

서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례안

# 심 사 보 고 서

의안번호	1423
------	------

2013. 7. 3.  
재정경제위원회

## I. 심사경과

가. 제안일자 및 제안자 : 2013년 6월 24일,  
김선갑·김태희의원(찬성의원 11명)

나. 회부일자 : 2013년 6월 24일

다. 상정결과 :

【서울특별시의회 제247회 임시회】

- 제3차 재정경제위원회(2013.7.3)상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 토론, 의결(원안가결)

## II. 제안설명의 요지(김선갑 의원)

가. 제안이유

- 서울시와 소속기관, 투자·출연기관이 모집, 채용, 전보, 승진, 복리후생 등 고용과 관련한 모든 분야에 있어 합리적인 이유

없이 성별이나 연령, 신체조건 등을 이유로 차별하지 않도록 근거 조례를 제정함.

## 나. 주요내용

- 서울시와 소속기관, 투자·출연기관은 합리적 이유없이 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 고용상 차별 행위를 할 수 없음.
- 시장에게 고용상 차별행위와 관련한 각종 행위금지와 시책 개발 책무를 부여함.
- 직무의 특성이나 다른 법령에 따른 정년 등 합리적인 차별은 예외로 인정함.
- 고용상 차별행위 피해자의 상담신청 등 구제방법을 정함.
- 시장에게 고용상 차별행위에 대한 실태조사 의무와 개선권고 권한을 부여함.

## Ⅲ. 검토보고 요지(수석전문위원 김남중)

### 가. 제정안의 개요

- 제정안은 서울시와 소속기관 및 출자·출연기관에게 고용 전분야에 걸쳐서 합리적인 이유없이 성별이나 연령, 신체조건 등을 이유로 하는 각종 차별행위를 금지함으로써 시민에게 공정한

취업기회를 보장하고, 근로자 고용안정을 도모하며, 헌법이 보장하는 평등권을 실질적으로 보호하고자 하는 것임.

#### 나. 고용상 차별행위의 금지(안 제3조부터 제6조)

- 안 제3조와 제4조는 서울시와 소속기관, 출자·출연기관(이하 “시 등”)에 대하여 고용상의 차별행위 금지와 차별행위 해소 노력, 차별행위 시정 의무를 시장에게 부여하고 있음.
- 이는 「국가인권위원회법」, 「고용정책기본법」 등 개별법에서 고용상 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하지 못하도록 한 조치를 지방자치단체에 실천적으로 구현하기 위한 것으로 판단됨.
- 제정안은 고용상 차별행위로 채용, 전보, 교육, 임금, 복리후생, 퇴직 등 고용과 관련한 모든 영역을 포함하고 있어 고용상의 차별행위를 실질적으로 차단할 수 있을 것으로 기대됨.
- 특히, 안 제4조제4항은 시장에게 고용상 차별금지는 물론이고, 장애인이나 고령자, 여성, 청년 등 고용 취약계층에 대한 고용 촉진 정책의 시행의무를 함께 부과하고 있음.
- 이는 「국가인권위원회법」이 현존하는 차별을 없애기 위해 취업 취약계층 등 특정한 사람을 잠정적으로 우대하는 것을 평등권 침해의 차별행위로 보지 않는다고 정하고 있는 것을 적절히 반영한 것으로 이해될 수 있음.

- 고용상의 차별을 금지하는 관련법과 사회환경의 변화에도 불구하고, 여전히 다양한 형태의 차별이 존재하는 사실을 고려할 때, 시 등이 앞서서 각종 차별을 해소하기 위해 노력하는 것은 적절한 조치로 판단되며, 고용과 관련한 민간의 차별을 해소하는데 긍정적으로 기여할 수 있을 것으로 판단됨.
- 한편, 안 제6조는 직무의 성격이나 근속기간의 차이, 다른 법령에 따른 근로계약이 존재하는 경우 등 예외적인 경우에 있어서의 차별을 허용하고 있음.
- 이는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 정하는 바와 같이 직무의 성격이나 근속기간, 법령에 따른 근로계약 등을 차별행위의 예외로 인정해 고용상의 평등을 기계적으로 적용하지 않도록 한 것을 반영한 합리적인 조치로 판단됨.

#### 다. 차별행위의 구제 등(안 제7조부터 제11조)

- 안 제7조는 고용상 차별행위에 대한 진정 등 구제조치를 요청한 직원에 대해 각종 인사상의 불이익을 금지하도록 정해 고용상 차별금지에 대한 실효성을 담보하고, 차별행위를 당한 직원에 대한 권리구제가 보장되도록 하였음.
- 인사상 보복이 두려워 고용상 차별행위를 당하고도 구제조치에 선뜻 나서지 못하는 경우가 많은 현실을 고려할 때 반드시

필요한 조치로 판단되며, 시 등은 내부 규정 정비를 통해 고용차별 직원에 대한 신속한 구제와 불이익 금지 등의 실효성 있는 대책을 마련해야 할 것임.

