



제427회국회(임시회)  
제3차 환경노동위원회

# 근로기준법 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 관계 등의 우위 판단 기준 구체화 〉

■ 이주영의원 대표발의(의안번호 제2208154호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

## 목 차

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| I . 제안경위 .....                | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....        | 1 |
| IV . 검토의견 .....               | 2 |
| 1. ‘관계 등의 우위’ 판단 기준 구체화 ..... | 2 |

## I. 제안경위

2025년 2월 14일 이주영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 2월 17일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘으로 금지하고 있음.

고용노동부에 따르면, 직장 내 괴롭힘 신고 건수는 2019년 2,130건에서 2024년 12,253건으로 약 6배 증가하는 등 직장 내 괴롭힘이 만연한 실정임. 또한 기술의 발달로 사이버불링 등 직장 내 괴롭힘 방식이 다양해지고 있으며, 직장 내 지위적 우위성을 넘어 수적 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력 등 여러 요인에 의해 직장 내 괴롭힘이 발생하고 있음.

이에 현행법 상 “관계 등의 우위 규정”을 직장에서의 지위에 관계없이 수적 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력 등을 고려하여 종합적으로 판단하도록 명확히 규정함으로써 근로자의 인권을 보호하고 미래지향적인 직장문화를 조성하려는 것임(안 제76조의2 후단 신설).

### Ⅲ. 검토의견

### 1. '관계 등의 우위' 판단 기준 구체화(안 제76조의2 후단 신설)

## 가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법상 직장 내 괴롭힘의 개념 지표 중 하나인 ‘관계 등의 우위’를 판단할 때 ‘수적 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력 등’을 고려하여 종합적으로 판단하도록 규정하고 있음(안 제76조의2 후단 신설).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행                                                                                                                                                           | 개정안                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)<br>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. <후단 신설> | 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br><u>-----. 이 경우 관계 등의 우위는 수적 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력 등을 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다.</u> |

## 나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 ① 괴롭힘 행위자(사용자 또는 근로자)가 ② 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ③ 업무상 적정범위를 넘어 ④ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ⑤ 괴롭힘 피해자(피해자의 고용형태, 계약기간 등과 무관하게 적용)에게 행할 것을 직장 내 괴롭힘 성립 여부 판단기준으로 하고 있음.<sup>1)</sup>

직장 내 괴롭힘의 인정여부에 대해 판례는 직접 인사권한이나 지도·감독하는 위치에 있지 않더라도 직장 내에서 실질적으로 업무를 지시할 수 있다면 우위성을 인정하고 있고, 연령이나 근속기간, 내부적인 영향력이 우세한 경우, 하급자이지만 다른 상급자와 함께 괴롭힘을 한 경우에도 관계의 우위를 인정하는 등 ‘직장에서의 우위 이용’과 ‘업무상 적정범위’의 두 가지 요건을 사실상 가장 유의미한 판단기준으로 고려하고 있는 것으로 해석됨.<sup>2)</sup>

각 개념요소 중 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하는 것과 관련하여, 실무적으로 고용노동부는 ‘지위의 우위’는 ‘기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이

---

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

2) 김인희.(2024).직장 내 괴롭힘 판단기준에 대한 연구 — 입법 이후 판례 분석을 중심으로 —.노동법연구,(56),79-159.

용한다면 지위의 우위성을 인정 가능'하다고 보고 있고,<sup>3)</sup>

‘관계의 우위’는 ‘상대방이 저항 또는 거절하기 어려운 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우로서, 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있’으며, ‘수직 측면, 인적 속성, 업무 역량, 근로자 조직 구성원 여부, 업무의 직장 내 영향력, 정규직·계약직 여부 등’ 다양한 관계의 우위를 고려하는 것으로 해석하고 있음.<sup>4)5)</sup>

이처럼 직장 내 괴롭힘에 대한 해석은 관례 및 고용노동부의 해석에 의존하여 이루어지고 있는바, 직장 내 괴롭힘의 법적 판단 기준을 구체화할 필요가 있다는 지적이 대두되고 있음.<sup>6)7)</sup>

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘의 정의 중 “관계 등의 우위”를 ‘수직 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력 등을 고려하여 종합적으로 판단’하도

3) 전주지방법원 2014.8.13. 선고 2013구합1871

“...행위자는 계약직으로 있던 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하여거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 성희롱 행위를 한 것이 인정된다.”

4) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」, p.42~43

5) 서울행정법원 2021.9.9. 선고 2020구합74267

“...이 사건에서 원고 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 원고와 피해자 및 E 과장 단 3명으로 구성된 ‘킴’ 내에서 가장 선임자인 E과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 평가할 수 있다.”

서울행정법원 2022.1.18. 선고 2020구합84143

“원고(청원경찰 조장 아님)는...피해자3에게 자신의 근무경력이나 연령 등을 내세워 거부하면서 피해자3의 얼굴을 보거나 목소리를 듣는 것만으로 스트레스를 받아 미칠 지경이라는 표현을 사용하였는바, 이와 같이 원고가 조장의 지도 및 감독권한을 무시하고 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 조장인 피해자3에게 부당한 업무지시를 한 것은 업무상 적정범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다.”

6) 한국노동조합총연맹, 2024.7.15. ‘직장 내 괴롭힘 금지법 시행 5년에 즈음한 한국노총 입장’ <http://inochong.org/report/400514>

7) ‘취약계층 보호와 노동위원회의 역할 연속토론회(1차): 부당해고 및 직장 내 괴롭힘 구제제도의 나아갈 방향’ 2025.2.17. 토론회 개최, 자료집 참고

록 그 판단기준을 명확히 하려는 취지로, 이는 직장 내 괴롭힘 성립 여부에서 판례가 주요한 기준으로 삼고 있는 요소인 “관계 등의 우위”의 판단의 기준이 되는 구체적 고려요소를 법에 명시함으로써 기존 해석의 영역이었던 직장 내 괴롭힘의 판단기준을 법상 기준으로 공고히 한다는 점에서 입법에 의의가 있음.

다만 개정안이 ‘관계 등의 우위’의 판단기준으로 제시하고 있는 ‘수적 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력 등’은 다소 모호한 측면이 있어 직장 내 괴롭힘 해당여부를 판단하며 각 항목에 대해 구체적으로 어떠한 사항을 고려해야 하는지 해석의 여지가 있어 해당 표현을 보다 명확화하는 방안을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

특히 현행법상 사용자는 직장 내 괴롭힘의 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우 객관적 조사 실시·피해근로자등에 대한 조치 등 의무를 부담하고, 일부 조치의무의 위반 시 벌칙규정의 적용을 받게 됨을 고려하면 표현의 명확성이 제고되어야 할 필요가 있을 것으로 보임.

또한 관계 등의 우위는 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있는바, 타 개념징표 및 행위자와 피해자간에 이를 달리 평가해야 할 특별한 사정이 있는지 등 상황에 대한 종합적인 고려를 통해 도출해야 할 필요가 있음을 추가적으로 고려할

필요가 있을 것으로 보임.

한편 고용노동부는 개정안의 용어의 의미가 모호하여 현장 혼란이 우려되고, 직장 내 괴롭힘의 행위자와 피해자를 둘러싼 상황을 종합적으로 고려하여 상대적으로 판단하여야 할 것이므로 법률로써 판단 기준을 일률적으로 규정하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

|       |
|-------|
| 문 의 처 |
|-------|

|              |
|--------------|
| 02)6788-5540 |
|--------------|