

서울특별시 마포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

(대표발의: 신 종 갑 의원)

의안 번호	23-71
----------	-------

발의년월일 : 2023 . 6 . .

발의자 : 신종갑, 강동오, 고병준, 권영숙,
남해석, 채우진, 최은하, 홍지광

1. 제정이유

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

2. 주요내용

가. 조례 제정의 목적 및 “직장 내 괴롭힘” 등 조례에서 사용하는 용어의 정의
(안 제1조, 제2조)

나. 동 조례의 적용범위(안 제3조)

다. 구청장 등의 책무(안 제4조)

- 괴롭힘 예방 및 직원 보호를 위한 시책 추진

라. 괴롭힘 접수, 안내 및 신고 등에 관한 사항(안 제5조, 제6조)

마. 괴롭힘 상담에 관한 사항(안 제7조)

- 상담자문위원의 구성 및 임무 등

- 조사위원회 구성, 설치

바. 괴롭힘 예방, 괴롭힘 발생 시 조치, 피해 직원에 대한 보호, 신고자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항(안 제8조~제12조)

사. 실태조사 실시에 관한 사항(안 제13조)

아. 실태조사에 따른 개선권고, 비밀유지에 관한 사항(안 제14조, 제15조)

3. 관계법령

「지방공무원법」

「지방공무원 징계 및 소청 규정」

「지방공무원 징계규칙」

4. 조 례 안 : 붙임

5. 예산조치 : 비용추계서 미첨부 사유서

6. 기타사항

가. 관계법령: 붙임

나. 입법예고: 2023. 5. 18. ~ 5. 23.

서울특별시 마포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 마포구와 그 소속기관 및 출자·출연기관의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "직장 내 괴롭힘"이라 함은 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 외모 및 신체를 비하하는 발언·욕설·폭언·폭행·소문의 유포 등 비인격적인 언행으로 상대방에게 신체적·정신적 피해를 입히는 행위

나. 정당한 사유 없이 업무처리를 거부하거나 고의로 전가시켜 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위

다. 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 등을 요구·수수하거나 개인적인 용무를 하게 하는 등 사적으로 이익을 추구하는 행위

라. 성희롱, 성폭력 등 성적인 모욕감을 주는 일체의 행위

마. 정당한 사유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 행위

바. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에

서 배제시키는 행위

사. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 해당하는 직무권한 등을 부당하게 행사하는 행위

아. 그 밖에 직원에게 근무시간 외에 업무지시, 부당한 차별행위, 모임참여 강요, 괴롭힘 피해신고 방해 등 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

2. “직장”이란 서울특별시 마포구(이하 “구”라 한다)와 소속기관 및 출자·출연기관을 말한다.

3. “직원”이란 구와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다.

4. “적용대상기관”이란 구의 소속기관 및 출자·출연기관을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 조례는 구와 적용대상기관에 적용한다.

② 구와 적용대상기관은 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(구청장 등의 책무) ① 서울특별시 마포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 구청장 및 적용대상기관의 장(이하 “구청장 등”이라 한다)은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 하고 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

③ 적용대상기관의 장은 구의 괴롭힘 금지 정책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(괴롭힘 금지 및 신고) ① 모든 직원은 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 모든 직원은 괴롭힘의 발생 또는 그로 인한 피해사실을 알게 된 경우, 그 사실을 신고할 수 있다.

제6조(괴롭힘 접수 및 안내) ① 구청장은 괴롭힘의 접수 및 처리절차 안내와 관련한 업무를 담당하는 직원(이하 “접수담당자”라 한다)을 지정하여야 한다.

② 접수담당자는 구와 적용대상기관에 정기적으로 괴롭힘 관련 접수 및 처리절차를 안내하여야 한다.

제7조(괴롭힘 상담) ① 구청장은 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련하여 전문성을 가진 변호사, 노무사, 심리상담사, 인권전문가 등 3명 이상으로 상담자문위원을 구성한다.

② 제1항에 따른 상담자문위원은 다음 각 호의 임무를 수행한다.

1. 괴롭힘에 대한 상담
2. 괴롭힘의 자체조사
3. 감사부서의 조사 요구
4. 괴롭힘 피해 직원 보호를 위한 조치 요구
5. 그 밖에 괴롭힘과 관련된 일체의 사항

③ 상담자문위원은 구청장 등에게 보고의무를 부담하되, 직무수행과 관련하여 독립성을 가진다.

④ 상담자문위원은 제2항제1호에 따른 상담 결과 해당 괴롭힘의 심각성 및

중대성이 있어 공정하고 전문적인 조사가 필요하다고 인정되는 경우 제8조에 따른 조사위원회의 설치의견을 감사담당관에게 제시하여야 한다.

⑤ 상담절차 등에 필요한 세부사항은 구청장 등이 별도로 정한다.

제8조(조사위원회) ① 감사담당관은 제7조제4항 또는 필요에 따라 비상설 조사위원회를 설치할 수 있다.

② 감사담당관은 제7조제4항에 따른 상담 결과에 이견이 없는 경우 자체조사를 실시하고, 이견이 있는 경우 7일 이내 상담자문위원과 조정·협의하여 조사위원회의 설치를 결정하여야 한다.

③ 위원장은 위원 중에서 구청장이 임명하며, 위촉위원은 5명으로 다음 각 호의 사람으로 구성한다.

