

영등포구의회  
제170회 임시회

『서울특별시 영등포구 청년인턴제 운영에  
관한 조례안』

# 檢 討 報 告 書

【김화영 의원 대표발의】



2012. 9.

行 政 委 員 會  
專 門 委 員 金 基 永

『서울특별시 영등포구 청년인턴제 운영에  
관한 조례안』

# 檢 討 報 告 書

## 1. 경 과

의안 제153호로 2012년 8월 31일 김화영 의원외 9인으로  
부터 제출되어 2012년 9월 00일 우리 위원회에 회부됨.

## 2. 제안이유

영등포구 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회·경제적  
환경을 마련하고 구인난을 겪고 있는 중소기업의 취업지원을 위한  
청년인턴제 운영에 필요한 사항을 규정하고자 함.

## 3. 주요내용

가. 조례의 목적과 청년인턴제에서 사용할 용어를 정의함.

(안 제1조 및 제2조)

나. 구청장의 책무 및 청년인턴제 운영 활성화를 위해 시행  
계획을 수립·시행 하도록 함.(안 제3조 및 제4조)

다. 청년인턴제 지원대상자 및 지원 중소기업에 대한 요건을 명시함.(안 제5조 및 제6조)

라. 청년인턴제 운영 및 지원에 관한 사항 등을 심의하기 위해 청년인턴제 운영위원회를 두고 동 위원회의 구성과 회의운영에 관한 사항을 정함.(안 제7조부터 제9조까지)

#### 4. 참고사항

##### ○ 관계법령

- 「청년고용촉진 특별법」 제3조, 제7조
- 「중소기업기본법」 제2조
- 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조, 제16조 및 같은 법 시행령 제19조

#### 5. 검토의견

- 「청년고용촉진 특별법」 제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무)에 “국가 및 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 하고 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는

사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.”라고 규정되어 있고, 동법 제7조(중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원)에 “정부는 인건비 등 경비 과중으로 인한 중소기업체의 경영 애로를 타개하고 청년 미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 중소기업체가 청년 미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.”라고 규정되어 있는바

○ 본 조례는 우리구 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회·경제적 환경을 마련하고, 구인난을 겪고 있는 중소기업의 취업지원을 위한 법적·제도적 근거를 마련하고자 제출된 조례임.

○ 주요내용을 살펴보면

- 안 제1조에 청년인턴제 운영에 관한 조례 제정의 목적을 규정하고
- 안 제2조는 본 조례에서 사용되는 용어의 정의를 명시하여, “청년”이란 우리구에 주민등록이 되어있는 취업을 원하는 사람으로서 15세 이상 35세 이하인 사람으로 그 내용과

범위를 명확하게 정하였고, 그 밖에 “인턴”, “청년인턴제” 등이 조례에서 사용되는 용어의 정의를 규정하고 있으며

- 안 제3조에 구청장의 책무를 안 제4조에 청년인턴제 운영 활성화를 위해 청년인턴제 시행계획을 수립·시행 하도록 하였으며
- 안 제5조는 청년인턴제 지원대상자를 구에 주민등록이 되어 있는 청년 미 취업자로 하고, 「제대군인지원에 관한 법률」 제16조제1항을 적용하여 세 살 범위에서 연령 상한의 연장이 가능하도록 규정함으로써 군복무로 인한 연령 초과로 피해를 보는 일이 없도록 하였음.
- 안 제6조에서는 청년인턴제에 참여하여 구 예산지원을 받는 중소기업체의 지원자격을 우리구 소재 상시근로자 5인 이상 「중소기업기본법」상 중소기업으로 명확하게 규정하고 타 기관으로부터 유사한 제도로 중복지원을 받는 업체가 발생하지 않도록 하였음.
- 안 제7조에서는 청년인턴제 시행계획의 수립·평가, 지원 대상자 선정, 지원대상 중소기업 지정 등 청년인턴제 운영

지원에 관한 사항을 심의하기 위해 영등포구 청년인턴제 운영위원회의 설치 및 구성에 대한 사항 등을 규정하였고

- 안 제8조 및 제9조에 위원회의 회의운영과 위원의 위촉 해제에 관련된 사항을 정하고 있음.

○ 종합적으로 검토한 결과 본 조례는 관내 청년실업자에 대한 일자리 기회를 제공하고 인력난을 겪고 있는 사업체에 원활한 인력제공에 많은 도움을 줄 수 있는 법적 근거를 마련하는 바람직한 제도라고 생각되며

○ 조례 시행시 예산의 범위에서 지원되는 청년인턴제 지원 대상자와 중소기업체 선정에 있어서 부정한 방법으로 지원 신청하는 사례가 없도록 신청자와 신청업체의 요건을 세심하게 살펴야 할 것으로 보여 짐.

○ 본 제도가 잘 운영되어 청년인턴제가 바람직하게 정착되면 관내 청년실업자에 대한 일자리 기회가 제공되고 인력난을 겪고 있는 사업체에 원활한 인력제공에 많은 도움이 될 것으로 보여지며, 검토결과 상위법 저촉이나 조문에 별다른 문제점은 없는 것으로 판단됨.

