

조례안 검토보고서



의회운영위원회

[전문위원 최영미]

목 차

1	거창군의회 의결사항 등에 관한 조례안	1
2	거창군의회 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 보호 조례안	5
3	거창군의회 규칙 공포에 관한 규칙안	13

거창군의회 의결사항 등에 관한 조례안 검 토 보 고 서

1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 12. 30

나. 발 의 자: 이흥희 의원 대표발의(11명)

(이흥희, 이재운, 신중양, 신미정, 김향란, 최준규,
김홍섭, 표주숙, 신재화, 박수자, 김혜숙)

다. 회부일자: 2024. 12. 30

2. 제안이유

- 「지방자치법」 제47조에 따라 거창군의회에서 의결되어야 할 사항과 그 밖에 보고 할 사항을 규정함으로써 주민의 의견이 충실히 군정에 반영될 수 있도록 해 투명하고 민주적인 자치행정을 실현하고자 함.

3. 주요내용

가. 조례의 목적(안 제1조)

나. 의회에 의결 받아야 할 사항에 대한 규정 (안 제2조)

다. 의회에 보고해야 할 사항에 대한 규정 (안 제3조)

라. 제출하는 의안의 형식과 제출 시기에 대한 규정 (안 제4조~5조)

4. 참고사항

가. 관계법령: 「지방자치법」 제47조

- 나. 예산조치: 해당없음
- 다. 합 의: 기획예산담당관
- 라. 기타사항
 - 1) 규제심사: 해당없음
 - 2) 입법예고
 - 가) 예고기간: 2024. 12. 24 ~ 12. 30
 - 나) 예고결과: 의견없음
 - 3) 비용추계서: 해당없음
 - 4) 성별영향평가: 해당없음

5. 검토의견

☐ 조례제정의 필요성: 필요

- 군의회의 의결·보고 사항을 규정함으로써 군민의 의견이 군정에 충실히 반영될 수 있도록 하기 위함.

☐ 상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음

- 「지방자치법」 제47조 제2항에 근거함.

☐ 재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음

☐ 입법 운영상 예상 문제점: 해당없음

☐ 검토결과

- 본 조례안은 거창군의회에서 의결되어야 할 사항과 집행부로부터 보고 받아야 할 사항을 규정하여 군정 방향을 설정하는 데 있어 군민의 의견이 적기에 충실히 반영될 수 있도록 하기 위함임.

- 안 제1조에 목적을 정하였고, 안 제2조와 제3조에 의결사항과 보고사항 등을 명시하여 업무추진에 혼란이 없도록 하였음.
- 안 제2조제3항에 「지방자치법」 제47조제1항제8호에 따른 의무부담이나 권리의 포기를 수반하는 협약 등을 체결하는 경우를 규정함으로써 이와 내용이 중복되는 「거창군 예산 외의 의무부담이나 권리포기에 관한 의결사항 운용 기본 조례」는 폐지하는 것이 타당하다고 판단됨.

□ 지방공무원법

제47조(지방의회의 의결사항) ① 지방의회는 다음 각 호의 사항을 의결한다.

1. 조례의 제정·개정 및 폐지
2. 예산의 심의·확정
3. 결산의 승인
4. 법령에 규정된 것을 제외한 사용료·수수료·분담금·지방세 또는 가입금의 부과와 징수
5. 기금의 설치·운용
6. 대통령령으로 정하는 중요 재산의 취득·처분
7. 대통령령으로 정하는 공공시설의 설치·처분
8. 법령과 조례에 규정된 것을 제외한 예산 외의 의무부담이나 권리의 포기
9. 청원의 수리와 처리
10. 외국 지방자치단체와의 교류·협력
11. 그 밖에 법령에 따라 그 권한에 속하는 사항

② 지방자치단체는 제1항 각 호의 사항 외에 조례로 정하는 바에 따라 지방의회에서 의결되어야 할 사항을 따로 정할 수 있다.

거창군의회 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 보호 조례안 검 토 보 고 서

1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 12. 30.

