

대전광역시의회 공고 제2017-119호

「대전광역시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안」이 제정됨에 따라 그 취지와 내용을 시민에게 알려 이에 대한 의견을 듣고자 『대전광역시의회 회의규칙』 제21조의2의 규정에 따라 다음과 같이 공고합니다.

2017년 9월 4일

대 전 광 역 시 의 회 의 장

대전광역시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안 입법예고

1. 제안 이유

대전광역시 등이 고용에 있어 성별, 연령, 학력, 신체조건 등을 이유로 발생할 우려가 있는 각종 차별행위를 금지하도록 필요한 사항을 규정함.

2. 주요 내용

- 가. 대전광역시장의 고용상 차별행위 금지에 관한 책무를 정함(안 제3조 및 제4조).
- 나. 차별행위의 예외에 관한 사항을 정함(안 제5조).
- 다. 고용상의 차별행위에 대한 진정, 소송 등의 이유로 불리한 처우를 하지 못하도록 함(안 제6조).
- 라. 고용상의 차별행위에 대한 상담 신청에 관한 사항을 정함(안 제7조).
- 마. 대전광역시장으로 하여금 고용상 차별행위에 대한 실태조사를 실시하고, 사업주를 대상으로 차별행위의 시정이나 제도 개선을 권고할 수 있도록 정함(안 제9조 및 제10조).

3. 의견제출

가. 이 제정안에 대하여 의견이 있는 단체 또는 개인은 2017년 9월 11일 까지 다음 사항을 기재한 의견서를 대전광역시의회(참조 : 산업건설수석전문위원실)에게 제출하여 주시기 바랍니다.

나. 의견제출 사항

- (1) 예고사항에 대한 항목별 의견(찬성 및 반대의견과 그 사유)
- (2) 의견제출자의 성명·주소·전화번호((단체의 경우 단체명과 대표자성명 기재)

다. 의견 제출할 곳 : 우35242 / 대전광역시 서구 둔산로 100

대전광역시의회 의회사무처 산업건설수석전문위원실)

(전화 042-270-5132, FAX 042-270-5049, E-mail : lms13@korea.kr)

라. 의견제출 방법 : 서면, 전화, FAX, 컴퓨터통신, 직접방문 등

4. 개정 조례안 : 붙임

대전광역시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 대전광역시 등이 고용에 있어 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 발생할 우려가 있는 각종 차별행위를 금지하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고용”이란 모집, 채용, 배치·전보·훈련, 승진, 임금, 임금외 금품, 복리후생, 정년, 퇴직, 해고 등과 관련된 모든 영역을 말한다.
2. “차별행위”란 고용분야에서 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 및 국가, 용모, 혼인, 임신·출산, 가족상황, 병력, 학력, 그 밖의 사유로 특정한 사람 또는 특정한 사람들이 속한 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.
3. “적용권고기관”이란 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 등에 따라 대전광역시(이하 “시”라 한다)가 출자·출연하여 설립한 기관과 「지방재정법」 등에 따라 시가 지방 보조금을 교부하는 기관 또는 단체 등을 말한다.

제3조(시장 등의 책무) ① 대전광역시장(이하 "시장"이라 한다)은 관계 법령과 조례에서 정하고 있는 고용상의 차별행위 금지 책무를 준수하여야 한다.

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

③ 시장은 적용권고기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우, 그 행위의 시정을 위하여 적극 노력하여야 한다.

④ 적용권고기관의 장은 시장의 고용상의 차별행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.

제4조(차별행위 금지 등) ① 시장은 취업을 희망하는 사람 또는 소속 근로자에 대하여 고용상의 차별행위를 하여서는 아니 되며, 균등한 고용기회를 보장하여야 한다.

② 시장은 적용권고기관의 장에게 고용상의 차별행위 금지를 권고하여야 한다.

제5조(차별행위의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 차별행위로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령 기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 법령에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 법령에 따라 취업취약계층의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

제6조(불리한 처우 금지) 시장 및 적용권고기관의 장은 소속 직원이 고용상의 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다

는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제7조(차별행위 상담 등) 고용상의 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 「대전광역시 인권 보호 및 증진 조례」에 따른 대전광역시 인권센터에 그에 관하여 상담 등을 신청할 수 있다.

제8조(업무협조) 시장은 고용상의 차별행위 금지에 관한 시책을 수립·시행하기 위하여 필요한 경우, 자치구·공공기관 및 그 밖의 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다.

제9조(실태조사) ① 시장은 고용상 차별행위에 대한 실태조사를 2년마다 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 실태조사의 방법과 절차, 내용 등에 관하여 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.

제10조(지도 및 권고) ① 시장은 사업주를 대상으로 고용상 차별행위 금지를 위한 홍보·교육 및 지도 등을 할 수 있다.

② 시장은 제7조에 따른 상담이나 제9조에 따른 실태조사 결과, 필요한 경우 해당 기관 등에 차별행위의 시정이나 제도 개선을 권고할 수 있다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관 계 법 령

□ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제4조의5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

□ 고용정책기본법

제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

1. 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향·전망에 관한 조사·공표에 관한 사항
2. 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성

하기 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항

3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항

4. 산업·직업·지역 간 근로자 이동의 지원에 관한 사항

5. 실업자의 실업기간 중 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항

6. 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자와 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자 등(이하 “취업취약계층”이라 한다)의 고용촉진에 관한 사항

7. 사업주의 일자리 창출, 인력의 확보, 고용유지 등의 지원 및 인력부족의 예방에 관한 사항

8. 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항

9. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책 추진을 위한 각종 지원금, 장려금, 수당 등 지원에 관한 제도의 효율적인 운영에 관한 사항

10. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책을 효과적으로 시행하기 위하여 하는 구직자 또는 구인자(求人者)에 대한 고용정보의 제공, 직업소개·직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 업무(이하 “고용서비스”라 한다)의 확충 및 민간 고용서비스시장의 육성에 관한 사항

11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이는 데 필요한 사항

② 국가는 제1항에 따른 시책을 수립·시행하는 경우에 기업경영기반의 개선, 경제·사회의 균형 있는 발전, 국토의 균형 있는 개발 등의 시책을 종합적으로 고려하여야 하며, 고용기회를 늘리고 지역 간 불균형을 시정하며 중소기업을 우대할 수 있도록 하여야 하고, 차별적 고용관행 등 근로자가 능력을 발휘하는 데에 장애가 되는 고용관행을 개선하도록 노력하여야 한다.

③ 지방자치단체는 제1항에 따라 수립된 국가 시책과 지역 노동시장의 특성을 고려하여 지역주민의 고용촉진과 지역주민에게 적합한 직업의 소개, 직업훈련의 실시 등에 관한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.

④ 국가는 제3항에 따른 시책을 수립·시행하는 지방자치단체에 필요한 지원을 할 수 있다.

제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다. <개정 2014.1.21.>

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

【대전광역시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안】

발 의 의 원 명 단

연번	의 원 명	서 명	비 고
1	황 인호	황인호	
2	송 예원	송예원	
3	박 해녀	박해녀	
4	전문학	전문학	
5	구미영	구미영	
6	강동하	강동하	
7	김진석	김진석	
8	박희진	박희진	
9	윤진근	윤진근	
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			