



제418회국회(정기회)  
제8차 환경노동위원회

# 근로복지기본법 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 사업주에 대한 근로자지원프로그램 시행 의무 부과  
및 중소기업 지원 근거 마련 〉

■ 박홍배의원 대표발의, 의안번호 제2203148호

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

# 목 차

|                        |   |
|------------------------|---|
| I . 제안경위 .....         | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 ..... | 1 |
| III . 검토의견 .....       | 3 |
| 1. 개정안의 주요내용 .....     | 3 |
| 2. 검토의견 .....          | 4 |

## I. 제안경위

2024년 8월 23일 박홍배의원이 대표발의한 근로복지기본법 일부개정법률안은 2024년 8월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자지원프로그램(EAP)을 통해 근로자의 업무수행 또는 개인의 고충과 일상생활에서의 스트레스 등 근로자에게 발생하는 업무저해요인 해결을 지원하기 위해 전문가 상담 등의 서비스를 제공하고 있음.

특히, 근로자의 스트레스 및 정신건강 관리는 심리적으로 취약한 근로자 본인을 포함해 동료, 나아가 가정과 사회까지 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 효과성이 입증되어 이를 확대할 필요성이 있다는 의견이 있음.

그러나 정작 근로자지원프로그램의 시행은 임의조항으로 되어 있어 해마다 정신질환, 스트레스 등으로 진료를 받는 근로자가 급증하고 있고 직장 내 괴롭힘, 과도한 업무 등 근로자의 정신건강에 대한 위협이 날로 심각해지고 있는 상황을 해결하기에 한계가 있다는 지적이 있음.

이에 일정 규모 이상의 사업주로 하여금 근로자지원프로그램 시행을 의무화하도록 하고, 중소기업의 경우 프로그램 시행에 대한 정부 지원근거를 마련함으로써 기업으로는 생산성 향상, 산업재해 감소 효과를, 근로자로서는 직무스트레스 감소 및 업무 만족감 향상 등의 공

정적 효과를 기대하고자 하려는 것임(안 제83조제3항 및 제99조제3항 제3호 신설).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 개정안의 주요내용

개정안은 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주로 하여금 근로자지원프로그램(Employee Assistance Program, EAP)을 시행하도록 의무를 부과하고 이를 불이행한 경우 200만원 이하의 과태료를 부과하며(안 제83조제3항 전단 및 제99조제3항제3호), 국가가 「중소기업기본법」에 따른 중소기업에 대하여는 근로자지원프로그램 시행을 지원할 수 있는 근거를 마련하려는 것임(안 제83조제3항 후단).

[표] 개정안 조문대비표

| 현행                                                 | 개정안                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제83조(근로자지원프로그램) ①<br>· ② (생략)<br><u>&lt;신설&gt;</u> | 제83조(근로자지원프로그램) ①<br>· ② (현행과 같음)<br>③ <u>제1항에도 불구하고, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 근로자지원프로그램을 의무적으로 시행하여야 한다. 이 경우 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업의 경우 국가에서 근로자지원프로그램의 시행을 지원할 수 있다.</u> |

|                                                 |                                          |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 제99조(과태료) ①·② (생략)                              | 제99조(과태료) ①·② (현행과 같음)                   |
| ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다. | ③ -----<br>-----<br>-----.               |
| 1. 2. (생략)                                      | 1. 2. (현행과 같음)                           |
| <신설>                                            | 3. 제83조제3항을 위반하여 근로자지원프로그램을 시행하지 아니한 사업주 |
| ④·⑤ (생략)                                        | ④·⑤ (현행과 같음)                             |

## 2. 검토의견

근로자지원프로그램(Employee Assistance Program, EAP)은 기업이 전문가 상담 등을 통해 근로자의 업무수행 또는 일상생활에서 발생하는 스트레스, 개인의 고충 등 업무저해요인의 해결을 지원하여 근로자를 보호하고 생산성을 제고하려는 일종의 사내복지제도임.

현행법상 사업주는 근로자지원프로그램을 시행하도록 노력할 의무가 있고, 근로복지공단에서는 상시근로자 수가 300인 미만인 중소기업 및 소속 근로자에 대하여 온라인·오프라인 상담프로그램<sup>1)</sup> 및 직원 스트레스 관리프로그램을 제공함으로써 영세기업이 근로자지원프로그램을 실시할 수 있도록 지원하고 있음.<sup>2)</sup>

1) 온·오프라인 심리상담서비스(직무스트레스, 조직 내 소통, 직장내 괴롭힘 등 15개 분야), 기업 대상 온·오프라인 교육 프로그램(스트레스, 자살예방, 직장내 괴롭힘 예방 등 6개 분야) 등 제공

