

## 근로기준법 일부개정법률안 (이용우의원 대표발의)

의안 번호	7795
----------	------

발의연월일 : 2025. 1. 23.

발 의 자 : 이용우 · 박해철 · 정혜경  
김문수 · 박지원 · 이수진  
김태선 · 김 윤 · 장종태  
이광희 의원(10인)

### 제안이유

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생 시 조사의무의 수범자를 사용자로 정하고 있음.

그러나 사용자가 직접 노동자에게 괴롭힘을 한 경우에도 예외 없이 사용자가 조사를 실시하도록 되어 있어, 가해자의 ‘셀프 조사’가 이뤄진다는 한계가 있음. ‘셀프 조사’의 경우 객관성이 담보되지 않을 뿐 아니라, 가해자에 의해 실시되는 조사가 오히려 피해노동자에게 또다른 괴롭힘으로 작용할 소지가 큼.

이러한 이유로 고용노동부도 내부 지침을 통해 사용자에 의한 괴롭힘 사건은 근로감독관도 병행하여 조사할 수 있도록 하고 있으나, 이 경우에도 여전히 가해자인 사용자의 ‘셀프 조사’ 의무가 존속한다는 점, 사용자의 조사결과가 근로감독관의 조사결과와 상이한 경우 고용노동부장관이 법률상 직접적 조사의무자인 사용자의 조사결과를 배척

하는 행정처분을 해야 한다는 점 등이 지적되고 있음.

이에 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에 대해서는 사용자의 ‘셀프 조사’ 의무를 제거하며, 대신 고용노동부장관이 신고 또는 인지에 의하여 괴롭힘 사건을 조사하고 필요한 조치명령을 할 수 있는 근거를 마련하여 사용자의 괴롭힘으로부터 보다 안전한 직장을 만들려는 것임.

### 주요내용

가. 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여 사용자의 조사의무를 제거함(안 제76조의3제2항 단서 신설).

나. 사용자 등에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여는 고용노동부장관이 신고 또는 인지에 의하여 조사를 실시하도록 함(안 제76조의4제1항 신설).

다. 고용노동부장관은 피해근로자등의 보호와 괴롭힘 재발방지 등을 위하여 사용자에게 제76조의3에 규정된 조치를 명할 수 있게 하고, 피해근로자등의 요청이 있으면 제76조의3에 규정된 조치를 반드시 명하도록 함(안 제76조의4제2항 및 제3항 신설).

## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의3제2항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 직장 내 괴롭힘을 한 자가 사용자인 경우(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다. 이하 제76조의4제1항에서 같다)에는 그러하지 아니하다.

제6장의2에 제76조의4를 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등)

- ① 고용노동부장관은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 사실에 관한 신고를 접수하거나 해당 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 사용자를 포함한 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 피해근로자들을 보호하고 직장 내 괴롭힘의 재발을 방지하기 위하여 사용자에게 제76조의3제3항부터 제5항까지에 따른 조치를 명할 수 있고, 피해근로자가 요청하면 명하여야 한다. 이 경우 제76조의3제3항부터 제5항까지에서 “제2항에 따른 조사”는 “제76조의4제1항에 따른 조사”로 본다.

- ③ 사용자는 정당한 사유가 없으면 제2항에 따른 명령에 따라야 하며, 그 조치 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관이 제2항의 조치를 명할 경우에는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 명하여서는 아니 된다.
- ⑤ 제76조의3제7항은 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 실시하는 경우에 이를 준용한다.
- ⑥ 제1항에 따른 신고의 방법 및 조사의 절차, 제2항에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 제3항에 따른 통보 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제116조제2항제2호 중 “제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항”을 “제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항(제76조의4에서 준용하는 경우를 포함한다), 제76조의4제3항”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(사용자에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 적용례) 제76조의3 및 제76조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 고용노동부장관이 신고를 받거나 인지한 경우부터 적용한다. 다만, 이 법 시행 당시 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가

직장 내 괴롭힘을 한 사건 중 제76조의3제2항에 의한 조사가 진행 중인 사건에 대하여는 종전의 규정에도 불구하고 이 법 시행일부터 사용자의 조사의무가 없는 것으로 본다.



## 신 · 구조문대비표

현            행	개        정    안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (생 략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (현행과 같음)
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. <단서 신설>	② ----- ----- ----- ----- ----- --. 다만, 직장 내 괴롭힘을 한 자가 사용자인 경우(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다. 이하 제76조의4제1항에서 같다)에는 그러하지 아니하다.
③ ~ ⑦ (생 략) <신 설>	③ ~ ⑦ (현행과 같음) 제76조의4(직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부장관의 조사·명령 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 사실에 관한 신고를 접수하거나 해당 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 사용자를 포함한 당사

자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

② 고용노동부장관은 피해근로자등을 보호하고 직장 내 괴롭힘의 재발을 방지하기 위하여 사용자에게 제76조의3제3항부터 제5항까지에 따른 조치를 명할 수 있고, 피해근로자가 요청하면 명하여야 한다. 이 경우 제76조의3제3항부터 제5항까지에서 “제2항에 따른 조사”는 “제76조의4제1항에 따른 조사”로 본다.

③ 사용자는 정당한 사유가 없으면 제2항에 따른 명령에 따라야 하며, 그 조치 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관이 제2항의 조치를 명할 경우에는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 명하여서는 아니 된다.

⑤ 제76조의3제7항은 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 실시하는 경우에 이를 준용한다.



<p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항</u>, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. 4. (생략)</p> <p>③ (생략)</p>	<p>⑥ <u>제1항에 따른 신고의 방법 및 조사의 절차, 제2항에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 제3항에 따른 통보 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p> <p>제116조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항(제76조의4에서 준용하는 경우를 포함한다), 제76조의4제3항</u>----- -----</p> <p>3. 4. (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
---	--