

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례
일부개정조례안

심 사 보 고 서

의안번호	296
------	-----

2022.12.21.
기획경제위원회

I. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2022년 10월 17일, 이병도 의원 외 25명

나. 회부일자 : 2022년 10월 21일

다. 상정결과 :

【서울특별시의회 제315회 임시회】

- 제7차 기획경제위원회(2022.12.21.) 상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 의결(원안가결)

II. 제안설명의 요지(이병도 의원)

1. 제안이유

- 직장 내 괴롭힘 금지의 최우선 가치를 피해자의 보호에 두어 제명에 피해자 보호를 명시하고, 신고·조사절차에서 신고자 보호 규정 신설

및 신고센터 설치를 통한 체계적인 운영 및 지원이 가능하게 함으로써 피해자 보호의 공정성과 책임성을 강화하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 제명을 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례로 함.
- 나. 신고자 보호사항을 추가하여 조사에 공정성을 기함(제9조).
- 다. 신고센터 설치, 운영 근거를 두어 적극적이고 체계적인 직장 내 괴롭힘 예방 정책을 수행함(제12조).

Ⅲ. 검토보고 요지(수석전문위원 강상원)

- 개정안은 조례명을 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」로 변경하고, 신고·조사절차에서 알게 된 개인정보의 누설 금지와 ‘직장 내 괴롭힘 신고센터’ 설치근거를 마련하고자 발의됨.

가. 직장 내 괴롭힘 발생 현황

- 직장 내 괴롭힘은 종전까지는 업무관계에서 불가피하게 발생하는 인내와 극복의 대상으로 인식되었으나, 노동환경과 사회인식이 변화하면서 2010년대부터 사회적 문제로 등장함.

- 이에 정부는 「근로기준법」을 개정(2019.7.)하여, 직장 내 괴롭힘 금지와 사용자의 조치의무, 신고자에 대한 불이익 금지 등의 규정을 신설했으며, 서울시는 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」를 제정(2019.12.)함.
- 조례에 따라 서울시는 매 2년마다 직장 내 괴롭힘 실태조사를 하고 있는바, 2020년 본청 및 사업소, 2021년 투자출연기관을 대상으로 실태조사를 실시함.
- 조례 시행 후 최근 3년간 본부, 사업소, 투자출연기관에서 발생한 직장 내 괴롭힘 신고는 총 176건이고 그중 권고 조치는 26건으로 매년 증가하고 있음.

< 최근 3년간 직장 내 괴롭힘 사건 현황 >

< 2022.11.30./사건 결정일 기준 >

연 도	결정건수	결 과					
		기각	취하	각하	권고	조사 중지	조사중 해결
총 계	176	75	35	31	26	6	3
2022.11월	60	30	9	5	14	1	1
2021	58	23	9	13	8	4	1
2020	58	22	17	13	4	1	1

다. 조례명의 변경

- 개정안은 조례명을 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」에서 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에

관한 조례」로 변경함.

- 이는 직장 내 괴롭힘 행위 근절을 위해 괴롭힘 신고시 사실관계 규명과 관계자 인사조치 등 사후개선 위주에서 벗어나 피해자와 신고자 중심의 보호와 지원으로 신고 활성화와 내부 인식개선을 위한 대응이 중요해졌기 때문임.

라. 피해자·신고자의 개인정보 누설 금지(안 제9조제3항 신설)

- 개정안은 직장내 괴롭힘이 발생할 경우 제2차 가해 등으로부터 피해자와 신고자를 보호할 수 있도록 조사 및 보고에 참여한 사람이 조사과정에서 알게 된 개인정보와 조사 내용을 다른 사람에게 누설하는 것을 금지함.

현 행	개 정 안
<p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ①·② (생략)</p> <p><신설></p>	<p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자 및 신고자의 보호) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ 제8조에 따라 조사하는 과정에서 조사자 및 조사내용을 보고받은 사람, 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 개인정보 또는 조사 내용 등을 피해자나 신고자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. 다만 시장 및 대상기관의 장에게 보고 하거나 법령 또는 조례에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우에는 예외로 한다.</p>

- 직장 내 괴롭힘에 관한 신고가 접수될 경우 관계법령에 따라 사실 관계 확인 등 조사과정이 필수적이며, 그 과정에서 신고자나 피해자가

원치 않는 신원 공개, 피해사실 누설 등으로 조직 내 2차 피해를 당할 수 있음.

