

서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례
일부개정조례안
검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제1063호
- 나. 발 의 자 : 이숙자 의원(찬성자 25명)
- 다. 발의일자 : 2023년 8월 14일
- 라. 회부일자 : 2023년 8월 21일

2. 제안이유

- 조례상 수립하도록 되어 있는 개선계획을 노동기본계획에 포함함으로써 행정운영의 효율성을 제고하고자 함.
- 「서울특별시 노동 기본 조례」의 개정사항을 반영하여 유사·중복되는 위원회를 통합하고, 비상설위원회로 전환하여 위원회 운영의 효율성을 도모하고자 함.

3. 주요내용

- 가. ‘감정노동 종사자 노동환경 개선계획’을 ‘노동기본계획’에 포함하여 수립할 수 있도록 변경(안 제5조제4항).

- 나. ‘감정노동 종사자 권리보호위원회’를 ‘노동자권익보호위원회 감정노동 분과위원회’로 운영할 수 있도록 변경(안 제18조제4항).
- 다. 필요한 경우에 위원회를 구성하고, 심의·의결 후 자동 해산하도록 규정함(안 제13조제4항 신설).
- 라. 위원회 설치 및 운영에 관한 규정 일부 삭제(안 제18조, 제19조).
- 마. 위원회 운영을 「서울특별시 노동 기본 조례」를 따르도록 함(안 제19조제5항 신설).

4. 검토의견 (수석전문위원 이준석)

가. 개정안의 개요

- 동 개정안은 ‘감정노동 종사자 노동환경 개선계획’을 ‘노동기본계획’에 포함하여 수립할 수 있도록 변경하고, ‘감정노동 종사자 권리보호위원회’를 비상설로 전환하며, 그 기능을 「서울특별시 노동 기본 조례」에 따른 ‘노동자권익보호위원회 감정노동 분과위원회’가 대신할 수 있도록 함으로써 노동 관련 정책과 자문 분야의 통일성 및 효율성을 제고하고자 발의됨.

나. 감정노동 종사자 노동환경 개선계획 생략 규정 신설(안 제5조제4항)

- 안 제5조제4항은 현행 조례상 별도로 수립하도록 되어 있는 ‘감정노동 종사자 노동환경 개선계획(이하 “개선계획”)’을 「서울특별시 노동 기본 조례(이하 “노동기본조례”)」 제7조에 따른 ‘노동기본계획’에

포함하여 수립할 수 있도록 규정한 것임.

현행	개정안
제5조(서울시 등 감정노동 종사자 노동환경 개선계획의 수립) ① ~ ③ (생략) <신설>	제5조(서울시 등 감정노동 종사자 노동환경 개선계획의 수립) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 시장은 제1항의 개선계획을 「서울특별시 노동기본조례」 제7조에 따른 노동기본계획에 포함하여 수립할 수 있다.

- 현재 개선계획은 ▶ 감정노동 종사자 권리보호 정책과제와 계획 ▶ 고용 현황과 전망 ▶ 업무로 인한 건강장해 현황과 예방에 관한 사항 등을 포함하여 3년마다 수립·시행하도록 되어 있음.
- 한편 노동기본계획은 노동정책 기본방향 및 목표, 분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획, 노동 관련 조사·연구 및 노동교육·상담 등을 포함하여 3년마다 수립·시행하도록 규정되어 있어, 커다란 범위에서 노동기본계획이 개선계획을 포괄할 수 있는 범위에 속한다고 할 수 있음.
- 이와 같이 동 개정안이 개선계획을 노동기본계획에 포함하여 수립·시행할 수 있도록 규정함으로써 노동정책의 종합-분야별 계획 간 연계를 강화하고, 감정노동 종사자의 환경개선과 권리 향상 지원을 위한 전략과 사업, 예산 등에 있어 체계성과 일관성을 담보할 수 있다는 점에서 별도의 문제는 없는 것으로 사료됨.

다. ‘감정노동 종사자 권리보호위원회’ 운영 방식 정비 (안 제18조, 제19조)

- 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」는 위원회의 기능이 유사하거나 중복된 경우 해당 위원회를 통합·폐지할 수 있도록 규정¹⁾하고 있음.
- 이를 근거로 지난 2023년 3월 서울시는 ‘2023년 위원회 정비 및 운영개선 계획’을 수립하고, 노동자 권익과 관련된 노동자 권익보호위원회, 감정노동 종사자 권리보호위원회, 노동안전보건자문위원회에 대해 포괄적 기능을 수행하는 노동자권익보호위원회로의 통합을 권고한바 있음.

