

의안 번호	1868	울산광역시 중구 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안 <b>검 토 보 고 서</b>
----------	------	---

### 1. 검토경과

- 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. 제안이유

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

### 3. 주요내용

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

## 4. 근거법규

가. 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3

나. 「공무원 행동강령」 제13조의3

## 5. 검토의견

- 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, 「공무원 행동강령」 등에서 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.

# 근거법규

## 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 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.

## 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