

# 서울특별시 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례안 검 토 보 고

의안 번호	2188
----------	------

2021. 2. 26  
도시계획관리위원회  
수 석 전 문 위 원

## 1. 제안경위

- 2021. 2. 5. 김희걸 의원 대표발의 (2021. 2. 9. 회부)

## 2. 제안이유

- 관리사무소장을 포함한 공동주택 관리 종사자들에 대한 입주민들의 일탈 행위 등으로 공동주택 관리 종사자들의 권익 침해 사례가 자주 발생하고 있음.
- 서울시에서도 이러한 문제를 인식하여 공동주택 관리 조례 개정 등 공동주택 관리 종사자들의 인권증진을 위해 노력하였음에도 입주민들의 폭행과 협박 등 공동주택 관리 종사자 인권과 생명이 경시되고 정신적·신체적 피해가 지속 발생하고 있음.
- 이에 공동주택 관리 종사자들에 대한 인권침해 예방 및 근절을 위해 보다 구체적이고 실효적인 보호 대책을 마련하고, 피해 지원을 위한 근거를 설치하고자 서울특별시 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례

안을 제정하고자 함.

### 3. 주요골자

- 공동주택 관리 종사자의 인권침해와 피해 예방을 위한 조례의 목적과 관련 용어를 정의함 (안 제1조 ~ 제2조).
- 관리 종사자의 인권 보호를 위한 시책 발굴, 근무환경 제공 등 시장의 책무와, 관리 종사자의 권리와 입주자 등의 책무를 규정함 (안 제3조 ~ 제4조).
- 근로환경 기본시설 설치, 신체적·정신적 피해에 대한 법률 및 상담 지원 등 시장이 지원할 수 있는 범위를 정하고, 실태조사 및 시정권고에 관한 사항을 규정함 (안 제5조 ~ 제6조).
- 관리 종사자, 입주자, 주택관리업자 등을 대상으로 한 인권 교육 및 홍보에 관한 사항을 정하고, 관리 종사자 인권 침해 방지를 위한 권리구제 신고센터 설치 근거를 마련함 (안 제7조 ~ 제8조).
- 관리사무소장 등 노동자의 임기에 관한 사항을 규정함 (안 제9조).

### 4. 검토의견

#### 제안경위 및 배경

- 이 제정조례안은 공동주택의 관리사무소장, 경비원을 포함한 ‘공동주택 관리 종사자’(이하 ‘관리 종사자’)들의 인권 보호와 증진, 고용환경 개선을 위하여 김희걸 의원이 대표 발의하여 2021. 2. 9. 우리위원회에 회부

된 사항임.

- 최근 관리 종사자들에 대한 잇다른 폭행·사망 사건으로 관련 법령의 정비와 정부·지자체의 다각적 노력이 진행되고 있음에도 불구하고<sup>1)</sup> 현장에서는 여전히 일부 입주민들에 의해 관리 종사자의 인권과 생명이 위협 받는 상황이 발생하고 있음<sup>2)</sup>.
- 이와 관련하여 서울시의 경우 작년 7월 ‘경비노동자 종합지원책’을 마련하고, 공동주택 경비원 등 종사자의 인권·복지 증진을 위해 ‘서울특별시 공동주택 관리 조례’(이하 ‘공동주택 관리 조례’)를 개정할 바 있음.

〈공동주택 관리조례 개정 사항 (2020.7.16.)〉

---

1) ▶ 「공동주택 관리법」 제65조 개정 및 제65조의2 신설(2020.10.20. 일부개정, 2021.4.21./2021.10.21. 시행)  
▶ 「경비업법」 제15조의2(경비원 등의 의무)제2항에 따른 단속 실시 등(2021.1.1. 시행)  
▶ ‘서울특별시 아파트 경비노동자 고용안정 및 권익보호 대책’(공동주택과-11460, 2020.7.6.)

