

서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안

검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제1043호
- 나. 발 의 자 : 이세열 의원 (찬성의원 10명)
- 다. 발의일자 : 2019년 10월 7일
- 라. 회부일자 : 2019년 10월 22일

2. 제안이유

가. 직장 내 괴롭힘이 만연한 실정이나 이에 대한 구체적인 입법조치나 대응은 시작되지 못하고 있으며, 방지활동이나 피해자 등에 대한 보호가 부재한 상황에서 일정한 제도적 규제의 필요성이 제기됨. 이에 서울특별시 직원과 그 소속기관 및 시의 출연·투자·출자기관 직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하며 근무 환경의 확립을 제고하기 위함.

3. 주요내용

- 가. 직장 내 괴롭힘 금지 조례의 적용범위를 규정함(안 제3조)
- 나. 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 대한 시장의 책무를 규정함(안 제4조)

다. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육실시를 규정함(안 제7조)

라. 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 실태조사 실시를 규정함(안 제11조)

4. 검토의견 (수석전문위원 강상원)

가. 제정안의 개요

- 제정안은 직장 내 괴롭힘 금지 조치와 예방을 통해 서울시와 그 소속 기관에 배려가 있는 건전한 조직문화와 노동환경을 조성할 수 있는 근거를 마련하고자 발의되었음.

나. 조례안의 발의 배경

- 최근 폭언, 폭행, 집단 따돌림 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 신체적·정신적 피해 사례가 증가하고 있음.
 - 국가인권위원회의 실태조사(2017)¹⁾에 따르면, 최근 1년 동안 한 번 이상 직장 내 괴롭힘을 당한 응답자가 73.3%에 이르고(월1회 이상은 46.5%), 이 중 60.3%는 한 번도 특별한 대처를 하지 못한 것으로 나타났음.
- 이러한 직장 내 괴롭힘은 노동자의 정신적·신체적 건강에 부정적 영향을 끼칠 뿐만 아니라²⁾, 기업에도 막대한 비용부담과 생산성

1) 국가인권위원회 실태조사(2017.8.23.~9.7). “우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태”

하락, 기업이미지 저하 등의 문제를 초래하고 있음³⁾).

- 이에 사용자와 노동자의 직장 내 괴롭힘의 금지와 예방, 발생 시 조치, 벌칙 등의 사항을 담은 「근로기준법」(이하 “법”)이 지난 7월 16일부터 시행되고 있음[참고자료].
- 그러나 이후에도 직장 내 괴롭힘이 여전히 만연하고 법 시행의 효과가 미미하다는 조사 결과와 언론보도⁴⁾가 이어지고 있음.
- 한편, 서울시는 법 시행에 맞춰 ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침’과 ‘사건처리 매뉴얼’ 등을 만들고, 신고시스템을 구축·운영하고 있음.

〈 서울시 직장 내 괴롭힘 신고 시스템 〉

구 분	주 요 내 용	처리부서
상당신고 및 접수	- 신고를 받은 경우 접수신청서 작성 및 처리절차 안내 - 직장 내 괴롭힘 고충사건 1차 접수 및 조사 의뢰	노동정책담당관 인사과 인권담당관
조사	- 관련 부서장은 조사에 필요한 사항에 대하여 적극 협조 조치 - 상담 및 방문조사	시민인권보호관 (인권담당관)
시정권고	- 사건 조사결과에 따라 관련 부서별 시정사항에 대해 개선 권고 - 인사상 조치가 필요한 경우 인사, 감사부서에 조사결과 통보	시민인권침해 구제위원회

2) 실제 국가인권위원회 조사에서도 집단적 괴롭힘 피해자 중 87.1%, 개인적 괴롭힘 피해자 중 77.5%가 괴롭힘을 당한 것 때문에 정신적 신체적 건강에 부정적 영향을 미쳤다고 응답했음.

3) 서유정·이지은(2016.10). 국내 15개 산업분야의 직장인 괴롭힘 실태. KRIVET Issue Brief.

4) 취업포털 잡코리아가 법 시행 한 달 후 직장인 660명을 대상으로 설문조사를 한 결과 응답자의 22.0%가 직장 내 괴롭힘 금지법의 시행 사실에 대해 알지 못한다고 응답했고, '법 시행 이후 직장 생활에서 달라진 게 있느냐'는 질문에 대해 75.2% '없다'고 밝혔음. 또한 인크루트가 직장인 회원 722명을 대상으로 설문조사한 결과, 응답자의 69%가 '최근 직장 갑질을 경험했다'고 답했으며, 「근로기준법」의 개정·시행 이후에도 28% 가까운 직장인들이 괴롭힘을 당했다고 응답함.

