



제 428회 국회 (임시회)
제 2차 국토교통위원회

공동주택관리법 일부개정법률안

검 토 보 고

《공동주택관리 근로자에 대한 관리주체 등의 노력
의무에 고용안정 추가 등》

■ 강훈식의원 대표발의(의안번호 제2209812호)

2025. 8.

국 토 교 통 위 원 회

수석전문위원 박재유

목 차

I . 강훈식의원 대표발의(제2209812호)	1
1. 제안경위	1
2. 제안이유 및 주요내용	1
3. 검토의견	3
가. 경비원 등 근로자에 대한 관리주체 등의 노력 의무에 고용안정 추가(안 제65조제2항)	3
나. 경비원 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 컨설팅 비용 지원 (안 제85조제1항)	8
다. 공동주택 모범관리단지 선정시 경비원 등 근로자에 대한 노력 의무 수행 단지 별도 선정(안 제87조제2항)	12

I. 강훈식의원 대표발의(제2209812호)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 강훈식의원 등 10인

나. 발 의 일 : 2025. 4. 15.

다. 회 부 일 : 2025. 4. 16.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 경비원 등 근로자를 보호하기 위하여 관리주체 등에게 공동주택관리 근로자에 대한 처우개선·인권존중에 관한 노력 의무를 부과함과 더불어, 지방자치단체장이 냉난방 설치 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 비용을 지원할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 현재 경비노동자가 겪는 가장 큰 문제는 고용이 불안정한 상황으로, 관리주체 등의 공동주택관리 근로자에 대한 노력 의무에 고용안정을 추가할 필요가 있다는 의견이 있음.

또한, 공동주택관리 근로자의 근무환경 개선을 위해서는 컨설팅을 통하여 근본적인 개선방안이 마련되어야 함에도 불구하고 현행 비용 지원 대상에서 근무환경 개선을 위한 컨설팅 비용이 명시되어 있지 않아 이에 대한 개선이 필요하다는 지적도 제기됨.

한편, 현행법에 따르면 시·도지사는 매년 공동주택 모범관리단지를 선정할 수 있고, 층간소음 예방 및 분쟁 조정 활동을 모범적으로 수행한 단지를 별도로 선정할 수 있도록 하고 있으나, 공동주택관리 근로

자에 대한 노력 의무를 성실히 수행한 공동주택단지에 대해서는 유인 체계를 두고 있지 않아 제도 개선이 필요하다는 지적이 있음.

이에 관리주체 등의 공동주택관리 근로자에 대한 노력의무에 고용 안정을 추가하고, 지방자치단체의 비용 지원 대상에서 근무환경 개선에 필요한 컨설팅 비용을 포함하도록 하는 한편, 경비원 등 공동주택 관리 근로자에 대한 처우개선, 인권개선 및 고용안정을 위한 노력의무를 모범적으로 수행한 경우에도 모범관리단지로 선정할 수 있도록 함으로써 공동주택관리 근로자에 대한 처우개선 및 인권존중을 도모하려는 것임(안 제65조제2항, 제85조제1항 및 제87조제2항).

3. 검토의견

가. 경비원 등 근로자에 대한 관리주체 등의 노력 의무에 고용 안정 추가(안 제65조제2항)

현행	개정안
제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① (생략) ② 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고, 처우개선과 <u>인권존중</u> 을 위하여 노력하여야 한다. ③ . ④ (생략)	제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- <u>--인권존중 및 고용안정--</u> ----- ③ . ④ (현행과 같음)

현행법 제65조의2제2항¹⁾에 따라 입주자등²⁾, 입주자대표회의³⁾ 및 관

1) 「공동주택관리법」

제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자(「경비업법」 제4조제1항에 따라 허가를 받은 경비업자를 말한다)는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.

② 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다.

③ 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 이 법 또는 관계 법령에 위반되는 지시를 하거나 명령을 하는 행위

2. 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하는 행위

④ 경비원 등 근로자는 입주자등에게 수준 높은 근로 서비스를 제공하여야 한다.

