

의안 번호	1868	<p style="text-align: center;">[울산광역시 중구 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안]</p> <h1 style="text-align: center;">심사보고서</h1>
----------	------	---

1. 심사경과

- 가. 발의일자 및 발의자 : 2021. 12. 3.(금) 노세영 의원 외 10명
- 나. 위원회 회부일자 : 2021. 12. 3.(금)
- 다. 위원회 심사일자 : 2021. 12. 17.(금)

2. 제안설명 요지(노세영 의원)

가. 제안이유

- 울산광역시 중구 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고, 괴롭힘에 대한 신고자와 피해자 보호 및 지원에 필요한 사항을 정함으로써 상호 존중하는 직장분위기 조성에 기여하고자 함.

나. 주요내용

- 목적 및 정의(안 제1조 ~ 제2조)
- 구청장의 책무(안 제3조)
- 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고 등(안 제4조)
- 직장 내 괴롭힘 상담, (안 제5조)
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 실태조사(안 제6조 ~ 제7조)
- 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치(안 제8조)
- 직장 내 괴롭힘 피해자의 보호, 신고자 등의 보호(안 제9조 ~ 제10조)
- 허위신고 및 산하기관에 대한 권고(안제11조 ~ 제12조)
- 비밀유지 준수(안 제13조)

다. 근거법규

- 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3
- 「공무원 행동강령」 제13조의3

3. 검토보고 요지(전문위원 김미경)

- 본 조례안은 근래 직장 내 괴롭힘이 민간분야 뿐만 아니라 공공분야에도

사회적 문제로 점점 대두되고 있어 울산광역시 중구 소속 내에 근무하는 모든 사람을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 보호하고

- 그러한 행위를 예방함으로써 직원의 인격권이 보장되고 상호 존중하는 안전한 근무환경을 조성하기 위한 근거를 마련하고자 제정하는 것으로
- 2019년 1월 15일 ‘직장내 괴롭힘 금지’에 대한 내용을 명시한 「근로기준법」 일명 직장 내 괴롭힘 금지법이 개정 시행되었으며 「공무원행동강령」등 에서 공직내의 괴롭힘(갑질, 불공정 등)에 대해 규정하고 있음.
- 조례 제정 내용 전반을 검토한 바, 상위법에 저촉되거나 위법한 사항이 없고 공직자들 상호간에 존중하는 문화가 정착되고 일하고 싶은 직장 분위기 조성을 위해 조례 제정은 적절하다고 사료됨.

4. 심사결과 : 원안가결

근 거 법 규

근로기준법

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지

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 알

게 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.

공무원 행동강령

제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지)

공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는 안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위