노무법인 로율

서울 마포구 만리재로14, 1802호 (공덕동, 르네상스타워)

Tel 010) 2890-7948, 02)713-2022 Fax 0303) 3444-2025

smilejhjh@hanmail.net

2026. 6. 15.

■ 제 목 : 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침 개정

■ 내용

2026년 4월에 개정된 고용노동부의 '직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침'의 개정 내용에 대해 안내해 드립니다.

■ 개정 처리지침의 요지

근로감독관이 직장 내 괴롭힘 신고사건을 처리할 때 ① 근로감독관이 직접 조사해야 할 사건의 유형, ② 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자로 지목된 경우 처리기준, ③ 사업장의 조사 · 조치 결과에 불복한 신고사건의 검토 기준에 관한 내용 등이 신설 · 개정됨.

■ 근로감독관이 직접 조사해야 할 사건의 유형

1. 사용자의 괴롭힘 사건

→ 조사 · 조치의 객관성을 담보하기 위해 근로감독관이 직접 조사하고, 괴롭힘 확인 시 시정지시 없이 즉시 과태료 부과.

2. 최근 3년 이내 조사의무 위반으로 시정지시 또는 과태료를 부과받은 사업장이 다시 조사의무를 위반한 사건

→ 시정지시 없이 즉시 과태료 부과. 단, 사용자에게 신고하지 않고 바로 근로감독관에게 신고한 경우는 사용자가 괴롭힘 발생 사실을 알 수 없었으므로 조사의무 위반이 아님.

3. 괴롭힘으로 인한 사망자 발생 등 심각한 피해가 발생하거나, 폭행 · 협박 등의 행위로 사회적으로 물의를 일으킨 사업장

→ 근로감독 또는 직접 조사

4. 사용자가 조사를 거부하거나 시정지시에도 불구하고 사용자가 명백히 객관적인 조사를 하지 않는 경우

→ 과태료 부과 병행

5. 그 외 기관장 또는 부서장이 직접 조사가 필요하다고 판단한 사건

■ 사용자의 직장 내 괴롭힘 사건

1. 대상

사용자, 사용자의 배우자 및 4촌 이내 혈족 · 인척으로 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우.

2. 처리기준

근로기준법 규정에 따라 사용자에게 조사 · 조치 의무가 있으므로, 사용자가 객관적으로 조사하고 조치해야 함. 다만 행위자가 사업주 · 사업경영담당자인 경우, 조사의 객관성 담보를 위해 감독관이 선제적으로 직접 조사를 실시하고, 그 내용을 바탕으로 사업장에서 객관적으로 조사하도록 지도 · 확인.

3. 조치

1) 직장 내 괴롭힘 행위 인정

① 행위자에게 즉시 1천만원 이하 과태료 부과, ② 사용자의 괴롭힘 행위가 재발하지 않도록 조직문화를 진단하고 개선방안을 마련하도록 시정지도

2) 직장 내 괴롭힘 행위 불인정

행정종결

■ 사업장의 조사 · 조치 결과에 불복한 신고사건의 검토 기준

1. 대상

사업장의 직장 내 괴롭힘 조사 및 조치 결과에 불복하여 지방 관서에 신고한 경우

2. 처리기준

진정인이 제시하는 주장 · 증거를 통해, 사업장에서 실시한 조사 · 조치 결과를 확인하여 명백히 불합리한 사정*이 있는지 검토

명백히 불합리한 사정이 있는지 여부 판단기준

- 조사 및 조치 과정에서 근로기준법 제76조의3 제2항 내지 제5항 또는 취업 규칙에 규정된 절차를 위반한 사실이 확인된 경우
- 조사과정에서 진정인이나 주요 참고인에게 진술기회가 주어지지 않거나, 진정인이 제시하는 주장이나 증거가 합리적인 이유 없이 배제된 것이 확인된 경우
- 판단과정에서 행위자가 개입했다는 사정이 확인된 경우
- 판단의 사실관계를 확정하는 증거가 허위임이 입증된 경우 등

3. 조치

1) 사업장의 조사가 명백히 불합리한 경우

근로감독관이 직접 조사하면서 동시에 사업장에 재조사 시정지시. 이 경우 사용자의 재조사 결과와 근로감독관의 조사 결과가 다르다는 이유만으로 객관적 조사의무 미이행으로 볼 수 없으나,

상기한 “명백히 불합리한 사정”이 있음에도 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위를 인정하지 않은 경우 객관적 조사 의무를 이행하지 않은 것이므로 조사 의무 미이행에 대한 과태료를 부과하고, 피해근로자 및 행위자에 대한 조치에 대해 시정지시 및 과태료 부과.

2) 사업장의 조치가 명백히 불합리한 경우

사용자에게 해당 사건에 대한 적절한 조치*를 취하도록 시정지시하고, 미이행 시 과태료를 부과함.

적절한 조치

- 행위자 : 징계, 배치전환, 피해자에 대한 사과 등
- 피해자 : 배치전환, 유급휴가 등

3) 사업장의 조사 · 조치 등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 경우

직장 내 괴롭힘에 해당하는 경우, 향후 직장 내 괴롭힘 예방 또는 재발방지 등을 위한 시정지도 실시 후 종결하고, 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 경우 행정종결 처리함.