



제 439회 국회 (정기회)  
제1차 기후에너지환경노동위원회

## 근로기준법 일부개정법률안

### 검 토 보 고

〈 사용자 또는 사용자의 친족 등의 직장 내 괴롭힘에  
대한 외부 전문기관 조사 의무화 등 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2219346호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

## 목 차

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| I. 제안경위 .....                                             | 1  |
| II. 제안이유 .....                                            | 1  |
| III. 주요내용 .....                                           | 2  |
| IV. 검토의견 .....                                            | 3  |
| 1. 사용자 또는 사용자의 친족 등의 직장 내 괴롭힘에 대한 외부 전문기관 조사<br>의무화 ..... | 3  |
| 2. 피해근로자등의 적절한 조치요구 허용 의무화 등 .....                        | 8  |
| 3. 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 구제절차 마련 .....                       | 13 |

## I. 제안경위

2026년 6월 18일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자가 사실관계를 조사하고 피해근로자 보호조치 및 가해자에 대한 조치를 하도록 규정하고 있으나, 실제 현장에서는 실질적인 인사권·지휘권을 가진 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우 공정하고 객관적인 조사가 이루어지기 어렵고 피해근로자 보호에도 한계가 있다는 지적이 지속되어 왔음.

한편, 현행법상 사용자는 피해근로자에게 적절한 조치를 할 의무가 있으나, 그 의미가 모호하여 피해근로자가 치료와 회복을 위하여 휴직 등을 요청하더라도 이를 명확히 보장하는 규정이 미비한 상황임.

또한 직장 내 괴롭힘 피해 이후 사용자의 불리한 처우 등에 대하여 피해근로자가 신속하고 실효적으로 권리를 구제받을 수 있는 별도의 시정절차가 부재하여 상당수 피해가 장기간 방치되거나 민사소송에 의존하고 있다는 한계가 있음.

이에 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우 외부 전문기관에 의한 조사를 의무화하고, 피해근로자가 보호를 위한 휴가 또는 휴직

등을 요청하는 경우 이를 허용하도록 하며, 직장 내 괴롭힘 관련 불리한 처우 등에 대하여 노동위원회를 통한 시정절차를 도입함으로써 직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 보호와 권리구제의 실효성을 강화하려는 것임.

### Ⅲ. 주요내용

가. 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우 외부 전문기관을 통한 조사를 의무화함(안 제76조의3제2항).

나. 피해근로자등이 보호에 필요한 휴가 또는 휴직 등 적절한 조치를 요청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 함(안 제76조의3제3항).

다. 직장 내 괴롭힘 관련 보호조치 미이행 및 불리한 처우 등에 대하여 근로자가 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하고, 노동위원회의 조사·심문·조정·중재 및 시정명령 절차에 관하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 시정절차 규정을 준용하도록 함(안 제76조의4 신설).

라. 노동위원회의 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 사용자 등에 대하여 과태료를 부과하도록 함(안 제116조).

## IV. 검토의견

### 1. 사용자 또는 사용자의 친족 등의 직장 내 괴롭힘에 대한 외부 전문기관 조사 의무화(안 제76조의3제2항)

#### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정성 및 전문성을 갖춘 외부 전문기관의 조사를 의무화함(안 제76조의3제2항 후단 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 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <후단 신설> | ② -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----, 이 경우 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우에는 대통령령으로 정하는 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>③ (생략)</p> <p>④ ~ ⑦ (생략)</p> <p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> | <p><u>바에 따라 공정성 및 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 조사를 하여야 한다.</u></p> <p>③ (생략)</p> <p>④ ~ ⑦ (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② -----<br/>-----<br/>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----<br/>-----<br/>-----<br/>-----제76조의3제2항·제3항·제4항-----<br/>-----<br/>-----</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 나. 검토의견

현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하고 있고, 사용자는 해당 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하고 있음.<sup>1)</sup>

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.<sup>2)3)</sup>

이에 개정안은 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람(이하 ‘사용자등’)이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정성 및 전문성을 갖춘 외부 전문기관의 조사를 의무화하여 사용자등에 의한 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 관련 조사의 공정성 및 객관성을 제고하여 실효적인 직장 내 괴롭힘 피해자의 권리 보호가 이루어질 수 있는 면이 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가

- 1) 「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.  
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.
- 2) 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>
- 3) 참여와 혁신, “직장 내 괴롭힘 금지제도’ 3년, 남은 과제는?”, 2022년 7월 4일 기사 등 참조

있는 것으로 보임.

