

서울특별시 공동주택 노동자 인권 보호에 관한 조례안 검 토 보 고

의안 번호	2098
----------	------

2021. 2. 26
도시계획관리위원회
수 석 전 문 위 원

1. 제안경위

- 2020. 12. 28. 이경선 의원 대표발의 (2021. 1. 21.회부)

2. 제안이유

- 공동주택 종사 노동자의 인권 보호와 처우 개선에 관한 사항을 규정하여 노동자의 인권이 존중되는 지역사회 실현에 기여하고자 함.

3. 주요골자

- 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선에 관한 시장과 사용자등의 책무를 규정함 (안 제3조).
- 시장으로 하여금 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 공동주택 노동자 인권 보호 및 처우 개선 기본계획을 수립·시행하도록 규정하고, 그에 따른 지원사업 실시·모범 공동주택 지원·노동자 상담실 운

영 등을 규정함 (안 제4조부터 제7조까지).

- 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 자문위원회의 구성 및 운영에 관한 사항을 규정함 (안 제8조).
- 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 교육 및 홍보에 관한 사항을 규정함 (안 제9조).

4. 검토의견

제안경위 및 배경

- 이 제정조례안은 노동자의 인권이 존중되는 지역사회를 실현하고, 공동주택 관리에 종사하는 노동자의 인권 보호와 처우 개선에 관한 사항을 규정하고자 이경선 의원이 대표 발의하여 2021. 1. 21. 우리위원회에 회부된 사항임.
- 최근 경비원 등 공동주택 관련 종사자들의 처우 개선을 위해 「공동주택관리법」 등 관련 법령이 개선되고 있으나¹⁾, 이들에 대한 입주민들의 폭행 및 갑질 논란이 지속되는 가운데, CCTV, 무인택배함 등 아파트 관리시스템의 무인화 추세로 경비 노동자의 고용불안 또한 가중되고 있는 상황임.
- 이에 공동주택 관리에 종사하는 노동자의 쾌적한 근로환경 조성파 안정

1) 2021.1.5. 「공동주택관리법 시행령」 일부개정령 공포·시행

- 주요내용: 시·도지사가 정하는 공동주택 관리규약 준칙에 '경비원 등 근로자에 대한 괴롭힘의 금지 및 발생 시 조치에 관한 사항'을 포함토록 함.(제19조제1항제28호 신설)

된 고용여건 마련을 위한 조치가 필요한 상황인 바, 이 조례를 제정하여 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 실질적으로 지원하려는 것으로 이해됨.

- 이와 관련하여 서울시에서는 지난해 「서울특별시 공동주택 관리 조례」(이하 '공동주택 관리 조례')를 개정하였는 바, 이와 연계하여 검토할 필요가 있음.

〈서울특별시 공동주택 관리조례 개정 사항 (2020.7.16.)〉

개정 전	현 행
<p>제6조의2(노동자의 인권·복지 증진) 시장은 공동주택단지에 고용된 경비원 등 단지 내 노동자의 인권과 복지 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 추진할 수 있다.</p> <p>1. 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고 2. 고용유지 및 노동환경 개선을 위한 일부비용 지원 3. 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진</p> <p>〈신 설〉</p> <p>〈신 설〉</p> <p>4. 그 밖에 경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항</p>	<p>제6조의2(경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진) ----- 경비원, 미화원, 관리사무원 등(이하 이 조에서 '경비원 등'이라 한다.) 단지 내 노동자의 -----</p> <p>1. (현행과 같음) 2. ----- 비용 ----- 3. (현행과 같음) 4. 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원 5. 폭언·폭행 등으로 인한 인권 및 법률상 피해에 대한 무료 법률상담 지원 6. (현행 제4호와 같음)</p>

- 참고로 이와 동일한 취지에서 「서울특별시 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례안²⁾」이 발의되어 이번 회기에 상정·심사될 예정임.

