



제427회 국회 (임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘의 금지 관련 노무제공자의 근로자
간주 규정 신설 〉

■ 최형두의원 대표발의(의안번호 제2207993호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
IV . 검토의견	2
1. 직장 내 괴롭힘의 금지 관련 노무제공자의 근로자 간주 규정 신설	2

I. 제안경위

2025년 2월 7일 최형두의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 2월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 함)를 하지 못하도록 규정하고 있음.

한편 최근 세상을 떠난 기상캐스터 오요안나씨의 유족이 방송국 동료 직원을 상대로 직장 내 괴롭힘으로 손해배상소송을 진행 중이나 현행법상 프리랜서인 기상캐스터가 원칙적으로 사업자이기 때문에 ‘근로자성’이 인정되는지 여부가 명확하지 않아 재판의 쟁점이 되고 있음.

이에 직장 내 괴롭힘에 대한 특례 규정을 마련하여 현행법상 근로자 여부와 상관없이 아나운서·기상캐스터·웹디자이너 등 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 근로를 제공하고 사용자 또는 근로를 제공받는 사람으로부터 그 대가를 지급받는 사람의 경우 직장 내 괴롭힘 규정을 적용할 때는 근로자로 인정함으로써 프리랜서 근로자들의 권리를 보장하려는 것임(안 제76조의4 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘의 금지 관련 노무제공자의 근로자 간주 규정 신설(안 제76조의4 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직장 내 괴롭힘의 금지 관련 법 조항(제76조의2 및 제76조의3)의 적용에 있어 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 근로를 제공하고 사용자 또는 근로를 제공받는 사람으로부터 그 대가를 지급받는 사람인 ‘노무제공자’¹⁾를 근로자로 간주하는 특례 규정을 두고 있음(안 제76조의4 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제76조의4(직장 내 괴롭힘에 대한 특례) 다른 사람의 사업을 위하여

1) 개정안은 ‘다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 근로를 제공하고 사용자 또는 근로를 제공받는 사람으로부터 그 대가를 지급받는 사람’을 ‘노무제공자’로 정의하고 있지는 않으나, 해당 개념은 「산업재해보상보험법」 제91조의15제1호 노무제공자의 정의와 해석상 일치하므로 이하에서는 개정안의 특례 대상을 ‘노무제공자’로 명칭하고자 함.

「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 요청받는 경우

	<u>자신이 직접 근로를 제공하고 사용자 또는 근로를 제공받는 사람으로부터 그 대가를 지급받는 사람의 경우에는 제2조제1항제1호에도 불구하고 제76조의2 및 제76조의3을 적용할 때에는 근로자로 본다.</u>
--	---

나. 검토의견

현행법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정은 그 적용 대상을 임금을 목적으로 사업·사업장에 근로를 제공하는 사람인 ‘근로자’²⁾로 명시하고 있어, 근로자에 해당하지 않는 노무제공자 등은 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 사각지대에 남아있다는 지적이 지속적으로 제기되고 있음.³⁾

이에 개정안은 노무제공자에 대해 직장 내 괴롭힘 금지 관련 규정의 적용에 있어 근로기준법상 근로자로 간주하는 특례 규정을 신설하여, 직장 내 괴롭힘에 따른 근로기준법의 보호범위를 확대하려는 취지로, 노무제공자의 법적 이익 제고라는 측면에서 입법에 의의가 있음.

특히 개정안을 통해 노무제공자에 대한 직장 내 괴롭힘 금지 규정 적용 관련 특례가 신설될 경우, 노무제공자에게 직장 내 괴롭힘 등이

2) 「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.

3) 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

발생하였을 때 객관적인 조사 등 적절한 조치가 이행될 수 있도록 하여 각종 인권침해 문제의 발생 최소화를 이룰 수 있을 것으로 기대되는 바 공정하고 건강한 노동 환경 조성에 기여할 것으로 보여 긍정적인 측면이 있음.

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.⁴⁾

노무제공자의 경우 온라인 플랫폼을 통해 업무를 배정받아 수행하는 등 노무제공계약의 체결 상대방과 사업주가 불일치할 수 있으므로 현행법상 직장 내 괴롭힘 금지 관련 관련조치의무의 이행주체인 ‘사용자’가 누구인지에 대한 특징이 어렵거나, 노무제공자에 대한 근무장소의 변경·배치전환·유급휴가 명령 및 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계 등 조치가 현실적으로 어려울 수 있는 것임.

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,⁵⁾ 대중문화예술사업자

4) 「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.

·제작물 스태프·예술인 등에 대한 괴롭힘 금지와 관련하여 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」,⁶⁾ 「예술인권리보장법 일부개정법률안」⁷⁾이 문화체육관광위원회에 계류되어 있음.

한편 고용노동부는 사용자와 근로자 간 근로계약관계에서 준수되어야 할 최저 근로조건과 사용자 의무 및 그 위반에 따른 벌칙에 대해 규율하고 있는 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 규정 적용에 관한 노무제공자 특례를 두는 것은 법체계상 맞지 않으므로 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문화체육관광부는 음악·연예기획사·방송제작 분야 협회 의견을 수렴한 결과 방송영상콘텐츠 제작 시 빈번하게 근로자 외의 형태인 자와 협업, 용역 제작하는데 이를 근로자와 동일하게 관리·감독하는 것은 현실적으로 불가능하여 근본적으로 방송사의 비정규 형태 인력 종사자에 대한 근로 형태 개선이 선행되어야 할 것이고, 현장에 우려가 다수 있다는 의견을 제출하였음.

문 의 처
02)6788-5540

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

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

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

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