

안산시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안

(김유숙 의원 대표발의)

의안 번호	9-371
----------	-------

제출년월일 : 2024. 1. 8.
발 의 자 : 김유숙 의원 등 12명

1. 제안이유

- 적용대상기관이 모집, 채용, 전보, 승진 등 고용과 관련한 모든 분야에 있어 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 나이, 신체조건 등을 차별하지 않도록 제도적인 근거를 마련하여 공정한 고용 평등 실현에 기여하기 위함.

2. 주요내용

- 조례의 목적 및 용어의 정의를 규정함 (안 제1조 ~ 안 제2조)
- 조례의 적용대상기관 범위와 시장 등의 책무에 관한 사항을 규정함 (안 제3조 ~ 안 제4조)
- 고용상의 차별행위 금지와 예외 사항에 관하여 규정함 (안 제6조 ~ 안 제7조)
- 고용상의 차별행위 상담 등에 관한 사항을 규정함 (안 제9조)
- 고용상의 차별행위 실태조사 및 개선권고에 관한 사항을 규정함(안 제10조 ~ 안 제11조)
- 고용상의 차별행위 금지 교육에 관한 규정함(안 제12조)

- | | |
|-------------|---------|
| 3. 제정조례안 | : 붙임 1 |
| 4. 관계법령 발췌서 | : 붙임 2 |
| 5. 예산수반사항 | : 붙임 3 |
| 6. 부서검토의견 | : 붙임 4 |
| 7. 조례안 예고결과 | : 의견 없음 |

○ 조례안 예고 : 2023. 12. 27. ~ 2024. 1. 4.

안산시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 안산시와 안산시가 설립한 출자·출연기관 등이 고용에 있어 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 하는 각종 차별행위를 금지하는 데 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고용”이란 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금, 임금 외의 금품지급 및 복리후생, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등과 관련된 모든 영역을 말한다.
2. “고용상의 차별행위”란 고용과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 및 국가, 용모, 혼인 여부, 임신·출산, 가족상황, 병력, 학력, 그 밖의 사유로 특정한 사람 또는 특정한 사람들이 속한 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.
3. “기초심사자료”란 취업을 희망하는 자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.

제3조(적용 범위) ① 이 조례는 다음 각 호의 기관(이하 “적용대상기관”이라 한다)에 적용한다. 다만, 「지방공무원법」 제2조에 따른 공무원은 제외한다.

1. 「안산시 행정기구 설치 조례」에 따른 안산시 본청, 직속기관, 사업소, 하부행정기관
2. 「지방공기업법」에 따라 안산시가 설립한 공사·공단
3. 「안산시 출자·출연기관의 운영에 관한 조례」에 따른 출자·출연기관

제4조(시장 등의 책무) ① 안산시장(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 적용대상기관의 장에게 고용상의 차별행위를 금지하도록 권고하고, 만약 적용대상기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.

④ 시장은 장애인, 고령자, 여성, 청년 등의 고용이 촉진될 수 있도록 적합한 업종의 개발과 보급을 위한 시책을 적극 개발·시행하여야 한다.

⑤ 적용대상기관의 장은 시의 고용상의 차별행위 금지에 관한 정책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(다른 조례와의 관계) 고용상의 차별행위와 관련하여 다른 법령 또는 조례에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제6조(차별행위 금지) ① 적용대상기관의 장은 취업을 희망하는 자 또는 소속 근로자에게 합리적인 이유 없이 고용상의 차별행위를 하여서는 아니 되며, 균등한 고용기회를 보장하여야 한다.

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

③ 적용대상기관의 장은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3에 따라 그 직무수행에 필요하지 아니한 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하여서는 아니된다.

제7조(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. 다른 법령에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 다른 법령에 따라 취업취약계층의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

제8조(불합리한 처우 금지) 적용대상기관의 장은 소속 근로자가 고용상의 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이

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

제9조(차별행위 상담 등) 고용상의 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 「안산시 근로자 복지시설 운영 조례」에 따른 근로자 복지시설에 그에 관하여 상담 등을 신청할 수 있다.

제10조(실태조사) 시장은 적용대상기관을 대상으로 고용상 차별행위에 대한 실태조사를 실시할 수 있으며, 그 결과를 시 홈페이지 등을 통해 공표할 수 있다.

제11조(개선권고) 시장은 제9조에 따른 차별행위 상담이나 제10조에 따른 실태조사 결과 필요하다고 인정되는 경우 적용대상기관의 장에게 차별행위의 시정 또는 제도 개선을 권고할 수 있다.

제12조(교육) 시장은 적용대상기관의 인사·채용 담당자 등을 대상으로 고용상의 차별행위 금지를 위한 교육을 실시할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

소 속		안산시의회
입 안 자	시 의 원	김유숙 의원 대표발의 (행정 3562)

안산시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

의안 번호	제9-371호
----------	---------

제안년월일 : 2024. 1. 25.
제 안 자 : 기획행정위원장

☐ 수정이유

- 입법경제성 등을 고려하여 중복되는 부분을 조정.

☐ 주요골자

- 시장의 책무 규정 조정 (안 제4조)

안산시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안에 대한 수정안

안산시 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례안 일부를 다음과 같이 수정한다.

안 제4조제3항을 삭제하고, 같은 조 제4항 및 제5항을 각각 제3항 및 제4항으로 한다.

수정안 조문 대비표

제정안	수정안
제4조(시장 등의 책무) ①·② (생략) <u>③ 시장은 적용대상기관의 장에게 고용상의 차별행위를 금지하도록 권고하고, 만약 적용대상기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우 그 행위의 시정을 위해 적극 노력하여야 한다.</u> <u>④·⑤ (생략)</u>	제4조(시장 등의 책무) ①·② (제정안과 같음) <u><삭 제></u> <u>③·④ (제정안 제4항 및 제5항과 같음)</u>