

서울특별시 서울형강소기업 육성 및 지원 조례안 검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제400호
- 나. 제 안 자 : 이태성 의원 외 11명
- 다. 제출일자 : 2019년 2월 1일
- 라. 회부일자 : 2019년 2월 7일

2. 제안이유

- 서울특별시 관내에 소재하고 있는 서울형강소기업을 선정하고 지원하여 기업의 경쟁력 강화를 통해 지역경제를 활성화 하려는 것임

3. 주요내용

- 가. 서울형강소기업을 정의함(안 제2조)
- 나. 강소기업의 선정에 관하여 규정함(안 제6조)
- 다. 강소기업선정위원회의 설치에 관한 근거를 마련함(안 제7조)
- 라. 청년친화 근무환경 개선에 관한 지원 등 강소기업의 지원사항을 규정함(안 제12조)
- 마. 고용환경개선 우수기업 인증 및 지원에 관한 사항을 규정함(안 제13조)
- 바. 강소기업 선정 취소 등에 관하여 규정함(안 제15조)

4. 검토의견(수석전문위원 강상원)

가. 조례안의 개요

- 조례안은 서울형강소기업을 위한 종합육성계획의 수립, 강소기업 선정위원회 설치, 지원사항 등을 규정해 서울형강소기업의 육성과 지원에 필요한 법적 근거를 마련하고자 발의되었음.

나. 서울형강소기업 지원 사업의 추진 현황

- 서울시는 구인·구직에 어려움을 겪고 있는 우수 중소기업과 청년구직자의 일자리 미스매치를 해소하고 임금, 근로환경 등 중소기업의 일자리 질 제고를 목적으로 2016년부터 서울형강소기업(이하 ‘강소기업’)을 선정해 다양한 지원을 실시하고 있음.
- 현재 서울시는 관내에 소재한 ‘공공기관 인증 중소기업’을 대상으로 상시근로자 채용실적과 처우수준, 경영역량과 성장가능성, 고용안정성과 임금·복지수준, 일·생활 균형 제도 운영 등을 평가해 매년 강소기업을 선정하고 있음.

<서울시에 소재한 주요 공공기관 인증 중소기업 현황>

구 분	하이서울 브랜드	청년친화 강소기업	히든 챔피언	이노비즈	메인비즈	벤처기업
인증기관	서울시 (SBA)	고용 노동부	중소벤처 기업부	중소벤처 기업부	중소벤처 기업부	중소벤처 기업부
기업수 (개)	585	374	46	3,209	3,129	8,178

- 선정된 강소기업에 대해서는 근무환경개선금(청년 정규직 채용시 1인당 1천만원, 최대 2인까지), 육아휴직자 대체를 위한 청년인턴 배치(최대 23개월), 기업 홍보 등을 지원하고 있음.
- 또한, 강소기업 중에서 기업 문화와 복지제도 등이 우수한 기업을 ‘고용환경개선 우수기업’으로 인증하고 환경개선바우처(기업당 1천만원), 직원해외연수 프로그램(25% 이내 기업부담) 등을 지원하고 있음.

다. 조례안의 주요내용

(1) 강소기업의 정의와 종합육성계획(안 제2조, 안 제5조)

- ‘서울형강소기업’은 ‘규모는 작지만 청년 일자리 창출과 고용안정 및 복지증진 부분에서 경쟁력을 갖춘 중소기업 중 서울시장이 선정한 기업’으로 정의하고 있음(안 제2조).
- 이들 강소기업을 체계적으로 선정·지원하기 위해 3년마다 성과평가를 실시하고 이에 따라 종합계획을 수립·시행하도록 규정하고 있음(안 제5조).
- 서울시는 현재 매년 서울형강소기업 선정계획을 수립하고 있으나, 안 제5조에 따라 성과평가가 실시되고 종합계획이 수립·시행된다면 강소기업 지원 정책 및 사업의 효율적인 추진과 함께 안정성과 지속성을 확보할 수 있을 것으로 기대됨.

- 다만, 종합계획의 수립과 성과평가의 주기를 3년으로 규정하는 것은 급변하는 사회적·경제적 현실에 즉각적인 대응과 연도별 사업시행 결과 반영 등에 한계가 있으므로 종합계획 수립과 평가를 체계화하기 위해 일부 수정이 필요함.
- 매년 종합계획을 기반으로 연초에 수립된 시행계획에 대해 추진실적의 점검과 성과평가를 연말에 실시하고 그 결과를 차년도 시행계획 수립에 반영토록 하며, 3년차 종합계획 수립시에는 지난 3년간 시행계획 결과와 평가를 반영하는 효율적인 종합계획 수립 체계를 마련해야 할 것임.

(2) 강소기업선정위원회(안 제7조~제11조)

- 조례안은 강소기업의 선정 심의를 위해 11명 이내의 위원으로 강소기업선정위원회(이하 '위원회')를 설치하도록 하고 전문가의 참석과 의견청취, 회의수당 등을 규정하고 있음.
- 현재 서울시는 강소기업 선정시에 보조금심의위원회 인력풀에서 신청기업의 업종별 특성에 따라 위원을 위촉해 회의를 개최하는 비상설 방식으로 위원회를 운영하고 있음.
 - 2018년에는 분야별(정보통신업, 제조·건설업, 서비스업)로 각기 7명씩 총 21명의 위원을 위촉해 선정심사를 실시하였음.
- 그러나, 강소기업의 선정 공모에 신청하는 기업들이 급격하게 증가하고 있어 조례안에서 규정하는 11명 이내의 위원으로는 전문적이고 효율적인 선정심사가 어려운 상황임.

