



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 괴롭힘 사건 조사 절차 개선 등 〉
■ 이학영의원 대표발의(의안번호 제2205082호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 직장 내 괴롭힘 사건 조사 절차 개선(안 제76조의3)	2
2. 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자등에 대한 해 고 등 관련 명단공표(안 제76조의4)	8
3. 직장 내 괴롭힘 조사 지원(안 제76조의5)	13

I. 제안경위

2024년 10월 30일 이학영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 10월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 괴롭힘을 금지하면서, 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 그 사실을 인지한 경우 지체없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하고 있으나 객관적인 조사에 대한 기준이 불명확하여 신고인 또는 피신고인 일방에 편향된 전문가가 선임되는 등 객관성이 담보되지 못할 여지가 있음.

이에 사용자가 직장 내 괴롭힘 조사를 실시하는 경우 최소 3인 이상이 조사에 참여하도록 하되, 피해근로자 및 피신고인이 각각 추천한 사람이 모두 포함되도록 하는 등 조사의 객관성을 담보하기 위한 방안을 마련하려는 것임.

한편 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여 벌칙 처분을 받은 경우 이를 공개할 수 있도록 하여 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 경각심을 강화하고, 소규모 사업장의 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공인노무사로부터 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있도록 하려는 것임(안 제76조의3, 제76조의4·제76조의5 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 사건 조사 절차 개선(안 제76조의3)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 조사하려는 경우 ①조사자를 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자등’)가 추천하는 사람을 포함하여 3명 이상으로 하고(안 제76조의3 제3항 전단), ②참고인을 출석하게 하여 진술하게 하거나 진술서를 제출하게 하는 경우 그 참고인에는 피해근로자등과 직장 내 괴롭힘으로 신고된 자(이하 ‘피신고인’)가 지정한 자를 포함시키도록 하며(안 제76조의3제3항 후단), 이에 부수하여 관련 조문을 정비함(안 제76조의3제4항부터 제8항까지, 제109조 및 제116조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ①·② (생략) <u><신설></u>	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ①·② (현행과 같음) <u>③ 사용자가 제2항에 따라 조사를 하려는 경우에는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다</u>

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자 등”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 아

고 주장하는 근로자(이하 “피
해근로자등”이라 한다)가 추천
하는 사람을 포함하여 3명 이
상이 조사에 참여하도록 하여
야 한다. 이 경우 조사 과정에
서 참고인을 출석하게 하여 의
견을 진술하게 하거나 진술서
를 제출하도록 하는 때에는 피
해근로자등과 직장 내 괴롭힘
으로 신고된 자가 각각 지정한
참고인이 모두 포함되도록 하
여야 한다.

④

피해근로자등을

니 된다. ④ ~ ⑦ (생 략) 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 <u>제76조의3제6항</u>을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② (생 략) 제116조(과태료) ① (생 략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생 략) 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조 제7항·제9항, <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항</u>, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 4. (생 략) ③ (생 략)	-----. ⑤ ~ ⑧ (현행 제4항부터 제7항까지와 같음) 제109조(벌칙) ① ----- ----- ----- ----- --<u>제76조의3제7항</u>----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- ----- --<u>제5항·제6항·제8항</u>----- ----- ----- 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 살펴보면, 제76조의2¹⁾에서는 사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 제76조의3²⁾에서는 사용자의 사실 확인 조사, 조사 중 피해근로자 보호조치, 조사 후 행위자에 대한 조치 의무 등을 규정하고 있는바,

사용자가 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 신고를 접수하거나 관련 사실을 인지하는 경우 실시하는 사실 확인 조사의 대상은 “당사자 등”으로 규정하고 있으며(제76조의3제2항), 사실 확인 조사 의무를 위반한 사용자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됨(제116조제2항제2호).³⁾

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 신고를 접수하거나 인지한 사업주로 하여금 사실 확인을 위한 객관적인 조사를 실시하도록 의무화하고 있으나, 객관성을 담보할 수 있는 조사 절차나 방법에 관하여는 구체적인 규정을 두고 있는 것은 아니므로, 조사자나 참고인의 자격이나 인원 등에 제한이 없어 조사 과정에서 신고인 또는 피신고인에 편향된 자가 조사자 등으로 선임되어 조사의 객관성이 담보되지 못하는 경우가 발생할 소지가 있다고 볼 것임.⁴⁾

