



제432회 국회(임시회)
제1차 교육위원회

교육공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

< 직장 내 괴롭힘 금지 및 관련 조치 등 신설 >

■ 김문수의원 대표발의(의안번호 제2214389호)

2026. 2.

교 육 위 원 회

전문위원 윤상열

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 직장 내 괴롭힘 금지 및 관련 조치 등 신설	3
2. 개정안 부칙	15

I. 제안경위

1. 발 의 자 : 김문수의원 등 13인
2. 발 의 일 : 2025. 11. 19.
3. 회 부 일 : 2025. 11. 20.

II. 제안이유 및 주요내용

민간 분야의 직장 내 괴롭힘이 사회문제로 대두됨에 따라 「근로기준법」에 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘으로 정의하고, 이를 금지하고 있음.

그런데 교육 관계 법령은 직장 내 괴롭힘의 금지 등과 관련된 명시적인 규정이 없고, 교육공무원에게는 「근로기준법」 상의 해당 규정이 직접 적용되지 않아 교육공무원이 지켜야 할 성실·품위유지 의무, 행동강령, 고충처리 등으로 직장 내 괴롭힘에 대응하고 있으나 대처방식이 간접적이며 부족하다는 지적이 있음.

이에 교육현장에서의 직장 내 괴롭힘을 금지하고 괴롭힘이 발생할 경우 「근로기준법」에 따라 조치할 수 있는 근거를 마련하며, 피해자 구제 및 지원을 위한 센터를 설치 또는 지정할 수 있도록 함으로써

교육공무원을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하여 교육 업무에 전념할 수 있도록 하려는 것임(안 제49조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 괴롭힘 금지 및 관련 조치 등 신설

가. 개정안의 요지

- 개정안은 교육현장에서 직장 내 괴롭힘의 정의를 규정하고 해당 행위를 금지하는 한편, 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 「근로기준법」에 따라 조치할 수 있도록 하고 피해자 구제 및 회복을 위한 피해신고 지원센터를 설치 또는 지정할 수 있도록 함으로써, 교육공무원을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하여 교육 업무에 전념할 수 있도록 하려는 것임(안 제49조의2 신설).

[개정안 조문대비표]

현 행	개 정 안
<신 설>	제49조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 교육공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 교육공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. ② 교육공무원의 직장 내 괴롭힘에 관하여는 「근로기준법」 제

76조의3을 준용한다. 이 경우 “사용자”는 “교육부장관 또는 교육감”으로, “근로자”는 “교육공무원”으로 본다.

③ 교육부장관 또는 교육감은 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자 구제 및 회복을 위하여 피해신고 지원센터를 설치 또는 지정할 수 있다.

④ 제3항에 따른 피해신고 지원센터의 설치 또는 지정의 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

- 개정안은 교육현장에서 교육공무원을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하기 위해, 제49조의2에 직장 내 괴롭힘의 금지 조항을 신설하여 직장 내 괴롭힘을 금지하고 관련 조치와 지원에 대한 내용을 규정하고 있는데, 각 조항별로 내용을 살펴보면 다음과 같음.
- 개정안은 제49조의2제1항에서 직장 내 괴롭힘의 정의를 규정하고 해당 행위를 금지함.
- 구체적으로 개정안은 ‘직장 내 괴롭힘’을 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 교육공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 규정하고 있는데, 이는 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 조항의 ‘직장 내 괴롭힘’ 정의와 유사함.

[직장 내 괴롭힘의 정의 비교]

「교육공무원법」 개정안	현행 「근로기준법」
제49조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 교육공무원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 교육공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.	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.

- 한편 교육공무원이 적용받는 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」은 공무원에 대해 성실 의무, 품위 유지의 의무를 부과하여 성실히 직무를 수행할 것과 품위가 손상되는 행위를 하여서는 안 된

다는 것을 규정하고 이를 위반할 경우 징계하도록 함.

또한 「공무원 행동강령」은 공무원이 직무 관련 공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위를 금지하고 이를 위반할 경우 징계 등 필요한 조치를 할 수 있도록 함.