구 분	주 요 내 용	처리부서
	- 괴롭힘에 해당되지 않을 경우 당사자에게 통보 후 종결, 괴롭힘에 해당될 경우 문책, 부서전환, 재발방지 교육지시 등 조치	(인권담당관)
사후조치	- 피해자에 대한 구제 조치	발생기관 및 관련부서
	- 가해자에 대한 인사조치(피해자와 분리 배치 포함)	조사담당관, 인사과
	- 기타 관계인에 대한 조치, 예방교육 실시 및 조직문화 개선 등	인사과, 감사담당관, 전부서 투자출연기관, 위탁기관

※ 신고접수 : 시 본청(노동정책담당관), 공무원(인사과), 사업소, 투자출연기관 위탁기관 등(기관 인사부서)

- 이러한 상황에서 조례안은 우리 사회의 직장문화로 고질적으로 변질된 직장 내 괴롭힘 문제에 서울시가 자율적이고 능동적으로 대처하기 위한 목적에서 발의되었으며, 입법취지는 타당한 것으로 판단됨.

다. 조례안의 주요 내용

(1) 목적·적용범위·책무 등 (안 제1조~제4조)

- 안 제1조는 제정안의 목적을 “서울특별시 직원의 직장 내 괴롭힘 행위로 부터 예방하여 안전한 근무환경 조성에 기여하는 것”으로 제시하고 있음.
- 직장 내 괴롭힘은 예방 차원을 넘어 괴롭힘 행위에 대한 적극적인 조치와 피해자의 인격권 보호가 동반되어야 하므로 “직장 내 괴롭힘 행위로부터 보호”를 목적에 추가하여야 하며, 이에 따라 안 제4조의 시장의 책무에도 “보호”에 관한 사항이 포함되어야 할 것임.

제 정 안	수 정 의 견
-------	---------

제 정 안	수 정 의 건
제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 <u>직원의</u> 직장 내 괴롭힘 행위로부터 <u>예방하여</u> 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 <u>직원을</u> 직장 내 괴롭힘 행위로부터 <u>보호하고 예방함으로써</u> 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.
제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 <u>괴롭힘 금지 행위를 예방하도록 노력하여야</u> 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다. ②~④ (생략)	제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 <u>직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 노력하여야</u> 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다. ②~④ (제정안과 같음)

- 안 제2조는 “직장 내 괴롭힘”을 「근로기준법」 제76조의2를 인용하여 “직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정의하였음.
- 법률에서 직장 내 괴롭힘을 판단하는 기준은 ▶괴롭힘 행위자가 사용자이거나 노동자이어야 하고 ▶직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키며, ▶이러한 괴롭힘이 업무수행, 회식이나 기업행사, 사적 공간, 온라인 상의 공간에서 이뤄질 때를 말함.
- 그러나 제정안은 괴롭힘의 행위자에서 사용자인 “적용대상기관의 장”을 누락하고 있어 이를 보완해야 할 것임.

- 안 제3조 제1항은 조례의 적용범위를 “시 직원과 그 소속기관 및 시의 적용대상기관”으로 정하고 있으나, 안 제2조의 정의규정에 맞춰 “시와 적용대상기관”으로 수정할 필요가 있음.

제 정 안	수 정 의 견
제3조(적용범위) ① 이 조례는 <u>시 직원과 그 소속기관 및 시의 적용대상기관에</u> 적용한다.	제3조(적용범위) ① 이 조례는 <u>시와 적용대상기관에</u> 적용한다.

(2) 직장 내 괴롭힘 금지 및 상담 (안 제5조·안 제6조)

- 안 제5조는 누구든지 합리적인 이유 없이 괴롭힘 행위를 해서는 안 된다는 선언과 함께 괴롭힘 행위 목격 시 이를 신고할 수 있도록 규정하고 있음.
- 이는 사용자나 노동자에게 직장 내 괴롭힘 행위를 하지 못하도록 하고, 사건 발생을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있도록 규정한 「근로기준법」의 내용을 조례에 인용한 것임.
- 안 제6조는 괴롭힘 예방과 대응에 관련된 상담을 하는 직원을 1명 이상 두도록 하였고, 상담원의 비밀누설 금지와 사건 접수 후 대면 상담, 상담결과의 보고 등을 규정하고 있음.
- 괴롭힘과 같이 고질화된 잘못된 조직문화를 개선하기 위해서는 관련

상담과 예방 업무가 장기간에 걸쳐 지속적으로 추진할 필요하다는 점에서 담당 직원을 별도로 둘 필요가 있음.

