



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안

검 토 보 고

〈 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 〉

■ 김소희의원 대표발의(의안번호 제2210326호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	3
IV. 검토의견	5
1. 제정안의 발의배경	5
가. 직장 내 괴롭힘 관련 「근로기준법」 개정 연혁	5
나. 제정안의 발의배경	6
2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견	9
가. 제정안의 주요 내용 및 체계	9
나. 총괄의견	13
3. 주요 조문별 검토	18
가. 목적(안 제1조)	18
나. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제4조)	19
다. 국가 등의 책무(안 제3조)	26

라. 다른 법령과의 관계(안 제5조)	28
마. 실태조사의 실시(안 제6조)	30
바. 괴롭힘 금지(안 제7조)	31
사. 괴롭힘 예방교육 및 괴롭힘 예방교육의 위탁(안 제8조 및 제9조)	32
아. 괴롭힘의 신고(안 제10조)	36
자. 괴롭힘의 조사(안 제11조)	37
차. 피해자등 행위자에 대한 조치 및 고액등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치(안 제12조, 제13조, 제14조 및 제15조)	41
카. 감독기관에 대한 신고 및 확인(안 제16조)	47
타. 불리한 처우의 금지(안 제17조)	50
파. 비밀유지의무(안 제18조)	52
하. 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원(안 제19조)	55
거. 명예괴롭힘예방감독관(안 제20조)	57
너. 분쟁의 자율적 해결(안 제21조)	60
더. 시정신청(안 제22조)	63
러. 노동위원회의 조사·심문 등(안 제23조, 제24조, 제25조, 제26조, 제27조 및 제28조)	68
머. 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지(안 제29조)	75
버. 입증책임(안 제30조)	76
서. 벌칙 등(안 제31조, 제32조 및 제33조)	78

I. 제안경위

2025년 5월 1일 김소희의원이 대표발의한 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안은 2025년 5월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

최근 다양한 고용형태와 일하는 방식의 변화 속에서 일터에서 발생하는 괴롭힘 문제가 심각한 사회문제로 떠오르고 있음. 특히, 고 오요안나 MBC 기상캐스터 사건, 고 이예람 공군 중사 사건 등은 일터에서 괴롭힘이 개인의 존엄성과 생명까지 위협할 수 있음을 보여주었음. 그러나 「근로기준법」은 괴롭힘에 대해 일부 규정하고 있을 뿐, 괴롭힘의 정의와 판단기준이 모호하고, 적용대상이 제한적이라서 실질적 예방과 피해자 보호에 한계가 있는 상황임. 또한, 성희롱은 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 별도로 규정되어 있어 괴롭힘과 성희롱이 이원적으로 규율되면서 피해자 보호 체계가 단편적인 문제가 있음.

이에, 괴롭힘의 개념을 명확히 규정할뿐 아니라, 일터에서의 괴롭힘과 성희롱을 통합·규율하고, 5인 미만 사업장과 프리랜서·플랫폼 노동자 등 사업장 규모를 불문하고 다양한 고용형태의 노무제공자까지 포함하여 사각지대를 해소하고자 함.

또한, 일터에서의 괴롭힘은 사전에 인식하고 예방하는 것이 무엇보다 중요하므로, 노무제공자와 고객등 모든 이해관계자가 괴롭힘의 개념과 금지 행위를 명확히 이해할 수 있도록 예방 교육을 강화할 필요가 있음. 이에 따라 사업주가 매년 예방 교육을 의무적으로 실시하고, 교육 내용을 공개해 노무제공자와 고객등이 이를 쉽게 인지할 수 있도록 하였으며, 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 신속한 보호조치와 가해자에 대한 징계 등의 조치가 즉시 이루어지도록 하고자 함.

아울러, 허위신고 등 제도의 오남용 방지를 위해 노무제공자에게 상대방 권익을 존중할 성실의무를 부여하고, 위반 시 징계 등의 제재 근거도 마련하여, 선의의 피해자는 보호하고 제도 오남용은 방지하는 균형잡힌 체계를 마련하고자 함.

그리고, 분쟁 발생 시 사업장 내 자율적 조정·중재를 통해 신속히 처리할 수 있도록 자율적 분쟁해결절차를 활성화하고자 함.

이를 통해, 건강하고 행복한 일터 문화를 조성하고, 피해자가 내일에 대한 두려움 없이 자신의 권리를 지킬 수 있는 환경을 마련함으로써, 일터에서의 괴롭힘 없는 사회를 실현하고자 하는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 이 법은 일터에서의 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하며, 노무제공자의 존엄성과 인격권을 보장하고 건강하고 조화로운 직장문화를 조성하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 괴롭힘의 정의를 명확히 하여, 지속적·반복적 괴롭힘뿐 아니라 일회적이라도 유해한 영향이 중대한 경우를 포함함(안 제2조).

다. 고용형태나 사업장 규모를 불문하고 모든 노무제공자를 보호대상에 포함하여 5인 미만 사업장, 특수형태근로자, 플랫폼 노동자 등도 적용대상에 포함함(안 제2조 및 제4조).

라. 허위신고 등 제도의 오남용을 방지하기 위하여, 노무제공자에게 상대방 권익을 존중할 성실의무를 부과하고, 이를 위반 시 징계 등 제재 근거를 마련함(안 제3조).

마. 사업주는 괴롭힘 예방을 위하여 매년 괴롭힘 예방교육을 실시하고, 교육내용을 공개 및 게시하여 노무제공자와 고객등 누구나 쉽게 열람할 수 있도록 함(안 제8조 및 제9조).

바. 괴롭힘 발생 시 사업주는 피해자의 노무제공 시간 및 장소 변경, 업무 일시 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 신속한 보호조치를 취하고, 행위자에 대해서는 징계 등 적절한 조치를 시행해야 함(안 제12조 부터 15조까지).

사. 고객등 외부인에 의한 괴롭힘 발생 시에도 사업주는 피해자 보호 조치 및 행위자에 대한 접촉 금지 조치 등을 시행하고, 필요한 경우 가해자 소속 사업주에게 징계 요청을 할 수 있도록 함(안 제14조 및 제15조).

아. 사업주는 괴롭힘 발생 사실을 신고하거나 조사에 협조한 노무제공자에 대해 해고, 계약해지, 차별 등 불리한 처우를 해서는 아니되며, 위반 시 형사처벌 대상이 됨(안 제17조 및 제31조).

자. 괴롭힘 사건 발생 시 피해자 지원과 분쟁 해결을 위하여 정부가 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 지정 및 운영할 수 있음(안 제19조).

차. 분쟁 발생 시 조직 내 자율적 조정·중재를 통해 신속히 해결할 수 있도록 자율적 분쟁해결 절차를 활성화하고, 피해자의 의사를 존중하여 조정·중재 과정을 운영함(안 제21조).

카. 괴롭힘 발생 사실을 인지한 후 사업주가 적절한 조치를 취하지 않는 경우, 피해자 또는 고용노동부가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하며, 노동위원회는 조사·심문을 거쳐 시정명령 또는 기각결정을 내리도록 함(안 제22조부터 제25조까지).

IV. 검토의견

1. 제정안의 발의배경

가. 직장 내 괴롭힘 관련 「근로기준법」 개정 연혁

직장 내 괴롭힘이 사회 문제로 대두됨에 따라 2018년 정부 차원에서 ‘직장 내 괴롭힘 근절’을 정책과제로 선정하고, ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책’을 수립하였음.

이후 2019년 1월 15일 「근로기준법」 개정을 통하여 최초로 ‘직장 내 괴롭힘’ 개념을 법률에 규정하여, 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “직장 내 괴롭힘”이라고 정의하여 이를 금지하고 있고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 누구나 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하면서, 사용자로 하여금 조사 및 그 결과에 따른 적절한 조치를 하도록 규정하였음.

그러나 이에 관련하여 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 사용자의 조치의무를 기대하기 어렵고, 사용자가 조치의무를 이행하지 않은 경우 제재규정이 없어 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 담보하지 못하고 있다는 국가인권위원회 등의 지적이 있던바,

2021년 10월 사용자 및 사용자의 친족인 근로자가 괴롭힘을 한 경우 최고 1천만원의 과태료를 부과하도록 하고, 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 하며, 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 행위자 징계 등 사용자의 조치의무를 이해하지 않는 경우 사용자에게 과태료를 부과하는 등 제재규정을 신설하여 제도의 실효성을 높이려는 방향으로 「근로기준법」 개정이 이루어진 바 있음.

이에 현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘을 정의하고 이를 금지하고 있으며, 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무를 규정하고, 직장 내 괴롭힘 조치에 관하여 취업규칙에 이를 필수적으로 기재하도록 하고 있음. 또한 사용자가 직장 내 괴롭힘의 신고를 이유로 불리한 처우를 실시할 경우 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있고, 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있으며, 사용자의 조치의무 불이행시에도 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.

나. 제정안의 발의배경

현행법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 괴롭힘 행위자(사용자 또는 근로자)가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는

행위를 괴롭힘 피해자(피해자의 고용형태, 계약기간 등과 무관하게 적용)에게 행할 것을 직장 내 괴롭힘의 성립 기준으로 보고 있음.

이때 최근의 다양한 고용형태와 일하는 방식의 변화 속에서 일터에서 발생하는 괴롭힘 문제가 사회문제로 떠오르고 있음에도 현행 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 관련 규정은 괴롭힘에 대하여 일부만 규정하고 있어 현실 적용상 한계가 있다는 지적이 제기되고 있음.

구체적으로, 현행 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 관련 규정에 대한 주요 지적과 관련하여, ① 적용 대상의 측면에서, 직장 내 괴롭힘의 행위자가 사용자 또는 근로자일 것을 요구하고, 피해자 역시 근로기준법상 근로자이어야 함에 따라 직장 내 괴롭힘 조항 적용의 사각지대가 존재하고,¹⁾²⁾ 특히 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 적용되어, 소규모사업장의 근로자 및 근로자에 해당하지 않는 노무제공자 등은 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 사각지대에 남아있다는 지적이 있음.³⁾

② 직장 내 괴롭힘 개념과 관련하여, 직장 내 괴롭힘에 대한 해석은 판례 및 고용노동부의 해석에 의존하여 이루어지고 있는바, 직장 내

1) "[2024 노동 국감] 하니까 쏘아 올린 공... '특고까지 괴롭힘 보호 확대' 계기 될까", 노동법률 2024년 11월호, 2024.10.15.,

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=124&in_cate2=0&bi_pidx=37161
"직장 내 괴롭힘 금지법, 비정형 노동자에도 적용", 매일노동뉴스, 2025.2.17.,
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=226282>

2) 현행 근로기준법 제11조제2항 및 동법 시행령 제7조의 별표1에 따라 직장 내 괴롭힘 관련 조항은 상시근로자 수 4인 이하 사업(장)에 적용되지 않음.

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

괴롭힘의 법적 판단 기준을⁴⁾⁵⁾ 구체화할 필요 및 직장 내 괴롭힘 개념의 정비가 필요하다는 요청이 있고,⁶⁾ 괴롭힘 행위의 판단과 관련하여 객관적 기준인 지속성 또는 반복성을 마련할 필요가 있다는 지적⁷⁾ 등이 있음.

