

근로기준법 일부개정법률안  
(윤준병의원 대표발의)

의안 번호	19293
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 17.

발 의 자 : 윤준병 · 이정문 · 전용기  
박민규 · 이성윤 · 김동아  
임미애 · 서영석 · 이춘석  
양부남 · 박희승 · 안호영  
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하고 있고, 사용자는 해당 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 객관적인 조사를 실시하도록 규정하여 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사 의무를 부과하고 있음.

그러나 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우에도 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사 주체가 사용자임에 따라 객관적인 조사가 어려울 수 있다는 문제가 지속적으로 지적되고 있음.

이에 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 이를 사용자 또는 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 규정하고, 고용노동부장관은 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 또는 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 지체 없이 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사를 실시하도록

하며, 사용자에게 피해근로자에 대한 조치 명령을 할 수 있도록 하고, 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 조사에 개입 또는 관여하지 못하도록 함으로써 실효적인 직장 내 괴롭힘 피해자의 권리 보호가 이루어지도록 하려는 것임(안 제76조의3 등).

## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의3제1항 중 “사용자에게”를 “사용자 또는 고용노동부장관에게”로 하고, 같은 조 제2항에 단서를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항부터 제7항까지를 각각 제4항부터 제8항까지로 하고, 같은 조 제3항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(중전의 제3항) 전단 중 “제2항에”를 “제2항 및 제3항에”로 하고, 같은 조 제5항(중전의 제4항) 중 “제2항에”를 “제2항 및 제3항에”로 하며, 같은 조 제6항(중전의 제5항) 전단 중 “제2항에”를 “제2항 및 제3항에”로 하고, 같은 조 제8항(중전의 제7항) 본문 중 “제2항에”를 “제2항 및 제3항에”로 하며, 같은 조에 제9항을 다음과 같이 신설한다.

다만, 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 조사에 개입 또는 관여하여서는 아니 된다.

③ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 지체 없이 사용자를 포함한 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 제4항부터 제6항까지에 따른 조치를 사용자에게 명할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 없는 한 명령에 따라야 한다.

1. 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우

2. 직장 내 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우

⑨ 제1항에 따른 신고의 방법, 제2항 및 제3항 전단에 따른 조사의 절차, 제3항 후단에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

법률 제21533호 근로기준법 일부개정법률 제109조제1항 중 “제76조의3제6항을”을 “제76조의3제7항을”으로 한다.

제116조제2항제2호 중 “제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항”을 “제76조의3제2항부터 제6항까지 및 제8항”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(사용자에 의한 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 적용례) 제76조의3제2항 및 제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 고용노동부장관이 신고를 받거나 인지한 경우부터 적용한다.





치전환, 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 (생략)

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 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

<신설>

-----  
-----.

⑥ -----제2항 및 제3항에-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

⑦ (현행 제6항과 같음)

⑧ 제2항 및 제3항에-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

⑨ 제1항에 따른 신고의 방법, 제2항 및 제3항 전단에 따른 조

<p>법률 제21533호 근로기준법 일부 개정법률</p> <p>제109조(벌칙) ① 제65조, 제72조 또는 <u>제76조의3제6항</u>을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (생략)</li> <li>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, <u>제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항</u>, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</li> <li>3. 4. (생략)</li> </ol> <p>③ (생략)</p>	<p><u>사의 절차, 제3항 후단에 따른 고용노동부장관의 조치 명령 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p> <p>법률 제21533호 근로기준법 일부 개정법률</p> <p>제109조(벌칙) ① ----- -----<u>제76조의3제7항</u>----- ----- -----.</p> <p>제116조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- -----.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (현행과 같음)</li> <li>2. ----- ----- ----- <u>제76조의3제2항부터 제6항까지 및 제8항</u>----- ----- -----</li> <li>3. 4. (현행과 같음)</li> </ol> <p>③ (현행과 같음)</p>
---	---