

서울특별시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 1582
----------	------------

제안년월일 : 2024년 3월 7일

제안자 : 운영위원장

1. 수정이유

- 제정안의 취지를 살리면서 동 제정안의 내용 중 정의 규정을 명확히 하고 법령 체계성에 적합하도록 수정함.

2. 수정의 주요내용

- “피해자” 를 “피해자 등” 으로, “피해를 입은 직원” 을 “피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원” 으로 수정함(안 제2조제4호).
- 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 의장이 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하도록 하고, 이에 필요한 세부사항을 의장이 정하도록 함(안 제8조제2항 및 제3항).
- 추가 피해 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 규정을 삭제함(안 제11조제2항).
- 허위신고에 대한 규정을 수정함(안 제12조제1항).
- 시행일을 수정하고, 경과규정을 신설함(안 부칙 제1조, 제2조).

3. 참고사항

- 관계법령 : 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「공공감사에 관한 법률」
- 예산조치 : 비용추계 비대상
- 기타사항 : 「수정안조문대비표」 참조.

서울특별시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안에 대한 수정안

서울특별시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한
조례안의 일부를 다음과 같이 수정한다.

안 제2조제2호 중 “서울특별시의회(이하 “의회”라 한다)”를 “서
울특별시의회”로 하고, 같은 조 제4호 중 ““피해자”란”을 ““피
해자 등”이란”으로, “직원”을 “직원 또는 피해를 입었다고 주장
하는 직원”으로 한다.

안 제8조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항 중 “이 조에서 규
정한 사항 이외에 직장”을 “직장”으로, “조치의”를 “조사와 조
치에 필요한”으로 한다.

② 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한
경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

안 제11조를 다음과 같이 한다.

제11조(불이익 조치 금지 등) 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 및
조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불
이익한 조치를 해서는 아니 된다.

안 제12조제1항 중 “익명 또는 다른”을 “다른”으로 한다.

안 부칙을 다음과 같이 한다.

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조는 공포
후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 전에 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」의 규정에 따라 행한 처분·절차 그 밖의 행위는 그에 해당하는 이 조례의 규정에 따라 행한 것으로 본다.

수정안조문대비표

제 정 안	수 정 안
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. “직장”이란 <u>서울특별시의회</u> (이하 “의회”라 한다)를 말한다.</p> <p>3. (생략)</p> <p>4. “피해자”란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 <u>직원</u>을 말한다.</p> <p>5. (생략)</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. (제정안과 같음)</p> <p>2. ----- <u>서울특별시의회</u>----- ----- --.</p> <p>3. (제정안과 같음)</p> <p>4. “<u>피해자 등</u>”이란 ----- ----- <u>직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원</u>----- ---.</p> <p>5. (제정안과 같음)</p>
<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① (생략)</p> <p>② <u>피해 직원 등은 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 서울특별시 감사위원회에 조사를 신청할 수 있다. 이 경우 조사절차 및 권한 등 필요한 사항에 대하여는 감사위원회의 관련 규정에 따른다.</u></p> <p>③ <u>이 조에서 규정한 사항 이외</u></p>	<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① (제정안과 같음)</p> <p>② <u>의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>직장</u> -----</p>

에 직장 내 괴롭힘에 관한 조치의 세부사항은 의장이 따로 정한다.

제11조(불이익 조치 금지 등) ①

의장은 직장 내 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.

제12조(허위신고) ① 신고자가 신

고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② (생략)

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

----- 조사와 조치에 필요한 -----
----.

제11조(불이익 조치 금지 등) 의

장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

<삭 제>

제12조(허위신고) ① -----

----- 다른 -----

-----.

② (제정안과 같음)

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한

날부터 시행한다. 다만, 제6조는 공포 후 1년이 경과한 날부터

<신 설>

시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 전
에 「서울특별시 직장 내 괴롭
힘 금지 및 피해자 보호·지원에
관한 조례」의 규정에 따라 행
한 처분·절차 그 밖의 행위는
그에 해당하는 이 조례의 규정
에 따라 행한 것으로 본다.

서울특별시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시의회 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 서울특별시의회를 말한다.
3. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 인력을 말한다.
4. “피해자 등”이란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 말한다.
5. “신고자”란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

제3조(의장의 책무) ① 서울특별시의회의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며 필요한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지를 위한 책무를 준수하여야 한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방

지를 위해 노력하여야 한다.

제4조(다른 조례와의 관계) 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지) ① 누구든지 직원에게 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

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

제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 의장은 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 신고자와 피해 직원 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담원은 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고하여야 한다.

④ 상담 절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 의장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생시 적절한 조치를 하여야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

② 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에

는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘에 관한 조사와 조치에 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

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

② 의장은 심리상담 등 피해 직원의 피해복구를 위하여 필요한 지원을 한다.

제10조(신고자 등의 보호) 의장은 신고자 및 신고자 외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 하며, 신고 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제11조(불이익 조치 금지 등) 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

제12조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 의장은 제1항의 허위신고에 대하여 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담 또는 조사(이하 이 조에서 “상담 등”이라 한다)하는 사람, 상담 등의 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 상담 등의 과정에 참여한 사람은 그 상담 등의 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다

만, 상담 등의 내용을 의장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조는 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 전에 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」의 규정에 따라 행한 처분·절차 그 밖의 행위는 그에 해당하는 이 조례의 규정에 따라 행한 것으로 본다.