

24. 대구광역시교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

심 사 보 고 서

1. 심사경과

- 발의일자 : 2023년 7월 7일
- 발 의 자 : 김원규 의원, 김정옥 의원, 권기훈 의원, 박소영 의원,
박우근 의원, 이동욱 의원, 이성오 의원, 이재숙 의원,
임인환 의원, 육정미 의원, 윤영애 의원, 정일균 의원,
하병문 의원, 황순자 의원
- 회부일자 : 2023년 7월 10일
- 상정일자 : 제302회 대구광역시의회 임시회
제1차 교육위원회(2023년 7월 24일), 원안가결

2. 제안설명요지(제안설명자 : 김원규 의원)

☐ 제안이유

- 직장 내 괴롭힘은 개인의 신체적·정신적 건강뿐만 아니라 조직 문화와 유대관계를 훼손시키며, 특히 교직원들 사이에서 발생하는 갑질이나 괴롭힘은 교육의 질을 저하시키고 학생들의 학습 환경에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없음. 이에 교육 현장에서 모든 직원들이 직장 내 괴롭힘 문제에 적극적으로 대처하고 이를 근절하기 위한 노력을 통해 건강한 근무 환경 조성에 기여하고자 함

□ 주요내용

- 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 교육감 등의 책무를 규정함(안 제3조)
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육 및 홍보에 관하여 규정함(안 제5조)
- 직장 내 괴롭힘 조사 및 조치에 관하여 규정함(안 제6조)
- 직장 내 괴롭힘 피해 직원 보호 및 지원에 관하여 규정함(안 제7조)
- 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치에 관하여 규정함(안 제8조)

3. 검토보고요지(보고자 : 전문위원 노인만)

- 본 제정조례안은 직장 내 괴롭힘에 대한 예방 및 신고, 피해 직원 지원, 교육 및 홍보, 신고센터 설치 및 운영 등 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 필요한 사항을 규정함으로써, 대구시교육청 소속 직원들의 안전하고 건강한 직장 분위기 조성에 기여하고자 하는 것임
- 각 조문별 주요 내용 및 검토 결과
 - ▶ 본 제정조례안은 11개 조문과 1개 부칙으로 구성되어 있으며,
 - ▶ 안 제1조 및 제2조에서는 조례 제정의 목적과 사용되는 용어에 대한 정의를 명시하였음
 - 본 조례안의 “직원”에 대한 정의를 ‘직장에서 근무하는 모든 사람’으로 명시한 것은 2019년 7월 개정된 「근로기준법」의 직장 내 괴롭힘 방지 규정을 공무원 영역까지 확대하여 대구시

교육청 소속 전 직원들을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하고, 괴롭힘 발생을 사전에 방지하여 상호 존중하는 직장 분위기를 조성하고자 하는 것으로써 적절한 입법 조치라 판단됨

▶ **안 제3조**에서는 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 정책 수립과 추진 등에 대한 교육감과 소속 기관장의 책무를 규정하였음

- 이는, 교육감뿐만 아니라 소속기관의 장에게도 직장 내 괴롭힘으로부터 직원을 보호하고 괴롭힘 근절을 위한 정책에 적극 협조하도록 규정하여, 향후 대구시교육청의 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 정책이 보다 실효성있게 추진될 수 있을 것으로 사료됨

▶ **안 제4조**에서는 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하도록 명시하고 이를 알게 된 경우 신고할 수 있도록 규정함

- 직장 내 괴롭힘 행위를 알게 된 경우 ‘누구든지’ 신고 할 수 있도록 명시하여 괴롭힘 행위에 대한 신고가 은폐 및 축소 되지 않도록 규정하였으며, 이를 위해 온라인 신고센터 뿐만 아니라 대면, 전화, FAX, 이메일 등 다양한 창구를 통해 누구나 자유롭게 신고할 수 있도록 보장하고, 신고자의 비밀 보장과 신고로 인한 불이익이 없음을 사전에 공지하여 신고자의 우려를 미리 해소해 주도록 해야 할 것임

▶ **안 제5조**에서는 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 교육과 홍보에 대해 규정하였음

