

심사보고서

충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및
금지에 관한 조례안

충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

심 사 보 고 서

의안 번호	505
----------	-----

2020. 9. 16.(수)
교 육 위 원 회

1. 심사경과

가. 발 의 자: 최경천 의원

나. 발의일자: 2020년 8월 26일

다. 회부일자: 2020년 8월 28일

라. 상정일자: 2020년 9월 9일

(제385회 충청북도의회 임시회 제2차 교육위원회)

마. 주요내용

- 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

2. 제안설명 요지

(제안설명자: 최경천 의원)

가. 제안이유

- 충청북도교육감 소관 교육행정기관 및 각급 학교의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 근절할 수 있는 제도적 근거를 마련하여 상호 존중하며 즐겁게 일할 수 있는 민주적인 근무환경 조성을 목적으로 함.

나. 주요내용

- 교육감의 책무(안 제4조)
- 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지 추진계획 수립·시행(안 제5조)
- 직장 내 괴롭힘 행위 금지(안 제6조)
- 금지되는 직장 내 괴롭힘(안 제7조)
- 직장 내 괴롭힘 상담신고 센터 설치(안 제8조)
- 직장 내 괴롭힘 발생 신고·조사(안 제9조)
- 피해자 보호 조치(안 제10조)
- 신고자 등 보호 조치(안 제11조)
- 가해자에 대한 조치(안 제12조)
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육(안 제13조)
- 실태조사(안 제14조)
- 비밀누설 금지 등(안 제15조)
- 사립학교 등에 대한 준용(안 제16조)
- 시행규칙(안 제17조)

3. 검토보고 요지

(수석전문위원 홍만표)

- 본 조례안은 충청북도교육청 소관 교육행정기관 및 각급 학교에서 상호 존중하며 즐겁게 일할 수 있는 문화를 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방과 금지에 필요한 사항을 규정하려는 것임.

- 주요내용을 살펴보면, 조례안 제1조부터 제4조까지 목적, 정의, 적용 범위, 교육감의 책무에 관한 사항을 각각 정하였고, 안 제5조에서는 교육감으로 하여금 매년 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지 추진계획을 수립하여 시행하도록 하였음.
- 안 제6조에 직장 내 괴롭힘 행위 등을 금지한다는 규정을 두었고, 안 제7조에서는 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위의 유형을 정하였음.
- 안 제8조에서는 직장 내 괴롭힘 상담신고센터 설치 및 인력 배치, 직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회 구성에 관한 내용을 규정하였고, 안 제9조에서는 직장 내 괴롭힘 행위가 발생하였을 때 신고와 조사에 관하여 규정하였음.
- 안 제10조부터 제12조까지는 피해자 보호, 신고자 등에 대한 보호, 가해자 등에 대한 조치에 관하여 규정하고, 안 제13조에서는 교육감으로 하여금 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 교육을 연 1회 이상 실시하도록 하였음.
- 안 제14조에서는 교육감으로 하여금 정기적으로 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 실시하도록 하였고, 안 제15조에서는 직장 내 괴롭힘 발생 업무 관련자에게 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 누설하지 않도록 하였음.
- 안 제16조에서는 충청북도 내 사립학교 및 사립유치원에 대하여 이 조례안을 준용하여 자체적으로 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하도록 하였음. 이는 상위법령인 「근로기준법」에서 직장 내 괴롭힘 발생 시

조치 의무자를 ‘사용자’로 규정하고 있기 때문에, 사립학교나 사립유치원에 대하여는 본 조례안을 직접 적용하지 않고 해당 학교의 학교법인이나 사립학교 경영자 등으로 하여금 본 조례안을 준용하여 시행하게 하려는 것으로 타당한 규정이라고 사료됨.

- 안 제17조에서는 본 조례안의 시행에 필요한 사항을 교육규칙으로 정하도록 하고, 부칙에서는 본 조례안의 시행시기를 2021년부터로 하면서, 기존에 교육공무직원에 대하여는 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 교육규칙이 존재하였던 점을 감안하여 경과조치를 두었음.
- 이상의 내용을 종합적으로 검토한 결과, 본 조례안은 충청북도교육감 소관 교육행정기관과 각급 학교에 근무하는 공무원, 교육공무직원 및 그 밖에 모든 인력들이 상호 존중하는 환경에서 근무할 수 있도록 하려는 것으로 제정 취지와 주요 내용 모두 타당하다고 사료됨.

