



제433회 국회(임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

지역고용활성화법안

검 토 보 고

〈 지역고용활성화에 관한 사항 규정 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2216477호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. 총괄 검토	4
가. 제정안 발의 취지 및 제정 필요성	4
나. 제정안의 구성체계 및 주요내용	11
2. 주요 조문별 검토의견	13
가. 목적 및 국가·지방자치단체의 책무(안 제1조·제2조)	13
나. 다른 법률과의 관계(안 제3조)	15
다. 지역고용 정책기본계획의 수립 및 지역 일자리 창출 대책의 수립 등(안 제4조·제5조)	17
라. 지역고용 활성화 지원사업 등(안 제6조·제10조)	26
마. 시·도 고용심의회 등(안 제7조부터 제9조까지)	30

바. 지역고용영향평가의 실시(안 제11조)	38
사. 지역고용정보시스템의 구축·운영(안 제12조, 제19조)	40
아. 고용위기지역의 지정 및 지원 등(안 제13조부터 제15조까지)	47
자. 고용위기지역 청년취업 지원 등(안 제16조·제17조)	52
차. 권한 또는 업무의 위임·위탁(안 제18조)	54
카. 부칙	55

I. 제안경위

2026년 1월 30일 김태선의원이 대표발의한 지역고용활성화법안은 2026년 2월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

지역 고용 문제는 단순한 일자리 부족을 넘어 산업구조 변화, 청년의 수도권 집중, 숙련노동자의 이탈, 고용서비스의 지역 간 격차 심화 등 구조적인 문제로 확산되고 있으며, 특히 울산을 비롯한 산업도시의 경우에 조선업 등 주력산업의 구인난과 고숙련 인력의 이탈이 심각한 상황입니다.

그런데 현행 고용정책은 중앙정부 중심으로 추진되어 지역 실정과 산업수요를 충분하게 반영하지 못하고 있어 지역 맞춤형 고용정책을 제도적으로 보장할 필요성이 제기되고 있습니다.

이에 지역의 고용실태와 산업 특성을 반영하여 지방자치단체가 주도적으로 고용정책을 수립·시행할 수 있도록 하고, 중앙정부의 행정적·재정적 지원 책임을 명확히 하며, 청년과 숙련노동자에 대한 맞춤형 지원을 제도화함으로써 지속가능한 지역고용 기반을 마련하려는 것입니다.

2. 주요내용

- 가. 지역 상황에 맞는 고용정책을 수립하는데 필요한 사항을 정하여 지역 일자리를 창출 및 유지하고 지역산업 수요에 맞는 인력을 양성함으로써 지역발전의 기반을 마련하여, 인구감소지역 주민의 삶의 질을 향상시키고 나아가 국가균형발전에 기여함을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 고용노동부장관은 지역고용 활성화를 위한 정책기본계획을 5년마다 수립함(안 제4조).
- 다. 지방자치단체의 장은 관할지역 주민들에게 자신의 임기 중에 추진할 종합계획과 연도별 세부계획을 포함하는 일자리 창출대책을 수립·공표하고, 고용노동부장관이 그 내용 및 추진성과를 확인하여 공표·지원할 수 있도록 함(안 제5조).
- 라. 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 지역고용의 활성화를 위한 사업을 수립·시행할 수 있고, 고용노동부장관은 지방자치단체의 장이 수립·시행하는 지역고용 활성화 사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있도록 함(안 제6조).
- 마. 시·도지사 소속의 시·도 고용심의회, 시·군·구청장 소속의 시·군·구 고용심의회 등 지역고용심의회를 두어 지역고용 관련 사항에 대해 심의하도록 하고, 원활한 운영을 위하여 지역고용심의회에 전문위원회와 사무국을 둘 수 있도록 함(안 제7조부터 제9조까지).

바. 고용노동부장관은 지역 일자리사업의 효율화를 위하여 지방자치단체에 대하여 컨설팅·의견제시 등의 지원을 할 수 있도록 함(안 제10조).

사. 시·도지사는 소관 정책이 지역고용에 미치는 영향에 대하여 지역 고용영향평가를 실시할 수 있도록 함(안 제11조).

아. 지방자치단체의 장은 지역고용 및 직업 정보를 대상으로 하는 지역고용정보시스템을 구축·운영할 수 있도록 하고, 필요한 경우 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 함(안 제12조).

자. 지방자치단체의 장이 관할 행정구역을 고용위기지역으로 지정받기 위한 신청 절차 및 지원 내용을 규정하고, 고용노동부장관이 고용위기지역 지정을 해제할 수 있는 근거를 마련함(안 제13조부터 제15조까지).

Ⅲ. 검토의견

1. 총괄 검토

가. 제정안 발의 취지 및 제정 필요성

최근 글로벌 경제환경의 변화와 산업구조 재편이 가속화되면서 지역별 고용 여건의 불확실성이 확대되고 있음. 지역고용의 관점에서 볼 때, 산업구조 변화에 따라 특정 산업이 집중된 지역은 고용 측면에서 큰 영향을 받을 가능성이 높음.

특히 글로벌 공급망 재편, 보호무역 강화 및 주요국의 자국 중심 산업정책 확대 등 대외 경제환경 변화 속에서, 조선업 등 특정 산업에 대한 의존도가 높은 지역의 경우 해당 산업의 위기가 지역 고용 감소와 지역경제 전반의 침체로 이어질 우려가 있음.

이로 인해 지역고용 문제는 단순한 일자리 부족을 넘어 산업구조 변화, 청년의 수도권 집중, 숙련노동자의 이탈, 고용서비스의 지역 간 격차 심화 등 구조적인 문제로 확산되고 있으며, 특히 조선업 등 주력 산업의 구인난과 고숙련 인력의 이탈이 심각한 상황임.

그런데 현재의 고용정책은 중앙정부 중심으로 추진되어 지역 실정과 산업수요를 충분하게 반영하지 못하고 있다는 비판도 존재함. 이에 따라 지역의 고유한 상황 및 지역별 업종의 특수성을 고려할 수 있도록, 지역 맞춤형 고용정책을 제도적으로 보장할 필요성이 제기됨.

특히 지역별 고용에 차이가 나는 상황에서 일자리가 생성·소멸되는 다양한 원인을 고려하고 이에 대응하기 위하여는 고유의 노동생태계를 보유하고 있는 개별 지역의 특성을 반영할 수 있도록 지역중심 고용사업을 병행하여 고용정책을 상호보완적으로 수립하고 추진하는 방식의 중요성이 커지고 있음.

이에 제정안은 지역의 고용실태와 산업 특성을 반영하여 지방자치단체가 주도적으로 고용정책을 수립·시행할 수 있도록 하고, 중앙정부의 행정적·재정적 지원 책임을 명확히 하며, 청년과 숙련노동자에 대한 맞춤형 지원을 제도화함으로써 지속가능한 지역고용 기반을 마련하려는 취지로 이해됨.

또한, 현재 지역고용 정책과 관련한 규정은 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」, 「국민평생직업능력 개발법」 등 여러 법률에 산재되어 있음.

「고용정책 기본법」에서는 국가에게 지역별 고용촉진에 관한 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 의무를 부여하고, 지역의 고용안정과 고용활성화를 도모하는 고용위기지역 지정제도를 운영하고 있으며, 「고용보험법」에서는 지역 고용을 촉진하기 위하여 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 지역고용촉진 지원금 등의 지원을 할 수 있도록 하고 있고,¹⁾ 「국민 평생 직업능력 개발

1) 「고용보험법」 제22조(지역 고용의 촉진) 고용노동부장관은 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 산업구조의 변화 등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러

법」에서는 지역·산업현장의 수요를 반영하여 직업능력개발훈련을 실시하도록 하고, 지역 내 인력양성을 위하여 지역인적자원개발위원회를 설치하도록 하고 있음.²⁾

이처럼 지역고용 정책을 뒷받침하는 일관된 법적 체계가 미흡한 점은 지역별로 그 특수성에 맞는 독자적 정책의 수행이 아니라, 국가고용정책의 부수적·보완적 역할만 수행하도록 하는 주요한 원인 중 하나로 지적되기도 하였음.³⁾

「고용정책 기본법」에는 지역고용과 관련한 규정이 일부 존재하나, 지역 맞춤형 고용정책의 수립·집행을 직접적으로 규율하는 규정은 제9조 및 제9조의2⁴⁾에 한정되어 있다는 점에서, 지역 스스로 일자리 문

한 지역에서 사업을 신설 또는 증설하여 그 지역의 실업 예방과 재취업 촉진에 기여한 사업주, 그 밖에 그 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

- 2) 「국민 평생 직업능력 개발법」 제22조의2(지역인적자원개발위원회의 구성·운영 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호에 관한 사항을 심의하기 위하여 지역별로 인적자원개발위원회(이하 “지역인적자원개발위원회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.
1. 지역 인력양성 기본계획의 수립
 2. 지역 내 인력 및 교육훈련 수요조사
 3. 지역 교육훈련기관 및 과정에 대한 현황 조사
 4. 지역 내 인적자원개발 관련 자원 배분 및 조정
 5. 지역 내 인력양성사업의 연계와 평가
 6. 해당 지역에서 중앙행정기관 및 지방자치단체가 실시하는 인력양성사업의 효율화를 위한 개선 및 예산 반영 의견 제시
 7. 그 밖에 지역의 인적자원개발 활성화를 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항
- ② 지역인적자원개발위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 3) 이와 관련하여 대통령 직속 자문기구인 일자리위원회가 2019년 9월 관계부처 합동으로 발표한 ‘지역고용정책 개선방안’에서도 여러 법에 산재되어 있는 지역고용관련 법 규정을 유기적으로 통합하고 지역 일자리사업의 법적 근거를 마련하기 위하여 2014년 제정된 「지역문화진흥법」을 참고하여 「고용정책 기본법」 일부개정 또는 「(가칭)지역고용촉진법」 제정 방안을 검토하겠다고 밝힌 바 있음.
- 4) 「고용정책 기본법」 제9조(지역고용정책기본계획의 수립·시행) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 및 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 제10조제1항에 따른 지역고용심의회의 심의를 거쳐 지역 주민의 고용촉진과 고용안정 등에 관한 지역고용정책기본계획(이하 “지역고용계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

제를 진단하고 사업설계 및 시행을 할 수 있도록 지원하고, 중앙-지역 간 고용정책 연계 활성화를 위해서는 보다 체계적인 법적 기반 마련이 필요하다는 의견이 제기될 수 있음.

이에 제정안은 지역고용 관련 법률규정을 유기적으로 통합하여 단일화된 법체계를 별도로 마련하여 효율적이고 지속가능한 지역고용정책을 수립하고 집행하도록 할 수 있다는 점에서 입법의 타당성을 인정할 수 있을 것으로 보임.

다만, 제정안의 입법취지를 달성하기 위해서는 다음의 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 입법형식과 관련하여, 제정법안 또는 「고용정책 기본법」 일부개정 등 어떠한 입법형식이 보다 효율적인지에 대한 논의가 필요해 보임.

-
- ② 시·도지사는 지역고용계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.
 - ③ 시·도지사는 지역고용계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.
 - ④ 국가는 시·도지사가 지역고용계획을 수립·시행하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다.
- 제9조의2(지역 일자리 창출대책의 수립 등)** ① 시·도지사 및 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 관할 지역 주민들에게 자신의 임기 중에 추진할 일자리 창출대책을 수립·공표할 수 있다.
- ② 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 일자리 창출대책을 추진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.
 - ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 일자리 창출대책의 추진성과를 확인하여 공표할 수 있고, 이를 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출 등 협조를 요청할 수 있다.
 - ④ 국가는 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 제1항에 따라 일자리 창출대책을 추진하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다.
 - ⑤ 고용노동부장관은 일자리 창출대책의 효과를 높이기 위하여 관련 의견을 해당 지방자치단체의 장에게 제시할 수 있다.
 - ⑥ 지역 일자리 창출대책의 운영에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

현재 고용정책에 관한 근거법으로 「고용정책 기본법」이 제정되어 있음. 동 법은 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로, ①고용정책 기본계획 수립·시행 등, ②고용정책심의회, ③고용영향평가, ④고용정보시스템, ⑤고용형태 현황 공시, ⑥직업능력개발에 관한 시책, ⑦근로자의 고용 촉진 지원, ⑧사업주의 인력확보 지원, ⑨고용위기지역과 고용재난지역 등 고용조정지원 및 고용안정대책 등을 주요 내용으로 하고 있음.