개정안은 직장 내 괴롭힘 조사 시 3인 이상이 조사에 참여하게 하되 피해근로자등이 추천하는 사람을 포함하도록 하고, 참고인으로 하여금 진술하게 하거나, 진술서를 제출하게 하는 경우 피해근로자등과 피신고인이 각각 지정한 참고인이 모두 포함되도록 함으로써 직장 내 괴롭힘 사건 조사 절차의 객관성과 공정성을 담보하려는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, ^①영세한 소규모 사업장의 경우 피해근로자등, 피신고인 등과 독립하여 사건을 조사할 수 있는 3인 이상의 조사자를 선정하는 것이

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

4) 다만, 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(pp. 77-80.)에서는 ① 조사자 등에 대해 취업규칙으로 규범화하여 사전에 주지할 필요가 있다는 점, ② 취업규칙에 관련 사항이 없는 경우 신고자의 의사를 수렴하여 이에 반하지 않도록 조사자를 선정하는 것이 바람직하다는 점, ③ 외부전문가 참여나 노조 대표, 노사협의회 위원을 조사에 참여시키는 것을 고려할 수 있다는 점, ④ 대면조사를 진행하는 경우 조사의 공정성 등을 위해 조사자 2명의 참여를 권고하고, 당사자 인권보호 등을 위해 이해관계가 있는 자는 배석에서 제외하는 것이 필요하다고 밝히고 있음.

곤란할 소지가 있다는 점, ②직장 내 괴롭힘 사건을 조사하는 경우 그 내용에 민감한 정보가 포함될 여지가 있는데, 조사 과정에서 참여 인원이 많아질 경우 피해자에 대한 2차 피해 등이 우려될 수 있어 조사 참여자의 비밀유지를 담보할 필요가 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①개정안에 따라 ‘피해근로자등’과 ‘피신고인’이 다수의 참고인을 지정할 경우 참고인 모두를 조사해야 하므로 ‘지체 없이’ 조사하여야 하는 조사규정의 취지와 다르게 사건의 조사가 지연될 우려가 있다는 점, 5) ②피해근로자등·피신고인이 지정하면 조사를 거부하는 참고인도 사용자가 의무적으로 조사해야 하는 것으로 해석될 수 있어 형사절차에서도 출석이나 진술을 강제할 수 없는 참고인에 대한 조사를 사용자에게 강제할 우려가 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

5) 피신고인 등이 조사 지연·방해 목적으로 다수의 참고인을 지정하거나 사건과 관계없는 자를 참고인으로 지정하는 등 법 규정을 악용할 우려도 배제하기 어려움

2. 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자등에 대한 해고 등 관련 명단공표(안 제76조의4)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하고, 그에 대한 유죄의 확정판결이 확정된 경우, 고용노동부장관이 직장 내 괴롭힘이 발생한 사업(장)의 명칭 및 소재지 등을 공개할 수 있도록 하되(안 제76조의4 제1항), 고용노동부장관은 직장내괴롭힘정보심의위원회를 거친 명단공개 대상자에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 부여하여야 하고(안 제76조의4제3항), 명단공개 여부를 심의하기 위한 직장내괴롭힘정보심의위원회를 고용노동부에 설치하는 내용임(안 제76조의4제2항).

명단공개에의 구체적인 내용이나 기간 및 방법, 직장내괴롭힘정보심의위원회의 구성·운영 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정함(안 제76조의4제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제76조의4(명단 공개) ① 고용노동부장관은 제76조의3제7항을 위반하여 제109조제1항에 따라 유죄의

현행	개정안
	<u>판결이 확정된 경우에는 직장 내 괴롭힘이 발생한 사업 또는 사업장의 명칭 및 소재지(사용자가 법인인 경우에는 법인의 명칭 및 소재지를 포함한다) 등을 공개 할 수 있다. 다만, 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</u> <u>② 제1항에 따른 명단 공개 사업 또는 사업장의 명칭 및 소재지 등에 대한 공개 여부를 심의하기 위하여 고용노동부에 직장내괴롭힘정보심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다.</u> <u>③ 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거친 명단 공개 대상자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 명단 공개 대상자임을 통지하고 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.</u> <u>④ 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용, 기간 및 방법과 제2항에 따른 위원회의 구성, 운영 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>

나. 검토의견

현행법에 따르면, 사용자는 직장내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며, 이를 위반

한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.

