



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 정의에 ‘피해’ 추가 등 〉
■ 조경태의원 대표발의(의안번호 제2209398호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 직장 내 괴롭힘 정의에 ‘피해’ 추가 등	2
2. 객관적 조사를 위한 조사기구 구성	7
3. 직장 내 괴롭힘 행위자인 근로자에게 과태료 부과 등	10

I. 제안경위

2025년 3월 27일 조정태의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 3월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 즉 직장 내 괴롭힘을 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음.

그럼에도 현실에서는 현행법상의 미비점으로 인해 직장 내 괴롭힘이 근절되지 않고 지속적으로 발생하고 있음.

이에 직장 내 괴롭힘의 정의에 신체적·정신적 피해를 추가하고, 직장 내 괴롭힘을 하는 사용자 및 근로자에게 3천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 등 현행법상의 미비점을 개선하여 직장 내 괴롭힘 근절에 기여하려는 것임(안 제76조의2, 제76조의3 및 제116조).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 정의에 ‘피해’ 추가 등(안 제76조의2)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 직장 내 괴롭힘의 정의에 ‘피해’를 추가하여 ‘사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통 및 피해를 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 직장 내 괴롭힘을 정의하려는 것임(안 제76조의2).

또한 개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 금지한 현행 규정 중 불리한 처우에 관한 내용을 ‘해고나 신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위, 그밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다’고 구체화함(안 제76조의3).¹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) -----

1) (자구수정 필요) 개정안의 문구는 ‘해고나 신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위 또는’으로 수정할 필요가 있을 것으로 보임.

의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 <u>고통</u>을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>해고나</u> 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑦ (생략)	----- ----- ----- <u>-고통 및 피해를</u>----- ----- ----- -----. 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- -----<u>해고나</u> 신체적·정신적 <u>고통 및 피해를 주는 행위</u>----- ----- -----. ⑦ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 괴롭힘 행위자(사용자 또는 근로자)가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 괴롭힘 피해자(피해자의 고용형태, 계약기간 등과 무관하게 적용)에게 행할 것을 직장 내 괴롭힘 성립 여부 판단기준으로 하고 있음.²⁾

이러한 현행법 규정에 관하여 직장 내 괴롭힘 개념의 정비가 필요하다는 요청이 대두되고 있는바,³⁾ 개정안은 현행 직장 내 괴롭힘의 정의에서 신체적·정신적 고통을 주는 행위 외에 ‘피해를 주는 행위’를 추가하고, 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 하는 것을 금지하는 규정에도 ‘신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위’를 불리한 처우의 구체적 내용으로 명시하려는 취지로 보임.

이러한 개정안은 근로자의 주관적 경험에 초점을 두는 기존의 ‘고통’의 개념을 피해자의 경제적 손실·사회적 불이익 및 권리침해 등까지 포괄할 수 있는 ‘피해’의 개념으로까지 확장한다는 점에서 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 법적 보호의 강화로 이어질 수 있어 긍정적인 측면이 있을 것으로 보임.

또한, 개정안은 불리한 처우 금지의 구체적 예시로 ‘신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위’를 명시하는바, 이는 해고 외 다양한 불리한 처우가 포함될 수 있도록 하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에 대한 보호가 강화될 수 있는 점에서 의의가 있음.

다만, 직장 내 괴롭힘 금지·불리한 처우 금지 등 의무를 위반할 경

2) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」, p.7

3) 월간노동법률, [함께 고민하는 직장 내 괴롭힘] 직장 내 괴롭힘 제도 개선, 균형적 접근이 필요하다, 조상욱, 2025년 4월호, 2025.4.9.

우 벌칙 규정이 적용되는데, ‘신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위’에 대한 개념이 불분명한 측면이 있어 죄형법정주의의 원칙에서 파생되는 명확성의 원칙에 위배될 소지가 있을 것으로 보임.

현행법은 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.⁴⁾⁵⁾ 또한 현행법은 사용자가 법 제76조의3제6항을 위반하여 신고자 등에 대하여 불리한 처우를 행할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.⁶⁾

이때 직장 내 괴롭힘의 정의 중 새로이 추가되는 ‘피해’의 구체적인 범위가 어디까지인지 불분명한 측면이 있어 명확성의 원칙에 위배될 소지가 있을 것으로 우려되는 측면이 있으므로 이에 대한 구체화가 필요할 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 고통을 주는 행위와 피해를 주는 행위가 구체적으로 어떻게 다른지 모호한 측면이 있고, 피해의 범위가 넓어 오히려 괴롭힘 정의의 불명확성을 가중시킬 우려가 있으며, 불리

4) 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) 개정안의 경우, 안 제116조제1항을 통해 사용자 및 근로자가 안 제76조의2의 직장 내 괴롭힘 금지 의무를 위반할 경우 3천만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음.

6) 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.

한 처우의 내용에 신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위를 포함하여 규정할 경우 형사처벌 대상이 과도하게 확대되고 제도가 남용될 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 객관적 조사를 위한 조사기구 구성(안 제76조의3제8항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사를 위하여 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조사기구를 구성할 수 있도록 하는 내용임(안 제76조의3제8항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>해고나</u> 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	⑥ ----- ----- ----- <u>해고나 신체적·정신적 고통 및 피해를 주는 행위</u> ----- ----- -----.
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)
<신설>	⑧ 사용자는 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사를 위하여 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조사기구를 구성할 수 있다.

