

근로기준법 일부개정법률안

(이수진의원 대표발의)

의안 번호	7878
----------	------

발의연월일 : 2021. 2. 2.

발 의 자 : 이수진^배 · 오영환 · 안호영
우원식 · 노웅래 · 양이원영
윤준병 · 이탄희 · 민형배
이규민 · 유정주 · 윤미향
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법에서는 “직장 내 괴롭힘”을 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 정의하고 이를 금지하고 있음.

그런데 최근 업무상 괴롭힘이 고객, 도급인 등 제3자에 의해서도 발생하고 있어 이러한 사각지대에 대하여 보완이 필요하다는 지적이 있음.

또한, 현행법은 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 별도의 처벌규정이 없고 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의무를 이행하지 않는 사용자에 대한 제재규정도 없어 직장 내 괴롭힘을 실질적으로 예방하기 어렵다는 지적 등이 있어 개선이 필요함.

이에 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 사업자의 조치의무를 규정하고,

직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 가해자와 적절한 조치를 이행하지 않은 사용자에 대한 벌칙을 규정하며, 예방교육을 의무화하여 직장 내 괴롭힘등으로부터 근로자를 두텁게 보호하려는 것임 (안 제76조의2부터 제76조의4까지, 제109조 및 제116조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의2의 제목 중 “직장 내 괴롭힘”을 “직장 내 괴롭힘 등”으로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 직장과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사용자의 4촌 이내의 친족은 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “특수관계인에 의한 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

③ 직장 내 괴롭힘과 특수관계인에 의한 괴롭힘(이하 “직장 내 괴롭힘등”이라 한다)의 유형 및 판단기준 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

제76조의3의 제목 중 “직장 내 괴롭힘”을 “직장 내 괴롭힘등”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “괴롭힘”을 “괴롭힘등”으로 하며, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항부터 제6항까지를 각각 제3항부터 제7항까지로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항(종전의 제2항) 중 “괴롭힘”을 “괴롭힘등”으로 하고, 같은 항에 후단을 다음과

같이 신설하며, 같은 조 제4항(중전의 제3항) 전단 중 “제2항”을 “제3항”으로, “직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를”을 “피해근로자등을”로 하고, 같은 조 제5항(중전의 제4항) 중 “제2항”을 “제3항”으로, “괴롭힘”을 “괴롭힘등”으로, “근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는”으로 하며, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제6항(중전의 제5항) 전단 중 “제2항”을 “제3항”으로, “괴롭힘”을 “괴롭힘등”으로 하며, 같은 조 제7항(중전의 제6항) 중 “괴롭힘”을 “괴롭힘등”으로, “해고나 그 밖의 불리한”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는”으로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조에 제8항 및 제9항을 각각 다음과 같이 신설한다.

다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우
 2. 특수관계인에 의한 괴롭힘 행위가 발생한 경우
 3. 사용자에게 신고한 날부터 20일 이내에 조사가 실시되지 아니하는 경우
 4. 그 밖에 사용자에게 신고하는 경우 객관적이고 공정한 조사 및 조치를 기대하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
- ② 고용노동부장관은 제1항 단서에 따른 신고를 접수한 경우 지체

없이 근로감독관에게 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하도록 하여야 한다. 이 경우 신고 방법, 결과 통보 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

이 경우 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 등 발생 사실을 인지한 날부터 30일[직장 내 괴롭힘등과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)와 합의한 경우 50일] 이내에 조사를 완료하여야 한다.

1. 근무장소의 변경

2. 배치전환

3. 유급휴가 명령

4. 정신적 안정 및 회복을 위한 전문가의 상담 및 심리적 치료 등의 지원

5. 그 밖에 피해근로자의 보호에 필요한 조치

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 등 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 가쳐오

는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑧ 직장내 이해관계가 있는 도급인은 특수관계인에 의한 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 또는 피해근로자가 소속된 사업장과의 도급계약을 해지하는 등 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑨ 제3항에 따라 직장 내 괴롭힘등 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 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.

제6장의2에 제76조의4를 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(직장 내 괴롭힘등 예방 교육 등) ① 사용자는 직장 내 괴롭힘등을 예방하고 근로자가 직장 내에서 인간의 존엄을 보장받으면서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘등의 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘등 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사용자 및 근로자는 직장 내 괴롭힘등 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사용자는 직장 내 괴롭힘등 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자

에게 널리 알려야 한다.

④ 사용자는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 괴롭힘 등 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 직장 내 괴롭힘 등 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제109조제1항 중 “제76조의3제6항을”을 “제76조의3제7항·제8항을”로 한다.

제116조제1항 및 제2항을 각각 제2항 및 제3항으로 하고, 같은 조에 제1항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항(중전의 제1항)제2호 중 “제74조제7항”을 “제74조제7항, 제76조의3제3항부터 제6항까지 및 같은 조 제9항, 제76조의4제1항·제3항”으로 하고, 같은 조 제3항(중전의 제2항) 중 “제1항”을 “제1항 및 제2항”으로 한다.