2) 「공동주택관리법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “입주자”란 공동주택의 소유자 또는 그 소유자를 대리하는 배우자 및 직계존비속(直系尊卑屬)을 말한다.

6. “사용자”란 공동주택을 임차하여 사용하는 사람(임대주택의 임차인은 제외한다) 등을 말한다.

7. “입주자등”이란 입주자와 사용자를 말한다.

3) 「공동주택관리법」

제14조(입주자대표회의의 구성 등) ① 입주자대표회의는 4명 이상으로 구성하되, 동별 세대수에 비례하여 관리규약으로 정한 선거구에 따라 선출된 대표자(이하 “동별 대표자”라 한다)로 구성한다. 이 경우 선거구는 2개 동 이상으로 묶거나 통로나 층별로 구획하여 정할 수 있다.

② ~ ⑤ (생략)

리주체⁴⁾ 등(이하 “관리주체 등”이라 함)은 경비원 등 근로자에게 ① 적절한 보수를 지급하고, ② 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 함.

현행 규정은 지난 2020년 5월 입주민에 의한 소위 ‘갑질 피해’를 당한 공동주택의 경비원이 극단적인 선택을 한 사건⁵⁾이 발생한 후 경비원 등 주택관리 근로자를 보호하기 위하여 도입(2021. 10. 21. 시행)되었음.

그런데, 경비원 등 근로자는 낮은 임금, 열악한 근무환경, 인권침해 문제 외에 불안정한 고용으로 인하여 어려움을 겪고 있다는 의견이 있음 (제안이유 참조).

이에, 개정안은 경비원 등 근로자에 대한 관리주체 등의 노력 의무에 고용안정을 추가함으로써, 경비원 등 근로자의 권익을 보호하려는 취지의 입법임.

⑥ 입주자대표회의에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회장, 감사 및 이사를 임원으로 둔다.

4) 「공동주택관리법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

10. “관리주체”란 공동주택을 관리하는 다음 각 목의 자를 말한다.

가. 제6조제1항에 따른 자치관리기구의 대표자인 공동주택의 관리사무소장

나. 제13조제1항에 따라 관리업무를 인계하기 전의 사업주체

다. 주택관리업자

라. 임대사업자

마. 「민간임대주택에 관한 특별법」 제2조제11호에 따른 주택임대관리업자(시설물 유지·보수·개량 및 그 밖의 주택관리 업무를 수행하는 경우에 한정한다)

5) 「‘경비원 극단선택 갑질’ 시민사회 분노..줄고발에 30만 청원」, 뉴스1(2020. 5. 13.)

경비원 등 근로자의 고용 방식은 입주자대표회의(또는 위탁관리업체)가 용역업체에 업무를 위탁하고 용역업체가 경비원 등 근로자를 고용하는 방식과 입주자대표회의 또는 위탁관리업체가 직접 경비원 등 근로자를 고용하는 방식으로 구분됨.

전자의 방식을 살펴보면, 위탁받은 용역업체는 통상 1년 단위로 계약을 체결하기 때문에 경비원 등 근로자도 용역업체와 1년 미만의 단기 계약을 맺는 경우가 많으며, 용역업체가 변경되는 경우 새로운 용역업체가 기존 경비원 등 근로자를 자동으로 고용 승계할 의무가 없으므로 경비원 등 근로자의 고용 안정성이 취약해지는 결과가 나타남.

국토교통부가 2021년 실시한 경비원의 근로여건에 대한 실태조사 결과를 살펴보면, 경비원의 평균연령은 64.9세이고, 경비원 고용 방식은 용역업체 위탁이 63.8%이며 근로계약 기간이 1년 미만인 경우는 40%로 나타났다.

【 2021년 공동주택 경비원 근로실태 조사결과 】

평균연령	64.9세				
근로계약 기간	1년 미만	1년이상 ~2년미만		2년 이상	합계
	40.0%	26.0%		34.0%	100%
경비원 고용방식	경비용역업체 위탁	주택관리업자 직접고용	입주자대표회의 직접고용	기타	합계
	63.8%	19.2%	14.4%	2.6%	100%

주) 국토교통부는 2020년 12월부터 2021년 3월까지 전국 의무관리대상 공동주택(15,119단지)을 대상으로 실태조사를 실시하였음.

