

의안번호	2220100
의 퇴 인	이성권 의원
회 답 일	2026.7.22.
추계번호	26B3675

근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제76조의4 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의 사후관리) 신설	고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자에게 제76조의3제2항에 따른 조사 과정 및 결과와 같은 조 제3항부터 제5항까지에 따른 조치사항에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.(제1항) 1. 피해근로자등이 제76조의3제2항부터 제5항까지에 따른 조사 또는 조치의 확인을 요청한 경우 2. 직장 내 괴롭힘으로 인하여 피해근로자등이 사망하거나 대통령령으로 정하는 중대한 피해를 입었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우 3. 사용자가 제76조의3제2항부터 제5항까지에 따른 의무를 이행하지 아니하였거나 그 이행이 현저히 미흡하다고 볼 상당한 이유가 있는 경우 4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 경우로서 직장 내 괴롭힘의 예방 또는 피해근로자등의 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 경우	재량·의무 규정
		고용노동부장관은 제1항에 따라 제출받은 자료의 내용을 확인하기 위하여 필요한 경우에는 「노동감독관 직무집행법」에 따른 노동감독관으로 하여금 같은 법에서 정하는 바에 따라 그 내용을 확인하게 할 수 있다.(제2항)	의무규정
		고용노동부장관은 제1항에 따라 제출받은 자료를 검토하거나 제2항에 따른 확인을 한 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 인정하는 경우에는 사용자에게 기간을 정하여 제76조의3제2항에 따른 조사를 다시 실시하거나 같은 조 제3항부터 제5항까지에 따른 조치를 하거나 보완할 것을 명할 수 있다.(제3항) 1. 제76조의3제2항에 따른 조사가 객관적으로 이루어지지 아니한 경우 2. 제76조의3제3항 또는 제4항에 따른 피해근로자등에 대한 조치가 이루어지지 아니하였거나 현저히 부적정한 경우 3. 제76조의3제5항에 따른 행위자에 대한 조치가 이루어지지 아니하였거나 현저히 부적정한 경우 4. 제76조의3제5항 후단에 따른 피해근로자의 의견을 듣지 아니한 경우	재량규정
		제1항부터 제3항까지에 따른 자료 제출 요구, 확인 및 명령의 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.(제4항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
2	안 제116조(과태료) 제2항4호 및 5호 신설	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.(제2항) 4. 제76조의4제1항 후단을 위반하여 정당한 사유 없이 자료 제출 요구에 따르지 아니한 자 5. 제76조의4제3항에 따른 명령을 위반한 자	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제76조의4(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의 사후관리) 신설	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조
2	안 제116조(과태료) 제2항4호 및 5호 신설	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조¹⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

□ 현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하고, 사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하거나 인지한 경우 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 규정하고 있음²⁾

1) 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)

2) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사

- 또한, 근로자로 하여금 사업(장)의 법 위반 사실에 대하여 고용노동부장관이나 근로감독관에게 이를 통보할 수 있도록 규정하고 있음³⁾
- 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 피해근로자의 요청 등에 따라 사용자에게 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 과정 및 결과와 조치사항에 관한 자료 제출을 요구할 수 있고, 필요한 경우 노동감독관을 통해 그 내용을 확인할 수 있으며, 조사나 조치가 객관적으로 이루어지지 아니하거나 현저히 부적정한 경우에는 재조사 또는 재조치를 명할 수 있도록 규정하는 내용임
 - 개정안의 시행으로 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 노동감독관의 확인 및 조사물량이 증가할 경우 노동위원회 조사관 인건비 등으로 인해 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 개정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 직장내괴롭힘에 대한 노동감독관의 확인 규모와 이 중 재조사 및 보안 조치 요구 건수 및 이에 따른 인건비 등 조사비용 등에 따라 달라질 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 소요 비용의 산출에 필요한 세부적인 사항을 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것에 한계가 있으므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

실을 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) 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.

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

Ⅲ. 부대의견

☐ 없음

Ⅳ. 작성자

☐ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

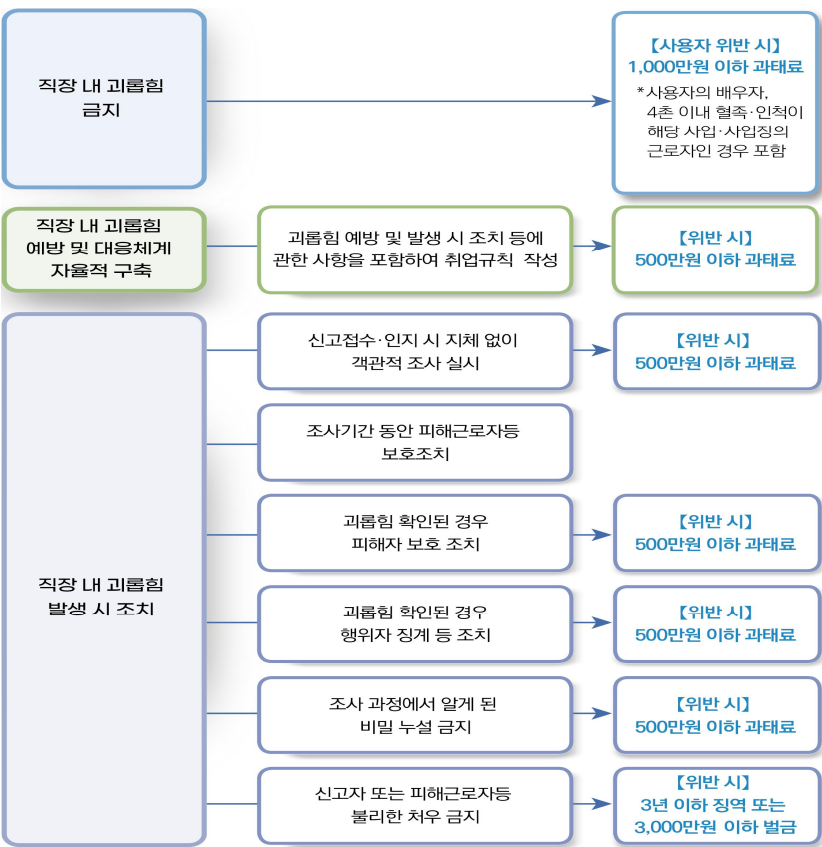
☐ 대표연락처

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

[참고자료] 직장 내 괴롭힘 현황

(고용노동부 제출자료)

① 직장 내 괴롭힘 금지제도 규정 및 제재



자료: 고용노동부 보도자료, “직장 내 괴롭힘, '셀프조사' 막고 판단 기준은 더 명확하게”, 2026.7.2.

② 직장 내 괴롭힘 신고현황

(단위: 건)

연도	접수	계	처리완료							처리중
			개선 지도	과태료	검찰송치		취하	기 타		
					기소			법 위반없음		
2020	5,823	5,823	894	0	70	26	2,459	2,400	1,365	0
2021	7,774	7,774	912	39	148	64	2,953	3,722	2,247	0
2022	8,961	8,961	800	161	221	100	2,755	5,024	2,636	0
2023	11,038	11,038	845	272	218	96	2,301	7,402	3,623	0
2024	13,601	13,594	965	299	302	157	1,413	10,615	4,758	7
2025	16,373	15,655	894	231	205	101	1,592	12,733	5,077	718

자료: 고용노동부