

# 2022년 11월 시민인권침해구제위원회 개최 결과 및 회의록

## 개 요

- ◆ 일시·장소 : 2022. 11. 18.(금) 10:00~12:10, 서소문2청사 20층 세미나실
- ◆ 참석 : 9명
  - 비상임 시민인권보호관(5) : 이영주, 김수정, 손영주, 김원규, 임혜진
  - 상임 시민인권보호관(3) : 노승현, 이해리, 조누리
  - 소관부서(1) : 담당 주무관

### 상정안건 : 총 10건

- 보고사항 : 1건(각하 1건)
- 의결사항 : 9건(권고 4건, 일부 기각 일부 권고 1건, 기각 4건)

### 심의결과

구분	합계	원안가결	수정가결	재상정
	10건	7건	3건	0건
보고사항	1건	1건 (각하 1)	-	-
의결사항	9건	6건 (권고 1, 일부 기각 일부 권고 1, 기각 4)	3건 (권고 3)	-

### 결과내역

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
보고사항 : 1건(각하 1건)				
22-101	22신청-63	위탁기관 직장 내 괴롭힘	각하	원안가결
의결사항 : 9건(권고 4건, 일부 기각 일부 권고 1건, 기각 4건)				
22-102	21신청-128	공무직 연수원 이용 차별	권고	수정가결

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
22-103 (재상정)	22신청-20	직장 내 괴롭힘 관련 추가피해	권고	수정가결
22-104	22신청-39	투자출연기관 직장 내 괴롭힘	권고	원안가결
22-105	22신청-33,41 (병합)	사업소 직장 내 괴롭힘	일부 기각 일부 권고	원안가결
22-106	22신청-64	사회복지시설 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 2차 피해	권고	수정가결
22-107 (재상정)	22신청-23	퇴직준비교육 희망원(동의서) 제출 강요로 인한 인권침해	기각	원안가결
22-108	22신청-31	사업소 직장 내 괴롭힘	기각	원안가결
22-109 (재상정)	22신청-50	투자출연기관 용역업체 직장 내 성희롱	기각	원안가결
22-110	22신청-51	투자출연기관 용역업체 직장 내 괴롭힘	기각	원안가결

## 보고사항

### ○ [의안 제22-101호] 위탁기관 직장 내 괴롭힘

- 22신청-63 (각하) 원안 가결
- 서울지방노동위원회에 제출한 부당해고 구제신청 이유서에 서울시  
에 신청한 것과 동일한 내용의 직장 내 괴롭힘을 추가하여 제출한  
사실이 확인되어 신청의 원인이 된 사실에 관하여 다른 법령에 따  
른 권리구제절차나 조정절차가 진행 중이거나 종결된 경우에 해당  
되기에 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조제3항제7호의 규정에 따  
라 각하 결정을 원안 가결하기로 함.

## 의결사항

### ○ [의안 제22-102호] 공무원 연수원 이용 차별

- 21신청-128 (권고) 수정 가결
- 공무원이 공무원에 비해 주중에 연수원을 이용하기 것이 용이하기  
때문에 주중으로만 이용하도록 하고있는 것이라고 피신청인은 주장

하고 있으나, 사실 시립대 교수나 시의회 의원도 공무원과 비슷하게 주중에 이용하기가 용이하다고 볼 수 있음. 연수원을 이용하는 인원이 많아 시설이 부족하다면 본질적으로 공무원이 아닌 사람들 즉, 서울시립대 교수, 시의회 의원들도 제한을 두어야 함. 이런 문제 제기 없이 공무원에게만 차별적으로 이용의 차이를 두는 것은 문제라고 보여짐.

- 공공기관의 공무원과 공무원 사이 차이점이 존재하는데 이걸 차별적 관점에서 본격적으로 다루기 시작하면 굉장히 많은 문제가 이슈화 될 수 있음. 그런 점에서 연수원 사용의 문제가 갖는 의미 이상의 파급력이 있을 수 있으므로 조금 더 섬세하게 접근이 필요하고 권고의 결론과 방향에는 동의하나 합리적 이유의 전제 여부에 대한 검토내용이 조금 더 정교하게 보완되었으면 함.
- 현재 연수원의 회전율과 이용 패턴 그리고 이용자의 수를 고려해서 실사 자료를 구체적으로 검토하고 운영 방식을 합리화하면 공무원 수의 10% 남짓 하는 공무원에게 동등한 기회를 부여한다고 하더라도 이용 질서에 큰 변화를 주지 않고 상대적으로 박탈감을 느낄 수 있는 공무원 집단에 대한 설득하는 접근을 취할 수 있지 않을까 하고 생각함.
- 공무원 직원도 주말에 가족과 함께 연수원에 가고 싶을 텐데 주중에 이용하기 쉬우니까 주중에만 이용하는 라는 건 비합리적임. 다만 공무원과 공무원이 동등하게 이용하라는 표현보다는 연수원 이용조건을 합리적으로 개선하라는 방향으로 권고 내용을 수정하는 것으로 의결함.

○ [의안 제22-103호] 직장 내 괴롭힘 관련 추가피해

- 22신청-20 (권고) 수정 가결
- 당초 사건명인 ‘직장 내 괴롭힘 2차 피해’ 에서 ‘2차 피해’ 의 의미가 「여성폭력방지기본법」 상 ‘2차 피해’ 개념과 혼동을 초래할 수 있기 때문에 사건명에 ‘2차 피해’ 라는 용어는 빼기로 하고 원 사건에 의해서 연속적으로 피해가 발생하였으므로 ‘직장 내 괴롭힘 관련 추가피해’ 사건명을 정리하고 수정하여 의결하기로 함.