※ 자료: 국토교통부

그런데, 업무의 위탁 및 단기 계약으로 인한 경비원 등 근로자의 고용 불안정 문제는 현행 법령으로 해결하기 어려운 실정임.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조6)에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지만, 사용자가 만 55세 이상의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음.

즉, 용역업체는 평균연령이 64.9세로 고령자인 경비원을 2년 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있고, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에는 근로계약의 갱신횟수에 대하여는 별도로 제한하는 규정이 없으므로 용역업체가 3개월 또는 6개월 단위로 경비원을 채용할

6) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. ~ 3. (생략)

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고령자”란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람을 말한다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」

제2조(고령자 및 준고령자의 정의) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에 따른 고령자는 55세 이상인 사람으로 한다.

수 있는 것임.

이러한 상황에서 관리주체 등에게 경비원 등 근로자에 대한 고용안정을 위해 노력하여야 하는 의무를 추가하려는 개정안의 입법 취지와 필요성이 충분히 인정됨.

국토교통부는 현행법 제65조의2제2항에 관리주체 등이 경비원 등 근로자 보호를 위해 노력하여야 하는 의무사항⁷⁾을 이미 규정하고 있으므로 개정안에 동의하면서, 경비원 등 기간제근로자의 실질적인 고용안정을 위해서는 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 노동관계법의 개정이 필요하다는 의견임.

7) 적정 보수지급, 처우개선, 인권존중

나. 경비원 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 컨설팅 비용 지원(안 제85조제1항)

현행	개정안
제85조(관리비용 등의 지원) ① 지방자치단체의 장은 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 공동주택의 관리, 층간소음 개선을 위한 층간소음의 측정·진단에 필요한 비용(경비원 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 <u>냉난방</u> 및 안전시설 등의 설치·운영 비용을 포함한다)의 일부를 지원할 수 있다.	제85조(관리비용 등의 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>컨설팅 비용, 냉난방</u> ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

현행법 제85조제1항⁸⁾에 따라 지방자치단체의 장은 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 공동주택의 관리 등에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있으며, 공동주택의 관리에 필요한 비용은 경비원 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 냉난방 및 안전시설 등의 설치·운영 비용을 포함함.

공동주택의 관리비용 등에 대한 지방자치단체 지원 규정은 공동주택의 공용부분⁹⁾ 등의 보수·개량을 위하여 2015년 8월 현행법이 제정(2016.

8) 「공동주택관리법」

제85조(관리비용 등의 지원) ① 지방자치단체의 장은 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 공동주택의 관리, 층간소음 개선을 위한 층간소음의 측정·진단에 필요한 비용(경비원 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 냉난방 및 안전시설 등의 설치·운영 비용을 포함한다)의 일부를 지원할 수 있다.

8. 12. 시행)되면서 도입(법률 제13474호)되었음.

그리고, 2023년 6월 경비원 등 근로자의 열악한 근무환경을 개선하기 위해 관리비용에 냉난방 및 안전시설 등의 설치·운영 비용을 포함하도록 개정(2023. 12. 14. 시행)되었음.

【 「공동주택관리법」 제85조제1항 개정 연혁 】

제정(개정)일	주요 내용	비고
2015. 8. 11.	지방자치단체의 장은 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 공동주택의 관리에 필요한 비용의 일부를 지원	법률 제13474호
2023. 6. 13.	관리비용에 냉난방 및 안전시설 등의 설치·운영 비용을 포함	법률 제19469호
2023. 10. 24.	충간소음 개선을 위한 충간소음의 측정·진단에 필요한 비용 추가	법률 제19764호

9) 「공동주택관리법」

제18조(관리규약) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 공동주택의 입주자등을 보호하고 주거생활의 질서를 유지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공동주택의 관리 또는 사용에 관하여 준거가 되는 관리규약의 준칙을 정하여야 한다.

