



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 발생 사실 신고 근로자 등에 대하여
금지되는 불리한 처우 행위의 열거 등 〉

■ 윤호중의원 대표발의(의안번호 제2200789호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 검토내용	4

I. 제안경위

2024년 6월 21일 윤호중의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등(피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자)에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음.

그러나, 피해근로자등을 위해 관련 사실 증언을 하는 등 피해근로자등을 조력하는 경우 사용자로부터 불리한 조치를 당할 수 있어 조력자에 대해서도 불리한 처우를 금지할 필요가 있고, 이와 더불어 불리한 처우의 범위가 명확하지 못하다는 지적이 있음.

이에 직장 내 괴롭힘 발생 시 피해근로자등을 조력하는 자에 대해서도 불리한 처우를 금지하고 불리한 처우를 구체화하여 직장 내 괴롭힘 발생을 억제하고자 함(안 제76조의3).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 등에게 금지되는 불리한 처우 행위를 파면, 해임, 해고 등 신분 상실에 해당하는 불이익 조치뿐만 아니라, 징계, 직무 미부여, 성과평가 차별 등으로 구체적으로 나열하고(안 제76조의3제6항 제1호부터 제7호까지 신설), 사용자의 불리한 처우 금지 대상을 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자, 피해근로자등 외에 ‘조력자’까지 확대하는 내용임(안 제76조의3제6항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 <u>근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의</u> 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	⑥ ----- ----- <u>근로자, 피해근로자등 및 피해근로자등의 조력자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는</u> -----.
<신설>	1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에

<u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> ⑦ (생 략)	<u>신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u> <u>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u> <u>7. 그 밖에 신고를 한 근로자, 피해근로자등 및 피해근로자등의 조력자의 의사에 반하는 불리한 처우</u> ⑦ (현행과 같음)
--	---

2. 검토내용

가. 현행 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 금지

현행 「근로기준법」 제6장의2(직장 내 괴롭힘의 금지)에서는 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 사항 등에 관하여 규정하고 있음.

직장 내 괴롭힘을 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 정의하고(제76조의2), 사용자 및 사용자의 친족이 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함(제116조제1항)¹⁾.

직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자 등의 조치 사항(제76조의3)²⁾으로

1) 「근로기준법」 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.

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) 「근로기준법」 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

사용자의 사실 확인 조사, 조사 중 피해근로자 보호조치, 조사 후 행위자에 대한 조치 의무 등을 규정하고 있는데, 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없고(제76조의3제6항), 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함(제109조제1항)³⁾.

< 현행 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 관련 규정 >

직장 내 괴롭힘 관련 규정		위반시 제재
제76조의2	직장 내 괴롭힘 행위 금지	<사용자 위반시> 1천만원 이하 과태료 * 사용자의 배우자, 4촌 이내 혈족·인척이 해당 사업·사업장의 근로자인 경우 포함
제76조의3제1항	사용자에 대한 직장 내 괴롭힘 발생 사실 신고	-
제76조의3제2항	신고 접수 및 인지 시 사용자의 객관적 조사 의무	500만원 이하 과태료
제76조의3제3항	조사기간 동안 피해근로자등 보호조치	-
제76조의3제4항	괴롭힘 확인된 경우 피해근로자 보호조치	500만원 이하 과태료

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

- 3) 「근로기준법」 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조 제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

직장 내 괴롭힘 관련 규정		위반시 제재
제76조의3제5항	괴롭힘 확인된 경우 행위자 징계 등 필요한 조치	500만원 이하 과태료
제76조의3제6항	신고자 또는 피해근로자등 불리한 처우 금지	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금
제76조의3제7항	조사 과정에서 알게 된 비밀 누설 금지	500만원 이하 과태료

나. 검토의견

최근 직장 내 괴롭힘 발생에 따라 고용노동부에 신고된 사건 현황을 살펴보면, 2021년 7,774건, 2022년 8,961건, 2023년 10,960건으로 매년 증가추세에 있음.

<2019년~2023년 직장 내 괴롭힘 신고 건수>

연도	2019*	2020	2021	2022	2023
접수 건수	2,130	5,823	7,774	8,961	10,960

*법 시행일 : 2019. 7. 16.

