

# 서울특별시 성북구 생활임금 조례 일부개정조례안



성 북 구  
(일자리정책과)

# 서울특별시 성북구 생활임금 조례 일부개정조례안

|          |     |
|----------|-----|
| 의안<br>번호 | 499 |
|----------|-----|

제출년월 : 2025년 9월

제출자 : 성북구청장

## 1. 제안이유

생활임금 산출시 최신 자료를 반영하여 서울 권역 근로자 간 형평성을 고려한 합리적인 수준의 생활임금을 의결하기 위하여 결정기한을 변경하고 “고시”를 명문화하여 행정 신뢰도를 제고하고자 함

## 2. 주요내용

가. 생활임금의 결정 기한 변경 및 “고시” 명문화(안 제5조)

## 3. 참고사항

가. 관계법령 : 별첨

- 1) 「근로기준법」 제2조
- 2) 「최저임금법」 제4조, 제6조, 제8조, 제10조
- 3) 「지방자치법」 제28조

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 협의사항 : 해당사항 없음

라. 기 타

1) 입법예고 결과 : 별도 의견 없음

- ① 기간 : 2025. 7. 10. ~ 2025. 7. 30.(20일간)
- ② 방법 : 구보 및 구 홈페이지 게재

- 2) 신·구조문 대비표 : 별첨
- 3) 비용추계 등 자료 : 비용추계서 미첨부 사유서 첨부
- 4) 인권영향평가 결과 : 원안동의
- 5) 부패영향평가 결과 : 원안동의
- 6) 아동영향평가 결과 : 해당없음(대상아님)
- 7) 성별영향평가 결과 : 해당없음(제외대상)

서울특별시 성북구 조례 제 호

## 서울특별시 성북구 생활임금 조례 일부개정조례안

서울특별시 성북구 생활임금 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항 중 “9월 10일”를 “9월 30일”로, “결정하여야 한다”를 “결정하여 지체없이 고시한다”로 한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

| 현<br>행                                                                                                              | 개<br>정<br>안                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제5조(생활임금의 결정) ① 구청장은 제7조의 서울특별시 성북구 생활임금 심의위원회의 심의를 거쳐 매년 <u>9월 10일까지</u> 다음 연도 1월 1일부터 적용되는 생활임금을 <u>결정하여야 한다.</u> | 제5조(생활임금의 결정) ① -----<br>-----<br>-----<br>- <u>9월 30일</u> -----<br>----- <u>결정하</u><br><u>여 지체없이 고시한다</u> |
| ② · ③ (생 략)                                                                                                         | ② · ③ (현행과 같음)                                                                                             |

## 서울특별시 성북구 생활임금 조례 일부개정조례안 비용추계서 미첨부 사유서

### 1. 비용발생 요인

- 해당사항 없음

### 2. 미첨부 근거 규정

- 서울특별시 성북구 자치법규의 입법에 관한 조례 제11조제2항제2호

### 3. 미첨부 사유

- 개정내용관련 비용 발생요인이 없으므로 비용추계서 미첨부함

### 4. 작성자

안전생활국 일자리정책과장 최원국

## [관계법령]

### 근로기준법

**제2조(정의)** ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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.

### 최저임금법

**제4조(최저임금의 결정기준과 구분)** ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.

**제6조(최저임금의 효력)** ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

- ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

- ④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
  - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
  - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분
- ⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.
- ⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.
  1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우
  2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우
- ⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.
- ⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.
  1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
  2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위
- ⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 “수급인”은 “하수급인(下受給人)”으로 보고, 제7항과 제8항의 “도급인”은 “직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)”으로 본다.

**제8조(최저임금의 결정)** ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.



⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

**제10조(최저임금의 고시와 효력발생)** ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.

② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.

## 지방자치법

**제28조(조례)** ① 지방자치단체는 법령의 범위에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

② 법령에서 조례로 정하도록 위임한 사항은 그 법령의 하위 법령에서 그 위임의 내용과 범위를 제한하거나 직접 규정할 수 없다.