

서울특별시 금천구 고용상의 차별행위 금지 조례안 심 사 보 고 서

2025년 6월 23일
행 정 재 경 위 원 회

1. 심사경과

- 가. 제출일자 및 제출자 : 2025년 5월 29일, 고영찬 의원
- 나. 회부일자 : 2025년 5월 29일 회부
- 다. 상정일자 : 제255회 서울특별시 금천구의회 정례회 개회 중
제2차 행정재경위원회(2025년 6월 23일)
 - 상정, 제안설명, 검토보고, 질의·답변, 심사, 의결

2. 제안설명의 요지

가. 제안이유

- 서울특별시 금천구 등이 고용에 있어 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 하는 각종 차별행위를 금지하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 고용 평등 실현에 이바지하고자 함.

나. 주요내용

- 조례의 목적과 용어의 정의(안 제1조 및 제2조)
- 조례의 적용범위와 구청장 등의 책무(안 제3조 및 제4조)
- 차별행위 금지 및 차별행위의 예외(안 제5조 및 제6조)
- 실태조사 및 차별행위 상담, 불리한 처우 금지(안 제7조~제9조)
- 교육 및 개선권고, 업무협조(안 제10조 및 제11조)

3. 전문위원 검토보고 요지

가. 검토보고 : 전문위원 박병규

나. 검토의견

- 본 제정 조례안은 금천구와 소속기관, 투자·출연기관이 모집, 채용, 전보, 승진, 복리후생 등 고용과 관련된 모든 분야에 있어 합리적인 이유없이 성별이나, 연령, 신체조건 등을 이유로 차별하지 않도록 하기 위해 발의된 안건으로,
- 동 제정안은 총 11개 조항으로 구성되어 있으며 주요내용으로는
 - 안 제1조와 제2조에서는 조례의 목적 및 용어의 정의에 관한 사항을 규정하고 있음.
 - 안 제3조에서는 이 조례의 적용범위 등에 대하여,
 - 안 제4조에서는 구청장 등의 책무에 대하여,
 - 안 제5조에서는 차별행위 금지, 의무 고용 비율 준수 및 직무 수행에 불필요한 정보 요구나 입증자료 수집 금지 등에 대하여,
 - 안 제6조에서는 차별행위로 보지 않는 경우에 대하여,
 - 안 제7조에서는 실태조사에 대하여,
 - 안 제8조에서는 차별행위 상담에 대하여,
 - 안 제9조에서는 불리한 처우 금지에 대하여,
 - 안 제10조에서는 고용상의 차별행위 금지 교육 및 차별행위의 시정 또는 제도 개선 권고에 대하여 규정하고 있음.

- 참고로 서울시 4개 자치구가 조례를 제정하여 운영하고 있음.

구 분	강 북 구	관 악 구	구 로 구	영등포구
조 례 명	서울특별시 강북구 고용상의 차별행위 금지 조례 (2023. 11. 3.)	서울특별시 관악구 고용상의 차별행위 금지 조례 (2023. 12. 28.)	서울특별시 구로구 고용상의 차별행위 금지 조례 (2019. 12. 30.)	서울특별시 영등포구 고용상의 차별행위 금지 조례 (2017. 11. 9.)
목적, 정의, 적용범위 및 구청장의 책무	목적, 정의, 조례의 적용범위, 구청장의 책무 (제1조~제4조)	목적, 정의, 구청장의 책무 (제1조~제3조)	목적, 정의, 조례의 적용범위, 구청장의 책무 (제1조~제4조)	목적, 정의, 조례의 적용범위, 구청장의 책무 (제1조~제4조)
차별행위 금지 및 예외	차별행위 금지 및 예외 (제5조~제6조)	차별행위 금지 및 예외 (제5조~제6조)	차별행위 금지 및 예외 (제5조~제6조)	차별행위 금지 및 예외 (제5조~제6조)
불리한 처우 금지, 차별행위 상담	불리한 처우 금지, 차별행위 신고 (제7조~제8조)	불리한 처우 금지, 차별행위 상담 (제8조~제9조)	불리한 처우 금지 (제7조)	불리한 처우 금지 (제7조)
실태조사, 업무협조	실태조사 (제10조)	실태조사, 업무협조 (제7조~제11조)	—	실태조사 (제8조~제9조)
개선권고, 교육실시	개선권고, 교육의 실시 (제11조~제12조)	개선권고 (제10조)	—	개선권고 (제10조)

- 합리적인 이유가 없는 모든 형태의 차별을 금지하는 포괄적인 「차별금지법 안」이 여러 차례의 입법 시도에도 불구하고 국회에서 제정되지 못하는 상황에서, 고용상의 각종 차별을 금지하고 이를 구체화하는 근거가 되는 조례의 제정이 의미가 있다고 생각함.
- 고용상 차별금지는 헌법이 정하고 있는 실질적인 평등권을 보호하기 위한 가장 기본적인 조치로 판단되며, 공공부문이 앞장서 적극적으로 고용상 차별행위를 시정하고 원천 차단함으로써 그 성과가 민간으로 확산될 수 있도록 해야 할 것임.
- 본 제정안에 대하여 관련 규정과 자료를 검토한 결과 상위법령에 위배됨이 없고 특별한 문제점은 없는 것으로 판단됨.

4. 질의 및 답변요지 : 생 략

5. 토론요지 : 생 략

6. 심사결과 : 원안가결

7. 기타 필요한 사항 : 없 음