② 입주자등은 제1항에 따른 관리규약의 준칙을 참조하여 관리규약을 정한다. 이 경우 「주택법」 제35조에 따라 공동주택에 설치하는 어린이집의 임대료 등에 관한 사항은 제1항에 따른 관리규약의 준칙, 어린이집의 안정적 운영, 보육서비스 수준의 향상 등을 고려하여 결정하여야 한다.

「서울특별시 공동주택관리규약 준칙」

제5조(전유부분 및 공용부분의 범위) ① 전유부분은 입주자등이 세대에서 단독으로 사용하는 공간으로서 [별표 2]와 같다.

② 공용부분은 제1항의 전유부분을 제외한 다음 각 호의 주택부분·부대시설 및 복리시설과 그 대지로 하되, 그 범위는 [별표 3]과 같다.

1. 주거공용부분 : 동 건물의 복도·계단·현관, 승강기 등 공동주택의 지상층에 있는 동 건물을 해당 동의 입주자등이 공동으로 사용하는 시설
2. 그 밖에 공용부분 : 제1호의 주거 공용부분을 제외한 지하층·관리사무소·경비실·경로당·보육시설·주차장·주민공동시설 등 공동주택단지 안의 전체 입주자등이 공동으로 사용하는 시설

그런데, 경비원 등 근로자의 근무환경 개선을 위해서는 컨설팅을 통하여 근본적인 방안을 마련하는 것이 필요하다는 의견이 있음(제안이유 참조).

이에, 개정안은 지방자치단체의 장이 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 경비원 등 근로자의 근무환경 개선에 필요한 컨설팅 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하려는 것임.

「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 제5조¹⁰⁾는 ① 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고, ② 관리 노동자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지와 노동환경 개선을 위한 비용 지원, ③ 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진, ④ 정신적 피해에 대한 심리상담 및 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원 등 관리 노동자의 인권과 복지 증진을 위한 지원을 규정하고 있음.

또한, 부산광역시 등 14개 시·도에서도 경비원 등 근로자에 대하여 서울특별시의 지원과 유사한 내용을 조례에 규정¹¹⁾하고 있는 점을 고려할

10) 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」

제5조(지원의 범위) ① 시장은 관리 노동자의 인권과 복지 증진을 위해 다음 각 호의 사항을 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.

1. 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고
2. 관리 노동자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지와 노동환경 개선을 위한 비용 지원
3. 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진
4. 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원
5. 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원
6. 인권 존중 및 배려·상생 공동주택 모범단지에 대한 지원
7. 그 밖에 관리 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항

때, 개정안의 입법 필요성이 인정된다고 생각됨.

다만, 법제처의 ‘알기 쉬운 법령 정비기준¹²⁾’에 따르면 법령문은 직접적으로 그 적용 대상이 되거나 필요해서 찾아보는 모든 사람들이 편안하게 읽고 정확하게 이해할 수 있도록 일반적이고 표준적인 용어로 알기 쉽게 써야 하고, 이를 위해 어려운 전문 용어, 외국어 등을 쉬운 우리말로 정비하는 것이 필요함.

‘컨설팅(consulting)’은 어떤 분야의 전문가가 고객을 상대로 상세하게 상담하고 도와주는 것을 의미¹³⁾하므로, ‘컨설팅’을 상담·자문 등의 용어로 변경하는 방안을 검토할 필요가 있다고 생각됨.

국토교통부는 지방자치단체에서 공동주택 노동자의 인권증진 및 고용안정 등을 위해 법률상담, 심리상담 등 각종 지원사업¹⁴⁾을 조례에 이미 규정하고 있으므로 개정안에 동의한다는 의견임.

