



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 제3자에 의한 괴롭힘 금지 및 처벌규정 신설 등 >
■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2206338호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 제3자에 의한 괴롭힘 금지 및 처벌규정 신설	3
2. 노무제공자와 예술인을 직장 내 괴롭힘 관련 근로자로 간주	14

I. 제안경위

2024년 12월 10일 정혜경의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 12월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하면서, 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우에 대해 처벌규정을 마련하고 있음.

그러나 최근 직장 내 괴롭힘을 호소한 연예인 뉴진스 하니의 경우나 입주민의 괴롭힘으로 극단적 선택을 한 경비원 등의 경우를 보면 직장 내 괴롭힘이 단순히 사용자와 근로자 간의 관계에서만 발생하는 것이 아니라 고객, 도급인, 노무 제공자, 계약관계(예술인) 등 제3자에 의해서도 발생하고 있어, 제도의 보완이 필요하다는 지적이 있음.

또한, 현행법은 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 별도의 처벌규정이 없고, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의무를 이행하지 않은 사용자에게 대한 제재규정이 없어 예방의 실효성이 없다는 지적이 있음.

이에 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 사업자의 조치의무 규정을 마련하고(안 제76조의2, 제76조의3), 직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 가해자와 적절한 조치를 이행하지 않은 사용자에게 대한 벌

칙규정을 마련하고자 함(안 제109조, 제110조, 제116조).

또한 노무 제공자와 예술인에 관한 특례 조항을 두어 직장 내 괴롭힘의 사각지대를 해소하고자 함(안 제76조의4).

Ⅲ. 검토의견

1. 제3자에 의한 괴롭힘 금지 및 처벌규정 신설(안 제76조의2제2항 신설·제76조의3·제109조·제110조 및 제116조)

가. 개정안의 주요내용

근로기준법 제76조의2는 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있음.

개정안은 이에 더하여 직장과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사업주의 4촌 이내의 친족이 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “제3자에 의한 괴롭힘”으로 규정하고(안 제76조의2제2항 신설), 직장 내 괴롭힘과 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 조치사항을 규정하며, 사업주 또는 도급인이 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘을 신고한 근로자 또는 피해근로자에게 도급·위임 및 그 밖의 계약에서 신고 또는 피해 사실을 이유로 불이익을 주지 못하도록 하는 규정을 신설하고(안 제76조의3),

이에 대한 실효성을 확보하기 위하여 과태료 및 벌칙규정을 신설하는

내용임(안 제109조·제110조 및 제116조).

구체적으로 개정안은 ① 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 의무 위반의 경우 ② 직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 이후 조사 시 비밀누설금지 의무를 위반한 경우 ③ 사업주 또는 도급인이 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘을 신고한 근로자 또는 피해근로자가 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약에서 신고 또는 피해 사실을 이유로 불이익 조치를 하는 것의 금지 의무를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 규정하고 있음.

또한 개정안은 직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 신고 접수 또는 인지 시 사용자의 객관적 조사 의무 등 사용자의 조치 의무에 대하여 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) (생략) <신설>	제76조의2(직장 내 괴롭힘 등의 금지) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 직장파 이해관계가 있는 도급

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

인, 고객 등이나 사업주의 4촌 이내의 친족은 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “제3자에 의한 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① -----
 --또는 제3자에 의한 괴롭힘 발생-----
 -----.
 ② -----

 또는 제3자에 의한 괴롭힘 발생-----

 -----.
 ③ -----
 -----괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘과-----

이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ (생략)

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제

-----.

-----.

④ -----

-----또는 제3

자에 의한 괴롭힘 발생-----

-----.

⑤ (현행과 같음)

⑥ -----또

는 제3자에 의한 괴롭힘 발생---

-----.

⑦ -----

--또는 제3자에 의한 괴롭힘 발

생-----

-----.

외한다.

<신 설>

<신 설>

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

-----.

⑧ 사업주 또는 도급인은 직장내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘을 신고한 근로자 또는 피해근로자가 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약에서 신고 또는 피해 사실을 이유로 불이익을 주어서는 안된다.

제76조의4(노무제공자 및 예술인에 대한 특례) 「산업재해보상보험법」 제3장의4에 해당하는 노무제공자 또는 「예술인 복지법」 제2조에 해당하는 예술인의 경우는 제2조제1항제1호에도 불구하고 제76조의2 및 제76조의3을 적용할 때에는 근로자로 본다.

