

서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례
전부개정조례안

심 사 보 고 서

의안번호	2171
------	------

2021. 03. 03.
기획경제위원회

I. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2021년 02월 05일, 이병도 의원 외 13명

나. 회부일자 : 2020년 02월 09일

다. 상정결과 : 【서울특별시의회 제299회 임시회】

- 제4차 기획경제위원회(2021.03.03.)상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 의결(수정안가결)

II. 제안설명의 요지(이병도 의원)

1. 제안이유

- 급변하는 노동환경에 따라 필수노동자, 플랫폼노동자, 특수형태근로종사자 등 다양한 형태의 노동자가 발생하고 있음. 모든 노동자들을 보호할 수 있는 제도적 근거 마련을 위해 서울시의 노동관련 조례 및 정책을 포괄하는 「서울특별시 노동 기본 조례」로 개정하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 조례에서 정의와 적용대상을 규정함(안 제2조·제3조)
- 나. 노동자의 권리와 시장의 책무에 대해 규정함(안 제4조·제5조)
- 다. 노동권익 보호 및 증진을 위해 기본계획을 수립하도록 함(안 제7조)
- 라. 노동권익 보호 및 증진을 위한 사업·교육·법률지원을 추진할 수 있도록 규정함(안 제10조~제12조)
- 마. 노동권익센터를 설치하고 기능을 명시함(안 제9조)

Ⅲ. 검토보고 요지(수석전문위원 강상원)

가. 개정안의 개요

- 개정안은 「근로기준법」상의 근로자뿐만 아니라 필수노동자, 플랫폼노동자, 특수형태근로종사자 등 다양하게 분화되고 있는 모든 노동자의 권익을 보호·증진하는 기본적인 성격의 조례로 발전시키고자 발의되었음.

나. 개정안의 입법취지

- 「근로기준법」은 노동조건과 임금, 고용문제 등에서 법의 보호를 받는 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 정의하고 있으며, 현행 조례와 서울시 노동관련 조례도 대부분 이 정의를 준용하고 있음.

- 그러나 산업구조 변화가 가속화되면서 노동자와 자영업자의 중간적 위치에서 일하는 다양한 직업군이 빠른 속도로 확대되고 있고, 실질적으로는 노동자에 가까움에도 노동관계법상의 노동자가 아니라는 이유로 법의 보호를 받지 못하는 문제가 대두되고 있음.
- 이에 정부는 「근로기준법」상의 근로자로 인정받지 못하는 특수형태근로종사자, 플랫폼노동자 등 취약노동계층의 권익보호를 위해 관련법령¹⁾을 개정하고 있음.
- 서울수도 「서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례」, 「서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」를 제정·시행하여 취약노동계층에 대한 보호와 지원을 확대하고 있음.
- 개정안은 노동자를 “근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람”으로 확대하고 있음.
- 이는 노동관계법의 사각지대에 놓여 있던 프리랜서, 플랫폼노동자, 필수노동자, 특수형태근로종사자 등의 근로자성²⁾을 폭넓게 인정하여 노동보호의 대상과 범위를 사실상 모든 노동자에게까지 확장하기 위한 것으로 모든 노동의 존엄성과 가치를 보호할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

1) 「고용보험법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」, 「근로복지기본법」 등

2) 신분, 계약형식, 근로형태, 상용(일용) 여부를 불문하고 실질적으로 취업하여 인적·경제적 종속적인 노동관계 하에서 근로를 제공하는 상태

- 한편, 개정안은 3장 27조문으로 구성되어 있는데, 현행 조례와 비교할 때 7개 조문이 신설(노동자의 권리, 실태조사, 법률 지원 등, 노동권익센터의 설치 및 기능, 공정거래 지침 등, 협력체계 구축, 시행규칙)되거나 변경되고, 조례의 핵심인 제명과 목적, 정의 등의 내용이 확장되었음.
- 이하에서는 현행 조례와 비교하여 신설되거나 세부내용에서 차이가 나는 부분을 중점 검토하고자 함.