11) 참고 1.경비원 등 근로자에 대한 지원 관련 시·도 조례

12) 법제처, 「알기 쉬운 법령 정비기준」 열 번째판(증보판), 2023. 12., p.6 참조

13) 국립국어원 표준국어대사전 참조

14) 인권침해, 부당해고 등에 대한 법률상담, 노동환경개선 및 고용안정을 위한 노무상담, 정신적 피해에 대한 심리상담, 관리노동자를 위한 기본시설 설치 등의 경비지원

다. 공동주택 모범관리단지 선정시 경비원 등 근로자에 대한 노력 의무 수행 단지 별도 선정(안 제87조제2항)

현행	개정안
제87조(공동주택 우수관리단지 선정) ① (생략) ② 시·도지사는 제1항에 따라 모범관리단지를 선정하는 경우 <u>충간소음 예방 및 분쟁 조정 활동을</u> 모범적으로 수행한 단지를 별도로 선정할 수 있다. ③ · ④ (생략)	제87조(공동주택 우수관리단지 선정) ① (현행과 같음) ② ----- ----- <u>충간소음 예방, 분쟁 조정 활동 및 제65조의2 제2항에 따른 노력 의무를</u> ----- ----- -----. ③ · ④ (현행과 같음)

현행법 제87조15)에 따라 시·도지사는 공동주택단지가 모범적으로 관리되도록 장려하기 위하여 매년 공동주택 모범관리단지를 선정할 수 있고(제1항), 이 경우 충간소음 예방 및 분쟁 조정 활동을 모범적으로 수행한 단지를 별도로 선정할 수 있으며(제2항), 국토교통부장관은 모범관리단지 중에서 우수관리단지를 선정하여 표창하거나 상금을 지급할 수 있음(제3항).

15) 「공동주택관리법」

제87조(공동주택 우수관리단지 선정) ① 시·도지사는 공동주택단지를 모범적으로 관리하도록 장려하기 위하여 매년 공동주택 모범관리단지를 선정할 수 있다.

② 시·도지사는 제1항에 따라 모범관리단지를 선정하는 경우 충간소음 예방 및 분쟁 조정 활동을 모범적으로 수행한 단지를 별도로 선정할 수 있다.

③ 국토교통부장관은 제1항 및 제2항에 따라 시·도지사가 선정한 공동주택 모범관리단지 중에서 공동주택 우수관리단지를 선정하여 표창하거나 상금을 지급할 수 있고, 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 공동주택 모범관리단지와 공동주택 우수관리단지의 선정, 표창 및 상금 지급 등에 필요한 사항은 국토교통부장관이 정하여 고시한다.

공동주택 모범·우수관리단지 선정 제도는 쾌적하고 안전한 주거 환경을 조성하고, 효율적인 관리문화를 전파하며, 공동체 활성화 및 상생 문화를 조성하는데 의의가 있음.

그런데, 현행법상 층간소음 예방 및 분쟁 조정 활동을 모범적으로 수행한 단지를 모범관리단지로 별도 선정할 수 있으나, 경비원 등 근로자에 대한 노력 의무를 성실히 수행한 단지에 대해서는 유인체계가 있지 않아 제도개선이 필요하다는 지적이 있음(제안이유 참조).

이에, 개정안은 시·도지사가 모범관리단지를 선정하는 경우 안 제65조의2제2항¹⁶⁾에 따른 경비원 등 근로자에 대한 노력 의무를 모범적으로 수행한 단지도 별도로 선정할 수 있도록 하려는 것임.

경비원 등 근로자의 처우개선 및 인권보호에 대한 사회적 관심이 높아지면서, 일부 지방자치단체에서는 모범관리단지를 선정하는 경우 경비원 등 근로자와의 상생 협력 분야를 별도로 선정할 수 있도록 조례로 규정하거나 별도로 선정하고 있음.

경기도, 경상남도, 전북특별자치도 등 3개 시도에서는 경비원 등 근로

16) 「공동주택관리법 개정안」 [강훈식의원 대표발의, 의안번호 2209812]

제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① (생략)

② 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중 및 고용안정을 위하여 노력하여야 한다.