첫째, 안 제76조의3제2항 후단은 사용자등이 괴롭힘 행위자로 ‘의심되는 경우’에 대하여 외부 전문기관 조사 의무화를 규정하고 있는데, 해당 의무의 미이행은 안 제116조제2항제2호에 따라 과태료 부과 대상임을 고려하면, 어떠한 경우가 사용자등이 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우인지를 명시하는 등 법문언의 명확화가 필요할 것으로 보임.

둘째, 개정안이 실질적으로 작동하기 위하여는 외부 전문기관의 전문성·독립성이 담보되어야 한다는 점, 조사나 자료확보 등에 명시적 권한이 없는 민간기관의 경우 직장 내 괴롭힘의 조사에 한계가 있을 수 있다는 점 등을 추가적으로 고려할 필요가 있겠음.

고용노동부는 사용자 또는 그 친족이 관련된 괴롭힘 사건 조사시 공정성을 확보하려는 입법취지에는 공감하나, 외부 전문기관 조사 의무화는 사용자의 비용부담, 외부기관의 전문성·독립성 확보, 지역별 편차 등을 종합적으로 고려할 필요가 있는바 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

## 2. 피해근로자등의 적절한 조치요구 허용 의무화 등(안 제76조의3제3항 및 제116조제2항제2호)

### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 직장 내 괴롭힘 조사기간 동안 피해근로자등이 보호에 필요한 휴가 또는 휴직 등 적절한 조치를 요청하는 경우, 사용자가 이를 허용하도록 하고(안 제76조의3제3항), 사용자의 조사 중 피해근로자등 보호조치 위반에 대해 500만원 이하의 과태료를 신설함(안 제116조제2항제2호).

[ 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 (생략)                                                                                                                                                      | ② (생략)                                                                                       |
| ③ 사용자는 제2항에 따른 조사기간 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. | ③ -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----필요하다<br>고 인정하거나 피해근로자등이<br>요청하는 경우-----<br>-----유 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ ~ ⑦ (생략)</p> <p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> | <p><u>급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라</u>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----.</p> <p>④ ~ ⑦ (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② -----<br/>-----<br/>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----<br/>-----<br/>-----<br/>-----제76조의3제2항·제3항·제4항-----<br/>-----</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제76조의2는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 사람은 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하며, 사용자의 사실 확인 조사를 의무

화하고, 사용자로 하여금 조사 중 피해근로자를 보호하기 위한 조치와 조사 후 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때 피해근로자가 요청하는 적절한 조치를 하도록 하며, 사용자가 직장 내 괴롭힘 사실을 신고한 근로자나 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 행하는 것을 금지하여 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 조치를 하도록 규정하고 있음.

그런데 피해근로자등이 조사기간 중 치료와 회복을 위하여 휴직 등 조치를 요청하더라도 보호조치의 필요 여부를 사용자가 개별사안의 구체적 사정에 따라 판단하도록 하고 있어, 피해근로자등의 보호에 한계가 있을 수 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 피해근로자등이 보호를 위한 휴가 또는 휴직 등을 요청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 하고, 안 제76조의3제3항 위반에 대한 과태료를 신설하려는 것으로, 피해근로자등의 조치요구가 있을 경우 해당 조치가 실효적으로 이루어질 수 있게 하여 직장 내 괴롭힘 조사기간 중 피해근로자등의 심리적·신체적 부담을 줄이는 등 피해근로자등에 대한 보호를 강화하려는 것으로 보임.

다만, 개정안은 안 제76조의3제3항 위반 시 500만원 이하의 과태료를 신설하고 있는데, 과태료 신설의 합리성에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

개정안에 따르면 피해근로자등이 직접 사용자에게 유급휴가 또는 휴

직 명령 등을 요청하는 경우, 사용자는 해당 조치가 피해근로자들을 보호하기 위하여 실제로 필요하거나 적절한지 여부와 관계없이 피해근로자들이 요청하는 조치를 이행하여야 하고, 이를 이행하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨.