조례안의 구성 및 주요내용

2) 「서울특별시 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례안」(의안번호 2188), 2021.2.5. 김희걸 의원 대표발의, 2021.2.9. 회부

- 이 조례안은 총 10개의 조문으로 구성되어 있으며 주요 내용은 다음과 같음.
- 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 시장과 사용자등의 책무를 규정하고, 이와 관련한 기본계획(‘공동주택 노동자 인권 보호 및 처우 개선 기본계획’)을 수립할 수 있는 근거를 마련함 (안 제3조~제4조).
- 공동주택 노동자의 근로환경 조성, 법률적·정신적 상담 등 지원사업을 규정하고, 실적이 우수한 공동주택을 모범 공동주택으로 지정하여 소요비용 등 필요사항을 지원할 수 있도록 규정함 (안 제5조~제6조).
- 공동주택 노동자 상담실을 운영할 수 있도록 규정하고, 관련 사항을 자문하기 위한 자문위원회의 설치·운영에 관한 사항과 홍보 및 인권 교육에 관한 사항을 규정함 (안 제7조~제9조).

□ 검토사항

가. 용어의 정의 (안 제2조)

- 이 조례안에서는 공동주택의 관리 업무에 종사하는 경비원, 미화원, 관리사무원 등의 노동자를 ‘공동주택 노동자’로 정의하였음. 그러나 「공동주택 관리 조례」 제6조의2에서는 ‘경비원 등 단지 내 노동자’로, 「서울특별시 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례안」(의안번호 2188번)에서는 ‘공동주택 관리 종사자’로 사용하고 있

어 용어의 통일이 필요함.

- 또한 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 「공동주택 관리법」 제2조를 따르도록 하되 입주자등, 입주자대표회의, 관리주체³⁾를 ‘사용자등’으로 정의하고 있는데, 「공동주택관리법」 제2조제1항제6호에서 ‘사용자’는 임차인을 말하고 있어⁴⁾ 혼선 방지를 위해 용어의 조정이 필요하겠음.
- 「공동주택관리법」에서는 ‘입주자등(입주자+사용자)’, ‘입주자대표회의’, ‘주택관리업자’ 등이 정의되어 있는 바, 이를 감안하여 ‘사용자등’은 ‘입주자등’ 및 ‘주택관리업자등’으로 구분하는 것이 가능하겠음.

공동주택관리법	제정안	수정안
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>5. “입주자”란 공동주택의 소유자 또는 그 소유자를 대리하는 배우자 및 직계존비속(直系尊卑屬)을 말한다.</p> <p>6. “사용자”란 공동주택을 임차하여 사용하는 사람(임대주택의 임차인은 제외한다) 등을 말한다.</p> <p>7. “입주자등”이란 입주자와 사용자를 말한다.</p> <p>8. “입주자대표회의”란 공동주택의 입주자등을 대표하여 관리에 관한 주요사항을 결정하기 위하여 제14조에 따라 구성하는 자치 의결기구를 말한다.</p> <p>10. “관리주체”란 공동주택을 관리하는 다음 각 목의</p>	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 「공동주택관리법」(이하 “법”이라 한다) 제2조에 따르며, 그 밖의 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “공동주택 노동자”란 공동주택의 관리 등의 업무에</p>	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “공동주택”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제1호에 따른 공동주택을 말한다.</p> <p>2. “관리 종사자”란 제1호에 따른 공동주택에서 각종 관리 업무에 종사하는 사람(관리사무소장, 관리직원, 경비원, 미화원 등)을 말한다.</p>

- 3) 「공동주택관리법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 - 10. “관리주체”란 공동주택을 관리하는 다음 각 목의 자를 말한다.
 - 가. 제6조제1항에 따른 자치관리기구의 대표자인 공동주택의 관리사무소장
 - 나. 제13조제1항에 따라 관리업무를 인계하기 전의 사업주체
 - 다. 주택관리업자
 - 라. 임대사업자
 - 마. 「민간임대주택에 관한 특별법」 제2조제11호에 따른 주택임대관리업자(시설물 유지·보수·개량 및 그 밖의 주택관리 업무를 수행하는 경우에 한정한다)
- 4) 「공동주택관리법」 제2조(정의) 제1항제6호
 “사용자”란 공동주택을 임차하여 사용하는 사람(임대주택의 임차인은 제외한다) 등을 말한다.

