

대구광역시교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

(김원규 의원 대표 발의)

의안 번호	6702
----------	------

발의년월일 : 2023. 7. 7.
발의의원 : 김원규, 김정옥,
권기훈, 박소영,
박우근, 이동욱,
이성오, 이재숙,
임인환, 육정미,
윤영애, 정일균,
하병문, 황순자
의원(14명)

1. 제안 이유

대구광역시교육청 소속 직원들의 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 직장 내 괴롭힘 신고 직원 및 피해 직원을 지원하고 보호하는데 필요한 사항을 규정함으로써 안전하고 건강한 직장 분위기 조성에 기여하고자 함

2. 주요 내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 교육감 등의 책무를 규정함(안 제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 조사 및 조치에 관하여 규정함(안 제6조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 피해 직원 보호 및 지원에 관하여 규정함(안 제7조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치에 관하여 규정함(안 제8조)

3. 참고 사항

- 가. 관계법령 : 붙임
- 나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음
- 다. 기 타 : 해당사항 없음

대구광역시조례 제 호

대구광역시교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 필요한 사항을 규정함으로써 직장 내 괴롭힘을 근절하여 직원 간 상호 존중하는 건강한 근무환경 조성에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.
 - 가. 대구광역시교육청
 - 나. 「대구광역시교육청 행정기구 설치 조례」 및 같은 조례 시행규칙에 따른 직속기관 및 교육지원청
 - 다. 「유아교육법」 제7조제2호의 공립유치원 및 「초·중등교육법」 제3조제2호의 공립학교
2. “직원”이란 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.
3. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
4. “피해 직원”이란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 말한다.

제3조(교육감 등의 책무) ① 대구광역시교육감(이하 “교육감”이라 한다)은 직원 간 상호 존중하는 직장 분위기 조성을 위하여 노력해야 하며, 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 정책을 수립하고 이를 추진해야 한다.

- ② 소속기관(제2조제1호나목 및 다목에 해당하는 기관을 말한다. 이하

같다)의 장은 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 정책에 적극 협조해야 한다.

제4조(직장 내 괴롭힘 금지 등) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 안 된다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 알게 된 경우 그 사실을 교육감, 소속기관의 장 또는 제8조에 따른 신고센터에 신고할 수 있다.

제5조(교육 및 홍보) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 교육 계획을 수립하여 연 1회 이상 교육을 실시해야 한다.

② 제1항에 따른 교육은 해당 직장에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 교육감은 직원들이 직장 내 괴롭힘에 대한 신고와 구제절차, 신고 직원 및 피해 직원 보호 조치 등을 알 수 있도록 홍보해야 한다.

제6조(직장 내 괴롭힘 조사 및 조치) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다.

② 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치는 다음 각 호에 따른다.

1. 교육공무원인 피해 직원 : 「교육공무원법」 제49조에 따른 고충처리 절차
2. 지방공무원인 피해 직원 : 「지방공무원법」 제67조의2에 따른 고충처리 절차
3. 공무원이 아닌 피해 직원 : 「근로기준법」 제76조의3에 따른 조치

제7조(피해 직원 보호 및 지원) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원이나 조사 등에 협력한 직원 및 피해 직원 등에게 어떠한 불이익이나 부당한 처우를 하여서는 아니 된다.

② 교육감은 직장 내 괴롭힘 피해를 입은 직원의 피해구제 및 회복 등

을 위하여 법률서비스 및 의료서비스 연계 등 필요한 지원을 할 수 있다.

제8조(신고센터 설치 등) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위하여 직장 내 괴롭힘 신고센터(이하 “신고센터”라 한다)를 운영할 수 있다. 다만, 그 기능을 담당하기에 적합한 다른 신고센터가 있는 경우에는 그 신고센터가 이를 대체할 수 있다.

② 신고센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장 내 괴롭힘 신고 접수 및 상담
2. 직장 내 괴롭힘 사실조사에 관한 사항
3. 직장 내 괴롭힘 재발 방지를 위한 예방 조치
4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘에 관한 사항

③ 교육감은 신고센터에 변호사, 상담사 등 전문가를 위촉하여 운영할 수 있다.

④ 그 밖에 신고센터 기능 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 교육감이 따로 정한다.

제9조(비밀유지 의무) 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 피해 직원의 의사에 반하여 해당 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제10조(사립학교 등에 대한 준용) 교육감은 다음 각 호에 해당하는 기관에게 이 조례를 준용하여 자체적으로 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지 대책을 수립·시행하도록 권고할 수 있다.

1. 「유아교육법」 제7조제3호의 사립유치원
2. 「초·중등교육법」 제3조제3호의 사립학교

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

(붙임)

관 계 법 령

□ 근로기준법

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.