SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

고용노동부의 직장 내 괴롭힘 예방대응 매뉴얼이 3년만에 전면 개정되었습니다

2026.07.06

고용노동부가 2026. 7. 2. 자로 '직장 내 괴롭힘 예방대응 매뉴얼'(이하 '**개정 매뉴얼**')을 전면 개정하여 발표하였습니다. 이번 개정은 2023. 4. 매뉴얼 발간 이후 약 3년 만에 이루어진 것으로, 그간 축적된 법원 판결례를 반영하고 사업장 내 조사 절차의 공정성·객관성에 관한 지침을 구체화한 것이 특징입니다. 이하에서는 개정 매뉴얼의 주요 내용과 기업 인사노무 실무에의 시사점을 설명해드리겠습니다.

1. 사용자가 행위자인 경우 '셀프조사'방지 및 조사위원회의 특정위원 '기피회피' 절차 신설

개정 매뉴얼은 이른바 '셀프조사'를 방지하기 위해 ① 사용자(예를 들어 대표이사, 등기이사, 지배인, 인사노무담당자, 공장장 등)가 괴롭힘 행위자로 신고된 경우에는 당해 사용자를 조사 과정에서 배제할 것을 권고하면서 감사가 조사를 직접 실시하고 이사회에 보고하도록 별도 체계를 갖출 것, ② 회사의 비용으로 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 기관에 의뢰하여 조사를 수행할 것을 제시하고 있습니다. ③ 또한 조사의 공정성 및 신뢰성을 확보하기 위해 사업장의 자체조사 결과와 판단 근거를 신고인에게 충분히 설명하도록 권고하고 있습니다.

이처럼 개정 매뉴얼은 피해자와 사업장 모두가 납득할 수 있는 조사 절차를 마련하도록 안내하고 있습니다.

2. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례 신설 및 최신 판결례의 대폭 보강

개정 매뉴얼은 2023년부터 2026년 상반기까지 선고된 직장 내 괴롭힘 관련 하급심 및 대법원 판결을 포함하여 70건 이상의 판결례를 인용하고 있습니다. 그간 나온 실제 판결례를 **행위 유형**(과도한 업무 부여, 업무 배제, 폭언, 따돌림, 사적 심부름 등)별로 정리하고, 직장 내 괴롭힘의 **성립요건**(지위 또는 관계의 우위성, 업무상 적정범위, 신체적정신적 고통 또는 근무환경 악화)별로 인정 사례와 불인정 사례를 실제 판결 기준으로 대비하여 제시하였습니다.

이처럼 개정 매뉴얼은 종전의 가상 사례 중심 서술에서 벗어나, 최신 사례를 통해 실무상 예측가능성을 크게 높이고, 직장 내 괴롭힘의 판단 근거를 구체화 하였으며 현장에서 일관된 기준으로 직장 내 괴롭힘 여부를 판단할 수 있도록 안내하고 있습니다.

3. 허위·반복 신고에 관한 내용 신설

개정 매뉴얼은 제도 취지를 넘어 근거 없는 허위신고나 반복 신고는 바람직하지 않다는 점을 명시하고, 허위·반복 신고를 징계사유로 인정한 최신 판결례를 수록하였습니다. 이는 신고권 남용에 대한 기업의 대응 근거를 제시한 것으로서 사용자 측 실무에 중요한 의미가 있을 것으로 보입니다.

이와 같이 개정 매뉴얼은 최신 판결례에 기초하여 직장 내 괴롭힘의 판단 기준과 사업장 내 조사·조치 절차를 상세히 안내하고 있으므로, 각 기업으로서는 개정 매뉴얼의 내용을 토대로 사내 괴롭힘 예방·대응 체계와 취업규칙 등 사내 규정을 전반적으로 점검할 필요가 있어 보입니다.

저희 법무법인(유) 세종은 HR Compliance 팀을 중심으로 직장 내 괴롭힘 조사 사건의 대행 및 자문, 조사·징계 절차의 설계, 취업규칙의 제·개정 등 제도 전반에 관한 법률자문을 제공하고 있고, 팀장인 이세리 변호사가 개정 매뉴얼의 검토 작업에 직접 참여하는 등 해당 업무에 대한 전문성을 보유하고 있습니다.

개정 매뉴얼의 상세 내용에 관하여 추가 문의사항이 있으시거나, 직장 내 괴롭힘 대응 관련 업무를 문의하시려면 아래 연락처로 알려주시기 바랍니다.

관련구성원

김종수
변호사

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

이세리
변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.