서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례
일부개정조례안
(신건택 의원 대표발의)

# 검 토 보 고

## 1. 회부경위

가. 의안번호 : 제2063호
나. 제 안 자 : 신건택의원외 18명
다. 제안일자 : 2017년 8월 21일
라. 회부일자 : 2017년 8월 22일

## 2. 제안이유

○ 현행 「근로기준법」에는 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속기관에 '근로감독관'을 두고 있으며, 근로감독관의 자격·임면과 직무배치 등에 관해서 대통령령으로 정하도록 규정하고 있음. 이들의 역할은 임금·근로시간·유급휴가·산업안전 등의 준수여부를 관리·감독하며 또한, 이를 위반하는 사건에 대해서는 검찰의 지휘를 받아 수사를 담당하는 사법경찰관의 역할도 맡고 있음.

최근 사회문제로 대두되고 있는 비정규직 근로자 보호에 관한 업무, 여성근로자 보호에 관한 업무, 최저임금에 관한 업무 등 비정

규직 문제와 연령에 따른 고용차별 점검, 퇴직급여까지 이에 따른 근로감독관의 업무가 한층 넓어지고 있으며 노동문화에 대해 다양하고 전문적인 근로감독관 도입의 필요성도 제기 되고 있는 실정임.

고용노동부에 따르면, 지난해 기준으로 근로감독관 한 명이 노동자 1만2천500명, 사업장 1천450곳을 담당해야하는 등 중앙정부가 운영하는 근로감독관은 감독관 수에 비해 사업장이 너무 많아 실질적인 감독기능이 떨어지고 있어 서울시가 일정 역할을 떠안아 지방고용노동청의 근로감독기능을 보완할 필요성이 있음.

이에 서울시와 서울시 본청·사업소, 산하 투자·출자·출연기관 및 서울시 업무를 수탁 받은 위탁기관을 대상으로 노동권 침해와 노동관계법 위반사항을 조사하고 위반내용에 대해 시정권고 하는 역할을 수행하도록 '노동조사관' 제도를 도입·운영하기 위한 근거 규정을 마련하려는 것임.

## 3. 주요내용

○ 노동조사관제도의 도입·운영을 위한 근거 및 권한 등의 조항을 신설함(안 제21조).

## 4. 검토의견 (수석전문위원 윤병국)

### 가. 조례안의 개요

○ 본 개정안은 서울특별시가 실질적인 근로자들의 권익보호를 위해 서울시와 시의 투자·출자·출연기관 및 민간위탁기관 등을 대상으로 노동권침해와 노동관계법 위반사항을 조사하고 시정권고하는 노동조사관제도를 도입하기 위한 근거조항을 신설하고자 하는 것임.

### 나. 노동조사관 제도 신설

○ 정부는 임금체불 등 근로자들에게 발생하는 각종 문제를 해결하고 이들의 권리를 보호하기 위해 전 업종에 걸쳐 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관련 법률의 위반을 감시하는 근로감독관을 두고 있음.

○ 그러나 실제 전년도 기준 근로감독관의 정원은 1,282명으로 전국의 근로감독대상을 관리·감독하기엔 턱없이 부족한 인원으로 이들에 대한 고용확대가 지속적으로 요구되고 있으며, 신규 근로감독관의 경우 선발 후 단 4주간의 교육 후 업무에 투입되고 있어 전문성 강화의 필요성도 제기되고 있는 상황임.

○ 이러한 정부의 근로감독 업무 과중을 보완하고 서울특별시(이하 “시”) 자체적으로 근로감독기능을 수행하고자, 시는 2018년부터

두 명의 노동조사관을 선발하여 시와 산하 투자·출자·출연기관 및 민간위탁기관의 노동관계법 위반사항을 조사하고 시정권고하는 노동조사관 제도를 도입할 계획을 세우고 있음.

○ 시와 투자출연기관 및 민간위탁기관들은 법령과 조례에 따라 각 기관에 대한 감독 권한을 가지고 있어, 노동조사관의 노동관련 법률에 관한 조사는 문제가 없을 것으로 판단됨.

