



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시 등 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2203988호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 고용노동부장관의 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시(안 제76조의 4 신설)	2
2. 사업주의 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실시 의무 부과(안 제76 조의5 신설)	6

I. 제안경위

2024년 9월 12일 김태선의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

직장 내 괴롭힘은 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 직장 안팎에서 특정 근로자를 소외시키거나 괴롭히는 학대행위로서 개인의 차원에서 특정인의 인격을 침해하고 신체적·심리적 고통을 초래하며, 기업 차원에서는 근로자의 근로의지를 감소시키고 조직 분위기를 저해하여 기업의 생산성과 경쟁력에도 큰 손실을 초래합니다.

이에 고용노동부장관으로 하여금 직장 내 괴롭힘 실태조사를 하고 그 결과를 공표하도록 하며, 사업주로 하여금 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하도록 함으로써 근로자의 인권을 보호하고 조화로운 직장 문화를 조성하는 데 기여하고자 합니다(안 제76조의4부터 제76조의6까지 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 고용노동부장관의 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시(안 제76조의 4 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관으로 하여금 5년마다 직장 내 괴롭힘 실태 조사를 실시하고 그 결과를 공표하게 하며(안 제76조의4제1항), 고용노동부장관이 직장 내 괴롭힘 실태조사를 위해 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 관련 단체의 장에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행을 위한 협조를 요청할 수 있는 근거를 마련하고, 자료 제출 또는 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따르도록 함(안 제76조의4제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	<u>제76조의4(직장 내 괴롭힘 실태조사) ① 고용노동부장관은 5년마다 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 그 결과를 공표하여야 한다.</u> <u>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장</u>

	<u>및 관련 단체의 장에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출 또는 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u> <u>③ 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 실태조사의 방법과 내용, 결과 공표 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
--	---

나. 검토의견

직장 내 괴롭힘은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로, 고용노동부는 별도의 법적 근거 없이 2021년, 2022년 직장 내 괴롭힘 금지제도 실태조사를 실시하였음.

실태조사의 구체적인 내용을 살펴보면, ①직장 내 괴롭힘 관련 사내 제도의 운영 현황 및 구성원의 인식, ②직장 내 괴롭힘 발생 현황(빈도, 유형 등), ③직장 내 괴롭힘 금지제도의 평가 및 기타사항을 조사하였음. 상세한 내용은 다음과 같음.

<직장 내 괴롭힘 실태조사 조사 내용>

유 형	세부내용
직장 내 괴롭힘 관련 사내 제도의 운영 현황 및 인식	· 직장 내 괴롭힘과 관련한 사내제도 현황 · 직장 내 괴롭힘 발생 시 대응 조치 내용 · 최고경영자의 의지와 관심 수준 · 예방교육 실시여부와 교육방법 · 피해자에 대한 보호조치 내용 · 제3자의 괴롭힘에 대한 산업안전보건법상의 조치 여부
직장 내 괴롭힘 발생 현황(빈도, 유형 등)	· 3년간 직장 내 괴롭힘 신고 및 인정 건수 · 직장 내 괴롭힘의 가해자 및 사건 유형 · 분리조치의 실시 여부 및 분리조치 미실시 사유 · 3년간 직장 내 괴롭힘 행위의 변화 추이 및 변화 요인 · 3년간 직장/조직문화 개선 여부 및 그 요인
직장 내 괴롭힘 제도 평가 및 기타 사항	· 직장 내 괴롭힘 요건 판단시 어려운 부분 · 직장 내 괴롭힘 금지제도의 정착과 발전을 위한 정책적 방향 · 사용자의 의무 및 의무위반시 과태료에 대한 인지 여부

*자료: 고용노동부 연구용역(2022), “2022년 직장 내 괴롭힘 금지제도 실태조사”

개정안은 직장 내 괴롭힘 실태조사를 의무화하고 이를 위한 자료 제출 또는 협조 요청의 근거를 마련하려는 것으로, 2019년 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 관련 규정이 신설된 이후 매년 직장 내 괴롭힘 신고건수가 증가¹⁾하는 등 관련 정책 수요가 증가하는 추세에 있어 향후 직장 내 괴롭힘 사건의 원인, 예방 및 피해 등에 관한 연구 수요가 상당할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

1) 2019년 2,130건(7.16.~) → 2020년 5,823건 → 2021년 7,774건 → 2022년 8,961건 → 2023년 10,960건

고용노동부는 ①실태조사 시행 시기를 일정한 주기로 지정하는 경우 조사의 경직성을 초래하여 괴롭힘 실태를 적기에 파악하기 곤란할 소지가 있으므로, 정부가 연구용역 등을 통해 적기에 필요한 사항에 대하여 실태조사를 수행하는 것이 바람직하다는 점, ②현재 정부는 산업안전보건 전반에 관한 실태조사(근로환경 조사, 산업안전보건 실태조사)를 실시하고 있는데, 해당 실태조사에 직장 내 괴롭힘 항목²⁾이 포함되어 있어 중복 조사가 우려된다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

2) ①(근로환경조사) 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘, 언어폭력, 원하지 않은 성적 관심, 위협, 모욕적 행위 경험 등을 연령별, 지역별로 조사 통계

②(산업안전보건 실태조사) 업종별(제조업·서비스업·건설업) 직장 내 괴롭힘 심각도 및 관리 노력 정도를 규모별, 세부 업종별로 조사 및 분석:

2. 사업주의 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실시 의무 부과 등(안 제 76조의5 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주³⁾로 하여금 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 실시하고 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하게 하며(안 제76조의5제1항), 사업주와 근로자에게 동 예방교육을 이수할 의무를 부과하고(안 제76조의5제2항), 예방교육의 내용으로 직장 내 괴롭힘의 개념, 관련 법률 규정, 고충처리 절차 등이 포함될 수 있도록 하며(안 제76조의5제3항), 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하지 않아 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함(안 제116조제2항제2호).

