

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

# 심 사 보 고 서

의안번호	1043
------	------

2019. 12. 18.  
기획경제위원회

## I . 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2019년 10월 7일, 이세열 의원

나. 회부일자 : 2019년 10월 22일

다. 상정결과 :

【서울특별시의회 제290회 정례회】

- 제11차 기획경제위원회(2019.12.18.)상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 의결(수정안가결)

## II . 제안설명의 요지(이세열 의원)

### 1. 제안이유

가. 직장 내 괴롭힘이 만연한 실정이나 이에 대한 구체적인 입법조치나 대응은 시작되지 못하고 있으며, 방지활동이나 피해자 등에 대한

보호가 부재한 상황에서 일정한 제도적 규제의 필요성이 제기됨.  
이에 서울특별시 직원과 그 소속기관 및 시의 출연·투자·출자기관  
직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하며 근무  
환경의 확립을 제고하기 위함.

## 2. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 금지 조례의 적용범위를 규정함(안 제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 대한 시장의 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)

## Ⅲ. 검토보고 요지 (수석전문위원 강상원)

### 가. 제정안의 개요

- 제정안은 직장 내 괴롭힘 금지 조치와 예방을 통해 서울시와 그 소속 기관에 배려가 있는 건전한 조직문화와 노동환경을 조성할 수 있는 근거를 마련하고자 발의되었음.

### 나. 조례안의 발의 배경

- 최근 폭언, 폭행, 집단 따돌림 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 신체적·정신적 피해 사례가 증가하고 있음.

- 국가인권위원회의 실태조사(2017)<sup>1)</sup>에 따르면, 최근 1년 동안 한 번 이상 직장 내 괴롭힘을 당한 응답자가 73.3%에 이르고 (월1회 이상은 46.5%), 이 중 60.3%는 한 번도 특별한 대처를 하지 못한 것으로 나타났음.
- 이러한 직장 내 괴롭힘은 노동자의 정신적·신체적 건강에 부정적 영향을 끼칠 뿐만 아니라<sup>2)</sup>, 기업에도 막대한 비용부담과 생산성 하락, 기업이미지 저하 등의 문제를 초래하고 있음<sup>3)</sup>.
- 이에 사용자와 노동자의 직장 내 괴롭힘의 금지와 예방, 발생 시 조치, 벌칙 등의 사항을 담은 「근로기준법」(이하 “법”)이 지난 7월 16일부터 시행되고 있음[참고자료].
- 그러나 이후에도 직장 내 괴롭힘이 여전히 만연하고 법 시행의 효과가 미미하다는 조사 결과와 언론보도<sup>4)</sup>가 이어지고 있음.
- 한편, 서울시는 법 시행에 맞춰 ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침’과 ‘사건처리 매뉴얼’ 등을 만들고, 신고시스템을 구축·운영하고 있음.

1) 국가인권위원회 실태조사(2017.8.23.~9.7). “우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태”

2) 실제 국가인권위원회 조사에서도 집단적 괴롭힘 피해자 중 87.1%, 개인적 괴롭힘 피해자 중 77.5%가 괴롭힘을 당한 것 때문에 정신적 신체적 건강에 부정적 영향을 미쳤다고 응답했음.

3) 서유정·이지은(2016.10). 국내 15개 산업분야의 직장인 괴롭힘 실태. KRIVET Issue Brief.

4) 취업포털 잡코리아가 법 시행 한 달 후 직장인 660명을 대상으로 설문조사를 한 결과 응답자의 22.0%가 직장 내 괴롭힘 금지법의 시행 사실에 대해 알지 못한다고 응답했고, '법 시행 이후 직장 생활에서 달라진 게 있느냐'는 질문에 대해 75.2% '없다'고 밝혔음. 또한 인크루트가 직장인 회원 722명을 대상으로 설문조사한 결과, 응답자의 69%가 '최근 직장 감질을 경험했다'고 답했으며, 「근로기준법」의 개정·시행 이후에도 28% 가까운 직장인들이 괴롭힘을 당했다고 응답함.

