



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 직장 내 괴롭힘 정의 규정 개정 및 괴롭힘 적용
대상 확대 >

■ 김장겸의원 대표발의(의안번호 제2208236호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 직장 내 괴롭힘 정의 규정 개정 및 괴롭힘 적용 대상 확대	3
2. 직장 내 괴롭힘 신고처에 고용노동부 추가 및 신고 의무 부여	10
3. 직장 내 괴롭힘 조사위원회 구성 및 관련 규정 신설	12
4. 직장 내 괴롭힘 피해자등 지원 규정 신설	23

I. 제안경위

2025년 2월 18일 김장겸의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 2월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 조사위원회를 구성하여 행위자를 징계하도록 하고 있음.

그러나, 최근 직장 내 괴롭힘으로 극단적 선택을 한 사례에서 볼 수 있듯, 다양한 근로 제공 형태를 모두 포섭할 수 없고, 단순 갈등과 괴롭힘을 구별하기에는 정의 규정이 모호하며 조사위원회 구성과 조사 과정에서 피해자의 의사는 반영되기 어렵다는 지적이 있음.

또한, 당사자 간 분쟁 조정 절차가 없고, 상대적 약자로 일련의 과정을 홀로 견뎌야 하는 피해자에 대한 실질적인 지원이 부족한 상황임.

이에, 직장 내 괴롭힘 요건에 ‘지속적 또는 반복적’을 추가하고, 근로자성을 불문하고 직장 내 괴롭힘 행위자와 피해자가 될 수 있도록 하며, 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 자에게 신고 의무를 부여하여 직장 내 괴롭힘 요건을 명확하게 하고 보호 범위를 넓히고자 함.

나아가 조사위원회에 피해자가 추천한 자와 고용노동부장관이 추천하거나 파견하는 자가 일정 비율 이상 포함되도록 하여 피해자의 의

사와 전문가 의견이 깊이 반영될 수 있도록 하고, 피해자가 신속하고 원만한 해결을 원하는 경우 갈등을 효율적으로 해소할 수 있도록 중재 절차를 마련함.

한편, 조사 결과 신고 내용이 명백히 허위이고 신고자가 허위임을 알고 악의적으로 신고한 것이 입증된 경우 신고자를 징계할 수 있도록 하여, 직장 내 괴롭힘 신고의 오·남용을 최소화하고 신뢰성을 높이고자 함.

마지막으로, 법률구조공단과 공인노무사의 공익 활동 의무를 활용하여 국가의 비용부담으로 피해자에게 실질적인 도움을 제공하는 한편, 심리상담 지원을 통해 피해자에게 실질적이고 효과적인 지원이 가능하도록 하여 실제 피해자의 피해 회복에 집중하고 직장 내 괴롭힘을 방지하려는 법안임(안 제76조의2·제76조의3 및 제76조의4부터 제76조의6까지 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 정의 규정 개정 및 괴롭힘 적용 대상 확대(안 제76조의2제1항 및 제2항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ‘누구든지 직장에서 타인에게 지속적 또는 반복적으로 신체적·정신적 고통을 주거나 권리 행사를 방해하거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 직장 내 괴롭힘의 정의를 개정하고(안 제76조의2 제1항), 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하거나 신고된 자(피해자등)와 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자 또는 했다고 신고된 자(행위자)가 근로자일 것을 요구하지 않도록 피해자등과 행위자의 범위를 넓힘(안 제76조의2 제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 누구든지 직장에서 타인에게 지속적 또는 반복적으로 신체적·정신적 고통을 주거나 권리 행사를 방해하거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하거나 하도록

<u>괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</u> <u><신 설></u>	<u>하여서는 아니 된다.</u> ② <u>직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하거나 신고된 자(이하 “피해자등”이라 한다)와 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자 또는 했다고 신고된 자(이하 “행위자”라 한다)는 근로자일 것을 요하지 않는다.</u>
---	--

나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 괴롭힘 행위자(사용자 또는 근로자)가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 괴롭힘 피해자(피해자의 고용형태, 계약기간 등과 무관하게 적용)에게 행할 것을 직장 내 괴롭힘 성립 여부 판단기준으로 하고 있음.¹⁾

이러한 현행법 규정에 관하여 ① 직장 내 괴롭힘의 행위자가 사용자 또는 근로자일 것을 요구하고, 피해자 역시 근로기준법상 근로자이어야 함에 따라 직장 내 괴롭힘 조항 적용의 사각지대가 존재하고,²⁾³⁾

1) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」, p.7

2) “[2024 노동 국감] 하니가 쏘아 올린 공…‘특고까지 괴롭힘 보호 확대’ 제기 될까“, 노동법률

② 괴롭힘 행위의 판단과 관련하여 객관적 기준인 지속성 또는 반복성을 마련할 필요가 있다는 지적⁴⁾ 등이 제기되어 왔음.