나. 발 의 자: 김혜숙 의원 대표발의(11명)

(김혜숙, 이재운, 신중양, 신미정, 김향란, 최준규,
김홍섭, 표주숙, 이흥희, 신재화, 박수자)

다. 회부일자: 2024. 12. 30.

2. 제안이유

- 거창군의회 의원과 공무원 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 근절하고 구성원 간 상호 존중하는 문화를 형성하여 공정하고 건강한 공직사회를 구현하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 조례의 목적 및 정의 (안 제1조 ~ 제2조)
- 나. 의장의 책무: 직장 내 괴롭힘 근절 대책 수립 및 시행 (안 제3조 ~ 제5조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 피해 신고센터의 설치 (안 제6조)
- 라. 피해 신고의 접수, 피해자 및 신고자의 보호와 지원 등 (안 제 7조 ~ 제 9조)
- 마. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계처분 (안 제10조)
- 바. 보복 행위 신고, 거짓신고 금지 및 실태 조사 (안 제11조 ~ 제14조)
- 사. 직장 내 괴롭힘 예방교육 (안 제15조)

4. 참고사항

가. 관계법령

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조
- 「공무원 행동강령」 제13조의3

나. 예산조치: 필요시

다. 합 의: 행정과

라. 기타사항

1) 규제심사: 해당없음

2) 입법예고

가) 예고기간: 2024. 12. 26. ~ 12. 30.

나) 예고결과: 없음

3) 비용추계서: 해당없음

4) 성별영향평가: 해당없음

5. 검토의견

☐ 조례제정의 필요성: 필요

- 직장 내 상호 존중 문화를 형성하여 공정하고 건강한 공직 사회 구현

☐ 상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조
- 「공무원 행동강령」 제13조의3
- 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3
- 「지방공무원 징계규칙」 제16조 및 제19조
- 「지방공무원법」 제67조의2
- 「공무원 재해보상법」 제4조

□ 재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음

□ 입법 운영상 예상 문제점: 해당없음

□ 검토결과

○ 조례안은 총 15조로 구성되어 있으며,

- 안 제1조와 안 제2조에 목적과 정의를 명시하였음.
- 안 제3조에 의장의 책무, 안 제5조에 직장 내 괴롭힘 근절 대책 수립 및 시행에 관한 사항을 규정함.
- 안 제6조부터 안 제10조까지 피해신고센터 설치와 신고의 접수, 피해자 및 신고자의 보호와 지원, 징계처분 등 업무 처리 절차에 대해 규정하였음.

○ 2017년 국가인권위원회의 ‘우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태’ 조사에 따르면 응답자의 73.3%가 직장 내 괴롭힘으로 피해를 봤지만, 그 중 12%만이 공식조치 요청을 한 것으로 나타남.

○ 이를 계기로 근로기준법 제76조의2, 제76조의3 조항이 신설 (2019.1.15.)되었으며 각 지자체에서도 앞다투어 관련 조례를 제정하고 있음.

- 현재 경남도내에서는 8개 시·군, 3개 지방의회에서 조례를 제정하여 시행하고 있음.

○ 직장 내 괴롭힘은 조직 구성원 개인에게 신체적·정신적 피해를 줄 뿐 아니라 조직의 생산성을 떨어뜨리는 문제로, 상호 존중하는 조직 문화를 만들고 적극적인 예방과 직원 보호를 위해 조례를 제정하는 것은 적절한 조치라고 판단되며, 상위법령 검토 결과 저촉 사항은 없음.

□ 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률

[시행 2024. 8. 14.] [법률 제20306호, 2024. 2. 13., 일부개정]

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

③ 공직자가 제1항에 따른 공직자 행동강령을 위반한 때에는 징계처분을 할 수 있다.

④ 제3항에 따른 징계의 종류, 절차 및 효력 등은 당해 공직자가 소속된 기관 또는 단체의 징계관련 사항을 규정한 법령 또는 내부규정이 정하는 바에 따른다.