## 〈 서울시 직장 내 괴롭힘 신고 시스템 〉

구 분	주 요 내 용	처리부서
상담신고 및 접수	- 신고를 받은 경우 접수신청서 작성 및 처리절차 안내 - 직장 내 괴롭힘 고충사건 1차 접수 및 조사 의뢰	노동정책담당관 인사과 인권담당관
조사	- 관련 부서장은 조사에 필요한 사항에 대하여 적극 협조 조치 - 상담 및 방문조사	시민인권보호관 (인권담당관)
시정권고	- 사건 조사결과에 따라 관련 부서별 시정사항에 대해 개선 권고 - 인사상 조치가 필요한 경우 인사, 감사부서에 조사결과 통보 - 괴롭힘에 해당되지 않을 경우 당사자에게 통보 후 종결, 괴롭힘에 해당될 경우 문책, 부서전환, 재발방지 교육지시 등 조치	시민인권침해 구제위원회 (인권담당관)
사후조치	- 피해자에 대한 구제 조치	발생기관 및 관련부서
	- 가해자에 대한 인사조치(피해자와 분리 배치 포함)	조사담당관,인사과
	- 기타 관계인에 대한 조치, 예방교육 실시 및 조직문화 개선 등	인사과, 감사담당관, 전부서 투자출연기관, 위탁기관

※ 신고접수 : 시 본청(노동정책담당관), 공무원(인사과), 사업소, 투자출연기관 위탁기관 등(기관 인사부서)

- 이러한 상황에서 조례안은 우리 사회의 직장문화로 고질적으로 변질된 직장 내 괴롭힘 문제에 서울시가 자율적이고 능동적으로 대처하기 위한 목적에서 발의되었으며, 입법취지는 타당한 것으로 판단됨.

### 다. 조례안의 주요 내용

#### (1) 목적·적용범위·책무 등 (안 제1조~제4조)

- 안 제1조는 제정안의 목적을 “서울특별시 직원의 직장 내 괴롭힘 행위로 부터 예방하여 안전한 근무환경 조성에 기여하는 것”으로 제시하고 있음.

- 직장 내 괴롭힘은 예방 차원을 넘어 괴롭힘 행위에 대한 적극적인 조치와 피해자의 인격권 보호가 동반되어야 하므로 “직장 내 괴롭힘 행위로부터 보호”를 목적에 추가하여야 하며, 이에 따라 안 제4조의 시장의 책무에도 “보호”에 관한 사항이 포함되어야 할 것임.

제 정 안	수 정 의 건
제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 <u>직원의</u> 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하여 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 <u>직원을</u> 직장 내 괴롭힘 행위로부터 <u>보호하고 예방함으로써</u> 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.
제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시(이하 “시장”이라 한다)은 <u>괴롭힘 금지행위를 예방하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</u>  ②~④ (생략)	제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시(이하 “시장”이라 한다)은 <u>직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</u>  ②~④ (제정안과 같음)

- 안 제2조는 “직장 내 괴롭힘”을 「근로기준법」 제76조의2를 인용하여 “직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정의하였음.
- 법률에서 직장 내 괴롭힘을 판단하는 기준은 ▶ 괴롭힘 행위자가 사용자이거나 노동자이어야 하고 ▶ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키며, ▶ 이러한 괴롭힘이

업무수행, 회식이나 기업행사, 사적 공간, 온라인 상의 공간에서 이뤄질 때를 말함.

- 그러나 제정안은 괴롭힘의 행위자에서 사용자인 “적용대상기관의 장”을 누락하고 있어 이를 보완해야 할 것임.
- 안 제3조 제1항은 조례의 적용범위를 “시 직원과 그 소속기관 및 시의 적용대상기관”으로 정하고 있으나, 안 제2조의 정의규정에 맞춰 “시와 적용대상기관”으로 수정할 필요가 있음.

제 정 안	수 정 의 견
제3조(적용범위) ① 이 조례는 <u>시 직원과 그 소속기관 및 시의 적용대상기관</u> 에 적용한다.	제3조(적용범위) ① 이 조례는 <u>시와 적용대상기관</u> 에 적용한다.

## (2) 직장 내 괴롭힘 금지 및 상담 (안 제5조·안 제6조)

- 안 제5조는 누구든지 합리적인 이유 없이 괴롭힘 행위를 해서는 안 된다는 선언과 함께 괴롭힘 행위 목격 시 이를 신고할 수 있도록 규정하고 있음.
- 이는 사용자나 노동자에게 직장 내 괴롭힘 행위를 하지 못하도록 하고, 사건 발생을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있도록 규정한 「근로기준법」의 내용을 조례에 인용한 것임.

