

서울특별시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및
피해자 보호·지원에 관한 조례안
심 사 보 고 서

| | |
|----------|------|
| 의안 번호 | 1582 |
|----------|------|

2024년 3월 7일
운 영 위 원 회

1. 심사경과

가. 제안일자 및 제안자 : 2024. 2. 5. 김경 의원 외 13명 공동발의

나. 회부일자 : 2024. 2. 7.

다. 상정일자 : 제322회 임시회 제2차 운영위원회

- 2024년 3월 7일 상정·의결(수정 가결)

2. 제안이유 및 주요내용

가. 제안이유

- 지방의회가 독립된 인사권을 행사함에 따라 기존 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 조례의 사각지대가 될 수 있음. 이에 서울특별시의회 직원들의 안전한 직장 문화를 조성하고자 하는 것임.

나. 주요내용

- “직장 내 괴롭힘”, “직장”, “직원” 등 용어를 정의함(안 제2조).
- 의장의 책무를 명시함(안 제3조).

- 직장 내 괴롭힘을 금지하며 이에 대한 상담과 예방교육을 진행토록 함(안 제6조, 제7조).
- 직장 내 괴롭힘이 발생 시 해야 하는 조치와 피해자와 신고자에 대한 보호를 명시함(안 제8조, 제9조, 제10조).
- 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 인원에 대해 불이익 조치를 금함(안 제11조).
- 괴롭힘의 내용에 대해 알게 된 사람들은 피해자의 의사에 반하여 해당 내용을 비밀로 유지하도록 함(안 제13조).

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「공공감사에 관한 법률」

나. 예산조치 : 해당 없음(비용추계 비대상사유서 참조).

다. 기타사항

1) 입법예고

가) 예고기간 : 2024. 2. 14. ~ 2024. 2. 18.

나) 예고결과 : 없음.

2) 소관부서 의견조회 : 보류 또는 수정

4. 전문위원 검토보고의 요지(수석전문위원 이병수)

1 제정안의 취지 및 개요

- 제정안은 서울특별시의회 소속 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안정적인 근무환경 조성에 기여하고자 발의됨.
- 제정안은 총 13개 조문으로 구성되어 조례제정의 목적, 정의, 의장의 책무, 다른 조례와의 관계, 직장 내 괴롭힘 금지, 직장 내 괴롭힘 상담, 직장 내 괴롭힘, 예방교육, 직장내 괴롭힘 행위 발생시 조치 등을 규정하고 있음.

< 조문 체계 및 주요 내용 >

| 조문 체계 | 주요 내용 |
|------------------|---|
| 제1조(목적) | - 서울시의회 직원을 직장내 괴롭힘 행위로부터 예방 보호하여 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성 |
| 제2조(정의) | - “직장 내 괴롭힘”, “직장”, “직원”, “피해자”, “신고자” 용어 정의 |
| 제3조(의장의 책무) | - 직장 내 괴롭힘 예방과 직원 보호를 위해 노력, 필요한 시책 적극 추진 (제1항) - 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 책무를 준수 (제2항) - 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 시정과 재발 방지를 위해 노력 (제3항) |
| 제4조(다른 조례와의 관계) | - 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우 제외 |
| 제5조(직장 내 괴롭힘 금지) | - 누구든지 직장 내 괴롭힘 금지 (제1항) - 누구든지 직장 내 괴롭힘 피해사실 신고 (제2항) |

| | |
|--------------------------|---|
| 제6조(직장 내 괴롭힘 상담) | <ul style="list-style-type: none"> - 상담 업무 담당 직원을 1명 이상 배치 (제1항) - 신고자 등에게 비밀유지 의무를 고지 (제2항) - 상담 결과를 의장에게 즉시 보고 (제3항) - 세부사항 별도 규정 (제4항) |
| 제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육 등) | <ul style="list-style-type: none"> - 예방교육을 연 1회 이상 실시 (제1항) - 사건 신고와 구제절차를 적극 홍보 (제2항) |
| 제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) | <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치, 피해자의 의사에 반하는 조치 금지 (제1항) - 서울특별시 감사위원회에 조사 신청 등 (제2항) - 세부사항 별도 규정 (제3항) |
| 제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) | <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때 적절한 조치 (제1항) - 심리상담 등 피해복구를 위해 필요한 지원 (제2항) |
| 제10조(신고자 등의 보호) | <ul style="list-style-type: none"> - 조사에 협조한 사람의 인적사항 노출 금지, 신고 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 조치 |
| 제11조(불이익 조치 금지 등) | <ul style="list-style-type: none"> - 고충상담, 협력 등을 이유로 불이익 조치 금지 (제1항) - 직장 내 괴롭힘과 관련하여 조사 방해, 신고 취소 강요 등 행위를 추가 피해 직장 내 괴롭힘 행위로 간주 (제2항) |
| 제12조(허위신고) | <ul style="list-style-type: none"> - 거짓, 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우 조례에 따른 보호 불가 (제1항) - 징계 처분 요구 등 필요한 조치 가능 (제2항) |
| 제13조(비밀유지) | <ul style="list-style-type: none"> - 피해자의 의사에 반하여 비밀 누설 금지 |

