

근로기준법 일부개정법률안 (윤미향의원 대표발의)

의안 번호	4051
----------	------

발의연월일 : 2020. 9. 18.

발 의 자 : 윤미향 · 김승원 · 진성준
오영환 · 양이원영 · 황운하
윤준병 · 이탄희 · 이학영
유정주 · 이수진^(비) 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면, 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주는 행위를 직장 내 괴롭힘으로 정의하고 이를 금지하고 있음.

한편, 사용자가 괴롭힘에 대한 조치를 취하지 않을 경우 이에 대한 처벌을 하기 전에 고용노동부장관으로 하여금 모니터링과 시정명령을 하도록 하고, 도급인이나 사업주의 4촌 이내의 친족이 근로자에게 고통을 주는 경우와 상시 4명 이하 사업장의 근로자도 포함하는 등 근로자의 범위를 확대할 필요가 있음.

또한, 현행법의 직장 내 괴롭힘 관련 처벌규정이 미흡하고, 교육을 통한 직장 내 괴롭힘 예방의 필요성이 있다는 지적이 있음.

이에 도급인이나 사업주의 4촌 이내의 친족이 행한 괴롭힘에 대한 보호조치와 적용 대상을 상시 4명 이하의 사업장으로 확대하며, 괴롭

힘에 대한 신고와 모니터링 등을 고용노동부장관에게 할 수 있도록 하고, 괴롭힘 등에 대한 제재 강화와 교육을 의무화함으로써 직장 내 괴롭힘으로 신체적·정신적 고통을 받는 근로자를 두텁게 보호하려는 것임(안 제11조, 제76조의2, 제76조의3, 제76조의4, 제93조, 제109조 및 제116조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제2항 중 “대통령령으로”를 “제76조의2부터 제76조의4까지의 규정 및 그 밖에 대통령령으로”로 한다.

제76조의2 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 직장과 이해관계가 있는 도급인이나 사업주의 4촌 이내의 친족은 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “특수관계인 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3의 제목 중 “직장 내 괴롭힘”을 “직장 내 괴롭힘 등”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “직장 내 괴롭힘”을 “직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘”으로, “사용자”를 “사용자 또는 고용노동부장관”으로 하며, 같은 조 제2항·제3항 전단·제4항·제5항 전단 및 제6항 중 “직장 내 괴롭힘”을 각각 “직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘”으로 하고, 같은 조에 제7항 및 제8항을 각각 다음과 같이 신설한다.

- ⑦ 고용노동부장관은 제1항에 따른 신고를 접수한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 이 경우 신고 방법,

결과 통보 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

⑧ 고용노동부장관은 제3항부터 제5항까지에 따른 사용자의 조치를 모니터링하고 그 조치가 미흡하다고 인정되면 피해근로자에 대한 불리한 처분의 시정을 명할 수 있다.

제6장의2에 제76조의4를 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(직장 내 괴롭힘등 예방 교육) ① 사용자는 직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘(이하 “직장 내 괴롭힘등”이라 한다)을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 직장 내 괴롭힘등 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘등 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사용자와 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 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 제1항과 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘등 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제93조제11호 중 “직장 내 괴롭힘”을 “직장 내 괴롭힘, 특수관계인 괴롭힘”으로 한다.

제109조제1항 중 “제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는”으로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설한

다.

1. 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72

조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자

2. 제76조의3제8항에 따른 명령을 위반한 자

제116조제2항을 제4항으로 하고, 같은 조 제1항을 제2항으로 하며, 같은 조에 제1항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항(종전의 제1항) 제2호 중 “제91조”를 “제76조의3제5항, 제91조”로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(종전의 제2항) 중 “제1항”을 “제1항부터 제3항까지의 규정”으로 한다.

① 제76조의2제1항의 규정을 위반한 사용자 및 근로자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제76조의4제1항을 위반한 사용자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제11조(적용 범위) ① (생 략)	제11조(적용 범위) ① (현행과 같 음)
② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 <u>대통령령으로</u> 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정 을 적용할 수 있다.	② ----- ----- ----- <u>제76조의2부터 제76조</u> <u>의4까지의 규정 및 그 밖에 대</u> <u>통령령으로</u> ----- ----- -----.
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금 지) (생 략)	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금 지) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)
<u><신 설></u>	② <u>직장과 이해관계가 있는 도</u> <u>급인이나 사업주의 4촌 이내의</u> <u>친족은 법률상 또는 사실상의</u> <u>지위를 이용하여 근로자에게</u> <u>신체적·정신적 고통을 주거나</u> <u>근무환경을 악화시키는 행위</u> <u>(이하 “특수관계인 괴롭힘”이라</u> <u>한다)를 하여서는 아니 된다.</u>
제76조의3(<u>직장 내 괴롭힘 발생</u> 시 조치) ① 누구든지 <u>직장 내</u>	제76조의3(<u>직장 내 괴롭힘 등 발</u> 생 시 조치) ① ----- <u>직장</u>

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 그 사실 확인을 위한 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

내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘-----사용자 또는 고용노동부장관-----.

② -----직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘-----

-----.

③ -----직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘-----

-----.

④ -----직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘-----

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.

<신 설>

-----.

⑤ -----
-----직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘-----

-----.

⑥ -----직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘-----

-----.

⑦ 고용노동부장관은 제1항에 따른 신고를 접수한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 이 경우 신고 방법, 결과 통보 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

<신 설>

⑧ 고용노동부장관은 제3항부터 제5항까지에 따른 사용자의 조치를 모니터링하고 그 조치가 미흡하다고 인정되면 피해 근로자에 대한 불리한 처분의 시정을 명할 수 있다.

<신 설>

제76조의4(직장 내 괴롭힘등 예방 교육) ① 사용자는 직장 내 괴롭힘 또는 특수관계인 괴롭힘(이하 “직장 내 괴롭힘등”이라 한다)을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 직장 내 괴롭힘등 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘등 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사용자와 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 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 제1항과 제2항에 따른 직장

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.

1. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. · 13. (생략)

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

<신설>

<신설>

내 괴롭힘등 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제93조(취업규칙의 작성·신고) -

-----.

1. ~ 10. (현행과 같음)

11. 직장 내 괴롭힘, 특수관계인 괴롭힘-----

12. · 13. (현행과 같음)

제109조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는-----

-----.

1. 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자

2. 제76조의3제8항에 따른 명령

<p>② (생 략)</p> <p>제116조(과태료) <신 설></p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조 제7항, 제91조, 제93조, 제98조 제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. (생 략)</p> <p><신 설></p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>	<p>을 위반한 자</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① 제76조의2제1항의 규정을 위반한 사용자 및 근로자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- -----제76조의3제5항, 제91조----- -----</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>③ 제76조의4제1항을 위반한 사용자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정----- ----- -----.</p>
--	---