2) 주택관리사협회 제공 자료에 따르면 2012년 이후 언론에 보도된 관리사무소장 사망 또는 협박·폭행·상해 사건은 전국에 18건(사망9, 그 외9)이며, 경비원 사망 또는 협박·폭행·상해 사건은 13건임. 주택관리사협회측은 언론에 공개되지 않고 알려지지 않았던 사건은 이 보다 더 많을 것이라고 추정함. (붙임-2. 참조)

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>

○ 그러나 공동주택 관리 조례는 투명한 공동주택 관리, 입주자등의 공동체 활성화 등을 주된 목적으로 하고 있기에, 관리 종사자의 인권보호와 증진에 관하여 별도 조례를 제정함으로써 쾌적한 근로환경 조성, 인권침해 대응 및 예방을 위한 지원방안 등 구체적인 근거를 마련하고자 이 조례안을 발의한 것으로 이해됨.

- 참고로 이와 유사한 취지에서 '서울특별시 공동주택 노동자 인권 보호에 관한 조례안<sup>3)</sup>'이 발의되어 이번 회기에 상정·심사될 예정임.

**조례안의 구성 및 주요내용**

○ 이 조례안은 관리 종사자의 인권침해와 피해 예방을 위해 서울시와 입주자 등의 역할을 규정함으로써 관리 종사자의 인권이 존중되는

3) '서울특별시 공동주택 노동자 인권 보호에 관한 조례안'(의안번호 2098), 2020.12.28. 이경선 의원 대표발의, 2021.1.9. 회부

지역사회를 실현하는데 이바지하는 것을 목적으로(안 제1조), 총 9개의 조문으로 구성되어 있음.

- 공동주택 및 관리 종사자 등 관련 용어의 정의, 시장과 입주자 등의 책무, 관리 종사자의 인권과 복지증진을 위한 시장의 지원 범위를 정함 (안 제2조 ~ 제5조).
- 관리 종사자의 근로환경과 인권보장에 관한 실태조사의 실시와, 이에 따른 적절한 조치를 권고할 수 있는 근거를 규정함 (안 제6조).
- 관리 종사자의 인권 증진 관련 교육·홍보를 위해 노력해야 할 시장의 의무와, 인권 침해 방지를 위한 ‘권리구제 신고센터’ 설치 근거를 마련함 (안 제7조 ~ 제8조).
- 관리사무소장 등 고용안정을 위하여 임기, 근로계약서 사용에 대한 권고사항을 정함 (안 제9조).

## □ 검토사항

### 가. 용어의 정의 (안 제2조)

- 안 제2조에서는 총 6개 용어를 정의하고 있으며, 이 중 ‘기본시설’은 관리 종사자의 근무공간, 휴게·편의시설, 냉난방설비 설치 등으로 지칭하고 있음. 이 시설들은 그 간 개별적으로 설치해왔으나, 이 조례에서 이를 ‘기본시설’로 정의함으로써 이 시설들이 관리 종사자의 최소한의 근무환경 조성을 위한 필수시설이라는 인식을 줄 수 있다는 점에서 의의가 있다고 보여짐.

- 그 밖에 ‘입주자등’, ‘주택관리업자등’은 「공동주택 관리법」에서 사용 중인 용어와 통일성을 기함으로써 혼선을 최소화할 필요가 있으며, 일반적 의미로 이해되는 ‘법률지원’은 별도 정의가 불필요해보임.

