



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 사용자의
조사 의무 제거 등 〉

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2207795호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	3
1. 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 사용자의 조사 의무 제거 등(안 제76조의3제2항 단서 및 안 제76조의4제1항 신설)	3
2. 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 고용노동부장관의 조사· 명령 근거 신설 등(안 제76조의4, 안 제116조제2항제2호, 부칙 제 1조 및 제2조)	9

I. 제안경위

2025년 1월 23일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 1월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생 시 조사의무의 수범자를 사용자로 정하고 있음.

그러나 사용자가 직접 노동자에게 괴롭힘을 한 경우에도 예외 없이 사용자가 조사를 실시하도록 되어 있어, 가해자의 ‘셀프 조사’가 이뤄진다는 한계가 있음. ‘셀프 조사’의 경우 객관성이 담보되지 않을 뿐 아니라, 가해자에 의해 실시되는 조사가 오히려 피해노동자에게 또다른 괴롭힘으로 작용할 소지가 큼.

이러한 이유로 고용노동부도 내부 지침을 통해 사용자에 의한 괴롭힘 사건은 근로감독관도 병행하여 조사할 수 있도록 하고 있으나, 이 경우에도 여전히 가해자인 사용자의 ‘셀프 조사’ 의무가 존속한다는 점, 사용자의 조사결과가 근로감독관의 조사결과와 상이한 경우 고용노동부장관이 법률상 직접적 조사의무자인 사용자의 조사결과를 배척하는 행정처분을 해야 한다는 점 등이 지적되고 있음.

이에 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에 대해서는 사용자의 ‘셀프 조사’ 의무를 제거하며, 대신 고용노동부장관이 신고 또는 인지에

의하여 괴롭힘 사건을 조사하고 필요한 조치명령을 할 수 있는 근거를 마련하여 사용자의 괴롭힘으로부터 보다 안전한 직장을 만들려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여 사용자의 조사의무를 제거함(안 제76조의3제2항 단서 신설).

나. 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여는 고용노동부장관이 신고 또는 인지에 의하여 조사를 실시하도록 함(안 제76조의4제1항 신설).

다. 고용노동부장관은 피해근로자등의 보호와 괴롭힘 재발방지 등을 위하여 사용자에게 제76조의3에 규정된 조치를 명할 수 있게 하고, 피해근로자등의 요청이 있으면 제76조의3에 규정된 조치를 반드시 명하도록 함(안 제76조의4제2항 및 제3항 신설).

IV. 검토의견

1. 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 사용자의 조사 의무 제거 등(안 제76조의3제2항 단서 및 안 제76조의4제1항 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직장 내 괴롭힘을 한 자가 사용자(사용자의 「민법」 제76조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다.)일 경우, 사용자의 직장 내 괴롭힘 발생 시 조사 실시 의무를 배제하고(안 제76조의3제2항 단서 신설), 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여는 고용노동부장관이 신고 또는 인지에 의하여 조사를 실시하도록 규정함(안 제76조의4제1항 신설).

[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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관	② ----- ----- ----- ----- -----

적으로 조사를 실시하여야 한다. <단서 신설> ③ ~ ⑦ (생략) <신설>	----- . 다만, 직장 내 괴롭힘을 한 자가 사용자인 경우(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다. 이하 제76조의4제1항에서 같다)에는 그러하지 아니하다. ③ ~ ⑦ (현행과 같음) 제76조의4(직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 사실에 관한 신고를 접수하거나 해당 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 사용자를 포함한 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
---	---

나. 검토의견

2019년 「근로기준법」 개정¹⁾으로 직장 내 괴롭힘의 정의 및 사용

1) 「근로기준법」 [시행 2019. 7. 16.] [법률 제16270호, 2019. 1. 15., 일부개정]

자의 조치의무 등이 법에 규정되었으나, 당시 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 사용자의 조치의무를 기대하기 어렵고, 사용자가 조치의무를 이행하지 않은 경우 제재규정이 없어 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 담보하지 못하고 있다는 국가인권위원회 등의 지적이 있었음.²⁾

이후 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 하고, 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조치의무를 이행하지 않은 경우 과태료를 부과하는 등 제재규정을 신설하며, 조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무를 신설하는 등 제도의 실효성을 높이기 위하여³⁾ 2021년 「근로기준법」 개정이 이루어졌음.⁴⁾

이에 현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 규정하고, 사용자는 해당 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하여 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사 의무를 부과하고 있음.⁵⁾

2) 「근로기준법 일부개정법률안(대안)」, 의안번호 2108889

3) 「근로기준법 일부개정법률안(대안)」, 의안번호 2108889

4) 「근로기준법」 [시행 2021. 10. 14.] [법률 제18037호, 2021. 4. 13., 일부개정]

5) 「근로기준법」 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.