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘의 피해근로자등이나 행위자가 근로자일 것을 요구하지 않도록 하여 직장 내 괴롭힘의 보호 범위를 확대하는 것으로, 기존 근로자성이 인정되지 않아 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 적용을 받지 않던 노무제공자 등에 대한 법적 보호가 확대될 수 있다는 점에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

또한, 개정안은 괴롭힘 행위의 판단 기준으로 ‘지속성 또는 반복성’에 대한 기준을 새로이 규정하고 있는바, 이는 괴롭힘의 횟수 및 빈도에 대한 객관적인 판단 기준의 도입이라는 점에서 직장 내 괴롭힘 요건의 보완이 이루어질 수 있는 것으로 기대되는 측면이 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 현행법상 사용자는 직장 내 괴롭힘의 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우 객관적 조사 실시·피해근로자등에 대한 조치 등의무를 부담하고, 일부 조치의무의 위반 시 벌칙규정의 적용을 받게

2024년 11월호, 2024.10.15.,
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=124&in_cate2=0&bi_pidx=37161
”직장 내 괴롭힘 금지법, 비정형 노동자에도 적용“, 매일노동뉴스, 2025.2.17.,
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=226282>

3) 현행 근로기준법 제11조제2항 및 동법 시행령 제7조의 별표1에 따라 직장 내 괴롭힘 관련 조항은 상시근로자 수 4인 이하 사업(장)에 적용되지 않음.

4) 서유정(2023). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구. 보건사회연구, 43(3), 72 - 91, 한국보건사회연구원

되는데, 개정안의 직장 내 괴롭힘 정의 및 괴롭힘 적용 대상 확대에 따른 경우 법 적용 대상에 대한 혼란이 발생할 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

예컨대 피해자등이 노무제공자인 경우 근로자의 고용·계약 구조가 복잡·다양하여 법 적용 대상이 누구인지에 대한 현장에서의 혼란이 발생할 수 있음. 또한 괴롭힘 행위자의 측면에서도, 사용자 외의 고객이나 원청업체 직원 등이 괴롭힘 행위자일 경우 근로기준법에 따른 사용자의 적절한 조치(객관적인 조사 및 조치 의무 등)가 이루어지는 데에 한계가 있을 수 있음.

특히, 개정안의 경우 안 제76조의4를 통해 사용자가 직장 내 괴롭힘 조사위원회를 구성하여 조사를 실시하도록 하고, 안 제76조의3제5항에 따라 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 조사위원회의 의결에 따른 조치를 취하도록 하고 있는데, 괴롭힘 행위자가 사용자 외의 대상일 경우에도 사용자가 행위자에게 조사위원회의 의결에 따른 조치를 실효적으로 이행할 수 있는지 여부 등에 대해 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

둘째, 직장 내 괴롭힘의 양상은 다양하여 지속성 또는 반복성 없이 1회의 중대한 범의 침해 행위도 존재할 수 있고, 지속성 또는 반복성을 직장 내 괴롭힘의 판단기준으로 명시할 경우 피해자등에게 입증책임의 부담이 가중될 수 있음 등을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

판례의 입장을 보면, ‘우발적으로 1회 욕설한 사실만으로 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위를 하였다고 보기는 어렵다’⁵⁾고 하여 일회성에 대한 직장 내 괴롭힘을 불인정한 사례도 있는 반면, ‘이 사건 업무배제 조치는 일회적인 행위에 불과하지만…위 조치는 F에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당된다고 봄이 상당하다’⁶⁾고 하여, 직장 내 괴롭힘에 대한 판단에 있어 단순히 지속성·반복성 여부만을 고려하는 것이 아니라 사안에 대한 종합적인 고려가 이루어지고 있는 것으로 해석됨.⁷⁾⁸⁾

이러한 판례의 입장을 고려할 때, 직장 내 괴롭힘 정의와 관련하여서는 개정안과 같이 지속·반복성을 포함하더라도 1회의 중대한 법익 침해 행위도 직장 내 괴롭힘 정의에 포함될 수 있도록 규정할 필요가 있을 것으로 보임.

