

영등포구의회
제222회 제1차 정례회

『서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한
조례안』

檢 討 報 告 書

【정선희의원 대표발의】



2020. 6. 19.

行 政 委 員 會
專 門 委 員

『서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안』

檢 討 報 告 書

1. 경 과

의안 제236호로 2020년 6월 5일 정선희 의원 외 7명으로부터 제출되어 2020년 6월 9일 우리 위원회에 회부됨.

2. 제안이유

영등포구 직원 등의 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 및 피해자를 지원·보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 공무원 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 근절하여 인격권을 보호하며 상호 존중하는 직장 분위기 조성에 기여하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 금지 조례의 적용범위를 규정함(안 제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 대한 구청장의 책무를 규정함(안 제4조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육실시를 규정함(안 제7조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 실태조사 실시를 규정함(안 제11조)

4. 참고사항

가. 관계법령: 『근로기준법』, 『지방공무원법』,
『지방자치법』 제105조

나. 예산조치: 필요시 반영

다. 입법예고(2020. 6. 8. ~ 6. 12.): 의견 없음

5. 검토의견

- 본 제정 조례안은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 정하기 위한 것으로, 총14개의 조문과 부칙으로 구성되어 있음.
- 주요내용을 살펴보면,
 - 안 제1조부터 제4조에서는 조례 제정의 목적, 용어의 정의, 적용범위, 구청장 등의 책무에 관한 사항을 규정하였으며,
 - 안 제5조부터 제6조에서는 직장 내 괴롭힘 금지 및 상담에 대한 사항을 규정하였으며,
 - 안 제7조에서는 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 1년에 1회 이상 실시하도록 하였으며,
 - 안 제8조부터 제9조에서는 괴롭힘 발생 시 조치 사항 및 피해자 보호에 대한 사항을 규정하였으며,

- 안 제10조에서는 괴롭힘의 피해 직원이나 조사 등에 협력한 직원에게 불이익한 조치를 해서는 안 되고, 조사를 방해하거나 신고 취소를 강요하는 경우를 괴롭힘 행위로 간주한다는 사실을 명시하고 있으며,
 - 안 제11조부터 제12조에서는 구청장으로 하여금 적용 대상기관의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 구의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있고, 실태조사 결과 필요한 경우 시정 및 제도 개선권고를 할 수 있도록 규정하였으며
 - 안 제13조에서는 직장 내 괴롭힘 사건 처리 관련 비밀 유지에 관한 사항을 규정하였으며,
 - 안 제14조에서는 조례시행에 필요한 사항은 규칙으로 정하도록 하였음.
- 검토 결과, 본 제정 조례안은 「근로기준법」의 개정에 따라 직장 내 괴롭힘 금지와 예방·보호를 위한 제도적 근거를 만들고자 하는 것으로, 서울시 영등포구와 산하 출연기관 등의 직원들의 권익보호에 기여할 것으로 사료됨. 또한, 지위, 신분, 성별, 나이 등에 따라 분절된 노동시장의 폐해를 극복하고, 인간에 대한 존엄성을 회복하여 직장 내 구성원 간 존중하고 격려하는 조직문화 형성에도 기여할 것으로 보이며, 입법 체계나 자구에는 별다른 문제점은 없어 보임.

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.

[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 그 사실 확인을 위한 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.

[본조신설 2019. 1. 15.]

2

지방자치법

제105조(직원에 대한 임면권 등) 지방자치단체의 장은 소속 직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.