

의안번호	2210326
의 퇴 인	김소희 의원
회 답 일	2025.7.10.
추계번호	25B2610

일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안

【비용추계서】

I. 비용추계 결과

- (일부추계) 제정안에 따라 고용노동부장관이 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 실시할 경우 추가재정소요는 2027년 3,500만원, 2031년 3,500만원 등 2027년부터 2031년까지 5년간 총 1억 7,700만원(연평균 3,500만원) 이상으로 추계됨

[표 1] 제정안에 따른 추가재정소요: 2027~2031년

(단위: 백만원)

	2027	2028	2029	2030	2031	합계	연평균
실태조사의 실시(안 제6조)	35	35	35	35	35	177	35

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 실태조사의 실시로 인한 추가재정소요는 유사사례를 적용하여 추계한 결과로 실제 실태조사의 내용·주기·방식 등에 따라 추계액은 증감할 수 있음

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처 작성

II. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제3조(국가 등의 책무)	국가는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 일터에서 발생하는 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하기 위해 필요한 정책을 수립·시행하여야 하고, 이러한 정책의 수립·시행이 국민에게 미치는 영향을 평가하고 반영하여야 함(제1항)	의무규정
		사업주는 고용환경이나 고용기준이 노무제공자에게 미치는 영향을 평가하고, 일터 내 괴롭힘의 예방, 괴롭힘이 발생한 경우 이를 신속하게 시정하고 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치와 재발방지를 위한 노력을 함으로써 괴롭힘으로부터 자유로운 직장문화를 조성하여야 함(제2항)	의무규정
		노무제공자는 상대방의 인격과 권익을 존중하고, 모두에게 건강하고 안전한 조화로운 직장문화를 조성하는 데 성실하게 협력해야 함(제3항)	의무규정
		사업주와 노무제공자는 이 법을 적용함에 있어 선의의 피해자가 발생하지 않도록 노력해야 함(제4항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
2	안 제6조(실태조사의 실시)	고용노동부장관은 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하여야 함	의무규정
3	안 제9조(괴롭힘 예방 교육의 위탁)	사업주는 괴롭힘 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “괴롭힘 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있음. 다만, 대통령이 정하는 사업주는 고용노동부 장관 및 지방자치단체의 장에게 괴롭힘 예방교육에 필요한 비용의 전부 또는 일부의 지원을 요청하여 지원받을 수 있음(제1항)	재량규정
		사업주가 괴롭힘 예방 교육기관에 위탁하여 이 법에 따른 예방 교육을 하려는 경우에는 제8조제3항 및 제4항에 따른 내용과 방법을 괴롭힘 예방 교육기관에 미리 알려 이를 포함하도록 하여야 함(제2항)	의무규정
		괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 함(제3항)	의무규정
		괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 함(제4항)	의무규정
		고용노동부장관은 괴롭힘 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있음(제5항) 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우 3. 2년 동안 괴롭힘 예방 교육 실적이 없는 경우	재량규정
		고용노동부장관은 제5항에 따라 괴롭힘 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 함(제6항)	의무규정
4	안 제16조(감독 기관에 대한 신고 및 확인)	피해자등은 제11조에 따른 사업주의 조사 결과 및 제12조부터 제14조에 따른 조치가 위법하거나 부당한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 이를 신고할 수 있음(제1항)	재량규정
		고용노동부장관 또는 근로감독관은 제1항에 따른 신고가 있는 경우 사업주의 법적 의무를 이행하도록 사업주에게 요구하여야 함(제2항)	의무규정
		고용노동부장관 또는 근로감독관은 제2항에 따른 요구에도 불구하고 사업주가 제11조제1항에 따른 조사를 회피하거나 제15조제1항의 확인을 고의로 이행하지 않는 경우에는 피해자를 대신하여 제22조제1항에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있음(제3항)	재량규정
		고용노동부장관 또는 근로감독관은 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하도록 사업주에게 요구할 수 있음(제4항)	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
5	안 제19조(괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원)	고용노동부장관은 일터에서 발생하는 괴롭힘에 관한 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 및 지정하여 운영할 수 있음(제1항)	재량규정
		고용노동부장관은 제1항에 따른 괴롭힘 분쟁해결센터를 공공 또는 민간기구에 위탁하여 운영할 수 있으며, 그 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있음(제2항)	재량규정
		제1항에 따른 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치와 운영 및 제2항에 따른 위탁 및 지원 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)	의무규정
