

서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례 일부개정조례안

검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제804호
- 나. 제 안 자 : 이현찬의원(찬성자 11명)
- 다. 제안일자 : 2019년 8월 2일
- 라. 회부일자 : 2019년 8월 13일

2. 제안이유

- 조례가 주민의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 경우에는 법률의 위임이 있어야 하는데(「지방자치법」 제22조 단서) 현행 「서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례」 제9조는 “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.”라고 규정하여 자치구·공공기관 이외에 그 밖의 법인 또는 단체에 협조요청을 따르도록 규정하고 있어 법률유보의 원칙에 위반될 우려가 있으므로 이를 개정하고자 함.

3. 주요내용

- 시장의 협조요청 대상을 “서울특별시와 그 소속기관 및 시의 출연·투자·출자 기관”으로 한정함(안 제9조).

4. 검토의견(수석전문위원 강상원)

가. 개정안의 개요

- 개정안은 고용상의 차별행위 금지 시책을 수립·시행하기 위해서 자치구, 공공기관 및 그 밖의 법인 또는 단체에 대해 법령에 근거없이 강제적으로 협조요청에 따르도록 한 ‘의무규정’을 개정하고자 발의되었음.

나. 업무협조의 대상 범위(안 제9조)

- 「서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례」(이하 “조례”)는 서울시와 소속 투자·출연·출자기관(이하 “적용대상기관”)에 대한 고용상의 차별행위를 금지하기 위해 제정·시행되고 있음.
- 현행 제4조제2항은 시장으로 하여금 고용상의 차별행위 금지 시책을 적극 추진토록 하고 있고, 제9조는 시책의 수립·시행을 위해 필요한 경우 자치구, 공공기관 및 법인·단체에 대해 협조 요청할 수 있고, 이러한 요청이 있을 경우 특별한 사유가 없는 한 그 요청에 따르도록 하고 있음.
- 개정안은 업무협조의 요청 대상을 “시 자치구·공공기관 및 그 밖의 법인 또는 단체”에서 “적용대상기관”인 시와 그 소속기관, 출연·투자·출자기관으로 제한하였음.

- 이는 단체장의 행정권한이 미치지 못하는 자치구와 공공기관, 그 밖에 법인이나 단체 등의 독립된 법인격에 대한 협조 의무는 법률의 위임이 없는 상황에서 조례로 의무를 부과하는 것으로 법률유보의 원칙¹⁾에 어긋날 수 있다는 판단에서임.
- “업무협조”는 한 기관이 업무를 처리할 때 그 업무를 직접 담당하는 기관이 관계되는 다른 기관 간의 공동의 목적 달성을 위한 쌍방의 노력으로 협의에 따라 진행되는 상호 균형과 조화의 유지 행위로 볼 수 있음.
- 시장이 고용상의 차별행위 금지 시책의 협조를 요청하고, 이 요청을 따르도록 하는 것은 고용상 차별행위 금지의 실효성을 확보하는 동시에 행정업무의 효율성을 제고하기 위한 것이므로, 업무협조의 성격, 사회에 미치는 파장, 공익 보호의 필요성 등을 종합적으로 고려해야 할 것임.
- 서울시는 현재 공정한 채용문화 정착을 위해 ‘채용차별 119’를 운영하고, 서울형 강소기업과 민간기업 등을 대상으로 공정채용 문화를 확산시키고 있다는 점에서, 개정안과 같이 자치구·공공기관, 그 밖의 법인 단체를 제외시킬 경우, 업무의 효율성과 차별금지 실효성이 떨어질 우려가 있음.
- 또한, 서울시가 출연하고 있으나 투자·출연기관²⁾에 포함되지 않는 사단법인

1) 「지방자치법」 제22조(조례) 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

2) 서울시 24개 기관 : 5개 투자기관(서울교통공사, 서울시설공단, 서울시농수산물공사, 서울주택도시공사, 서울에너지공사), 19개 출자·출연기관(서울의료원, 서울연구원, SBA, 서울신용보증재단, 세종문화회관, 서울시여성가족재단, 서울시복지재단, 서울문화재단, 서울시립교향악단, 서울디자인재단, 서울장학재단, 서울특별시평생교육진흥원, 서울관광재단, 서울특별시50플러스재단, 서울디지털재단, 서울특별시120다산콜재단, 서울특별시공공보건의료재단, 서울기술연구원, 서울시 사회서비스원(2019.2.27. 설립)).