2 제정안의 발의 배경

- 제20대 국회에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」 등 노동관계법이 개정됨에 따라 통칭 “직장 내 괴롭힘 금지법”이 시행(2019. 7. 19.)됨.
- 이는 2014년 대기업 소유주 일가족의 폭언과 폭행사건, 2018년 2월 간호사의 자살사건으로 촉발된 병원 내 ‘태움문화’ 사건, 2018년 11월 IT업계의 갑질 사건 등 직장 내 괴롭힘 문제가 심각한 사회문제로 대두되면서 관련 입법의 필요성이 확대된 결과임¹⁾.
- 서울특별시도 법 시행에 맞춰 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」를 제정·시행(2020. 1. 9.)하고, 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응지침」을 수립하여 직장 내 괴롭힘 신고·처리시스템을 구축·운영하고 있음.
- 그러나 직장 내 괴롭힘 금지법의 시행에도 불구하고 직장 내 괴롭힘은 민간과 공공부문을 가리지 않고 여전히 발생하고 있음.
 - 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 2019년 7월 16일 이래 최근 5년간 고용노동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 관련 진정 사건은 총 34,716건으로 이 중 13.6%(4,718건)이 개선지도, 과태료 처분을 받거나 검찰에 송치됐고, 대부분의 사건(85.4%)은 취하되거나 법 적용 제외 혹은 위반 없음 등의 이유로 행정 종결되었음.

1) 국회입법조사처, 「직장 내 괴롭힘 근절을 위한 과제」, 2020

< 직장 내 괴롭힘 진정사건 조치 현황 >

(단위: 건)

| 연도 | 접수 | 사건 종결 | | | | | | | 처리 종 |
|------|--------|--------|----------|-----|-------------|-----|--------|--------|---------|
| | | 소계 | 개선 지도 | 과태료 | 검찰 송치 기소 | 취하 | 기타* | | |
| 2023 | 10,028 | 9,672 | 690 | 187 | 153 | 57 | 2,197 | 6,445 | 356 |
| 2022 | 8,961 | 8,961 | 800 | 161 | 221 | 100 | 2,755 | 5,024 | - |
| 2021 | 7,774 | 7,774 | 912 | 39 | 148 | 64 | 2,953 | 3,722 | - |
| 2020 | 5,823 | 5,823 | 894 | - | 70 | 26 | 2,459 | 2,400 | - |
| 2019 | 2,130 | 2,130 | 419 | - | 24 | 3 | 917 | 770 | |
| 총계 | 34,716 | 34,360 | 3,715 | 387 | 616 | 250 | 11,281 | 18,361 | 356 |

* 법 위반 없음, 법 적용 제외, 동일민원, 불출석, 고소접수 등

자료: 고용노동부

- 국민권익위원회가 「공무원 행동강령」²⁾상 갑질 신고를 분석한 결과, 2019년부터 2022년까지 갑질 행위를 한 혐의로 각급 기관에서 ‘견책’ 이상의 징계를 받은 자는 총 228명에 이르고, 그 수가 매년 꾸준히 증가함.

< 갑질 행위로 인한 행동강령 위반 현황 >

(단위: 명)

| 연도 | 갑질행위자* | 기관 유형별 구분 | | | |
|------|--------|------------|-----------------|-------|------------|
| | | 중앙 행정기관 | 시·도 (교육청 포함) | 시·군·구 | 공직 유관단체 |
| 2022 | 89 | 19 | 27 | 18 | 25 |
| 2021 | 66 | 16 | 19 | 9 | 22 |
| 2020 | 49 | 15 | 15 | 7 | 12 |
| 2019 | 24 | 4 | 2 | 5 | 13 |
| 총계 | 228 | 54 | 63 | 39 | 72 |

* 각급 기관 자체 감사부서에 의해 갑질 행위가 확인되어 견책 이상을 받은 자

자료: 국민권익위원회

2) 2018년 12월 「공무원 행동강령」 제13조의 3을 개정해 공직자가 직무상 권한이나 지위·직책 등을 이용해 부당한 지시를 금지하도록 함.

- 서울특별시와 그 소속기관, 출자·출연기관 등의 경우 관련 조례 제정 이후 부터 2023년까지 총 221건의 직장 내 괴롭힘 관련 신고가 접수됐고, 이중 4건이 서울특별시의회로부터 접수된 것으로 확인됨.

< 직장 내 괴롭힘 관련 신고 접수 현황 >

(단위: 건)

| 연도 | 신고 접수 (시의회) | 조치 결과 | | | | | | |
|------|----------------|--------|--------|--------|----|-------|--------|--------|
| | | 기각 | 취하 | 각하 | 권고 | 조사 중지 | 조사중 해결 | 조사 진행중 |
| 2023 | 33 (3) | 8 (2) | 11 | 6 (1) | 1 | 1 | - | 6 |
| 2022 | 67 | 38 | 9 | 6 | 12 | 1 | 1 | - |
| 2021 | 63 (1) | 26 | 10 (1) | 10 | 13 | 3 | 1 | - |
| 2020 | 58 | 23 | 11 | 17 | 4 | 2 | 1 | - |
| 총계 | 221 (4) | 95 (2) | 41 (1) | 39 (1) | 30 | 7 | 3 | 6 |

자료: 서울특별시

- 이러한 가운데 「지방자치법」이 전부 개정(2021. 1. 12.)되면서 지방의회 사무기구 소속 직원의 임용권이 지자체장에서 의장으로 이관됨에 따라 지방의회 소속 직원을 대상으로 별도의 조례를 규정해야 한다는 의견이 제시됨.
- 제정안은 기존 조례와 별도로 서울특별시의회 소속 직원을 위한 조례를 마련, 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 대한 의장의 책무와 구체적인 사항 등을 규정함으로써 지방의회의 인사권 독립으로 인한 사각지대 발생을 미연에 방지하고자 하는 것으로 보임.
- 참고로 인천광역시의회, 경기도의회, 광주광역시의회, 충청북도의회, 전북특별자치도의회 등 총 5곳이 소속 직원에 대한 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 행위 관련 조례를 제정하여 시행하고 있음.