구체적으로 고용노동부는 ‘사용자의 괴롭힘 사건’의 경우 조사의 객관성 확보를 위해 근로감독관이 직접 조사하는 동시에 법 제76조의3 제2항에 따른 사업장 내 자체 조사도 병행하도록 하여, 법 위반사항이 확인될 경우 과태료를 부과하고 있음.

그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 조사의 주체가 ‘사용자’임에 따라, 직장 내 괴롭힘의 행위자가 사용자 또는 사용자의 친족일 경우 객관적인 조사가 어려울 수 있다는 문제가 지속적으로 지적되고 있음.⁶⁾⁷⁾

개정안은 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다.)일 경우, 사용자의 조사 의무를 제거하고 고용노동부장관이 이를 신고 또는 인지에 의하여 조사를 실시하도록 하려는 것으로, 직장 내 괴롭힘 행위자로서의 사용자가 자체조사를 악용하여 객관적인 조사를 실시하지 않을 가능성을 낮춰 실효적인 직장 내 괴롭힘 피해자의 권리 보호가 이루어질 수 있게 한다는 점에

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 피해근로자들에게 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 보고 하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

6) 매일노동뉴스, “사장 괴롭힘, 사장이 ‘셀프 조사’ 가능한 까닭”, 강석영기자, 2024.3.17. <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=220456>

연합뉴스, “직장 괴롭힘 행위자 20%가 사장 일가족인데...‘셀프조사’ 우려”, 계승현기자, 2024.3.17. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240317010300004>

7) 참여와 혁신, “직장 내 괴롭힘 금지제도’ 3년, 남은 과제는?”, 2022년 7월 4일 기사 등 참조

서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

특히 고용노동부의 통계에 따르면 직장 내 괴롭힘 제도 도입 이후부터 2024년까지 전체 과태료 부과 건수(685건)의 78%에 해당하는 537건이 사용자의 괴롭힘 행위에 대한 과태료 부과인데,⁸⁾ 주된 직장 내 괴롭힘의 행위자인 사용자를 관련 조사에서 원천 배제하는 개정안을 통해 실효적인 피해자 권리 보호가 이루어질 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

다만, 사용자의 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘은 과태료부과 대상이 될 수 있고 사용자의 불리한 처우 금지의무 위반시 처벌 대상이 되는바, 현행 「근로기준법」에 따르면 근로자는 고용노동부장관이나 근로감독관에게 직장 내 괴롭힘 등 이 법에 따른 위반사실을 통보할 수 있고(제104조)⁹⁾, 고용노동부장관이나 근로감독관은 사용자에게 관련 사항에 대한 보고나 출석을 할 것을 요구할 수 있어(제13조, 제102조)¹⁰⁾ 현행법상에서도 고용노동부장관이나 근로감독관에 대한 통보

8) 고용노동부 제출자료(2025.3.제출)

9) 「근로기준법」 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.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

10) 「근로기준법」 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.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

절차가 도입되어 운영되고 있는 점을 참고할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 사용자의 괴롭힘 행위에 대해 사용자의 조사의무를 일률적으로 배제하는 것은 기업 내부의 자율적인 조사와 조치 절차 및 자체적인 시정 노력이 원천적으로 차단할 우려가 있고, 사용자의 괴롭힘 행위에 대해서는 사용자 자체조사와 함께 근로감독관 직접조사를 병행하여 법 위반사항이 확인될 경우 과태료를 부과하는 등 괴롭힘 사건 조사의 객관성을 담보해왔으며, 특히 법인 대표이사나 개인사업주가 괴롭힘 행위자로 지목된 경우에도 근로감독관이 직접조사를 병행하고 있는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

2. 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 고용노동부장관의 조사

·명령 근거 신설 등(안 제76조의4, 안 제116조제2항제2호, 부칙 제1조 및 제2조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 고용노동부장관은 피해근로자들을 보호하고 직장 내 괴롭힘의 재발을 방지하기 위하여 사용자의 조치를 명할 수 있고, 피해근로자가 요청할 경우 이를 명하도록 하고 있으며, 해당 조치를 명할 때에는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 명하여서는 아니 됨을 규정함. 사용자는 정당한 사유가 없으면 고용노동부장관의 명령에 따라 조치를 취해야 하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 함. 개정안은 고용노동부장관이 사용자의 직장 내 괴롭힘에 대한 조사를 실시하는 경우에 현행법 제76조의3제7항의 비밀누설금지의무를 준용하고 있으며, 구체적인 신고의 방법, 조사의 절차 등에 대하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 함.

