

서울특별시 서대문구 생활임금 조례안

의안 번호	18
----------	----

제출년월일 : 2014년 9월 3일

제 출 자 : 서대문구청장

1. 제안이유

서울특별시 서대문구에서 일하는 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하기 위해 생활임금 기준을 정하고, 생활임금 지원에 필요한 사항을 규정하기 위함

2. 주요내용

가. 조례 제정의 목적과 용어 정의(안 제1조~제2조)

나. 생활임금의 적용대상은 서대문구 소속 근로자와 서대문구 출자·출연기관 소속 근로자로 함. 단, 서대문구로부터 그 사무를 위탁받거나 구에 공사, 용역 등을 제공하는 기관에 소속된 근로자와 그 하수급인이 직접 고용한 근로자에 대해서는 생활임금의 적용을 권고함(안 제3조)

다. 구청장은 매년 9월10일까지 생활임금심의위원회의 심의를 거쳐 생활임금을 결정하여야 함(안 제5조)

라. 구청장은 생활임금액 및 그 밖에 생활임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 생활임금심의위원회를 설치(안 제7조)

3. 참고사항

가. 관계법령

1) 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「지방자치법」

나. 예산조치 : 필요

다. 기 타

- 1) 비용추계서 : 별첨
- 2) 입법예고(2014. 7. 31 ~ 8. 20)결과 제출된 의견 있음
 - 심의위원회 위원 수 증원 요청 : 안 제7조 반영
 - 조례 적용대상 확대 요청 : 안 제3조, 안 제6조 반영
- 3) 규제심사 : 신설·폐지 등 없음
- 4) 부패영향평가 : 해당사항 없음
- 5) 성별영향평가 : 위원회 구성 성비 검토 의견 안 제7조 반영

서울특별시 서대문구 생활임금 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 서대문구에서 일하는 근로자의 적절한 생활임금 기준을 정하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하고 구민의 복지 증진에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “생활임금”이란 최저임금 이상으로서 근로자가 최소한의 인간적, 문화적 생활을 가능하게 할 목적으로 지급되는 임금을 말한다.
2. “출자·출연기관”이란 「지방공기업법」 제76조에 따라 서울특별시 서대문구(이하 “서대문구”라 한다)가 설립한 지방공단과 「민법」 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제4조에 따라 서대문구가 출연하여 설립된 재단법인을 말한다.
3. “하수급인”이란 원수급인으로부터 공사, 용역제공 등을 하도급받은 자를 말한다.

제3조(적용대상) ① 생활임금의 적용대상은 서대문구 소속 근로자와 서대문구 출자·출연기관 소속 근로자로 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적용을 제외한다.

1. 공공근로, 지역공동체사업 등과 같이 국비 또는 시비 지원으로 일시적으로 채용되어 추가 임금 지급이 금지된 근로자
2. 그 밖에 생활임금 이상의 임금을 받고 있는 근로자

③ 서대문구로부터 그 사무를 위탁받거나 구에 공사, 용역 등을 제공하는 기관에 소속된 근로자와 그 하수급인이 직접 고용한 근로자에 대해서는 생활임금의 적용을 권고한다.

제4조(구청장의 책무) 구청장은 생활임금 제도가 확대될 수 있도록 홍

보, 교육 등을 추진하여야 하며 필요한 예산을 확보하도록 노력하여야 한다.

제5조(생활임금의 결정) ① 구청장은 제7조의 서울특별시 서대문구 생활임금심의위원회의 심의를 거쳐 매년 9월 10일까지 다음 연도 1월 1일부터 적용되는 생활임금을 결정하여야 한다.

② 생활임금은 「최저임금법」에 따른 최저임금, 중소기업중앙회에서 발표하는 시중노임, 물가수준, 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 등을 고려하여 정한다.

③ 생활임금액은 시간급으로 표시하여야 한다.

제6조(생활임금액 사전고지 등) ① 구청장은 공공계약을 체결하기 위하여 공고할 때 생활임금액을 사전에 고지해야 한다.

② 구청장은 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제11조에 따라 예정가격을 작성할 때 그 노무비의 노임단가가 이 조례에 따라 정한 생활임금 이상이 되도록 노력하여야 한다.

③ 구청장은 공공계약을 체결할 때 계약 상대자나 그 하수급인이 소속 근로자에게 생활임금 이상을 지급할 수 있도록 노력하여야 한다

제7조(생활임금심의위원회의 설치·구성 등) ① 구청장은 생활임금액 및 생활임금에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 서울특별시 서대문구 생활임금심의위원회(이하 “위원회”라 한다.)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장을 포함한 7명 이상 11명 이하로 구성하되 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 구청장이 위촉 또는 임명한다. 다만, 위촉직 위원은 어느 한 쪽 성이 60%를 넘지 않도록 하여야 한다.