또한, 지역고용과 관련해서는, 법 제6조제1항제8호⁵⁾에서 국가에 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행 의무를 두고, 같은 조 제3항에서 지방자치단체에 지역주민의 고용촉진에 관한 시책 수립·시행 의무를 규정하며, 제4항에서 국가의 지방자치단체에 대한 지원 근거 조문을 두고 있음.

따라서 제정안의 입법목적을 보다 효과적으로 달성할 수 있도록 제정안의 개별 조문이 정책 결정과정과 지원 내용의 측면에서 기존 법령과 어떻게 차별화되는지 검토하고, 향후 지역고용 활성화 정책을 수

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

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

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.

행하기 위한 효율적인 입법방식에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

둘째, 입법내용과 관련하여 지역고용 정책과 관련된 사항을 별도의 제정법으로 분리하여 규정할 부분과 상위법인 「고용정책 기본법」에 유지할 부분에 대한 합리적인 기준에 대한 검토가 필요해 보임.

제정안은 「고용정책 기본법」에 규정된 지역고용 관련 사항 중 지역고용정책 기본계획, 지역 일자리 창출대책, 지역고용심의회, 고용위기지역 지정 등에 관한 사항을 별도의 법률로 이관하고 있으나, 고용위기지역 제도와 연계되어 있는 고용재난지역 제도는 여전히 「고용정책 기본법」에 유지되고 있음. 또한, 지자체 사업에 대한 고용영향평가의 경우 제정안과 「고용정책 기본법」에 중복하여 규정되고 있어 제도 간 관계가 명확하지 않은 측면이 있음.

이와 같이 일부 제도는 이관되고 일부는 현행법에 존치되거나 중복 규정되는 구조는 법체계의 일관성을 저해하고 정책 추진체계의 분산을 초래할 우려가 있음.

따라서 지역고용 관련 제도의 체계적 정비라는 입법 목적을 달성하기 위하여 제정안과 「고용정책 기본법」 간 기능 배분의 기준을 명확히 하고, 제도의 중복 및 분산에 따른 비효율을 최소화할 수 있는 방향에 대해 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러 제정안에서 새롭게 규정되는 내용은 고용위기지역 청년취업지원 등 일부 사항에 한정되고, 그 외 대부분은 현행 제도의 이관 또

는 재구성에 그치고 있다는 점에서 별도의 입법을 통해 기대되는 정책적 효과가 충분한지에 대해서도 검토가 필요할 것으로 보임.

셋째, 지역 중심의 고용정책 수립이라는 제정안의 취지를 고려할 때, 정책 수립 및 집행 과정에서 지방자치단체의 실질적인 참여를 보장할 수 있는 제도적 장치에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

제정안은 고용노동부장관이 지역고용 정책기본계획을 수립하도록 하면서 관계 중앙행정기관과의 협의 및 고용정책심의회를 거치도록 규정하고 있으나, 지방자치단체의 의견을 체계적으로 수렴하거나 참여를 보장하는 절차에 대해서는 명확한 규정을 두고 있지 않음.

지역고용정책은 지역별 산업 및 인구구조, 노동시장 여건 등에 따라 상이하게 나타나는 특성을 가지므로, 정책의 실효성을 확보하기 위해서는 정책 수립 단계에서부터 지방자치단체의 의견이 충분히 반영될 필요가 있음.

따라서 기본계획 수립 과정에서 지방자치단체의 의견 수렴 절차를 명확히 하거나, 지방자치단체가 정책 형성 과정에 실질적으로 참여할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있는지에 대해 검토가 요구되는 측면이 있음.

나. 제정안의 구성체계 및 주요내용

제정안은 총 5장, 19개 조문 및 부칙으로 구성되어 있음.

제1장은 총칙 규정으로, 법의 목적과 국가 및 지방자치단체의 책무, 다른 법률과의 관계 등을 규정하고 있음.

제2장은 지역고용 활성화 정책의 수립 및 추진체계에 관한 내용으로, 고용노동부장관의 지역고용 정책기본계획 수립, 지방자치단체의 지역 일자리 창출대책 수립·공표, 고용노동부장관 및 지방자치단체의 지역고용 활성화 지원사업의 실시, 시·도 및 시·군·구 고용심의회의 설치·운영 등에 관한 사항을 규정하고 있음.

제3장은 지역고용 활성화 기반 구축에 관한 내용으로, 지역고용 및 일자리사업에 대한 컨설팅 등 지원, 지역고용영향평가의 실시, 지역고용정보시스템의 구축·운영 등에 관한 사항을 규정하고 있음.

제4장은 고용위기지역의 지정 및 운영에 관한 내용으로, 고용위기지역의 지정 및 지정 해제, 고용위기지역에 대한 지원, 청년취업 지원 및 핵심인력 장기재직 촉진 지원 등에 관한 사항을 규정하고 있음.

제5장은 보칙 및 벌칙으로, 권한 또는 업무의 위임·위탁 및 벌칙에 관한 사항을 규정하고 있음.

한편, 제정안은 현행 「고용정책 기본법」에서 지역고용 정책 관련 사항을 분리하여 별도 입법하려는 것으로, 양자를 비교하면 다음과 같음.

< 제정안 및 고용정책 기본법 내용 비교 >

구분	제정안	고용정책 기본법
제1장 총칙	제1조(목적)	-
	제2조(국가 및 지방자치단체의 책무)	제6조(국가와 지방자치단체의 시책)
	제3조(다른 법률과의 관계)	-
제2장 지역고용 활성화 정책의 수립 및 추진체계	제4조(지역고용 정책기본계획의 수립)	제8조(고용정책기본계획의 수립·시행) ※ 제정안 통해 수정
		제9조(지역고용정책기본계획의 수립·시행) ※ 제정안 통해 삭제
	제5조(지역 일자리 창출대책의 수립 등)	제9조의2(지역 일자리 창출대책의 수립 등) ※ 제정안 통해 삭제
	제6조(지역고용 활성화 지원사업)	-
	제7조(시·도 고용심의회)	제10조(고용정책심의회) ※ 제정안 통해 수정
	제8조(시·군·구 고용심의회)	-
	제9조(시·도 및 시·군·구 고용심의회 운영 등)	-
		-
제3장 지역고용 활성화 기반 구축	제10조(지역고용 및 일자리사업에 대한 컨설팅 등 지원)	-
	제11조(지역고용영향평가의 실시)	제13조(고용영향평가)
	제12조(지역고용정보시스템의 구축·운영)	제15조의2(고용정보시스템의 구축·운영)
제4장 고용위기지역 의 지정 등	제13조(고용위기지역의 지정)	제32조(업종별·지역별 고용조정의 지원 등)
	제14조(고용위기지역에 대한 지원)	※ 제정안 통해 수정
	제15조(고용위기지역의 지정 해제)	(제32조2(고용재난지역의 선포 및 지원) ※ 현행 유지
	-	-
	제16조(고용위기지역 청년취업 지원)	-
	제17조(청년근로자의 고용과 핵심인력 장기재직 촉진 지원)	-
제5장 보칙 및 벌칙	제18조(권한 또는 업무의 위임·위탁)	제39조(권한의 위임), 제40조(위탁)
	제19조(벌칙)	제41조(벌칙)

2. 주요 조문별 검토의견

가. 목적 및 국가·지방자치단체의 책무(안 제1조·제2조)

1) 제정안의 주요내용

안 제1조는 지역 산업 및 고용상황에 맞는 고용정책을 수립하는데 필요한 사항을 정하여 지역 일자리를 안정적으로 창출 및 유지하고 지역산업 수요에 맞는 인력을 양성하며, 지역발전 및 국가균형발전에 기여함을 목적으로 규정하고 있음.

안 제2조는 국가와 지방자치단체가 상호 협력을 바탕으로 지역 상황에 부합하는 일자리 창출을 촉진하고 효율적인 지역고용정책을 수립·시행하기 위하여 종합적인 계획을 마련하고 관련 제도를 개선하도록 노력할 의무를 규정하고 있음.

또한, 지방자치단체로 하여금 이러한 책무를 이행하기 위하여 필요한 재원을 확보하거나 지역의 고용상황에 맞는 조례를 제정하는 등 각종 시책을 추진하도록 규정하고 있음.

제정안
제1조(목적) 이 법은 지역 산업 및 고용상황에 맞는 고용정책을 수립하는데 필요한 사항을 정하여 지역 일자리를 안정적으로 창출 및 유지하고 지역산업 수요에 맞는 인력을 양성하며, 지역발전 및 국가균형발전에 기여함을 목적으로 한다.
제2조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 상호 간의 협

력을 바탕으로 지역 상황에 맞는 일자리 창출의 촉진 및 효율적인 지역고용 정책의 수립·시행을 위하여 종합적인 계획을 마련하고 관련 제도를 개선하도록 노력하여야 한다.

② 지방자치단체는 제1항의 책무를 위하여 필요한 경우 관련 재원을 확보하거나 해당 지역의 고용상황에 맞게 조례를 제정하는 등 각종 시책을 추진하여야 한다.

2) 검토의견

목적규정은 해당 법률의 해석지침이 되므로 입법의 취지와 핵심 사항을 종합적·포괄적으로 표현하여 각 조항의 운용과 해석의 기준을 제시하는 역할을 할 수 있도록 규정하여야 함.⁶⁾

제정안의 목적은, 지역 산업 및 고용상황에 맞는 고용정책을 수립하는 데 필요한 사항을 정하고, 이를 통하여 ‘지역 일자리의 안정적 창출·유지 → 지역산업 수요에 맞는 인력양성 → 지역발전 및 국가균형발전’이라는 연쇄적인 효과를 거둘 수 있도록 한다는 점을 체계화하고 있다는 점에서 의미가 있음.

또한, 안 제2조에서 국가와 지방자치단체의 책무를 규정한 것은 국가와 지방자치단체에 정책의 수립과 집행 의무를 명시적으로 부여함으로써 제정안의 목적을 달성하도록 하고, 정부의 적극적인 집행을 유도할 수 있다는 점에서 적절한 입법 조치로 보임.

한편, 고용노동부는 중앙·지방정부에 기본적인 책무를 부여하는 점

6) 국회사무처 법제실, 『법제기준과 실제』, 2024, 239면.

에서는 대체로 동의하나, 정책 수립 과정에서 지역주민, 노동계, 산업계 등 다양한 이해관계자로부터 의견을 수렴할 필요가 있다는 의견임.

나. 다른 법률과의 관계(안 제3조)

1) 제정안의 주요내용

안 제3조는 지역고용 활성화 및 지역 일자리 창출 대책, 고용위기지역 지원과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 제정법의 내용에 부합하도록 하도록 다른 법률과의 관계를 규정하고 있음.

제정안
제3조(다른 법률과의 관계) 지역고용 활성화 및 지역 일자리 창출 대책, 고용위기지역 지원을 위하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 내용에 부합하도록 하여야 한다.

2) 검토의견

다른 법률과의 관계 규정은 법률 적용에 있어 우선순위 또는 해석 기준을 제시하는 기능을 가짐.⁷⁾ 이에 안 제3조는 지역고용 활성화 및 지역 일자리 창출 대책, 고용위기지역 지원과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 이 법의 내용에 부합하도록 하도록 함으로써 제정안이 해당 정책 분야에서 일반법 또는 기본법적 성격을 가진

7) 국회사무처 법제실, 앞의 책, 258면.

다는 점을 확인하고 있음.

제정안과 같이 다른 법률을 제정·개정함에 있어 해당 법률에 부합하도록 함으로써 특정 사항에 있어서는 해당 법률의 취지가 존중되도록 규정하는 입법례는 다수 존재하므로, 규정방식 자체에는 문제가 없어 보임.

