

서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례안

# 심 사 보 고 서

의안번호	1699
------	------

2014. 2. 26.  
재정경제위원회

## I. 심사경과

가. 제안일자 및 제안자 : 2014년 2월 6일, 서울특별시장

나. 회부일자 : 2014년 2월 7일

다. 상정결과 :

【서울특별시의회 제251회 임시회】

- 제4차 재정경제위원회(2014.2.26) 상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 토론, 의결(원안가결)

## II. 제안설명의 요지(경제진흥실장 최동윤)

가. 제안이유

- 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 근거규정을 마련하고 관련 정책을 시행함으로써 근로자들이 행복한 삶의 권리를 누리고 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하도록 하고자 함.

## 나. 주요내용

- 시장의 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 책무를 규정함(안 제4조).
- 시장은 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획을 5년마다 수립·시행하고, 연도별 시행계획 수립 및 계획의 이행 여부에 대한 점검·평가 실시 등을 규정함(안 제6조부터 제8조).
- 주요 노동시책에 대한 심의·자문을 위해 「서울특별시 근로자 권익 보호위원회」를 설치하여 운영할 것을 규정함(안 제12조부터 제19조).

## Ⅲ. 검토보고 요지(수석전문위원 김남중)

### 가. 제정안의 개요

- 제정안은 근로자 권리 보호와 증진을 위한 근거규정을 마련하고 이와 관련한 각종 시책을 안정적으로 시행함으로써 근로자들이 인간의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 하기 위해 제출되었음.

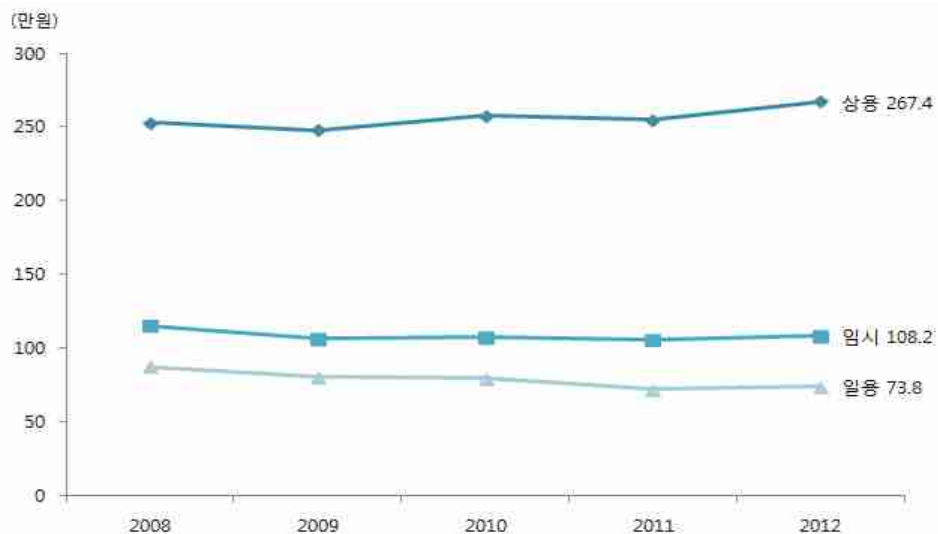
### 나. 근로자 권리보호를 위한 시장의 책무(안 제4조부터 제11조)

- 산업구조 개편과 지식·정보산업 중심의 급속한 경제환경 변화는 노동시장에 직접적인 영향을 미쳐 근로자들의 신분과 지

위는 더욱 불안정한 상황에 놓이게 되었음.

- 특히, 노동시장 유연화 분위기와 맞물려 서울지역 전체 근로자 가운데 32.5%<sup>1)</sup>가 비정규직일 정도로 비정규직 근로자 수가 지속적으로 증가하면서 근로조건과 근로환경을 비롯한 다양한 문제가 발생하고 있음.
- 서울시(이하 “시”)의 조사에 의하면 2012년 현재 근로자들의 월평균임금은 상용직이 약 267만원인데 반해 임시직 108만원, 일용직 73만원 수준으로 큰 격차를 보이고 있음.

〈그림〉 서울시 임금근로자의 월평균임금 추이(2008~2012)



자료 : 지역별 고용조사(통계청 자료 활용, 각 연도)

- 이 밖에도 일자리 만족도와 인사체계, 복리후생, 사회보험 가입률을 포함한 전반적인 근로환경도 상용근로자와 비교해 매

1) 서울시 내부자료(2013년 8월 기준)

우 취약한 상황임.

- 이처럼 비정규직 근로자가 증가하는 상황에서도 고용불안, 열악한 근로조건, 차별적 대우 등 여러 고용악화 현상과 문제점들에 대한 정확한 대응방안과 체계적 지원은 부족한 상황임.
- 안 제4조는 근로자들의 권리보호와 증진, 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위한 최소한의 임금 보장, 근로환경 개선과 관련한 시장의 책무를 정하고 있음.
- 근로관계법령(「근로기준법」, 「근로복지기본법」 등)이 근로자의 권리 보호와 복지증진을 위한 사항을 정하고 있으나, 지방자치단체 차원에서 취약 근로자의 권리보호를 위한 적극적인 의지를 표현하고 있다는 점에서 의미가 있음.
- 안 제6조부터 제8조는 근로자의 권리보호와 증진을 위한 노동정책 기본계획과 연도별 시행계획을 수립·시행토록하고, 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영토록 하여 노동정책의 구체적인 실행성을 담보하고 있음.
- 또한, 안 제10조와 제11조에서는 근로자의 권리 보호 등에 관한 인식 제고를 위한 각종 교육체계 마련의무와 근로자 복지 실현을 위한 행·재정적 지원 근거를 통해 근로자 복지 향상을 위한 시의 의지와 사업 추진 근거를 마련하였음.
- 시는 이미 근로자들의 권리보호와 구제를 위해 노동권리안내책

자2)를 제작·배포하고, 자치구 인센티브 사업과 연계한 노동교육을 통해 약 5만3천여명의 근로자와 사용자 등을 대상으로 노동교육을 실시하는 등 관련 사업을 추진하고 있으며 이를 점차 확대해 나갈 예정이다.