개정안은 안 제116조제2항제2호의 개정을 통해 과태료 부과 대상 을 확대하고 있음. 개정안에 따르면 직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등에 대하여 비밀누설금지의무의 위반이 발생할 경우 및 사용자가 정당한 사유 없이 고용노동부장관의 조치 명령에 따르지 않거나 그 결과를 통보하지 아니할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함. 또한 개정안은 부칙으로 시행일과 사용자에 의한 직장

내 괴롭힘 사건에 관한 적용례를 규정하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신 설></u>	<u>제76조의4(직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등) ① (생략)</u> <u>② 고용노동부장관은 피해근로자등을 보호하고 직장 내 괴롭힘의 재발을 방지하기 위하여 사용자에게 제76조의3제3항부터 제5항까지에 따른 조치를 명할 수 있고, 피해근로자가 요청하면 명하여야 한다. 이 경우 제76조의3제3항부터 제5항까지에서 “제2항에 따른 조사”는 “제76조의4제1항에 따른 조사”로 본다.</u> <u>③ 사용자는 정당한 사유가 없으면 제2항에 따른 명령에 따라야 하며, 그 조치 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.</u> <u>④ 고용노동부장관이 제2항의 조치를 명할 경우에는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를</u>

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, <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항</u>, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 4. (생략) ③ (생략)	<u>명하여서는 아니 된다.</u> ⑤ <u>제76조의3제7항은 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 실시하는 경우에 이를 준용한다.</u> ⑥ <u>제1항에 따른 신고의 방법 및 조사의 절차, 제2항에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 제3항에 따른 통보 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u> 제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- - <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항(제76조의4에서 준용하는 경우를 포함한다), ~~제76조의4제3항~~</u>----- ----- 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
부 칙	

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(사용자에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 적용례) 제76조의3 및 제76조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 고용노동부장관이 신고를 받거나 인지한 경우부터 적용한다. 다만, 이 법 시행 당시 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 직장 내 괴롭힘을 한 사건 중 제76조의3제2항에 의한 조사가 진행 중인 사건에 대하여는 종전의 규정에도 불구하고 이 법 시행일부터 사용자의 조사의무가 없는 것으로 본다.

나. 검토의견

개정안은 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 고용노동부장관이 신고를 접수하거나 해당 사실을 인지한 경우, 객관적인 조사를 실시하도록 규정하고 현행법 제76조의3제3항 내지 제5항의 조치를 사용자로 하여금 이행하도록 명령할 수 있게 하며, 피해근로자의 요청 시 이행명령을 의무적으로 하도록 규정함.

개정안은 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 고용노동부장관의 객관적 조사를 활성화하는 동시에 조사 과정에서 발생할 수 있는 피해근로자등의 권리 침해를 최소화하기 위하여 적정한 사용자의 조치의무가 이행되도록 하려는 취지로 보이는데 사용자의 직장 내 괴롭힘으로부터 안전한 직장 환경을 만드는 데에 기여하는 측면이 있을 것으로 보임.

다만, 개정안의 부칙과 관련하여, 개정안 부칙 제2조는 사용자에게 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 적용례를 규정하고 있음. 이때 개정안 부칙 제2조 단서는 개정안의 시행 당시 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 사건 중 사용자의 조사가 진행 중인 사건에 대하여는 종전의 규정에도 불구하고 이 법 시행일부터 사용자의 조사의무가 없는 것으로 간주하고 있는데, 부칙 제2조는 개정규정은 이 법 시행 이후 고용노동부장관이 신고를 받거나 인지한 경우부터 적용한다고 규정하여 일부 법적 공백이 발생할 것으로 우려되는 측면이 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 안 제76조의4제2항에서 말하는 피해근로자의 요청에 대해서는 현행법 제76조의3제4항과 달리 구체적인 예시가 없어 그 의미와 범위가 모호하고, 안 제76조의4제2항 단서에 따라 사용자 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 직접조사는 현행 제76조의3 제2항에 따른 사용자의 조사와 동일한 것으로 간주되나, 그 직접조사에 따른 조치 명령에 대해서는 현행 규정과 달리 피해근로자가 요청하면 사용자에게 조치를 명하도록 일률적으로 규정하고 있어 현행 사용자 조사에 따른 조치 기준과 동일하게 규율하는 것이 바람직하며 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540