

서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및

피해 직원 보호·지원에 관한 조례안

# 심사보고서

의안 번호	527
----------	-----

2025. 6. 10.  
운영위원회

## 1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2025. 5. 30. 김진경 의원 등 5인

나. 상정의결

- 제328회 강남구의회 제1차 정례회 운영위원회 제1차 회의(2025. 6. 10.)  
“수정가결”

## 2. 제안이유(제안설명: 대표발의자 김진경 의원)

서울특별시 강남구의회 의원직 내 괴롭힘을 예방하고 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하기 위해 필요한 사항을 규정하여, 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 이바지하기 위함

## 3. 주요내용

가. 직장 내 괴롭힘 예방 등을 위한 의장의 책무를 규정함(안 제3조)

나. 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고에 관한 사항을 규정함(안 제4조)

다. 직장 내 괴롭힘 상담에 관한 사항을 규정함(안 제5조)

- 라. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 사항을 규정함(안 제6조)
- 마. 피해 직원 보호·지원 및 불이익 조치 금지 등을 규정함(안 제7조 및 제8조)
- 바. 직장 내 괴롭힘 예방 교육 및 실태조사에 관한 사항을 규정함(안 제9조 및 제10조)
- 사. 비밀유지 및 허위신고에 관한 사항을 규정함(안 제11조 및 제12조)

#### 4. 참고사항

- 가. 관계법령: 「지방공무원법」, 「근로기준법」, 「공무원 행동강령」
- 나. 예산조치: 해당 없음

#### 5. 검토보고 요지(전문위원: 최서용)

##### 가. 조례제정 취지

- 본 조례안은 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 피해 직원을 보호하는 데 필요한 사항을 규정하기 위해 김진경 의원이 대표발의한 안건임.

##### 나. 검토내용

- 「서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안」은 제326회 강남구의회 임시회 행정안전위원회 1차 회의에서 원안 가결된 「서울특별시 강남구 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안」(이하 “강남구 조례”)의 적용범위에 포함되지 않은 강남구의회 직장 내 괴롭힘 예방과 직원 보호를 위해 제안되었음.

- 강남구 조례에서 구청장과 적용대상 기관장의 권한과 책임을 의장의 권한과 책임으로 옮긴 것과 센터 대신 담당직원을 배치한다는 것을 제외하고는 대부분의 조문이 내용상으로 동일함.
- 다만, ‘직원’의 정의 부분에서 강남구 조례는 “구와 적용대상기관에 근무하는 모든 인력을 말한다”로 되어 있고 본 조례안에서는 “직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다”로 정의되고 있음.
- 의회에는 보통 직원으로 표현하는 일반 공무원 등 근무 인력들과 선출직 공무원인 의원이 함께 근무하는 특성을 감안할 때 “인력<sup>1)</sup>”으로 표현된 것을 “사람”으로 바꾼 것은 의원까지 직원의 정의에 포함하고자 하는 조례 입안자의 의도가 반영된 것으로 생각됨.
- 이에 조례의 실효성을 높이기 위해서 의원을 포함하여 강남구의회에서 근무하는 모든 사람에게 직장 내 괴롭힘을 예방하고 피해 직원을 보호하기 위해 아래와 같은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계 및 인사상 불이익 처분을 명시하는 것을 검토할 수 있음.

---

1) 사람의 힘 또는 사람의 노동력(국립국어원)

### 조 추가 검토

- 제8조(징계 및 인사상 불이익 처분 등)** ① 의장은 조사를 통해 의원이 직장 내 괴롭힘 행위자로 판단된 경우, 「서울특별시 강남구의회 회의 규칙」 제79조에 따라 이를 본회의에 보고하고, 윤리특별위원회에 회부하여야 한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 행위자가 의장인 경우에는 「지방자치법」 제59조에 따라 부의장이 그 직무를 대리한다.
- ③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위를 한 공무원에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 파견된 공무원에 대하여는 징계의결 등 요구권이 있는 기관의 장에게 그 사유를 통보하여야 한다.
- ④ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위자의 관리자·상급자가 갑질을 은폐하거나, 피해자 보호·비밀보장을 소홀히 한 경우에는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.
- ⑤ 직장 내 괴롭힘 행위에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계를 감경할 수 없다.
- ⑥ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위로 징계의결이 요구되는 공무원에 대해서는 관련 법령에 따라 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