제정안	수정안
<p><b>제2조(정의)</b> 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “공동주택”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제1호에 따른 공동주택을 말한다.</li> <li>2. “관리 종사자”란 제1호에 따른 공동주택에서 각종 관리 업무에 종사하는 사람(관리사무소장, 관리직원, 경비원, 미화원 등)을 말한다.</li> <li>3. “입주자 등”이란 공동주택 입주자 및 사용자, 입주자대표회의(임원 및 동별대표자를 말한다. 이하 같다)를 말한다.</li> <li>4. “주택관리업자 등”이란 주택관리업자 및 경비·청소 용역업체 등으로서 관리 종사자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다.</li> <li>5. “법률지원”이란 인권침해와 신체적·정신적 피해에 대하여 국가, 지방자치단체 등에서 실시하는 법률상담, 소송지원 그 밖에 법률 사무에 관한 모든 지원을 말한다.</li> <li>6. “기본시설”이란 관리 종사자의 근무공간과 휴게실·편의시설(화장실 및 샤워시설을 말한다) 및 냉난방설비 등을 말한다.</li> </ol>	<p><b>제2조(정의)</b> 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (제정안과 같음)</li> <li>2. (제정안과 같음)</li> <li>3. ----- 「공동주택관리법」 제2조제1항제7호에 따른 공동주택 입주자 및 사용자를 말한다.</li> <li>4. “주택관리업자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제15호에 따른 주택관리업자 및 경비·청소 용역업체 등으로서 관리 종사자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다. &lt;삭 제&gt;</li> <li>5. (제5호와 같음)</li> </ol>

#### 나. 입주자등 책무와 시장의 지원 범위 (안 제4조 ~ 제5조)

- 안 제4조는 ‘관리 종사자의 권리’와 ‘입주자 등의 책무’를 규정하고 있는데, 관리 종사자의 권리를 적시하기보다, 오히려 관리 종사자의 처우에 영향을 줄 수 있는 ‘주택관리업자등의 책무’를 명시하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.
- 시장의 지원 범위와 관련해서는(안 제5조) 공동주택 관리 조례 제6조

의2의 규정을 이 조례로 통합·정비할 필요가 있음.

공동주택 관리 조례	제정안	수정안
<p><b>제6조의2(경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진)</b> 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"> <li>1. 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고</li> <li>2. 고용유지 및 노동환경 개선을 위한 비용 지원</li> <li>3. 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진</li> <li>4. 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원</li> <li>5. 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원</li> <li>6. 그 밖에 경비원 등 단지 내 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항</li> </ol>	<p><b>제5조(지원의 범위)</b> ① 시장은 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 관리 종사자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지 및 노동환경 개선을 위한 비용 지원</li> <li>2. 관리 종사자가 부당한 인권침해로 입은 신체적·정신적 피해에 대한 법률지원</li> <li>3. 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원</li> <li>4. 그 밖에 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위하여 시장이 인정하는 사항</li> </ol> <p>② 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위한 구체적 지원 기준은 시장이 별도로 정한다.</p>	<p><b>제5조(지원의 범위)</b> ① 시장은 관리 종사자의 인권과 복지 증진을 위해 다음 각 호의 사항을 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 관리 종사자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지와 노동환경 개선을 위한 비용 지원</li> <li>2. 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진</li> <li>3. 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원</li> <li>4. 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원</li> <li>5. 인권 존중 및 배려·상생 공동주택 모범단지에 대한 지원</li> <li>6. 그 밖에 관리 종사자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항</li> </ol> <p>② 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위한 구체적 지원 기준은 시장이 별도로 정한다.</p>

#### 다. 실태조사 (안 제6조)

- 관리 종사자의 인권 및 고용환경에 관한 실태조사는 문제 발생을 예방하고, 필요시 이에 따라 적절한 조치를 권고하기 위한 기초자료로 활용하고, 관리 종사자의 인권 보호 및 증진을 위해 필요한 사항이라 사료됨.
- 다만, 관리 종사자의 인권 증진 기본계획을 수립할 수 있는 근거를 추가적으로 마련하여, 실태조사 결과가 체계적인 지원·개선 대책으로 연계될 수 있도록 하는 방안도 필요해보임.

