제420회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안
노동위원회법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 구제절차 마련 >
▣ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2204764호)
▣ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2204765호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 3

1. 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 구제절차 마련 ····· 3

2. 시행일 ····· 16

Ⅰ. 제안경위

2024년 10월 17일 김위상의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안과 노동위원회법 일부개정법률안은 2024년 10월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용

1. 「근로기준법」 일부개정법률안

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 또는 피해자에게 사용자가 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 이를 위반한 경우 형사처벌 규정을 두고 있으나, 권리구제를 위한 시정신청 등 적극적인 구제수단이 마련되어 있지 않음.

이에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 사용자가 불리한 처우를 하거나, 필요한 보호조치를 취하지 않는 경우, 해당 근로자로 하여금 노동위원회에 시정신청 등을 요구할 수 있도록 법적 근거를 마련하려는 것임(안 제76조의4, 제76조의5 등).

참고사항

이 법률안은 김위상의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제4764호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이

의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

2. 「노동위원회법」 일부개정법률안

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 또는 피해자에게 사용자가 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 이를 위반한 경우 형사처벌 규정을 두고 있으나, 권리구제를 위한 시정신청 등 적극적인 구제수단이 마련되어 있지 않음.

이에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 사용자가 불리한 처우를 하거나, 필요한 보호조치를 취하지 않는 경우, 해당 근로자로 하여금 노동위원회에 시정신청 등을 요구할 수 있도록 「근로기준법」을 개정하면서, 노동위원회가 관련 업무를 수행할 수 있도록 하기 위하여 노동위원회의 소관사무 및 노동위원회 구성 변경 등 법적 근거를 마련하려는 것임(안 제2조의2제1호, 제6조제6항제2호, 제6조의2제1항, 제9조제4항, 제11조제2항, 제15조제4항, 제23조제4항).

참고사항

이 법률안은 김위상의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제4765호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘에 대한 노동위원회 구제절차 마련

가. 개정안의 주요 내용

「근로기준법」 개정안은 사용자가 ①직장 내 괴롭힘 피해근로자가 요청한 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 하지 아니한 경우, ②직장 내 괴롭힘 신고근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하고, 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관한 사항을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준용하도록 하는 내용임.

또한 사업주가 근로자에게 시정신청 등을 이유로 해고나 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 사용자가 노동위원회의 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않는 경우 1억원 이하의 과태료를 부과하고, 확정된 시정명령에 대한 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

한편, 「노동위원회법」 개정안은 「근로기준법」 개정안과 연계하여 「근로기준법」 개정안에 따른 불리한 처우 시정에 관한 업무를 노동위원회의 업무로 명시하고, 「근로기준법」 개정안에 따른 불리한

처우의 시정을 차별시정위원회에서 담당하도록 하는 내용임.

< 「근로기준법」 개정안 조문대비표 >

현 행	개 정 안
<신 설>	제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청) ① 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 해당 근로자는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 불리한 처우 등을 받은 날(불리한 처우 등이 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 사용자의 적절한 조치나 불리한 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원

	회가 따로 정하여 고시한다.
<신 설>	제76조의5(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 준용) 이 법에 따른 시정신청과 관련한 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의4까지, 제29조의7 및 제30조를 준용한다. 이 경우 "차별적 처우등"은 "불리한 처우"로, "사업주"는 "사용자"로 본다.
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.	제109조(벌칙) ① ----------제76조의3제6항 또는 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의7----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
<신 설>	제115조의2(과태료) ① 사용자가 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에

	는 1억원 이하의 과태료를 부과한다. ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.
제116조(과태료) ① (생 략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3. (생 략) <신 설>	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----------. 1. ~ 3. (현행과 같음) 3의2. 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 자
4. (생 략) ③ (생 략)	4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

< 「노동위원회법」 개정안 조문대비표 >

현 행	개 정 안
제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다. 1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자	제2조의2(노동위원회의 소관 사무) ----------. 1. ----------