또한, 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 고용노동부장관이 지정하는 예방교육기관에 위탁할 수 있는 근거를 마련하고, 예방교육기관의 지정 및 지정 취소 등에 관한 사항 등을 규정함(안 제76조의6).

3) 「근로기준법」은 ‘사용자’와 ‘사업주’를 구분하여 규정하고 있음.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제76조의5(직장 내 괴롭힘 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 괴롭힘을 예방하여 근로자가 신체적·정신적으로 건강한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “예방교육”이라 한다)을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</u> <u>② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 예방교육을 받아야 한다.</u> <u>③ 예방교육에는 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.</u> <u>1. 직장 내 괴롭힘의 개념</u> <u>2. 직장 내 괴롭힘 관련 법률 규정</u> <u>3. 직장 내 괴롭힘 고충처리 절차</u> <u>4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항</u>

<신 설>

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 예방교육의 내용·방법·횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제76조의6(예방교육의 위탁) ① 사업주는 예방교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “예방교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 예방교육기관의 지정 기준, 예방교육기관에 두어야 하는 강사의 수 및 자격 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 예방교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 고용노동부장관은 예방교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

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, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 4. (생략) ③ (생략)	1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 제2항에 따라 고용노동부령으로 정한 강사 기준에 미달하는 경우 3. 2년 동안 직장 내 예방교육 실적이 없는 경우 ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 예방교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. 제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- ----- -----제76조의5제1항, 제91조----- ----- ----- 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙의 내용으로 포함시키고 있고,⁴⁾ 「산업안전보건법」 및 동법 시행규칙에 따르면, 사업주가 소속 근로자에게 정기적으로 안전보건교육을 하여야 하는데, 그 구체적인 내용에 직장 내 괴롭힘 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항이 포함되어 있음.⁵⁾

4) 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

5) 「산업안전보건법」 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

「산업안전보건법 시행규칙」 제26조(교육시간 및 교육내용 등) ① 법 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에게 실시해야 하는 안전보건교육의 교육시간은 별표 4와 같고, 교육내용은 별표 5와 같다. 이 경우 사업주가 법 제29조제3항에 따른 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육(이하 “특별교육”이라 한다)을 실시한 때에는 해당 근로자에 대하여 법 제29조제2항에 따라 채용할 때 해야 하는 교육(이하 “채용 시 교육”이라 한다) 및 작업내용을 변경할 때 해야 하는 교육(이하 “작업내용 변경 시 교육”이라 한다)을 실시한 것으로 본다.

별표 5. 안전보건교육 교육대상별 교육내용

1. 근로자 안전보건교육(제26조제1항 관련)

가. 정기교육

- 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항
- 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
- 위험성 평가에 관한 사항
- 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항
- 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
- 산업안전보건법령 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
- 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
- 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항

고용노동부는 「산업안전보건법」에서 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 기준 마련, 지도 및 지원을 정부의 책무로 규정하고 있다는 점⁶⁾을 고려하여 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼을 작성·보급하고 있고,⁷⁾ 한국고용노동교육원을 통해 전문강사의 사업장 직접 방문, 실시간 화상, 동영상 교육, 별도의 사내 업무담당자 역량강화 교육 등의 형태로 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 지원하고 있음.⁸⁾

<고용노동부 직장 내 괴롭힘 예방교육 실적>

구분	실 적	
	횟수	인원
2021년	260	8,811
2022년	459	12,479
2023년	564	16,808

*자료: 고용노동부

개정안은 사업주에게 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시하도록 의무를 부과함으로써 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 구체적인 조치를 수행하게 한다는 점, 사업주의 직접적인 교육이 곤란한 경우 별도의 예방교육기관에서 위탁교육을 실시할 수 있게 함으로써 사업주

6) 「산업안전보건법」 제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

7) 고용노동부(2023), 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」

8) 고용노동부 보도자료(2024. 2. 1.), “직장 내 괴롭힘은 무료교육으로 예방하세요”

현재 고용노동부는 보건, 돌봄, IT업계 등 취약 업종과 50인 미만 소규모 사업장 중심으로 공인노무사 등 전문가가 무료로 교육을 해주는 사업을 운영하고 있음.

의 원활한 의무 이행을 보조할 수 있는 방안을 마련하고 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

참고로, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 개정안과 유사한 형태로 사업주에게 직장 내 성희롱에 관한 교육 의무를 부과하고 이를 예방교육기관에 위탁할 수 있는 근거를 두며, 이를 위반하여 직장 내 성희롱 교육을 실시하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.⁹⁾

9) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)

① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.

③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

고용노동부는 산업안전보건법령에서 직장 내 괴롭힘 관련 교육을 의무교육에 포함시키고 있어¹⁰⁾ 별도의 의무 예방교육 및 미이행 시 제재 도입은 안전보건교육과의 중복이 우려된다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

10) 「산업안전보건법」 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

「산업안전보건법 시행규칙」 제26조(교육시간 및 교육내용 등) ① 법 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에게 실시해야 하는 안전보건교육의 교육시간은 별표 4와 같고, 교육내용은 별표 5와 같다.

「산업안전보건법 시행규칙 [별표5]」 안전보건교육 교육대상별 교육내용(제26조제1항 등 관련)
1. 근로자 안전보건교육(제26조제1항 관련) 가. 정기교육 교육내용 中 “직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항”