

국민의 작은 목소리에도

귀 기울이는 금천구의회

행정재경위원회 제2차 회의
2025. 6. 23(월) 10:00

제255회 금천구의회 정례회 심사안건

검 토 보 고 서

서울특별시 금천구 고용상의 차별행위
금지 조례안
(기획경제국 일자리청년과 소관)



행정재경위원회
전문위원

서울특별시 금천구 고용상의 차별행위 금지 조례안 검토보고서

1. 제안경위

- 가. 의안번호 : 제2718호
- 나. 제 출 자 : 고영찬 의원
- 다. 제출일자 : 2025. 5. 29.
- 라. 회부일자 : 2025. 5. 29.

2. 제안이유

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

3. 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)

4. 관계법령

- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조, 제4조의3
- 「국가인권위원회법」 제2조

5. 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 직무수행에 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 「차별금지법안」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.

붙임 : 관계법령 1부. 끝.

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. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

2. “구금·보호시설”이란 다음 각 목에 해당하는 시설을 말한다.

가. 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년원 및 소년분류심사원

나. 경찰서 유치장 및 사법경찰관리가 직무 수행을 위하여 사람을 조사하고 유치(留置)하거나 수용하는 데에 사용하는 시설

다. 군 교도소(지소·미결수용실을 포함한다)

라. 외국인 보호소

마. 다수인 보호시설(많은 사람을 보호하고 수용하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설을 말한다)

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 이

를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”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. “장애”란 신체적·정신적·사회적 요인으로 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.

5. “시민사회단체”란 「비영리민간단체 지원법」 제4조에 따라 중앙행정기관의 장, 시·도지사나 특별시의 장에게 등록을 한 비영리민간단체, 「민법」 제32조에 따라 주무관청의 허가를 받은 비영리법인, 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제4조에 따라 주무관청의 설립허가를 받은 공익법인, 그 밖에 특별법에 따라 설립된 법인을 말한다.

6. “군인등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제2조제1호에 따른 현역에 복무하는 장교·준사관·부사관 및 병(兵)

나. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제3조에 따른 사관생도·사관후보생·준사관후보생·부사관후보생, 소집되어 군에 복무하는 예비역·보충역, 군무원

7. “군인권침해”란 제30조제1항에 따른 인권침해나 차별행위에 해당하는 경우로서 군인등의 복무 중 업무 수행 과정 또는 병영생활(「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제2조제5호에 따른 병영생활을 말한다)에서 발생하는 인권침해나 차별행위를 말한다.

8. “군인권보호관”이란 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제42조에 따른 군인권보호관을 말한다.

[전문개정 2011. 5. 19.]