

제253회 영등포구의회 2024년도 제1차 정례회

「서울특별시 영등포구의회 직장 내 괴롭힘
금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안」

검 토 보고 서

【이순우 의원 대표발의】



2024. 6. 19.

운 영 위 원 회
전 문 위 원

「서울특별시 영등포구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안」 검 토 보 고 서

1. 경 과

의안 제341호로 2024년 5월 31일 이순우 의원 외 7명으로부터
발의되어 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부됨.

2. 제안이유

서울특별시 영등포구의회 내 괴롭힘을 예방하고, 직원을 직장
내 괴롭힘 행위로부터 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는
안전한 근무환경을 조성하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 의장의 책무(안 제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 금지(안 제5조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 신고접수 및 상담(안 제6조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치(안 제8조)
- 마. 직장 내 괴롭힘 피해자의 보호(안 제9조)

4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 「근로기준법」
- 나. 예산조치 : 해당없음
- 다. 입법예고 : 생략

5. 검토의견

○ 본 조례안은

- 서울특별시 영등포구의회 내 괴롭힘을 예방하고, 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경을 조성하고자 발의된 안건으로

○ 주요 내용으로

- 안 제6조(괴롭힘 신고 및 상담)에서는 직장 내 괴롭힘 예방과 대응을 위하여 신고접수 및 상담업무를 담당하는 직원을 1명 이상 두도록 하였으며,
- 안 제7조(괴롭힘 예방교육 등)에서는 직장 내 괴롭힘을 사전에 예방하기 위하여 관련 교육을 1년에 1회 이상 실시하도록 하였고, 본 조례안에 따른 제도를 직원들이 실질적으로 이용하고 쉽게 알 수 있도록 신고와 구제절차를 적극 홍보하도록 하였으며,
- 안 제8조(괴롭힘 행위 발생 시 조치)에서는 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 하도록 하면서, 피해자 등의 의사에 반하는 조치는 할 수 없게 규정하였고, 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 조사를 실시하도록 하였으며,
- 안 제9조(피해자의 보호)에서는 피해자의 요청이 있을 때 근무 장소의 변경, 배치전환 등의 조치를 하도록 하고, 심리

- 상담 등을 지원할 수 있는 근거를 마련하였고,
- 안 제10조(불이익 조치 금지 등)에서는 신고자 등이 불이익이 두려워 신고를 못 하는 상황을 방지하고자 해당 조항을 규정하였으며,
 - 안 제11조(허위신고)에서는 누명 등에 의한 피해를 방지할 수 있도록 허위신고자에 대한 징계처분 요구 등을 할 수 있는 근거를 마련하였고,
 - 안 제12조(실태조사)에서는 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 주의를 적극적으로 환기시키기 위하여 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 의회 홈페이지에 공표하도록 하였으며,
 - 안 제13조(비밀유지)에서는 피해자 등에게 추가 피해가 발생하지 않도록 비밀유지에 관한 사항을 규정하였음.

○ 검토 결과

- 최근 서울시 00구 공무원 사망 사건과 관련하여 '00구 직장 내 괴롭힘 조사위원회'가 구성되었으며, 직장 내 괴롭힘 조사에 착수한 것으로 보도됨. 또한 고용노동부 「직장 내 괴롭힘 신고사건 처리 현황」에 따르면 직장 내 괴롭힘에 대한 신고접수 건수가 매년 증가하고 있는 것으로 나타남.



- 직장 내 괴롭힘은 스트레스, 불안, 우울증 등을 초래하며, 극단적인 경우 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 좁은 조직구성과 더불어 인사이드가 폐쇄적임에 따라 직장 내 괴롭힘에 대한 사전 예방이 더욱 필요할 것으로 사료됨.
- 이에 따라 본 조례안은 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 정기적인 실태 조사를 비롯한 신고 접수 및 상담 체계 구축, 피해자 보호 조치 등에 관한 사항을 규정하여 직장 내 괴롭힘을 사전에 예방하고, 피해자를 보호할 수 있는 법적 근거를 마련함으로써 직원이 안전하고 존중받는 근무환경 및 건강한 조직문화를 조성하기 위해 발의된 안건으로, 조례 제정의 취지가 타당하며 입법 체계나 자구에도 문제점은 없는 것으로 판단됨.

참고 자료

1

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 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 “피해근로자 등”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 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 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. <신설 2021. 4. 13.>