이때 조사 단계에서는 직장 내 괴롭힘 발생 여부가 확정되지 아니하였음에도 피해근로자들의 요청만으로 사용자에게 조치 의무가 발생하고 불이행시 과태료까지 부과되는바, 실제로 보호가 필요한 정도에 이르지 아니한 경미한 사안에 대하여도 피해근로자들의 요청만으로 조치가 강제되어 효율적인 조사 진행이 어려울 수 있고, 사용자에 대한 과도한 불이익으로 작용할 우려가 있음.

또한 안 제76조의3제3항은 현행법과 동일하게 사용자의 판단에 따른 조치의무도 규정하고 있는데, 이러한 사용자의 판단에 따른 적절한 조치의무는 해당 보호조치의 필요 여부를 사용자가 개별 사안의 구체적 사정에 따라 판단하도록 하고 있고, 조치가 필요하다고 판단되는 경우에도 조치의 종류나 수준을 사용자가 재량적으로 선택하도록 하고 있다는 점에서 그 이행 여부와 방식이 사용자의 판단과 재량에 상당 부분 맡겨져 있어, 그 성질상 과태료를 부과하기 어려운 면도 있음을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

참고로, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치를 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 현행 「근

로기준법」과 동일하게 사업주의 조사 후 피해근로자 보호조치, 조사 후 행위자에 대한 징계 등 조치에는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있으나, 사업주의 조사 기간 중 피해근로자등에 대한 보호조치 의무에 대해서는 별도의 과태료 등 제재를 규정하지 아니하고 있음을 고려할 필요가 있겠음.<sup>4)</sup>

- 4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
  2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
  3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
  4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
  6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
  7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

#### 제39조(과태료)

- ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 삭제 <2017. 11. 28.>
  - 1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우
  - 1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우
  - 1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우
  - 1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

고용노동부는 조사기간 중 필요한 조치는 사건의 유형, 피해의 정도, 피해근로자의 의사 등을 종합하여 탄력적으로 결정될 필요가 있고, 피해여부와 관련없이 직장 내 괴롭힘을 신고한 사실만으로 그 요청에 따라 조사단계에서 휴가 또는 휴직명령 등을 반드시 허용하는 경우 제도 악용 우려 및 경미한 사안에 대한 조사 효율성 저하 등 문제가 우려되므로 신중한 검토가 필요하고, 과태료 신설과 관련하여 조사단계에서의 제재는 현행과 같이 과태료를 미부과하고, 추후 괴롭힘 인정 확인 시 과태료를 부과하는 것이 바람직하다는 입장임.

---

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우  
1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우  
(이하 생략)

### 3. 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 구제절차 마련(안 제76조의4 신설 및 제116조)

#### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘과 관련하여 적절한 조치 미이행·피해자등에 대한 해고 등 ‘불리한 처우등’을 한 경우, 해당 근로자가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하도록 하고, 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준용하도록 하는 내용임(안 제76조의4 신설).

또한 개정안은 사용자가 노동위원회의 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않는 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하며, 확정된 시정명령에 대한 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함(안 제116조),

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행   | 개정안                                                                                        |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <신설> | 제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청) ① 근로자는 사용자로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우 등(이하 “불리한 처우등”이라 한다)을 받 |

은 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.

1. 제76조의3제4항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

2. 제76조의3제6항을 위반한 해고나 그 밖의 불리한 처우

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 불리한 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

④ 제1항의 시정신청에 따른 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의7까지 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불리한 처우등”으로, “사업주”는 “사용자”로 본다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

<신설>

2. (생략)

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

1. (생략)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를

제116조(과태료) ① -----

-----

1. (현행과 같음)

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

2. (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----

-----

-----제76조의3제2항·제3

항·제4항-----

-----

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>위반한 자</p> <p>3. (생 략)</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>③ (생 략)</p> | <p>-----</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>4. 제76조의4제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우</p> <p>③ (현행과 같음)</p> |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제76조의2는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 사람은 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하며, 사용자의 사실 확인 조사를 의무화하고, 사용자로 하여금 조사 중 피해근로자를 보호하기 위한 조치와 조사 후 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때 피해근로자가 요청하는 적절한 조치를 하도록 하며, 사용자가 직장 내 괴롭힘 사실을 신고한 근로자나 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 행하는 것을

금지하여 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 조치를 하도록 규정하고 있음.

