



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 조사 관련 통지 등 〉
■ 박정의원 대표발의(의안번호 제2210230호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
IV . 검토의견	3
1. 직장 내 괴롭힘 조사 관련 통지 등	3

I. 제안경위

2025년 4월 30일 박정위원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 5월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘 발생 사실 신고를 접수하거나 인지한 경우, 그 사실 여부를 확인하기 위하여 조사를 실시하도록 규정하고 있음.

그러나 이에 따른 조사의 실시 여부와 그 결과에 대해 피해근로자가 확인할 수 있는 규정이 없고, 해당 조사가 지연되거나 형식적으로 이루어지더라도 이를 견제하거나 시정할 수 있는 장치가 마련되어 있지 않은 실정임.

이에 사용자에게 직장 내 괴롭힘과 관련한 조사 과정과 그 결과를 피해근로자에게 알리도록 함으로써, 조사의 객관성과 절차의 투명성을 제고하려는 것임(안 제76조의3).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 조사 관련 통지 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 접수한 날 또는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 날부터 7일 이내에 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는자(이하 ‘피해근로자등’)에게 해당 조사의 기간과 절차에 관한 사항을 통지하도록 규정함(안 제76조의3제2항 후단 신설).

또한 개정안은 사용자로 하여금 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자에게 사실 인정 여부·직장 내 괴롭힘 해당 여부 등을 포함하는 조사 결과를 통보하도록 규정함(안 제76조의3제8항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (생략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (현행과 같음)
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지	② ----- ----- -----

체 없이 당사자 등을 대상으로
그 사실 확인을 위하여 객관적으
로 조사를 실시하여야 한다. <후
단 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, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ ~ ⑦ (생략)

<신 설>

----- . 이 경우
사용자는 해당 신고를 접수한 날
또는 직장 내 괴롭힘 발생 사실
을 인지한 날부터 7일 이내에 직
장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를
입은 근로자 또는 피해를 입었다
고 주장하는 근로자(이하 “피해근
로자등”이라 한다)에게 해당 조사
과정의 기간과 절차에 관한 사항을
통지하여야 한다.

③

피해근로자들을

④ ~ ⑦ (현행과 같음)

⑧ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자에

	<u>게 지체 없이 다음 각 호의 내용을 포함하는 조사 결과를 통보하여야 한다.</u> <u>1. 피해근로자가 주장한 피해 내용에 대한 사실 인정 여부</u> <u>2. 직장 내 괴롭힘 판단 요소별 충족 또는 미충족 여부</u> <u>3. 행위자에 대한 조치 여부</u> <u>4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</u>
--	--

나. 검토의견

현행법 제76조의2¹⁾에서는 사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3²⁾에서는 사용자의 사실 확인 조사, 조사 중 피해

- 1) 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.
- 2) 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

근로자 보호조치, 조사 후 행위자에 대한 조치 의무 등을 규정하고 있음.

그러나 조사의 실시 여부 및 조사 결과에 대하여 피해근로자가 직접적으로 이를 확인할 수 있는 규정은 없는데, 사용자의 객관적 조사 절차의 지연이 발생할 경우 피해근로자의 권리 구제에 어려움이 생길 가능성이 있음.

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘에 대하여 사용자의 객관적 조사의 실시 및 조사 결과의 신속한 통지 관련 사용자의 조치 의무를 신설하려는 것으로, 이를 통해 피해근로자(등)의 절차적 알 권리 강화에 기여할 수 있어 의미가 있음. 또한 개정안은 조사 사전 통지의 기간으로 7일을 설정하여, 사용자로 하여금 신속하게 조사에 착수할 수 있도록 유도하는 측면이 있어 긍정적인 것으로 보임.

다만, 안 제76조의3제2항 후단과 관련하여, 개정안은 사용자가 신고·인지가 있는 때로부터 7일 내에 피해근로자등에게 해당 조사 과정의 기간과 절차에 대하여 통지하도록 의무를 부과하고 있는데, 직장 내 괴롭힘의 양상은 다양하게 나타나는데 7일 내에 일부 항목들에 대하여 피해근로자등에게 통지하는 것이 어려울 수 있는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

예컨대 사용자는 피해근로자등이 누구인지 특정한 이후 직장 내 괴

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

로움에 대한 객관적인 조사에 착수해야 할 것인데, 익명 또는 제3자가 직장 내 괴롭힘 신고를 한 경우 피해근로자들의 특정에 7일 이상이 소요될 수 있을 것임. 또한 직장 내 괴롭힘의 다양한 양상을 고려할 때, 조사 착수 이전에 구체적인 조사의 ‘기간’을 특정하기 어려울 수 있음.

특히, 법 제116조제2항제2호에 따라 법 제76조의3제2항의 위반이 있을 경우 사용자에게 500만원 이하의 과태료가 부과되는바,³⁾ 이를 고려할 때에 구체적인 조사의 기간이나 통지의 기간 등에 대해 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 법률로써 일률적으로 통지 기한까지 정하여 사용자에게 조사기간 등 통지 의무를 규정하는 것은 사용자에게 과도한 부담이 될 수 있고, 괴롭힘 판단 요소별 충족·미충족 여부 및 행위자 조치 여부 등의 의미가 모호할 뿐만 아니라, 사업장의 취업 규칙에 조사 결과와 통보 대상을 정할 수 있으므로 법률에 의무를 두는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

3) 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.

문 의 처
02)6788-5540