



**서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례**  
[시행 2014.3.20. ] [서울특별시조례 제5664호, 2014.3.20. , 제정]

서울특별시 (노동정책과) 02-2133-5413

**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 적절한 임금을 받을 수 있도록 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 재원 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 안전에 이해관계가 있는 위원은 해당 안전의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.

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

③ 위원이 해당 안전과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안전의 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** <제5664호, 2014.3.20>

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.