- 안 제6조는 괴롭힘 예방과 대응에 관련된 상담을 하는 직원을 1명 이상 두도록 하였고, 상담원의 비밀누설 금지와 사건 접수 후 대면 상담, 상담결과의 보고 등을 규정하고 있음.
- 괴롭힘과 같이 고질화된 잘못된 조직문화를 개선하기 위해서는 관련 상담과 예방 업무가 장기간에 걸쳐 지속적으로 추진할 필요하다는 점에서 담당 직원을 별도로 둘 필요가 있음.
- 또한 피해자 정보 유출 등의 2차 피해 예방을 위해서는 신고인의 신원 등 비밀이 철저히 보장되어야 하며, 불이익이 없음을 함께 고지하여 신고인의 우려를 해소해야 할 것임.
- 다만, 비밀유지 의무가 상담원에게만 적용되고 조사자, 보고받는 자 등에는 별도의 규정이 없고, 상담결과를 누구에게 보고해야 하는지에 대한 규정이 미비하므로 이를 수정 보완해야 할 것임.

제 정 안	수 정 의 건
제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① (생략)  ② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 되며, 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u>  ③ (생략)	제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① (제정안과 같음)  ② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u>  ③ (제정안과 같음)

<p>④ 상담원은 상담에 대한 결과에 대해 <u>반드시 보고하여야</u> 한다.</p> <p style="text-align: center;">&lt;신 설&gt;</p>	<p>④ 상담원은 상담에 대한 결과에 대해 <u>적용 대상기관의 장에게 즉시 보고하여야</u> 한다.</p> <p><u>제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 적용대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.</u></p>
---	---

### (3) 괴롭힘 예방 교육 (안 제7조)

- 안 제7조는 적용대상기관의 장으로 하여금 괴롭힘 예방 교육을 1년에 1회 이상 실시하도록 하고 있음.
- 조직 내 괴롭힘 금지 제도의 이해와 수용을 제고하기 위해서는 정기적인 예방 교육이 필요하며, 적용대상기관에 맞는 적절한 교육방식과 내용으로 설계하고, 관리자와 직원을 분리하여 실시함으로써 교육 효과를 극대화해야 할 것임.
- 또한 홍보예방 교육뿐만 아니라 캠페인, 리플릿 배포, 포스터 게시 등 다양한 방식으로 홍보하여 직원들이 신고와 구제절차를 쉽게 접근할 수 있도록 조치할 필요가 있어 다음과 같은 수정이 요구됨.



제 정 안	수 정 의 견
<p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 적용대상 기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p style="text-align: right;">&lt;신 설&gt;</p> <p style="text-align: right;">&lt;신 설&gt;</p>	<p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 적용대상 기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>② <u>직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.</u></p> <p>③ <u>적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.</u></p>

#### (4) 괴롭힘 발생 시 조치 사항 (안 제8조)

- 안 제8조는 괴롭힘 사건 발생 시 적절한 조치 의무와 괴롭힘 사실 인지 후 신고, 사실확인을 위한 조사 등을 규정하고 있음.
- 괴롭힘 사건 처리의 기본적인 원칙은 피해자가 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복시키는 방향으로 접근해야 하며, 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식을 결정해야 할 것임.
- 한편, 제3항은 괴롭힘 행위에 대한 조사와 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다고 규정하고 있는 바, 별도로 정하는 주체와 수단이 특정화되지 않아 해석상의 혼동을 초래할 수 있으므로 시장이 정하도록 하거나, 규칙으로 위임토록 명확화 해야 할 것임.

제 정 안	수 정 의 견
제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① ~ ③ (생략) ③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 <u>별도로 정한다.</u>	제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① ~ ③ (제정안과 같음) ③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 <u>시장이 별도로 정한다(또는 규칙으로 정한다).</u>

### (5) 불이익 조치 금지 등 (안 제10조)

- 안 제10조는 괴롭힘의 피해 직원이나 조사 등에 협력한 직원에게 불이익한 조치를 해서는 안 되고, 조사를 방해하거나 신고 취소를 강요하는 경우를 괴롭힘 행위로 간주한다는 사실을 명시하고 있음.
- 현행 「근로기준법」에서도 괴롭힘 사실의 신고나 피해주장을 이유로 해고하거나 불리한 처우를 할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제76조의4 제6항, 제109조).
- 이 때 불리한 처우란 ▶파면, 해임, 해고 등 신분상실의 불이익 조치, ▶징계, 승진제한 등 부당한 인사 조치, ▶직무 미부여, 재배치 등의 반의사 인사 조치, ▶임금 또는 상여금의 차별 지급, ▶교육훈련 기회의 제한 등을 말함.
- 제정안은 피해 당사자뿐만 아니라 조사에 협력한 직원에 대해서도 불이익을 받지 않도록 하고, 조사 방해 등의 행위까지 괴롭힘 행위로

확장 적용함으로써 괴롭힘 신고와 조사의 실효성을 높이고 있음.