③ 이외에도 사용자의 조치의무와 관련하여, 직장 내 괴롭힘에 대한 조사의 주체가 ‘사용자’임에 따라, 직장 내 괴롭힘 조사 주체의 객관성에 대한 문제가 제기된 바 있고,⁸⁾ 사용자의 객관적인 조사 의무 이행시 영세한 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘 대응 체계를 마련하기 어려운 점이 있어, 실효적인 조사가 이루어지기 어려울 수 있다는 지적⁹⁾ 등이 다양하게 제기되고 있는 상황임.

이러한 문제를 해결하기 위하여 차별 및 인격권 침해의 유형인 직장 내 괴롭힘을 일터에서의 괴롭힘으로 재정의하여 단일한 제정법을 통해 법 적용 대상의 범위, 적용 사업장의 범위, 괴롭힘의 정의 및 판단기준 등에 대하여 규정하고, 사전 예방제도의 의무화, 자율적 분쟁

4) 한국노동조합총연맹, 2024.7.15. ‘직장 내 괴롭힘 금지법 시행 5년에 즈음한 한국노총 입장’ <http://inochong.org/report/400514>

5) ‘취약계층 보호와 노동위원회의 역할 연속토론회(1차): 부당해고 및 직장 내 괴롭힘 구제제도의 나아갈 방향’ 2025.2.17. 토론회 개최, 자료집 참고

6) 월간노동법률, [함께 고민하는 직장 내 괴롭힘] 직장 내 괴롭힘 제도 개선, 균형적 접근이 필요하다, 조상욱, 2025년 4월호, 2025.4.9.

7) 서유정(2023). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구. 보건사회연구, 43(3), 72 - 91, 한국보건사회연구원

8) 매일노동뉴스, “사장 괴롭힘, 사장이 ‘셀프 조사’ 가능한 까닭”, 강석영기자, 2024.3.17. <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=220456>

연합뉴스, “직장 괴롭힘 행위자 20%가 사장 일가족인데...‘셀프조사’ 우려”, 계승현기자, 2024.3.17. <https://www.yna.co.kr/view/AKR202403170103000004>

매일노동뉴스, “직장 내 괴롭힘 ‘객관적 조사’ 가능한가”, 황규수, 2022.3.23. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=207991>

9) [만연한 사내 갑질 下] 중소기업·영세사업장 대응여력 부족...“정부가 빈틈 메워야”, 아주경제, 권보경기자, 2023.10.10., <https://www.ajunews.com/view/20231005103158019>

해결 지원제도의 구축 및 활성화 등의 방안이 필요하다는 시각이 있음.¹⁰⁾

이에 제정안은 괴롭힘 개념의 명확화 및 괴롭힘에 대한 적용 대상을 노무제공자까지 포함하여 현행 「근로기준법」의 적용상 사각지대를 해소하고, 허위신고 등 제도의 오남용 방지를 위해 노무제공자에게 상대방 권익을 존중할 성실의무를 부여하고, 위반 시 징계 등의 제재 근거도 마련하여, 선의의 피해자는 보호하고 제도 오남용은 방지하는 균형잡힌 체계를 마련하고자 하며, 효율적인 분쟁의 해결을 위하여 자율적 분쟁해결절차를 활성화하여 일터에서의 괴롭힘 없는 사회를 실현하는데에 그 입법취지가 있는 것으로 보임.

2. 제정안의 주요내용 및 총괄의견

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 총 6장, 33개조로 구성되어 있는데, 제1장(총칙)은 제정안의 목적과(안 제1조) 괴롭힘, 노무제공자, 피해자, 행위자, 일터 등에 대한 정의를 규정하고(안 제2조) 국가 등의 책무(안 제3조), 적용범위(안 제4조), 다른 법령과의 관계(안 제5조), 실태조사의 실시(안 제6조)를 규정하고 있음.

제2장(괴롭힘 금지 및 예방 조치)은 괴롭힘 금지 의무를 규정하고

10) ‘직장 내 괴롭힘 제도개선 연속토론회.3차’, 2025.3.14. 실시

(안 제7조), 괴롭힘 예방교육과 관련한 사항(안 제8조), 괴롭힘 예방교육의 위탁(안 제9조)를 규정하고 있음.

제3장(신고 및 사후 조치)은 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하고(안 제10조), 괴롭힘에 따른 객관적인 조사의 실시를 규정하며(안 제11조), 괴롭힘 조사 기간 동안 피해자등에 대한 조치(안 제12조), 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 조치(안 제13조), 고객등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치(안 제14조), 괴롭힘 발생 시 행위자에 대한 조치(안 제15조), 감독기관에 대한 신고 및 확인(안 제16조) 및 불리한 처우의 금지(안 제17조)와 비밀유지의무(안 제18조)를 규정하고 있음.

제4장(자율적 분쟁 해결)에서는 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원에 대하여 규정하고(안 제19조), 명예괴롭힘예방감독관의 위촉(안 제20조), 분쟁의 자율적 해결(안 제21조)에 대하여 규정하고 있음.

제5장(구제 및 시정제도)에서는 사업주가 조치의무를 취하지 않는 경우 피해자가 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 규정하고(안 제22조), 노동위원회의 조사·심문 등에 대하여 규정하며(안 제23조), 조정 및 중재의 전치 등(안 제24조), 노동위원회의 시정명령 등(안 제25조), 조정·중재 또는 시정명령의 구체적 내용(안 제26조), 시정명령 등의 확정(안 제27조), 시정명령 이행상황의 제출요구 등(안 제28조), 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지(안 제29조) 및 입증책임(안 제30조)를

규정하고 있음.

는 국가등과 돌봄서비스 관리기관에 대하여 노동관계법령 위반 사실 통지 의무를 규정하고(안 제26조), 벌칙(안 제27조), 양벌규정(안 제28조), 과태료(안 제29조)를 규정하고 있음.

제6장(벌칙)에서는 벌칙(안 제31조), 양벌규정(안 제32조), 과태료(안 제33조)를 규정하고 있음.

[표] 제정안의 주요 내용 및 체계

제1장 총 칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(국가 등의 책무)
	제4조(적용범위)
	제5조(다른 법령과의 관계)
	제6조(실태조사의 실시)
제2장 괴롭힘 금지 및 예방 조치	제7조(괴롭힘 금지)
	제8조(괴롭힘 예방교육)
	제9조(괴롭힘 예방 교육의 위탁)
제3장 신고 및 사후 조치	제10조(괴롭힘의 신고)
	제11조(괴롭힘의 조사)
	제12조(괴롭힘 조사 기간 동안 피해자등에 대한 조치)
	제13조(괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 조치)
	제14조(고객등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치)
	제15조(괴롭힘 발생 시 행위자에 대한 조치)
	제16조(감독기관에 대한 신고 및 확인)
	제17조(불리한 처우의 금지)
	제18조(비밀유지의무)
제4장 자율적 분쟁 해결	제19조(괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원)
	제20조(명예괴롭힘예방감독관)
	제21조(분쟁의 자율적 해결)

제5장 구제 및 시정제도	제22조(시정신청)
	제23조(조사·심문 등)
	제24조(조정 및 중재의 전치 등)
	제25조(시정명령 등)
	제26조(조정·중재 또는 시정명령의 내용)
	제27조(시정명령 등의 확정)
	제28조(시정명령 이행상황의 제출요구 등)
	제29조(시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)
	제30조(입증책임)
제6장 벌칙	제31조(벌칙)
	제32조(양벌규정)
	제33조(과태료)

제정안은 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등에 관한 사항에 대해 규정함으로써 노무를 제공하는 사람의 존엄성과 인격권을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성하려는 것으로, 괴롭힘의 정의를 명확히 하여 지속적·반복적 괴롭힘뿐 아니라 일회적이라도 유해한 영향이 중대한 경우를 포함하여 규율하고 있음.

또한 고용형태나 사업장 규모를 불문하고 모든 노무제공자를 보호 대상에 포함하고, 허위신고 등 제도의 오남용을 방지하기 위하여 제재 근거를 마련하며, 사업주의 괴롭힘 예방교육 실시 의무 부과 및 괴롭힘 발생 시 사업주의 조치 의무 부과를 통해 신속한 괴롭힘 피해자에 대한 보호조치가 이루어질 수 있도록 함.

또한 제정안은 괴롭힘 사건 발생시 자율적 분쟁해결 절차를 활성화

여 피해자의 의사를 존중하는 방향으로의 조정·중재 과정이 이루어지도록 하고, 괴롭힘 발생 사실을 인지한 후 사업주가 적절한 조치를 취하지 않은 경우 피해자 또는 고용노동부가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하여 피해자의 권리구제 확대를 도모함.

나. 총괄의견

제정안은 현실의 다양한 고용형태를 고려하여 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등에 관한 사항을 규정함으로써 현행 노동법체계의 적용이 어려운 종사자들을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성하고자 하는 취지로 보임.

이러한 제정안은 현행 「근로기준법」 및 기타 노동관계법령에서 규정하는 것보다 그 적용 범위를 확대하여 직장 내 괴롭힘의 사각지대를 해소할 수 있고, 관련된 근로자 및 노무제공자의 법적 이익을 제고할 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

또한 제정안은 자율적 분쟁해결 절차를 통하여 당사자간 신속한 분쟁해결이 가능하게 할 수 있다는 점, 노동위원회에 대한 시정신청제도의 도입을 통해 피해근로자의 실효적인 권리구제가 가능해질 수 있을 것으로 보이는 점 등 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안의 논의에 관하여 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필

요가 있을 것으로 보임.

첫째, 제정안에서 정의하고 있는 ‘노무제공자’, ‘피해자’, ‘사업주’ 등 개념이 현행 노동관계법령에서 사용하고 있는 정의와 차이가 있음을 고려하여 논의를 할 필요가 있을 것으로 보임.

먼저 ‘노무제공자’와 관련하여, 현행 노동관계법령 상 노무제공자는 노무제공계약을 체결하여 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람을 의미한다고 볼 수 있음.¹¹⁾¹²⁾ 그러나 제정안은 노무제공자를 ‘직업의 종류나 고용형태에 관계없이 보수를 목적으로 특정 사업주를 위해 노무를 제공하는 사람과 취업할 의사를 가진 사람으로’ 정의하여, 현행법령상 노무제공자의 개념에 취업의사를 가진 사람까지 포함하고 있어 법 적용상 혼란이 발생할 수 있을 것으로 보임.

특히 제정안은 이 법은 노무제공자를 사용하는 모든 사업에 적용한다고 그 적용범위를 규정하고 있는데, 취업의사를 가진 사람을 포함할 경우 법의 적용 범위가 모호해질 우려가 있음.

11) 「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받은 경우

12) 「고용보험법」 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

또한 ‘피해자’와 관련하여도, 현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자¹³⁾를 ‘피해근로자등’으로 정의하고 있는데, 제정안은 괴롭힘으로 인해 직접적인 피해를 입은 사람을 ‘피해자’로 규정하고, 피해자, 괴롭힘의 신고 및 조사·진술 등 피해 사실 확인에 조력한 사람을 ‘피해자등’으로 규정하여 제정안을 통하여 보호되는 피해자등의 범위가 다소 포괄적으로 보이는 측면이 있음.

둘째, 직장 내 괴롭힘의 양상은 다양하게 나타나고 있어 일률적인 규율이 어려움을 고려할 때, 제정안의 괴롭힘 정의에 따른다고 하여도 실질적으로 판례 및 해석을 통해 괴롭힘에 해당하는지 여부가 판단될 것으로 보이는바 입법의 실익이 적을 것으로 우려되는 측면이 있음.

