



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 정의 규정 개정 및
직장 내 괴롭힘 예방교육 신설 등 〉

■ 이수진의원 대표발의(의안번호 제2213167호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 직장 내 괴롭힘 정의 규정 개정 및 직장 내 괴롭힘 예방교육 신설	3
2. 직장 내 괴롭힘 예방교육 신설 등	8
3. 직장 내 괴롭힘 신고처에 고용노동부 추가 등	11
4. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 외부에 알린 근로자에 대한 불리한 처우 금지 규정	15

I. 제안경위

2025년 9월 22일 이수진의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 9월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “직장 내 괴롭힘”으로 정의하고 이를 금지하고 있으나, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하지 않은 다양한 형태의 직장 내 괴롭힘 현상을 규율하지 못하는 한계가 있음. 또한, 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위하여 교육을 실시할 필요성이 높으나 이에 대하여 규정하는 바가 없음.

한편, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용자에게 신고할 수 있도록 하고 있으나, 사용자가 가해자이거나 직장 내 괴롭힘에 대한 대처가 제대로 이루어지지 않는 경우가 있어 고용노동부장관에게도 신고할 수 있도록 할 필요성이 제기되고 있음. 또한, 직장 내 괴롭힘 발생을 신고한 근로자 또는 피해근로자등에게 불이익을 주지 못하도록 규정하고 있으나, 신고가 아닌 외부에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알린 경우에 대하여는 보호규정을 두고 있지 않아 일부 사업장에서는 해당

근로자에게 불이익을 주는 사례가 발생하고 있음. 이는 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 신고 및 제보를 위축시키는 요인이 되고 있음.

이에 1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하지 않더라도 직장에서의 모든 괴롭힘이 금지 대상이 되도록 하고, 2) 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무적으로 실시하도록 하며, 3) 근로자 및 피해근로자 등이 사용자뿐만 아니라 고용노동부장관에게도 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있도록 하고, 4) 신고자뿐만 아니라 제보자에 대해서도 불이익한 처우를 할 수 없도록 함으로써 직장 내 괴롭힘을 예방·근절하는 데 기여하고자 함(안 제76조의2 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 정의 규정 개정 및 직장 내 괴롭힘 예방교육 신설(안 제76조의2 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직장 내 괴롭힘과 관련한 현행법 규정에서 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용’할 것을 삭제함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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. <u><신설></u>	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지·예방 등) ① -----근로자는 ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② (생략)

나. 검토의견

현행법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 ① 괴롭힘 행위자(사용자 또는 근로자)가 ② 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ③ 업무상 적정범위를 넘어 ④ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ⑤ 괴롭힘 피해자(피해자의 고용형태, 계약기간 등과 무관하게 적용)에게 행할 것을 직장 내 괴롭힘 성립 여부 판단기준으로 하고 있음.¹⁾

직장 내 괴롭힘의 인정여부에 대해 판례는 직접 인사권한이나 지도·감독하는 위치에 있지 않더라도 직장 내에서 실질적으로 업무를 지시할 수 있다면 우위성을 인정하고 있고, 연령이나 근속기간, 내부적인 영향력이 우세한 경우, 하급자이지만 다른 상급자와 함께 괴롭힘을 한 경우에도 관계의 우위를 인정하는 등 ‘직장에서의 우위 이용’과 ‘업무상 적정범위’의 두 가지 요건을 사실상 가장 유의미한 판단기준으로 고려하고 있는 것으로 해석됨.²⁾

각 개념요소 중 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하는 것과 관련하여, 실무적으로 고용노동부는 ‘지위의 우위’는 ‘기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이

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

2) 김인희.(2024).직장 내 괴롭힘 판단기준에 대한 연구 — 입법 이후 판례 분석을 중심으로 —.노동법연구,(56),79-159.