< 현행 조례와의 비교 >

현행	전부개정안	비고
서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	서울특별시 노동 기본 조례	조례명 변경
제1장 총칙	제1장 총칙	
제1조(목적)	제1조(목적)	내용 변경
제2조(정의)	제2조(정의)	내용 변경
제3조(적용대상)	제3조(적용대상)	내용 변경
제4조(시장의 책무)	제4조(노동자의 권리)	신설
제5조(다른 조례와의 관계)	제5조(시장의 책무)	일부 내용 변경
	제6조(다른 조례와의 관계)	일부 내용 변경
제2장 노동정책 수립 및 이행	제2장 노동정책 수립 및 이행	
제6조(노동정책 기본계획)	제7조(노동기본계획 등의 수립)	일부 내용 변경
제7조(연도별 시행계획)	제8조(연도별 시행계획)	현행 제8조와 같음
제8조(점검 및 평가)	제9조(실태조사)	신설
제9조(권익보호를 위한 제도 개발 및 운영)	제10조(노동권익 보호 및 증진 사업)	일부 내용 변경
제10조(노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육)	제11조(노동권익 보호 및 증진 교육)	일부 내용 변경
제11조(근로자 권리 보호 및 증진 활동 지원)	제12조(법률 지원 등)	신설
제12조(노동자 권리존중 및 도시노동모델 정립을 위한 국제협력)	제13조(노동권익센터의 설치 및 기능)	신설
	제14조(공정거래 지침 등)	신설
	제15조(노동조사관)	제22조에서 이동
	제16조(협력체계 구축)	신설
	제17조(노동자 권리존중 및 도시노동모델 정립을 위한 국제협력)	제12조에서 이동
제3장 노동자권익보호위원회	제3장 노동자권익보호위원회	
제13조(설치 및 기능)	제18조(설치 및 기능)	현행 제13조와 같음
제14조(구성)	제19조(구성)	현행 제14조와 같음
제15조(임기)	제20조(임기)	현행 제15조와 같음
제16조(위원의 제척·기피·회피)	제21조(위원의 제척·기피·회피)	현행 제16조와 같음
제17조(결격사유)	제22조(결격사유)	현행 제17조와 같음
제18조(위원장 등의 직무)	제23조(위원장 등의 직무)	현행 제18조와 같음
제19조(회의)	제24조(회의)	현행 제19조와 같음
제20조(소위원회)	제25조(소위원회)	현행 제20조와 같음
제21조(수당 등)	제26조(수당 등)	현행 제21조와 같음
제22조(노동조사관)	제27조(시행규칙)	신설

다. 조례안의 주요 내용

(1) 조례 제명

- 개정안은 노동하는 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 하기 위해 조례 제명을 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」에서 「서울특별시 노동 기본 조례」로 변경하고 있음.
- 이는 노동의 가치와 노동자의 권리가 구현되는 노동존중의 서울시를 만들고자 하는 입법·정책적 의지와 선언을 조례에 담은 것으로 볼 수 있음.

(2) 총칙(안 제2조부터 안 제6조까지)

- 안 제2조부터 안 제6조까지는 조례 전반에 공통적으로 적용되는 ▶용어의 정의, ▶적용대상, ▶노동자의 권리, ▶시장의 책무, ▶다른 조례와의 관계에 대해 각각 규정하고 있음.
- 안 제2조는 “노동”을 「근로기준법」상의 “근로”와 동일한 정신노동과 육체노동으로 정의하고, 노동관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 “노동자”로 정의하였음.
- 최근 정부는 「근로기준법」상의 “근로자”로 적용받지 않는 “특수

형태근로종사자” 등에 대하여 개별 법령을 통한 지원을 확대하고 있고, 사법부도 노동관계분쟁에서 근로자성을 쉽게 부정하지 않는 판결로 노동자의 인정범위를 기존보다 넓게 해석하고 있음³⁾.

- 그러나 노동관계법에서는 여전히 근로계약의 여부에 따라 “노동자”를 규정하고 있고, “노동자”의 정의를 「근로기준법」보다 확대한 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례안」에 대해 고용노동부의 재의요구⁴⁾가 있다는 점에서 근로자성의 확대 적용은 한계가 있음.
- 따라서 조례 전체에 효력을 미치는 노동자를 정의할 때는 입법정책적 의지의 표명 외에도 조례 해석과 적용상의 혼란이 발생하지 않도록 유의할 필요가 있음.
- 안 제3조는 조례의 적용대상을 현행 서울시에 소재한 사업장의 노동자에서 서울시에 거주하는 노동자까지로 확장하고 있음.

