



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈노사협의회의 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 예방 추가 등〉
■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2219345호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 노사협의회의 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 예방 추가 (안 제20조제1항제17호 신설)	3
2. 노사협의회를 통한 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁의 자율적 해결 근거 마련(안 제25조의2 신설)	8

I. 제안경위

2026년 6월 18일 박홍배의원이 대표발의한 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법은 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항은 노사협의회의 협의 사항에 포함하고 있으나 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항은 포함하고 있지 않음.

또한 노사협의회의 기능의 하나로 임의 중재 제도를 규정하고 있으나, 당사자의 만족도가 높으면서도 신속하고 비공개인 자율적 조정과 중재 등 대안적 분쟁 해결 수단의 근거와 제도적 장치가 충분하지 않아 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 조사 개시 이후 오히려 갈등이 심화되어 2차 피해가 발생하거나 법적 쟁송이 장기화되는 경우가 발생한다는 지적이 제기됨.

이에 노사협의회의 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항을 추가하고, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 동의하는 경우 노사협의회에서 정한 임의 조정 또는 중재 기구를 통해 자율적인 해결을 도모할 수

있도록 하며, 조정·중재 과정에서의 비밀유지 의무를 명확히 규정함으로써 사업장 내 갈등을 원만히 해결하고 근로자 보호를 강화하려는 것임.

2. 주요내용

가. 노사협의회의 협의 사항에 「근로기준법」에 따른 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항을 추가함(안 제20조제1항제17호 신설).

나. 노사협의회가 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방의 동의가 있는 경우 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 수행할 수 있도록 함(안 제25조의2제1항 신설).

다. 조정 결과에 당사자가 모두 동의하거나 중재 결정이 있는 경우에는 당사자 간 화해가 성립된 것으로 보고 이에 따르도록 규정함(안 제25조의2제2항 신설).

라. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관련 조정·중재 과정에서 관련 사실을 알게된 사람의 비밀유지 의무를 규정하여 피해 근로자 보호를 강화함(안 제25조의2제3항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 노사협회의 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 예방 추가

(안 제20조제1항제17호 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 노사협회의 협의 사항에 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항을 추가하려는 것임(안 제20조제1항제17호 신설).

현행	개정안
제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. 1. ~ 16. (생략) <u><신설></u> 17. (생략) ② (생략)	제20조(협의 사항) ① ----- -----. 1. ~ 16. (현행과 같음) 17. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항 18. (현행 제17호와 같음) ② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근로자참여법”)은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업·사업장에 근로조건

에 대한 결정권이 있는 사업·사업장 단위로 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있음.¹⁾ 또한, 근로자참여법은 노사협의회에서 다루어야 할 사항으로 협의사항(제20조), 의결사항(제21조), 보고사항(제22조)을 열거하여 규정하고 있음.²⁾

노사협의회가 의무적으로 협의해야 할 사항으로 생산성 향상과 성과 배분, 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 근로자의 고충처리, 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 등이 있으며, 특히 2019년 법 개정을 통해 ‘「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항’이 노사협의회 협의 사항으로 추가되었음.

한편, 2019년에는 「근로기준법」 상 사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘의 금지 의무가 신설되었는데, 현행 「근로기준법」 제76조의2는 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위인 ‘직장 내 괴롭힘’의 금지 의무를 규정하고 있고, 같은 법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치를 규정하고 있음.³⁾

1) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

2) 구체적인 사항은 [참고 1] 근로자참여법상 노사협의회 협의·의결·보고사항 참조

3) 구체적인 사항은 [참고 2] 참조

「근로기준법」 개정을 통해 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 도입된 이후 관련 신고는 매년 증가하고 있음. 노동관서에 접수된 직장 내 괴롭힘 사건은 2021년 7,774건에서 2025년 16,373건으로 4년 만에 2배 이상 증가하였음.⁴⁾ 또한, 2024년 기준 직장 내 괴롭힘 신고 건수(13,601건)가 직장 내 성희롱 신고 건수(1,997건)⁵⁾의 약 7배에 이르고 있으나, 현행법 제20조제1항은 직장 내 성희롱 예방에 관한 사항은 노사협회의 협의사항으로 규정하면서도 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항은 포함하고 있지 않음.

