

근로기준법 일부개정법률안

(김장겸의원 대표발의)

의안 번호	8236
----------	------

발의연월일 : 2025. 2. 18.

발 의 자 : 김장겸 · 김예지 · 서일준
박덕흠 · 이인선 · 조지연
최형두 · 박준태 · 이상휘
우재준 · 조정훈 · 강승규
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 조사위원회를 구성하여 행위자를 징계하도록 하고 있음.

그러나, 최근 직장 내 괴롭힘으로 극단적 선택을 한 사례에서 볼 수 있듯, 다양한 근로 제공 형태를 모두 포섭할 수 없고, 단순 갈등과 괴롭힘을 구별하기에는 정의 규정이 모호하며 조사위원회 구성과 조사 과정에서 피해자의 의사는 반영되기 어렵다는 지적이 있음.

또한, 당사자 간 분쟁 조정 절차가 없고, 상대적 약자로 일련의 과정을 홀로 견뎌야 하는 피해자에 대한 실질적인 지원이 부족한 상황임.

이에, 직장 내 괴롭힘 요건에 ‘지속적 또는 반복적’을 추가하고, 근로자성을 불문하고 직장 내 괴롭힘 행위자와 피해자가 될 수 있도록 하며, 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 자에게 신고 의무를 부여

하여 직장 내 괴롭힘 요건을 명확하게 하고 보호 범위를 넓히고자 함.

나아가 조사위원회에 피해자가 추천한 자와 고용노동부장관이 추천하거나 파견하는 자가 일정 비율 이상 포함되도록 하여 피해자의 의사와 전문가 의견이 깊이 반영될 수 있도록 하고, 피해자가 신속하고 원만한 해결을 원하는 경우 갈등을 효율적으로 해소할 수 있도록 중재 절차를 마련함.

한편, 조사 결과 신고 내용이 명백히 허위이고 신고자가 허위임을 알고 악의적으로 신고한 것이 입증된 경우 신고자를 징계할 수 있도록 하여, 직장 내 괴롭힘 신고의 오·남용을 최소화하고 신뢰성을 높이고자 함.

마지막으로, 법률구조공단과 공인노무사의 공익 활동 의무를 활용하여 국가의 비용부담으로 피해자에게 실질적인 도움을 제공하는 한편, 심리상담 지원을 통해 피해자에게 실질적이고 효과적인 지원이 가능하도록 하여 실제 피해자의 피해 회복에 집중하고 직장 내 괴롭힘을 방지하려는 법안임(안 제76조의2·제76조의3 및 제76조의4부터 제76조의6까지 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의2 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 제1항(종전의 제목 외의 부분)을 다음과 같이 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

① 누구든지 직장에서 타인에게 지속적 또는 반복적으로 신체적·정신적 고통을 주거나 권리 행사를 방해하거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하거나 하도록 하여서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하거나 신고된 자(이하 “피해자등”이라 한다)와 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자 또는 했다고 신고된 자(이하 “행위자”라 한다)는 근로자일 것을 요하지 않는다.

제76조의3제1항 중 “사용자에게 신고할 수 있다”를 “사용자 또는 고용노동부에 신고하여야 한다”로 하고, 같은 조 제2항 중 “당사자 등을 대상으로”를 “직장 내 괴롭힘 조사위원회를 구성하고 피해자등과 행위자(이하 “당사자”라 한다) 및 관계인을 대상으로”로 하며, 같은 조 제3항 전단 중 “직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보

호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여”를 “피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여”로 하고, 같은 항 후단 중 “피해근로자등의”를 “피해자등의”로 하며, 같은 조 제4항 중 “피해근로자가”를 “피해자등이”로 하고, 같은 조 제5항 전단 중 “지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다”를 “지체 없이 조사위원회의 의결에 따른 조치를 취하여야 한다”로 하며, 같은 항 후단을 삭제하고, 같은 조 제6항 중 “신고한 근로자 및 피해근로자등에게”를 “신고한 자 및 피해자등에게”로 하며, 같은 조 제7항 본문 중 “피해근로자등의”를 “피해자등의”로 한다.