현행	개정안
<p>제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 <u>서울지역에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자 및 사용자이다.</u></p> <p style="text-align: right;"><신설></p>	<p>제3조(적용대상) 이 조례는 다음 각 호 중 <u>어느 하나에 대하여 적용한다.</u></p> <p>1. <u>서울특별시(이하 “시”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자</u> 2. 시에 거주하는 노동자</p>

3) 대법원은 「근로기준법」상의 근로자임을 판단함에 있어 “그 계약의 형식이 「민법」상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공했는지 여부에 따라 판단”하고 있음.

4) 의안번호 제1020호에 대한 고용노동부의 재의요구(2019.9.25.)

- 이는 사업장의 소재지와 관계없이 서울에서 거주하거나 노동을 제공하는 모든 시민의 노동 가치와 존엄성을 보호하겠다는 입법의지를 표명한 것으로 볼 수 있음.
- 안 제4조와 안 제5조는 노동자가 ▶ 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리, ▶ 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리, ▶ 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 신설하고, 같은 내용을 시장의 책무로 규정하였음.
- 노동의 권리와 존중은 헌법적 가치⁵⁾로 노동자의 사회적·경제적 지위향상과 권리보호를 조례에서 선언하고, 단체장으로 하여금 그 이행의 책무를 부여했다는 점에서 입법적 의미가 있음.
- 안 제6조는 노동자의 권익 보호와 증진을 위하여 다른 조례를 제정하거나 개정할 경우 개정안의 내용에 부합해야 한다고 규정하고 있음.

5) 「헌법」 제32조

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

「헌법」 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

- 다만, 법제처는 개정안과 같이 다른 조례와의 관계를 포괄적으로 규정할 경우 법령 해석상 다른 조례와의 저촉 문제 등 의문을 일으킬 소지가 많아 피하는 것이 바람직하다는 의견을 제시한 바 있음.
- 또한 현행 노동관련 다른 조례에서 “노동자”의 정의가 개정안과 달리 규정되어 있는 점을 고려하면, 다른 조례의 개정도 함께 추진하여 입법체계의 일관성을 유지할 필요가 있음.

< 서울시 조례 상 ‘노동자’에 대한 정의 >

조례명	“노동자”에 대한 정의
서울특별시 노동이사제 운영에 관한 조례	「근로기준법」상 근로자
서울특별시 노동청소년 보호 및 고용 우수업체 선정 지원에 관한 조례	「근로기준법」상 근로자
서울특별시 비정규직노동자의 무기계약직 전환 등 고용환경 개선 지원 조례	「근로기준법」상 근로자
서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례	「근로기준법」상 근로자
서울특별시 공무원 채용 및 복무 조례	「근로기준법」상 근로자
서울특별시 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례	「근로기준법」상 근로자
서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람
서울특별시 산업재해 예방 및 노동안전 보건 지원 조례	고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 자로 「산업안전보건법」의 적용 대상자
서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례	「근로기준법」 등 노동관계법에 적용받지 않고 계약의 형식과 무관하게 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 채 자유계약에 의해 일을 하는 사람

(3) 노동정책 수립 및 이행(안 제7조부터 안 제17조까지)

- 안 제7조부터 안 제17조까지는 ▶노동권의 보호와 증진을 위한 기본계획과 시행계획, ▶실태조사, ▶사업과 교육, ▶법률지원, ▶노동권익센터, ▶공정거래 지침, ▶노동조사관, ▶국내외 협력체계 구축에 대하여 규정하였음.

1) 기본계획의 수립과 후속조치(안 제7조부터 안 제9조까지)

- 안 제7조와 안 제8조는 현행 조례와 동일하게 노동권의 보호와 증진을 보장하기 위해 5년 단위의 기본계획과 연도별 시행계획을 수립·시행토록 하고, 안 제9조는 노동현황과 기본계획의 이행여부를 점검·평가하기 위한 실태조사를 실시할 수 있도록 하였음.

- 이들 규정을 별도의 조문으로 두는 것 보다는 제7조에 포괄하여 기술하는 것이 입법경제적으로 바람직하고, 노동정책의 점검·평가 대상에 기본계획 외에 시행계획을 포함하고, 그 결과를 각각의 계획에 환류시키는 절차를 마련할 필요가 있음.

