



성남시의회

기본과 원칙에 충실한 성남시의회

2023. 11. 20.(월)  
의회운영위원회실

---

- 제289회 성남시의회 제2차 정례회 -

## 조례(안) 등 검토보고서

【조례안 4건, 규칙안 1건】



의회운영위원회

전문위원 우길춘

# 성남시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례안

## 1. 제출경위

- 제 출 자: 최종성 의원 등 12명
- 의안번호: 5206
- 회 부 일: 2023. 10. 19.

## 2. 제안이유

- 성남시의회 직원의 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원에 필요한 사항을 규정함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여하고자 함.

## 3. 주요내용

- 가. 조례의 목적, 정의, 적용범위, 의장의 책무 규정(안 제1조~제4조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 금지, 교육, 상담, 신고, 조치에 대해 규정(안 제5조~제9조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호, 불리한 처우 금지에 대해 규정(안 제10조~제11조)
- 라. 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사, 허위신고, 비밀유지 규정(안 제12조~제14조)

## 4. 사전 절차이행

### 가. 사전입법예고

- 1) 기 간: 2023. 8. 11. ~ 2023. 8. 17.
- 2) 결 과: 의견없음
- ※ 행정절차법 제41조

## 5. 예산 수반사항: 없음

## 6. 관련 법령

- 「지방공무원법」 제67조의2
- 「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3

## 7. 검토의견

- 본 조례안은 성남시의회 직원의 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원에 필요한 사항을 규정함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여하고자 제정하는 것으로 판단됨.
- 2021. 10. 8. 「지방공무원법」 제67조의2(고충처리)제3항을 신설함. 이전에 ‘직장 내 괴롭힘’으로 극단적 선택을 한 공무원의 경우 직장 내 괴롭힘 금지법의 적용을 받지 못했음.
- 2021.11.28. 시민단체 직장갑질119에 따르면 지난 1월부터 11월27일까지 언론보도와 국민신문고를 통해 집계한 결과, 신원이 확인된 직장인 총 18명 중 공공기관 근무자가 9명으로, 경찰·소방관 등 공무원들 다수가 극단 선택을 한 것으로 확인됨.
- “직장 내 괴롭힘은 공공과 민간 간 차이를 둘 수 없는 인권문제”로 성남시의회에 근무하는 모든 직원에 대한 직장 내 괴롭힘과 관련해 구체적 규정과 업무상 재해 인정부분에 근거를 마련하게 될 것으로 판단됨.
- (안 제2조) 중 제3호 “직원”이란 “직장에 근무하는 모든 인력을 말한다.”라고 규정하고 있는데 「지방공무원법」 제2조제3항제1호에서 시의회의원도 “정무직 공무원(선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원)”으로 규정하고 있고, 조문의 내용을 보다 명확하게 하기위하여 “성남시의회의원을 포함한

직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.”로 수정하는 것이 적절할 것으로 판단됨.

- 이번 조례안 제정으로 성남시의회에서 근무하는 직원의 인격권이 보장되어 성남시의회에서 근무하는 모든 직원이 안전한 근무환경에서 일할 수 있을 것으로 판단됨.
- 구체적인 내용에 대하여는 사무국의 의견 청취 후 질의·토론을 거쳐 심의함이 바람직하다고 사료됨.

## < 관련법령 발췌서 >

### 지방공무원법

**제2조(공무원의 구분)** ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 “공무원”이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② “경력직공무원”이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안(근무기간을 정하여 임용하는 공무원의 경우에는 그 기간 동안을 말한다) 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 12. 11., 2019. 12. 10.>

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하는 공무원
2. 특정직공무원: 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 교육감 소속의 교육전문직원 및 자치경찰공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원
3. 삭제 <2012. 12. 11.>

③ “특수경력직공무원”이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 12. 11.>

#### 1. 정무직공무원

가. 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원

나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원

2. 별정직공무원: 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원
  3. 삭제 <2012. 12. 11.>
  4. 삭제 <2011. 5. 23.>
  - ④ 제3항에 따른 별정직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다. <개정 2011. 5. 23., 2012. 12. 11.>
- [전문개정 2008. 12. 31.]

**제67조의2(고충처리)** ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱을 겪거나 그 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 ‘10. 8.>

- ② 임용권자는 제1항에 따라 상담을 신청 받은 경우에는 소속 공무원을 지정하여 상담하게 하고, 심사를 청구 받은 경우에는 인사위원회 회의에 부쳐 심사하도록 하여야 하며 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. <개정 2020. 1. 29.>

③ 임용권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2021. 10. 8.>

- ④ 인사위원회는 임용권자로부터 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

- ⑤ 제4항에 따라 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사 결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

- ⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

[전문개정 2008. 12. 31.]

## 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.

[본조신설 2019. 1. 15.]

**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. <개정 2021. 4. 13.>

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. <신설 2021. 4. 13.>

[본조신설 2019. 1. 15.]