

서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

검 토 보 고

I. 회부경위

1. 의안번호 : 제2597호
2. 발 의 자 : 이동현 의원
3. 발의일자 : 2021. 8. 11.
4. 회부일자 : 2021. 8. 18.

II. 제안이유

- 서울시교육청 소관 기관 및 각급 학교의 교직원을 직장 내 괴롭힘 행위로부터 예방하고, 피해자 보호, 가해자에 대한 적절한 조치 사항 등 필요한 사항을 규정함으로써 안전하고 건강한 근무환경을 조성하는데 기여하려는 것임

III. 주요내용

1. 직장 내 괴롭힘의 의미와 조례 적용대상에 대해 규정함(안 제2조)
2. 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절을 위한 교육감의 책무를 규정함(안 제3조)
3. 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사 의무를 규정함(안 제4조)
4. 직장 내 괴롭힘 예방 및 신고에 관한 사항을 규정함(안 제5조)

5. 상담센터의 설치에 관한 사항을 규정함(안 제8조)

IV. 참고사항

1. 관계법령 : 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「공무원 행동강령」, 「서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례」
2. 예산조치 : 비용추계 미첨부 사유서 참조
3. 기 타 : 해당없음

V. 검토 의견(수석전문위원 김창범)

1. 제안경위 및 주요내용

- 동 조례안은 2021년 8월 11일 이동현 의원에 의해 의안번호 제 2597호로 발의되어 2021년 8월 18일 우리 위원회로 회부되었습니다.
- 동 조례안은 서울시교육청 소관 기관과 각급 학교에서 일하고 있는 직원들 간에 발생할 수 있는 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위해 필요한 사항 등을 규정함으로써 안전하고 평온한 근무환경을 조성하는데 기여하고자 발의되었습니다.

2. 주요 검토의견

가. 제정 취지에 대한 의견

- 국회는 간호계의 ‘태움’ 문화¹⁾와 IT업체 사업주의 폭행 및 대기업 오너 일가의 폭언 등 직장 내 괴롭힘이 심각한 사회적 문제로 부각됨에 따라 이에 대한 대책 마련을 위해 2019년 1월 15일 「근로기준법」을 개정한 바 있습니다.²⁾
- 이에 따라 서울시 인권담당관에서는 2020년 1월 9일에 제정된 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」와 「서울특별시

1) ‘태움’은 ‘영혼이 재가 될 때까지 태운다’는 뜻에서 나온 말로, 선배 간호사가 신입 간호사를 가르치는 과정에서 괴롭힘 등으로 길들이는 규율을 지칭하는 용어다.(네이버 시사상식사전, <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=4397219&cid=43667&categoryId=43667>, 2021.8.27. 방문)

2) 「근로기준법」(시행 2019.7.16.)

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 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.

중앙일보, “아빠라 생각하고”, “돌아가며 임신해”...최악 직장갑질“, 2018.5.2., 정은혜 기자 기사 참고., 연합뉴스 “직원에 컵 던지고 성희롱까지...추가로 드러난 양진호 갑질“, 2018.12.5. 이영재 기자 기사 참고, 매일경제, “부끄러운 대한항공 자매 갑질...이번엔 조현민 물뿌리기“, 2018.4.12. 조성호, 김희래 기자 기사 참고

직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」 및 관련 매뉴얼 등을 근거로 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 신고접수 및 조사, 그리고 시정권고 등의 신고시스템을 구축·운영하고 있습니다.

- 한편 서울시교육청의 경우에도 직장 내 괴롭힘 금지와 유사한 갑질 근절을 위해 감사관실에서 ‘갑질 근절을 위한 매뉴얼’을 수립하고, 이에 기초하여 교육청 산하 기관 및 학교 직원들의 갑질 근절을 위한 신고시스템을 구축·운영하고 있습니다.
- 그러나 “갑질”은 사회·경제적 관계에서 상대방보다 상대적으로 우위에 있는 자가, 권한을 남용하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우를 말하는 것으로 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주는 직장 내 괴롭힘과는 대상과 피해 유형에 있어 차이가 있는바, 이에 대한 대책마련이 필요한 실정입니다.
- 더욱이 현재 서울시교육청의 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 사항은 「서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례」 제13조의4³⁾의 규정만을 근거로 하고 있어 세부적 내용에 대한 규정이 없을 뿐만 아니라 적용대상에 지방공무원만 해당된다는 한계를 가지고 있습니다.
- 동 조례안은 지방공무원뿐만 아니라 서울시교육청 산하 기관과 학교에서 근무하는 모든 직원 간에 발생할 수 있는 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위해 필요한 사항 등을 규정한 것으로,

교육청 내 모든 직원들의 안전하고 평온한 근무환경의 조성을 위한 실제적 방안을 마련하였다는 점에서 바람직한 것으로 사료됩니다.