이처럼 직장 내 괴롭힘이 지속적으로 사회적 문제가 되고 있다는 점에서,⁶⁾ 사업장 내 노사가 직장 내 괴롭힘의 예방을 위한 방안을 협의할 수 있도록 제도적 기반을 보완할 필요가 있다는 지적이 제기될 수 있음.

이에 개정안은 노사협회의 협의사항에 ‘「근로기준법」 제76조의 27)에 따른 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항’을 추가하여 노사가 예방 교육, 캠페인, 조직문화 및 관련 제도의 개선 등에 관하여 협의할 수

4) 직장 내 괴롭힘 신고건수: ('21년) 7,774건 → ('22년) 8,961건 → ('23년) 11,038건 → ('24년) 13,601건 → ('25년) 16,373건; 고용노동부 보도자료(2026. 7. 2.)

5) 연합뉴스, “‘직장 내 성희롱’ 신고, 지난해 2천건 육박…13%는 법 위반”, 2025. 9. 18., <https://www.yna.co.kr/view/AKR20250917151100530>

6) 매일노동뉴스, “직장인 30% 괴롭힘 경험, 대부분 참거나 퇴사”, 2023. 4. 10., <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=214457>
세계일보, “직장인 과반, ‘원청사 갑질 경험·목격’...‘괴롭힘·성희롱’도 25% 달해”, 2026. 3. 15., <https://www.segye.com/newsView/20260315506622> 등

7) 「근로기준법」 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.

있도록 함으로써 사업장 내 사전적 예방 체계를 구축하려는 취지로 이해됨.

직장 내 괴롭힘과 유사하게 근로자의 인격권을 침해하고 사업장의 조직 문화 및 생산성 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 ‘직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱의 예방에 관한 사항’이 이미 현행법상 노사협의회의 협의사항에 포함되어 있다는 점, 직장 내 괴롭힘의 양상이 다양하고 복잡하여 개별 사건 발생 이후의 사후적 조치뿐만 아니라 사업장 차원의 예방적 대응이 중요하다는 점 등을 고려할 때, 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항을 노사협의회 협의 사항으로 명시하려는 개정안의 취지는 타당한 측면이 있어 보임.

특히 직장 내 괴롭힘은 사업장 내 조직 문화 및 근무환경과 밀접한 관련이 있어 그 예방을 위해서는 근로자와 사용자 양측의 공감과 협조가 필수적이라는 점에서, 노사 양측이 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구인 노사협의회에서 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항을 협의하도록 하는 것은 노사 간 자유로운 의견 교환을 활성화하고 조직 문화를 개선하는데 기여할 수 있을 것으로 보임.

한편, 고용노동부도 개정안에 대하여 근로자참여법상 협의사항에는 생산성 향상, 근무·인사제도, 고충처리 및 복지 증진 등 사업장 내 참여와 협력을 증진하기 위한 의제가 포함되어 있고, 현행법에서도 모성

보호 및 일·가정생활의 양립 지원에 관한 사항(제20조제1항제15호)과 직장 내 성희롱 예방에 관한 사항(같은 항 제16호)⁸⁾ 등 근로자 보호와 관련된 사항을 협의대상으로 규정하고 있다는 점을 고려할 때, 근로자 인권 보호 및 기존 협의사항과의 조화 측면에서 ‘직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항’을 노사협의회의 협의사항으로 추가하는 것은 타당성이 있다는 의견을 제시하였음.

8) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2019. 4. 16.>

15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항

16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항

2. 노사협의회를 통한 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁의 자율적 해결 근거 마련(안 제25조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 노사협의회가 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방의 동의가 있는 경우 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 수행할 수 있도록 규정함(안 제25조의2제1항 신설).