다만, 제정안은 모법인 「고용정책 기본법」에서 지역고용정책 분야를 분리하여 규정하는 형식을 취하고 있는 점을 고려할 때, 「고용정책 기본법」과의 관계에서는 오히려 특별법적 성격을 갖는 것으로 볼 여지가 있음.

또한, 다른 법률과의 관계를 규정한 여타 입법례를 보면, 일반적으로 기본법적 성격을 가진 법률에서 ‘이 법에 부합하여야 한다’ 또는 ‘이 법의 목적에 맞도록 하여야 한다’ 등의 표현을 통해, 구체적인 규범 내용보다는 입법 취지나 기본 이념과의 정합성을 요구하는 의미로 사용되는 경우가 많다는 점을 고려할 필요가 있음.

따라서 제정안의 법적 성격과 「고용정책 기본법」과의 관계 등을 고려하여 해당 규정의 표현이 입법 취지에 비추어 적절한지에 대해서 검토가 필요할 것으로 보임.

다른 법률과의 관계 관련 입법례
고용정책 기본법
제4조(다른 법률과의 관계) 고용정책에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 기본원칙에 맞도록 하여야 한다.

과학기술기본법

제3조(다른 법률과의 관계) 과학기술에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정할 때에는 이 법의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다.

농업·농촌 및 식품산업 기본법

제5조(다른 법률과의 관계) 농업·농촌 및 식품산업에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정하려면 이 법에 부합되도록 하여야 한다.

문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률

제5조(다른 법률과의 관계) ① 문화다양성의 보호와 증진에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.
② 문화다양성의 보호와 증진에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 한다.

다. 지역고용 정책기본계획의 수립 및 지역 일자리 창출 대책의 수립 등(안 제4조·제5조)

1) 제정안의 주요내용

안 제4조는 고용노동부장관이 5년마다 지역고용 활성화를 위한 ‘지역고용 정책기본계획’을 수립하도록 하고, 해당 계획에는 지역고용 활성화 전략, 지역 맞춤형 일자리 창출대책 및 국가와 지방자치단체 간 협력에 관한 사항 등을 포함하도록 규정하고 있음. 또한, 기본계획은 「고용정책 기본법」에 따른 고용정책 기본계획과의 정합성을 유지하도록 하고, 관계기관에 대한 자료 제출 요청 근거를 마련하고 있음.

안 제5조는 지방자치단체의 장이 지역 일자리 창출을 위하여 임기 내 종합계획과 연도별 세부계획을 포함하는 ‘지역 일자리 창출대책’을 수립·공표할 수 있도록 하고, 해당 대책이 기본계획과 부합하도록 규정하고 있음. 또한, 관계 중앙행정기관 등에 대한 협조 요청 근거를 마련하고, 고용노동부장관이 지역 일자리 창출대책의 내용 및 추진성 과를 평가·확인하여 공표할 수 있도록 규정하고 있음.

아울러 안 부칙 제2조는 「고용정책 기본법」 제9조 및 제9조의2에 따라 수립·공표된 ‘지역 일자리 창출대책’은 제정법에 따라 수립·공표 된 ‘지역 일자리 창출대책’으로 보는 경과조치를 두고 있음.

제정안
제4조(지역고용 정책기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 5년마다 다음 각 호의 사항을 포함한 지역고용 활성화를 위한 정책기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과의 협의 및 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐 수립하여야 한다. 1. 지역고용 활성화를 위한 전략 및 정책 추진방향 2. 지역 상황에 맞는 일자리 창출 대책에 관한 사항 3. 지역고용 활성화를 위한 국가와 지방자치단체의 협력에 관한 사항 4. 그 밖에 지역고용 활성화에 관하여 대통령령으로 정하는 사항 ② 고용노동부장관은 기본계획을 수립할 때 「고용정책 기본법」 제8조에 따른 고용정책 기본계획에 부합하도록 하여야 한다. ③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 필요한 경우에 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 자료 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. ④ 그 밖에 기본계획의 수립 및 변경 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한

다.

제5조(지역 일자리 창출 대책의 수립 등) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 주민들에게 지역 일자리 창출을 위하여 자신의 임기 중에 추진할 종합계획과 연도별 세부계획을 포함하는 일자리 창출대책(이하 “지역 일자리 창출대책”이라 한다)을 수립·공표할 수 있다.

② 지역 일자리 창출대책은 기본계획과 부합하여야 한다.

③ 지방자치단체의 장은 지역 일자리 창출대책을 추진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

④ 고용노동부장관은 지역 일자리 창출대책의 내용 및 추진성과를 평가·확인하여 공표할 수 있다.

⑤ 지역 일자리 창출대책의 수립·시행에 관한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

부칙

제2조(지역 일자리 창출대책에 대한 경과조치) 이 법 시행 전에 「고용정책 기본법」 제9조 및 제9조의2에 따라 수립·공표된 지역 일자리 창출대책은 이 법에 따라 수립·공표된 지역 일자리 창출대책으로 본다.

2) 검토의견

안 제4조는 고용노동부장관으로 하여금 관계 중앙행정기관의 장과의 협의 및 고용정책심의회 심의를 거쳐 5년 단위의 ‘지역고용 활성화 정책기본계획’을 수립하도록 규정하고 있음. 또한, 기본계획을 「고용정책 기본법」에 따라 고용노동부장관이 수립하는 ‘고용정책 기본계획’과 부합하도록 하여 상위 계획과의 정합성을 확보하도록 하였음.

또한, 안 제5조는 지방자치단체의 장으로 하여금 자신의 임기 중에 추진할 ‘지역 일자리 창출대책’을 수립하도록 하고, 지역 일자리 창출

대책은 기본계획에 부합하도록 하였으며, 기존 「고용정책 기본법」 제9조의2에 따라 수립·공표된 지역 일자리 창출대책을 제정법에 따른 것으로 간주하는 경과조치를 두고 있음.

이는 지역고용 활성화를 위한 중장기적 정책 방향을 제시하고, ‘국가 차원의 종합계획 - 지역 일자리 창출대책 - 개별 사업’으로 이어지는 정책·집행체계의 기초를 마련한다는 점에서 그 필요성을 인정할 수 있을 것으로 보임.

현행 「고용정책 기본법」에서는, 고용노동부장관이 고용정책 기본계획을, 시·도지사가 지역고용정책기본계획을, 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 지역 일자리 창출대책을 각각 수립하도록 하는 다층적 계획체계를 규정하고 있음.

그러나 제정안은 지역고용정책에 관한 사항을 분리하여 별도 입법하면서, ‘지역고용정책기본계획’의 수립시행 주체를 현재 시·도지사에게서 고용노동부장관으로 하여 중앙정부 주도의 계획체계로 전환하고, 기존의 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 수립하도록 한 지역 일자리 창출대책의 경우에는 현행과 동일하게 유지하였음.

이를 통해 지역고용 정책의 위상을 강화하고 별도의 정책군으로서의 정체성을 제고하려는 취지로 이해되나, 제정안의 심사 시에는 다음의 사항을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

< 지역고용 관련 정책·대책 수립 체계 관련 조문대비표 >

현행 「고용정책 기본법」	제정안
제8조(고용정책 기본계획의 수립·시행) ① <u>고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 국가의 고용정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.</u> <개정 2010. 6. 4.> ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립할 때에는 제10조제1항에 따른 <u>고용정책심의회</u>의 심의를 거쳐야 하며, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.> ③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 고용에 관한 중장기 정책목표 및 방향 2. 인력의 수요와 공급에 영향을 미치는 경제, 산업, 교육, 복지 또는 인구정책 등의 동향(動向)에 관한 사항 3. 고용 동향과 인력의 수급 전망에 관한 사항 4. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항 5. 그 밖의 고용 관련 주요 시책에 관한 사항 ④ 관계 중앙행정기관의 장은 고용과 관련된 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다. ⑤ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행	

정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제9조(지역고용정책기본계획의 수립·시행) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 및 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 제10조제1항에 따른 지역고용심의회의 심의를 거쳐 지역 주민의 고용촉진과 고용안정 등에 관한 지역고용정책기본계획(이하 “지역고용계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2011. 7. 25.>

② 시·도지사는 지역고용계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.

③ 시·도지사는 지역고용계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

④ 국가는 시·도지사가 지역고용계획을 수립·시행하는 데에 필요한

제4조(지역고용 정책기본계획의 수립)

① 고용노동부장관은 5년마다 다음 각 호의 사항을 포함한 지역고용 활성화를 위한 정책기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과의 협의 및 「고용정책기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐 수립하여야 한다.

1. 지역고용 활성화를 위한 전략 및 정책 추진방향
2. 지역 상황에 맞는 일자리 창출 대책에 관한 사항
3. 지역고용 활성화를 위한 국가와 지방자치단체의 협력에 관한 사항
4. 그 밖에 지역고용 활성화에 관하여 대통령령으로 정하는 사항

② 고용노동부장관은 기본계획을 수립할 때 「고용정책 기본법」 제8조에 따른 고용정책 기본계획에 부합하도록 하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 필요한 경우에 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 자료 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

④ 그 밖에 기본계획의 수립 및 변경 등에 필요한 사항은 대통령령으

지원을 할 수 있다. 제9조의2(지역 일자리 창출대책의 수립 등) ① <u>시·도지사 및 시장·군수·구청장</u>(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 관할 지역 주민들에게 <u>자신의 임기 중에 추진할 일자리 창출대책을 수립·공표할 수 있다.</u> ② 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 일자리 창출대책을 추진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 일자리 창출대책의 추진성과를 확인하여 공표할 수 있고, 이를 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출 등 협조를 요청할 수 있다. ④ 국가는 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 제1항에 따라 일자리 창출대책을 추진하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다. ⑤ 고용노동부장관은 일자리 창출대책의 효과를 높이기 위하여 관련 의견을 해당 지방자치단체의 장에게 제시할 수 있다.	로 정한다. 제5조(지역 일자리 창출 대책의 수립 등) ① <u>지방자치단체의 장</u>은 관할 지역 주민들에게 지역 일자리 창출을 위하여 <u>자신의 임기 중에 추진할 종합계획과 연도별 세부계획을 포함하는 일자리 창출대책</u>(이하 “지역 일자리 창출대책”이라 한다)을 <u>수립·공표할 수 있다.</u> ② 지역 일자리 창출대책은 기본계획과 부합하여야 한다. ③ 지방자치단체의 장은 지역 일자리 창출대책을 추진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. ④ 고용노동부장관은 지역 일자리 창출대책의 내용 및 추진성과를 평가·확인하여 공표할 수 있다.
--	---

⑥ 지역 일자리 창출대책의 운영에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	⑤ 지역 일자리 창출대책의 수립·시행에 관한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.
---	---

첫째, 고용정책 기본계획과의 관계와 관련하여,

현행 「고용정책 기본법」 상 고용정책 기본계획에는 지역별 고용촉진에 관한 시책의 기본 방향이 포함되어 있고, 시·도지사는 이에 부합하는 지역고용정책기본계획을 수립하도록 하고 있어 중앙 - 광역 - 기초 간 계획체계가 단계적으로 구성되어 있음.

이와 같은 기존 체계와 달리 제정안은 고용노동부장관이 별도의 ‘지역고용 정책기본계획’을 수립하도록 하고 있어, 현행 고용정책 기본계획과 제정안의 지역고용 정책기본계획과의 관계가 중첩될 가능성이 있으므로, 상·하위 계획 간 연계와 중복 방지 등에 관한 검토가 필요해 보임.

둘째, 기본계획 수립 절차와 관련하여,

제정안에 따르면, ‘지역고용 정책기본계획’의 수립 주체가 지방정부(시·도지사)에서 중앙정부(고용노동부장관)로 변경되게 됨. 그러나 계획 수립 절차에 관계 중앙행정기관과의 협의와 고용정책심의회 심의 등만 규정하고 있어 지방자치단체의 의견수렴에 관한 사항은 포함되지 않고 있음.

