

# 서울특별시 마포구 노동 기본 조례안

(대표발의: 고병준 의원)

의안 번호	23-39
----------	-------

발의년월일 : 2023. 3. .

발 의 자 : 고병준, 권영숙, 권인순,  
신종갑, 이한동, 장정희,  
차해영, 한선미

## 1. 제정이유

마포구에서 일하는 모든 노동자의 권리 보호 및 권익 증진을 위하여 기본  
조례를 제정하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고자 함

## 2. 주요내용

가. 목적 및 정의(안 제1조 및 안 제2조)

나. 노동자의 적용 대상(안 제3조)

다. 구청장의 책무와 다른 조례와의 관계(안 제4조 및 안 제5조)

라. 노동정책 수립 및 이행(안 제6조 ~ 안 제12조)

마. 서울특별시 마포구 노동자권익위원회 설치 및 운영(안 제13조 ~ 안  
제18조)

바. 중앙기관 및 관련 기관과의 협력체계 구축(안 제19조)

## 3. 관계법령

1) 「근로기준법」 제1조(목적) 및 제2조(정의)

2) 「근로복지기본법」 제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무)

3) 「산업안전보건법」 제4조의2(지방자치단체의 책무)

4. 조 례 안 : 붙임

5. 예산조치 : 붙임

6. 기타사항

가. 관계법령: 붙임

나. 입법예고: 2023. 3. 17. ~ 3. 22.

## 서울특별시 마포구 노동 기본 조례안

### 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 서울특별시 마포구 노동자의 권리 보호 및 권익증진을 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 “근로”를 말한다.
2. “노동자”란 근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.
4. 노동권 보장 교육(이하 “노동권 교육”이라 한다)이란 사업장 내에서 노동자가 노동을 제공할 경우 알아야 할 노동계약서(「근로기준법」 제2조제4호의 근로계약 관계를 나타낸 문서를 말한다) 작성방법, 피해구제 등을 포함한 노동권 및 각종 노동관계 법령 전반에 관한 교육을 말한다.

**제3조(적용대상)** 이 조례는 다음 각 호 중 어느 하나에 대하여 적용한다.

1. 서울특별시 마포구(이하 “구”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자
2. 구에 거주하는 노동자

**제4조(구청장의 책무)** ① 서울특별시 마포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 노동자의 권리 보호와 증진을 위하여 노력하여야 한다.

② 구청장은 노동자가 건강하고 문화적인 생활을 하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 구청장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 구청장은 노동자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다.

⑤ 구청장은 노동자와 사용자에게 행정적·재정적 지원을 하며, 노동자의 권리 보호를 할 수 있도록 노력하여야 한다.

**제5조(다른 조례와의 관계)** 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

## 제2장 노동정책 수립 및 이행

**제6조(노동정책 기본계획)** ① 구청장은 노동권익 보호 및 증진을 위해 서울특별시 마포구 노동기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행할 수 있다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본 방향
2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 실태조사
5. 노동권 교육 추진방향 및 목표에 관한 사항
6. 노동권 교육 연구 사례 발굴 및 프로그램 개발 및 홍보
7. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항

③ 구청장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 주민, 노동

자, 사용자 등의 의견을 수렴할 수 있다.

- ④ 구청장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 노동실태조사를 실시할 수 있다.

**제7조(연도별 시행계획)** 구청장은 기본계획을 수립하여 시행할 경우 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

**제8조(점검 및 평가)** 구청장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.

**제9조(권익보호를 위한 제도 개발 및 운영)** 구청장은 노동자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 노동자 권익보호를 위한 제도 개발과 운영에 노력하여야 한다.

**제10조(노동권익 보호 증진 사업)** ① 구청장은 노동권익 보호 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 제6조의 기본계획에 따른 사업
2. 노동환경 개선 사업
3. 노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원
4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
7. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

② 구청장은 제1항에 따른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「서울특별시 마포구 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

③ 구청장은 제1항에 따른 노동권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또

는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

**제11조(노동권익 보호 증진 교육)** ① 구청장은 노동자가 노동권익 보호 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 구청장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 구에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

**제12조(법률 지원 등)** 구청장은 노동자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있다.

### 제3장 서울특별시 마포구 노동자권익위원회

**제13조(설치 및 기능)** ① 구청장은 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 정책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 마포구 노동자권익위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치할 수 있다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문 및 이행여부에 대한 점검·평가
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문

**제14조(구성)** ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 구청장이 위촉하

며, 부구청장과 구 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.

1. 서울특별시 마포구의회에서 추천하는 구의원 1명
  2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람
  3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 사용자 단체, 비정규직과 여성을 포함하는 노동단체에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람
- ③ 제2항에 따라 위촉직 위원을 위촉할 때에는 어느 한 성(性)이 10분의 6을 넘지 않도록 성별을 고려하여야 한다.
- ④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

**제15조(임기)** ① 위원의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다. 다만, 공무원과 구의원인 위원의 임기는 그 직위에 재직하는 기간으로 한다.

② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

**제16조(위원장 등의 직무)** ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

**제17조(회의)** ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의를 소집하는 경우에는 회의 일시, 장소 및 상정안건을 회의개최 7일 전까지 위원에게 통보하여야 한다.

④ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하고 마포구청 홈페이지에 공개하여야 한다. 다만, 사안의 성격상

공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

⑥ 그 밖에 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 「서울특별시 마포구 각종 위원회의 설치 및 운영에 관한 조례」에 따른다.

**제18조(수당 등)** 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 직무와 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제4장 보칙

**제19조(협력체계 구축)** 구청장은 효율적이고 체계적인 노동자 권익보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

**제20조(표창)** ① 구청장은 노동자 권익보호와 증진 및 상생의 노사문화 정착을 위해 우수한 활동을 한 사업장과 노동단체 및 사용자, 노동자, 주민 등에 대하여 표창할 수 있다.

② 표창에 관한 구체적인 사항은 「서울특별시 마포구 표창 조례」에 따른다.

**제21조(시행규칙)** 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.



# 【관 계 법 령】

## 근로기준법

[시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정]

**제1조(목적)** 이 법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

# 【관 계 법 령】

## 근로복지기본법

[시행 2022. 2. 18.] [법률 제18424호, 2021. 8. 17., 일부개정]

**제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무)** 국가 또는 지방자치단체는 근로복지정책을 수립·시행하는 경우 제3조의 근로복지정책의 기본원칙에 따라 예산·기금·세제·금융상의 지원을 하여 근로자의 복지증진이 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다.

# 【관 계 법 령】

## 산업안전보건법

[시행 2022. 8. 18.] [법률 제18426호, 2021. 8. 17., 일부개정]

**제4조의2(지방자치단체의 책무)** 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다. [본조신설 2021. 5. 18.]

# 서울특별시 마포구 노동 기본 조례안 비용추계서 미첨부

## 사유서

### 1. 비용발생 요인 및 관련 조문

제10조(노동권익 보호 증진 사업)에 따른 구청장이 노동권익 보호 증진 사업을 시행할 경우 비용 발생

### 2. 미첨부 근거 규정

(제12조제2항에 해당하는지 표시)

### 3. 미첨부 사유

제10조(노동권익 보호 증진 사업)에 따른 비용은 해당 심의·자문 위원회인 노동자권익위원회 구성 후 사업 심의와 함께 논의해야 할 사항

### 4. 작성자

작성자 이름	관광경제국 일자리청년과 정기영
연 락 처	02-3153-8693