① 제76조의2제1항·제2항을 위반한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제76조의2(<u>직장 내 괴롭힘</u> 의 금지) (생략)	제76조의2(<u>직장 내 괴롭힘 등</u> 의 금지) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)
<u><신설></u>	② <u>직장과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사용자의 4촌 이내의 친족은 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “특수관계인에 의한 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</u>
<u><신설></u>	③ <u>직장 내 괴롭힘과 특수관계인에 의한 괴롭힘(이하 “직장 내 괴롭힘등”이라 한다)의 유형 및 판단기준 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.</u>
제76조의3(<u>직장 내 괴롭힘</u> 발생 시 조치) ① 누구든지 <u>직장 내 괴롭힘</u> 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다. <u><단서 신설></u>	제76조의3(<u>직장 내 괴롭힘등</u> 발생 시 조치) ① ----- ----- <u>괴롭힘등</u> ----- ----- ----- <u>. 다만, 다음</u>

	<u>각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>1. 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우</u>
<u><신 설></u>	<u>2. 특수관계인에 의한 괴롭힘 행위가 발생한 경우</u>
<u><신 설></u>	<u>3. 사용자에게 신고한 날부터 20일 이내에 조사가 실시되지 아니하는 경우</u>
<u><신 설></u>	<u>4. 그 밖에 사용자에게 신고하는 경우 객관적이고 공정한 조사 및 조치를 기대하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</u>
<u><신 설></u>	<u>② 고용노동부장관은 제1항 단서에 따른 신고를 접수한 경우 지체 없이 근로감독관에게 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하도록 하여야 한다. 이 경우 신고 방법, 결과 통보 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
<u>② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에</u>	<u>③ ----- 괴롭힘등-----</u>

는 지체 없이 그 사실 확인을
위한 조사를 실시하여야 한다.

<후단 신설>

③ 사용자는 제2항에 따른 조
사 기간 동안 직장 내 괴롭힘
과 관련하여 피해를 입은 근로
자 또는 피해를 입었다고 주장
하는 근로자(이하 “피해근로자
등”이라 한다)를 보호하기 위
하여 필요한 경우 해당 피해근
로자등에 대하여 근무장소의
변경, 유급휴가 명령 등 적절한
조치를 하여야 한다. 이 경우
사용자는 피해근로자등의 의사
에 반하는 조치를 하여서는 아
니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조

-. 이 경우 사용자는 제1항에
따른 신고를 접수하거나 직장
내 괴롭힘등 발생 사실을 인지
한 날부터 30일[직장 내 괴롭힘
등과 관련하여 피해를 입은 근
로자 또는 피해를 입었다고 주
장하는 근로자(이하 “피해근로
자등”이라 한다)와 합의한 경우
50일] 이내에 조사를 완료하여
야 한다.

④ -----제3항-----
-----피해근로자등을-----

-. -----

-----.

⑤ -----제3항-----

사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

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 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는

-----괴롭힘등-----

-----다음 각 호의 어느 하나에 해당하는-----
-----.

1. 근무장소의 변경

2. 배치전환

3. 유급휴가 명령

4. 정신적 안정 및 회복을 위한 전문가의 상담 및 심리적 치료 등의 지원

5. 그 밖에 피해근로자의 보호에 필요한 조치

⑥ -----제3항-----

-----괴롭힘등-----

-----.

-----.

⑦ -----괴롭힘등-----

-----다음 각

호의 어느 하나에 해당하는----

아니 된다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

-----.

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
등 본인의 의사에 반하는 인
사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등
에서 차별이나 그에 따른 임
금 또는 상여금 등의 차별 지
급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위
한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭
언 등 정신적·신체적 손상을
가져오는 행위를 하거나 그
행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자
및 피해근로자등의 의사에 반
하는 불리한 처우

⑧ 직장파 이해관계가 있는 도
급인은 특수관계인에 의한 괴
롭힘 발생 사실을 신고한 근로
자 또는 피해근로자가 소속된

<신 설>

사업장과의 도급계약을 해지하는 등 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑨ 제3항에 따라 직장 내 괴롭힘등 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 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.

<신 설>

제76조의4(직장 내 괴롭힘등 예방 교육 등) ① 사용자는 직장 내 괴롭힘등을 예방하고 근로자가 직장 내에서 인간의 존엄을 보장받으면서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘등의 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘등 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사용자 및 근로자는 직장

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)

제116조(과태료) <신설>

내 괴롭힘등 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사용자는 직장 내 괴롭힘등 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사용자는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 괴롭힘등 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 직장 내 괴롭힘등 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제109조(벌칙) ① -----

-제76조의3제7항·제8항을-----

-.

② (현행과 같음)

제116조(과태료) ① 제76조의2제1항·제2항을 위반한 자에게는

<p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, <u>제74조 제7항</u>, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. (생략)</p> <p>② <u>제1항</u>에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>	<p><u>1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</u></p> <p>② ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- <u>제74조 제7항, 제76조의3제3항부터6항까지 및 제9항, 제76조의4제1항·제3항</u> ----- ----- -----</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>③ <u>제1항 및 제2항</u>----- ----- ----- -----.</p>
---	---