2) 최근 5년간 예산현황을 살펴보면, 2019년부터 2022년까지 매년 8억 9,700만원의 예산이 편성·집

## < 2020년~2024년 근로복지공단 EAP 지원 현황 >

(단위: 건)

| 구 분       | 계      | 직무<br>스트레스 | 조직<br>내소통 | 업무<br>역량<br>강화 | 고객<br>응대 | 일가<br>정양<br>립 | 직장<br>내피<br>로움 | 성격<br>진단 | 스트<br>레스<br>관리 | 정서<br>문제 | 건강<br>관리 | 대인<br>관계 | 자살    | 부부<br>갈등 | 자녀<br>양육 | 기타    |
|-----------|--------|------------|-----------|----------------|----------|---------------|----------------|----------|----------------|----------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|
| 합 계       | 61,170 | 14,001     | 4,092     | 1,628          | 190      | 322           | 3,734          | 5,587    | 8,740          | 11,473   | 370      | 3,943    | 238   | 3,342    | 2,455    | 1,055 |
| '20<br>년  | 소계     | 11,261     | 2,475     | 762            | 291      | 51            | 87             | 1,318    | 1,569          | 1,633    | 53       | 730      | 41    | 725      | 486      | 127   |
|           | 온라인    | 2,268      | 391       | 213            | 11       | 10            | 13             | 814      | 30             | 156      | 312      | 5        | 98    | 24       | 114      | 53    |
|           | 오프라인   | 8,993      | 2,084     | 549            | 280      | 41            | 74             | 504      | 883            | 1,413    | 1,321    | 48       | 632   | 17       | 611      | 433   |
| '21<br>년  | 소계     | 11,382     | 2,887     | 687            | 290      | 23            | 66             | 922      | 1,657          | 2,016    | 24       | 606      | 51    | 661      | 394      | 190   |
|           | 온라인    | 2,329      | 484       | 193            | 21       | 1             | 29             | 592      | 86             | 217      | 317      | 5        | 110   | 20       | 146      | 38    |
|           | 오프라인   | 9,053      | 2,403     | 494            | 269      | 22            | 37             | 330      | 822            | 1,440    | 1,699    | 19       | 496   | 31       | 515      | 356   |
| '22<br>년  | 소계     | 12,639     | 2,749     | 796            | 394      | 50            | 61             | 654      | 1,736          | 2,603    | 120      | 748      | 35    | 624      | 570      | 259   |
|           | 온라인    | 2,491      | 419       | 213            | 65       | 9             | 12             | 388      | 147            | 257      | 489      | 29       | 196   | 11       | 139      | 79    |
|           | 오프라인   | 10,148     | 2,330     | 583            | 329      | 41            | 49             | 266      | 1,093          | 1,479    | 2,114    | 91       | 552   | 24       | 485      | 491   |
| '23<br>년  | 소계     | 14,510     | 3,486     | 1,113          | 367      | 34            | 63             | 518      | 1,563          | 2,118    | 2,685    | 114      | 856   | 54       | 688      | 625   |
|           | 온라인    | 2,095      | 375       | 185            | 45       | 13            | 1              | 272      | 134            | 293      | 357      | 24       | 142   | 3        | 145      | 57    |
|           | 오프라인   | 12,415     | 3,111     | 928            | 322      | 21            | 62             | 246      | 1,429          | 1,825    | 2,328    | 90       | 714   | 51       | 543      | 576   |
| '24<br>년* | 소계     | 11,378     | 2,404     | 734            | 286      | 32            | 45             | 322      | 963            | 1,660    | 2,536    | 59       | 1,003 | 57       | 644      | 380   |
|           | 온라인    | 1,835      | 343       | 177            | 42       | 1             | 24             | 159      | 143            | 243      | 285      | 21       | 137   | 22       | 138      | 79    |
|           | 오프라인   | 9,543      | 2,061     | 557            | 244      | 31            | 21             | 163      | 820            | 1,417    | 2,251    | 38       | 866   | 35       | 506      | 359   |

\*2024년 자료는 9월까지의 자료임.

\*\*자료: 고용노동부

사업체패널조사<sup>3)</sup>에 따르면, 2019년 기준 30인 이상(공공부문의 경우 20인 이상) 규모 사업체 중 7.4%에 해당하는 사업체에서 근로자 상담(상담 전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)을 제공하고 있

행되었고, 2023년에는 10억 8,000만원의 예산이 편성·집행되었음(전액 외부 위탁 집행).

3) 사업체패널조사(Workplace Panel Survey : WPS)는 사업체의 산업별·규모별 인사관리시스템 및 노사관계 현황, 고용구조 등의 파악을 위해 한국노동연구원에서 실시하는 조사로, 전국 사업체 중 농업·어업 및 광업 등 일부 산업을 제외한 전 산업의 30인 이상(공공부문은 20인 이상) 규모 사업체를 대상으로 2005년부터 격년으로 실시하고 있음(분석보고서는 2019년 8차연도까지 작성·공표된 상태임).

