

의안
번호

383호

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

검토보고서

운 영 위 원 회

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

운영위원회(구의회사무국)

의안번호	383 호
제 출 자	강수진 의원의 21명
의 안 명	서울특별시 성북구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원 에 관한 조례안
검 토	전문위원 한상규

1. 제안이유

서울특별시 성북구의회 의원들의 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.

4. 검토 의견

○ 본 조례안은 서울특별시 성북구의회의회 직원을 직장내 괴롭힘을 예방하고, 괴롭힘 행위로부터 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경을 조성하고자 발의된 안건으로, 서울특별시 25개 구의회 중 4개 구의회에서 ‘직장 내 괴롭힘 금지’에 관한 조례를 제정하여 운영하고 있음

○ 주요 내용으로

- 안 제6조~제7조에서는 누구든지 직원에게 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다는 괴롭힘 금지와 .직장내 괴롭힘 신고 상담, 예방 교육 등 직장 내 괴롭힘 예방과 대응을 위하여 신고접수 및 상담업무를 담당하는 직원을 1명이상 두도록 하였으며,

- 안 제8조~제10조는 직장 내 괴롭힘 발생 시 해야 하는 조치와 피해자와 신고자에 대한 보호사항을 명시하였고

- 안 제11조 (불이익 조치 금지 등)에서는 신고자 등이 불이익이 두려워 신고를 못하는 상황을 방지하고자 해당 조항을 규정하였으며

- 안 제12조(실태조사)에서는 직장 내 괴롭힘 근절을 위하여 주의를 적극적으로 환기시키기 위하여 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 의회 홈페이지에 공표 하도록하고,

- 안 제13조(비밀유지)에서는 피해자 등에게 추가 피해가 발생하지 않도록 비밀유지에 관한 사항을 규정하였음.

- 안 제14조는 직장내 괴롭힘 예방교육 등 괴롭힘 재발 방지대책을 사전에 수립을 하도록 하였음

○ 이와같이 「지방자치법」이 전부개정(2021. 1. 12.)되면서 지방의회 사무기구 소속 직원의 임용권이 의장으로 이관됨에 따라 지방의회 소속 직원을 대상으로 별도의 조례를 규정해 지방의회의 인사권 독립으로 인한 사각지대 발생을 방지하고자 하며

○ 아울러 직장 내 괴롭힘은 스트레스, 불안, 우울증 등을 초래하며, 극단적인경우 비극적인 선택까지 이어질 수 있으며, 이는 조직 내 신뢰 및 업무 효율 저하 등 건강한 조직 문화를 저해함.

더욱이 공무원 조직은 수직적인 조직문화 특성상 갑질로 인한 직장 내 괴롭힘 발생 여지가 크며, 우리 구의회는 작은 조직구성과 더불어 인사이드가 협소한 만큼 직장 내 괴롭힘에 대한 사전 예방이 더욱 필요할 것인바,

○ 이에 따라 본 조례안은 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 정기적인 실태조사를 비롯한 신고 접수 및 상담 체계 구축, 피해자 보호 조치등에 관한 사항을 규정하여 직장 내 괴롭힘을 사전에 예방하고, 피해자를 보호할 수 있는 법적 근거를 마련함으로써 직원이 안전하고 존중받는 근무환경 및 건강한 조직 문화를 조성하기 위해 발의된 안건으로, 조례 제정의 취지가 타당다고 검토됨

관련법규

근로기준법

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알

게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하

는 경우에도 또한 같다.

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

「산업안전보건법」

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

「산업재해보상보험법」

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

「공무원 재해보상법」

제4조(공무상 재해의 인정기준) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우와 그 부상 또는 질병으로 장애를 입거나 사망한 경우에는 공무상 재해로 본다. 다만, 공무와 재해 사이에 상당한 인과관계가 없는 경우에는 공무상 재해로 보지 아니한다.

2. 공무상 질병: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 질병

다. 직장 내 괴롭힘(공무원이 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다), 민원인 등의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병