자 보호에 대한 별도 선정 근거를 마련¹⁷⁾하고 있고,

경기도는 공동주택 관리종사자의 고용안정을 도모하고 부당한 처우로부터 보호함으로써 입주자와 관리종사자 서로가 존중하는 아파트 문화를 확산하기 위하여 ‘착한 아파트’를 선정¹⁸⁾하고 있으며, 광주광역시 는 공동주택 비정규직 근로자의 처우개선 및 인권향상을 위하여 ‘인권 우수단지’를 선정¹⁹⁾하고 있음.

이처럼, 일부 지방자치단체가 모범관리단지 선정 시 경비원 등 근로자와의 상생 협력 분야를 별도로 선정하고 있는 점을 고려할 때, 개정안은 특별한 문제가 없다고 생각됨.

국토교통부는 ‘공동주택 근로자 보호 문화’ 정착을 위해 개정안에 동

17) 「경기도 공동주택 관리 및 지원 조례」

제5조(모범·상생관리단지 선정) ① 도지사는 다음의 사항에 대하여 매년 공동주택의 관리실태를 평가하여 모범·상생관리단지를 선정할 수 있다.

1. 법 제87조에 따른 공동주택의 주거문화 개선과 공동주택 관리 활성화
2. 법 제65조에 따른 경비원 등 노동자에 대한 처우개선과 인권개선 등 상생협력 노력

「경상남도 공동주택 관리 및 지원에 관한 조례」

제11조(모범관리단지 선정) ① 도지사는 다음의 사항에 대하여 매년 공동주택의 관리실태를 평가하여 모범관리단지를 선정할 수 있다.

1. 법 제87조에 따른 공동주택의 주거문화 개선과 공동주택 관리 활성화
2. 법 제65조의2에 따른 경비원 등 노동자에 대한 처우개선과 인권개선 등 상생협력 노력

「전북특별자치도 공동주택 관리 조례」

제26조(모범·상생관리단지 선정) ① 도지사는 법 제87조에 따라 다음의 사항에 대하여 매년 공동주택의 관리실태를 평가하여 모범·상생관리단지를 선정할 수 있다.

1. 공동주택의 주거문화 개선과 공동주택 관리 활성화
2. 법 제65조의2에 따른 경비원 등 공동주택 관리종사자에 대한 처우개선과 인권증진 등 상생협력 노력

18) 참고 2.근로자 보호 모범관리단지 선정(착한아파트, 경기도)

19) 참고 3.근로자 보호 모범관리단지 선정(인권우수단지, 광주)

의한다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5590

참고 1

경비원 등 근로자에 대한 지원 관련 시·도 조례

※ 자료 : 국토교통부

연번	시·도	지원근거
1	서울	○ 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 - (지원범위) 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고, 관리 노동자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지와 노동환경 개선을 위한 비용 지원, 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진, 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원, 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원 등
2	부산	○ 공동주택 노동자 인권 증진에 관한 조례 - (지원범위) 공동주택 노동자를 위한 기본시설 설치 비용 지원, 폭언, 폭행 등 신체적·정신적 피해에 대한 법률상담 및 심리상담 지원, 공동주택 노동자와 입주자등 간의 갈등 조정 및 중재 지원 등
3	대구	○ 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례 - (지원범위) 종사자를 위한 기본시설 설치 비용 지원, 폭언, 폭행 등 신체적·정신적 피해에 대한 법률상담 및 심리상담 지원
4	인천	○ 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례 - (지원범위) 관리 종사자를 위한 기본시설 설치를 위하여 입주자대표회의에서 신청하는 보조금, 관리 종사자가 부당한 인권침해로 입은 신체적·정신적 피해에 대한 법률지원, 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원
5	광주	○ 공동주택 관리 종사자 인권증진 및 고용안정에 관한 조례 - (지원범위) 관리 종사자의 노동환경 개선 및 기본시설 설치 지원, 관리 종사자에 대한 권리구제 및 심리상담 지원관리, 종사자의 노동인권 보호 및 증진을 위한 교육 및 홍보관리, 종사자의 고용안정을 위한 노무상담 및 정책개발관리, 종사자 업무 실태조사 및 인권증진을 위한 정책연구 지원
6	대전	○ 공동주택 노동자 인권 증진 조례 - (지원범위) 공동주택 노동자를 위한 기본시설 설치 비용 지원, 폭언, 폭행 등 신체적·정신적 피해에 대한 법률상담 및 심리상담 지원 등

