

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안  
(박홍배의원 대표발의)

의안 번호	19345
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 18.

발 의 자 : 박홍배 · 송재봉 · 한준호  
민병덕 · 이정현 · 홍기원  
박 정 · 김우영 · 김남근  
정태호 · 윤준병 · 안도걸  
이광희 · 이정문 · 김기표  
최혁진 · 허성무 · 부승찬  
의원(18인)

제안이유

현행법은 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항은 노사협의회의 협의 사항에 포함하고 있으나 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항은 포함하고 있지 않음.

또한 노사협의회의 기능의 하나로 임의 중재 제도를 규정하고 있으나, 당사자의 만족도가 높으면서도 신속하고 비공개인 자율적 조정과 중재 등 대안적 분쟁 해결 수단의 근거와 제도적 장치가 충분하지 않아 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 조사 개시 이후 오히려 갈등이 심화되어 2차 피해가 발생하거나 법적 쟁송이 장기화되는 경우가 발생한다는 지적이 제기됨.

이에 노사협의회의 협의 사항에 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항

을 추가하고, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 동의하는 경우 노사협의회에서 정한 임의 조정 또는 중재 기구를 통해 자율적인 해결을 도모할 수 있도록 하며, 조정·중재 과정에서의 비밀유지 의무를 명확히 규정함으로써 사업장 내 갈등을 원만히 해결하고 근로자 보호를 강화하려는 것임.

### 주요내용

- 가. 노사협의회 협의 사항에 「근로기준법」에 따른 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항을 추가함(안 제20조제1항제17호 신설).
- 나. 노사협의회가 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방의 동의가 있는 경우 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 수행할 수 있도록 함(안 제25조의2제1항 신설).
- 다. 조정 결과에 당사자가 모두 동의하거나 중재 결정이 있는 경우에는 당사자 간 화해가 성립된 것으로 보고 이에 따르도록 규정함(안 제25조의2제2항 신설).
- 라. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관련 조정·중재 과정에서 관련 사실을 알게된 사람의 비밀유지 의무를 규정하여 피해 근로자 보호를 강화함(안 제25조의2제3항 신설).

## 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조제1항제17호를 제18호로 하고, 같은 항에 제17호를 다음과 같이 신설한다.

17. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항

제4장에 제25조의2를 다음과 같이 신설한다.

제25조의2(직장 내 괴롭힘 등 분쟁의 자율적 해결) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 협의회에 조정(調停) 또는 중재 기구를 두어 자율적으로 분쟁을 해결하거나 그 밖의 제삼자에게 조정 또는 중재를 요청할 수 있다. 다만, 다른 법률에 따라 설치된 분쟁조정기구에서 관장하는 사항에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 「근로기준법」 제76조의3제2항에 따른 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 받기로 서로 동의한 경우
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제2항에 따른 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 받기로 서로 동의한

경우

3. 그 밖에 분쟁 해결을 위하여 근로자위원과 사용자위원이 합의하는 경우

② 제1항에 따른 조정 결과에 당사자가 모두 동의하였거나 중재 결정이 있으면 당사자 간 화해가 성립된 것으로 보고 당사자는 이에 따라야 한다. 다만, 관계 법령에 따른 보호조치나 구제신청 등의 절차에는 영향을 미치지 아니한다.

③ 분쟁의 조정·중재와 관련된 사실을 알게 된 사람은 해당 사실에 대하여 관계 법령에 따라 자료를 제출하는 경우를 제외하고는 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 동의하여 공개를 요구한 사항에 해당하지 아니하는 한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제20조(협외 사항) ① 협외회가 협외하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. ~ 16. (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p>17. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p>제20조(협외 사항) ① ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 16. (현행과 같음)</p> <p>17. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항</p> <p>18. (현행 제17호와 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p><u>제25조의2(직장 내 괴롭힘 등 분쟁의 자율적 해결) ① 협외회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 협외회에 조정(調停) 또는 중재 기구를 두어 자율적으로 분쟁을 해결하거나 그 밖의 제삼자에게 조정 또는 중재를 요청할 수 있다. 다만, 다른 법률에 따라 설치된 분쟁조정기구에서 관장하는 사항에 대하여는 그러하지 아니하다.</u></p> <p>1. 「근로기준법」 제76조의3제2항에 따른 조사 과정에서 피</p>

해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 받기로 서로 동의한 경우

2. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제14조제2항에 따른 조사 과정에서 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 조사와 병행하여 조정 또는 중재를 받기로 서로 동의한 경우

3. 그 밖에 분쟁 해결을 위하여 근로자위원회와 사용자위원회 합의하는 경우

② 제1항에 따른 조정 결과에 당사자가 모두 동의하였거나 중재 결정이 있으면 당사자 간 화해가 성립된 것으로 보고 당사자는 이에 따라야 한다. 다만, 관계 법령에 따른 보호조치나 구제신청 등의 절차에는 영향을 미치지 아니한다.

③ 분쟁의 조정·중재와 관련된 사실을 알게 된 사람은 해당 사실에 대하여 관계 법령에 따라 자료를 제출하는 경우를

제외하고는 피해를 입은 근로자와 행위자로 지목된 상대방이 동의하여 공개를 요구한 사항에 해당하지 아니하는 한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.