



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 발생에 따른 조사 대상 명확화 등 〉
■ 윤건영의원 대표발의(의안번호 제2202824호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 현행법상 직장 내 괴롭힘 사건 발생에 따른 조사 대상 및 절차	3
2. 직장 내 괴롭힘 사건 발생에 따른 조사 대상 명확화	5
2. 직장 내 괴롭힘 사건 조사 참여자에 대한 근거 마련	8

I. 제안경위

2024년 8월 14일 윤건영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 8월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직장에서의 지위·관계 등의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 ‘직장 내 괴롭힘’을 금지하면서, 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 그 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 객관적인 조사를 실시하여야 한다고 규정하고 있음.

그런데 현행법은 직장 내 괴롭힘 조사의 절차·방법 등에 관하여는 규정하지 않고 사용자의 재량으로 두고 있음. 또한, 고용노동부의 “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼”에서도 직장 내 괴롭힘 조사를 위한 별도의 심의위원회 구성을 권고하고 있을 뿐 어떠한 조사가 객관적인 조사인지에 대한 기준이 불명확한 실정임.

이에 조사 참여자의 인원 등의 구성, 「공인노무사법」에 따른 공인노무사와 같은 전문가 참여 여부, 노무법인과 같은 외부기관 의뢰 여부 등 그 조사 방식이 다양하게 나타나고 있으며, 그 과정에서 신고인 또는 피

신고인에 편향된 전문가가 선임되는 등 객관성이 담보되지 못하는 사례가 나타나기도 하였음.

이러한 점을 고려하여, 사용자가 직장 내 괴롭힘 조사를 실시하는 경우 최소 3인 이상을 조사에 참여하도록 하되 피해근로자가 추천하는 사람을 포함하도록 하는 한편, 참고인 조사를 하는 경우 신고를 한 근로자 또는 피해근로자와 피신고인이 지정한 사람이 포함되도록 하여 신고인·피신고인 양자의 입장에서 객관적인 조사가 가능하도록 하려는 것임 (안 제76조의3제3항 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 현행법상 직장 내 괴롭힘 사건 발생에 따른 조사 대상 및 절차

현행 「근로기준법」(이하 “현행법”이라 함)상 직장 내 괴롭힘의 금지 조항 규정을 살펴보면, 제76조의2¹⁾에서는 사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3²⁾에서는 사용자의 사실 확인 조사, 조사 중 피해근로자 보호조치, 조사 후 행위자에 대한 조치 의무 등을 규정하고 있는바,

사용자가 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 신고를 접수하거나 관련 사실을 인지하는 경우 실시하는 사실 확인 조사의 대상은 “당사자 등”으로

-
- 1) 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.
 - 2) 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.

규정하고 있으며(제76조의3제2항), 사실 확인 조사 의무를 위반한 사용자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됨(제116조제2항제2호).³⁾

현행법은 직장 내 괴롭힘에 대한 사실 조사에 관하여 ‘객관적인 조사’일 것을 규정할 뿐이고, 조사 대상에 대하여도 ‘당사자 등’으로 포괄하여 규정하고 있음.⁴⁾

다만, 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」(2023. 4.)은 조사의 절차·방법에 관하여 약식조사와 정식조사의 구분, 조사의 순서, 조사 대상자에 대한 비밀유지 의무의 고지, 구체적인 조사의 내용(사건의 경위, 당사자 관계, 피해의 정도, 증거 등), 조사 참여자의 범위(외부 전문가, 노조 대표 등)에 관한 지침을 규정하고 있고, 조사 대상자에는 신고인, 피신고인, 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자등’)뿐만 아니라 목격자 등도 포함되는 것으로 보임.⁵⁾

3) 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

4) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 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.

5) 고용노동부(2023), 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」, pp. 74-80.

2. 직장 내 괴롭힘 사건 발생에 따른 조사 대상 명확화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고를 접수하거나 그 발생 사실을 인지한 경우 사실 확인을 위하여 실시하여야 하는 조사 대상을 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자등’)와 직장 내 괴롭힘으로 신고된 자(이하 ‘피신고인’)로 명확히 규정하는 내용임(안 제76조의3제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (생략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (현행과 같음)
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 <u>당사자</u> 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.	② ----- ----- ----- ----- <u>직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)나 직장 내 괴롭</u>

	<u>힘으로 신고된 자(이하 “피신고인”이라 한다)</u> ----- ----- -----
--	--

나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘 사건의 신고를 접수하거나 인지한 사업주의 사실 확인 조사의 대상을 ‘당사자 등’으로 규정하고 있는데, 조사 대상을 선정하는데 사용자의 재량이 개입될 여지가 있어 객관적이고 공정한 조사가 이루어지기 곤란할 소지가 있다고 볼 것임.

개정안은 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 사업주의 조사 대상에 피해 근로자등과 피신고인이 포함된다는 점을 명시함으로써 직장 내 괴롭힘 관련 조사 절차를 내실화함에 의의가 있음.