용한다면 지위의 우위성을 인정 가능'하다고 보고 있고,³⁾

‘관계의 우위’는 ‘상대방이 저항 또는 거절하기 어려운 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우로서, 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있’으며, ‘수직 측면, 인적 속성, 업무 역량, 근로자 조직 구성원 여부, 업무의 직장 내 영향력, 정규직·계약직 여부 등’ 다양한 관계의 우위를 고려하는 것으로 해석하고 있음.⁴⁾⁵⁾

그러나 이러한 현행법의 직장 내 괴롭힘 규정은 특정한 행위에 대해 받아들이는 사람에 따라 수인 정도가 다를 수 있고, 현실적으로 어떠한 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것인지 여부를 판단하기 어려우며, 직장 내에서 발생하는 괴롭힘은 업무상 권력관계를 전제하지 않을 수도 있는 등의 문제가 있으므로, 괴롭힘에 대하여 피해자 중심의 정의와 판단기준이 마련되어야 한다는 시각이 있음.⁶⁾

3) 전주지방법원 2014.8.13. 선고 2013구합1871

“...행위자는 계약직으로 있던 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 성희롱 행위를 한 것이 인정된다.”

4) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023)」, p.42~43

5) 서울행정법원 2021.9.9. 선고 2020구합74267

“...이 사건에서 원고 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 원고와 피해자 및 E 과장 단 3명으로 구성된 ‘کم’ 내에서 가장 선임자인 E과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 평가할 수 있다.”

서울행정법원 2022.1.18. 선고 2020구합84143

“원고(청원경찰 조장 아님)는...피해자3에게 자신의 근무경력이나 연령 등을 내세워 거부하면서 피해자3의 얼굴을 보거나 목소리를 듣는 것만으로 스트레스를 받아 미칠 지경이라는 표현을 사용하였는바, 이와 같이 원고가 조장의 지도 및 감독권한을 무시하고 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 조장인 피해자3에게 부당한 업무지시를 한 것은 업무상 적정범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다.”

6) ‘직장 내 괴롭힘 제도개선 연속토론회.3차’, 2025.3.14. 실시, 정책자료 요약

이에 개정안은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하지 않은 다양한 형태의 직장 내 괴롭힘 현상을 규율하지 못하는 점을 개선하기 위하여 직장 내 괴롭힘의 성립요건에서 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용’하는 부분을 삭제하려는 취지로 보임.

이러한 개정안은 다양한 양태로 나타날 수 있는 직장 내 괴롭힘에 대하여 판단의 범위를 확장한다는 점에서 직장 내에서 괴롭힘 피해자 범위의 확대를 통하여 근로자의 권리 보호에 일정 수준 기여하는 측면이 있을 것으로 보이는바 긍정적인 측면이 있음.

다만, ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용’할 것을 삭제하는 개정안에 따를 경우, 직장 내 괴롭힘의 의미가 불명확해질 우려가 있음.

특히, 직장 내 괴롭힘에 대한 해석은 ‘괴롭힘’이라는 개념의 특성상 판례 및 고용노동부의 해석에 기초하여 이루어지고 있는데, 이에 대하여 직장 내 괴롭힘의 법적 판단 기준을 구체화할 필요가 있다는 지적이 대두되고 있다는 점⁷⁾⁸⁾을 고려할 필요가 있음.

참고로, 해외 국가에서도 직장 내에서의 우월적 관계를 괴롭힘 행위의 성립요건으로 보는 입법례가 있음을 참고할 필요가 있겠음.

7) 한국노동조합총연맹, 2024.7.15. ‘직장 내 괴롭힘 금지법 시행 5년에 즈음한 한국노총 입장’ <http://inochong.org/report/400514>

8) ‘취약계층 보호와 노동위원회의 역할 연속토론회(1차): 부당해고 및 직장 내 괴롭힘 구제제도의 나아갈 방향’ 2025.2.17. 토론회 개최, 자료집 참고

[직장 내 우위를 규정한 해외입법례]

(일본) 사업주는 직장에서 행해지는 우월적인 관계를 배경으로 한 언동으로, 업무상 필요한 상당한 범위를 넘은 것으로 인하여 그 고용하는 근로자의 취업환경이 저해되는 일이 없도록 당해 근로자로부터의 상담에 응하고, 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 함 (노동시책종합추진법, 2019)