<p>자를 말한다.</p> <p>가. 자치관리기구의 대표자인 공동주택의 관리사무소장</p> <p>나. 제13조제1항에 따라 관리업무를 인계하기 전의 사업주체</p> <p>다. 주택관리업자</p> <p>라. 임대사업자</p> <p>마. 「민간임대주택에 관한 특별법」 제2조제11호에 따른 주택임대관리업자(시설물 유지·보수·개량 및 그 밖의 주택관리 업무를 수행하는 경우에 한정한다)</p> <p>15. “주택관리업자”란 주택관리업을 하는 자로서 제52조제1항에 따라 등록된 자를 말한다.</p>	<p>종사하는 경비원, 미화원, 관리사무원 등의 노동자를 말한다.</p> <p>2. “사용자등”이란 해당 공동주택의 입주자등과 제1호의 공동주택 노동자를 고용한 입주자대표회의, 관리주체를 말한다.</p>	<p>3. “입주자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제7호에 따른 공동주택 입주자 및 사용자를 말한다.</p> <p>4. “주택관리업자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제15호에 따른 주택관리업자 및 경비·청소 용역업체 등으로서 관리 종사자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다.</p>
---	---	---

나. 책무 (안 제3조)

- 안 제3조에서는 시장과 사용자등의 책무를 규정하면서 조항별로 주체별 책무를 분리하였는데, 안 제3조제3항의 ‘계약에 관한사항’은 별도 조문으로 분리하되, 고용노동부에서 제공하는 ‘표준근로계약서’ 또는 ‘표준취업규칙’을 사용토록 하는 방안도 검토가 필요하다고 사료됨.

제정안	수정안
<p>제3조(책무) ① 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)은 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 시책을 적극적으로 발굴하고 추진하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 사용자등은 스스로가 인권이 존중되는 지역사회를 실현하는 주체라는 점을 인식하고 공동주택 노동자의 인권을 존중하고 처우를 개선할 의무를 가진다.</p> <p>③ 사용자등은 공동주택 노동자에게 적절한 보수를 지급하고, 계약서 및 취업규칙으로</p>	<p>제3조(시장의 책무) ① 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)은 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위한 시책을 적극적으로 발굴하고 추진하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 관리 종사자의 근무 특성을 고려하여 입주자대표회의 및 주택관리업자등으로 하여금 관리 종사자에게 기본시설이 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위한 시책을 추진하는 과정에서 필요한 경우 국가 또는 지방자치단체 등과 협력할 수 있다.</p> <p>제3조의2(입주자등 및 주택관리업자등의 책무) ① 입주자등 및 주택관리업자 등은 스스로가 인권이 존중되는 지역사회의 구성원으로서 일상생활에서 인권의식을 실천하고 시장의 인권 보호 및 증진을 위한 시책에 적극 참여하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 입주자등 및 주택관리업자등은 공동주택 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 관리 종사자에게 폭언, 폭행, 신체적·정신적 고통을 주거</p>

정한 업무범위 외의 부당한 업무를 지시해서는 안된다.

- ④ 사용자들은 공동주택 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 공동주택 노동자에게 폭언, 폭행, 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안된다.

나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안된다.

제3조의3(관리사무소장 등 종사자의 임기) ① 법 제6조 및 제7조에 규정된 관리사무소장의 업무 안정성을 제고하고, 법 제65조에 따른 관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제의 실효성을 담보하기 위하여 입주자들은 관리사무소장의 임기를 장기수선계획 조정 주기 등을 고려하여 관리규약으로 정할 수 있다.

② 시장은 관리 종사자의 부당한 근로계약 체결 및 부당 해고 방지를 위한 표준근로계약서 또는 표준취업규칙을 관리종사자를 고용하는 자에게 사용하도록 권고할 수 있다.

다. 공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획(이하 '기본계획') (안 제4조)

- 안 제4조는 시장이 매년 기본계획을 수립할 수 있는 근거와 주 내용을 명시한 것으로, 그 간 사건이 발생한 이후 대책을 마련하거나, 사업별로 주관부서 여건에 따라 개별적으로 추진되던 사항을, 기본계획 수립을 통해 체계적인 대책마련을 도모하기 위한 것임.
- 이와 연계하여 안 제4조제3항에는 실태조사를 실시할 수 있는 근거를 마련하고, 실태조사 결과를 기본계획에 반영할 수 있게 하였는데, 관련사항은 별도 조문에서 규정하는 것도 가능하겠음.
 - 그 밖에 실효성 있는 기본계획 수립을 위하여 현황과 사례에 대한 분석, 물리적 환경 개선, 연차별 지원계획 등을 기본계획 내용에 포함할 필요가 있음.