4. 질의 및 답변요지: “생략”

5. 토 론 요 지: “생략”

6. 심 사 결 과: “원안가결”

7. 소 수 의 견 요 지: “없음”

8. 기타 필요한 사항: “없 음”

9. 심사보고서 첨부서류:

- 충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」 및 「공무원 행동강령」에 따라 충청북도교육감 소관 교육행정기관 및 각급 학교 공무원 등의 직장 내 괴롭힘 예방과 금지에 필요한 사항을 규정함으로써 상호 존중하는 건전한 근무환경을 조성하는데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 공무원 등이 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 또는 우월적 지위에 있는 공무원 등이 권한을 남용하여 다른 공무원 등에게 부당한 요구나 처우를 행하는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 「충청북도교육청 행정기구 설치 조례」에 따른 본청, 직속기관, 교육지원청 및 교육지원청 소속기관(이하 “교육행정기관”이라 한다)과 「충청북도립학교 설치 조례」에 따른 도립학교(이하 “각급 학교”라 한다)를 말한다.
3. “공무원 등”이란 충청북도교육감 소관 교육행정기관과 각급 학교에 근무하는 공무원, 교육공무직원 및 그 밖의 모든 인력을 말한다.

제3조(적용 범위) ① 이 조례는 교육행정기관과 각급 학교에 적용한다.

- ② 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지와 관련하여 법령 또는 다른 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(교육감의 책무) 충청북도교육감(이하 “교육감”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위 예방과 금지에 관한 계획 수립과 시행을 통하여 직장 내 공무원 등 간에 상호 존중하는 근무환경과 직장 문화 조성을 위하여 상시적으로 노력하여야 한다.

제5조(추진계획 수립 등) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지 추진계획(이하 “추진계획”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.

② 추진계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 추진방향 및 목표
2. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 세부 추진사업
3. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 교육·연수
4. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 예산 확보
5. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위해 교육감이 필요하다고 인정하는 사항

제6조(직장 내 괴롭힘 행위 금지) ① 직장에 근무하는 모든 공무원 등은 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

제7조(금지되는 직장 내 괴롭힘) 제6조에 따라 금지되는 직장 내 괴롭힘은 다음 각 호와 같다.

1. 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
2. 욕설이나 폭언, 위협적인 말 등으로 모욕감을 주거나 명예를 훼손하는 행위

3. 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하고, 업무에 대한 평가, 보상, 승진, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
4. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 행위
5. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에서 배제시키는 행위
6. 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위
7. 집단적으로 따돌리는 행위
8. 「공무원 행동강령」에 따른 직무권한 등을 부당하게 행사하는 행위
9. 그 밖에 업무의 적정 범위를 넘어 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 직장 내 근무환경을 악화시키는 행위

제8조(직장 내 괴롭힘 상담신고센터 설치) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 상담·신고·조사·조치를 위하여 충청북도교육청에 직장 내 괴롭힘 상담신고센터(이하 “센터”라 한다)를 둘 수 있다. 다만, 본 센터의 기능을 담당하기에 적합한 다른 센터가 있는 경우에는 다른 센터로 대신하여 운영할 수 있다.

② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위 신고 접수, 조사에 관한 사항
2. 직장 내 괴롭힘 피해자 등 상담 및 보호 조치에 관한 사항
3. 직장 내 괴롭힘 가해자 조치에 관한 사항
4. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 교육프로그램 개발
5. 직장 내 괴롭힘 관련 정보 및 자료제공
6. 직장 내 괴롭힘 실태조사
7. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지와 관련된 사항

③ 교육감은 제2항의 기능 수행을 위해 감사·감찰 직원 등 센터 운영에 필요한 인력을 배치하고, 변호사·노사전문가, 심리상담사 등 직장 내 괴롭힘

관련 전문가를 위촉하여 직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회(이하 “위원회” 라 한다)를 구성·운영할 수 있다.

④ 위원회 설치·운영 및 직장 내 괴롭힘에 관한 신고, 상담, 조사 및 조치에 관한 구체적인 사항은 교육규칙으로 정한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 발생 신고·조사) ① 교육행정기관 및 각급 학교에 근무하는 공무원 등은 누구나 직장 내 괴롭힘 행위 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 센터에 신고할 수 있다. 다만, 피해자가 신고를 반대하는 경우에는 예외로 한다.

