

남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례  
일부개정조례안  
[원주영 의원 대표발의]

의안 번호	617
----------	-----

발의연월일 : 2025. 1. 24.

발 의 자 : 원주영, 한근수, 정현미,  
박은경, 이정애, 박윤옥,  
김지훈(민), 김동훈, 한송연,  
이수련, 이진환, 김상수

### 1. 제안이유

공직사회의 직장 내 괴롭힘이 사회적 문제로 대두됨에 따라 기존 갑질 행위의 범위를 직장 내 괴롭힘까지 확대 적용하고 피해자 보호 규정을 강화하여 공정하고 건강한 공직사회를 조성하고자 함.

### 2. 주요내용

- 가. 갑질 행위의 정의에 ‘직장 내 괴롭힘’을 확대 적용(안 제2조)
- 나. 2차 피해의 정의 및 모니터링 규정을 신설(안 제2조, 안 제5조)
- 다. 피해자 보호 조치 규정을 신설(안 제13조)
- 라. 갑질 행위 근절을 위한 예방교육을 강화(안 제17조)

### 3. 개정조례안 : 덧붙임

### 4. 신·구조문대비표 : 덧붙임

## 5. 예산수반사항 : 덧붙임

## 6. 관련법령

가. 「공무원 행동강령」

나. 「근로기준법」

## 남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례 일부개정조례안

남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제3호가목 및 나목을 각각 다음과 같이 하고, 같은 호 다목부터 마목까지를 각각 삭제하며, 같은 조 제4호부터 제6호까지를 각각 제5호부터 제7호까지로 하고, 같은 조에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

가. 「공무원 행동강령」에서 규정한 공정한 직무수행을 해치는 지시, 사적 노무 요구, 직무권한 등을 행사한 부당 행위 및 감독기관 공무원 등의 부당한 요구에 해당하는 행위

나. 「근로기준법」 제76조의2에서 규정한 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위

4. “2차 피해”란 피해자가 다음 각 목 어느 하나에 해당하는 행위로부터 받은 피해를 말한다.

가. 신고·조사·재판·보호·진료·언론보도 등 갑질 행위 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 갑질 행위 피해 신고로 인한 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 유언비어 등 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한

피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 갑질 행위 피해 신고 등을 이유로 받은 업무 및 인사상의 불이익  
라. 그 밖에 갑질 행위 피해 신고로 인한 추가적인 피해  
제5조제2항제5호를 제6호로 하고, 같은 항에 제5호를 다음과 같이 신설  
한다.

#### 5. 2차 피해 모니터링

제13조부터 제19조까지를 각각 제14조부터 제20조까지로 하고, 제13조  
를 다음과 같이 신설한다.

제13조(피해자 보호) ① 시장은 피해자를 보호하기 위해 필요한 경우, 다  
음 각 호와 같은 조치를 취할 수 있다. 이 경우 피해자의 의사에 반하  
는 조치를 취해서는 아니 된다.

1. 전보 또는 근무장소의 변경
2. 배치전환
3. 유급휴가 명령
4. 그 밖에 피해자 보호를 위해 필요한 조치

② 시장은 피해자가 2차 피해를 받지 않도록 적절한 조치를 취하여야  
한다.

제18조(종전의 제17조)의 제목 “(갑질 예방 교육 실시)”를 “(갑질 예방  
교육 의무화)”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분 중 “실시할 수 있다”를  
“연 1회 이상 실시하여야 한다”로 한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

현	행	개	정	안
제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.		제2조(정의) -----		-----.
1. · 2. (생략)		1. · 2. (현행과 같음)		
3. “갑질 행위”란 공무원 등이 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 하는 것을 말한다.		3. -----		-----.
가. 인·허가 등을 담당하는 공무원 등이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신고서 접수를 지연하거나 거부하는 행위		가. 「공무원 행동강령」에서 규정한 공정한 직무수행을 해치는 지시, 사적 노무 요구, 직무권한 등을 행사한 부당 행위 및 감독기관 공무원 등의 부당한 요구에 해당하는 행위		
나. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위		나. 「근로기준법」 제76조의 2에서 규정한 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위		
다. 공무원 등 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여		<삭 제>		

직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위

라. 공무원 등 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하 기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위

마. 그 밖에 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위

<신 설>

<삭 제>

<삭 제>

4. “2차 피해”란 피해자가 다음 각 목 어느 하나에 해당하는 행위로부터 받은 피해를 말한다.