(루마니아) 위계적 또는 근무관계에서의 우위를 가진 상태로 육체적 또는 정신적 건강 또는 직업 미래를 위협하는 행위 전반(Law no. 167/2020)

자료: 고용노동부

고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지제도가 시행된 이후, 그간 현장에서는 직장 내 괴롭힘 개념을 명확화할 필요가 있다는 의견이 제기되어 왔는데, 개정안은 오히려 직장 내 괴롭힘 개념을 더 모호하게 만들고 그 범위를 지나치게 확대하는 측면이 있고, 개정 취지와 달리 허위·보복성 신고가 남발될 우려도 있는바 재검토가 필요하다는 입장임.

2. 직장 내 괴롭힘 예방교육 신설 등(안 제76조의2제2항 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 근로자에게 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하고 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 규정하며, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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. <u><신설></u>	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지·예방 등) ① -----근로자는 ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② 사용자는 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용, 방법, 실시 시간

	<u>및 횟수 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
제116조(과태료) ① (생략)	제116조(과태료) ① (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, <u>제74조제7항·제9항</u> , 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	2. ----- ----- <u>제74조제7항·제9항</u> , 제76조의2제2항----- ----- ----- -----
3. 4. (생략)	3. 4. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘의 금지를 규정하고 있으나, 이에 대한 예방교육과 관련한 별도의 규정을 두고 있지 않음.

이에 개정안은 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무화하려는 취지로, 이는 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성 강화를 위하여 사업주의 적극적인 조치를 유도할 필요가 있다는 점에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 현행 「산업안전보건법」 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)⁹⁾

9) 산업안전보건법 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부

에서 위임한 동법 시행규칙 제26조(교육시간 및 교육내용)¹⁰⁾ 별표5에 따르면 “직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항”을 정기적으로 교육하도록 하고 있고, 위반시 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있는 바, 동 규정에 따른 안전보건교육과의 중복성 등을 고려할 필요가 있음.

참고로, 국가인권위원회는 2021.3. 「직장내 괴롭힘 예방과 피해노동자보호를 위한 제도개선 권고」를 통해 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무화하도록 권고하면서, 다만, 기업의 법정 의무교육 부담이 많다는 비판도 있으므로 남녀고용평등법에 따른 성희롱예방교육 또는 산업안전보건법의 안전보건교육에 포함하는 등의 방법을 통해 사업주의 부담을 다소 완화하면서 의무교육화하는 방안을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시한바 있음.

고용노동부는 산업안전보건법상 근로자 정기 안전보건교육 내용에 직장 내 괴롭힘과 관련된 사항이 규정되어 있는바 별도 의무교육신설로 인한 중복 우려가 있고, 영세사업장의 인사·노무관리 여건이 열악하여 실질적으로 예방 교육을 실시하기 어려운 측면이 있는 점을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

10) 산업안전보건법 시행규칙 제26조(교육시간 및 교육내용) ① 법 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에게 실시해야 하는 안전보건교육의 교육시간은 별표 4와 같고, 교육내용은 별표 5와 같다. 이 경우 사업주가 법 제29조제3항에 따른 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육(이하 “특별교육”이라 한다)을 실시한 때에는 해당 근로자에 대하여 법 제29조제2항에 따라 채용할 때 해야 하는 교육(이하 “채용 시 교육”이라 한다) 및 작업내용을 변경할 때 해야 하는 교육(이하 “작업내용 변경 시 교육”이라 한다)을 실시한 것으로 본다.

3. 직장 내 괴롭힘 신고처에 고용노동부 추가 등(안 제76조의3제 1항 및 제2항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자 또는 고용노동부장관에게 신고할 수 있다고 규정하여 직장내 괴롭힘 신고처에 고용노동부를 추가하고, 사용자 또는 고용노동부장관의 신고 접수 또는 직장 내 괴롭힘 발생 사실 인지한 경우 지체 없이 객관적으로 조사를 실시하도록 함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게</u> 신고할 수 있다.	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ----- ----- ----- <u>사용자 또는 고용노동부장관에게</u> -----.
② <u>사용자</u> 는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.	② <u>사용자 또는 고용노동부장관</u> 은 ----- ----- ----- ----- ----- -----.