아울러 「공무원고충처리규정」에서 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 직무 조건과 관련된 신상 문제, 성폭력범죄 및 성희롱, 「공무원 행동강령」상 부당한 행위 등으로 인한 신상 문제 등과 관련된 고충의 처리를 요구할 수 있도록 하고, 「중앙고충업무처리지침」은 고충처리대상의 범위에 ‘신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘’을 포함함.

[직장 내 괴롭힘 관련 현행법령 조항]

「국가공무원법」	「지방공무원법」
제56조(성실 의무) 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.	제48조(성실의 의무) 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.
제63조(품위 유지의 의무) 공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니 된다.	제55조(품위 유지의 의무) 공무원은 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.
제78조(징계 사유) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. 1. 이 법 및 이 법에 따른 명령을 위반한 경우 2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 한 때 3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때	제69조(징계사유) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. 1. 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때 2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때 3. 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때
「공무원 행동강령」(대통령령)	
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.	

2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위 5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 제4호 각 목의 기관 또는 단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위 제19조(위반행위의 신고 및 확인) ① 누구든지 공무원이 이 영을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 그 공무원이 소속된 기관의 장, 그 기관의 행동강령책임관 또는 국민권익위원회에 신고할 수 있다. ② 제1항에 따라 신고하는 자는 본인과 위반자의 인적 사항과 위반 내용을 구체적으로 제시해야 한다. ③ 제1항에 따라 위반행위를 신고받은 소속 기관의 장과 행동강령책임관은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다. ④ 행동강령책임관은 제1항에 따라 신고된 위반행위를 확인한 후 해당 공무원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 소속 기관의 장에게 보고하여야 한다. 제20조(징계 등) 제19조제4항에 따른 보고를 받은 소속 기관의 장은 해당 공무원을 징계하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.
교육공무원법
제49조(고충처리) ① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상답이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.
「공무원고충처리규정」(대통령령)
제2조(고충처리대상) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 직무 조건과 관련된 신상 문제와 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄(이하 “성폭력범죄”라 한다)·「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱(이하 “성희롱”이라 한다) 및 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 등으로 인한 신상 문제와 관련된 고충의 처리를 요구할 수 있다. ② 인사혁신처장, 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원의 고충을 예방하고 고충이 발생한 경우 신속하고 공정하게 처리하기 위해 노력해야 한다.
「중앙고충업무처리지침」(소청심사위원회예규)
제4조(고충처리대상의 범위) ① 공무원고충처리규정(이하 “영”이라 한다) 제2조에 의한 고충처리 대상의 범위는 다음과 같다. 3. 영 제2조제1항, 제2조의2제3항 및 제3조의6제5항에 규정되어 있는 상·하급자나 동료, 그 밖에 업무 관련자 등의 행위로 인한 고충 (4) 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘

□ 이와 같이 「국가공무원법」 등 현행법령은 개정안과 유사한 취지로 교육공무원에 대해 부당한 지시·요구 등의 금지 의무를 부과하고 이를 위반할 경우 징계하거나 피해공무원이 고충처리를 요구할 수 있도록 하고 있으므로, 개정안과 같이 「교육공무원법」에 직장 내 괴롭힘의 정의와 해당 행위의 금지를 별도로 규정할 경우, 중복되는 부분이 발생할 것으로 보임.

- 개정안은 제49조의2제2항에서 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 내용 중, ‘사용자’는 ‘교육부장관 또는 교육감’으로, ‘근로자’는 ‘교육공무원’으로 각각 변경하여 준용하도록 함.

「근로기준법」 제76조의3을 준용하여 개정안이 포함하는 내용은 직장 내 괴롭힘 관련 ① 신고, ② 조사 및 조치, ③ 불리한 처우 금지, ④ 비밀 누설 금지 등으로, 각 내용을 살펴보면 다음과 같음.

- 먼저 개정안은 ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 이를 교육부장관 또는 교육감에게 신고할 수 있도록 함. ② 신고 이후에는 교육부장관 또는 교육감이 조사를 실시하고, 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘 관련 피해교육공무원등의 보호를 위하여 필요한 경우 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 하는 한편, 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는, 피해교육공무원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 하고, 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하도록 함. ③ 또한 개정안은 교육부장관 또는 교육감이 직장 내 괴롭힘 발생 사실 신고 교육공무원 및 피해교육공무원등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 되고, ④ 조사자 등은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해교육공무원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다는 내용을 포함함.

