

근로기준법 일부개정법률안

(이성권의원 대표발의)

의안 번호	2220100
----------	---------

발의연월일 : 2026. 7. 22.

발 의 자 : 이성권 · 김종양 · 권영진
이헌승 · 정성국 · 김용태
강명구 · 조은희 · 한동훈
이인선 · 김재섭 · 이만희
안철수 · 최보윤 · 신성범
의원(15인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고받거나 인지한 경우 사용자가 지체 없이 객관적으로 조사하도록 하고, 조사 기간 중 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 조치를 하며, 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우에는 피해근로자들에 대한 적절한 조치와 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음.

그러나 사용자가 실시한 조사 과정이나 조치 사항이 형식적으로 이루어지거나 피해근로자들에 대한 보호조치 및 재발방지 조치가 충분히 이행되지 않는 경우에도, 감독기관이 그 적정성을 사후적으로 확인하고 필요한 보완조치를 명할 수 있는 명시적 근거가 부족하다는 지적이 있음.

특히, 직장 내 괴롭힘으로 중대한 피해가 발생하거나 피해근로자들

이 사용자의 조사·조치에 이의를 제기하는 경우에는 사용자의 자율적 조치에만 맡기기보다 감독기관이 필요한 범위에서 조사 과정과 조치사항을 확인할 수 있도록 할 필요가 있음.

이에 고용노동부장관이 피해근로자의 요청 등에 따라 사용자에게 조사 과정 및 결과와 조치사항에 관한 자료 제출을 요구할 수 있도록 하고, 필요한 경우 노동감독관을 통해 그 내용을 확인할 수 있도록 하며, 조사나 조치가 객관적으로 이루어지지 아니하거나 현저히 부적정한 경우에는 재조사 또는 재조치를 명할 수 있도록 함으로써 직장 내 괴롭힘에 대한 사후감독의 실효성을 높이고, 피해근로자 보호를 강화하려는 것임(안 제76조의4 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6장의2에 제76조의4를 다음과 같이 신설한다.

제76조의4(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의 사후관리) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자에게 제76조의3제2항에 따른 조사 과정 및 결과와 같은 조 제3항부터 제5항까지에 따른 조치사항에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

1. 피해근로자등이 제76조의3제2항부터 제5항까지에 따른 조사 또는 조치의 확인을 요청한 경우
2. 직장 내 괴롭힘으로 인하여 피해근로자등이 사망하거나 대통령령으로 정하는 중대한 피해를 입었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우
3. 사용자가 제76조의3제2항부터 제5항까지에 따른 의무를 이행하지 아니하였거나 그 이행이 현저히 미흡하다고 볼 상당한 이유가 있는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 경우로서 직장 내 괴롭힘의 예방 또는 피해근로자등의 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 경우

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출받은 자료의 내용을 확인하기 위하여 필요한 경우에는 「노동감독관 직무집행법」에 따른 노동감독관으로 하여금 같은 법에서 정하는 바에 따라 그 내용을 확인하게 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출받은 자료를 검토하거나 제2항에 따른 확인을 한 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 인정하는 경우에는 사용자에게 기간을 정하여 제76조의3제2항에 따른 조사를 다시 실시하거나 같은 조 제3항부터 제5항까지에 따른 조치를 하거나 보완할 것을 명할 수 있다.

1. 제76조의3제2항에 따른 조사가 객관적으로 이루어지지 아니한 경우
2. 제76조의3제3항 또는 제4항에 따른 피해근로자등에 대한 조치가 이루어지지 아니하였거나 현저히 부적정한 경우
3. 제76조의3제5항에 따른 행위자에 대한 조치가 이루어지지 아니하였거나 현저히 부적정한 경우
4. 제76조의3제5항 후단에 따른 피해근로자의 의견을 듣지 아니한 경우

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 자료 제출 요구, 확인 및 명령의 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조제2항제4호를 제6호로 하고 같은 항에 제4호 및 제5호를 각각 다음과 같이 신설한다.

4. 제76조의4제1항 후단을 위반하여 정당한 사유 없이 자료 제출 요구에 따르지 아니한 자
5. 제76조의4제3항에 따른 명령을 위반한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(자료 제출 요구 등에 관한 적용례) 제76조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 제76조의3제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인정한 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제76조의4(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의 사후관리) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자에게 제76조의3제2항에 따른 조사 과정 및 결과와 같은 조 제3항부터 제5항까지에 따른 조치사항에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u> <u>1. 피해근로자등이 제76조의3제2항부터 제5항까지에 따른 조사 또는 조치의 확인을 요청한 경우</u> <u>2. 직장 내 괴롭힘으로 인하여 피해근로자등이 사망하거나 대통령령으로 정하는 중대한 피해를 입었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우</u> <u>3. 사용자가 제76조의3제2항부터 제5항까지에 따른 의무를 이행하지 아니하였거나 그</u>

<신 설>

<신 설>

이행이 현저히 미흡하다고
볼 상당한 이유가 있는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까
지에 준하는 경우로서 직장
내 괴롭힘의 예방 또는 피해
근로자들의 보호를 위하여
대통령령으로 정하는 경우

② 고용노동부장관은 제1항에
따라 제출받은 자료의 내용을
확인하기 위하여 필요한 경우
에는 「노동감독관 직무집행
법」에 따른 노동감독관으로
하여금 같은 법에서 정하는 바
에 따라 그 내용을 확인하게
할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에
따라 제출받은 자료를 검토하
거나 제2항에 따른 확인을 한
결과 다음 각 호의 어느 하나
에 해당한다고 인정하는 경우
에는 사용자에게 기간을 정하
여 제76조의3제2항에 따른 조
사를 다시 실시하거나 같은 조
제3항부터 제5항까지에 따른
조치를 하거나 보완할 것을 명
할 수 있다.

<신 설>

제116조(과태료) ① (생략)

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

1. ~ 3. (생략)

<신 설>

1. 제76조의3제2항에 따른 조사가 객관적으로 이루어지지 아니한 경우

2. 제76조의3제3항 또는 제4항에 따른 피해근로자등에 대한 조치가 이루어지지 아니하였거나 현저히 부적정한 경우

3. 제76조의3제5항에 따른 행위자에 대한 조치가 이루어지지 아니하였거나 현저히 부적정한 경우

4. 제76조의3제5항 후단에 따른 피해근로자의 의견을 듣지 아니한 경우

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 자료 제출 요구, 확인 및 명령의 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제76조의4제1항 후단을 위반

<u><신 설></u> 4. (생 략) ③ ~ ⑤ (생 략)	<u>하여 정당한 사유 없이 자료 제출 요구에 따르지 아니한 자</u> <u>5. 제76조의4제3항에 따른 명령을 위반한 자</u> <u>6. (현행 제4호와 같음)</u> ③ ~ ⑤ (현행과 같음)
---	--