

의안번호	2208236
의 퇴 인	김장겸 의원
회 답 일	2025.6.13.
추계번호	25B0907

근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)	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 하여서는 아니 됨(제1항) 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 않음(제2항 신설)	의무규정
2·3	안 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자 또는 고용노동부에 신고하여야 함(제1항) 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 <u>직장 내 괴롭힘 조사위원회를 구성하고 피해자등과 행위자(이하 “당사자”라 한다) 및 관계인을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 함(제2항)</u> 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 <u>피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함. 이 경우 사용자는 <u>피해자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 됨(제3항)</u></u> 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 <u>피해자등이</u> 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제4항) 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 <u>지체 없이 조사위원회의 의결에 따른 조치를 취하여야 함(제5항)</u> 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 자 및 피해자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨(제6항) 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 <u>피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 됨. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외함(제7항)</u>	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
4·5	안 제76조의4 (직장 내 괴롭힘 조사위원회) 신설	제76조의3제2항에 따른 조사를 위하여 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사위원회(이하 “조사위원회”라 한다)를 구성하여야 함(제1항)	의무규정
		조사위원회의 인원은 근로자의 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하되, 위원의 구성은 적어도 다음 각 호의 비율을 충족하여야 함(제2항) 1. 피해등이 추천하거나 지명한 자: 총원의 30% 2. 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자: 총원의 20%	
		조사위원회의 위원 중 사용자와 고용·도급·대리·위임 등 계약관계에 있는 자 또는 그의 근로자의 비율은 20%를 넘을 수 없음(제3항)	
		조사위원회 위원장은 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자 중에서 피해자가 지정함(제4항)	
		조사위원회는 조사를 위해 사용자에게 자료를 요청할 수 있으며, 사용자는 그 요청에 따라야 함(제5항)	
		조사위원회는 조사를 위해 당사자 및 관계인의 의견을 청취하여야 함. 이 경우 피해자의 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자에 대한 의견 청취는 단독으로 이루어져야 함(제6항)	재량규정
		조사위원회는 조사 결과에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소의 변경 등 피해회복에 적당한 조치를 의결할 수 있으며, 사용자에게는 시정권고를 의결할 수 있음(제7항)	
		조사위원회는 신고 내용이 명백히 허위이고, 신고자가 명백히 허위임을 알고 악의적으로 신고하였음이 조사 결과 입증된 경우 제76조의3제6항에도 불구하고 신고자의 징계를 의결할 수 있음(제8항)	의무규정
		제7항 및 제8항의 의결에 불복할 경우 의결서 수령 후 14일 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 사용자는 징계 절차를 개시해서는 아니 됨(제9항)	
6	안 제76조의5 (중재절차) 신설	당사자는 조사위원회에 중재를 신청할 수 있음(제1항)	재량규정
		중재 신청이 있는 경우 조사위원회 위원장은 다음 각 호의 내용을 담은 화해제안서를 중재 신청 후 7일 이내에 작성하여 당사자에게 전달하여야 함(제2항) 1. 피해자의 피해 회복에 적당한 조치 2. 재발 방지에 적당한 조치 3. 사용자에게 대한 권고내용 4. 기타 화해에 필요하다고 위원장이 인정하는 내용	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		위원장은 제2항에 따른 화해제안서를 작성하기 전 당사자 또는 관계인의 의견을 청취하여야함. 이 경우 피해자등의 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자의 의견 청취는 단독으로 이루어져야 함(제3항)	의무규정
		당사자는 화해제안서 수령 후 7일 이내에 동의 여부에 대한 의사표시를 위원장에게 하여야 하며, 당사자가 동의한 경우 조사위원회는 그 내용으로 의결한 것으로 보고 활동을 종료함. 이 경우 행위자에 대하여는 제76조의4제9항을 적용하지 아니함(제4항)	
		중재 절차는 피해자등의 의사에 반하여 개시될 수 없으며, 피해자등의 요청에 따라 즉시 종료함(제5항)	
7	안 제76조의6 (피해자등의 지원) 신설	피해자등은 피해의 회복을 위하여 고용노동부장관에게 다음 각 호의 지원을 신청할 수 있음(제1항) 1. 「법률구조법」 제22조에 따른 법률구조 2. 「공인노무사법」 제26조의2에 따른 공인노무사 지원 3. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제15조의2에 따른 심리지원	재량규정
		제1항의 제반 비용은 국가의 부담으로 함(제2항)	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)	—	• 미대상 － 현행법에 따르면, ‘사용자 또는 근로자’는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 됨 － 개정안은 ‘누구든지’ 직장에서 타인에게 ‘지속적 또는 반복적’으로 신체적·정신적 고통을 주거나 권리 행사를 방해하거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하거나

