

# 서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부개정조례안 심사보고

의안 번호	514
----------	-----

2023. 02. 27.  
주택공간위원회

## I. 심사경과

1. 제안일자 및 제안자: 2023. 2. 6. 이병도 의원 등 23명 공동발의
2. 회부일자: 2023. 2. 9.
3. 상정 및 의결일자
  - 제316회 임시회 제1차 주택공간위원회 (2023. 2. 27. 상정·의결)

## II. 제안설명 요지 (이병도 의원)

### 1. 제안이유

- 시민주거의 주요비중을 차지하고 있는 공동주택에서 관리직원, 경비원 등 관리노동자의 인권 증진과 고용안정을 위하여 상생협약에 관한 사항을 규정하여 관리노동자와 주민의 삶의 질 향상을 위해 함께 사는 공동체 구현에 이바지하고자 함.

### 2. 주요내용

- 가. 공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획에 상생협약 체결에 관한 사항을 수립, 시행하도록 함. (안 제6조제1항제5호 신설)

- 나. 관리노동자와 주택관리업자등의 상행협약 체결을 지원함. (안 제9조 신설)
- 다. 관리 노동자 인권증진 시책 활성화를 위해 표창규정을 신설함. (안 제 13조 신설)

### Ⅲ. 검토보고 요지 (오정균 수석전문위원)

#### 1) 개정조례안의 개요 및 배경

- 이 개정조례안은 공동주택 관리 노동자<sup>1)</sup>의 인권 보호와 고용환경 개선을 위한 ‘기본계획’ 수립시 ‘상생협약 체결에 관한 사항’을 신설하고, 이에 필요한 행정적·재정적 지원과 함께 관리 노동자 인권증진에 기여한 기관·단체·개인에 대한 표창 수여 근거를 마련하려는 것으로 이병도 의원이 대표 발의하여 2023년 2월 9일 우리 위원회에 회부 되었음.
- 서울특별시의회는 2021년 관리사무소장을 포함한 공동주택 관리 노동자들에 대한 입주민들의 일탈 행위 등으로 권익이 침해당하는 사례가 자주 발생하고 있어, 공동주택 관리 노동자의 인권 보호와 처우 개선에 관한 사항을 규정함으로써 노동자의 인권이 존중되는 지역사회 실현에 기여하고자 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 (이하 “조례”)를 제정(2021.3.25.)하였음.
- 이와 함께 서울시는 경비노동자 등에 대한 부당한 업무지시 금지와 괴롭힘 금지 등을 포함한 「서울특별시 공동주택관리규약 준칙」 (이하 “준칙”)을 개정(2021.4.5.)하였으며, 실질적으로 관리노동자를 보호하기 위해 법률

1) 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 제2조(정의)

2. “관리 노동자”란 제1호에 따른 공동주택에서 각종 관리 업무에 종사하는 사람(관리사무소장, 관리직원, 경비원, 미화원 등)을 말한다.

및 심리상담 등을 지원하는 ‘경비노동자 전담 신고센터’ 및 아파트 근무 교대제 컨설팅 등을 운영하고 있음(검토보고서 붙임 2).

- 특히 서울시는 2022년부터 관리노동자에 대하여 인권을 존중하고 배려·상생을 도모하고자 ‘공동주택 모범단지 지원사업’을 통해 25개 자치구 내 총 50개 공동주택단지를 선정하였으며, 단지별로 250만원 이내에서 휴게실 및 경비실 공용요금, 업무수행 필요물품 구입비, 휴게실 근무환경 개선비, 소통 및 화합 증진을 위한 간담회비 등을 지원하고 있음(검토보고서 붙임 3).

## 2) ‘공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획’의 적용 범위 확대(안 제6조제1항제5호 신설)

- 안 제6조제1항제5호는 시장이 ‘공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획’(이하 “기본계획”)을 수립할 때, 관리노동자의 인권 보호 등을 위한 상생협약 체결에 관한 사항을 추가하려는 것임.
- 2021년 서울시는 서울특별시 아파트입주자대표회의 총연합회 등과 공동주택 관리노동자의 고용안정 및 근무환경 개선을 통한 장기근속 정착, 업무 이외의 부당한 지시 금지, 휴게공간 설치 노력과 휴게시간 보장 등을 내용으로 하는 ‘상생협약’(검토보고서 붙임 4)을 체결한 바 있음.
- 따라서 금번 개정안을 통해 지금까지 방침<sup>2)</sup>으로 운영되었던 상생협약 체결에 관한 사항을 기본계획에 포함시킬 수 있도록 법적 근거를 마련하고, 2021년도 이후 정제되어온 상생협약을 활성화시킴으로써 관리노동자의 인권증진 및 고용안정에 기여할 수 있을 것으로 기대됨.