실제로 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 금지 의무 규정이 신설된 이후 판례를 통해 구체적 행위 양태가 해석되고 있는 상황이고,¹⁴⁾ 제정안의 괴롭힘 정의에 따른 경우에도 ‘상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해’하는 행위, ‘신체적·정신적 고통을 주는 언동’, ‘근무 환경을 악화

13) 「근로기준법」 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 조사 기간 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. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

14) 김인희. (2024). 직장 내 괴롭힘 판단기준에 대한 연구 — 입법 이후 판례 분석을 중심으로 —. 노동법연구, 56, 79-159.

시키는 행위’ 등에 대한 개별적 해석이 필요할 것으로 보임.

셋째, 제정안은 현행 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 규정을 개별 법으로 분리·확대하여 제정하려는 것인바, 제정안의 논의 과정에서 「근로기준법」 관련 규정의 삭제 등 조문정비가 이루어져야 함을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 제정안의 ‘노무제공자’의 범위가 포괄적이어서 근로자 이외에 도급·위임계약 등 다양한 유형이 포함되며, 이들은 근로자와 노무제공환경 및 조건이 상이하다는 점을 고려할 필요가 있고, ‘노무 제공자’, ‘피해자’, ‘피해자등’, ‘고객등’, ‘사업주’, ‘일터’ 등의 용어 정의도 현행 법률상의 정의와 다르거나 포괄적이고 모호하며, 성희롱을 제정안에 따른 괴롭힘과 통합하여 해석할 경우 성희롱의 본질적 특수성이 간과될 위험이 있으므로 성희롱은 고용 전반의 성차별을 다루는 남녀고용평등법에서 체계적인 일관성 및 전문성을 가지고 규율하는 것이 바람직하고,¹⁵⁾ 노무제공자의 현실에 맞는 보호의 수준, 내용을

15) 성희롱과 관련된 고용노동부의 의견은 제정안의 제안이유에 ‘성희롱은 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 별도로 규정되어 있어 괴롭힘과 성희롱이 이원적으로 규율되면서 피해자 보호 체계가 단편적인 문제가 있음. 이에, 괴롭힘의 개념을 명확히 규정할뿐 아니라, 일터에서의 괴롭힘과 성희롱을 통합·규율하고, 5인 미만 사업장과 프리랜서·플랫폼 노동자 등 사업장 규모를 불문하고 다양한 고용형태의 노무제공자까지 포함하여 사각지대를 해소하고자 함.’과 같이 성희롱을 제정안의 괴롭힘에 포함하여 해석하는 것으로 제시되어 있음에 따른 것임. 다만, 제정안의 괴롭힘 개념을 살펴보면, 성희롱을 포함하는 것인지 여부가 명확히 드러나있지 않고, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱의 정의와 차이가 있음.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

규정할 수 있도록 전문가의 심도 있는 논의, 현장 의견 수렴 및 사회적 대화 등을 거쳐 보다 합리적인 방안을 모색할 필요 및 재검토가 필요하다는 입장임.

3. 주요 조문별 검토

가. 목적(안 제1조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 「일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안」의 목적을 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등에 관한 사항을 규정함으로써 노무를 제공하는 사람의 존엄성과 인격권을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성하는 것으로 규정함.

제정안
제1조(목적) 이 법은 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등에 관한 사항을 규정함으로써 노무를 제공하는 사람의 존엄성과 인격권을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성하는 것을 목적으로 한다.

2) 검토의견

제정안은 직장 내 괴롭힘의 심각성을 고려하여 피해자의 보호 및 권리구제를 도모할 필요가 있다는 점에 착안하여 발의된 것으로, 제정안의 내용으로 국가 등의 책무를 규정하고, 괴롭힘 금지 및 예방 조치 등을 규정하여 노무제공자의 존엄성과 인격권을 보호하려는 것인바 그 내용과 목적이 상호 부합한다고 볼 것임.

나. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제4조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 괴롭힘, 노무제공자, 피해자, 피해자등, 행위자, 사업주, 고객등 및 일터에 대한 정의를 규정하고 있음(안 제2조).

괴롭힘은 일터에서 개인이나 특정 집단이 가진 특성을 이유로 한 언동을 함으로써 상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해하거나 신체적·정신적 고통을 주는 행위, 일터에서 지속적·반복적으로 상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해하거나 신체적·정신적 고통을 주는 언동을 함으로써 근무환경을 악화시키는 행위(일회적인 언동이라 하더라도 그로 인한 유해한 영향이 중대한 경우를 포함), 이 법 등에 따른 신고 및 구제신청 등을 이유로 불리한 조치를 하는 행위 중 어느 하나에 해당하는 행위를 의미함.

노무제공자는 직업의 종류나 고용형태에 관계없이 보수를 목적으로 특정 사업주를 위해 노무를 제공하는 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말함.

피해자는 괴롭힘으로 인해 직접적인 피해를 입은 사람을 의미하고, **피해자등**은 피해자, 괴롭힘의 신고 및 조사·진술 등 피해 사실 확인에 조력한 사람 등을 말하며, **행위자**는 괴롭힘을 행한 것으로 지목되거나 가해자로 확정된 사람을 의미함.

사업주란 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자를 사용하는 자, 안 제2호에 따른 1인 이상 노무제공자를 사용하여 사업을 영위하는 자 등 노무제공자로부터 노무를 제공받아 사업하는 자를 의미함.

고객등은 안 제6호에서 말하는 사업주와 관련된 사람이거나 용역 또는 재화 등을 거래하고자 하거나 거래하는 사람을 말함.

일터란 업무와 관련한 모든 시간적, 공간적(사이버 공간을 포함한다) 범주를 의미함.

제정안의 적용범위는 노무제공자를 사용하는 모든 사업에 적용되나, 제정안은 안 제2조제6호 각 목에 따른 사업주에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다고 규정함.

제정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “괴롭힘”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 가. 일터에서 개인이나 특정 집단이 가진 특성을 이유로 한 언동을 함으로써 상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해하거나 신체적·정신적 고통을 주는 행위 나. 일터에서 지속적·반복적으로 상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해하거나 신체적·정신적 고통을 주는 언동을 함으로써 근무환경을 악화시키는 행위. 다만, 일회적인 언동이라 하더라도 그로 인한 유해한 영향이 중대한 경우를 포함한다. 다. 이 법 등에 따른 신고 및 구제신청 등을 이유로 불리한 조치를 하는 행위

2. “노무제공자”란 직업의 종류나 고용형태에 관계없이 보수를 목적으로 특정 사업주를 위해 노무를 제공하는 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

3. “피해자”란 괴롭힘으로 인해 직접적인 피해를 입은 사람을 말한다.

4. “피해자등”이란 피해자, 괴롭힘의 신고 및 조사·진술 등 피해 사실 확인에 조력한 사람 등을 말한다.

5. “행위자”란 괴롭힘을 행한 것으로 지목되거나 가해자로 확정된 사람을 말한다.

6. “사업주”란 다음 각 목의 노무제공자로부터 노무를 제공받아 사업하는 자를 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자를 사용하는 자

나. 제2호에 따른 1인 이상 노무제공자를 사용하여 사업을 영위하는 자

7. “고객등”이란 제6호에서 말하는 사업주와 관련된 사람이거나 용역 또는 재화 등을 거래하고자 하거나 거래하는 사람을 말한다.

8. “일터”란 업무와 관련한 모든 시간적, 공간적(사이버 공간을 포함한다) 범주를 말한다.

제4조(적용범위) ① 이 법은 노무제공자를 사용하는 모든 사업에 적용한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 제2조제6호 각 목에 따른 사업주에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등을 위한 사항을 규정하고 있는바, 괴롭힘, 피해자, 노무제공자, 사업주 등에 대한 정의는 이 법의 적용범위에 관한 사항과 밀접하게 연관된 것으로 볼 수 있음.

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘을 ‘사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 정의하고 있음.

그러나 이러한 현행법의 직장 내 괴롭힘 규정은 특정한 행위에 대해 받아들이는 사람에 따라 수인 정도가 다를 수 있고, 현실적으로 어떠한 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것인지 여부를 판단하기 어려우며, 직장 내에서 발생하는 괴롭힘은 업무상 권력관계를 전제하지 않을 수도 있는 등의 문제가 있으므로, 괴롭힘에 대하여 피해자 중심의 정의와 판단기준이 마련되어야 한다는 시각이 있음.¹⁶⁾

이에 제정안은 괴롭힘의 정의를 현행법의 정의보다 확대된 것으로, ① 피해자의 범위를 기존 「근로기준법」 적용 대상인 근로자로 한정되던 것에서 ‘괴롭힘으로 인해 직접적인 피해를 입은 사람’으로 확대하여, 근로자 여부에 관계없이 법 적용을 받도록 하고, ② 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘을 것을 전제하지 않으며, ③ 상대방의 인격권과 존엄성을 침해하는 경우를 포함하고, ④ 괴롭힘의 성립요건으로 지속성·반복성을 새로이 포함하되 일회성 언동에 대하여도 유해성이 중대한 경우는 포함되도록 하며, ⑤ 제정안에 따른 신고 및 구제신청 등을 이유로 한 불리한 조치를 괴롭힘에 포함하고 있음.

16) ‘직장 내 괴롭힘 제도개선 연속토론회.3차’, 2025.3.14. 실시, 정책자료 요약

이러한 제정안의 괴롭힘 개념 확대는 다양하게 발생할 수 있는 일터에서의 괴롭힘에 대하여 포괄적으로 규정하며 노무를 제공하는 사람의 존엄성과 인격권의 보호에 기여하는 측면이 있을 것으로 보이며 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안의 개념 중 일부 개념은 그 규정이 모호하고 현행 노동관계법령상 정의와 차이가 있어 법적용시 혼란이 있을 우려가 있으므로 논의 과정에서 각 개념에 대한 정비가 필요할 것으로 보임.

① 예컨대 제정안은 괴롭힘 개념에 ‘개인이나 특정 집단이 가진 특성을 이유로 한 언동’을 포함하고 있는데, 이는 차별적 행위를 포함하는 것으로 「근로기준법」에 따른 차별적 처우 금지¹⁷⁾ 등 현행 노동관계법령 규정과 일부 중복되는 측면이 있을 수 있음.

② ‘노무제공자’와 관련하여, 제정안은 이를 근로기준법상 근로자를 포함한 개념으로 전제하며 노무를 제공하는 사람, 취업할 의사를 가진 사람으로 정의하며 노무제공자에 대한 보호조치 의무를 규정하고 있는데, 취업할 의사를 가진 사람의 범위가 포괄적이고, 취업의사를 가진 사람에게는 사업주가 어떠한 보호조치를 할 수 있는지 법적용상 모호한 측면이 있음.

③ ‘사업주’의 개념과 관련하여, 제정안은 사업주를 노무제공자로부터

17) 「근로기준법」 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

터 노무를 제공받아 사업을 영위하는 자로 규정하며 노무제공자를 근로기준법상 근로자(가목) 또는 제정안에 따른 1인 이상의 노무제공자(나목)으로 구분하고 있는데, 안 제2조제2호에 따른 노무제공자는 근로기준법상 근로자를 포함한 개념이므로 각 목에 따른 사업주가 구별되지 않음을 고려할 필요가 있음.