제정안	수정안
<p>〈신 설〉</p>	<p><b>제6조의2(기본계획의 수립)</b> ① 시장은 공동주택 관리 종사자의 인권 보호와 고용환경 개선을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 ‘공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획’(이하 “기본계획”이라 한다)을 매년 수립하여 시행하여야 한다. 다만, 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제4조제1항에 따른 서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획에 아래의 사항을 포함할 경우 이 계획을 기본계획으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 관리 종사자의 인권 보호 및 처우 개선 추진 방향</li> <li>2. 관리 종사자의 근무 여건 및 고용 환경 개선 방안</li> <li>3. 관리 종사자의 인권 및 고용 환경 관련 현황 및 사례 조사·연구</li> <li>4. 관리 종사자 인권 증진 및 고용 환경 개선을 위한 연차별 지원계획</li> <li>5. 그 밖에 공동주택 노동자 인권 보호와 고용환경 개선을 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>② 시장은 기본계획을 세울 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 관리 종사자, 입주자등, 관련 전문가의 의견을 수렴하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 제7조에 따른 실태조사 결과를 기본계획 수립에 반영할 수 있다.</p> <p>④ 시장은 기본계획을 수립 또는 변경하고자 할 경우에는 제8조에 따른 관리 종사자 인권 보호 자문위원회의 심의를 거쳐야 한다.</p>

## 라. 권리구제 신고센터 (안 제8조)

- 권리구제 신고센터<sup>4)</sup>(이하 ‘센터’)는 관리 종사자의 인권 침해 등 피해 발생 시 이를 조사·대응할 수 있는 기구로, 현재 서울시에서 운영하고 있는 상황에서 이에 대한 근거를 마련하려는 것으로 이해됨.
- 다만 센터는 사건 발생 이후 사후적 조치를 취하기 위한 기구임을 감안할 때, 미연에 사건 발생을 방지할 수 있도록 상담실 운영을 병행하는 방안도 검토할 필요가 있음<sup>5)</sup>.

4) ‘서울특별시 아파트 경비노동자 고용안정 및 권익보호 대책’(공동주택과-11460, 2020.7.6.)에 따라 서울시 노동민생정책관에서 운영 중이며, 2020.6~11월까지 6개월 간 총 461건의 상담, 총 18건의 권리구제를 지원하였음. (※ 출처 - 노동민생정책관 제공자료, 붙임-3. 참조)

5) 서울시는 ‘서울특별시 공동주택 관리 조례’ 제14조에 따라 ‘공동주택상담실’을 운영 중이며, 이 상담실에서 관리 종사자 관련 상담실 업무를 수행할 수도 있겠음.



제정안	수정안
<p><b>제8조(권리구제 신고센터)</b> 시장은 공동주택의 관리 종사자 인권 침해 방지를 위하여 ‘권리구제 신고센터’를 설치할 수 있고, ‘권리구제 신고센터’는 공동주택에서 관리종사자에 대한 부당한 명령이나 지시에 관한 신고를 접수하고 이를 조사할 수 있다.</p> <p>〈신 설〉</p>	<p><b>제8조(권리구제 신고센터 및 상담실) ①</b> (제정안과 같음)</p> <p>② 시장은 관리 종사자의 인권 보호와 고용환경 개선, 입주자등과의 갈등 해소 등을 위하여 관리 종사자 상담실을 운영할 수 있다. 다만 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제14조에 따른 공동주택상담실이 있는 경우 이를 대체할 수 있다.</p>

#### 마. 종사자의 임기 및 고용안정에 관한 사항 (안 제9조)

- 안 제9조는 관리사무소장 등 종사자의 고용 안정성 제고를 목적으로 하며, 관리사무소장의 경우 장기수선계획 조정 주기<sup>6)</sup>를 고려하여 관리규약으로 정할 수 있게 하고, 그 외 종사자의 경우 고용노동부에서 제공하는 ‘표준근로계약서’와 ‘표준취업규칙’을 활용할 수 있도록 함으로써 초단기 계약, 부당한 계약 등을 방지하려는 것으로 판단됨.
- 통상 입주자 대표회의는 주택관리업자와 위·수탁계약을 맺으면 주택관리업자가 관리사무소장을 선정하는데, 이 때 ‘서울특별시 공동주택 관리규약 준칙’ 제14조제2항<sup>7)</sup>에 따라 장기수선계획 조정 주기를