### (6) 실태조사 (안 제11조)

- 안 제11조는 시장으로 하여금 적용대상기관의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표하도록 하고 있음.
- 괴롭힘 예방을 위해서는 조직문화와 커뮤니케이션, 업무의 명확성, 권한과 책임의 적절성 등 위험요인을 종합적으로 점검하는 실태조사가 전제가 되어야 하며, 그 결과를 정기적으로 공개하는 것은 괴롭힘 방지 시책을 강제한다는 측면에서 바람직한 입법방향임.

### (7) 그 밖의 조문 수정

- 제정안의 일부 조문에서 행위의 주체가 시 또는 적용대상기관으로 구분되어 있는 바, 직장 내 괴롭힘의 예방과 금지 조치를 위한 주체를 “시와 적용대상기관”으로 통일할 필요가 있음.

제 정 안	수 정 의 건
제3조(적용범위) ① (생략) ② <u>적용대상기관은</u> 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.	제3조(적용범위) ① (제정안과 같음) ② <u>시와 적용대상기관은</u> 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.
제4조(시장 등의 책무) ① (생략) ② <u>시장은</u> 관계 법령과 조례에서 정하고 있	제4조(시장 등의 책무) ① (제정안과 같음) ② <u>시장 및 적용대상기관의 장은</u> 관계 법령

제 정 안	수 정 의 견
<p>는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.</p> <p>③ <u>시장</u>은 <u>적용대상기관</u>에서 괴롭힘행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</p> <p>④ (생략)</p> <p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) <u>적용대상기관</u>의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① <u>적용대상기관</u>의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ <u>적용대상기관</u>의 장은 <u>전항</u>에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>④ (생략)</p> <p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>적용대상기관</u>의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</p> <p>제11조(실태조사) ① <u>시장</u>은 <u>적용대상기관</u>을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한</p>	<p>과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.</p> <p>③ <u>시장 및 적용대상기관</u>의 장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</p> <p>④ (제정안과 같음)</p> <p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) <u>시장 및 적용대상기관</u>의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① <u>시장 및 적용대상기관</u>의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② (제정안과 같음)</p> <p>③ <u>시장 및 적용대상기관</u>의 장은 <u>제2항</u>에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>④ (제정안과 같음)</p> <p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>시장 및 적용대상기관</u>의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</p> <p>제11조(실태조사) ① <u>시장</u>은 <u>시와 적용대상기관</u>을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위</p>

제 정 안	수 정 의 견
실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.	에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

## 라. 종합의견

- 제정안은 「근로기준법」의 개정에 따라 직장 내 괴롭힘 금지와 예방·보호를 위한 제도적 근거를 만들고자 하는 것으로, 서울시와 산하 투자·출연기관 등의 노동자들의 권익보호를 위하는 시정방향에 부합하는 타당한 입법조치로 판단됨.
- 다만 실제 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 있어, 피해자 보호의 측면에서 대응할 수 있도록 직장 내 괴롭힘 상담과 피해자 보호 조항의 수정과 입법적 완결성을 위한 세부적인 자구 수정이 필요함.
- 또한 적용대상기관에 적합한 세부 매뉴얼의 개발과 시행을 통해 직장 내 괴롭힘 행위 근절과 예방 분위기를 형성함으로써 노동자의 인격권을 보호하고 건전하고 쾌적한 조직문화와 노동환경을 조성해야 할 것임.

## IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

## V. 수정안요지

### 가. 수정이유

- 시장의 책무 등에 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하는 사항을 추가하고, 신고 시 처리 및 상담절차 등 세부사항을 규칙으로 위임하는 등 실효성 있는 직장 내 괴롭힘 예방·보호 조치가 되도록 함.

### 나. 수정안의 주요 내용

- 피해 직원의 보호에 관한 사항을 추가함(안 제1조, 제4조).
- 상담절차, 괴롭힘 행위 조사 등의 세부사항을 별도로 정하도록 함(안 제6조, 제8조).
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육에 대한 사항을 구체화 함(안 제7조).
- 비밀유지에 관한 사항을 신설함(안 제13조).

## VI. 심사결과 : 수정안가결

(재적위원 12명, 참석위원 8명, 전원찬성)

## VII. 소수의견 요지 : 「없음」

## VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

# 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 1043
----------	---------

제안년월일 : 2019년 12월 18일  
제안자 : 기획경제위원장

## 1. 수정이유

- 시장의 책무 등에 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하는 사항을 추가하고, 신고 시 처리 및 상담절차 등 세부사항을 규칙으로 위임하는 등 실효성 있는 직장 내 괴롭힘 예방·보호 조치가 되도록 함.