제109조(벌칙) ① -----

-----제76조
의3제6항부터 제8항까지를-----

-----.

② (현행과 같음)

제110조(벌칙) -----

-----.

나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 ① 괴롭힘 행위자(사용자 또는 근로자)가 ② 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ③ 업무상 적정범위를 넘어 ④ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ⑤ 괴롭힘 피해자(피해자의 고용형태, 계약기간 등과 무관하게 적용)에게 행할 것을 직장 내 괴롭힘 성립 여부 판단기준으로 하고 있음.¹⁾

이러한 현행법 규정은 직장 내 괴롭힘 행위자를 사업장 내부의 사용자와 노동자만으로 한정하고 외부적 괴롭힘에 대해서는 규율하고 있지 않아, 사업장 밖의 제3자에 의한 외부적 괴롭힘(고객, 소비자, 원청관계자, 아파트 입주민, 회사대표의 친인척 등)의 경우 피해 노동자를 보호할 수 없다는 문제가 지적되어 왔음.²⁾

또한 현행법은 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있어,³⁾ 사용자 외 제3자(개정안에 따른 ‘직장과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등’)에 의한 직장 내 괴롭힘의 경우 별도의 제재규

1) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」, p.7

2) 국가인권위원회, 「국가인권위원회 상임위원회 결정: 직장 내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위한 제도개선 권고」, 2020년, p.6

3) 「근로기준법」 제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

정이 마련되어 있지 않은 상황임.

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘 행위자의 범위를 제3자인 사업과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사업주의 4촌 이내의 친족까지 확장시키고, 제3자에 의한 괴롭힘이 발생하였을 때 조사·조치의무를 신설하고, 사용자의 의무위반 등에 대하여 벌칙 및 과태료를 부과하려는 것으로, 이는 직장 내 괴롭힘과 관련한 보호 범위를 확대하고 사용자의 보호책임을 강화하여 실효성 있는 대책을 마련하는 의의가 있음.

특히, 2020년 국가인권위원회는 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자 인격권과 신체적·정신적 건강 보호를 위해 고용노동부장관에게 ① 사업장 외부의 제3자로부터의 괴롭힘의 경우 보호의 사각지대가 발생하고 있으므로 이에 대한 예방 및 피해노동자 보호를 위한 규정을 마련할 것, ② 직장 내 괴롭힘 금지 규범의 실효성 확보를 위하여 괴롭힘 행위에 대한 처벌규정과 사용자의 조사 및 조치의무 위반에 대하여 제재규정을 마련할 것을 권고한바 있는데,⁴⁾ 개정안은 이러한 국가인권위원회의 권고에 부합하는 측면이 있는 것으로 보여 의미가 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 제3자에 의한 괴롭힘 정의와 관련하여 일부 용어의 의미가 불명확한 측면이 있어 이에 대한 논의가 필요할 것으로 보임. 제3자에

4) 국가인권위원회, 「국가인권위원회 상임위원회 결정: 직장 내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위한 제도개선 권고」, 2020년

의한 괴롭힘 정의 중 ‘이해관계’ 등이 무엇을 의미하는지 불명확하고 구체적 범위를 특정하기 어려워 다의적으로 해석될 여지가 있을 것으로 보임.

둘째, 제3자에 의한 괴롭힘의 경우 신체적·정신적 폭력이나 모욕, 협박 등을 수반하는 경우 「형법」 5)에 의해 가해자를 처벌할 수 있고, 피해자는 가해자를 상대로 민사상 손해배상을 청구할 수 있으며, 괴롭힘 행위를 방조하거나 이에 동참한 사용자에게 대해서도 불법행위 책임이나 공동불법행위 책임을 묻는 것이 가능한 점도 고려할 필요가 있음.