2) 노동권의 보호 및 증진 사업과 증진 교육 등(안 제10조부터 안 제13조까지)

- 안 제10조는 노동권의 보호와 증진에 관한 사업으로 ▶기본계획에 따른 사업, ▶노동환경 개선 사업, ▶노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원, ▶특수고용직·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등

노동자 권익보호와 증진사업, ▶노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업,
▶관련 기관·단체 등과의 협력체계 구축 사업 등을 열거하고, 이를 민간에 위탁할 수 있는 근거를 규정하여 민간의 전문성을 활용한 효율적인 사업 추진이 가능하도록 했음.

- 이중 제1항제4호의 “특수고용직”은 법률용어의 통일성을 기하기 위해 “특수형태근로종사자”로 수정할 필요가 있음.

○ 안 제11조는 현행 조례(제10조)와 같이 교육기관과 시설에 노동법 교육 체계를 마련하여 노동자가 교육을 받을 수 있도록 하고, 노동인지적 조직문화를 조성하기 위해 서울시와 그 산하기관 소속 공무원과 직원이 노동권익보호와 증진 교육을 받을 수 있도록 규정하고 있음.

○ 안 제12조는 세무상담, 노무상담 또는 계약상의 분쟁 등 노동자의 권리 보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있는 근거를 새로 마련하였음.

○ 안 제13조는 서울노동권익센터의 설치 근거를 마련하고 ▶노동실태조사와 정책연구 개발, ▶법률과 교육지원, ▶노동 인식개선과 홍보활동, ▶취약 노동자의 노동조건 개선 지원, ▶노동자 종합지원센터에 대한 지원, ▶협력체계 구축 등의 기능을 수행하도록 했음.

- 이는 다른 조례⁶⁾에 명칭과 위치만 규정되어 있는 서울노동권익센터의 설치근거와 기능을 명확히 적시함으로써 노동권익센터의 활동수행에 필요한 입법적 수단을 확보하는 효과가 있음.

6) 「서울특별시 노동자복지시설의 설치 및 운영에 관한 조례」 [별표1]

- 현재 서울노동권익센터는 노동관련 ▶정책연구, ▶상담과 법률지원, ▶교육홍보, ▶컴퓨터운영, ▶관계기관 협력사업 등을 수행하고 있으며, 2015년부터 (사)한국비정규노동센터가 위탁운영하고 있음.

3) 공정거래 지침의 개발 보급과 노동조사관 운영(안 제14조 및 안 제15조)

- 신설되는 안 제14조는 공정거래 지침의 개발·보급과 민간에의 적용 권장, 시와 그 산하기관의 지침준수 의무와 민간기업 등에게 공정거래 지침의 적용권장과 함께 시와 그 산하기관과 용역계약을 체결하거나 보조금을 받는 민간기업·기관·협회 등에 지침을 따르도록 요청할 것을 규정하고 있음.
 - 정당한 노동자의 권익과 권리를 보장하고 이러한 시정철학을 민간영역으로까지 확산시키기 위해서는 서울시의 행·재정적 영향을 받는 공공영역부터 공정거래 지침을 선도적으로 시행해야 한다는 점에서 바람직한 입법조치로 판단됨.
 - 안 제15조는 현행 조례(제22조)와 같이 노동조사관의 설치 근거와 임용 기준, 기능에 대해 규정했음.
- 서울시는 정부의 근로감독 업무 과중을 보완하고 서울시가 자체적으로 근로감독기능을 수행하고자 노동조사관을 설치·운영(2018)하고 있으며, 서울시와 그 산하기관 및 민간위탁기관의 노동관계법 위반사항에 대한 조사와 시정권고를 주요 업무로 하고 있음.

< 서울시 노동조사관 운영 현황 >

- 운용인원: 5명 이내의 임기제공무원(현원 2명)
- 채용요건
 - 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 자
 - 노동 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 노동조합 등 법인 및 단체에서 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로 노동단체로부터 추천을 받은 사람
- 직무내용
 - 서울시 산하 사업장 노동관계법 위반사항 조사
 - 노동조사 결과보고 및 조치(시정권고)
 - 노동조사 시정결과 이행상황 점검
 - 사업장 노무관리지도 및 노사분규 예방
- 대상기관
 - 서울시 및 소속 행정기관
 - 자치구(시의 위임사무와 자치구청장이 자치구 조례를 근거로 조사를 의뢰한 사항)
 - 서울시 산하 공기업, 출자·출연기관(자회사 제외)
 - 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관
- 조사범위
 - 노동정책담당관(노동조사관)에 노동관계법 위반사항이 신고 접수된 경우
 - 시장이 조사를 의뢰한 노동관계법 위반사항,
 - 노동조사관이 노동관계법 위반사항이 있다고 판단한 경우

