

의안번호	제206호
------	-------

제출연월일
2023. 11. 17.

예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례안

제	출	자
예	산	군 수

예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례안

의안 번호	제206호
----------	-------

제출년월일 : 2023. 11. 17.

제출자 : 예산군수

1. 제안이유

- 공무원 등이 상호 존중하는 건강한 공직사회를 구현하고자 소속 공무원 등의 갑질 행위를 근절하고 신고자를 보호하는데 필요한 사항을 정하여 제도적 근거를 마련하기 위함

2. 주요내용

- 가. 목적(안 제1조)
- 나. 대책수립 및 시행(안 제4조)
- 다. 신고·지원센터의 설치 등(안 제5조)
- 라. 직장교육 의무화(안 제7조)
- 마. 신고자 및 협조자 보호(안 제9조 ~ 제12조)
- 바. 허위 신고(안 제13조)

3. 참고사항

가. 관계법령: 「지방자치법」 제13조, 제28조, 「지방공무원법」
제48조, 제51조, 제53조, 「공무원 행동강령」
제4조, 제13조의2, 제13조의3, 제14조의2,
「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3

【붙임 1】

나. 예산조치: 해당없음

다. 기타

- 1) 규제심사: 해당없음
- 2) 입법예고: 2023. 10. 27. ~ 11. 15. [20일간]
- 3) 비용추계서 미첨부 사유서: 【붙임 2】
- 4) 성별영향분석평가: 【붙임 3】

예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례안

제1조(목적) 이 조례는 예산군 소속 공무원 등의 갑질 행위에 대한 신고
· 지원센터운영과 신고자를 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 갑
질 행위를 근절하여 구성원 상호간 존중하는 건강한 공직사회를 구현
하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원 등”이란 예산군(이하 “군”이라 한다) 소속 공무원, 공무원직, 기간제근로자, 청원경찰, 청원산림보호원, 군에 배치된 공중방역수의사, 공중보건 의사, 타 기관에서 군에 파견된 공무원 및 군의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체의 임직원을 말한다.
2. “갑질 행위”란 공무원 등이 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
 - 가. 인가·허가 등을 담당하는 공무원 등이 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
 - 나. 직무관련 공무원 등에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구하는 행위

다. 공무원 등이 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

라. 공무원 등이 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관에 자신이 소속된 기관의 업무와 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 떠넘기는 행위

마. 그 밖에 직무관련자, 직무관련 공무원 등이 자신이 소속된 기관의 소속기관 또는 산하기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

3. “피해자”란 갑질 행위로부터 피해 입은 사람을 말한다.

4. “신고자”란 갑질 행위를 신고하는 사람을 말한다.

제3조(군수의 책무) 예산군수(이하 “군수”라 한다)는 공무원 등이 지위·직책을 직접 이용하거나 그 지위·직책에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하는 행위를 못하도록 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.

제4조(대책 수립 및 시행) ① 군수는 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 세부적

인 사업추진 내용

3. 소요예산 및 재원 조달 계획

4. 그 밖에 갑질 근절 대책의 추진에 필요한 사항

제5조(신고·지원센터의 설치 등) ① 군수는 갑질 근절을 위하여 갑질 피해 신고·지원센터(이하 “신고·지원센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 군수는 신고·지원센터에 전담 감사·감찰 직원을 배치하고 변호사, 심리 상담사 등을 위촉하여 운영할 수 있다.

③ 군수는 갑질 행위의 신고 접수 및 상담 후 조사가 필요한 경우 관할 경찰서 또는 감사·감찰 부서에 이첩하고, 처리결과를 인계 받아 신고자 또는 피해자에게 통보하여야 한다.

④ 신고·지원센터는 갑질 행위 신고 접수, 피해자 심리·법률 상담, 2차 피해 모니터링까지 신고자 및 피해자 보호 등의 업무를 총괄·관리한다.

제6조(실태조사 실시) 군수는 공무원 등으로부터 설문조사, 징계·민원 사례 분석, 만족도 조사, 인터뷰 등을 통해 갑질 행위 실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(직장교육 의무화) 군수는 갑질 행위 근절을 위해 연 1회 이상 갑질 예방 교육을 실시하여야 한다.

제8조(징계 및 인사상 불이익 처분 등) ① 군수는 갑질 행위자와 갑질 행위자의 관리자·상급자가 갑질을 은폐하거나 피해자 보호를 소홀히

한 경우 등에 대하여 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계 의결을 요구할 수 있다. 다만, 군에 파견된 공무원에 대하여는 징계의결 등 요구권이 있는 기관의 장에게 그 사유를 통보하여야 한다.

② 군수는 소속직원을 상대로 한 내부적 갑질 행위로 중징계가 요구된 경우, 직위해제 등을 통해 해당 관리자 보직에서 일정기간 배제할 수 있다.

③ 군수는 인·허가 신청자, 하급기관 등을 상대로 한 외부적 갑질 행위로 소속 공무원이 징계를 받은 경우 다른 직위로 전보할 수 있다.

④ 군수는 소속 공무원이 아닌 공공기관 임직원 등의 갑질 행위에 관하여는 각 기관의 장에게 관련 규정에 따른 조치를 요구할 수 있다.