또한, 조정 결과에 당사자가 모두 동의하거나 중재 결정이 있는 경우에는 당사자 간 화해가 성립된 것으로 보고 이에 따르도록 하는 한편(안 제25조의2제2항 신설), 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관련 조정·중재 과정에서 관련 사실을 알게 된 사람의 비밀유지 의무를 규정함(안 제25조의2제3항 신설).

현행	개정안
<신설>	제25조의2(직장 내 괴롭힘 등 분쟁의 자율적 해결) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 협의회에 조정(調停) 또는 중재 기구를 두어 자율적으로 분쟁을 해결하거나 그 밖의 제삼자에게 조정 또는 중재를 요청할 수 있다. 다만, 다른 법률에 따라 설치된 분쟁조정 기구에서 관장하는 사항에 대하여는

현행	개정안
	<u>그러하지 아니하다.</u> 1. 「근로기준법」 제76조의3제2항에 <u>따른 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방 이 조사와 병행하여 조정 또는 중 재를 받기로 서로 동의한 경우</u> 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제2항 <u>에 따른 조사 과정에서 피해를 입 은 근로자와 행위자로 지목된 상 대방이 조사와 병행하여 조정 또 는 중재를 받기로 서로 동의한 경 우</u> 3. 그 밖에 분쟁 해결을 위하여 근로 자위원과 사용자위원이 합의하는 <u>경우</u> ② 제1항에 따른 조정 결과에 당사 자가 모두 동의하였거나 중재 결정 이 있으면 당사자 간 화해가 성립된 것으로 보고 당사자는 이에 따라야 한다. 다만, 관계 법령에 따른 보호 조치나 구제신청 등의 절차에는 영 향을 미치지 아니한다. ③ 분쟁의 조정·중재와 관련된 사 실을 알게 된 사람은 해당 사실에 대하여 관계 법령에 따라 자료를 제 출하는 경우를 제외하고는 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상 대방이 동의하여 공개를 요구한 사

현행	개정안
	항에 해당하지 아니하는 한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

나. 검토의견

현행법 제25조⁹⁾는 노사협의회의 기능 중 하나로 임의 중재 제도를 규정하고 있으나, 그 대상이 제21조에 따른 의결사항에 관하여 노사협의회가 의결하지 못하거나 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견이 불일치하는 경우로 한정되어 있어, 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 등 개별 근로관계에서 발생하는 분쟁을 자율적으로 조정·중재할 수 있는 근거로 활용하기에는 한계가 있음.

직장 내 괴롭힘이나 성희롱 사건의 경우에는 공식적인 조사 및 법적 절차가 개시된 이후 당사자 간 갈등이 심화되어 2차 피해가 발생하거나 법적 쟁송이 장기화되는 경우가 있다는 지적이 있는 만큼, 당사자의 의사를 바탕으로 신속하고 비공개로 분쟁을 해결할 수 있는 자율적 조정·중재 등 대안적 분쟁해결 수단을 마련할 필요성이 제기되고 있음.

9) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제25조(임의 중재) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구(仲裁機構)를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
 2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우
- ② 제1항에 따른 중재 결정이 있으면 협의회는 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 그 결정에 따라야 한다.

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘¹⁰⁾ 및 성희롱¹¹⁾ 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 동의하는 경우에는 노사협의회에서 정한 임의 조정 또는 중재 기구를 통해 분쟁의 자율적인 해결을 도모할 수 있도록 하는 한편, 조정·중재 과정에서의 비밀유지의무를 명확히 규정함으로써 사업장 내 분쟁을 신속하고 원만하게 해결하고 그 과정에서 당사자를 보호하려는 취지로 이해됨.

