

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에
관한 조례 일부개정조례안

검 토 보 고

1. 회부경위

가. 의안번호 : 제1302호

나. 발 의 자 : 박유진 의원 외 9명

다. 발의일자 : 2023년 10월 13일

라. 회부일자 : 2023년 10월 23일

2. 제안이유

- 직장 내 괴롭힘 예방교육을 보다 효율적으로 실시하기 위함.
- 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사 결과 공표를 의무화함으로써 직장 내 괴롭힘 근절에 기여하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 예방교육을 위탁하여 실시할 수 있도록 함(안 제7조제4항 신설).
- 나. 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사 결과 공표를 의무화 하도록 함
(안 제11조제1항).

4. 검토의견 (수석전문위원 이준석)

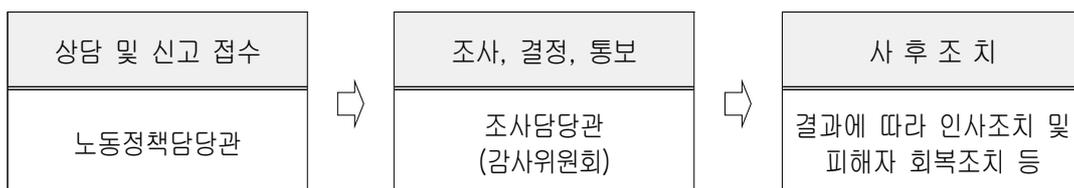
가. 개정안의 개요

- 동 일부개정조례안은 전문교육기관 또는 전문가에게 직장 내 괴롭힘 예방교육을 위탁하여 실시할 수 있도록 그 근거를 마련하고, 2년마다 실시되는 직장 내 괴롭힘 실태조사 결과를 의무적으로 공표하도록 함으로써 직장 내 괴롭힘 근절에 기여하고자 발의됨.

나. 직장 내 괴롭힘 발생 현황

- 직장 내 괴롭힘은 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로, 2019년 7월 「근로기준법」이 개정·시행되면서 직장 내 괴롭힘 행위의 금지와 조치 절차, 벌칙에 대한 규정이 마련된 바 있음.
- 이에 서울시는 법 시행에 맞춰 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」를 제정·시행(2020.1.9.)하고, ‘직장 내 괴롭힘 예방·대응 계획’ 및 직장 내 괴롭힘 신고·처리시스템을 구축·운영하고 있음.

<직장 내 괴롭힘 신고·처리 업무 절차도>



- 그리고 동 조례 제정 이후부터 현재까지 서울시와 그 소속기관 및 출자·출연기관 등에서 발생한 직장 내 괴롭힘으로 접수된 신고는 총 220건으로, 그 중 30건은 권고조치를 받았음.

< 직장 내 괴롭힘 사건 현황 >

(사건 신고일 기준)

연도	신고건수	결 과					
		기각	취하	각하	권고	조사 중지	조사중 해결
총 계	220	97	40	43	30	7	3
2023.11.	32	10	10	10	1	1	-
2022	67	38	9	6	12	1	1
2021	63	26	10	10	13	3	1
2020	58	23	11	17	4	2	1

다. 예방교육의 위탁 규정 신설(안 제7조제4항)

- 동 일부개정조례안은 직장 내 괴롭힘 예방교육을 관련 전문교육기관 또는 전문가에게 위탁하여 실시할 수 있도록 근거를 마련한 것으로, 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제4조¹⁾에 따르면 시민의 권리·의무와 직접 관계되지 아니하는 사무는 민간위탁할 수 있고, 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 시민의 권리·의무와 직접 관계되지 않은 사무라는 점에서 동 개정조례안에 별도의 문제는 없는 것으로 사료됨.

1) 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제4조(민간위탁 사무의 기준) ① 시장은 법령이나 조례에 정한 시장의 소관사무 중 조사·검사·검정·관리업무 등 시민의 권리·의무와 직접 관계되지 아니하는 다음의 사무를 민간위탁 할 수 있다.

1. 단순 사실행위인 행정작용
2. 능률성이 현저히 요청되는 사무
3. 특수한 전문지식이나 기술을 요하는 사무
4. 그 밖에 시설관리 등 단순행정 관리사무

에는 투자출연기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태 조사를 실시하였으나, 그 결과를 공표하지 않고 시 내부 정책 수단 마련 등을 위한 참고자료로만 활용하였음.