1. 서대문구의회에서 추천하는 구의원 2명
2. 생활임금 업무 관련 국장
3. 근로자단체와 사용자단체의 대표 또는 추천인

4. 근로자임금에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가 또는 주민
5. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제8조(위원의 임기) 위원회의 임기는 2년으로 하되 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 공무원과 구의원의 임기는 해당직위에 재직하는 기간으로 한다.

제9조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무태만, 품위손상, 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

제10조(위원회 운영) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 위원장의 직무를 대행한다.

③ 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 소집하고, 위원장이 그 의장이 된다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회의 업무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 생활임금 업무 담당부서장으로 한다.

⑥ 위원회는 회의사항에 관한 회의록을 작성·비치하여야 한다.

⑦ 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.

제11조(위원의 수당 등) 위원회 회의에 출석한 소속 공무원이 아닌 위원과 관계인에게 예산의 범위에서 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

제12조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(생활임금 결정에 관한 특례) 제5조의 규정에도 불구하고 2015년도 생활임금의 결정은 2014년 12월 31일까지로 한다.

서울특별시 서대문구 생활임금 조례안 비용추계서

1. 비용추계 요약

1. 비용발생 요인

제3조(적용대상) ① 생활임금의 적용대상은 서대문구 소속 근로자와 서대문구 출자·출연기관 소속 근로자로 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적용을 제외한다.

1. 공공근로, 지역공동체사업 등과 같이 국비 또는 시비 지원으로 일시적으로 채용되어 추가 임금 지급이 금지된 근로자
2. 그 밖에 생활임금 이상의 임금을 받고 있는 근로자

제5조(생활임금의 결정) ① 구청장은 제6조의 서울특별시 서대문구 생활임금심의위원회의 심의를 거쳐 매년 9월 10일까지 다음 연도 1월 1일부터 적용되는 생활임금을 결정하여야 한다.

② 생활임금은 「최저임금법」에 따른 최저임금, 중소기업중앙회에서 발표하는 시중노임, 물가수준, 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 등을 고려하여 정한다.

③ 생활임금액은 시간급으로 표시하여야 한다.

2. 비용추계의 전제 : 기간제근로자의 임금현황과 타 지자체 금액으로 산출

○ 추계기간은 2015년부터 2019년까지 5년간 추계하였음

○ 추계범위는

- 서대문구 소속 근로자 중에서 조례적용 시, 생활임금<<2012년 근로자 평균임금(2,469,814원)의 50%와 서울시 생활물가 반영 8%>>¹⁾에 미달하는 근로자를 대상으로 추계하였음
- 2014년 서대문구 소속 근로자는 총65명으로 생활임금 기준액 이하근로자는 37명임.
- 2014년 서대문구 도시관리공단 기간제등 근로자는 79명으로 생활임금 기준액 이하 근로자는 없음

○ 추계방법은

- 생활임금 수준은 2012년 근로자 평균임금 ₩2,469,814원의 50%인 1,234,970원과 서울시 생활물가 8%를 반영한 197,585원을 합산한 1,432천원을 적용함.
 - > 위 산식에 의거 2014년 서대문 소속근로자 37명에 대한 생활임금 보존 예상액은 22,848천원임.
- 연도별 생활임금 소요비용 증가분은 2013년 생활임금(1,357천원) 대비 2014년 생활임금(1,432천원) 인상을 5.5%를 적용하였음.

※ 위 사항은 성북구 생활임금 산정방식을 기준으로 함.

1) 서울시의 경우 타지역과 비교하여 주거비와 교육비 등 생활 지출이 추가적으로 발생하며, 서울시복지기준선 발표자료에 따르면 전국기준 최저생계비 대비 서울시 최저생계비는 116%(2인가구 기준)로 추계됨. 서울시의 추가적인 전세비, 교육비(방과 후 교육비용) 등을 반영함.

3. 비용추계의 결과

(단위 : 천원)

구분		연도	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도	합계
세입	○							
	소계(a)							
세출	○	24,104	25,430	26,829	28,304	29,861	134,528	
	소계(b)	24,104	25,430	26,829	28,304	29,861	134,528	
□ 총 비용(a-b)		24,104	25,430	26,829	28,304	29,861	134,528	

※ 생활임금 인상을 5.5%를 적용한 것으로 향후 조례에 근거한 생활임금심의위원회의 심의를 거쳐 생활임금을 결정하게 되며, 조례안에 따라 서대문구 생활임금 지원에 대한 사업을 시행할 경우 2015년 추계비용 24,104천원을 시작으로, 2019년 28,304천원까지 향후 5년간 134,528천원의 비용이 소요될 것으로 예상됨

4. 재원조달 방안

(단위 : 천원)

구분		연도	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도	합계
국비, 시비								
구비	지방세수입	24,104	25,430	26,829	28,304	29,861	134,528	
	세외수입							
	예치금 회수 등							
민간								
기타								
합계		24,104	25,430	26,829	28,304	29,861	134,528	

