

# 서울특별시 노동 기본 조례 일부개정조례안

## 검 토 보 고

### 1. 회부경위

가. 의안번호 : 제658호

나. 발 의 자 : 최민규 의원(찬성자 22명)

다. 발의일자 : 2023년 3월 29일

라. 회부일자 : 2023년 4월 3일

### 2. 제안이유

- 디지털 경제성장 및 산업구조 재편에 따른 비정형 노동자 증가 등 급변하는 노동시장의 변화에 부응할 수 있도록 서울시 노동기본 계획의 수립 시기 등을 조정하고, 유사 중복 기능을 수행하는 위원회를 통합하고 비상설화하여 운영의 효율성을 제고하고자 함.

### 3. 주요내용

- 가. 5년마다 수립하는 노동기본계획을 3년마다 수립·시행으로 시기 변경함(안 제7조).

나. 노동자권익보호위원회의 구성 및 운영방식을 비상설위원회로 변경  
(안 제19조 및 제22조).

다. 심의·자문 등 유사·중복 기능을 수행하는 ‘노동안전보건자문  
위원회’와 ‘감정노동종사자권리보호위원회’를 ‘노동자권익보호  
위원회’로 통합하여 각각의 분과위원회를 두어 운영함(안 제23조).

라. 「서울특별시 노동권 보장을 위한 교육지원 조례」는 중복되어 폐지함  
(부칙 제2조).

#### 4. 검토의견 (수석전문위원 강상원)

##### 가. 개정안의 개요

- 개정안은 급격히 변화하는 노동시장의 정책수요에 시의성있게 대응하고자 노동 기본계획의 수립·시행 시기를 조정하고, 위원회 비상설화, 유사·중복 위원회 통합, 본위원회-분과위원회 구조 재편 등으로 위원회 운영의 효율성을 제고하고자 발의됨.

##### 나. 주요 개정사항 검토

###### (1) 노동기본계획 수립·시행 시기 변경 (안 제7조)

- 개정안은 서울시 노동정책의 중기 종합계획인 노동기본계획의

수립·시행 시기를 5년에서 3년으로 조정함.

현      행	개    정    안
제7조(노동기본계획 등의 수립) ① 시장은 노동권익 보호 및 증진을 위한 서울특별시 노동기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다.	제7조(노동기본계획 등의 수립) ① ----- ----- ----- -----3년-----
②·③ (생    략)	②·③ (현행과 같음)
④ 시장은 기본계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여야 한다.	④ ----- ---점검·평가-----

- 노동기본계획은 ▶노동정책 기본방향 및 목표 ▶분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획 ▶노동 관련 조사·연구 및 노동교육·상담 등을 포함함.
- 이러한 노동기본계획을 바탕으로 비정규직의 정규직화, 감정노동자 권익 보호, 이동노동자 쉼터 조성, 생활임금제 도입 등의 노동권익 보호 사업을 시행함.
- 그러나, 최근 노동시장이 비정형 노동자 증가, 제4차 산업혁명과 디지털 전환에 따른 구조 재편 등으로 급속히 변화하면서 새로운 노동정책 수요에 대한 능동적인 대응이 요구됨.
- 이에 노동정책의 기반이 되는 기본계획의 수립·시행 시기를 3년으로 조정하여 노동상황에 유연하게 대처하는 것은 바람직한 입법조치라 할 수 있음.

- 다만, 노동기본계획에 포함되는 가사노동자 관련 기본계획<sup>1)</sup>의 수립·시행 시기는 다른 조례에서 5년으로 되어있으므로 개정안과 연동하여 3년으로 수정할 필요가 있음.

(2) 사업대상의 정비(안 제10조)

- 개정안은 제10조제1항제4호 중 “특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자” 를 “노동자” 로 변경함.

현 행	개 정 안
제10조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.	제10조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① -- ----- -----
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업	4. 노동자 ----- -----
5. ~ 7. (생략)	5. ~ 7. (현행과 같음)
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)

- 이는 특정 노동형태를 제시하는 것이 다른 노동형태에 차별적으로 작용할 수 있어 조문을 정비하는 것임.

1) 「서울특별시 가사노동자의 고용개선 및 지원에 관한 조례」 제6조(기본계획) ① 시장은 가사노동자의 고용개선 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함하는 기본계획을 5년마다 수립·시행하여야 한다.

1. 가사노동자의 고용개선 및 지원 정책의 목표 및 방향
2. 가사노동자의 고용개선 및 지원 정책의 부문별 추진전략
3. 가사노동자의 지원에 필요한 자원 조달 방안
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

② 시장은 제1항의 기본계획을 「서울특별시 노동 기본 조례」 제7조에 따른 노동 기본계획에 포함하여 수립할 수 있다.