3) 제13조의4(직장 내 괴롭힘의 금지) 교육감 또는 공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 업무 배제, 집단 따돌림 및 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

[표-1] 최근 3년간 서울시교육청 갑질신고센터 신고 처리 실적

연도	신고 건수	해당기관		신고주체		신고유형		처리결과		
		학교	교육청 (기관)	내부 (교직원)	외부 (학생 학부모)	이익 추구형	불이익 처우형	주의 (컨설팅)	사과 (화해)	미처분 (해당없음)
2018	9	8	1	6	3	0	9	2	3	4
2019	21	20	1	11	10	2	19	4	1	16
2020	16	14	2	13	3	0	16	4	0	12
2021	29	29	0	5	24	0	29	0	0	29
계	75	71	4	35	40	2	73	10	4	61

※ 단, 국민신문고 접수건 제외

나. 주요 조문별 검토

1) 조례안의 구성

○ 동 조례안은 총 10개의 조문으로 구성되어 있으며, 안 제1조부터 제3조까지는 조례안의 목적, 정의, 교육감의 책무 등을 규정하고 있고,

안 제4조부터 제7조까지는 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사와 예방 및 신고, 조사 및 조치에 관한 사항 및 피해직원 등의 보호·지원에 관한 사항을 규정하고 있으며,

안 제8조와 제9조는 상담센터의 설치에 관한 사항 및 비밀유지에 관한 의무 등을 규정하고 있습니다.

○ 동 조례안은 전체적인 구성이나 조문 체계면에서 「자치법규 입안 길라잡이」⁴⁾와 「알기 쉬운 법령 정비기준」을 준수하고 있어 조례 구성 측면에 있어서 별도 문제는 없는 것으로 사료됩니다.

4) '2018 자치법규 입안 길라잡이', 법제처, 2018.6.

2) 정의에 대한 의견(안 제2조)

- 안 제2조 제2호에서는 “직장”에 대한 정의를 서울시교육청 및 직속기관, 그리고 교육지원청과 학교로 규정하고 있고, 제3호에서는 “학교”를 「유아교육법」 제7조제2호에 따른 공립유치원 및 「초·중등교육법」 제3조제2호에 따른 공립학교로 규정하고 있습니다.
- 이와 관련하여 서울시교육청은 “직장”의 범위를 보다 명확하게 구체적으로 규정하기 위해 안 제2조제3호의 “학교”에 대한 정의를 「서울특별시립학교 설치 조례」에 따른 학교로 수정하고, 이를 안 제2조제2호와 합쳐 규정할 필요가 있다는 수정의견을 제시하였습니다(행정관리담당관-12601, 2021.8.19.).
- 이와 관련하여 법제처의 ‘자치법규 입안 길라잡이⁵⁾’에서는 정의 규정을 법규의 해석과 적용시 나타나는 의문점을 없애고 법적 분쟁을 예방하기 위해 용어를 명확하게 규정하는 조항이라고 하고 있습니다.
- 이러한 점에서 교육청 의견과 같이 하나의 조문에 용어를 규정하는 것과 안 제2조처럼 “직장”과 “학교”에 대한 정의를 각각 별도의 조문으로 규정하는 것은 의미적 측면에서 서로 동일하다 할 것인바, 이미 규정되어 있는 조례안을 수정함으로써 얻을 수 있는 실익은 크지 않을 것으로 사료됩니다.
- 한편 안 제2조에서 “학교”에 대한 범위를 공립학교로만 규정하고 있는바, 동 조례안의 제정 목적이 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근절하여 상호 존중하는 직장의 근무 환경을 조성한다는 측면에서 사립학교 또한 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 예외가 되어서는 안 된다 할 것입니다.