< 타 시·도 광역의회 조례 현황 >

| 연 번 | 조 례 |
|-----|---|
| 1 | 인천광역시의회 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 (2023.6.28. 제정) |
| 2 | 경기도의회 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례 (2023.10.11. 제정) |
| 3 | 광주광역시의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위 근절 및 피해자 보호에 관한 조례 (2022.1.3. 제정) |
| 4 | 충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례 (2021.12.31. 제정) |
| 5 | 전북특별자치도의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위 근절 및 피해자 보호에 관한 조례 (2023.12.8. 제·개정) |

3 조문별 검토

가. 정의 (안 제2조)

- 안 제2조는 “직장 내 괴롭힘”, “직장”, “직원” 등 조례에서 사용하는 용어를 정의하고 있음.

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 서울특별시의회(이하 “의회”라 한다)를 말한다.
3. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 인력을 말한다.
4. “피해자”란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원을 말한다.
5. “신고자”란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

- 제1호에서 제3호까지의 정의는 「근로기준법」 제76조의2³⁾와 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」 제2조⁴⁾를 인용하고 있음.

-
- 3) 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.
 - 4) 제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.<개정 2022.7.11.>
 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 시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, 시의 사무를 위탁받은 기관, 시의 지원을 받는 각종 복지 시설(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다.
 3. “직원”이란 시와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다.

- 이외 제4호에서 ‘직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원’을 “피해자”로, 제5호에서 ‘직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원’을 “신고자”로 정의하고 있음.
- 현재 ▶ 경기도의회, 충청북도의회, 전북특별자치도의회가 피해자와 신고자에 대해 제정안과 동일 혹은 유사하게 정의하고 있고, ▶ 인천시의회는 ‘피해를 입은 직원’과 ‘피해를 입었다고 주장하는 직원’을 포괄하여 “피해직원 등”으로 정의함.

< 타 시·도 광역의회 조례 상 정의 현황 >

| 구 분 | 용 어 | 정 의 |
|-----|--------|---|
| 인 천 | 피해직원 등 | 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원 (제2조 제4항) |
| 경 기 | 피해자 | 갑질 행위로부터 피해를 입은 자 (제2조 제4항) |
| | 신고자 | 갑질 행위를 신고한 자 (제2조 제5항) |
| 광 주 | - | - |
| 충 북 | 피해자 | 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 (제2조 제4항) |
| | 신고자 | 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원 (제2조 제5항) |
| 전 북 | 피해자 | 갑질 행위자로부터 피해를 입은 의원 및 공무원 등 (제2조 제4항) |
| | 신고자 | 갑질 행위를 신고하는 자 (제2조 제5항) |

- 참고로 「근로기준법」은 제76조의3 제3항⁵⁾에서 피해를 입은 근로자뿐만 아니라 피해를 주장하는 근로자까지 “피해근로자”로 규정하고, 조사 기간 동안 피해근로자를 보호하기 위해 필요한 경우 적절한 조치를 할 수 있도록 사용자의 의무를 규정함.

5) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) 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 피해 근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

- 고용노동부는 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」에서 조사 중으로 아직 피해사실이 확인되지 않았거나 조사 결과 괴롭힘이 아닌 것으로 확인된 행위일지라도 신고자에 대한 2차 피해가 피해자와 마찬가지로 발생할 수 있으므로 피해를 주장하는 단계의 근로자도 보호하여야 한다고 설명함.
- 이에 피해 사실을 확인·조치하기 전 조사 과정에서도 직원을 보호하여 제도의 취지에 부합할 수 있도록 정의 규정을 명확히 할 필요가 있다는 점에서, 피해를 입은 직원 뿐만 아니라 피해를 입었다고 주장하는 직원도 포함하여 ‘피해자 등’으로 정의하고, 아울러 제정안에서 사용하는 용어의 통일성을 고려하여 일부 자구를 정비하고자 수정의견을 제시함.

< 안 제2조(정의) 수정의견 조문대비표 >

| 원 안 | 수 정 의 견 |
|--|---|
| 제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. | 제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. |
| 1. (생략) | 1. (원안과 같음) |
| 2. “직장”이란 <u>서울특별시의회</u> (이하 “의회”라 한다)를 말한다. | 2. “직장”이란 <u>서울특별시의회</u> 를 말한다. |
| 3. (생략) | 3. (원안과 같음) |
| 4. “ <u>피해자</u> ”란 직장 내 괴롭힘으로 <u>피해를 입은 직원을</u> 말한다. | 4. “ <u>피해자 등</u> ”이란 직장 내 괴롭힘으로 <u>피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을</u> 말한다. |
| 5. (생략) | 5. (원안과 같음) |

나. 의장의 책무 (안 제3조)

- 안 제3조는 의장에게 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하기 위한 노력 등의 의무를 부여하고 있음.

제3조(의장의 책무) ① 서울특별시회의의장(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 방지를 위해 노력하여야 한다.