또한 개정안과 같이 직장 내 괴롭힘의 판단기준에 지속성·반복성 요건을 추가할 경우, 피해자들은 조사 과정에서 직접증거 및 정황증거

5) 서울남부지방법원 2023.5.19. 선고 2022나63476 판결

6) 창원지방법원 밀양지원 2023.1.12. 선고 2022가합10322 판결

7) 직장 내 성희롱에 관한 대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판례의 입장을 참고
“당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때…”

8) 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」은 위 2017두74702 판례의 입장을 바탕으로 직장 내 괴롭힘의 해당 여부에 대한 종합적 판단을 실시할 때 ‘당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 종합적으로 판단하되, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 한’다고 설명하고 있음. (「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」 48쪽)

등을 통해 직장 내 괴롭힘이 존재하였음을 입증해야 할 것인데, 그 입증의 부담이 가중될 것으로 예상되는 측면이 있음⁹⁾을 추가적으로 고려해야 할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 국제노동기구(ILO)의 190호 협약(Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019)¹⁰⁾에서는 괴롭힘의 지속성과 반복성을 규정하고 있지 않음.¹¹⁾

셋째, 개정안은 직장 내 괴롭힘의 판단기준 중 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용’하여 ‘업무상 적정범위를 넘을 것’을 삭제하고 있는데, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하거나 업무상 적정범위를 넘을 것을 요구하는 것은 직장 내 괴롭힘이 단순한 갈등·언쟁 및 정당한 업무지시와 구분되는 별도의 괴롭힘 행위임을 명시하는 기준인바 이에 대한 삭제가 적절한지도 추가적으로 검토할 필

9) “괴롭힘 판단 기준에 지속·반복성 신설 안 돼”, 매일노동뉴스, 2024.10.9.
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=224037>

10) 우리나라는 해당 협약을 비준하고 있지 않으나, ILO의 ‘괴롭힘’ 정의를 참고하기 위하여 인용함.

11) I . DEFINITIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 현행 근로기준법은 사용자와 근로자 간 근로계약관계에서 준수되어야 할 최저 근로조건과 사용자 의무 및 그 위반에 따른 벌칙에 대해 규율하고 있음을 고려할 때 직장 내 괴롭힘 규정에 대해서만 그 적용대상을 근로자가 아닌 자까지 확대하는 것은 법체계 정합성에 맞지 않아 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 직장 내 괴롭힘 신고처에 고용노동부 추가 및 신고 의무 부여 (안 제76조의3제1항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자 또는 고용노동부에 신고하여야 한다고 규정하여, 직장 내 괴롭힘 신고처에 고용노동부를 추가하고 신고 의무를 부여하고 있음(안 제76조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게 신고할 수 있다.</u>	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자 또는 고용노동부에 신고하여야 한다.</u>

나. 검토의견

현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하여 직장 내 괴롭힘의 신고를 개인의 재량행위로 규정하고 있음.

개정안은 현행법과 달리 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 이를 사용자 또는 고용노동부에 의무적으로 신고하도록 규정하고 있는데, 이는 직장 내 괴롭힘 문제의 심각성을 고려한 입법 취지로 해석됨.

다만, 현행 근로기준법 제104조(감독기관에 대한 신고)¹²⁾는 근로자로 하여금 사업(장)의 법 위반 사실에 대하여 고용노동부장관이나 근로감독관에게 이를 통보할 수 있도록 규정하고 있는바 개정안의 입법 실익이 적을 것으로 예상되는 측면이 있음.

또한, 개정안은 직장 내 괴롭힘을 인지한 제3자에게 의무적으로 이를 신고하도록 규정하고 있는데, 이는 피해자등의 의사와 관계없이 조사가 이루어지도록 하여 개인의 사적 영역에 대한 침해로 이어질 수 있다는 점을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 개정안과 같이 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 신고 의무를 두는 것에 따른 실효성을 확인하기 어려워 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

12) 「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.