- 또한 피해자 정보 유출 등의 2차 피해 예방을 위해서는 신고인의 신원 등 비밀이 철저히 보장되어야 하며, 불이익이 없음을 함께 고지하여 신고인의 우려를 해소해야 할 것임.
- 다만, 비밀유지 의무가 상담원에게만 적용되고 조사자, 보고받는 자 등에는 별도의 규정이 없고, 상담결과를 누구에게 보고해야 하는지에 대한 규정이 미비하므로 이를 수정 보완해야 할 것임.

제 정 안	수 정 의 건
<p>제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① (생략)</p> <p>② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 되며, 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u></p> <p>③ (생략)</p> <p>④ <u>상담원은 상담에 대한 결과에 대해 반드시 보고하여야 한다.</u></p> <p style="text-align: right;"><u><신 설></u></p>	<p>제6조(직장 내 괴롭힘 상담) ① (제정안과 같음)</p> <p>② <u>상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해자 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.</u></p> <p>③ (제정안과 같음)</p> <p>④ <u>상담원은 상담에 대한 결과에 대해 적용 대상기관의 장에게 즉시 보고하여야 한다.</u></p> <p><u>제13조(비밀유지) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조</u></p>

사와 관련된 내용을 적용대상기관의 장에게 보고하거나 법령 또는 조례에 따라 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

(3) 괴롭힘 예방 교육 (안 제7조)

- 안 제7조는 적용대상기관의 장으로 하여금 괴롭힘 예방 교육을 1년에 1회 이상 실시하도록 하고 있음.
- 조직 내 괴롭힘 금지 제도의 이해와 수용을 제고하기 위해서는 정기적인 예방 교육이 필요하며, 적용대상기관에 맞는 적절한 교육방식과 내용으로 설계하고, 관리자와 직원을 분리하여 실시함으로써 교육 효과를 극대화해야 할 것임.
- 또한 홍보예방 교육뿐만 아니라 캠페인, 리플릿 배포, 포스터 게시 등 다양한 방식으로 홍보하여 직원들이 신고와 구제절차를 쉽게 접근할 수 있도록 조치할 필요가 있어 다음과 같은 수정이 요구됨.

제 정 안	수 정 의 견
제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다. <u><신 설></u>	제7조(직장 내 괴롭힘 예방) ① 적용대상기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다. ② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 적용기관에 적합한 교육방식과 내용으로 구성되

제 정 안	수 정 의 견
<신 설>	<p>어야 한다.</p> <p>③ <u>적용대상기관의 장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.</u></p>

(4) 괴롭힘 발생 시 조치 사항 (안 제8조)

- 안 제8조는 괴롭힘 사건 발생 시 적절한 조치 의무와 괴롭힘 사실 인지 후 신고, 사실확인을 위한 조사 등을 규정하고 있음.
- 괴롭힘 사건 처리의 기본적인 원칙은 피해자가 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복시키는 방향으로 접근해야 하며, 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식을 결정해야 할 것임.
- 한편, 제3항은 괴롭힘 행위에 대한 조사와 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다고 규정하고 있는 바, 별도로 정하는 주체와 수단이 특정화되지 않아 해석상의 혼동을 초래할 수 있으므로 시장이 정하도록 하거나, 규칙으로 위임토록 명확화 해야 할 것임.

제 정 안	수 정 의 견
<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① ~ ③ (생략)</p> <p>③ <u>적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절</u></p>	<p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① ~ ③ (제정안과 같음)</p> <p>③ <u>적용대상기관 내에서 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절</u></p>

제 정 안	수 정 의 견
차는 <u>별도로</u> 정한다.	차는 <u>시장이</u> 별도로 정한다(또는 규칙으로 정한다).