○ [의안 제22-104호] 투자출연기관 직장 내 괴롭힘

- 22신청-39 (권고) 원안 가결
- 피신청인과 피해자의 관계의 우위에 대한 설명이 조금 더 정확하게 묘사할 필요가 있음. 예를 들어 피신청인이 연구를 총괄하면서 아래 피해자를 평가하는 권한을 가지고 있는지에 대한 설명이 더 추가되어야 함.
- 피신청인이 신청인을 업무상 지속적으로 비난하고, 신청인이 듣는 자리에서 타인을 향해 욕설을 한 것은 업무상 적정범위를 넘어서는 행위로 피해자에게 정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시키는 행위로 「근로기준법」 제76조의2에서 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것으로 판단하고 원안 가결함.

○ [의안 제22-105호] 사업소 직장 내 괴롭힘

- 22신청-33, 41(병합) (일부 기각 일부 권고) 원안 가결
- 신청인 2에게 장애인을 비하하는 발언으로 자폐아라고 표현한 부분에 대해 추가 설명이 필요함.
- 병합 사건 결론이 한쪽은 인용, 다른 한쪽은 기각으로 나누어진 것에 대한 인용의 근거를 조금 더 보충했으면 함.

○ [의안 제22-106호] 사회복지시설 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 2차 피해

- 22신청-64 (권고) 수정 가결
- 피신청인들이 ‘정기인사이동 계획서’ 및 ‘팀장 변경 이유’ 문서를 허위로 작성한 것이 확인되어 인사발령 절차상 문제가 있음
- 피신청인 1이 원 사건에서 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 피해 사실을 진술하거나 피해 사실을 목격한 것을 진술한 피해자 1, 2, 3에 대해 아무런 이유 없이 팀장 직위에서 생활재활교사로 인사이동 시킨 행위는 피해자들이 마치 문제가 있는 사람으로 비추어지게 하는 등 사회적 평가를 저하시키고, 피해자들에게 모욕감을 주는 등 상당한 정도의 신체적·정신적 고통을 주고, 피해자들의 근무환경을 악화시키는 결과를 초래한 불리한 처우를 한 것으로, 이는 「여성폭력방지기본법」 제3조 제3호, 「근로기준법」 제76조의3, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제6항, 「서울특별시 성희

통·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」에서 규정하고 있는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 2차 피해에 해당한다고 판단함.

- 권고 나. 내용 중에 9. 28일자 인사발령을 당장 취소하면 내년 1월에 또 정기 인사이동이 있어 이 사건 시설과 생활인에게 혼란이 가중될 수 있고 생활인들은 또 적응 시간이 필요할 것으로 보이기에 차후 정기인사 때, 피해자의 부당한 인사가 있었다는 사실을 명기하는 등 피해자의 명예회복 조치가 가능한 권고 문구로 수정하기로 함.
- 권고 마. 내용 중에 ‘인권 친화적’이라는 내용은 사회복지 제도를 기반으로 하는 사회복지시설에는 적절하지 않으므로 ‘인권에 기반한’으로 변경하기로 함.

○ [의안 제22-107호] 퇴직준비교육 희망원(동의서) 제출 강요로 인한 인권침해

- 22신청-107 (기각) 원안 가결
- 2022년 하반기 4급 이상 퇴직준비교육 대상자 20명 중 희망(동의)원 제출은 11명(추후 이들 중 2명은 명예퇴직 등으로 변경)이고, 명예퇴직 신청은 7명이며, 나머지 2명은 퇴직준비교육을 신청하지 않은 점, 참고인 1~6은 4급 이상 퇴직준비교육 희망(동의)원 제출에 외부 강압은 없었고, 자발적으로 제출했다고 진술한 점, 설령 피신청인이 신청인에게 인사운영상의 이유로 희망(동의)원 제출을 요구했다고 하더라도, 신청인과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 바라보았을 때 상당한 정도의 강요나 압박 등 인권침해에 이르렀다고 보기 어려운 점으로 볼 때, 「서울특별시 인권 기본 조례 시행규칙」 제7조 제1항의 규정에 따라 기각 결정을 원안 가결함.

○ [의안 제22-108호] 사업소 직장 내 괴롭힘

- 22신청-31 (기각) 원안 가결
- 피신청인이 신청인의 모친과 전화한 내용을 다른 직원에게 말한 행위는 신청인의 입장에서 불쾌할 수는 있으나 행위 사실이 일회성이고 피신청인의 행위가 「근로기준법」 제76조의2에서 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 것으로 판단하고 원안 가결함.

○ [의안 제22-109호] 투자출연기관 용역업체 직장 내 성희롱

- 22신청-50 (기각) 원안 가결

- 피신청인에 의한 직장 내 성희롱 및 피해 사실을 함께 신청한 참고인 1명만 직접 보았다고 진술하고 있고 당시 현장에 있었던 참고인 대부분이 피해자의 주장을 부인하고 있어 피해자의 주장을 입증할 만한 증거가 부족하기에 기각 결정을 원안 가결하기로 함.

○ [의안 제22-110호] 투자출연기관 용역업체 직장 내 괴롭힘

- 22신청-51 (기각) 원안 가결

- 피신청인의 행위는 「근로기준법」 제76조의2에서 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 것으로 판단되기에, 「서울특별시 인권 기본 조례 시행규칙」 제7조 제1항의 규정에 따라 기각 결정을 원안 가결하기로 함.