



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 신고 대상에 고용노동부장관 추가 및
사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자일 경우 조사 개입 배제 등〉
■ 윤준병의원 대표발의(의안번호 제2219293호)

2026. 9.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 직장 내 괴롭힘 신고 대상에 고용노동부장관 추가 및 사용자가 직장 내 괴롭 힘 행위자일 경우 조사 개입 배제	3
2. 고용노동부장관의 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 실시 의무 신설 등	7

I. 제안경위

2026년 6월 17일 윤준병의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하고 있고, 사용자는 해당 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하여 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사 의무를 부과하고 있음.

그러나 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우에도 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사 주체가 사용자임에 따라 객관적인 조사가 어려울 수 있다는 문제가 지속적으로 지적되고 있음.

이에 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 이를 사용자 또는 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 규정하고, 고용노동부장관은 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 또는 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 지체 없이 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사를 실시하도록 하며, 사용자에게 피해근로자에 대한 조치 명령을 할 수 있도록 하고, 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 사용자는 직장 내 괴롭힘에

대한 조사에 개입 또는 관여하지 못하도록 함으로써 실효적인 직장 내 괴롭힘 피해자의 권리 보호가 이루어지도록 하려는 것임(안 제76조의3 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 신고 대상에 고용노동부장관 추가 및 사용자가
직장 내 괴롭힘 행위자일 경우 조사 개입 배제
(안 제76조의3제1항 및 제2항 단서 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자 또는 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 하여 직장 내 괴롭힘의 신고 대상에 고용노동부장관을 추가하고(안 제76조의3제1항), 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우, 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사에 개입하거나 관여하지 못하도록 하고 있음(안 제76조의3제2항 단서 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게</u> 신고할 수 있다.	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ----- ----- ----- <u>사용자 또는</u> <u>고용노동부장관에게</u> ----- -----.
② 사용자는 제1항에 따른 신	② -----

고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <단서 신설>	----- ----- ----- ----- -----. <u>다만, 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사에 개입 또는 관여하여서는 아니 된다.</u>
---	--

나. 검토의견

현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하고 있고, 사용자는 해당 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하고 있음.¹⁾

- 1) 「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.
- 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 보고

그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 조사의 주체가 ‘사용자’임에 따라, 직장 내 괴롭힘의 행위자가 사용자일 경우 객관적인 조사가 어려울 수 있다는 문제가 지적되고 있음.²⁾³⁾

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 신고 대상에 고용노동부장관을 추가하고, 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자일 경우, 사용자의 조사 개입 또는 관여를 배제하며, 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우 등에 대한 고용노동부장관의 조사가 이루어질 수 있도록 하려는 것으로,

피해자등이 고용노동부에 직접 신고할 수 있도록 하여 권리구제의 가능성을 확대하고 직장 내 괴롭힘 행위자로서의 사용자가 자체조사를 악용하여 객관적인 조사를 실시하지 않을 가능성을 낮춰 실효적인 직장 내 괴롭힘 피해자의 권리 보호가 이루어질 수 있는 면이 있을 것으로 보임.

다만, 현행 「근로기준법」에 따르면 근로자는 고용노동부장관이나 근로감독관에게 직장 내 괴롭힘 등 이 법에 따른 위반사실을 통보할 수 있고(제104조)⁴⁾, 고용노동부장관이나 근로감독관은 사용자에게 관

하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

2) 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/AKR20240317010300004>

3) 참여와 혁신, “직장 내 괴롭힘 금지제도’ 3년, 남은 과제는?”, 2022년 7월 4일 기사 등 참조

4) 「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에

런 사항에 대한 보고나 출석을 할 것을 요구할 수 있으며, 근로감독관의 현장조사나 심문도 가능하다는 점을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.(제13조, 제102조)⁵⁾

고용노동부는 사용자의 괴롭힘 행위에 대해 사용자의 조사의무를 일률적으로 배제하는 것은 기업 내부의 자율적인 조사와 조치 절차 및 자체적인 시정 노력이 원천적으로 차단될 우려가 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

- 5) 「근로기준법」 제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

2. 고용노동부장관의 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 실시 의무 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관이 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우, 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우에 대하여 고용노동부장관의 객관적인 조사 실시 의무를 규정하고, 고용노동부장관이 사용자에 대하여 적절한 조치 등을 명할 수 있음을 규정함(안 제76조의3제3항 신설).

