

제253회 영등포구의회
2024년도 제1차 정례회

「서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례
일부개정조례안」

검 토 보 고 서

【이규선 의원 대표발의】



2024. 6. 20.

행 정 위 원 회
전 문 위 원

「서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례
일부개정조례안」

검 토 보 고 서

1. 경 과

의안 제342호로 2024년 5월 31일 이규선 의원 외 4명으로부터 발의되어 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부됨.

2. 제안이유

- 가. 2020년 7월 본 조례 제정 이후, 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 제대로 된 실태조사가 이뤄진 바가 없음.
- 나. 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사 결과 공포를 의무화함으로써 직장 내 괴롭힘 행위 근절을 위한 주의를 보다 적극적으로 환기시킬 수 있을 것으로 기대함.

3. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 행위 금지 및 발생 시 신고 조치 조항을 정비함(안 제5조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 실태조사 결과 공포 의무화(안 제11조제1항)

4. 참고사항

가. 관계법령: 「근로기준법」

나. 예산조치 : 필요시 반영

다. 입법예고(2024. 6. 1. ~ 6. 5) : 의견 없음

5. 검토의견

- 본 일부개정조례안은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 실시하고, 결과를 의무적으로 공표하도록 하여 조직 내 괴롭힘 근절에 기여하고자 발의된 안건으로,

- 주요내용을 살펴보면
 - 안 제11조제1항(실태조사)에서는 실태조사에 관한 결과를 공표하도록 의무화함.

- 검토 결과
 - 지난 2017년 실시한 국가인권위원회의 「우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태」 설문조사 결과에 따르면 설문조사 대상자의 약 73.3%가 직장 내 괴롭힘 피해 경험이 있다고 대답하였고, 이를 방지하기 위한 정부 및 지자체의 역할은 법 혹은 자치법규 제정을 통해 괴롭힘 문제를 규율해야 한다는 견해가 압도적으로 나왔으며, 이러한 사회적인 요구에 부응하여 직장 내 괴롭힘의 금지에 관한 사항¹⁾이 '19.1.15.에 「근로기준법」에 신설된 바

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.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

있음.

- 직장 내 폭언, 따돌림 등으로 인한 피해가 급증하고, 이러한 사회적 문제를 예방하고자 하는 움직임이 대두됨에 따라 우리 구(區)는 영등포구와 산하 출연기관 등의 직원들에게 직장 내 괴롭힘으로부터 보호를 위한 제도적 기반을 마련하고자 본 조례를 '20.7.9. 제정한 바 있음.
- 그러나 최근 서울시 ○○구 공무원 사망 원인에 직장 내 괴롭힘의 정황이 나타났고, 비슷한 사유로 2024년 올해에만 지자체 공무원 10명이 사망하였음. 이로 인하여 사회적으로는 공직사회 내에 여전히 '갑질 문화'가 팽배한 것을 지적하며, 단순히 선언적 내용의 법률보다는 실제로 규율할 수 있는 제도적 장치가 필요한 시점임을 안팎으로 공감하고 있는 바임.

-
- 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 피해근로자등에게 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.

- 일례로, 제21대 국회에서는 공무원이 「근로기준법」의 적용대상이 아닌 점을 지적하며 「근로기준법」과 같이 「국가공무원법」에 “직장 내 괴롭힘”에 대한 명시적인 법률상 규정을 두기 위하여 2023년 12월 일부개정안이 발의된 바 있으나 현재 임기 만료로 폐기되었음.
- 한편, 우리 구(區)는 본 조례 제11조에 근거하여 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 실태조사를 실시하고, 홈페이지 등에 공표할 수 있음을 규정하고 있지만, 현재까지 실태조사가 아닌 정기적인 교육²⁾ 등으로 갈음하고 있는 실정임.
- 따라서, 이번 일부개정으로 실태조사 결과에 대한 공표를 의무화함으로써 형식적인 조치가 아닌 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위한 체계적인 장치의 기틀이 마련될 것으로 보여 최근 붉어지고 있는 문제 사항이 반영된 시의적절한 입법조치라고 사료됨.

2) 우리 구(區)에서는 「직장 내 괴롭힘 예방교육」을 영등포구 소속 전 직원에게 연 1회 이상 필수 교육으로 지정하고 있음.

참 고 자 료

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.

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 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.