개정안은 임금채불사업주에 대한 명단공표제도에 착안하여⁶⁾ 고용노동부장관이 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 등에게 불이익한 조치를 한 사업(장)의 명칭 및 소재지 등을 공개할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로, 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 등에게 불이익한 조치를 한 사용자에게 대하여 사후적인 제재 수단을 신설함으로써 사용자의 불이익한 조치로부터 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 등을 보호하는데 기여할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 보임.

위법행위에 대한 명단공표는 대상자의 명예를 훼손하고 수치심을 느끼게 하는 조치로⁷⁾ 현행법상 명단공표는 고용·산재보험료의 고액·상습 체납,⁸⁾ 장애인 고용의무의 현저한 불이행,⁹⁾ 중대산업재해 발

6) 제43조의2(채불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “채불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 채불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 명단 공개를 할 경우에 채불사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 채불사업주의 인적사항 등에 대한 공개 여부를 심의하기 위하여 고용노동부에 임금채불정보심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다. 이 경우 위원회의 구성·운영 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용, 기간 및 방법 등 명단 공개에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

7) 대법원 2019. 6. 27. 선고 2018두49130 [인적사항공개처분취소청구]

“...병무청장이 하는 병역의무 기피자의 인적사항 등 공개는, 특정인을 병역의무 기피자로 판단하여 그 사실을 일반 대중에게 공표함으로써 그의 명예를 훼손하고 그에게 수치심을 느끼게 하여 병역의무 이행을 간접적으로 강제하려는 조치로서... 병무청 인터넷 홈페이지에 공개 대상자의 인적사항 등이 게시되는 경우 그의 명예가 훼손되므로...”

생,¹⁰⁾ 고액·상습의 임금체불¹¹⁾ 등 비교적 중대한 법 위반행위에 대하여 이루어지고 있는데, 이에 상응하는 수준의 법 위반행위에 대하여 명단공표제도가 적용되는 것이 바람직하다는 점을 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있다고 보임.

참고로, 고용노동부에 따르면, 직장 내 괴롭힘 신고 등으로 근로자 등에게 불이익한 조치를 하여 기소의견으로 송치된 사례 수는 최근 5년(2020년~2024년 8월)간 347건으로 나타나고 있음.¹²⁾

-
- 8) 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제28조의6(고액·상습 체납자의 인적사항 공개) ① 건강보험공단은 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 1년이 지난 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비(제29조에 따라 결손처분한 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비로서 징수권 소멸시효가 완성되지 아니한 것을 포함한다)의 총액이 5천만원 이상인 체납자가 납부능력이 있음에도 불구하고 체납한 경우에는 그 인적사항 및 체납액 등(이하 이 조에서 “인적사항등”이라 한다)을 공개할 수 있다. 다만, 체납된 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비와 관련하여 행정심판 또는 행정소송이 계류 중인 경우, 그 밖에 체납된 금액의 일부납부 등 대통령령으로 정하는 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.
- 9) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 장애인 공무원 채용계획이 적절하지 아니하다고 인정되면 장애인 공무원 채용계획을 제출한 자에게 그 계획의 변경을 요구할 수 있고, 제1항에 따른 고용 의무의 이행 실적이 현저히 부진한 때에는 그 내용을 공표할 수 있다.
제29조(사업주의 장애인 고용 계획 수립 등) ③ 고용노동부장관은 제28조제1항에 따른 사업주가 정당한 사유 없이 장애인 고용계획의 수립 의무 또는 장애인 고용 의무를 현저히 불이행하면 그 내용을 공표할 수 있다.
- 10) 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제13조(중대산업재해 발생사실 공표) ① 고용노동부장관은 제4조에 따른 의무를 위반하여 발생한 중대산업재해에 대하여 사업장의 명칭, 발생 일시와 장소, 재해의 내용 및 원인 등 그 발생사실을 공표할 수 있다.
- 11) 「근로기준법」 제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- 12) ('20) 26건, ('21) 64건, ('22) 100건, ('23) 96건, ('24.8) 61건

국회예산정책처는 직장내괴롭힘정보심의위원회 구성·운영에 소요되는 비용을 2026년부터 2030년까지 5년간 총 4,200만원 이상으로 추계하고 있음.