-----그 요청에 협조
해야 한다.

담당조사관	연락처
이 시 우	02) 2180-8056

공정한 채용문화 정착을 위한 채용차별 119 추진 계획

직무와 무관한 사유로 인한 채용차별을 근절하고 공정한 채용문화를 확산·정착시키기 위하여 공정채용 가이드라인을 개발하고 채용차별 핫라인 운영을 추진하고자 함

1 추진 개요

■ 추진 근거

- 민선 7기 시장 공약사항(제7-12-4호) : ‘채용차별119’ 개설
 - 나이, 성별, 임신·출산 등 부당한 면접, 채용차별 관행 개선
 - 서울시 공정·평등채용 가이드라인 개발 및 도입 시행

■ 추진 배경

- 최근 공정한 채용에 대한 사회적 관심과 요구 증대
- 불공정한 채용으로 인한 우수인재 선발 기회 박탈 및 조직 경쟁력 약화
- 직무능력에 대한 공정한 검증으로 구직자의 부담 경감 및 사회적 비용 절감 필요

■ 추진 경위

- 서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례 시행 '17. 1월
- 공정한 채용문화 정착 추진 계획 수립 '17. 9월
- 시 및 투자출연기관 채용 모니터링(연2회) '17.1월~계속

2 추진 계획

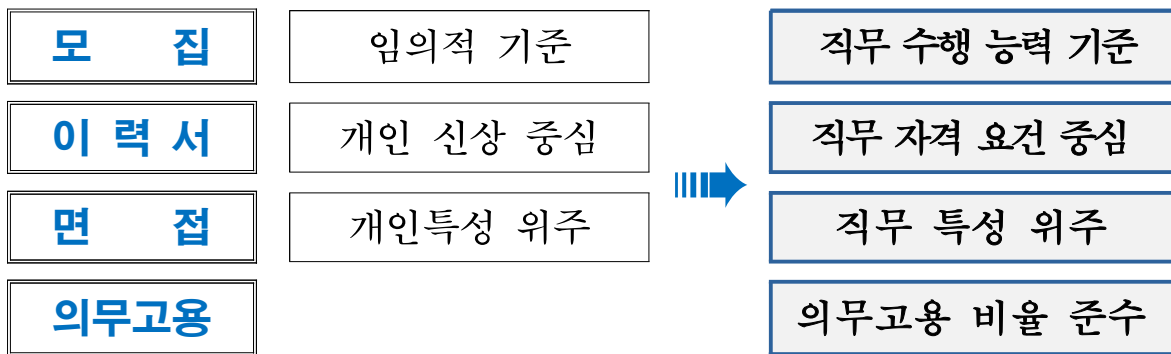
〈정책 목표〉

- ◆(기반 조성) 서울시 공정·평등채용 가이드라인 개발
- ◆(문화 확산) 민관 협력 및 공공캠페인을 통한 공정채용 인식 확대
- ◆(제도 혁신) 채용차별 「하라인」 구축 및 운영

■ 세부 계획

- ① 채용차별 관련 실태조사 및 공정·평등채용 가이드라인 개발·적용

공정채용 절차 가이드 라인 제시



- 채용 관련 국내·외 현황조사를 통한 차별 실태 및 요인 분석
- 전문가, 기업 등의 의견 수렴 및 공정채용 가이드라인 개발
 - 채용단계별 공정성 확보 방안 마련(직무중심의 모집공고 기준 제시, 표준이력서 사용 의무화, 직무수행 능력 및 역량평가 면접진행 등)
- 서울시 및 산하기관, 자치구 대상 가이드라인 적용 및 모니터링 실시
 - 대상기관 집중 채용시기에 채용공고 모니터링 추진

