

동작구의회공고 제2020-52호

「서울특별시 동작구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안」을 제정함에 있어 그 입법취지와 주요내용을 구민에게 널리 알려 의견을 구하고자 「서울특별시 동작구의회 회의규칙」 제18조의2에 따라 다음과 같이 입법예고 합니다.

2020년 11월 9일  
서울특별시 동작구의회의장

## 서울특별시 동작구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안 입법예고

### 1. 제안이유

간호계의 ‘태움’ 등 직장 내 괴롭힘은 더 이상 방치할 수 없는 심각한 사회문제인 바, 본 조례안은 서울특별시 동작구청 등에서 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대한 상담과 명시적인 처리절차를 통해 괴롭힘을 예방·금지하여 직원 상호간의 인격권 보장 및 건전한 조직문화와 근무환경을 확립할 수 있는 근거를 마련하고자 함.

### 2. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘의 유형을 예시함(안 제2조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 구청장 등의 책무를 규정함(안 제5조)
- 다. 직장 내 괴롭힘에 대한 상담 및 예방을 규정함(안 제8조, 제9조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항 등을 규정함(안 제10조, 제11조)
- 마. 불이익 조치 금지 등 직장 내 괴롭힘 관련 사후조치에 관하여 규정함(안 제12조, 제13조)

### 3. 의견제출

이 조례의 제정안에 대하여 의견이 있는 단체 또는 개인은 2020년 11월 13일까지 다음 사항을 기재한 의견서를 작성하여 동작구의회의장 [주소 : 동작구 장승배기로 161(노량진동47-2)] 에게 제출하여 주시기 바라며, 그 밖에 자세한 사항은 전문위원실(전화 : 820-1323, FAX : 820-1474, E-mail : jurakim@dongjak.go.kr) 로 문의하시기 바랍니다.

- 가. 입법예고 사항에 대한 의견(찬·반 여부 및 그 사유)
- 나. 성명(단체의 경우 단체명과 그 대표자 성명), 주소 및 전화번호

## 서울특별시 동작구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

**제1조(목적)** 이 조례는 서울특별시 동작구와 그 소속기관 및 출자·출연기관 내 직원이 직장 내 괴롭힘으로부터 보호받음으로써 상호 존중의 근무환경 조성을 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 다음 각 목의 행위를 말한다.

가. 외모 및 신체를 비하하는 발언·욕설·폭언·폭행·소문의 유포 등 비인격적인 언행으로 상대방에게 신체적·정신적 피해를 입히는 행위

나. 정당한 사유 없이 업무처리를 거부하거나 고의로 전가시켜 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위

다. 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 등을 요구·수수하거나 개인적인 용무를 하게 하는 등 사적으로 이익을 추구하는 행위

라. 성희롱, 성폭력 등 성적인 모욕감을 주는 일체의 행위

마. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 해당하는 직무권한 등을 부당하게 행사하는 행위

바. 집단적으로 따돌리거나 무시하는 행위

사. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 정당한 사유 없이 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

2. “직장”이란 서울특별시 동작구(이하 “구”라 한다)와 소속기관 및 출자·출연 기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다.

3. “직원”이란 구와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 조례는 구와 적용대상기관에 적용한다.

**제4조(다른 조례와의 관계)** 직장 내 괴롭힘(이하 “괴롭힘”이라 한다)에 관하여 다른 조례에 특별히 규정된 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

**제5조(구청장 등의 책무)** ① 서울특별시 동작구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 직원 상호 간의 건전한 조직문화를 형성하여 괴롭힘을 예방·금지하는데 필요한 종합적인 시책을 수립하여 추진하여야 한다.

② 구청장 및 적용대상기관의 장(이하 “구청장 등”이라 한다)은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 괴롭힘 금지 책무를 준수하고, 괴롭힘 발생 시 그 처리 및 개선에 적극 노력하여야 한다.

③ 적용대상기관의 장은 구의 괴롭힘 금지 정책에 적극 협조하여야 한다.

**제6조(괴롭힘 금지 및 신고)** ① 모든 직원은 괴롭힘을 하여서는 아니 된다.

② 모든 직원은 괴롭힘의 발생 또는 그로 인한 피해사실을 알게 된 경우, 그 사실을 신고할 수 있다.

**제7조(괴롭힘 접수 및 안내)** ① 구청장은 괴롭힘의 접수 및 처리절차 안내와 관련한 업무를 담당하는 직원(이하 “접수담당자”라 한다)을 지정하여야 한다.

② 접수담당자는 구와 적용대상기관에 정기적으로 괴롭힘 관련 접수 및 처리

절차를 안내하여야 한다.

**제8조(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 구청장 등에게 보고의무를 부담하되, 직무수행과 관련하여 독립성을 가진다.

④ 상담자문위원은 제2항제1호에 따른 상담 결과 해당 괴롭힘의 심각성 및 중대성이 있어 공정하고 전문적인 조사가 필요하다고 인정되는 경우 제11조에 따른 조사위원회의 설치의견을 감사담당관에게 제시하여야 한다.

⑤ 상담절차 등에 필요한 세부사항은 구청장 등이 별도로 정한다.

**제9조(괴롭힘 예방)** ① 구청장 등은 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “예방교육”이라

한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
3. 직장 내 괴롭힘 상담 및 사건처리절차
4. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치

5. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치

6. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용

② 예방교육은 「서울특별시 동작구 공무원 행동강령」 제22조에 따른 교육계획에 포함하여 수립·실시할 수 있다. 다만, 적용대상기관의 경우 해당 기관에 적합한 교육방식과 내용으로 별도 구성되어야 한다.

③ 구청장 등은 소속 직원들이 괴롭힘의 상담 및 신고절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

**제10조(괴롭힘 발생 시 조치)** ① 구청장 등은 괴롭힘 발생 시 피해 직원의 의사를 고려하여 적절한 조치를 하여야 한다.

② 구청장 등은 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 상담 등을 실시하여야 한다.

③ 구청장은 괴롭힘의 처리절차, 당사자 간의 해결, 정식조사 등에 필요한 세부 사항은 별도로 정한다.

**제11조(조사위원회)** ① 감사담당관은 제8조제4항 또는 필요에 따라 비상설 조사위원회를 설치할 수 있다.

② 감사담당관은 제8조제4항에 따른 상담 결과에 이견이 없는 경우 자체조사를 실시하고, 이견이 있는 경우 7일 이내 상담자문위원과 조정·협의하여 조사위원회의 설치를 결정하여야 한다.

③ 위원장은 위원 중에서 구청장이 임명하며, 위촉위원은 5명으로 다음 각 호의 사람으로 구성한다.

1. 감사담당관

2. 제8조에 따른 상담자문위원을 포함한 괴롭힘 관련 외부 전문가

④ 위촉위원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따라 위촉직 위원 구성 시 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

⑤ 위원의 해촉, 제척·기피·회피, 조사위원회 운영 및 회의, 수당 등에 관하여는 「서울특별시 동작구 각종 위원회의 설치 및 운영에 관한 기본조례」를 준용한다.

**제12조(괴롭힘 피해 직원의 보호)** ① 구청장 등은 괴롭힘을 조사하는 경우나 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해 직원의 요청에 따라 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 구청장 등은 심리상담 등 피해 직원의 피해구제를 위해 필요한 지원을 할 수 있다.

**제13조(불이익 조치 금지 등)** ① 구청장 등은 괴롭힘의 피해 직원 및 신고·조사 등에 협력한 직원에 대해 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

② 괴롭힘의 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 별도의 괴롭힘으로 간주한다.

**제14조(실태조사)** ① 구청장은 괴롭힘에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 구 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

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

**제15조(허위신고)** ① 구청장 등은 괴롭힘에 해당하지 않음에도 불구하고 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 이름으로 신고한 경우에는 허위신고자에 대한 징계 처분 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 구청장 등은 허위신고로 피해 직원이 발생한 경우 명예회복 등 필요한 조치를 할 수 있다.

**제16조(개선명령)** 구청장은 제14조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘의 예방 또는 제도 개선을 명령할 수 있다.

**제17조(비밀유지)** ① 모든 직원은 괴롭힘 관련 상담과 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 직원의 의사와 다르게 누설해서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 업무분장 등 보고체계에 따라 관련사항을 구청장 등에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

**제18조(시행규칙)** 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.