직장 내 괴롭힘 금지 모범 단협안 예시 (초안)

제○절 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지

제○○조 (목적) ① 이 규정은 노사가 공동으로 노력하여 직장 내 괴롭힘을 예방·금지함으로써 사업장의 건강한 근무환경을 실현하는 것을 목적으로 한다.
② 전항의 목적을 위해, 노사는 직장 내 괴롭힘이 사회 및 노동자 개인에 미치는 심각한 영향을 인지하고 노동자의 건강과 안전을 보호하기 위한 제도적 수단을 마련한다.

제○○조 (회사의 책무) ① 회사는 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 모든 필수적 조치를 취해야 할 의무가 있다.
② 전항에 따라 회사는 직장 내 괴롭힘 방지를 위해 예방조치부터 사후조치에 이르는 포괄적 수단을 마련해야 하며, 이러한 수단에는 작업조직, 인사노무관리, 업무 및 근무환경 개선 등 보다 근본적인 조치들이 포함된다.
③ 회사는 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 제도를 회사 전 구성원들에게 공개적·공식적인 방식으로 주지시켜야 한다.

제○○조 (직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 직장 내 괴롭힘 행위는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 또는 직장 내에서 근무하는 파견, 용역, 사내하청, 특수고용 직원(이하 피해자라고 함)에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 안 되며, 누구라도 그와 같은 행위를 겪어서는 안 된다.
③ 특히, 회사가 인력 구조조정, 성과압박, 노동강도 강화, (특정) 노동조합 탄압 목적으로 직장 내 괴롭힘 행위를 주도하거나 이를 용인하는 것은 용납될 수 없다.

제○○조 (금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) ① 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각호와 같다.

1. [폭행] 물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
2. [폭언] 욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
3. [모욕] 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위
4. [협박] 업무 및 인사상 불이익을 주겠다며 협박하는 행위
5. [비하] 외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 고용형태(비정규직), 국적 등을 이유로 인격을 비하하는 행위
6. [무시] 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
7. [따돌림] 상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 따돌리는 행위
8. [소문] 개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
9. [반성] 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
10. [강요] 회식, 음주, 흡연 또는 금연을 강요하는 행위
11. [전가] 본인 업무를 부하 직원에게 반복적으로 전가하는 행위
12. [차별] 훈련, 승진, 평가, 보상, 배치, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
13. [사적지시] 업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
14. [배제] 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
15. [차단] 컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위
16. [사직종용] 업무상 차별, 배제를 동반한 사직 종용 행위
17. [실업급여] 권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위
18. [사비] 회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
19. [업무제외] 허드렛일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위
20. [후원] 특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위
21. [장기자랑] 회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
22. [행사] 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위

23. [태움] 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
24. [정보] 사고위험이 있는 작업시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위
25. [건의] 정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위
26. [감시] 일하거나 휴식하는 모습, 노동조합 활동을 감시하는 행위
27. [모임] 동호회나 모임을 만들지 못하게 하거나 강제로 가입시키는 행위
28. [모성] 임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
29. [야근] 야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위
30. [SNS] 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위
31. [휴가] 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
32. [비밀] 의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 행위
33. [기강잡기] 사소한 업무상 실수 내지 부족을 구실로 강도 높은 질책이나 불필요한 업무 지시를 반복하는 행위
34. [노조탄압] (특정) 노동조합 조합원을 비조합원 또는 다른 노동조합 조합원과 차별하거나 (특정) 노동조합 가입 내지는 활동을 실질적 이유로 삼은 괴롭힘 행위
35. [성과압박] 성과(실적) 목표 및 성과 미달시의 불이익을 경쟁적이고 지속적인 방식으로 압박하는 행위
36. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키는 행위

③ 직장내 괴롭힘을 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 우선적으로 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키게 되는지를 검토하여야 한다.

제○○조 (직장 내 괴롭힘 예방교육)

① 회사는 임·직원 전체를 대상으로 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 2회 이상 실시하여야 한다.
② 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간은 1시간 이상이어야 한다.
③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.
1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용
④ 회사는 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항시 게시하거나 직원들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.

제○○조 (신고 및 상담 대응) 회사는 직장 내 괴롭힘 신고 및 상담창구를 설치하고 직원들이 이를 손쉽게 이용할 수 있도록 공식적인 방식으로 주지시켜야 한다.

제○○조 (직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 상담창구 등을 통해 회사에 신고할 수 있다. 회사는 피해자나 신고직원의 의사를 물어 신원을 보호해야 한다.
② 피해자는 신고 접수 후 진행되는 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 노동조합에 대리를 요청할 수 있다. 이 경우 회사는 대리인의 활동을 유급으로 보장한다.
③ 회사는 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
④ 회사와 노동조합은 공동으로 회사의 인사조직과 독립적인 조사위원회와 괴롭힘심의위원회를 구성하며 회사는 조사위원회 활동을 이유로 불이익을 줄 수 없다.
⑤ 회사는 제3항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를