- 또한 직접적인 2차 가해가 없는 경우라도 누설된 내용을 토대로 조사팀 인사의 편향적 구성이나 의도적 조사 기간 지연 등으로 객관적 조사를 방해하는 등의 피해가 발생할 수 있으므로 이를 예방하려는 개정안의 입법취지는 타당한 측면이 있음.¹⁾
- 다만, 현행 조례에서 피해자의 개인정보 및 관련 내용 누설을 금지하는 조항(제13조)이 있으므로 개정안의 입법 실익이 미흡한 측면이 있음.

< 현행조례 피해자 보호 등에 관한 조문 >

제13조(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 시장 및 적용대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

마. 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치 근거 마련(안 제12조 신설)

- 개정안은 시장이 직장 내 괴롭힘 행위 근절과 예방을 위해 “직장 내 괴롭힘 신고센터” (이하 “신고센터”)를 설치하고 감사·감찰 직원의 전담 배치, 심리상담사 등 전문가를 위촉하는 등 운영에 관한 사항을 정하고 있음.

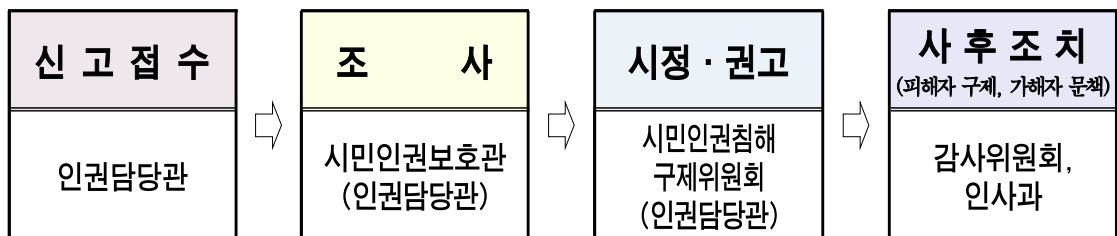
1) 서강대학교 직장내 괴롭힘 신고 피해자 사례 참조

-“직장괴롭힘 조사만 두 달, 서면만 100쪽 썼는데…이젠 지쳤어요”(한겨레, 2022.2.28.)

현행	개정안
<p><신설></p> <p>제12조 ~ 제14조 (생략)</p>	<p>제12조(신고센터 설치 및 운영) ① 시장은 직장 내 괴롭힘 행위 근절 및 예방을 위하여 직장 내 괴롭힘 신고센터(이하 “센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 괴롭힘에 관한 신고 상담·접수 2. 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 보호 및 지원 3. 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 조치 4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항 <p>③ 시장은 센터에 감사·감찰 직원을 전담 배치하고 심리상담사 등 전문가를 위촉하여 운영할 수 있다.</p> <p>제13조 ~ 제15조 (현행 제12조부터 제14조까지와 같음)</p>

- ‘2020 서울특별시 존중일터 프로젝트 추진계획’에 의하면, 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 경우 접수와 조사, 시정 및 권고 조치는 인권담당관(시민인권보호관)이, 인사조치가 필요한 사항은 감사위원회와 인사과가 담당하고 있음.
- 다만 신고 내용의 성격에 따라 인권침해 및 직장 내 괴롭힘 사건은 인권담당관에서, 성희롱·성차별 사건은 여성권익담당관에서 담당하여 이원화하여 처리하고 있음.

< 서울시 직장 내 괴롭힘 신고 처리 시스템 >



- 이처럼 신고 처리가 내용별·단계별로 분산되면 직장 내 괴롭힘 사건이 발생했을 경우 중복조사와 신속성 저해, 피해자 보호 미흡 등의 문제가 발생할 수 있으며, 피조사자의 정신적 고통과 스트레스가 가중될 우려가 있음.

< 서울시 직장 내 괴롭힘 신고 담당부서 >

신고 내용	담당부서	
	2020년	2022년
인권침해	▶인권담당관	▶인권담당관 *노동자는 1661-2020 통합센터
직장내 괴롭힘 고충상담	▶각 부서 고충상담원 ▶인사과 ▶노동정책담당관 -노동자 상담: 노동정책담당관 -공무원 상담: 인사과 및 온라인	
성희롱·성차별	▶여성권익담당관	▶여성권익담당관

- 이에 「서울특별시 인권 기본조례」가 개정되면서(2022.12.) 인권보호관의 조사에서 직장 내 괴롭힘을 제외하고 관련 업무 소관부서가 인권 담당관에서 감사위원회로 격상될 예정임(부칙).
- 조사에 전문성을 가진 감사위원회에서 신고접수부터 피해자 구제와 가해자 조사·처분 등의 사후조치를 통합적으로 관리하게 되면 중복조사 문제가 해결되고 구제의 신속성이 가능해짐.
- 그러나 직장 내 괴롭힘 피해자의 심리상담 등의 지원은 감사부서의 성격에 맞지 않으므로 이를 보완할 수 있는 제도적 장치가 요구됨.

