



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 취업규칙에서 정한 사항의 정기적 교육 실시 〉
■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2215495호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 취업규칙에서 정한 사항의 정기적 교육 실시	2

I. 제안경위

2025년 12월 22일 김위상의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 12월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 포함하여 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항, 안전과 보건에 관한 사항 등에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있음.

그런데 고용노동부가 실시한 조사 결과에 따르면, 근로자가 취업규칙 내용을 인지하고 있다는 응답이 24.5%에 불과하여 직장 내 괴롭힘 등이 발생하는 경우에 근로자가 신고, 상담 및 보호 절차를 제 때에 활용하지 못하는 문제가 발생하고 있다는 지적이 있음.

이에 사용자는 취업규칙에서 정한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 정기적으로 교육을 실시하도록 함으로써 제도의 실효성을 마련하려는 것임(안 제93조 및 제94조).

Ⅲ. 검토의견

1. 취업규칙에서 정한 사항의 정기적 교육 실시(안 제93조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 취업규칙에서 정한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 정기적으로 교육을 실시하도록 하는 내용임(안 제93조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제93조(취업규칙의 작성·신고) (생략) <신설>	제93조(취업규칙의 작성·신고 등) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 사용자는 취업규칙에서 정한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 정기적으로 교육을 실시하여야 한다.
제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① (생략) ② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.	제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① (현행과 같음) ② -----제93조제1항----- ----- ----- -----.

나. 검토의견

취업규칙은 사용자가 당해 사업의 근로자 전체에 통일적으로 적용될 근로자의 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서,¹⁾ 현행법 제93조는 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게 휴게시간, 휴일, 임금 등 사항에 관하여 취업규칙을 작성할 의무와 작성·변경된 취업규칙을 고용노동부장관에게 신고할 의무를 부과하고 있음. 이는 사용자에게 취업규칙의 작성·신고의무를 부과함으로써 취업규칙이 사용자에게 의하여 일방적으로 작성되는 것이기는 하지만 이를 통한 근로자의 보호를 도모하고 있는 것임.²⁾

한편, 현행법 제14조제1항은 사용자에게 법, 시행령의 주요 내용과 함께 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 할 취업규칙의 게시 또는 비치에 의한 주지 의무를 규정하고 있고, 법 제93조와 제14조 위반에 대하여 500만원 이하의 과태료를 규정하고 있음.

1) 대법원 1999.5.12. 선고 97다 전원합의체 판결

“...그리고 취업규칙은 사용자가 당해 사업의 근로자 전체에 통일적으로 적용될 근로자의 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서 사용자 및 근로자 등 관계 당사자들에게 보편 타당하고 합리적인 해석을 하여야 하며, 근로자들의 공통적인 의사도 그 일반적인 해석기준의 하나로 된다고 할 것인데, ...”

2) 대법원 1977.7.26. 선고 77다355

“...그러나 취업규칙은 사용자가 기업경영권에 기하여 사업장에 있어서의 근로자의 복무규율이나 근로 조건의 기준을 획일적 통일적으로 정립하기 위하여 작성하는 것으로서 이는 근로기준법이 종속적 노동관계의 현실에 입각하여 실질적으로 불평등한 근로자의 입장을 보호강화하여 그들의 기본적 생활을 보호향상시키려는 목적의 일환으로 그 작성을 강제하고 이에 법규범성을 부여한 것이라고 볼 것이므로...”

[취업규칙 관련 현행 근로기준법 규정]

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.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제14조(법령 주요 내용 등의 게시) ① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 주요 내용과 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 대통령령 중 기숙사에 관한 규정과 제99조제1항에 따른 기숙사규칙을 기숙사에 게시하거나 갖추어 두어 기숙(寄宿)하는 근로자에게 널리 알려야 한다.

제116조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. ~ 4. (생략)

이러한 현행법 규정에도 불구하고 고용노동부의 조사 결과에 따르면 근로자가 취업규칙 내용을 인지하고 있다는 응답이 24.5%에 불과하고, 현실적으로 근로자가 자신에게 적용되는 취업규칙의 내용을 명확하게 파악할 수 없다는 지적³⁾이 있음.

이에 개정안은 사용자로 하여금 취업규칙에서 정한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 정기적으로 교육을 실시하도록 하려는 취지로, 개정안을 통해 취업규칙의 내용에 대한 근로자의 이해를 높일 수 있고, 이에 기반한 근로자의 실효적 권리구제가 가능할 것으로 기대되는 측면이 있어 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 현행법 제116조에 따라 취업규칙 관련 의무 위반시 500만원 이하의 과태료가 부과된다는 점을 고려할 때 법률에서 구체적인 사항을 일부 규정할 필요가 있을 것으로 보임.

안 제93조제2항은 정기적 교육의 실시 의무를 규정하면서도 교육의 대상, 내용 및 실시 주기 등 사용자 의무의 구체적 사항을 고용노동부령으로 위임하고 있어, 사용자가 준수하여야 할 의무의 범위가 법률상 구체화되어 있지 않으므로, 교육대상 취업규칙의 범위, 교육 방식, 교육 주기 등 대강의 사항을 법률에 규정하는 방식을 고려할 필요가 있

3) 매일노동뉴스, 이진아, “노동자 목 겨누는 ‘깜깜이 취업규칙’”, 2017.2.7. , <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=142571>

음.

둘째, 판례에 따라 취업규칙의 범위가 다소 포괄적으로 인정되고 있는바 안 제93조제2항에 따른 정기적 교육의 대상 범위가 광범위하게 형성될 가능성이 있고, 이에 따라 사용자에게 교육의무가 과도한 부담으로 작용할 우려가 있음.

판례는 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있으면 그 명칭을 불문하고 취업규칙으로 인정하고 있음.⁴⁾ 종업원의 근로조건 변경을 목적으로 한 자구계획서⁵⁾, 학교법인의 정관,⁶⁾ 이사회 결의,⁷⁾ 지역의료보험조합 운영규정⁸⁾, 유휴 인력 활용 지침⁹⁾, 신원보증 규정¹⁰⁾도 그 명칭에 관계없이 취업규칙이라고 한 바 있음. 이러한 판례의 경향을 고려할 때, 취업규칙의 범위가 다소 포괄적임에 따라 취업규칙 교육 의무가 사용자에게 과도한 부담으로 이어질 수 있는 우려가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현행법상 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알리도록 의무를 부여하고 있고, 위반시 이에 대한 제재를 두고 있는

4) 대법원 2002.6.28. 선고 2001다77970 판결

5) 대법원 2005.5.12. 선고 2003다52456 등

6) 대법원 2003.6.13. 선고 2003다2093 판결

7) 대법원 2003.6.13. 선고 2003다2093 판결

8) 대법원 1994.8.23. 선고 94다7553 판결

9) 대법원 2007.11.30. 선고 2005두12347 판결

10) 서울고법 2003.10.31. 선고 2002누18762 판결

점을 감안할 때 개정안은 사용자의 부담, 실효성 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5540
