

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안

검 토 보 고

1. 회부경위

가. 의안번호 : 제3192호

나. 발 의 자 : 이병도 의원(찬성자 9명)

다. 발의일자 : 2022년 5월 24일

라. 회부일자 : 2022년 5월 27일

2. 제안이유

- 현행 조례의 적용대상 범위에 ‘사무위탁기관’ 과 ‘시의 지원을 받는 복지시설’ 이 제외되어, 상기 시설에서 발생하는 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 근로자 보호 및 시정 조치에 대한 근거가 부족하므로 조례의 적용대상에 ‘사무위탁기관’ 과 ‘시의 지원을 받는 복지시설’ 을 추가하고자 함.
- 한편, 현행 조례에서는 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차를 시가 별도로 정하도록 하고 있음.
- 그러나 서울시 및 적용대상기관에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사건의 조사는 「서울특별시 인권 기본 조례」에 따른 시민인권침해구제위원회

에서 담당하고 있으므로 직장 내 괴롭힘 사건의 구체적인 조사·조치 절차를 「서울특별시 인권 기본 조례」의 관련 규정을 준용하도록 함.

3. 주요내용

- 가. 조례의 적용대상 범위에 ‘서울특별시 사무위탁기관’ 및 ‘서울특별시의 지원을 받는 각종 복지 시설’을 추가함(안 제1조 및 제2조).
- 나. 직장 내 괴롭힘 행위 발생시 「서울특별시 인권 기본 조례」에 따른 시민인권보호관이 조사하도록 하고, 조사절차와 권한 등은 「서울특별시 인권 기본 조례」의 관련 규정을 준용할 수 있도록 함(안 제8조).

4. 검토의견 (수석전문위원 강상원)

가. 개정안의 개요

- 개정안은 조례의 적용대상 범위에 ‘사무위탁기관’과 ‘시의 지원을 받는 복지시설’을 추가하고, 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사와 조치를 「서울특별시 인권 기본 조례」의 관련 규정을 준용하고자 발의됨.

나. 개정안의 발의 배경

- ‘직장 내 괴롭힘’은 사용자나 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계

우위를 이용해 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주는 행위를 말하며, 2019년 7월 「근로기준법」이 개정·시행되면서 직장 내 괴롭힘 행위의 금지와 조치 절차, 벌칙 규정을 마련한 바 있음[참고법률].

- 서울시는 법 시행에 맞춰 ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침’과 ‘사건처리 매뉴얼’, 직장 내 괴롭힘 신고시스템을 구축·운영하고, 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」를 제정·시행함(2020.1.9.).
- 그러나 조례의 적용대상을 ‘서울특별시와 소속기관 및 투자·출연·출자기관’으로 한정함에 따라 ‘시의 사무를 위탁받은 기관’과 ‘시의 지원을 받는 복지시설’에서 발생하는 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 노동자 보호 조치와 시정 조치가 어려운 상태임.
- 또한, 직장 내 괴롭힘 사건의 조사·조치에 관한 구체적인 절차를 시가 별도로 정하도록 위임했으나, 실제 조사·조치를 「서울특별시 인권 기본 조례」에 따른 시민인권침해구제위원회가 담당하고 있어 이를 조례에 명시할 필요가 있음.

다. 조례 적용대상의 확대(안 제1조 및 제2조)

- 개정안은 조례의 적용대상에 ‘사무위탁기관’과 ‘시의 지원을 받는 복지시설’을 추가하고 있음.

현 행	개 정 안
<p>제1조(목적) 이 조례는 서울특별시와 그 소속기관 및 투자·출자·출연기관의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.</p>	<p>제1조(목적) ----- <u>투자·출자·출연기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지 시설</u>----- ----- -----.</p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. “직장”이란 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 소속기관 및 투자·출연·출자기관(이하 “적용 대상기관”이라 한다)을 말한다.</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- <u>시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, 시의 사무위탁기관, 시의 지원을 받는 각종 복지시설</u> -----.</p>
<p>3. (생 략)</p>	<p>3. (현행과 같음)</p>