- 실질적인 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 관리자를 중심으로 한 정기적인 예방 교육과 소속 기관별 특성에 맞는 적절한 교육

방식으로 교육이 이루어져야 하며, 관리자와 업무담당자를 분리하여 교육을 실시하는 등 예방 교육의 효과를 극대화하기 위한 다양한 교육 방안 마련이 요구됨

- 아울러, 예방 교육뿐만 아니라 캠페인, 포스터 게시, 리플릿 배포 등 다양한 방식의 홍보를 통해 직원들이 신고와 피해 구제 및 회복 등 지원절차에 대해 쉽게 인지할 수 있도록 안내할 필요가 있음

▶ **안 제6조**에서는 직장 내 괴롭힘 신고 접수 또는 발생 사실을 인지한 경우에 지체 없이 관련 당사자 등을 대상으로 조사 및 조치할 것을 규정함

- 직장 내 괴롭힘 조사 시에 관련 조사가 공정하고 전문적으로 진행됨은 물론, 조사과정 및 결과에 대해 당사자 등이 신뢰할 수 있어야 하는 만큼 조사자(업무 담당자)의 중립적인 자세와 전문적인 역량이 뒷받침되어야 할 것임

▶ **안 제7조**에서는 직장 내 괴롭힘 피해 직원 등 관계자의 보호 및 지원에 대해 규정하였음

- 직장 내 괴롭힘 피해 직원뿐만 아니라 신고한 직원이나 조사에 협력한 직원에게도 불이익을 금지하고, 피해 직원의 회복을 위해 법률 및 의료서비스를 지원하고자 하는 것은 피해 직원 보호 및 지원의 실효성을 높이기 위한 적절한 조치라 판단되며, 이를 위해 관련 부서 및 타 기관과의 협력 방안도 강구되어야 할 것임

- ▶ **안 제8조에서는** 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치 및 운영에 관해 규정함
 - 신고센터는 단순히 신고의 접수만을 담당하는 것이 아닌 신고자 상담을 통한 상황 파악 및 사건처리 방향 결정과 사실 조사에 관한 사항 및 재발 방지를 위한 조치 사항까지 전반적인 기능을 수행하므로, 직장 내 괴롭힘 예방과 근절을 위한 세부적인 신고센터 운영 방안이 필요할 것임
- ▶ **안 제9조에서는** 직장 내 괴롭힘 조사과정에서 알게 된 비밀의 누설 금지를 명시한 비밀유지 의무에 대해 규정하였음
 - 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 조사에 참여한 사람을 모두 포함하여 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설하지 않도록 함으로써, 신고자 및 피해자의 신분을 보호하고 추가적인 2차 피해가 발생하지 않도록 조치하였음
- ▶ **안 제10조에서는** 사립학교 등에 이 조례를 준용하여 직장 내 괴롭힘 금지 대책을 시행하도록 권고할 것을 규정함
 - 안 제2조제1호다목에서 “직장”에 대한 범위를 공립학교(유치원)로만 명시하고 있지만 본 조례안의 제안 사유와 목적에 비추어 볼 때 사립학교(유치원)도 직장 내 괴롭힘 금지 대책 마련에 대한 필요성은 충분하다고 판단되는바, 사립학교 등의 경우에도 본 조례를 준용하여 자체적으로 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지 대책을 수립·시행하도록 하는 것은 적절한 입법 조치라 판단됨

