

May 19, 2026

韩国雇佣劳动部修订《职场霸凌举报案件处理指南》

- 强化用人单位被指为霸凌行为人情形下的调查机制

I. 加强劳动监察官对用人单位（事业主、事业经营负责人）的直接调查

韩国雇佣劳动部于2026年4月修订《职场霸凌举报案件处理指南》（下称“本指南”），明确在霸凌行为人为事业主或事业经营负责人的情况下，由劳动监察官先行直接调查，并据此指导、确认企业开展客观调查；同时，本指南进一步明确劳动监察官应直接调查的案件类型，并细化了举报人对用人单位调查、处置结果不服等案件的处理标准。

韩国《劳动基准法》下的职场霸凌禁止制度，以企业内部自主处理为基本框架：企业收到举报后，应由用人单位依照法令、就业规则等开展调查并采取必要措施。在此过程中，举报人虽可同时向韩国雇佣劳动部提出举报（陈情），但该行政程序原则上是在企业内部自主处理机制难以正常运作，或用人单位未履行调查、处置义务等情形下，作为补充性介入机制发挥作用。

然而，在实务案件处理中，如果用人单位本身被指为霸凌行为人，或存在代表理事、高管、人事负责人等用人单位方人员介入的可能，仅依靠企业内部程序往往难以充分保障调查的客观性和独立性。另在用人单位收到举报后拖延调查、仅作形式性调查，或举报人不服用人单位调查、处置结果的情况下，单靠企业内部自主处理程序也可能难以实际终结争议。

针对上述问题，本指南在维持企业内部自主处理原则的同时，明确了在霸凌行为人为事业主、事业经营负责人等情形下劳动监察官应直接调查的案件类型，并进一步规定了其他举报案件的分类处理方式。

II. 本指南的主要内容

1. 明确劳动监察官应直接调查的案件类型

本指南明确了劳动监察官应直接调查的案件类型，主要包括如下情形：

- ① 用人单位方实施职场霸凌的案件：霸凌行为人为事业主或事业经营负责人时，为确保调查客观性，劳动监察官应先行直接调查，并据此指导、确认企业开展客观调查。该情形下，

一经确认存在霸凌行为，将不另行给予纠正期限，而是立即处以过失性罚款（过怠料）。

- ② 最近3年内有调查义务违反记录的企业再次违规案件：最近3年内曾因违反职场霸凌相关调查义务而受到纠正指示或过失性罚款处分的企业，再次违反调查义务的，应立即处以过失性罚款，并由劳动监察官直接调查。
- ③ 造成重大损害或引发社会关注的案件：因职场霸凌导致死亡等严重损害，或涉及暴行、胁迫等行为并引发社会关注的案件，鉴于损害的严重性及社会影响力，应由劳动监察官直接调查。
- ④ 拒绝调查或调查明显缺乏客观性的案件：用人单位拒绝开展职场霸凌调查，或虽收到纠正指示但仍未开展客观调查的，应在就其违反调查义务处以过失性罚款的同时，由劳动监察官直接调查。
- ⑤ 地方雇佣劳动官署负责人或相关部门负责人认为有必要直接调查的案件：综合考虑案件特点、损害程度、是否存在利益冲突、企业自行调查的可信度等因素，如地方雇佣劳动官署负责人或相关部门负责人认为有必要直接调查，应由劳动监察官直接调查。

另一方面，韩国《劳动基准法》第116条第1款规定，用人单位（包括用人单位的配偶及四亲等以内的血亲、姻亲）实施职场霸凌的，可处以1,000万韩元以下过失性罚款。因此，对于用人单位被指为霸凌行为人的职场霸凌案件，韩国雇佣劳动部原本即有权限直接调查相关事实，以判断是否应处以过失性罚款。本指南将此类案件明确列为劳动监察官应直接调查的案件类型，进一步凸显了行政机关对用人单位方霸凌案件直接调查的原则和处理方向。