○ 참고로 고용노동부에서는 직장 내 괴롭힘 처리 체계를 아래와 같이 제시하고 있음.

#### ○ 조례안을 구체적으로 살펴보면

- (안 제1조) 조례의 목적을 강남구의회 안 직장 내 괴롭힘 예방과 피해 직원의 보호로 밝히고 있는 것은 입법목적에 간결하고 명확하게 요약하고 있다고 판단됨.
- (안 제2조) 제1항부터 제4항까지 각 호를 통해 “직장 내 괴롭힘”, “직장”, “직원”, “피해 직원 등” 을 정의하고 있음.



출처 : 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼 73페이지

제1항 “직장 내 괴롭힘”은 「근로기준법」 제76조의2<sup>2)</sup>를 인용

2) 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.

하고 있으며, 제2항 “직장” 을 강남구의회로 정하고 있음.

제3항 “직원” 의 정의는 「서울특별시 강남구 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안」 및 대다수의 조례에서 사용하고 있는 “인력” 과는 다른 용어인 “사람” 을 사용하고 있는데 전술한 바와 같이 입법취지에 “의원” 을 포함하고자 하는 것으로 해석할 수 있는데, 이것은 의원의 의정활동을 지원하는 조직인 의회사무국과 거기서 근무하는 상하관계에 놓여 있는 일반적인 의미에서 직원이라는 의회의 특수성을 감안할 때 의미 있는 합리적인 조치로 여겨짐.

제4항에서 “피해 직원 등” 을 따로 정의하고 있는 것은 피해를 입은 직원과 함께 피해를 입었다고 주장하는 직원까지 보호할 범위를 확대하는 것으로, 조사 중이거나 조사 전이라도 신고자에 대한 2차 피해가 피해자와 마찬가지로 발생할 수 있으므로 별도로 정의가 필요한 타당한 조치로 판단됨.

- (안 제3조) 의회를 대표하고 의회의 사무를 감독하는 책임이 있는 의장에게 제1항에서 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하도록 책무를 규정하고, 제2항에서 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방지를 위해 노력하도록 정하고 있는 것으로, 의회가 선도적으로 직장 내 괴롭힘을 억제하려는 사회적 노력과 인격이 상호 존중되는 수평적 조직문화 조성에 기여할 수 있도록 근거를 마련하는 타당한 조치로 판단됨.
- (안 제4조) 제1항에서 모든 직원에게 직장 내 괴롭힘 금지 당위와 제2항에서 직장 내 괴롭힘이 발생 또는 그로 인한 피해 사실을 인

지한 경우 신고할 수 있도록 정하고 있는 것으로 조례에서 당연하게 규정해야 하는 필요한 조문임.

- (안 제5조) 제1항에서 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응을 위해 상담원을 1명 이상 두도록 하고 강제하고 있는데, 이는 직장 내 괴롭힘이 조직 분위기와 문화에 크게 영향을 받는다는 것을 감안해 별도로 조직 또는 담당자를 정해야 한다는 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」에도 부합하는 타당한 조치로 판단됨. 다만, 상담원을 따로 두기 위해서는 「서울특별시 강남구 지방공무원 정원 조례」 및 「서울특별시 강남구 지방공무원 정원 규칙」에 따라 조직구성권을 갖고 있는 구청장과의 사전 협의가 필요할 것으로 보임.

참고로 강남구 조례에는 “직장 내 괴롭힘 신고센터”를 두도록 하고 있음.