- 특히, 2012년부터 시민명예음부즈만(25명)을 통해 임금체불과 부당해고 등 각종 근로자 권익침해 사례에 대한 무료상담을 시행하는 등 시 차원의 지속적인 노력들을 추진하고 있음.
- 따라서, 제정안은 이들 사업추진의 법적 근거를 확보함으로써 향후 근로자 권리보호를 위한 정책과 사업이 보다 안정적으로 확대될 수 있을 것으로 예상됨(참고자료).

#### 다. 근로자권익보호위원회 설치·운영(안 제12조부터 제20조)

- 안 제12조부터 제19조는 근로자의 권리보호와 증진을 위한 시책의 심의·자문기구로 15명 이내의 위원으로 구성되는 근로자권익보호위원회(이하 “위원회”)의 설치·운영에 관한 사항을 정하고 있음.
- 근로자의 권리보호와 관련한 심의사항이 많지 않은 현실을 감안할 때 위원회는 사실상 기본계획 수립이나 각종 사업 추진에 대한 자문기구의 역할을 수행할 것으로 예상됨.

---

2) 「서울시민 노동권 보호를 위한 길잡이」, 「청소년 노동권리 수첩」

- 현재 시에는 노사관계와 노동정책 업무를 보좌하는 정책특보와 민생경제자문관이 시장의 참모로 활동하면서 일정부분 근로자 권리 보호 등에 관한 자문역할을 하고 있음.
- 또한, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에 따라 설치된 ‘노사민정협의회’가 존재하고 있어 자칫 위원회의 신설이 기존의 유사 조직과 역할의 중복이나 갈등의 원인이 될 우려가 있다는 점을 충분히 고려해 위원회 위상과 운영방안을 수립할 필요가 있음.
- 한편, 부칙 제2조에서 위원회의 존속기간을 2년으로 한정된 것은 「서울특별시 소속 위원회의 설치·운영에 관한 조례」에 따라 5년의 범위에서 목적달성이 가능한 최소한의 기간으로 존속기한을 정하도록 한 조치를 따르고자 하는 것임.
- 그러나, 위원회의 주요 기능이 5년 단위의 노동정책 기본계획과 이에 따른 연도별 시행계획의 수립·시행·점검 활동과 밀접하게 연관되어 있는 만큼 위원회 존속기한을 기본계획 수립주기와 일치시킬 필요가 있음.

IV. 질의 및 답변요지 : 「없음」

V. 토론요지 : 「없음」

Ⅵ. 심사결과 : 원안가결

(재적위원 13명, 참석위원 8명, 전원찬성)

Ⅶ. 소수의견 요지 : 「없음」

Ⅷ. 기타 필요한 사항 : 「없음」

# 서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례안

## 제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 서울특별시(이하 “시”라 한다) 근로자의 권리 보호 및 증진을 도모함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 서울지역에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자 및 사용자이다.

제4조(시장의 책무) ① 서울특별시시장(이하 “시장”이라 한다)은 근로자의 권리 보호와 증진을 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 근로자가 건강하고 문화적인 생활을 하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적정한 임금을 받을 수 있



도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 근로자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력하여야 한다.

제5조(다른 조례와의 관계) ① 근로자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

② 근로자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

## 제2장 노동정책 수립 및 이행

제6조(노동정책 기본계획) ① 시장은 비정규직 및 저임금 근로자 등 취약근로자를 비롯한 일반 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본 방향
2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시
5. 그 밖에 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항

③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 시장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 근로실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(연도별 시행계획) 시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제8조(점검 및 평가) 시장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.

제9조(권익보호를 위한 제도 개발 및 운영) 시장은 근로자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 근로자 권익보호를 위한 제도 개발과 운영에 노력하여야 한다.

제10조(근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육) ① 시장은 시민 및 근로자가 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제11조(근로자 권리 보호 및 증진 활동 지원) ① 시장은 근로자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영 할 수 있다.

② 시장은 근로복지기본법 제3조와 제4조 등 관련법령에 따라 근로자 권리 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.

③ 제1항과 제2항의 재정적 지원에 관한 구체적인 사항은 「서울특별시 보조금 관리조례」에 따른다.

### 제3장 근로자권익보호위원회

제12조(설치 및 기능) ① 시장은 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 근로자권익보호위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치한다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 근로자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 그 밖에 근로자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문

제13조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.

1. 서울특별시의회 의원
2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 자

3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 자

③ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

제14조(임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

제15조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원 중 자문과 관련한 안건에 이해관계가 있는 위원은 해당 안건의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.

② 위원장은 위원에게 해당 안건의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안건의 자문 등에서 배제하여야 한다.

③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.

제16조(결격사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다.

1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우
4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우

제17조(위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제18조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우에 위원장이 결정한다.

④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

제19조(소위원회) ① 위원회에는 필요시 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.

제20조(수당 등) 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

## 부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(근로자권익보호위원회의 존속기한) 제12조에 따른 위원회의 존속기한은 이 조례 시행일로부터 2년으로 하되, 위원회 운영에 대한 성과평가 후 존속기한을 연장할 수 있다.