제6장의2에 제76조의4부터 제76조의6까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(직장 내 괴롭힘 조사위원회) ① 제76조의3제2항에 따른 조사를 위하여 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사위원회(이하 “조사위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

② 조사위원회의 인원은 근로자의 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하되, 위원의 구성은 적어도 다음 각 호의 비율을 충족하여야 한다.

1. 피해자등이 추천하거나 지명한 자: 총원의 30%

2. 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자: 총원의 20%

③ 조사위원회의 위원 중 사용자와 고용·도급·대리·위임 등 계약관계에 있는 자 또는 그의 근로자의 비율은 20%를 넘을 수 없다.

④ 조사위원회 위원장은 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자 중에서 피해자가 지정한다.

⑤ 조사위원회는 조사를 위해 사용자에게 자료를 요청할 수 있으며, 사용자는 그 요청에 따라야 한다.

⑥ 조사위원회는 조사를 위해 당사자 및 관계인의 의견을 청취하여야 한다. 이 경우 피해자의 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자에 대한 의견 청취는 단독으로 이루어져야 한다.

⑦ 조사위원회는 조사 결과에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소의 변경 등 피해 회복에 적당한 조치를 의결할 수 있으며, 사용자에게는 시정권고를 의결할 수 있다.

⑧ 조사위원회는 신고 내용이 명백히 허위이고, 신고자가 명백히 허위임을 알고 악의적으로 신고하였음이 조사 결과 입증된 경우 제76조의3제6항에도 불구하고 신고자의 징계를 의결할 수 있다.

⑨ 제7항 및 제8항의 의결에 불복할 경우 의결서 수령 후 14일 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 사용자는 징계 절차를 개시해서는 아니 된다.

제76조의5(중재절차) ① 당사자는 조사위원회에 중재를 신청할 수 있다.

② 중재 신청이 있는 경우 조사위원회 위원장은 다음 각 호의 내용을 담은 화해제안서를 중재 신청 후 7일 이내에 작성하여 당사자에

게 전달하여야 한다.

1. 피해자의 피해 회복에 적당한 조치

2. 재발 방지에 적당한 조치

3. 사용자에 대한 권고내용

4. 기타 화해에 필요하다고 위원장이 인정하는 내용

③ 위원장은 제2항에 따른 화해제안서를 작성하기 전 당사자 또는 관계인의 의견을 청취하여야 한다. 이 경우 피해자등의 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자의 의견 청취는 단독으로 이루어져야 한다.

④ 당사자는 화해제안서 수령 후 7일 이내에 동의 여부에 대한 의사표시를 위원장에게 하여야 하며, 당사자가 동의한 경우 조사위원회는 그 내용으로 의결한 것으로 보고 활동을 종료한다. 이 경우 행위자에 대하여는 제76조의4제9항을 적용하지 아니한다.

⑤ 중재 절차는 피해자등의 의사에 반하여 개시될 수 없으며, 피해자등의 요청에 따라 즉시 종료한다.

제76조의6(피해자등의 지원) ① 피해자등은 피해의 회복을 위하여 고용노동부장관에게 다음 각 호의 지원을 신청할 수 있다.

1. 「법률구조법」 제22조에 따른 법률구조

2. 「공인노무사법」 제26조의2에 따른 공인노무사 지원

3. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」

제15조의2에 따른 심리지원

② 제1항의 제반 비용은 국가의 부담으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) <u>사용자 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.</u></p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① <u>누구든지 직장에서 타인에게 지속적 또는 반복적으로 신체적·정신적 고통을 주거나 권리 행사를 방해하거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하거나 하도록 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>② <u>직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하거나 신고된 자(이하 “피해자등”이라 한다)와 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자 또는 했다고 신고된 자(이하 “행위자”라 한다)는 근로자일 것을 요하지 않는다.</u></p>
<p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자에게 신고할 수 있다.</u></p>	<p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 <u>사용자 또는 고용노동부에 신고하여야 한다.</u></p>

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.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자 등”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

② -----

----- 직장 내 괴롭힘 조사 위원회를 구성하고 피해자등과 행위자(이하 “당사자”라 한다) 및 관계인을 대상으로-----

-----.