- 사무위탁기관을 추가한 이유는 서울시 청년활동지원센터(이하 “서울 청년센터”)에서 발생한 직장 내 괴롭힘으로 10여명의 직원이 사직하고, 직장 내 괴롭힘에 대한 서울시의 개입을 요청한 사례를 참고함 [참고자료 1].
- 서울청년센터 수탁기관이 변경(2021.7.1.)되면서 새로 임명된 센터장이 고용승계된 기존 직원들에게 폭언, 무시, 징계권 남용 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 하여 피해직원들이 센터장을 노동청에 신고하고 서울시의 적극적인 개입을 요청한 바 있음.
- 시의 지원을 받는 복지시설을 추가한 이유는 ‘서울시 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 실태조사’ (2019.12.) 결과와 이에 따른 서울특별시 인권위원회 권고를 참고한 것임[참고자료 2].

- 실태조사에 따르면, 응답자의 65.1%가 직장 내 괴롭힘을 경험했으며, 직장 내 괴롭힘 발생 이후에 직원 고충이나 갈등상담 등의 보호 체계가 없는 경우가 28.6%, 무대응 35.2%로 사회복지시설의 직장 내 괴롭힘 실태가 심각한 것으로 나타남.
- 직장 내 괴롭힘의 실태가 만연하고 적절한 사후 조치가 이행되지 않는 상황을 개선하고, 직장 내 괴롭힘에 대한 서울시의 적극적인 개입의지를 표명하고자 조례의 적용대상을 확대하는 개정안의 취지에는 공감할 수 있음.
- 다만, 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생시 사업주에게 신고하도록 하고, 사실조사 의무, 가해자·피해자 분리, 근무장소 변경 등의 조치와 신고자와 피해자에 대한 불합리한 대우 금지 등의 주체를 사업주로 정하고 있음.
- 사업주가 이러한 의무를 이행하지 않을 경우에는 회사 주소지 관할 노동청이 신고받아 직권조사를 실시하고 있으나 지방자치단체가 직장 내 괴롭힘 사건을 조사·조치할 수 있는 규정은 없음.
- 따라서 별도의 독립법인인 수탁기관과 사회복지시설에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 서울시가 직접 조사·조치를 하기는 어렵고, 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」와 「서울특별시 사회복지시설 설치 및 운영에 관한 조례」에 따른 지도·

감독 권한을 행사하여 대응할 수 밖에 없는 법률적 한계가 있음.

- 한편, ‘시의 사무위탁기관’은 행정기관의 권한을 위탁한 서울시를 의미하므로 조례에서 사용되는 용어의 명확성을 확보하고 개정안의 취지에 부합하는 용어를 사용하기 위해 ‘시의 사무를 위탁받은 기관’이나 ‘수탁기관’으로 수정할 필요가 있음.

개 정 안	수 정 의 견
제1조(목적) 이 조례는 서울특별시와 그 소속기관 및 투자·출자·출연기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지 시설의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- ----- <u>시의 사무를 위탁받은 기관</u> ----- ----- ----- -----.
제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. (생 략) 2. “직장”이란 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, <u>시의 사무위탁기관</u> , 시의 지원을 받는 각종 복지시설(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다. 3. (생 략)	제2조(정의) ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- <u>시의 사무를 위탁받은 기관</u> ----- -----. 3. (현행과 같음)

