

서울특별시 마포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안 심사보고서

2023. 6. 23.
행정건설위원회

1. 심사경과

가. 제안일자 및 제안자: 2023. 5. 24. 신종갑 의원 외 7명

나. 회부일자: 2023. 5. 25.

다. 상정일자: 제262회 제1차 정례회 제4차 행정건설위원회(2023. 6. 15.)
상정, 심사, 의결

2. 제안설명요지 【제안설명자: 신종갑 의원】

가. 제안이유

서울특별시 마포구 직원과 그 소속기관 및 마포구의 출자·출연기관 직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하여 안전한 근무환경 조성에 기여하고자 본 조례를 제정하고자 하는 것임.

나. 주요내용

- 조례 제정의 목적 및 “직장 내 괴롭힘” 등 조례에서 사용하는 용어의 정의(안 제1조, 제2조)
- 동 조례의 적용범위(안 제3조)
- 구청장 등의 책무(안 제4조)
 - 괴롭힘 예방 및 직원 보호를 위한 시책 추진
- 괴롭힘 접수, 안내 및 신고 등에 관한 사항(안 제5조, 제6조)
- 괴롭힘 상담에 관한 사항(안 제7조)

- 상담자문위원의 구성 및 임무 등
- 조사위원회 구성, 설치
- 괴롭힘 예방, 괴롭힘 발생 시 조치, 피해 직원에 대한 보호, 신고자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항
- 실태조사 실시에 관한 사항(안 제13조)
- 실태조사에 따른 개선권고, 비밀유지에 관한 사항(안 제14조, 제15조)

나. 참고사항

- 관계법령: 「지방공무원법」 제67조의2, 「근로기준법」 제76조의2
- 입법예고: 2023. 5. 18. ~ 5. 23. 결과: 의견 없음
- 예산조치: 비용추계서 미첨부

3. 검토보고(전문위원 유준상)

- 본 조례안은 신종갑 의원이 대표발의하고 7명의 의원이 공동 발의하여 행정건설위원회로 회부된 조례안으로 서울특별시 마포구 직원과 그 소속기관 및 마포구의 출자·출연기관 직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하여 안전한 근무환경 조성에 기여하고자 본 조례를 제정하고자 하는 것임.

가. 제정 취지(적정성/타당성)

- 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)¹⁾ 조항이 신설(2019.7.16.) 됨.
행정안전부의 “공공분야 갑질근절을 위한 종합대책(2018.10.)”, “가이드라인 배포(2019.2.)”, “지방자치단체 갑질 근절 추진 방안

1) 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.[본조신설 2019. 1. 15.]

(2019.7)” 등 권고가 시달되고 마포구 현황을 볼 때, 최근 3년간
상사 혹은 동료에 의한 “직장 내 괴롭힘” 신고 건수가 있는 것으로
파악되는 등

- 본 조례의 제정을 통하여 구청장은 적용대상기관의 장이 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하고 관련 시책을 적극 추진할 수 있도록 “제도적 기반”을 마련하고자 하는 것으로 타당하다고 판단됨.

나. 타 자치구 조례 제정 현황

강동구, 강북구, 강서구, 광진구, 금천구, 노원구, 도봉구, 서대문구, 동작구, 양천구, 영등포구 총 11개 자치구가 이미 제정하여 시행 중에 있음.(별표 1. 참조)

다. 조항별 검토내용

조 문	규 정 사 항	조 문	규 정 사 항
제1조	조례 제정의 목적	제9조	괴롭힘 예방
제2조	용어의 정의	제10조	괴롭힘 행위 발생 시 조치
제3조	적용범위	제11조	괴롭힘 피해 직원의 보호
제4조	구청장 등의 책무	제12조	불이익 조치 금지 등
제5조	괴롭힘 금지 및 신고	제13조	실태조사
제6조	괴롭힘 접수 및 안내	제14조	개선권고
제7조	괴롭힘 상담	제15조	비밀유지
제8조	조사위원회	제16조	시행규칙

- 안 제1조~제2조에는 조례 제정의 목적과 용어의 정의에 관한 내용을 규정함.

