

근로기준법 일부개정법률안

(이수진의원 대표발의)

의안 번호	13167
----------	-------

발의연월일 : 2025. 9. 22.

발 의 자 : 이수진 · 최혁진 · 조계원
박 정 · 임미애 · 남인순
박홍배 · 김남근 · 김문수
전종덕 · 서미화 · 서영석
김 윤 · 이건태 · 소병훈
의원(15인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “직장 내 괴롭힘”으로 정의하고 이를 금지하고 있으나, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하지 않은 다양한 형태의 직장 내 괴롭힘 현상을 규율하지 못하는 한계가 있음. 또한, 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위하여 교육을 실시할 필요성이 높으나 이에 대하여 규정하는 바가 없음.

한편, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용자에게 신고할 수 있도록 하고 있으나, 사용자가 가해자이거나 직장 내 괴롭힘에 대한 대처가 제대로 이루어지지 않는 경우가 있어 고용노동부장관에게도 신고할 수 있도록 할 필요성이 제기되고 있음. 또한, 직장 내 괴롭힘 발생을

신고한 근로자 또는 피해근로자등에게 불이익을 주지 못하도록 규정하고 있으나, 신고가 아닌 외부에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알린 경우에 대하여는 보호규정을 두고 있지 않아 일부 사업장에서는 해당 근로자에게 불이익을 주는 사례가 발생하고 있음. 이는 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 신고 및 제보를 위축시키는 요인이 되고 있음.

이에 1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하지 않더라도 직장에서의 모든 괴롭힘이 금지 대상이 되도록 하고, 2) 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무적으로 실시하도록 하며, 3) 근로자 및 피해근로자등이 사용자뿐만 아니라 고용노동부장관에게도 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있도록 하고, 4) 신고자뿐만 아니라 제보자에 대해서도 불이익한 처우를 할 수 없도록 함으로써 직장 내 괴롭힘을 예방·근절하는 데 기여하고자 함(안 제76조의2 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의2의 제목 중 “금지”를 “금지·예방 등”으로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 중 “근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여”를 “근로자는”으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 사용자는 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용, 방법, 실시 시간 및 횟수 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제76조의3제1항 중 “사용자에게”를 “사용자 또는 고용노동부장관에게”로 하고, 같은 조 제2항 중 “사용자는”을 “사용자 또는 고용노동부장관은”으로 하며, 같은 조 제6항 중 “신고한”을 “신고하거나 외부에 알린”으로 한다.

제116조제2항제2호 중 “제74조제7항·제9항”을 “제74조제7항·제9항, 제76조의2제2항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. <u><신 설></u>	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지·예방 등) ① ----- 근로자는 ----- ----- ----- ----- ----- -----.
	② 사용자는 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방 교육”이라 한다)을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용, 방법, 실시 시간 및 횟수 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게</u> 신	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ----- ----- -----사용자 또는

고할 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 ~ ⑤ (생략)

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ (생략)

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, 제74조 제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제

고용노동부장관에게-----
-----.

② 사용자 또는 고용노동부장관은 -----

-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ -----
----- 신고하거나 외부에 알린 -----

-----.

⑦ (현행과 같음)

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----
-----제74조 제7항·제9항, 제76조의2제2항-----

91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	----- ----- -----
3.·4. (생 략)	3.·4. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)