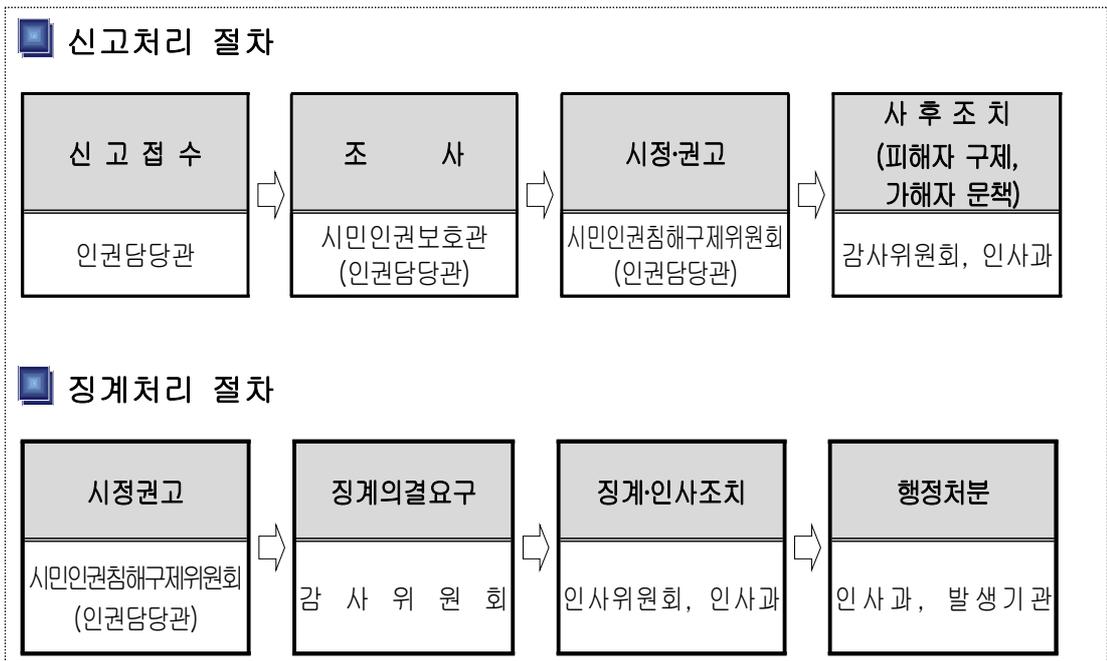
라. 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사·조치(안 제8조제3항)

- 개정안은 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 경우 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조에 따른 시민인권보호관에게 조사를 신청하도록 하고, 조사절차와 시민인권보호관의 권한 등은 「서울특별시 인권 기본 조례」의 관련 규정에 따르도록 함.

현행	개정안
제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치) ① ~ ② (생략) ③ <u>적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 시장이 별도로 정한다.</u>	제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치) ① ~ ② (현행과 같음) ③ <u>시 및 적용대상기관 내에서 직장 내 괴롭힘 사건 발생시 피해 직원 등은 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조에 따라 시민인권보호관에게 조사를 신청할 수 있다. 이 경우 조사절차 및 시민인권보호관의 권한 등 필요한 사항에 대하여는 「서울특별시 인권 기본 조례」의 관련 규정에 따른다.</u>

- 현재 직장 내 괴롭힘 사건에 대해서는 ▶ 신고접수와 조사, 시정권고는 인권담당관, ▶ 피해자 구제와 가해자 문책 등의 사후조치는 감사위원회와 인사과에서 처리하며, 징계절차는 ▶ 시정권고는 인권담당관, ▶ 징계의결 요구는 감사위원회, ▶ 징계·인사조치는 인사위원회 및 인사과, ▶ 행정처분은 인사과와 발생기관에서 처리하고 있음.

< 직장 내 괴롭힘 신고 및 징계처리 절차 >



※ 고충상담 - 각 부서, 사업소, 인권담당관 피해자 의견 청취 및 처리절차 안내

- 이 절차는 「서울특별시 인권 기본 조례」에 규정된 인권침해 사건에 대한 조사·조치 절차에 따른 것임.
- 서울시는 이미 「근로기준법」과 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」이전부터 직장 내 괴롭힘 사건을 인권침해 사건으로 간주하여 「서울특별시 인권 기본 조례」에 따른 조사·조치 절차를 통해 처리해 왔음.
- 따라서 개정안은 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사·조치 절차를 「서울특별시 인권 기본 조례」의 절차를 준용하고 조례에 근거를 명시해 입법의 실효성을 확보함.

마. 종합의견

- 개정안은 조례의 적용대상에 시의 사무를 위탁받은 기관과 시의 지원을 받는 복지시설을 추가하여 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 예방과 해결 의지를 대외적으로 표명하고, 직장 내 괴롭힘 사건의 조사·조치 절차를 보다 명확히 한다는 점에서 타당한 입법조치임.
- 다만, 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘의 조사·조치 주체를 사업주로 정하고 있어 가해직원이 서울시의 조사에 불응하거나 조치결과에 불복하는 경우 서울시의 조사·조치 절차가 무력화 되는 법적 한계가 있음.

- 따라서, 지방자치단체가 관할하는 사무위탁기관이나 복지시설의 직장 내 괴롭힘 사건은 해당 지방자치단체가 조사·조치 권한을 가질 수 있도록 법령 개정이 필요함.