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

V. 토론요지 : 「없음」

VI. 심사결과 : 원안가결

(재적위원 12명, 참석위원 7명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

[첨부자료]

< 최근 3년간(2020년~2022년 현재) 직장 내 괴롭힘 사건 조치현황 >

연번	사건명(결정일)	판단결과	조치현황
1	투자출연기관 직장 내 괴롭힘 20신청-10 (2020.7.21.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인사조치, 노동인권교육 · 피해자 피해 회복조치, 피신청인과 동일공간 근무하지 않도록 조치 · 전체 임원 및 간부 인권교육, 조직문화 개선방안 마련
2	직장 내 괴롭힘 20신청-67 (2020.7.17.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인사조치 및 인권교육, 피해자 원에의거 별도 피해조치 미실시 · 4급이상 관리자 직장 내 괴롭힘 예방 교육 계획수립, 교육컨텐츠개발 등
3	사립시설 직장 내 괴롭힘 20신청-17,20 (2020.8.21.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 징계처분, 노동인식개선 특별교육 · 피해자 피해회복조치 및 향후 피신청인과 접촉하는 일 없도록 조치 · 관련 매뉴얼 점검 및 시스템 마련, 타 관련 시설 점검(추진중)
4	투자출연기관 직장 내 괴롭힘,21신청-2 (2021.4.16.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 직장 내 괴롭힘 방지 위한 교육 · 신고인 의사고려 피해회복 조치
5	사업소 직장 내 괴롭힘 및 2차 피해 21신청-37 (2021.8.20.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 노동인권교육 · 추진중: 피해자 피해회복조치 및 2차 피해예방 조치, 재발방지 조직문화 점검, 전체 교육 조치
6	직장 내 괴롭힘 21신청-51 (2021.8.20.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 피해자 피해회복조치 및 2차 피해예방 조치, 피신청인과 피해자가 함께 근무하는 일이 없도록 조치, 피신청인 인사조치 및 노동인권교육
7	직장 내 괴롭힘 21신청-53,72(병합) (2021.8.20.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 노동인권교육
8	직장 내 괴롭힘 21신청-77 (2021.8.20.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인사조치, 피신청인이 피해자와 동일부서 근무하는 일이 없도록 조치 · 추진중: 피신청인 노동인권교육, 피해자 피해회복조치 및 2차 피해예방 조치,
9	사회복지시설 직장 내 괴롭힘 21신청-98 (2021.11.19.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인권교육, 후원금 반납
10	직장 내 괴롭힘 21신청-81 (2021.11.19.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인사조치, 노동인권교육, 피해자 피해회복 조치 및 2차 피해 예방, 피신청인과 피해자가 동일부서 근무하는 일이 없도록 조치
11	사업소 직장내 괴롭힘 21신청-130 (2022.1.21.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인사조치, 노동인권교육, 피해자 피해회복 조치 및 2차 피해 예방, 피신청인과 피해자 공간분리조치유지, ○○참여자 직장내 괴롭힘 예방교육
12	사업소 직장내 괴롭힘 21신청-144 (2022.1.21.)	권고	<ul style="list-style-type: none"> · 피신청인 인사조치, 노동인권교육, 피해자 피해회복 조치 및 2차 피해 예방, 피신청인과 피해자 동일부서 근무하는 일이 없도록 조치

