

서울특별시 금천구 프리랜서 권익보호 및 지원에 관한 조례안 심사보고서

2024년 6월 20일
행정재경위원회

1. 심사경과

- 가. 제출일자 및 제출자 : 2024년 5월 28일, 도병두 의원
- 나. 회부일자 : 2024년 5월 28일 회부
- 다. 상정일자 : 제250회 서울특별시 금천구의회 정례회 개최 중
제1차 행정재경위원회(2024년 6월 20일)
 - 상정, 제안설명, 검토보고, 질의·답변, 심사, 의결

2. 제안설명의 요지

가. 제안이유

- 프리랜서의 권익침해 예방 및 차별을 받지 않도록 보호하고 불공정 계약 관행 등 근로환경 개선 및 정착유도와 역량강화를 위한 지원을 위한 근거 마련을 통해 관내 일자리의 질 향상 및 고용악화와 일자리 유형 변화에 대응하고 지역경제 활성화 및 고용안정에 기여하고자 함.

나. 주요내용

- 조례의 목적 및 용어의 정의(안 제1조 및 안 제2조)
- 조례의 적용 대상(안 제3조)
- 구청장의 책무 및 실태조사(안 제5조 및 제6조)
- 기본계획 및 지원사업(안 제7조 및 제8조)
- 협력체계 구축 및 긴급지원(안 제9조 및 제10조)

3. 전문위원 검토보고 요지

가. 검토보고 : 전문위원 박병규

나. 검토의견

- 본 조례 제정안은 「근로기준법」 등 노동관계 법률의 적용에서 제외된 프리랜서¹⁾를 적극 지원함으로써 권익 침해와 차별을 받지 않도록 보호하고 일자리의 질을 높여 안정적인 활동 보장 및 지역경제 활성화에 기여하고자 발의된 안건으로 9개의 조문으로 구성되어 있음.
- 주요내용으로는
 - 안 제2조에서는 조례에서 사용되는 용어의 정의에 대해서,
 - 안 제3조에서는 이 조례의 적용대상을 금천구에 주소를 두고 거주하는 프리랜서로 한다라고 규정하고,
 - 안 제5조에서는 구청장은 프리랜서가 부당하고 불공정한 계약관계에 놓이는 것을 방지하고 노동관계 법령에 따른 노동자가 아니라는 이유로 차별받지 아니하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다는 등 구청장의 책무에 대하여,
 - 안 제6조에서는 구청장은 프리랜서의 근로환경 실태를 조사할 수 있고 이에 필요한 경비를 지원할 수 있다고 규정함.
 - 안 제7조에서는 프리랜서의 권익 보호 및 지원에 관한 기본계획의 수립 및 시행에 대하여 규정함.
 - 안 제8조에서는 프리랜서의 권익보호 및 지원을 위하여 시행할 수 있는 사업 등에 대하여 규정함.

1) 사전상의 의미로 “일정한 소속 없이 자유계약으로 일하는 사람”을 의미하나 우리나라에서는 아직 법적으로 명확하게 확립된 개념은 없음.

- 2018년 서울시에서 실시한 노동환경 실태조사에 따르면 프리랜서의 월 평균 수입은 152만 9천원으로, 2018년소 서울시 생활임금 176만원이나 월 평균 최저임금 157만원보다 열악한 수준으로 확인되었으며,
- 보수가 정해지는 객관적인 기준이 없고 업계의 관행에 따라 결정되는 경우가 많아 상당수의 프리랜서들이 일에 대한 적절한 보상을 받지 못하는 것으로 밝혀졌음.
- 본 조례안은 최근 서비스 산업 확대와 정보통신기술 발전 등으로 프리랜서의 숫자가 증가하고 있지만 근로기준법상의 근로자²⁾로 인정받지 않아 보호의 사각지대에 놓인 프리랜서의 권익보호와 지원을 위한 법적 근거를 마련하기 위한 것으로 제정 취지가 타당하다고 판단됨.
- 본 조례가 실질적인 효과를 발휘하기 위해서는 꾸준한 관심을 가지고 실태조사, 실효성 있는 정책 발굴 및 검토와 적절한 수준의 예산 지원이 필요할 것으로 보임.
- 관련 규정과 자료를 검토한 결과 상위법령에 위배됨이 없고 특별한 문제점은 없는 것으로 판단됨.됨이 없고 특별한 문제점은 없는 것으로 판단됨.

2) 대법원 1994. 12. 9. 선고94다22859 판결 등

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약의형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는, 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.

4. 질의 및 답변요지 : 생 략

5. 토론요지 : 생 략

6. 심사결과 : 원안가결

7. 기타 필요한 사항 : 없 음