※ 재원조달은 일반회계를 통한 자체예산 배정방식으로 예산 편성

5. 덧붙이는 의견 : 후면 세부내역 참조

6. 작성자 : 정책기획담당관 행정7급 이대섭(1087)

비용추계의 세부내역

① 생활임금 적용

- 적용금액 : 1,432,000원(월 209시간, 정액급여)
- 산출방식

2012년 근로자 평균임금의 50% (①2,469,814)	서울시 물 가 인상률	생활물가 인상액 (②)	2014년 생활임금 (①+②)	2013년 생활임금 (1,357,000) 대비		2014년 최저임금 대비 인상액 (1,088,890)
				인상액	인상률	
1,234,907원	8% ²⁾	197,585원	1,432,492원	75,000원	5.5%	343,602원

- 전년대비 월평균 임금인상액 : 월 75,000원(5.5%인상)
· 1,432,000(2014년 생활임금) - 1,357,000원(2013년 생활임금)
- 정액급여 : 기본급 + 제수당 + 연월차수당 등
- 시간급 : 6,850원(월 209시간 정액급여 환산 금액)

※ 2015년 생활임금 → 생활임금심의위원회 심의후 결정

② 적용대상 : 서대문구 소속 근로자, 서대문구 도시관리공단

- 생활임금 적용 대상 및 소요예산

(단위:명/원)

구 분	대상인원	서대문구 소속 근로자 (기 간 제)	도시관리공단 (무기계약직 및 기간제)
인 원	37명	65명중 37명	-
월평균 인상액	52,000	52,000원	임금수준이 평균 186만원 으로(79명) 생활임금을 상회하여 해당없음
추가 소요예산	22,848,000	22,848,000 (2014년 기준)	
직 종	공원 및 산림관리, 청사관리, 구내매점 등		

③ 생활임금 세부 산출내역

2) 서울시의 경우 타지역과 비교하여 주거비와 교육비 등 생활 지출이 추가적으로 발생하며, 서울시복지기준선 발표자료에 따르면 전국기준 최저생계비 대비 서울시 최저생계비는 116%(2인가구 기준)로 추계됨. 서울시의 추가적인 전세비, 교육비(방과 후 교육비용) 등을 반영함

□ 기간제 근로자 임금 현황

◆ 검토기준 ◆

- ▶ 공공근로 등 국·시비, 법정 임금 근로자, 및 단기 고용 근로자 제외
- ▶ 생활임금 : 1,432,000원(성북구 기준)

○ 직접고용 근로자(구비 100%)

- 구청 : 총 10개부서 65명
 - 최고 월 500만원, 최저 113만원, 평균 158.2만원
 - 기준액 이하 수령자 : 37명(평균임금 138만원)

담당업무	월 임금액	인원	비고
공원 및 산림관리, 방역소독	140만원	32명	
구내매점	136만원	1명	
자판기 관리, 장애인 재활운동	133만원	2명	
보건소 청사관리	113만원	2명	

○ 도시관리공단 : 무기계약직, 주차단속, 체육강사 등 79명

- 최고 월 279만원, 최저 146만원, 평균 186만원
- 기준액 이하 수령자 : 없음(성북구 기준 적용)

□ 생활임금 보존 예상액 : 22,848천원

◆ 검토기준 ◆

▶ 월평균 임금기준(각 임금 차액 × 인원 × 12개월) ◀

○ 직접고용 근로자

- 기준액 이하 수령자 연간 보존액 : 22,848천원(37명)

담당업무	월 임금액	산 식	보존금액(원)
공원 및 산림관리, 방역소독	140만원	32,000원×32명×12월	12,288,000
구내매점	136만원	72,000원×1명×12월	864,000
자판기 관리, 장애인 재활운동	133만원	102,000원×2명×12월	2,448,000
보건소 청사관리	113만원	302,000원×2명×12월	7,248,000
합 계			22,848,000

관계 법령

□ 근로기준법 [시행 2014.7.1.] [법률 제12325호, 2014.1.21., 일부개정]

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
 3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다.
 4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
 5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
 7. "소정(所定)근로시간"이란 [제50조](#), [제69조](#) 본문 또는 「[산업안전보건법](#)」 [제46조](#)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
 8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

□ 최저임금법 [시행 2012.7.1.] [법률 제11278호, 2012.2.1., 일부개정]

제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저 임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우

2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는

금액으로 결정하는 행위

2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 "수급인"은 "하수급인(下受給人)"으로 보고, 제7항과 제8항의 "도급인"은 "직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)"으로 본다.

제8조(최저임금의 결정) ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의 하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

□ 지방자치법 [시행 2014.1.21.] [법률 제12280호, 2014.1.21., 일부개정]

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.