



제418회국회(정기회)
제1차 행정안전위원회

국가공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈직장 내 괴롭힘 관련 보호조치 등 규정〉
■ 김한규의원 대표발의(의안번호 제2200823호)

지방공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈직장 내 괴롭힘 관련 보호조치 등 규정〉
■ 김한규의원 대표발의(의안번호 제2200855호)

2024. 9.

행 정 안 전 위 원 회

전문위원 조문상

목 차

I . 개 요	1
【김한규의원안】 (국가공무원법)	1
【김한규의원안】 (지방공무원법)	2
II.검토의견	4
1. 개정안의 주요내용	4
2. 검토의견	12

I. 개 요

【김한규의원안】(국가공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 김한규의원 등 12인

나. 발의연월일 : 2024. 6. 21.

다. 회부연월일 : 2024. 6. 24.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법령은 직무관련 공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위, 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위가 발생한 경우 이에 관한 신고 및 징계 규정을 두고 있으나, ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 명시적인 법률상 규정을 두고 있지
는 않음.

따라서 민간근로자에 적용되는 「근로기준법」과 같이 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고, 조사 및 피해자 보호조치 등을 구체적으로 규정할 필요성이 있다는 지적이 있음.

이에 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 신설하고 이에 대한 신고, 조사 및 피해공무원에 대한 보호조치를 규정함으로써 공직사회의

직장 내 괴롭힘 행위를 방지하고 피해공무원이 보다 보호받을 수 있는 제도를 마련하여 공무원 복무환경을 개선하려는 것임(안 제 63조의2 신설 등).

【김한규의원안】(지방공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 김한규의원 등 14인

나. 발의연월일 : 2024. 6. 24.

다. 회부연월일 : 2024. 6. 25.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법령은 직무관련 공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위, 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위가 발생한 경우 이에 관한 신고 및 징계 규정을 두고 있으나, ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 명시적인 법률상 규정을 두고 있지는 않음.

따라서 민간근로자에 적용되는 「근로기준법」과 같이 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고, 조사 및 피해자 보호조치 등을 구체적으로

규정할 필요성이 있다는 지적이 있음.

이에 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 신설하고 이에 대한 신고, 조사 및 피해공무원에 대한 보호조치를 규정함으로써 공직사회의 직장 내 괴롭힘 행위를 방지하고 피해공무원이 보다 보호받을 수 있는 제도를 마련하여 공무원 복무환경을 개선하려는 것임(안 제 55조의2 신설 등).

II. 검토의견¹⁾

1. 개정안의 주요내용

각 개정안은 국가 및 지방공무원에 대한 직장 내 괴롭힘 금지 의무를 법률에 명시하고, 직장 내 괴롭힘 발생시 피해공무원의 보호를 위해 필요한 조치를 할 수 있는 근거를 마련하려는 것임 (안 제63조의2 신설 등).

구분	현행	개정안
국가 공 무 원 법	<신설>	제63조의2(직장 내 괴롭힘 금지) 공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.
	제76조의2(고충 처리) ① 공무원은 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성	제76조의2(고충 처리) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- -----성

1) 「국가공무원법」과 「지방공무원법」의 조문 취지 및 개정 내용이 동일하여 「국가공무원법」의 조문을 기준으로 검토하였음.

구분	현행	개정안
	<u>폭력 범죄 또는 성희롱</u> 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다. ② (생략) ③ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 기관 내 <u>성폭력 범죄 또는 성희롱</u> 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <신설>	<u>폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u>----- -----. -----. ② (현행과 같음) ③ ----- -----<u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u>----- -----. ④ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 제3항에 따른 조사 기간 동안 <u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 공무원 또는 피해를 입었다고 주장하는 공무원(이하 이 조에서 “피해공무원등”이라 한다)</u>을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해공무

구분	현행	개정안
	<신 설>	원등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 필요한 조치를 하거나 필요한 조치를 하도록 임용권자·임용제청권자에게 요청하여야 한다. 이 경우 피해공무원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ⑤ 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 다음 각 호의 조치를 하거나 다음 각 호의 조치를 하도록 임용권자·임용제청권자에게 요청하여야 한다. 1. 피해공무원에 대한 근무장소의 변경, 유급휴가 명령, 전보 등 적절한 조치. 다만, 피해공무원이 요청하는 경우에 한한다. 2. 가해공무원에 대한 근무장소의 변경, 전보, 징계 등 필요한 조치. 이 경우 해당 조치에 대하여 피해공무원의 의견을 들어야 한다. ⑥ 제3항에 따라 사실 확인을 위한 조사를 한 사람,
	<신 설>	