제정안	수정안
제4조(기본계획의 수립) ① 시장은 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위하여 다음 각 호의 사항	제4조(기본계획의 수립) ① ----- -----

을 포함한 공동주택 노동자 인권 보호 및 처우 개선 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 매년 수립하여 시행하여야 한다.<단서신설>

1. 공동주택 노동자 인권 보호 및 처우 개선 추진 방향
 2. 제1호의 추진 방향에 따른 핵심과제, 추진목표 및 실행계획
 3. 공동주택 노동자의 근무 여건 및 고용 환경 개선 방안
 4. 공동주택 노동자 인권 및 고용 환경 관련 조사·연구의 실시
 5. 그 밖에 공동주택 노동자 인권 보호와 처우 개선을 위하여 필요한 사항
- ② 시장은 기본계획을 세울 경우 공청화, 토론회 등을 통하여 공동주택 노동자, 사용자 등, 관련 전문가의 의견을 수렴하여야 한다.
- ③ 시장은 필요한 경우 공동주택 노동자의 인권 및 노동 환경에 대한 실태조사를 실시할 수 있으며, 그 결과를 기본계획 수립에 반영할 수 있다.
- ④ 시장은 필요한 경우 제1항에 따른 기본계획을 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제4조제1항에 따른 서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획에 포함하여 세울 수 있다.

 -. 다만, 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제4조제1항에 따른 서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획에 아래의 사항을 포함할 경우 이 계획을 기본계획으로 본다.

1. (현행과 같음)
 2. 노동자의 근무 여건 및 고용 환경 개선 방안
 3. 노동자의 인권 및 고용 환경 관련 현황 및 사례 조사·연구
 4. 노동자 인권 증진 및 고용 환경 개선을 위한 연차별 지원 계획
 5. (현행과 같음)
- ② (현행과 같음)
- ③ 시장은 제7조에 따른 실태조사 결과를 기본계획 수립에 반영할 수 있다.
- ④ 시장은 기본계획을 수립 또는 변경하고자 할 경우에는 관련 자문위원회의 심의를 거쳐야 한다.

제4조의2(실태조사 및 시정권고) ① 시장은 관리 종사자에 대한 차별금지와 인권보장, 기본시설의 설치·이용 현황 파악을 위하여 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항의 실태조사 결과 인권보호에 미흡한 입주자등 및 주택관리업자 등에 대하여 적절한 조치를 권고할 수 있다.

라. 지원사업 (안 제5조및 제6조)

- 안 제5조에서는 총 6가지의 지원사업 유형을 제시하고 있는데, 「공동주택 관리 조례」 제6조의2에서 유사한 내용을 규정하고 있고, 일부 지원항목의 경우 사업유형으로 보기에는 어려운 측면이 있는 바, 이를 「공동주택 관리 조례」 제6조의2와 통합하여 ‘지원의 범위’로 규정하는 것도 가능하겠음.
- 아울러 안 제6조의 ‘모범단지에 관한 지원’은 모범단지로 선정 시 보

상 차원에서 편의·복지시설을 설치해 줄 수 있도록 규정하였으나, 현재 서울시에서는 모범단지 외에도 이러한 시설을 지원 중에 있고, 모범단지의 경우 인증 또는 표창을 실시하고 있는 상황임을 감안하여, 모범단지에 관한 규정은 수정안 제5조의 ‘지원의 범위’에 포함시키고, 세부 사항은 시장이 별도로 구체적으로 정할 수 있도록 할 필요가 있음.