## 2. 수정의 주요 내용

- 피해 직원의 보호에 관한 사항을 추가함(안 제1조·안 제4조).
- 상담절차, 괴롭힘 행위 조사 등의 세부사항을 별도로 정하도록 함(안 제6조·안 제8조).
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육에 대한 사항을 구체화 함(안 제7조).
- 비밀유지에 관한 사항을 신설함(안 제13조).

# 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제1조를 다음과 같이 한다.

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시와 그 소속기관 및 투자·출자·출연 기관의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

안 제2조 제2호 중 “(이하 ”시“라 한다)”를 “(이하 “시”라 한다)”로 하고, “출연·투자·출자기관(이하 ”적용대상기관“이라 한다)”를 “투자·출연·출자 기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)”로 한다.

안 제3조 제1항 중 “시 직원과 그 소속기관 및 시의 적용대상기관에”를 “시와 적용대상기관에”로 하고, 같은 조 제2항 중 “적용대상기관은”을 “시와 적용대상기관은”으로 한다.

안 제4조 제1항 중 “(이하 ”시장“이라 한다)”를 “(이하 “시장”이라 한다)”로 하고, “괴롭힘 금지행위를 예방하도록”을 “괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록”으로 하며, 제2항 중 “시장은”을 “시장 및 적용대상 기관의 장은”으로, 제3항 중 “시장은 적용대상기관에서”를 “시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내”로, 같은 조 제4항 중 “한다..”를 “한다.”로



한다.

안 제6조 제1항 중 “기관장”은 “적용대상기관의 장”으로 하고, 제2항 중 “상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 되며, 상담 시”를 “상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시”로 하고, 제4항 중 “결과에 대해 반드시 보고하여야”를 “결과를 시장 및 적용대상기관의 장에게 즉시 보고하여야”로 하며, 제3항을 다음과 같이 한다.

③ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부 사항은 시장이 별도로 정한다.

안 제7조를 다음과 같이 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 시장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

안 제8조 제1항 중 “적용대상기관의 장은”을 “시장 및 적용대상기관의 장은”으로 하고, 제2항을 삭제하고, 제3항을 제2항으로 하고, 같은 항 중 “적용대상기관의 장은 전항에 따른”을 “시장 및 적용대상기관의 장

은”으로 하며, 제3항 중 “별도로 정한다”를 “시장이 별도로 정한다”로 한다.

안 제9조 제1항 중 “시장 및 기관장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해자의 있을 때에는”을 “시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는”으로 하고 제2항을 다음과 같이 한다.

② 시장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

안 제10조 제1항 중 “적용대상기관의 장은”을 “시장 및 적용대상기관의 장은”으로 한다.

안 제11조 제1항 중 “적용대상기관을”을 “시와 적용대상기관을”로 한다.

안 제12조 중 “①”을 삭제한다.

안 제13조를 제14조로 하고, 제13조를 다음과 같이 신설한다.

제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 시장 및 적용대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