③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	⑥ ----- ----- 신고하거나 외부에 알 린 ----- ----- -----.
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제76조의3제1항은 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 규정하여 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사 의무를 부과하고 있음.¹¹⁾

11) 「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 보고

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.¹²⁾¹³⁾

이에 개정안은 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 이를 사용자 또는 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 규정하여, 개정안에 따른 경우, 사용자가 괴롭힘 행위자인 사안에 대하여 고용노동부에 직접 신고를 할 수 있는 명확한 법적 근거가 마련되는 등 피해근로자가 공정하고 객관적인 고용노동부의 조사를 받을 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있어 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 현행 근로기준법 제104조(감독기관에 대한 신고)¹⁴⁾는 근로자로 하여금 사업(장)의 법 위반 사실에 대하여 고용노동부장관이나 근로감독관에게 이를 통보할 수 있도록 규정하고 있는바 개정안의 입법 실익이 적을 것으로 예상되는 측면이 있음.

고용노동부는 사용자가 괴롭힘 행위자인 사안에 대해 고용노동부에

하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

12) 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>

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

14) 「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

직접 신고하고, 고용노동부의 당사자 조사 근거를 신설하는 내용은 수용 가능하나, 사용자가 직장 내 괴롭힘 사안에 대해 조사하고 괴롭힘 여부를 판단하여 관련 조치를 취하고 자율적으로 조직문화를 개선하도록 하고 있는 현행 법 규정 취지를 고려할 때 근로자 간 괴롭힘이 고용노동부로 신고될 경우에도 사용자 조사를 일률적으로 배제하고 고용노동부가 조사하도록 하는 것은 기업의 자율적 시정 노력을 원천 차단하는 측면이 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

4. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 외부에 알린 근로자에 대한 불리한 처우 금지 규정(안 제76조의3제6항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고하거나 외부에 알린 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그밖의 불리한 처우를 하여서는 아니됨을 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게</u> 신고할 수 있다.	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ----- ----- ----- <u>사용자 또는 고용노동부장관에게</u> -----.
② <u>사용자</u> 는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.	② <u>사용자 또는 고용노동부장관</u> 은 ----- ----- ----- ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 <u>신고한</u> 근로자 및 피	⑥ ----- ----- <u>신고하거나 외부에 알</u>

해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑦ (생략)	린 ----- ----- -----. ⑦ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다고 규정하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고 있음.¹⁵⁾

이에 개정안은 근로자 및 피해근로자등이 외부에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알린 경우에는 불리한 처우 금지의 대상이 아닌바, 신고 및 제보를 위촉시킬 수 있다는 점에서, 불리한 처우 금지 규정의 대상을 확대하고 있는 취지로 보임.

이러한 개정안을 통해 근로자 및 피해근로자등이 직장 내 괴롭힘에 관하여 외부에 알리는 등 신고 및 제보의 확대로 이어질 것으로 보이는 측면이 있고, 이를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 논의가 활발해질 것으로 보이는 긍정적인 측면이 있음.

15) 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.

다만, 근로자 및 피해근로자등의 신고 및 제보가 고용노동부장관이나 근로감독관에 대한 신고에 해당할 경우, 현행법에 따라 불리한 처우 금지 규정에 포섭될 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

현행 근로기준법 제104조(감독기관에 대한 신고)¹⁶⁾는 근로자로 하여금 사업(장)의 법 위반 사실에 대하여 고용노동부장관이나 근로감독관에게 이를 통보할 수 있도록 규정하고 있고, 사용자는 이를 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하지 못하도록 하며, 법 제110조제1호¹⁷⁾는 불리한 처우 금지 의무 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

고용노동부는 현행 근로기준법 제104조에 따라 고용노동부에 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자나 피해근로자등에게도 이미 해고 등 불리한 처우는 금지되고 있으므로, 별도 규정 신설은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

16) 「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

17) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

문 의 처
02)6788-5540