



| 현행                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 개정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급</p> <p>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</p> <p>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적<del>적</del> 신체<del>적</del>를 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</p> <p>7. 그밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우</p> <p>㉓ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 갑질행위 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>㉔ 기관장, 고충상담원 등 갑질과 관계된 사안을 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 상안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.</p> | <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급</p> <p>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</p> <p>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적<del>적</del> 신체<del>적</del>를 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</p> <p>7. 그밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우</p> <p>㉓ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 갑질행위 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>㉔ 기관장, 고충상담원 등 갑질과 관계된 사안을 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 상안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.</p> |
| <p><b>제13조(고충심의위원회 설치 및 구성)</b></p> <p>㉑ 갑질관련 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 갑질피해고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다.</p> <p>㉒ 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.</p> <p>㉓ 위원장은 기관의 장이 지명하는 자로 한다.</p> <p>㉔ 위원회 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.</p>                                                                                                                                                                                                                                       | <p><b>제13조(고충심의위원회 설치 및 구성)</b></p> <p>㉑ 갑질관련 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 갑질피해고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다.</p> <p>㉒ 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.</p> <p>㉓ 위원장은 기관의 장이 지명하는 자로 한다.</p> <p>㉔ 위원회 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.</p>                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>제17조(재발방지조치 등)</b></p> <p>㉑ 기관의 장은 갑질행위 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립<del>함</del> 시행한다.</p> <p>㉒ 기관의 장은 갑질행위방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 갑질예방교육, 행위자에 대한 재발방지교육, 갑질행위 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시 할 수 있다.</p> <p>㉓ 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시 할 수 있다.</p>                                                                                                                                                                                                                                          | <p><b>제17조(재발방지조치 등)</b></p> <p>㉑ 기관의 장은 갑질행위 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립<del>함</del> 시행한다.</p> <p>㉒ 기관의 장은 갑질행위방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 갑질예방교육, 행위자에 대한 재발방지교육, 갑질행위 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시 할 수 있다.</p> <p>㉓ 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시<del>함</del>하여야 한다. &lt;개정 2020-08-06&gt;</p>                                                                                                                                                                                                         |

## 개정문 (참고본)

원본(law.syu.ac.kr)에 개정문이 없어, 직전 판과의 신규 대비로 다시 만든 참고본입니다. 공식 문서는 공포 원문을 따릅니다.

### 「갑질 피해 예방 및 처리에 관한 지침」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조를 다음과 같이 한다.

제1조(목적) 이 지침은 『공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인』을 근거하여 구성원 상호간의 갑질에 대한 예방책과 피해에 대한 대책을 마련하여 갑질이 근절되고 상호 존중하는 풍토 조성을 마련함을 목적으로 한다.

제10조제5항을 다음과 같이 한다.

㉓ 제2항의 지침에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대하여 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사를 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

제12조제2항 중 "아니된다."를 "아니된다. <개정 2020-08-06>"로 한다.

제12조제2항제1호 중 "불일"을 "불이익"으로 한다.

제12조제2항제6호 중 "집당"을 "집단"으로 한다.

제13조제1항 중 "① 위원회는"을 "② 위원회는"으로 한다.

제13조제2항 중 "㉔"를 "㉓"로 한다.

제13조제3항 중 "㉓"를 "㉔"로 한다.

제17조제3항 중 "실시 할 수 있다."를 "실시하여야 한다."로 한다.

#### 부 칙

이 지침은 2020년 9월 1일부터 시행한다.