

근로기준법 일부개정법률안
(박홍배의원 대표발의)

의안 번호	19346
----------	-------

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 괴롭힘 발생 시 사용자가 사실관계를 조사하고 피해근로자 보호조치 및 가해자에 대한 조치를 하도록 규정하고 있으나, 실제 현장에서는 실질적인 인사권·지휘권을 가진 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우 공정하고 객관적인 조사가 이루어지기 어렵고 피해근로자 보호에도 한계가 있다는 지적이 지속되어 왔음.

한편, 현행법상 사용자는 피해근로자에게 적절한 조치를 할 의무가 있으나, 그 의미가 모호하여 피해근로자가 치료와 회복을 위하여 휴직 등을 요청하더라도 이를 명확히 보장하는 규정이 미비한 상황임.

또한 직장 내 괴롭힘 피해 이후 사용자의 불리한 처우 등에 대하여 피해근로자가 신속하고 실효적으로 권리를 구제받을 수 있는 별도의

시정절차가 부재하여 상당수 피해가 장기간 방치되거나 민사소송에 의존하고 있다는 한계가 있음.

이에 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우 외부 전문기관에 의한 조사를 의무화하고, 피해근로자가 보호를 위한 휴가 또는 휴직 등을 요청하는 경우 이를 허용하도록 하며, 직장 내 괴롭힘 관련 불리한 처우 등에 대하여 노동위원회를 통한 시정절차를 도입함으로써 직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 보호와 권리구제의 실효성을 강화하려는 것임.

주요내용

가. 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우 외부 전문기관을 통한 조사를 의무화함(안 제76조의3제2항).

나. 피해근로자등이 보호에 필요한 휴가 또는 휴직 등 적절한 조치를 요청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 함(안 제76조의3제3항).

다. 직장 내 괴롭힘 관련 보호조치 미이행 및 불리한 처우 등에 대하여 근로자가 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하고, 노동위원회의 조사·심문·조정·중재 및 시정명령 절차에 관하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 시정절차 규정을 준용하도록 함(안 제76조의4 신설).

라. 노동위원회의 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 사용자 등에 대하여 과태료를 부과하도록 함(안 제116조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의3제2항에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항 전단 중 “필요한 경우”를 “필요하다고 인정하거나 피해근로자등이 요청하는 경우”로, “유급휴가 명령 등”을 “유급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라”로 한다.

이 경우 사용자 또는 사용자의 친족 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 괴롭힘 행위자로 의심되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정성 및 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 조사를 하여야 한다.

제6장의2에 제76조의4를 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청) ① 근로자는 사용자로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우 등(이하 “불리한 처우등”이라 한다)을 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 불리한 처우등을 받은 날(제2호에 따른 불리한 처우등이 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 불리한 처우 등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

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

④ 제1항의 시정신청에 따른 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의7까지 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불리한 처우등”으로, “사업주”는 “사용자”로 본다.

제116조제1항에 제1호의2를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항제2호 중 “제76조의3제2항·제4항”을 “제76조의3제2항·제3항·제4항”으로 하며, 같은 항에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 사용자가 제76조의4제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우

4. 제76조의4제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요

구에 따르지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3의 개정 규정은 이 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우부터 적용한다.

로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ ~ ⑦ (생략)
<신설>

해근로자등이 요청하는 경우

유급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라

④ ~ ⑦ (현행과 같음)

제76조의4(불리한 처우 등에 대한 시정신청) ① 근로자는 사용자로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우등(이하 “불리한 처우등”이라 한다)을 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 불리한 처우등을 받은 날(제2호에 따른 불리한 처우등이 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 불리한 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

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

④ 제1항의 시정신청에 따른 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재 및 시정명령 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지, 제29조의2부터 제29조의7까지 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “차별적 처우등”은 “불리한 처우등”으로, “사업주”는 “사용자”로 본다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

<신설>

제116조(과태료) ① -----

-----.

1. (현행과 같음)

1의2. 사용자가 제76조의4제4항

2. (생략)

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

1. (생략)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

3. (생략)

<신설>

에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우

2. (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----제76조의3제2항·제3항·제4항-----

3. (현행과 같음)

4. 제76조의4제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항

<p>③ (생략)</p>	<p><u>에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여</u> <u>정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우</u></p> <p>③ (현행과 같음)</p>
---------------	---