(3) 노동자권익보호위원회 비상설화와 운영방식 정비(안 제19조, 안 제22조, 안 제23조)

- 개정안은 노동자권익보호위원회를 비상설화하고 개별조례에 규정된 노동안전보건자문위원회, 감정노동 종사자 권리보호위원회를 노동자 권익보호위원회의 분과위원회로 각각 설치함.

현 행	개 정 안
<p>제19조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>③ (생략)</p> <p>제20조(임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다.</p> <p>② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p> <p>제21조 (생략)</p> <p>제22조(위원의 해촉사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다.</p> <p>1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우</p> <p>2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우</p> <p>3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우</p> <p>4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우</p>	<p>제19조(구성) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 30명 이하의 위원으로 구성하며 위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② ----- ----- --- 해당 회의 종료와 함께 자동 해촉된다.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>③ 시 노동업무 소관국장은 당연직위원이 된다.</p> <p>④ (현행 제3항과 같음)</p> <p>&lt;삭제&gt;</p> <p>제20조 (현행 제21조와 같음)</p> <p>&lt;삭제&gt;</p>

현 행	개 정 안
제23조 (생 략)	제21조 (현행 제23조와 같음)
제24조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.	제22조(회의) ① 시장은 회의를 소집하는 경우 회의 7일 전까지 회의와 관련한 사항을 각 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그러하지 아니하다.
② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.	<삭 제>
③·④ (생 략)	②·③ (현행 제3항 및 제4항과 같음)
<신 설>	④ 이 조례에 규정한 사항 이외에 위원회 운영에 필요한 사항은 위원회 의결을 거쳐 위원장이 정한다.
<신 설>	제23조(분과위원회) ① 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 다음과 같이 분과위원회를 두며, 필요시 위원회의 의결로 추가 신설 할 수 있다.
	1. 노동안전보건 분과위원회 : 산업재해 예방 및 노동안전보건 확립에 관한 사항
	2. 감정노동 분과위원회 : 감정노동 종사자 권리보호에 관한 사항
	3. 가사노동 분과위원회 : 가사노동자의 고용개선 및 지원
	② 분과위원회는 각각 10명 이내의 위원으로 구성한다.
	③ 분과위원회의 위원장은 각 분과위원회 위원 중에서 호선하며, 분과위원회를 대표하고 회의를 총괄한다.
제25조(소위원회) ① 위원회에는 필요시 소위원회를 둘 수 있다.	<삭 제>
② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.	

- 서울시의 ‘2023년 위원회 정비 및 운영개선 계획(2023.3.31.)’ (이하 ‘정비계획’)에 따르면, 노동자권익보호위원회는 지난 3년간 회의 개최 횟수가 1회<sup>2)</sup>에 불과하고, 최근 1년 이상 개최 이력이 없어 비상설화와 유사 위원회와의 통합 대상에 해당하는 것을 반영함.

2) 2020년 제2차 노동정책 기본계획(안) 자문의견 수렴(서면, 2020. 12. 14.~16.)

## < 2023년 위원회 정비방향 >

- ▶ **비상설** : 목적·기능상 운영 필요하지만 회의실적 저조한 위원회  
- (세부기준) 22년 1년간 1회 이하 또는 3년간 3회 이하 개최 위원회
- ▶ **폐지** : 행정여건 변화 등으로 운영 필요성이 저하된 위원회  
- (세부기준) 행정여건 변화, 설치목적 달성 등 운영 필요성이 저하된 위원회
- ▶ **통합** : 다른 위원회와 유사·중복 기능 수행 위원회  
- (세부기준) 다른 위원회와 설치목적과 기능이 유사·중복되는 위원회

- 위원회 비상설화와 유사·중복 위원회 통합은 안전 발생 시 한시적으로 위원회를 구성하여 회의를 개최하면서 위원회의 효율성과 전문성을 제고할 수 있는 장점이 있음.
- 그러나 노동자권익보호위원회는 임기만료(2021. 7.) 이후 신규위촉이 이루어지지 않아 실제 회의 개최가 어려웠다는 점을 고려할 필요가 있고, ‘정비계획’은 유사 위원회 통합만을 권고했는데, 비상설화와 통합을 동시에 진행할 경우 위원회 자체가 와해(瓦解)될 우려가 있음.
- 이에 위원회를 현행과 같이 상설위원회로 구성하되, 유사·중복되는 위원회를 본위원회-분과위원회 구조로 통합하여 노동권익 보호에 대한 상시적인 공론의 장으로서 기능을 유지하고 정책의 전문성과 통일성을 제고하는 것이 적절하다 생각됨.
- 한편, 위원회 구성과 관련하여 위원 수를 15명(위원장 1명과 부위원장 1명 포함) 이내에서 30명(위원장 1명 포함) 이하로 변경하는데, 이는 본위원회-분과위원회 구성에 따라 안전별로 전문성 있는 위원을 구성하기 위한 조치임.