3. 직장 내 괴롭힘 조사위원회 구성 및 관련 규정 신설(안 제76조의3, 제76조의4 및 제76조의5)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자에게 ‘직장 내 괴롭힘 조사위원회(이하 조사위원회라 한다)’를 구성하고 피해자등과 행위자(이하 ‘당사자’라 한다) 및 관계인을 대상으로 객관적인 조사를 실시하도록 규정하고(안 제76조의3 제2항), 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 조사위원회의 의결에 따른 조치를 취하도록 규정함(안 제76조의3 제5항).

조사위원회의 구성과 관련하여 개정안은 위원 구성 비율로 피해자등의 추천·지명한 자가 총원의 30%, 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자가 총원의 20%를 충족하도록 하고, 사용자와 고용·도급·대리·위임 등 계약관계에 있는 자 또는 그의 근로자의 비율은 20%를 넘을 수 없도록 하며(안 제76조의4제2항·제3항), 조사위원회 위원장은 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자 중에서 피해자가 지정하도록 함(안 제76조의4제4항).

개정안은 조사위원회에 사용자에게 자료요청, 당사자 및 관계인 의견청취, 행위자에 대한 적당한 조치 및 사용자에게 대한 시정권고 의결, 허위신고자에 대한 징계의결 등의 권한을 부여하고 있으며(안 제76조

의4제5항·제6항·제7항·제8항), 당사자로 하여금 조사위원회에 중재신청을 할 수 있도록 규정하고 있음(안 제76조의5).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게 신고할 수 있다.</u>	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자 또는 고용노동부에 신고하여야 한다.</u>
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 <u>당사자 등을 대상으로</u> 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.	② ----- ----- ----- ----- <u>직장 내 괴롭힘 조사 위원회를 구성하고 피해자등과 행위자(이하 “당사자”라 한다) 및 관계인을 대상으로</u> ----- ----- -----.
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 <u>직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를</u> 보호하기 위	③ ----- ----- <u>피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여</u> ----- ----- -----

하여 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

----- 피해자등의 -----

-.

④ -----

----- 피해자등이 -----

-----.

⑤ -----

----- 지체 없이 -----
조사위원회의 의결에 따른 조
치를 취하여야 한다. <후단 삭제>

⑥ -----
----- 신고한 자 및 피해자 -----
등에게 -----
-----.

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.

<신 설>

⑦ -----

--피해자등의-----

-----.

제76조의4(직장 내 괴롭힘 조사위원회) ① 제76조의3제2항에 따른 조사를 위하여 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사위원회(이하 “조사위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

② 조사위원회의 인원은 근로자의 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하되, 위원의 구성은 적어도 다음 각 호의 비율을 충족하여야 한다.

1. 피해등¹³⁾이 추천하거나 지명한 자: 총원의 30%

2. 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자: 총원의 20%

③ 조사위원회의 위원 중 사용자와 고용·도급·대리·위임 등 계약관계에 있는 자 또는 그의 근로자의 비율은 20%를 넘을 수 없다.

④ 조사위원회 위원장은 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자 중에서 피해자가¹⁴⁾ 지정한다.

⑤ 조사위원회는 조사를 위해 사용자에게 자료를 요청할 수 있으며, 사용자는 그 요청에 따라야 한다.

⑥ 조사위원회¹⁵⁾는 조사를 위해 당사자 및 관계인의 의견을 청취하여야 한다. 이 경우 피해자의¹⁶⁾ 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자에 대한 의견 청취는 단독으로 이루어져야 한다.

⑦ 조사위원회는 조사 결과에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소의

<신 설>

변경 등 피해회복에 적당한 조치를 의결할 수 있으며, 사용자에게는 시정권고를 의결할 수 있다.

⑧ 조사위원회는 신고 내용이 명백히 허위이고, 신고자가 명백히 허위임을 알고 악의적으로 신고하였음이 조사 결과 입증된 경우 제76조의3제6항에도 불구하고 신고자의 징계를 의결할 수 있다.

⑨ 제7항 및 제8항의 의결에 불복할 경우 의결서 수령 후 14일 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 사용자는 징계 절차를 개시해서는 아니 된다.

제76조의5(중재절차) ① 당사자는 조사위원회에 중재를 신청할 수 있다.

② 중재 신청이 있는 경우 조사위원회 위원장은 다음 각 호의 내용을 담은 화해제안서를 중재 신청 후 7일 이내에 작성하여 당사자에게 전달하여야 한다.