- 또한, 안 제8조는 고용상 차별행위와 관련한 자체적인 조치와는 별도로 「서울특별시 인권기본조례」에 따라 설치한 인권센터와 시민인권보호관에게 상담을 신청하고, 조사를 의뢰할 수 있도록 하였음.
- 시민인권보호관은 접수된 사안에 대한 조사권과 문서열람이나 자료제출 권한 등이 보장되고 있어 고용상의 차별행위를 당한 당사자에게 필요한 적절한 지원을 제공할 수 있을 것으로 기대됨.
- 이 밖에도, 안 제9조와 안 제11조에서 시장에게 고용상 차별행위 금지 시책에 대한 각종 업무협조와 개선권고를 할 수 있도록 해 고용상 차별과 관련한 업무의 효율성과 차별행위 금지의 실효성을 담보하고자 하였음.
- 다만, 자치구와 공공기관, 그 밖에 법인이나 단체 등에 대한 협조 요청 의무와 개선명령 이행의 경우, 법령에서 의무로 정하지 않아 그 이행을 강제할 수 있는지에 대해서는 추가적인 논의가 필요함.

## 라. 종합의견

- 합리적인 이유가 없는 모든 형태의 차별을 금지하는 포괄적인 「차별금지법안」이 여러 차례의 입법 시도에도 불구하고 국회

에서 제정되지 못하는 상황에서, 비록 제한적이지만 고용상의 각종 차별을 금지하고 이를 구제하는 근거가 되는 조례의 제정이 시 차원에서 논의되는 것은 긍정적인 의미가 있다고 판단됨.

- 고용상 차별금지는 헌법이 정하고 있는 실질적인 평등권을 보호하기 위한 가장 기본적인 조치로 판단되며, 공공부문이 앞장서 적극적으로 고용상 차별행위를 시정하고 원천 차단함으로써 그 성과가 민간으로 확산될 수 있도록 해야 할 것임.

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

V. 토론요지 : 「생략」

VI. 심사결과 : 원안 가결

(재적위원 13명, 참석위원 7명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「생략」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「생략」

## 서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 등이 고용에 있어 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 하는 각종 차별행위를 금지하는데 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고용”이란 모집, 채용, 배치·전보, 교육·훈련, 승진, 임금, 임금외 금품, 복리후생, 정년, 퇴직, 해고 등 고용과 관련된 모든 영역을 말한다.
2. “차별행위”란 고용분야에서 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 및 국가, 용모, 혼인, 임신·출산, 가족 상황, 병력, 학력, 그 밖의 사유로 특정한 사람 또는 특정한 사람들이 속한 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(중립적인 기준을 적용했음에도 특정한 사람이나 집단에게 불리한 결과를 야기한 경우도 포함한다)를 의미한다.

제3조(적용범위 등) ① 이 조례는 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 그 소속기관 및 시의 출연·투자·출자기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)에 적용한다.

② 적용대상기관은 고용과 관하여 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 “시장”이라 한다)은 관계

법령과 조례에서 정하고 있는 고용상의 차별행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

② 시장은 고용상의 차별행위를 해소하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

③ 시장은 적용대상기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

④ 시장은 장애인, 고령자, 여성, 청년 등의 고용이 촉진될 수 있도록 적합한 업종의 개발과 보급을 위한 시책을 적극 개발·시행하여야 한다.

⑤ 적용대상기관의 장은 시의 고용상의 차별행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.

**제5조(차별행위 금지 등)** ① 적용대상기관의 장은 취업을 희망하는 자 또는 소속 근로자가 합리적인 이유 없이 고용상의 차별행위를 하여서는 아니 되며, 균등한 고용기회를 보장하여야 한다.

② 적용대상기관의 장은 관련 법령 또는 조례에서 정하는 장애인, 고령자, 청년 등의 의무고용 비율을 준수하여야 한다.

**제6조(차별행위의 예외)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 차별행위로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 다른 법령에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 다른 법령에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우



제7조(불리한 처우 금지) 적용대상기관의 장은 소속 직원이 고용상의 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제8조(차별행위 신고 등) ① 고용상의 차별행위를 당한 시민 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 시 인권센터에 그에 관하여 상담 등을 신청할 수 있거나 시 시민인권보호관에게 조사를 의뢰할 수 있다.

② 고용상의 차별행위에 대한 상담 신청, 조사의뢰, 조사방법, 결과통지 등의 절차는 「서울특별시 인권기본조례」에 따른다.

제9조(업무협조) 시장은 고용상의 차별행위 금지에 관한 시책을 수립·시행하기 위하여 필요한 경우, 시 자치구·공공기관 및 그 밖의 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있으며, 협조요청을 받은 자는 특별한 사유가 없는 한 그 요청에 따라야 한다.

제10조(실태조사) ① 시장은 적용대상기관을 대상으로 고용상 차별행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

② 제1항에 따라 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제11조(개선권고) 시장은 제10조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 차별행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.

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

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.