

2023년 7월 시민인권침해구제위원회 개최 결과 및 회의록

개 요

- ◆ 일시·장소 : 2023. 7. 28.(금) 10:00~12:10, 서소문2청사 20층 세미나실
- ◆ 참석 : 11명
 - 위촉 위원(6) : 이영주(위원장), 김근주, 김수정, 김영희, 임준규, 정흥준
 - 소관 부서(5) : 시민인권보호관(3), 인권보호팀장 및 담당 주무관

상정안건 : 총 6건

- 보고사항 : 3건(각하 3건)
- 의결사항 : 3건(기각 1건, 조사중해결 1건, 이유없음(기각) 1건)

심의결과

구분	합계	원안가결	수정가결	재상정
	6건	4건	-	2건
보고사항	3건	2건 (각하 2)	-	1건 (각하 1)
의결사항	3건	2건 (조사중해결 1, 이유없음 1)	-	1건 (기각 1)

결과내역

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
의결사항 : 3건(각하 3건)				
23-29	23신청-12	직원에 의한 직장 내 괴롭힘	각하	재상정
23-30	23신청-15	상사에 의한 언어폭력	각하	원안가결
23-31	23신청-16	공무직에 의한 인권침해	각하	원안가결
의결사항 : 3건(기각 1건, 조사중해결 1건, 이유없음(기각) 1건)				

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
23-32 (재상정)	23신청-10	노동조합 간부에 의한 인격권 침해	기각	재상정
23-33	23신청-17	시 대학생 아르바이트 모집 시 방통대 등 원격대학교 학생 차별	조사중 해결	원안가결
23-34 (이의)	23이의-5	위탁기관 직원에 의한 인권침해(23신청-7) 기각 결정 이의	이유없음 (기각)	원안가결

□ 보고사항

○ [의안 제23-29호] 직원에 의한 직장 내 괴롭힘

- 23신청-12 (각하) 재상정
- 신청인이 최초 신고 시 직원에 의한 직장 내 괴롭힘 내용으로 신고를 하였기에 개정된 「서울특별시 인권 기본 조례」에서는 직장 내 괴롭힘은 조사대상에서 제외되었음을 안내하였고 인권침해 사건으로 신청서를 다시 제출해 달라고 신청인에게 요청했으나 계속 응답이 없어 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항 제4호의 규정에 따라 조사범위 외 사안으로 각하 의견으로 안건을 상정함.
- 신청인이 직장 내 괴롭힘 사건이 조사범위 외 사안이라는 취지를 받아들이지 못해 연락을 회피할 수도 있으니 신청인에게 직장 내 괴롭힘을 제외하여 신청서를 다시 제출해 달라고 언급하지 말고 인권침해로 조사가 가능하며 조사에 응하겠는지 문의하여 원하면 조사를 진행하고, 원하지 않는다면 절차에 따라 각하하는 것이 바람직하여 재상정으로 의결함.

○ [의안 제23-30호] 상사에 의한 언어폭력

- 23신청-15 (각하) 원안가결
- 본 사건은 신청인이 이미 2022년 1월 서울특별시 인권담당관에 본 사건과 동일한 내용을 인권침해 사건으로 신청하였었고 2022년 4월 시민인권침해구제위원회에서 ‘조사중지 및 사건종결’로 결정된 건으로 확인되어 신청의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년이 지

나서 신청한 경우에 해당되기에 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항의 규정에 따라 각하 결정하기로 원안가결함.

○ [의안 제23-31호] 공무원에 의한 인권침해

- 23신청-16 (각하) 원안가결
- 신청인은 피신청인이 신청인 퇴근 후 기계실에 놓인 신청인의 신발을 차서 흘트려 놓았고 그 후 재차 다시 피신청인이 신청인의 신발을 차서 흘트려 놓았다며 사건을 신청함.
- 해당 사건은 서울특별시 업무수행과 관련하여 발생한 인권침해에 해당하지 않기에 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항 제4호의 규정에 따라 각하 결정을 원안 가결하기로 함.

□ 의결사항

○ [의안 제23-32호(재)] 노동조합 간부에 의한 인격권 침해

- 23신청-10 (기각) 재상정
- 6월 시민인권침해구제위원회에서 공무원 노조 실무교섭 회의록에 대한 내용과 관련해서 신청인이 피신청인에게 묻는 과정에서 서로 언성이 높아졌으나 이를 업무 범위로 볼 수 없고 또한 사인 간의 다툼으로 보인다는 의견과 욕설을 한 행위는 인격권 침해로 볼 수 있는 부분이 있지 않겠냐는 의견으로 나누어져서 7월 구제위원회 회의에 재상정함.
- 노조 간에 실무를 협의하는 공식 석상에서의 대화에서 나온 욕설이라면 업무수행과 관련 있다고 볼 수 있는데 공식 회의가 끝나고 나서 궁금점을 질의하는 과정에서 이루어진 사안이라 이를 업무수행과 관련했다고 할 수 있는지가 의문이 든다는 의견.
- 노동조합의 업무는 근로 조건을 결정하는 것이기 때문에 위임 관계나 파견 관계로 보기도 해서 업무 관련성이나 기관의 관계성이 있다고 보는 것에 문제가 없다는 의견.
- 다만 신청인과 피신청인의 대화에서 욕설이 나오게 된 전체적인 맥락을 파악할 필요성이 있다고 판단되어 신청인이 제출한 녹음 파일을

듣거나 전체 녹취 내용을 파악한 후 8월 구제위원회에서 다시 논의 하기 위해 재상정으로 의결함.

○ [의안 제23-33호] 시 대학생 아르바이트 모집 시 방통대 등 원격 대학교 학생 차별

- 23신청-17 (조사중해결) 원안가결
- 신청인은 서울시 대학생 아르바이트 모집 시 특별한 사정없이 원격 대학교 학생을 제외하는 것은 평등권 침해 및 학력 차별이라고 인 권침해 사안을 조사해 달라고 사건을 신청함.
- 피신청인(담당 부서)도 원격대학생을 제외하고 있는 합리적인 이유를 찾기 어려워 2024년 겨울방학 모집부터는 원격대학생을 포함시키겠다고 답변함에 따라 신청인은 신청 내용이 해결되었다고 조사중해 결에 동의하여 「서울특별시 인권 기본 조례 시행규칙」 제8조에 따 라 ‘조사중해결’로 결정을 원안가결함.

○ [의안 제23-34호] 위탁기관 직원에 의한 인권침해 기각 결정 이의

- 23이의-5 (이유없음(기각)) 원안가결
- 이의신청인은 원 사건에서 제출한 증거 자료가 제대로 검토되지 않 았고 객관적 정확 증거가 아닌 피신청인들의 일방적인 주장을 그대 로 받아들이고 신청인이 호소한 피해 사실들 중 일부 내용에 대해 서만 조사가 진행되었다고 이의신청을 함.
- 사건 관계인들의 진술, 관련 자료, 참고인들의 조사 자료 등을 종합 적으로 검토한 결과 원 결정을 번복할만한 새로운 증거와 진술은 없으므로 이의신청인의 주장은 이유가 없어 「서울특별시 인권 기본 조례 시행규칙」 제7조에 따라 ‘이유없음’으로 결정을 원안가결함.