

# 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 1043
----------	---------

제안년월일 : 2019년 12월 18일  
제안자 : 기획경제위원장

## 1. 수정이유

- 시장의 책무 등에 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하는 사항을 추가하고, 신고 시 처리 및 상담절차 등 세부사항을 규칙으로 위임하는 등 실효성 있는 직장 내 괴롭힘 예방·보호 조치가 되도록 함.

## 2. 수정의 주요 내용

- 피해 직원의 보호에 관한 사항을 추가함(안 제1조·안 제4조).
- 상담절차, 괴롭힘 행위 조사 등의 세부사항을 별도로 정하도록 함(안 제6조·안 제8조).
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육에 대한 사항을 구체화 함(안 제7조).
- 비밀유지에 관한 사항을 신설함(안 제13조).

# 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제1조를 다음과 같이 한다.

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시와 그 소속기관 및 투자·출자·출연 기관의 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

안 제2조 제2호 중 “(이하 ”시“라 한다)”를 “(이하 “시”라 한다)”로 하고, “출연·투자·출자기관(이하 ”적용대상기관“이라 한다)”를 “투자·출연·출자 기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)”로 한다.

안 제3조 제1항 중 “시 직원과 그 소속기관 및 시의 적용대상기관에”를 “시와 적용대상기관에”로 하고, 같은 조 제2항 중 “적용대상기관은”을 “시와 적용대상기관은”으로 한다.

안 제4조 제1항 중 “(이하 ”시장“이라 한다)”를 “(이하 “시장”이라 한다)”로 하고, “괴롭힘 금지행위를 예방하도록”을 “괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록”으로 하며, 제2항 중 “시장은”을 “시장 및 적용대상 기관의 장은”으로, 제3항 중 “시장은 적용대상기관에서”를 “시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내”로, 같은 조 제4항 중 “한다..”를 “한다.”로

한다.

안 제6조 제1항 중 “기관장”은 “적용대상기관의 장”으로 하고, 제2항 중 “상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 되며, 상담 시”를 “상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시”로 하고, 제4항 중 “결과에 대해 반드시 보고하여야”를 “결과를 시장 및 적용대상기관의 장에게 즉시 보고하여야”로 하며, 제3항을 다음과 같이 한다.

③ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부 사항은 시장이 별도로 정한다.

안 제7조를 다음과 같이 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 시장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

안 제8조 제1항 중 “적용대상기관의 장은”을 “시장 및 적용대상기관의 장은”으로 하고, 제2항을 삭제하고, 제3항을 제2항으로 하고, 같은 항 중 “적용대상기관의 장은 전항에 따른”을 “시장 및 적용대상기관의 장

은”으로 하며, 제3항 중 “별도로 정한다”를 “시장이 별도로 정한다”로 한다.

안 제9조 제1항 중 “시장 및 기관장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해자의 있을 때에는”을 “시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는”으로 하고 제2항을 다음과 같이 한다.

② 시장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

안 제10조 제1항 중 “적용대상기관의 장은”을 “시장 및 적용대상기관의 장은”으로 한다.

안 제11조 제1항 중 “적용대상기관을”을 “시와 적용대상기관을”로 한다.

안 제12조 중 “①”을 삭제한다.

안 제13조를 제14조로 하고, 제13조를 다음과 같이 신설한다.

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.