1. 피해자의 피해 회복에 적당한 조치

2. 재발 방지에 적당한 조치

3. 사용자에 대한 권고내용

4. 기타 화해에 필요하다고 위원장이 인정하는 내용

③ 위원장은 제2항에 따른 화해제안서를 작성하기 전 당사자 또는 관계인의 의견을 청취하여야한다. 이 경우 피해자등의 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자의 의견 청취는 단독으로 이루어져야 한다.

④ 당사자는 화해제안서 수령 후 7일 이내에 동의 여부에 대한 의사표시를 위원장에게 하여야 하며, 당사자가 동의한 경우 조사위원회는 그 내용으로 의결한 것으로 보고 활동을 종료한다. 이 경우 행위자에 대하여는 제76조의4제9항을 적용하지 아니한다.

⑤ 중재 절차는 피해자등의 의사에 반하여 개시될 수 없으며, 피해자등의 요청에 따라 즉시 종료한다.

나. 검토의견

현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 규정하고, 사용자는 해당 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하여 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사 의무 부과하고 있고, 사용자의 피해근로자등·행위자에 대한 조치 의무를 규정하고 있음.¹⁷⁾

그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 조사의 주체가 ‘사용자’임에 따라, 직장 내 괴롭힘 조사 주체의 객관성에 대한 문제가 제기된 바 있음.¹⁸⁾

13) (자구수정 필요) 피해등→피해자등

14) (자구수정 필요) 피해자가→피해자등이

15) (자구수정 필요) 조사위원회→조사위원회

16) (자구수정 필요) 피해자의→피해자등의

17) 「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 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.

18) 매일노동뉴스, “사장 괴롭힘, 사장이 ‘셀프 조사’ 가능한 까닭”, 강석영기자, 2024.3.17.
<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=220456>

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘 조사위원회를 구성하여 관련 조사 및 조치를 실시하려는 것으로, 조사위원회의 구성에 있어 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자를 20%로 구성하도록 하고, 사용자와 이해관계가 있는 자의 비율을 20% 이하로 제한하는 등 직장 내 괴롭힘 조사 주체의 독립성과 객관성을 확보하려는 취지로 해석됨.

이러한 개정안은 피해자등이 조사위원회 위원장을 지정할 수 있도록 하고, 조사위원회의 조사 과정에서 피해자등의 동의 없는 중재 절차 개시를 금지하는 등 피해자 중심의 절차를 강화하여 피해자등의 법적 이익을 보다 높은 수준으로 보호하려 한다는 점에 의의가 있음.

또한 개정안은 신고 내용이 명백히 허위이고, 신고자가 명백히 허위임을 알고 악의적으로 신고하였음이 입증된 경우 신고자의 징계를 의결할 수 있도록 규정하고 있는데, 이는 직장 내 괴롭힘 신고의 오·남용을 최소화하는 데에 긍정적으로 작용할 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 조사위원회의 구성과 관련하여, 일부 표현이 불명확한 측면이 있고 개별 사업장에 대한 행정개입이 과다할 수 있음을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

연합뉴스, “직장 괴롭힘 행위자 20%가 사장 일가족인데...‘셀프조사’ 우려”, 계승현기자, 2024.3.17.

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20240317010300004>

매일노동뉴스, “직장 내 괴롭힘 ‘객관적 조사’ 가능한가”, 황규수, 2022.3.23.

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=207991>

개정안은 조사위원회를 필수적으로 구성하도록 규정하되 그 인원은 근로자의 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하도록 하며 피해자들이 추천하거나 지명한 자, 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자를 포함하도록 하고 있음.

이때 조사위원회의 인원의 산정기준이 되는 ‘근로자의 규모’가 상시 근로자 수를 의미하는 것인지 불분명하고, 근로자의 규모 외에 어떠한 사항을 고려하여 조사위원회 인원을 산정해야 하는지 예측하기 어려운 측면이 있으며, 필수 위원인 ‘고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자’와 관련하여 고용노동부장관의 추천·파견 기준이 무엇인지가 명확하지 않은 것으로 보이므로 표현의 구체화 및 명확화가 추가적으로 필요할 것으로 보임.