2. 用人单位被指为霸凌行为人案件的处理标准

本指南对用人单位被指为霸凌行为人的职场霸凌案件处理标准作出了更为具体的规定。

具体而言，本指南明确，“根据韩国《劳动基准法》第76条之3第2款，所有职场霸凌案件中用人单位均负有调查义务，不会因劳动监察官直接调查而免除用人单位的调查义务”。由此，本指南原则上仍维持由用人单位客观调查并采取措施的基本框架。但是，当被指为行为人的人员为事业主或事业经营负责人（代表理事）时，调查主体与被指行为人事事实上重叠，仅依靠企业自行调查难以确保客观性，因此本指南要求：① 劳动监察官先行直接调查；② 企业在该调查内容基础上客观开展调查，并由劳动监察官进行指导和确认。

此外，一旦确认霸凌行为成立，将不另行给予纠正期限，而是对行为人个人立即处以过

失性罚款（依据韩国《劳动基准法》第116条及同法施行令附表7，金额为200万至1,000万韩元）。本指南还要求，不应仅止于罚款处分，还应通过组织文化诊断、制定改善方案等方式，指导用人单位采取适当措施，防止此类霸凌行为再次发生。

3. 对企业调查、处置结果不服的举报案件审查标准具体化

本指南还细化了举报人不服用人单位就职场霸凌案件所作自行调查、处置结果，并向韩国地方雇佣劳动官署举报时的处理标准。

在此类不服举报案件中，劳动监察官应根据陈情人提出的主张和证据，审查企业调查、处置结果是否存在明显不合理的情形。对于“明显不合理”的判断，本指南列举了以下示例：

- ✓ 调查、处置过程中，确认违反韩国《劳动基准法》第76条之3第2款至第5款或就业规则所规定程序的；
- ✓ 调查过程中，确认未给予陈情人或主要参考人陈述机会，或无合理理由排除陈情人提出的主张、证据的；
- ✓ 确认行为人介入判断过程的；
- ✓ 证明用于确定事实关系的证据为虚假的等。

经审查，如企业调查明显不合理，劳动监察官应直接调查，并同时向企业下达重新调查的纠正指示。如果劳动监察官直接调查后认定霸凌成立，而用人单位重新调查结果仍为霸凌不成立，则将被视为用人单位未履行客观调查义务，并可根据韩国《劳动基准法》第76条之3第2款（客观调查义务）处以过失性罚款。

III. 企业实务启示

本指南的修订并未改变职场霸凌案件以企业内部自主处理为原则的基本框架，但明确释放出将更严格审查用人单位调查、处置义务履行情况及程序客观性的监管方向。尤其是，事业主、事业经营负责人等用人单位方被举报为霸凌行为人的案件，属于劳动监察官应直接调查的案件，企业有必要自案件初期即将韩国劳动主管机关直接调查的可能性纳入应对方案。

此外，即使劳动监察官进行直接调查，用人单位的调查义务亦不因此免除，企业不应以韩国劳动主管机关调查正在进行为由，中断或拖延内部调查、处置。用人单位应对举报受理日、调查启动时间、调查人员及参考人选定理由、被害劳动者保护措施、陈述听取过程、调

查结果判断依据、对行为人的处置以及防止再发对策等进行书面化管理，以便在后续进入韩国劳动主管机关举报程序时，能够说明调查的客观性及处置的适当性。

进一步而言，在举报人不服用人单位调查、处置结果的案件中，韩国劳动主管机关不仅会审视用人单位的最终结论，还可能同时审查调查程序是否依照法令和就业规则客观进行、举报人及主要参考人的陈述机会是否得到保障、行为人是否被排除在判断过程之外、证据是否经过合理审查等事项。因此，企业有必要预先系统建立职场霸凌调查中的调查人员独立性保障、利益冲突排除、被害劳动者保护、陈述权保障、证据审查及判断依据记录机制；特别是在用人单位方被指为霸凌行为人的案件中，应积极考虑借助外部专业机构等方式，确保调查程序的客观性。

相关成员

朴进鸿

律师

T 82.2.3404.0681

E jinhong.park@bkl.co.kr

池涌泉

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

金应杰

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.7594

E yingjie.jin@bkl.co.kr

法务法人(有限)太平洋谨此声明：本简报所载内容及观点仅供一般参考之用，既不代表法务法人(有限)太平洋的正式立场，亦不构成针对任何具体事项的法律意见。如有相关咨询，敬请通过上述联系方式垂询。