## 수정안 조문 대비표

제 정 안	수 정 안
<p>제1조(목적) <u>이 조례는 서울특별시 직원</u> <u>의 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하여</u> <u>안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적</u> <u>으로 한다.</u></p>	<p>제1조(목적) <u>이 조례는 서울특별시와 그</u> <u>소속기관 및 투자·출자·출연기관의</u> <u>직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방</u> <u>하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장</u> <u>되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을</u> <u>목적으로 한다.</u></p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어 의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. “직장”이란 <u>서울특별시(이하 “시</u> <u>”라 한다)와 소속기관 및 출연·투자·</u> <u>출자기관(이하 “적용대상기관”이라</u> <u>한다)을 말한다.</u></p> <p>3.(생 략)</p>	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어 의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (제정안과 같음)</p> <p>2. “직장”이란 <u>서울특별시(이하 “시</u> <u>”라 한다)와 소속기관 및 투자·출연·</u> <u>출자기관(이하 “적용대상기관”이라</u> <u>한다)을 말한다.</u></p> <p>3. (제정안과 같음)</p>
<p>제3조(적용범위) ① <u>이 조례는 시 직원과</u> <u>그 소속기관 및 시의 적용대상기관에</u> <u>적용한다.</u></p> <p>② <u>적용대상기관은 법령 또는 조례에</u> <u>서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이</u> <u>조례에서 정하는 바에 따른다.</u></p>	<p>제3조(적용범위) ① <u>이 조례는 시와</u> <u>적용대상기관에 적용한다.</u></p> <p>② <u>시와 적용대상기관은 법령 또는 조</u> <u>례에서 특별히 정하는 것을 제외하고</u> <u>는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</u></p>
<p>제4조(시장 등의 책무) ① <u>서울특별시</u> <u>장(이하 “시장”이라 한다)은 괴롭힘</u> <u>금지행위를 예방하도록 노력하여야</u></p>	<p>제4조(시장 등의 책무) ① <u>서울특별시</u> <u>장(이하 “시장”이라 한다)은 괴롭힘</u> <u>행위를 예방하고 직원을 보호하도록</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</p> <p>② <u>시장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장은 적용대상기관에서 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</u></p> <p>④ <u>적용대상기관의 장은 시의 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다..</u></p>	<p>노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</p> <p>② <u>시장 및 적용대상기관의 장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</u></p> <p>④ <u>적용대상기관의 장은 시의 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.</u></p>
<p>제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① <u>시장 및 기관장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.</u></p> <p>② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 되며, 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>상담원은 사건이 접수된 경우 지체 없이 신고인을 최초로 대면하여 상담한다.</u></p>	<p>제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.</u></p> <p>② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담 내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>상담절차 등에 관하여 필요한 세부 사항은 시장이 별도로 정한다.</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>④ <u>상담원은 상담에 대한 결과에 대해 반드시 보고하여야 한다.</u></p>	<p>④ <u>상담원은 상담에 대한 결과를 시장 및 적용대상기관의 장에게 즉시 보고하여야 한다.</u></p>
<p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 적용 대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p>	<p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.</p> <p>③ 시장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.</p>
<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① <u>적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>② <u>누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.</u></p> <p>③ <u>적용대상기관의 장은 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘</u></p>	<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p style="text-align: right;">〈삭 제〉</p> <p>② <u>시장 및 적용대상기관의 장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p>	<p>사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p>
<p>③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 <u>별도로 정한다.</u></p>	<p>③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 <u>시장이 별도로 정한다.</u></p>
<p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)</p>	<p>제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)</p>
<p>① <u>시장 및 기관장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해자의 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</u></p>	<p>① <u>시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</u></p>
<p>② <u>시장은 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.</u></p>	<p>② <u>시장은 심리상담 등 피해자의 피해 복구를 위해 필요한 지원을 한다.</u></p>
<p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>적용</u></p>	<p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>시장</u></p>
<p><u>대상기관의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</u></p>	<p><u>및 적용대상기관의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</u></p>
<p>② (생략)</p>	<p>② (제정안과 같음)</p>
<p>제11조(실태조사) ① <u>시장은 적용대상</u></p>	<p>제11조(실태조사) ① <u>시장은 시와 적용</u></p>
<p><u>기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해</u></p>	<p><u>대상기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을</u></p>



제 정 안	수 정 안
<p>공표할 수 있다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>제12조(개선권고) ① 시장은 제11조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p>제13조(시행규칙) (생 략)</p>	<p>통해 공표할 수 있다.</p> <p>② (제정안과 같음)</p> <p>제12조(개선권고) 시장은 제11조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.</p> <p>제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 <u>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 관계기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.</u></p> <p>제14조(시행규칙) (제정안과 같음)</p>

## 서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

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.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이라 함은 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 소속기관 및 투자·출연·출자기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)을 말한다.
3. “직원”이란 시와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 조례는 시와 적용대상기관에 적용한다.

② 시와 적용대상기관은 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 “시장”이라 한다)은 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 시장 및 적용대상기관의 장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

③ 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

④ 적용대상기관의 장은 시의 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지행위 등) ① 누구든지 직원에게 합리적인 이유 없이 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 목격하였을 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.

제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담 내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 시장이 별도로 정한다.

④ 상담원은 상담에 대한 결과를 시장 및 적용대상기관의 장에게 즉시 보고하여야 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용대상기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 시장 및 적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

② 시장 및 적용대상기관의 장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 시장이 별도로 정한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 시장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 한다.

제10조(불이익 조치 금지 등) ① 시장 및 적용대상기관의 장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘과 관련하여 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 추가 피해 직장 내 괴롭힘 행위로 간주한다.

제11조(실태조사) ① 시장은 시와 적용대상기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

② 제1항에 따라 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.

제12조(개선권고) 시장은 제11조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 괴롭힘 행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.

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.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.