참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무	----------차별적 처우·불리한 처우 시정 등에 관한 업무
2. ~ 4. (생 략)	2. ~ 4. (현행과 같음)
제6조(노동위원회의 구성 등) ① ~ ⑤ (생 략)	제6조(노동위원회의 구성 등) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 공익위원은 다음 각 호와 같이 구분하여 위촉한다.	⑥ ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 차별적 처우 시정사건(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 시정사건을 포함한다. 이하 같다)을 담당하는 차별시정 담당 공익위원	2. 차별적 처우·불리한 처우 시정사건(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 시정사건 및 「근로기준법」 제76조의4에 따른 불리한 처우 시정사건을 포함한다. 이하 같다)----------
3. (생 략)	3. (현행과 같음)

⑦ (생 략)	⑦ (현행과 같음)
제6조의2(사회취약계층에 대한 권리구제 대리) ① 노동위원회는 제2조의2제1호 중 판정·결정·승인·인정 및 차별적 처우 시정 등에 관한 사건에서 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.	제6조의2(사회취약계층에 대한 권리구제 대리) ① ----------차별적 처우·불리한 처우 시정 등----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
제9조(위원장) ① ~ ③ (생 략)	제9조(위원장) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 노동위원회 위원장(이하 "위원장"이라 한다)은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건, 조정사건을 담당할 수 있다.	④ ----------차별적 처우·불리한 처우 시정사건----------.
제11조(상임위원) ① (생 략)	제11조(상임위원) ① (현행과 같음)
② 상임위원은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건, 조정사건을 담당할 수 있다.	② ----------차별적 처우·불리한 처우 시정사건----------.
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
제15조(회의의 구성 등) ① ~ ③ (생 략)	제15조(회의의 구성 등) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로	④ ----------

구성하며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정 등과 관련된 사항을 처리한다.	----------「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 또는 「근로기준법」에 따른 차별적 처우·불리한 처우의 시정 등----------.
⑤ ~ ⑨ (생 략)	⑤ ~ ⑨ (현행과 같음)
제23조(위원회의 조사권 등) ① ~ ③ (생 략)	제23조(위원회의 조사권 등) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 노동위원회는 심판사건과 차별적 처우 시정사건의 신청인이 제출한 신청서 부본을 다른 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 하여야 한다.	④ ----------차별적 처우·불리한 처우 시정사건----------.
⑤ (생 략)	⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제76조의2는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 사람은 이를 사용자에게 신고하며, 사용자는 사실 확인을 위한 조사를 실시하고, 조사 중 피해근로자를 보호하기 위한 조치와 조사 후 직장 내 괴롭힘

사실이 확인된 때 피해근로자가 요청하는 적절한 조치를 하도록 하며, 사용자는 직장 내 괴롭힘 사실을 신고한 근로자나 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 금지하고 있음.

또한 「근로기준법」은 이와 같은 사용자의 의무 위반에 대한 제재를 위하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자와 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 직장 내 괴롭힘을 한 사용자에게 1천만원 이하의 과태료를 부과하며, 조사의무 위반, 조사 결과에 따른 적절한 조치의무 위반, 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치의무 위반 등을 한 사용자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 각각 규정하고 있음.[1)]

< 직장 내 괴롭힘 행위와 관련한 의무규정과 제재수단 >

조문	의무자	의무 내용	제재수단
제76조의2	사용자 및 근로자	직장 내 괴롭힘 행위 금지	(사용자) 1천만원 이하 과태료
제76조의3 제2항	사용자	사실 확인 조사	500만원 이하 과태료
제76조의3 제3항	사용자	조사 중 피해자 보호조치	-
제76조의3 제4항	사용자	조사 후 피해자 보호조치	500만원 이하 과태료
제76조의3제5항	사용자	조사 후 행위자에 대한 징계 등 조치	500만원 이하 과태료
제76조의3 제6항	사용자	피해자 등에 대한 불리한 처우 금지	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
제76조의3 제7항	조사과정 참여자	비밀 누설 금지	500만원 이하의 과태료

1) 직장 내 괴롭힘과 관련한 조문의 자세한 내용은 <참고 1> 직장 내 괴롭힘 관련 「근로기준법」 조문 참조

이와 같이 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 해야하는 불합리한 상황이 발생할 여지가 있음.

