

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례안

검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제1314호
- 나. 제 출 자 : 서울특별시장
- 다. 제출일자 : 2016년 8월 12일
- 라. 회부일자 : 2016년 8월 16일

2. 제안이유

- 서울특별시 공사·공단·출연기관에서 근로자이사제를 도입할 수 있는 근거를 마련하여 근로자의 경영참가를 통하여 근로자와 사용자간 협력과 상생을 촉진함으로써 경영의 투명성과 공익성을 확보하고, 대시민 서비스 증진에 기여함을 목적으로 함.

3. 주요내용

- 가. 법정 명칭인 근로자를 반영하여 제도 명칭을 근로자이사제로 함(안 제명)
 - 근로자 : 근로기준법, 국민연금법, 근로자참여 및 협력증진에

관한 법률 등

- 나. 근로자이사제 적용대상은 근로자 30명 이상 공사·공단·출연기관으로 하되, 이사회 의결로 30명 미만도 시행할 수 있도록 함(안 제4조).
- 다. 근로자이사로 임명할 수 있는 근로자의 자격을 정함(안 제5조 및 제6조)
- 자격 : 공사공단출연기관에서 5년 이상 재직하는 사람
 - 조건 : 노동조합 탈퇴, 노사협의회 대표 등 근로자 대표로서 참가하는 직 사임
 - 임명 : 관계 법령에서 정하는 공개모집, 임원추천위원회 등 절차 이행
- 라. 근로자이사는 기관별 비상임 이사의 1/3 이하에서 근로자 300명을 기준으로 1명 또는 2명을 임명하도록 함(안 제7조).
- 기관별 근로자이사 수 : 근로자 300명이상 2명 이내, 300명 미만은 1명 이내
- 마. 근로자이사의 임기는 법령·정관에서 정한 이사의 임기를 적용하되, 근로자로서의 근로계약 종료시는 임기도 함께 종료되도록 함(안 제8조).
- 바. 근로자이사의 권한, 책임, 이사회 참석시 제척·회피 등은 일반 비상임이사의 경우와 동일하게 적용함(안 제9조 내지 제11조).
- 사. 근로자이사에 대하여 일반 근로자와의 차별금지, 이사로서의 업무 수행을 위한 학습기회 제공 등 충분한 지원과 협력 등 기관장 등의 책무를 정함(안 제12조)
- 아. 근로자이사에 수당 등 지급근거를 마련함(안 제13조).

- 보수 : 무보수 원칙, 수당 : 이사회 회의 참석 수당 등 지급가능
- 자. 다른 조례에서 특별히 정하는 경우를 제외하고는 이 조례에 의해 근로자이사제를 운영할 수 있도록 특례를 규정함(안 제14조).
- 차. 이사의 정수를 정관으로 정하지 않고 조례로 정하고 있는 서울특별시 재단법인 세종문화회관 설립 및 운영조례, 서울특별시 재단법인 서울문화재단 설립 및 운영에 관한 조례 및 서울특별시 출연 예술단체 설립·운영조례의 이사 정수규정을 개정하여 근로자이사의 정수만큼 증원하여 근로자이사제의 일관성 있는 도입을 도모함(안 부칙).

4. 검토의견(수석전문위원 윤병국)

가. 조례안의 개요

- 본 조례안은 서울시 산하 공사·공단 및 출연기관에 경영 성과와 책임 공유를 통해 투명경영과 시민 서비스 향상을 위해 ‘근로자이사제’를 도입하는 근거를 마련하고자 하는 것임.

나. 근로자이사제 추진 배경과 현황

- 대한민국의 사회갈등 수준은 OECD 27개국 가운데 2번째로 심각하고, 사회갈등으로 인한 경제적 비용은 연간 82조원에서 최대 246조원에 달할 정도로 심각한 수준이며 사회갈등지수가 10%만 낮아져도 1인당 GNP가 1.8~5.4% 높아질 수 있다는

연구결과가 있음.1)

- 또한 이런 심각한 사회갈등의 원인 가운데 노사갈등이 계층갈등에 이어 두 번째로 꼽힐 정도로 사회갈등의 주요한 원인이 되고 있음.2)
- 공기업인 코레일의 경우 지난 2013년 23일 동안의 파업으로 447억원의 영업손실을 기록한 것은 물론이고 철도 서비스를 이용하는 국민들에게 많은 불편을 끼친 사례가 있음.
- 서울시(이하 “시”) 산하 공사·공단 및 출연기관(이하 “공사 등”)의 경우 최근 5년간 노사분규가 발생한 사례가 없었으나 단체협약과 노사협의회를 기반으로 하는 현재의 노사관계로는 상생과 협력의 노사관계 구축에 한계가 있음.
- 이에 시는 지난 2014년 참여형 노사관계 모델을 도입하기로 발표한 것을 시작으로 2015년 한국노동연구원에 연구용역을 의뢰해 근로자이사제 도입에 대한 선진사례와 도입방안에 관한 연구를 시행하였으며, 서울모델협의회를 포함한 TF운영, 대상 기관 및 전문가들을 대상으로 하는 다수의 의견수렴 절차를 거쳐 올해 4월 근로자이사제 도입을 담은 ‘노동존중특별시 서울’을 발표하였음.

1) 삼성경제연구소, 2013년 8월 21일 연합뉴스 보도

2) 국민대통합위원회, 2015 국민통합의식조사

- 시는 근로자이사제 도입을 통해 공사 등에 배타적 경영권을 통해 주주의 이익을 추구하는 민간기업과 차별화되는 경영지배구조를 도입하고, 다양한 이해관계자의 의사를 반영하고 노사가 경영성과와 책임을 공유하고 상생과 협력을 통해 대시민서비스를 제고하는 신뢰받는 공공기관으로 자리하기를 기대하고 있음.

다. 근로자이사제 도입 사례

- 지난 7월 영국 신임 총리인 테레사 메이(Theresa May)가 기업의 무책임을 막고 자본주의 개혁을 위해 근로자이사제 도입을 천명하면서 근로자이사제에 대한 관심이 증가되고 있음
- 근로자이사제는 기업이사회에 근로자대표들이 참여해 기업의 중요한 의사결정에 참여하는 것을 의미하여, 1976년 독일 기독교민주당(CDU) 사무총장을 지낸 비덴코프(Biedenkopf) 주도로 2천명 이상의 대기업에서 노사동수의 이사제(공동결정제)를 도입하기로 한 것이 시발점이라고 할 수 있음.
- 기업의 주인은 주주라는 ‘주주자본주의’에 반하는 ‘이해관계자본주의’에 기반해 주로 서유럽 대륙권 국가들을 중심으로 발달한 근로자이사제도는 근로자의 경영참여 방식이나 범위에 차이가 있지만 독일, 스웨덴, 프랑스, 오스트리아, 덴마크, 네덜란드를 포함해 이미 유럽에서는 보편화된 제도로 받아들여지고 있음³⁾.

3) 배규식(2016), 근로자이사제 도입과 운영에 대한 장단점 비교, 서울시의회

- 2015년 OECD는 공공기관 이사회의 책임성 제고를 위한 공기업 지배구조의 가이드라인을 제시하면서 노동자 대표의 이사회 참여는 공기업 내에서 이사회 결정에 대한 집행력을 제고하는 긍정적으로 작용한다고 제시한 바 있음.
- 2016년 유럽의회가 경제위기 극복을 위해서는 이해당사자의 참여에 더 큰 비중을 두는 기업지배구조의 필요성이 입증되었다고 인정한 바 있고, 미국 투자자문회사 블랙스톤의 존 스티드 진스키는 2011년 세계경제포럼에서 위기완화의 성공요인으로 근로자 경영참여에 대해 긍정적 평가를 내렸음.
- 이 밖에 독일의 메르켈 총리는 2006년 공동결정 30주년 기념 연설을 통해 공동결정 제도는 독일경제의 입지우위를 다지는 원인이라고 천명하기도 했음.

라. 근로자이사제 도입에 대한 논란

- 다양한 이해관계자의 의사를 반영해 기업의 주요 의사결정과정의 투명성을 강화하고 경제위기 극복에 긍정적으로 작용한다는 일단의 평가에도 불구하고 여전히 근로자이사제에 대한 찬반의 견해는 극명하게 대립하고 있음.
- 시는 사회적 갈등비용 예방효과를 들어 “근로자이사제 도입이 근로자 책임을 강화해 협치를 실현하는 것으로 경제민주화 가치에 부합하고 근로자이사가 이사회의 절반을 넘지 않기 때문에 의사

결정이 늦어지는 것과 같은 경영에 부정적인 영향을 미칠 여지는 구조적으로 없다”고 주장하고 있으며, 야당과 노동계는 이와 같은 시의 주장에 반색하고 있음.

- 반면, 한국경영자총협회는 “방만 경영으로 적자를 거듭하는 공기업 개혁을 방해하고 생존마저 위협할 것이고, 우리나라 경제체제나 현실을 도외시한 제도로 근로자이사와 경영진의 의견 대립으로 이사회가 신속한 의사결정을 할 수 없게 되고 여기서 발생하는 손해는 주주들이 부담해야 한다”고 반대 의사를 분명히 하고 있음.
- 이기권 고용노동부 장관도 “유럽과 상당히 다른 한국의 노사관계 체제에 노동이사제는 맞지 않는 요소이며, 노동자 측에서 인사·경영에 관여하게 되면 기업 측도 노동조합에 관여하도록 요구할 가능성이 크고, 노사관계 근간이 흔들릴 수 있다”고 부정적인 입장을 표명했음.

마. 근로자이사제와 관련한 법률적 판단

- 일부에서 근로자이사제의 도입이 우리 헌법이 보장하고 있는 기업의 경영상 자유를 침해할 여지가 있다는 주장이 존재함.
- 우리 「헌법」 제119조제1항은 ‘대한민국의 경제 질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다’고 명시하고 있으며, 우리 헌법재판소는 “대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다”고 하여

시장경제의 원리에 입각한 경제체제임을 천명하고, 국가의 공권력은 특단의 사정이 없는 한 이에 대한 불개입을 원칙으로 하고 있음⁴⁾.

- 이 규정에 대해 근로자이사제의 도입을 반대하는 측은 근로자이사제도가 부당하게 기업의 경영에 참여하는 것으로 기업의 경영상 자유를 명백히 침해한다고 주장하고 있으며, 근로자이사제를 찬성하는 입장에서는 경제의 민주화 등을 위해서라면 경제질서에 일부 제한을 가하는 것이 가능하며, 시가 도입하고자 하는 근로자이사제가 근로자 가운데 1~2명을 이사로 선임해 이사회 등에 참여시키는 것은 과잉금지원칙에 위배되지 않는 것으로 판단하고 있음.
- 시는 몇 차례 법률자문을 통해 근로자이사제가 헌법이나 법률이 정한 기업의 경영상 자유를 침해하지 않는다고 판단하고 있으며, 우리 의회의 법률자문 결과에서는 기업의 경영상 자유를 침해하는 문제에 대해 엇갈린 판단을 내리고 있음.

〈기업의 경영상 자유침해에 대한 의회 법률자문 결과〉

A의견	B의견	C의견
경제민주화를 위한 규제와 조정이 가능해 경영상 자유 침해는 아님. 기본권에 대한 제한은 법률로 정하는 것이 적절함.	경제민주화 실현에 기여하고 기업에 큰 영향을 주지 않아 경영상 자유침해가 아님.	기존의 비상임이사와 동일한 권한을 행사할 수 있어 기업의 경영상 자유침해 우려가 있으므로 근로자이사의 권한을 제한할 필요가 있음.

4) 헌법재판소 1993.7.29선고 89헌마31

- 우리 「헌법」 제119조제1항이 대한민국의 경제질서에 있어 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 하면서 자유시장 경제질서를 기본으로 하고 있으며, 같은 조 제2항에서 경제 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다고 정하고 있는 사정에 비추어 근로자이사제가 기업의 의사결정 과정에 다양한 이해주체의 참여를 포함해 경제민주화 실현에 기여하는 제도로 이해한다면 헌법에 위배된다고 판단하기는 어렵다고 판단됨.
- 또한 기관별로 1~2명의 근로자이사가 임명되는 것으로 기업의 경영권에 절대적인 영향을 행사한다고 할 수도 없을 것임.
- 다만, 기업의 경영과 관련한 기본권의 제한이라는 측면에서 조례가 아닌 별도의 법률을 통해서 진행하는 것이 적절하다는 견해에 대해서는 추가적인 논의가 필요해 보임.

바. 용어의 정의와 적용범위(안 제2조부터 제4조)

- 안 제2조는 조례안에서 사용하는 각종 용어의 정의를 정하고 있음.
- 특히, 다양하게 해석이 가능한 근로자와 사용자의 정의를 「근로기준법」에서 정하고 있는 것과 일치하도록 정의해 용어 해석에서 오는 다양한 오해를 사전에 방지하고자 하였으며, 안 제2조제4호에서 근로자 이사를 공사 등에 소속된 근로자 가운데 임명

된 사람으로 정의하였음.

- 근로자이사라는 명칭과 관련해 노동계를 중심으로 ‘노동이사제’라는 표기가 더 적합하다는 의견을 적극적으로 제시했으나, 「근로기준법」과 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 비롯한 현행 노동관련 법령에서 근로자를 법적인 용어로 사용하고 있는 점을 고려해 근로자이사제라는 명칭을 사용하기로 한 것으로 보임.
- 이 밖에 안 제3조에서는 조례의 적용범위를 시가 설립한 지방공사와 공단 및 출연기관으로 한정하였으며, 안 제4조는 이들 가운데 근로자 정원이 30명 이상인 공사 등을 근로자이사제 시행 대상기관으로 정하였음.
- 근로자 정원 30명 이상을 근로자이사제 시행 대상기관으로 정한 것은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 ‘노사협의회’를 설치하는 기준을 차용한 것으로 보이며, 안 제4조제2항에서 근로자 정원이 30명 미만인 경우에도 이사회 의결로 근로자이사를 둘 수 있도록 근거를 마련하였음.
- 이 기준에 따라 현재 정원 30명 이상인 대상기관은 서울메트로와 도시철도공사를 비롯한 5개 공사·공단과 서울의료원과 세종문화회관을 비롯한 10개 출연기관으로 한정되며, 출연기관 가운데 자원봉사센터(24)와 장학재단(8), 평생교육진흥원(12)을 포함한 5개 출연기관은 근로자 정원이 30명 미만이고, (주)서울관광마케팅은 주주

총회에서 이사 임명권한을 행사하는 출자기관인 사정이 고려되어 근로자이사제의 필수 대상기관에서 제외될 것으로 예상됨.

〈근로자이사제 시행 대상기관〉

()안은 정원

서울메트로(9,150)	도시철도공사(6,524)	시설관리공단(2,217)
서울의료원(1,189)	주택도시공사(781)	세종문화회관(351)
농수산식품공사(298)	신용보증재단(292)	서울산업진흥원(236)
디자인재단(152)	시립교향악단(144)	문화재단(110)
복지재단(92)	서울연구원(109)	여성가족재단(49)

※ 제외대상 6개 기관 : 자원봉사센터(24), 50플러스재단(18), 평생교육진흥원(12), 장학재단(8), 디지털재단(8), (주)관광마케팅은 주주총회에서 이사선임.

사. 근로자이사 임명과 권한 등(안 제5조부터 제11조)

- 안 제5조는 관련법령에 정한 절차에 따라 근로자이사를 임명하도록 정하고, 특히 안 제5조제2항에서는 노동조합원이거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 근로자위원 또는 고충처리위원 등 근로자의 이익을 대표하는 직에 있는 경우에 근로자이사 임명시에 그 직을 탈퇴하거나 사임하도록 강제하고 있음.
- 이는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 ‘사용자 또는 항상

그의 이익을 위해 대표해서 행동하는 자'의 참가를 허용하는 단체에 대해서는 노동조합의 지위를 인정해 주지 않는 사정을 고려한 조치로 판단됨.

- 근로자이사제 선임시 노동조합 탈퇴 의무와 관련해 여러차례 열린 공청회 등에서 노동계에서는 이런 조치가 근로자의 단결권을 침해하는 조항으로 반대 의사를 표명하고 있음.
- 근로자이사가 그 명칭과 달리 실질적으로는 사용자 보다는 근로자의 이익을 대변하고, 임금을 비롯한 근로조건에 있어서도 다른 근로자와 동등하게 대우 받는 등 실질적으로 근로자의 지위를 유지한다 하더라도 현행 법 체계상 사용자 지위와 근로자 이익을 대표하는 지위의 병행이 불가능할 것으로 판단됨.
- 아울러, 근로자이사는 이사회 의원으로 사업계획, 예산, 정관 개정, 재산처분을 포함한 주요사항에 대한 의결권을 행사하는 등 근로자를 대표하지만 오로지 근로자의 이익을 위해 존재한다고 하기 어려운 사정도 고려한 현실적인 조치일 것임.

〈노동조합 탈퇴 의무의 단결권 제한에 대한 의회 법률자문 결과〉

A의견	B의견	C의견
실질적으로 사용자보다는 근로자에 가깝고 이사회를 견제하는 업무상 사용자 이익을 위해 행동하지도 않아 근로3권에 대한 침해 우려 있음.	근로자를 대표해 임명되기는 하지만 오로지 근로자를 위해서만 존재하지 않으므로 근로자의 단결권을 침해하지 않음.	근로자 이사가 사용자의 이익을 위해 존재하기 어렵지만, 노동조합의 자격을 유지하는 것은 문제가 있음.

- 이 밖에도 안 제6조는 근로자이사의 자격을 소속된 공사 등에서 5년 이상 재직하는 사람으로 제한하도록 하고 있으며, 독일(1년)이나 프랑스(2년) 등 유럽 국가들 보다 다소 긴 재직기간을 자격으로 설정한 것은 근로자 특유의 현장 경험을 경영에 접목 하는데 유리하도록 한 조치로 이해됨.
- 다만, 5년의 재직기간외에 다른 자격은 정관이나 내부규정으로 정하도록 위임해 공사 등에서 구체적인 자격요건을 정하는 과정에서 노사간 다툼의 여지가 남아있어 노동계의 우려와 같이 팀장이상의 간부급이 근로자이사로 선임될 우려가 제기될 수 있고, 자격조건을 정하는 과정에서 노사간 다툼의 여지가 있다는 점에서 최소한의 가이드 라인을 제공하는 노력이 필요해 보임.
- 안 제7조는 근로자이사의 수를 근로자 수 300명을 기준으로 1~2명으로 정하고 있음. 이 기준에 따를 경우 근로자 정원이 300명 이상인 6개 기관(서울메트로, 도시철도공사, 시설관리공단, 주택도시공사, 서울의료원, 세종문화회관)은 2명의 근로자 이사를, 나머지는 1명의 근로자이사를 둘 것으로 예상됨.
- 상당수 유럽의 사례에서 근로자 대표의 이사회 참여는 1명에서 50%까지 다양하게 정하고 있으나 대부분의 경우 1/3을 넘지 않는 것이 다수의 사례이며 이는 근로자이사가 의사 결정권을 갖는 것을 경계하는 조치로 보임.
- 다만, 근로자이사의 정수를 정하는 근로자 정원 300명이라는

기준에 대한 명확하고 과학적인 기준이 없어 향후 근로자이사 정수에 대한 다양한 의견과 정수확대 요구 등에 직면할 가능성이 있음.

- 안 제9조와 제10조는 근로자이사의 권한과 책임을 명시하고 있으며, 대체로 관련법령이나 조례 또는 정관에서 정하는 일반 비상임이사와 동일한 권한과 책임을 부여하고 있음.
- 이에 따라 이사회 참여 및 의결권 행사를 통해 사업계획, 예산과 결산, 정관 및 규정의 개정, 조직 및 기구의 개폐, 중요재산의 취득이나 처분 등 이사회가 결정하는 주요 사항에 대해 다른 이사들과 동일하게 참여하여 의결권을 행사할 수 있음.
- 아울러 성실과 품위유지, 비밀누설금지, 고의 또는 중대한 과실에 대한 배상책임 등도 동일하게 부여하고 있으며, 안 제11조와 같이 이해관계가 있는 안전에 대한 제척·회피 의무도 부여받음.
- 현재 근로자이사를 반대하는 측에서는 특히 근로자이사들이 직 무상 취득한 여러 경영상 비밀을 외부에 누설할 것에 대해 상당히 우려하는 목소리가 제기되고 있으며 근로자이사제를 앞서서 시행하고 있는 유럽의 경우에도 의사결정과정의 지연과 함께 회사의 비밀정보가 외부에 노출될 우려가 있다는 측면을 가장 부정적으로 바라보고 있음.
- 이와 같은 우려를 고려해 근로자이사로 선임될 경우의 비밀누설

금지 의무와 이에 따른 다양한 책임에 대한 엄격한 교육과 준수를 강제하기 위한 조치를 마련할 필요가 있음.

아. 기관장의 책무 등(안 제12조부터 제14조)

- 안 제12조는 기관장에게 근로자이사에 대한 근로조건상의 차별 금지와 정보제공과 편의 제공, 학습기회와 훈련을 포함한 직무상 필요한 다양한 지원에 대한 책무를 부여하고 있음.
- 이는 기본적으로 근로자이사로 선임되는 경우는 물론이고 임기를 다한 이후에도 임금을 비롯한 근로조건에 있어서 차별을 받지 않도록 정해 근로자이사가 신분상 불이익을 염려하지 않고 역할에 충실할 수 있는 기반이 되고, 재무적 지식이나 관련 법령에 대한 지식을 포함해 이사로서 직무에 필요한 각종 학습이나 교육의 기회를 충분히 제공받는 것은 직무에 대한 역량강화와 근로자들의 제도 참여 활성화에도 긍정적으로 기여할 수 있을 것임.
- 아울러, 안 제13조는 근로자이사에 대한 무보수 원칙과 함께 이사회에 참석하는 경우에 수당과 여비 등을 지급할 근거를 정하고 있으며, 이는 근로자이사가 기본적으로 근로계약에 근거한 보수를 받고 있는 사정에 따라 이사회 참석 수당 등을 제외한 별도의 보수를 지급하지 않기로 한 것으로 판단됨.

자. 종합의견

- 근로자대표의 이사회 참여를 보장해 이사회 운영의 투명성을 보장하고 각종 불필요한 갈등을 사전에 해소해 궁극적으로 시민에 대한 서비스 질 향상을 꾀하고자 하는 근로자이사제의 도입취지에는 공감함.
- 다만, 시 공사 등으로 도입의 범위가 제한됨에도 불구하고 여전히 근로자이사제 도입에 대한 찬반 의견이 강하게 대립하고 있으며 법령 해석과 관련해서도 지속적인 갈등요소가 상존하고 있음.
- 또한, 조례안에 포함된 각종 용어의 정의와 근로자이사의 정수, 자격과 임명절차 등의 세부적인 사항에 있어서도 다양한 의견이 제시되고 있어 상당기간 혼란이 예상됨.
- 무엇보다 근로자이사제 운영과 관련한 상당수의 세부 사항을 정관이나 규정에 위임하고 있어 관련 규정을 정하는 과정에서 상당한 갈등과 혼란이 발생할 우려가 있어 각종 규정에 대한 최소한의 가이드라인을 제공하는 등 입법이후 발생할 갈등과 혼란에 대한 철저한 준비가 요구됨.

<참고자료 1>

관 계 법 령

『대한민국헌법』

제119조 ① 대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.

② 국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.

『지방자치법』

제9조(지방자치단체의 사무범위) ① 지방자치단체는 관할 구역의 자치사무와 법령에 따라 지방자치단체에 속하는 사무를 처리한다.

② 제1항에 따른 지방자치단체의 사무를 예시하면 다음 각 호와 같다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있으면 그러하지 아니하다.

1. 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등에 관한 사무

가. 관할 구역 안 행정구역의 명칭·위치 및 구역의 조정

나. 조례·규칙의 제정·개정·폐지 및 그 운영·관리

다. 산하(傘下) 행정기관의 조직관리

라. 산하 행정기관 및 단체의 지도·감독

마. 소속 공무원의 인사·후생복지 및 교육

바. 지방세 및 지방세 외 수입의 부과 및 징수

사. 예산의 편성·집행 및 회계감사와 재산관리

아. 행정장비관리, 행정전산화 및 행정관리개선

자. 공유재산관리(公有財産管理)

차. 가족관계등록 및 주민등록 관리

카. 지방자치단체에 필요한 각종 조사 및 통계의 작성

2. 주민의 복지증진에 관한 사무

가. 주민복지에 관한 사업

나. 사회복지시설의 설치·운영 및 관리

다. 생활이 곤궁(困窮)한 자의 보호 및 지원

라. 노인·아동·심신장애인·청소년 및 여성의 보호와 복지증진

마. 보건진료기관의 설치·운영

바. 감염병과 그 밖의 질병의 예방과 방역

사. 묘지·화장장(火葬場) 및 납골당의 운영·관리

아. 공중접객업소의 위생을 개선하기 위한 지도

자. 청소, 오물의 수거 및 처리

차. 지방공기업의 설치 및 운영

3. 농림·상공업 등 산업 진흥에 관한 사무

가. 소류지(小溜池)·보(淤) 등 농업용수시설의 설치 및 관리

나. 농산물·임산물·축산물·수산물의 생산 및 유통지원

다. 농업자재의 관리

라. 복합영농의 운영·지도

마. 농업 외 소득사업의 육성·지도

바. 농가 부업의 장려

사. 공유림 관리

아. 소규모 축산 개발사업 및 낙농 진흥사업

자. 가축전염병 예방

차. 지역산업의 육성·지원

카. 소비자 보호 및 저축 장려

타. 중소기업의 육성

파. 지역특화산업의 개발과 육성·지원

하. 우수토산품 개발과 관광민예품 개발

4. 지역개발과 주민의 생활환경시설의 설치·관리에 관한 사무

가. 지역개발사업

나. 지방 토목·건설사업의 시행

다. 도시계획사업의 시행

라. 지방도(地方道), 시군도의 신설·개수(改修) 및 유지

마. 주거생활환경 개선의 장려 및 지원

바. 농촌주택 개량 및 취락구조 개선

사. 자연보호활동

아. 지방하천 및 소하천의 관리

자. 상수도·하수도의 설치 및 관리

차. 간이급수시설의 설치 및 관리

카. 도립공원·군립공원 및 도시공원, 녹지 등 관광·휴양시설의 설치 및 관리

타. 지방 궤도사업의 경영

파. 주차장·교통표지 등 교통편의시설의 설치 및 관리

하. 재해대책의 수립 및 집행

거. 지역경제의 육성 및 지원

5. 교육·체육·문화·예술의 진흥에 관한 사무

가. 유아원·유치원·초등학교·중학교·고등학교 및 이에 준하는 각종 학교의 설치·운영·지도

나. 도서관·운동장·광장·체육관·박물관·공연장·미술관·음악당 등 공공교육·체육·문화시설의 설치 및 관리

다. 지방문화재의 지정·보존 및 관리

라. 지방문화·예술의 진흥

마. 지방문화·예술단체의 육성

6. 지역민방위 및 지방소방에 관한 사무

가. 지역 및 직장 민방위조직(의용소방대를 포함한다)의 편성과 운영 및 지도·감독

나. 지역의 화재예방·경계·진압·조사 및 구조·구급

『지방공기업법』

제49조(설립) ① 지방자치단체는 제2조에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우에는 지방공사(이하 "공사"라 한다)를 설립할 수 있다. 이 경우 공사를 설립하기 전에 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사 및 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)는 행정자치부장관과, 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)은 관할 특별시장·광역시장 및 도지사와 협의하여야 한다.

② 지방자치단체는 공사를 설립하는 경우 그 설립, 업무 및 운영에 관한 기본적인 사항을 조례로 정하여야 한다.

③ 지방자치단체는 공사를 설립하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 주민복지 및 지역경제에 미치는 효과, 사업성 등 지방공기업으로서의 타당성을 미리 검토하고 그 결과를 공개하여야 한다.

④ 제3항에 따른 타당성 검토는 전문 인력 및 조사·연구 능력 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관으로서 행정자치부장관이 지정·고시하는 기관에 의뢰하여 실시하여야 한다.

제14조 (대한민국명장 등의 계속 종사의 지원)

① 고용노동부장관은 대한민국명장으로 선정되거나 제21조에 따른 국제기능올림픽대회에서 입상한 사람 중에서 대통령령으로 정하는 사람에게 해당 직종의 계속 종사를 통한 숙련기술의 향상을 촉진하기 위하여 그 직종에서 종사하는 동안에 계속종사장려금을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 계속종사장려금의 지급에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

『지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률』

제4조(지방자치단체의 출자·출연과 대상 사업 등) ① 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 자본금 또는 재산의 전액을 출자 또는 출연하거나 지방자치단체 외의 자(외국인 및 외국법인을 포함한다)와 공동으로 출자하거나 출연하여 「상법」에 따른 주식회사나 「민법」 또는 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 재단법인을 설립할 수 있다.

1. 문화, 예술, 장학(장學), 체육, 의료 등의 분야에서 주민의 복지 증진에 이바지할 수 있는 사업

2. 지역주민의 소득을 증대시키고 지역경제를 발전시키며 지역개발을 활성화하고 촉진하는데에 이바지할 수 있다고 인정되는 사업

② 제1항에 따라 지방자치단체가 출자하거나 출연하는 비율을 산정할 때에 그 지방자치단체

가 설립한 출자·출연 기관이 출자하거나 출연한 경우에는 그 지방자치단체가 출자하거나 출연한 것으로 본다.

③ 출자·출연 기관과 관련한 다음 각 호의 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

1. 설립 목적
2. 주요 업무와 사업
3. 출자 또는 출연의 근거와 방법
4. 그 밖에 기관의 운영 등에 관한 기본적인 사항

『근로기준법』

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」 제46조에 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.

『노동조합 및 노동관계 조정법』

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

3. "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

<참고자료 2>

투자, 출자·출연기관 임원현황

〈'16.8.19.기준.〉

□ 임원 정·현원

○ 총괄

구분	계		투자기관		출자·출연기관	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원
합계	299	227	64	52	235	175
이사	264	198	59	48	205	150
상임	41	33	22	15	19	18
비상임	223	165	37	33	186	132
당연직	50	47	11	11	39	36
위촉직	173	119	26	23	147	96
감사	35	28	5	3	30	25
결원 (현재)	·상 임 : 8 ·비상임 : 58 ·감 사 : 7		·상 임 : 7 ·비상임 : 4 ·감 사 : 2		·상 임 : 1 ·비상임 : 54 ·감 사 : 5	

※ 상임이사에 사장, 이사장 등 기관장 포함

○ 투자기관

구분	서울메트로		도시철도공사		시설공단		농수산식품공사		SH공사	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원
합계	14	9	14	13	13	11	10	9	13	10
이사	13	9	13	12	12	10	9	8	12	9
상임 (사장포함)	5	2	5	4	5	4	3	2	4	3
비상임	8	7	8	8	7	6	6	6	8	6
당연직	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
위촉직	6	5	6	6	5	5	3	3	6	4
감사	1	-	1	-	1	1	1	1	1	1
결원 (현재)	·사 장 : 1명 ·상 임 : 2명 ·비상임 : 1명		·사 장 : 1명 ·감 사 : 1명		·상 임 : 1명		·상 임 : 1명		·상 임 : 1명 ·비상임 : 2명	

○ 출자·출연기관

구분	서의료업		서연구업		서신문출판업		서보양신용		세종문화		서가출여성	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원
합계	12	11	14	13	12	10	9	9	17	15	22	11
이사	11	10	12	11	10	8	8	8	15	14	20	9
상임	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
비상임	8	8	11	10	9	7	5	5	14	13	19	8
당연직	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	5	3
위촉직	6	6	7	7	5	3	3	3	12	11	14	5
감사	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
결원 (현재)	·상 임 : 1명		·비상임 : 1명		·비상임 : 2명		-		·비상임 : 1명 ·감 사 : 1명		·비상임 : 11명	

구분	서복지재단		서문화재단		서교향시립단		(사)자원센터		디자인단		장학재단	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원
합계	12	9	17	14	10	10	27	9	17	13	13	13
이사	10	7	15	13	9	9	25	8	15	11	11	11
상임	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-
비상임	9	6	14	12	8	8	24	7	14	10	11	11
당연직	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
위촉직	7	4	12	10	6	6	22	5	12	8	9	9
감사	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2
결원 (현재)	·비상임 : 3명		·비상임 : 2명 ·감 사 : 1명		-		·비상임 : 17명 ·감 사 : 1명		·비상임 : 4명		-	

구분	평생교육원		50플러스단		디지탈단		서마케팅(주)	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원
합계	15	13	12	11	10	8	16	6
이사	13	11	10	9	8	6	13	5
상임	1	1	1	1	1	1	1	1
비상임	12	10	9	8	7	5	12	4
당연직	3	3	1	1	2	2	2	2
위촉직	9	7	8	7	5	3	10	2
감사	2	2	2	2	2	2	3	1
결원 (현재)	·비상임 2명		·비상임 1명		·비상임 2명		·비상임 : 8명 ·감 사 : 2명	