

|        |           |
|--------|-----------|
| 의안번호   | 2207795   |
| 의 퇴 인  | 이용우 의원    |
| 회 답 일  | 2025.4.2. |
| 추 계 번호 | 25B0515   |

# 근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

## I. 재정수반요인

| 연번 | 조·항(조제목)                                       | 주요내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 비고   |
|----|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1  | 안 제76조의3<br>(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제2항 단서 신설       | 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 함. 다만, 직장 내 괴롭힘을 한 자가 사용자인 경우(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함함. 이하 제76조의4제1항에서 같다)에는 그러하지 아니함(제2항)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 재량규정 |
| 2  | 안 제76조의4<br>(직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등) 신설 | <p>고용노동부장관은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 사실에 관한 신고를 접수하거나 해당 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 사용자를 포함한 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 함(제1항)</p> <p>고용노동부장관은 피해근로자들을 보호하고 직장 내 괴롭힘의 재발을 방지하기 위하여 사용자에게 제76조의3제3항부터 제5항까지에 따른 조치를 명할 수 있고, 피해근로자가 요청하면 명하여야 함. 이 경우 제76조의3제3항부터 제5항까지에서 “제2항에 따른 조사”는 “제76조의4제1항에 따른 조사”로 봄(제2항)</p> <p>사용자는 정당한 사유가 없으면 제2항에 따른 명령에 따라야 하며, 그 조치 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 함(제3항)</p> <p>고용노동부장관이 제2항의 조치를 명할 경우에는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 명하여서는 아니 됨(제4항)</p> <p>제76조의3제7항은 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 실시하는 경우에 이를 준용함(제5항)</p> <p>제1항에 따른 신고의 방법 및 조사의 절차, 제2항에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 제3항에 따른 통보 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제6항)</p> | 의무규정 |
| 3  | 안 제116조(과태료)                                   | <p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제2항)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항(제76조의4에서 준용하는 경우를 포함한다), 제76조의4제3항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 의무규정 |

## Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

### 1. 근거 규정

| 연번 | 조·항(조제목)                                   | 추계여부 | 비고(추계 미 실시 사유)                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 안 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제2항 단서 신설       | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 개정안은 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여 사용자의 조사의무를 적용하지 않도록 하는 내용 이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul> |
| 2  | 안 제76조의4(직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등) 신설 | ×    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미첨부               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정 되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당</li> <li>－ 본문참조</li> </ul> </li> </ul>                                   |
| 3  | 안 제116조(과태료)                               | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 개정안이 시행될 경우 과태료 부과대상이 확대되어 세 외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함</li> </ul> </li> </ul> |

### 2. 상세 사유

□ 현행 「근로기준법」<sup>1)</sup>은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하거나 인지한 경우 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 규정하고 있음

- 고용노동부 제출자료에 따르면, 사용자가 직장 내 괴롭힘의 행위자인 경우 조사의 객관성을 담보하기 위하여 근로감독관이 직접 조사하고<sup>2)</sup>, 직장 내

1) 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.

2) 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.

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당

괴롭힘 발생 사실이 확인될 경우 「근로감독관 직무규정」에 따라 시정지시 없이 즉시 과태료를 부과하고 있음

□ 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 사실에 관한 신고를 접수하거나 해당 사실을 인지한 경우 지체없이 그 사실 확인을 위하여 객관적인 조사를 실시하도록 규정하는 내용임

○ 또한, 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 피해근로자등의 보호와 괴롭힘 재발 방지를 위하여 사용자에게 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 조치를 명할 수 있도록 하고, 피해근로자가 요청할 경우에는 조치를 반드시 명하도록 규정하는 내용임

□ 개정안이 시행될 경우 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여 고용노동부장관이 신고 또는 인지에 의하여 조사해야하므로, 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사물량 증가에 따라 인건비 등 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨

○ 개정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 및 인지건수와 이로 인해 소요되는 인건비 등 조사비용에 따라 달라질 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 소요 비용의 산출에 필요한 세부적인 사항을 확인할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하는데 한계가 있음