또한 현행법에 따른 사용자의 조치사항에 불복하는 경우 근로자는 직장내 괴롭힘과 관련하여 부당해고등[2]을 한 경우에만 노동위원회에 구제신청[3]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.[4]

이에 국가인권위원회는 2020년 5월 '대표이사·사업주 등 최고권한을 행사하는 사람이 괴롭힘 행위자인 경우, 직장 내 괴롭힘에 대한 사내 조치 결과에 대하여 피해자가 불복할 경우 등에 대하여 사업장 외부 기관을 통한 구제절차를 마련할 것'으로 고용노동부장관에게 제도개선을 권고한 바 있음.[5]

---

2) **「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.

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

4) 한국경제, "근로감독관도 괴로운 괴롭힘 사건…노동위원회가 맡아야", 2024.6.18.

5) 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

또한 「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.[6)]

개정안은 이와 같은 취지와 입법례를 반영한 것으로, 직장 내 괴롭힘과 관련한 행위자에 대한 조치의 적정성 등을 노동관계에 관한 판정 및 조정(調整) 업무를 신속·공정하게 수행하기 위한 목적으로 설치된 노동위원회가 판단하도록 하되, 이를 직장 내 성희롱 등 사건을 담당하는 노동위원회 차별시정위원회로 하여금 담당하도록 함으로써

(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.…

6) **「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.

피해자에게 적절한 조치를 하도록 하고 권리구제의 실효성을 제고할 수 있다는 의의가 있음.

다만, 개정안은 노동위원회에 대한 시정신청 및 시정명령과 관련한 사항에 대하여 「남녀고용평등법」을 준용하도록 하고 있는데, 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 관련 사항을 직접 규정하는 방안 중 어떠한 방안이 체계상 보다 바람직한지 논의가 필요할 것으로 보임.[7)]

< 개정안의 「남녀고용평등법」 상 준용 규정 >

「남녀고용평등법」상 준용 규정 및 내용		제재
제27조 (조사·심문 등)	시정신청에 따른 조사 및 관계 당사자 심문 등	-
제28조 (조정 · 중재)	신청 또는 직권으로 조정 절차 개시 및 중재 결정 합의 등	-
제29조 (시정명령 등)	조사 · 심문 이후 사업주에 대한 시정명령 또는 기각 결정	-
제29조의2 (조정 · 중재 또는 시정명령의 내용)	조정 · 중재 또는 시정명령의 내용으로 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등의 시정조치 포함 가능	-
제29조의3 (시정명령 등의 확정)	지방노동위원회 시정명령 또는 기각결정 불복시 중앙노동위원회에 재심신청, 재심결정 불복 시 행정소송 제기 가능	1억원 이하의 과태료
제29조의4 (시정명령 이행상황의 제출요구 등)	고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대해 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구 가능	500만원 이하의 과태료
제29조의7 (차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)	처별적 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 (입증책임)	분쟁해결에서의 입증책임은 사업주가 부담	-

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

한편, 체계·자구와 관련하여, 개정안은 ①제76조의3제4항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위와 ②제76조의3제6항을 위반한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 시정신청의 사유로 규정하면서, 이하의 「근로기준법」 및 「노동위원회법」에서 이를 '불리한 처우'로 명시하고, 「남녀고용평등법」 준용 시에도 "차별적 처우등"을 "불리한 처우"로 본다고 규정하고 있음.

