

대구광역시달서구의회  
제 301 회 임 시 회

- 대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안 -

# 제 안 설 명 서



2024. 2.

박 종 길 의원

# 제안 설명서

제안자: 박종길 의원

대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안에  
대해 제안 설명을 드리겠습니다.

**먼저, 제안 이유를 말씀드리겠습니다.**

- 이 조례안은 대구광역시 달서구의회 소속 직원의 직장 내 괴롭힘 예방과 근절에 필요한 사항을 규정하여 직원의 근무여건 및 인격권 보장을 통해 일하기 좋은 근무 환경 조성에 기여하고자 제안하게 되었습니다.

**다음은 조례안의 주요내용에 대하여 말씀드리겠습니다.**

- 안 제1조 및 제2조는 조례의 목적 및 용어를 정의하였습니다.
- 안 제3조 의장의 책무를 명시하였습니다.
- 안 제4조~제5조는 직장 내 괴롭힘 예방 교육 및 신고센터 설치·운영에 대해 명시하였습니다.
- 안 제6조~제8조는 발생 시 조치, 피해자·보호 및 불이익 조치 금지에 관한 사항을 명시하였습니다.
- 안 제9조는 비밀유지에 관한 사항을 명시하였습니다.

**본 조례안에 대한 사전조치 사항으로는**

- 본 조례안의 주요내용을 2024년 2월 2일부터 2024년 2월 13일까지 달서구의회 홈페이지 등에 입법예고하여 주민의견을 수렴하였으나 제출된 의견은 없었습니다.

□ 이상에서 설명 드린 바와 같이,

- 본 조례안은 달서구의회 소속 직원의 근무여건 및 인격권 보장을 통해 일하기 좋은 근무 환경 조성에 기여하고자 하는 것으로, 원안대로 가결시켜 주실 것을 부탁드립니다. 제안 설명을 모두 마치겠습니다. 감사합니다.

# 대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안

## 【박종길 의원 대표 발의】

의안 번호	00924002
----------	----------

발의연월일 : 2024. 2. 2.

발의자 : 박종길, 김정희, 서보영,  
고명욱, 김장관, 손범구,  
도하석, 이진환, 박정환,  
정창근, 남현주, 이영빈,  
서민우, 황국주

### 1. 제안이유

- 대구광역시 달서구의회 소속 직원의 직장 내 괴롭힘 예방과 근절에 필요한 사항을 규정하여 직원의 근무여건 및 인격권 보장을 통해 일하기 좋은 근무 환경 조성에 기여하고자 함.

### 2. 주요내용

- 조례의 목적 및 용어 정의(안 제1조~제2조)
- 의장의 책무(안 제3조)
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육 및 신고센터 설치·운영(안 제4조~제5조)
- 발생 시 조치, 피해자·보호 및 불이익 조치 금지(안 제6조~제8조)
- 비밀유지에 관한 사항(안 제9조)

### 3. 제정조례안 : 따로 붙임

### 4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 붙임
- 나. 비용추계 : 비대상

## 대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안

**제1조(목적)** 이 조례는 대구광역시 달서구의회 소속 직원의 직장 내 괴롭힘 예방과 근절에 필요한 사항을 규정하여 직원의 인격권 보장을 통해 일하기 좋은 근무 환경 조성에 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장”이란 대구광역시 달서구의회를 말한다.
2. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 사람을 말한다.
3. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위를 말한다.

**제3조(의장의 책무)** 대구광역시 달서구의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 예방과 발생 방지를 위해 노력해야 하며, 발생한 경우 필요한 조치를 지체 없이 이행하여야 한다.

**제4조(괴롭힘 예방 교육)** 의장은 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육과 홍보를 연 1회 이상 실시하여야 하며, 다음의 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리 절차와 조치 기준
2. 피해 발생 시 피해자 보호 조치와 구제 절차
3. 행위자에 대한 조치

4. 그 밖에 예방을 위한 교육

**제5조(상담센터의 설치·운영)** ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방과 근절을 위해 직장 내 괴롭힘 상담센터(이하 “상담센터”라 한다)를 설치·운영하여야 한다.

② 상담센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 예방 교육 및 실태조사

2. 신고 접수 및 상담

3. 피해자 보호 및 지원

4. 그 밖에 의장이 상담센터의 운영에 필요하다고 인정하는 사항

③ 의장은 상담센터의 운영을 위해 담당 의원과 공무원을 배치하고, 신고의 익명성을 보장하기 위한 시스템을 설치·운영할 수 있다.

**제6조(발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 상담센터에 신고할 수 있다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 된다.

③ 의장은 직원의 괴롭힘 발생 사실을 접수하거나 인지한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사해야 한다.

④ 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치의 구체적인 절차는 소속 공무원의 경우 「지방공무원법」 제67조의2에 따르며, 소속 공무원 외 직원은 「근로기준법」 제76조의3에 따른다.

**제7조(피해자 보호 및 지원)** ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된

경우 피해자의 요청이 있을 때는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 피해자의 의견을 존중하여 적절한 조치를 하여야 한다.

② 의장은 피해 직원을 위해 심리상담 등 필요한 지원을 하여야 한다.

**제8조(불이익 조치 금지 등)** ① 의장은 신고자와 조사에 협력한 사람의 인적 사항이 노출되지 않도록 하여야 한다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원이나 조사 등에 협력하는 직원에 대해 상담 및 협력 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 관련 신고·상담·조사·협력 등을 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가적인 가해로 본다.

④ 조사 결과 괴롭힘이 성립되지 않는 것으로 판단된다고 하더라도 피해를 주장한 직원이나 조사 등에 협력한 직원에게 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

**제9조(비밀유지)** 직장 내 괴롭힘 사건의 상담·조사·조치 과정에 참여한 사람은 그 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설해서는 안 된다. 다만, 관련 법령에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

# 【 관계 법령 】

## □ 지방공무원법

제2조(공무원의 구분) ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 “공무원”이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② “경력직공무원”이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안(근무기간을 정하여 임용하는 공무원의 경우에는 그 기간 동안을 말한다) 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 12. 11., 2019. 12. 10.>

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하는 공무원

2. 특정직공무원: 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 교육감 소속의 교육전문직원 및 자치경찰공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원

3. 삭제 <2012. 12. 11.>

③ “특수경력직공무원”이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 12. 11.>

1. 정무직공무원

가. 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원  
나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원

2. 별정직공무원: 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원

3. 삭제 <2012. 12. 11.>

4. 삭제 <2011. 5. 23.>

④ 제3항에 따른 별정직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다. <개정 2011. 5. 23., 2012. 12. 11.>

[전문개정 2008. 12. 31.]



**제67조의2(고충처리)** ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱을 겪거나 그 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 아니한다. <개정 2021. 10. 8.>

② 임용권자는 제1항에 따라 상담을 신청 받은 경우에는 소속 공무원을 지정하여 상담하게 하고, 심사를 청구 받은 경우에는 인사위원회 회의에 부쳐 심사하도록 하여야 하며 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. <개정 2020. 1. 29.>

③ 임용권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2021. 10. 8.>

④ 인사위원회는 임용권자로부터 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

⑤ 제4항에 따라 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

[전문개정 2008. 12. 31.]

## □ 근로기준법

**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.

- 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 피해 근로자등에 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 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.