

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안 심사보고서

의안번호	3192
------	------

2022.06.15.
기획경제위원회

I. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2022년 5월 24일, 이병도 의원(찬성자 9명)

나. 회부일자 : 2022년 5월 27일

다. 상정결과 :

【서울특별시의회 제308회 정례회】

- 제2차 기획경제위원회(2022.6.15.) 상정, 질의 및 답변, 의결(수정안 가결)

II. 제안설명의 요지(이병도 의원)

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

2. 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).

Ⅲ. 검토보고 요지(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.
- 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
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.	제1조(목적) ----- 투자·출자·출연기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지 시설----- -----.
제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. “직장”이란 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 소속기관 및 투자·출연·출자기관(이하 “적용 대상기관”이라 한다)을 말한다.	2. ----- 시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, 시의 사무위탁기관, 시의 지원을 받는 각종 복지시설-----.
3. (생 략)	3. (현행과 같음)

- 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.

- 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.
- 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, <u>시의 사무위탁기관</u> 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)

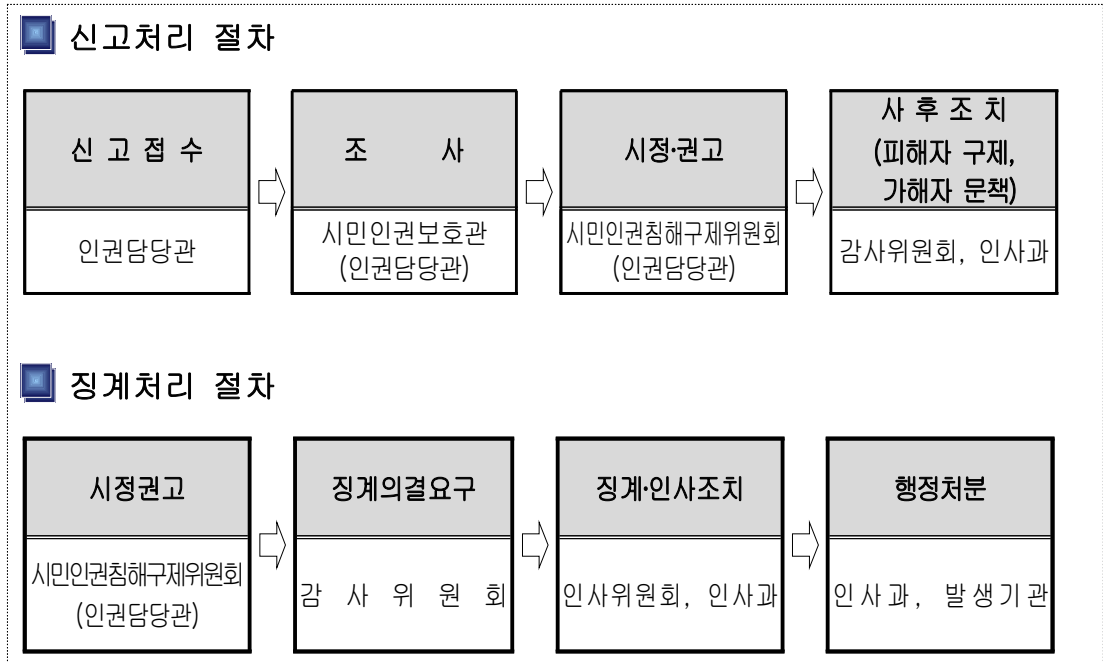
라. 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사·조치(안 제8조제3항)

- 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) <u>③ 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 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.

- 현재 직장 내 괴롭힘 사건에 대해서는 ▶신고접수와 조사, 시정 권고는 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 무력화되는 법적 한계가 있음.
- 따라서, 지방자치단체가 관할하는 사무위탁기관이나 복지시설의 직장 내 괴롭힘 사건은 해당 지방자치단체가 조사·조치 권한을 가질 수 있도록 법령 개정이 필요함.

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

V. 수정안요지

가. 수정이유

- 조례에서 사용되는 용어 중 ‘시의 사무위탁기관’은 행정기관의 권한을 위탁한 서울시를 의미하므로 개정안의 취지에 맞도록 ‘시의 사무를 위탁받은 기관’으로 수정함.

나. 수정안의 주요 내용

- ‘시의 사무위탁기관’ 을 ‘시의 사무를 위탁받은 기관’ 으로 수정함(안 제1조 및 제2조).

VI. 심사결과 : 수정안가결

(재적위원 11명, 참석위원 8명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 3192
----------	---------

제안년월일 : 2022년 6월 15일
제안자 : 기획경제위원장

1. 수정이유

- 조례에서 사용되는 용어 중 ‘시의 사무위탁기관’은 행정기관의 권한을 위탁한 서울시를 의미하므로 개정안의 취지에 맞도록 ‘시의 사무를 위탁받은 기관’으로 수정함.

2. 수정의 주요 내용

- ‘시의 사무위탁기관’을 ‘시의 사무를 위탁받은 기관’으로 수정함
(안 제1조 및 안 제2조제2호).

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제1조 및 안 제2조제2호 중 “시의 사무위탁기관” 을 “시의 사무를 위탁받은 기관”
으로 각각 한다.

수정안 조문 대비표

개정안	수정안
<p>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 근무 환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (생략) 2. “직장”이란 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, 시의 사무위탁기관, 시의 지원을 받는 각종 복지 시설(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다. 3. (생략) 	<p>제1조(목적) ----- -----시의 사무를 위탁받은 기관----- ----- -----.</p> <p>제2조(정의) -----.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (현행과 같음) 2. ----- -----시의 사무를 위탁받은 기관----- -----. 3. (현행과 같음)

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 일부개정조례안

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

제1조 중 “투자·출자·출연기관”을 “투자·출자·출연기관, 시의 사무를 위탁받은 기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지 시설”으로 한다.

제2조제2호 중 “소속기관 및 투자·출연·출자기관”을 “시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, 시의 사무를 위탁받은 기관, 시의 지원을 받는 각종 복지 시설”로 한다.

제8조제3항을 다음과 같이 한다.

- ③ 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.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

신·구조문 대비표

현행	개정안
<p>제1조(목적) 이 조례는 서울특별시와 그 소속 기관 및 <u>투자·출자·출연기관</u>의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. “직장”이란 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 <u>소속기관 및 투자·출연·출자기관</u>(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다.</p> <p>3. (생략)</p> <p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치) ① ~ ② (생략)</p> <p>③ <u>적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 시장이 별도로 정한다.</u></p>	<p>제1조(목적) ----- -----<u>투자·출자·출연기관, 시의 사무를 위탁받은 기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지 시설</u>----- -----.</p> <p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- <u>시 소속기관 및 투자·출연·출자기관, 시의 사무를 위탁받은 기관, 시의 지원을 받는 각종 복지 시설</u> ----- -----.</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치) ① ~ ② (현행과 같음)</p> <p>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></p>