두 행위 중 적절한 피해자 보호조치를 하지 않은 경우를 '불리한 처우'라고 통칭하기 어려운 측면이 있고, 준용 규정인「남녀고용평등법」 제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)에서 "차별적 처우등"을 "불리한 처우"로 보는 경우 '불리한 처우의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지'가 되어 용어 체계가 혼동되는 결과를 초래하므로, 「남녀고용평등법」의 입법례[8]와 같이 이를 통합하여 약칭하되, '불리한 처우등'으로 약칭하는 것보다는 '불이익한 조치등'과 같은 다른 용어로 약칭하는 방안을 검토할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①직장 내 성희롱 제도('99.2.시행)와 달리 직장 내 괴롭힘 금지제도가 시행('19.7.)된지 5년에 불과하고, 제

---

8) **「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

도의 실효성 강화를 위해 직장 내 괴롭힘 금지의무 위반 시의 과태료 부과 규정을 마련('21.10.)한 지 3년이 경과한 시점이므로 해당 규정의 현장 안착 정도 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하며, ②「남녀고용평등법」 제30조를 준용하여 입증책임을 전환하는 것은 직장 내 괴롭힘이나 불리한 처우 등의 성립·인정과 관련하여 직장 구성원 간의 인식차가 있고 판례 등 판단·해석 기준이 정립되었다고 보기 어려운 상황에서 근로자가 괴롭힘 신고와 무관한 전보·징계 등의 조치를 불리한 처우라고 주장하며 시정신청하는 등 제도가 오용될 우려가 있을 뿐만 아니라 사용자에게 입증책임을 부과하는 것도 과도한 측면이 있고, ③법 목적·취지 등이 상이한 「남녀고용평등법」 조문을 그대로 준용하는 것보다는 필요하다면 관련 내용을 근로기준법에 직접 규정하는 것이 바람직하다는 의견임.

한편 중앙노동위원회는 ①현행 제도상으로도 직장 내 괴롭힘과 관련한 부당해고 등은 노동위원회에 구제신청할 수 있는 제도를 운영 중에 있고, ②고용노동부의 직장 내 괴롭힘 관련 신고사건 접수는 매년 급증하는 추세[9]이고, 노동위원회의 심판사건도 지속적으로 증가[10]하여 업무 과부화가 심각한 상황에서 제도를 새로 도입하는 경우 노동위원회 조사관 인력 증원, 조직 확대, 예산 확충 및 교육 강화 등 인프라 개선이 전제될 필요가 있다는 의견임.

9) ('20년) 5,823건 → ('21년) 7,774건 → ('22년) 8,961건 → ('23년) 10,028건

10) ('21년) 15,811건 → ('22년) 16,027건 → ('23년) 18,946건

2. 시행일

가. 개정안의 주요 내용

「근로기준법」 개정안과 「노동위원회법」 개정안은 모두 공포한 날 시행하도록 하고 있음.

근로기준법 개정안 부칙	노동위원회법 개정안 부칙
이 법은 공포한 날부터 시행한다.	이 법은 공포한 날부터 시행한다.

나. 검토의견

두 개정안은 모두 공포한 날로 시행일을 정하고 있는바 이는 직장 내 괴롭힘 피해 근로자의 권리구제를 조속히 하려는 것으로 보임.

다만 노동위원회의 업무 신설로 인한 지침 마련, 직원 교육, 직제 개정 등 사전준비 기간을 고려할 때 개정안 시행을 위한 일정 준비기간을 부여하는 방안을 검토할 필요가 있다고 보임.

참고로, 「남녀고용평등법」 상 직장 내 성희롱에 대한 차별적 처우 시정신청 제도를 도입할 당시에는 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하도록 시행일을 정한 바 있으며, 고용노동부는 이를 감안하여 개정안의 시행일을 공포 후 1년이 경과한 날로 할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5535

【참고 1】	직장 내 괴롭힘 관련 「근로기준법」 조문

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 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한

다)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, 제74조제7항ㆍ제9항, 제76조의3제2항ㆍ제4항ㆍ제5항ㆍ제7항, 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 하여

야 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.

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.