

경기연구원 직장 내 괴롭힘 금지 지침

제 정 2019. 7. 16

개 정 2023. 4. 11

개 정 2023. 8. 1

개 정 2025. 12. 31

제1조(목적) 이 지침은 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지), 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)에 따라 경기연구원(이하 ‘연구원’ 이라 한다)의 직장 내 괴롭힘 행위 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 상근하는 연구원의 모든 직원(원장과 고용관계에 있는 자를 모두 포함한다)으로 한다.

제3조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① ‘직장 내 괴롭힘 행위’ 이란 임·직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

제4조(원장의 책무) 원장은 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직장 내 괴롭힘이 발생하였을 때 적절히 대응할 수 있도록 정책을 수립·시행하여야 한다.

제5조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 연구원에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위

7. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
9. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
10. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제6조(직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직) 연구원 내 인사총무부에 직장 내 괴롭힘의 예방·대응 업무를 총괄하여 담당하는 직원(이하 “예방·대응 업무담당자”라 한다)을 1명 이상 둔다. (개정 2025.12.31.)

제7조(직장 내 괴롭힘 상담원) ① 연구원은 제8조제2호에 따른 상담업무를 담당하는 직원(이하 “상담원”이라 한다)을 둔다. 이 경우 직장 내 성희롱 사건에 관한 업무를 담당하는 고충상담원이 있는 경우 그를 상담원으로 할 수 있다.

② 상담원은 성을 고려하여 남성과 여성을 고루 배치하며, 직원들 사이에 신망이 높은 직원 중에서 선임한다.

③ 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건의 처리를 위하여 결재권자 및 사업주에게 보고하는 경우는 그러하지 아니하다.

제8조 (직장 내 괴롭힘 예방교육) ① 연구원은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간으로 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 연구원은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 발생 시 처리절차) ① 연구원은 직장 내 괴롭힘 사건을 처리하기 위하여 다음 각 호의 절차에 따른다. (개정 2023.8.1.)

1. 사건의 접수

2. 상담을 통한 피해자의 의사 확인

3. 피해자의 의사에 기초한 당사자 간 해결 또는 정식 조사의 실시

4. 정식 조사의 결과를 토대로 한 직장 내 괴롭힘의 확인

5. 행위자에 대한 징계 조치, 피해자 보호조치 등의 결정

② 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. (신설 2023.8.1.)

제10조(사건의 접수) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 예방·대응 담당자에게 신고할 수 있다.

② 예방·대응 담당자는 제1항에 따른 신고가 있는 경우 또는 그 밖의 방법으로 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수한다.

제11조(상담) ① 제9조에 따라 사건이 접수된 경우 상담원은 지체 없이 신고인을 대면하여 상담한다.

② 신고인이 피해자가 아닌 제3자인 경우 상담원은 신고인을 먼저 상담한 후 피해자를 상담한다.

③ 상담원은 피해자에게 직장 내 괴롭힘에 관한 구제방법 및 연구원 내 처리절차에 대하여 충분히 설명하고, 피해자가 사건의 해결을 위하여 선택하는 처리방향에 대하여 청취한다.

④ 상담원은 상담이 종료하면 그 결과를 예방·대응 담당자에게 보고하여야 한다.

⑤ 상담원은 상담 시 신고인 또는 피해자 등에게도 상담 내용에 대한 비밀

유지 의무가 있음을 고지하여야 한다.

제12조(당사자 간 해결) ① 상담원은 피해자가 직장 내 괴롭힘 피해를 입었다고 판단하고, 피해자가 그 행위의 중단을 위하여 행위자와 분리되기만을 요구하는 경우, 그 내용을 예방·대응 담당자를 통하여 사업주에게 보고하여 상응하는 조치가 취해질 수 있도록 한다.

② 상담원은 피해자가 행위자의 괴롭힘 행위 중단 및 사과 등 직접적인 합의를 원하는 경우에는 피해 사실에 대하여 피해자와 피해자가 추천한 참고인 등에 관한 조사를 실시하고, 그 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달하여 합의를 진행한다.

③ 제2항에 따른 합의가 이루어진 경우에는 모든 관련 서류는 비공개처리하고 사건을 종결한다.

④ 제2항에 따른 합의가 이루어지지 않은 경우에는 상담원은 피해자를 다시 상담한 후 정식 조사의사 등을 확인하여 그에 따라 조치한다.

제13조(정식 조사) ① 연구원은 피해자가 직장 내 괴롭힘에 관하여 정식 조사를 요구하는 경우 조사위원회를 구성하고, 조사위원회가 구성되면 조사에 착수한다.

제14조(조사위원회) ① 조사위원회는 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성되되, 조사의 전문성을 위하여 외부전문가를 2인이상 위촉하여야 한다. (개정 2023.4.11.)

② 위원장은 위원중에서 호선한다. (신설 2023.4.11.)

③ 위원회 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고, 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다. (신설 2023.4.11.)

④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. (신설 2023.4.11.)

1. 직장 내 괴롭힘 행위의 판단
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 행위자에 대한 징계 요구 등 적절한 조치
4. 직장 내 괴롭힘의 재발방지를 위한 필요 조치
5. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위해 위원장이 안전으로 상정하는 사안

⑤ 그 밖에 위원회 운영과 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다. (신설 2023.4.11.)

제15조(조사기간 중 피해자 보호) 연구원은 제13조에 따른 정식조사기간 동안 피해자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 피해자 등)가 요청하는 경우에는 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 업무 또는 공간분리 등 피해자 등의 요청을 고려하여 적절한 조치를 하며, 이 경우 피해자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. (개정 2025.12.31.)

제16조(직장 내 괴롭힘 사실의 확인 및 조치) 조사위원회에서 직장내 괴롭힘 사실이 확인되면 조사보고서를 작성하여 원장에게 보고하여야 하며, 원장은 괴롭힘 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하며 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 피해직원의 의견을 들어야 한다. (개정 2023.4.11., 2025.12.31.)

제17조(사건의 종결) ① 연구원 조사위원회 의결결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다. 다만, 원장이 행위자인 경우에는 그러하지 아니하다. (개정 2023.4.11.)

② 조사위원회에서 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않은 경우 상담원은 피해자를 다시 상담하여 피해자의 고충을 해소할 수 있는 방법을 찾도록 노력하여야 한다. (개정 2023.4.11.)

제18조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 연구원은 제16조에 따라 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.

② 연구원은 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 필요한 지원을 한다.

③ 연구원은 사건이 종결된 때부터 해당 사건의 행위자에 의한 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 피해자에 대한 불이익 처우 등이 발생하지 않는지 모니터링하고 피해자를 지원하여야 한다.

제19조(징계) ① 연구원은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여는 직원 징계 및 소청 규정 등을 준용하여 처리한다. (개정 2023.8.1.)

② 회사는 직장 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자, 신고자 또는 사건 관련 진술자 등에게 신고 등을 이유로 또 다른 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

제20조(재발방지조치 등) ① 연구원 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 상담 또는 교육 등을 실시하거나 받을 것을 명할 수 있다.

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.