가. 신고·조사·재판·보호·진료·언론보도 등 갑질 행위 사건처리 및 회복의

<p>4. ~ 6. (생략)</p> <p>제5조(갑질 피해 신고센터의 설치 · 운영) ① (생략)</p> <p>② 센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>5. (생략)</p> <p>③·④ (생략)</p>	<p><u>전 과정에서 입는 정신적 · 신체적·경제적 피해</u></p> <p><u>나. 갑질 행위 피해 신고로 인 한 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 유언비어 등 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가 져오는 행위로 인한 피해 (정보통신망을 이용한 행 위로 인한 피해를 포함한 다)</u></p> <p><u>다. 갑질 행위 피해 신고 등을 이유로 받은 업무 및 인사 상의 불이익</u></p> <p><u>라. 그 밖에 갑질 행위 피해 신고로 인한 추가적인 피 해</u></p> <p>5. ~ 7. (현행 제4호부터 제6호 까지와 같음)</p> <p>제5조(갑질 피해 신고센터의 설치 · 운영) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- -----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. <u>2차 피해 모니터링</u></p> <p>6. (현행 제5호와 같음)</p> <p>③·④ (현행과 같음)</p>
--	---



<p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>제13조(피해자 보호) ① 시장은 피해자를 보호하기 위해 필요한 경우, 다음 각 호와 같은 조치를 취할 수 있다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 취해서는 아니 된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>1. 전보 또는 근무장소의 변경</u></li> <li><u>2. 배치전환</u></li> <li><u>3. 유급휴가 명령</u></li> <li><u>4. 그 밖에 피해자 보호를 위해 필요한 조치</u></li> </ol> <p><u>② 시장은 피해자가 2차 피해를 받지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다.</u></p>
<p><u>제13조 ~ 제16조 (생 략)</u></p> <p><u>제17조(갑질 예방 교육 실시) 시</u> 장은 공무원 등의 갑질 행위 근절을 위해 전문 강사 등을 통하여 갑질 예방 교육을 <u>실시할 수 있다.</u></p> <p><u>제18조 · 제19조 (생 략)</u></p>	<p><u>제14조 ~ 제17조 (현행 제13조부터 제16조까지와 같음)</u></p> <p><u>제18조(갑질 예방 교육 의무화) -</u> ----- ----- ----- <u>연 1회 이상 실시하여야 한다.</u></p> <p><u>제19조 · 제20조 (현행 제18조 및 제19조와 같음)</u></p>

## 비용추계서 미첨부 사유서

### 1. 비용발생 요인

- 「남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례」상 갑질 행위의 정의 ‘직장 내 괴롭힘’ 확대 적용, 2차 피해의 정의 및 모니터링 규정 신설, 피해자 보호를 위한 구체적 규정 신설, 의무 교육 시행 규정 등 금번 일부개정안이 비용을 수반하지 않음
- 제2조(정의) 관련 변경사항
  - 기존 제2조제3호 “갑질 행위”의 정의 기목·미목의 내용을 전부 포함하여 기목으로 통합
  - 「근로기준법」 제76조의2에서 규정한 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위를 나목에 추가

### 2. 미첨부 근거 규정

- 「남양주시 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제2항제2호

### 3. 미첨부 사유

- 의안의 내용이 갑질 행위의 정의 및 2차 피해 정의, 피해자 보호를 위한 규정 신설 등 선언적, 권고적 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당함

### 4. 작성자

감사관 문경석

☑ 「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.

**제13조의2(사적 노무 요구 금지)** 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 직무관련자 또는 직무관련공무원으로부터 사적 노무를 제공받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다. 다만, 다른 법령 또는 사회상규에 따라 허용되는 경우에는 그러하지 아니하다.

**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 직무 관련자에게 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

**제14조의2(감독기관의 부당한 요구 금지)** ① 감독·감사·조사·평가를 하는 기관(이하 이 조에서 “감독기관”이라 한다)에 소속된 공무원은 자신이 소속된 기관의 출장·행사·연수 등과 관련하여 감독·감사·조사·평가를 받는 기관(이하 이 조에서 “피감기관”이라 한다)에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 요구를 해서는 안 된다.

1. 법령에 근거가 없거나 예산의 목적·용도에 부합하지 않는 금품등의 제공 요구
  2. 감독기관 소속 공무원에 대하여 정상적인 관행을 벗어난 예우·의전의 요구
- ② 제1항에 따른 부당한 요구를 받은 피감기관 소속 공직자는 그 이행을 거부해야 하며, 거부했음에도 불구하고 감독기관 소속 공무원으로부터 같은 요구를 다시 받은 때에는 그 사실을 피감기관의 행동강령책임관(피감기관이 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체인 경우에는 행동강령에 관한 업무를 담당하는 직원을 말한다. 이하 이 조에서 같다)에게 알려야 한다. 이 경우 행동강령책임관은 그 요구가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 피감기관의 장에게 보고해야 한다.
- ③ 제2항 후단에 따른 보고를 받은 피감기관의 장은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 사실을 해당 감독기관의 장에게 알려야 하며, 그 사실을 통지받은 감독기관의 장은 해당 요구를 한 소속 공무원에 대하여 징계 등 필요한 조치를 해야 한다.

## ☑ 「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.