**  
직장 내 괴롭힘, 처벌보다는 사업장 내 자율적 시스템, 의미없어



**#처음으로 법전에**  
직장 내 괴롭힘, 법에 명시하고 금지한다는 원칙을 세운 것 처음

**#직장갑질119**  
직장 내 괴롭힘 금지법 시행된 이후, 시민단체 직장갑질 119 제보 70% 증량

**#많은 도움**  
직장 내 괴롭힘 금지법이 생겼으니 그동안 당하셨던 분들에게 정말 많은 도움이 되지 않을까요?

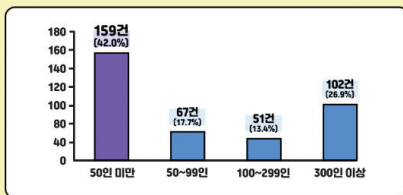
## 시사점

- 우리나라 현행 「근로기준법」은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자 등을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에 대해서만 처벌규정을 가지고 있으며, 규정의 적용대상도 제한적이다.
- 즉 사용자의 조사의무 이행과 사용자가 가해자인 경우, 그리고 가해자의 처벌범위 등과 관련된 사항, 직장 내 괴롭힘 규정의 적용대상이 제한적인 부분은 외국 입법례와 비교할 때 아직 미비한 수준이다.
- 따라서 현행 「근로기준법」이 “제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지” 규정을 신설하였음에도 여전히 적용대상에서 제외되는 사업장에 따른 입법의 불비가 있다. 그리고 가해자 처벌에 있어서도 범죄행위로 포섭되는 사안(상해, 폭행, 협박, 명예훼손 등)에 한해 「형법」 및 형사특별법 등이 적용될 뿐이다.

## “직장 내 괴롭힘” 시행 1개월간, 고용노동부 진정사건 분석 결과

주) 고용노동부 블로그, 2019.8.22.일자 글

### 규모가 작은 50인 미만 사업장에서



체계적인 인사관리가 어려워  
괴롭힘이 상대적으로 많이 발생하고  
있는 것으로 분석됩니다.

### 서비스업종에서 상대적으로



- 영국은 「괴롭힘금지법」을 통해 누구든지 “괴롭힘”에 해당하는 행위를 할 수 없도록 하고 있어 “직장 내 괴롭힘”에 대한 규제대상 제한이 없을 뿐만 아니라 규제의 측면도 민·형사상 규제, 금지명령 등과 같이 다양하다. 또한 영국은 유럽연합지침을 배경으로 제정한 「평등법」 규정을 통해 “직장 내 괴롭힘”에 대해 직접 규율하기도 한다.
- 프랑스는 「노동법」과 「형법」을 통해 “정신적 괴롭힘”에 대한 사용자의 의무규정, 가해자에 대한 징계처분 및 형사처벌 등을 규정하고 있다.
- 우리나라가 「근로기준법」을 통해 “직장 내 괴롭힘”에 대한 예방 및 사후제재에 대한 실효성을 갖추기 위해서는 살펴본 외국 입법례와 같이 적용대상 및 제재의 범위를 확대할 필요가 있다.

## 영국 「Protection from Harassment Act 1997」(「괴롭힘금지법」) & 「Equality Act 2010」(「평등법」)

- 영국에는 “직장 내 괴롭힘”을 금지하는 별도의 법률은 없으며, “괴롭힘” 행위 전반을 규율하는 「괴롭힘금지법」이 있다.
- 「괴롭힘금지법」은 사업장 내 괴롭힘 행위만을 규율하는 것이 아니라 괴롭힘 행위 전반을 규율하므로, 사용자 또는 근로자만이 아닌 모든 사람이 이 법의 적용 대상이 된다(제1조). 따라서 프리랜서 등 위탁계약 근로자나 간접고용 근로자인 경우에도 가해자 또는 피해자로 적용될 수 있다.
- 특히 영국의 「괴롭힘금지법」에는 괴롭힘 피해에 대한 형사책임(제2조), 민사적 구제(제3조), 법원의 금지명령(제5조, 제5A조)에 대한 규정이 있다.
- 한편, 영국은 “괴롭힘”을 “차별”의 한 형태로 보는 유럽연합(EU) 지침에 따라, 「평등법」에 차별적 괴롭힘 관련 조항을 포함하고 있다.
- 「평등법」에는 「괴롭힘금지법」과는 달리 직장 내에서의 괴롭힘을 직접 규율하는 조항(제40조, 제41조)이 있다. 또한 이 법에서의 근로자 개념은 근로계약 관계에 기반한 좁은 의미의 근로자 개념에 한정하지 않고 넓은 범위에서의 노무제공자를 포함하고 있다.

## 프랑스 「Code du travail」(「노동법」) & 「Code Pénal」(「형법」)

- 프랑스는 2002년 1월 17일 「사회현대화법률」(loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale)을 통해 정신적 괴롭힘의 개념을 법적으로 인정하고, 이를 규제하는 법 규정을 「노동법」과 「형법」에 도입하였다.
- 「노동법」 법률부 제1권 제1편 제5장이 “괴롭힘”에 대해 규정하고 있고, 제5장의 구성은 제1절 적용영역, 제2절 정신적 괴롭힘, 제3절 성적 괴롭힘, 제4절 소송, 제5절 벌칙 등으로 규정되어 있다.