그동안의 고용정책이 중앙정부 중심으로 추진되어 지역 실정과 산업수요를 충분히 반영하지 못하고 있다는 문제의식을 기반으로, 지역 맞춤형 고용정책을 제도적으로 보장하려는 제정안의 입법 취지를 고려할 때, 계획 수립에서 지자체의 의견을 반영하는 장치를 마련할 필요성이 인정될 수 있을 것으로 보임.

이에 지역 정책에 관한 유사 입법례를 고려하여, 기본계획 수립 시 지방자치단체의 의견수렴(지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률), 협의(지역문화진흥법) 또는 통보(지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률) 등의 절차를 보완할지에 관한 검토가 필요할 것으로 보임.

지역 정책 계획 수립 절차 관련 입법례

지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률

제3조의2(지역사랑상품권 활성화 기본계획 등) ① 행정안전부장관은 지역사랑상품권의 발행과 유통을 체계적으로 관리하고 지역사랑상품권 이용을 활성화하기 위하여 제15조의2에 따른 실태조사 결과를 기초로 하여 5년을 단위로 하는 지역사랑상품권 활성화 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

③ 행정안전부장관은 기본계획에 따른 세부시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.

④ 행정안전부장관은 기본계획 또는 시행계획을 수립하거나 변경하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하고 지방자치단체의 장의 의견을 수렴하여야 한다.

지역문화진흥법

제6조(지역문화진흥기본계획의 수립 등) ① 문화체육관광부장관은 지역문화의 진흥을 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 지역문화진흥기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 제6조의2제1항에 따른 지역문화협력위원회의 심의를 거쳐 5년마다 수립·시행·평가하여야 한다.

③ 문화체육관광부장관이 기본계획을 수립하는 때에는 특별시장·광역시장

· 특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 및 관계 중앙행정기관의 장과 미리 협의하여야 한다.

지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률

제5조(지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획의 수립) ① 교육부장관은 지방대학 및 지역인재의 육성·발전을 위하여 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

④ 교육부장관은 확정된 기본계획을 관계 중앙행정기관의 장 및 제3조제1항에 따른 광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)에게 통보하여야 한다.

한편, 고용노동부는 지역고용 정책기본계획의 수립(안 제4조)과 관련해서는 실효성 있는 계획수립을 위해 지방자치단체장과의 협의 및 중앙정부와 지방정부 간 소통 채널 등의 절차를 추가할 필요가 있다는 의견이며,

지역 일자리 창출 대책의 수립(안 제5조)과 관련해서는, 지방자치단체 장의 책임성 강화 등 효율적 추진을 위해 지역 일자리 창출대책 내용 및 추진성과에 대한 공표를 임의규정으로 두는 것에 대해 검토할 필요가 있다는 의견임.

라. 지역고용 활성화 지원사업 등(안 제6조·제10조)

1) 제정안의 주요내용

안 제6조는 고용노동부장관이 지역고용의 활성화를 위하여 지역 인

력수급 동향 조사, 인력양성, 대상별 고용정책, 근로자 이동 지원, 고용지원서비스 제공 및 기업의 고용환경 개선 지원 등 다양한 지역고용 활성화 지원사업을 수립·시행할 수 있도록 하고,

지방자치단체의 장도 지역의 고용 활성화를 위하여 관련 사업을 수립·시행할 수 있도록 하되, 필요한 경우 다른 지방자치단체와 협력하여 사업을 추진할 수 있도록 하며, 고용노동부장관은 지방자치단체가 시행하는 지역고용 활성화 지원사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있음.

또한, 안 제10조는 고용노동부장관이 지방자치단체에서 시행하는 지역고용 활성화 및 일자리사업의 효율화를 위하여 컨설팅, 사업 평가 및 이에 따른 제도개선·예산반영에 관한 의견제시 등의 지원을 할 수 있도록 하고, 지방자치단체의 장에게 자료 제출 또는 협조를 요청하는 등 필요한 조치를 할 수 있도록 규정하고 있음.

제정안
제6조(지역고용 활성화 지원사업) ① 고용노동부장관은 지역고용의 활성화를 위한 다음 각 호의 사업(이하 “지역고용 활성화 지원사업”이라 한다)을 수립·시행할 수 있다. 1. 지역 내 산업, 고용 관련 정보의 수집·제공 등 지역의 인력수급 동향 조사에 필요한 사업 2. 지역 내 인력수급 상황 및 교육훈련 수요에 맞는 인력양성계획의 수립과 시행에 필요한 사업 3. 지역 내 청년·여성·고령자 등 대상별 고용정책의 수립과 시행에 필요한 사업

4. 지역 내 또는 지역 간 인력수급 불균형 해소 및 산업·지역 간 근로자 이동 지원에 관한 사업
5. 지역 내 구직자·구인자에 대한 고용정보 제공·직업소개·직업지도·취업알선 등 고용지원서비스에 관한 사업
6. 지역 기업의 고용창출·유지를 위한 고용환경의 개선, 근무형태의 변경, 인력의 재배치 등에 대한 지원에 필요한 사업
7. 제1호부터 제6호까지의 사업 추진에 필요한 지원에 관한 사업
8. 그 밖에 지역 일자리 창출·유지를 위하여 필요하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 사업

② 지방자치단체의 장은 일자리 창출·유지 등 고용을 활성화하기 위하여 제1항 각 호의 사업을 수립·시행할 수 있다. 이 경우 다른 지방자치단체의 장과 협력하여 사업을 수립·시행할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 지방자치단체의 장이 수립·시행한 사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.

제10조(지역고용 및 일자리사업에 대한 컨설팅 등 지원) ① 고용노동부장관은 각 지방자치단체에서 시행하는 지역고용 활성화 및 일자리사업의 효율화를 위하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

1. 지역의 산업 및 고용 여건 등에 적합한 일자리사업 추진을 위한 컨설팅
2. 지역고용 및 일자리사업에 대한 평가 및 그 평가에 따른 제도개선이나 예산반영에 관한 의견제시
3. 그 밖에 지방자치단체에서 시행하는 지역고용 활성화 및 일자리사업의 효율화를 위하여 고용정책심의회에서 정하는 사항

② 고용노동부장관은 제1항 각 호에 따른 지원을 위하여 지방자치단체의 장에게 자료의 제출 또는 협조를 요청하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

2) 검토의견

안 제6조는 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장이 지역고용 활성화를 위하여 지역 내 산업, 고용 관련 정보의 수집·제공 등 지역의 인력수급 동향·전망 조사에 필요한 사업 등의 지역고용 활성화 지원사업을 수립·시행할 수 있도록 하고, 안 제10조는 고용노동부장관은 지방

자치단체의 장이 실시하는 지역고용 활성화 사업의 효율화를 위해 컨설팅 및 교육 등의 효율화 지원 사업을 실시할 수 있도록 규정하고 있음.

이는 현재 포괄적으로 규정(국가와 지방자치단체의 시책)되어 있는 「고용정책 기본법」 제6조제1항제8호⁸⁾에 따라 시행되고 있는 지역고용 활성화 지원 사업의 구체적인 법적 근거를 마련하여 안정적인 사업시행의 기반을 마련할 수 있다는 점에 의미가 있음.

다만, 안 제6조 각 호에서 규정하고 있는 사업에 대하여는 「고용정책 기본법」 등 여타 법률에서 규정 시행하고 있는 사업과의 관계에 대해 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

이와 관련하여 「고용정책 기본법」에서 구직자와 구인자에 대한 지원, 직업지도 등에 관하여 이미 구체적으로 규정하고 있고, 청년·여성·고령자 등 대상별 고용 지원 사업 또한 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「청년고용촉진 특별법」에 따라 시행되고 있음.

한편, 제정안의 자구와 관련하여, 제정안은 지역고용 활성화 사업에 대하여 ‘수립·시행’이라는 용어를 사용하고 있으나, 해당 표현은 통상 계획이나 대책과 호응하는 용어로서 사업에 적용하기에는 다소 적절하지 않은 측면이 있음.

8) 「고용정책 기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다

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

특히 안 제7조제1항제3호에서는 지역고용심의회 심의사항으로 ‘지역고용 활성화 지원사업의 계획·추진에 관한 사항’을 규정하고 있어 용어 사용 간 불일치가 발생하고 있는바, 관련 규정 간 정합성을 고려하여 용어를 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

마. 시·도 고용심의회 등(안 제7조부터 제9조까지)

1) 제정안의 주요내용

안 제7조는 시·도지사도 하여금 지역고용 관련 사항을 심의하기 위하여 시·도 고용심의회를 설치·운영하도록 하고, 이미 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에 따른 지역노사민정협의회⁹⁾가 구성되어 있는 경우에는 이를 시·도 고용심의회로 볼 수 있도록 규정하고 있음.

안 제8조는 시장·군수·구청장이 지역 일자리 창출대책, 지역고용 활성화 지원사업, 고용위기지역 지정 신청 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 시·군·구 고용심의회를 설치·운영할 수 있도록 하고, 둘 이상의 시·군·구를 관할하는 통합형 지역고용심의회 설치도 가능하도록 규정하고 있음.

9) 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조(지방자치단체의 책무 등) ④ 지역 노사민정 협력증진을 위한 국가와 지방자치단체의 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

「노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령」 제2조(지역 노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능) ① 지방자치단체의 장은 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조 제1항에 따라 해당 지방자치단체 관할 지역의 근로자, 사용자 및 주민과 지방자치단체(이하 “지역 노사민정”이라 한다) 간 협력이 필요한 주요 사항을 심의하기 위하여 지방자치단체에 지역 노사민정으로 구성된 지역노사민정협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둘 수 있다.

안 제9조는 지역고용심의회의 효율적 운영을 위하여 전문위원회와 사무국을 둘 수 있도록 하면서, 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 지역인적자원개발위원회¹⁰⁾가 시·도에 구성되어 있는 경우에는 이를 시·도 고용심의회의 전문위원회로 볼 수 있도록 하였음.

또한, 안 부칙 제3조에서는, 지역고용심의회 등에 대한 경과조치로, 「고용정책 기본법」 제10조에 따라 설치된 지역고용심의회와 지역고용심의회의 전문위원회는 각각 이 법에 따라 설치된 것으로 보도록 하고 있음.

제정안
제7조(시·도 고용심의회) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 및 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 「고용정책 기본법」 제10조제1항에 따라 다음 각 호에 관한 사항을 심의하기 위하여 시·도 고용심의회(이하 “시·도 고용심의회”라 한다)를 설치·운영한다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의회(이하 “지역노사민정협의회”라 한다)가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에 구성되어 있는 경우에는 이를 시·도 고용심의회로 볼 수 있다. 1. 기본계획의 시행에 관한 사항 2. 지역 일자리 창출대책의 수립·시행에 관한 사항 3. 지역고용 활성화 지원사업의 계획·추진에 관한 사항 4. 일자리 사업에 관한 성과평가 및 재원 분배에 관한 사항 5. 제11조에 따른 지역고용영향평가에 관한 사항

10) 「국민 평생 직업능력 개발법」 제22조의2(지역인적자원개발위원회의 구성·운영 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호에 관한 사항을 심의하기 위하여 지역별로 인적자원개발위원회(이하 “지역인적자원개발위원회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

「인적자원개발위원회의 구성 및 운영에 관한 규정」 제6조(지역인자위 설치 등) ① 고용노동부장관은 「지방자치법」에 따른 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 행정구역, 지역 경제 및 노동시장권역, 업종 등을 기준으로 지역인자위를 설치한다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령」 제2조에 따라 설치되는 지역노사민정협의회에 설치할 수 있다.