2) 함께하는 아파트 공동체 만들기 상생협약식 개최 계획(2021.5.27., 공동주택과-8449, 본부장 방침)

○ 한편, 서울시는 조례 제6조제1항에 따라 매년 기본계획을 수립해야 함에도, 2022년에는 기본계획 뿐 아니라 기본계획을 대체할 수 있는 ‘서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획’<sup>3)</sup>조차 수립하지 않은 것으로 확인되었는바, 이에 대해서는 시의회 차원에서의 경고와 함께 집행기관의 해명이 필요해 보이며, 향후 동일한 사태가 재발하지 않도록 소관부서(공동주택지원과)는 조례에서 규정하는 기본계획의 수립의무를 철저히 준수·이행해야 할 것임.

### 3) 상생협약 체결 지원 및 표창 수여 관련(안 제9조 신설, 안 제13조 신설)

○ 안 제9조는 공동주택 관리 노동자(피고용인)와 주택관리업자등(고용인) 간에 발생할 수 있는 인권 침해와 고용불안 등을 상생협약을 통해 완화하려는 것으로, 시장으로 하여금 공동주택 “관리 노동자”와 “주택관리업자등”<sup>4)</sup> 간에 상생협약을 체결할 때 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있는 근거를 마련함으로써 상생협약을 확산하기 위한 것으로 이해됨.

- 공동주택의 관리는 ‘자치관리’와 ‘위탁관리’로 구분<sup>5)</sup>되는데, 대부분의 공동주택의 경우 입주자대표회의가 관리사무소장을 자치관리기구 대표자로

3) 조례 제6조제1항 단서규정에서는 「서울특별시 공동주택 관리 조례」에 따른 “서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획”이 조례에서 정하는 다음의 5가지 사항을 포함할 경우 기본계획을 대체할 수 있도록 규정하고 있음.

1. 관리 노동자의 인권 보호 및 처우 개선 추진 방향
2. 관리 노동자의 근무 여건 및 고용 환경 개선 방안
3. 관리 노동자의 인권 및 고용 환경 관련 현황 및 사례 조사·연구
4. 관리 노동자 인권 증진 및 고용 환경 개선을 위한 연차별 지원계획
5. 그 밖에 공동주택 관리 노동자 인권 보호와 고용환경 개선을 위하여 필요한 사항

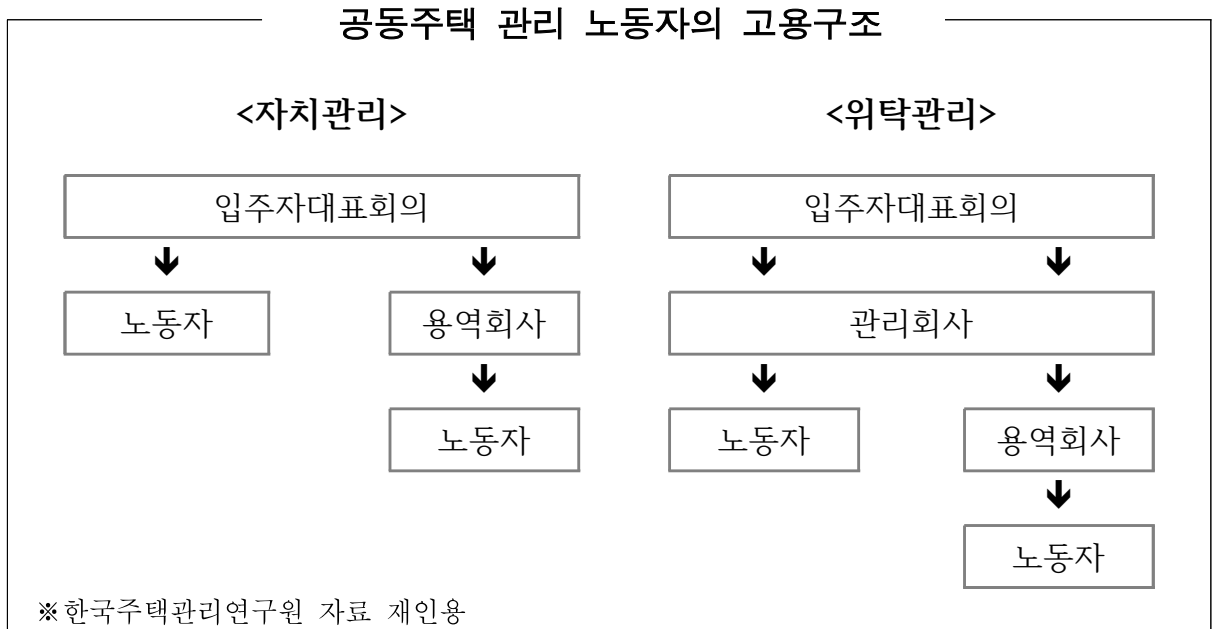
4) 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 제2조(정의)

2. “주택관리업자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제15호에 따른 주택관리업자 및 경비·청소 용역업체 등으로서 관리 노동자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다.

5) 「공동주택관리법」 제5조(공동주택의 관리방법) ① 입주자등은 의무관리대상 공동주택을 제6조제1항에 따라 자치관리하거나 제7조제1항에 따라 주택관리업자에게 위탁하여 관리하여야 한다.