- 그러나 괴롭힘 예방을 위해서는 조직문화와 커뮤니케이션, 업무의 명확성, 권한과 책임의 적절성 등 위험요인을 종합적으로 점검하는 실태조사가 필요하며, 그 결과를 정기적으로 공개함으로써 직장 내 괴롭힘 행위 근절을 위한 주의를 보다 적극적으로 환기시킬 수 있다는 점에서 실태조사 결과를 의무적으로 공표하고자 하는 동 개정조례안은 바람직한 입법방향이라고 사료됨.
- 다만, 실태조사 결과가 직장 내 괴롭힘의 실효성 있는 정책수단 및 평가지표로 활용되기 위해서는 표본의 대표성이 전제되어야 하므로 실태조사 응답률을 높이기 위한 노력이 병행되어야 할 것임.

<직장 내 괴롭힘 실태조사 응답률>

(단위 : 명, %)

구분	2020년	2021년	2023년
설문기관	본청, 사업소	투자·출연기관	본청, 사업소
설문대상(A)	10,607	29,253	10,998
응답수(B) ⁴⁾	737	6,827	3,555
응답률(B/A)	6.9	23.3	32.3

담당 조사관	연락처
김혜진	02-2180-8057

4) 동일번호 연속응답 등의 불성실 응답, 기관별 응답자 기준수 미달 등으로 응답수와 실제 분석에 사용한 분석수는 차이가 있을 수 있음.

[참고자료1] < 근로기준법 내 직장 내 괴롭힘 관련 규정 >

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 피해 근로자등에게 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.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자

4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

[참고자료2] < 직장 내 괴롭힘 권고 조치 현황 >

연번	사건명(결정일)	판단결과	조치현황
1	20신청-10('20. 2. 21.)	권고	가해자 인사조치(훈계) 및 인권교육, 피해자와 분리조치, 피해자 유급휴가
2	20신청-17, 20신청-20 병합 ('20. 8. 21.)	권고	가해자 인사조치(징계) 및 인권교육, 피해자와 분리조치, 기관 내 괴롭힘 사건처리시스템 정비
3			
4	20신청-67('20. 7. 17.)	권고	가해자 인사조치(훈계) 및 인권교육, 피해자와 분리조치
5	21신청-2('21. 4. 16.)	권고	가해자 직장 내 괴롭힘 방지교육 실시
6	21신청-37('21. 8. 20.)	권고	가해자 인권교육, 부서 조직문화 점검 및 괴롭힘 예방교육 실시
7	21신청-51('21. 8. 20.)	권고	가해자 인권교육, 피해자와 분리조치
8	21신청-53('21. 8. 20.)	권고	가해자 인권교육 실시
9	21신청-60('22. 4. 15.)	권고	가해자 인권교육 실시
10	21신청-72('21. 8. 20.)	권고	가해자 인권교육 실시
11	21신청-77('21. 8. 20.)	권고	가해자 인사조치(훈계) 및 인권교육, 피해자와 분리조치
12	21신청-81('21. 12. 17.)	권고	가해자 인사조치(훈계) 및 인권교육, 피해자와 분리조치
13	21신청-98('21. 11. 19.)	권고	가해자 인권교육, 피해자 피해 회복에 필요한 조치 이행
14	21신청-115('22. 3. 18.)	권고	가해자 인권교육
15	21신청-127('22. 3. 18.)	권고	가해자 인권교육
16	21신청-130('22. 1. 21.)	권고	가해자 인사조치(훈계) 및 인권교육, 피해자와 분리조치, 부서 자체 괴롭힘 예방교육
17	21신청-144('22. 1. 21.)	권고	가해자 인권교육, 피해자와 분리조치
18	22의뢰-1('22. 5. 20.)	권고	가해자 개인정보 보호교육 실시
19	22신청-15('22. 8. 19.)	권고	가해자 인권교육
20	22신청-20('22. 11. 18.)	권고	괴롭힘 예방매뉴얼 개선 시행
21	22신청-39('22. 11. 18.)	권고	가해자 인권교육
22	22신청-41('22. 11. 18.)	권고	가해자 인권교육
23	22신청-43('22. 9. 16.)	권고	가해자 인권교육
24	22신청-56('22. 12. 16.)	권고	가해자 인권교육
25	22신청-62('22. 12. 16.)	권고	괴롭힘 재발 방지를 위한 조직문화 진단 및 점검계획 수립, 시행
26	22신청-64('22. 11. 18.)	권고	가해자 인사조치(훈계) 및 인권교육, 피해자 2차피해 방지 및 명예회복조치, 조직문화 개선방안 마련 및 시행
27	22신청-67('23. 2. 17.)	권고	가해자 인권교육
28	22신청-69('23. 1. 20.)	권고	가해자 인권교육
29	22신청-71('23. 1. 20.)	권고	가해자 인권교육
30	23신청-7('23. 1. 20.)	권고	가해자 인사조치(훈계)