- 조례에는 노동조사관을 5명 이내의 임기제공무원으로 운영하도록 규정했으나, 현재 서울시는 2명의 공인노무사를 노동조사관으로 채용하여 운영하고 있음.
- 노동관계법령에 대한 전문성을 확보하고자 임기제공무원을 활용하고 있는 점은 타당하지만, 2명의 노동조사관이 서울시 산하 공기업(6개)과 출자출연기관(20개), 민간위탁사무(404개)에 대한 조사업무를 수행하기에는 업무과중이 우려되므로 적정규모의 인력을 확보할 필요가 있음.

4) 국내외 협력체계 구축(안 제16조 및 안 제17조)

- 안 제16조와 안 제17조는 각각 노동자의 권익 보호와 증진을 위한 국내 협력체계와 국제적 협력에 대해 규정하고 있음.
- 노동문제는 복잡한 이해관계로 인해 사회적 합의가 필수적이고 발전적인 노동정책을 수립하기 위해서는 국내외의 협력이 필요한 점을 고려할 때 적절한 입법조치로 보임.

(4) 노동자권익보호위원회(안 제18조~안 제26조)

- 안 제18조부터 안 제26조는 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위한 노동자권익보호위원회의 설치와 운영에 관한 사항을 규정하고 있으며, 현행 조례(제13조~제21조)와 구성체계가 동일함⁷⁾.

< 서울시 노동자권익보호위원회 운영 현황 >

<input type="checkbox"/> 위원회 구성								
총인원	당연직	시의원	연구기관	학계	정부기관	전문가	노동조합	강연자단체
15명	1	2	1	2	1	2	4	2
※ 임기 : 2년								
<input type="checkbox"/> 기능 및 역할								
○ 노동정책 기본계획 수립에 대한 심의·자문								
○ 노동정책 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문								
○ 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문								
○ 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문								

7) ▶ 설치 및 기능(제18조), ▶ 구성(제19조), ▶ 임기(제20조), ▶위원의 제척·기피·회피(제21조), ▶결격사유(제22조), ▶위원장 등의 직무(제23조), ▶회의(제24조), ▶소위원회(제25조), ▶수당 등(제26조)

- 다만, 안 제22조는 위원의 해촉사유에 대한 내용이지만 조문제목은 결격 사유로 표기하고 있으므로 조문의 제목과 내용이 합치되도록 수정이 필요함.

< 수정의견 >

개정안	수정의견
제22조(결격사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다. 1. ~ 4. (생략)	제22조(위원의 해촉사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다. 1. ~ 4. (생략)

- 안 제24조는 회의의 개최와 의결방식에 대해 재적 위원 과반수 출석으로 개의하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다고 규정하고 있으며, 가부동수일 경우에는 위원장에게 결정권을 부여했음.
- 그러나 가부동수일 경우 과반수의 찬성이 아니므로 부결된 것으로 보아야 하고, 위원회의 설치 목적이 행정의 의사결정에 민주적 절차를 통해 정당성을 부여하기 위한 것임을 고려할 때, 위원장에게 최종결정권을 부여하는 것은 바람직하지 않으므로 단서조문의 삭제가 필요함.

< 수정의견 >

개정안	수정의견
제24조(회의) ① ~ ② (생략) ③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우에 위원장이 결정한다. ④ (생략)	제24조(회의) ① ~ ② (개정안과 같음) ③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <단서 삭제> ④ (개정안과 같음)

라. 종합의견

- 개정안은 노동과 고용형태가 다양하게 분화됨에 따라 “노동자”의 정의를 폭넓게 규정하여 새롭게 등장하고 있는 노동환경 변화에 유연하게 대응하고, 서울시 노동관련 조례에 공통적으로 적용될 수 있는 준거기준을 마련하고 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.
- 그러나 별도의 경과규정이나 다른 노동관련 조례의 개정이 수반되지 않아 조례 적용과 해석상의 혼란을 일으킬 우려가 있음.
- 또한 정부(고용노동부)가 “노동자”의 정의를 확대한 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례안」에 대해 노동관계법상 근로자 정의와 일치하지 않아 현행법에 위배될 우려가 있다는 사유로 재의요구할 것을 지시를 한 바 있으므로 이를 고려한 입법정책적 판단이 요구됨.

