

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

심사보고서

2024. 6. 27.

운영위원회

1. 심사경과

가. 발의일자: 2024년 5월 31일

나. 발 의 자: 이순우 의원 외 7명

다. 회부일자: 2024년 6월 11일

라. 상정일자: 제253회 영등포구의회 2024년도 제1차 정례회
운영위원회 제1차 회의(2024. 6. 19.) 상정 의결

2. 제안설명의 요지(제안설명자: 이순우 의원)

가. 제안이유

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

나. 주요내용

- 의장의 책무(안 제3조)
- 직장 내 괴롭힘 금지(안 제5조)
- 직장 내 괴롭힘 신고접수 및 상담(안 제6조)
- 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치(안 제8조)
- 직장 내 괴롭힘 피해자의 보호(안 제9조)

3. 전문위원 검토보고의 요지(전문위원: 이수형)

○ 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 1명이상 두도록 하였으며, 안 제7조(괴롭힘 예방교육 등)에서는 직장 내 괴롭힘을 사전에 예방하기 위하여 관련 교육을 1년에 1회 이상 실시하도록 하였음.

- 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, 심리상담 등을 지원할 수 있는 근거를 마련하였음.

- 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 마련하였음.

○ 검토 결과

- 직장 내 괴롭힘은 스트레스, 우울증 등을 초래하며, 극단적인 경우 비극적인 선택까지 이어질 수 있으며, 이는 조직 내 신뢰 및 업무 효율 저하 등 건강한 조직 문화를 저해함. 더욱이 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.

4. 심사결과: 원안 가결

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

(이순우 의원 대표발의)

의안 번호	341
----------	-----

발의연월일: 2024. 5. .

발 의 자: 이순우, 이규선, 유승용
최봉희, 이성수, 김지연
전승관, 우경란 의원(8인)

1. 제안이유

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

2. 주요 내용

- 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)

3. 제정안: “별첨”

4. 참고사항

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

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

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 영등포구의회 내 괴롭힘을 예방하고, 영등포구의회 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 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 영등포구의회를 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 영등포구의회의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘(이하 “괴롭힘”이라 한다)을 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며 필요한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 괴롭힘 금지를 위한 책무를

준수하여야 한다.

③ 의장은 괴롭힘이 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방지를 위해 노력하여야 한다.

제4조(다른 조례와의 관계) 괴롭힘 예방 및 피해자 등 보호에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제5조(괴롭힘 금지) ① 누구든지 직원에게 괴롭힘을 하여서는 아니 된다.

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

제6조(괴롭힘 신고 및 상담) ① 의장은 괴롭힘 예방 및 대응에 관련하여 괴롭힘 신고접수 및 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.

② 상담원은 괴롭힘 사건의 신고 및 상담 시 신고자와 피해자 등에게 신고 내용 및 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담원은 신고내용 및 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고하여야 한다.

④ 신고 절차 및 상담 절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

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

② 의장은 직원들이 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록

적극 홍보하여야 한다.

제8조(괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 하여야 하며, 피해자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

② 의장은 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 괴롭힘에 관한 조사와 조치에 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

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

② 의장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위하여 필요한 지원을 하여야 한다.

제10조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 신고자 및 신고자 외에 진술·자료제출 등의 방법으로 신고내용 조사에 협조한 사람의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 하며, 신고 및 상담 또는 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

② 괴롭힘과 관련하여 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가 피해 괴롭힘으로 간주한다.

제11조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 의장은 제1항의 허위신고에 대하여 징계 처분 요구 등 필요한 조치를

취할 수 있다.

제12조(실태조사) ① 의장은 괴롭힘에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 직장 홈페이지 등을 통해 공표하여야 한다.

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.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.