셋째, 현행 「산업안전보건법」은 ‘고객 등 제3자의 폭언등’에 대해 사용자의 근로자 보호조치 및 불리한 처우 금지의무를 규정하고, 위반 시 과태료와 벌칙을 정하고 있는데,⁶⁾ 개정안의 제3자에 의한 괴롭힘과

5) 형법 제257조(상해, 존속상해), 제260조(폭행, 존속폭행), 제283조(협박, 존속협박), 제298조(강제추행), 제311조(모욕)

6) 「산업안전보건법」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자

제175조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2021. 5. 18., 2021. 8. 17.>

3. 제41조제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제42조제1항·제5항·제6항, 제44조제1항 전단, 제45조제2항, 제46조제1항, 제67조제1항·제2항, 제70조제1항, 제70조제2항 후

일부 중복되는 부분이 발생할 수 있음을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

넷째, 안 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 개념에 의할 때 행위의 양상은 매우 다양하게 나타날 수 있는데, 모든 직장 내 괴롭힘 행위를 형사처벌의 대상으로 하는 것이 적절할 것인지에 대한 논의가 필요할 것으로 보이고, 명확성의 원칙과 직장 내 괴롭힘 도입 시 논의사항 및 취지 등을 종합적으로 고려하여 실효성을 위한 제재 또는 처벌규정을 두는 방안을 논의하여야 할 것임.

다섯째, 개정안은 직장 내 괴롭힘 등 발생 시 사용자의 조치의무(안 제76조의3제2항·제3항·제4항 및 제5항) 위반이 있을 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있는데, 이에 대하여도 제재처분에 대한 명확성의 원칙을 준수하는지 여부, 사용자의 모든 조치의무에 대해 과태료 부과가 필요한지 여부 및 과태료 금액의 적절성 등에 관하여 추가적으로 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 사용자의 조사 및 조치 책임을 직장 과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사업주의 4촌 이내의 친족까지 확대할 경우 현실적으로 사용자가 직장 밖의 제3자를 대상으로 조사를 실시하는 것이 현실적으로 쉽지 않고, 사용자의 권한과 책임의 범위를 넘을 수 있으며, 처벌규정 신설 등은 현행 괴롭힘 인정 요건이

단, 제71조제3항 후단, 제71조제4항, 제72조제1항·제3항·제5항(건설공사도급인만 해당한다), 제77조제1항, 제78조, 제85조제1항, 제93조제1항 전단, 제95조, 제99조제2항 또는 제107조제1항 각 호 외의 부분 본문을 위반한 자

죄형법정주의(명확성 원칙)에 위반될 소지가 있는 등 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 노무제공자와 예술인을 직장 내 괴롭힘 관련 근로자로 간주(안 제76조의4 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 「산업재해보상보험법」 제3장의4에 해당하는 노무제공자 또는 「예술인 복지법」 제2조에 해당하는 예술인에 대하여 직장 내 괴롭힘 금지 및 발생 조치 규정을 적용할 때에는 근로기준법상 근로자로 간주하는 내용임(안 제76조의4 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제76조의4(노무제공자 및 예술인에 대한 특례) 「산업재해보상보험법」 제3장의4에 해당하는 노무제공자 또는 「예술인 복지법」 제2조에 해당하는 예술인의 경우는 제2조제1항제1호에도 불구하고 제76조의2 및 제76조의3을 적용할 때에는 근로자로 본다.

나. 검토의견

현행법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정은 그 적용 대상을 임금을 목적으로 사업·사업장에 근로를 제공하는 사람인 ‘근로자’⁷⁾로 명시하고 있어, 근로자에 해당하지 않는 노무제공자 및 예술인⁸⁾ 등은 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 사각지대에 남아있다는 지적이 지속적으로 제기되고 있음.⁹⁾

이에 개정안은 노무제공자와 예술인에 대해 직장 내 괴롭힘 금지 관련 규정의 적용에 있어 근로기준법상 근로자로 간주하는 규정을 신설하여 근로기준법의 보호를 받을 수 있도록 하는 의의가 있음.

특히 개정안은 근로자에 해당하지 않는 노무제공자 및 예술인이 직장 내 괴롭힘 등의 문제를 겪지 않도록 하고, 이들에게 직장 내 괴롭힘 등이 발생하였을 때 적절한 조치를 받을 수 있도록 하며, 노무제공자 및 예술인 관련 각종 인권침해 문제의 발생 최소화를 이룰 수 있을 것으로 기대되는바 공정하고 건강한 환경 조성에 기여할 것으로 보여 긍정적인 측면이 있음.

7) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

8) 「대중문화예술산업발전법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “대중문화예술인”이란 대중문화예술용역을 제공하는 사람 또는 대중문화예술용역을 제공할 의사를 가지고 대중문화예술사업자와 대중문화예술용역과 관련된 계약을 맺은 사람을 말한다.

9) 뉴시스, “‘직장내 괴롭힘 금지법’ 있지만...‘직장인 절반 사각지대’”, 2023. 9. 18., YTN, “‘직장내 괴롭힘 금지법? 그림의 떡’...사각지대 만연”, 2023. 10. 10., 프레시안, “‘직장내괴롭힘법’ 5주년...5인 미만, 플랫폼·특고 적용은 언제?”, 2024. 7. 15. 등 기사 참조

다만, 현행법상 직장 내 괴롭힘 관련 규정 위반이 발생할 경우 사용자는 객관적 조사 실시·피해근로자등에 대한 조치 등을 실시하여야 하는데, 노무제공자의 경우 근로자의 고용·계약 구조가 복잡·다양하여 의무를 이행하여야 하는 주체가 누구인지에 대하여 현장에서의 혼란이 발생할 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.¹⁰⁾

참고로 직장 내 괴롭힘과 관련한 유사 입법례로 개별법령에서 직역별 괴롭힘 금지에 관한 규정을 하고 있는 사례가 있음. 예컨대 「병역법」, 「선원법」, 「공동주택관리법」 등은 개별법령에서 각종 괴롭힘 금지 및 필요 조치 등에 대해 규정하고 있고,¹¹⁾

예술인에 대한 괴롭힘 금지와 관련하여 개정안과 유사한 취지로 대중문화예술인에 대한 괴롭힘을 금지하는 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」,¹²⁾ 예술인이 문화예술용역계약 관계 하에서 괴롭힘 문제를 겪지 않도록 금지하는 「예술인권리보장법 일부개정법률안」¹³⁾이 문화체육관광위원회에 계류되어 있음.

고용노동부는 개정안에 대하여 현행 근로기준법은 사용자와 근로자간에 근로조건을 규율하는 것을 목적으로 하고 그 개념을 정의하고

10) 「산업재해보상보험법」 제3장의4에 해당하는 노무제공자 또는 「예술인 복지법」 제2조에 해당하는 예술인의 경우 근로형태, 사용자에 대한 종속 정도, 노무제공 방식의 양상 등이 다양하여 개별 사안별로 직장 내 괴롭힘 관련 사용자에 대한 입증책임이 어려울 수 있음.

11) 개별적 법률로 괴롭힘 금지에 대한 규정을 한 입법례는 [참고] 괴롭힘 금지를 개별법령에서 규정한 입법례 참조

12) 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」, 우재준의원 대표발의, 의안번호 제2205815호

13) 「예술인권리보장법 일부개정법률안」, 김재원의원 대표발의, 의안번호 제2207220호

있어 노무제공자와 예술인에 대해서는 개별 사안별로 실질에 따라 근로자성을 판단하여야 할 필요가 있으나 개정안은 직장 내 괴롭힘 관련 규정에만 일률적으로 근로자로 간주하여 규율하고 있어 법체계 정합성 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540

① 사회복지요원의 괴롭힘 금지와 조치를 「병역법」에서 규정

- (법 제31조의5) 복무기관의 장 또는 소속 직원은 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 사회복지요원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “복무기관 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

↳ (법 제31조의6) 복무기관 내 괴롭힘 발생 시 조치를 규정

② 경비원에 대한 ‘입주자 등의 괴롭힘’ 금지 등을 「공동주택관리법령」에 규정

- (법 제65조의2·3) 입주자, 입주자대표회의 등이 경비원 등 근로자에게 관계 법령에 위반되는 행위나 업무 외 부당한 지시를 하거나 명령하는 행위 금지하고, 이를 행할 목적으로 징계 등 불이익 조치를 요구하는 것도 금지(‘20.10.20 신설)

↳ (시행령 제19조) 경비원 등 근로자에 대한 괴롭힘의 금지 및 발생 시 조치에 관한 사항을 관리규약의 내용으로 포함하도록 함

③ 선원에 대한 괴롭힘 금지와 조치를 「선원법」에서 규정

- (법 제25조의3) 선박소유자 또는 선원은 선내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 선원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “선내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

↳ (법 제25조의4) 선내 괴롭힘 발생 시 조치를 규정