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

V. 수정안요지

가. 수정이유

- 조례에 사용된 용어를 관련 법령에 부합하도록 수정하고, 노동자권익 보호위원회 위원의 결격사유를 조항의 제목과 합치되도록 “위원의 해촉사유”로 수정하며, 회의 의결방식에서 가부동수일 경우 위원장에게

결정권을 부여한 사항을 삭제함.

나. 수정안의 주요 내용

- “특수고용직” 을 “특수형태근로종사자” 로 수정함(안 제10조제1항제4호).
- 조제목을 “위원의 해촉사유” 로 수정함(안 제22조).
- 노동자권익보호위원회 의결시 가부동수일 경우 위원장에게 결정권을 부여한 사항을 삭제함(안 제24조제3항 단서 삭제)

VI. 심사결과 : 수정안가결

(재적위원 13명, 참석위원 9명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 전부개정조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 2171
----------	---------

제안년월일 : 2021년 03월 03일
제안자 : 기획경제위원장

1. 수정이유

- 조례에 사용된 용어를 관련 법령에 부합하도록 수정하고, 노동자권의 보호위원회 위원의 결격사유를 조항의 제목과 합치되도록 “위원의 해촉사유”로 수정하며, 회의 의결방식에서 가부동수일 경우 위원장에게 결정권을 부여한 사항을 삭제함.

2. 수정의 주요 내용

- “특수고용직”을 “특수형태근로종사자”로 수정함(안 제10조제1항제4호).
- 안 제22조의 제목을 “위원의 해촉사유”로 수정함(안 제22조).
- 노동자권익보호위원회 의결시 가부동수일 경우 위원장에게 결정권을 부여한 사항을 삭제함(안 제24조제3항 단서 삭제).

서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 전부개정조례안에 대한 수정안

서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 전부개정조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제10조제1항제4호 중 “특수고용직” 을 “특수형태근로종사자” 로 한다.

안 제22조의 제목을 “위원의 해촉사유” 로 한다.

안 제24조제3항 단서를 삭제한다.

수정안 조문 대비표

조 례 안	수 정 안
<p>제10조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. ~ 3. (생략) 4. <u>특수고용직·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업</u> 5. ~ 7. (생략) ② (생략) ③ (생략)</p>	<p>제10조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. ~ 3. (생략) 4. <u>특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업</u> 5. ~ 7. (생략) ② (생략) ③ (생략)</p>
<p>제22조(결격사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다. 1. ~ 4. (생략)</p>	<p>제22조(<u>위원의 해촉사유</u>) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다. 1. ~ 4. (생략)</p>
<p>제24조(회의) ① ~ ② (생략) ③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <u>단, 가부동수일 경우에 위원장이 결정한다.</u> ④ (생략)</p>	<p>제24조(회의) ① ~ ② (개정안과 같음) ③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <단서 삭제> ④ (개정안과 같음)</p>

서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 전부개정조례안

서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 전부를 다음과 같이 개정한다.

서울특별시 노동 기본 조례

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 서울시민의 노동권익을 보호 및 증진함으로써 노동하는 모든 시민이 인간으로서 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 “근로”를 말한다.
2. “노동자”란 근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례는 다음 각 호 중 어느 하나에 대하여 적용한다.

1. 서울특별시(이하 “시”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자
2. 시에 거주하는 노동자

제4조(노동자의 권리) ① 노동자는 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.

② 노동자는 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.

③ 노동자는 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

제5조(시장의 책무) ① 서울특별시(이하 “시장”이라 한다)은 노동자의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하며 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 노동자가 직업의 종류, 고용상의 지위 또는 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제6조(다른 조례와의 관계) ① 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

제2장 노동정책 수립 및 이행

제7조(노동기본계획 등의 수립) ① 시장은 노동권익 보호 및 증진을 위한 서울특별시 노동기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본방향 및 목표

2. 분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획
 3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
 4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육·상담
 5. 그 밖에 노동권의 보호 및 증진을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.
- ④ 시장은 기본계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여야 한다.

제8조(연도별 시행계획) 시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제9조(실태조사) 시장은 노동 현황과 기본계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하기 위하여 필요한 경우 실태조사를 실시할 수 있다.