- 「노동법」에서는 정신적 괴롭힘에 대한 사용자의 예방조치의무와 가해자에 대한 징계처분 규정뿐만 아니라 형사제재로서 징역 1년 및 3,750유로 벌금에 대한 규정도 있다.
- 한편 형법 제222-33-2조에서는 “타인의 권리 및 존엄을 침해하고 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 향후 직장생활에 지장을 줄 수 있는 근로조건 악화 목적의 행위, 그리고 그러한 결과를 초래하는 반복적인 발언 또는 행위를 한 자는 2년의 징역과 30,000유로의 벌금에 처한다.”고 규정하고 있다.

## 국내 현황

- 2019년 1월 15일 「근로기준법」은 제6장의2를 신설하여 직장 내 괴롭힘에 대한 정의규정(제76조의2)과 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항에 대한 규정(제76조의3)을 마련하였다.<sup>1)</sup>
- 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘은 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 말한다.
- 누구든지 위와 같은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 지체 없이 직장 내 괴롭힘 사실 확인을 위해 조사하여야 한다.
- 또한 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 경우 사용자는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며 가해자의 징계 등의 조치를 하기 전 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- 그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 제재적 측면에서는 “사용자가 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우”에 대해서만 “3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금” 규정(제109조 제1항)을 두고 있다.



주) 뉴스라이트, 2019.7.16.일자 기사

1) 직장 내 괴롭힘과 관련된 「근로기준법」 이외 법률에는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3조 제21호와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 있음. 그러나 이 법률들은 각각 괴롭힘 규정이 “피해자가 장애인에 한정”되어 있거나 “행위태양이 직장 내 성희롱”에 한정되어 있다.

# 영국, 프랑스 입법례의 원문과 번역문

## 「Protection from Harassment Act 1997」

### 1. Prohibition of harassment.

(1) A person must not pursue a course of conduct—

(a) which amounts to harassment of another, and  
:

(1A) A person must not pursue a course of conduct—

(a) which involves harassment of two or more persons, and  
(b) which he knows or ought to know involves harassment of those persons, and  
:

### 2. Offence of harassment.

(1) A person who pursues a course of conduct in breach of section 1(1) or (1A) is guilty of an offence.

(2) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both.

:

### 3. Civil remedy.

(1) An actual or apprehended breach of section 1(1) may be the subject of a claim in civil proceedings by the person who is or may be the victim of the course of conduct in question.

:

### 3A. Injunctions to protect persons from harassment within section 1(1A).

(1) This section applies where there is an actual or apprehended breach of section 1(1A) by any person ( "the relevant person" ).

:

### 5. Restraining orders on conviction.

:

(2) The order may, for the purpose of protecting the victim or victims of the offence, or any other person mentioned in the order, from conduct which—

(a) amounts to harassment, or  
(b) will cause a fear of violence,  
prohibit the defendant from doing anything described in the order.

:

### 5A. Restraining orders on acquittal.

(1) A court before which a person( "the defendant" ) is acquitted of an offence may, if it considers it necessary to do so to protect a person from harassment by the defendant, make an order prohibiting the defendant from doing anything described in the order.

:

## 영국 「괴롭힘금지법」

### 제1조(괴롭힘의 금지)

(1) 누구든지 각 호의 요건에 모두 해당하는 일련의 행위를 하는 것은 금지된다.

(a) 타인에 대한 괴롭힘에 해당하는 경우  
:

(1A) 누구든지 각 호의 요건에 모두 해당하는 일련의 행위를 하는 것은 금지된다.

(a) 복수의 사람에 대한 괴롭힘을 수반하는 행위일 것

(b) 행위자가 자신의 행위가 그들에 대한 괴롭힘을 수반한다는 사실을 알고 있거나 (당연히) 알 수 있는 경우

:

### 제2조(괴롭힘 범죄)

(1) 제1조 제(1)항이나 제(1A)항을 위반하여 일련의 행위를 한 사람은 유죄판결을 받는다.

(2) 약식 기소로 이 조에 따라 유죄판결을 받은 사람에게는 6개월 이하의 금고형 또는 표준 등급 5등급 이하의 벌금형을 부과하거나 이를 병과 한다.

:

### 제3조(민사 구제 조치)

(1) 문제되는 행위의 피해자 또는 피해자가 될 수 있는 사람은 제1조 제(1)항을 실제로 위반하였거나 위반할 우려가 있음을 이유로 민사상 손해배상을 청구할 수 있다.

:

### 제3A조(제1조제(1A)항의 괴롭힘으로부터 사람을 보호하는 가처분)

(1) 이 조는 어떤 사람(이 조에서는 "관련자"라 한다)이 제1조 제(1A)항을 실제로 위반하거나 위반할 것으로 우려되는 경우에 적용된다.