나. 검토의견

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.⁷⁾⁸⁾

그러나 사용자의 객관적인 조사 의무 이행시 영세한 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘 대응 체계를 마련하기 어려운 점이 있어, 실효적인 조사가 이루어지기 어려울 수 있다는 지적이 있음.⁹⁾

7) 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.

8) 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」은 직장 내 괴롭힘 사업장 내 처리 담당체계와 관련하여 조사 등 절차를 수행할 담당기구를 어떻게 구성할 것인지는 사업장의 규모·특성에 맞게 자율적으로 결정할 수 있을 것으로 보고, 정식 조사 절차의 경우 공정성과 전문성 등을 고려할 때 조사위원회 구성이나 외부기관 위탁을 고려해볼 수 있을 것이라고 설명하고 있음. (「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」 73쪽)

9) [만연한 사내 갑질 下] 중소기업·영세사업장 대응여력 부족…“정부가 빈틈 메워야”, 아주경제, 권보경기자, 2023.10.10., <https://www.ajunews.com/view/20231005103158019>

이에 개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사를 위하여 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조사기구를 구성할 수 있도록 하는 내용으로, 조사기구의 구성과 관련한 법적 근거를 마련하여 사업장 내 직장 내 괴롭힘과 관련한 조사 체계를 마련하는데 기여할 수 있다는 점에서 의미가 있음.

다만, 개정안은 대통령령에 따른 조사기구의 구성 가능성만을 명시하고 조사기구의 설치와 관련하여 조사기구의 구성 요건, 독립성, 외부 위촉 여부 등 구체적인 기준을 모두 대통령령으로 위임하고 있는바, 심사 과정에서 위임의 기초가 되는 사항에 대한 구체화가 필요할 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 현재에도 사업장에서 직장 내 괴롭힘 조사 시 조사담당자 또는 담당 조직을 구성 또는 활용하여 조사하고 있고, 객관적 조사를 위해서 필요한 경우 사업장이 자체 조사기구를 마련하거나 외부기관에 의뢰하는 등 다양한 방식으로 운영 중인바 사업장 현실에 맞게 자율적으로 조사기구를 구성하도록 운영하는 것이 바람직할 것으로 보이므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

3. 직장 내 괴롭힘 행위자인 근로자에게 과태료 부과 등(안 제116조제1항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법이 직장 내 괴롭힘 행위를 한 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함)에 대하여 1천만원 이하의 과태료를 부과하던 것을 괴롭힘 행위를 한 ‘근로자’에 대하여도 과태료를 부과하도록 규정하며, 과태료 부과 상한을 3천만원으로 상향하는 내용임(안 제116조제1항)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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.	제116조(과태료) ① ----- ----- ----- -----또는 근로 자가----- -----3천만원----- -----.
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있음. 근로자가 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우, 사용자가 행위자에 대하여 징계·근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있고,¹⁰⁾ 별도 과태료 부과 규정은 없음.

그러나 2024년 기준 전체 직장 내 괴롭힘 신고사건의 약 73%가 근로자 간의 직장 내 괴롭힘 사건인바, 현행법은 직장 내 괴롭힘 금지 조항의 실효성 확보가 제한적일 수 있음.

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘 행위를 한 사용자 뿐만 아니라 근로자에게도 과태료를 부과할 수 있도록 하고, 과태료 부과 상한을 현행 1천만원에서 3천만원으로 상향하려는 것으로, 과태료 부과 대상의 확대를 통한 직장 내 괴롭힘 금지 의무의 실효성 제고가 이루어질 수

10) 「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.

있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

다만, 개정안에 대하여는 ‘직장 내 성희롱’을 금지하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 유사 입법례를 참고하여 과태료 부과대상 범위와 부과액의 상한에 대하여 입법정책적인 측면에서 논의를 진행할 필요가 있을 것으로 보임.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 경우사업주, 상급자 또는 근로자의 직장 내 성희롱의 금지를 규정하며, 사업주가 이를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.¹¹⁾

개정안에 대하여 고용노동부는 개정안에 따르면 괴롭힘 행위자로 지목된 근로자는 별도의 불복 절차도 없이, 사용자가 괴롭힘으로 인정하면 징계 등 인사상의 불이익 조치 외에 국가로부터 과태료까지 부과받을 수 있는데, 이는 해당 근로자에게 과도한 제재가 되는 측면이 있고 당사자 간 보복성 신고 남발 등 제도 남용으로 불필요한 분쟁이 지속되어 직장문화를 오히려 악화시킬 우려가 있다고 설명함.

또한 고용노동부는 근로자의 괴롭힘에 대해 과태료를 부과하게 될 경우 과태료 부과 주체인 행정청이 현행 사용자 괴롭힘과 마찬가지로 모든 근로자 간의 괴롭힘에 대해 직접조사를 실시하여야 하는데, 근로

11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제39조(과태료) ① (생략)

② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

자에 대하여도 직장 내 괴롭힘 금지 위반 과태료를 부과할 경우 과도한 행정비용이 발생할 우려가 있고, 유사 법익침해 행위인 성희롱에 대한 과태료 부과금액(1천만원) 및 부과 대상(사용자로 한정)을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540