담당 조사관	연락처
최범준	02-2180-8058

[참고자료1] [서울시 청년활동지원센터 직장 내 괴롭힘 사건 진행 경위]

- 노동조합 관계자 면담 (노조 ↔ 市 담당자, '21.10.12)
- 노사갈등 현황파악 및 해결을 위해 수탁기관 면담 (법인(이사) ↔ 시(청년사업반장, '21.10.15)
- 노동조합 기자회견 단행 (직장내 괴롭힘 중단 요구, '21.10.19, 시청 앞)
- 직장내 괴롭힘 제보 관련 공식의견 제출 요청 (법인 → 센터, 노조, 21.10.19)
- 직장내 괴롭힘 신고 (노사갈등 / 노조 → 고용노동부 서부지청, '21.10.26)
- 피해자 보호조치를 위한 정보 요청 (법인 → 노조, '21.10.26)
- 직장내 괴롭힘 조사 관련 괴롭힘 행위자 분리 조치 요청 (노조 → 법인, '21.10.28)
- 직장내 괴롭힘 등 노동현안 해결 촉구(노조 → 市, '21.11.8)
 - 11.9일로 예정된 징계심의를 위한 인사위원회 즉각 중단 요구
 - 직장 내 괴롭힘 피해자, 가해자 간 즉각 분리조치 등 서울시의 책임있는 지도·감독
- 노동현안 조치사항 안내 (市 → 노조, '21.11.10)
 - 인사위원회 관련사항은 센터 운영규정에 따른 것으로 市에서 중단 등 개입할 권한이 없음
 - 근로기준법 제76조에 의거, 분리조치 즉각 시행 및 위탁사무 지도점검 계획 알림
- 직장내 괴롭힘 신고 (노사갈등 / 비노조원(신규직원) → 노조, '21.11.11 / 11.22)
 - 비노조측(신규직원)에서 노조를 가해자로 지목하여 2차례 신고
- 노사갈등 해결을 위한 4자 간담회 개최 (市 - 노조 - 법인 - 센터, '21.11.19)
 - 노사양측 의견조율 및 노사갈등 해결방안 모색, 센터 정상화를 위한 논의
 - 사무공간 분리, 징계위원회 취소, 센터장 직무정지 등에 대한 합의 도출
- 센터 운영에 대한 시정요구(市 → (재)현대교육재단, (사)한국디지털컨버전스협회, '21.11.24)
 - 직장내괴롭힘 조사결과 시까지 센터장 직무배제 및 직무대행 조치
- 센터 비노조원 간담회 (市 - 비노조원(신규채용 간부 및 직원), '21.11.25)
 - 분리조치, 특별휴가(유급휴가), 센터장 직무배제에 대한 항의 등
- 청년활동지원센터 민간위탁사무 지도점검 (市 → 센터, '21.11.29~30)
- 사무공간 분리 (市 → 청년허브 공간 협조요청, '21.12.6)
- 고용노동부 개선지도 명령 (고용노동부 → 법인, '21.11.16, 11.22, 11.26)
 - 센터장 신고건을 제외한 3건에 대하여 법인에서 조사 실시 후 결과통보 요청 (12.17(금)까지)
- 조사위원회 구성을 위한 협조요청 (법인 → 市, 노조, '21.11.26)
 - 사법인-센터-노조위원장 간담회 추진, 관련사항 논의(11.29~30 / 지도점검시)
 - 노조입장 : 피해자인 건에 대해서는 법인 자체조사에 불응, 가해자로 지목된 건에 대해서는 조사에 응할 계획임
- 센터장 직무배제 및 직무대행 조치 (법인 → 市, '21.12.1)
- 조사위원회 구성을 위한 위원 추천 요청 (법인 → 市, 노조, '21.12.2)