6) **공동주택관리법 제29조(장기수선계획) ②** 입주자대표회의와 관리주체는 장기수선계획을 3년마다 검토하고, 필요한 경우 이를 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 조정하여야 하며, 수립 또는 조정된 장기수선계획에 따라 주요시설을 교체하거나 보수하여야 한다. 이 경우 입주자대표회의와 관리주체는 장기수선계획에 대한 검토사항을 기록하고 보관하여야 한다.

③ 입주자대표회의와 관리주체는 주요시설을 신설하는 등 관리여건상 필요하여 전체 입주자 과반수의 서면동의를 받은 경우에는 3년이 지나기 전에 장기수선계획을 조정할 수 있다.

7) **서울특별시 공동주택관리규약 준칙 제14조(위탁·수탁관리 계약) ①** 입주자대표회의의 회장은 제13조제1항에 따라 선정된 주택관리업자와 계약을 체결할 경우, 서울시에서 제작·배포한 “공동주택 위탁·수탁관리 계약서”를 참조할 수 있다.

고려하도록 하고 있음. 그러나 주택관리업자와 관리사무소장의 계약에 대하여는 정한 바가 없어 부당한 계약이 이루어질 가능성을 차단하려는 것으로 이해됨.

## 바. 기타

- 관리 종사자 지원을 위한 기본계획 수립, 지원사업 결정, 주요 사건 발생 시 자문 등을 수행할 수 있도록 자문위원회를 설치하는 방안도 검토가 요구되며, 유사위원회가 이미 설치된 경우 자문위원회를 대체 가능토록 함으로써 효율적인 위원회 운영을 도모할 필요가 있음.

제정안	수정안
<p>〈신 설〉</p>	<p><b>제8조(관리 종사자 인권 보호 자문위원회)</b> ① 시장은 다음 각 호의 사항을 자문하기 위하여 공동주택 노동자 인권 보호 자문위원회(이하 “자문위원회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제5조에 따른 관리 종사자 지원에 관한 사항</li> <li>2. 제6조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항</li> <li>3. 제6조제2항에 따른 모범 공동주택의 지정 및 휴게시설 비용 지원에 관한 사항</li> <li>4. 제10조에 따른 권리구제센터의 운영에 관한 사항</li> <li>5. 관리 종사자와 입주자등과의 갈등 해소에 관한 사항</li> <li>6. 그 밖에 관리 종사자의 인권 보호와 처우 개선을 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>② 자문위원회는 위원장인 공동주택과장과 당연직 위원인 노동정책담당관을 포함하여 13명으로 구성하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 가운데 시장이 임명 또는 위촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공인된 대학이나 연구기관에서 노동, 인권 등에 관한 분야의 조교수, 수석연구원 이상 또는 이에 상당하는 직에 재직할 사람 3명 이내</li> <li>2. 판사, 검사, 변호사 또는 공인노무사의 직에 5년 이상 재직할 사람 3명 이내</li> <li>3. 노동, 인권 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람으로서 노동단체 또는 공동주택 관련 기관이나 단체가 추천하는 사람 5명 이내</li> </ol> <p>③ 자문위원의 임기는 2년으로 하고 한 차례만 연임할 수 있다. 다만 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 시장은 임기가 끝나기 전이라도 해촉할 수 있다.</p>

- ② 제1항에 따른 계약기간은 법 제29조제2항에 따른 장기수선계획의 조정주기와 입주자대표회의 임기, 회계연도 등을 고려하여 ○년(예시-2년,3년)으로 한다.

