

근로기준법 일부개정법률안

(김태선의원 대표발의)

의안 번호	3988
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 12.

발 의 자 : 김태선 · 이기현 · 권철승
정준호 · 김영배 · 장철민
김태년 · 한민수 · 김준형
김성희 · 박 정 · 이용우
최기상 · 김주영 · 맹성규
이훈기 · 박균택 의원
(17인)

제안이유 및 주요내용

직장 내 괴롭힘은 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 직장 안팎에서 특정 근로자를 소외시키거나 괴롭히는 학대행위로서 개인의 차원에서 특정인의 인격을 침해하고 신체적·심리적 고충을 초래하며, 기업 차원에서는 근로자의 근로의지를 감소시키고 조직 분위기를 저해하여 기업의 생산성과 경쟁력에도 큰 손실을 초래합니다.

이에 고용노동부장관으로 하여금 직장 내 괴롭힘 실태조사를 하고 그 결과를 공표하도록 하며, 사업주로 하여금 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하도록 함으로써 근로자의 인권을 보호하고 조화로운 직장 문화를 조성하는 데 기여하고자 합니다(안 제76조의4부터 제76조의6까지 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6장의2에 제76조의4부터 제76조의6까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(직장 내 괴롭힘 실태조사) ① 고용노동부장관은 5년마다 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 그 결과를 공표하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 관련 단체의 장에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출 또는 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 실태조사의 방법과 내용, 결과 공표 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제76조의5(직장 내 괴롭힘 예방교육) ① 사업주는 직장 내 괴롭힘을 예방하여 근로자가 신체적·정신적으로 건강한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “예방교육”이라 한다)을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 예방교육을 받아야 한다.

③ 예방교육에는 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘의 개념
2. 직장 내 괴롭힘 관련 법률 규정
3. 직장 내 괴롭힘 고충처리 절차
4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 예방교육의 내용·방법·횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제76조의6(예방교육의 위탁) ① 사업주는 예방교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “예방교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 예방교육기관의 지정 기준, 예방교육기관에 두어야 하는 강사의 수 및 자격 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 예방교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 고용노동부장관은 예방교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 제2항에 따라 고용노동부령으로 정한 강사 기준에 미달하는 경우
3. 2년 동안 직장 내 예방교육 실적이 없는 경우

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 예방교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

제116조제2항제2호 중 “제91조”를 “제76조의5제1항, 제91조”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제76조의4(직장 내 괴롭힘 실태 조사) ① 고용노동부장관은 5년마다 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 그 결과를 공표하여야 한다.</u></p> <p><u>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 관련 단체의 장에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출 또는 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u></p> <p><u>③ 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 실태조사의 방법과 내용, 결과 공표 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p>
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제76조의5(직장 내 괴롭힘 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 괴롭힘을 예방하여 근로자가 신</u></p>

체적·정신적으로 건강한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “예방교육”이라 한다)을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 예방교육을 받아야 한다.

③ 예방교육에는 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘의 개념
2. 직장 내 괴롭힘 관련 법률 규정
3. 직장 내 괴롭힘 고충처리 절차
4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 예방교육의 내용·방법·횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제76조의6(예방교육의 위탁) ① 사업주는 예방교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하

<신 설>

“예방교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 예방교육기관의 지정 기준, 예방교육기관에 두어야 하는 강사의 수 및 자격 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 예방교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 고용노동부장관은 예방교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 제2항에 따라 고용노동부령으로 정한 강사 기준에 미달하는 경우
3. 2년 동안 직장 내 예방교육 실적이 없는 경우

⑤ 고용노동부장관은 제4항에

<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, 제74조 제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, <u>제91조</u>, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3.·4. (생략)</p> <p>③ (생략)</p>	<p><u>따라 예방교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.</u></p> <p>제116조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- -----<u>제76조</u> <u>의5제1항, 제91조</u>----- ----- -----</p> <p>3.·4. (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
--	---