- (안 제6조) 제1항에서 직장 내 괴롭힘 관련 신고 또는 발생 사실을 인지하면 지체 없이 조사를 해야 한다는 규정과 제2항에서 조사 개시 전에도 피해 직원 등을 보호하기 위해 적절한 조치를 해야 한다는 규정은 피해 직원 등을 보호하고 2차 피해를 방지하기 위한 신속한 조사와 적절한 조치의 근거가 되는 타당한 조문임.

다만, 적절한 조치에 대한 부분이 명확하지 않으므로 「근로기준법」 제76조의3<sup>3)</sup>을 참고하여 제2항을 아래와 같이 수정하는 것을

3) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

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.

검토할 필요가 있음.

< 수정검토 >

조례안	수정검토
<p>제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)            ② 의장은 조사 개시 전이라도 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해 직원 등을 보호하기 위한 <u>적절한 조치</u>를 하여야 하며, 피해 직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.</p>	<p>제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)            ② 의장은 조사 개시 전이라도 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해 직원 등을 보호하기 위한 <u>근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치</u>를 하여야 하며, 피해 직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.</p>

- (안 제7조) 제1항에서 의장에게 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되고 피해 직원 등의 요청이 있을 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 사후 조치를 규정하고 있으며, 제2항에서 피해 직원 등의 피해 회복을 위해 심리상담 등 필요한 지원을 하도록 하고 있음.
- (안 제8조) 제1항에서 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원과 조사에 협력한 직원의 인적사항이 노출되지 않도록 규정하고 있는 것은 타당한 조치로 판단됨.

다만, 제6조에 따라 의장이 조사를 실시하는 경우는 1. 관련 신고를 접수, 2. 발생 사실을 인지 하는 것으로, 관련 신고를 행한 직원과 피해 직원 등이 동일하지 않을 수 있으므로 인적사항이 노출되지 않도록 규정하고 불이익한 조치를 해서는 안 되는 직원은 1. 피해 직원 등, 2. 신고한 직원, 3. 조사에 협력한 직원으로 일관

되게 규정하는 것이 타당할 것임.

따라서 제1항과 제2항에 대해 아래와 같은 수정의견을 제시함.

〈 수정의견 〉

조례안	수정의견
<p>제8조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 <u>직장 내 괴롭힘을 신고한 직원과</u> 조사에 협력한 직원의 인적사항이 노출되지 않도록 해야 한다.</p> <p>② 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 등과 조사 등에 협력하는 직원에 대해 신고나 상담, 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 된다.</p>	<p>제8조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 <u>피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원,</u> 조사에 협력한 직원의 인적사항이 노출되지 않도록 해야 한다.</p> <p>② 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 등과 <u>신고한 직원,</u> 조사 등에 협력하는 직원에 대해 신고나 상담, 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 된다.</p>

- (안 제9조) 제1항과 제2항에서 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 의무적으로 1년에 1회 이상 실시하고, 직장 내 괴롭힘 신고와 구제절차를 적극적으로 홍보하도록 한 것은 조례를 제정하여 직장 내 괴롭힘을 근절하고자 하는 목적과 입법취지를 달성하는 데 필요한 조치로 판단됨.

다만, 의례적인 교육과 홍보가 아닌 실질적인 수단으로 의회 내 직장 내 괴롭힘이 근절될 수 있도록 전문교육기관 또는 전문가의 효율적인 교육, 포스터, 전단, 의회 내 홍보 디스플레이 등을 적극적으로 활용하는 지속적인 홍보 노력 등이 수반되어야 할 것임.

- (안 제10조) 의장에게 실태조사를 매년 1회 이상 실시하도록 하고

있으며, 그 결과를 의회 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있도록 근거를 마련하고 있음.

- (안 제12조) 허위신고는 조문에 따르면 1. 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고하는 경우, 2. 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우로 나누고 있으며 이 경우에는 조례에 따른 보호를 받지 못한다고 명시하고 있음.