< 2023년 위원회 정비 및 운영개선 계획 >

구 분		위 원 회 명	
비상설 (27)	조례 개정 (17)	창업정책위원회, 산업특정개발진흥지구심의위원회, DMC기획위원회, 서울마이스산업육성위원회, 책임운영기관운영위원회, 재활용사업자육성자금융자심사위원회, 사회성과보상사업심의위원회, 대부업관계기관협의회, 서울형유급병가지원자문위원회, 소비자정책위원회, 물이용부담금관리위원회, 찾아가는동주민센터운영위원회, 기반시설관리위원회, 사회주택위원회, 평생교육협의회, 갈등관리심의위원회, 지역상생발전위원회	
	법령 건의 (10)	예산성과금심사위원회, 유통분쟁조정위원회, 중소기업사업조정심의회, 지적재산위원회, 전통사찰보존위원회, 구조구급정책협의회, 공동구협의회, 산지관리위원회, 분쟁조정위원회, 대부업분쟁조정위원회,	
폐지 (8)	조례 개정	희망경제위원회, 청계천시민위원회, 물순환시민위원회, 민주시민교육자문위원회, 서울시수소산업육성위원회, 에너지정책위원회, 시민행복위원회, 시민청운영자문위원회,	
통합 (38→8)	조례 개정	· 인권	3 → 1 ·인권위원회, 장애인인권증진위원회, 어린이청소년인권위원회 → 인권위원회로 통합
		· 버스	2 → 1 ·버스정책시민위원회, 마을버스정책심의위원회 → 버스정책시민위원회로 통합

1) 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」 제15조(위원회의 통합·폐지) 시장 등은 위원회가 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원회를 통합 또는 폐지할 수 있다.

1. 위원회의 설립 목적이 달성된 경우
2. 위원회의 기능이 상실되었거나 설치근거가 소멸된 경우
3. 위원회의 기능이 유사하거나 중복된 경우
4. 위원회의 운영 실적이 저조한 경우
5. 위원회 존속기한이 경과한 경우

구 분		위 원 회 명	
	· 급식	2 → 1	·공공급식위원회, 친환경학교급식지원심의위원회 → 공공급식위원회로 통합
	· 성평등	3 → 1	·성평등위원회, 성별임금격차위원회, 성인지예산제운영협의회 → 성평등위원회로 통합
	· 노동자권익	3 → 1	·노동자권익보호위원회, 감정노동종사자권리보호위원회, 노동안전보건지문위원회 → 노동자권익보호위원회로 통합
	·미래사회연구	2 → 1	·지속가능발전위원회, 인구변화대응위원회 → 지속가능발전위원회로 통합
	· 기업	2 → 1	·여성기업지원위원회, 유망중소기업인증 정책위원회 → 기업지원위원회(명칭변경, 가칭) 통합
	· 기금	21 → 1	·21개 기금운용심의위원회 → 서울시 기금총괄 심의위원회(명칭변경, 가칭)로 통합

- 그리고 이에 따라 서울시는 지난 2023년 5월 22일 노동기본조례를 개정하고 같은 해 7월 12일 노동자권익보호위원회를 신규로 구성하는 등 통합의 법적·행정적 근거를 마련하였음.

< 노동자권익보호위원회 구성현황 >

<ul style="list-style-type: none"> ◦ 위원수 : 총 21명 (당연직 위원 1명, 위촉직 위원 20명) <ul style="list-style-type: none"> - (분과위원회) 감정노동 7명 / 노동안전보건 7명 / 가사노동 6명 ◦ 임기 : (위촉직) 2년(2023.7.12. ~ 2025.7.11.), (당연직) 재임기간 ◦ 회의 운영 <ul style="list-style-type: none"> - (정기회) 연 2회(반기별) - (임시회) 수시로 위원장이 필요하다고 인정하거나, 재적인원 3분의 1이상의 회의소집 요구 시

- 따라서 동 개정안은 이와 같은 서울시의 위원회 통합·조정 조치에 대한 법적 근거를 마련하기 위한 것으로, 안 제18조 및 안 제19조는 ‘감정노동 종사자 권리보호위원회(이하 ‘감정노동위원회’)’ 를 ‘노동자 권익보호위원회’ 의 감정노동 분과위원회가 대체할 수 있도록 명시하고 현행 감정노동위원회를 비상설로 전환하고자 하는 것임.

