

구미시의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위 근절과 피해자 보호에 관한 조례안

발의연월일	2023. . .
발 의 자	추은희 의원 외 17명

**구미시의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위 근절과
피해자 보호에 관한 조례안**
(추은희 의원 대표 발의)

의 안	
번 호	

발의연월일: 2023. . .

발 의 자: 추은희·강승수·김근한·김민성
김영길·김영태·김재우·김정도
박세채·신용하·이명희·이상호
이정희·이지연·장미경·장세구
정지원·허민근 의원(18명)

1. 제안이유

구미시의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위에 대한 신고의 처리와 신고자를 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 갑질 행위를 근절하고 구성원 간 상호 존중하는 문화를 형성하여 공정하고 건강한 공직사회를 구현하고자 함.

2. 주요내용

가. 목적 및 정의(안 제1조 ~ 제2조)

나. 다른 조례와의 관계 및 의장의 책무(안 제3조 ~ 제4조)

다. 대책 수립 및 시행(안 제5조)

라. 신고·지원센터의 설치 및 갑질 피해 신고의 접수(안 제6조 ~ 제7조)

마. 갑질 피해자 보호 및 피해지원 사업(안 제8조)

바. 피해자와 신고자 보호 및 징계 등 불이익 처분(안 제9조 ~ 제10조)

사. 보복행위 허위신고 및 협조자 보호(안 제11조 ~ 제12조)

아. 실태조사 실시 및 직장교육 의무화(안 제13조 ~ 제14조)

3. 조 례 안 : 붙임

4. 참 고 사 항

가. 관계법령

- 1) 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조
- 2) 「지방자치법」 제59조
- 3) 「지방공무원법」 제69조
- 4) 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제2조
- 5) 「공무원 행동강령」 제4조 및 제13조의3
- 6) 「구미시의회 공무원 행동강령 규칙」 제14조
- 7) 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3

나. 예산조치: 별도조치 필요 없음

다. 기 타: 해당없음

구미시의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위 근절과 피해자 보호에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 구미시의회 의원과 공무원 등의 갑질 행위에 대한 신고의 처리와 신고자를 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 갑질 행위를 근절하고 구성원 간 상호 존중하는 문화를 형성하여 공정하고 건강한 공직사회 구현을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “공무원 등”이란 구미시의회(이하 “의회”라 한다) 사무국 소속 공무원, 공무원직, 파견공무원 등을 말한다.
2. “갑질 행위”란 구미시의회 의원 및 공무원 등이 자신의 직무권한을 남용하거나 직위·직책에서 비롯된 사실상의 영향력을 행사하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
 - 가. 법령, 조례, 규칙, 내부 규정 등을 위반하여 자신 또는 타인의 부당이익을 추구하는 행위
 - 나. 우월적 지위를 이용하여 금품, 향응, 기타 편의 등 사적 이익을 요구·수수하거나 제공받는 행위
 - 다. 자신 또는 특정인의 이익을 위하여 채용·승진·성과평가 등 인사와 관련하여 부당하게 영향력을 행사하여 업무처리를 하거나,

요구하는 행위

라. 외모와 신체를 비하하거나 욕설·폭언·폭행 등 상대방에게 비

인격적 언행을 하는 행위

마. 특정인에게 근무시간 외에 불요불급한 업무지시를 하거나 부당

하게 업무를 배제하는 행위

바. 따돌림, 부당한 차별행위, 모임 참여 강요, 갑질 피해 신고방해

행위

3. “갑질 행위자”란 갑질 행위를 한 의원 및 공무원 등을 말한다.

4. “피해자”란 갑질 행위자로부터 피해를 입은 의원 및 공무원 등을 말한다.

5. “신고자”란 갑질 행위를 신고하는 사람을 말한다.

제3조(다른 조례와의 관계) 갑질 행위에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(의장의 책무) ① 구미시의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 갑질 행위 근절을 위하여 노력하여야 한다.

② 의장은 갑질 행위 신고의 활성화를 위한 홍보 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 의장은 갑질 행위 근절을 위하여 공무원 등이 소속된 기관이나 관련단체 등과 협력체계를 구축하고 긴밀히 협력하여야 한다.

제5조(대책 수립 및 시행) ① 의장은 갑질 행위 근절 대책(이하 “갑질 근절 대책”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.