④ 제정안의 ‘피해자등’ 정의에는 현행 「근로기준법」상 피해근로자등에 포함되는 ‘피해를 입었다고 주장하는 근로자’를 배제하고 있어, 현행법보다 직장 내 괴롭힘 피해근로자등에 대한 보호가 약화될 우려가 있음.

⑤ 제정안은 ‘고객등’을 사업주와 관련된 사람, 용역 또는 재화 등을 거래하고자 하거나 거래하는 사람으로 정의하고 있는데, 사업주와 ‘관련된’ 사람의 범위가 명확하지 않은 측면이 있음.

⑥ ‘일터’와 관련하여, 제정안은 이를 업무와 관련된 모든 시간적, 공간적(사이버 공간 포함) 범주로 규정하고 있는데, 범위가 모호한 측면이 있고 해석의 여지가 있어 법적 예측가능성이 저조한 측면이 있음.

제정안에 대하여 고용노동부는 제정안의 괴롭힘이 성희롱을 포함하는 것인지 명확히 드러나지 않을 뿐만 아니라 기존 「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱 정의와 달라 성희롱 여부 판단 시 많은 혼선을 발생시킬 우려가 있고, 차별적 행위는 괴롭힘이 아니라 차별에 관한

법률을 통해 규율하는 것이 적절하며, 성희롱 판단에는 성적 언동의 범위, 성인지 감수성 등 일반적인 괴롭힘과 다른 특수한 전문성이 요구되므로 제정안과 같이 성희롱을 괴롭힘에 통합 시 이러한 전문성이 희석되거나 약화될 가능성이 우려된다고 함.

또한 일부 개념이 모호하고 신고 및 구제신청 등을 이유로 한 불리한 조치를 괴롭힘에 포함하는 경우, 불리한 조치가 괴롭힘에도 해당되어 사업주가 이중 처벌되는 문제가 있으며, 노무제공자의 정의는 현행 법체계의 정합성에 부합하지 않아 현장의 혼란 가능성이 있고, ‘취업할 의사를 가진 자’를 노무제공자에 포함하고 있는데 그 범위가 포괄적일 뿐만 아니라 괴롭힘 발생 시 제정안에 따른 현실적인 조치 이행도 곤란함 등 사유를 들어 재검토가 필요하다는 입장임.

다. 국가 등의 책무(안 제3조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 국가 등의 책무로 국가는 일터에서 발생하는 괴롭힘과 관련한 국민의 관심과 이해 증진 및 괴롭힘 예방, 피해자의 보호를 위한 정책을 수립·시행하여야 하고, 이러한 정책의 수립·시행이 국민에게 미치는 영향을 평가하고 반영하여야 함을 규정함.

또한 사업주의 책무로 고용환경·고용기준의 노무제공자에의 영향을 평가하고, 일터 내 괴롭힘의 예방 및 괴롭힘이 발생한 경우 신속한 시정조치 등을 규정하고, 노무제공자로 하여금 상대방의 인격과 권익을 존중하고, 모두에게 건강하고 안전한 조화로운 직장문화를 조성하는데 협력하도록 하며, 사업주와 노무제공자는 이 법을 적용함에 있어 선의의 피해자가 발생하지 않도록 노력해야 함을 규정함.

제정안

제3조(국가 등의 책무) ① 국가는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 일터에서 발생하는 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하기 위해 필요한 정책을 수립·시행하여야 하고, 이러한 정책의 수립·시행이 국민에게 미치는 영향을 평가하고 반영하여야 한다.

② 사업주는 고용환경이나 고용기준이 노무제공자에게 미치는 영향을 평가하고, 일터 내 괴롭힘의 예방, 괴롭힘이 발생한 경우 이를 신속하게 시정하고 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치와 재발방지를 위한 노력을 함으로써 괴롭힘으로부터 자유로운 직장문화를 조성하여야 한다.

제정안
③ 노무제공자는 상대방의 인격과 권익을 존중하고, 모두에게 건강하고 안전한 조화로운 직장문화를 조성하는 데 성실하게 협력해야 한다. ④ 사업주와 노무제공자는 이 법을 적용함에 있어 선의의 피해자가 발생하지 않도록 노력해야 한다.

2) 검토의견

제정안은 국가, 사업주, 노무제공자의 책무를 규정하여 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등에 관한 사항을 규정함으로써 노무를 제공하는 사람의 존엄성과 인격권을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성하는 제정안의 목적을 달성할 수 있도록 하고 있음.

이러한 국가 등의 책무를 통하여 노무제공자에 대한 법적 보호 증대 및 직장문화의 개선이 이루어질 수 있는 것으로 보이는바 긍정적인 측면이 있음.

고용노동부는 업주에게 고용환경이나 고용기준이 노무제공자에게 미치는 영향을 평가하도록 하였는데, 이는 소규모 사업장 등 사업주에게 과도한 의무를 부과할 수 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

라. 다른 법령과의 관계(안 제5조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 괴롭힘과 관련하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따르도록 규정하고 있음.

제정안
제5조(다른 법령과의 관계) 이 법은 괴롭힘과 관련하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다.

2) 검토의견

현행법상 괴롭힘에 대하여 「근로기준법」이 직장 내 괴롭힘의 정의 등을 규정하고 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 직장 내 성희롱에 대하여 규정하고 있음.

제정안은 괴롭힘과 관련하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따르도록 규정하여, 제정안이 괴롭힘에 대한 일반법임을 명시하고 있는데, 이에 따라 일터에서의 괴롭힘에 대한 포괄적인 법률 해석이 가능해져 노무제공자의 권리 보호에 용이해질 수 있는 측면이 있을 것으로 보임.

다만, 현행 「근로기준법」의 개정이 없이는 근로기준법상 근로자에

대한 직장 내 괴롭힘에 관하여는 「근로기준법」이 적용되는 등 이원화된 법 적용이 이루어질 우려가 있는바 논의 과정에서 괴롭힘과 관련된 현행법령의 개정이 필요한지 여부에 대해 추가적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 근로기준법상 근로자가 아닌 노무제공자에 대해서는 다른 법률에서 괴롭힘에 대한 규율이 없으므로 제정안을 적용하면 되지만, 근로기준법상 근로자의 경우에는 근로기준법, 남녀고용평등법에 성희롱에 대한 처리 절차를 별도로 규정하고 있어 이들 법 규정이 특별한 규정으로 해석될 수 있어 제정법 시행 시 적용법률에 대한 혼선이 우려되므로 재검토가 필요하다는 입장임.

마. 실태조사의 실시(안 제6조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관이 괴롭힘 예방 및 피해자 보호실태의 파악을 위해 정기적인 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하도록 규정함.

제정안
제6조(실태조사의 실시) 고용노동부장관은 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관으로 하여금 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위한 실태조사를 실시하고, 그 결과를 발표하도록 하려는 것으로, 이는 일터에서의 괴롭힘 예방에 기여하고, 노무제공자의 존엄성·인격권을 보호하며 조화로운 직장문화 조성의 토대가 되도록 하려는 취지로 보이는바 의미가 있음.

다만, 내실있는 괴롭힘 예방 및 피해자 보호를 위하여 정기적인 실태조사의 기간 및 실태조사가 필수적으로 포함하여야 하는 항목 등에 대하여 추가적으로 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

바. 괴롭힘 금지(안 제7조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 누구든지 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다고 하여 괴롭힘 행위의 금지 의무를 부여하고 있음.

제정안
제7조(괴롭힘 금지) 누구든지 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

2) 검토의견

제정안은 괴롭힘 행위의 금지를 규정하고 있는바 이는 일터에서의 괴롭힘을 예방하여 노무제공자의 권리보호 및 인권보호에 기여하려는 제정안의 목적에 부합하고 있는 의무 설정으로 보이는바 의미가 있음.

사. 괴롭힘 예방교육 및 괴롭힘 예방교육의 위탁 (안 제8조 및 제9조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업주로 하여금 매년 괴롭힘 예방교육을 실시하도록 하고, 사업주와 노무제공자는 괴롭힘 예방교육을 받아야 하며, 괴롭힘 예방교육의 내용에 포함되어야 하는 항목을 설정하고 있음.

또한 제정안은 사업주가 괴롭힘 예방교육을 위하여 고용노동부 장관이 지정하는 기관(괴롭힘 예방 교육기관)에 이를 위탁하여 실시할 수 있도록 규정하고, 괴롭힘 예방 교육기관의 구성 및 의무 등을 구체적으로 규율하고 있음.

고용노동부장관은 괴롭힘 예방 교육기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우, 정당한 사유없이 고용노동부령으로 정하는 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우, 2년 동안 괴롭힘 예방교육 실적이 없는 경우 청문의 절차를 거쳐 괴롭힘 예방 교육기관의 지정을 취소할 수 있음.

제정안
제8조(괴롭힘 예방교육) ① 사업주는 괴롭힘을 예방함으로써 노무제공자가 신체적·정신적으로 건강하고 안전한 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “괴롭힘 예방교육”

제정안

이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주와 노무제공자는 제1항에 따른 괴롭힘 예방교육을 받아야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 괴롭힘 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 괴롭힘의 개념, 관련 법령, 판단기준(사례) 등에 관한 사항
2. 괴롭힘 예방 및 조치와 관련한 사업주의 책무 및 의무에 관한 사항
3. 괴롭힘 신고 및 피해 구제 등 처리 절차에 관한 사항
4. 괴롭힘 가해자에 대한 징계 조치에 관한 사항
5. 괴롭힘 피해자 보호 조치 등에 관한 사항
6. 괴롭힘 예방과 관련한 노무제공자의 책무에 관한 사항
7. 그 밖에 괴롭힘 예방과 대응을 위해 필요하다고 인정되는 사항

④ 제1항 및 제2항에 따른 괴롭힘 예방교육의 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 사업주는 괴롭힘 예방교육의 내용을 노무제공자와 고객등이 자유롭게 열람하고 인지할 수 있도록 공개 및 게시하고, 널리 알려야 한다.

제9조(괴롭힘 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 괴롭힘 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “괴롭힘 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. 다만, 대통령령이 정하는 사업주는 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장에게 괴롭힘 예방교육에 필요한 비용의 전부 또는 일부의 지원을 요청하여 지원받을 수 있다.

② 사업주가 괴롭힘 예방 교육기관에 위탁하여 이 법에 따른 예방 교육을 하려는 경우에는 제8조제3항 및 제4항에 따른 내용과 방법을 괴롭힘 예방 교육기관에 미리 알려 이를 포함하도록 하여야 한다.

③ 괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.

제정안
⑤ 고용노동부장관은 괴롭힘 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우 3. 2년 동안 괴롭힘 예방 교육 실적이 없는 경우 ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 괴롭힘 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 괴롭힘의 예방을 위하여 사업주의 괴롭힘 예방교육 실시 의무, 사업주와 노무제공자의 괴롭힘 예방교육 이수 의무 등을 규정하고 있고, 사업주가 괴롭힘 예방 교육을 ‘괴롭힘 예방 교육기관’에 위탁하여 실시할 수 있도록 함.

이러한 제정안은 괴롭힘 문제의 사후적 해결이 아닌 사전적 예방을 가능케 한다는 점에서 의의가 있고, 궁극적으로 일터에서의 괴롭힘 예방을 도모하여 조화로운 직장문화의 조성에 기여할 것으로 기대되는 측면이 있음. 또한 현실적으로 사업주가 직접 괴롭힘 예방교육을 실시하는 것이 어려운 경우가 있음을 고려하여, 괴롭힘 예방 교육기관에의 위탁이 가능하도록 제도를 마련하였다는 점에서 현장에서의 제도 이행 가능성이 높을 것으로 보여 긍정적임.