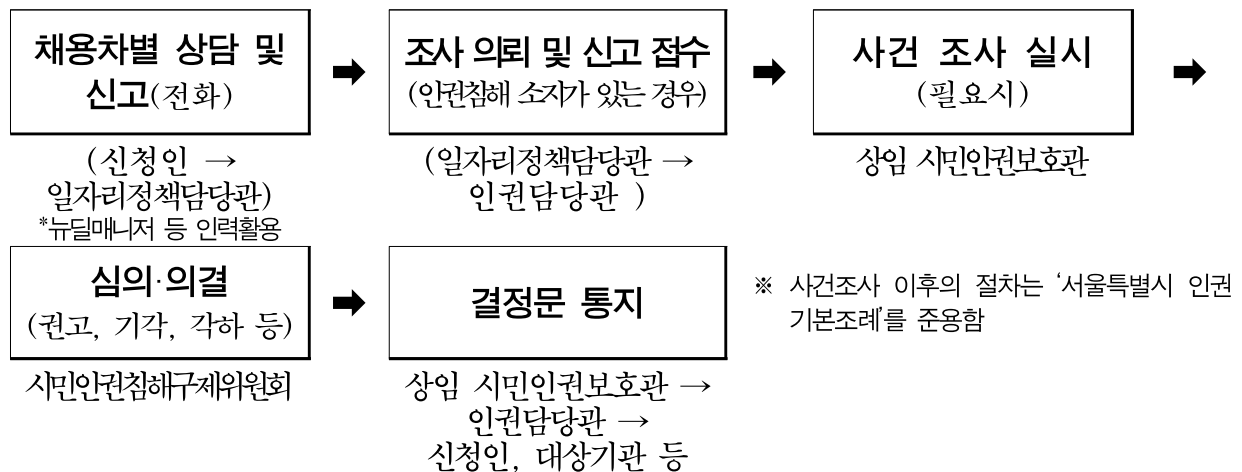
- 모니터링 결과 시정권고 및 담당자 교육 실시

② 공정채용문화 민간확산 및 인식개선 추진

- 서울형 강소기업 및 민간기업 대상 공정채용 가이드라인 사용 권장
 - (1단계)서울형 강소기업 대상 → (2단계)서울지역 민간기업 확대 → (3단계)구체적 차별행위 규정 및 권리구제를 위한 관련법 개정 건의
 - ※ 현재 고용정책기본법상 채용 차별에 대한 처벌 및 구제방안 미비한 실정
- 차별개선 우수사례 공유를 통한 공정채용 문화 확산
 - 보도자료, 리플릿 제작·배포 등을 통해 공정한 채용문화에 대한 사회적 관심 유도
- 민간·유관기관 협력 공공캠페인 및 온·오프라인 홍보
 - 민간 구인·구직업체, 유관기관, 타지자체 등 협력을 통한 공공캠페인 추진
 - 기업 대상 공정채용 인식확대를 위한 지속적인 홍보 추진

③ 채용차별 「핫라인」 운영

- 적용대상 : 서울시 및 소속기관, 사업소, 출연·투자·출자기관
- 대상내용 : 관련 법령(성별, 연령에 따른 차별) 및 공정채용 가이드라인 등을 준수하지 않은 경우
- 운영방법



※ 성별(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률), 연령(고용상 연령차 별금지 및 고용촉진에 관한 법률) 등의 차별은 개별법상 처벌조항이 있으므로 서울노동권익센터의 전문노무사를 통한 상담 및 소송지원 등 추진

■ 사업기간 : '19년 ~ '22년

단위사업	'19	'20	'21	'22
실태조사 및 가이드라인 개발	공정채용 가이드라인 개발	서울시 및 산하기관, 자치구 대상 가이드라인 적용		
공정채용문화 민간 확산 및 인식개선 추진	(1단계)강소기업 대상 → (2단계)서울시 민간기업 대상 가이드라인 적용 민관 협력기관 지속 발굴·확대 합동캠페인 및 온·오프라인 홍보 지속 추진			
핫라인 운영	상황별 업무처리 매뉴얼 마련 및 핫라인 구축	채용차별 핫라인 운영(계속)		

■ 연차별 소요예산 : 총 760백만원

(단위 : 백만원)

단위사업	구분	계	'19	'20	'21	'22
총 계		760	310	150	150	150
실태조사 및 가이드라인 개발	시비	60	60	-	-	-
공정채용문화 민간 확산 및 인식개선 추진	시비	700	250	150	150	150
핫라인 운영	비예산	-	-	-	-	-

3 행정 사항

○ 신고 접수 및 시민인권침해구제위원회 운영 …… 市 인권담당관

- 서울노동권익센터 상담 업무협조 市 노동정책담당관
- 채용공고 등 채용 과정상 발생하는 차별행위에 대한 처벌 및 구제 방법에 대한 법령 개정 협의 고용노동부