- 구체적으로 ▶ 직장 내 괴롭힘 예방과 직원 보호를 위해 필요한 시책을 적극적으로 추진해야 하고, ▶ 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지를 위한 책무를 준수해야 하며, ▶ 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위를 시정하고 재발 방지를 위해 노력하는 내용임.
- 직장 내 괴롭힘의 원인으로는 가해자나 피해자의 개인적 특성과 직장 내 따돌림을 조장 또는 방조·하는 조직·환경적 요인으로 나눌 수 있는데, 제정안에 따라 의장에게 직장 내 괴롭힘 방지 관련 각종 책무를 부과할 경우 직장 내 괴롭힘을 억제하려는 사회적 분위기와 조직문화 조성에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다. 직장 내 괴롭힘 상담 (안 제6조)

- 안 제6조는 직장 내 괴롭힘의 예방과 대응을 위하여 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”)을 1명 이상 두도록 하고, 상담원이 상담 시 지켜야 할 의무 등을 정하고 있음.

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.

- 고용노동부는 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼에서 직장 내 괴롭힘의 예방과 대응을 중장기적으로 추진하기 위해 담당 조직(담당자)을 별도로 두도록 권고하고 있음⁶⁾.
- 타 시·도 광역의회는 관련 조례에서 신고·지원센터 설치·운영, 전담 직원 배치, 변호사 등 전문가 위촉 운영 가능 등 피해 신고·상담 창구를 다양하게 운영할 수 있도록 하고 있음.

6) ○ 직장 내 괴롭힘은 조직 분위기와 문화에 크게 영향을 받으며 해당 조직의 구조와 인적 특성에 매우 밀접하게 연계되어 있음

- 중장기적으로 예방 및 대응을 추진하기 위하여 직장 내 괴롭힘 담당 조직(담당자)을 별도로 두는 것이 좋으며,
- 담당 조직(담당자)을 중심으로 직장 내 괴롭힘 근절에 대한 분위기가 지속 확산되고, 상호존중 문화로 전환될 수 있도록 추진할 필요

< 타 시·도 광역의회 상담창구 운영 관련 조례 현황 >

| 구 분 | 내 용 |
|-----|--|
| 인 천 | - 상담업무 담당하는 직원 지정 (제6조 제5항) |
| 경 기 | - 신고 접수, 처리 등의 업무 전담부서 지정 (제6조 제1항) |
| 광 주 | - 신고·지원센터 설치·운영, 전담 직원 배치 (제6조 제1항, 제3항) - 변호사 등 전문가 위촉 운영 가능 (제6조 제3항) |
| 충 북 | - 신고센터 설치 및 운영, 감사·감찰 직원 전담 배치 (제8조 제1항, 제3항) - 심리담사 등 전문가 위촉 운영 가능 (제8조 제3항) |
| 전 북 | - 신고·지원센터 설치·운영, 전담 직원 배치 (제6조 제1항, 제3항) - 변호사 등 전문가 위촉 운영 가능 (제6조 제3항) |

- 고용노동부의 권고와 타 시·도 광역의회의 운영 현황 등을 고려했을 때, 직장 내 괴롭힘과 같이 조직문화의 고질적인 병폐를 개선하기 위해서는 관련 상담과 예방 업무를 장기간에 걸쳐 지속적으로 추진할 수 있도록 담당 직원을 별도로 둘 필요가 있음.
- 다만, 지방의회의 조직구성권과 예산편성권은 인사권과 달리 아직 지자체장에게 귀속되어 있는 상황임을 감안할 때, 담당 직원을 배치하기 위해서는 서울특별시의 정원 배정이 별도로 필요한 바, 서울특별시와 의회사무처 간의 긴밀한 협의가 요구됨.
- 이에 해당 조항의 시행시기를 일정기간 유예하는 등 탄력적인 입법 기술상의 조치가 필요할 것임.
- 한편, 제2항과 제3항은 상담원이 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시
 - ▶ 신고자와 피해 직원 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하고,
 - ▶ 그 결과를 의장에게 즉시 보고하도록 하고 있음.

- 이는 상담원이 피해자와 신고자 등에게 비밀유지 의무를 고지함으로써 피해자 정보 유출 등의 2차 피해를 예방하고, 이들의 2차 피해에 대한 우려를 해소하여 원활한 진술을 확보할 수 있다는 측면에서 타당함.

라. 직장 내 괴롭힘 예방교육 등 (안 제7조)

- 안 제7조는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”) 등에 관한 사항을 규정하고 있음.

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.

- 구체적으로 ▶ 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 1년에 1회 이상 실시하고, ▶ 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제 절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하는 내용임.
- 조례 제정 초기일수록 직장 내 괴롭힘 판단기준, 처리절차 및 조치 등의 이해를 돕기 위한 예방 교육이 필요하고, 특히 조직의 직장 내 괴롭힘에 대한 자율적인 대응을 유도하기 위해서는 구체적인 교육과 이해가 중요함.
 - 고용노동부는 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼에서 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해 임직원 대상 교육을 필수적으로 고려할 필요가 있고, 교육을 연 1회 이상 실시하는 등 정기 계획을 마련하는 것이 바람직하다고 설명하고 있음⁷⁾.
 - 국정현안점검조정회의에서 발표(2018. 7. 8.)한 「공공분야 갑질 근절 종합대책」 역시 표준교안 개발 등을 통해 기관별로 연 1회 이상 갑질 예방교육을 실시하도록 의무화하고 있음.