공동주택 관리 조례	제정안	수정안
<p>제6조의2(경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진) 시장은 공동주택단지에 고용된 경비원, 미화원, 관리사무원 등(이하 이 조에서 ‘경비원 등’이라 한다) 단지 내 노동자의 인권과 복지 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 추진할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고 고용유지 및 노동환경 개선을 위한 비용 지원 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원 그 밖에 경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항 	<p>제5조(공동주택 노동자 지원사업) 시장은 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 공동주택 노동자의 노동 환경 파악 및 적절한 조치의 권고 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 비용의 지원 공동주택 노동자의 노동 환경과 여건 개선을 위한 공동주택 노동자 자조단체 활성화 추진 공동주택 노동자의 업무상 부상 또는 질병으로 인한 정신적 피해에 대한 심리 상담 지원 폭언이나 폭행 등 공동주택 노동자의 인권 침해에 대한 법률 상담 지원 그 밖에 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위하여 필요한 사항 <p>제6조(모범 공동주택 지원) ① 시장은 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선 실적이 우수한 공동주택을 모범 공동주택으로 지정할 수 있으며, 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제11조제1항에 따른 비용을 지원할 때에 지정 여부를 반영하여야 한다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따라 지정된 모범 공동주택에 대하여 공동주택 노동자의 휴게시설을 조성하거나 개선하기 위한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</p>	<p>제5조(지원의 범위) ① 시장은 공동주택 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위하여 예산의 범위 내에서 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고 관리 종사자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지와 노동환경 개선을 위한 비용 지원 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률 상담 지원 인권 존중 및 배려·상생 공동주택 모범단지에 대한 지원 그 밖에 관리 종사자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항 <p>② 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위한 구체적 지원 기준은 시장이 별도로 정한다.</p>

마. 자문위원회 (안 제8조)

- 관리 종사자 인권보호를 위해서는 건축, 노무, 법률 등 다양한 분야의 전문지식을 요하는 만큼 외부 전문가를 포함한 자문위원회의 설치·운영 필요성은 인정된다 하겠음. 다만 부문별 구성 인원은 ‘3명’으로 규정하기 보다는 ‘3명 이내’로 둘 수 있게 함으로써 운영의 유연성을 확보할 필요가 있음.
- 또한 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제13조에 따른 서울특별시 노동자권익보호위원회가 설치된 경우, 해당 위원회가 자문위원회의 역할을 대신할 수 있도록 하는 방안도 검토가 가능하다고 사료됨.
- 종합하면, 그 간 「공동주택관리법」은 공동주택의 물리적 개선과 투명성 제고, 입주민의 공동체 형성에 주된 목적을 두어왔고, 「경비업법」은 경비업의 육성 및 발전과 체계적관리에 필요한 사항을 규정해오며 따라 아파트관리에 종사하고 있는 경비원의 특수성을 고려한 상위법상 근거는 불비한 상황이었음.
 - 이에 이 조례안은 공동주택 관리 종사자의 인권 보호와 증진을 위해 시장의 책무와 함께 지원사업 등 공공이 지원할 수 있는 사항을 규정하고, 기본계획의 수립과 공동주택 노동자 상담실 운영, 자문위원회 설치·운영, 인권교육 및 홍보근거 등을 마련함으로써 공동주택 노동자의 인권 증진과, 입주민등의 인권의식 고취를 도모하여 인권이 존중되는 지역사회 실현에 기여할 수 있을 것으로 사료됨.

담 당 자	도시계획관리위원회 입법조사관 윤 은 정
연 락 처	02-2180-8208
이 메 일	urbanth@seoul.go.kr

【붙임-1】 관련규정

○ 공동주택관리법

제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공동주택”이란 다음 각 목의 주택 및 시설을 말한다. 이 경우 일반인에게 분양되는 복리시설은 제외한다.
 - 가. 「주택법」 제2조제3호에 따른 공동주택
 - 나. 「건축법」 제11조에 따른 건축허가를 받아 주택 외의 시설과 주택을 동일 건축물로 건축하는 건축물
 - 다. 「주택법」 제2조제13호에 따른 부대시설 및 같은 조 제14호에 따른 복리시설
5. “입주자”란 공동주택의 소유자 또는 그 소유자를 대리하는 배우자 및 직계존비속(直系尊卑屬)을 말한다.
6. “사용자”란 공동주택을 임차하여 사용하는 사람(임대주택의 임차인은 제외한다) 등을 말한다.
7. “입주자등”이란 입주자와 사용자를 말한다.
8. “입주자대표회의”란 공동주택의 입주자등을 대표하여 관리에 관한 주요사항을 결정하기 위하여 제14조에 따라 구성하는 자치 의결기구를 말한다.
11. “주택관리사보”란 제67조제1항에 따라 주택관리사보 합격증서를 발급받은 사람을 말한다.
12. “주택관리사”란 제67조제2항에 따라 주택관리사 자격증을 발급받은 사람을 말한다.
13. “주택관리사등”이란 주택관리사보와 주택관리사를 말한다.
14. “주택관리업”이란 공동주택을 안전하고 효율적으로 관리하기 위하여 입주자등으로부터 의무관리대상 공동주택의 관리를 위탁받아 관리하는 업(業)을 말한다.
15. “주택관리업자”란 주택관리업을 하는 자로서 제52조제1항에 따라 등록한 자를 말한다.

