

제335회 경상북도의회 제1차 정례회
제1차 교육위원회
2022. 10. 5.(수)

경상북도교육청 직장 내 괴롭힘 근절에 관한
조례안

검 토 보 고 서



교육위원회
(수석전문위원 박용조)

경상북도교육청 직장 내 괴롭힘 근절에 관한 조례안

검 토 보 고 서

1. 발 의 자: 김홍구 의원 외 18명

2. 제안이유

- 경상북도교육청 소속 직원들의 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 직장 내 괴롭힘 신고자 및 피해자를 지원하고 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 직장 내 괴롭힘을 근절하고 상호 존중하는 직장 분위기 조성되도록 조례를 제안함

3. 주요내용

- 가. 용어 정의, 적용 대상에 관한 사항(안 제2조~제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 금지, 교육감 책무에 관한 사항(안 제4조~제5조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 근절 대책 수립 및 시행에 관한 사항(안 제6조)
- 라. 직장 내 괴롭힘 실태조사 및 교육·홍보에 관한 사항(안 제7조~제8조)

마. 직장 내 괴롭힘 신고센터 설치 및 운영에 관한 사항(안 제9조)

바. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 사항(안 제10조)

사. 직장 내 괴롭힘 피해자·신고자의 보호에 관한 사항(안 제11조)

사. 취업규칙의 작성 및 공고에 관한 사항(안 제12조)

4. 관계법령

- 근로기준법
- 공무원 행동강령

5. 관련부서 협의

- 법제심사: 의견 반영(입법정책담당관실 법제조사팀)
- 규제심사: 규제심사 범위에 해당하지 않음(교육청 감사관)
- 부패영향평가: 평가항목별, 평가기준별 체크리스트에 의한 평가 결과 ‘원안동의’ (교육청 감사관)
- 성별영향평가: 해당없음(학생생활과)
- 해당부서의견 : 의견 없음(감사관)
- 비용추계서: 미첨부

6. 입법예고 결과

- 예고방법: 경상북도의회 홈페이지 공고
- 예고기간: 2022.9.28. ~ 10.3
- 의견제출: 없음

7. 검토의견

가. 제정취지

- 2019년부터 직장 내 괴롭힘을 금지하는 내용을 담은 「근로기준법」이 시행되고 있지만, 공무원은 이에 적용받지 않고 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」의 적용을 받기 때문에 사실상 법적인 보호를 받지 못하고 있음
- 이에 경상북도교육청 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘으로 피해를 받는 것을 예방하고 신고자와 피해자를 지원하고 보호하는데 필요한 사항을 규정하여 직장 내 괴롭힘을 근절하고자 제안됨

나. 주요내용

- 본 조례안은 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’의 사각지대에 놓여 있는 경상북도교육청 소속 직원을 효과적으로 보호할 수 있도록 필요한 사항을 규정함
- 조례안은 총 13개의 조문으로 구성되었으며, 안 제1조는 조례의 목적을 규정하고 안 제2조부터 제3조는 정의와 조례의 적용 범위에 대해 규정함. 안 제2조제1호에서 직장 내 괴롭힘에 대한 구체적인 행위를 적시한 것은 직장 내 괴롭힘 유형에 대한 인지와 인식에 도움을 줄 것으로 판단되나 직장 내 괴롭힘은 상황에 따라 다양한 형태로 나타날 수 있으므로 조례 운영에 있어 면밀한 검토가 필요함
- 안 제4조와 제5조에서는 직장 내 괴롭힘 금지와 신고에 관한 사항을 규정함

이는 「근로기준법」 제76조의2와 제76조의3제1항에 규정된 사항이지만 공무원의 경우 「근로기준법」에 적용을 받지 않고 있으며, 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에도 해당 규정이 없음