2. 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우를 허위신고로 정하게 되면 「근로기준법」 제76조의3<sup>4)</sup>에서 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있도록 한 것에 배치(背馳)될 수 있으며, 참고로 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」에는 익명 신고를 명시적으로 허용하고 있음.

## 2 고용노동부 신고

- (신고자) 피해자, 근로자, 그 밖에 직장 내 괴롭힘 사실을 알고 있는 제3자도 사업주를 상대로 진정, 고발 등 가능
  - 지방관서 방문·우편 등을 통해 직접 접수, 인터넷\*을 통해 접수
  - \* 고용노동부 민원마당(minwon.moel.go.kr) 접속 → 화면상단 민원신청 → 서식민원 중 '기타 진정신고서'를 작성하여 신청
- (신고 대상 행위) 직장 내 괴롭힘 발생 사실, 조사·피해자 보호 등을 포함한 조치 의무 불이행, 신고를 이유로 한 불리한 처우 등 직장 내 괴롭힘 관련 사항
  - 다만, 고소·고발은 형사처벌이 가능한 제76조의3제6항 위반인 괴롭힘 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에만 가능
- (익명신고) 신고 사실에 따른 불이익 우려가 있는 경우 익명으로 신고하는 것도 가능
  - 다만, 조사 과정에서 사실관계 확인을 위한 신분 확인은 불가피(사업장이나 대외적으로 신분이 노출되는 것은 아님)

출처 : 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼 28페이지

4) 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

또한, 본 조례안 제4조에서 “모든 직원은 직장 내 괴롭힘의 발생 또는 그로 인한 피해 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 신고할 수 있다.” 라는 규정과 배치될 수 있어 아래와 같이 수정하는 것을 검토할 필요성이 있음.

〈 수정검토 〉

조례안	수정검토
제12조(허위신고) 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 <u>신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고</u> 한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.	제12조(허위신고) 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

다. 종합의견

- 본 조례안은 지난 임시회에서 처리된 「서울특별시 강남구 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안」과 함께 직장 내 괴롭힘이 사회문제로 대두되고 이에 대한 사회적 인식과 경각심이 높아지고 있는 상황에서 강남구의회 내 직장 내 괴롭힘 발생을 예방하고 상호 존중의 직장 문화를 선도하기 위해 직장 내 괴롭힘 금지 원칙을 명시하고 직원을 보호하기 위한 신고와 구제 절차, 실태조사 등 구체적인 사항들을 「근로기준법」과의 정합성을 유지하며 간결하고 명확하게 규정하고 있음.

다만, 불이익 금지의 대상을 좀 더 구체화하고 직장 내 괴롭힘

신고의 활성화를 위해 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에도 조례에 따라 보호받을 수 있도록 하는 일부 조문의 수정검토가 필요한 것으로 판단됨.

**6. 질의 및 답변 요지 : “생략”**

**7. 토론 요지 : “생략”**

**8. 심사 결과 : “수정가결”**

**9. 소수의견의 요지 : “없음”**

**10. 기타 사항 : “없음”**

- 붙임 1. 서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안에 대한 수정안
2. 서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안. 끝.

서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및  
피해 직원 보호·지원에 관한 조례안에 대한  
수 정 안

관련의안번호
제527호

제안일자: 2025. 6. 10.

제안자: 운영위원장

### 1. 수정이유

조례의 실효성을 높이기 위해 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계 및 인사상 불이익 처분 등의 규정을 신설하고, 조문의 의미를 명확히 하였으며, 상위법령에 부합하도록 일부 조문 내용을 수정함

### 2. 수정주요내용

- 가. 직원의 정의에 강남구의회 의원을 포함하도록 함(안 제2조제3호)
- 나. 직장 내 괴롭힘에 대한 보호 조치를 명확히 함(안 제6조)
- 다. 징계 및 인사상 불이익 처분 등을 신설함(안 제8조 신설)
- 라. 불이익 조치 금지 대상 직원을 일관되게 규정함(안 제9조(중전의 제8조))
- 마. 허위신고의 내용을 상위법령에 맞게 수정함(안 제13조(중전의 제12조))

# 서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및

## 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안에 대한

# 수 정 안

서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안 일부를 다음과 같이 개정한다.

