



상 명 대 학 교

수신자 학교법인 상명학원 이사장 강태범
상명대학교 총장 홍성태

(경유)

제 목 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생시 조치 등에 관한 취업규칙 등 개정에 관한 건

1. 상명대학교 발전을 위한 노고에 감사드립니다.
2. 근로기준법 제93조 제11호에 의하여 상명대는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 반드시 취업규칙으로 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 합니다.
3. 취업규칙에 규정할 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치절차에 대해서 교원 및 직원 각 과반수의 동의를 받아야 합니다. 근로기준법 제94조 제1항에 의하여 행위자 징계규정의 신설, 강화는 근로조건에 불이익이 발생하는 것이므로 근로자 과반수의 동의를 얻을 필요가 있기 때문입니다.

[근로기준법 제94조 제1항]

사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

4. 우리 대학은 취업규칙과 복무규정에 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하였으나 교원 및 직원 각 과반수의 동의를 받는 절차를 거치지 않았으므로 기존 규정은 무효입니다. 그리고 교원의 취업규칙이라고 할 수 있는 교원인사규정에는 직장 내 괴롭힘 관련 규정이 아예 없습니다. 취업규칙, 교원인사규정 등에 규정할 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치절차에 대하여 원점에서 교원 및 직원의 의견을 수렴하여야 하고, 이후 교원 및 직원 과반수 동의를 얻는 절차를 거쳐야 합니다.
5. 이러한 의견 수렴 및 동의절차가 없이 마련된 우리 대학의 취업규칙의 직장내 괴롭힘 관련 규정 문제점을 예로 들자면, 근로기준법 제76조의 2는 ‘사용자 또는 근로자’는 직장 내 괴롭힘을 하여서는 아니된다고 규정하고 있으나 우리 대학 취업규칙 제54조는 “우리 대학 직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여”라고 규정하여 가해자의 범위를 ‘직원’으로만 제한하였습니다.

[근로기준법 제76조의2]

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.

[우리 대학 취업규칙]

제54조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지)

우리대학 직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

즉 우리 대학 취업규칙 제54조는 직장 내 괴롭힘의 가해자 범위에서 ‘법인 임원, 총장 및 보직자, 교원’을 배제한 것으로서, 근로기준법 제76조의 2에 위반하여 위법합니다.

참고로 고용노동부의 표준취업규칙에서 권고하는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 조항(제70조)에는 “직장 내 괴롭힘이란 사업주, 임원, 사원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여”라고 규정하고 있습니다.

6. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치절차, 특히 조사 및 심의절차와 관련하여 객관성, 공정성, 중립성을 확보하는 것은 매우 중요합니다. 그래서 근로기준법 제76조의 3 제2항은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시할 의무를 규정하고 있습니다. 또한 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 관련 표준취업규칙 제13조, 제14조에 의하면 조사위원회를 구성하고, 조사위원회는 노동조합에서 추천하는 사람 또는 노사협의회 근로자위원을 포함하도록 권고하고 있습니다.

그런데 우리 대학 취업규칙 제55조는 우리 대학이 괴롭힘을 인지한 경우에는 지체없이 사실확인을 위한 조사를 실시한다고 규정하고, 복무규정 제20조 제1항의 7은 피해자 신분에 따라 신고를 받는 교원인사팀 또는 총무인사팀에서 조사위원회를 구성하여 조사한다고만 규정하고 있습니다.

우리 대학에서 직장 내 괴롭힘 사건이 발생할 경우 조사위원회를 어떻게 구성하는지, 조사절차는 어떻게 하는지 등에 관한 세부적인 규정이 없습니다. 직장내 괴롭힘 상담, 조사, 조치 등 사건처리 절차가 학교 측에게만 권한이 주어질 경우 직장내 괴롭힘이라는 이름으로 학교 측의 이해를 대변하거나 학교 측의 이익에 반하는 교직원 등에 대한 탄압의 수단으로 전락할 우려가 큼니다.

7. 따라서 직장 내 괴롭힘 관련하여 조사위원회 구성 등 사건처리 절차 전반에 걸쳐 객관성, 공정성, 중립성을 확보하도록 규정을 마련하여야 하고, 그 안에 대하여 교원 및 직원의 의견수렴과 각

과반수의 동의를 얻는 절차를 거칠 것을 촉구합니다.

2022.4.13. 상명대학교 교수노동조합 위원장

보내는 사람

상명대학교 교수노동조합 위원장

주소: 서울특별시 종로구 홍지문2가길 10 M관 319호

이메일: sangmyungprofessorunion@gmail.com

전화: 010-8984-2892

받는 사람

학교법인 상명학원 이사장 강태범

주소: 서울특별시 종로구 홍지문2가길 상명대학교 법인사무실

상명대학교 총장 홍성태

주소: 서울특별시 종로구 홍지문2가길 상명대학교 총장실