6	안 제20조(명예 괴롭힘예방감독관)	고용노동부 장관은 괴롭힘을 예방하고 괴롭힘으로부터 자유로운 환경을 조성하기 위하여 명예괴롭힘예방감독관을 위촉할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 명예괴롭힘예방감독관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조에서 정하는 명예고용평등감독관 또는 「산업안전보건법」 제23조에서 정하는 명예산업안전감독관을 명예괴롭힘예방감독관과 병행하여 위촉할 수 있음(제2항)	재량규정
		제1항에 따른 명예괴롭힘예방감독관은 명예고용평등감독관 및 명예산업안전감독관과 동일한 권한과 지위를 보장받으며, 다음 각 호의 업무를 수행함(제3항) 1. 괴롭힘 예방을 위한 활동 2. 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 상담·조언 3. 괴롭힘 이행 상태 자율점검 및 지도 시 참여 4. 사업주에 대한 조직문화 개선 권고 5. 범위반 사항 등에 대한 감독기관에 대한 신고 6. 일터 문화 개선 및 괴롭힘 제도에 대한 홍보·인식 개선 활동 7. 이 법에 따른 괴롭힘 고충처리 및 조사절차에의 참여와 의견 개진 8. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 업무	의무규정
7	안 제22조(시정 신청)	피해자(제16조제3항에 의한 경우 고용노동부와 근로감독관)는 사업주가 이 법 제10조에 따른 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지하였음에도 제11조부터 제15조에서 정한 조치의무를 취하지 않는 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있음. 다만, 괴롭힘이 발생한 날(행위가 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니함(제1항)	재량·의무규정
		피해자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 그 구체적인 내용을 명시하여야 함(제2항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시함(제3항)	의무규정
8	안 제23조(조사·심문 등)	노동위원회는 제22조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 함(제1항)	의무규정
		노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있음(제2항)	재량규정
		노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 함(제3항)	의무규정
		제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시함(제4항)	의무규정
9	안 제24조(조정 및 중재의 전치 등)	노동위원회는 제22조에 따른 시정 신청을 받으면 각급 위원회 심문 전에 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있으며, 관계 당사자가 노동위원회의 중재결정에 따르기로 하는 경우 중재를 할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 조정이 종료되지 않거나 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에도, 노동위원회는 제23조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있음(제2항)	재량규정
		제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제26조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 함. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있음(제3항)	의무·재량규정
		노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 함(제4항)	의무규정
		노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 함(제5항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 함(제6항)	의무규정
		조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 함(제7항)	의무규정
		제6항 및 제7항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖음(제8항)	의무규정
		제1항부터 제8항에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시함(제9항)	의무규정
10	안 제25조(시정 명령 등)	노동위원회는 제23조에 따른 조사·심문을 끝내고 사업주가 이 법에서 정한 조치의무를 이행하지 않았거나 불리한 처우를 한 것으로 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 그러하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 함(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 함. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 함(제2항)	의무규정
11	안 제26조(조정·중재 또는 시정 명령의 내용)	제24조에 따른 조정·중재 또는 제25조에 따른 시정명령의 내용에는 이 법에서 정한 조치의무의 이행, 괴롭힘의 중지, 근로환경 및 일터문화의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있음(제1항)	재량규정
		노동위원회는 제1항에 따라 배상을 하도록 명령하는 경우 그 배상액은 피해자에게 발생한 손해액을 기준으로 정함. 다만, 노동위원회는 사업주의 적절한 조치를 취하지 않거나 불리한 처우에 명백한 고의가 인정되는 경우 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있으며, 이 경우 노동위원회는 피해자의 의사를 고려하여 정신적 손해액을 재정하여 배상을 명령할 수 있음(제2항)	의무·재량규정