- 안 제3조~제4조에는 적용범위와 구청장의 책무에 관한 내용을 규정함.
- 안 제5조~제7조에는 괴롭힘 금지에 대한 신고, 접수, 상담에 관한 내용을 규정함
- 안 제8조에는 감사담당관의 협조를 통하여 조사위원회를 구성하도록 하는 내용을 규정함.
- 안 제9조~제12조에는 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육을 실시하고, 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 피해자·신고자·협력한 직원 등에 대하여 2차적인 피해가 발생하지 않도록 적절한 조치를 취하도록 규정하고 있으며 피해자에 대한 심리상담 등 필요한 지원을 할 수 있도록 하는 내용을 규정함.
- 안 제13조~제15조는 실태조사에 따른 결과를 반영한 권고사항을 처리하고, 사건 조사 과정에서 알게 된 사안을 피해자의 의사에 반하여 누설할 수 없도록 비밀유지 사항을 규정함.

라. 종합 검토의견

- 본 조례안은 최근 폭언, 폭행, 집단 따돌림 등 직장 내 괴롭힘이 사회적 문제로 대두되고 있고 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘 금지)를 신설(2019.7.16.)하는 등 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식 변화와 적절한 대응책 마련의 필요성이 증가하고,
- 직장 내 괴롭힘에 대한 신고자 및 피해자 보호에 필요한 사항을 정함으로써 직장 내 괴롭힘을 근절하고 공직자들 상호간에 존중하는 문화가 정착되고 건전한 직장 분위기 형성에 기여할 것으로 사료됨.
- 또한, 15조 비밀 준수를 규정을 철저히 이행하여 피해를 당한 당사자가 제2의 피해가 없도록 하여야 할 것이며, 직장 내 괴롭힘 행위

의 효과적인 예방을 위해 관련 부서들의 근절 방안 에 대한 지속적인 교육도 병행해야 할 것으로 사료됨.²⁾

4. 질의 및 답변요지: 생략
5. 토론요지: 없음
6. 심사결과: 원안가결
7. 기타 소수의견의 요지: 없음
8. 기타: 없음

2) 국가인권위원회 실태조사(2017.8.23.~9.7.) “우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태”

[별표 1] 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 제정 현황

연번	자치단체	조례명	제정일
1	강 동 구	서울특별시 강동구 직장 내 괴롭힘 방지 및 피해 직원 보호에 관한 조례	2020.9.16.
2	강 북 구	서울특별시 강북구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2021.12.31.
3	강 서 구	서울특별시 강서구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.3.29.
4	광 진 구	서울특별시 광진구 직장 내 괴롭힘 방지 및 피해직원 보호에 관한 조례	2022.12.27.
5	금 천 구	서울특별시 금천구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2021.7.9.
6	노 원 구	서울특별시 노원구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2021.7.15.
7	도 봉 구	서울특별시 도봉구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2020.10.8.
8	서대문구	서울특별시 서대문구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조 례	2022.11.16.
9	동 작 구	서울특별시 동작구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2020.12.24.
10	양 천 구	서울특별시 양천구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2021.4.5.
11	영등포구	서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조 례	2020.7.9.

[별표 2] 관계 법령

「지방공무원법」

제67조의2(고충처리)

- ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱을 겪거나 그 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 아니한다. <개정 2021. 10. 8.>
- ② 임용권자는 제1항에 따라 상담을 신청 받은 경우에는 소속 공무원을 지정하여 상담하게 하고, 심사를 청구 받은 경우에는 인사위원회 회의에 부쳐 심사하도록 하여야 하며 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. <개정 2020. 1. 29.>
- ③ 임용권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2021. 10. 8.>
- ④ 인사위원회는 임용권자로부터 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>
- ⑤ 제4항에 따라 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>
- ⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>[전문개정 2008. 12. 31.]

「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.[본조신설 2019. 1. 15.]

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 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. <개정 2021. 4. 13.>
- 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 피해근로자들에게 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 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>[본조신설 2019. 1. 15.]