

영등포구의회
제204회 임시회

『서울특별시 영등포구 고용상의 차별행위 금지
조례안』

檢 討 報 告 書

【김용범 의원 발의】



2017. 10. 23.

行 政 委 員 會
專 門 委 員 崔 光 默

『서울특별시 영등포구 고용상의 차별행위 금지 조례안』

檢 討 報 告 書

1. 경 과

의안 제283호로 2017년 10월 13일 김용범 의원 외 5명으로 부터 발의되어 2017년 10월 19일 우리 위원회에 회부됨.

2. 제안이유

취업 희망자가 합리적인 이유 없이 차별 받지 않도록 영등포구와 그 소속기관 및 출연·출자기관이 직원을 고용할 때 이력서 상에 용모, 키, 체중 등 신체적 조건과 출신지역, 부모의 직업, 재산상황 등을 요구하지 않도록 하기 위함.

3. 주요내용

가. 조례 제정의 목적과 용어의 정의 (안 제1조 ~ 안 제2조)

나. 적용범위: 영등포구와 그 소속기관 및 출연·출자 기관

(안 제3조)

다. 차별행위 금지: 이력서 등에 신체적 조건, 출신지역, 부모직업 등 기재란 삭제 (안 제5조)

라. 불리한 처우 금지: 차별행위에 대해 신고 등을 했다는 이유로 불리한 처우를 해서는 안됨. (안 제7조)

4. 참고사항

- 가. 관계법령: 「고용정책 기본법」 ,
「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 ,
「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 ,
「서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례」
- 나. 예산조치: 필요시 반영

5. 검토의견

- 이 제정 조례안은 취업 희망자가 합리적인 이유 없이 개인의 환경적인 요인에 따라 차별 받지 않고 공정하게 채용될 수 있도록 제도적 기반을 마련하고자 하는 것으로, 총 11개의 조문과 부칙으로 구성되어 있음.

- 조례안의 주요내용을 보면,
 - 안 제1조와 안 제2조는 조례 제정의 목적과 용어 정의를 규정하였으며,
 - 안 제3조에서는 조례 적용범위를 영등포구와 그 소속기관 및 출연·출자기관으로 명시하였으며,
 - 안 제4조 구청장의 책무에서는 차별행위 금지, 차별행위 해소 및 시정 등을 위해 노력하도록 규정하였으며,
 - 안 제5조에서는 취업희망자의 용모·키·체중 및 환경적인

요인에 따라 차별 없이 균등하고 공정한 고용기회 보장에 대한 적용대상 기관장의 차별행위 금지를 명시하였으며,

- 안 제6조에서는 차별행위 예외에 관한 내용을 규정하였으며,
- 안 제7조에서는 소속직원의 차별행위 신고 등을 이유로 적용대상 기관장은 불리한 처우를 해서는 안 됨을 명시하였으며,
- 안 제9조에서 안 제10조에서는 고용상 차별행위 실태조사, 차별행위의 시정 또는 제도개선 권고 등을 규정하였음.

○ 검토결과, 본 조례안은 공정하게 채용할 수 있는 제도적 기반 마련으로 취업희망자의 합리적인 이유 없는 고용상의 차별을 지양하고 균등한 고용기회 보장에 기여 할 것으로 사료됨.

참 고 자 료

1

고용정책 기본법

제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

1. 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향·전망에 관한 조사·공표에 관한 사항
2. 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항
3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항
4. 산업·직업·지역 간 근로자 이동의 지원에 관한 사항
5. 실업자의 실업기간 중 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항
6. 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자와 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자 등(이하 "취업취약계층"이라 한다)의 고용촉진에 관한 사항
7. 사업주의 일자리 창출, 인력의 확보, 고용유지 등의 지원 및 인력부족의 예방에 관한 사항
8. 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항
9. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책 추진을 위한 각종 지원금, 장려금, 수당 등 지원에 관한 제도의 효율적인 운영에 관한 사항
10. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책을 효과적으로 시행하기 위하여 하는 구직자 또는 구인자(求人者)에 대한 고용정보의 제공, 직업소개·직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 업무(이하 "고용서비스"라 한다)의 확충 및 민간 고용서비스시장의 육성에 관한 사항

11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이는 데 필요한 사항

③ 지방자치단체는 제1항에 따라 수립된 국가 시책과 지역 노동시장의 특성을 고려하여 지역주민의 고용촉진과 지역주민에게 적합한 직업의 소개, 직업훈련의 실시 등에 관한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.