(5) 불이익 조치 금지 등 (안 제10조)

- 안 제10조는 괴롭힘의 피해 직원이나 조사 등에 협력한 직원에게 불이익한 조치를 해서는 안 되고, 조사를 방해하거나 신고 취소를 강요하는 경우를 괴롭힘 행위로 간주한다는 사실을 명시하고 있음.
- 현행 「근로기준법」에서도 괴롭힘 사실의 신고나 피해주장을 이유로 해고하거나 불리한 처우를 할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제76조의4 제6항, 제109조).
- 이 때 불리한 처우란 ▶파면, 해임, 해고 등 신분상실의 불이익 조치, ▶징계, 승진제한 등 부당한 인사 조치, ▶직무 미부여, 재배치 등의 반의사 인사 조치, ▶임금 또는 상여금의 차별 지급, ▶교육훈련 기회의 제한 등을 말함.
- 제정안은 피해 당사자뿐만 아니라 조사에 협력한 직원에 대해서도 불이익을 받지 않도록 하고, 조사 방해 등의 행위까지 괴롭힘 행위로 확장 적용함으로써 괴롭힘 신고와 조사의 실효성을 높이고 있음.

(6) 실태조사 (안 제11조)

- 안 제11조는 시장으로 하여금 적용대상기관의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표하도록 하고 있음.
- 괴롭힘 예방을 위해서는 조직문화와 커뮤니케이션, 업무의 명확성, 권한과 책임의 적절성 등 위험요인을 종합적으로 점검하는 실태조사가 전제가 되어야 하며, 그 결과를 정기적으로 공개하는 것은 괴롭힘 방지 시책을 강제한다는 측면에서 바람직한 입법방향임.

(7) 그 밖의 조문 수정

- 제정안의 일부 조문에서 행위의 주체가 시 또는 적용대상기관으로 구분되어 있는 바, 직장 내 괴롭힘의 예방과 금지 조치를 위한 주체를 “시와 적용대상기관”으로 통일할 필요가 있음.

제 정 안	수 정 의 견
제3조(적용범위) ① (생략) ② <u>적용대상기관</u> 은 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.	제3조(적용범위) ① (제정안과 같음) ② <u>시와 적용대상기관</u> 은 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.
제4조(시장 등의 책무) ① (생략) ② <u>시장</u> 은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.	제4조(시장 등의 책무) ① (제정안과 같음) ② <u>시장 및 적용대상기관의 장</u> 은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

제 정 안	수 정 의 건
<p>③ <u>시장은 적용대상기관에서</u> 괴롭힘행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</p> <p>④ (생략)</p> <p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) <u>적용대상기관의 장은</u> 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① <u>적용대상기관의 장은</u> 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ <u>적용대상기관의 장은</u> 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>④ (생략)</p> <p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>적용대상기관의 장은</u> 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</p> <p>제11조(실태조사) ① <u>시장은</u> <u>적용대상기관을</u> 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.</p>	<p>③ <u>시장 및 적용대상기관의 장은</u> 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</p> <p>④ (제정안과 같음)</p> <p>제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육) <u>시장 및 적용대상기관의 장은</u> 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)</p> <p>① <u>시장 및 적용대상기관의 장은</u> 직장 내 괴롭힘 발생 시 적절한 조치를 해야 하며, 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② (제정안과 같음)</p> <p>③ <u>시장 및 적용대상기관의 장은</u> 제2항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>④ (제정안과 같음)</p> <p>제10조(불이익 조치 금지 등) ① <u>시장 및 적용대상기관의 장은</u> 괴롭힘의 피해 직원 및 조사 등에 협력하는 직원에 대해 고충상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.</p> <p>제11조(실태조사) ① <u>시장은</u> <u>시와 적용대상기관을</u> 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.</p>

라. 종합의견

- 제정안은 「근로기준법」의 개정에 따라 직장 내 괴롭힘 금지와 예방·보호를 위한 제도적 근거를 만들고자 하는 것으로, 서울시와 산하 투자·출연기관 등의 노동자들의 권익보호를 위하는 시정방향에 부합하는 타당한 입법조치로 판단됨.
- 다만 실제 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 있어, 피해자 보호의 측면에서 대응할 수 있도록 직장 내 괴롭힘 상담과 피해자 보호 조항의 수정과 입법적 완결성을 위한 세부적인 자구 수정이 필요함.
- 또한 적용대상기관에 적합한 세부 매뉴얼의 개발과 시행을 통해 직장 내 괴롭힘 행위 근절과 예방 분위기를 형성함으로써 노동자의 인격권을 보호하고 건전하고 쾌적한 조직문화와 노동환경을 조성해야 할 것임.

담당 조사관	연락처
김나래	02-2180-8057

[참고자료] 관련법률

「근로기준법」 제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지

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, 유급 휴가 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.~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 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)