

근로기준법 일부개정법률안

(김위상의원 대표발의)

의안 번호	4765
----------	------

발의연월일 : 2024. 10. 17.

발 의 자 : 김위상 · 우재준 · 김종양
강대식 · 백종현 · 김형동
박정훈 · 임이자 · 송언석
박성훈 · 서범수 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 또는 피해자에게 사용자가 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 이를 위반한 경우 형사처벌 규정을 두고 있으나, 권리구제를 위한 시정신청 등 적극적인 구제수단이 마련되어 있지 않음.

이에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 사용자가 불리한 처우를 하거나, 필요한 보호조치를 취하지 않는 경우, 해당 근로자로 하여금 노동위원회에 시정신청 등을 요구할 수 있도록 법적 근거를 마련하려는 것임(안 제76조의4, 제76조의5 등).

참고사항

이 법률안은 김위상의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법

률안」(의안번호 제4764호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6장의2에 제76조의4 및 제76조의5를 각각 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청) ① 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 해당 근로자는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 불리한 처우 등을 받은 날(불리한 처우 등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제76조의3제4항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
2. 제76조의3제6항을 위반한 해고나 그 밖의 불리한 처우

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 사용자의 적절한 조치나 불리한 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제76조의5(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 준용) 이 법에 따른 시정신청과 관련한 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정

양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의4까지, 제29조의7 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불리한 처우”로, “사업주”는 “사용자”로 본다.

제109조제1항 중 “제76조의3제6항”을 “제76조의3제6항 또는 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의7”로 한다.

제115조의2를 다음과 같이 신설한다.

제115조의2(과태료) ① 사용자가 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

제116조제2항에 제3호의2를 다음과 같이 신설한다.

3의2. 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 자

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청) ① 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 해당 근로자는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 불리한 처우 등을 받은 날(불리한 처우 등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>1. 제76조의3제4항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위</u></p> <p><u>2. 제76조의3제6항을 위반한 해고나 그 밖의 불리한 처우</u></p> <p><u>② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 사용자의 적절한 조치나 불리한 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위</u></p>

<p><신 설></p> <p>제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p><u>원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.</u></p> <p><u>제76조의5(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 준용) 이 법에 따른 시정신청과 관련한 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의4까지, 제29조의7 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불리한 처우”로, “사업주”는 “사용자”로 본다.</u></p> <p>제109조(벌칙) ① ----- ----- ----- -----제76조의3제6항 또는 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의7----- ----- -.</p>
--	--

② (생략)

<신설>

제116조(과태료) ① (생략)

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

1. ~ 3. (생략)

<신설>

② (현행과 같음)

제115조의2(과태료) ① 사용자가 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

1. ~ 3. (현행과 같음)

3의2. 제76조의5에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행

	<u>상황의 제출요구에 따르지 아</u> <u>니한 자</u>
4. (생 략)	4. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)