1. 장기간의 치료가 필요한 질병에 걸린 때
  2. 6개월 이상의 국외여행 등으로 그 직무를 수행하기 어려운 때
  3. 위원 스스로가 해촉을 원할 때
  4. 그 밖에 품위손상 등으로 그 직무수행이 적당하지 않다고 인정될 때
- ④ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.
  - ⑤ 자문위원회의 운영절차 등 운영에 필요한 세부사항은 시장이 정한다. 이 경우 시장은 자문활동에 한 전문가에게는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.
  - ⑤ 자문위원회는 제1항에도 불구하고 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제13조에 따른 서울특별시 노동자권익보호위원회가 있는 경우 이를 대체할 수 있다.

- 종합하면, 이 제정조례안은 아파트 입주민의 폭행 등 괴롭힘으로 인한 사망사건 등 아파트 경비원의 정신적·육체적 피해사태가 지속되는 상황에서, 아파트 경비원을 포함한 공동주택 관리에 종사하는 노동자의 권익침해를 예방함으로써 이들의 인권을 증진하고, 피해 지원을 위한 근거를 마련한다는 측면에서 시의성과 적정성이 인정됨.

아울러 이 조례의 제정을 계기로 관리 종사자의 부당한 처우개선을 위한 서울시의 체계적 지원과 제도적 기반을 마련하고, 공동주택 입주민과 관리 종사자간에 상호 존중하고 배려하는 문화를 조성하는데 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

### ○ 공동주택 관리법

#### 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.



## 【붙임-2】 관리사무소장, 경비원 등 인권 침해관련 사고

※ 출처 - 주택관리사협회 제공 (언론 보도 현황)

### ○ 관리사무소장 사망 사건

구분	사건 발생 시기	지역	사건 유형 및 사유
1	2020. 10.	인천 서구	피살(입주자대표가 흥기로 살해)
2	2020. 04.	경기 부천	자살(업무 스트레스)
3	2019. 12.	서울 노원	자살(업무 스트레스)
4	2017. 07.	경남 양산	자살(업무 스트레스)
5	2017. 06.	울산 남구	자살(업무 스트레스)
6	2016. 05.	경기 의정부	자살(업무 스트레스)
7	2016. 02.	서울 은평	사망(업무 스트레스, 과로사 : 업무상 재해 인정)
8	2014. 04.	경기 시흥	사망(아파트 순찰 중 심근경색 : 업무상 재해 불인정)
9	2013. 01.	경기 성남	자살(민원 압박, 업무 스트레스)
10	2011. 04.	경기 부천	자살(민원 압박, 업무 스트레스)
11	2010. 09.	경기 성남	자살(업무 스트레스)
12	2007. 04.	충북 청주	사망(업무 스트레스, 과로사 : 업무상 재해 인정)
13	2004. 05.	강원 원주	자살(업무 스트레스)
14	2003. 09.	경남 마산	자살(업무 스트레스)

### ○ 관리사무소장 협박, 폭행, 상해 사건

구분	사건 발생 시기	지역	사건 유형 및 사유
1	2020. 09.	경기 수원	<b>폭언, 모욕</b> 입주자대표회장이 관리사무소장에게 지속적인 갑질과 폭언 등에 시달려 고소장 접수
2	2020. 06.	부산 해운대	<b>폭행, 협박, 정신과 치료</b> 입주인이 관리사무소장을 1년 동안 지속적으로 폭행, 협박해 정신과 치료, 고소장 접수
3	2020. 05.	전남 순천	<b>상해</b> 입주인이 관리사무소장에게 특정 경비원 재계약 요구, 관리사무소장 목덜미를 잡아 넘어뜨림, 전치 2주 상해
4	2020. 03.	인천 서구	<b>상해</b> 동대표(감사)가 감사에 필요한 모든 서류 요구 및 폭언, 관리사무소장에게 폭언 및 폭행, 전치 3주 상해
5	2019. 01.	울산 울주군	<b>폭행</b> 입주인이 관리사무소장에 폭언 및 업무방해 혐의로 고소, 고소 취하를 거절당하자 둔기로 폭행