연번	시·도	지원근거
7	울산	○ 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례 - (지원범위) 관리 종사자를 위한 기본시설 설치비용, 관리 종사자가 부당한 인권침해로 입은 신체적·정신적 피해에 대한 법률상담, 소송지원 등 법률지원, 관리 종사자의 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강 서비스 지원
8	세종	○ 공동주택 노동자 인권증진에 관한 조례 - (지원범위) 공동주택 노동자를 위한 기본시설 설치 비용 지원, 폭언, 폭행 등 신체적·정신적 피해에 대한 법률상담 및 심리상담 지원
9	경기	○ 공동주택 관리종사자 처우개선에 관한 조례 - (지원범위) 공동주택 관리종사자에 대한 사회적 인식 개선사업, 노동환경 개선사업, 관리종사자 복지증진 사업, 관리종사자의 근무환경 개선 등을 위한 실태조사, 관리종사자의 인권 보호 등을 위한 생활수칙 마련, 우수 사례 홍보사업
10	강원	○ 공동주택 관리 및 지원 조례 - (지원범위) 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고, 고용유지 및 노동환경 개선을 위한 비용 지원, 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진, 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원, 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원 등
11	충북	○ 공동주택 관리종사자 처우개선에 관한 조례 - (지원범위) 공동주택 관리종사자에 대한 사회적 인식 개선사업, 노동환경 개선사업, 관리종사자 복지증진 사업, 관리종사자의 근무환경 개선 등을 위한 실태조사, 관리종사자의 인권 보호 등을 위한 생활수칙 마련, 우수 사례 홍보사업 등
12	충남	○ 공동주택 관리 종사자 인권증진에 관한 조례 - (지원범위) 관리 종사자를 위한 기본시설 설치를 위해 필요한 사업, 관리 종사자가 부당한 인권침해로 입은 신체적·정신적 피해에 대한 법률지원, 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원 등
13	전북	○ 공동주택 관리종사자 인권 증진에 관한 조례 - (지원범위) 관리종사자를 위한 노동환경 개선사업, 관리종사자가 부당한 인권침해로 입은 신체적·정신적 피해에 대한 법률지원,

연번	시·도	지원근거
		정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원, 인권 존중 및 배려·상생 공동주택 모범단지에 대한 지원, 관리종사자에 대한 사회적 인식 개선사업, 관리종사자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모할 수 있는 협의체 구성 및 활성화
14	전남	○ 공동주택 관리종사자 인권 증진 조례 - (지원범위) 관리종사자를 위한 노동환경 개선사업, 관리종사자가 부담한 인권침해로 입은 신체적·정신적 피해에 대한 법률지원, 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원, 관리종사자에 대한 사회적 인식 개선사업, 관리종사자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모할 수 있는 협의체 구성 및 활성화
15	경북	○ 해 당 없 음
16	경남	○ 공동주택 관리노동자 인권증진 및 고용안정에 관한 조례 - (지원범위) 폭언·폭행 등 인권침해, 부당해고 등으로 입은 피해에 대한 법률상담 지원, 관리노동자를 위한 기본시설 설치, 노동환경 개선 및 고용안정을 위한 노무상담 지원, 업무 스트레스로 입은 정신적 피해에 대한 심리상담 지원, 관리노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모할 수 있는 협의체 구성 및 활성화 지원
17	제주	○ 해 당 없 음

참고 2

근로자 보호 모범관리단지 선정(착한아파트, 경기도)

