

# 서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 2597
----------	------------

제안연월일 : 2021년 9월 8일  
제 안 자 : 교육위원장

## 1. 수정이유

- 동 조례의 적용범위가 공립학교에 한정되어 있으나, 동 조례안의 제정 목적상 사립학교 또한 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 예외가 되어서는 안 되는바, 사립학교 등에 대하여도 동 조례를 준용할 수 있도록 하는 규정을 신설하는 것으로 수정함.

## 2. 주요내용

- 사립학교 등에 대한 준용 규정을 신설함(안 제10조 신설).

## 3. 참고사항 : 없음

## 서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제10조를 안 제11조로 하고, 안 제 10조를 다음과 같이 신설한다.

제10조(사립학교 등에 대한 준용) 교육감은 서울특별시 내 사립학교 및 사립유치원에 대하여 이 조례를 준용하여 자체적으로 시행하도록 권고할 수 있다.

## 수정안 대비표

원안	수정안
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p><u>제10조(사립학교 등에 대한 준용) 교육감은 서울특별시 내 사립학교 및 사립유치원에 대하여 이 조례를 준용하여 자체적으로 시행하도록 권고할 수 있다.</u></p>
<p><u>제10조(시행규칙)</u> 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.</p>	<p><u>제11조(시행규칙)</u> 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.</p>

## 서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

**제1조(목적)** 이 조례는 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 사항을 규정함으로써 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근절하며 상호 존중하는 직장 근무환경의 조성에 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 「서울특별시교육청 행정기구 설치 조례」에 따른 본청, 직속기관 및 교육지원청과 서울특별시교육감(이하 “교육감”이라 한다) 소관 각급 학교(이하 “적용대상기관”이라 한다)를 말한다.
3. “학교”란 「유아교육법」 제7조제2호에 따른 공립유치원 및 「초·중등교육법」 제3조제2호에 따른 공립학교를 말한다.
4. “직원”이란 적용대상기관에서 근무하는 모든 인력을 말한다.

**제3조(교육감의 책무)** ① 교육감은 직원 간 상호 존중하는 직장 분위기 조성을 위하여 노력하여야 하며, 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절을 위한 정책을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

- ② 적용대상기관의 장은 교육감의 직장 내 괴롭힘 금지 정책에 적극 협조하여야 하며, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 그 시정을 위하여 최선을 다하여야 한다.

**제4조(실태조사)** ① 교육감은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 서울특별시교육청 홈페이지 등을 통해 공표하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 교육감이 따로 정한다.

**제5조(직장 내 괴롭힘 예방 및 신고)** ① 교육감과 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.

② 직원은 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 해당 사실을 신고할 수 있다.

③ 교육감과 적용대상기관의 장은 직원이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고 및 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

**제6조(직장 내 괴롭힘 발생 조사 및 조치)** ① 교육감과 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

② 교육감과 적용대상기관의 장은 제1항에 따른 조사기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 “피해직원등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해직원등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 교육감은 피해직원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 교육감과 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘과 관련한 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 등의 행위가 발생하지 않도록 조치하여야 한다.

**제7조(피해직원등의 보호·지원)** ① 교육감과 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원이나 조사 등에 협력한 직원 및 피해 직원등에게 어떠한 불이익이나 부당한 처우를 하여서는 아니 된다.

② 교육감은 피해직원등의 피해구제 및 회복 등을 위하여 법률서비스 및 의료서비스 연계 등 필요한 지원을 할 수 있다.

**제8조(상담센터의 설치 등)** ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 신고·조사·상담·홍보 등의 업무 수행을 위하여 서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 상담센터를 설치할 수 있다. 다만, 이 조례에 따른 상담센터와 그 기능이 유사한 별도의 상담센터가 있는 경우에는 그 상담센터가 이 조례에 따른 상담센터의 기능을 대신할 수 있다.

② 제1항에 따른 상담센터의 기능 및 운영 등에 관한 세부적인 사항은 교육감이 따로 정한다.

**제9조(비밀유지 의무)** 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 피해자등의 의사에 반하여 해당 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

**제10조(사립학교 등에 대한 준용)** 교육감은 서울특별시 내 사립학교 및 사립유치원에 대하여 이 조례를 준용하여 자체적으로 시행하도록 권고할 수 있다.

**제11조(시행규칙)** 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.