② 갑질 근절 대책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 갑질 근절을 위한 정책 방향
2. 갑질 근절을 위한 정책 추진과제, 추진 주체 및 시행방법 등 세부적인 사업추진 내용
3. 소요예산 및 재원 조달 계획
4. 그 밖에 의장이 필요하다고 인정한 사항

제6조(신고·지원센터의 설치 등) ① 의장은 갑질 행위 근절을 위하여 구미시의회 갑질 피해 신고·지원센터(이하 “신고·지원센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 신고·지원센터는 갑질 행위 신고 접수, 피해자 심리 및 법률 상담, 2차 피해 모니터링 등 신고자 및 피해자를 보호·지원하는 업무를 총괄·관리한다.

③ 의장은 신고·지원센터에 전담 직원을 배치하고, 변호사, 심리 상담사 등 전문가를 위촉하여 운영할 수 있다.

④ 의장은 갑질 신고에 대한 조사·처리가 완료되면 그 결과를 신고자에게 통지하여야 하며, 필요한 경우 수사기관 등에 수사를 의뢰하거나 고발할 수 있다.

⑤ 의장은 갑질행위 신고를 접수한 이후 다른 기관에서 동일한 사건을 접수하여 조사·처리하고 있는 사실을 알게 된 경우 해당 조사를 중지하고 이를 신고자에게 알려야 한다.

제7조(갑질 피해 신고의 접수 등) ① 갑질 행위 피해자나 사건관계인

은 신고·지원센터에 갑질 피해 신고(이하 “갑질 신고”라 한다)를 할 수 있다.

② 신고자는 다음 각 호의 사항을 적은 전자·비전자 문서(이하 “신고서”라 한다)와 함께 갑질 신고 대상 행위의 증거 등을 첨부하여 제출할 수 있다.

1. 신고자의 이름, 주소 및 연락처 등 인적사항
2. 갑질 행위자와 갑질 내용
3. 갑질 신고의 취지와 이유

③ 제2항에도 불구하고 신고서를 제출할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 구술(口述)로 신고할 수 있다. 다만, 이 경우에는 신고에 대한 조사가 완료되기 전까지 증거 등을 제출하여야 한다.

④ 제3항의 구술신고를 접수한 사람은 신고자가 말한 사항을 신고서에 적은 후 신고자가 이를 확인하게 하고, 신고자로부터 신고내용이 진실임을 확인하는 서명이나 날인을 받아야 한다.

제8조(갑질 피해자 보호 및 피해지원 사업) 의장은 갑질 피해자의 보호와 지원을 위하여 다음 각 호의 사업에 대해 관련 기관 등에 협조를 요청하거나 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 피해자 보호 및 심리상담 치료, 회복 지원 등
2. 갑질 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변 보호
3. 갑질 피해 상담 및 긴급보호 등 지원체계 구축

4. 피해자의 법률 지원

5. 그 밖에 의장이 필요하다고 인정하는 사업

제9조(피해자와 신고자 보호 및 비밀 보장) ① 피해자 및 신고자는 갑질 신고와 관련하여 어떠한 신분상 등의 불이익을 받지 않는다.

② 피해자 및 신고자가 신고행위를 이유로 신분상 등 불이익 처분을 당하였을 경우에는 관련기관 및 의회 인사부서 등에 해당 불이익 처분의 원상회복·보직 변경 등 신분보장 등을 요청할 수 있다.

③ 피해자 및 신고자 이외의 사람은 직무상 또는 우연히 알게 된 피해자 및 신고자의 신분과 신고내용을 신고자의 동의 없이 공개하거나 암시해서는 안되며, 의장은 신고자의 신분과 신고내용이 공개되지 않도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.

④ 의장은 피해자 및 신고자가 제시한 증거나 관련 정보를 공개해서는 안된다.

제10조(징계 및 인사 상 불이익 처분 등) ① 의장은 의원이 신고·지원센터의 조사를 통해 갑질 행위자로 판단된 경우, 「구미시의회 회의규칙」 제88조에 따라 이를 본회의에 보고하고, 구미시의회 윤리특별위원회에 회부하여야 한다.

② 갑질 행위자가 의장인 경우에는 「지방자치법」 제59조, 제82조에 따라 부의장이 그 직무를 대리한다.