제10조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 제7조의 기본계획에 따른 사업
 2. 노동환경 개선 사업
 3. 노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원
 4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업
 5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
 6. 노동권의 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
 7. 그 밖에 노동권의 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 제1항에 따른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「서울특별시

행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

③ 시장은 제1항에 따른 노동권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제11조(노동권익 보호 및 증진 교육) ① 시장은 노동자가 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제12조(법률 지원 등) 시장은 노동자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있다.

제13조(노동권익센터의 설치 및 기능) ① 시장은 노동정책 시행과 노동자 권익보호 및 증진을 위하여 서울특별시 노동권익센터(이하“센터”라 한다.)를 설치할 수 있다.

② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 노동실태조사 및 정책연구 개발
2. 노동자 권익을 위한 법률 및 교육지원

3. 노동 인식개선 및 홍보활동
4. 비정규직 및 저임금 노동자 등 취약 노동자의 노동조건 개선 지원
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 권역별·자치구 노동자 종합지원센터에 대한 정책 지원
7. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
8. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제14조(공정거래 지침 등) ① 시장은 시민의 노동권익 보호와 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하여 노동자를 위한 공정거래 지침(이하 “공정거래 지침 등”이라 한다)을 개발하여 보급할 수 있다.

② 시장은 시와 시의 공사·공단 및 출자·출연기관(이하 “산하기관”이라 한다)에 제1항에 따른 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 민간기업·기관·협회 등의 장에게 공정거래 지침 등의 적용을 권장할 수 있다.

③ 시장은 시 및 산하기관과 용역계약을 체결하거나 보조금 등을 받는 민간기업·기관·협회 등에 공정거래 지침 등을 따르도록 요청할 수 있다.

제15조(노동조사관) ① 시장은 노동자 권익 보호 및 증진을 위하여 노동조사관(이하 “조사관”이라 한다)을 둘 수 있다.

② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 5명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.

1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
2. 노동 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의

노무부서, 노동조합 등 법인 및 단체에서 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로 노동단체로부터 추천을 받은 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 노동관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.

1. 시 및 그 소속 행정기관

2. 자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)

3. 시 산하기관

4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관

④ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.

제16조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제17조(노동자 권리존중 및 도시노동모델 정립을 위한 국제협력) ① 시장은 노동자 권리존중 및 증진을 위한 국제적 협력에 노력하여야 한다.

② 시장은 노동자 권리존중 및 증진과 관련된 국제협력을 추진하기 위하여 다음 각 호의 업무를 할 수 있으며, 관련 사업비를 지원할 수 있다.

1. 선도적인 노동정책을 추진 및 계획하기 위하여 세계 각국의 도시정부가 참여하는 좋은 일자리 도시협의체(이하 "협의체"라 한다)의 구축

2. 국제노동기구(ILO)의 좋은 일자리 요건에 기반을 둔 도시노동모델(이하 "좋은 일자리 도시노동모델"이라 한다)의 개발 및 확산

3. 좋은 일자리 도시노동모델 구축을 위한 공동 연구 및 사업의 추진

4. 도시정부의 노동정책 분야 역량 강화를 위한 프로그램 개발 및 인적교류 프로그램 기획·운영
 5. 노동자 권리존중 및 증진을 위하여 활동하는 국제기구(「서울특별시 국제교류협력 증진에 관한 조례」 제2조제2호에 따른 국제기구를 말한다)의 유치 및 지원
 6. 좋은 일자리 도시 국제포럼 및 노동정책 분야 국제세미나의 개최 및 지원
 7. 그밖에 노동자 권리존중 및 증진을 위한 국제협력과 관련하여 시장이 필요하다고 정한 사항
- ③ 시장은 협의체의 원활한 운영과 활동을 위하여 협의체 사무국 운영에 필요한 경비와 인력을 지원할 수 있다.

제3장 노동자권익보호위원회

제18조(설치 및 기능) ① 시장은 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 노동자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문

제19조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.

1. 서울특별시의회 의원
2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 자
3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 자

③ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

제20조(임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

제21조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원 중 자문과 관련한 안건에 이해관계가 있는 위원은 해당 안건의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.

② 위원장은 위원에게 해당 안건의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안건의 자문 등에서 배제하여야 한다.

③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.

제22조(위원의 해촉사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 위원을 해촉하여야 한다.

1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우

4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우

제23조(위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제24조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

제25조(소위원회) ① 위원회에는 필요시 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.

제26조(수당 등) 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할

수 있다.

제27조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.