**자료: 고용노동부

개정안은 우리 사회에 광범위하게 발생하여 사회적 문제로 대두되고 있는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 피해근로자 등의 보호를 위하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 신고 등을 이유로 한 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 행위를 구체적으로 규정하고, 불리한 처우 금지 대상을 피해근로자 등 외 ‘조력자’까지 확대하고자 하는 것으로 처벌대상 행

위의 명확성을 확보하고, 직장 내 괴롭힘 예방·대응 시스템을 강화한다는 점에 의의가 있음.

특히 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조⁴⁾에서는 직장 내 성희롱 발생 시 조치 사항으로 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지행위를 규정함에 있어 신분 상실 불이익 조치, 부당한 인사조치, 임금 또는 상여금 차별 지급 등 행위 유형을 구체적으로 나열하고 있는 바, 개정안은 이러한 입법례를 고려하여 직장 내 괴롭힘에 대하여도 유사하게 금지행위를 구체적으로 규정하고자 한 것으로 보임.

다만, 「남녀고용평등법」 외에 「근로기준법」⁵⁾, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」⁶⁾, 「고용상 연령차별금지 및 고령

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

5) 「근로기준법」 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. 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

6) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조(불리한 처우의 금지) 사용자는

자고용촉진에 관한 법률」 7)등에서도 근로자의 권리구제를 이유로 한 불리한 처우금지 규정을 두고 있는 바, 이 법들은 불리한 처우 금지행위를 구체적으로 나열하고 있지 않고, 가이드라인, 판례 등을 기준으로 개별 사례에 따라 불리한 처우에 해당하는지 여부를 판단하고 있는 점을 고려할 필요가 있고,

불리한 처우에 해당되는 행위를 구체적으로 나열할 경우 사용자에게 금지되는 행위를 명확히 인지시킬 수 있는 반면, 법·제도나 현장 상황의 변화, 사업장별 상황 등에 따라 불리한 처우로 인정할 수 있는 행위가 법률에 나열된 행위에 포함되지 않음을 이유로 처벌 대상에서 배제되는 결과를 가져올 수 있어 어떠한 방식이 피해근로자 등의 권리 구제에 유리한 것인지 여부를 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 개정안에서 불리한 처우 금지 대상을 근로자 및 피해근로자 등 외에 피해근로자 등의 조력자까지 확대하는 내용은 사업장 내에서

기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
3. 제15조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고
4. 제18조의 규정에 따른 통지

제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

- 7) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

발생하는 직장 내 괴롭힘의 특성상 사용자에게 대응하여 피해근로자 등을 보호한 근로자에게도 부당한 영향력이 행사될 수 있어 이를 보호하기 위한 장치를 마련한 것으로 볼 수 있으나,

‘조력자’의 개념이나 요건 등이 명확하지 않아 그 범위가 불분명한 측면이 있고, 개정안에 따르면 조력자 등에 대한 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 되어 사용자로서는 금지 행위의 대상을 특정하기 어려운 문제가 발생할 수 있으므로 죄형법정주의에 따라 구성요건을 명확히 하는 방안을 고려할 필요가 있을 것으로 보임⁸⁾.

고용노동부는 조력자의 개념과 요건, 조력행위의 유형과 양태가 매우 다양하여, 법 문언이 확장·유추해석 될 수 있는 등의 우려가 있어 조력자에 대해 일률적으로 사용자의 불리한 처우를 금지하고 위반 시 형벌을 부과하도록 규율하는 것은 죄형법정주의를 위반할 가능성이 높으며,

불리한 처우를 열거하는 것은 법률에 나열된 행위가 포함되지 않음을 이유로 처벌 대상에서 배제되는 결과를 가져올 우려가 있으므로 현행

8) 죄형법정주의는 법률이 처벌하고자 하는 행위가 무엇이며 그에 대한 형벌이 어떠한 것인지를 누구나 예견할 수 있도록 구성요건을 명확하게 규정할 것을 요구하고, 해석의 측면에서 죄형법정주의는 명문의 형벌법규 의미를 피고인에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하거나 유추해석하는 것을 허용하지 않는 것을 의미함(헌재 2019. 2. 28. 2017헌바486·502·510, 대법원 2018. 7. 24. 선고 2018도3443 판결)

과 같이 법문에는 개념만을 규정하고 가이드라인이나 판례 등을 통해 이를 구체화하는 것이 신고자·피해근로자의 권리구제에 효율적이므로 재검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540