2

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제4조의5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

3

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률

제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.
<개정 2010.6.4.>

[전문개정 2007.12.21.]

4 서울특별시 고용상의 차별행위 금지 조례

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 등이 고용에 있어 성별, 연령, 신체 조건 등을 이유로 하는 각종 차별행위를 금지하는데 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <신설 2017.1.5.>

1. "고용"이란 모집, 채용, 배치·전보, 교육·훈련, 승진, 임금, 임금외 금품, 복리후생, 정년, 퇴직, 해고 등 고용과 관련된 모든 영역을 말한다.
2. "차별행위"란 고용분야에서 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 및 국가, 용모, 혼인, 임신·출산, 가족상황, 병력, 학력, 그 밖의 사유로 특정한 사람 또는 특정한 사람들이 속한 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(중립적인 기준을 적용했음에도 특정한 사람이나 집단에게 불리한 결과를 야기한 경우도 포함한다)를 의미한다.
3. "기초심사자료"란 취업을 희망하는 자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.

제3조(적용범위 등) ① 이 조례는 서울특별시(이하 "시"라 한다)와 그 소속기관 및 시의 출연·투자·출자기관(이하 "적용대상기관"이라 한다)에 적용한다.

② 적용대상기관은 고용과 관하여 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 고용상의 차별행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

② 시장은 고용상의 차별행위를 해소하도록 노력하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

③ 시장은 적용대상기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

④ 시장은 장애인, 고령자, 여성, 청년 등의 고용이 촉진될 수 있도록 적합한 업종의 개발과 보급을 위한 시책을 적극 개발·시행하여야 한다.

⑤ 적용대상기관의 장은 시의 고용상의 차별행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(차별행위 금지 등) ① 적용대상기관의 장은 취업을 희망하는 자 또는 소속 근로자에게 합리적인 이유 없이 고용상의 차별행위를 하여서는 아니 되며, 균등한 고용기회를 보장하여야 한다. <개정 2017.1.5.>

② 적용대상기관의 장은 관련 법령 또는 조례에서 정하는 장애인, 고령자, 청년 등의 의무고용 비율을 준수하여야 한다.

③ 적용대상기관의 장은 취업을 희망하는 자에게 그 직무 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적조건(이와 관련 사진의 부착을 포함한다), 출신지역, 부모의 직업과 재산상황 등을 기초심사자료에 기재하도록 요구하여서는 아니 된다. <신설 2017.1.5.>

제6조(차별행위의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 차별행위로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 다른 법령에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 다른 법령에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를

하는 경우

제7조(불리한 처우 금지) 적용대상기관의 장은 소속 직원이 고용상의 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제8조(차별행위 신고 등) ① 고용상의 차별행위를 당한 시민 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 시 인권센터에 그에 관하여 상담 등을 신청할 수 있거나 시 시민인권보호관에게 조사를 의뢰할 수 있다.

② 고용상의 차별행위에 대한 상담 신청, 조사의뢰, 조사방법, 결과통지 등의 절차는 「서울특별시 인권기본조례」에 따른다.

제9조(업무협조) 시장은 고용상의 차별행위 금지에 관한 시책을 수립·시행하기 위하여 필요한 경우, 시 자치구·공공기관 및 그 밖의 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있으며, 협조요청을 받은 자는 특별한 사유가 없는 한 그 요청에 따라야 한다.

제10조(실태조사) ① 시장은 적용대상기관을 대상으로 고용상 차별행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시하고, 그 결과를 시의 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

② 제1항에 따라 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제11조(개선권고) 시장은 제10조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 차별행위의 시정 또는 제도 개선을 명령할 수 있고, 해당 적용대상기관의 장은 이에 따라야 한다.

제12조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 < 제5533호, 2013.8.1 >

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 < 제6375호, 2017.1.5. >

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.