그런데 현행법은 직장 내 괴롭힘에 대한 신고·조사·조치 등의 절차를 모두 사업장 내부에서 사용자의 책임 하에 실시하도록 하고 있으므로, 사용자가 직장 내 괴롭힘의 행위자인 경우 행위자가 자신의 법 위반 행위에 대한 조사 및 조치를 스스로 하여 객관적인 조사 및 필요한 조치의 이행이 어려울 수 있다는 문제가 지속적으로 지적되고 있음.<sup>5)6)</sup>

또한 현행법에 따른 사용자의 조치사항에 불복하는 경우 근로자는 직장내 괴롭힘과 관련하여 부당해고등<sup>7)</sup>을 한 경우에만 노동위원회에 구제신청<sup>8)</sup>을 할 수 있고, 그 외의 경우에는 고용노동부에 진정 또는 고소하는 방식으로 판단을 구할 수 있으나, 법리가 복잡하고 사안별로 다양한 양태로 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대한 판단을 근로감독관이 전담하기에는 전문성 측면에서 한계가 있다는 지적도 제기되고 있음.<sup>9)</sup>

이에 국가인권위원회는 2020년 5월 ‘대표이사·사업주 등 최고권한을 행사하는 사람이 괴롭힘 행위자인 경우, 직장 내 괴롭힘에 대한 사내

5) 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>

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

7) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

8) 「근로기준법」 제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

9) 한국경제, “근로감독관도 괴로운 괴롭힘 사건...노동위원회가 맡아야”, 2024.6.18.

조치 결과에 대하여 피해자가 불복할 경우 등에 대하여 사업장 외부 기관을 통한 구제절차를 마련할 것'으로 고용노동부장관에게 제도개선을 권고한 바 있음.<sup>10)</sup>

한편, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “「남녀고용평등법」”이라 함)이 2021년 5월 개정되어(2022. 5. 시행) 직장 내 성희롱에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 경우 등에 있어 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있는 근거를 마련하고, 노동위원회는 조사·심문 결과 차별적 처우 등에 해당한다고 판단하는 경우 사업주에게 시정명령 및 시정조치 등을 할 수 있는 근거를 마련한 입법례도 있음.<sup>11)</sup>

---

10) 국가인권위원회, 「직장내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위한 제도개선 권고」, 2020.5.21.  
: ...현행 직장내 괴롭힘 규정은 신고·조사·조치 모두 사업장 내부 절차로 사용자 권한 하에 자율적으로 해결하게 하고 있다. 그러나 대표이사, 사업주 등 해당 사업장에서 최고 권한을 행사하는 자가 괴롭힘 행위자일 경우 행위자가 괴롭힘 발생 사실에 대한 자체 조사 및 가해자·피해자에 대한 조치를 스스로 해야 하는 모순된 상황이 초래된다. 이 경우 곧바로 고용노동부 진정(신고) 등 사업장 외부기관에 의한 조사 및 구제절차를 밟을 수 있도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다고 판단된다.

또한, 괴롭힘 피해에 대해 사용자에게 신고했음에도 조사나 조치를 아예 하지 않는 경우, 사내절차 진행결과 괴롭힘이 아니라고 판단한 경우, 사업주의 가해자 징계조치 결과에 대하여 피해노동자가 불복할 경우 등 사내절차만으로 해결하기 어려운 사안에 대해서도 사업장 외부 구제절차를 명시하여 절차적 권리를 충분히 보장할 필요가 있다고 판단된다....

11) 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)

2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

개정안은 이와 같은 취지와 입법례를 반영한 것으로, 사용자가 피해 근로자에 대한 적절한 조치를 하지 아니하거나, 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 등의 ‘불리한 처우등’에 대하여 노동관계에 관한 판정 및 조정 업무를 수행하는 노동위원회로 하여금 이를 판단하도록 하여 피해자에게 적절한 조치를 하도록 하고 권리구제의 실효성을 제고할 수 있다는 의의가 있음.