다만, 안 제8조제3항 각 호는 괴롭힘 예방교육에 포함되어야 할 내용을 구체적으로 규정하고 있는데, 괴롭힘은 다양한 양상으로 나타날 수 있고, 개인마다 상이한 해석이 존재할 것으로 우려되는 측면이 있는바, 효과적인 괴롭힘 예방교육을 위하여 고용노동부 차원의 가이드가 마련될 필요가 있을 것으로 보이는 측면이 있음.

또한 안 제9조는 고용노동부장관이 괴롭힘 예방 교육기관을 지정할 수 있다고 규정할뿐 어떠한 기관에 대하여 괴롭힘 예방 교육기관으로 지정하는지 그 구체적 사항이 제정안에 규정되지 않으므로, 향후 제정안의 심사 과정에서 괴롭힘 예방 교육기관의 지정 기준 등에 관련된 사항을 추가적으로 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 제정안의 괴롭힘 예방교육에 대하여 제정안은 교육내용을 법률에서 상세하게 규정하고 있어 경직적으로 운영될 가능성이 있어 재검토가 필요하다는 입장임.

아. 괴롭힘의 신고(안 제10조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하고 있음.

제정안
제10조(괴롭힘의 신고) 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하여, 괴롭힘의 발생 이후 사업주의 즉각적인 대응 및 피해자 보호조치 등이 이루어질 수 있도록 하여 안전한 일터 문화 조성에 기여하는 측면이 있을 것으로 보임.

자. 괴롭힘의 조사(안 제11조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업주가 괴롭힘 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우, 해당 사건의 처리 또는 조사를 위한 담당자를 지정하고 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 의무를 부과하며, 조사의 대상으로 피해자와 행위자를 포함하도록 함.

이때 고충처리 또는 조사를 위한 담당자는 안 제19조제1항의 ‘괴롭힘 분쟁해결센터’¹⁸⁾ 등 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 공공 또는 민간기구로 지정할 수 있으며, 피해자 및 신고자의 의견을 고려하도록 노력하여야 함.

제정안
제11조(괴롭힘의 조사) ① 사업주는 제10조에 따른 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 해당 사건의 처리 또는 조사를 위한 담당자를 지정하고 지체 없이 객관적인 조사를 실시하여야 하고, 조사의 대상에는 피해자와 행위자를 포함하여야 한다. ② 제1항에 따라 고충처리 또는 조사를 위한 담당자는 제19조제1항의 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 공공 또는 민간기구로 지정할 수 있으며, 피해자 및 신고자의 의견을 고려하도록 노력하여야 한다.

18) 안 제19조(괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원) ① 고용노동부장관은 일터에서 발생하는 괴롭힘에 관한 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 및 지정하여 운영할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 사업주가 괴롭힘 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 담당자를 지정하여 지체없이 객관적인 조사를 실시하도록 하며 조사의 대상으로 피해자와 행위자를 포함하도록 함.

이는 현행 「근로기준법」 제76조의3제2항의 사용자의 객관적인 조사 의무와 유사하나, 제정안은 사건의 처리 또는 조사를 위한 ‘담당자’를 지정하도록 하고 있고, 조사의 대상으로 피해자와 행위자를 포함하도록 명시적으로 규정하며, 담당자로 괴롭힘 분쟁해결센터 등 공공 또는 민간기구를 지정할 수 있는 등 차이점이 있음.

[「근로기준법」 제76조의3제2항 사업주의 객관적 조사 의무]

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.

이러한 제정안은 사업주의 괴롭힘에 대한 조사 의무의 구체화로, 피해자 보호 체계의 실효성을 확보하는 데에 기여할 수 있고, 당사자인 피해자와 행위자를 명시적으로 포함하도록 하여 당사자 진술을 통한 사실관계 파악을 용이하게 하며, 담당자 지정을 통한 객관성과 전문성의 제고라는 측면에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안은 괴롭힘에 대한 객관적 조사 의무와 관련하여 사업주가 조사를 위한 담당자를 지정하는 것을 필수적으로 규정하고 있는데, 개별 사업장의 여건을 고려할 때 담당자의 지정이 일률적으로 동일하게 이루어져야 하는지에 대한 추가적인 고려가 필요할 것으로 보임.

또한 안 제11조제2항은 고충처리 또는 조사를 위한 담당자는 피해자 및 신고자의 의견을 고려하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있는데, 고충처리 또는 조사의 과정에서 이들의 의견을 고려하도록 함이 다소 모호하게 표현된 측면이 있으므로 문구의 수정이 필요할 것으로 보임.

추가적으로 제정안의 체계·자구 측면에서, ① 안 제11조제2항의 ‘고충처리’는 안 제11조제1항의 ‘해당 사건의 처리’를 의미하는 것으로 보이는바 자구 수정이 필요할 것으로 보이고, ② 안 제11조제2항은 안 제19조제1항만을 명시하고 있으나 괴롭힘 분쟁해결센터를 공공 또는 민간기구에 위탁하여 운영할 수 있도록 규정하는 것은 안 제19조제2항인 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 제정안은 ‘조사를 위한 담당자를 지정’하도록 하였는데, 조사 방법은 사업장 여건에 따라 다를 수 있으므로 법에서 구체적으로 방법을 특정하는 것은 현실적 여건과 부합하지 않은 측면이 있고, 안 제11조제2항의 ‘고충처리’는 단순 고충이 괴롭힘으로 의제되어 사업주가 이에 대한 조사 및 조치 의무를 부담하게 되는 문제가 발생

하고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 30인 이상 사업장에
고충처리 절차를 규정하고 있어 혼동될 우려가 있으므로 재검토가 필
요하다는 입장임.

차. 피해자등 행위자에 대한 조치 및 고객등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치(안 제12조, 제13조, 제14조 및 제15조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 괴롭힘 조사 기간 동안 피해자등에 대한 조치로, 사업주가 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 노무제공 시간 및 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 규정하고, 이때 피해자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다고 규정함.

제정안은 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 조치로 괴롭힘 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 노무제공 시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 조치를 하도록 의무를 규정함.

제정안에 따르면 사업주는 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대한 징계, 근무장소의 변경, 괴롭힘의 중지 명령 등 필요한 조치를 하여야 함.

한편 제정안은 고객등에 의한 괴롭힘과 관련하여, 사업주는 노무제공자가 업무수행 과정에서 고객등에 의한 괴롭힘으로 고충 해소를 요청할 경우 노무제공 시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고,

고객등에 의한 괴롭힘이 발생한 사실을 확인한 때에는 그 행위자에 대하여 괴롭힘 행위의 중지, 피해자와의 접촉 금지 등 필요한 조치를 하여야 하며, 행위자가 소속된 사업주가 있는 경우에는 그 소속 사업주에 행위자에 대한 징계 등을 요청하여야 함을 규정함.

제정안
제12조(괴롭힘 조사 기간 동안 피해자등에 대한 조치) ① 사업주는 제11조제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 노무제공 시간 및 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ② 사업주가 제1항의 적절한 조치를 시행함에 있어 피해자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. 제13조(괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 조치) 사업주는 제11조제1항에 따른 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 노무제공 시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 제14조(고객등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치) 사업주는 노무제공자가 업무수행 과정에서 고객등에 의한 괴롭힘으로 인한 고충 해소를 요청할 경우 노무제공 시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 제15조(괴롭힘 발생 시 행위자에 대한 조치) ① 사업주는 제11조제1항에 따른 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대한 징계, 근무장소의 변경, 괴롭힘의 중지 명령 등 필요한 조치를 하여야 한다. ② 사업주는 제14조에 따른 고객등에 의한 괴롭힘이 발생한 사실을 확인한 때에는 지체 없이 그 행위자(행위자가 소속된 사업주가 있는 경우에는 사업주를 포함한다)에 대하여 괴롭힘 행위의 중지, 피해자와의 접촉 금지 등 필요한 조치를 하여야 하고, 행위자가 소속된 사업주

제정안

가 있는 경우에는 그 소속 사업주에게 행위자에 대한 징계 등을 요청하여야 한다.

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따른 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치를 하기 전에 그 조치 내용 등에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치 의무를 규정하고 있음.

[「근로기준법」 제76조의3]

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 조사 기간 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. 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, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필

요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

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 제외한다.

제정안은 이러한 「근로기준법」의 직장 내 괴롭힘 조사 결과에 따른 사용자의 의무를 괴롭힘 영역에 확장한 것으로, 괴롭힘이 발생할 경우 피해자등 및 행위자에 대한 사업주의 조치의무를 규정하고 있는 것임.

구체적으로 제정안은 ① 조사 기간 동안 피해자등에 대한 보호조치(안 제12조), ② 조사결과에 따른 피해자 보호조치(안 제13조), ③ 조사결과 행위자에 대한 조치(안 제15조제1항), ④ 고객등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치(안 제14조), ⑤ 고객등에 의한 괴롭힘 발생 사실 확인 시 그 행위자에 대한 조치(안 제15조제2항)을 규정하고 있음.

이러한 제정안은 괴롭힘 피해자등에 대한 보호 조치의 규정이라는 점에서 일터에서의 괴롭힘 피해자의 보호 및 권리구제에 기여하는 측면이 있고, 현행 「근로기준법」상 사용자의 조치의무에 상응하는 측

면이 있는바 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안에 대하여는 다음의 사항을 논의 과정에서 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 안 제14조에 따르면 노무제공자의 고충 해소 요청만으로도 사업주의 조치의무가 발생하는데, 해당 고충 해소 요청이 안 제10조의 괴롭힘 신고의 접수와 동일한 의미인지 모호한 측면이 있으므로 그 의미를 구체화할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 안 제15조제2항은 안 제14조에 따른 고객등에 의한 괴롭힘이 발생한 사실을 확인한 때에는 사업주가 지체없이 그 행위자에 대하여 필요한 조치를 하고, 행위자가 소속된 사업주가 있는 경우 그 소속 사업주에게 행위자에 대한 징계 등을 요청하도록 하고 있는데,

① 제정안에 따른 ‘고객등’의 정의가 사업주와 ‘관련된’ 사람임에 따라 그 범위가 포괄적으로 해석되는 점, ② 괴롭힘에 해당할지라도 노무제공자의 경우 사업주의 실질적인 조치 권한이 없을 수 있는 등을 고려할 때 현실적으로 실효적인 사업주의 조치의무가 가능한 것인지 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 괴롭힘에 해당한다고 하더라도 근로자와 그 외 노무제공방식이 자유로운 노무제공자에 대하여 사업주에게 동일한 조치의무를 부과하는 것은 그 이행이 불가능 하거나 곤란할 수 있어 신중한 검토가 필요하고,

고객등에 의한 괴롭힘의 경우, 괴롭힘에 해당할지라도 근로계약관계 아닌 노무제공자의 경우에는 사업주에게 유급휴가 명령 등의 권한이 없어 조치가 곤란하며, 사업주가 고객등에 의한 괴롭힘 발생시 그 행위자인 고객을 대상으로 괴롭힘 행위의 중지, 피해자와 접촉 금지를 할 권한도 없어 현실적으로 이행이 곤란함을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

카. 감독기관에 대한 신고 및 확인(안 제16조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 피해자등은 괴롭힘에 대한 사업주의 객관적 조사 결과 및 사업주의 조치가 위법하거나 부당한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 이를 신고할 수 있도록 규정함.