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			하도록 하는 것을 금지하는 것으로, 개정안에 따라 직장 내 괴롭힘의 피해자 및 행위자의 범위가 확대될 것으로 예상됨 － 그런데 현행법은 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 및 조치 등을 사용자의 책임에 따라 실시하도록 하고 있어 개정안은 국가 및 지방자치단체의 재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 － 현행법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 사용자의 사실 확인 조사, 조사 중 피해 근로자 보호 조치, 조사 후 행위자에 대한 조치 의무 등을 규정¹⁾ － 다만, 현행법에 따라 근로자는 사용자의 직장 내 괴롭힘 관련 법 위반을 고용노동부나 근로감독관에 통보할 수 있고²⁾, 근로감독관은 「근로기준법」의 준수 여부에 대해 사업장 등을 조사할 수 있으며³⁾, 근로자는 부당해고등이 있을 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있으므로⁴⁾, 개정안의 시행으로 고용노동부 및 노동위원회의 행정부담이 증가할 가능성이 있으나, 근로감독관의 증원은 인력운용계획 및 재정여건 등을 종합적으로 고려하여 결정된다는 점과 「의안의 비용추계 등에 관한 규정」 제4조⁵⁾를 고려할 때 동 개정조항은 비용추계 대상에 해당하지 않음
2	안 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제1항	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 규정하고 있음 － 개정안은 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고를 의무화하고 고용노동부에도 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 개정안의 시행으로 고용노동부의 행정부담이 증가할 것으로 예상됨 － 개정안에 따른 추가재정소요는 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고 의무화로 인해 증가하는 신고 물량과 내용 등에 따라 결정되나 이에 대한 합리적인 예측이 곤란하여 세부적인 내용을 검토하기 어려움
3	안 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제2항~제7항	—	• 미대상 － 개정안은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 직장 내 괴롭힘 조사위원회(이하 “조사

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
4	안 제76조의4(직장 내 괴롭힘 조사위원회) 제1항~제8항		위원회)를 구성하고 피해자등과 행위자 및 관계인을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 조사하도록 규정하는 내용임 - 개정안에 따른 조사위원회의 구성 주체는 사용자이므로 개정조항은 사용자의 의무사항으로, 국가 및 지방자치단체의 재정소요에 직접적인 영향을 주지 않을 것으로 예상됨 - 다만, 개정안은 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자가 조사위원회 총원의 20%가 되도록 규정하고 있어 고용노동부장관이 파견한 자에 대한 출장비 등이 지급될 수 있으나 이는 현재 고용노동부의 경상경비 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨
5	안 제76조의4(직장 내 괴롭힘 조사위원회) 제9항	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 조사위원회의 시정권고나 징계 의결에 불복할 경우 의결서 수령 후 14일 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 규정하고 있으므로 개정안의 시행에 따라 노동위원회의 행정부담이 증가할 가능성이 있음 - 개정안에 따른 추가재정소요는 구제신청 물량과 내용에 따라 결정되나 이에 대한 합리적인 예측이 곤란하여 세부적인 내용을 검토하기 어려움
6	안 제76조의5(중재 절차)	—	• 미대상 - 개정안은 직장 내 괴롭힘 당사자로 하여금 조사위원회에 중재를 신청할 수 있도록 하고, 중재 신청이 있는 경우 조사위원회 위원장은 화해제안서를 중재 신청 후 7일 이내에 작성하여 당사자에게 전달하도록 규정하는 내용이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
7	안 제76조의6(피해자등의 지원)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조

- 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.
- 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

2. 상세 사유

- 개정안은 피해자등(직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하거나 신고된 자)으로 하여금 직장 내 괴롭힘에 따른 피해의 회복을 위하여 고용노동부장관에게 법률구조와 공인노무사 및 심리 지원을 신청할 수 있도록 하면서 제반 비용을 국가의 부담으로 하도록 규정하는 내용이므로 개정안의 시행으로 국가의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨
- 다만, 개정안에 따른 추가재정소요는 「법률구조법」 제22조⁶⁾에 따른 법률구조, 「공인노무사법」 제26조의2⁷⁾에 따른 공인노무사 지원, 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제15조의2⁸⁾에 따른 심리지