현행	개정안
<p>제18조(서울시 감정노동 종사자 권리보호 위원회의 설치) ① (생략)</p> <p>② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 10명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다. 다만 제3항 제1호와 제2호의 위원을 각 3분의 1 이상으로 한다.</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다. 단, 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p> <p>⑤ 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우 2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우 3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참하거나 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우 	<p>제18조(서울시 감정노동 종사자 권리보호 위원회의 설치) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- ----- . <후단 삭제></p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ 시장은 「서울특별시 노동기본조례」에 따른 서울특별시 노동자권익보호위원회에 감정노동 분과위원회가 설치된 경우 제1항에 따른 위원회의 기능을 대신하게 할 수 있다.</p> <p><삭제></p>
<p>제19조(위원회의 업무 및 운영) ①·② (생략)</p> <p>③ 회의는 정기회와 임시회로 구분하며, 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.</p> <p>④ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우에는 위원장이 결정한다.</p> <p>⑤ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않거나 관련된 사람들의 인권을 보호할 필요가 있는 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.</p>	<p>제19조(위원회의 업무 및 운영) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ 위원회는 필요한 경우에 구성하고, 심의·의결 후 자동 해산한다.</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p>

<p>⑥ 위원회에 출석한 공무원이 아닌 위원에 대하여는 예산의 범위 내에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.</p> <p>⑦ 위원회에 간사를 두며, 간사는 <u>노동업무를 담당하는 과장이 된다.</u></p> <p><신 설></p>	<p><삭 제></p> <p>④ -----노동 정책담당관-----.</p> <p>⑤ 이 조례에 규정된 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 「서울특별시 노동 기본 조례」에 따른다.</p>
--	--

- 현재 감정노동위원회는 ▶ 개선계획 수립 자문 ▶ 가이드라인, 모범 매뉴얼 자문 ▶ 권리보호센터 운영 자문 등을 위해 구성(2016.7.15.)되었으나, 3기 위원회 임기(2022.7.14.) 종료 후 신규 위촉이 이루어지지 않았고, 최근 감정노동위원회의 주요 회의안건이 기본계획 수립과 권리보호센터 운영 등에 관한 사항인 점으로 미루어볼 때, 안 제18조 및 안 제19조가 노동기본계획에 개선계획을 포함하도록 한 동 조례안의 개정사항과 연동하여 그에 대한 심의·자문을 수행하는 위원회도 그 기능을 대신하도록 한 것은 타당한 입법조치라 하겠음.

< 최근 3년간 감정노동위원회 운영현황 >

연도	방법	개최횟수	회의안건
2020	서면	1	- 제2차 감정노동자 권리보호계획 수립 및 가이드라인 관련 자문
2021	서면	1	- 감정노동종사자 권리보호센터 주요사업 업무추진실적 및 향후계획
2022	-	-	- 회의 미개최

- 이에 덧붙여 동 개정안이 조례에서 규정하지 않은 위원회 관련 사항의 경우 노동 기본 조례를 따르도록 명시한 것은 노동 분야 위원회

운영 규정의 통일성을 제고하고 혼란을 방지한다는 측면에서 바람직한 규정이라 할 수 있음.

라. 종합의견

- 동 개정안은 감정노동 분야 종합계획을 포괄적 계획인 노동기본계획에 포함하여 수립할 수 있도록 함으로써 불필요한 행정력의 낭비를 방지하고 노동 관련 계획의 체계성을 담보하는 동시에 노동 분야 위원회를 통합 조정하여 노동자권익보호위원회와 하위 분과 위원회 구조로 체계화함으로써 노동 관련 사안의 자문에 있어 위원회 운영의 안정성 및 효율성을 제고한다는 점에서 바람직한 입법조치라고 사료됨.

담당 조사관	연락처
김혜진	02-2180-8057