- 7) ○ 예방을 위한 실효적 방안으로 임직원 대상 교육을 필수적으로 고려할 필요
- 직장 내 괴롭힘은 지위·관계상 우위 있는 사람이 행할 가능성이 크므로 관리자 이상은 정기적으로 교육을 수료할 필요
 - 관리자 교육과 직원 교육을 분리하여 실시할 필요
 - 연 1회 실시하는 등 정기 계획을 마련하고, 회사에서 직장 내 괴롭힘이 문제되는 경우 수시 추가 교육이 바람직 (이하 생략)

- 조례 제정시 추후 교육의 예방교육의 실효성을 제고하기 위한 방안으로 위탁 실시 등을 고려할 수 있을 것임.
- 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」는 제7조 제4항⁸⁾에서 시장이 직장 내 괴롭힘 예방교육을 보다 효율적으로 실시하기 위해 관련 전문교육기관 또는 전문가에게 위탁하여 실시할 수 있도록 하고 있음.
- 또 소속 직원에게 평소 직장 내 괴롭힘 상담창구, 신고 절차 등에 손쉽게 접근할 수 있도록 리플렛 제작, 포스터 게시, 급여 명세서 등에 캠페인 문구 반영 등 다양한 방식의 캠페인을 고려할 필요가 있음.

8) 제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ④ 시장은 직장 내 괴롭힘 예방교육을 보다 효율적으로 실시하기 위하여 관련 전문교육기관 또는 전문가에게 위탁하여 실시할 수 있다.

마. 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치 (안 제8조)

- 안 제8조는 직장 내 괴롭힘 발생시 의장이 조치해야 하는 사항을 규정하고, 이외 세부사항은 의장이 따로 정할 수 있도록 하고 있음.

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 피해 직원 등은 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 서울특별시감사위원회에 조사를 신청할 수 있다. 이 경우 조사절차 및 권한 등 필요한 사항에 대하여는 감사위원회의 관련 규정에 따른다.

③ 이 조에서 규정한 사항 이외에 직장 내 괴롭힘에 관한 조치의 세부사항은 의장이 따로 정한다.

- 직장 내 괴롭힘 사건을 처리할 때 피해자가 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복시키는 방향으로 기본 원칙을 세우고, 1차 해결방식을 피해자의 요구를 바탕으로 결정해야 할 것임.
- 한편, 제2항은 피해 직원 등이 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 서울특별시 감사위원회에 조사를 신청할 수 있도록 두고 있는데, 이는 서울특별시의회에 별도의 감사·조사 기구가 설치되어 있지 않아 기존 서울특별시 감사위원회에 조사를 위임하는 것으로 보임.
- 다만, 「근로기준법」 제76조의3 제1항⁹⁾에서 직장 내 괴롭힘은 ‘사용자’에게 신고하도록 정하고 있는 점을 고려하면, 이미 지방의회의 인사권이 독립되어 있는 점에서 의회 소속 직원은 임용권자인 ‘의장’에게 신고하는 것이 상위법의 취지에 부합할 것으로 판단됨.

9) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

- 현재 ▶ 인천광역시의회, 충청북도의회는 피해자가 의장에게 신고, 조사와 징계요구 등 필요한 조치 또한 의장이 하고 있고, ▶ 경기도의회 역시 피해자가 의장에게 갑질 피해 신고를 할 수 있도록 두되 의장이 신고 접수, 처리 등의 업무를 담당하는 부서를 지정하여 업무를 수행할 수 있도록 하고 있음.

< 타 시·도 광역의회 조사 신청 관련 조례 현황 >

| 인천광역시의회 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 |
|--|
| <p>제7조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘의 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 다만, 조사 결과 경미한 사안의 경우에는 피해직원의 의사에 따라 사건을 종결할 수 있다.</p> <p>② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계 요구, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해직원의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 직장 내 괴롭힘에 관한 조사 및 조치에 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.</p> |
| 충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 |
| <p>제10조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 의장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해직원의 의견을 들어야 한다.</p> |
| 경기도의회 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례 |
| <p>제5조(갑질 신고의 접수 등) ① 누구든지 의장에게 갑질 피해 신고(이하 “갑질 신고”라 한다)를 할 수 있다.</p> <p>제6조(갑질 신고의 처리 등) ① 의장은 다음 각 호의 업무를 담당하는 부서(“이하 전담 부서”라 한다)를 지정하여 갑질 신고 접수, 처리 등의 업무를 수행하도록 할 수 있다.</p> |

- 이에 상위법의 취지와 의장의 조치 의무 등을 종합하여, 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생을 인지한 경우 의장은 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시할 필요가 있으므로 다음과 같이 수정의견을 제시함.

< 안 제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) 수정의견 조문대비표 >

| 원 안 | 수 정 의 견 |
|--|---|
| 제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① (생략) ② <u>피해 직원 등은 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 서울특별시감사위원회에 조사를 신청할 수 있다. 이 경우 조사절차 및 권한 등 필요한 사항에 대하여는 감사위원회의 관련 규정에 따른다.</u> ③ <u>이 조에서 규정한 사항 이외에 직장 내 괴롭힘에 관한 조치의 세부사항은 의장이 따로 정한다.</u> | 제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① (원안과 같음) ② <u>의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</u> ③ <u>직장 ----- 조사와 조치에 필요한 -----.</u> |

바. 직장 내 괴롭힘 피해자, 신고자 등의 보호 (안 제9조, 제10조)

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.

- 안 제9조와 제10조는 의장이 직장 내 괴롭힘 피해자와 신고자 등을 보호하기 위해 조치해야 하는 사항을 담고 있음.
- 직장 내 괴롭힘은 예방을 넘어 그 행위에 대한 적극적인 조치와 피해자, 신고자 등의 인격권 보호가 동반되어야 함.
- 「근로기준법」 제76조의3 제4항¹⁰⁾은 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있음.
- 제정안은 현행법에서 명시하고 있는 보호 조치사항을 명확히 하면서 보호 대상에 피해자는 물론 조사 과정에 협조한 이들을 포함하는 등 제도의 실효성을 더하고, 제3조에서 의장의 책무로써 명시한 직원의 보호에 대한 노력을 기술적·구체적으로 보완한다는 점에서 그 목적이 타당함.

10) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) 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.

- 사건 종결 후에도 피해자와 신고자 등에게 실질적인 보호가 이뤄질 수 있도록 일정 기간 동안 해당 행위자의 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 보복 등이 발생하지 않는지 주의 깊게 지켜보고 피해자를 지원하는 방안을 모색하고, 필요하다면 그 근거를 다음과 같이 조항으로 추가하는 방향을 고려할 수 있음.

< 모니터링 관련 조항 예시 >

| 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안 |
|---|
| <p>제19조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 회사는 제16조에 따라 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.</p> <p>② 회사는 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 필요한 지원을 한다.</p> <p>③ <u>회사는 사건이 종결된 때부터 2년 간 반기별로 해당 사건의 행위자에 의한 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 피해자에 대한 불리한 처우 등이 발생하지 않는지 모니터링하고 피해자를 지원한다.</u></p> |

자료: 고용노동부

사. 불이익 조치 금지 등 (안 제11조)

- 안 제11조는 괴롭힘 피해 직원이나 조사 등에 협력한 직원에게 불이익 조치를 해서는 안 되고, 조사를 방해하거나 신고 취소를 강요하는 경우를 괴롭힘 행위로 간주한다는 사실을 명시하고 있음.

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.

- 「근로기준법」은 제76조의3 제6항¹¹⁾, 제109조 제1항¹²⁾에 따라 괴롭힘 사실의 신고나 피해 주장을 이유로 해고하거나 불리한 처우를 할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.
- 불리한 처우란 ▶파면, 해임, 해고 등 신분상실의 불이익 조치, ▶징계, 승진 제한 등 부당한 인사 조치, ▶직무 미부여, 재배치 등의 반인사 조치, ▶임금 또는 상여금의 차별 지급, ▶교육훈련 기회의 제한 등을 말함.
- 제정안은 피해자뿐만 아니라 조사에 협력한 직원도 불이익을 받지 않도록 하고, 조사 방해 등의 행위까지 괴롭힘 행위로 확장 적용함으로써 괴롭힘 신고와 조사의 실효성을 높이고 있음.

11) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

12) 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항 제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

- 다만, 「근로기준법」이 직장 내 괴롭힘을 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정의하는 가운데 제2항에서 조사 방해, 신고 취소 강요 행위 등을 추가로 피해 행위로 간주하는 것은 상위법의 정의에서 벗어난다고 볼 수 있으므로 법 위반의 소지가 있음.
- 위와 같은 사유로 같은 내용을 담고 있는 「제주특별자치도의회 직장 내 괴롭힘 금지 조례안」(2023. 12. 15. 의결 및 이송)에 대해 고용노동부가 제주특별자치도에 재의요구 지시(2023. 12. 29.)를 하여 제주특별자치도의회에 재의요구안(의안번호 1336)이 접수됐고, 결국 본회의 표결에서 최종 부결됨(2024. 2. 29.).

< 제주특별자치도의회 직장 내 괴롭힘 금지 조례안 재의요구안(1336) >

주무부처 검토의견 및 재의요구 사유

□ 고용노동부 검토의견(규제개혁법무담당관-18410호(2023.12.29.))

- 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정의하고 있음
- 위와 같이 직장 내 괴롭힘의 정의는 근로기준법이 규정하고 있으므로 조례안 제9조제2항의 ‘신고·상담·조사·협력 방해’를 법상 정의에 대한 판단 없이 즉시 직장 내 괴롭힘으로 간주하는 것은 근로기준법 제76조의2 위반 소지 있음

(생략)

자료: 제주특별자치도

아. 허위신고 (안 제12조)

- 안 제12조는 신고자가 허위신고를 할 경우 조례에 따른 보호를 받지 못함을 명시하고, 의장이 해당 건에 대해 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있도록 하고 있음.

제12조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 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.

- 안 제12조 제1항은 허위신고를 ▶ 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 ▶ 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우로 정의함.
- 직장 내 괴롭힘 문제가 갈수록 심화되는 가운데 반대급부로 보상목적·보복성 신고 등 허위신고가 남발되고 있다는 지적과, 이에 현행 규정을 보다 명확히 할 필요가 있다는 제언이 있는 만큼 해당 조항의 입법 필요성은 인정됨.
- 다만, 「근로기준법」 제76조의3 제1항¹³⁾은 “누구든지” 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있도록 규정하고 있으므로 제1항에서 익명신고 등의 경우 보호받지 못한다고 규정하는 것은 법 위반의 소지가 있음.
- 위와 같은 사유로 같은 내용을 담고 있는 「제주특별자치도의회 직장 내 괴롭힘 금지 조례안」(2023. 12. 15. 의결 및 이송)에 대해 고용노동부가 제주특별자치도에 재의요구 지시(2023. 12. 29.)를 하여 제주특별자치도의회에

13) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

재의요구안(의안번호 1336)이 접수됐고, 결국 본회의 표결에서 최종 부결됨
(2024. 2. 29.).

< 제주특별자치도의회 직장 내 괴롭힘 금지 조례안 재의요구안(1336) >

주무부처 검토의견 및 재의요구 사유

□ 고용노동부 검토의견(규제개혁법무담당관-18410호(2023.12.29.))

