

# 서울특별시 청년일자리 기본 조례 일부개정조례안

## 검 토 보 고

### I . 회부경위

1. 의안번호 : 제3453호
2. 발 의 자 : 이효원 의원 외 23명
3. 발의일자 : 2026년 02월 09일
4. 회부일자 : 2026년 02월 12일

### II . 제안이유

- 서울시는 다양한 청년 정책(일자리, 주거, 정신 건강, 금융 등)에서 만 39세까지 정책 혜택 수혜 범위를 확대하고 있는 반면, 청년 일자리 기본 조례는 만 34세 상한을 뒤 정책 간 연령 기준이 불일치함.
- 이러한 정책 간 연령 기준 차이는 시민 혼란 및 형평성 저해를 유발할 수 있으므로 조례 개정을 통한 정책 통일성을 확보하고자 함.

### Ⅲ. 주요내용

가. 청년 범위를 규정함(안 제2조 제1항)

나. 청년 실태조사 결과를 반영한 연령 조정 권한 및 유예기간을 부여할 수 있도록 규정함(안 제5조 제5항 신설)

### Ⅳ. 참고사항

가. 관계법령 : 「청년기본법」 , 「청년고용촉진특별법 시행령」

## V. 검토 의견(수석전문위원 이준석)

### 1. 개정조례안의 개요

- 동 개정조례안은 서울특별시 청년 일자리 지원정책과 조례간 청년의 연령 기준 불일치를 해소하기 위해 청년의 연령 범위를 만 39세<sup>1)</sup>까지 확대하되 시장에게 연령 조정 권한을 부여하고자 발의됨.

### 2. 개정조례안의 발의배경

- 정부는 1997년 IMF구제금융과 2003년 가계신용카드대출 부실사태 등에 따른 경기침체 및 청년실업 문제를 해소하고자 「청년고용촉진 특별법」을 제정하였으며, 이후 세계금융위기 등으로 인해 청년실업 문제가 더욱 심화되자 서울시는 「청년고용촉진 특별법 시행령」의 연령 기준에 맞춰 2013년에 「서울특별시 청년일자리 기본 조례」를 제정하였음.

#### < 「청년고용촉진 특별법 시행령」 연령 기준 >

「청년고용촉진 특별법 시행령」

제2조(청년의 나이) 「청년고용촉진 특별법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에서 “대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람”이란 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다. 다만, 법 제5조제1항에 따라 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람을 말한다.

- 그러나 현재 서울시가 시행 중인 청년일자리 지원 정책은 대부분 그 대상 연령의 상한을 39세 이하로 하고 있는바, 동 개정조례안은 현행 조례와 정책 간의 청년 연령 기준의 불일치 문제를 해소하고자 발의된 것으로 이해됨.

1) 동 개정조례안에서는 ‘만 나이’를 표기하였으나 지난 2023년 6월 ‘만 나이 통일법’(「행정기본법」 제7조의2, 「민법」 제158조) 시행으로 폐지

### <서울시 청년 일자리 관련 연령제한 현황>

실국	담당부서	사업명	연령
경제실	일자리정책과	서울형 강소기업 육성지원	18~39
		서울 매력일자리	18~39
		서울 동행일자리	18~39
		취업날개 서비스 지원	고교졸업예정자~39
		서울형 청년인턴 직무캠프	18~34
		서울시 일자리카페	39세 이하
		청년취업사관학교	15세 이상
		서울형 이음공제	19~39
		지역주도형 청년일자리 사업 (국고보조, 행안부)	39세 이하
미래청년기획관	청년정책담당관	미래 청년 일자리	19~39
		서울청년 예비인턴	19~39
	청년사업담당관	청년 쿡 비즈니스센터	19~39
민생노동국	상권활성화과	로컬크리에이터 양성(로컬인서울)	19~39

### 3. 주요 내용에 대한 검토

- 동 개정조례안 중 안 제2조는 「청년고용촉진 특별법」 및 같은 법 시행령을 따르도록 한 청년의 연령 기준에 “시장이 필요하다 인정하는 경우 만 39세까지 포함할 수 있다” 는 단서 규정을 추가하고 있음.
- 또한 안 제5조는 시장에게 청년 실태조사의 결과를 반영하여 연령 조정 권한을 가질 수 있도록 하고, 유예기간을 부여할 수 있도록 규정함.

