

의안번호	제 930 호
의결	년 월 일
연월일	(제 회)

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및
피해자 지원 조례안

제안자	의회운영위원장
제안연월일	2021년 12월 15일

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례안

의안 번호	930
----------	-----

제안연월일 : 2021년 12월 15일
제안자 : 의회운영위원장

1. 제안이유

- 「지방자치법」 및 「지방공무원법」 개정('22.1.13.시행)으로 지방의회 소속 공무원에 대한 임용권이 의장에게 부여됨에 따라
- 충청북도의회에 근무하는 직원들이 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행하는 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하여 건강하고 안전한 근무 환경을 조성하고자 함.

2. 주요내용

- 직장내 괴롭힘 금지(안 제5조)
 - 누구든지 행위를 하거나 피해를 입은 사실을 알게된 경우 신고 가능
- 직장 내 괴롭힘 예방교육(안 제9조)
 - 1년에 1회 이상 예방교육 실시
- 직장 내 괴롭힘 피해자 보호(안 제11조)
 - 피해자 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 조치
 - 심리상담 등 피해복구 지원
- 허위신고(안 제 14조)
 - 허위 신고 시 이 조례에 따른 보호를 받지 못함
- 통합운영(안 제 16조)
 - 필요한 경우 충청북도지사와 협의하여 통합운영 가능

3. 조례안전문 : 붙임

4. 참고사항

- 관계법령 : 붙임
- 조례안예고 : 해당없음
- 관련부서협의 : 해당없음
- 비용추계 : 해당없음

충청북도의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례안

제1조(목적) 이 조례는 충청북도의회 직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고, 괴롭힘에 대한 신고자와 피해자 보호 및 지원에 필요한 사항을 정함으로써 상호 존중하는 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 충청북도의회(이하 “의회”라 한다.)를 말한다.
3. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 인력을 말한다.
4. “피해자”란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원을 말한다.
5. “신고자”란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 조례는 의회 직원에게 적용한다.

② 의회는 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(의장의 책무) ① 충청북도의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위의 예방과 피해 직원 보호를 위해 노력하고 이에 필요한 정책을 적극 수립·추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방지를 위해 적극 노력하여야 한다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지) ① 누구든지 직원에게 직장 내 괴롭힘 행위를 해서는 아니 된다.

② 누구든지 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 알게 된 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.

제6조(직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 대책 수립·시행) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 행위의 금지 및 피해자 지원을 위한 대책을 매년 수립·시행하여야 한다.

② 괴롭힘 행위의 금지 및 피해자 지원을 위한 대책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 정책 방향
2. 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 세부 사업
3. 소요예산 및 재원 조달 계획
4. 그 밖에 괴롭힘 근절 대책의 추진에 필요한 사항

제7조(실태조사) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 실시하고, 그 결과를 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

② 제1항에 따른 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 의장이 정한다.

제8조(신고센터 설치 및 운영) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 행위 근절 및 예방을 위하여 직장 내 괴롭힘 신고센터(이하 “센터”라고 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장 내 괴롭힘에 관한 신고 상담·접수

2. 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 원스톱 보호 및 지원

3. 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 예방 조치

4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘과 관련된 사항

③ 의장은 센터에 감사·감찰 직원을 전담배치하고, 심리상담사 등 전문가를 위촉하여 운영할 수 있다.

제9조(직장 내 괴롭힘 예방 교육) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 의장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제10조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 의장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해직원의 의견을 들어야 한다.

제11조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 의장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

제12조(신고자 등의 보호) 의장은 신고자 및 신고자 외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 하며, 신고 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제13조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘과 관련하여 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가적인 직장 내 괴롭힘 행위로 간주한다.

제14조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 의장은 제1항의 허위신고에 대하여 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제15조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 의장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제16조(통합운영) 의장은 필요한 경우 충청북도지사와 협의하여 직장 내 괴롭힘 행위 예방과 신고자·피해자 보호 및 지원 등을 통합운영할 수 있다.

제17조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 2022년 1월 13일부터 시행한다.

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 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 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.