구분	현행	개정안
	④ ~ ⑦ (생략) ⑧ 고충상담 신청, <u>성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고에 대한 처리절차</u>, 고충심사위원회의 구성·권한·심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다.	<u>조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해공무원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</u> ⑦ ~ ⑩ (현행 제4항부터 제7항까지와 같음) ⑪ -----<u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.
지방공무원법	<신설>	제55조의2(직장 내 괴롭힘 금지) 공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴

구분	현행	개정안
	제67조의2(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 <u>성폭력 범죄 또는 성희롱</u>을 겪거나 그 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 아니한다. ② (생략) ③ 임용권자는 기관 내 <u>성폭력 범죄 또는 성희롱</u> 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <신설>	<u>롭힘</u>이라 한다)를 하여서는 아니 된다. 제67조의2(고충처리) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u>----- ----- ----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음) ③ -----<u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u>----- ----- ----- ----- -----. ④ 임용권자는 제3항에 따른 조사 기간 동안 <u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u>과 관련하여 피해를

구분	현행	개정안
	<u><신 설></u>	입은 공무원 또는 피해를 입었다고 주장하는 공무원 (이하 이 조에서 “피해공무원등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해공무원등에 대하여 <u>근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 필요한 조치</u>를 하여야 한다. 이 경우 피해 공무원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ⑤ 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 임용권자는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 피해공무원에 대한 근무장소의 변경, 유급휴가 명령, 전보 등 적절한 조치. 다만, 피해공무원이 요청하는 경우에 한한다. 2. 가해공무원에 대한 근무장소의 변경, 전보, 징계 등 필요한 조치. 이 경우 해당 조치에 대하여 피해 공무원의 의견을 들어야 한다. ⑥ 제3항에 따라 사실 확인을 위한 조사를 한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람
	<u><신 설></u>	

구분	현행	개정안
		<u>및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해공무원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</u>
	④ (생략)	⑦ (현행 제4항과 같음)
	⑤ 제4항에 따라 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사 결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.	⑧ 제7항----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -. ----- ----- -----.
	⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한	⑨ ----- ---절차, 성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘

구분	현행	개정안
	다.	<u>발생 사실의 신고에 대한 처리절차</u> ----- -----.

2. 검토의견

「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3²⁾은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 함)를 금지하고 있음.

현행 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에는 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3에서 규정하는 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지와 관련한 명시적인 규정은 없으나, 각종 고충 처리제도에 관한 사항을 규정한 「국가공무원법」 제76조의2 및 「지방공무원법」 제67조의2

2) 「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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 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 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 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.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

에 따라 공무원의 직장내 괴롭힘 문제가 처리되고 있는 것으로 보임.

특히, 「근로기준법」 제76조의2에서 규정하는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 공무원의 행위에 대해 현행 「공무원 행동강령」(대통령령) 제13조의3³⁾은 직무권한 등을 행사한 부당 행위를 금지하고 누구든지 이러한 금지의무 위반행위를 신고할 수 있도록 하고 있으며, 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 및 우월

3) 「공무원 행동강령」(대통령령)

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 전가(轉嫁)하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 단체에 공무원 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 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, 제4호 각 목의 기관 또는 단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

제19조(위반행위의 신고 및 확인) ① 누구든지 공무원이 이 영을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 그 공무원이 소속된 기관의 장, 그 기관의 행동강령책임관 또는 국민권익위원회에 **신고**할 수 있다.

② 제1항에 따라 신고하는 자는 본인과 위반자의 인적 사항과 위반 내용을 구체적으로 제시해야 한다.

③ 제1항에 따라 위반행위를 **신고받은 소속 기관의 장과 행동강령책임관**은 신고인과 신고내용에 대하여 **비밀을 보장**하여야 하며, **신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.**

④ **행동강령책임관**은 제1항에 따라 **신고된 위반행위를 확인**한 후 해당 공무원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 **소속 기관의 장에게 보고**하여야 한다.

적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위는 징계기준⁴⁾에 해당하여 징계대상이 됨.

개정안은 공무원의 직장 내 괴롭힘 금지에 관하여 명시적으로 규정하지 아니한 현행 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3에서 규정하는 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 사항과 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 사항을 규정하여 공무원에 대해서도 민간근로자와 유사한 수준의 직장 내 괴롭힘 금지 제도를 마련하려는 것으로 그 입법취지는 타당한 것으로 보임.

다만, 개정안은 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 규정(「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3)을 위반한 경우 벌칙 규정을 두고 있는 「근로기준법」 제109조 및 제116조⁵⁾와 비교하여 직장 내 괴롭힘

4) 「공무원 징계령 시행규칙」 제2조(징계 또는 징계부가금의 기준) [별표 1] 징계기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실 의무 위반 차. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
7. 품위 유지의 의무 위반 다. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책

5) 「근로기준법」 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 **제76조의3제6항**을 위반한 자는 **3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금**에 처한다.