③ -----
----- 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여-----

----- 피해자등의 -----

-----.

④ -----

----- 피해자등이 -----

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.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의

-----.

⑤ -----

-----지체 없이
조사위원회의 의결에 따른 조
치를 취하여야 한다. <후단 삭제>

⑥ -----
----- 신고한 자 및 피
해자등에게 -----

-----.

⑦ -----

-----피해자등의 -----

-----.

요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

<신 설>

-----.

제76조의4(직장 내 괴롭힘 조사위원회) ① 제76조의3제2항에 따른 조사를 위하여 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사위원회(이하 “조사위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

② 조사위원회의 인원은 근로자의 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하되, 위원의 구성은 적어도 다음 각 호의 비율을 충족하여야 한다.

1. 피해등이 추천하거나 지명한 자: 총원의 30%

2. 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자: 총원의 20%

③ 조사위원회의 위원 중 사용자와 고용·도급·대리·위임 등 계약관계에 있는 자 또는 그의 근로자의 비율은 20%를 넘을 수 없다.

④ 조사위원회 위원장은 고용노동부장관이 추천하거나 파견한 자 중에서 피해자가 지명한다.

⑤ 조사위원회는 조사를 위해
사용자에게 자료를 요청할 수
있으며, 사용자는 그 요청에 따
라야 한다.

⑥ 조사위원회는 조사를 위
해 당사자 및 관계인의 의견을
청취하여야 한다. 이 경우 피해
자의 요청이 있는 경우를 제외
하고 당사자에 대한 의견 청취
는 단독으로 이루어져야 한다.

⑦ 조사위원회는 조사 결과에
따라 직장 내 괴롭힘 발생 사
실이 확인된 때에는 지체 없이
행위자에게 징계, 근무장소의
변경 등 피해회복에 적당한 조
치를 의결할 수 있으며, 사용자
에게는 시정권고를 의결할 수
있다.

⑧ 조사위원회는 신고 내용이
명백히 허위이고, 신고자가 명
백히 허위임을 알고 악의적으
로 신고하였음이 조사 결과 입
증된 경우 제76조의3제6항에도
불구하고 신고자의 징계를 의
결할 수 있다.

⑨ 제7항 및 제8항의 의결에

<신 설>

불복할 경우 의결서 수령 후 14일 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 사용자는 징계 절차를 개시해서는 아니 된다.

제76조의5(중재절차) ① 당사자는 조사위원회에 중재를 신청할 수 있다.

② 중재 신청이 있는 경우 조사위원회 위원장은 다음 각 호의 내용을 담은 화해제안서를 중재 신청 후 7일 이내에 작성하여 당사자에게 전달하여야 한다.

1. 피해자의 피해 회복에 적당한 조치
2. 재발 방지에 적당한 조치
3. 사용자에게 대한 권고내용
4. 기타 화해에 필요하다고 위원장이 인정하는 내용

③ 위원장은 제2항에 따른 화해제안서를 작성하기 전 당사자 또는 관계인의 의견을 청취하여야 한다. 이 경우 피해자들의 요청이 있는 경우를 제외하고 당사자의 의견 청취는 단독

<신 설>

으로 이루어져야 한다.

④ 당사자는 화해제안서 수령 후 7일 이내에 동의 여부에 대한 의사표시를 위원장에게 하여야 하며, 당사자가 동의한 경우 조사위원회는 그 내용으로 의결한 것으로 보고 활동을 종료한다. 이 경우 행위자에 대하여는 제76조의4제9항을 적용하지 아니한다.

⑤ 중재 절차는 피해자등의 의사에 반하여 개시될 수 없으며, 피해자등의 요청에 따라 즉시 종료한다.

제76조의6(피해자등의 지원) ① 피해자등은 피해의 회복을 위하여 고용노동부장관에게 다음 각 호의 지원을 신청할 수 있다.

1. 「법률구조법」 제22조에 따른 법률구조
2. 「공인노무사법」 제26조의2에 따른 공인노무사 지원
3. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제15조의2에 따른 심

리지원

② 제1항의 제반 비용은 국가
의 부담으로 한다.