

서울특별시 성북구의회 직장 내 괴롭힘
금지 및 피해자 보호·지원에 관한
조례안

(강수진 의원 대표발의)



서울특별시 성북구의회

서울특별시 성북구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안

(강수진 의원 대표발의)

의안 번호	383
----------	-----

발의연월일 : 2024년 11월 6일

발 의 자 : 강수진, 경수현, 고영옥, 권영애,
김경이, 김육영, 박영섭, 소형준,
양순임, 오중균, 이관우, 이용진,
이인순, 이일준, 이호건, 임태근,
임현주, 정기혁, 정병기, 정윤주,
정해숙, 진선아

1. 제안이유

서울특별시 성북구의회의 직장 내 괴롭힘을 예방하고 그 피해자를 지원하도록 규정함으로써 직원들의 안전한 직장문화를 조성하고자 함.

2. 주요내용

가. 조례의 목적 및 용어를 정의함(안 제1조, 제2조)

나. 의장의 책무를 명시함(안 제3조)

다. 직장 내 괴롭힘을 금지하며 이에 대한 상담과 예방교육을 진행하도록 함(안 제5조~제7조)

라. 직장 내 괴롭힘 발생 시 해야 하는 조치와 피해자와 신고자에 대한 보호를 명시함(안 제8조~제10조)

마. 실태조사를 2년마다 실시하고 그 결과를 공표함(안 제12조)

바. 괴롭힘의 내용에 대해 알게 된 사람들은 해당 내용을 비밀로 유지하도록 함(안 제13조)

사. 직장 내 괴롭힘 재발방지대책을 수립·시행함(안 제14조)

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」, 「공무원 재해보상법」, 「공무원 행동강령」

나. 예산조치 : 필요시 조치

다. 입법예고 : 2024. 11. 8. ~ 2024. 11. 12.

서울특별시 성북구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 성북구의회 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 서울특별시 성북구의회를 말한다.
3. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 인력을 말한다.
4. “피해자 등”이란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 말한다.
5. “신고자”란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

제3조(의장의 책무) ① 서울특별시 성북구의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며 필요한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금

지를 위한 책무를 준수하여야 한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방지를 위해 노력하여야 한다.

제4조(다른 조례와의 관계) 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지) ① 누구든지 직원에게 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 알게 된 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.

제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 의장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고자와 피해 직원 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담원은 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고하여야 한다.

④ 상담 절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 의장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 하여야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

② 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘에 관한 조사와 조치에 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해 직원의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 의장은 심리상담 등 피해 직원의 피해복구를 위하여 필요한 지원을 한다.

제10조(신고자 등의 보호) 의장은 신고자 및 신고자 외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 하며, 신고 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제11조(불이익 조치 금지 등) 의장은 신고자 및 신고자 외에 진술·자료 제출 등의 방법으로 신고내용 조사에 협조한 사람의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 하며, 신고 및 상담 또는 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

제12조(실태조사) ① 의장은 괴롭힘에 대한 실태조사를 2년마다 실시하

고, 그 결과를 직장 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

② 제1항에 따라 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 의장이 따로 정한다.

제13조(비밀유지) ① 괴롭힘 사건을 상담 또는 조사(이하 이 조에서 “상담 등”이라 한다)하는 사람, 상담 등의 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 상담 등의 과정에 참여한 사람은 그 상담 등의 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 상담 등의 내용을 의장에게 보고하거나 관계 법령에 따라 관계기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

② 의장은 제1항의 비밀유지 위반 행위에 대하여 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제14조(재발방지대책의 수립·시행) 의장은 의회에 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 직장 내 괴롭힘 재발방지대책을 수립·시행해야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.