또한 개정안은 고용노동부장관이 직장 내 괴롭힘의 사실 확인을 위하여 조사를 실시하는 경우에도 사용자의 피해근로자등에 대한근무장소 변경 등 적절한 조치의무 등이 이루어지도록 하고(안 제76조의3제4항, 제5항, 제6항 및 제8항), 신고의 방법·조사의 절차 등의 규정은 고용노동부령으로 위임함(안 제76조의3제9항 신설).

한편 개정안은 개정에 따른 벌칙규정 정비와 함께 안 제76조의3제2항부터 제6항 및 제8항에 대한 과태료를 규정하고 있음(안 제109조 및 제116조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생

시 조치) ① ~ ② (생략)
<신설>

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, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하

시 조치) ① ~ ② (생략)

③ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 지체 없이 사용자를 포함한 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 제4항부터 제6항까지에 따른 조치를 사용자에게 명할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 없는 한 명령에 따라야 한다.

1. 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우

2. 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우

④ -----제2항 및 제3항에

여야 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 (생략)

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

-----.

⑤ -----제2항 및 제3항에-----

⑥ -----제2항 및 제3항에-----

⑦ (현행 제6항과 같음)

⑧ 제2항 및 제3항에-----

반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

<신 설>

법률 제21533호 근로기준법 일부개정법률

제109조(벌칙) ① 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제116조(과태료) ① (생략)

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

1. (생략)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74

-----.

-----.

⑨ 제1항에 따른 신고의 방법, 제2항 및 제3항 전단에 따른 조사의 절차, 제3항 후단에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

법률 제21533호 근로기준법 일부개정법률

제109조(벌칙) ① -----
-----제76조의3제7항을-----
-----.

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----
-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

조제7항·제9항, 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7 항, 제91조, 제93조, 제98조 제2항 및 제99조를 위반한 자 3.·4. (생략) ③ (생략)	－ 제76조의3제2항부터 제6항 까지 및 제8항 --- 3.·4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
부 칙	
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(사용자에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 적용례) 제76조의3제2 항 및 제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 고용노동부장관이 신고를 받거나 인지한 경우부터 적용한다.	

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제76조의2는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 사람은 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하며, 사용자의 사실 확인 조사를 의무화하고, 사용자로 하여금 조사 중 피해근로자를 보호하기 위한 조치와 조사 후 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때 피해근로자가 요청하는 적절한 조치를 하도록 하며, 사용자가 직장 내 괴롭힘 사실을 신고한 근로자나 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 행하는 것을 금지하여 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 조치를 하도록 규정하고 있음.

그런데 사용자가 직접 괴롭힘의 당사자가 되는 등 사용자의 자율적 조사와 조치가 피해자의 신뢰를 얻기 어려운 상황이 발생한다는 의견이 있음.

이에 개정안은 고용노동부장관의 객관적 조사 실시 의무를 규정하고, 고용노동부장관이 사용자에게 피해근로자등 보호조치(안 제76조의3제4항), 조사 후 피해근로자에 대한 보호조치(안 제76조의3제5항), 조사 후 행위자에 대한 징계 등 조치(안 제76조의3제6항)를 명할 수 있도록 하며, 사용자는 정당한 사유가 없는한 명령에 따라야 함을 규정함. 또한 개정안은 고용노동부장관이 직장 내 괴롭힘 관련 조사를 실시하는 경우에도 현행법상 보호조치 및 조사과정 참여자에 대한 비밀누설금지의무가 적용될 수 있도록 하며, 이에 대한 의무 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과함.

