

의안번호	제 호
의 결 연 월 일	년 월 일 (제 회)

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및
피해자 지원 조례 일부개정조례안

제 안 자	의회운영위원장
제안연월일	2024년 3월 13일

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례 일부개정조례안

의안 번호	
----------	--

제안연월일 : 2024년 3월 13일

제안자 : 의회운영위원장

1. 제안이유

- 충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원조례 적용대상과 괴롭힘 실태조사 주기를 구체화하여 직장 내 괴롭힘을 적극적으로 예방·대응하여 의원 및 직원 간 상호 존중하는 조직문화를 정착하고자 함

2. 주요내용

- 조례에서 사용하는 용어 정의에 관한 사항(안 제2조)
- 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사에 관한 사항(안 제7조)
- 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치에 관한 사항(안 제10조)

3. 조례안(개정조례안) : 붙임

4. 신·구조문대비표 : 붙임

5. 참고사항

- 관계법령 발취 : 붙임
- 조례안예고 : “제출의견 없음”
- '24. 3. 6.(수) ~ 3. 11.(월) / 충청북도의회 홈페이지
- 관련부서 협의 : 해당없음
- 비용추계서 : 해당없음

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례

일부개정 조례안

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조(정의) 제3호의 “직장에 근무하는 모든 인력”을 “도의회 의원을 포함한 직장에 근무하는 모든 인력”으로 한다.

제7조(실태조사) 제1항의 “실태조사를 실시하고”를 “실태조사를 2년마다 실시하고”로 한다.

제10조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 의장은 의원이 직장 내 괴롭힘 행위자로 판단된 경우, 충청북도의회 회의규칙 제73조에 따라 이를 본회의에 보고하고 윤리특별위원회에 회부한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 2. (생략)</p> <p>3. “직원”이란 <u>직장에 근무하는 모든 인력</u>을 말한다.</p> <p>4. ~ 5. (생략)</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. ~ 2. (현행과 같음)</p> <p>3. ----- <u>도의회 의원을 포함한 직장에 근무하는 모든 인력</u>----- -----.</p> <p>4. ~ 5. (현행과 같음)</p>
<p>제7조(실태조사) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 <u>실태조사를 실시하고, 그 결과를 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.</u></p> <p>② (생략)</p>	<p>제7조(실태조사) ① ----- ----- <u>실태조사를 2년마다 실시하고, -----</u> -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>제10조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① ~ ② (생략)</p> <p>③ <신설></p>	<p>제10조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① ~ ② (현행과 같음)</p> <p>③ <u>의장은 의원이 직장 내 괴롭힘 행위자로 판단된 경우, 충청북도의회 회의규칙 제73조에 따라 이를 본회의에 보고하고 윤리특별위원회에 회부한다.</u></p>

관계법령

□ 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 피해 근로자등의 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.