| 조사대상 범위 | 감독 권한에 대한 근거 |
|---|---|
| 1. 시 및 그 소속 행정기관 | 소속기관에 대한 관리감독 |
| 2. 자치구 | 「지방자치법」 제167조<br>② 시·군 및 자치구나 그 장이 위임받아 처리하는 시·도의 사무에 관하여는 시·도지사의 지도·감독을 받는다. |
| 3. 시 산하<br>투자·출자·출연기관 | 「서울특별시 행정기구 설치조례 시행규칙」<br>제13조제5항 교통정책과<br>9. 서울교통공사 지도감독<br>10. 서울교통공사 주요 사업계획의 승인 및 정관변경에 관한 사항<br><br>제20조제7항 보도환경개선과<br>4. 시설관리공단의 지도·감독에 관한 사항<br><br>제11조제11항 도시농업과<br>19. 서울특별시농수산식품공사 지도감독에 관한 사항<br><br>제22조제3항 주택정책과<br>15. 서울주택도시공사 지도·감독에 관한 사항<br><br>제15조제7항 녹색에너지과<br>14. 서울에너지공사 지도·감독에 관한 사항 |
| | 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제26조<br>① 지방자치단체의 장은 출자출연기관의 업무, 회계 및 재산에 관한 사항을 검사할 수 있으며, 해당 기관에 필요한 보고를 하게 할 수 있다. |

| | |
|---|---|
| 4. 시의 업무를 수탁받아 수행하는 기관 | 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제16조<br>② 시장은 수탁기관에 대하여 매년 1회 이상 지도·점검을 실시하여야 하며, 지도·점검 시 필요한 서류, 시설 등을 검사할 수 있다. |

○ 서울시 계획에 따르면, 당초 투자·출연기관의 자회사 및 복지시설까지 노동조사관의 조사대상범위에 포함하는 사항을 고려하였으나 해당 기관의 감독 권한에 대한 법적인 근거가 존재하지 않아, 시의 지도감독 권한이 명확한 시와 소속 행정기관, 투자·출자·출연기관, 민간위탁기관으로 조사대상범위를 한정하였음.

○ 현재 시의 투자·출자·출연기관은 총 20개, 민간위탁기관은 총 252개소, 350개 사무로 단 두 명의 노동조사관으로 이들 기관 및 근로현장 전체를 조사하기에는 많은 어려움이 있을 것으로 예상되며, 특히 민간위탁기관의 조사의 경우 각각의 위탁계약에 따라 근로조건이 상이하여 노동조사관의 업무량이 방대할 것으로 보임.

※개정안 상 노동조사관은 최대 5명 이내로 둘 수 있도록 하고있음.

○ 한편, 현재 투자·출자·출연기관 및 민간위탁기관의 경우 시에서 해당기관에 관한 감사 및 지도·점검을 실시하고 있는바, 지도·점검시에도 노동관련법령 위반사항을 점검하고 있어, 노동조사관을 신설할 경우 업무 중복 등의 문제에 대해 논의가 필요해 보임.

○ 노동조사관의 역할은 조사 후 결과에 대한 시정을 권고하는 것까

지로 제한되어 있어, 특히 민간의 위탁기관들이 조사결과에 대해 불이행할 경우 이에 대한 제재조치를 가할 수 없어 시정이 제대로 이루어 질 수 있을지 우려되며, 단순히 조사결과를 발표하는 것만으로는 동 제도의 실효성이 없다고 판단되는 바 이를 방지하기 위한 대안마련이 필요함.

○ 이밖에도 고용노동부의 근로감독관의 전문성 부족에 대한 지적이 발생하고 있는 상황에서, 임기제공무원으로 선발하는 노동조사관은 노동과 관련한 전문지식과 경험을 가진 노동전문가로 선발해야 할 것이며, 선발된 노동조사관은 급변하는 노동현장과 관련 정보 취득을 위해 정부와의 연계를 통해 업무에 대한 지속적인 교육이 필요할 것으로 생각됨.

**다. 종합의견**

○ 동 개정안은 근로기준법 등 노동관련 법령의 위반 여부를 조사하기 위해 노동조사관제도를 신설하고 그 조사대상의 범위를 지정하고 있음.

○ 근로자들이 안전하게 차별받지 않고 일할 수 있는 노동환경을 마련하기 위해 자체적으로 시와 그 산하기관들의 노동조건을 점검하고 시정권고한다는 점에서 동 개정안의 입법취지에 공감함.

○ 또한 노동조사관제도의 성공적인 운영은 시와 산하기관들의 안정

적인 노동환경조성에서 그치는 것이 아닌, 이를 바탕으로 민간, 전국의 다양한 기관의 근로자들이 일하기 좋은 노동환경을 조성할 수 있는 모범사례를 만든다는 점에서 그 역할이 기대됨.

○ 시는 향후 노동조사관의 업무 및 조사 대상기관의 점검사항에 대한 세부적인 계획을 수립하고 노동조사관 제도의 원활한 운영을 위해 노력해야 하며, 조사 및 시정권고의 권한까지만을 가진 노동조사관의 조사결과에 대해 각 대상기관에서 반영·시정하도록 하기 위한 시의 정책적인 고민이 필요해보임.