

의안번호	2219346
의 퇴 인	박홍배 의원
회 답 일	2026.6.26.
추 계 번호	26B2937

근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	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. <u>이 경우 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정성 및 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 조사를 하여야 한다.</u> (제2항)	의무규정
		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 <u>필요하다고 인정하거나 피해근로자등이 요청하는 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.</u> 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.(제3항)	의무규정
2	안 제76조의4 (불리한 처우 등에 대한 시정신청) 신설	근로자는 사용자로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우 등(이하 “불리한 처우등”이라 한다)을 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 불리한 처우등을 받은 날(제2호에 따른 불리한 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.(제1항)	의무규정
		1. 제76조의3제4항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위	
		2. 제76조의3제6항을 위반한 해고나 그 밖의 불리한 처우	
		근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 불리한 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.(제2항)	
		제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.(제3항)	
		제1항의 시정신청에 따른 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의7까지 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불리한 처우등”으로, “사업주”는 “사용자”로 본다.(제4항)	

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
3	안 제116조(과태료)	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.(제1항) 1의2. 사용자가 제76조의4제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우	의무규정
		다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.(제2항) 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제3항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 4. 제76조의4제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	—	• 미대상 － 개정안은 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정성 및 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 조사하도록 규정하는 내용임 － 현시점에서 개정안의 시행으로 장래에 직장 내 괴롭힘에 대해 조사하게 될 외부 전문기관의 성격이나 설립 유형 등을 검토하기 어려우나, 개정안의 조치가 시행되어도 「근로기준법」에 따른 직장 내 괴롭힘 금지 제도는

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			공무원에게 직접 적용되지 않고, 「국가공무원법」, 「공무원행동강령」, 「공무원고충처리규정」, 「공무원 징계령」 등이 우선 적용되며, 관할부처 감사실, 인사혁신처 등에서 처리한다는 점과¹⁾ 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우에 대한 규정이라는 점에서 이로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 - 또한, 개정안은 피해근로자등이 요청하는 경우에도 휴가 또는 휴직 등 적절한 조치를 하도록 규정하는 내용 이므로 이로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
2	안 제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조
3	안 제116조(과태료)	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 과태료 부과대상이 확대되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조²⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

- 현행 「근로기준법」은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하거나 인지한 경우 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 규정하고 있음³⁾

1) 고용노동부, 「2026년 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침」, 2026.4., p.16.

2) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

3) 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 사

- 다만, 괴롭힘 행위자가 사용자 또는 사용자의 배우자 및 4촌 이내의 혈족과 인척으로 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우에는 조사의 객관성을 담보하기 위하여 근로감독관이 직접 조사하고⁴⁾, 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인될 경우 「근로감독관 직무규정」에 따라 시정기간 없이 즉시 과태료를 부과하고 있음⁵⁾
- 개정안은 근로자로 하여금 직장 내 괴롭힘 관련 보호조치 미이행 및 불리한 처우 등을 대해 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 규정하면서 노동위원회의 조사·심문·조정·중재 및 시정명령 절차에 관하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 시정절차 규정을 준용하도록 규정하는 내용임
- 개정안의 시행으로 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 노동위원회의 조사물량이 증가할 경우 근로감독관 등의 증원이 필요할 수 있으며, 이로 인해 추가재정소요가 발생할 수 있음
- 다만, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 직장 내 괴롭힘 관련 보호조치 미이행 및 불리한 처우의 발생 규모와 이로 인한 노동위원회 시정신청 건수 등에 의해 달라질 것으로 예상됨
 - 개정안이 시행될 경우 노동위원회 시정신청의 증가에 따라 근로감독관의 신규 채용이 필요할 수 있으며, 추가재정소요는 신규 채용 규모 등에 따라 달라질 것으로 예상되나, 근로감독관의 정원은 관계부처와의 협의를 통해 「고용노동부와 그 소속기관 직제」에 규정되고, 조직 및 정원의 확대는 공무원에 대한 인력운용계획 및 재정여건 등을 종합적으로 고려하여 결정되므로, 현시점에서 장래에 발생할 추가재정소요를 합리적으로 산출하는 데 한계가 있음

실을 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.

- 4) 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.

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.

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

- 5) 고용노동부, 「2026년 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침」, 2026.4., p.29.

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

Ⅲ. 부대의견

- 없음

Ⅳ. 작성자

- 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

- 대표연락처

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