<최근 3년간 강소기업 선정공모 접수 및 선정 현황>

	2016년	2017년	2018년
접수	164개	297개	541개
선정	126개	171개	105개

- 아울러, 안 제9조에서 위원회의 기능에 ‘강소기업 육성을 위하여 필요하다고 인정되는 사항’이 포함되어 위원회의 심의범위가 확대될 여지는 있으나, ‘강소기업 선정 및 선정취소’ 외에 위원회의 특별한 역할을 기대하기 어려운 실정임.
- 따라서 위원회의 운영 상황을 고려해 위원 규모를 확대하고 안 제5조의 ‘종합계획 수립 및 평가 사항’을 심의대상에 추가해 위원회의 기능을 강화할 필요가 있음.

(3) 강소기업 지원(안 제12조)

- 안 제12조는 강소기업 지원사업으로 ▷ 청년친화 근무환경 개선 ▷ 일·생활 균형 기업문화 조성 ▷ 수평적·성평등적 조직문화 조성 등을 위한 기업문화 개선 ▷ 육아휴직자 대체 청년인턴 채용 지원 및 육아휴직자 직장복귀 지원 ▷ 청년 구직자 맞춤형 취업정보 제공 및 강소기업 브랜드 홍보 등을 제시하고 있는 바, 이는 현재 서울시가 추진 중인 강소기업 지원사업을 명시한 것임.

- 다만, 강소기업 지원사항 중 일부가 청년을 대상으로 특정하고 있어 향후 강소기업 지원사업의 확대를 위해 지원대상을 일반화하는 것이 입법적 효율성을 확보할 수 있다고 판단됨.
 - 즉, 제1호의 ‘청년친화 근무환경 개선’, 제4호의 ‘청년인턴 채용 지원’, 제5호의 ‘청년구직자 맞춤 취업정보 제공’ 등의 지원사항은 청년에 한정되어 있음.

(4) 고용환경개선 우수기업 인증 및 지원(안 제13조, 안 제14조)

- 안 제13조는 강소기업 중 고용환경개선 실적이 우수한 기업에 대한 인증과 지원에 대한 근거를 명시하고 있으며, 세부적인 사항은 시장에 위임하고 있음.
- 안 제14조는 고용환경개선 우수기업 인증기간을 2년으로 하고 재인증을 요청하는 경우 평가를 통해 재인증할 수 있도록 하고 있음.
- 서울시는 고용환경개선 우수기업에 대해 2년의 인증기간을 보장하고 인증 조건을 유지하는 경우 1회 2년 연장을 허용하고 있으며, 해당 기업이 재인증을 요청하는 경우 평가를 통해 재인증을 하고 있다는 점에서 현행 제도의 근거를 마련하는 것으로 판단됨.
- 다만, 인증기간이 만료된 이후에도 해당 기업의 요청에 따라 재인증을 허용하는 것은 인증제도의 유연성과 절차적 간소화라는 장점이 있지만 인증기간의 의미가 없어지고 우수인증을 받기 위한 노력을 저하시킬 우려가 있음.

- 따라서, 우수기업 인증에 대한 가치를 높일 수 있도록 인증제도의 체계적인 관리 방안이 마련될 필요가 있음.

(5) 강소기업 선정취소(안 제15조)

- 안 제15조 제1항 각 호에서는 강소기업 선정 취소 사유로 ▷ 부정한 방법에 의한 선정, ▷ 기업 경영의 악화, ▷ 소재지를 다른 지역으로 이전, ▷ 범죄 및 법령위반 행위, ▷ 그 밖에 사회적 물의 유발 등을 제시하고 있고 이 경우 고용환경개선 우수기업 인증도 함께 취소되도록 규정하고 있음.
- 그러나 취소사유 중 ‘사회적 물의 등 강소기업으로 적합하지 않다고 인정되는 경우’는 다소 추상적이고 자의적으로 적용될 수 있다는 점에서 적용에 신중을 기할 필요가 있으며 ‘다른 지역’의 의미가 불명확하므로 ‘타 시·도’로 수정하는 것이 바람직함.

라. 종합의견

- 높은 청년 실업률에도 불구하고 중소기업은 구인란을 겪는 일자리 미스매치 문제를 해소하기 위해 근로환경에 대한 대기업과의 중소기업 간의 격차를 좁히고 청년·여성 친화적인 기업 문화와 일 생활 균형적 (Work and Life Balance) 사회 분위기 조성이 시급한 상황임.

- 서울형강소기업 지원 사업은 청년 고용과 중소기업 성장을 선순환 구조로 연계할 수 있어 일자리 mismatch 문제 해소에 기여할 수 있고, 법적 근거가 마련된다면 향후 안정적이고 지속적인 추진체계를 확보할 수 있다는 점에서 조례안의 입법적 의미가 있음.
- 다만, 강소기업 지원의 체계성과 효율성 확보를 위해서는 종합육성 계획과 연도별 시행계획의 연계 강화(안 제5조), 위원 수 증원과 기능 확대(안 제8조, 제9조), 지원사업의 대상 확대(안 제12조) 등 일부 사항을 보완할 필요가 있음,

담당조사관	연락처
김성만	02) 2180-8055