둘째, 개정안은 조사위원회의 권한으로 행위자에 대한 징계 등 조치의결 권한을 부여하며 사용자로 하여금 조사위원회의 의결에 따른 조치를 취하도록 규정하고 있는데, 이는 사용자의 인사권 등에 대한 침해로 작용할 수 있음을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

더불어 안 제76조의4제9항은 조사위원회의 의결에 대한 불복이 있을 경우 구제 신청 절차를 규정하고 있는데, ‘제7항 및 제8항의 의결에 불복할 경우 의결서 수령 후 14일 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 사용자는 징계 절차를 개시해서는 아니 된다.’라고 규정하여, 불복의 주체를 명시하지 아니하고 있어 심사 과정에서

이에 대한 검토도 추가적으로 실시해야 할 필요가 있을 것으로 보임.¹⁹⁾

셋째, 개정안은 사용자에게 근로자가 아닌 피해자·행위자에 대해서도 조치를 취하도록 규정하고 있는데(안 제76조의3제3항·제4항 및 제5항), 피해자등이 근로자가 아닌 노무제공자일 경우 근로자의 고용·계약 구조가 복잡·다양하여 법 적용 대상이 누구인지에 대한 현장에서의 혼란이 발생할 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 근로자 수, 조사인력의 보유 여부, 조사역량 등 괴롭힘 조사·조치를 위한 사업장의 현실적인 여건이 다른 상황에서 일률적으로 사용자에게 괴롭힘 조사를 위한 조사위원회 구성 의무를 부과하는 것은 과도한 부담으로 작용할 우려가 크고 실제 작동이 어려운 측면이 있어 사업장 여건에 맞게 자율적으로 조사위원회를 구성하도록 하고 행정청이 사용자의 객관적 조사 실시 여부에 대해 판단하는 현행 체계가 바람직하고, 행정청이 모든 개별 사업장의 괴롭힘 분쟁에 대해 조사위원회 위원을 추천하거나 파견하는 것은 사업장 자치에 반하고 과도한 행정 개입이 우려되어 바람직하지 않으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

19) 불복의 주체가 사용자와 당사자(피해자등과 행위자)인지, 당사자인지 불분명함.

4. 직장 내 괴롭힘 피해자등 지원 규정 신설(안 제76조의6)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직장 내 괴롭힘의 피해자등이 피해 회복을 위하여 법률구조·공인노무사 및 심리 지원 등을 고용노동부장관에게 신청할 수 있도록 규정하고, 이에 따르는 제반 비용은 국가의 부담으로 하도록 규정함(안 제76조의6).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제76조의6(피해자등의 지원) ① <u>피해자등은 피해의 회복을 위하여 고용노동부장관에게 다음 각 호의 지원을 신청할 수 있다.</u> 1. 「법률구조법」 제22조에 따른 법률구조 2. 「공인노무사법」 제26조의2에 따른 공인노무사 지원 3. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제15조의2에 따른 심리지원 ② 제1항의 제반 비용은 국가

나. 검토의견

현행법상 직장 내 괴롭힘 피해자들의 보호를 위하여 피해근로자들에 대한 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치의무가 존재하나, 해당 조치의무 외 법률구조·노무사지원 및 심리 지원 등을 지원하는 근거는 부재함.

이에 개정안은 법률구조공단과 공인노무사의 공익 활동 의무를 활용하여 국가의 비용부담으로 피해자에게 실질적인 도움을 제공하는 한편, 심리상담 지원을 통해 피해자에게 실질적이고 효과적인 지원이 가능하도록 하여 실제 피해자가 회복에 집중할 수 있도록 하려는 것으로, 피해자들에 대한 직접적인 지원 조항이라는 점에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 개정안의 규정에 따르면 피해자들에 대한 지원의 제반 비용은 국비 예산으로 집행되어야 할 것인데, 한정된 국가 예산의 범위를 고려할 때 예산 및 행정자원의 확보가 미비할 경우 실효성이 저하될 우려가 있음을 고려할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 현재 다른 개별 노동사건 피해자에 대한 별도 지원체계가 없다는 점에서 괴롭힘 피해자들에 대해서만 국

가 예산으로 지원하는 것은 형평성의 문제가 있고 국가 예산의 한계도 고려할 필요가 있으며, 피해자등에 대한 지원 근거를 둔다면 관련 예산 사업으로 포괄적 지원이 가능하도록 규정할 필요가 있는바 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540