제9조(신고자 비밀보장) ① 신고자 이외의 사람은 직무상 또는 우연히 알게 된 신고자의 신분을 신고자의 동의 없이 밝히거나 암시해서는 아니 되며, 군수는 신고자의 신분이 공개되지 않도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.

② 신고자 이외의 사람은 신고자를 알아내기 위한 탐문 등 신고자의 신분노출을 가능하게 하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.

③ 군수는 신고자가 제시한 증거나 관련 정보를 공개해서는 아니 된다.

④ 군수는 신고자의 비밀보장을 철저히 하지 못하였다고 인정될 때에는 관련자의 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제10조(신고자 신분보장) ① 공무원 등의 신고자는 갑질 행위 신고와

관련하여 어떠한 신분상 등의 불이익을 받지 아니한다.

② 공무원 등의 신고자가 신고행위를 이유로 신분상 등 불이익처분을 당하였을 경우에는 군수에게 해당 불이익처분의 원상회복·보직변경 등 신분보장 등을 요청할 수 있다.

③ 군수는 제2항의 요청이 타당하다고 인정한 때에는 인사부서 또는 관련기관에 신분보장 조치를 요구할 수 있다.

제11조(보복행위 신고) ① 신고자가 신고와 관련하여 공무원 등으로부터 불이익 처분 등의 보복을 받을 경우에는 그 사실을 군수에게 신고할 수 있다.

② 군수는 제1항의 신고사항을 즉시 조사하여야 하며, 불이익 처분 등의 보복행위와 관련된 공무원 등을 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제12조(협조자의 보호) 이 조례에 따른 신고와 관련하여 신고자 외에 진술, 자료 제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람에게는 제9조부터 제11조까지를 준용한다.

제13조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 군수는 신고자가 제1항을 위반하여 신고한 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 갑질 행위 근절을 위하여 공무원 등이

소속된 기관이나 산하기관 및 관련단체 등과 협력체계를 구축하고 긴밀히 협력할 수 있다.

제15조(포상) 군수는 갑질 행위 근절에 공적이 있는 사람이나 단체 등에 대하여 포상할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

【붙임 1】 관계법령

□ 「지방자치법」

제13조(지방자치단체의 사무 범위) ① 지방자치단체는 관할 구역의 자치사무와 법령에 따라 지방자치단체에 속하는 사무를 처리한다.

② 제1항에 따른 지방자치단체의 사무를 예시하면 다음 각 호와 같다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있으면 그러하지 아니하다.

1. 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등

가. 관할 구역 안 행정구역의 명칭·위치 및 구역의 조정

나. 조례·규칙의 제정·개정·폐지 및 그 운영·관리

제28조(조례) ① 지방자치단체는 법령의 범위에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

② 법령에서 조례로 정하도록 위임한 사항은 그 법령의 하위법령에서 그 위임의 내용과 범위를 제한하거나 직접 규정할 수 없다.

□ 「지방공무원법」

제48조(성실의 의무) 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

제51조(친절·공정의 의무) 공무원은 주민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

제53조(청렴의 의무) ① 공무원은 직무와 관련하여 직접적이든 간접적이든 사례(謝禮)·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없다.

② 공무원은 직무상 관계가 있든 없든 그 소속 상사에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

□ 「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 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

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.

【붙임 2】 비용추계서 미첨부 사유서

예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례
비용추계서 미첨부 사유서

1. 비용발생 요인(주요내용)

- 해당 없음

2. 미첨부 근거 규정

- 「예산군 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제1항제2호
 - 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우

3. 미첨부 사유

- 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 비용 추계가 어려움.

4. 작성자 : 예산군 기획실장 이덕효

【붙임 3】 성별영향평가

성별영향평가 검토의견 통보서				
관리번호	2023A충남예산087			
정 책 명	예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례			
소관부서	기관명	충청남도 예산군		
	부서명	기획실		
	담당자명	권선영	전화번호	041-339-7132
성별영향평가서 제출날짜	2023년 11월 1일			
주요 성별영향평가 내용 (기획실)	'예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례' 과 관련하여 성별 구분 또는 고정관념, 성별특성 반영, 성별통계 구축, 성별 균형 참여와 관련한 사항			
종합 검토 의견 (성별영향평가책임관)	<input checked="" type="checkbox"/> 개선사항 없음 <input type="checkbox"/> 자체개선안 동의 <input type="checkbox"/> 개선의견			
	'예산군 갑질 행위 근절 및 피해자 보호 조례' 과 관련하여 성별 구분 또는 고정관념, 성별특성 반영, 성별통계 구축, 성별 균형 참여와 관련하여 별도의 개선할 사항이 없음			
검토의견 반영계획서	해당 없음			
「성별영향평가법」 제8조제3항의 규정에 따라 성별영향평가에 대한 검토의견을 통보합니다.				
2023년 11월 01일				
가족지원과 성별영향평가책임관 (담당자/연락번호 : 이용미/041-339-7912)				
기획실장 귀하				

담당자 현황

【기획실장 이덕효, 감사팀장 하태산, 담당자 권선영 ☎339-7132】