② 교육감은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지하였거나 센터에 신고가 접수된 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 판단될 때에는 수사기관에 수사를 요청할 수 있다.

제10조(피해자 보호 조치) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청할 경우 피해자에게 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고, 심리 상담·치료 지원 및 그 밖에 피해자 보호를 위해 필요하다고 인정되는 적절한 조치를 하여야 한다.

② 교육감은 피해자가 직장 내 괴롭힘 피해 발생이나 신고를 이유로 부서 배치 및 직무 부여, 성과평가 및 성과연봉, 승진 등에서 인사상 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

③ 교육감은 피해자의 개인정보가 노출되지 않도록 하여야 한다.

제11조(신고자 등 보호 조치) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘을 신고한 공무원 등(이하 “신고자” 라 한다) 또는 조사에 협력한 공무원 등(이하 “협력자” 라 한다)의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 한다.

② 교육감은 신고자나 협력자가 신고나 협력을 이유로 직장 내 괴롭힘 등 2차 피해를 입지 않도록 하여야 하며, 부서배치 및 직무 부여, 성과평가 및 성과연봉, 승진 등에서 인사상 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

제12조(가해자에 대한 조치) ① 교육감은 제9조제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때에는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 관계법령에 따른 실효성 있는 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

② 교육감은 제1항에 따른 조치에 앞서 피해자의 의견을 들어야 한다.

제13조(교육) ① 교육감은 공무원 등을 대상으로 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 교육(이하 “교육”이라 한다)을 연 1회 이상 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 예방과 금지에 관한 법령
2. 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고와 처리 절차
3. 피해자 보호 및 구제조치 사항
4. 가해자 조치 사항
5. 민주적인 조직 문화
6. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위해 필요한 사항

③ 교육감은 교육에 필요한 교재 및 프로그램 개발·보급 등에 대한 지원을 할 수 있다.

④ 교육감은 교육을 보다 효율적으로 실시하기 위하여 관련 전문교육기관 및 단체 또는 전문가 등에 위탁하여 실시할 수 있다.

제14조(실태조사) ① 교육감은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

③ 교육감은 제1항에 따른 실태조사 결과를 제5조의 추진계획과 제8조의 센터 운영, 제13조의 교육 등에 반영할 수 있다.

제15조(비밀 누설 금지 등) 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사하거나 상담한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 업무 관련자는 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 법령 또는 조례에 따라 관계기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제16조(사립학교 등에 대한 준용) 교육감은 충청북도 내 사립학교 및 사립유치원에 대하여 이 조례를 준용하여 자체적으로 시행하도록 권고할 수 있다.

제17조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(조치 사항에 관한 경과조치) 이 조례 시행 전에 종전의 「충청북도교육청 교육공무직원 근무사항에 관한 규칙」에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 관련 조치는 이 조례에 따른 조치로 본다.

관계 법령

□ 근로기준법

[시행 2020. 5. 26.] [법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정]

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설 2019. 1. 15.>

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.

[본조신설 2019. 1. 15.]

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.

[본조신설 2019. 1. 15.]

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. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. · 13. (생략)

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3 제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2017. 11. 28., 2019. 1. 15.>

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. <개정 2007. 7. 27.>

□ 공무원 행동강령

[시행 2020. 5. 27] [대통령령 제30607호, 2020. 4. 7, 일부개정]

제4조(공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 처리) ① 공무원은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하였을 때에는 그 사유를 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나 제23조에 따라 지정된 공무원 행동강령에 관한 업무를 담당하는 공무원(이하 “행동강령책임관”이라 한다)과 상담할 수 있다.

② 제1항에 따라 지시를 이행하지 아니하였는데도 같은 지시가 반복될 때에는 즉시 행동강령책임관과 상담하여야 한다.

③ 제1항이나 제2항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령책임관은 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 소속 기관의 장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를

한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 소속 기관의 장에게 보고하지 아니할 수 있다.

④ 제3항에 따른 보고를 받은 소속 기관의 장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제1항에 따라 이행하지 아니하였는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

[전문개정 2008. 12. 31.]

제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지) 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는 안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

[본조신설 2018. 12. 24.]

제14조의2(감독기관의 부당한 요구 금지) ① 감독·감사·조사·평가를 하는 기관(이하 이 조에서 “감독기관“이라 한다)에 소속된 공무원은 자신이 소속된 기관의 출장·행사·연수 등과 관련하여 감독·감사·조사·평가를 받는 기관(이하 이 조에서 “피감기관“이라 한다)에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 요구를 해서는 안 된다.

