

제250회 여수시의회 임시회에서 의결된 여수시의회 직장 내
괴롭힘 금지 및 피해자 지원에 관한 조례를 이에 공포한다.

2025년 9 월 30 일

여 수 시 장

김기성



여수시 조례 제2244호

붙임 여수시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원에 관한 조례 1부

여수시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원에 관한 조례

제1조(목적) 이 조례는 여수시의회에서 근무하는 직원에 대하여 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고 보호함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이라 함은 직원 간 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 여수시의회(이하 “의회”라 한다)를 말한다.
3. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 사람(의원을 포함하여 공무원, 공무원직, 청원경찰, 기간제근로자)을 말한다.
4. “피해자”란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 말한다.

제3조(의장의 책무) ① 여수시의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야 하며 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 의장은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금

지 책무를 지켜야 한다.

③ 의장은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

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

② 누구든지 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 목격하였을 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.

제5조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회이상 실시하여야 한다.

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

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

제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위하여 상담업무를 담당할 수 있는 인력(이하 “상담원”이라 한다)을 지정할 수 있다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담절차, 상담원 배치 등에 필요한 세부사항은 의장이 별도로 정한다.

④ 상담원은 상담에 대한 결과를 의장에게 즉시 보고하여야 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

② 의장은 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 피해 직원의 보호 및 지원) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해 직원의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 의장은 피해 직원의 구제를 위해 심리상담 등 필요한 지원을 하여야 한다.

제9조(불이익처분의 금지) ① 의장은 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

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

제10조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 다른 사람의 성명으로 신고했을 때에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 의장은 제1항에 해당하는 경우에는 신고자에 대한 징계처분 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제11조(실태조사) 의장은 직장 내 괴롭힘 예방 및 재발 방지를 위하여

실태조사를 2년마다 1회 실시하며, 의장이 필요하다고 판단될 경우 별도로 실시 할 수 있다.

제12조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 의장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제13조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.