- 다만, 개정안은 시장이 회의 7일 전까지 관련 사항을 통보하도록 규정하고 있으나, 「서울특별시 각종 위원회 설치·운영에 관한 조례」의 개정(2023. 3. 27.) 사항을 반영하여 15일 전으로 수정할 필요가 있음.
- 그리고 필요시 위원회 의결로 분과위원회를 추가 신설할 수 있도록 하였는데(안 제23조), 이는 분과위원회의 종류를 조례로 규정하여 통제하도록 한 입법취지를 훼손하고 조례 개정을 우회하는 방법이 될 수 있음.

개 정 안	수 정 의 견
제23조(분과위원회) ① 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 다음과 같이 분과위원회를 두며, 필요시 위원회의 의결로 추가 신설 할 수 있다.  1. ~ 3. (생략)  ②·③ (생략)	제23조(분과위원회) ① 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 다음과 같이 분과위원회를 둔다.  1. ~ 3. (개정안과 같음)  ②·③ (개정안과 같음)

- 또한, 개정안에서 10명 이내로 규정한 분과위원회 위원 수를 개별 조례에서는 최대 15명 이내로 구성토록 하였으므로 이에 대한 추가적인 정비가 필요함.

### <노동 관련 위원회 근거조례 현황>

구분	노동안전보건 분과위원회	감정노동 분과위원회	가사노동 분과위원회
설치근거	「서울특별시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례」	「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」	「서울특별시 가사노동자의 고용개선 및 지원에 관한 조례」
위원회 종류	상설위원회	상설위원회	상설위원회
위원의 임기	2년(1회 연임)	2년(연임)	2년(1회 연임)
회의	정기회 연 2회 및 임시회	정기회 연 4회 및 임시회	정기회 연 1회 및 임시회
위원 수	15명 이내	10명 이내	15명 이내



(4) 중복 조례 폐지(안 부칙)

- 개정안은 「노동 기본 조례」와 중복되는 「서울특별시 노동권 보장을 위한 교육지원 조례」(이하 “「교육지원 조례」”)를 폐지함.
- 「교육지원 조례」는 노동권에 대한 알권리를 보장하고, 노동분쟁을 예방하며 피해를 최소화하는 노동교육을 지원하기 위해 제정(2015. 7. 30.)됨.
- 노동권 교육지원에 관한 내용은 「노동 기본 조례」에도 근거가 마련되어 있어 중복되는 내용의 조례를 정비하고자 하는 개정안의 취지는 인정됨.

< 「교육지원 조례」 기능 중복 및 대체 현황 >

교육지원 조례	노동 기본 조례	비고
제6조(기본계획 수립)	제7조(노동기본계획 등의 수립)	
제7조(노동권 교육 실시)	제11조(노동권의 보호 및 증진 교육)	
제8조(프로그램 개발 및 홍보)		

- 다만, ‘자치법규 입안 길라잡이(법제처)’에 따르면, 조례를 폐지할 때는 폐지 조례안을 따로 제정하는 것이 원칙이며, 부칙으로 다른 조례를 폐지하는 방식은 조례의 제정·개정·폐지에 따라 다른 조례를 폐지할 필요가 발생하는 경우에 인정될 수 있으므로, 부칙으로 다른 조례를 폐지하는 방식은 신중할 필요가 있음.

## 다. 종합의견

- 개정안은 노동기본계획의 수립·시행 시기를 3년으로 조정하고, 노동 관련 위원회를 정비하여 조례의 시의성과 효율성을 제고하는 측면에서 입법적 의의가 있음.
- 다만 위원회를 비상설화하고 유사·중복 위원회를 통합할 경우, 위원회 자체를 형해화(形骸化)할 수 있어 상설위원회로 유지하되 분과 위원회로 재편하여 노동정책의 논의구조를 통일하는 것이 바람직함.
- 또한, 일부 입법체계상 적절하지 않은 용어에 대한 자구 수정이 필요함.

개 정 안	수 정 의 견
부칙  제3조(위원회 등에 대한 경과조치) 이 조례 시행 당시 종전의 규정에 따른 ‘노동안전보건자문위원회’와 ‘ <u>감정노동자권익보호위원회</u> ’는 이 조례에 따른 ‘노동안전보건분과위원회’와 ‘ <u>감정노동종사자 분과위원회</u> ’로 본다.	부칙  제3조(위원회 등에 대한 경과조치)----- ----- -----‘ <u>감정노동 종사자 권리보호위원회</u> ’----- ----- ----- <u>감정노동 분과위원회</u> ----- -----.

담당 조사관	연락처
김혜진	02-2180-8057