1. 법령에 근거가 없거나 예산의 목적·용도에 부합하지 않는 금품등의 제공 요구
 2. 감독기관 소속 공무원에 대하여 정상적인 관행을 벗어난 예우·의전의 요구
 - ② 제1항에 따른 부당한 요구를 받은 피감기관 소속 공직자는 그 이행을 거부해야 하며, 거부했음에도 불구하고 감독기관 소속 공무원으로부터 같은 요구를 다시 받은 때에는 그 사실을 피감기관의 행동강령책임관(피감기관이 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체인 경우에는 행동강령에 관한 업무를 담당하는 직원을 말한다. 이하 이 조에서 같다)에게 알려야 한다. 이 경우 행동강령책임관은 그 요구가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 피감기관의 장에게 보고해야 한다.
 - ③ 제2항 후단에 따른 보고를 받은 피감기관의 장은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 사실을 해당 감독기관의 장에게 알려야 하며, 그 사실을 통지받은 감독기관의 장은 해당 요구를 한 소속 공무원에 대하여 징계 등 필요한 조치를 해야 한다.
- [본조신설 2018. 12. 24.]

□ 산업안전보건법

[시행 2020. 6. 9.] [법률 제17433호, 2020. 6. 9., 일부개정]

- 제4조(정부의 책무)** ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.
1. · 2. (생략)
 3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준
마련, 지도 및 지원
 4. ~ 9. (생략)
- ② (생략)

□ 산업재해보상보험법 (약칭: 산재보험법)

[시행 2020. 6. 9.] [법률 제17434호, 2020. 6. 9., 일부개정]

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. (생략)

2. 업무상 질병

가. (생략)

나. (생략)

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. (생략)

3. (생략)

② ~ ⑤ (생략)

□ 초·중등교육법

[시행 2019. 12. 3.] [법률 제16672호, 2019. 12. 3., 일부개정]

제2조(학교의 종류) 초·중등교육을 실시하기 위하여 다음 각 호의 학교를 둔다.

1. 초등학교

2. 중학교·고등공민학교

3. 고등학교·고등기술학교

4. 특수학교

5. 각종학교

□ 유아교육법

[시행 2020. 3. 1.] [법률 제16875호, 2020. 1. 29., 일부개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. <개정 2010. 3. 24., 2012. 3. 21.>

1. “유아”란 만 3세부터 초등학교 취학전까지의 어린이를 말한다.
2. “유치원”이란 유아의 교육을 위하여 이 법에 따라 설립·운영되는 학교를 말한다.

□ 충청북도교육청 교육공무직원 근무사항에 관한 규칙

[시행 2019. 9. 27.] [충청북도교육규칙 제794호, 2019. 9. 27., 일부개정]

제8장 직장 내 괴롭힘의 예방 <신설 2019. 9. 27.>

제27조(직장 내 괴롭힘의 금지) 각급 기관에서는 누구든지 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 하여야 한다.

[본조신설 2019. 9. 27.]

제28조(금지되는 직장 내 괴롭힘) 제27조에 따라 금지되는 구체적인 직장 내 괴롭힘은 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행 또는 협박하는 행위
2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언 등으로 모욕을 하거나 명예를 훼손하는 행위
3. 집단적으로 따돌리는 행위
4. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에서 배제시키는 행위
5. 그 밖에 업무의 적정 범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

[본조신설 2019. 9. 27.]

제29조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 각급 기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

[본조신설 2019. 9. 27.]

제30조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 상담·조사 및 조치를 위하여 충청북도교육청 노사협력과(이하 “노사협력과”라 한다)에 직장 내 괴롭힘 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 둔다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 고충상담창구에 신고할 수 있다.

③ 노사협력과에서는 제2항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 상담 및 조사가 실시될 수 있도록 하여야한다.

④ 직장 내 괴롭힘에 관한 신고, 상담, 조사 및 조치 등에 필요한 사항은 교육감이 정한다.

[본조신설 2019. 9. 27.]

충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

비용추계서 미첨부 사유서

1. 재정수반요인: 없음

2. 미첨부 근거 규정

「충청북도교육청 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제4항제2호

3. 미첨부 사유

충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 사항을 규정하는 것으로
비용추계서 작성 생략에 해당됨

4. 작성자: 기획국 노사협력과장 안병대