

제361회 임시회
2018. 1. 18.(목)

전문위원 검토보고서

충청북도청소년종합진흥원 설치·운영 조례 일부개정조례안



정책복지위원회
수석전문위원

검 토 보 고 서

1. 제 출 자 : 충청북도지사

2. 제출일자 및 회부일자

- 제출일자 : 2018년 1월 9일
- 회부일자 : 2018년 1월 12일

3. 제안이유

- 충청북도청소년종합진흥원 설치·운영 조례의 직원 구분을 상위 법률에 맞도록 정비하고
- 상위 법률의 명시적 위임 없이 임용 시 권리를 제한하는 결격사유 조항은 삭제하여 직원 및 임용관리에 정확성을 도모하고자 함.

4. 주요내용

- 직원 구분 변경 (안 제7조)
 - 「청소년복지 지원법 시행령」 제14조 제2항 적용
 - 원장, 센터장, 팀장, 팀원 ⇒ 원장, 센터장, 팀장, 팀원 및 행정원
- 직원 임용 시 결격사유 삭제 (안 제10조)
 - 상위 법률인 「청소년복지 지원법」, 「청소년활동 진흥법」, 「아동 청소년의 성보호에 관한 법률」의 명시적 위임 없이 임용 시 권리를 제한하는 결격사유를 조례에 규정한 것은 「지방자치법」 제22조에 위배되므로 삭제

5. 검토의견

- 본 개정안은 충청북도청소년종합진흥원의 직원 및 임용관리의 정확성을 기하기 위하여 관련 법률에 맞도록 정비하는 사항임.
- 충청북도청소년종합진흥원(이하 “진흥원” 이라 함)은 진흥원을 총괄하는 비상임 원장을 두고, 진흥원 산하에 「청소년복지 지원법」에 따른 ‘청소년상담복지센터’, 「청소년활동 진흥법」에 따른 ‘청소년활동진흥센터’, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에 따른 ‘청소년성문화센터’ 를 운영 중에 있음.
- 주요 개정내용을 보면,
 - 안 제7조에서는, 직원 구분과 관련해, 기존에는 원장, 센터장, 팀장, 팀원으로만 구분하던 것을 청소년 대상 실무업무 수행 직원은 ‘팀원’으로, 행정업무 수행직원은 ‘행정원’으로 명확히 구분하였음.
 - <현행> 직원은 원장, 센터장, 팀장, **팀원**(행정원 포함) 으로 구분
 - <개정> 직원은 원장, 센터장, 팀장, **팀원, 행정원** 으로 구분
- 이는 상위법령인 「청소년복지 지원법 시행령」 별표2와 2017년 청소년사업 지침(여성가족부)에 규정된 ‘청소년상담복지센터’ 종사자 구분에 따른 것으로 법적으로 타당함.

청소년복지지원법 시행령 [별표2] 청소년상담복지센터 종사자의 자격기준	2017년 여성가족부 청소년사업 지침 [청소년상담복지센터 종사자의 자격기준]
가. 센터의 장	센터의 장(센터장)
나. 관리업무 수행직원	관리업무 수행직원 (팀장)
다. 청소년 대상 실무업무 수행직원	청소년대상 실무업무 수행직원 (팀원)
라. 행정업무 수행직원	행정업무 수행직원 (행정원)

- 안 제10조는, 직원임용 결격사유 규정을 삭제하는 것으로,

- 본 조항의 목적은 아동·청소년 대상 성범죄로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자가 당 기관에 취업하는 것을 제한하여 아동·청소년들과의 접촉을 차단함으로써, 아동·청소년을 성범죄로부터 보호하는 동시에, 아동·청소년 관련 기관의 윤리성과 신뢰성을 높여 아동·청소년 및 그 보호자가 기관을 믿고 이용할 수 있도록 하려는 것으로 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조에 따라 청소년 대상 시설·기관의 직원 임용 시 취업을 제한하는 것은 정당하다 볼 수 있음.
- 다만, 본 조항 중 ‘청소년 대상 성범죄 경력자는 직원으로 임용될 수 없다’ 는 규정은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조에서도 성범죄자의 아동·청소년 관련기관등에의 취업제한에 있어, 형 또는 치료감호 집행 종료 후 일정기간을 취업제한 기간으로 규정하고 있고, 재범의 위험성이 현저히 낮은 경우 및 특별한 사정이 있다고 판단되는 경우는 제외하도록 규정하고 있는 바, 동 조항은 국민의 기본권 제한 시 필요한 최소한도에 그치도록 하여야 한다는 침해의 최소성 원칙에 위배되어 헌법에 적시된 기본권인 직업선택의 자유를 침해하는 과도한 규제로 해석될 여지가 있음.

※ 아동·청소년의 성보호에 관한 법률

제56조(아동·청소년 관련기관등에의 취업제한 등) ① 법원은 아동·청소년대상 성범죄 또는 성인대상 성범죄(이하 "성범죄"라 한다)로 형 또는 치료감호를 선고하는 경우(제11조제5항에 따라 벌금형을 선고받은 사람은 제외한다)에는 판결(약식명령을 포함한다. 이하 같다)로 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날(벌금형을 선고받은 경우에는 그 형이 확정된 날)부터 일정기간(이하 "취업제한 기간"이라 한다) 동안 다음 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 "아동·청소년 관련기관등"이라 한다)을 운영하거나 아동·청소년 관련기관등에 취업 또는 사실상 노무를 제공할 수 없도록 하는 명령(이하 "취업제한 명령"이라 한다)을 성범죄 사건의 판결과 동시에 선고(약식명령의 경우에는 고지)하여야 한다. 다만, 재범의 위험성이 현저히 낮은 경우, 그 밖에 취업을 제한하여서는 아니 되는 특별한 사정이 있다고 판단하는 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2018. 1. 16.>

- 또한, 상위법령인 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조에, 아동·청소년 대상 성범죄로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자에 대한 아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한에 대해 명확히 규정되어 있는 바, 본 조례에 재차 같은 법률에 따른 취업 제한을 위한 결격사유 조항을 둘 필요성은 없다고 사료됨.
- 따라서, 본 조항을 삭제하는 것에는 이견이 없음.