또한 제정안은 고용노동부장관 또는 근로감독관은 위 신고가 있는 경우 사업주의 법적 의무를 이행하도록 사업주에게 요구하여야 함을 규정하고, 그 요구에도 불구하고 사업주가 괴롭힘 조사를 회피하거나 안 제15조제1항의 확인을 고의로 이행하지 않는 경우에는 피해자를 대신하여 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 함.

또한 고용노동부장관 또는 근로감독관은 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 취하도록 사업주에게 요구할 수 있음.

제정안
제16조(감독기관에 대한 신고 및 확인) ① 피해자등은 제11조에 따른 사업주의 조사 결과 및 제12조부터 제14조까지에 따른 조치가 위법하거나 부당한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 이를 신고할 수 있다. ② 고용노동부장관 또는 근로감독관은 제1항에 따른 신고가 있는 경우 사업주의 법적 의무를 이행하도록 사업주에게 요구하여야 한다.

제정안
③ 고용노동부장관 또는 근로감독관은 제2항에 따른 요구에도 불구하고 사업주가 제11조제1항에 따른 조사를 회피하거나 제15조제1항의 확인을 고의로 이행하지 않는 경우에는 피해자를 대신하여 제22조제1항에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. ④ 고용노동부장관 또는 근로감독관은 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하도록 사업주에게 요구할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 사업주의 괴롭힘 조사 의무 및 이후의 적절한 조치 의무에 대하여, 사업주의 조사 결과 및 조치가 위법하거나 부당한 경우 피해자가 감독기관인 고용노동부장관 또는 근로감독관에 이를 신고할 수 있도록 하고, 신고에 따라 감독기관이 사업주에게 적법·정당한 의무이행을 요구하도록 하며, 요구에도 불구하고 의무이행이 이루어지지 않는 경우 피해자를 대신하여 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 함.

이러한 제정안은 사업주의 고의적인 괴롭힘 조사 회피 및 조치 의무 회피에 대하여 피해자의 신고가 있을 경우 감독기관이 적법·정당한 의무의 이행을 할 수 있도록 하여, 위법·부당한 괴롭힘 조사 및 조치의 지연을 방지할 수 있을 것으로 기대되는바 괴롭힘 피해자의 권리구제에 도움이 되는 측면이 있을 것으로 보임.

다만, 감독기관인 고용노동부장관 또는 근로감독관이 피해자를 대신하여 노동위원회에 시정을 신청하는 것과 관련하여, 괴롭힘의 문제는 피해자의 내밀한 생활과 연관되어 있는 것인바 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 이루어질 수 있도록 하는 방안을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

이에 대하여 고용노동부는 고용노동부장관 또는 근로감독관이 피해자를 대신하여 노동위원회에 시정을 신청하는 것과 관련하여, 이는 사건 신청의 당사자주의, 사건처리의 장기화 가능성 등을 감안할 때 그 적절성 여부에 대하여 재검토가 필요하다는 입장임.

타. 불리한 처우의 금지(안 제17조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업주로 하여금 괴롭힘 발생 사실을 신고한 사람 및 피해자등에게 불리한 처우를 하여서는 아니 됨을 규정하고, 불리한 처우의 구체적 내용을 규정함.

제정안
제17조(불리한 처우의 금지) 사업주는 괴롭힘 발생 사실을 신고한 사람 및 피해자등에게 다음 각 호에서 정하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 해고, 고용이나 계약의 중단 또는 해지, 재계약 거절 등 그 밖에 신분 상실 또는 계약 관계를 중단하거나 종료하는 행위 2. 징계나 벌칙 등을 부과하는 행위 3. 근로조건이나 기타 계약 조건 등에서의 차별적 행위 4. 본인의 의사에 반하는 업무나 기회에서의 배제, 재배치 등을 하는 행위 5. 업무와 관련된 활동을 방해하는 행위 6. 그 밖에 이에 준하는 불리한 처우로 볼 수 있는 행위

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음.

제정안은 이러한 현행법의 규정을 괴롭힘에 대한 일반법인 「일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률」에 규정하려는 취지로, 근로기준법상 불리한 처우 금지 의무보다 적용범위가 확대되고 불리한 처우의 구체적인 내용이 규정되어 신고자 및 피해자들의 권리 보호에 도움이 되는 측면이 있다는 의의가 있는 것으로 보임.

고용노동부는 제정안에 따르면 괴롭힘 신고를 한 경우에는 노무제공계약기간 만료에 따른 계약해지도 불리한 처우에 해당될 수 있고 “재계약 거절”에서 “거절”의 의미도 모호할 뿐만 아니라 괴롭힘 신고를 한 사람에 대해서는 계약기간이 만료에 따른 계약종료나, 징계나 벌칙도 부과할 수 없는 문제가 발생할 수 있으므로 재검토가 필요하다는 입장임.

파. 비밀유지의무(안 제18조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업주 및 괴롭힘 발생 사실을 신고받거나, 고충 및 조사에 참여하거나 보고 받은 사람 등은 해당 신고자의 신원이 공개되거나 조사 과정에서 알게 된 사실 등을 피해자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다고하여 비밀유지의무를 규정하며, 예외적으로 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외하도록 하고 있음.

제정안
제18조(비밀유지의무) ① 사업주 및 괴롭힘 발생 사실을 신고 받거나, 고충 및 조사에 참여하거나 보고 받은 사람 등은 해당 신고자의 신원이 공개되거나 조사 과정에서 알게 된 사실 등을 피해자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. ② 제1항에도 불구하고 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여

다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다고 규정하며, 단서로 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 비밀유지의무의 적용을 제외하도록 규정하고 있음.

제정안은 이러한 근로기준법의 규정에 기초하여 괴롭힘 발생 사실의 신고·고충 조사 과정에서 알게 된 사실 등에 대한 비밀유지의무를 규정하고 있는 취지로 보이는데, 괴롭힘이 개인의 사생활과 밀접한 관련이 있음을 고려하면 피해자등의 내실있는 보호를 위하여 비밀유지의무 규정의 필요성이 인정된다고 할 것임.

다만, 안 제18조제1항은 비밀유지의무의 대상을 조사 과정에서 알게 된 ‘사실 등’으로 규정하고 있는데, 해당 법문언이 조사 과정에서 알게 된 일체의 사실을 의미하는지, 아니면 일반적으로 알려져 있지 않은 사실로써 이를 다른 사람에게 알리지 않는 것이 본인에게 이익이 되는 ‘비밀’¹⁹⁾에 제한되는지 그 의미가 모호한 측면이 있으므로 이를 심사 과정에서 명확히 할 필요가 있을 것으로 보임.

자구수정과 관련하여, 안 제18조제1항은 ‘고충’에 참여하거나 보고 받은 사람 등에 대하여 비밀유지의무를 부과하고 있는데, 제정안에서 ‘고충’에 관한 명확한 정의가 없어 해석상의 모호성이 있음을 고려하여 문구를 수정할 필요가 있을 것으로 보임.²⁰⁾

19) [대법원 2006. 3. 24. 선고 2005도 7309 판결] 타인의 비밀이란 일반적으로 알려져있지 않은 사실로써 이를 다른 사람에게 알리지 않는 것이 본인에게 이익이 있는 것을 의미

20) 안 제11조제2항의 ‘고충처리’는 안 제11조제1항의 ‘해당 사건의 처리’를 의미하는 것으로 보임.

또한 안 제18조제1항의 ‘신고자의 신원이 공개되거나’의 의미가 불
명확한 측면이 있는데, ‘신고자의 신원을 공개하거나’를 의미하는 것으
로 보이는바 자구 수정이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 안 제18조제2항에서 조사 과정에서 알게 된 “사실 등”
을 누설하여서는 아니된다고 하여 누설 금지 대상을 근로기준법이나
남녀고용평등법에서 정한 “비밀”이 아닌 “사실 등”으로 하였는데 “사
실 등”의 범위가 “비밀”과 달리 그 범위가 광범위하게 확대되는 측면
이 있음을 고려하여 재검토가 필요하다는 의견임.

하. 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원(안 제19조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관이 일터에서 발생하는 괴롭힘에 관한 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 및 지정하여 운영할 수 있도록 규정하고, 괴롭힘 분쟁해결센터를 공공 또는 민간 기구에 위탁하여 운영할 수 있도록 하며, 그 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 규정하고, 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치와 운영 및 위탁 및 지원 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 규정함.

제정안
제19조(괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원) ① 고용노동부장관은 일터에서 발생하는 괴롭힘에 관한 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 및 지정하여 운영할 수 있다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 괴롭힘 분쟁해결센터를 공공 또는 민간기구에 위탁하여 운영할 수 있으며, 그 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. ③ 제1항에 따른 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치와 운영 및 제2항에 따른 위탁 및 지원 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관이 괴롭힘에 관한 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 '괴롭힘 분쟁해결센터'를 설치 및 지정하여 운영할 수 있도록 규정함.

이는 일터에서 발생하는 괴롭힘 사건과 관련하여 피해자에 대한 지원을 강화한다는 점에서 의의가 있고, 괴롭힘 사건으로 인한 분쟁이 발생하였을 경우 시정신청(안 제22조) 등 절차를 거치는 것 외에 괴롭힘 분쟁해결센터를 통한 자율적인 분쟁 해결의 가능성이 있어 당사자간 원활한 문제 해결이라는 측면에서도 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 괴롭힘 분쟁해결센터는 괴롭힘과 관련한 상담, 조사 및 분쟁해결의 지원만을 담당할 뿐 조사 권한 등 법적인 권한이 없어 괴롭힘 분쟁해결센터의 실효성은 당사자간 자율적 분쟁의 해결 가능성에 의존하는 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

거. 명예괴롭힘예방감독관(안 제20조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관이 괴롭힘 예방 및 괴롭힘으로부터 자유로운 환경을 조성하기 위하여 '명예괴롭힘예방감독관'을 위촉할 수 있도록 규정함. 명예괴롭힘예방감독관은 명예고용평등감독관 또는 명예산업안전감독관과 병행하여 위촉될 수 있고, 명예고용평등감독관 및 명예산업안전감독관과 동일한 권한과 지위를 보장받고 괴롭힘 예방을 위한 활동 등 업무를 수행함.

제정안
제20조(명예괴롭힘예방감독관) ① 고용노동부장관은 괴롭힘을 예방하고 괴롭힘으로부터 자유로운 환경을 조성하기 위하여 명예괴롭힘예방감독관을 위촉할 수 있다. ② 제1항에 따른 명예괴롭힘예방감독관은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제24조에서 정하는 명예고용평등감독관 또는 「산업안전보건법」 제23조에서 정하는 명예산업안전감독관을 명예괴롭힘예방감독관과 병행하여 위촉할 수 있다. ③ 제1항에 따른 명예괴롭힘예방감독관은 명예고용평등감독관 및 명예산업안전감독관과 동일한 권한과 지위를 보장받으며, 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 괴롭힘 예방을 위한 활동 2. 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 상담·조언 3. 괴롭힘 이행 상태 자율점검 및 지도 시 참여 4. 사업주에 대한 조직문화 개선 권고 5. 법위반 사항 등에 대한 감독기관에 대한 신고

제정안
6. 일터 문화 개선 및 괴롭힘 제도에 대한 홍보·인식 개선 활동 7. 이 법에 따른 괴롭힘 고충처리 및 조사절차에의 참여와 의견 개진 8. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 업무

2) 검토의견

제정안은 명예괴롭힘예방감독관을 신설하여 괴롭힘을 예방하고 괴롭힘으로부터 자유로운 환경을 조성하려는 취지임.