입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 "피해자등"이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 피해자등의 의사를 최대한 반영해야 하며 그 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.
⑥ 회사는 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑦ 회사는 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
⑦ 회사는 피해자가 회사와 직접 계약을 체결하고 있지 않은 경우에는 피해자가 속한 협력업체, 하청업체 등과 협의하여 위 제4항, 제5항의 조치가 취해질 수 있도록 회사가 할 수 있는 지원과 역할을 다해야 한다.
⑧ 회사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제○○조 (괴롭힘 처리의 절차)
① 회사는 직장 내 괴롭힘 처리를 위하여 비공식절차와 공식절차를 둔다.
② 비공식절차는 피해자가 배치전환을 원하거나 행위자와의 합의를 원하는 경우 괴롭힘상담원을 통한 상담을 통해 직장 내 괴롭힘 사건을 처리한다.
③ 공식절차는 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사와 행위자에 대한 징계 또는 행위자의 배치전환을 원하는 경우 회사가 정한 조사를 통해 직장 내 괴롭힘 사건을 처리한다.
④ 직장 내 괴롭힘에 대해 사내 처리절차를 신청하는 피해자는 비공식절차 또는 공식절차 중에서 원하는 방법을 선택할 수 있다.
⑤ 비공식 절차(괴롭힘 상담)를 통해 피해자의 괴롭힘이 처리되지 않은 경우 회사는 피해자의 동의를 얻어 공식절차(사건조사)로 해당 사건을 이관할 수 있다.

제○○조 (괴롭힘상담원의 선임 등)
① 대표이사는 직장 내 괴롭힘 상담을 위하여 ○명 이상의 괴롭힘상담원을 선임 및 채용하여야 한다.
② 제1항의 괴롭힘상담원 중 ○명은 노동조합이 추천하는 직원을 회사 대표이사가 선임한다.
③ 회사와 노동조합은 괴롭힘상담원 선임시 성을 고려하여 남성과 여성을 고루 배치하며, 직원들의 신망이 높은 직원이 선임되도록 한다.
④ 내부 괴롭힘상담원의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.
⑤ 회사는 사업장 내 상주하는 괴롭힘상담원으로 전문인력 ○인을 채용·배치한다.
⑥ 회사는 괴롭힘상담원이 전문성을 재고할 수 있도록 교육이수, 자격증 취득 등을 지원한다.

제○○조 (괴롭힘상담원의 책무)
① 괴롭힘상담원은 직장 내 괴롭힘 상담을 진행한 경우 구체적인 상담내용에 대하여 그 누구에게도 발설하여서는 안 된다.
② 괴롭힘상담원은 피해자의 요청사항과 관련된 부분에 대하여 피해자의 동의를 얻어 사내 결재권자 및 처리담당자에게 상담 내용을 보고하여야 한다.
③ 괴롭힘상담원은 직장 내 괴롭힘 상담 시 사내 괴롭힘 처리절차에 대하여 피해자에게 충분히 설명해주어야 한다.

제○○조(괴롭힘상담의 조치)
① 괴롭힘상담원은 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위의 중단을 위해 배치전환만을 요구하는 경우 우선적으로 배치전환될 수 있도록 대표이사에게 보고하고 조치하여야 한다.
② 괴롭힘상담원은 피해자가 행위자의 괴롭힘 행위 중단과 사과 등 합의를 원하는 경우에는 1차적으로 사건 조사를 비공식적으로 진행하여 약식 조사보고서를 괴롭힘심의위원회에 제출하여 직장 내 괴롭힘 행위의 판단을 구하여야 한다.
③ 괴롭힘심의위원회에서 직장 내 괴롭힘 행위가 인정되면, 괴롭힘상담원은

행위자에게 피해자의 의사를 전달하여 합의를 진행시킨다.
④ 제3항까지의 조치로 직장 내 괴롭힘 상담이 종결되는 경우에는 모든 관련서류는 비공개하고, 비공식적으로 사건을 종결한다.
⑤ 피해자가 공식적으로 사건을 해결하기를 원하는 경우에는 정식으로 조사신청서를 서면으로 접수하고 조사위원회로 신청서를 이관한다.

제○○조(조사)
① 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사신청서가 접수된 즉시 회사는 조사위원회를 구성하여 조사를 실시한다.
② 회사는 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
③ 괴롭힘상담원은 직장 내 괴롭힘 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제○○조(조사과정에서의 피해자 보호) 공식적으로 조사가 진행되는 과정에서 피해자는 피해를 최소화하기 위하여 피해자 신원보호, 피해자 대리인 선임, 행위자와의 업무・공간 분리, 유급휴가 등을 요청할 수 있다.

제○○조(조사위원회)
① 회사는 직장 내 괴롭힘 행위의 공정하고 전문적인 조사를 위해 독립적인 조사위원회를 구성해야 한다.
② 조사위원회는 노동조합 추천 인원 ○명, 노사협의회 근로자위원 ○인을 포함하여 5명 이내로 구성한다. 필요한 경우 조사의 전문성을 위하여 노사합의로 외부 전문가를 조사위원으로 선임할 수 있으며, 관련 비용은 회사가 부담한다.
③ 조사신청서가 접수된 즉시 조사위원회를 구성하고, 조사위원회는 조사의 방향과 조사의 범위를 정하여 조사에 즉시 착수한다.
④ 조사위원회는 불리한 처우가 두려워 피해자등이 공정하게 응답하지 않는 경우를 대비하여 무기명 설문조사 등의 방법을 통해 조사를 진행한다.