6	2018. 03.	경기 부천	<b>폭행, 상해</b> 입주인이 아파트 현수막에 '본인의 요구사항이 반영되지 않았다'는 이유로 관리사무소장, 관리과장 폭행, 전치 2주 상해
7	2016. 07.	경기 성남	<b>상해</b> 입주인이 관리사무소장 폭행, 갈비뼈 3개 골절
8	2016. 05.	서울 서초	<b>모욕, 업무방해</b> 입주자대표회의 회장이 관리사무소장에게 '종놈' 발언, 부당한 업무지시
9	2012. 01.	부산 해운대	<b>폭행, 상해</b> 입주자대표회의 부회장이 관리비 미납으로 단전되자 용역 직원 9명 동원, 관리사무소장 집단 폭행, 전치 2주 상해

○ 경비원 협박, 폭행, 사망, 자살 사건

구분	사건 발생 시기	지역	사건 유형 및 사유
1	2021. 01.	인천 남동구	<b>폭행</b> 경비원이 제설 작업으로 인해 편의점 앞 도로에 눈을 모아 둔다는 이유로 편의점 직원이 경비원 폭행
2	2021. 01.	경기 김포	<b>폭행</b> 지인 차량 출입을 막았다는 이유로 입주인이 경비원 2명 폭행, 구속
3	2020. 12.	전북 군산	<b>폭언, 협박, 폭행</b> 입주자대표가 경비원에게 부당지시, 지속적인 폭언, 협박, 폭행
4	2020. 06.	부산 해운대	<b>특수협박</b> 경비원에게 욕설하며 지팡이 등으로 위협, 난동
5	2020. 06.	서울 동대문	<b>폭행</b> 아파트 단지 내 노상 방뇨를 제지하는 경비원 폭행
6	2020. 05.	서울 강북	<b>자살</b> 입주인의 계속된 사직 압박, 협박, 폭행. 구속 및 징역 5년(1심)
7	2020. 03.	서울 송파	<b>폭언, 협박</b> 입주인이 체온, 마스크 확인하는 경비원에 폭언, 모욕
8	2020. 01.	강원 원주	<b>폭언, 갑질, 폭행</b> 입주자대표회의 회장(24년간 회장)이 경비원, 관리직원, 미화원 등에게 부당지시, 폭언, 폭행, 갑질. 상해죄로 형사처벌
9	2019. 02.	서울 강남	<b>폭언, 폭행</b> 입주자대표 총무이사 아들이 입구 차단봉 관련, 아파트 경비원 폭행, 폭언
10	2018. 10.	서울 서대문	<b>폭행, 사망</b> 술에 취한 입주인이 폭행 및 경비원 사망
11	2018. 05.	경기 오산	<b>폭행</b> 입주인이 '인터폰을 안 받는다'며 폭행
12	2016. 09.	광주 서구	<b>폭행, 상해</b> 술에 취한 입주인이 담뱃불로 경비원 얼굴 지짐, 폭행
13	2014. 11.	서울 강남	<b>분신 시도, 사망</b> 입주인의 횡포, 모욕 등

### 【붙임-3】 2020 아파트경비노동자 전담 권리구제 신고센터 운영 실적

※ 출처 - 서울시 노동민생정책관 제공

#### ○ 아파트경비노동자 상담건수(6.1 ~ 11.30)

4대보험	4
근로계약	26
근로시간, 휴일, 휴가	91
기타	33
산업재해	26
성희롱, 폭언, 폭행	26
실업급여	28
임금체불	75
징계, 해고 등	114
퇴직금	38
계	461

#### ○ 아파트경비노동자 권리구제지원 건수(6.1 ~ 11.30)

권리구제지원유형	지원건수	진행경과		
		진행중	종료	비고(결과)
손해배상(응소)	1	1	0	
임금체불	9	2	7	합의6,인정1
징계 및 해고	3	0	3	합의2,포기1
산업재해	4	3	1	포기1
기타(차별)	1	0	1	불인정1
계	18	6	12	