□ 한편, 현행법령에서 개정안과 유사한 취지로 고충처리 절차가 진행되는데, 현행 「교육공무원법」과 관련 내용을 상세하게 규정한 「공무원고충처리규정」은 ① 교육공무원 누구나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 등으로 인한 신상 문제를 포함한 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담을 신청하거나 고충 심사를 청구할 수 있도록 함. ② 상담 신청 또는 심사 청구가 있는 경우 임용권자나 임용제청권자는 소속 공무원이 상담하게 하거나 고충심사위원회(교육부 소관 중앙고충심사위원회, 각 시·도 교육감 소관 보통고충심사위원회)에서 심사하도록 하고, 고충 심사 결과에 따라 시정 요청 등을 받은 관계기관의 장은 이를 이행하도록 함. ③ 또한 현행법령은 교육공무원이 인사상담이나 고충 심사 청구를 이유로 불이익 처분이나 대우를 받지 않고, ④ 고충심사 관련 자료를 본인 동의 없이 공개해서는 안 되며 고충상담 또는 고충 심사 관련 직무상 비밀을 누설해서는 안 된다는 내용을 규정함.

□ 이상의 내용과 같이, 현행 「교육공무원법」 등에 근거하여 직장 내 괴롭힘 또는 이와 유사한 고충을 심사하는 위원회를 교육부장관과 교육감 소관으로 두고 있는 상황에서, 개정안에 따라 교육부장관 또는 교육감이 직장 내 괴롭힘 관련 조사, 조치 등을 하는 제도가 신설될 경우, 동일한 소관으로 운영되는 두 가지 제도의 업무 구분이 불분명하고 처리 경로가 이원화되어 혼란이 발생할 수 있음.

아울러 현행법령은 고충처리 관련 절차로 상담 또는 심사 실시, 고충심사위원회 설치 등은 법률에 규정하고, 심사청구, 심사절차 등 세부적인 내용은 「공무원고충처리규정」(대통령령)에 규정하고 있는 반면, 개정안은 직장 내 괴롭힘 관련 절차로 조사, 피해교육공무원등 및 행위자에 대한 조치만 규정하고 있어, 관련 절차에 대한 내용이 보완될 필요가 있음.

[직장 내 괴롭힘 관련 개정안 준용 조항 및 현행법령 비교]

구분	「교육공무원법」 개정안	현행 「교육공무원법」
① 신고	제49조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)제2항 ※ 아래의 내용은 「근로기준법」 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 준용 조항 기준 [제1항] • 누구든지 • 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 교육부장관 또는 교육감에게 신고 가능	제49조(고충처리) [제1항] • 교육공무원(공립대학 제외)은 누구나 • 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담 또는 고충 심사 청구 가능 * 공립대학 교육공무원은 제56조(공립대학 교육 공무원의 고충처리) 적용 * 「공무원고충처리규정」 제2조(고충처리대상)제1항 • 고충처리대상 - 인사·조직·처우 등 직무 조건 관련 신상 문제 - 성폭력범죄 및 성희롱 - 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 등으로 인한 신상 문제
② 조사 및 조치	[제2항] • 교육부장관 또는 교육감은 • 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 • 지체 없이 당사자 등을 대상으로 조사를 실시 하여야 함 [제3항] • 교육부장관 또는 교육감은 • 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘 관련 피해교육 공무원등의 보호를 위해 필요한 경우 • 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함 * 단, 피해교육공무원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 됨 [제4항] • 교육부장관 또는 교육감은 • 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인 된 때에는,	[제2항] • 임용권자나 임용제청권자는 • 청구받은 고충을 고충심사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 상담 하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 함 [제3항] • 교육공무원의 고충을 심사하기 위하여 고충 심사위원회를 둠 - 교육부: 교육공무원 중앙고충심사위원회 * 교원소청심사위원회에서 관장 - 임용권자 또는 임용제청권자 단위: 교육공무원 보통고충심사위원회 [제7항] • 임용권자나 임용제청권자는 • 심사 결과 필요하다고 인정할 때에는 • 처분청 또는 관계 기관의 장에게 그 시정을