제65조(관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등)

- ① 입주자대표회의(구성원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 제64조제2항에 따른 관리사무소장의 업무에 이 법 또는 관계 법령에 위반되는 지시를 하거나 명령을 하는 등 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.

제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등)

- ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자(「경비업법」 제4조제1항에 따라 허가를 받은 경비업자를 말한다)는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.
- ② 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
 1. 이 법 또는 관계 법령에 위반되는 지시를 하거나 명령을 하는 행위
 2. 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하는 행위
- ④ 경비원 등 근로자는 입주자등에게 수준 높은 근로 서비스를 제공하여야 한다.

○ 경비업법

제7조(경비업자의 의무)

- ① 경비업자는 경비대상시설의 소유자 또는 관리자(이하 "시설주"라 한다)의 관리권의 범위안에서 경비업무를 수행하여야 하며, 다른 사람의 자유와 권리를 침해하거나 그의 정당한 활동에 간섭하여서는 아니된다.
- ② 경비업자는 경비업무를 성실하게 수행하여야 하고, 도급을 의뢰받은 경비업무가 위법 또는 부당한 것일 때에는 이를 거부하여야 한다.
- ③ 경비업자는 불공정한 계약으로 경비원의 권익을 침해하거나 경비업의 건전한 육성과 발전을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.
- ④ 경비업자의 임·직원이거나 임·직원이었던 자는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 사람에게 제공하여 이용하도록 하는 등 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니된다.
- ⑤ 경비업자는 허가받은 경비업무외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니된다.

제15조의2(경비원 등의 의무)

- ① 경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 아니된다.
- ② 누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니된다.

○ 서울특별시 공동주택 관리 조례

제1조(목적)

이 조례는 서울특별시 내의 공동주택 관리의 선진화와 투명성을 제고하고 아파트 입주자들의 참여 활성화를 통해 소통·상생하는 주거공동체 문화를 조성함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "맑은 아파트"란 관리비의 거품을 빼고 입주자들의 갈등을 최소화하며 입주자들의 참여와 소통을 통해 주거공동체 문화가 조성되고, 단지 내 노동자 등 이해관계자

의 인권과 복지 증진을 위해 노력하는 공동주택을 말한다.

2. "입주자등"이란 「공동주택관리법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제7호에 따른 입주자와 사용자를 말한다.
3. "관리주체"란 법 제2조제1항제10호의 관리주체를 말한다.

제4조(종합계획의 수립)

- ① 시장은 맑은 아파트 만들기를 체계적으로 추진하기 위하여 매년 서울특별시 맑은 아파트 만들기 종합계획(이하 "종합계획"이라 한다)을 수립하여 시행한다.
- ② 종합계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.
 1. 맑은 아파트 만들기의 추진 방향
 2. 주요 추진사업 및 사업별 세부추진계획
 3. 공동주택 단지 내 노동자의 근무·고용여건 및 전문성 제고방안
 4. 공동주택 전문가 자문단 및 상담실 등의 운영에 관한 사항
 5. 사업추진을 위한 자원 및 자원 마련 방안
 6. 그 밖에 맑은 아파트를 만들기 위해 필요한 사항

제6조의2(경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진)

시장은 공동주택단지에 고용된 경비원, 미화원, 관리사무원 등(이하 이 조에서 '경비원 등'이라 한다) 단지 내 노동자의 인권과 복지 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 추진할 수 있다.

1. 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고
2. 고용유지 및 노동환경 개선을 위한 비용 지원
3. 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진
4. 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원
5. 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원
6. 그 밖에 경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항

제14조(공동주택상담실 설치·운영)

시장은 입주자등 및 입주자대표회의, 관리주체, 경비원 등 단지 내 노동자의 공동주택 관리에 관한 사항을 상담하기 위하여 제13조에서 규정한 지원센터 내에 공동주택상담실을 설치·운영할 수 있다.