(생략)

- 근로기준법 제76조의3 제1항은 ‘누구든지’ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있도록 규정하고 있으므로
- 조례안 제11조를 통해 ‘익명 신고’ 등의 경우를 보호하지 않는다고 규정하는 것은 근로기준법 제76조의3 제1항 위반 소지 있음

자료: 제주특별자치도

- 또 제정안이 제5조 제2항에서 “누구든지” 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 알게 된 경우 이를 간과하지 않아야 하고 그 사실을 신고할 수 있도록 하고 있으므로 허위신고를 규정할 경우 조문 간 모순이 발생할 수 있음.
- 현행법에 허위신고를 예방·대응할 수 있는 근거가 사실상 미비한 가운데 허위신고를 규정하는 것은 위법 소지가 있다는 점, 동 제정안 상 조문 간 관계 등을 고려하여 허위신고에 대한 규정은 신중히 접근할 필요가 있음.

자. 비밀유지 (안 제13조)

- 안 제13조는 상담 또는 조사 과정(이하 “조사 등”)에 참여한 사람에게 비밀유지 의무를 부과하되 그 의무가 해당하지 않는 경우를 예외로 정하고 있음.

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. 다만, 상담 등의 내용을 의장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

- 「근로기준법」 제76조의3 제7항은 조사 과정에 참여한 사람이 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다고 의무하면서, 다만 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다고 정하고 있음.
- 이때 조사 과정에 참여한 사람은 ▶ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, ▶ 조사 내용을 보고 받은 사람 ▶ 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람을 말함.
- 제정안은 조사뿐만 아니라 상담에 참여한 사람까지 비밀유지 의무대상으로 정하고 있는데, 비밀유지는 개인의 인격권과 사생활의 비밀을 엄격하게 지킴으로써 사업장 내 2차 피해를 예방하는 데 필수적인 부분이므로 이와 같은 적용은 제정안의 목적과 취지에 부합한다고 볼 수 있음.
- 조례 제정시 추후 조사절차를 정함에 있어 그 절차에 조사자의 비밀유지 서약서 작성을 포함하는 등 비밀유지 의무의 실효성 강화를 위한 방안을 마련해야 할 것임.

4 종합의견

- 제정안은 기존 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」와 별도로 서울특별시의회 소속 직원을 위한 조례를 마련, 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 대한 의장의 책무와 구체적인 사항 등을 규정함으로써 지방의회의 인사권 독립으로 인한 사각지대 발생을 미연에 방지하고자 발의됐음.
- 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식과 경각심이 높아지고 있음에도 사건·사고가 지속적으로 발생하는 가운데 제정안은 서울특별시의회 소속 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 보호하고 직원의 인격권이 보장되는 안정한 근무환경 조성에 기여할 수 있다는 점에서 그 시의성과 필요성이 인정됨.
- 다만, 제정안의 입법취지와, 「근로기준법」 등 관계 법령과의 관계를 고려하여 일부 조항(안 제2조, 제6조, 제8조, 제11조, 제12조)에 대해 그 타당성과 수정 여부를 면밀히 검토할 필요가 있음.
- 조례 제정시 관계 부서는 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」 등 권고사항과 타 지자체의 사례를 적극적으로 검토하여 직장 내 괴롭힘을 예방·대응함은 물론 피해자와 신고자 등을 철저히 보호하고 나아가 상호 존중의 직장문화가 정착하는 방안을 모색해야 할 것임.
- 관계 부서는 제정안에 대해 다음과 같은 의견을 제시함.
 - (서울특별시의회 의정담당관실·인사담당관실) 조례 제정시 ▶ 의무 이행을 위한 담당 직원 배치를 위해 서울특별시의 정원 배정이 필요하고, ▶ 서울특별시의회 관련 직장 내 괴롭힘 신고·처리 건수 총 4건 중 괴롭힘으로 인정된 건이 없음을 고려할 때, 신고접수 및 사건처리시스템 구축·운영에 따른 행정의 비효율성 초래가 우려되는 점 등으로 미뤄 제정안을 수정 또는 보류해야 함.

- (서울특별시 감사위원회 조사담당관실) 피해직원이 직장 내 괴롭힘 발생시 서울특별시 감사위원회에 조사를 신청할 수 있도록 함(안 제8조 제2항)에 대해 ▶ 의회 소속 직원의 임용권자인 의장에게 신고하는 것이 상위법에 부합하고, ▶ 타 시·도 광역의회 역시 피해자가 의장에게 신고하도록 정하고 있으므로 해당 조항을 수정하는 것이 필요함.

| | |
|--------|--------------|
| 담당 연락처 | 02-2180-7691 |
|--------|--------------|

Ⅲ. 별첨자료

1. 서울특별시의회 의정담당관실·인사담당관실 검토의견 (보류 또는 수정)
2. 서울특별시 감사위원회 조사담당관실 검토의견 (일부 수정)

직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원 조례안 검토의견

의정담당관 : 서인석 ☎2180-7769 의정총괄팀장 : 정형석 ☎7771 담당 : 김극남 ☎7772
인사담당관 : 심혁보 ☎2180-7500 공직윤리확립팀장 : 조동호 ☎7924 담당 : 송승훈 ☎7938

□ 조례안 개요

- 발 의 자 : 김 경 의원 대표발의(운영위원회, 더불어민주당)
- 제안이유
 - 지방의회가 독립된 인사권을 행사함에 따라 기존 서울시 직장 내 괴롭힘 금지 조례의 사각지대 해소
- 주요내용
 - 직장 내 괴롭힘을 금지하며 상담과 예방교육 진행 (안 제5조~제7조)
 - 행위 발생 시 조치와 피해자와 신고자 등에 대한 보호 (안 제8조~제10조)