6. 제13조에 따른 고용위기지역 지정 신청에 관한 사항

7. 그 밖에 지역고용 활성화를 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

② 시·도 고용심의회 구성, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

제8조(시·군·구 고용심의회) ① 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 다음 각 호에 관한 사항을 심의하기 위하여 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다) 고용심의회(이하 “시·군·구 고용심의회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

1. 지역 일자리 창출대책의 수립·시행에 관한 사항

2. 지역고용 활성화 지원사업의 계획·추진에 관한 사항

3. 일자리 사업에 관한 성과평가 및 재원 분배에 관한 사항

4. 제13조에 따른 고용위기지역 지정 신청에 관한 사항

5. 그 밖에 지역고용 활성화를 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

② 시·군·구 고용심의회는 하나의 시·군·구 단위로 설치하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 소속 시·군·구의 산업기반, 인구수 등을 고려하여 둘 이상의 시·군·구를 관할하는 하나의 시·도 고용심의회 및 시·군·구 고용심의회(이하 “지역고용심의회”라 한다)를 설치할 수 있다. 이 경우 설치 기준과 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 시·군·구 고용심의회 구성 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

제9조(시·도 및 시·군·구 고용심의회 운영 등) ① 지방자치단체의 장은 지역고용심의회를 효율적으로 운영하고 지역고용심의회 심의사항을 전문적으로 심의하기 위하여 지역고용심의회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다. 이 경우 「국민 평생 직업능력 개발법」 제22조의2에 따른 지역인적자원개발위원회가 시·도에 구성되어 있는 경우에는 이를 시·도 고용심의회 전문위원회로 볼 수 있다.

② 전문위원회는 지역고용심의회가 정하는 사항에 대하여 연구·심의한다. 이 경우 전문위원회의 심의를 거친 사항은 지역고용심의회 심의를 거친 것으로 본다.

③ 지방자치단체의 장은 지역고용심의회 회의에 부칠 안건을 검토하고 그 밖에 지역고용심의회 운영을 지원하기 위하여 사무국을 둘 수 있다.

④ 지방자치단체의 장은 지역고용심의회 운영과 관련하여 필요하면 관계

중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장은 예산의 범위에서 지역고용심의회, 전문위원회 및 사무국의 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

⑥ 전문위원회, 사무국의 구성·운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

부칙

제3조(지역고용심의회 등에 대한 경과조치) 이 법 시행 전에 「고용정책 기본법」 제10조에 따라 설치된 지역고용심의회, 지역고용심의회 전문위원회는 이 법에 따라 설치된 지역고용심의회, 지역고용심의회 전문위원회로 본다.

2) 검토의견

현행 「고용정책 기본법」은 지역고용과 관련하여 시·도에 ‘지역고용심의회’를 두도록 하고, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에 따른 ‘지역노사민정협의체’가 시·도에 구성되어 있는 경우 이를 지역고용심의회로 갈음할 수 있도록 하고 있음.¹¹⁾

또한, 하나 또는 둘 이상의 시·군·구에 관련된 사항을 심의하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 지역고용심의회에 ‘시·군·구 고용심의회’를 둘 수 있도록 하고,¹²⁾ 지역고용심의회 심의 사항을 보다 전

11) 「고용정책 기본법」 제10조(고용정책심의회) ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다.

② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. ~ 10. (생략) ③ ~ ⑤ (생략)

⑥ 정책심의회, 지역고용심의회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

문적으로 연구·심의하기 위한 ‘전문위원회’¹³⁾ 및 지역고용심의회의 회의에 부칠 안건을 검토·조정하고 그 밖에 지역고용심의회의 운영을 지원하기 위한 ‘실무위원회’¹⁴⁾ 등을 각각 둘 수 있도록 하였음.

이처럼 제정안에서 광역자치단체에 시·도 고용심의회를 의무적으로 설치하도록 하고, 기초자치단체에 시·군·구 고용심의회를 재량적으로 설치할 수 있도록 하여 지역 고용 활성화 사업과 관련한 사항을 지방자치단체 차원에서 심의하도록 하는 것은, 고유의 일자리 구조를 보유하고 있는 개별 지역의 특성을 반영하고, 지역 고유의 상황에 맞는 고용정책을 수립할 수 있도록 한다는 점에서 의미가 있음.

다만, 제정안의 심사 시 다음과 같은 사항을 함께 고려할 필요가 있다고 보임.

첫째, 안 제7조제1항은 지역노사민정협의회를 시·도 고용심의회로

12) 「고용정책 기본법 시행령」 제17조(지역고용심의회의의 시·군·구 고용심의회의) ① 지역고용심의회의의 심의 사항 중 하나 또는 둘 이상의 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)에 관련된 사항을 심의하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지역고용심의회의의 의결을 거쳐 지역고용심의회의에 시·군·구 고용심의회의를 둘 수 있다.

② 시·군·구 고용심의회의의 위원장은 제1항의 심의가 필요한 그 지역의 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)이 된다. 다만, 둘 이상의 시·군·구에 관련된 사항을 심의하기 위하여 시·군·구 고용심의회의를 두는 경우에는 지역고용심의회의의 위원장이 관련 지역의 시장·군수·구청장 중에서 단독 또는 공동 위원장을 지명한다.

③ 시·군·구 고용심의회의의 위원은 제13조제2항제1호 각 목의 사람 중에서 시·군·구 고용심의회의 위원장의 추천을 받아 시·도지사가 임명하거나 위촉한다.

④ 시·군·구 고용심의회의의 위원장은 시·군·구 고용심의회의가 심의한 내용과 심의 결과를 지역고용심의회의에 보고하여야 한다.

13) 「고용정책 기본법 시행령」 제15조(지역고용심의회의의 전문위원회) ① 지역고용심의회의의 심의 사항을 보다 전문적으로 연구·심의하기 위하여 지역고용심의회의에 위원장 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성하는 전문위원회를 둘 수 있다.

14) 「고용정책 기본법 시행령」 제16조(지역고용심의회의의 실무위원회) ① 지역고용심의회의의 회의에 부칠 안건을 검토·조정하고 그 밖에 지역고용심의회의의 운영을 지원하기 위하여 지역고용심의회의에 위원장 2명을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성하는 실무위원회를 둔다.

간주할 수 있도록 하고, 안 제9조제1항은 지역인적자원개발위원회를 시·도 고용심의회의 전문위원회로 볼 수 있도록 규정하고 있으나, 시·군·구 고용심의회에 대해서는 이와 같은 연계 규정을 두고 있지 않음.

그러나 기초자치단체의 경우에도 지역 단위의 고용정책 추진을 위해 노사 및 지역사회 주체 간 협력이 중요하다는 점에서, 시·군·구 단위에서도 시·도 단위와 유사하게 지역노사민정협의회 등 기존 협의체와의 연계를 강화할 필요성이 있다고 할 수 있음. 따라서 시·군·구 고용심의회에 대해서도 기존 지역 협의체와의 연계 방안을 마련할 필요가 있는지에 대해 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

< 지역고용 관련 주요 거버넌스 현황 >

	<광역> 지역고용심의회의 (=지역노사민정협의회)	<기초> 지역노사민정협의회	지역인적자원개발위원회
법적근거	고용정책 기본법 노사관계발전지원법	노사관계발전지원법	국민 평생 직업능력 개발법
설치	광역 17개	기초 135개	광역 16개
위원장	자치단체장	자치단체장	(공동) 부단체장, 사무국 설치기관의 장
구성	자치단체, 지방관서, 노사단체, 전문가	좌동	자치단체, 지방관서, 산업계, 노사단체, 대학, 전문가
운영	본회의 연 1~3회 실무분과회의 연 1~10회	좌동	본회의 연 3~4회 실무분과회의 연 20회
사무국	11개(지역 노총·경총 등)	27개(지역 노총·경총 등)	16개(지역상의, 경총 등)
운영예산	약 16억원 (사업비 및 사무국 운영비 포함)	-	약 5억원 (사무국 운영비)
기능	■지역고용정책기본계획 수립·시행 ■지역 고용촉진 직업훈련 실업대책 ■지역 노사관계 안정	좌동	■지역혁신프로젝트 등 지역고용 활성화 사업 운영 ■지역 훈련수요조사, 인적자원개 발 자원 배분 및 조정

자료 : 일자리위원회, 지역고용정책 개선방안, 2019.9.3. 관계부처 합동

둘째, 제정안의 자구와 관련하여, 안 제8조제2항에서는 ‘둘 이상의 시·군·구를 관할하는 하나의 시·도 고용심의회 및 시·군·구 고용심의회’를 “지역고용심의회”로 약칭하고 있는 반면, 안 제9조에서는 시·도 고용심의회 및 시·군·구 고용심의회를 포괄하는 개념으로 “지역고용심의회”를 사용하고 있는 것으로 이해됨.

또한, 안 부칙 제3조는 「고용정책 기본법」 제10조에 따라 설치된 지역고용심의회를 이 법에 따른 지역고용심의회로 보도록 규정하고 있음. 그러나 현행법에 따른 지역고용심의회는 시·도 단위에 설치되는 기구인 반면, 제정안은 시·군·구까지 포함하는 구조를 전제로 하고 있어 그 범위에 차이가 있음. 따라서 안 제8조, 제9조 및 부칙 제3조에서 사용하고 있는 “지역고용심의회”의 의미와 범위에 대한 정비가 필요할 것으로 보임.

한편, 고용노동부는 시·도 고용심의회(안 제7조)와 관련해서는, 지역 일자리 문제 해결은 지역별 산업 특성과 노동시장 환경을 종합적으로 고려하여야 하므로 노사 등 다양한 이해관계자가 참여하는 사회적 대화기구를 통한 협력과 논의가 필수적이라는 점에서, 시·도 고용심의회 설치 의무화에는 동의하나, 심도 있는 일자리 정책 논의 등을 위해서는 기존 지역노사민정협의회로 구성을 같음하기보다 심의회와 지역노사민정협의회 등 지역 내 사회적 논의기구 간 구조를 개편하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견이고,

시·도 및 시·군·구 고용심의회의 운영 등(안 제9조)과 관련해서는, 지역고용심의회의 원활한 운영을 위한 분야별 전문위원회와 사무국 설치 등의 필요성은 인정하나, 지방자치단체장이 직접 일자리 사업을 총괄하도록 하여 관심과 참여를 유도하고, 일자리 사업의 안정적 운영을 위해 사무국은 지방정부에서 직접 출자·출연한 경우로 한정하는 등 구성·운영 방식에 대한 검토가 필요하다는 의견임.

아울러 행정안전부는 안 제7조에 따른 시·도 고용심의회의는 지방자치단체가 해당 위원회의 설치 필요성을 검토하여 설치 여부를 결정할 수 있도록 하고, 설치한 이후에도 필요시 정비가 가능하도록 임의규정으로 변경할 필요가 있고,

안 제8조에 따른 시·군·구 고용심의회의의 경우에도 지역노사민정협의회를 구성·운영하는 사례가 다수 있으므로 시·도 고용심의회 규정(제7조)과 동일하게 지역노사민정협의회를 시·군·구 고용심의회로 볼 수 있는 단서 규정 마련이 필요하며,

안 제9조제3항에 따른 시·도 및 시·군·구 고용심의회의의 운영과 관련해서는 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」(대통령령) 제5조제3항15)에 따라 지방자치단체에 설치하는 위원회·심의회 등 자문기관에는 상설의 사무국을 둘 수 없으므로 삭제가 필요하다는 의견임.

15) 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제5조(기구의 설치시 고려사항)
③ 「지방자치법 시행령」 제78조에 따라 설치되는 자문기관에는 상설의 사무처나 사무국, 과, 담당관을 둘 수 없다.

바. 지역고용영향평가의 실시(안 제11조)

1) 제정안의 주요내용

안 제11조는 시·도지사가 소관 정책이 지역 일자리 증감 및 고용의 질 등에 미치는 영향을 분석·평가하는 지역고용영향평가를 실시하고, 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력할 의무를 규정함.

또한, 고용노동부장관은 지역고용영향평가 결과의 제공을 지방자치단체의 장에게 요청할 수 있도록 하고, 요청을 받은 지방자치단체의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 하도록 규정하고 있음.