<개정안에 따른 추가재정소요: 2026년~2030년>

(단위: 백만원)

연 도	2026	2027	2028	2029	2030	합 계	연평균
추가재정소요	8.4	8.4	8.4	8.4	8.4	42	8.4

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준
 2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음
 3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

고용노동부는 ①명단공개는 사용자 등의 일반적 인격권 및 사생활 비밀의 자유를 침해하는 제재의 성격이 강하여 명단공개 여부, 구체적 기준 및 대상, 제재의 효과성 등을 두고 사용자 반발 등 사회적 갈등·논란이 예상되므로, 충분한 사회적 논의 및 공감대 형성이 선행될 필요가 있다는 점, ②근로기준법 내 다른 제재 조항이나 타 법과 비교했을 때 개정안의 명단공개 대상은 “3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금”으로 유죄가 확정된 사업장으로 위반 시 형량이 더 높은 행위¹³⁾보다 과도하게 제재한다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

13) 근로기준법상 “5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금” 제재 사항: 강제근로 금지(\$7), 폭행 금지(\$8), 중간착취의 배제(\$9), 산전·산후여성 해고 금지(\$23②), 취업방해 금지(\$40)

3. 직장 내 괴롭힘 조사 지원(안 제76조의5)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부령으로 정하는 규모 이하의 영세한 사업(장)에서 직장 내 괴롭힘이 발생하는 경우 해당 사업장의 사용주가 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공인노무사로부터 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있는 근거를 마련하고(안 제76조의5제1항), 고용노동부장관은 그 비용의 전부 또는 일부를 지급할 수 있도록 하려는 것임(안 제76조의5제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제76조의5(직장 내 괴롭힘 조사 지원) ① 고용노동부령으로 정하는 규모 이하의 사업 또는 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생하는 경우 해당 사업장의 사용주는 객관적 조사를 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공인노무사로부터 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다. ② 고용노동부장관은 사용주가 제1항에 따라 공인노무사로부터 지원을 받은 경우 그에 드는 비용의 전부 또는 일부를 지급할 수 있다. 이 경우 지급금액 및 지급방법 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

나. 검토의견

「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 신고를 접수하거나 인지한 사업주로 하여금 사실 확인을 위한 객관적인 조사를 실시하도록 의무화하고 있으나, 객관성을 담보할 수 있는 조사 절차나 방법에 관하여는 구체적인 규정을 두고 있는 것은 아니므로 사업(장)의 구체적·개별적인 환경에 따라 조사의 객관성·공정성이 담보되지 못할 소지가 있다고 볼 것임.

개정안은 비교적 영세한 사업(장)에서 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용주가 공인노무사로부터 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있도록 하고, 그 비용은 고용노동부장관이 지급하게 함으로써 영세한 사업(장)에서도 직장 내 괴롭힘에 대하여 객관적이고 충실한 조사가 이루어질 수 있는 환경을 조성한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

한편, 개정안은 ‘사용주’에 대한 지원을 규정하고 있는데, 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 사건을 조사할 의무는 ‘사용자’에게 있다고 볼 것이므로 이를 사용자로 규정하는 것이 바람직하다고 보겠음.

고용노동부는 ①개정안과 같이 소규모 사업장의 사용자에게 조사와 그 비용을 지원하는 것을 명시적으로 규정하는 경우 객관적 조사 이행을 위한 자체 노력을 해태할 우려가 있다는 점, ②「근로기준법」은

근로자의 기본적인 생활 보장을 위해 사업주가 지켜야 할 최소한의 기준과 의무를 정한 법률으로, 국가의 예산 등이 필요한 사업주 지원에 관한 사항 등을 규정하는 것은 입법 체계상으로 바람직하지 않다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540