□ 부서 검토의견 : 보류 또는 수정

- 현재 서울시의회 직원의 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호 등의 조치는 서울시 조례의 적용대상에 포함되어 운영되고 있음
 - 서울시 매뉴얼 적용, 교육 참여, 심리상담 지원, 조사의뢰 등
- 최근 4년간 신고 및 처리건수 전체 221건 중 서울시의회 발생은 총 4건, 이 중 괴롭힘으로 인정된 건은 없음

(’24. 2월 현재 기준, 출처 : 노동정책담당관 자료 제공)

| 연도 | 신고건수 (시의회) | 조사담당관 처리결과 | | | | | | |
|-------|---------------|------------|--------|-------|----|------|--------|-------|
| | | 기각 | 취하 | 각하 | 권고 | 조사중지 | 조사중 해결 | 조사진행중 |
| 계 | 221(4) | 95(2) | 41(1) | 39(1) | 30 | 7 | 3 | 6 |
| 2023년 | 33 (3) | 8 (2) | 11 | 6 (1) | 1 | 1 | - | 6 |
| 2022년 | 67 | 38 | 9 | 6 | 12 | 1 | 1 | |
| 2021년 | 63 (1) | 26 | 10 (1) | 10 | 13 | 3 | 1 | |
| 2020년 | 58 | 23 | 11 | 17 | 4 | 2 | 1 | |

- 반면, 시의회는 인사권 외 조직·예산권이 없어 조례 제정시(안 제6조) 의무 이행을 위한 전문인력(심리상담사) 배치에 서울시의 정원 배정이 필요하고, 신고접수 및 사건처리시스템 구축·운영에 따른 행정의 비효율성 초래

시의회 직장내 괴롭힘 금지 조례 제정안 검토의견

조사담당관

조사담당관: 황선아☎2133-3080 조사1팀장: 김남욱☎3082 담당: 유영진☎3085

2024.2.5. 의원 발의된 「서울특별시의회 직장내 괴롭힘 금지 조례안」 제8조의 신고 조항과 관련하여 조사담당관 검토의견을 보고드립니다

□ 조례안 개요 (발의 2024. 2. 5. / 의안번호 1582)

- 제 목 : 서울시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례안
- 발의자 : 김경(대표발의), 김인제, 박승진, 박철성, 송도호, 아이수루, 왕정순, 유정희, 이민옥, 이영실, 이원형, 임규호, 임만균, 정준호 의원 (총 14명)
- 제안이유

· 지방의회가 독립된 인사권을 행사함에 따라 기존 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 조례의 사각지대가 될 수 있음. 이에 서울특별시의회 직원들의 안전한 직장 문화를 조성하고자 하는 것임

○ 주요내용

가. 직장내 괴롭힘, 직원 등 용어정의, 나. 의장의 책무, 다. 예방교육, 라. 직장내 괴롭힘 발생 시 조치, 피해자 신고자 보호(안 제8조, 제9조, 제10조) 마. 불이익조치 금지, 바. 비밀유지

□ 검토의견 : 제8조 제2항 수정 필요

| 구 분 | 내 용 |
|-----------------|---|
| 원 안 | 제8조 ② 피해 직원 등은 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 서울특별시감사위원회에 조사를 신청할 수 있다. 이 경우 조사절차 및 권한 등 필요한 사항에 대하여는 감사위원회의 관련 규정에 따른다 |
| 수정의견 (감사위원회) | ▶ (신고) 시의회 직원의 임용권자인 의장에게 신고함이 상위법에 부합 ▶ (조사절차 및 권한) 관련법령, 조례 등 참고하여 수정(또는 삭제) 필요 |

- 「근로기준법」 제76조의3(직장내 괴롭힘 발생 시 조치)에 따르면 직장내 괴롭힘은 “사용자”에게 신고하도록 되어 있어 시의회 직원의 경우 임용권자인 “의장”에게 신고하는 것이 상위법령 취지에 부합함

근로기준법 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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

- 또한 타 광역 지자체의회 중 시의회 직장 내 괴롭힘 조례를 제정한 인천 광역시의회, 충청북도의회의 경우에도, 피해자가 “의장”에게 신고하도록 하고 있고 조사 및 징계요구 등 필요한 조치도 “의장”이 하고 있음

인천광역시의회 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 (23. 6. 8, 제정)

제7조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘의 신고를 접수하거나 발생사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다.
② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계 요구, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. ③ 직장 내 괴롭힘에 관한 조사 및 조치에 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

충청북도의의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례 (21. 12. 31, 제정)

제10조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. ② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- 따라서, 조례안 제8조제2항의 “서울특별시감사위원회에 조사를 신청할 수 있다~~~” 부분은 수정하는 것이 타당하다고 판단됨

5. 질의 및 답변요지 : 생략

6. 토론요지 : 생략

7. 수정안의 요지

가. 수정이유

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

나. 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).

8. 심사결과 : 수정안 가결

(재적의원 13명, 출석위원 10명, 찬성 10명)

9. 소수 의견의 요지 : 없음.

10. 기타 필요한 사항 : 없음.

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 “서울특별시의회”로 하고, 같은 조 제4호 중 ““피해자”란”을 ““피해자 등”이란”으로, “직원”을 “직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원”으로 한다.

안 제8조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항 중 “이 조에서 규정한 사항 이외에 직장”을 “직장”으로, “조치의”를 “조사와 조치에 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 불이익한 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>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>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 (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 신고내용이 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.