#### 신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 조례에서 “청년”의 범위는 「청년고용촉진 특별법」 및 같은 법 시행령의 규정에 따른다.	제2조(정의) ① ----- ----- ----- 다만, 시장이 필요하다 인정하는 경우 만 39세 까지 포함할 수 있다.

제5조(청년일자리 기본계획) ① ~ ④ (생략)  <u>&lt;신 설&gt;</u>	제5조(청년일자리 기본계획) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ <u>시장은 청년 실태조사 결과를 반영한 연령 조정 권한을 가질 수 있으며 유예 기간을 부여할 수 있다.</u>
---	---

- 먼저 안 제2조와 관련하여 정의 규정은 법령에서 사용되고 있는 용어의 뜻을 명확하게 정하기 위한 규정으로, 정의 규정을 통해 법령을 해석하고 적용할 때 나타나는 의문점을 없앴으로써 일관성 있게 법령을 집행하기 위한 수단으로 작용함.
- 이와 같이 정의 규정은 법령 전반을 입법적으로 명확히 하는 입법적 해석의 기능을 한다는 점에서 명확성의 원칙이 무엇보다 중요하다고 하겠음.
- 그러나 안 제2조의 경우 본문에는 「청년고용촉진 특별법」 및 같은 법 시행령에 따라 청년의 연령을 15세 이상 29세 이하인 사람(지방공기업의 경우 15세 이상 34세 이하인 사람)으로 규정하면서 단서를 통해 시장이 필요하다고 인정하는 경우에는 만 39세까지로 그 연령을 조정할 수 있도록 규정함.
- 즉 앞서 밝힌 바와 같이 정의는 규정을 명확히 함으로써 법정 안정성을 추구하는 것이 바람직하나 안 제2조의 경우 시장이 자의적으로 판단할 수 있는 근거를 마련함으로써 오히려 규정의 명확성을 저해할 우려가 있음.
- 더욱이 이는 안 제5조와 연동되어, 안 제5조가 안 제2조 본문의 연령 규정에도 불구하고 시장에게 연령 조정 권한을 가질 수 있다고 규정

함으로써 안 제2조 정의 규정의 명확성을 더욱 훼손할 우려가 있음.

- 따라서 안 제2조와 안 제5조는 그 입법 취지에도 불구하고 입법기술적으로 지양하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.
- 한편 지난 2026년 2월 12일 국회는 정부의 청년 일자리 지원사업 및 법령, 지방자치단체의 청년 일자리 지원사업 간의 정합성을 갖추기 위해 청년의 연령을 조정하는 내용의 「청년고용촉진 특별법 일부개정법률안」을 의결하였는바, 그 내용은 청년의 연령을 15세 이상 34세 이하인 사람으로 하되 다른 법령과 조례에서 청년에 대한 연령을 다르게 적용하는 경우에는 그에 따를 수 있도록 규정함으로써 지방자치단체가 별도의 연령을 규정할 수 있는 연령 규정의 자율성을 부여하였음.
- 따라서 동 개정조례안의 개정 취지가 서울시의 청년 일자리 지원정책과 조례간 청년의 연령 기준의 합치에 있는 것이라면 안 제2조 정의의 청년의 범위를 15세 이상 39세 이하로 명확히 규정하는 것도 고려해볼 필요가 있을 것으로 사료됨.

**< 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안 >**

현       행	개       정   안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “청년”이란 취업을 원하는 사람으로서 <b>대통령령으로 정하는 나이에 해당하는</b> 사람을 말한다. &lt;단서 신설&gt;</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. ----- -- <b>15세 이상 34세 이하인</b> ----- ----- . <b>다만, 다른 법령과 조례에서 청년에 대한 연령을 다르게 적용하는 경우에는 그에 따를 수 있다.</b></p>

**<신·구조문대비표>**

개 정 안	수 정 안
<p>제2조(정의) ① ----- ----- ----- 다만, 시장이 필요하다 인정하는 경우 만 39세 까지 포함할 수 있다.</p> <p>제5조(청년일자리 기본계획) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 시장은 청년 실태조사 결과를 반영한 연령 조정 권한을 가질 수 있으며 유예 기간을 부여할 수 있다.</p>	<p>제2조(정의) 이 조례에서 “청년”의 범위는 15세 이상 39세 이하로 한다.</p> <p>제5조(청년일자리 기본계획) ① ~ ④ (현행과 같음) &lt;삭 제&gt;</p>

입법조사관	연락처
이성찬	2180-8061