



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 조사 과정 참여자에 대한
불이익조치 금지 의무 부과 〉

■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2215955호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 직장 내 괴롭힘 조사 과정 참여자에 대한 불이익조치 금지 의무 부과	2

I. 제안경위

2026년 1월 9일 김위상의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 1월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 제76조의3제6항은 신고 근로자 및 피해근로자등에 대한 불리한 처우를 금지하고 있음.

그러나 실제 조사 과정에서는 목격자, 참고인, 진술자 등 다양한 근로자가 조사에 참여하며, 이들 역시 조사 참여 자체를 이유로 인사상 불이익이나 조직적 불이익을 받을 우려가 존재함. 그 결과 불이익을 우려하여 사실 진술을 회피하거나 조사 협조를 꺼리는 사례가 발생할 가능성이 있음.

이에 신고자·피해근로자뿐 아니라 조사 과정에 참여한 근로자 또한 보호 대상에 포함하도록 보호 범위를 확대함으로써 조사 참여 근로자의 보호 범위를 명확히 하고 조사 과정의 신뢰성과 실효성을 제고하려는 것임(안 제76조의3제6항).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 조사 과정 참여자에 대한 불이익조치 금지 의무 부과(안 제76조의3)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자의 직장 내 괴롭힘 관련 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 대상으로 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람을 포함하도록 하되, 법 제76조의3제2항에 따른 조사 결과 같은 조 제5항에 따른 조치의 대상이 되는 등 직장 내 괴롭힘 발생의 책임이 있다고 확인된 사람의 경우 그러하지 아니한다고 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ <u>사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>	⑥ <u>사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자, 피해근로자등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 제2항에 따른 조사 과정에 참여한 사람에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 이 경우 제2항에 따른</u>

⑦ (생략)	<u>조사 결과 제5항에 따른 조치의 대상이 되는 등 직장 내 괴롭힘 발생의 책임이 있다고 확인된 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.</u> ⑦ (현행과 같음)
--------	--

나. 검토의견

현행법은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다고 규정하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고 있음.¹⁾

이에 따라 신고근로자나 피해근로자등에 동조하는 다른 근로자가 직장 내 괴롭힘 조사과정에서 사실 확인을 위한 의견진술이나 증거를 제출하였다는 이유로 그 다른 근로자에 대해 사용자가 불이익조치를 취한 경우에는 불이익조치 금지의무위반으로 형사처벌을 할 수 없음.²⁾

그러나 실제 조사 과정에서 직장 내 괴롭힘의 사실관계 확인을 위하여 목격자, 참고인 등 다양한 근로자가 조사에 참여할 수 있는데,

1) 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2) 노동법실무연구회, 근로기준법 주해Ⅲ, 627쪽

직장 내 괴롭힘 피해근로자를 위해 증언에 협조했다는 이유로 불리한 처우를 받을 것을 우려하는 등 문제가 발생하고 있음.³⁾

이에 개정안은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자, 피해근로자등 외에도 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람에 대하여 불이익조치 금지 의무를 부과하는 것임.

개정안을 통해 조사 과정에 참여한 근로자가 보호 대상에 포함되도록 하면서도, 안 제76조의3제6항 후단을 통하여 직장 내 괴롭힘 발생의 책임이 있다고 확인된 사람의 경우에는 이를 적용하지 않도록 하여 직장 내 괴롭힘 조사 협력자의 보호 범위를 명확히 하고, 신고에 대한 불이익조치를 우려하여 조사에 소극적으로 참여할 가능성을 낮추어 직장 내 괴롭힘 조사 과정의 실효성을 제고할 수 있다는 의미가 있음.

다만, 개정안의 일부 문구가 모호한 측면이 있어 법안 심사 과정에서 법문언의 구체화가 필요할 것으로 보임.

예컨대 안 제76조의3제6항의 ‘사실관계의 확인 등을 위하여 제2항에 따른 조사 과정에 참여한 사람’의 경우, 직장 내 괴롭힘 관련 조사 과정에 참여한 사람 전체를 의미하는 것인지 그 중 일부를 의미하는 것인지 모호한 측면이 있고, 같은 항 후단의 ‘제5항에 따른 조치의 대상이 되는 등 직장 내 괴롭힘 발생의 책임이 있다고 확인된 사람’의 경

3) 더팩트, 이중삼, 공미나, [단독] “신고했더니 불이익”...코오롱그룹 계열사, ‘직괴’ 피해자 처우 논란, 2026.2.13., <https://v.daum.net/v/20260213000125315>

우에도 직장 내 괴롭힘 발생의 책임이 있다고 확인된 사람의 범위가 괴롭힘 행위자를 의미하는 것인지, 가해 행위에 기여한 사람인지 등 그 의미가 모호함.

이때 현행법 제109조제1항에서 법 제76조의3제6항 위반에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부과하고 있음을 고려하면, 법 문언을 명확히 할 필요가 있을 것임.

고용노동부는 개정안은 조사 과정에 참여한 사람의 개념이나 범위 등에 대하여 구체적으로 규정하지 않아 법 문언이 확장해석될 여지가 있는 등 죄형법정주의에 반하는 측면이 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540