

의안번호	제2654호
의 결	2023. . . .
연 월 일	(제 회)

의결사항	
------	--

고성군 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 지원 조례안

발 의 자	허옥희 의원
발의연월일	2023. 8. 25.

고성군 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 지원 조례안

(허옥희 의원 발의)

의안 번호	2654
----------	------

발의연월일 : 2023. 8. 25.

발 의 자 : 허옥희 의원(1인)

찬 성 자 : 김향숙, 김석한, 최두임 의원
(3인)

1. 제안이유

고성군 소속 직원의 직장 내 괴롭힘 근절에 필요한 사항을 규정하여 직장 내 괴롭힘을 예방하고 안전한 근무환경 조성에 기여하고자 함.

2. 주요내용

가. 조례의 목적 및 정의에 관한 사항(안 제1조~제2조)

나. 군수의 책무에 관한 사항(안 제3조)

다. 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고에 관한 사항(안 제4조)

라. 직장 내 괴롭힘 예방 및 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 사항
(안 제5조~제6조)

마. 피해 직원의 보호 및 불이익 조치 금지에 관한 사항(안 제7조~제8조)

바. 실태조사 및 비밀유지에 관한 사항(안 제9조~제10조)

3. 참고사항

가. 관계법령: 「지방공무원법」, 「근로기준법」

나. 입법예고: 고성군의회 공고 제2023-26호

- 예고기간: 2023. 8. 29.(화) ~ 2023. 9. 4.(월) [6일간]

- 의견반영 등 조치 내용: 의견없음

4. 본문: 붙임과 같음

고성군 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 지원 조례안

제1조(목적) 이 조례는 고성군 소속 직원의 직장 내 괴롭힘 근절에 필요한 사항을 규정하여 직장 내 괴롭힘을 예방하고 안전한 근무환경 조성
에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 다음 각 목의 행위를 말한다.

가. 외모·성별·고향 등 개인의 신체적·사회적 특성에 대한 비하, 고성, 욕설, 폭언, 위협적이거나 모욕적인 언행, 명예를 훼손시킬 수 있는 소문의 유포, 폭행 등 직원에게 신체적·정신적 피해를 입히는 행위

나. 정당한 이유 없이 업무처리를 거부하거나 고의로 전가하여 업무를 부당하게 지연하는 행위

다. 금품 또는 향응 등을 요구·수수하거나 개인적인 용무를 지시하는 등 사적인 이익을 추구하는 행위

라. 성희롱, 성폭력 등 성적인 모욕감을 주는 일체의 행위

마. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공, 의사결정 과

정 등에서 배제시키는 행위

바. 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상 등에서 차별하거나 부서의 이동, 퇴직 등을 제한 또는 강요하는 행위

사. 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등의 사용을 제한하는 행위

아. 그 밖에 직원에게 근무시간 외에 업무지시, 부당한 차별행위, 모임 참여 강요, 괴롭힘 피해 신고방해 등 부당하게 권익을 침해하거나 의무 없는 일을 요구하는 등 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위

2. “직장”이란 「고성군 행정기구 설치 조례」에 따른 고성군(이하 “군”이라 한다) 본청, 직속기관, 사업소 및 하부행정기관과 「고성군 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례」에 따른 출자·출연기관(이하 “대상기관”이라 한다)을 말한다.

3. “직원”이란 제2호의 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.

제3조(군수의 책무) 고성군수(이하 “군수”라 한다)는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하도록 노력해야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진해야 한다.

제4조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고) ① 모든 직원은 직장 내 괴롭힘 행위를 해서는 안 된다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.

제5조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 군수는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시해야 한다.

② 군수 및 대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 피해 신고와 구제절차를 소속 직원들이 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보해야 한다.

제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 군수 및 대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 접수하거나 인지한 경우 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 한다.

② 군수 및 대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 어긋나는 조치를 해서는 안 된다.

③ 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치의 구체적인 절차는 소속 공무원의 경우 「지방공무원법」 제67조의2에 규정된 고충처리 절차에 따르며, 소속 공무원 외 직원은 「근로기준법」 제76조의3에 따른다.

제7조(직장 내 괴롭힘 피해 직원의 보호) ① 군수 및 대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해 직원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 한다

② 군수는 심리상담 등 피해 직원의 일상 회복을 위해 필요한 지원을 해야 한다.

제8조(불이익 조치 금지) ① 군수 및 대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 된다.

② 직장 내 괴롭힘과 관련하여 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가적인 직장 내 괴롭힘으로 본다.

제9조(실태조사) ① 군수는 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 연 1회 이상 실시해야 한다.

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

제10조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건의 상담·조사·조치 과정에 참여한 사람은 그 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설해서는 안 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 군수 및 대상기관의 장에게 보고하거나 관련 법령 또는 조례에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

□ 지방공무원법

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.

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.

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.

④ 인사위원회는 임용권자로부터 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다.

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.

⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 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.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.