－ 개정안이 시행될 경우 과태료 부과 대상이 확대되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조<sup>3)</sup>에 따라 비용추계의 대상이 되지 않음

□ 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

---

사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

### Ⅲ. 부대의견

☐ 없음

### Ⅳ. 작성자

☐ 성명

|         |     |     |
|---------|-----|-----|
| 국회예산정책처 | 분석관 | 과장  |
| 경제비용추계과 | 남 희 | 김신애 |

☐ 대표연락처

|     |              |                 |
|-----|--------------|-----------------|
| 성명  | 전화번호         | 이메일 주소          |
| 남 희 | 02-6788-3737 | nhee@nabo.go.kr |

[참고자료] 직장 내 괴롭힘 현황

(고용노동부 제출자료)

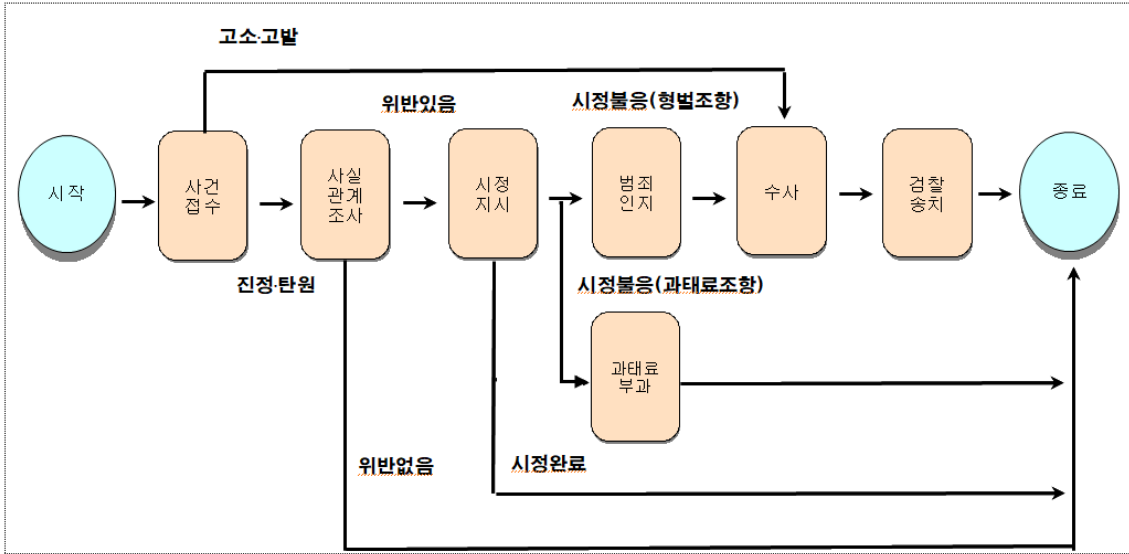
① 직장 내 괴롭힘 신고현황

(단위: 건)

| 연도   | 접수     | 계      | 처리완료     |     |      |     |       |           |       | 처리중 |
|------|--------|--------|----------|-----|------|-----|-------|-----------|-------|-----|
|      |        |        | 개선<br>지도 | 과태료 | 검찰송치 |     | 취하    | 기 타       |       |     |
|      |        |        |          |     | 기소   |     |       | 법<br>위반없음 |       |     |
| 2020 | 5,823  | 5,823  | 894      | －   | 70   | 26  | 2,459 | 2,400     | 1,365 | －   |
| 2021 | 7,774  | 7,774  | 912      | 39  | 148  | 64  | 2,953 | 3,722     | 2,247 | －   |
| 2022 | 8,961  | 8,961  | 800      | 161 | 221  | 100 | 2,755 | 5,024     | 2,636 | －   |
| 2023 | 11,038 | 11,038 | 845      | 272 | 218  | 96  | 2,301 | 7,402     | 3,623 | －   |
| 2024 | 12,253 | 11,751 | 1,021    | 213 | 224  | 117 | 3,132 | 7,161     | 3,836 | 502 |

자료: 고용노동부

② 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리 과정



자료: 고용노동부