# 참 고 자 료

## 1 청년고용촉진 특별법

제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력수급 전망, 청년미취업자 실태 조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발 훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 하고 청년미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.

② 기업과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방공기업(이하 "기업등"이라 한다)은 청년고용을 촉진하기 위한 국가 및 지방자치단체의 대책에 적극 협조하여야 한다.

③ 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교(이하 "대학등"이라 한다)는 산업현장에서 요구하는 인력의 양성을 위한 교육과정 운영, 직업 지도 및 직업현장 체험 기회 제공을 위하여 노력하여야 한다. [전문개정 2009.10.9]

제7조(중소기업체의 청년미취업자 고용 지원) ① 정부는 인건비 등 경비 과중으로 인한 중소기업체의 경영 애로를 타개하고 청년미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 중소기업체가 청년미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

② 정부는 중소기업체가 청년미취업자의 고용을 촉진하기

위하여 시설 및 환경을 개선하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

③ 정부는 외국인근로자를 고용하고 있는 중소기업체가 외국인근로자를 청년 미취업자로 대체하거나 청년 미취업자를 추가로 고용하는 경우 보조금 또는 그 밖의 방법으로 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정부가 중소기업체에 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 경우에도 정부는 청년 미취업자 고용 여부 외에 불필요한 보고 등 해당 중소기업체의 자율적인 경영을 저해하는 간섭을 하여서는 아니 된다. [전문개정 2009.10.9]

## 2 중소기업기본법

제2조(중소기업자의 범위) ① 중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 "중소기업시책"이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업(이하 "중소기업"이라 한다)을 영위하는 자로 한다. <개정 2011.7.25>

1. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추고 영리를 목적으로 사업을 하는 기업

가. 업종별로 상시 근로자 수, 자본금, 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것

나. 지분 소유나 출자 관계 등 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것

2. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업 중에서 대통령령으로 정하는 사회적기업
- ②중소기업은 대통령령으로 정하는 구분기준에 따라 소기업(小企業)과 중기업(中企業)으로 구분한다.
- ③제1항을 적용할 때 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 3년간은 중소기업으로 본다. 다만, 중소기업 외의 기업과 합병하거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④중소기업시책별 특성에 따라 특히 필요하다고 인정하면 「중소기업협동조합법」이나 그 밖의 법률에서 정하는 바에 따라 중소기업협동조합이나 그 밖의 법인·단체 등을 중소기업자로 할 수 있다.

### 3 제대군인지원에 관한 법률

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "제대군인"이란 「병역법」 또는 「군인사법」에 따라 군복무를 마치고 전역[퇴역·면역(免役) 또는 상근예비역 소집해제를 포함한다. 이하 같다]한 사람을 말한다.
2. "장기복무 제대군인"이란 10년 이상 현역으로 복무하고, 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람을 말한다.
3. "중기복무 제대군인"이란 5년 이상 10년 미만 현역으로 복

무하고, 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람을 말한다.

② 제1항의 군 복무기간은 임용되거나 입영한 날이 속하는 달부터 전역한 날이 속하는 달까지의 연월수(年月數)로 계산하되, 장교·준사관·부사관 및 병(兵)의 복무기간을 모두 합산한다.[전문개정 2008.3.28]

**제16조(채용 시 우대 등)** ① 취업보호실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 응시연령을 정하여 채용시험을 실시하는 경우 그 채용시험에 응시하는 제대군인(「병역법」 제26조제1항제1호 및 제2호의 업무에 복무하고 소집해제된 공익근무요원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에게는 **대통령령으로 정하는** 바에 따라 세 살의 범위에서 응시연령 상한을 연장하여야 한다. <개정 2009.6.9>

② 현역 복무 중에 있는 사람(「병역법」 제26조제1항제1호 및 제2호의 업무에 복무 중인 공익근무요원을 포함한다)이 전역 예정일(공익근무요원의 경우에는 소집해제 예정일을 말한다) 전 6개월 이내에 채용시험에 응시하는 경우에는 이를 제대군인으로 본다. <개정 2009.6.9>

③ 취업보호실시기관은 해당 기관에 채용된 제대군인의 호봉이나 임금을 결정할 때에 제대군인의 군 복무기간을 근무경력에 포함할 수 있다.

④ 취업보호실시기관이 채용시험의 합격자를 결정할 때에 합격예정 인원을 초과하여 동점자가 있는 경우 이 법에 따른 취업보호대상자를 취업보호대상자가 아닌 사람보다 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.[전문개정 2008.3.28]

## 4

## 제대군인지원에 관한 법률 시행령

제19조(응시연령 상한 연장)법 제16조제1항에 따라 제대군인에 대한 채용시험 응시연령 상한을 다음 각 호와 같이 연장한다.

1. 2년 이상의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인 : 3세
2. 1년 이상 2년 미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인 : 2세
3. 1년 미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인 : 1세