직장 내 괴롭힘이나 성희롱 사건은 분쟁이 장기화될 경우 피해가 확대되거나 근로관계에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서, 당사자의 의사에 따른 자율적 조정·중재는 갈등의 조기 해결에 기여할 수 있고, 특히 개정안은 기존의 조사 및 권리구제 절차와 병행하여 조정·중재를 활용할 수 있도록 함으로써 피해근로자의 권리구제 가능성을 유지하면서도 신속하고 유연한 분쟁해결을 도모한다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

한편, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제25조는 직장 내 성희롱과 관련한 분쟁이 발생한 경우 노사협의회를 통하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하도록 규정하고 있고,¹²⁾ 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」에서도 고용노동부의 「직장

10) 「근로기준법」 제76조의3제2항에 따른 조사 과정

11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제2항에 따른 조사 과정

12) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제25조(분쟁의 자율적 해결) 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」에서도 노사협의회를 직장 내 괴롭힘 예방 및 분쟁 해결을 위한 협의의 장으로 활용할 수 있다고 제시하고 있는¹³⁾ 등 현행 노동관계법 체계 및 관련 정책에서 노사협의회를 활용한 자율적 분쟁 해결이 이루어질 수 있는 여지를 두고 있다는 점도 고려할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음의 사항을 검토할 필요가 있어 보임.

첫째, 노사협의회의 취지 및 기능과 관련하여, 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 협의기구라는 점에서,¹⁴⁾ 직장 내 성희롱·괴롭힘의 예방 등 사업장 전체에 관한 사항을 협의하는 것을 넘어 개별 근로자 사이에서 발생한 성희롱·괴롭힘 사건을 직접 조정·중재하도록 하는 것이 노사협의회 제도의 취지와 기능에 부합하는지 검토할 필요가 있음.

직장 내 성희롱·괴롭힘¹⁵⁾ 사건은 피해자의 개인정보 및 구체적인 피해 사실을 다루게 된다는 점에서, 노사협의회를 기반으로 한 조정·중재 과정에서 사건 관계인의 개인정보가 노출되거나 2차 피해가 발

13) 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 2026. 7, p. 32.

14) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노사협의회”란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.

15) 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.

고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」, 2026. 7, p. 7

생활 가능성 등에 대해서도 고려할 필요가 있어 보임.

둘째, 피해자 보호의 실효성과 관련하여, 개정안은 당사자의 동의를 전제로 조정·중재 절차를 진행하도록 하고 있으나, 사용자와 근로자 간 관계 등을 고려할 때 피해근로자가 조정·중재에 동의하는 과정에서 사실상의 압박을 받거나 이를 거부하기 어려운 상황이 발생할 가능성은 없는지 검토할 필요가 있음. 또한, 성희롱·괴롭힘 사건의 경우 신속한 사실조사와 피해근로자에 대한 보호조치 등이 중요하다는 점에서, 조정·중재 절차의 진행으로 사업주의 조사가 지연되거나 필요한 보호·제재 조치가 적시에 이루어지지 않을 가능성에 대해서도 검토가 필요할 것으로 보임.

「근로기준법」 제76조의3 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조는 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 경우 피해근로자 보호, 행위자에 대한 조치 등 사업주가 취하여야 할 조치를 규정하고 있는데,¹⁶⁾ 당사자 간 조정·중재가 성립한 경우에도 이러한 사업주의 법정 조치 의무가 그대로 이행되어야 하는지, 조정·중재의 내용과 법정 조치 의무가 상충하는 경우 양자의 관계를 어떻게 설정할 것인지 등을 명확히 할 필요가 있어 보임.

셋째, 조정·중재 기구와 관련하여, 개정안은 조정·중재 기구의 구성 및 운영 방식, 조정·중재 절차 등에 관한 구체적인 사항을 규정하고 있지 않아 실제 사업장에서 제도를 운영하는 과정에서 혼선이 발생할

16) 구체적인 사항은 [참고 2], [참고 4] 참조

우려를 고려할 필요가 있음. 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 사업주의 조사와 개정안의 조정·중재가 병행되는 구조인 만큼, 각 절차의 상호 관계 등을 명확히 하지 않을 경우 조사와 분쟁해결 절차가 중복 또는 상충 가능성도 있으므로, 이에 대한 논의도 필요해 보임.