※ 자료 : 국토교통부

□ 개 요

- (배경) 공동주택 관리업무 종사자에 대한 부당한 대우가 사회문제로 대두
⇒ 착한아파트 선정으로 인권보호, 배려 및 상호 존중하는 문화 확산 필요
- (대상) 도내 의무관리대상 공동주택, 150세대 이상 주상복합 건축물
- (평가항목) 서류평가 70점, 현장평가 30점, 우수사례 등 가감점 -1~5점
※ 2인의 위원(보건 및 노무) 평가 : 근무환경(37점) / 고용안정(25점), 인권보호(21점), 상생활동(17점)

□ 2024년 실적

- (평가기간) 2024. 9. 26. ~ 10. 10. / 기간 중[5일간]
- (대 상) 12개 市 14개 단지 *(Ⅰ그룹 7, Ⅱ그룹 5, Ⅲ그룹 2)
* 시·군 자체 평가 후 도에 추천(그룹별 1위 단지)된 14개 단지 평가
- (결 과) 3개 단지 선정 (그룹별 1위 단지)

구분	시·군	단지명	세대 수	준공일
Ⅰ 그룹(500세대 미만)	김포	강변마을 동일하이빌	220	'06.09.25.
Ⅱ 그룹(500~1,000세대 미만)	용인	동백역 경남아너스빌	592	'06.03.29.
Ⅲ 그룹(1,000세대 이상)	수원	e편한세상 광고	1,970	'12.12.06.

※ Ⅰ 그룹(500세대 미만), Ⅱ 그룹(500~1,000세대 미만), Ⅲ 그룹(1,000세대 이상)

- (인센티브) 인증동판, 유공자 도지사 표창 수여, 노후 공동주택 주거 환경개선 지원사업 우선 지원(시군 협조), 주택행정 우수시군 평가 배점

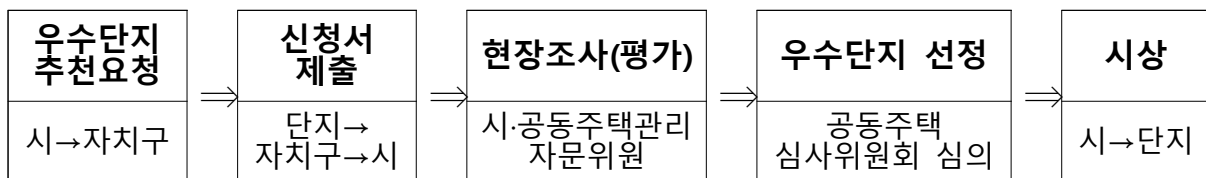
참고 3

근로자 보호 모범관리단지 선정(인권우수단지, 광주)

※ 자료 : 국토교통부

□ 개 요

- (배 경) 공동주택 비정규직 근로자의 처우개선 및 인권향상을 위하여 공동주택 우수실천 단지를 발굴·시상함으로써 상생공동체 문화확산
- (대 상) 공동주택관리법 의무관리대상* 공동주택(임대 제외)
 - * 300세대 이상 공동주택, 150세대 이상 공동주택로 최근 2년 이내 우수인권단지 수상단지 제외
- (선 정 절차)



- (선 정 방법) 관리일반(50점), 근무환경(30점), 현장조사(20점)
 - 시 공동주택관리 자문위원 서류 및 현장평가 후 우수단지 선정 심사위원회(10명) 심의를 통해 우수단지 확정
- (인센티브) 광주시장 표창(수시) 및 동판수여

□ 그간 추진사항

- 2021년부터 매년 3개 단지(최우수 1, 우수 1, 장려 1) 선정·포상

< 인권우수단지 포상현황 >

연도	최우수	우수	장려	비고
2023	(동구) 용산모아엘가에듀파크	없음	없음	시장표창 동판수여
2022	(광산구) 첨단3-4차 호반리젠시빌	(광산구) 신창사랑으로부영 5차	(동구) 용산모아엘가에듀파크 [수상포기]	시장표창 동판수여
2021	(광산구) 신창6차 호반베르디움	(광산구) 수완6차 대방 노블랜드	(광산구) 첨단금호어울림 더테라스	시장표창 포상금