다만, 제정안은 명예괴롭힘예방감독관은 명예고용평등감독관 및 명예산업안전감독관과 동일한 권한과 지위를 보장받는다고 규정하고 있는데, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「산업안전보건법」은 명예고용평등감독관, 명예산업안전감독관에 대하여 그 업무를 정하고 있을 뿐 그 권한과 지위를 규정하고 있지 않음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

[명예고용평등감독관 및 명예산업안전감독관 관련 법률 규정]

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 사람을 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있다. ② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대

한 상담·조언

2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여
 3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고
 4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽
 5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무
- ③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

「산업안전보건법」

- 제23조(명예산업안전감독관) ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

고용노동부는 남녀고용평등법과 산업안전보건법에서는 각 명예감독관의 권한과 지위를 별도로 규정하고 있지 않아 ‘동일한 권한과 지위’가 무엇인지 모호하다는 입장임.

너. 분쟁의 자율적 해결(안 제21조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 분쟁의 자율적 해결을 위하여 사업주는 정기적인 조직 진단 실시 의무를 지고, 괴롭힘 신고 또는 인지 시 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있는 방안을 강구해야 하며, 자율적 분쟁해결의 방안으로 당사자 쌍방의 합의에 따라 조정 및 중재, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에 따른 노사협의회, 안 제19조제1항에 따라 설치된 괴롭힘 분쟁해결센터 등을 활용할 수 있도록 규정함.

또한 제정안은 사업주가 자율적으로 분쟁을 해결하려 하는 경우 피해자의 의사를 우선적으로 고려하여 분쟁 해결과정에서 피해자들에게 또 다른 가해가 발생하지 않도록 하여야 함을 규정함.

제정안
제21조(분쟁의 자율적 해결) ① 사업주는 바람직한 고용문화를 형성하기 위해 정기적으로 조직 진단을 실시하여 괴롭힘을 예방하고, 괴롭힘을 신고 받거나 발생 사실을 인지한 경우 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있는 방안을 강구해야 한다. ② 사업주가 제1항에 따른 자율적 분쟁 해결 방안을 강구하는 경우에는 당사자 쌍방의 합의에 따라 다양한 방식의 조정(調停) 및 중재(仲裁), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에 따라 구성된 노사협의회, 제19조제1항에 따라 설치된 괴롭힘 분쟁해결센터 등을 활용할 수 있다. ③ 사업주가 제1항에 따라 자율적으로 분쟁을 해결하고자 하는 경우

제정안
에는 피해자의 의사를 우선적으로 고려하여야 하고, 그 과정에서 피해자등에게 또 다른 가해가 발생하지 않도록 하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 바람직한 고용문화의 형성을 위하여 사업주의 정기적 조직진단실시, 자율적 분쟁 해결방안 강구 의무를 부과하고 있음.

제정안의 사업주의 정기적 조직진단실시를 통해 사업장에서의 자발적인 문제 인식 및 분쟁 예방이 가능할 것으로 기대되는 측면이 있고, 자율적인 분쟁 해결방안 마련을 통한 원활한 문제 해결이 기대되는 측면이 있어 제정안의 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 소규모 사업장의 경우 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조²¹⁾에 따른 노사협의회가 미설치되어있어 괴롭힘 분쟁해결센터 및 당사자 쌍방의 합의에 의존할 수밖에 없다는 점, 소규모 사업장에는 정기적 조직진단의 의무가 부담으로 이어질 수 있다는 점 등을 종합적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 분쟁의 자율적 해결을 지원하는 취지에는 공감하나 정기적으로 조직진단을 실시하도록 의무를 부과하는 것은 소규모 사

21) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조(노사협의회의 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

업주에 대하여 과도한 부담으로 작용할 우려가 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

더. 시정신청(안 제22조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 피해자(안 제16조제3항에 의한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관)는 사업주가 괴롭힘 신고 접수 및 인지 이후 제정안의 조치 의무를 취하지 않을 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 함.

다만 제정안은 괴롭힘이 발생한 날(행위가 계속되는 경우에는 그 종료일)로부터 6개월을 시정신청의 기간으로 규정하고, 피해자가 시정신청을 하는 경우에는 구체적 내용을 명시하도록 하며, 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시하도록 규정함.

제정안
제22조(시정신청) ① 피해자(제16조제3항에 의한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관)는 사업주가 제10조에 따른 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지하였음에도 제11조부터 제15조까지에서 정한 조치의무를 취하지 않는 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 괴롭힘이 발생한 날(행위가 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다. ② 피해자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 그 구체적인 내용을 명시하여야 한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요

제정안
한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

2) 검토의견

제정안은 사업주가 괴롭힘 신고의 접수 또는 인지 이후 제정안에 따른 조치의무를 취하지 않을 경우 노동위원회에 피해자가 시정신청을 할 수 있도록 규정함.

이러한 제정안의 규정은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 차별적 처우등의 시정신청 관련 규정과 유사하게 구성되어 있음.

[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조]

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한

해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

제정안은 피해자가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있는 근거 규정을 마련하여, 괴롭힘 피해자의 권리구제를 확대하는 측면에서 의의가 있음.

다만, 시정신청의 제척기간과 관련하여, 제정안은 괴롭힘 관련 사업주의 조치의무 위반에 대하여 피해자가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 규정하면서도, 제척기간의 기산점을 괴롭힘 행위가 발생한 날로 설정하고 있어, 조치의무 위반보다 앞선 시점에 제척기간이 시작되어 피해자의 권리구제의 기회가 축소될 우려가 있음.

참고로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사업주가 적절한 조치를 하지 아니한 행위(안 제26조제1항제2호) 등 차별적 처우가 발생할 경우, 제척기간의 기산점은 ‘차별적 처우등을 받은 날’인바 사업주의 조치 불이행이 발생한 날임.

고용노동부는 ‘조치의무를 취하지 않는 경우’를 판단하는 기준이 없어 언제부터 시정신청을 할 수 있는 것인지가 모호하고, 시정신청의 제척기간을 안 제11조부터 제15조까지에서 정한 조치의무 위반행위가

발생한 날부터가 아닌 괴롭힘 행위가 발생한 날로부터 6개월로 정하였는데 사업장의 조사와 조치 의무 이행과정에서 6개월 도과를 우려하여 노동위원회로 시정신청이 집중되어 사업장의 자율적인 조사 및 조치 규정을 둔 법 취지가 훼손될 우려가 있어 재검토가 필요하다는 입장임.

중앙노동위원회는 노동위원회가 직장 내 괴롭힘 시정제도를 실질적으로 작동 가능하도록 운영하기 위해서는, ① 노동위원회에 시정신청을 할 수 있는 당사자적격을 갖는 노무제공자의 개념과 범위가 다른 법령상의 규정 내용과 혼동이 없도록 명확히 규정되어야 하고, ② 사업주로서는 근로계약 관계가 아닌 노무제공자에게 징계, 업무의 일시 중단, 휴가 명령 등의 권한이 없어 사업주의 조치가 곤란하다는 점을 감안할 때 적절한 조치방안을 함께 강구할 필요가 있어,

제정안에 따라 근로기준법상 근로자 외에 노무제공자, 5인 미만 사업장까지 아우르는 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 시정제도를 도입할 경우, 노동위원회 조사관 인력 증원, 조직 확대, 예산 확보 및 조사관·위원의 교육·전문성 강화 등의 대규모 인프라 확충 및 노동분쟁해결 시스템 개선 등이 전제될 필요가 있다는 의견임.

또한 노동위원회의 시정제도는 사업주에 대한 처벌 보다는 피해 근로자에 대한 직접적인 보호조치에 주된 목적이 있음을 감안하여, 노동위원회의 직장 내 괴롭힘 시정제도는 피해자에 대한 구제 조치(안 제13

조, 안 제14조) 중심으로 운영하고, 사업주의 조사 및 행위자에 대한 조치 미이행(안 제11조, 안 제15조)의 경우 지방노동관서의 지도·시정 지시 등을 통해 운영하는 것이 효과적일 것으로 보인다고 설명함.

러. 노동위원회의 조사·심문 등(안 제23조, 제24조, 제25조, 제26조, 제27조 및 제28조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 노동위원회가 피해자의 시정신청을 받은 때에는 지체없이 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하도록 하고, 구체적인 절차등과 관련하여 조사·심문(안 제23조), 조정 및 중재의 전치 등(안 제24조), 노동위원회의 시정명령(안 제25조), 조정·중재 또는 시정명령의 내용(안 제25조), 시정명령 등의 확정(안 제27조) 및 시정명령 이행상황의 제출 요구 등(안 제28조)으로 규정하고 있음.

제정안
제23조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제22조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다. ③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다. ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다. 제24조(조정 및 중재의 전치 등) ① 노동위원회는 제22조에 따른 시정신청을 받으면 각급 위원회 심문 전에 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있으며, 관계 당사자가 노

제정안

노동위원회의 중재결정에 따르기로 하는 경우 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 조정이 종료되지 않거나 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에도, 노동위원회는 제23조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

③ 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제22조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

④ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

⑤ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑥ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑦ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑨ 제1항부터 제8항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제25조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제23조에 따른 조사·심문을 끝내고 사업주가 이 법에서 정한 조치의무를 이행하지 않았거나 불리한 처우를 한 것으로 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 그러하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결

제정안

정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

제26조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제24조에 따른 조정·중재 또는 제25조에 따른 시정명령의 내용에는 이 법에서 정한 조치의무의 이행, 괴롭힘의 중지, 근로환경 및 일터문화의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

② 노동위원회는 제1항에 따라 배상을 하도록 명령하는 경우 그 배상액은 피해자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 적절한 조치를 취하지 않거나 불리한 처우에 명백한 고의가 인정되는 경우 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있으며, 이 경우 노동위원회는 피해자의 의사를 고려하여 정신적 손해액을 재정하여 배상을 명령할 수 있다.

제27조(시정명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제28조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 피해자는 사업주가 이행기한까지 시정명령을 이행

제정안
하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

2) 검토의견

제정안 제23조 내지 제28조는 피해자가 사업주의 조치 미이행 등에 따라 안 제22조의 시정신청을 한 이후, 노동위원회를 통해 행정적 구제를 받을 수 있는 체계를 구체적으로 규정하고 있음.

안 제23조는 노동위원회의 조사 및 심문에 대하여, 안 제24조는 조정 및 중재를 통한 자율적 해결을 제도화하며 이에 따른 노동위원회의 결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다고 규정함. 안 제25조는 사업주의 의무위반에 대한 조사·심문 종료 시 노동위원회의 판정, 시정명령, 또는 기각결정이 가능함을 규정하고, 안 제26조는 시정명령의 내용 및 배상을 규정하며, 노동위원회는 사업주의 적절한 조치를 취하지 않거나 불리한 처우에 명백한 고의가 인정되는 경우 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있도록 하여 징벌적 손해배상을 규정하고 있음. 안 제27조는 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대한 불복 및 확정 등에 대하여 규정하고, 안 제28조는 고용노동부장관이 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구하는 등 시정명령 확정 이후에 대하여 규정하고 있음.