안 제2조제1호 중 “등의 우위를 이용하여”를 “속에서”로 하고, 같은 조 제3호 중 “이란”을 “이란 서울특별시 강남구의회 의원(이하 “의원”이라 한다)을 포함한”으로 한다.

안 제6조제2항 중 “위한”을 “위해 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등”으로 한다.

안 제8조부터 제12조까지를 각각 제9조부터 제13조까지로 하고, 제8조를 다음과 같이 신설한다.

제8조(징계 및 인사상 불이익 처분 등) ① 의장은 조사를 통해 의원이 직장 내 괴롭힘 행위자로 판단된 경우, 「서울특별시 강남구의회 회의규칙」 제 79조에 따라 이를 본회의에 보고하고, 윤리특별위원회에 회부하여야 한다.

② 직장 내 괴롭힘 행위자가 의장인 경우에는 「지방자치법」 제59조에 따라 부의장이 그 직무를 대리한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위를 한 공무원에 대하여 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등 관련 법령과 규정에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 파견된 공무원에 대하여는 징계의결 등 요구권이 있는 기관의 장에게 그 사유를

통보하여야 한다.

④ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위자의 관리자 또는 상급자가 직장 내 괴롭힘을 은폐하거나, 피해 직원 등의 보호·비밀 보장을 소홀히 한 경우 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

⑤ 직장 내 괴롭힘에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계를 감경할 수 없다.

⑥ 의장은 직장 내 괴롭힘으로 징계의결이 요구되는 공무원에 대해서는 관련 법령에 따라 직위를 부여하지 않을 수 있다.

안 제9조(중전의 제8조)제1항 중 “직장 내 괴롭힘을 신고한 직원과”를 “피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원,”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “직장 내 괴롭힘의 피해 직원 등과 조사 등에 협력하는 직원”을 “피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원, 조사에 협력한 직원”으로 한다.

안 제13조(중전의 제12조) 중 “알면서도 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로”를 “알면서도”로 한다.

## 수정안 조문대비표

원 안	수 정 안
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “직장 내 괴롭힘”이란 직장에서 <u>서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여</u> 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.</p> <p>2. (생략)</p> <p>3. “직원”이란 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.</p> <p>4. (생략)</p> <p>제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (생략)</p> <p>② 의장은 조사 개시 전이라도 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해 직원 등을 보호하기 <u>위한</u> 적절한 조치를 하여야 하며, 피해 직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.</p> <p>③ (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. ----- ----- <u>속에서</u> ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>3. -----이란 <u>서울특별시 강남구의회 의원(이하 “의원”이라 한다)</u>을 포함한 -----.</p> <p>4. (현행과 같음)</p> <p>제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- <u>위해</u> <u>근무장소의 변경, 유급휴가 명령</u> 등 ----- -----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p><u>제8조(징계 및 인사상 불이익 처</u></p>

분 등) ① 의장은 조사를 통해  
의원이 직장 내 괴롭힘 행위자  
로 판단된 경우, 「서울특별시  
강남구의회 회의규칙」 제79조  
에 따라 이를 본회의에 보고하  
고, 윤리특별위원회에 회부하여  
야 한다.

② 직장 내 괴롭힘 행위자가 의  
장인 경우에는 「지방자치법」  
제59조에 따라 부의장이 그 직  
무를 대리한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위  
를 한 공무원에 대하여 「지방  
공무원법」, 「지방공무원 징계  
및 소청 규정」, 「지방공무원  
징계규칙」 등 관련 법령과 규  
정에 따라 징계 요구 등 필요한  
조치를 하여야 한다. 다만, 파견  
된 공무원에 대하여는 징계의결  
등 요구권이 있는 기관의 장에  
게 그 사유를 통보하여야 한다.

④ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위  
자의 관리자 또는 상급자가 직  
장 내 괴롭힘을 은폐하거나, 피  
해 직원 등의 보호·비밀 보장을  
소홀히 한 경우 「지방공무  
원법」, 「지방공무원 징계 및

제8조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원과 조사에 협력한 직원의 인적사항이 노출되지 않도록 해야 한다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 등과 조사 등에 협력하는 직원에 대해 신고나 상담, 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 된다.

제9조 ~ 제11조 (생략)

제12조(허위신고) 신고자가 신고 내용이 거짓임을 알면서도 신고하거나 익명 또는 다른 사람의

소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

⑤ 직장 내 괴롭힘에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계를 감경할 수 없다.

⑥ 의장은 직장 내 괴롭힘으로 징계의결이 요구되는 공무원에 대해서는 관련 법령에 따라 직위를 부여하지 않을 수 있다.

제9조(불이익 조치 금지 등) ① -  
--- 피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원, -----  
-----  
-----.

② ----- 피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원, 조사에 협력한 직원-----  
-----  
-----.

제10조 ~ 제12조 (현행 제9조부터 제11조까지와 같음)

제13조(허위신고) -----  
----- 알면서도 -----  
-----

성명으로 신고한 경우에는 이  
조례에 따른 보호를 받지 못한  
다.

-----  
-----  
--.

## 서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 강남구의회의 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하기 위해 필요한 사항을 규정함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직장에서의 지위 또는 관계 속에서 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 서울특별시 강남구의회를 말한다.
3. “직원”이란 서울특별시 강남구의회 의원(이하 “의원”이라 한다)을 포함한 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.
4. “피해 직원 등”이란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 말한다.

제3조(의장의 책무) ① 서울특별시 강남구의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 금지 책무를 준수하고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방지를

위해 적극 노력하여야 한다.

제4조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고) ① 모든 직원은 직장 내 괴롭힘을 하여서는 안 된다.

② 모든 직원은 직장 내 괴롭힘의 발생 또는 그로 인한 피해 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 신고할 수 있다.

제5조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 의장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응을 위하여 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘의 신고자 및 피해 직원 등에게 상담 내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담원은 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고하여야 한다.

④ 그 밖에 상담 절차, 상담원 운영 등에 필요한 사항은 의장이 별도로 정한다.

제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 관련 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

② 의장은 조사 개시 전이라도 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해 직원 등을 보호하기 위해 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 피해 직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.

③ 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 조치에 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

제7조(피해 직원 보호 및 지원) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해 직원 등의 요청이 있을 때는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유

급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.

② 의장은 피해 직원 등의 피해 회복을 위해 심리상담 등 필요한 지원을 해야 한다.

제8조(징계 및 인사상 불이익 처분 등) ① 의장은 조사를 통해 의원이 직장 내 괴롭힘 행위자로 판단된 경우, 「서울특별시 강남구의회 회의규칙」 제 79조에 따라 이를 본회의에 보고하고, 윤리특별위원회에 회부하여야 한다.

② 직장 내 괴롭힘 행위자가 의장인 경우에는 「지방자치법」 제59조에 따라 부의장이 그 직무를 대리한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위를 한 공무원에 대하여 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등 관련 법령과 규정에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 파견된 공무원에 대하여는 징계의결 등 요구권이 있는 기관의 장에게 그 사유를 통보하여야 한다.

④ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위자의 관리자 또는 상급자가 직장 내 괴롭힘을 은폐하거나, 피해 직원 등의 보호·비밀 보장을 소홀히 한 경우 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

⑤ 직장 내 괴롭힘에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계를 감경할 수 없다.