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

첫째, 개정안의 체계와 관련하여, 개정안과 같이 「남녀고용평등법」을 준용하는 규정을 두는 것이 바람직한지, 「근로기준법」에 관련 사항을 직접 규정하는 것이 바람직한지에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

개정안은 시정신청에 따른 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등 사항에 대하여 「남녀고용평등법」을 준용하도록 하고 있는데,<sup>12)</sup> 준용규정은 동일 규정의 반복을 피할 수 있다는 장점이 있는 반면 다른 법률 규정을 함께 보아야 하고 준용 대상 규정의 범위 및 구체적인 내용에 관하여 혼란을 가져올 수 있는 등의 단점이 있으므로, 개정안과 같이 다른 법률을 준용하는 방안과 「근로기준법」에

---

12) 준용규정의 조문 내용은 <참고 2> 「남녀고용평등법」 상 준용 규정을 참조

관련 사항을 직접 규정하는 방안 중 어떠한 방안이 체계상 보다 바람직한지 논의가 필요할 것으로 보임.

### < 개정안의 「남녀고용평등법」 상 준용 규정 >

| 「남녀고용평등법」 상 준용 규정 및 내용                      |                                                                                                                      | 「남녀고용평등법」 상 제재                                         |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 제27조<br>(조사·심문 등)                           | 시정신청에 따른 조사 및 관계 당사자 심문 등                                                                                            | -                                                      |
| 제28조<br>(조정·중재)                             | 신청 또는 직권으로 조정 절차 개시 및 중재 결정 합의 등                                                                                     | -                                                      |
| 제29조<br>(시정명령 등)                            | 조사·심문 이후 사업주에 대한 시정명령 또는 기각 결정                                                                                       | -                                                      |
| 제29조의2<br>(조정·중재 또는 시정명령의 내용)               | 조정·중재 또는 시정명령의 내용으로 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상(징벌적 손해배상 포함) 등의 시정조치 포함 가능                                     | -                                                      |
| 제29조의3<br>(시정명령 등의 확정)                      | 지방노동위원회 시정명령 또는 기각결정 불복시 중앙노동위원회에 재심신청, 재심결정 불복 시 행정소송 제기 가능                                                         | 1억원 이하의 과태료                                            |
| 제29조의4<br>(시정명령 이행상황의 제출요구 등)               | 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대해 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구 가능                                                                       | 500만원 이하의 과태료                                          |
| 제29조의5<br>(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)          | 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우 시정 요구 가능 및 사업주가 시정요구에 따르지 아닐 경우 노동위원회 통보                                                  | 시정명령 미이행시 1억원 이하 과태료, 시정명령 이행상황 제출요구 불응시 500만원 이하의 과태료 |
| 제29조의6<br>(확정된 시정명령의 효력 확대)                 | 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업(장)에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 외의 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지 조사하여 차별적 처우가 있는 경우 시정 요구 가능 |                                                        |
| 제29조의7<br>(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) | 차별적 처우의 시정신청, 노동위원회 참석 및 진술, 재심신청 또는 행정소송 제기, 시정명령 불이행의 신고를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지                                   | 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금                               |
| 제30조<br>(입증책임)                              | 분쟁해결에서의 입증책임은 사업주가 부담                                                                                                | -                                                      |

둘째, 준용의 범위와 관련하여, 개정안이 준용하고 있는 「남녀고용평등법」의 규정들을 모두 준용하는 것이 합리적인지에 대한 입법정책적 결정이 이루어져야 할 것으로 보임.

특히 개정안에 따라 직장 내 괴롭힘 관련 징벌적 손해배상 명령, (「남녀고용평등법」 제29조의2제2항), 입증책임의 전환(「남녀고용평등법」 제30조)이 가능해지는데, 해당 조항의 준용 여부에 대한 논의가 법안심사 과정에서 이루어져야 할 것으로 보임.

징벌적 손해배상 명령과 관련하여, 개정안에 따르면 명백한 고의를 가진 사업주 등의 의무 불이행이 감소할 것으로 기대되는 측면이 있으나, 징벌적 손해배상제도의 도입 여부는 도입의 효과와 그로 인해 사업주가 안게 되는 부담, 손해배상제도의 법리적 원칙 및 손해배상 수준(배수)의 적정성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 보임.