□ 공무원 행동강령

[시행 2022. 6. 2.] [대통령령 제32661호, 2022. 6. 2., 일부개정]

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. <개정 2022. 6. 2.>

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
- [본조신설 2018. 12. 24.]

□ 근로기준법

[시행 2024. 10. 22.] [법률 제20520호, 2024. 10. 22., 일부개정]

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.

[본조신설 2019. 1. 15.]

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. <개정 2021. 4. 13.>
- 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 때

에는 지체없이 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 보고 받은 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. <신설 2021. 4. 13.>

[본조신설 2019. 1. 15.]

□ 지방공무원법

[시행 2024. 12. 31.] [법률 제20621호, 2024. 12. 31., 일부개정]

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 성폭력 범죄 또는 성희롱을 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. <개정 2021. 10. 8.>

② 임용권자는 제1항에 따라 상담을 신청 받은 경우에는 소속 공무원을 지정하여 상담하게 하고, 심사를 청구 받은 경우에는 인사위원회 회의에 부쳐 심사하도록 하여야 하며 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. <개정 2020. 1. 29.>

③ 임용권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2021. 10. 8.>

④ 인사위원회는 임용권자로부터 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

⑤ 제4항에 따라 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 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. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2020. 1. 29., 2021. 10. 8.>

[전문개정 2008. 12. 31.]

□ 공무원 재해보상법

[시행 2024. 6. 20.] [법률 제20399호, 2024. 3. 19., 일부개정]

제4조(공무상 재해의 인정기준) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우와 그 부상 또는 질병으로 장해를 입거나 사망한 경우에는 공무상 재해로 본다. 다만, 공무와 재해 사이에 상당한 인과관계가 없는 경우에는 공무상 재해로 보지 아니한다. <개정 2022. 11. 15.>

1. 공무상 부상: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사고(이하 “공무상 사고”라 한다)로 인한 부상

가. 공무수행 또는 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

나. 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하던 중 발생한 사고

다. 그 밖에 공무수행과 관련하여 발생한 사고

2. 공무상 질병: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 질병

가. 공무수행 과정에서 물리적·화학적·생물학적 요인에 의하여 발생한 질병

나. 공무수행과정에서 신체적·정신적 부담을 주는 업무가 원인이 되어 발생한 질병

다. 직장 내 괴롭힘(공무원이 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다), 민원인 등의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 공무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

마. 그 밖에 공무수행과 관련하여 발생한 질병

거창군의회 규칙 공포에 관한 규칙안 검 토 보 고 서

1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 12. 30.

나. 발 의 자: 신재화 의원 대표발의(11명)

(신재화, 이재운, 신중양, 신미정, 김향란, 최준규,
김홍섭, 표주숙, 박수자, 김혜숙)

다. 회부일자: 2024. 12. 30.

2. 제안이유

- 의회에서 개정·제정하는 규칙에 대하여 공포절차를 규정하는 근거를 마련하여 거창군의회 규칙·공포에 대한 사항을 공포할 수 있는 절차적 근거 규정을 마련하기 위함

3. 주요내용

- 가. 목적(안 제1조)
- 나. 의장이 공포하는 규칙(안 제2조)
- 다. 전문(안 제3조)
- 라. 규칙번호(안 제4조)
- 마. 절차(안 제5조)
- 바. 공포일(안 제6조)
- 사. 시행일(안 제7조)

4. 참고사항

가. 관계법령

- 「지방자치법」 제52조, 제83조, 제97조, 제101조, 제103조
- 「지방자치법 시행령」 제56조, 제59조

나. 예산조치: 해당 없음

다. 합 의: 해당 없음

라. 기타사항

1) 규제심사: 해당 없음

2) 입법예고

가) 예고기간: 2024. 12. 26. ~ 12. 30.