③ 의장은 갑질 행위를 한 공무원 등에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따

라 징계 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 파견된 공무원에 대하여는 징계의결 등 요구권이 있는 기관의 장에게 그 사유를 통보하여야 한다.

④ 의장은 갑질 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 의장은 갑질 행위로 징계의결이 요구되는 공무원에 대해서는 관련 법령에 따라 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

제11조(보복행위 및 허위 신고) ① 피해자 및 신고자가 그 신고와 관련하여 의원과 공무원 등으로부터 불이익처분 등 보복을 받은 경우에는 그 사실을 의장에게 신고할 수 있다.

② 의장은 제1항의 신고사항을 즉시 조사하여야 하며, 보복행위와 관련된 의원과 공무원 등의 징계 요구 등 필요한 조치를 취해야 한다.

③ 신고자가 거짓으로 신고할 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

④ 의장은 피해자 및 신고자가 제3항에도 불구하고, 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고한 경우에는 징계 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제12조(협조자의 보호) 이 조례에 따른 신고와 관련하여 신고자 이외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람에게는

제9조부터 제11조까지 준용한다.

제13조(실태조사 실시) 의장은 의원과 공무원 등으로부터 갑질 행위 피해 관련 설문조사 및 사례 분석 등을 통해 갑질 행위 실태조사를 실시할 수 있다.

제14조(직장교육 의무화) 의장은 의원 및 공무원 등을 대상으로 갑질 행위 근절을 위한 교육계획을 수립하여 연 1회 이상 갑질 예방교육을 실시하여야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령

□ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」

제8조(공직자 행동강령) ① 제7조에 따라 공직자가 준수하여야 할 행동강령은 대통령령·국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 공직유관단체의 내부규정으로 정한다.

② 제1항에 따른 공직자 행동강령은 다음 각 호의 사항을 규정한다.

1. 직무관련자로부터의 향응·금품 등을 받는 행위의 금지·제한에 관한 사항
2. 직위를 이용한 인사관여·이권개입·알선·청탁행위의 금지·제한에 관한 사항
3. 공정한 인사 등 건전한 공직풍토 조성을 위하여 공직자가 지켜야 할 사항
4. 그 밖에 부패의 방지와 공직자의 직무의 청렴성 및 품위유지 등을 위하여 필요한 사항

□ 「지방자치법」

제59조(의장 직무대리) 지방의회의 의장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부의장이 그 직무를 대리한다.

□ 「지방공무원법」

제69조(징계사유) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때 <하략>

□ 「지방공무원 징계 및 소청 규정」

제2조(징계의결등의 요구) ① 법 제7조제1항에 따른 임용권자는 소속 공무원(인사위원회가 설치된 자치구가 아닌 구의 구청장과 소속 기관의 장의 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소속 공무원으로 한정한다)이 법 제69조제1항 및 제69조의2제1항·제2항에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 지체 없이 해당 징계등 사건을 관할하는 위원회에 징계의결·징계부가금 부과결(이하 “징계의결등”이라 한다)을 요구하여야 한다. <하략>

□ 「공무원 행동강령」

제4조(공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 처리) ① 공무원은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하였을 때에는 그 사유를 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나 제23조에 따라 지정된 공무원 행동강령에 관한 업무를 담당하는 공무원(이하 "행동강령책임관"이라 한다)과 상담할 수 있다.

② 제1항에 따라 지시를 이행하지 아니하였는데도 같은 지시가 반복될 때에는 즉시 행동강령책임관과 상담하여야 한다.

③ 제1항이나 제2항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령책임관은 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 소속 기관의 장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 소속 기관의 장에게 보고하지 아니할 수 있다.

④ 제3항에 따른 보고를 받은 소속 기관의 장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제1항에 따라 이행하지 아니하였는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지) 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는

안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

□ 「구미시의회 공무원 행동강령 규칙」

제14조(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지) 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는

안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 떠넘기거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관이나 단체에 공무원 자신 소속된 기관의 업무나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 떠넘기는 행위
 - 가. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속기관
 - 나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공공기관
 - 다. 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공직유관단체
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 공무원 자신이 소속된 기관의

소속기관 또는 산하기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

□ 「근로기준법」

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.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

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.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확

인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.