제정안
제11조(지역고용영향평가의 실시) ① 시·도지사는 소관 정책이 지역 일자리 증감 및 고용의 질 등에 미치는 영향을 분석·평가(이하 “지역고용영향평가”라 한다)하고, 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력하여야 한다. ② 고용노동부장관은 지역고용영향평가 결과 등의 제공을 해당 지방자치단체의 장에게 요청할 수 있고, 요청을 받은 지방자치단체의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. ③ 지역고용영향평가의 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

2) 검토의견

고용영향평가는 「고용정책 기본법」 제13조제1항에 따라 정부 정책이 일자의 양과 질에 미치는 영향을 분석·평가하여 고용친화적인

정책추진을 지원하는 제도로, 정책 고용영향평가와 재정사업 고용영향평가로 구분하여 시행되고 있음. 현재 고용영향평가는 한국노동연구원 고용영향평가센터에 위탁하여 시행되고 있음.

안 제11조는 「고용정책 기본법」 상 고용영향평가에 대응하여, 시·도지사가 소관 정책이 지역 일자리 증감 및 고용의 질 등에 미치는 영향을 분석·평가하는 지역고용영향평가를 실시하고 이를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력할 의무를 부과함으로써, 지역고용 활성화를 위한 실효적인 정책 수립이 이루어질 수 있도록 하려는 취지로 이해됨.

지역별 산업 특성과 고용위기 원인이 다양한 상황에서 지역고용영향평가를 통해 지방정부의 정책이 일자리에 미치는 영향을 사전예측·분석함으로써 맞춤형 지역고용정책의 실효성을 높일 수 있다는 측면에서 입법적 의의가 있을 것으로 판단됨.

다만, 현재 「고용정책 기본법」 제13조제1항16)에서도 지방자치단체의 장이 고용영향평가를 하고 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 하는 근거를 마련하고 있고, 같은 조 제3항에서 지방자치단체의 장이 고용영향평가를 요청하는 정책에 대하여는 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우 고용영향평가를 하도록 하여 지방자치단체의 정책도 고용영향평가의 대상으로 이미 포함되어 있다는 점¹⁷⁾을 고려

16) 「고용정책 기본법」 제13조(고용영향평가) ① 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소관정책이 일자리 증감 및 고용의 질 등에 미치는 영향을 분석·평가(이하 “고용영향평가”라 한다)하고, 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력하여야 한다.

할 필요가 있음.

또한, 현행 「고용정책 기본법」에 따라 실시되는 고용영향평가의 경우 그 결과를 공개하도록 하고 있는 반면,¹⁸⁾ 제정안에 따른 지역고용영향평가의 경우에는 고용노동부장관이 그 결과의 제공을 요청할 수 있고, 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따르는(안 제11조제2항) 수준에 그쳐 평가 결과 활용 및 확산을 제한하는 측면이 있으므로, 활용 공개에 관한 사항도 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

사. 지역고용정보시스템의 구축·운영(안 제12조, 제19조)

1) 제정안의 주요내용

안 제12조는 지방자치단체의 장이 지역고용정책을 효율적으로 수행하기 위하여 구인·구직 정보, 직업 현황 및 전망, 직업능력개발훈련 정보, 재정지원 일자리사업 정보, 산업별 고용동향 등 고용 및 직업 관련 정보를 통합적으로 관리하는 지역고용정보시스템을 구축·운영할 수 있도록 규정하고 있음.

17) 「고용정책 기본법」 제13조(고용영향평가) ③ 고용노동부장관은 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 시행할 계획 또는 시행 중이거나 시행이 완료된 정책 중 고용에 미치는 영향이 큰 정책(계획을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 고용영향평가를 하고, 그 결과를 소관 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 통보할 수 있다.

1. 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 고용영향평가를 요청하는 정책으로서 고용노동부장관이 고용영향평가가 필요하다고 인정하는 정책

18) 「고용정책 기본법」 제13조(고용영향평가) ⑤ 고용노동부장관은 제3항에 따른 고용영향평가 결과를 공개하여야 한다.

또한, 지방자치단체의 장은 해당 시스템 운영을 위하여 필요한 범위에서 지역주민의 고용·직업정보를 수집·보유·이용할 수 있으며, 필요한 경우 고용노동부장관에게 자료제공 및 관계 전산망 이용을 요청할 수 있도록 하고, 고용노동부장관은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 하도록 규정하고 있음.

아울러 수집·이용 가능한 정보의 범위를 「고용정책 기본법」상 고용정보로 명시하고, 개인정보 보호를 위한 시책 마련 의무 및 업무상 알게 된 정보의 누설 금지 의무를 규정하는 한편, 지역고용정보시스템과 국가 고용정보시스템 간 연계가 가능하도록 규정하고 있음.

한편, 안 제19조는 지역고용정보시스템과 관련하여 직무상 알게 된 개인·법인 또는 단체의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하는 행위를 금지하고, 이를 위반한 경우 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

제정안
제12조(지역고용정보시스템의 구축·운영) ① 지방자치단체의 장은 지역고용정책을 효율적으로 수행하기 위하여 다음 각 호의 고용 및 직업 정보를 대상으로 하는 전자정보시스템(이하 “지역고용정보시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있다. 1. 지역의 구인·구직 정보 2. 지역의 직업 현황과 전망에 관한 정보 및 직업능력개발 훈련에 필요한 정보 3. 지역의 재정지원 일자리사업 운영을 위하여 필요한 정보 4. 지역의 산업별 고용 동향 및 노동시장 정보

5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 정보를 이용하여 제공하는 서비스의 향상을 위하여 필요한 정보로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 정보

② 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 관할 지역주민의 고용·직업정보를 수집·보유·이용할 수 있고, 필요한 경우 고용노동부장관에게 자료제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 지방자치단체의 장이 수집·보유·이용할 수 있는 고용·직업 관련 정보는 「고용정책 기본법」 제15조의2제3항 각 호의 정보 중 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한 정보로 한다.

④ 지방자치단체의 장은 지역고용정보시스템 구축·운영의 전 과정에서 개인 정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

⑤ 지방자치단체의 업무관리담당자(제18조제2항에 따라 해당 업무를 위탁받은 관계기관 또는 단체의 업무관리담당자를 포함한다)는 지역고용정보시스템과 관련하여 알게 된 개인·법인 또는 단체의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

⑥ 고용노동부장관은 「고용정책 기본법」 제15조의2에 따른 고용정보시스템의 원활한 운용을 위하여 지역고용정보시스템과 연계할 수 있다.

제19조(벌칙) 제12조제5항을 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

2) 검토의견

안 제12조 및 제19조는 지방자치단체가 지역고용정보시스템을 구축·운영할 수 있도록 근거를 마련하고, 관련 정보의 수집·이용 및 보호에 관한 사항과 함께 의무 위반 시 처벌에 관한 사항을 규정하려는 것으로, 지역 단위의 고용정보를 체계적으로 관리하고 지역 맞춤형 고용정책 수립에 활용할 수 있다는 점에서 의미가 있을 것으로 보임.

다만, 지역고용정보시스템 구축 및 운영과 관련해서는, 다음의 사항

을 논의할 필요가 있어 보임.

첫째, 현행 「고용정책 기본법」 제15조의2¹⁹⁾에 따르면, 고용노동부장관은 고용·직업 정보를 대상으로 하는 고용정보시스템을 구축·운영할 수 있음. 이에 따라 현재 국가 차원의 고용정보시스템이 이미 구축·운영되고 있는 상황에서 유사한 기능의 시스템을 중복적으로 구축할 경우 행정적·재정적 비효율이 발생할 우려가 있다는 점에서, 이에 대한 검토가 필요해 보임.

둘째, 지역고용정보시스템은 「고용정책 기본법」 제15조의2제3항 각 호의 정보를 기초로 지방자치단체의 장이 수집·보유·이용할 수 있는 고용·직업 관련 정보를 정하도록 하고 있어,²⁰⁾ 소득정보, 주민등록,

19) 「고용정책 기본법」 제15조의2(고용정보시스템의 구축·운영) ① 고용노동부장관은 제15조제1항의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 같은 항 각 호의 고용·직업 정보를 대상으로 하는 전자정보시스템(이하 “고용정보시스템”)을 구축·운영할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·보건복지부·행정안전부·국세청 등 관계 중앙행정기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장에게 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 다음 각 호의 정보를 수집·보유·이용할 수 있다.

1. ~ 12. 생략

13. 지방자치단체 등이 수집한 고용·직업 정보

④ 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 자료와 관계 전산망의 이용을 위하여 「사회보장기본법」 제37조제2항에 따른 사회보장정보시스템을 연계하여 사용할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업 등 일자리 지원 업무를 수행하는 중앙행정기관, **지방자치단체** 및 위탁받은 기관·단체(이하 “수행기관”이라 한다)의 장이 사업수행 및 관리를 위하여 개인정보 등의 활용을 요청하는 경우 **고용정보시스템을 이용하거나 관할 전산망을 연계하여 개인정보 등을 이용하게 할 수 있다.** 이 경우 수행기관으로의 정보 제공 및 이를 위한 정보시스템 운영에 소요되는 비용을 징수할 수 있다.

⑥ 제2항부터 제4항까지에 따른 자료 제공 및 관계 전산망 이용에 관하여는 수수료·사용료 등을 면제한다.

20) 안 제12조(지역고용정보시스템의 구축·운영) ③ 지방자치단체의 장이 수집·보유·이용할 수 있는 고용·직업 관련 정보는 「고용정책 기본법」 제15조의2제3항 각 호의 정보 중 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한 정보로 한다.

「고용정책 기본법」 제15조의2(고용정보시스템의 구축·운영) ③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 다음 각 호의 정보를 수집·보유·이용할 수 있다.

1. 사업자등록증

가족관계, 출입국 정보, 범죄사실, 사회보장급여 수급이력 등 민감한 개인정보를 다루게 될 가능성이 있음. 그럼에도 불구하고 제정안은 지방자치단체의 장이 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다는 정도만 규정하고 있을 뿐(안 제12조제4항), 현행 「고용정책 기본법」 제15조의3²¹⁾와 같이 최소정보 제공, 이용 권한의 지정,

2. 국민건강보험·국민연금·고용보험·산업재해보상보험·보훈급여·공무원연금·공무원재해보상급여·군인연금·사립학교교직원연금·별정우체국연금의 가입 여부, 가입종별, 소득정보, 부과액 및 수급액
3. 건물·토지·자동차·건설기계·선박의 공시가격 또는 과세표준액
4. 주민등록등본·초본
5. 가족관계등록부(가족관계증명서, 혼인관계증명서, 기본증명서)
6. 북한이탈주민확인증명서
7. 범죄사실에 관한 정보
8. 출입국 정보
9. 외국인등록 자료 중 체류자격과 체류기간
10. 장애 정도
11. 사회보장급여 수급 이력
12. 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격취득 정보
13. 학교교육에 관한 정보
14. 지방자치단체 등이 수집한 고용·직업 정보

21) 「고용정책 기본법」 제15조의3(개인정보의 보호) ① 고용노동부장관은 제15조의2제5항에 따라 수행기관이 고용정보시스템을 이용하거나 관할 전산망과 연계하여 이용하게 하는 경우 업무에 필요한 최소한의 정보만 제공하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 수행기관 및 업무담당자별로 이용 가능한 정보의 범위 및 권한을 지정하여야 한다. <개정 2019. 4. 30.>

② 고용노동부장관은 고용정보시스템의 개인정보 보호를 위하여 필요한 대책을 마련하여야 하며, 수행기관은 제15조의2제5항에 따라 고용노동부장관에게 고용정보시스템의 사용을 요청하는 경우 보안교육 등 일자리사업 참여자의 개인정보에 대한 보호대책을 마련하여야 한다. <개정 2019. 4. 30.>

③ 수행기관은 제15조의2제2항부터 제5항까지에 따른 자료 및 관계 전산망을 이용하고자 하는 경우에는 사전에 정보주체의 동의를 받아야 한다. <개정 2019. 4. 30.>

④ 수행기관은 제15조의2제2항부터 제5항까지에 따른 자료 및 관계 전산망을 이용할 때 다음 각 호의 개인정보를 제외한 정보는 참여자의 선발 및 취업의 지원 목적을 달성한 경우 지체 없이 파기하여야 한다. <개정 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

1. 재정지원 일자리사업 신청자 및 참여자의 특성
2. 재정지원 일자리사업 참여자의 사업 참여 이력
3. 재정지원 일자리사업 참여자의 사업종료 이후 취업 이력

⑤ 고용정보시스템의 개인정보는 수행기관에서 일자리 지원 업무를 담당하는 사람 중 해당 기관의 장으로부터 개인정보 취급승인을 받은 사람만 취급할 수 있다. <개정 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

⑥ 재정지원 일자리사업 등 일자리 지원 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 일자리 지원 업무 수행과 관련하여 알게 된 개인·법인 또는 단체의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다. <개정 2019. 4. 30.>

⑦ 제1항부터 제5항까지에서 정한 수행기관별 이용 가능한 정보의 범위 및 권한 지정, 개인정보 보호대책, 정보주체에 대한 사전 동의 방법, 목적을 달성한 정보의 파기 시기 및 방법, 개인정보 취급승인의 절차, 보안교육 등에 관한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정

정보주체 동의, 목적 달성 후 파기, 개인정보 취급승인, 보안교육 등 구체적인 보호조치를 두고 있지 않아 보호 수준이 다소 미흡한 측면이 있는 것으로 보임.

