

근로기준법 일부개정법률안

(정청래의원 대표발의)

의안 번호	9439
----------	------

발의연월일 : 2025. 3. 28.

발 의 자 : 정청래 · 김현정 · 김승원
박균택 · 백승아 · 이광희
이병진 · 이춘석 · 황명선
장경태 의원(10인)

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, 이에 관한 신고·조사 및 시정조치 절차를 규정하고 있음. 그러나 최근 직장 내 괴롭힘으로 안타깝게 세상을 떠난 기상캐스터 사건에서 볼 수 있듯 플랫폼노동자, 프리랜서, 특수고용노동자 등 다양한 형태의 근로자들을 보호하지 못하는 문제가 발생하고 있는 실정임.

이에 최근의 새로운 고용형태가 만들어지고 있는 사회에 맞춰 모든 일하는 사람에게 법적 보호장치를 마련하기 위해 노무제공자에 대한 근로자 추정 원칙을 도입하고, 근로자와 직접 근로계약을 체결한 자뿐만 아니라 근로자에게 작업지시나 지휘감독권을 행사하는 자도 사용자로 간주하도록 하여, 현행법이 보호하는 근로관계의 범위를 간접

고용된 근로자까지 확대하여 차별과 배제의 노동 현실을 개선하고자 함(안 제2조제1항제1호, 제76조의2 및 제76조의3제6항 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제1호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 계약상으로는 실제로 사용자의 실질적 지휘·감독을 받지 아니하는 경우

나. 노무제공자가 사용자의 통상적인 사업 범위 외의 업무를 수행하는 경우

다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 설립된 직종, 직업 또는 사업에 참여하거나 종사하는 경우

제76조의2 중 “사용자”를 “사용자(근로계약의 당사자 여부 또는 계약의 형태와 관계없이 근로자에 대하여 구체적인 작업지시나 지휘감독권을 행사하는 등 그 근로조건에 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 간주한다)”로 한다.

제76조의3제1항 중 “사용자에게”를 “사용자 또는 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우에는 고용노동부장관에게”로 하고 같은 조 제3항 전단 중 “제2항”을 “제2항 및 제6항”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “제2항”을 “제2항 및 제6항”으로 하고, 같은 조 제5항 전단 중 “제2항”을 “제2항 및 제6항”으로 하며, 제6항 및 제7항을 각각 제7항 및 제8항으로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제8항(중전의 제7항) 본문 중 “제2항”을 “제2항 및 제6항”으로 한다.

⑥ 고용노동부장관이 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 고용노동부령에서 정하는 바에 따라 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 하며, 사용자가 제3항부터 제5항까지의 조치를 이행하지 아니할 경우 그 사용자에 대하여 해당 조치 또는 그 밖에 피해근로자등의 보호와 직장 내 괴롭힘의 재발방지 등을 위하여 필요한 조치를 하도록 요구하여야 한다.

제109조제1항 중 “제76조의3제6항”을 “제76조의3제7항”으로 한다.

제116조제2항제2호 중 “제5항·제7항”을 “제5항·제8항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. <후단 신설>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ----- ----- ----- ----- <u>. 이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.</u> <u>가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 계약상으로는 실제로 사용자의 실질적 지휘·감독을 받지 아니하는 경우</u> <u>나. 노무제공자가 사용자의 통상적인 사업 범위 외의 업무를 수행하는 경우</u> <u>다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 설립된</u>

<p>2. ~ 9. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) <u>사용자</u> 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</p> <p>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.</p>	<p><u>직종, 직업 또는 사업에 참여하거나 종사하는 경우</u></p> <p>2. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) <u>사용자(근로계약의 당사자 여부 또는 계약의 형태와 관계없이 근로자에 대하여 구체적인 작업지시나 지휘감독권을 행사하는 등 그 근로조건에 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 간주한다)</u></p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>사용자 또는 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자</u></p>
--	--

② (생략)

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, 근무

인 경우에는 고용노동부장관에
게-----.

② (현행과 같음)

③ -----제2항 및 제6항-----

-----.

④ -----제2항 및 제6항-----

-----.

⑤ -----제2항 및 제6항-----

장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

<신 설>

⑥ (생 략)

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알

-----.

-----.

⑥ 고용노동부장관이 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 고용노동부령에서 정하는 바에 따라 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 하며, 사용자가 제3항부터 제5항까지의 조치를 이행하지 아니할 경우 그 사용자에 대하여 해당 조치 또는 그 밖에 피해근로자등의 보호와 직장 내 괴롭힘의 재발 방지 등을 위하여 필요한 조치를 하도록 요구하여야 한다.

⑦ (현행 제6항과 같음)

⑧ 제2항 및 제6항-----

게 된 비밀을 피해근로자들의
의사에 반하여 다른 사람에게
누설하여서는 아니 된다. 다만,
조사와 관련된 내용을 사용자
에게 보고하거나 관계 기관의
요청에 따라 필요한 정보를 제
공하는 경우는 제외한다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조,
제44조, 제44조의2, 제46조, 제5
1조의3, 제52조제2항제2호, 제5
6조, 제65조, 제72조 또는 제76
조의3제6항을 위반한 자는 3년
이하의 징역 또는 3천만원 이
하의 벌금에 처한다.

② (생략)

제116조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 자에게는 500만원 이
하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제4
2조, 제48조, 제66조, 제74조
제7항·제9항, 제76조의3제2
항·제4항·제5항·제7항, 제
91조, 제93조, 제98조제2항

-----.

-----.

제109조(벌칙) ① -----

-----제76
조의3제7항-----

-----.

② (현행과 같음)

제116조(과태료) ① (현행과 같
음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----제5항·제8항-----

및 제99조를 위반한 자	-----
3.·4. (생 략)	3.·4. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)