이상의 제정안 조문은 피해자가 노동위원회를 통해 권리구제를 받도록 하는 구체적 절차를 규정하여 권리구제의 실효성을 강화하는 측면이 있고, 조정·중재의 활성화를 통한 자율적 해결을 유도하는 측면도 있어 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

첫째, 안 제26조의 징벌적 손해배상 부과와 관련하여, 제정안과 같이 징벌적 손해배상제도가 도입될 경우 명백한 고의를 가진 사업주 등의 의무 불이행이 감소할 것으로 기대되는 측면이 있으나, 징벌적 손해배상제도의 도입 여부는 도입의 효과와 그로 인해 사업주가 안게 되는 부담, 손해배상제도의 법리적 원칙 및 손해배상 수준(배수)의 적정성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 보임.

참고로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 2014년 개정을 통하여 기존 차별시정 제도의 경우 임금 및 근로조건의 보상 또는 원상회복 수준에 머물고 있어 사용자의 고의적이고 반복적인 차별행위에 대한 사전적 예방 효과가 미미하므로, 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해서는 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적인 성격의 배상명령을 함으로써 차별을 근본적으로 차단하려는 취지로 징벌적 손해배상제도를 도입한 바 있음.²²⁾

[「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 징벌적 손해배상제도 규정]

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

이에 대하여 고용노동부는 징벌적 손해 배상을 부과하기 위해서는 그 요건이 명확해야 하는데 “사업주의 적절한 조치”가 어느 조항에 따른 조치를 말하는 것인지, “불리한 처우” 역시 안 제17조에 따른 것인지, 안 제29조에 따른 것인지 등이 불명확하여 손해배상 명령시 혼란이 우려되고, 괴롭힘 개념 자체가 모호한 상황에서 적절한 배상을 넘어 징벌적 성격의 손해배상을 도입할 경우, 배상을 목적으로 시정신청을 남용하여 분쟁이 확대될 우려가 있다는 의견임.

둘째, 제정안은 노동위원회로 하여금 괴롭힘 사건에 대한 조사·심문

22) “현행 차별시정 제도의 경우 임금 및 근로조건 보상 또는 원상회복 수준에 머물고 있어 사용자의 고의적이고 반복적인 차별행위에 대한 사전적 예방 효과가 미미함. 이러한 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해서는 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적인 성격의 배상명령을 함으로써 차별을 근본적으로 차단하도록 함”

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(위원회안)(환경노동위원장)」의안 번호 1909547호, 제안이유 및 주요내용 참고

등 구제 절차를 규정하고 있으나, 현실적으로 노동위원회가 제정안에 따른 시정명령 등과 관련한 업무를 수행하는 데에 한계가 있을 것으로 보임.

고용노동부의 직장 내 괴롭힘 관련 신고사건 접수는 매년 급증하는 추세이고,²³⁾ 노동위원회의 심판사건 또한 증가하는 추세로,²⁴⁾ 조사관 1인당 접수건수가 2024년 116.9건²⁵⁾에 이르고 있음을 고려하면, 제정안은 현실적인 측면에서 한계가 있는 것으로 보임.

이에 대하여 중앙노동위원회는 법률안에 따라 근로기준법상 근로자 외에 노무제공자, 5인 미만 사업장까지 아우르는 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 시정제도를 도입할 경우, 노동위원회 조사관 인력 증원, 조직 확대, 예산 확보 및 조사관·위원의 교육·전문성 강화 등의 대규모 인프라 확충 및 노동분쟁해결 시스템 개선 등이 전제될 필요가 있다는 의견임.

23) ('20년) 5,823건 → ('21년) 7,774건 → ('22년) 8,961건 → ('23년) 11,038건

24) ('21년) 17,583건 → ('22년) 17,927건 → ('23년) 21,394건 → ('24년) 23,963건

25) 조사관 1인당 접수 건수: ('22년) 85.8건 → ('23년) 103.6건 → ('24년) 116.9건

며. 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지(안 제29조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업주가 노무제공자에 대하여 시정신청, 노동위원회에의 참석 및 진술, 재심신청 또는 행정소송의 제기 또는 시정명령 불이행의 신고의 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정함.

제정안
제29조(시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다. 1. 제22조에 따른 시정신청, 제23조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제27조에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기 2. 제26조에 따른 시정명령 불이행의 신고

2) 검토의견

제정안은 노무제공자가 제정안에 따른 시정신청, 노동위원회에의 참석 및 진술, 재심신청 또는 행정소송의 제기 또는 시정명령 불이행의 신고의 행위를 한 것을 이유로 사용자가 노무제공자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하여 제도의 실효성 및 노무제공자에 대한 법적 보호를 강화하려는 취지로 보이는 바 타당한 측면이 있음.

버. 입증책임(안 제30조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 괴롭힘과 관련한 분쟁해결에 있어서 적절한 조치의 이행 및 불리한 조치를 한 사실이 없었다거나 기타 그러한 조치에 정당한 사유가 있었다는 점은 사업주가 입증하여야 한다고 규정함.

제정안
제30조(입증책임) 괴롭힘과 관련한 분쟁해결에 있어서 적절한 조치의 이행 및 불리한 조치를 한 사실이 없었다거나 기타 그러한 조치에 정당한 사유가 있었다는 점은 사업주가 입증하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 괴롭힘과 관련한 분쟁해결에 있어서 적절한 조치의 이행 및 불리한 조치를 한 사실이 없었다거나 기타 그러한 조치에 정당한 사유가 있었다는 점은 사업주가 입증하여야 한다고 규정하고 있어 괴롭힘 피해자의 권리 보호에 기여하는 측면이 있을 것으로 보임.

다만, 우리 법체계에서 입증책임의 기본원칙은 권리가 존재함을 주장하는 당사자가 권리근거 사실에 대하여 입증책임을 부담하는 것이 원칙이고, 입증책임의 전환은 이러한 일반원칙에도 불구하고 일반적인 입증책임의 분배가 오히려 당사자 사이에 불공평을 초래하는 예외적

인 경우에 인정하는 것임을 고려한 입법정책적 검토가 추가적으로 필요할 것으로 보임.²⁶⁾

고용노동부는 입증책임은 자신에게 유리한 법률효과를 주장하는 자가 입증할 책임을 지는 것이 원칙이며, 이러한 원칙을 전환하는 것은 예외적으로 인정할 필요가 있어 신중한 검토가 필요하고, 제정안에서 “괴롭힘과 관련한 분쟁해결”이라는 것이 ‘행정조사’나 ‘시정신청’, ‘징계절차’등을 말하는 것인지, ‘민·형사 재판’까지 포함하는 것인지 불명확하여, 제정안과 같이 명시적으로 입증책임을 신설하는 경우 기존 법령과 체계적 정합성에서 문제가 될 수 있으며, 입증책임을 사업주에게만 부여하는 경우 피해자의 막연한 불리한 처우 주장에 대해서도 사업주의 유죄가 추정되고 사업주가 무죄임을 입증해야하기 때문에 사업주에게 과도한 부담을 줄 우려가 있어 재검토가 필요하다는 입장임.

26) 참고 입법례

「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」	제109조(손해배상책임) ① 사업자 또는 사업자단체는 이 법의 규정을 위반함으로써 피해를 입은자가 있는 경우에는 당해 피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다. 다만, 사업자 또는 사업자단체가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.
「장애인차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률」	제46조(손해배상) ① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」	제9조(차별적 처우의 시정신청) ④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

서. 벌칙 등(안 제31조, 제32조, 제33조 및 부칙)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업주가 안 제17조를 위반하여 노무제공자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함. 또한 양벌규정으로 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 이 법에 따른 위반행위를 하면 사업주, 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과하되, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 않도록 함.

제정안은 과태료와 관련하여, 사업주가 안 제27조의 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과하고, 안 제7조를 위반하여 괴롭힘 행위를 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함.

또한 사업주가 안 제8조제1항·안 제8조제5항·안 제11조제1항·안 제12조제1항·안 제13조·안 제15조제1항·안 제16조제2항·안 제18조제1항을 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고, 안 제14조를 위반할 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하며, 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수하도록 함.

제정안은 부칙으로 시행일을 공포 후 1년이 경과한 날로 규정하고 있음.

제정안
제31조(벌칙) 사업주가 제17조를 위반하여 노무제공자에게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 제32조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 이 법에 따른 위반행위를 하면 사업주, 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. 제33조(과태료) ① 사업주가 제27조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다. ② 사업주가 제7조를 위반하여 괴롭힘 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제8조제1항을 위반하여 괴롭힘 예방 교육을 실시하지 아니한 경우 2. 제8조제5항을 위반하여 괴롭힘 예방 교육의 내용을 노무제공자와 고객등이 자유롭게 열람하고 인지할 수 있는 장소에 공개 및 게시하지 아니한 경우 3. 제11조제1항을 위반하여 괴롭힘 발생 여부를 조사하지 아니한 경우 4. 제12조제1항을 위반하여 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우 5. 제13조를 위반하여 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우 6. 제15조제1항을 위반하여 징계, 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우 7. 제16조제2항에 따른 이행을 요구받고도 그 이행을 하지 않는 경우

제정안
8. 제18조제1항을 위반하여 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우 ④ 사업주가 제14조를 위반하여 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. ⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.
< 부 칙 > 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

2) 검토의견

제정안은 안 제31조, 안 제32조 및 안 제33조를 통하여 법 위반 사항에 대하여 규정하고 있음.

제정안의 벌칙 규정과 관련하여, 다음의 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 제정안은 안 제17조를 위반하여 사업주가 노무제공자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있는데, 안 제29조의 노무제공자의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지에 대하여는 별도의 제재수단을 규정하고 있지 않음.

참고로, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제

29조의7은 차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지를 규정하며, 같은 법 제37조제2항제9호에 따라 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 규정하고 있음.

둘째, 안 제33조제2항은 사업주가 안 제7조를 위반하여 괴롭힘 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있는데, 「근로기준법」의 경우 구법이 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 사용자의 조치의무를 기대하기 어려움 등의 사정을 고려하여 2021년 개정을 통해 ‘사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가’ 직장 내 괴롭힘 금지 의무를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 제정안의 자구와 관련하여, 안 제33조제3항제8호는 안 제18조제1항을 위반하여 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 ‘비밀’을 다른 사람에게 누설한 경우 과태료를 부과하고 있는데, 안 제18조제1항은 ‘조사 과정에서 알게 된 사실 등을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.’고 규정하고 있는바, 자구의 통일이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 안 제29조의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지에 대하여 제정안은 사업주는 노무제공자가 시정신청, 행정소송 제

기 등의 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있는데, 이에 대한 제재 규정을 두고 있지 않다고 설명함.

국민권익위원회는 제정안이 현행 「근로기준법」에 따라 공익신고의 대상이 되는 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 5인 미만 사업장 등으로 대상을 확대하려는 것인바,²⁷⁾ 제정안에 따른 괴롭힘 행위도 「공익신고자 보호법」 상 ‘공익침해행위’로 포섭하는 것이 적절하므로 부칙을 통해 「공익신고자 보호법」 제2조제1호 [별표] 개정이 필요하다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5540

27) 현행 「공익신고자 보호법」 제2조제1호[별표]제84호는 ‘공익침해행위 대상 법률’로 「근로기준법」을 규정하고 있음.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 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.

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 조사 기간 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. 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, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

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

제외한다.

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 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

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

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

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.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자

4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.