또한, 제정안은 개인정보 보호에 관한 구체적 의무는 상대적으로 제한적으로 규정하면서도, 직무상 비밀누설 금지 위반에 대해서는 현행 「고용정책 기본법」과 동일하게²²⁾ 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금이라는 중한 형사처벌을 규정하고 있음. 이처럼 충분한 보호조치가 마련되지 않은 상태에서 형벌 중심으로 의무 이행을 담보하는 방식이 적절한지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

셋째, 정보시스템의 설치 운영 주체와 관련하여 입법례를 보면, 「지방세기본법」에 따른 지방세통합정보통신망²³⁾의 경우 행정안전부장관이 지방세통합정보통신망을 설치하고 지방자치단체는 이를 공동으로 활용하는 구조를 취하고 있는 사례가 발견되기는 하나, 대체로 지방자치단체가 독자적으로 정보시스템을 구축·운영하는 입법례는 제한적인 것으로 보임. 이는 정보의 표준화, 보안관리 및 운영 효율성을

2019. 4. 30.>

22) 「고용정책 기본법」 제41조(벌칙) 제15조의3제6항 및 제18조제9항을 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 3. 27., 2019. 4. 30.>

23) 「지방세기본법」 제135조(지방세 업무의 정보화) ① 지방자치단체의 장 또는 지방세조합장은 지방세 업무의 효율성과 투명성을 높이기 위하여 지방세통합정보통신망을 이용하여 이 법 또는 지방세관계법에 규정된 업무를 처리하여야 한다. 다만, 제24조제2항에 따른 장애가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 12. 31., 2020. 12. 29.>

② 행정안전부장관은 지방세 관련 정보의 효율적 관리와 전자신고, 전자납부, 전자송달 등 납세편의를 위하여 지방세통합정보통신망을 설치하고, 다음 각 호의 업무를 처리한다. <개정 2017. 7. 26., 2019. 12. 31., 2020. 3. 24., 2020. 12. 29., 2025. 10. 1.>

고려할 때 중앙에서 통합적으로 관리하는 방식이 일반적임을 시사하는 것으로 볼 수 있음.

넷째, 제정안은 지역고용정보시스템의 구축·운영을 지방자치단체에 맡기면서, 수집·이용 가능한 정보의 범위를 대통령령과 조례에 위임하고 있는바, 지방자치단체별로 정보의 범위 및 관리 기준이 상이하게 설정될 가능성이 있음. 이 경우 지역 간 정보의 호환성 및 비교가능성이 저하되어 국가 차원의 고용통계 관리 및 정책 수립에 어려움이 발생할 우려가 있음. 특히 고용정보는 노동시장 분석, 정책 효과 평가 및 재정지원 사업의 성과관리 등에 활용되는 핵심 자료라는 점에서 일정한 표준과 통일된 기준에 따라 관리될 필요성이 있을 것이므로, 이에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

한편, 제정안에 대하여 고용노동부는 다음의 의견을 제시하였음.

먼저, 정보시스템의 효율적 관리를 위해 운영·관리의 주체를 지방정부가 아닌 고용노동부로 하고, 사회보장정보시스템·재정지원시스템 등과의 연계하여 수집정보 다양화, 일자리공시제 등 국정과제 연계를 추진할 필요가 있고, 개인정보보호 강화 측면에서 이용가능한 정보의 범위 지정, 보안교육 등 개인정보의 보호 내용을 추가하여 구체화하는 방안도 검토할 필요가 있다는 의견임.

다음으로, 벌칙 규정과 관련해서 개인정보보호 강화 차원에서 직무상 비밀 누설 등 위반 행위를 한 자에 대해 엄중히 관리해야 할 필요

는 인정되나, 「개인정보 보호법」상 개인정보 누설 등에 관한 벌칙을 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금²⁴⁾으로 규정하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

아. 고용위기지역의 지정 및 지원 등(안 제13조부터 제15조까지)

1) 제정안의 주요내용

안 제13조는 시·도지사 또는 시장·군수·구청장이 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요한 지역에 대하여 고용위기지역 지정을 신청할 수 있도록 하고, 고용노동부장관이 고용정책심의회를 거쳐 지정할 수 있도록 하는 등 고용위기지역의 지정 절차를 규정하고 있음. 또한, 지정 여부 판단을 위하여 관계기관 등에 자료 제출을 요청하거나 실태조사를 실시할 수 있도록 규정하고 있음.

안 제14조는 고용노동부장관이 고용위기지역에 대하여 고용유지 및 고용촉진 지원, 실업자 취업지원 대책 수립, 일자리 관련 사업비 우선 지원 등 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있음.

24) 「개인정보 보호법」 제59조(금지행위) 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2023. 3. 14.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받는 행위
2. 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위
3. 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 다른 사람의 개인정보를 이용, 훼손, 멸실, 변경, 위조 또는 유출하는 행위

제71조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2016. 3. 29., 2020. 2. 4., 2023. 3. 14.>

9. 제59조제2호를 위반하여 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공한 자 및 그 사정을 알면서도 영리 또는 부정한 목적으로 개인정보를 제공받은 자

안 제15조는 고용위기지역의 고용상황이 개선되는 등 지원 필요성이 감소한 경우 고용정책심의회 심의를 거쳐 지정 해제를 할 수 있도록 하고, 그 기준 및 절차는 대통령령으로 정하도록 규정하고 있음.

제정안
제13조(고용위기지역의 지정) ① 시·도지사는 관할 행정구역의 전부 또는 일부로서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 지역을 고용위기지역(이하 “고용위기지역”이라 한다)으로 지정받으려는 경우에는 해당 지역을 관할하는 시·도 고용심의회 심의를 거쳐 고용노동부장관에게 지정 대상 행정구역 및 지원 내용을 기재하여 고용위기지역의 지정을 신청하여야 한다. ② 시장·군수·구청장은 관할 행정구역을 고용위기지역으로 지정받으려는 경우 해당 지역을 관할하는 시·군·구 고용심의회 심의를 거쳐 고용노동부장관에게 지정 대상 행정구역 및 지원 내용을 기재하여 고용위기지역의 지정을 신청하여야 한다. ③ 고용노동부장관은 제1항 또는 제2항에 따른 고용위기지역 지정신청을 받은 경우 고용정책심의회 심의를 거쳐 해당 지역을 고용위기지역으로 지정할 수 있다. ④ 고용노동부장관은 고용위기지역의 지정 여부를 결정하기 위하여 필요한 경우에는 산업 및 실업 상황, 향후 대응 방향 등에 대하여 다음 각 호의 단체나 기관에 필요한 자료를 요청하거나 실태조사를 할 수 있으며, 자료 제공을 요청받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. 1. 관계 행정기관 2. 교육기관·연구기관 3. 사업주 또는 사업주단체 4. 노동조합 5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 단체 또는 기관 ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용위기지역의 지정 신청, 지정 절차, 지정 기간 및 지정 기간의 연장 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제14조(고용위기지역에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 고용위기지역에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

1. 고용유지 및 고용촉진에 대한 지원
2. 실업자 취업 지원 대책 수립
3. 일자리 관련 사업비 우선 지원
4. 그 밖에 고용안정과 실업자 생활 안정을 위하여 필요한 지원

② 제1항에 따른 고용위기지역 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(고용위기지역에 대한 지정 해제) ① 고용노동부장관은 지역의 고용 사정이 호전되는 등 지원의 필요성이 적다고 인정되는 경우에는 고용정책심의회의 심의를 거쳐 고용위기지역의 지정을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따른 고용위기지역 지정 해제의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

현행 「고용정책 기본법」 제32조²⁵⁾는 국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 지역을 대상으로 사업주의 고용조정, 근로자의 실업 예방, 실업자의 재취업 촉진 등 고용안정 지원을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 고용위기지역의 지정 기준·절차 및 지원 내용 등에 관한 사항은 같은 법 시행령²⁶⁾과

25) 「고용정책 기본법」 제32조(업종별·지역별 고용조정의 지원 등) ① 고용노동부장관은 국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종 또는 지역에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

1. 사업주의 고용조정
2. 근로자의 실업 예방
3. 실업자의 재취업 촉진
4. 그 밖에 고용안정과 실업자의 생활안정을 위하여 필요한 지원

② 제1항에 따른 지원 조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

26) 「고용정책 기본법 시행령」 제29조(지원대상 업종 및 지역 등) ① 법 제32조제1항에 따라 고용조정 지원 등이 필요한 업종 또는 지역은 다음 각 호의 업종 또는 지역 중에서 고용노동부장관이 정하여 고시한 기준에 따라 지정·고시하는 업종 또는 지역으로 한다.

1. 사업의 전환이나 사업의 축소·정지·폐업으로 인하여 고용량이 현저히 감소하거나 감소할 우려가 있는 업종
2. 제1호의 업종이 특정 지역에 밀집되어 그 지역의 고용사정이 현저히 악화되거나 악화될 우려가 있는 지역으로서 그 지역 근로자의 실업 예방 및 재취업 촉진 등의 조치가 필요하다고 인정되는 지역
3. 많은 구직자가 다른 지역으로 이동하거나 구직자의 수에 비하여 고용기회가 현저히 부족한 지역으로서 그 지역의 고용 개발을 위한 조치가 필요하다고 인정되는 지역

관련 고시²⁷⁾에 따라 운영되고 있음. 다만 고용위기지역 지정은 2024년 (거제) 이후 추가 지정이 이루어지지 않고 있는 상황임.

이와 같이 「고용정책 기본법」을 중심으로 고용위기지역 관련 제도가 운영되고 있는 상황에서, 제정안이 관련 규정을 별도의 법률로 이관하여 규정하는 것은 지역 상황에 맞는 고용정책을 수립한다는 정책목표 아래 지역고용 활성화와 고용위기 대응을 통합적으로 규율할 수 있다는 점에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안의 목적²⁸⁾이 지역 맞춤형 고용정책의 수립·시행에 필요한 사항을 정하는 데 있는 점을 고려할 때, 급격한 고용감소 등 위기 대응을 위한 고용위기지역 관련 규정을 제정안에 포함시키는 것이 입법체계상 적절한지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

또한, 지역의 고용위기에 대한 정부의 정책적 대응은 고용위기선제 대응지역, 고용위기지역 및 고용재난지역 등 단계적으로 구분되어 운영되고 있으며, 고용위기선제대응지역은 고용노동부 고시²⁹⁾에 근거하고, 고용위기지역 및 고용재난지역³⁰⁾은 「고용정책 기본법」을 근거로

27) 고용위기지역의 지정 기준 등에 관한 고시

28) 안 제1조(목적) 이 법은 지역 산업 및 고용상황에 맞는 고용정책을 수립하는데 필요한 사항을 정하여 지역 일자리를 안정적으로 창출 및 유지하고 지역산업 수요에 맞는 인력을 양성하며, 지역발전 및 국가균형발전에 기여함을 목적으로 한다.