:

### 제5조(유죄판결에 따른 금지명령)

:

(2) 범죄 피해자나 그 명령에 언급된 다른 사람을 다음 각 호 중 어느 하나의 행위로부터 보호하기 위하여, 명령으로써 피고가 그 명령에 규정된 행위를 하는 것을 금지할 수 있다.

(a) 괴롭힘에 해당하는 행위

(b) 폭력의 위협을 할 행위

:

### 제5A조(무죄 판결에 따른 금지명령)

(1) 피고에게 무죄를 선고한 법원은 피고의 괴롭힘으로부터 특정인을 보호하는 데 필요하다고 판단하는 경우에 피고가 명령에 규정된 행위를 하는 것을 금지하는 명령을 내릴 수 있다

:

「Equality Act 2010」

**40 Employees and applicants: harassment**

(1) An employer (A) must not, in relation to employment by A, harass a person (B)—

- (a) who is an employee of A's;
- (b) who has applied to A for employment.

(2)-(4) [...]

**41 Contract workers**

(1) A principal must not discriminate against a contract worker—

⋮

(2) A principal must not, in relation to contract work, harass a contract worker.

⋮

영국 「평등법」

**제40조 근로자 및 신청자: 괴롭힘**

(1) 사용자(A)는 고용과 관련하여 다음과 같은 사람(B)을 괴롭히지 않아야 한다.

- (a) A의 근로자인 사람
- (b) A에게 취업을 신청한 사람

(2)-(4) [...]

**제41조 계약 근로자**

(1) 책임자는 다음과 같이 계약 근로자를 차별하지 않아야 한다.

⋮

(2) 책임자는 계약 근로와 관련하여 계약근로자를 괴롭히지 않아야 한다.

⋮

「Code du travail」

**Article L1152-2**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

**Article L1152-4**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

⋮

**Article L1152-5**

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

**Article L1155-2**

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

⋮

프랑스 「노동법」

**제L. 1152-2조**

모든 근로자, 인턴 또는 교육 과정에 있는 사람은 정신적 괴롭힘의 행위들을 겪었거나 이를 거부한 것을 이유로 또는 그러한 행위들을 증언하거나 기록한 것을 이유로 징계, 해고하거나 특히, 보수, 직업교육, 재배치, 배치, 직업 자격, 승진, 이직(인사이동) 또는 계약의 갱신 등에 관한 직접적 또는 간접적인 차별조치의 대상이 될 수 없다.

**제L. 1152-4조**

사용자는 정신적 괴롭힘의 행위들을 예방하기 위하여 필요한 모든 조치들을 취해야 한다.

⋮

**제L. 1152-5조**

정신적 괴롭힘을 행한 모든 근로자는 징계처분을 받는다.

**제L. 1155-2조**

행해진 차별이 본 법 제L.1152-2조, 제L.1153-2조 및 제L.1153-3조에 정의된 정신적 또는 성적 괴롭힘에 따른 것일 때는 징역 1년 및 3,750유로의 벌금에 처한다.

⋮

「Code Pénal」

**Section 3 bis : Du harcèlement moral**

**Article 222-33-2**

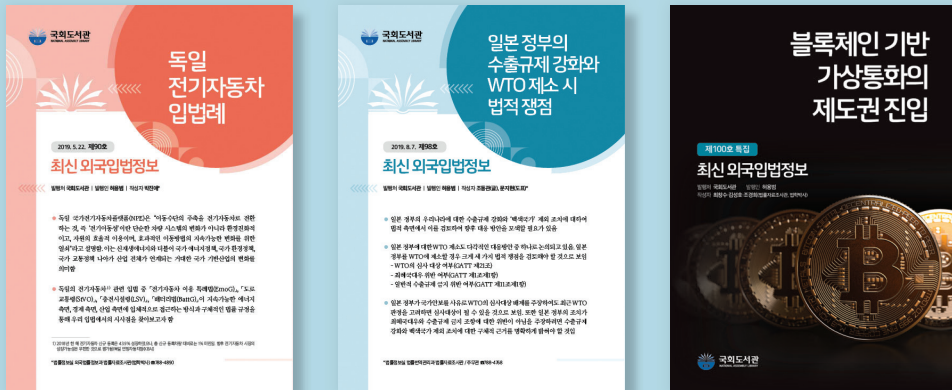
Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

프랑스 「형법」

**제3-2절 정신적 괴롭힘**

**제222-33-2조**

타인의 권리 및 존엄성을 침해하고 그 신체적·정신적 건강을 해치거나 향후 직장생활에 지장을 줄 수 있는 근로조건 악화를 목적으로 하거나 그 결과를 초래하고자 반복적인 발언 또는 행동으로 타인을 괴롭히는 행위를 한 사람은 2년의 징역 및 30,000유로의 벌금에 처한다.



국회도서관 법률정보실은 『최신외국입법정보』를 매주 발간하고 있습니다.  
더욱 알찬 내용으로 국회의 입법 활동을 지원하겠습니다.  
많은 관심 부탁드립니다.