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.
- 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.
- 3) 제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.
- 제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
- 4) 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.
- 제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- 5) 「의안의 비용추계 등에 관한 규정」
- 제4조(비용추계의 방법) ① 비용추계는 직접적인 재정부담에 한정하되, 필요한 경우 간접적인 재정부담 및 파급효과 등을 포함할 수 있다.
- 6) 제22조(법률구조의 절차 등) 공단이 행하는 법률구조의 요건, 절차 등은 법무부장관의 승인을 받아 공단의 규칙으로 정한다.
- 7) 제26조의2(취약계층의 지원 등) ① 국가나 공공기관은 사회취약계층을 위하여 공인노무사로 하여금 노동 및 사회보험 관계 법령과 관련한 사건에 대하여 지원하게 할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 국가나 공공기관이 공인노무사로 하여금 사회취약계층을 지원하게 하려는 경우 그 방법 및 절차, 취약계층의 범위, 공인노무사의 보수 등에 관한 사항에 대하여는 다른 법률로 정하는 바에 따른다
- ③ 고용노동부장관은 공인노무사가 제1항에 따라 사회취약계층을 지원한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 일정시간의 보수교육을 받은 것으로 인정할 수 있다.
- 8) 제15조의2(국가트라우마센터의 설치·운영) ① 보건복지부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 심리적 안정과 사회 적응을 지원(이하 이 조에서 "심리지원"이라 한다)하기 위하여 국가트라우마센터를 설치·운영할 수 있다.

원 건수와 지원내용 및 지원단가 등에 따라 달라질 수 있으나, 세부적인 내용이 마련되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 소요 비용의 산출에 필요한 사항을 확인할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음

- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 없음

Ⅳ. 작성자

- 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

- 대표연락처

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

-
1. 재난이나 그 밖의 사고로 정신적 피해를 입은 사람과 그 가족
 2. 재난이나 사고 상황에서 구조, 복구, 치료 등 현장대응업무에 참여한 사람으로서 정신적 피해를 입은 사람

[참고자료] 직장 내 괴롭힘 현황

(고용노동부 제출자료)

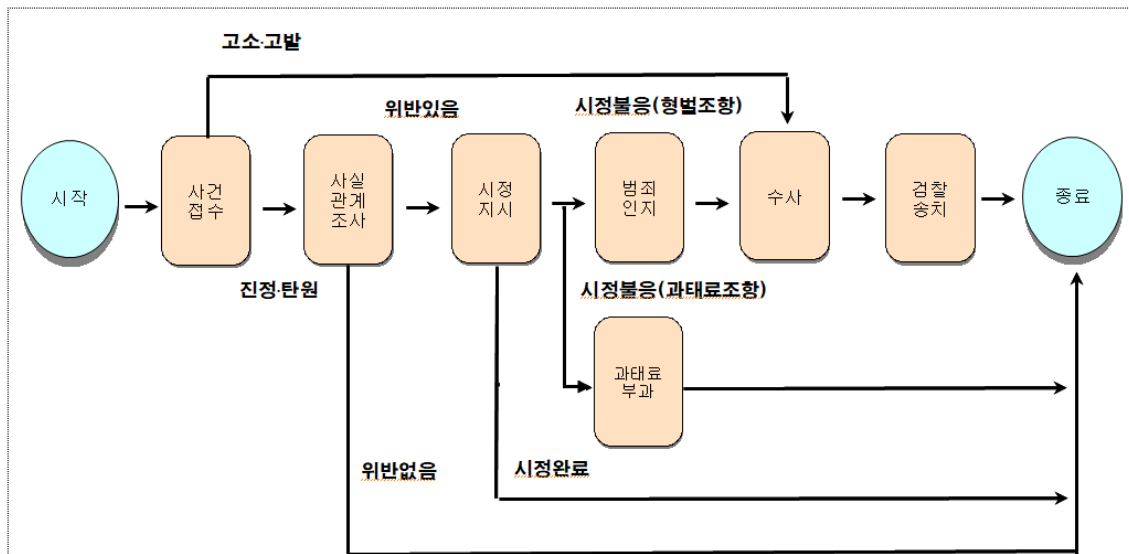
① 직장 내 괴롭힘 신고현황

(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