

제229회 금천구의회 정례회
제1차 행정재경위원회

「서울특별시 금천구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한
조례안」

검 토 보 고 서

(행정문화국 행정지원과)

2021. 6. 10.



행정재경위원회 전문위원

서울특별시 금천구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안 검 토 보 고 서

1. 제안경위

- 가. 의안번호 : 제2088호
- 나. 제 출 자 : 김영섭 의원
- 다. 제출일자 : 2021. 5. 28.
- 라. 회부일자 : 2021. 5. 28.

2. 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.

3. 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)

4. 참고사항

가. 관련법령

「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3

나. 예산조치 : 필요시 예산조치

다. 입법예고 : 2021. 5. 28. ~ 6. 2.

5. 검토의견

가. 조례안 제정 이유

본 조례안은 서울특별시 금천구 직원과 그 소속기관 및 구의 투자출자·출연기관 직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하며 상호존중의 근무환경을 조성하기 위해 의원발의 되었으며 총 15개의 조문과 부칙으로 구성되어 있음.

나. 주요 내용

1) 구청장 등의 책무를 규정함(안 제4조)

- 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하며 이에 필요한 시책을 적극 추진토록 책무를 규정함

2) 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치 운영(안 제6조)

- 신고 센터를 설치하여 괴롭힘 신고와 적절한 조치에 필요한 사항을 규정함

3) 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육실시 등을 규정(안 제8조)

- 직장내 괴롭힘 예방교육을 년 1회 이상 실시하는 규정을 마련함

4) 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치와 피해자 보호를 규정 (안 제9조~제10조)

다. 검토의견

- 최근 폭언, 폭행, 집단 따돌림 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 신체적·정신적 피해 사례가 증가하는 가운데 직장 내 괴롭힘의 금지와 예방, 발생 시 조치, 벌칙 등의 사항을 담은 「근로기준법」이 지난 2019년 7월16일부터 시행되고 있음.

- 본 조례안은 우리 사회의 고질적으로 변질된 직장 내 괴롭힘 문제에 금천구가 능동적으로 대처하여 직장 내 괴롭힘 금지와 예방 보호를 위한 제도적 근거를 마련하는 것으로 입법의 타당성이 인정되며 법령의 범위에서 특별한 문제점은 없는 것으로 사료됨.

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.]