

서울특별시 금천구 고용상의 차별행위 금지 조례안

[고영찬 의원 발의]

의안번호	2718
------	------

발의일자 : 2025. 5. 29.

발 의 자 : 고영찬 의원

찬 성 자 : 정순기, 고성미 의원

1. 제안이유

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

2. 주요내용

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

3. 참고사항

가. 관계법령

- 1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조, 제4조의3

2) 「국가인권위원회법」 제2조

나. 예산조치: 필요시 예산조치

다. 기 타

1) 신·구조문 대비표: 해당없음

2) 입법예고: 2025. 5. 30. ~ 2025. 6. 5.

서울특별시 금천구 고용상의 차별행위 금지 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 금천구 등이 고용에 있어 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 발생할 우려가 있는 각종 차별행위를 금지하는 데 필요한 사항을 규정함으로써 고용 평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고용”이란 「민법」 제655조에 따른 당사자 일방이 노무를 제공하고 상대방이 이에 대한 보수를 지급할 것을 약정하는 계약으로서 모집, 채용, 배치·전보, 교육·훈련, 승진, 임금, 임금 외의 금품 지급, 복리후생, 정년, 퇴직, 해고 등과 관련된 모든 영역을 말한다.
2. “고용상의 차별행위”란 「국가인권위원회법」 제2조제3호가목에 해당하는 행위를 말한다.
3. “기초심사자료”란 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “입증자료”란 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.

제3조(적용범위 등) ① 이 조례는 서울특별시 금천구(이하 “구”라 한다)와 다음 각 호의 기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)에 적용한다.

1. 「지방공기업법」에 따라 구가 설립한 공사·공단
2. 「서울특별시 금천구 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례」에 따른 출자·출연 기관

② 적용대상기관은 고용에 관하여 다른 법령이나 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(구청장 등의 책무) ① 서울특별시 금천구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 관련 법령과 조례에서 정하고 있는 고용상의 차별행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

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

③ 구청장은 적용대상기관의 장에게 고용상의 차별행위를 금지하도록 권고하고, 만약 구와 적용대상기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

④ 적용대상기관의 장은 구의 고용상의 차별행위 금지에 관한 시책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(차별행위 금지 등) ① 적용대상기관의 장은 취업희망자 또는 소속 근로자에게 합리적인 이유 없이 고용상의 차별행위를 하여서는 안 되며, 균등한 고용기회를 보장하여야 한다.

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

③ 적용대상기관의 장은 취업희망자에게 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3에 따라 그 직무의 수행에 불필요한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집해서는 안 된다.

1. 취업희망자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 취업희망자 본인의 출신 지역·혼인 여부·재산
3. 취업희망자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

④ 적용대상기관의 장은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. 다만, 기간제근로자를 고용하거나 근로자의 휴직, 병가 등으로 인하여 대체인력을 고용하는 경우에는 별도의 기준을 따를 수 있다.

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

1. 직무의 성격에 비추어 특정 학력, 성(性) 또는 연령 기준이 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 지원 조치를 하는 경우

제7조(실태조사) 구청장은 적용대상기관을 대상으로 고용상 차별행위에 대한 실태조사를 실시할 수 있으며, 그 결과를 구 누리집(홈페이지)에 공표할 수 있다.

제8조(차별행위 상담 등) 고용상의 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 「서울특별시 금천구 노동자 종합지원센터 설치 및 운영 조례」에 따른 “서울특별시 금천구 노동자 종합지원센터”에 그에 관하여 상담 등을 신청할 수 있다.

제9조(불리한 처우 금지) 적용대상기관의 장은 소속 근로자가 고용상의 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

제10조(교육 및 개선권고) ① 구청장은 적용대상기관의 인사·채용 담당자 등을 대상으로 고용상의 차별행위 금지를 위한 교육을 실시할 수 있다.

② 구청장은 제7조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 차별행위의 시정 또는 제도 개선을 권고할 수 있다.

제11조(업무협조) 구청장은 고용상의 차별행위 금지에 관한 시책을 수립·시행하기 위하여 필요한 경우 관련 기관·단체에 협조를 요청할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관 계 법 령

□ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」

[시행 2020. 5. 26.] [법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2020. 5. 26.>

1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.
5. “심층심사자료”란作品集, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.
6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

[본조신설 2019. 4. 16.]

□ 「국가인권위원회법」

[시행 2024. 12. 3.] [법률 제20558호, 2024. 12. 3., 일부개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2016. 2. 3., 2020. 2. 4., 2022. 1. 4., 2022. 4. 26.>

1. ~ 2. (생략)
3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애,

나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별 행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

4. ~ 8. (생략)

[전문개정 2011. 5. 19.]