이러한 개정안은 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 고용노동부장관의 객관적 조사를 활성화하는 동시에 조사 과정에서 발생할 수 있는 피해근로자등의 권리 침해를 최소화하려는 취지인 것으로 보임.

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

첫째, 안 제116조는 안 제76조의3제3항을 위반한 자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있는데, 안 제76조의3제3항 의무를 위반한 자가 누구인지 법문언상 모호함.

안 제76조의3제3항은 고용노동부장관의 객관적 조사 실시 의무 및 고용노동부장관의 사용자에 대한 필요 조치 명령이 가능함을 규정하고 있으며, 사용자는 정당한 사유가 없는한 고용노동부장관의 명령에 따라야 함을 규정하고 있음. 즉, 제76조의3제3항에서 고용노동부장관과 사용자 모두에게 의무를 부여하고 있어, 명확성원칙에 위배되는 소지가 있는 것으로 보임.

둘째, 안 제116조는 현행법상 과태료 대상이 아닌 사용자의 조사 중 피해근로자등에 대한 보호조치 위반(안 제76조의3제4항, 현행법 제76조의3제3항)에 대하여도 과태료를 신설하고 있는데, 과태료 신설의 타당성에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

현행법 제76조의3제3항은 사용자에게 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 적절한 조치를 할 의무를 부과하고 있는데, 동 조항은 보호조치의 필요 여부를 사용자가 개별사안의 구체적 사정에 따라 판단하도록 하고 있고, 조치가 필요하다고 판단되는 경우에도 조치의 종류나 수준을 사용자가 재량적으로 선택하도록 하고 있다는 점에서 그 이행 여부와 방식이 사용자의 판단과 재량에 상당 부분 맡겨져 있어, 그 성질상 과태료를 부과하기 어려운 면이 있음.

참고로, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치를 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서도 현행 「근

로기준법」과 동일하게 사업주의 조사 후 피해근로자 보호조치, 조사 후 행위자에 대한 징계 등 조치에는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있으나, 사업주의 조사 기간 중 피해근로자등에 대한 보호조치 의무에 대해서는 별도의 과태료 등 제재를 규정하지 아니하고 있음을 고려할 필요가 있겠음.⁶⁾

- 6) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제39조(과태료)

- ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 삭제 <2017. 11. 28.>
 - 1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우
 - 1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우
 - 1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우
 - 1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

고용노동부는 고용노동부장관이 신고되는 모든 사건을 조사하고 사용자에게 시정명령 조치를 취하는 것은 사용자의 조사·조치를 통한 자율적인 해결로 건전한 조직문화 형성 및 개선하려는 괴롭힘 제도 도입 취지와 법체계를 변경하는 것으로, 조사주체와 의무이행 주체가 달라 현장 작동 시 문제가 발생할 수 있으며, 사용자에게 과도한 부담으로 작용할 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

또한 고용노동부는 사용자 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 직접조사는 현행법 제76조의3제2항에 따른 사용자의 조사와 동일한 것으로 간주되나, 그 직접조사에 따른 조치 명령에 대해서는 현행 규정과 달리 사용자에게 조치를 명하도록 일률적으로 규정하고 있으므로 안 제76조의3제3항의 시정명령을 ‘피해근로자등의 의사에 반하지 않거나 피해근로자가 요청하면’ 사용자에게 명하는 것으로 할 필요가 있다는 의견을 제시하였으며, 현행법상 과태료가 적용되지 않는 조사 중 피해근로자등 보호조치 미이행(법 제76조의3제3항)에 대해 과태료를 신설하는 것은 괴롭힘 행위사실이 확인되지 않은 조사기간 중임을 고려하여 현행법과 같이 과태료를 미부과하고, 추후 괴롭힘 인정 확인 시 과태료를 부과하는 것이 바람직하다는 의견임.

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로 부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 (이하 생략)

문 의 처
02)6788-5540