다만, 현행법상 조사 대상인 ‘당사자 등’에는 신고인, 피신고인, 피해 근로자등, 목격자 등이 포함된다고 보이는바, 개정 실익에 대한 논의가 필요하다고 보임.

고용노동부는 현행법상 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 신고를 접수하거나 인지한 경우 지체 없이 당사자 등을 대상으로 사실 확

인을 위한 객관적인 조사를 실시하여야 하고, 실무상 ‘당사자’에는 피해근로자, 피해를 주장하는 근로자, 피신고인이 포함되는 것으로 해석하고 있어 개정의 실익이 적다는 의견임.

3. 직장 내 괴롭힘 사건 조사 참여자에 대한 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 조사하려는 경우 피해근로자등이 추천하는 사람을 포함하여 3명 이상이 조사에 참여하도록 하고, 조사 과정에서 참고인으로 하여금 출석하여⁶⁾ 의견을 진술하게 하거나 진술서를 제출하도록 하는 때에는 피해근로자등과 피신고인이 각각 지정한 참고인이 모두 포함되도록 하며(안 제76조의3제3항 신설), 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 내용임(안 제116조제2항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (생략) ② (생략) <u><신설></u>	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (현행과 같음) ② (생략) <u>③ 사용자가 제2항에 따라 조사를 하려는 경우에는 피해근로자등이 추천하는 사람을 포함하여 3명 이상이 조사에 참</u>

6) 개정안에서는 “참고인을 출석하여”라고 규정하고 있으나, “참고인으로 하여금 출석하여”라는 의미로 이해됨.

③ ~ ⑦ (생 략) 제116조(과태료) ① (생 략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생 략) 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조 제7항·제9항, <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항</u>, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 4. (생 략) ③ (생 략)	<u>여하도록 하여야 한다. 이 경우 조사 과정에서 참고인을 출석하여 의견을 진술하게 하거나 진술서를 제출하도록 하는 때에는 피해근로자등과 피신고인이 각각 지정한 참고인이 모두 포함되도록 하여야 한다.</u> ④ ~ ⑧ (생 략) 제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- -----<u>제76조의3제2항·제3항·제5항·제6항·제8항</u>----- ----- ----- 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 신고를 접수하거나 인지한 사업주로 하여금 사실 확인을 위한 객관적인 조사를 실시하도록 의무화하고 있으나, 객관성을 담보할 수 있는 조사 절차나 방법에 관하여는 구체적인 규정을 두고 있는 것은 아니므로, 조사자나 참고인의 자격이나 인원 등에 제한이 없어 조사 과정에서 신고인 또는 피신고인에 편향된 자가 조사자 등으로 선임되어 조사의 객관성이 담보되지 못하는 경우가 발생할 소지가 있다고 볼 것임.⁷⁾

개정안은 직장 내 괴롭힘 조사 시 3인 이상이 조사에 참여하게 하되 피해근로자등이 추천하는 사람을 포함하도록 하고, 참고인으로 하여금 진술하게 하거나, 진술서를 제출하게 하는 경우 피해근로자등과 피신고인이 각각 지정한 참고인이 모두 포함되도록 함으로써 직장 내 괴롭힘 사건 조사 절차의 객관성과 공정성을 담보하려는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

7) 다만, 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(pp. 77-80.)에서는 ① 조사자 등에 대해 취업규칙으로 규범화하여 사전에 주지할 필요가 있다는 점, ② 취업규칙에 관련 사항이 없는 경우 신고자의 의사를 수렴하여 이에 반하지 않도록 조사자를 선정하는 것이 바람직하다는 점, ③ 외부전문가 참여나 노조 대표, 노사협의회 위원을 조사에 참여시키는 것을 고려할 수 있다는 점, ④ 대면조사를 진행하는 경우 조사의 공정성 등을 위해 조사자 2명의 참여를 권고하고, 당사자 인권보호 등을 위해 이해관계가 있는 자는 배석에서 제외하는 것이 필요하다고 밝히고 있음.

다만, ①영세한 소규모 사업장의 경우 피해근로자등, 피신고인 등과 독립하여 사건을 조사할 수 있는 3인 이상의 조사자를 선정하는 것이 곤란할 소지가 있다는 점, ②직장 내 괴롭힘 사건을 조사하는 경우 그 내용에 민감한 정보가 포함될 여지가 있는데, 조사 과정에서 참여 인원이 많아질 경우 피해자에 대한 2차 피해 등이 우려될 수 있어 조사 참여자의 비밀유지를 담보할 필요가 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①직장 내 괴롭힘 사안과 직접적인 관련이 없는 자가 추천되어 객관적 조사가 담보되지 않을 우려가 있다는 점, ②영세사업장에 대한 과도한 부담으로 작용할 수 있다는 점, ③피신고인 등이 조사 지연·방해 등의 목적으로 다수의 참고인을 지정하거나 사건과 관계 없는 자를 참고인으로 지정하는 등 법 규정을 악용할 수 있다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540