넷째, 비밀유지 의무와 관련하여, 「근로기준법」 제76조의3제7항¹⁷⁾ 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제7항¹⁸⁾은 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱의 조사 과정에 참여한 사람 등에 대하여 이미 비밀유지 의무를 부과하고 있고, 그 위반에 대하여 각각 500만원 이하의 과태료¹⁹⁾를 부과하도록 규정하고 있음. 또한, 개인정보 보호에 관한 일반법인 「개인정보 보호법」 제59조²⁰⁾에서도 업무상 알게 된 개인정보의 누설 등을 금지하고, 이를 위반한 경우에 대한 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금²¹⁾을 규정하고 있음.

17) 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 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.

18) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 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.

19) 「근로기준법」 제116조제2항제2호, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제1호의7

20) 「개인정보 보호법」 제59조(금지행위) 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2023. 3. 14.>

2. 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위

21) 「개인정보 보호법」 제71조제9호

다만, 개정안은 조정·중재 과정에서 알게 된 비밀의 누설을 금지하면서도 그 위반에 대한 별도의 제재 규정을 두고 있지 않은바, 개정안에 따른 조정·중재 과정에서 취득한 정보가 다른 법률에 따른 비밀유지 또는 개인정보 보호의 범위에 포함되는지, 비밀유지 의무를 위반한 경우 기존 법률에 따른 과태료 또는 벌칙 중 어느 제재가 적용되는지, 별도의 비밀유지 의무를 규정할 필요성과 입법적 실익이 있는지 등을 검토할 필요가 있어 보임.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 노사협의회에 직장 내 괴롭힘·성희롱 개별 사건의 해결을 위한 조정·중재 제도를 두는 것은 노사공동의 이익증진을 목표로 하는 협의기구로서의 노사협의회 제도 취지에 부합하기 어렵고, 조정·중재를 이유로 사용자의 신속 조사 지연, 적절한 보호·제재 조치 약화 등 사업주의 현행법상 조치 의무와 상충될 우려가 있다고 보았음. 이에 직장 내 괴롭힘·성희롱 사건은 노사협의회 조정·중재 제도를 통한 해결보다는 현행법에 따른 조사 및 구제 절차를 통해 해결하는 것이 적절하므로, 개정안에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

또한, 개인정보보호위원회(’26.7.6.)는 안 제25조의2제3항과 관련하여, 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위 등에 대해서는 개인정보 보호에 대한 일반법인 「개인정보 보호법」 제59조에서 이미 금지하고 있으므로, 해당 규정

은 별도의 입법적 실익이 없는 중복 규정에 해당한다는 점에서 삭제하는 것이 타당하다는 의견을 제시하였음.

한국공인노무사회는 조정·중재 제도가 피해근로자의 권리 보호와 사업주의 예측가능성을 함께 확보하기 위해서는 조정·중재 주체의 전문성·중립성을 확보하고, 조정과 중재의 절차 및 효력을 구분·명확화하는 한편, 화해의 대상과 권리 포기의 범위를 구체적으로 특정하고 사업주의 법정 조사·보호·조치 의무가 화해로 면제되지 않도록 하는 등 절차적 보완이 필요하다는 의견을 제시하였음.²²⁾

문 의 처
02)6788-5540

22) 한국공인노무사회, “「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(박홍배 의원 대표발의, 의안번호 제2219345호)에 대한 의견”, 2026. 7.

참고 1

「근로자참여법」상 노사협의회 협의·의결·보고사항

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② (생략)

제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제22조(보고 사항 등) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 상황

② ~ ③ (생략)

참고 2

「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 관련 규정

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.