금지 의무 및 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자등에 대한 해고나 불리한 처우 금지 의무를 위반한 경우 별도의 제재규정을 두고 있지 않아 징계 등 제재처분으로 규율하게 될 것으로 보이는데, 의무 이행을 실효성있게 담보하기 위한 수단으로 별칙 규정의 입법 여부에 대한 추가 논의가 필요할 것으로 보임.

< 「근로기준법」에 따른 직장 내 괴롭힘 금지제도와 비교 >

내용	「근로기준법」	개정안(국가공무원법)
※ 직장 내 괴롭힘 금지 의무	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 <u>직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위</u> (이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.	제63조의2(직장 내 괴롭힘 금지) 공무원은 <u>직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위</u> (이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.
※ 괴롭힘이 발생할 경우 필요한 조치 - 직장내 괴롭힘 신고	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 <u>그 사실을 사용자에게 신고</u> 할 수 있다.	제76조의2(고충 처리) ① 공무원은 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄, 성희롱 또는 <u>직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고</u> 할 수

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

내용	「근로기준법」	개정안(국가공무원법)
- 신고한 자에 대한 불리한 처우 금지	⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	있다. 이 경우 <u>상당 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.</u>
- 신고 접수 시 사실 확인을 위한 조사 실시	② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 <u>사실 확인</u> 을 위하여 객관적으로 <u>조사를 실시</u> 하여야 한다.	③ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 기관 내 성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 <u>사실 확인을 위한 조사</u> 를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
- <u>조사 기간 동안</u> 피해를 입었다는 주장하는 근로자(공무원)를 보호하기 위한 조치 시행	③ 사용자는 제2항에 따른 <u>조사 기간 동안</u> 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 <u>피해근로자등</u> 에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.	④ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 제3항에 따른 <u>조사 기간 동안</u> 성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 <u>피해를 입은 공무원 또는 피해를 입었다고 주장하는 공무원</u> (이하 이 조에서 “ <u>피해공무원등</u> ”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 <u>피해공무원등</u> 에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 필요한 조치를 하거나 필요한 조치를 하도록 임용권자·임용제청권자에게 요청하여야 한다. 이 경우 피해공무원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- <u>피해근로자(공무원)</u> 에 대한 조치	④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 <u>피해근로자</u> 가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	⑤ 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 다음 각 호의 조치를 하거나 다음 각 호의 조치를 하도록 임용권자·임

내용	「근로기준법」	개정안(국가공무원법)
- <u>가해자(공무원)</u> 에 대한 조치	⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 <u>행위자</u> 에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.	용제청권자에게 요청하여야 한다. 1. <u>피해공무원</u> 에 대한 <u>근무장소의 변경, 유급휴가 명령, 전보 등 적절한 조치</u> . 다만, 피해공무원이 요청하는 경우에 한한다. 2. <u>가해공무원</u> 에 대한 <u>근무장소의 변경, 전보, 징계 등 필요한 조치</u> . 이 경우 해당 조치에 대하여 피해공무원의 의견을 들어야 한다.
- 비밀 누설 금지	⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 <u>해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다</u> . 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.	⑥ 제3항에 따라 사실 확인을 위한 조사를 한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 <u>해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해공무원 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다</u> . 다만, 조사와 관련된 내용을 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
※ 제재규정 - <u>신고자</u> 에 대한 불이익 조치 방지를 위한 벌칙 및 과태료 규정	제109조(벌칙) - 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 <u>신고한</u> 근로자 및 피해 근로자에게 <u>해고나 불리한 처우를 할 경우</u> 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	신설되는 의무 및 보호조치 등과 관련된 별도의 제재 규정은 없음

내용	「근로기준법」	개정안(국가공무원법)
- 가해자에 대한 과태 료 및 징계	제116조(과태료) - 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1 천만원 이하의 과태료 - 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 시 <u>적절한 조치를 하지 않은</u> <u>경우</u> 500만원 이하의 과태료	

인사혁신처와 행정안전부는 현행 법령⁶⁾으로도 ‘직장 내 괴롭힘’의 금지가 가능한 점, 공무원의 의무 규정을 구체적·계속적으로 열거하기 곤란한 점, ‘성폭력·성희롱’에 대해서도 별도의 금지 규정이 없는 점 등을 고려하여 고충처리 대상에 ‘직장 내 괴롭힘’을 명시적으로 포함하여 규정하되, 시행 방법 및 절차에 관하여 하위 법령에 위임하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처

02)6788-5342

6) 성실·품위유지의무, 직무권한 등을 행사한 부당행위 금지 의무 등에 따라 규율