따라서 조례로 경상북도교육청 공무원을 포함한 소속 직원에 대한 직장 내 괴롭힘 금지와 신고에 관한 사항을 규정한 것은 적절하다고 판단됨

- 안 제5조와 제6조에서는 교육감이 직장 내 괴롭힘으로부터 직원을 보호하도록 책무를 규정하고 매년 괴롭힘 근절을 위한 대책을 수립하고 시행하도록 하여 교육감이 직장 내 괴롭힘 근절과 피해자 보호를 위해 실질적인 노력을 하도록 규정한 것은 적절하다고 판단됨
- 안 제7조는 교육감이 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 2년마다 실시하도록 규정함

직장 내 괴롭힘 근절을 위해서는 조직의 문화, 특수성 등 여러 요인을 종합적으로 점검하는 실태조사가 필요함. 또한 교육청이 시행하는 직장 내 괴롭힘 근절 정책의 실효성 평가와 함께 개선 대책 수립을 위하여 2년마다 실태조사를 실시하도록 한 것은 적절하다고 판단됨

- 안 제8조는 직장 내 괴롭힘 근절에 대한 교육을 추진함으로써 직원들이 신고와 구제절차를 인지할 수 있도록 규정한 것은 적절하다고 판단됨. 교육을 연 1회 이상 실시하도록 규정한 것은 직원들이 충분히 인지하고 이해하는데 부족할 수 있으므로 교육시간과 내용

을 충분히 편성하여 교육을 추진해야 할 것으로 판단됨

- 안 제9조는 직장 내 괴롭힘 신고센터를 설치·운영할 수 있도록 규정함.

피해 신고·상담·접수, 피해자보호 및 지원, 재발방지를 위한 예방조치 등 직장 내 괴롭힘 관련 업무를 전담하는 센터를 설치·운영함으로써 피해자가 쉽게 신고하고 보호받을 수 있도록 하는 것으로 적절하다고 판단됨

- 안 제10조와 제11조는 직장 내 괴롭힘 발생에 따른 적절한 조치와 피해자·신고자 보호를 규정함

이는 직장 내 괴롭힘에 대해 적절한 조치를 취함으로써 피해자와 신고자를 보고하고 신고로 인해 불이익이 생길 것을 우려하여 신고를 하지 않는 것을 방지하기 위한 것으로 적절하다고 판단됨

- 안 제12조는 취업규칙의 작성 및 공고에 관하여 규정함으로써 공무원이 아닌 직원에 대한 취업규칙에 ‘직장 내 괴롭힘 근절대책’을 반영하고 공고하여 일종의 규율으로써 직원이 근절대책을 준수하도록 하는 것으로 모든 직원이 직장 내 괴롭힘으로부터 보호를 받을 수 있도록 규정한 것은 적절하다고 판단됨

다. 종합의견

- 지속적으로 사회적 문제로 제기되고 있는 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기 위하여 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 금지를 규정하는 등 많은 노력을 하고 있으나

공무원은 「근로기준법」의 적용을 받지 않아 여전히 사각지대에 놓여있고, 공공기관과 지방자치단체를 비롯한 공공분야에서 갑질 등의 직장 내 괴롭힘이 계속 발생하고 있음.

- 이에 경상북도교육청 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘으로 인해 정신적·신체적 피해를 받는 것을 방지하고 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위한 실질적인 대책을 수립·시행하도록 한 조례를 제안함
- 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 금지가 규정되어 있으나 그 기준이 모호한 부분이 있으므로 본 조례안의 목적을 달성할 수 있도록 경상북도교육청 현실에 맞는 ‘직장 내 괴롭힘의 기준’을 세부적으로 마련하고 ‘적절한 조치와 조치 절차’에 대하여 보다 정교하게 지침 마련을 위한 추가적인 노력이 필요함.
- 다만, 허위신고 등 본 조례안을 악용하여 또 다른 피해가 발생하지 않도록 하는 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 본 조례안을 종합적으로 검토한 바, 그 제정의 취지가 타당하고 법령의 범위에서 제정하고 있어 조례 제정은 적절하다고 판단됨

이상 검토보고를 마치겠습니다.