⑤ 피해자, 행위자에 대한 조사를 진행하는 경우 조사위원의 수는 2명 이내로 하여 조사받는 당사자들이 편안하게 조사받을 수 있도록 조치하여야 한다.
⑥ 조사위원회는 조사가 끝나는 즉시 조사보고서를 작성하여 직장 내 괴롭힘심의위원회에 제출한다.
⑦ 조사위원회와 조사를 받는 당사자들은 비밀보호 서약을 하여야 하며, 조사에 관한 사항을 다른 사람에게 발설하지 않아야 한다.

제○○조(괴롭힘심의위원회의 설치 및 구성)
① 회사와 노동조합은 직장 내 괴롭힘 사안의 처리 심의 및 방지 조치 수립·시행을 위해 독립적인 괴롭힘심의위원회를 구성한다.
② 전항의 위원회는 노동조합 추천 ○인과 인사부서 부서장을 포함한 회사 추천 ○인의 노사동수로 구성한다.
③ 위원장은 노동조합 임원과 인사부서 담당 임원이 공동으로 맡는다.
④ 상기 위원 외에 노사합의에 따라 외부 전문가를 위원으로 위촉·추가할 수 있다.
⑤ 위원 중 남성 또는 여성 어느 한 쪽의 비율이 전체위원의 10분의 7을 초과하지 않도록 해야 한다.
⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘상담원으로 한다.

제○○조(괴롭힘심의위원회의 회의)
① 위원회의 회의는 반기별 정기 회의에 더해 필요에 따라 위원장이 소집한다.
② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청 할 수 있고, 해당위원은 회피할 수 있다.
③ 위원회는 다음 각호에 관하여 심의한다.
1. 직장 내 괴롭힘 행위의 판단,
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치에 대한 권고

4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 행위의 재발방지에 관한 사항
④ 위원회는 행위자에 대한 조치 권고, 피해자에 대한 보호 조치 등 제3항 각호의 심의 사항을 결정하기 전에 피해자의 의견을 들어야 한다.
⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
⑥ 위원회는 심의결과를 사업주에게 보고하며, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.
⑦ 위원회는 제3항외에 직장 내 괴롭힘 방지에 관하여 다음 각 호에 관한 사항을 심의한다.
1. 직장 내 괴롭힘 방지 정책 및 계획 수립, 현황 확인을 위한 실태조사에 관한 제반사항
2. 직장 내 괴롭힘 예방 교육 계획의 수립 및 시행에 관한 제반사항
3. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호 대책 마련
4. 직장 내 괴롭힘 조사·처리 및 피해자 권리구제에 관한 제반사항
5. 그밖에 위원회에서 정한 사항
⑧ 회사는 제7항 각호 사항에 대한 조치 결과를 위원회에 연 1회 제출하여야 하며, 위원회는 그 적정 여부를 심의한다.
⑨ 제8항에 따른 심의결과 회사의 방지조치가 부실하다고 인정되는 경우 위원회는 적절한 조치를 회사에 요구할 수 있으며, 회사는 그 요구에 따라야 한다.

제○○조(사건의 종결) ① 회사는 제○○조(괴롭힘심의위원회의 회의) 제3항의 심의 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.
② 회사는 괴롭힘심의위원회의 권고를 이의 없이 수용하여 시행하여야 한다.

제○○조(피해자의 보호)
① 회사는 제○○조(조사위원회) 제3항의 결과 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
② 회사는 피해자의 피해복구를 위해 심리상담, 정신과 치료 등 치료가 필요한 경우에는 이를 지원하여야 하며 그 비용을 전액 부담한다.

③ 회사가 본 단협 규정상 안전의무를 다하지 못한 사정이 인정되는 경우 회사는 정신적 피해를 보상하며 구체적 금원은 괴롭힘심의위원회의 권고에 따른다.
③ 괴롭힘 처리가 종료된 때로부터 향후 2년 동안 회사는 반기별로 피해자를 모니터링하여 피해자를 지원하여야 한다.
④ 회사는 피해자가 요구할 경우 조사 자료를 제공하여야 한다.
⑤ 회사는 피해자가 산업재해를 신청하는 경우 자료 제공 등 적극 협조·지원하여야 한다.

제○○조(징계)
① 회사는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 해야 한다.
② 회사는 행위자에 대한 징계 등 괴롭힘심의위원회의 권고를 이의 없이 수용하여 시행하여야 한다.
③ 직장 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자에게 노동권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
④ 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 안 된다.

제○○조(재발방지조치 등)
① 회사는 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.
② 회사는 직장 내 괴롭힘 행위 방지를 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 그 스스로 또는 괴롭힘심의위원회의 요청에 따라 특별 직장 내 괴롭힘 행위 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 별도의 직장 내 괴롭힘 행위의 실태 또는 인식 조사 등을 실시할 수 있다.