Ⅲ. 비용추계의 전제와 상세내역

1. 재정수반요인별 추계 여부

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제3조(국가 등의 책무)	—	• 미대상 – 제정안은 국가 및 지방자치단체로 하여금 노동인권교육의 활성화를 위한 시책을 수립·시행하여야 한다는 선언적 규정이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
2	안 제6조(실태조사 실시)	○	• 추계 – 유사사례를 참고하여 추계
3	안 제9조(괴롭힘 예방 교육의 위탁)	×	• 미첨부(제1항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우 – 제정안은 사업주로 하여금 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “괴롭힘 예방 교육기관”이라 한다)에 괴롭힘 예방 교육을 위탁하여 실시할 수 있도록 규정하면서 대통령이 정하는 사업주는 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장에게 괴롭힘 예방교육에 필요한 비용의 전부 또는 일부의 지원을 요청하여 받을 수 있도록 규정하고 있음 – 제정안의 시행으로 고용노동부장관 및 지방자치단체가 괴롭힘 예방교육에 필요한 비용을 지원할 경우 국가 및 지방자치단체 재정의 추가소요가 발생할 수 있으나, 지원 대상에 해당하는 사업주를 대통령령에 위임하고 있어 현시점에서 장래에 발생할 사업대상자를 산출하기 어려우며, 이에 대한 재정지원 규모도 필요한 비용의 전부 또는 일부로 유동적이므로 장래에 발생할 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음
		—	• 미대상(제2항) – 제정안은 사업주로 하여금 괴롭힘 예방 교육기관에 위탁하여 괴롭힘 예방 교육을 하려는 경우에는 교육 내용과 방법을 괴롭힘 예방 교육기관에 미리 알려 이를 포함하도록 해야 한다는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
		—	• 미대상(제3항 및 제4항) – 제정안은 괴롭힘 예방 교육기관의 강사 및 자료 관리 등에 관한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
		—	• 미대상(제5항 및 제6항) — 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 괴롭힘 예방 교육기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 등에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있도록 규정하면서 괴롭힘 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다고 규정하는 내용이므로, 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨
4	안 제16조(감독 기관에 대한 신고 및 확인)	×	• 미첨부 — 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우 — 제정안은 피해자등으로 하여금 괴롭힘에 대한 사업주의 조사 결과 및 괴롭힘 조사 기간 동안 피해자등에 대한 조치 등이 위법하거나 부당한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 고용노동부 등 감독기관의 행정 부담이 증가할 것으로 예상됨 — 다만, 제정안에 따른 추가재정소요의 발생 여부는 감독기관에 대한 신고 물량과 내용 등에 따라 결정되나 현시점에서 이에 대한 합리적인 예측이 곤란하여 세부적인 내용을 검토하기 어려우므로 추가재정소요 산출 곤란
5	안 제19조(괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원)	×	• 미첨부 — 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우 — 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 괴롭힘 사건 발생 시 피해자 지원과 분쟁 해결을 위하여 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치·지정 및 운영할 수 있도록 규정하면서 이를 공공 또는 민간기구에 위탁하여 운영할 수 있고, 그 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음 — 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 규모와 민간 위탁으로 인한 지원 내용 등에 따라 달라지는데 세부적인 내용이 구체화되지 않아 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있으며, 이에 대한 재정지원 규모도 예산의 범위로 유동적이므로 장래에 발생할 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 사람을 명예고용평등감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)으로 위촉할 수 있다.

② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
6	안 제20조(명예 괴롭힘예방감독관)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우 - 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 명예괴롭힘예방감독관을 위촉할 수 있도록 규정하는 내용임 - 제정안에 규정된 명예괴롭힘예방감독관과 유사한 '명예고용평등감독관'¹⁾의 경우 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 사람을 위촉(비상근·무보수)하는 구조이며, 고용노동부 제출 자료에 따르면 '명예고용평등감독관'과 관련한 별도의 재정 지출이 없음 - 반면, '명예산업안전감독관'²⁾의 경우 산업재해 예방 활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자대표 등이 고용노동부에 추천하여 위촉한다는 점에서는 '명예고용평등감독관'과 유사하지만, 고용노동부 제출자료에 따르면 제도운동을 위한 경비(2024년 기준 1억 5,900만원)와 안전보건교육 비용(2024년 기준 7,900만원)이 편성 및 집행되고 있음 - 제정안에 따른 추가재정소요의 발생 여부와 규모는 장래에 발생할 '명예괴롭힘예방감독관'의 운영 규모 및 사업 내용에 따라 결정되나, 세부적인 사항이 구체화되지 않아 장래에 발생할 추가재정소요를 예측하는 데 한계가 있음
7~11	안 제22조(시정신청) 안 제23조(조사·심문 등) 안 제24조(조정 및 중재의 전치 등) 안 제25조(시정명령 등) 안 제26조(조정·중재 또는 시정명령의 내용)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우 - 제정안은 괴롭힘 발생 사실을 인지한 후 사업주가 적절한 조치를 취하지 않는 경우, 피해자 또는 고용노동부가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하고(안 제22조), 노동위원회의 조사·심문을 거쳐(안 제23조), 조정·중재 또는 시정명령 등을 내리도록 규정하는(안 제24조 및 제25조) 내용 등임 - 또한, 제정안은 조정·중재 또는 시정명령의 내용(안 제26조)과 재심 신청 및 행정소송 제기 등에 대해서도 규정(안 제27조)하고 있어 제정안의 시행에 따라 노동위원회 등의 행정 부담이 증가할 수 있음 - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요의 발생 여부는 장래에 발생할 시정신청 물량과 이에 따른 조사·심문의 내용 등에 따라 결정되나, 현시점에서 이에 대한 합리적인 예측이 곤란하여 세부적인 내용을 검토하기 어려우므로 추가재정소요 산출 곤란