○ 종합 검토 결과

- ▶ 본 제정조례안은, 우리 사회에서 광범위하게 발생하고 있는 직장 내 괴롭힘 문제에 대해 적극적으로 대처하기 위한 제도적 근거를 마련하고자 하는 것으로써 소속 직원들의 인권 보호와 상호 간에 존중하는 문화를 정착시키고, 일하고 싶은 직장 분위기를 조성하는데 기여할 것으로 사료되는 바 조례 제정에 이견이 없음
- ▶ 다만, ‘직장 내 괴롭힘 금지’에 대해 명시한 「근로기준법」이 2019년 7월 개정되어 시행 중이고, 대구시교육청에서도 「공무원 행동강령」과 ‘갑질근절 대책’을 수립하여 공직 내의 괴롭힘(갑질, 불공정 등) 예방 및 근절을 위해 노력하고 있지만 직장 내 괴롭힘이 지속적으로 발생하고, 교육 현장에 있는 직원들은 여전히 갑질과 같은 부당한 대우를 겪고 있다고 느끼고 있는 만큼 직장 내 괴롭힘 근절 문화가 일선 현장에 자리 잡을 수 있도록 조례의 실효성 확보를 위한 세부 방안 마련과 교육청의 적극적인 노력이 뒤따라야 할 것임
- ▶ 아울러, 직장 내 괴롭힘 근절을 위해서는 사건 발생 후 가해자 처벌보다 사전 예방이 우선되어야 하므로 실태조사를 통한 직장 내 괴롭힘의 위험 요인을 미리 발견하여 적절한 조치를 취하는 것이 무엇보다 중요하며, 실태조사 시 단순한 괴롭힘 실태 파악이 아닌 조직문화와 기관의 특수성, 업무의 명확성, 권한 및 책임의 적절성 등에 대한 종합적인 점검이 필요할 것임

4. 질의 및 답변요지

질 의	답 변
<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장 내 괴롭힘 신고센터가 이미 설치되어 운영 중인 것으로 알고 있는데 구체적으로 어떻게 설치되어 있으며, 신고자는 어떤 방법을 통해 신고할 수 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신고센터는 교육청 및 교육지원청에 설치되어 있으며, 신고는 온라인 신고센터 뿐만 아니라 대면, 전화, 이메일 등 다양한 창구를 통해 누구든지 자유롭게 신고할 수 있도록 보장하고 있음
<ul style="list-style-type: none"> ○ 신고에 따른 철저한 조사와 징계 등의 조치가 제대로 이루어져야 직장 내 괴롭힘으로부터 억울한 사람이 발생하지 않을 것임. 이에 신고·조사·징계·지원 등의 일련의 과정이 절차에 맞게 진행되도록 노력해 주시기 바람 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련 절차를 준수하여 직장 내 괴롭힘 신고에 대해 철저히 조사하고, 그에 상응하는 징계 등의 조치를 통해 피해자는 물론 교육청 소속의 모든 직원들이 법적 보호를 받을 수 있도록 노력하겠음
<ul style="list-style-type: none"> ○ 최근 학생, 학부모에 의한 교권 침해와 갑질 등이 사회적 문제로 대두되고 있는데, 교권 보호 및 학부모 갑질 방지를 위한 제도적 장치와 구체적 대안 마련이 필요한 것은 아닌지? 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 본 조례안은 직장 내 직원 간에 우월적 지위(관계)를 이용한 괴롭힘 방지를 목적으로 하고 있어 교권 침해와 다소 차이가 있으며, 교권 보호를 위한 별도의 조례가 제정되어 시행 중임 ○ 아울러, 현재 교권 보호를 위해 구체적 대책을 마련하여 시행하고 있지만 교권 침해 사례가 지속적으로 발생하고 있는 것이 사실임. 향후 중앙정부의 추가대책과 더불어 교육청 차원에서도 교권 보호를 위해 적극 노력하겠음

질 의	답 변
○ 내부 직원만으로 구성된 감사부서에서 조사를 실시할 경우에 ‘봐주기식 조사’가 이루어질 우려가 있는데, 공정성 확보를 위해 외부 인력을 조사에 참여시키는 방안은 어떠한지?	○ 직장 내 괴롭힘은 내부 직원간의 문제로서 관련 규정에 대한 해석과 기관 내부 특수성을 고려한 종합적인 판단이 필요하여 외부 인력의 참여가 힘든 상황임. 향후 조사의 공정성 확보를 위한 방안 마련 및 외부 인력 참여에 대해 추가적으로 검토해 보겠음

5. 토론요지

○ 없 음

6. 수정안요지

○ 없 음

7. 심사결과

○ 원안가결(재석위원 전원찬성)

8. 소수의견요지

○ 없 음

9. 기타 필요한 사항

○ 없 음