5) 앞의 책, 83쪽 참조

- 그러나 사립학교의 운영 및 사무직원에 관한 사항 등은 「사립학교법」에 따라 학교법인에서 정하도록⁶⁾ 자율성이 보장되어 있으며, 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘에 관한 사항을 조례로 위임하고 있지 않은 상황에서 사립학교를 동 조례안의 적용범위에 포함시키는 것은 조례제정의 한계성에 따라 어려울 것으로 사료됩니다⁷⁾.
- 다만 이러한 조례제정의 한계성에도 불구하고 사립학교 역시 직장 내 괴롭힘을 금지하는 방안을 마련해야 할 필요성은 충분하다 할 것 인바, 사립학교의 경우에도 최소한 동 조례안을 준용하도록 할 필요 는 있을 것으로 사료됩니다.
- 참고로 서울시교육청도 “사립학교 등에서도 자체적으로 직장 내 괴롭힘 금지 및 예방에 관한 조치 등 법령을 준수할 것”을 교육감이 권고할 수 있도록 관련 규정을 신설해 줄 것을 의견으로 제출한바 있습니다(행정관리담당관-12601, 2021.8.19.).

3) 실태조사에 대한 의견(안 제4조)

- 안 제4조는 교육감으로 하여금 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 2년마다 실시하도록 하고 그 결과를 의무적으로 공표하도록 규정하고 있습니다.
- 이와 관련하여 고용노동부는 “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응

6) 「사립학교법」 제70조의2(사무기구 및 직원) ① 학교법인 또는 사립학교경영자는 그의 사무와 그가 설치·경영하는 학교의 사무를 처리하기 위하여 필요한 사무기구를 두되, 그 설치·운영과 사무직원의 정원·임용·보수·복무 및 신분보장에 관하여는 학교법인 또는 법인인 사립학교경영자의 경우에는 정관으로 정하고, 사인인 사립학교경영자의 경우에는 규칙으로 정한다.

② 각급 학교 소속 사무직원은 학교의 장의 제청으로 학교법인 또는 사립학교경영자가 임용한다.

7) 「지방자치법」 제22조(조례) 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

매뉴얼⁸⁾”을 통해 직장 내 괴롭힘의 예방은 먼저 직장 내 괴롭힘의 위험요인을 조사하고 점검하는 것이 무엇보다 중요하다고 지적하면서 이를 위한 점검 체크리스트 및 측정방법 등을 제시하고 있습니다.

- 이와 같이 직장 내 괴롭힘에 대한 예방을 위해서는 위험요인을 종합적으로 점검하는 실태조사가 전제가 되어야 할 것인바, 정기적으로 실태조사를 하는 것은 별도 문제가 없는 것으로 사료됩니다.
- 다만 서울시교육청은 실태조사의 공표와 관련하여 실태조사의 의무적인 공표는 실태조사 운영에 관한 구체적 내용과 방향이 설정된 이후 결정될 수 있다는 점과 타시도 조례와의 형평성을 들어 실태조사의 공표에 재량권을 부여해 줄 것을 의견으로 제시한바 있습니다(행정관리담당관-12601, 2021.8.19.).
- 그러나 비록 현재 서울특별시나 타 시·도교육청 조례의 경우 실태조사의 공표를 임의규정으로 하고 있다 할지라도⁹⁾, 안 제4조와 같이 그 결과를 정기적으로 공개하는 것은 직장 구성원들에게 직장 내 괴롭힘의 문제를 더욱 환기시킬 수 있다는 점에서 의미가 있으며, 현재 학교폭력 예방을 위한 학생 대상 실태조사의 경우에도 그 결과를 의무적으로 공표하도록 규정되어 있는바,¹⁰⁾ 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 실태조사도 의무적으로 공표하도록 하는 것이 직장 내 괴

8) 고용노동부, “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼”, (2019.2.) 31쪽.

매뉴얼의 체크리스트에는 조직문화, 직무수행, 직장 내 괴롭힘 실태 파악, 근로자 등 4개 영역으로 구분하여 설문조사, 다면평가, 인터뷰, 의견 취합 등의 측정방법을 통해 검토해야 할 사항을 제시하고 있음.

9) 제11조(실태조사) ① 시장은 시와 적용대상기관을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

10) 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」제11조(교육감의 임무) ① ~ ⑦ (생략)

⑧ 교육감은 학교폭력의 실태를 파악하고 학교폭력에 대한 효율적인 예방대책을 수립하기 위하여 학교폭력실태조사를 연 2회 이상 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

⑨ ~ ⑫ (생략)

롭힘 예방에 효과적이라고 생각합니다.