또한 입증책임의 전환 관련, 괴롭힘 피해자 등의 권리 보호에 기여하는 측면이 있을 것으로 보이나, 우리 법체계에서 입증책임의 기본원칙은 권리가 존재함을 주장하는 당사자가 권리근거 사실에 대하여 입증책임을 부담하는 것이 원칙이고, 입증책임의 전환은 이러한 일반원칙에도 불구하고 일반적인 입증책임의 분배가 오히려 당사자 사이에 불공평을 초래하는 예외적인 경우에 인정하는 것임을 고려한 입법정책적 검토가 추가적으로 필요할 것으로 보임.<sup>13)</sup>

고용노동부는 노동위원회 시정신청 제도 도입과 관련, 개정안에 따라 경우 지방고용노동관서 진정 제기를 통한 권리구제와 별개로 노동위원회를 통한 시정신청이 가능하게 되는바 이는 동일한 사안에 대해 다른 기관에서 중복적으로 판단하게 되는 것으로, 현장에서의 법 적용상 혼란이 발생할 우려 및 사용자에게 과도한 부담으로 작용할 우려가 있고, 현재 지방고용노동관서로 접수되는 직장 내 괴롭힘 신고사건과 노동위원회 처리사건이 지속적으로 증가하고 있는 상황인바<sup>14)</sup> 노동위원회 인프라 확충이 선행될 필요가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

또한 고용노동부는 「남녀고용평등법」 제30조의 입증책임 관련 준용은 민사소송에서의 입증책임 분배 및 근로기준법의 목적, 규율 내용 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하고, 그 외 「남녀고용평등법」 준용에 대하여는 신중검토 입장이나 준용이 필요하다면 관련 내용을 근로기준법에 직접 규정하는 것이 법체계와 국민들의 이해도 등에서 바

### 13) 참고 입법례

|                            |                                                                                                                                              |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」       | 제109조(손해배상책임) ① 사업자 또는 사업자단체는 이 법의 규정을 위반함으로써 피해를 입은자가 있는 경우에는 당해 피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다. 다만, 사업자 또는 사업자단체가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. |
| 「장애인차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 | 제46조(손해배상) ① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.            |
| 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 | 제9조(차별적 처우의 시정신청) ④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.                                                                         |

14) 지방관서 신고사건 접수 건수: ('23) 11,038건 → ('24) 13,601건 → ('25) 16,373건  
노동위 처리사건 수: ('23) 18,955건 → ('24) 21,389건 → ('25) 22,680건

람직하며, 현행 근로기준법에 따른 과태료, 벌칙 제재와 별도로 시정 명령 미이행시 새로운 제재인 과태료를 신설하는 것은 현실적인 법준수 능력을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5540 |

|               |                               |
|---------------|-------------------------------|
| <b>【참고 1】</b> | <b>직장 내 괴롭힘 관련 「근로기준법」 조문</b> |
|---------------|-------------------------------|

**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.

**제109조(벌칙)** ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

**제116조(과태료)** ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통

령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

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

**[참고 2]**

**「남녀고용평등법」 상 준용규정**

- 제27조(조사·심문 등)** ① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.
- ⑤ 노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 제28조(조정·중재)** ① 노동위원회는 제27조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제26조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.
- ④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.
- ⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.
- ⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.
- ⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

**제29조(시정명령 등)** ① 노동위원회는 제27조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

**제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용)** ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

**제29조의3(시정명령 등의 확정)** ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

**제29조의4(시정명령 이행상황의 제출요구 등)** ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

**제29조의5(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)** ① 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 때에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통보를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사업주 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

**제29조의6(확정된 시정명령의 효력 확대)** ① 고용노동부장관은 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 외의 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 노동위원회에 통보하여야 하고, 노동위원회는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다.

③ 제2항에 따른 통보 및 심리에 관하여는 제29조의5제2항부터 제5항까지를 준용한다.

**제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)** 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
2. 제29조의4제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

**제30조(입증책임)** 이 법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.