구분	「교육공무원법」 개정안	현행 「교육공무원법」
	• 피해교육공무원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함 [제5항] • 교육부장관 또는 교육감은 • 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 • 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 함. * 단, 조치 전 피해교육공무원의 의견을 들어야 함.	요청할 수 있으며, • 요청을 받은 처분청 또는 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 그 처리 결과를 통보하여야 함 * 단, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 통보하여야 함 * 「공무원고충처리규정」 제4조(고충심사청구), 제7조(고충심사절차), 제8조(심사일의 통지 등), 제11조(결정서작성 및 송부), 제12조(고충심사의 결과 처리), 제13조(재심 청구기간) 등
③ 불리한 처우 금지	[제6항] • 교육부장관 또는 교육감은 • 직장 내 괴롭힘 발생 사실 신고 교육공무원 및 피해교육공무원등에게 • 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨.	[제1항] • 교육공무원(공립대학 제외)은 누구나 • 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 않음
④ 비밀 누설 금지	[제7항] • 조사자, 조사 내용을 보고받은 사람, 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 • 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해교육공무원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설 하여서는 안 됨. * 단, 교육부장관 또는 교육감 보고, 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보 제공은 제외	* 「공무원고충처리규정」 제16조(비밀유지 의무 등) • 인사혁신처장 및 임용권자등은 청구인이 제출한 자료 및 인적사항이 포함된 자료를 본인의 동의 없이 공개해서는 안 됨 • 고충상담 및 성폭력범죄·성희롱 신고 조사를 진행하거나 고충심사에 관여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 안 됨

□ 개정안은 제49조의2제3항에서 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자 구제 및 회복을 위하여 피해신고 지원센터를 설치 또는 지정할 수 있도록 하고, 같은 조 제4항에서 이와 관련한 필요 사항을 대통령령으로 정하도록 함.

□ 개정안의 피해신고 지원센터는 직장 내 괴롭힘 관련 조치 이외에 피해교육공무원등에 대한 추가적인 지원을 위해 규정된 것으로 보임.

- 현행법령은 이와 유사한 취지로, 「공무원고충처리규정」에서 고충 처리 전담부서 설치, 고충상담원 지정, 고충상담 창구 마련 등을 규정하고 있고, 해당 내용은 교육부 및 시·도교육청 소관 부서에서 이행하고 있음.
- 또한 「공무원 행동강령」 제13조의3에서 규정한 공무원의 부당 행위 근절을 위해 「공공분야 갑질 근절 종합대책(관계부처합동, 2018. 7.5.)」 및 「교육분야 갑질 근절 기본계획(교육부, 2018.10.10.)」에 따른 상시 점검체제로 ‘갑질 신고센터’가 운영되고 있어, 해당 센터에서 해당 기관 및 하부기관에서 발생한 갑질에 대한 신고 접수 및 사후 조치를 이행하고 있음.¹⁾
- 이와 같이 현행법령과 제도에 따라 직장 내 괴롭힘 피해공무원에 대한 조치 및 지원이 이루어지고 있으므로, 유사한 목적으로 새로운 센터를 신설하기보다 필요한 부분을 보완하여 운영하는 방안을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

1) • 갑질의 개념

- 사회·경제적 관계에서 상대방(乙)보다 우월적 지위에 있는 갑(甲)이 권한을 남용하여 을에게 행하는 부당한 요구나 처우

• 교육분야 갑질의 유형

- 목적에 따른 구분

(이익 추구형) 갑(甲)이 우월적 지위를 활용하여 유·무형의 이익을 취하는 행위

(불이익 처우형) 을(乙)에게 업무적 또는 인격적 불이익을 주는 행위

- 관계에 따른 구분

(기관 간) 법령상 지도·감독 관계, 계약 관계 등 일방의 우월적 지위 체계에서 발생하는 부당 행위

(기관 내) 기관 내부에서 직위(급)상 상·하 관계에서의 부당 행위

(특수관계) 법적 상하 관계는 아니나, 교원-학생(학부모) 관계, 도제관계 등 일방에 권위를 부여하는 관계에서 발생하는 부당 행위

(교육부, 「교육분야 갑질 근절 기본계획」, 2018.10.10., pp.3-4)

[직장 내 괴롭힘 피해 지원 등 관련 개정안 및 현행법령 비교]

