

# 파주시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례

[시행 2024.04.02]  
( 제정) 2024.04.02 조례 제2088호

관리책임부서명 : 의회사무국  
관리책임전화번호 : 031-940-8312

**제1조(목적)** 이 조례는 파주시의회에서 근무하는 직원에 대하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 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 직장에서 발생하는 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
  - 가. 외모 및 신체를 비하하는 발언·욕설·폭언·폭행·소문의 유포, 고성, 강압적·공격적·위협적 언어 사용 등 비인격적인 언행으로 상대방에게 신체적·정신적 피해를 입히는 행위
  - 나. 정당한 사유 없이 업무처리를 거부하거나 고의로 전가하여 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
  - 다. 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응 제공 등을 요구·수수하거나 개인적인 용무를 시키는 등 사적으로 이익을 추구하는 행위
  - 라. 성희롱, 성폭력 등 성적인 모욕감을 주는 일체의 행위
  - 마. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
  - 바. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에서 배제 시키는 행위
  - 사. 정당한 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 등 고용 불안을 야기하는 행위
2. "직장"이란 파주시의회를 말한다.
3. "직원"이란 파주시의회의원을 포함한 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.
4. "피해자"란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원을 말한다.
5. "신고자"란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 조례는 직원에게 적용한다.

**제4조(의장의 책무)** ① 파주시의회 의장(이하 "의장"이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 그 행위를 시정 조치하여야 한다.

**제5조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고)** ① 누구든지 직원에게 괴롭힘 행위를 하여서는 안 된다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.

③ 누구든지 직장 내 괴롭힘에 대한 조사를 방해하거나 피해 신고의 취소를 강요하는 행위를 하여서는 안 된다.

**제6조(직장 내 괴롭힘 예방교육 등)** ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육계획을 수립하여 연 1회 이상 실시하여야 한다.

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

③ 의장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제 절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

**제7조(직장 내 괴롭힘 상담)** 의장은 직장 내 괴롭힘에 관한 다음 각 호의 업무를 처리하기 위하여 상담 업무를 담당하는 직원(이하 '상담원'이라 한다)을 1명 이상 둘 수 있다.

1. 직장 내 괴롭힘에 대한 상담

2. 직장 내 괴롭힘 사건 접수 및 조사
3. 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 경우 조사 요구
4. 직장 내 괴롭힘 사건 피해자 보호를 위한 조치 요구
5. 그 밖에 직장 내 괴롭힘과 관련된 사항

**제8조(직장 내 괴롭힘 신고)** 인사상담, 감사 및 조사, 그 밖의 업무를 수행하는 과정에서 직장 내 괴롭힘을 당했거나 발생 사실을 알게 된 사람은 즉시 상담원에게 신고할 수 있다. 다만, 피해자가 신고를 반대하는 경우에는 예외로 한다.

**제9조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)** ① 의장은 제8조에 따른 직장 내 괴롭힘 신고를 접수한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환 등 적절한 조치를 하여야 하고, 행위자에 대하여는 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 조사 결과 경미한 사안인 경우, 피해자의 의사에 따라 사건을 종결할 수 있다.

**제10조(피해자 보호 및 지원)** ① 의장은 제9조제1항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 할 수 있다. 이 경우 의장은 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.

② 의장은 심리상담 등 피해자의 피해구제를 위하여 필요한 지원을 하여야 한다.

**제11조(불리한 처우 금지 등)** ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 신고자에게 어떠한 신분상 등의 불이익을 주어서는 안 된다.

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

**제12조(실태조사)** 의장은 직장 내 괴롭힘 예방 및 재발생을 방지하기 위하여 필요한 경우 실태조사를 할 수 있다.

**제13조(허위신고)** ① 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 의장은 신고자가 제1항에 따라 거짓으로 신고한 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다.

**제14조(비밀준수)** ① 직장 내 괴롭힘 사건의 상담·조사·조치 과정에 참여한 사람은 그 과정에서 알게 된 비밀을 피해자와 신고자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 된다.

② 제1항에도 불구하고 조사와 관련된 내용을 의장에게 보고하거나 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

**부칙(2024. 4. 2. 조례 제2088호)**

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.