② 입주자등이 공동주택의 관리방법을 정하거나 변경하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

선임하는 '자치관리'보다 경쟁입찰이나 수의계약 등을 통해 주택관리업자를 선정하는 '위탁관리'를 선호하고 있음<sup>6)</sup>에 따라 관리 노동자와 주택관리업자등 간의 상생협약을 지원하는 경우, 주택관리업자등으로부터 노동자의 인권 보호와 고용환경을 개선할 수 있을 것으로 기대됨.



○ **안 제13조**는 공동주택 관리 노동자의 인권 증진에 기여한 기관·단체 또는 개인에게 시장 표창을 수여할 수 있는 근거를 신설하려는 것으로, 표창수여를 통해 관리 노동자 인권증진에 대한 사회적 관심도 제고에 기여할 수 있을 것으로 판단되며, 보다 적극적인 행정을 독려하는 차원에서 시·자치구 및 시가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원을 포함시키는 방안도 고려할 필요가 있겠음<sup>7)</sup>.

6) 공동주택관리법상 위탁관리의 법적 성격 및 법제 개선방안 연구\_최명순(「집합건물법학」 제27집, 2018)  
 7) 「서울특별시 표창 조례」 제7조(표창장 수여대상) 표창장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 수여한다.  
 1. 직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저하며, 시·자치구 및 시가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원(이하 "공무원등"이라 한다)으로서 3년 이상 근무한 자. 다만, 공적이 현저하여 시공적심의회에서 표창토록 결정하는 경우에는 예외로 한다.  
 2. 시정 주요시책사업 추진실적 등이 우수한 자치구 및 시 소속기관  
 3. 지역사회발전, 사회질서확립, 미풍양속 드높임 및 시민화합 등에 기여한 공적이 현저한 개인 및 단체  
 4. 공무수행 중 사망한 순직 공무원

현행	개정안	수정의견
<신설>	제13조(표창) 시장은 관리 노동자 인권증진 시책에 기여한 공적이 현저한 기관·단체 또는 <b>개인에게</b> 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창을 수여할 수 있다.	제13조(표창) ----- ----- ----- <b>개인 등에게</b> ----- ----- ----- --.

- 종합하면, 이 개정조례안은 지금까지 부서의 방침으로 운영되어오던 상생협약 체결에 관한 사항을 기본계획에 포함시킴으로써, 상생협약 체결의 지속성을 담보할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 상생협약 체결을 위한 행·재정적 지원 근거와 함께 관리 노동자의 인권증진에 기여한 주체에 대한 표창수여 규정을 신설하려는 것으로, 공동주택 관리 노동자들의 인권 보호와 고용환경 개선에 기여할 수 있을 것으로 사료됨.

IV. 질의 및 답변요지 : 생략

V. 토론요지 : 없음

VI. 수정안의 요지

○ 안 제13조 중 “개인에게”를 “개인 등에게”로 수정하여 시·자치구 및 시  
가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원을 포함시킴.

VII. 심사결과 : 수정안 가결(출석위원 전원 찬성)

VIII. 소수의견 요지 : 없음

# 서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 514
----------	-----------

제안일자 : 2023. 02. 27.

제안자 : 주택공간위원장

## 1. 수정이유

- 안 제13조 중 “개인에게”를 “개인 등에게”로 수정하여 시·자치구 및 시가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원을 포함시켜 보다 적극적인 행정을 독려하고자 함.

## 2. 수정의 주요내용

- 안 제13조 중 “개인에게”를 “개인 등에게”로 수정함(안 제13조).



# 서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부개정조례  
안 일부를 다음과 같이 수정한다.

안 제13조 중 “개인에게”를 “개인 등에게”로 한다.

## 수정안 조문 대비표

현 행	개 정 안	수 정 안
<p>&lt;신 설&gt;</p>	<p><u>제13조(표창) 시장은 관리 노동자 인권증진 시책에 기 여한 공적이 현저한 기관· 단체 또는 개인에게 「서울 특별시 표창 조례」에 따라 표창을 수여할 수 있다.</u></p>	<p>제13조(표창) ----- ----- ----- -----<u>개인 등에게</u>----- ----- -----.</p>

## 서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부개정조례안

서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제1항제5호를 제6호로 하고, 같은 항에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. 관리 노동자 인권 증진 및 고용안전을 위한 상생협약 체결에 관한 사항

제9조부터 제11조까지를 각각 제10조부터 제12조까지로 하고, 제9조 및 제13조를 각각 다음과 같이 신설한다.

제9조(상생협약 체결 지원) 시장은 관리 노동자의 인권증진 및 고용안정을 위하여 관리 노동자와 주택관리업자등 간의 상생협약 체결시 필요한 행정적, 재정적 지원을 할 수 있다.

제13조(표창) 시장은 관리 노동자 인권증진 시책에 기여한 공적이 현저한 기관·단체 또는 개인 등에게 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창을 수여할 수 있다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.



제9조 ~ 제11조 (생략)

<신설>

을 할 수 있다.

제10조 ~ 제12조 (현행 제9조부터 제11조까지와 같음)

제13조(표창) 시장은 관리 노동자 인권증진 시책에 기여한 공적이 현저한 기관·단체 또는 개인 등에게 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창을 수여할 수 있다.