

서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

심 사 보 고 서

2020. 6. 25.

행정위원회

1. 심사경과

가. 발의일자: 2020년 6월 5일

나. 발 의 자: 정선희 의원 외 7명

다. 회부일자: 2020년 6월 9일

라. 상정일자: 제222회 영등포구의회 2020년도 제1차 정례회
행정위원회 제5차 회의(2020. 6. 19.) 상정 의결

2. 제안설명의 요지(제안설명자: 정선희 의원)

가. 제안이유

- 영등포구 직원 등의 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 및 피해자를 지원·보호 하는데 필요한 사항을 정함으로써 공무원 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 근절하여 인격권을 보호하며 상호 존중하는 직장 분위기 조성에 기여하고자 함.

나. 주요내용

- 조례의 적용범위를 규정함(안 제3조)

- 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 대한 구청장의 책무를 규정함(안 제4조)
- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육실시를 규정함(안 제7조)
- 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 실태조사 실시를 규정함(안 제11조)

3. 전문위원 검토보고의 요지(전문위원: 임경태)

- 본 조례안은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 정하기 위한 것으로, 총 14개의 조문과 부칙으로 구성되어 있음.
- 주요내용을 살펴보면,
 - 안 제1조부터 제4조에서는 조례 제정의 목적, 용어의 정의, 적용범위, 구청장 등의 책무에 관한 사항을 규정하였으며,
 - 안 제8조부터 제9조에서는 괴롭힘 발생 시 조치 사항 및 피해자 보호에 대한 사항을 규정하였으며,
 - 안 제10조에서는 괴롭힘의 피해 직원이나 조사 등에 협력한 직원에게 불이익한 조치를 해서는 안 되고, 조사를 방해하거나 신고 취소를 강요하는 경우를 괴롭힘 행위로 간주한다는 사실을 명시하고 있으며,
 - 안 제13조에서는 직장 내 괴롭힘 사건 처리 관련 비밀 유지에 관한 사항을 규정하였으며,
 - 안 제14조에서는 조례시행에 필요한 사항은 규칙으로 정하도록 하였음.
- 검토결과,
 - 본 조례안은 「근로기준법」의 개정에 따라 직장 내 괴롭힘 금지와 예방·보호를 위한 제도적 근거를 만들고자 하는 것으로, 서울시 영등포구와 산하 출연기관 등의 직원들의 권익보호에 기여할 것으로 사료됨.
 - 또한, 지위, 신분, 성별, 나이 등에 따라 분절된 노동시장의 폐해를 극복하고,

인간에 대한 존엄성을 회복하여 직장 내 구성원 간 존중하고 격려하는 조직문화 형성에도 기여할 것으로 보이며, 입법 체계나 자구에는 별다른 문제점은 없어 보임.

4. 심사결과: 원안 가결

서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

(정선희 의원 대표발의)

의안 번호	236
----------	-----

발의년월일 : 2020년 6월 일

발의자 : 정선희 의원 외 7명

1. 제안이유

영등포구 직원 등의 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 및 피해자를 지원·보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 공무원 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 근절하여 인격권을 보호하며 상호 존중하는 직장 분위기 조성에 기여하고자 함.

2. 주요내용

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

3. 제정안 : “별첨”

4. 참고사항

가. 관계법령 : 『근로기준법』, 『지방공무원법』,
『지방자치법』 제105조

나. 예산조치 : 필요시 반영

다. 입법예고 : 2020. 6. 8. ~ 6. 12.

서울특별시 영등포구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 영등포구와 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 영등포구(이하 "구"라 한다)와 소속기관 및 투자·출자·출연기관(이하 "적용대상기관"이라 한다)을 말한다.
3. "직원"이란 구와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 조례는 구와 적용대상기관에 적용한다.

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

제4조(구청장 등의 책무) ① 서울특별시 영등포구청장(이하 "구청장"이라 한다)은 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

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

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

④ 적용대상기관의 장은 구의 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 구청장 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 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 구청장이 별도로 정한다.

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

제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 구청장 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 구청장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구체절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

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

② 구청장 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 구체적 절차는 구청장이 별도로 정한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 구청장 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 구청장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

제10조(불이익 조치 금지 등) ① 구청장 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 구청장은 구와 적용대상기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 구의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

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

제12조(개선권고) 구청장은 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 구청장 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.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.