## 수정안 조문 대비표

제 정 안	수 정 안
<p>제1조(목적) <u>이 조례는 서울특별시 직원</u> <u>의 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하여</u> <u>안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적</u> <u>으로 한다.</u></p>	<p>제1조(목적) <u>이 조례는 서울특별시와 그</u> <u>소속기관 및 투자·출자·출연기관의</u> <u>직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방</u> <u>하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장</u> <u>되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을</u> <u>목적으로 한다.</u></p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어 의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. “직장”이란 <u>서울특별시(이하 “시</u> <u>”라 한다)와 소속기관 및 출연·투자·</u> <u>출자기관(이하 “적용대상기관”이라</u> <u>한다)을 말한다.</u></p> <p>3.(생략)</p>	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어 의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (제정안과 같음)</p> <p>2. “직장”이란 <u>서울특별시(이하 “시</u> <u>”라 한다)와 소속기관 및 투자·출연·</u> <u>출자기관(이하 “적용대상기관”이라</u> <u>한다)을 말한다.</u></p> <p>3. (제정안과 같음)</p>
<p>제3조(적용범위) ① <u>이 조례는 시 직원과</u> <u>그 소속기관 및 시의 적용대상기관에</u> <u>적용한다.</u></p> <p>② <u>적용대상기관은 법령 또는 조례에</u> <u>서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이</u> <u>조례에서 정하는 바에 따른다.</u></p>	<p>제3조(적용범위) ① <u>이 조례는 시와</u> <u>적용대상기관에 적용한다.</u></p> <p>② <u>시와 적용대상기관은 법령 또는 조</u> <u>례에서 특별히 정하는 것을 제외하고</u> <u>는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</u></p>
<p>제4조(시장 등의 책무) ① <u>서울특별시</u> <u>장(이하 “시장”이라 한다)은 괴롭힘</u> <u>금지행위를 예방하도록 노력하여야</u></p>	<p>제4조(시장 등의 책무) ① <u>서울특별시</u> <u>장(이하 “시장”이라 한다)은 괴롭힘</u> <u>행위를 예방하고 직원을 보호하도록</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</p> <p>② <u>시장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장은 적용대상기관에서 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</u></p> <p>④ <u>적용대상기관의 장은 시의 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다..</u></p>	<p>노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</p> <p>② <u>시장 및 적용대상기관의 장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</u></p> <p>④ <u>적용대상기관의 장은 시의 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.</u></p>
<p>제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① <u>시장 및 기관장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.</u></p> <p>② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 되며, 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>상담원은 사건이 접수된 경우 지체 없이 신고인을 최초로 대면하여 상담한다.</u></p>	<p>제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.</u></p> <p>② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담 내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>상담절차 등에 관하여 필요한 세부 사항은 시장이 별도로 정한다.</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>④ <u>상담원은 상담에 대한 결과에 대해 반드시 보고하여야 한다.</u></p>	<p>④ <u>상담원은 상담에 대한 결과를 시장 및 적용대상기관의 장에게 즉시 보고하여야 한다.</u></p>
<p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p>	<p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.</p> <p>③ 시장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.</p>
<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① <u>적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>② <u>누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.</u></p> <p>③ <u>적용대상기관의 장은 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘</u></p>	<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p style="text-align: right;">〈삭 제〉</p> <p>② <u>시장 및 적용대상기관의 장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p>	<p>사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p>
<p>③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 <u>별도로 정한다.</u></p>	<p>③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 <u>시장이 별도로 정한다.</u></p>
<p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)</p>	<p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)</p>
<p>① <u>시장 및 기관장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해자의 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</u></p>	<p>① <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</u></p>
<p>② <u>시장은 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.</u></p>	<p>② <u>시장은 심리상담 등 피해자의 피해 복구를 위해 필요한 지원을 한다.</u></p>
<p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>적용</u></p>	<p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>시장</u></p>
<p><u>대상기관의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</u></p>	<p><u>및 적용대상기관의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</u></p>
<p>② (생략)</p>	<p>② (제정안과 같음)</p>
<p>제11조(실태조사) ① <u>시장은 적용대상</u></p>	<p>제11조(실태조사) ① <u>시장은 시와 적용</u></p>
<p><u>기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해</u></p>	<p><u>대상기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>공표할 수 있다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>제12조(개선권고) ① 시장은 제11조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p>제13조(시행규칙) (생 략)</p>	<p>통해 공표할 수 있다.</p> <p>② (제정안과 같음)</p> <p>제12조(개선권고) 시장은 제11조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.</p> <p>제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 <u>상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 시장 및 적용대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.</u></p> <p>제14조(시행규칙) (제정안과 같음)</p>

## 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시와 그 소속기관 및 투자·출자·출연기관의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이라 함은 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(이하 “시”라 한다)와 소속기관 및 투자·출연·출자기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다.
3. “직원”이란 시와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 조례는 시와 적용대상기관에 적용한다.

- ② 시와 적용대상기관은 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 “시장”이라 한다)은 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

- ② 시장 및 적용대상기관의 장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.



③ 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

④ 적용대상기관의 장은 시의 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지행위 등) ① 누구든지 직원에게 합리적인 이유 없이 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 목격하였을 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.

제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담 내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 시장이 별도로 정한다.

④ 상담원은 상담에 대한 결과를 시장 및 적용대상기관의 장에게 즉시 보고하여야 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 시장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

② 시장 및 적용대상기관의 장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 시장이 별도로 정한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 시장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

제10조(불이익 조치 금지 등) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘과 관련하여 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가 피해 직장 내 괴롭힘 행위로 간주한다.

제11조(실태조사) ① 시장은 시와 적용대상기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

② 제1항에 따라 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.

제12조(개선권고) 시장은 제11조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.

제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 시장 및 적용대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.