1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언
2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여

2. 비용추계의 총괄적 전제

- 제정안은 일터에서의 괴롭힘에 대한 개념을 명확히 규정하고, 고용형태나 사업장 규모를 불문하고 모든 노무제공자를 보호대상에 포함하여 일터에서의 괴롭힘과 관련한 사각지대를 해소하고자 하는 것으로, 본 추계에서는 현재 기술적으로 추계가 어려운 조항을 제외하고 안 제6조 실태조사의 실시에 소요되는 비용을 추계함
- 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하도록 하는 제정안의 부칙을 고려하여 추계기간은 2027년부터 2031년까지로 함

3. 재정수반요인별 상세 추계내역

- 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위하여 실태조사를 실시하고 그 결과를 발표하도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행에 따라 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 제정안에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등이 구체화되지 않아 세부적인 내용을 검토하기 곤란하므로, 실태조사를 연 1회 실시하는 것으로 가정하고, 유사사례를 참고하여 추가재정소요를 산출함
 - － 제정안은 고용노동부로 하여금 실태조사 결과를 발표하도록 규정하고 있으나, 현재 고용노동부 행정력 및 시스템을 이용하여 이행 가능할 것으로 예상되며 이로 인한 추가재정소요는 없는 것으로 가정

-
- 3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고
 - 4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽
 - 5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무
 - ③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
 - ④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 2) 「산업안전보건법」
- 제23조(명예산업안전감독관) ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 "명예산업안전감독관"이라 한다)에 대하여 직무수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- (유사사례 1) 직장 내 괴롭힘 금지제도 실태조사
 - (주요내용) 직장 내 괴롭힘에 대한 판단기준을 검토하고, 직장 내 괴롭힘 판단 등 사건 처리 방안을 검토하여 직장 내 괴롭힘 판단 기준을 객관화하는 등 제도 개선 방안 도출
 - (발주기관) 고용노동부
 - (수행기관) 한국사회법학회
 - (용역예산) 5,000만원(2024년)
- (유사사례 2) 2023년 경상북도 직장 내 괴롭힘 실태조사 용역
 - (주요내용) 「경상북도 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례」(2021.11.01. 제정)에 따라 괴롭힘 행위를 예방하고, 직원을 보호할 근절대책의 마련이 필요하므로, 직장 내 괴롭힘에 대한 근로자와 관리자의 인식 제고 및 대응 방안 마련
 - (발주기관) 경상북도
 - (수행기관) 서던포스트
 - (용역예산) 2,087만원(2023년)³⁾

□ 추계결과, 고용노동부장관이 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 실시할 경우 추가재정소요는 2027년에 3,500만원 등 2027년부터 2031년까지 5년간 총 1억 7,700만원(연평균 3,500만원)으로 추계됨

[표 2] 실태조사의 실시에 따른 추가재정소요: 2027~2031년

(단위: 백만원)

구 분	2027	2028	2029	2030	2031	합계	연평균
실태조사의 실시(안 제6조)	35	35	35	35	35	177	35

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 유사사례를 적용하여 추계한 결과로 실제 실태조사의 내용·주기·방식 등에 따라 추계액은 증감할 수 있음

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처 작성

3) 자료: PRISM, 2025년 7월 7일 접속

IV. 부대의견

- 제정안의 다른 재정수반요인에 대해서는 추계가 곤란하여 일부 재정수반요인에 대해서만 추계한 결과로, 제정안의 전체적인 재정소요액은 추계된 금액을 상회할 수 있음
- 본 추계결과는 재정수반요인에 대한 일정 예산의 편성을 전제로 한 것으로서, 향후 실제 추가재정소요는 달라질 수 있음

V. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr