

서울특별시 공동주택 관리 조례 일부개정조례안 검 토 보 고 서

의안 번호	1385
----------	------

2016. 9. 5
도시계획관리위원회
수 석 전 문 위 원

1. 제안경위

- 2016. 8. 23. 박운기 의원 대표발의 (2016. 8. 24 회부)

2. 제안이유

- 아파트 경비원 등 공동주택 단지 내 근로자의 인권 및 복리후생 등 처우개선과 고용 안정을 위하여 「서울특별시 공동주택 관리 조례」를 일부개정하고자 함

3. 주요내용

- 가. 조례 목적을 개정하여 상생하는 주거공동체 문화를 조성토록 함(안 제1조)
- 나. 맑은아파트의 정의에 단지 내 근로자 등 이해관계자의 인권과 복지증진을 포함하도록 함(안 제2조제1호)
- 다. 입주자 및 입주자대표회의, 관리주체 등의 책무로 경비원 등 단지 내 근로자의 적정보수 지급과 처우개선, 인권 존중을 위한 노력을 신설함(안 제3조제4항)

- 라. 종합계획 수립 시 공동주택 단지 내 근로자의 근무·고용여건, 전문성 제고방안을 포함하도록 함(안 제4조제2항제4호)
- 마. 경비원 등 단지 내 근로자의 인권 및 복지증진을 위한 조항을 신설함(안 제6조의2)
- 바. 경비원 등 단지 내 근로자에 대한 적절한 보수 및 처우개선, 인권존중에 대한 책무 이행정도를 평가하여 맑은아파트 만들기 사업의 지원비용에 반영할 수 있도록 함(안 제11조제2항)
- 사. 공동주택관리지원센터의 업무 중 경비원 등 단지 내 근로자의 처우개선 및 고용안정 지원을 신설함(안 제13조제2항제8호)
- 아. 공동주택상담실의 설치·운영 목적으로 경비원 등 단지 내 근로자의 상담을 명시함(안 제14조)
- 자. 상위법이 제정됨에 따라 이를 조례에 반영함(안 제2조제2호 및 제3호, 제9조제1항, 제11조제1항)

4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 「공동주택관리법」
- 나. 예산조치 : 별첨 참조
- 다. 기 타 : 신·구조문 대비표

5. 검토의견

제안배경 및 주요내용

- 이 개정조례안은 공동주택 단지 내 근무하는 아파트 경비원 등 근로

자의 인권 및 복리후생 등 처우개선과 고용 안정을 도모하려는 것으로 2016년 8월 23일 박운기 의원이 발의하여 2016년 8월 24일 우리 위원회에 회부됨.

- 주요내용은 ‘상생’하는 주거공동체 문화조성을 이 조례의 목적에 포함시키고(안 제1조), 입주자 및 입주자대표회의, 관리주체 등의 책무로서 공동주택 단지 내 경비원 등 근로자에 대한 적절한 보수 지급과 처우개선, 인권존중을 위해 노력할 것을 규정하며(안 제3조제4항),
 - “서울특별시 맑은 아파트 만들기 종합계획(이하 ‘종합계획’)” 수립 시 공동주택 단지 내 근로자의 근무·고용여건, 전문성 제고방안을 계획내용에 포함토록 하였고(안 제4조제2항제4호),
 - 시장은 공동주택 단지 내 근로자의 인권 및 복지증진을 위해 고용 현황 파악 및 적절한 조치를 권고하고, 고용유지 및 근로환경 개선을 위한 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하였음(안 제6조의2).
 - 또한 시장이 맑은 아파트 만들기 사업의 원활한 추진을 위하여 비용을 지원하는 경우, 공동주택 단지 내 근로자에 대한 적정보수 지급 및 처우개선, 인권 존중에 대한 책무이행 정도를 평가하여 지원 비용산정시 반영할 수 있도록 하였으며(안 제11조제2항),
 - 공동주택관리지원센터의 업무에 경비원 등 단지 내 근로자의 처우개선 및 고용안정 지원을 추가하고(안 제13조제2항제8호), 공동주택상담실에서 경비원 등 단지 내 근로자에 대한 상담을 실시하도록 하였음(안 제14조).
 - 이 밖에도 상위법인 「공동주택관리법(이하 “법”）」이 제정·시행(‘1

5.8.11 제정, '16.8.12 시행)됨에 따라 이를 조례에 반영하였음(안 제2조제2호 및 제3호, 제9조제1항, 제11조제1항).

□ 공동주택 단지 내 노동자 근로 및 고용실태

○ 이 개정조례안은 최근 사회적 문제로 부각된 아파트 경비원 및 청소 노동자의 인권보호 및 처우개선과 관련하여, 이들의 고용안정 및 적정 보수를 보장하려는 입법취지를 지니고 있는데, 서울시 자체집계에 따르면 '16.3월말 기준 서울시내 25개 자치구에는 총 24,036명의 아파트 경비원이 근무하고 있고 이중 55세 이상이 91%인 것으로 집계됨(별첨1 참조).

- 서울노동권익센터(Seoul Labor Center)의 「아파트 노동자 지원방안 연구」 보고서(2015)에 따르면(별첨1) 경비원의 99.3%은 남성으로, 평균연령은 65.6세, 근로계약은 위탁관리회사와의 계약이 85.9%를 차지하고 있고, 근무형태는 97%가 24시간 교대제(격일)이며, 평균 월급여는 149.2만원, 관리업체 변경 시 23%가 계약 해지되며, 휴게실이 없어 근무장소에서 쉬는 경우가 58%, 근무장소에서 취침하는 경우가 66%로 조사되어 열악한 노동 및 고용여건속에 처한 것으로 나타남.

- 또한 휴식시간이 자유롭지 못하고, 연차나 휴가 사용이 어렵거나 없는 경우가 각각 63.5%를 차지하며 상여금이 없는 경우가 74.4%, 고용에 있어 입주자대표회의 영향력이 크다고 응답한 경우가 64%로 나타났으며, 업무상 가장 큰 고충은 낮은 임금이라고 응답

하고 있어, 공동주택 단지내 근로자는 열악한 근무여건 속에 노출되어 있는 것으로 분석되었음.

- 한편, 아파트 청소노동자의 경우에는 89%가 여성이며 평균연령은 65.6세로 근로계약서를 작성하지 않았거나 1부만 작성하여 회사만 보관하는 경우가 43%, 위탁관리회사와 계약하거나 하청용역회사와 계약한 경우가 93%로 대부분을 차지했으며, 2015년 평균 월급은 85.1만원으로 아파트 경비원과 함께 근로여건이 매우 열악한 수준인 것으로 나타났음.

□ 관련 입법례

- 법 제65조제6항1)에서는 공동주택 단지 내 근로자에 대한 처우개선 및 인권존중에 대한 근거규정을 두어, 입주자대표회의 및 관리주체 등으로 하여금 경비원 등 근로자의 적정한 보수 지급과 처우개선, 인권존중을 위해 노력해야 한다고 규정하고 있으나, 이는 선언적 의미에 그칠 우려가 있음.
- 최근들어 타 지자체에서는 공동주택 단지 내 근로자의 권익보호를 위한 입법노력을 확인 할 수 있는데, 대표적인 예로 「광주광역시 공동주택 관리 조례」 및 「아산시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례」를 참고할 필요가 있겠음.
 - 「광주광역시 공동주택 관리 조례(’16.04.15 제정, ’16.8.12 시행)」의 경우 법 시행일에 맞추어 제정된 조례로서, 제3조제4항에

1) 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다.

서는 법 제65조제6항과 동일한 사항을 반복적으로 규정하고 있을 뿐 내용상 별다른 특이점은 없음.

- 이와 달리 「아산시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례(‘15.3.16 제정·시행)」의 경우 고령자인 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출을 촉진할 목적에서²⁾, 고령자경비원만을 대상으로 예산의 범위에서 고용보조금 지원을 허용하고 있는 보다 적극적인 입법에 해당함.
- 그러나, 아산시 조례의 경우 입주자대표회의 및 관리주체 등 참여주체를 전제로 한 상생의 노력을 고려하고 있지 않으며, 공공의 일방적 지원을 통해 특정 연령층 경비원만을 대상으로 정하고 있어 조례의 정책적 효과는 매우 제한적일 것이라 사료됨³⁾.

□ 검토결과

- 이 개정조례안은 서울시 공동주택 관리의 선진화와 투명성을 제고하고 아파트단지 내 ‘소통’하는 주거공동체 문화조성 이외에도, 입주자와 단지내 근로자의 ‘상생’을 조례의 목적에 추가함으로써 공동주택 단지에 대한 사회적 인식을 새롭게 전환하는 계기로 작용할 수 있을 것이라 사료됨.

2) 제1조(목적) 이 조례는 지역사회가 함께 고령자인 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출을 촉진함으로써 고용안정과 올바른 노동문화 정착을 통한 지역사회 통합과 사회안전망의 구축을 목적으로 한다.

3) 아산시 조례 제6조에서는 55세 이상 고령자경비원의 고용유지와 창출을 위해 경비원 평균연봉의 30퍼센트 범위 내에서 고용보조금을 지원할 수 있도록 규정하고 있으며, 지원대상 아파트 단지를 선정하기 위해 보조금 심의위원회를 운영하는 등 직접 보조 방식의 시행을 위한 관련사항을 규정하고 있음(별첨5 참조).

- 특히, 입주자 및 입주자대표회의, 관리주체 등의 책무로서 경비원 등 단지 내 근로자에게 적절한 보수를 지급하고, 근로자의 처우 개선과 인권존중을 위해 노력할 것을 규정하고 있는데, 이는 당장의 가시적 정책효과를 거둘 수는 없어도 소외된 계층에 대한 사회적 배려를 환기·주지시킬 수 있다는 측면에서 나름 선언적 효과를 거둘 수 있을 것이라 생각됨.
- 다만, 선언적 규정만으로는 입주자와 단지내 근로자의 상생을 유도하는데 한계가 있으므로, 이 개정조례안에서는 시장으로 하여금 매년 맑은아파트 만들기 종합계획 수립시 계획내용에 공동주택 단지내 근로자의 근무·고용여건 및 전문성 제고방안을 포함토록 하고 있으며(안 제4조제2항제4호),
- 시장이 단지내 근로자의 인권과 복지 증진을 위해 적절한 조치를 권고하고 고용 및 근로여건 개선을 위한 비용의 일부를 지원할 수 있는 근거를 마련함으로써(안 제6조의2) 상생하는 공동체 활성화를 유도하는 실행수단 또한 갖추었다고 판단됨.
- 마지막으로, 맑은아파트 만들기와 관련한 시범 및 공모사업 비용을 지원함에 있어 단지 내 근로자를 배려해야 한다는 책무의 이행정도를 평가하고 그 결과를 지원액 산정시 반영할 수 있게 함으로써 이 개정조례안은 아파트 단지내 상생의 노력이 일정부분 보상될 수 있도록 하는 제도적 선순환 구조를 갖추었다고 판단됨.
- 종합하면, 이 개정조례안은 상위법 및 타 지자체 조례에 비해 행정적·재정적 지원에 대한 근거를 구체적으로 마련하고, 이를 기초로

아파트 단지내 근로자에 대한 권익보호를 적극적으로 도모할 수 있다는 점에서 시의성과 적정성을 지니고 있다고 판단됨.

○ 다만 비용추계결과, 고용유지 및 근로환경 개선을 위한 비용지원, 공동주택관리 업무 필요비용 지원조항 신설로 연간 최대 1,193억원규모 고비용이 발생할 수 있을 것으로 예상되는 바, 향후 서울시의 재정여건을 감안하여 신중한 정책적 판단에 기초한 지원범위 및 지원수준을 결정할 필요가 있을 것으로 사료됨.

- 참고로, 최근 서울주택도시공사(SH공사)에서는 아파트 경비원의 고용안정과 처우개선을 도모하고 모범사례를 전파하고자 희망제작소와 함께 경비원과 더불어 행복한 아파트 공동체를 만드는 노력에 협력하는 MOU를 체결('16.7.19)하고 “행복한 아파트 공동체를 위한 경비원 상생고용 가이드”를 발표한 바 있음.

- 이를 감안할 때, 조례개정 이후 공공임대주택 뿐 아니라 의무관리대상단지를 중심으로 경비원 상생고용 가이드 적용을 권장하는 등 적극적인 행정적 노력과 홍보가 병행될 경우 이 개정조례안의 입법목적에 부합된 상생하는 주거공동체 문화는 신속하게 확산 전파될 수 있을 것이라고 판단됨.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 내의 공동주택 관리의 선진화와 투명성을 제고하고 아파트 입주자 등의 참여 활성화를 통해 <u>소통하</u> <u>는</u> 주거공동체 문화를 조성함을 목적으로 한다.</p>	<p>제1조(목적) ----- ----- ----- ----- <u>소통·상생</u> <u>하는</u> ----- -----.</p>
<p>제2조(정의) (생략)</p> <p>1. "맑은 아파트"란 관리비의 거품 을 빼고 입주자등의 갈등을 최 소화하며 입주자등의 참여와 소 통을 통해 주거공동체 문화가 <u>조성된</u> 공동주택을 말한다.</p> <p>2. "<u>입주자등</u>"이란 「주택법」 제2 조제12호의 입주자와 같은 법 제2조제13호의 사용자를 말한 다.</p> <p>3. "관리주체"란 「주택법」 제2조 제14호의 관리주체를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) (현행과 같음)</p> <p>1. ----- ----- ----- ----- <u>조성되고, 단지 내 근로자 등 이</u> <u>해관계자의 인권과 복지 증진을</u> <u>위해 노력하는</u> ----- --.</p> <p>2. "<u>입주자등</u>"이란 「공동주택관리 법」(이하 "법"이라 한다) 제2조 제1항제7호에 따른 입주자와 사 용자를 말한다.</p> <p>3. ----- 법 제2조제1항제 <u>10호의</u> -----.</p>
<p>제3조(책무) ① ~ ③ (생략)</p>	<p>제3조(책무) ① ~ ③ (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>제4조(종합계획의 수립)</p> <p>① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>4. (생략)</p>	<p><u>④ 입주자 및 입주자대표회의, 관리주체 등은 경비원 등 단지 내 근로자에게 적정한 보수를 지급하고, 근로자의 처우 개선과 인권 존중을 위하여 노력하여야 한다.</u></p> <p>제4조(종합계획의 수립)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p><u>4. 공동주택 단지 내 근로자의 근무·고용여건 및 전문성 제고방안</u></p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p><u>제6조의2(근로자의 인권·복지 증진)</u></p> <p><u>시장은 공동주택 단지에 고용된 경비원 등 단지 내 근로자의 인권과 복지 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 추진할 수 있다.</u></p> <p><u>1. 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고</u></p> <p><u>2. 고용유지 및 근로환경 개선을 위한 일부비용 지원</u></p> <p><u>3. 고용현황 및 근로여건을 고려한 공동체 활성화 추진</u></p> <p><u>4. 그 밖에 경비원 등 단지 내 근로자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항</u></p>

현행	개정안
<p>제9조(감사의 요청) ① 입주자등은 입주자대표회의나 그 구성원, 관리주체, 「주택법」 제55조제1항에 따른 공동주택의 관리사무소장 또는 입주자대표회의의 구성을 위한 선거를 관리하는 기구나 그 구성원의 업무에 대하여 전체 입주자등의 10분의 3 이상의 동의를 받아 시장에게 감사를 요청할 수 있다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>제9조(감사의 요청) ① ----- ----- ---- <u>법 제64조제1항에</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>제11조(공동주택관리업무 필요비용 지원) 시장은 맑은 아파트 만들기의 원활한 추진을 위하여 공동주택관리 관련 시범사업과 공동주택단지내 공동체 활성화를 위한 공모사업 등을 추진할 수 있으며, 「주택법」 제43조제9항에 따라 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.</p> <p style="text-align: center;"><신설></p>	<p>제11조(공동주택관리업무 필요비용 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>법 제85조</u> <u>제1항에</u> ----- -----.</p> <p>② <u>시장은 제1항에 따른 비용을 지원할 경우, 제3조제4항의 책무이행 정도를 평가하여 지원비용 산정에 반영할 수 있다.</u></p>
<p>제13조(공동주택관리지원센터의 설치·운영) ① (생략)</p>	<p>제13조(공동주택관리지원센터의 설치·운영) ① (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>② (생략)</p> <p>1. ~ 7. (생략)</p> <p style="text-align: center;"><신설></p> <p>8. (생략)</p> <p>제14조(공동주택상담실 설치·운영) 시장은 <u>입주자등 및 관리주체의</u> 공동주택 관리에 관한 사항을 상담하기 위하여 제13조에서 규정한 지원센터 내에 공동주택상담실을 설치·운영할 수 있다.</p>	<p>② (현행과 같음)</p> <p>1. ~ 7. (현행과 같음)</p> <p>8. <u>경비원 등 단지 내 근로자의 처우 개선 및 고용안정 지원</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>제14조(공동주택상담실 설치·운영) ----- <u>입주자 및 입주자대표회의, 관리주체, 경비원 등 단지 내 근로자의</u> ----- ----- ----- -----.</p>

[별첨 1] 아파트 경비노동자 및 청소노동자 실태조사 주요결과⁴⁾

□ 조사개요

- 조사대상 : 아파트 단지 내 경비노동자 455명, 청소노동자 346명
- 조사방법 : 설문조사
- 조사기간 : 2015. 10. 15 ~ 11. 13

□ 아파트 경비노동자 실태조사 주요결과

- 응답자 성별 : 남성 99.3%(평균연령 65.6세)
- 관리업무 방식 : 관리회사에 위탁해서 관리하는 경우 85.9%
 - 입주자대표회의가 직접관리 14.1%
- 용역변경시 경비원 고용 : 계약해지 22.9%
 - 전원 재고용 25.9%, 대다수 재고용 51.2%
- 근로계약 체결 상대 : 위탁관리 회사 47.6%,
 - 입주자대표회의 하청계약한 용역회사 25.4% / 입주자대표회의 13.6% / 위탁관리회사와 하청계약을 맺은 용역회사 13.4%
- 근무형태 : 24시간 교대제(격일제) 96.6%
 - 12시간 교대제 0.9% / 8시간 3교대제 0.7%
- 업무별 소요시간 비중 : 방법안전점검 28.6%,
 - 택배관리 20.2% / 주변청소 19.3% / 주차관리 16.3% / 분리수거 16.2% / 기타 15.5%
- 휴게시간 자율성 : 근무지 벗어날 수 없고 긴급상황 발생 시 대처 63.5%
 - 근무지 벗어나지 못하나 자유로운 휴식 가능 27.4% / 근무지 벗어나 자유로운 휴식 가능 9.1%

4) 서울노동권익센터, 「아파트 노동자 지원방안 연구」, 2015.12

- 휴게공간 여부 : 휴게실이 없어서 근무장소에서 쉼 57.8%
 - 별도의 휴게실이 있음 42.2%
- 야간 취침장소 여부 : 근무장소에서 취침 65.8%
 - 별도의 휴게공간에서 취침 31.7% / 잠을 자지 않음 0.7% / 기타 1.8%
- 연차 휴가 이용 : 휴가사용 어려우며 수당으로 정산 41.5%
 - 연차휴가 보장 및 자유로운 사용 36.5% / 연차휴가 없음 22.0%
- 월평균 월금액 : 149.2만원
 - 서북권 160.1만원 / 동남권 152.5만원 / 동북권 146.2만원 / 서남권 142.1만원
- 상여금 지급 : 없다 74.4%
 - 1년 2회 받음 14.1% / 1년 1회 받음 11.5%
- 입주자대표회의 영향력 : 절대적이다 36.0%, 상당히 크다 27.7%
 - 보통 17.5% / 약간있다 11.1% / 전혀없다 7.6%
- 동대표 및 입주자대표회의 업무지시 유무 : 있다 30.6%(없다 69.4%)
- 입주민에게 부당대우 경험 : 있다 22.0%(없다 78.0%)

□ 아파트 청소노동자 실태조사 주요결과

- 응답자 성별 : 여성 88.8%(평균연령 65.6세)
- 관리업무 방식 : 관리회사에 위탁해서 관리하는 경우 92.5%
 - 입주자대표회의가 직접관리 7.5%
- 근로계약서 작성방식 : 회사와 본인 1부씩 보관 57.1%
 - 회사만 보관 31.7% / 구두계약 11.1%
- 근로계약 체결상대 : 위탁관리회사 37.9%
 - 입주자대표회의와 하청계약 맺은 용역회사 35.0% / 위탁관리회사와 하청계약 맺은 용역회사 20.1% / 입주자대표회의 7.0%
- 휴게시간 자율성 : 근무지 벗어날 수 없고 긴급상황 발생 시 대처 35.4%

- 근무지 벗어나지 못하나 자유로운 휴식 가능 33.2% / 근무지 벗어나 자유로운 휴식 가능 31.4%
- **휴게공간 여부 : 휴게실 없음 15.7%**
 - 근무장소에 간이시설 있음 44.1% / 별도의 휴게실이 있음 40.2%
- **연차 휴가 이용 : 연차휴가 없음 55.2%**
 - 휴가사용 어려우며 수당으로 정산 22.7% / 연차휴가 보장 및 자유로운 사용 22.1%
- **단지규모별 월평균 월급액 : 300~500세대 미만 86.5만원**
 - 300세대 미만 85.2만원 / 500~1000세대 미만 84.9만원 미만 / 1,000세대 이상 83.8만원
- **상여금 지급 : 없다 81.6%**
 - 1년 2회 받음 11.0% / 1년 1회 받음 7.4%
- **입주자대표회의 영향력 : 상당히 크다 32.0%, 절대적이다 16.0%**
 - 전혀없다 20.4% / 보통 19.7% / 약간있다 11.9%
- **동대표 및 입주자대표회의 업무지시 유무 : 있다 14.6%(없다 85.4%)**
- **입주민에게 부당대우 경험 : 있다 8.3%(없다 91.7%)**

[별첨 2] 비용추계 결과

※ 참고사항 1 : 실지급액을 기준으로 지원할 경우

○ 아파트 경비원 현황

자치구	규모(세대수)	경비원 현황(단위: 명)			비고
		계	54세 이하	55세 이상	
25개 자치구	1,405,449	24,036	2,119	21,917	2016.3월말 기준

자료: 서울시 공동주택과 내부자료

○ 실지급현황

- 서울노동권익센터의 '아파트 노동자 지원방안 연구(2015.12.)'에 따르면 실지급 평균 금액은 149.2만원으로 나타남

○ 서울시 아파트 경비원의 연간 총 임금현황은 아래와 같음(2017년 기준)

- 실지급액 기준 : 24,036명 × 149.2만원/월 × 12월 = 4,303억 원

○ 지원 비율에 따른 예상 비용(실지급액 기준으로 지원할 경우 사례)

지원비율(%)		소요 비용 (억 원/년)	비고(산식)
일부	5.0	215	= 4,303억 원 × 0.05
	10.0	430	= 4,303억 원 × 0.10
	15.0	645	= 4,303억 원 × 0.15

※ 참고사항 2 : 근무시간을 모두 인정하고 최저임금을 기준으로 지원할 경우

○ 아파트 경비원 현황

자치구	규모(세대수)	경비원 현황(단위: 명)			비고
		계	54세 이하	55세 이상	
25개 자치구	1,405,449	24,036	2,119	21,917	2016.3월말 기준

자료: 서울시 공동주택과 내부자료

○ 근무시간 현황

- 국가인권위원회의 실태조사 결과인 '감시단속직 노인 근로자의 인권상황 실태조사(2013.8.)'에 근거함

- 1일 : 28시간 (24시간+야간근로가산수당환산분 4시간)
 - 1주 : 98.3시간 (28시간×365일÷2) ÷ 52주
 - 1달 : 426시간 (28시간×365일÷2) ÷ 12개월
- 1일 근로시간 중에 휴게(휴식)시간이 있는 경우에는 이를 제외하고 총 근로시간 수를 산정

○ 최저임금 현황



○ 서울시 아파트 경비원의 연간 총 임금현황은 아래와 같음(2017년 기준)

- 최저임금 준수의 경우 :

$$= 24,036\text{명} \times 426\text{시간/월} \times 6,470\text{원/시간} \times 12\text{월}$$

$$= 7,950\text{억 원}$$

○ 지원 비율에 따른 예상 비용(최저임금을 보장할 경우의 지원 사례)

지원비율(%)		소요 비용 (억 원/년)	비고(산식)
일부	5.0	398	= 7,950억 원 × 0.05
	10.0	795	= 7,950억 원 × 0.05
	15.0	1,193	= 7,950억 원 × 0.05

[별첨 3] 공동주택관리법

제65조(관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등) ① 입주자대표회의 (구성원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 제64조제2항에 따른 관리사무소장의 업무에 부당하게 간섭하여서는 아니 된다.

② 입주자대표회의가 관리사무소장의 업무에 부당하게 간섭하여 입주자등에게 손해를 초래하거나 초래할 우려가 있는 경우 관리사무소장은 시장·군수·구청장에게 이를 보고하고, 사실 조사를 의뢰할 수 있다.

③ 시장·군수·구청장은 제2항에 따라 사실 조사를 의뢰받은 때에는 즉시 이를 조사하여야 하고, 부당하게 간섭한 사실이 있다고 인정하는 경우 제93조에 따라 입주자대표회의에 필요한 명령 등의 조치를 하여야 한다.

④ 시장·군수·구청장은 사실 조사 결과 또는 시정명령 등의 조치 결과를 관리사무소장에게 통보하여야 한다.

⑤ 입주자대표회의는 제2항에 따른 보고나 사실 조사 의뢰 또는 제3항에 따른 명령 등을 이유로 관리사무소장을 해임하거나 해임하도록 주택관리업자에게 요구하여서는 아니 된다.

⑥ 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다.

⑦ 경비원 등 근로자는 입주자등에게 수준 높은 근로 서비스를 제공하여야 한다.

[별첨 4] 광주광역시 공동주택 관리 조례

제3조(시장 등의 의무) ① 광주광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 공동주택 관리에 관한 정책을 수립·시행할 때에는 다음 각 호의 사항을 위하여 노력하여야 한다.

1. 공동주택에 거주하는 입주자등이 쾌적하고 살기 좋은 주거생활을 할 수 있도록 할 것
2. 공동주택이 투명하고 체계적이며 평온하게 관리될 수 있도록 할 것

② 관리주체는 공동주택을 효율적이고 안전하게 관리하여야 한다.

③ 입주자등은 공동체 생활의 질서가 유지될 수 있도록 이웃을 배려하고 관리주체의 업무에 협조하여야 한다.

④ 입주자등, 입주자대표회의, 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고 근로자의 처우 개선과 인권 존중을 위하여 노력하여야 한다.

[별첨 5] 아산시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례

제1조(목적)

이 조례는 지역사회가 함께 고령자인 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출을 촉진함으로써 고용안정과 올바른 노동문화 정착을 통한 지역사회 통합과 사회안전망의 구축을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아파트”란 「건축법 시행령」 별표 1 제2호 가목에 따른 주택층수가 5개 층 이상인 주택을 말한다.
2. “고령자경비원”이란 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 55세 이상인 사람 중 아파트에서 근로하는 사람을 말한다.
3. “통합관제시스템”이란 아파트의 경비를 폐쇄회로 텔레비전을 통하여 관리하는 형태를 말한다.

제3조(시장의 책무)

아산시장(이하 “시장”이라 한다)은 고령자경비원의 고용유지 및 창출과 근로여건 개선을 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다.

1. 아파트입주민 및 지역사회 인식개선과 공감대 형성 사업추진
2. 고령자경비원 일자리 창출 및 유지를 위한 지원사업
3. 고령자경비원 고용 유지 및 창출을 유인할 수 있는 사업 발굴

제4조(적용대상)

① 이 조례는 아파트 입주자대표회의 또는 입주민의 의결을 얻어 다음 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 적용한다.

1. 고령자경비원의 일자리를 창출하거나 해고회피 노력을 통한 고용유지
2. 통합관제시스템을 유인 등의 경비로 전환함으로써 고령자경비원의 고용을 유지하거나 일자리 창출
3. 고령자경비원의 작업환경 및 임금 등의 근로조건 향상

② 제1항 제1호 내지 제2호는 아산시에 주민등록을 둔 고령자경비원을 대상으로 하는 경우에 한한다.

제5조(위원회 구성 및 운영 등)

① 제6조제1항의 각 호에 따른 고용보조금의 지원순위를 결정하기 위하여 아산시 고령자경비원 고용지원 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 업무담당 국장이 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 시장이 임명 또는 위촉한다.

1. 업무담당 부서의 장과 주택업무 담당 부서의 장 각 1명
2. 아산시 노사민정협의회 위원 2명
3. 공인노무사 1명
4. 시민사회단체 2명
5. 그 밖에 공동주택 관리 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람

④ 공무원이 아닌 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의

임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

⑤ 회의는 위원장이 소집하며, 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원장이 불가피한 사정으로 회의를 진행하기 곤란한 경우에는 부위원장이, 부위원장이 불가피한 사정으로 회의를 진행하기 곤란한 경우에는 업무담당 부서장이 위원장의 업무를 대행할 수 있다.

⑦ 위원회의 원활한 진행을 위해 간사와 서기를 두되, 간사는 업무담당 팀장으로 하고, 서기는 업무담당 주무관으로 한다.

제6조(지원)

① 시장은 제4조제1항 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자경비원의 고용 유지 또는 창출하기 위한 고용보조금을 지원할 수 있다.

② 제1항의 고용보조금은 지원대상으로 결정된 아파트 경비원 평균연봉의 100분의 30 범위 내에서 고용 유지 및 창출에 따라 차등하여 지원한다.

③ 제1항의 고용보조금 지원 기간은 1년으로 한다.

제7조(지원신청)

① 고용보조금 지원을 받고자 하는 아파트 관리주체는 별지 서식의 고용보조금 지원 신청서(이하 "신청서"라 한다)를 작성하여 시장에게 제출하여야 한다.

② 시장은 신청서를 접수받은 때에는 신청서류 검토와 현지 확인 등을 거쳐 그 결과를 위원회에 제출한다.

③ 고용보조금을 지원 받은 아파트는 2년 이내에 다시 고용보조금 지원 신청할 수 없다. 다만, 새롭게 고령자경비원의 고용을 창출할 경우에는 예외로 한다.

제8조(지원결정)

① 시장은 제5조에 따라 위원회에서 결정한 지원 순위를 고려하여 고용보조금 지원 대상을 결정한다.

② 시장은 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체가 신청서에 첨부하여 제출한 고용 유지 및 창출계획서의 사업을 2개월 이내에 이행하지 않는 경우에는 지원결정을 취소할 수 있다.

제9조(보고 등)

① 고용보조금을 지원받은 각 아파트의 관리주체는 사업집행 완료되면 보조금 정산서를 시장에게 제출하여야 한다.

② 시장은 고용보조금에 관한 예산집행의 적정성 확인 등을 위해 필요한 경우 소속공무원에게 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체에 대하여 서류와 장부를 검사하게 할 수 있다.

제10조(수당)

위원회에 참석한 위원에 대해서는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제11조(시행규칙)

이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 조례는 2020년 12월 31일까지 효력을 가진다.