- 서울시 : 위원 1인 추천('21.12.7) ※ 노조는 미추천('21.12.3)
- 개선지도 이행 경과 보고 (법인 → 고용노동부, '21.12.6)
 - 노동조합 조사 참여 거부, 센터장 직무배제, 근로자 분리조치 시행 등 경과보고
- 센터장 행정심판 제기 (센터장→중앙행정심판, '21.12.4 / 법무과→미래청년기획단, 12.17)
 - '21.11.24.자 시정조치 요구(센터장 직무배제)에 대한 취소청구
 - '22.2.11.자 시정조치 요구 취소 청구 '각하' 결정 통보
- 센터 노사갈등에 대한 언론보도 2건 ('21.12.23,한겨레, 12.24 헤럴드 경제)
 - 한겨레 : 가해자엔 휴가·피해자는 조사... 서울시의 워바뀐 해법
 - 헤럴드 : 서울시청년활동지원센터 '노노·노사 갈등' 고용노동부서 판가름
- 센터 정상화를 위한 3자 간담회 개최 (市 - 노조 - 법인, '21.12.23)
 - 청년활동지원센터 정상화 및 근로자 피해 최소화를 위한 잠정 합의 도출(합의서 작성)
- ⇒ ① 직장내괴롭힘 신고건 고용노동부 통합조사 ② 서울시-법인-센터-노조가 참여하는 정기적인 소통회의 개최 ③ 특별휴가 관련 사실관계 확인 및 정정조치 ④ 센터 정상화를 위한 개선
- 고용노동부 통합조사 요청 (법인 → 고용노동부, '21.12.22 / 市 → 고용노동부, '21.12.23)
 - 법인 조사에 대한 노동조합의 이의제기 우려 등으로 인해 통합조사 요청 (법인·시 → 고용노동부)
- 고용노동부 회신(직장 내 괴롭힘 신고에 따른 개선지도 이행) (고용노동부 → 市, '21.12.24)
 - 근로기준법 제76조3에 의거 사실 확인을 위해 사용자가 조사 실시 의무
 - 수탁법인이 기존 개선지도사항을 원활히 이행할 수 있도록 市 협조 당부
- 법인·센터·노조와 면담 (시 청년사업반장/청년공간운영팀장, '22.1.14)
 - 현재 근무상황 등 현장의견 청취, 센터 정상화를 위해 업무에 집중하도록 요청
- 고용노동부 직장내괴롭힘 조사결과 및 개선지도 사항 통보 (고용노동부 → 법인, '22.4.26)
 - 센터장의 노조직원에 대한 행위에 대해 직장내괴롭힘 인정
 - (행위자) 재발방지 계획 수립 후 사내공개, 행위자 교육·상담·코칭 프로그램 이수
 - (사업장 개선지도) 조직문화 진단 및 개선안 마련, 피해자 요청에 따른 적정 조치 등
- 센터정상화를 위한 4자 간담회 개최 (市 - 노조 - 법인 - 센터, '22.5.24)
 - (법인) 내부 운영위원회를 거쳐 센터장에 대한 해임조치 5월중 실시
 - (노조) 센터장 직접 사과 및 인사조치·관련교육 이수, 직장내 괴롭힘 관련 허위신고자에 대한 징계 및 사과, 피해자 심리치료를 위한 휴가 지원 등

[참고자료2] [서울특별시 인권위원회 권고문]

**서울시 사회복지시설 직장 내 괴롭힘에 대한
서울특별시 인권위원회 권고**

□ 주 문

서울특별시 인권위원회는 서울특별시장에게 서울시 산하 사회복지시설 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 사전예방 및 사후구제방안 그리고 제도개선방안을 마련할 것을 권고합니다.

1. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 사전대응방안을 마련하기 바람
 - 가. 직장 내 괴롭힘 금지교육 의무화 및 시설장 의무이수 권장 (서울시 복지시설 소관부서)
 - 나. 서울시 직장 내 괴롭힘 금지 및 대응체계 등 홍보 강화 (서울시 노동정책담당관)
 - 다. 서울시 시민인권보호관 인권침해 신고 및 상담 홍보 강화 (서울시 인권담당관)
 - 라. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 금지 및 홍보 강화 (복지시설)
 - 마. 복지시설 인권존중 조직문화 조성 위한 인권경영 도입 검토 (서울시 인권담당관·복지시설 소관부서)

2. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 사후구제방안을 마련하기 바람
 - 가. 신고 및 상담 등 구제시스템 구축
 - 1) 종사자 고충처리 등 1차 상담 및 내부대응역량 강화 (위탁법인·복지시설)
 - 2) 종사자 10인 미만 시설 고충상담 및 직장 내 괴롭힘 조사 (위탁법인·서울시 인권담당관)
 - 나. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 상담 조사 매뉴얼 개발 (서울시 복지시설 소관부서)
 - 다. 피해자 회복지원 체계 구축 및 지원
 - 1) 피해자 심리치료 및 피해자 지원조치 (위탁법인·복지시설)
 - 2) 2차 피해 및 재발방지를 위한 지도감독 (서울시 복지시설 소관부서·자치구)
 - 라. 가해자 재발 방지 체계 구축
 - 1) 가해자 의무교육 확행 (서울시 인권담당관)
 - 2) 가해자 무관용 원칙 등 처벌규정 강화 (위탁법인·복지시설)
 - 마. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 사후구제 및 재발방지 지도감독 (서울시 복지시설 소관부서·자치구)

3. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 제도개선방안을 마련하기 바람
 - 가. 시설 민주적 운영노력 및 채용 공정성 확보 (서울시 복지시설 소관부서·위탁법인·복지시설)
 - 나. 위탁계약·인증·시설평가 시 기관평가 지표에 반영 (서울시 복지시설 소관부서·자치구)
 - 다. 복지시설 지도감독 시 직장 내 괴롭힘 금지항목 포함 (서울시 복지시설 소관부서·자치구)
 - 라. 사회복지시설 표준 취업규칙 마련 및 표준근로계약서 시행 감독 (서울시 복지시설 소관부서)
 - 마. 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 대한 조례에 직장 내 괴롭힘 금지와 인권보호 및 증진 조항 포함 개정 (서울시 복지시설 소관부서)

□ 권고 배경

2019년 7월 16일부터 시행되는 근로기준법은 ‘직장 내 괴롭힘’을 금지하고 그에 대한 사용자의 조치의무를 규정하고 있습니다. 서울시 시민인권보호관의 최근 3년 간(2017.6~2020.5) ‘사회복지시설 직장 내 괴롭힘’사건 접수는 11건입니다. 그에 따라 서울시는 지난 2019년 7월부터 12월까지 서울특별시 인권기본조례 제7조 제4항에 기하여 ‘서울시 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 실태조사’ 연구를 실시하였습니다.

실태조사 연구결과에 따르면 지난 1년간 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 경험률은 응답자의 65.1%나 되었고, 유형별로 업무환경 악화가 51.7%, 정서적 괴롭힘이 45.3%, 정신적 괴롭힘이 31.8%, 성적 괴롭힘이 10.9% 등이었습니다. 직장 내 괴롭힘 발생 원인은 비민주적 리더십과 운영이 21.7%, 경직된 조직문화가 13.2%, 의사소통 부족이 12.8%, 과도한 업무로 인한 스트레스가 12.5% 등으로 사회복지시설의 비민주적이고 경직된 조직문화가 주요 원인이었습니다. 직장 내 괴롭힘 발생 이후 대응을 살펴보면, 직장 내 직원 고충 및 갈등 상담창구 등 보호체계가 없는 경우가 28.6%였고, 기관 대응으로 아무것도 하지 않음이 35.2%에 이르렀습니다. 위 실태조사 결과를 검토한 결과 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 실태가 심각하고 이는 중대한 인권 침해 사안이라고 판단됩니다.

이에 서울특별시 인권 기본 조례 제17조 2항 및 제20조에 의거 시의 지원을 받는 각종 복지시설에서 발생한 직장 내 괴롭힘에 대해 시정을 권고합니다. 서울특별시장은 서울시 산하 사회복지시설 직장 내 괴롭힘에 관하여 서울시 차원의 사전예방책 및 사후구제책을 실시하여야 하고, 사회복지시설 직장 내 괴롭힘에 대한 근본적인 제도개선방안을 마련하여야 할 것입니다.

이에 서울특별시 인권위원회는 상기 검토내용과 서울특별시 인권 기본 조례에 의거 서울특별시장에게 주문과 같이 권고합니다.

2020년 6월 23일

서울특별시 인권위원회

[참고법률] [「근로기준법」 직장 내 괴롭힘 관련 규정]

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지

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 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.

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.

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, 제76조의3 제2항·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.