

|                                                                                                                                                               |                    |       |                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------|------------------------|
|  <b>보도 설명 자료</b> <span style="float: right;">다시, 대한민국!<br/>새로운 국민의 나라</span> |                    |       |                        |
| 보도 일시                                                                                                                                                         | 배포 즉시              | 배포 일시 | 2022. 5. 30.(월)        |
| 담당 부서                                                                                                                                                         | 근로기준정책관<br>근로기준정책과 | 책임자   | 과 장 오영민 (044-202-7526) |
|                                                                                                                                                               |                    | 담당자   | 사무관 성준경 (044-202-7539) |
|                                                                                                                                                               | 근로감독정책단<br>근로감독기획과 | 책임자   | 과 장 이민재 (044-202-7553) |
|                                                                                                                                                               |                    | 담당자   | 사무관 이강욱 (044-202-7521) |

## 근로감독관의 공정한 사건처리와 함께 국민 관점에서의 응대에도 노력하겠습니다.

### 1. 주요 기사 내용

- 5.29.(일) 한겨레, “근로기준법도 제대로 모르는 근로감독관...두 번 우는 피해자들” 등 다수 언론보도 관련

- 김씨가 통화녹음한 이 감독관의 말을 들어보면, 그는 “근로자가 (회사에 직장 내 괴롭힘을) 조사해달라고 그랬다고 해서, (조사를) 안 했다고 (회사에) 과태료가 부과되는게 아니다”라고 말했다. (중략)  
“사업주에게 과태료 등 위반(의 책임)을 물으려면, 노동청이 공문을 보냈는데도 그 사람이 조사를 안 하고 조사기한은 지키지 않을 때 들어가는 것”이라고 말했다.
- 개정 법 시행령이 시행된 지 6개월이 지난 상황에서도 근로감독관이 바뀐 내용을 제대로 숙지하지 못한 채 “사용자가 조사를 안 해도 과태료가 부과되지 않는다”고 잘못 알린 것이다.(후략)

### 2. 설명 내용

- 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 원칙적으로 사업주가 주도하여 직장 내 괴롭힘 예방 활동을 하고,
- 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우에는 사업장 특성에 맞는 조사와 조치 등을 하도록 하고 있음
- \* 피해자 등의 신고를 받은 사용자는 지체없이 이를 조사하고, 피해자 보호 및 가해자 징계 등 적절한 조치 실시(법 제76조의3)

- 다만, 사업주의 적절한 조치를 기대하기 어려운 경우에는 근로감독관의 직접조사 등을 통해 개선권고, 과태료 부과 등 근로기준법 위반에 대한 조치를 하고 있음
- 민원인으로부터 지방고용노동관서에 직장 내 괴롭힘 사건이 접수되면, 고객지원실에서 민원인과의 초기 상담을 통해 해결방안을 모색하고
- 초기 상담으로 해결이 안 되는 경우 정식 사건으로 배정되며, 담당 근로감독관은 사업장 자체 조사 여부 확인, 당사자 조사 등을 거쳐 법 위반 여부를 판단하고 있음
    - 신고에도 불구하고 사용자 조사가 없는 것으로 확인되는 등 법 위반이 있는 경우, 시정지시 실시 후 이행하지 않으면 과태료를 부과하고 있음\*
- \* 근로감독관 집무규정 제40조(사건 조사결과의 처리) ② 신고인의 신고내용 중 법 위반사실이 인정되었음이 확인되었을 때에는 그 사실을 신고인에게 회시하고 내사 종결 처리하여야 한다. 다만, 신고인이 시정되었음을 이유로 신고를 취하하였을 때에는 회시를 생략할 수 있다.
- 또한, 직장 내 괴롭힘에 대한 판단이 서로 다른 경우가 많아 판단전문 위원회 운영 등을 통해 판단의 객관성 및 합리성을 기하고 있음
- 아울러, 신고가 없는 경우라도 언론 등을 통해 문제 제기된 사업장\*에 대해 선제적인 직권조사와 조직문화 진단 등 직장 내 괴롭힘 근절을 위해 적극 노력하고 있음
- \* ○○대학교 기숙사, □□자동차, △△△금고, XX병원 등
- 사업장의 상호존중 문화 형성을 지원하기 위한 강사양성 및 사업장 지원 등 교육사업도 한국고용노동교육원과 함께 실시하고 있음
- 한편, 신고사건 처리과정에 대한 근로감독관의 설명이 민원인 관점에서 이해하기 쉽게 이루어지도록 관련 교육을 강화\*해 나가고,
- \* 금년부터 근로감독관 “수사인권 교육” 및 “조사면담 교육” 등 신규과정 편성
- 또한, 직장 내 괴롭힘 등은 사건이 복잡·다양하여 처리에 쉽지 않은 측면이 있으므로, 전문성과 역량을 높일 수 있도록 직무 교육도 충실히 해 나가겠습니다