나) 예고결과: 없음

3) 비용추계서: 해당 없음

4) 성별영향평가: 해당 없음

5. 검토의견

☐ 조례제정의 필요성: 필요

- 규칙 공포에 대한 절차적 근거 규정 마련

☐ 상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음

- 「지방자치법」 제52조, 제83조, 제97조, 제101조, 제103조
- 「지방자치법 시행령」 제56조, 제59조

☐ 재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음

☐ 입법 운영상 예상 문제점: 해당없음

☐ 검토결과

- 본 규칙안은 거창군의회에서 제·개정하는 규칙에 대하여 공포 절차를 규정함으로써 절차적 근거를 마련코자 하는 것으로써

- 의장이 공포하는 규칙은 안 제2조에 규정한 바와 같이 의회 규칙과 회의 규칙임

의회 규칙에 해당하는 사항

□ 「지방자치법」

제52조(의회규칙) 지방의회는 내부운영에 관하여 이 법에서 정한 것 외에 필요한 사항을 규칙으로 정할 수 있다.

제103조(사무직원의 정원과 임면 등) ① 지방의회에 두는 사무직원의 수는 인건비 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 조례로 정한다.

② 지방의회의 의장은 지방의회 사무직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·의회 규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.

□ 「지방자치법 시행령」

제59조(운영 규정) 법 및 이 영에서 규정한 사항 외에 청원에 필요한 사항은 의회규칙으로 정한다.

회의 규칙에 해당하는 사항

□ 「지방자치법」

제83조(회의규칙) 지방의회는 회의 운영에 관하여 이 법에서 정한 것 외에 필요한 사항을 회의규칙으로 정한다.

제97조(방청인의 단속) ① 방청인은 의안에 대하여 찬성·반대를 표명하거나 소란한 행위를 하여서는 아니 된다.

② 지방의회의 의장은 회의장의 질서를 방해하는 방청인의 퇴장을 명할 수 있으며, 필요한 경찰관에 인도할 수 있다.

③ 지방의회의 의장은 방청석이 소란하면 모든 방청인을 퇴장시킬 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 방청인 단속에 필요한 사항을 회의규칙으로 정한다.

제101조(징계에 관한 회의 규칙) 징계에 관하여 이 법에서 정한 사항 외에 필요한 사항은 회의규칙으로 정한다.

□ 「지방자치법 시행령」

제56조(지방의회의 회의록 작성 및 보고) ① 지방의회는 회의 내용을 속기나 녹음으로 기록·보존해야 한다.

② 지방의회의 의장은 회의가 끝난 날부터 30일 이내에 지방자치단체에 장에게 법 제84조제3항에 따라 회의 결과를 통보해야 한다.

③ 제2항에 따라 회의 결과를 전달받은 지방자치단체의 장은 행정안전부장관이나 시·도지사가 요구하는 경우에는 그 요구일로부터 5일 이내에 회의록 사본을 첨부하여 보고해야 한다.

④ 법 및 이 영에서 규정한 사항 외에 회의록에 관하여 필요한 사항은 회의 규칙으로 정한다.

○ 지방의회규칙이나 회의규칙은 주민들에게 일부 영향을 미치는 내용을 담고 있는 경우도 있으나 그 성격은 지방의회 내부 규범이고, 지방자치법에서도 공포에 관하여 특별한 규정을 두고 있지 아니하므로 지방의회 의결만으로도 효력을 발생한다고 볼 수 있으나

○ 지금까지 인터넷 홈페이지나 게시판에 게시함으로써 공포에 준하는 절차를 거쳐 왔으며,

- 지방의회규칙이나 회의규칙도 자치법규의 일종으로서 방청 규칙 등의 경우처럼 주민들과 직접 연관된 부분도 있으므로 공포 절차를 거쳐야 하고,

- 공포권자에 관해서는 지방자치법에 특별한 규정이 없고, 지방의회에서 제안하여 의결하는 규범인 점을 고려하면 조례와 달리 지방의회 의장이 전속적인 공포권을 갖는다고 볼 수 있으므로 본 규칙안을 제정하는 것이 의회의 법제 사무처리에 명확한 기준을 제공할 것으로 판단됨.