4) 상담센터의 설치 등에 대한 의견(안 제4조)

- 안 제8조는 직장 내 괴롭힘 상담센터의 설치근거를 규정하고 있으며(제1항), 상담센터의 기능 및 운영 등에 관한 세부 사항은 교육감이 따로 정하도록 규정(제2항)되어 있습니다.
- 현재 서울시교육청과 교육지원청에는 공무원의 갑질 피해에 대한 신고를 위해 “행동강령위반 신고센터”가 운영되고 있으나, 당사자와 행위에 있어 직원 간 괴롭힘과는 개념적으로 차이가 있다 하겠습니다.
- 따라서 안 제8조는 센터에 대한 설치근거를 마련함으로써 직장 내 괴롭힘에 대한 신고, 상담, 조사 등의 업무를 효율적으로 처리할 수 있음은 물론 예방을 위한 지속적·전문적인 업무를 주도적으로 추진할 수 있다는 측면에서 의미가 있을 것으로 사료됩니다.
- 다만 같은 조 제2항이 상담센터의 기능 및 운영 등에 관한 세부적인 사항은 교육감이 따로 정하도록 교육감에게 재량권을 부여하고 있음에도 불구하고 서울시교육청은 직장 내 괴롭힘의 원활한 대응 및 예방업무를 위한 인력배치의 근거를 동 조문에 삽입해 줄 것을 의견으로 제출하였습니다(행정관리담당관-12601, 2021.8.19.).
- 그러나 동 상담센터의 운영과 관련해서는 전문인력 외에도 센터의 조직구성, 운영방식, 예산 등 여러 가지 원칙이 필요하며, 이와 같은 다양한 원칙을 전부 조례로 규정하는 것은 불가능할 뿐만 아니라 상담센터를 직접 운영하는 서울시교육청이 그 운영과정에서 필요한 사항을 현실에 맞게 정하는 것이 센터운영의 효율성 측면에서 바람

직할 것으로 사료됩니다.

5) 기타 의견

- 이 외에 직장 내 괴롭힘에 대한 예방 및 신고(안 제5조), 괴롭힘 발생시 조사 및 조치(안 제6조), 피해직원 등의 보호·지원(안 제7조), 비밀유지(안 제9조) 등의 규정은 「근로기준법」 제76조의3¹¹⁾에 규정된 내용을 반영한 것으로 별도의 문제는 없는 것으로 사료됩니다.
- 한편 서울시교육청은 동 조례안과 타 법령 등의 관계를 명확히 하기 위해 적용 범위에 대한 규정이 필요하다는 의견을 제시하였습니다(행정관리담당관-12601, 2021.8.19.).

11) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제2항에 따라 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 2021. 4. 13.>

[시행일 : 2021. 10. 14.] 제76조의3

- 그러나 조례는 법률우위의 원칙에 따라 법률에 위반하는 내용을 규정할 수 없고 동 조례안은 상위법의 내용을 인용하고 있는바, 교육청이 제시한 적용 범위 규정은 동 조례안이 타 조례와 충돌할 경우에 한해 문제가 발생될 여지가 있다 할 것입니다.
 - 그러나 동 조례안의 내용이 특별히 주민의 권리제한이나 특정인에 대한 수혜를 규정하는 내용이 아니고 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 일반적인 내용을 규정하고 있다는 점에서 동 조례안이 다른 조례와의 모순으로 인해 충돌될 여지는 없다고 하겠는바, 굳이 다른 조례와의 관계를 규정할 필요는 없을 것으로 사료됩니다.
 - 다만 현재 「서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례」에 이미 지방공무원의 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조항이 규정되어 있는바,¹²⁾ 동 조례가 제정되면 동 복무 조례의 괴롭힘 금지 조항은 삭제할 것으로 사료됩니다.
- 이상으로 「서울특별시교육청 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안」에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

12) 「서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례」 제13조의4(직장 내 괴롭힘의 금지) 교육감 또는 공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 업무배제, 집단 따돌림 및 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

관계법령

근로기준법

[시행 2021. 7. 1.] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 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.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항

- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
 12. 표창과 제재에 관한 사항
 13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례

[시행 2020. 12. 31.] [서울특별시조례 제7770호, 2020. 12. 31., 일부개정]

제13조의4(직장 내 괴롭힘의 금지) 교육감 또는 공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 업무 배제, 집단 따돌림 및 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.