

서울특별시 금천구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

[김영섭 의원 발의]

의안번호	2088
------	------

발의일자 : 2021. 5. 28.

발 의 자 : 김영섭 의원

찬 성 자 : 강수정 의원

1. 제안이유

직장 내 괴롭힘에 대한 입법조치 및 필요한 사항을 정함으로써 서울특별시 금천구청 직원과 그 소속기관 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하며 상호존중의 근무환경의 확립을 제고하기 위함.

2. 주요내용

- 가. 조례의 적용범위를 규정함(안 제3조)
- 나. 구청장 등의 책무를 규정함(안 제4조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치 운영(안 제6조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육실시 등을 규정(안 제8조)
- 마. 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치와 피해자 보호를 규정(안 제9조~제10조)
- 바. 실태조사 실시 규정(안 제12조)

3. 참고사항

- 가. 관련법령
「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3
- 나. 예산조치 : 필요시 예산조치
- 다. 입법예고 : 2021. 5. 28. ~ 6. 2.

서울특별시 금천구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 금천구와 그 소속기관 및 출자·출연기관 내 직원을 직장 내 괴롭힘으로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되고 상호 존중하는 직장분위기를 조성하는데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 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 금천구(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 금천구청장(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 금지 및 신고) 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 신고 센터 설치 및 운영 등) ① 구청장은 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위하여 직장 내 괴롭힘 신고 센터(이하 “센터”라 한다)를 설치·운영한다.

② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장 내 괴롭힘에 관한 신고 접수
2. 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 원스톱 보호 및 지원
3. 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 예방 조치
4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘과 관련된 사항

③ 센터의 구성 등에 필요한 세부사항은 구청장이 별도로 정한다.

제7조(괴롭힘 상담) ① 구청장은 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련하여 전문성을 가진 변호사, 노무사, 심리상담사 등 3명 이상으로 상담자문위원을 구성한다.

② 제1항에 따른 상담자문위원은 다음 각 호의 임무를 수행한다.

1. 괴롭힘에 대한 상담
2. 괴롭힘의 자체조사
3. 감사부서의 조사 요구
4. 괴롭힘 피해 직원 보호를 위한 조치 요구
5. 그 밖에 괴롭힘과 관련된 일체의 사항

③ 상담자문위원은 구청장에게 보고의무를 부담하되, 직무수행과 관련하여 독립성을 가진다.

④ 상담절차 등에 필요한 세부사항은 구청장이 별도로 정한다.

제8조(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 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제9조(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 구체적인 절차는 구청장이 별도로 정한다.

제10조(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.

제11조(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.

제12조(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.

제13조(개선권고) 구청장은 제12조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.

제14조(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 적용 대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령

□ 「근로기준법」

[시행 2021. 4. 6.] [법률 제17862호, 2021. 1. 5., 일부개정]

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.

[본조신설 2019. 1. 15.]

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 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

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 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

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.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]