

광명시의회 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례

제정 2025. 7. 4 조례 제3284호

제1조(목적) 이 조례는 광명시의회 소속 직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 안전한 근무환경 조성에 기여하는 것을 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 다음 각 목 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 지연 또는 방해하는 행위

다. 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 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 배제시키는 행위

사. 정당한 이유 없이 업무능력이나 성과를 폄훼하거나 조롱하는 등 고용 불안을 야기하는 행위

아. 그 밖에 직원에게 근무시간 외에 업무지시, 부당한 차별행위, 모임 참여 강요, 괴롭힘 피해 신고방해 등 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을

부당하게 요구하는 행위 등과 같이 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위

2. “직장”이란 광명시의회를 말한다.

3. “직원”이란 광명시의회의원을 포함한 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.

4. “피해자 등”이란 다음 각 목 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 직장 내 괴롭힘 사건의 신고자

나. 직장 내 괴롭힘 피해를 입은 사람

다. 직장 내 괴롭힘 피해를 입었다고 주장하는 사람

5. “행위자”란 다음 각 목 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 피해자 등이 직장 내 괴롭힘을 한 것으로 지목한 사람

나. 피해자에게 직장 내 괴롭힘을 한 사람

제3조(적용범위) ① 이 조례는 직장내 근무하는 직원에게 적용한다.

② 이 조례에 따른 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자 및 대리인(이하 “피해자 등”이라 한다)에게 적용된다.

제4조(의장의 책무) ① 광명시의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위를 금지·예방하고 직원을 보호하도록 노력해야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진해야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수해야 하고 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력해야 한다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고) ① 직원은 직장 내 괴롭힘 행위를 해서는 안 되며 피해 발생과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 해서는 안 된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위

2. 피해자 등의 의사에 반하여 고충 처리 신청을 철회하거나 행위자와의 합의를 중용하거나 강요하는 행위

3. 피해자 등의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자 등의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)

4. 피해자 등을 비난하거나 피해자 등에게 책임을 떠넘기는 행위

5. 정당한 이유 없이 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
 6. 정당한 이유 없이 피해자 등에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
 7. 피해자 등에 대한 악소문을 퍼뜨리는 행위
 8. 그 밖에 직장 내 괴롭힘에 준하는 행위
- ② 직원은 직장 내 괴롭힘의 발생 또는 그로 인한 피해 사실을 알게 된 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.

제6조(직장 내 괴롭힘 접수 및 상담) ① 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
- ② 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해 직원 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지해야 한다.
- ③ 상담원은 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고해야 한다.
- ④ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 의장이 따로 정한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시해야 한다.

- ② 예방교육은 직장내 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.
- ③ 의장은 직원이 직장 내 괴롭힘 행위의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보해야 한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해직원의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 된다.

- ② 의장은 직장 내 괴롭힘 발생사실을 접수하거나 인지한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조치의 구체적인 절차는 직원 중 공무원의 경우 「지방공무원법」 제67조의2에 규정된 고충처리 절차에 따르며, 공무원 외 직원은 「근로기준법」 제76조의3에 따른다. 다만, 행위자가 의원인 경우에는 광명시의회 윤리특별위원회에 회부하여야 한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 피해 직원 등 보호) ① 의장은 제8조제2항의 사실 확인 조사 개시 전이라도 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 “피해 직원 등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 피해 직원 등의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.

③ 의장은 심리상담 등 피해 직원 등의 피해 회복을 위해 필요한 지원을 해야 한다.

④ 의장은 제1항 및 제2항에 따른 조치를 하기 전에 피해 직원 등의 의견을 들어야 하며, 그 의견에 반하는 조치를 해서는 안 된다.

제10조(불리한 처우 금지 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 신고자에게 어떠한 신분상 등의 불이익을 주어서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘의 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위는 별도의 직장 내 괴롭힘으로 간주한다.

제11조(신고자 등의 보호) 의장은 신고자 및 조사 등에 협력한 사람(이하 “신고자 등”이라 한다)의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 한다.

제12조(실태조사) 의장은 직장 내 괴롭힘 행위 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 경우 실태조사를 실시할 수 있으며, 그 결과를 시의회 인터넷 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

제13조(허위 신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 의장은 신고자가 제1항에 따라 거짓으로 신고한 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제14조(비밀유지) ① 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 비밀유지의무를 부담한다

는 것을 알리고 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설해서는 안 된다.

② 조사와 관련된 내용을 의장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.