「교육공무원법」 개정안	현행 「공무원고충처리규정」
제49조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) [제3항] • 교육부장관 또는 교육감은 • <u>직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자 구제 및 회복을 위하여 피해신고 지원센터</u>를 설치 또는 지정 가능 [제4항] • 피해신고 지원센터의 설치 또는 지정의 방법 · 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정함	제14조(고충상담의 처리) [제1항] • <u>고충상담의 처리를 위해 임용권자들은 다음의 조치를 해야 함</u> - 4급 이상 또는 이에 상당하는 공무원을 장으로 하는 기관별 <u>고충처리 전담부서의 설치</u> 및 <u>고충상담원 지정</u> - <u>고충상담 창구 마련</u> - 상담 신청인의 인적사항 누출 방지 조치 - 상담 내용 기록·관리 조치 - 연 1회 이상 고충실태 조사 및 현황 보고

□ 개정안과 관련하여 교육부 등은 다음과 같은 의견을 제시함.

[개정안 관련 교육부 등 의견]

○ 교육부: 신중검토 - 교육공무원법 내 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지조항을 명문화하여 이를 근절하고자 하는 입법 취지에는 공감하나, 교육공무원의 직장 내 괴롭힘에 대한 징계 및 피해자 보호 체계가 이미 마련되어 있으므로, 교육공무원에 대하여 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지조항을 적용하는 것은 법체계 정합성을 고려할 때 신중한 검토가 필요함. • 교육공무원은 국가공무원법상 품위유지의무, 성실의무 등으로 직장 내 괴롭힘 행위 포함, 직무 내외를 불문하고 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 행위가 포괄적으로 금지되며, 비위행위가 사실로 확인될 경우 징계를 받음. • 또한, 교육공무원법 제49조에 따라 교육부 및 각 시도교육청에 고충심사위원회를 두고 있고, 중앙고충처리지침 제4조에 따라 고충처리대상의 범위에는 ‘신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘’도 포함. • 아울러, 교육부 및 각 시도교육청에는 갑질 신고센터를 설치·운영하고 있음.
○ 대구광역시교육청: 신중검토 - 교육현장에 근로기준법에 따른 행위자 분리·배치전환 등이 이루어질 경우 학급 운영 공백 및 수업 차질이 발생할 우려가 있으며, 피해신고 지원센터는 기존 교원심리상담소·고충처리·성희롱 피해지원센터 등과 기능이 중복됨.
○ 인천광역시교육청: 신중검토 - 교육공무원법 제49조에 따라 고충심사위원회가 이미 존재하여 피해가 신고센터가 설치될 경우 업무 중복이 있을 수 있음.
○ 고용노동부: 일부수정 - 교육공무원을 괴롭힘으로부터 보호하려는 개정안 취지에 공감하나, 안 제49조의2는 법 적용 시 명확성을 제고하려는 측면에서, 근로기준법 제76조의3을 준용하는 방식 보다는 근로기준법 제76조의3의 내용을 참조하여 교육부장관 또는 교육감의 조사·조치 의무 등을 직접 규정하는 것이 바람직할 것으로 사료됨. - 한편, 교육공무원이 괴롭힘 피해를 입은 경우 교육공무원법 및 공무원고충처리규정에 따라 고충심사위원회에 심사를 청구하여 피해를 구제받을 수 있을 것이며, - 실제 교육공무원에 대한 괴롭힘 사건이 발생할 경우, 기존 교육공무원법 제49조 및 공무원고충처리규정과 안 제49조의2 중 어느 조항에 따라야 할지 모호하여 법체계 정합성을 고려할 필요가 있어 보임.

2. 개정안 부칙

가. 개정안의 요지

- ☐ 개정안 부칙은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 개정법률을 시행하도록 규정함.

[개정안 조문]

안 부칙
이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

나. 검토의견

- ☐ 개정안은 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 직장 내 괴롭힘 관련 조치와 지원에 대한 내용을 규정하면서, 부칙에서 이를 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하는 내용만 규정함.
- ☐ 그러나 법 시행 이전에 발생한 직장 내 괴롭힘에 대한 조치와 지원의 적용 여부 등을 명확히 하기 위해 적용례를 규정할 필요가 있는 것으로 보임.

문 의 처

02)6788-5192