



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노사협의회 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 관련 사항 신설 〉
■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2215542호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 노사협의회 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 관련 사항 신설	2

I. 제안경위

2025년 12월 23일 김위상의원이 대표발의한 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 노사협의회 협의사항으로 근로자의 고충처리, 근로자의 복지 증진, 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항과 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항 등을 명시하고 있음.

그러나 직장 내 괴롭힘은 직장 내 성희롱 등과 유사한 심각성과 조직 리스크를 가지고 있음에도 협의사항에 포함되어 있지 않아 현장에서 노사 공동의 대응체계가 충분히 구축되고 있지 못하다는 지적이 있음.

이에 노사협의회 협의사항으로 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항을 추가함으로써 직장 내 괴롭힘 문제를 노사가 함께 논의하고 관리할 수 있는 제도적 기반을 마련하려는 것임(안 제20조제1항제17호 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 노사협의회 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 관련 사항 신설(안 제20조제1항제17호 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 노사협의회 협의 사항에 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항을 추가하는 내용임(안 제20조제1항제17호 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. 1. ~ 16. (생략) <u><신설></u> 17. (생략) ② (생략)	제20조(협의 사항) ① ----- ----- -----. 1. ~ 16. (현행과 같음) 17. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 18. (현행 제17호와 같음) ② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업·사업장에 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업·사업장 단위로 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있는바¹⁾, 협의회는 생산성 향상과 성과 배분, 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 근로자의 고충처리, 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진, 인사·노무관리의 제도 개선 등 노사협조에 관한 사항을 협의함.

이때 현행법은 노사협의회에서 의무적으로 협의해야할 사항(생산성 향상과 성과배분, 근로자의 고충처리 등)과, 사용자가 노사협의회 의결을 거쳐야할 사항(근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립, 복지시설의 설치와 관리 등)을 열거하여 규정하고 있고,²⁾ 2019년 법 개정을 통해 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항이 노사협의회 협의 사항으로 추가되었음.

한편, 2019년 「근로기준법」 개정을 통해 사용자 또는 근로자의 직장내 괴롭힘의 금지 의무가 규정됨. 현행 「근로기준법」 제76조의2는 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을

1) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

2) 구체적인 사항은 [참고1] 「근로자참여법」 상 노사협의회 협의·의결·보고사항 참조

주거나 근무환경을 악화시키는 행위인 ‘직장 내 괴롭힘’의 금지 의무를 규정하고 있고, 같은 법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치를 규정하고 있음.³⁾

이때 「근로기준법」 개정을 통한 직장 내 괴롭힘 금지 의무 신설에도 불구하고, 직장 내 괴롭힘은 지속적으로 사회적 이슈가 되고 있고, 매년 신고 건수가 증가하고 있어,⁴⁾ 직장 내 괴롭힘에 대한 예방 및 조치 방안의 필요성이 있는 상황임.⁵⁾

이에 개정안은 현행법에 규정되어 있는 노사협의회의 협의사항에 「근로기준법」 제76조의2⁶⁾에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항을 추가하여, 해당 사항에 대해 노사협의회가 사전적으로 협의할 수 있도록 하려는 것임.

직장 내 괴롭힘과 유사한 심각성과 조직 리스크를 지닌 ‘직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱’ 예방 사항도 현행법상 노사협의회의 협의사항이라는 점을 고려하면 개정안과 같이 직장 내 괴롭힘을 명시적인 노사협의회 협의 사항으로 규정하려는 개정안의 취지는 타당한 측면이 있는 것으로 보임.

3) 구체적인 사항은 [참고2] 참조

4) 직장 내 괴롭힘 신고건수: ('22년) 8,961건 → ('23년) 11,038건 → ('24년) 12,253건

5) 매일노동뉴스, “직장인 30% 괴롭힘 경험, 대부분 참거나 퇴사”, 강석영, 2023.4.10., <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=214457>
세계일보, “직장인 과반, ‘원청사 갑질 경험·목적’...‘괴롭힘·성희롱’도 25% 달해”, 이동준기자, 2026.3.15., <https://www.segye.com/newsView/20260315506622> 등

6) 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 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.

특히 직장 내 괴롭힘의 예방을 위한 노사 양측의 공감 및 협조가 필수적일 것으로 보이는데, 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구인 노사협의회의 협의 사항에 이를 포함하는 것은 노사간 자유로운 의견 교환 확대 및 조직 문화의 개선에 기여하는 바가 있을 것으로 보여 개정의 실익이 있음.

다만, 직장 내 괴롭힘의 양상이 다양하게 나타나고 있는 점을 고려할 때, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 구체적인 사항을 협의회에서 협의하는 것이 현실적으로 어려울 수 있는 점을 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

직장 내 괴롭힘은 괴롭힘 행위자가 사용자인지 근로자인지, 직장에서의 지위 또는 관계 등이 어떻게 이루어지는지, 어떠한 고통을 가했는지 등 각 판단기준별⁷⁾ 피해 양상이 상이하게 나타남. 이때 노사협의회에서 직장 내 괴롭힘에 대한 발생 시 조치에 관한 개별적인 사안을 논의하는 것은 피해자와 밀접한 관련성을 가지는 직장 내 괴롭힘의 특성상 피해자의 개인정보 노출, 2차 가해로 이어질 수 있는 등 한계가 있는 것임.

참고로, 직장 내 성희롱 관련 사항도 ‘예방에 관한 사항’에 한정되어

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

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

노사협회의 협의 사항으로 다루어지고 있음을 고려할 필요가 있겠음.

고용노동부는 개정안에 대하여 이견이 없으나 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항'의 범위를 사업장 내 일반적인 예방정책 및 조치 기준·절차 등에 관한 사항으로 한정되어야 하고, 개별사건에 관한 사항을 다루는 것은 제한되는 것으로 해석되어야 한다는 입장임. 아울러, 현장에서 「근로자참여법」 및 「근로기준법」 취지에 맞게 제도가 운용될 수 있도록 세심한 안내 및 지도가 필요할 것으로 보인다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

참고 1

「근로자참여법」상 노사협의회 협의·의결·보고사항

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② (생략)

제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제22조(보고 사항 등) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 상황

② ~ ③ (생략)

참고 2

「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 관련 규정

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 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.

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 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.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

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. <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. ~ 13. (생략)

제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해

당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② (생략)