1. 감사담당관

2. 제7조에 따른 상담자문위원을 포함한 괴롭힘 관련 외부 전문가

④ 위촉위원 구성 시 성별, 위원의 해촉 및 제척·기피·회피, 조사위원회 운영 및 회의, 수당 등의 조사위원회 운영과 관련된 사항은 시행규칙으로 정한다.

제9조(괴롭힘 예방) ① 구청장 등은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의

2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위

3. 직장 내 괴롭힘 상담 및 사건처리절차

4. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치

5. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치

6. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용

② 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 구청장 등은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제10조(괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 구청장 등은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

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

제11조(괴롭힘 피해 직원의 보호) ① 구청장 등은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 구청장 등은 피해자가 직장 내 괴롭힘 피해 발생이나 신고를 이유로 직장 내 괴롭힘 등 2차 피해를 입지 않도록 하여야 하며, 부서배치 및 직무부여, 성과평가 및 성과연봉, 승진 등에서 인사상 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

③ 구청장 등은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

제12조(불이익 조치 금지 등) ① 구청장 등은 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원 등(이하 “신고자”라 한다) 또는 조사에 협력한 직원 등(이하 “협력자”라

한다)의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 한다.

② 구청장 등은 신고자나 협력자가 신고나 협력을 이유로 직장 내 괴롭힘 등 2차 피해를 입지 않도록 하여야 하며, 부서배치 및 직무 부여, 성과평가 및 성과연봉, 승진 등에서 인사상의 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

③ 괴롭힘과 관련하여 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가 피해 괴롭힘 행위로 간주한다.

제13조(실태조사) ① 구청장은 구와 적용대상기관을 대상으로 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 구의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

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

제14조(개선권고) 구청장은 제13조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.

제15조(비밀유지) ① 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다.

② 조사와 관련된 내용을 구청장 등에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

【관 계 법 령】

■ 「지방공무원법」

[시행 2022. 12. 27.] [법률 제19108호, 2022. 12. 27., 일부개정]

제67조의2(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무 조건과 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 알릴뿐 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.]

■ 「지방공무원 징계 및 소청 규정」

[시행 2023. 1. 3.] [대통령령 제33205호, 2023. 1. 3., 일부개정]

제1조(목적) 이 영은 「지방공무원법」 제9장 및 제21조에 따른 공무원의 징계와 징계부가금 부과 및 소청(訴請) 절차에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. [본조신설 2013. 12. 11.][중전 제1조는 제1조의2로 이동 <2013. 12. 11.>]

제1조의2(적용 범위) 지방자치단체의 일반직공무원 및 「지방공무원법」(이하 “법”이라 한다) 제9장이 준용되는 별정직공무원(이하 “공무원”이라 한다)에 대한 징계 또는 징계부가금과 소청 절차는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영에서 정하는 바에 따른다. <개정 2013. 12. 11.> [전문개정 2010. 6. 15.][제1조에서 이동, 중전 제1조의2는 제1조의3으로 이동 <2013. 12. 11.>]

제5조의2(피해자의 진술권) 위원회는 중징계등 사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 위원회에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계의결 등 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자의 진술로 인하여 위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우[본조신설 2019. 4. 16.]

■ 「지방공무원 징계규칙」

[시행 2023. 1. 3.] [행정안전부령 제372호, 2023. 1. 3., 일부개정]

제1조(목적) 이 규칙은 「지방공무원법」 제9장 및 「지방공무원 징계 및 소청 규정」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(징계 또는 징계부가금의 기준) ① 인사위원회는 징계 또는 「지방공무원법」 제69조의2에 따른 징계부가금(이하 “징계부가금”이라 한다)의 대상인 혐의자의 비위(非違) 유형, 비위 정도 및 과실의 경중과 혐의 당시 직급, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 수사 중 공무원의 신분을 감추거나 속인 정황, 평소 행실, 공적(功績), 뉘우치는 정도, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성 또는 그 밖의 사정 등을 고려하여 별표 1의 징계기준, 별표 1의2의 초과근무수당 및 여비 부담수령 징계기

준, 별표 2의 청렴의무 위반 징계기준, 별표 2의2의 성폭력 등 성 관련 비위 사건 징계기준, 별표 3의 음주운전 징계기준 및 별표 4의 징계부가금 부과기준에 따라 징계 또는 징계부가금(이하 “징계등”이라 한다) 사건을 의결해야 한다. <개정 2018. 7. 30., 2020. 7. 28., 2020. 12. 31., 2021. 8. 27.>

② 인사위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 다음 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다. <개정 2016. 8. 31.>

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품비위행위인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위행위의 제안·주선자

2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 및 지방자치단체 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자

③ 삭제 <2018. 7. 30.>

서울특별시 마포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

비용추계서 미첨부 사유서

1. 비용발생 요인 및 관련 조문

- 가. 제8조 (조사위원회)
- 나. 제9조 (괴롭힘 예방)
- 다. 제11조 (괴롭힘 피해 직원의 보호)

2. 미첨부 근거 규정

「서울특별시 마포구 자치법규의 입법에 관한 조례」 제12조 제2항 제1호

3. 미첨부 사유

본 조례안 제정에 따라 괴롭힘 예방교육 실시, 심리상담 지원 및 조사위원회 구성에 따른 수당 등의 비용이 발생하나 예상되는 비용은 연평균 1억원 미만으로 추계되어 비용추계서를 첨부하지 아니함

4. 작성자

작성자 이름	행정지원국 행정지원과 윤지현
연 락 처	02-3153-8213