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. ~ 13. (생략)

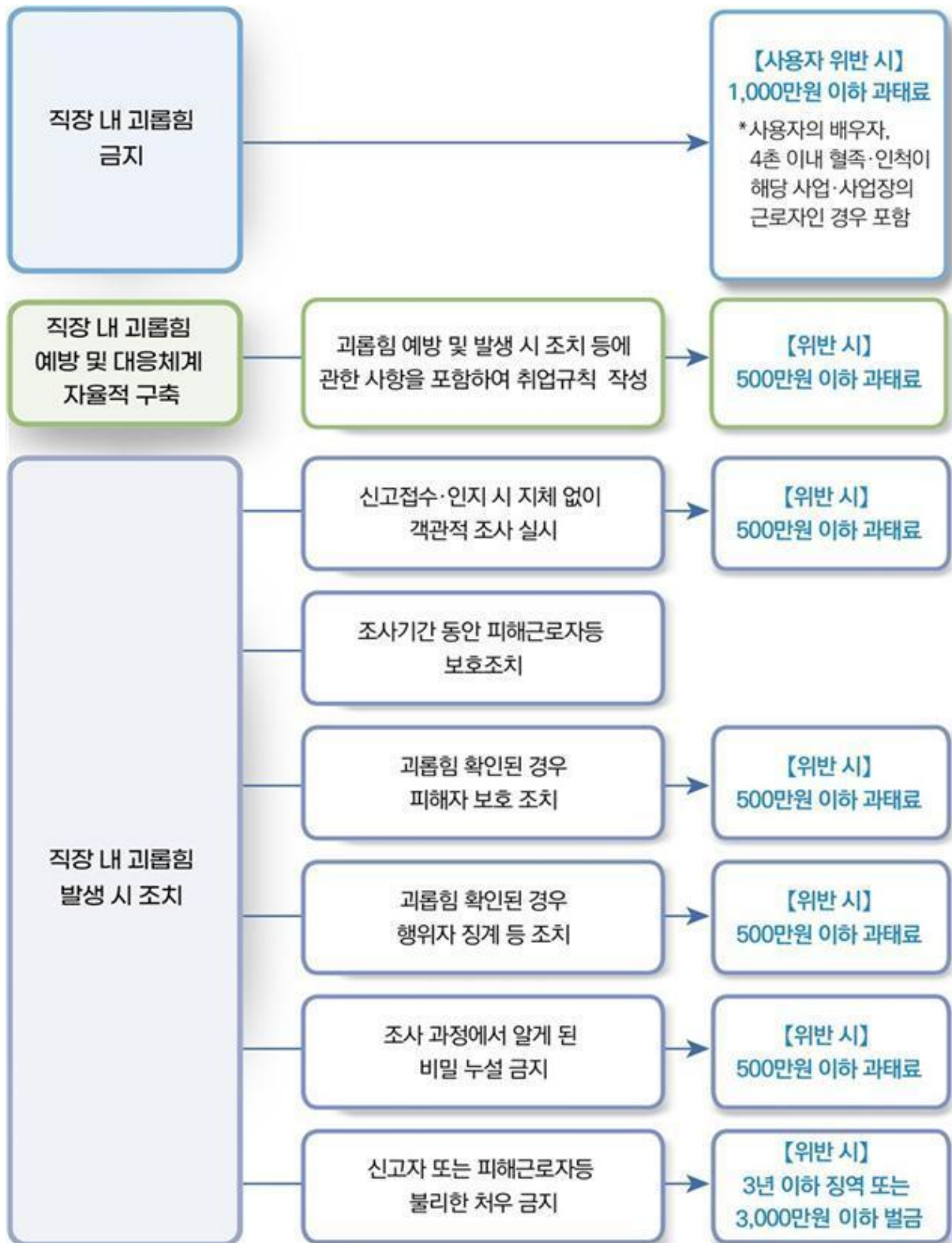
제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해

당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② (생략)

참고 3

「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 관련 의무 및 제재



자료: 고용노동부

참고 4

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 직장 내 성희롱 관련 규정

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.

[전문개정 2017. 11. 28.]

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

[본조신설 2007. 12. 21.]