

대구광역시달서구의회
제301회 임시회

대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘
근절에 관한 조례안
【의원발의】
검 토 보 고 서



2024. 2.

운영위원회 전문위원

대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안 검 토 보 고 서

2024. 2. .

운영위원회

1. 검토과정

- 안 건 명: 대구광역시달서구 의회 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안
- 발 의 자: 박종길 의원 외 13명(김정희, 서보영, 고명욱, 김장관, 손범구, 도하석, 이진환, 박정환, 정창근, 남현주, 이영빈, 서민우, 황국주)
- 발의일자: 2024. 2. 2.
- 회부일자: 2024. 2. 2.
- 검토기간: 2024. 2. 5. ~ 2. 8.

2. 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.

3. 주요내용

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

4. 참고사항

- 관계법령
 - 「지방공무원법」 제2조 및 제67조의2
 - 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3
- 비용추계: 비대상
- 입법예고(2024. 2. 2. ~ 2. 13.) 결과: 의견 없음.

5. 검토의견

- 본 제정조례안은 사회 전반에 걸쳐 지속적으로 갑질 사례가 발생함에 따라 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘 금지)가 신설(2019. 7. 16)되었으며, 행정안전부의 “공공분야 갑질 근절 가이드라인(2019년 2월)”, “지방자치단체 갑질 근절 추진방안(2019년 7월)” 이 시달됨에 따라 달서구의회 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하기 위한 제도적 기반을 마련하기 위한 것임.
- 주요 내용으로
 - 안 제1조부터 안 제3조까지는 조례의 목적, 정의 및 의장의 책무를 규정하였고,
 - 안 제4조 및 안 제5조는 직장 내 괴롭힘 예방과 근절을 위한 예방 교육, 상담센터 설치·운영에 관한 사항을 규정하였음.
 - 안 제6조부터 안 제8조까지는 괴롭힘 발생 시 조치사항, 피해자 보호 및 지원, 피해 직원이나 조사 등에 협력한 직원에 대한 불이익 조치 금지 등에 관한 사항을 규정하였음.

- 본 제정조례안은 달서구의회 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 지원 근거를 마련하는 것으로 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식 변화에 능동적으로 대응하고, 공직사회 내 괴롭힘 근절 실천으로 직원 간에 서로 존중하는 건전한 직장 분위기 조성에 기여할 것으로 판단되며, 법령에 위배되는 등 특별한 문제점은 없다고 사료됨.

< 이상 검토보고를 마칩 >

【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 “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

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

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 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.