

의안번호	2215974
의 퇴 인	김위상 의원
회 답 일	2026.3.3.
추계번호	26B0115

근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제76조의4 (불이익한 조치에 대한 시정신청) 신설	사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “불이익한 조치”라 한다)를 한 경우 해당 근로자는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있음. 다만, 불이익한 조치를 받은 날(불이익한 조치가 계속되는 경우 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니함(제1항) 1. 제76조의3제2항에 따른 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 아니한 행위 2. 제76조의3제3항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위 3. 제76조의3제5항에 따른 필요한 조치를 하지 아니한 행위	의무규정
		근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 불이익한 조치의 내용을 구체적으로 명시하여야 함(제2항)	의무규정
		제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시함(제3항)	의무규정
2	안 제76조의5 (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 준용) 신설	이 법에 따른 시정신청과 관련한 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의4까지, 제29조의7 및 제30조를 준용함. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불이익한 조치”로, “사업주”는 “사용자”로 봄	의무규정
3	안 제109조(벌칙)	제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조, 제76조의3제6항 또는 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의7을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함(제1항)	의무규정
4	안 제115조의2(과태료) 신설	사용자가 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과함	의무규정
5	안 제116조(과태료) 제2항3의2호 신설	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제2항) 3의2. 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 자	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제76조의4(불이익한 조치에 대한 시정신청) 신설	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조
2	안 제76조의5(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 준용) 신설		
3~5	안 제109조(벌칙) 안 제115조의2(과태료) 신설 안 제116조(과태료) 제2항3의2호 신설	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

- 현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하고, 사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하거나 인지한 경우 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 규정하고 있음¹⁾
- 또한, 근로자로 하여금 사업(장)의 법 위반 사실에 대하여 고용노동부장관이나 근로감독관에게 이를 통보할 수 있도록 규정하고 있음²⁾

1) 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.

2) 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.

- 개정안은 사용자가 객관적인 조사와 필요한 조치를 이행하지 않는 경우, 피해근로자가 노동위원회에 권리를 구제받기 위한 시정신청을 요구할 수 있도록 하고, 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관한 사항을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준용하도록 하는 내용임
 - 개정안의 시행으로 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사물량이 증가할 경우 노동위원회 조사관 인건비 등으로 인해 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 개정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 사용자가 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 필요한 조치 등을 이행하지 않는 경우와 이에 대한 피해근로자의 시정신청 요구 건수, 이로 인해 소요되는 노동위원회의 인건비 등 조사비용 등에 따라 달라질 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 소요비용의 산출에 필요한 세부적인 사항을 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것에 한계가 있으므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 개정안은 김위상위원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제2215975호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr

[참고자료] 직장 내 괴롭힘 현황

(고용노동부 제출자료)

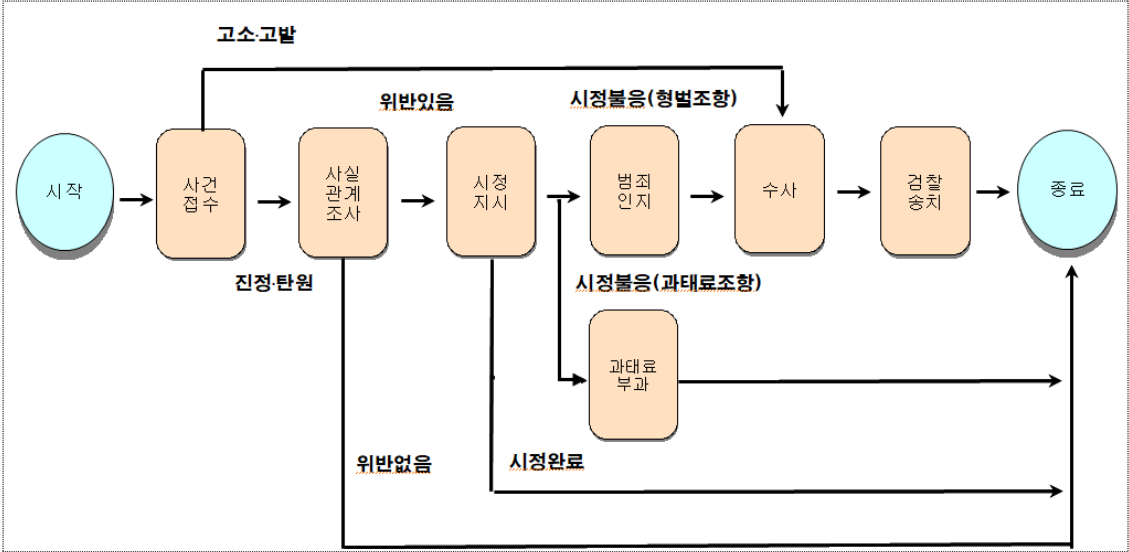
① 직장 내 괴롭힘 신고현황

(단위: 건)

연도	접수	계	처리완료							처리중
			개선 지도	과태료	검찰송치		취하	기 타		
					기소			법 위반없음		
2020	5,823	5,823	894	－	70	26	2,459	2,400	1,365	－
2021	7,774	7,774	912	39	148	64	2,953	3,722	2,247	－
2022	8,961	8,961	800	161	221	100	2,755	5,024	2,636	－
2023	11,038	11,038	845	272	218	96	2,301	7,402	3,623	－
2024	12,253	11,751	1,021	213	224	117	3,132	7,161	3,836	502

자료: 고용노동부

② 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리 과정



자료: 고용노동부