⑥ 의장은 직장 내 괴롭힘으로 징계의결이 요구되는 공무원에 대해서는 관련 법령에 따라 직위를 부여하지 않을 수 있다.

제9조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신

고한 직원, 조사에 협력한 직원의 인적사항이 노출되지 않도록 해야 한다.

② 의장은 피해 직원 등과 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원, 조사에 협력한 직원에 대해 신고나 상담, 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 된다.

제10조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 의장은 직원들이 직장 내 괴롭힘의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제11조(실태조사) 의장은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 매년 1회 이상 실시하고, 그 결과를 서울특별시 강남구의회 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

제12조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고받은 사람과 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 직원 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 의장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제13조(허위신고) 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및  
피해 직원 보호·지원에 관한 조례안  
(김진경 의원 대표발의)

의안 번호	527
----------	-----

발의연월일: 2025. 5. 30.

발 의 자: 김진경·윤석민·이성수  
복진경·황영각 의원  
(이상 5인)

## 1. 제안이유

서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하기 위해 필요한 사항을 규정하여, 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 이바지하기 위함

## 2. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 예방 등을 위한 의장의 책무를 규정함(안 제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고에 관한 사항을 규정함(안 제4조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 상담에 관한 사항을 규정함(안 제5조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 사항을 규정함(안 제6조)
- 마. 피해 직원 보호·지원 및 불이익 조치 금지 등을 규정함(안 제7조 및 제8조)
- 바. 직장 내 괴롭힘 예방 교육 및 실태조사에 관한 사항을 규정함(안 제9조 및 제10조)

사. 비밀유지 및 허위신고에 관한 사항을 규정함(안 제11조 및 제12조)

### 3. 참고사항

가. 관계법령: 「지방공무원법」, 「근로기준법」, 「공무원 행동강령」

나. 예산조치: 해당 없음

## 서울특별시 강남구의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해 직원 보호·지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 강남구의회의 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직장 내 괴롭힘으로부터 피해 직원을 보호하기 위해 필요한 사항을 규정함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 서울특별시 강남구의회를 말한다.
3. “직원”이란 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.
4. “피해 직원 등”이란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 말한다.

제3조(의장의 책무) ① 서울특별시 강남구의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 금지 책

무를 준수하고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 그 행위의 시정 및 재발 방지를 위해 적극 노력하여야 한다.

제4조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고) ① 모든 직원은 직장 내 괴롭힘을 하여서는 안 된다.

② 모든 직원은 직장 내 괴롭힘의 발생 또는 그로 인한 피해 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 신고할 수 있다.

제5조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 의장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응을 위하여 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 1명 이상 둔다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘의 신고자 및 피해 직원 등에게 상담 내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담원은 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고하여야 한다.

④ 그 밖에 상담 절차, 상담원 운영 등에 필요한 사항은 의장이 별도로 정한다.

제6조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 관련 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

② 의장은 조사 개시 전이라도 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해 직원 등을 보호하기 위한 적절한 조치를 하여야 하며, 피해 직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.

③ 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 조치에 필요한 세부사항은 의장이

따로 정한다.

제7조(피해 직원 보호 및 지원) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해 직원 등의 요청이 있을 때는 근무 장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.

② 의장은 피해 직원 등의 피해 회복을 위해 심리상담 등 필요한 지원을 해야 한다.

제8조(불이익 조치 금지 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘을 신고한 직원과 조사에 협력한 직원의 인적사항이 노출되지 않도록 해야 한다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘의 피해 직원 등과 조사 등에 협력하는 직원에 대해 신고나 상담, 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 된다.

제9조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 의장은 직원들이 직장 내 괴롭힘의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제10조(실태조사) 의장은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 매년 1회 이상 실시하고, 그 결과를 서울특별시 강남구의회 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

제11조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고받은 사람과 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 직원 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 의장에게 보

고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제12조(허위신고) 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.