연번	사건명(결정일)	판단결과	조치현황
13	위탁기관 직장 내 괴롭힘 21신청-115 (2022.3.18.)	권고	· 피신청인 노동인권교육, 피해자 2차 피해 예방
14	사업소 직장 내 괴롭힘 21신청-127 (2022.3.18.)	권고	· 피신청인 인사조치, 노동인권교육, 피해자 피해회복 조치 및 2차 피해 예방, 피신청인과 피해자 공간분리조치유지, 구성원 직장내 괴롭힘 예방교육
15	투자출연기관 상사에 의한 인격권 침해 21신청-60,63,65(병합) (2022.4.15.)	권고	· 피신청인 인권교육
16	자치구 출자출연기관 직장 내 괴롭힘 22의타-1 (2022.5.20.)	권고	· 피신청인 개인정보보호교육
17	직장 내 괴롭힘 22신청-15 (2022.8.19.)	권고	· 피신청인 노동인권특별교육, 피해자 피해회복 및 2차 피해예방
18	직장 내 괴롭힘 22신청-43 (2022.9.16.)	권고	· 피신청인 노동인권교육
19	직장 내 괴롭힘 관련 추가피해 22신청-20 (22.11.18.)	권고	· SNS를 이용하여 동료를 비난하거나 모욕하는 행위를 예방매뉴얼 수립 · 추진중:이행시기 미도래
20	투자출연기관 직장 내 괴롭힘 22산청-39 (22.11.18.)	권고	· 피신청인 노동인권교육 · 추진중:이행시기 미도래
21	사업소 직장 내 괴롭힘 22신청-41 (22.11.18.)	권고	· 피신청인 노동인권교육 · 추진중:이행시기 미도래
22	사회복지시설 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 2차 피해 22신청-64 (22.11.18.)	권고	· 피신청인 인사조치, 노동인권교육, 피해자 피해회복 조치 및 2차 피해 예방, 피신청인과 피해자 공간분리조치유지, 구성원 직장내 괴롭힘 예방교육 · 추진중:이행시기 미도래

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안 (이병도 의원 대표 발의)

의안 번호	296
----------	-----

발 의 년 월 일: 2022년 10월 17일

발 의 자: 이병도, 경기문, 김성준,
김원태, 김인제, 남창진,
박강산, 박상혁, 박영한,
박유진, 박칠성, 서상열,
서준오, 성흠제, 왕정순,
유정인, 이민옥, 이소라,
이영실, 임종국, 정준호,
최기찬, 최재란, 허·훈,
홍국표, 황철규 의원(26
명)

1. 제안이유

- 직장 내 괴롭힘 금지의 최우선거치를 피해자의 보호에 두어 제명에 피해자 보호를 명시하고, 신고·조사절차에서 신고자 보호 규정 신설 및 신고센터 설치를 통한 체계적인 운영 및 지원이 가능하게 함으로써 피해자 보호의 공정성과 책임성을 강화하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 제명을 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례로 함
- 나. 신고자 보호사항을 추가하여 조사에 공정성을 기함(제9조).
- 다. 신고센터 설치, 운영 근거를 두어 적극적이고 체계적인 직장내 괴롭힘 예방 정책을 수행함(제12조).

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례”를 “서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례”로 한다.

제9조의 제목 “(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)”를 “(직장 내 괴롭힘 피해자 및 신고자의 보호)”로 한다.

제9조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 제8조에 따라 조사하는 과정에서 조사자 및 조사내용을 보고받은 사람, 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 개인 정보 또는 조사 내용 등을 피해자나 신고자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. 다만 시장 및 대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우에는 예외로 한다.

제12조부터 제14조까지를 각각 제13조부터 제15조까지로 하고, 제12조를 다음과 같이 신설한다.

제12조(신고센터 설치 및 운영) ① 시장은 직장 내 괴롭힘 행위 근절 및 예방을 위하여 직장 내 괴롭힘 신고센터(이하 “센터”라 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 보호 및 지원
 3. 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 조치
 4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항
- ③ 시장은 센터에 심리상담사 등 전문가를 위촉하여 운영할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p style="text-align: center;"><u>서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례</u></p> <p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① · ② (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p><u><신설></u></p> <p>제12조 ~ 제14조 (생략)</p>	<p style="text-align: center;"><u>서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자의 보호 · 지원에 관한 조례</u></p> <p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자 및 신고자의 보호) ① · ② (현행과 같음)</p> <p>③ 제8조에 따라 조사하는 과정에서 조사자 및 조사내용을 보고받은 사람, 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 개인정보 또는 조사 내용 등을 피해자나 신고자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. 다만 시장 및 대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우에는 예외로 한다.</p> <p>제12조(신고센터 설치 및 운영) ① 시장은 직장 내 괴롭힘 행위 근절 및 예방을 위하여 직장 내 괴롭힘 신고센터(이하 "센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 괴롭힘에 관한 신고 상담·접수 2. 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 보호 및 지원 3. 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 조치 4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항 <p>③ 시장은 센터에 감사·감찰 직원을 전담배치하고 심리상담사 등 전문가를 위촉하여 운영할 수 있다.</p> <p>제13조 ~ 제15조 (현행 제12조부터 제14조까지와 같음)</p>