29) 고용위기 선제대응지역의 지정기준 등에 관한 고시

30) 「고용정책 기본법」 제32조의2(고용재난지역의 선포 및 지원 등) ① 고용노동부장관은 대규모로 기업이 도산하거나 구조조정 등으로 지역의 고용안정에 중대한 문제가 발생하여 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 지역에 대하여 고용재난지역으로 선포할 것을 대통령에게 건의할 수 있다.

② 제1항에 따라 고용재난지역의 선포를 건의받은 대통령은 국무회의 심의를 거쳐 해당 지역을 고용재난지역으로 선포할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 고용재난지역으로 선포할 것을 대통령에게 건의하기 전에

운영되고 있음.

그런데 제정안은 이 중 고용위기지역 지정 등에 관한 사항만을 분리하여 규정하고, 고용재난지역 제도는 여전히 「고용정책 기본법」에 유지하고 있어 정책 추진체계가 이원화될 가능성이 있으며, 기존 제도 간 연계성이 약화될 우려도 있음.

따라서 제정안과 같이 별도 입법을 통해 「고용정책 기본법」 상의 제도를 분리하고자 할 경우, 제도 분리의 필요성과 범위를 명확히 하고, 각 법률 간 역할 분담 기준을 합리적으로 설정할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 제정안은 「고용정책 기본법」 제32조의 고용위기지역 관련 사항의 이관에 따라, 같은 법 제10조제2항제4호의2의 고용정책심의회 심의사항³¹⁾ 규정도 이에 맞추어 개정하도록 부칙에 규정하고 있음.³²⁾

다만, 현행 규정에는 ‘특별고용지원업종’과 ‘고용위기지역’을 함께 규

관계 중앙행정기관의 장과 합동으로 고용재난조사단을 구성하여 실업 등 피해상황을 조사할 수 있다.

④ 제2항에 따라 고용재난지역으로 선포하는 경우 정부는 행정상·재정상·금융상의 특별지원이 포함된 종합대책을 수립·시행할 수 있다.

⑤ 제3항에 따른 고용재난조사단의 구성·운영 및 조사에 필요한 사항과 제4항에 따른 지원의 내용은 대통령령으로 정한다.

31) 「고용정책 기본법」 제10조(고용정책심의회) ② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

4의2. 제32조제4항 및 제5항에 따른 특별고용지원업종 또는 고용위기지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사항

32) 안 부칙 제5조(다른 법률의 개정) 고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항제4호의2를 다음과 같이 한다.

4의2. 「지역고용활성화법」에 따른 고용위기지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사항

정하고 있는 반면, 제정안에서는 ‘고용위기지역’만을 규정하고 있음.
따라서 법 제정 이후의 고용정책심의회 심의사항에서 ‘특별고용지원
업종’이 누락되는 문제가 발생하므로, 이에 대한 체계 정비가 필요함.

현행 규정	개정 규정
제32조제4항 및 제5항에 따른 특별고 용지원업종 또는 고용위기지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사항	「지역고용활성화법」에 따른 고용위기 지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사 항

자. 고용위기지역 청년취업 지원 등(안 제16조·제17조)

1) 제정안의 주요내용

안 제16조는 고용노동부장관이 고용위기지역 내 청년층의 취업을 촉진하기 위하여 해당 지역 기업이 청년을 고용하는 경우 고용장려금을 지급할 수 있도록 규정하고, 지원대상 및 지원 내용 등은 고시로 정하도록 하고 있음.

안 제17조는 국가와 지방자치단체가 고용위기지역 청년근로자의 고용과 핵심인력의 장기 재직을 촉진하기 위한 지원방안을 마련하도록 규정하고 있음.

제정안
제16조(고용위기지역 청년취업 지원) ① 고용노동부장관은 18세 이상 34세 이하인 청년층의 고용위기지역 기업 취업을 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 기업에 고용장려금을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원대상, 지원 내용 및 지원 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 고시로 정한다.

제17조(청년근로자의 고용과 핵심인력의 장기 재직 촉진 지원) 국가와 지방자치단체는 고용위기지역 청년근로자의 고용과 핵심인력의 장기 재직을 촉진하기 위한 지원방안을 마련하여야 한다.

2) 검토의견

안 제16조 및 제17조는 고용위기지역 청년층의 취업 촉진과 핵심인력의 장기 재직을 지원하기 위한 근거를 마련하려는 것으로, 고용위기지역의 인력 유출 방지 및 고용 안정에 기여하려는 취지로 이해됨.

다만, 고용노동부에서는 고용위기 상황이 지역별 주력산업의 특성 및 위기의 원인 등에 따라 피해 계층이 다양하게 나타날 수 있음에도 불구하고 법률에서 ‘청년’이나 ‘핵심인력’ 등 특정 계층을 일률적으로 지원 대상으로 규정할 경우 지역별 상황에 맞는 유연한 정책 설계에 한계가 있을 수 있다는 점, 현재 고용위기지역에 대해 ‘버팀목·버팀이음 프로젝트’ 등 기존 지원사업이 이미 시행되고 있어 제도 간 중복 또는 정책 연계성 저하 우려가 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하고 있는바, 이에 대한 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임.

한편, 제정안에 대하여 경상남도는 동 조항은 고용위기지역 청년취업 촉진을 목적으로 하는바, 청년의 범위를 15세 이상 39세 이하로 확

대하여 기업의 청년 고용을 장려함으로써 지역경제 활력을 제고할 필요가 있다는 의견을 제시함.

차. 권한 또는 업무의 위임·위탁(안 제18조)

1) 제정안의 주요내용

안 제18조는 고용노동부장관의 권한 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지역의 직업안정기관의 장에게 위임할 수 있도록 규정하고 있음.

또한, 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장이 이 법에 따른 업무의 일부를 전문성과 인력을 갖춘 기관 또는 단체에 위탁할 수 있도록 하고, 위탁받은 기관 등이 해당 업무를 원활히 수행할 수 있도록 예산의 범위에서 필요한 비용을 지원할 수 있도록 규정하고 있음.

제정안
제18조(권한 또는 업무의 위임·위탁) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지역의 직업안정기관의 장에게 위임할 수 있다. ② 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 전문 시설과 인력을 갖춘 관계기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. ③ 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장은 제2항에 따라 업무를 위탁받은 기관 또는 단체가 해당 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 예산의 범위에서 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

2) 검토의견

행정기관의 직무와 권한은 법률에 따라 정해지는데 권한의 위임·위탁은 법률이 정한 권한의 분배를 대외적으로 변경하는 것이므로 원칙적으로 법률의 명시적인 근거가 필요하다는 점에서 제정안의 권한 또는 업무의 위임·위탁 규정은 필요한 입법조치로 보임.

카. 부칙

1) 제정안의 주요내용

안 부칙 제1조는 이 법의 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 정하고, 제2조부터 제3조까지는 기존 「고용정책 기본법」에 따라 수립·운영되던 지역 일자리 창출대책, 지역고용심의회 및 고용위기지역 지정·지원 등에 대하여 이 법에 따른 것으로 간주하는 경과조치를 규정하고 있음.

또한, 제5조의 다른 법률의 개정 조항에서는, 「고용정책 기본법」을 개정하여 지역고용정책기본계획 및 지역 일자리 창출대책 관련 규정(제9조 및 제9조의2)을 삭제하고, 제정안의 내용을 반영하여 정책심의회와 고용위기지역 제도에 관한 사항을 수정하는 등 지역고용 관련

제도를 본 법률로 이관하는 내용을 규정하고 있음.

제정안
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(지역 일자리 창출대책에 대한 경과조치) 이 법 시행 전에 「고용정책 기본법」 제9조 및 제9조의2에 따라 수립·공표된 지역 일자리 창출대책은 이 법에 따라 수립·공표된 지역 일자리 창출대책으로 본다. 제3조(지역고용심의회 등에 대한 경과조치) 이 법 시행 전에 「고용정책 기본법」 제10조에 따라 설치된 지역고용심의회, 지역고용심의회 전문위원회는 이 법에 따라 설치된 지역고용심의회, 지역고용심의회 전문위원회로 본다. 제4조(고용위기지역 등에 대한 경과조치) 이 법 시행 전에 「고용정책 기본법」에 따라 행한 고용위기지역의 지정·해제 및 지원은 이 법에 따라 행한 고용위기지역의 지정·해제 및 지원으로 본다. 제5조(다른 법률의 개정) 고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제9조 및 제9조의2를 각각 삭제한다. 제10조제1항 전단 중 “특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도”를 “지방자치단체”로 하고, 같은 항 후단을 다음과 같이 한다. 이 경우 지역고용심의회 운영 등에 대하여는 「지역고용활성화법」에서 정하는 바에 따른다. 제10조제2항제4호의2를 다음과 같이 한다. 4의2. 「지역고용활성화법」에 따른 고용위기지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사항 제10조제6항 중 “정책심의회, 지역고용심의회”를 “정책심의회”로 한다. 제32조를 다음과 같이 한다. 제32조(업종별 고용조정의 지원 등) ① 고용노동부장관은 국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격하게 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다. 1. 사업주의 고용조정 2. 근로자의 실업 예방 3. 실업자의 재취업 촉진 4. 그 밖에 고용안정과 실업자의 생활안정을 위하여 필요한 지원 ② 제1항에 해당하는 업종 중에서 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 업종에 속하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 단체의 연합체 등은

해당 업종을 특별고용지원업종으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 신청을 받은 경우 정책심의회 심의를 거쳐 해당 업종을 기간을 정하여 특별고용지원업종으로 지정할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 지정기간 중이라도 고용사정이 호전되는 등 특별한 지원의 필요성이 없어진 때에는 정책심의회 심의를 거쳐 그 지정을 해제할 수 있다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에 따른 지원 조치, 지정기간 및 지정기간의 연장 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

부칙과 관련하여 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 제정안의 시행일과 관련하여 시행령 및 조례 등 하위법령의 제정·개정에 소요되는 기간을 고려할 필요가 있음. 특히 제정안에서는 조례로 위임하고 있는 사항이 다수 포함되어 있으나, 조례는 지방의회의 의결을 거쳐야 하는 점을 감안할 때 조례 제정에 필요한 최소한의 기간이 확보될 수 있도록 시행일을 설정할 필요가 있을 것으로 보임. 이에 대하여 고용노동부는 준비기간 등을 고려하여 시행일을 재검토할 필요가 있다는 의견임.

둘째, 「고용정책 기본법」에서 규정하고 있는 지역 일자리 창출대책, 지역고용심의회 및 고용위기지역 등에 관한 경과조치와 타법 개정 사항은 제정안의 심사 경과에 따라 「고용정책 기본법」과의 관계를

종합적으로 검토한 이후 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 다른 법률의 개정과 관련하여 「고용정책 기본법」뿐만 아니라 고용위기지역 관련 규정을 인용하고 있는 다른 법률에 대해서도 정비가 필요할 것으로 보임. 예를 들어, 「지역 산업위기 대응 및 지역경제 회복을 위한 특별법」 제9조제3항³³⁾에서는 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 지원을 받는 지역을 인용하고 있는바, 관련 규정의 이관에 따라 해당 법률 역시 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

이에 대하여 고용노동부는 「고용정책 기본법」에 규정된 지역고용정책 관련 조항을 제정안으로 이관하는 것이 타당하다는 의견을 제시하고 있으며, 아울러 분야별 전문적 심의를 위해 지역인적자원개발위원회와 지역고용심의회와의 통합을 추진할 수 있도록 「국민 평생 직업능력 개발법」의 개정도 함께 검토할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

33) 「지역 산업위기 대응 및 지역경제 회복을 위한 특별법」 제9조(산업위기대응특별지역의 지정 신청 등) ③ 시·도지사는 제2항에도 불구하고 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 지원을 받는 지역 또는 같은 법 제32조의2에 따라 선포된 고용재난지역에 대하여 산업위기대응특별지역의 지정을 신청할 수 있다.