는 것으로 나타남.<sup>4)</sup>

### < 근로자상담 제공 현황(사업체패널조사) >

(단위: 개소, %)

| 연 도            | 2015  | 2017  | 2019  |
|----------------|-------|-------|-------|
| 조사대상 사업장 수     | 3,431 | 2,868 | 2,795 |
| 근로자상담 제공 사업장 수 | 283   | 167   | 208   |
| 제공 비율          | 8.2   | 5.8   | 7.4   |

\* 횡단면 가중치 미반영 기준

\*\* 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6-8차 연도

개정안은 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 사업장에서 근로자지원프로그램을 의무적으로 시행하게 하려는 것으로, ①근로자지원 프로그램을 통해 기업으로서는 생산성 향상, 산업재해 감소 효과를, 근로자로서는 직무스트레스 감소, 업무 만족감 향상 등 긍정적 효과를 얻을 수 있다는 점, ②사업주에게는 「산업안전보건법」에 따라 근로자의 스트레스 경감에 필요한 쾌적한 작업환경의 조성 의무가 있고,<sup>5)</sup>

4) 조사대상 사업장 수를 사업체 패널조사의 모집단 전체로 확대하여 추산하는 경우 2019년 기준 근로자 상담 실시 비율은 4.9%로 나타나고 있음.

### < 근로자상담 제공 현황(사업체패널조사) >

(단위: 개소, %)

| 구 분            | 2015   | 2017   | 2019   |
|----------------|--------|--------|--------|
| 조사대상 사업장 수     | 62,451 | 62,601 | 65,600 |
| 근로자상담 제공 사업장 수 | 3,694  | 2,419  | 3,226  |
| 제공 비율          | 5.9    | 3.9    | 4.9    |

\*횡단면 가중치 반영 기준

\*\* 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6-8차 연도

5) 「산업안전보건법」 제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준

「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따라 정신적 스트레스 등이 높은 작업으로 인한 건강장해 예방을 위한 조치를 실시할 의무가 있다는 점6)에서 입법의 의의가 있다고 보임.

### <근로자지원프로그램 실시에 따른 효과>

| 근로자           | 사업체        |
|---------------|------------|
| 직무·가족 스트레스 감소 | 생산성 향상     |
| 업무 만족감 향상     | 이직률 감소     |
| 일·가정 양립 지원    | 산업재해 감소    |
| 삶의 만족도 제고     | 사업체 이미지 제고 |

다만, 개정안에 따라 일정한 규모 이상 사업장의 사업주는 근로자지원프로그램을 실시하여야 하는 상담사의 고용이나 외부 상담프로그램 위탁, 관련 부서 설치 등이 필요할 것인바, 사업주가 부담하여야 하는 경제적 비용을 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

또한, 과태료 처분에 관하여는 「질서위반행위규제법」에 따라 질서

- 
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
  3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공
- 6) 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 “직무스트레스”라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
  2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
  3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
  4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
  5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
  6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

위반행위 법정주의가 적용되고, 현행법상 근로자지원프로그램은 ‘생산성 향상을 위한 전문가 상담 등 일련의 서비스’로서 포괄적으로 정의되고 있다는 점<sup>7)</sup>에 비추어볼 때, 개정안과 같이 근로자지원프로그램의 의무 시행을 위반한 사업주에게 200만원 이하의 과태료를 부과하는 것은 그 의무 위반 여부를 판단하기 위한 기준이 명확하지 않을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 개정안이 기업에 과도한 부담을 초래할 수 있고, 타 법령상 정신건강 유해요인에 따른 심리상담 등 보호제도가 마련되어 있다는 점, 임금·근로시간 등 기본적인 근로조건을 제외한 기업 내의 근로복지 관련 사항은 개별 사업장의 업종별 특성이나 재정 여건 등을 고려하여 자율적으로 수행하는 것이 적절하다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

### <직장 내 정신건강 유해 요인 및 보호제도>

| 직장내 정신건강<br>유해요인 | 사업주 의무                                       | 법적 근거                                  |
|------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------|
| 직장 내<br>괴롭힘      | - 직장 내 괴롭힘 조사<br>- 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 제공 | 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3                |
| 성희롱              | - 성희롱 예방 교육<br>- 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 제공   | 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제13조 및 제14조 |
| 감정노동             | - 업무의 일시적 중단, 휴게시간 연장, 치료 및 심리상담 등           | 「산업안전보건법」 제41조                         |

7) 제83조(근로자지원프로그램) ① 사업주는 근로자의 업무수행 또는 일상생활에서 발생하는 스트레스, 개인의 고충 등 업무저해요인의 해결을 지원하여 근로자를 보호하고, 생산성 향상을 위한 전문가 상담 등 일련의 서비스를 제공하는 근로자지원프로그램을 시행하도록 노력하여야 한다.

| 직장내 정신건강<br>유해요인   | 사업주 의무                                                                                                            | 법적 근거            |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 장시간 근로 등<br>직무스트레스 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로조건 개선</li> <li>- 뇌심혈관질환 등 발병위험도<br/>평가, 건강증진 프로그램 시<br/>행 등</li> </ul> | 「산업안전보건규칙」 제669조 |

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5540 |