

의안번호	제 173 호
의 결 연 월 일	2019년 월 일 (제 회)

충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례안

발 의 자	하유정 의원 등 7인
발의연월일	2019년 4월 9일

# 충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례안

(하유정 의원 대표발의)

의안 번호	173
----------	-----

발의연월일 : 2019년 4월9일

발 의 자 : 하유정·박우양·임영은·박문희·

이상식·이상정·최경천 의원(7인)

## 1. 제안 이유

- 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등에 따라 도내 근로자의 권리를 보호하고 증진에 필요한 사항을 규정하여 근로자들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 함.

## 2. 주요 내용

- 근로자의 권리보호, 복지증진과 지원을 위한 시책을 추진하여야 한다는 도지사의 책무(안 제4조)
- 비정규직 및 저임금 근로자 등 취약근로자를 비롯한 일반 근로자의 권리보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획의 수립·시행(안 제6조)
- 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부 점검·평가(안 제8조)
- 근로자의 권리보호 및 증진을 위한 교육(안 제10조)
- 근로자권리보호위원회의 설치·구성·임기 등(안 제11조 ~ 안 제19조)

3. 조례안 : 붙임

4. 관계법령 발췌 : 붙임

5. 예산조치 : 붙임

6. 관련부서 협의 : 경제통상국 일자리정책과와 협의

7. 입법예고 : 2019.3.18 ~ 2019.4.6(20일간)

## 충청북도조례 제 호

# 충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례안

## 제1장 총 칙

제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등에 따라 충청북도 근로자의 권리보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자 및 「산업재해보상보험법」 제125조제1항에 따른 특수형태근로종사자를 말한다.
2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 충청북도(이하 “도”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자 및 사용자이다.

제4조(도지사의 책무) ① 충청북도지사(이하 “도지사”라 한다)는 근로자의 권리를 보호하고 복지 증진과 지원을 위한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.

- ② 도지사는 근로자가 건강하고 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적정한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.
- ③ 도지사는 근로자가 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력하여야 한다.

제5조(다른 조례와의 관계) ① 근로자의 권리보호를 위하여 다른 조례를 제정하거나 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

- ② 근로자의 권리보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

## 제2장 노동정책 수립 및 이행

제6조(노동정책 기본계획) ① 도지사는 비정규직 및 저임금 근로자 등 취약근로자를 비롯한 일반 근로자의 권리보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

- ② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본방향
2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시
5. 그 밖에 근로자 권리보호 및 증진을 위한 주요 사항

- ③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 도민 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 도내의 근로실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(연도별 시행계획) 도지사는 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제8조(점검 및 평가) 도지사는 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 시행계획에 반영하여야 한다.

제9조(권리보호를 위한 제도개발 및 운영) 도지사는 근로자의 권리침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 근로자 권리보호를 위한 제도개발과 운영에 노력하여야 한다.

제10조(근로자의 권리보호 및 증진을 위한 교육) ① 도지사는 도민과 근로자가 근로자의 권리보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

② 도지사는 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 근로자의 권리보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 도의 출자 또는 출연 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 근로자의 권리보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

### 제3장 근로자권리보호위원회

제11조(설치 및 기능) ① 도지사는 근로자의 권리보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 충청북도 근로자권리보호위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치한다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 관한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 관한 심의·자문
3. 근로자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 관한 자문
4. 그 밖에 근로자 권리보호를 위한 제도개발 및 운영에 관한 자문

제12조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위촉직 위원은 도지사가 다음 각 호의 사람 중에서 성별균형을 고려하여 위촉하며, 당연직 위원은 경제통상국장이 된다.

1. 충청북도의회가 추천한 도의원
2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람
3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 사용자단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람

③ 위원회는 사무를 처리하기 위해 간사를 두되, 간사는 노동행정 및 노동자 권리보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

제13조(임기) ① 위촉직 위원 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있으며 당연직 위원 임기는 그 직위의 재임 기간으로 한다.

② 위원의 위촉해제에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.

제14조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 안전의 당사자가 되거나 그 안전의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안전의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 안전에 대하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정을 한 경우
4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안전의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

② 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 위원이 해당 안전과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안전의 심의에서 회피하여야 한다.

제15조(위원의 해촉) 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 위원이 일신상의 사유 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우

2. 직무태만, 품위손상 등으로 위원의 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우

제16조(위원장 등의 책무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회 업무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우 그 직무를 대행한다.

제17조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부동수일 경우에 위원장이 결정한다.

④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

제18조(소위원회) ① 위원회에는 필요시 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.

제19조(수당 등) 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서



「충청북도 각종위원회 실비변상조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

# 관계법령

## ■ 근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20.>

1. “근로자“란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “사용자“란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

## ■ 산업재해보상보험법

제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자“라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다. <개정 2010. 1. 27.>

- ③ 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.
- ④ 특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있다. 다만, 사업주가 보험료를 전액 부담하는 특수형태근로종사자의 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 처음 이 법의 적용을 받은 날부터 70일 이내에 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 처음 이 법의 적용을 받은 날로 소급하여 이 법을 적용하지 아니한다.
- ⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용을 받지 아니하는 자가 다시 이 법의 적용을 받기 위하여 공단에 신청하는 경우에는 다음 보험연도부터 이 법을 적용한다.
- ⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용 제외 및 재적용의 신청, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.
- ⑧ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑨ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

- ⑩ 제9항에 따른 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.
- ⑪ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<신설 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

**충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례안 비용추계서**

**1. 사업개요**

- 근로자의 권리보호 및 복지 증진을 위한 다양한 지원 시책 추진으로 인간으로서 존엄과 가치 실현 및 행복한 삶 영위

**2. 비용발생 요인**

- 근로자 권리보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획 수립, 근로 실태조사 및 연구, 근로자 노동 교육 등

**3. 관련조문**

- 안 제6조 (노동정책 기본계획)
  - 근로자 권리보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획 수립·시행
  - 기본계획 수립에 반영하기 위한 근로 실태조사 및 연구
- 안 제10조 (근로자의 권리보장 및 증진을 위한 교육)
  - 도민과 근로자의 근로자 권리보호 및 증진을 위한 교육 실시

**4. 비용 추계결과**

- 가. 재정수반요인 : 노동정책 기본계획 수립, 실태조사, 노동교육 실시
- 나. 추계의 전제 : 추계기간은 2019년부터 2023년까지 5년간으로 함
- 다. 추 계 결 과 : 2019년부터 연 50,000천원 정도 소요
- 라. 재원조달방안 : 도비 100%

**5. 연도별 비용추계서**

(단위:천원)

구 분	계	1차년도 (2019년)	2차년도 (2020년)	3차년도 (2021년)	4차년도 (2022년)	5차년도 (2023년)
<b>세 출</b>	250,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
노동정책 기본계획 연구용역	50,000	50,000	0	0	0	0
근로실태조사 및 연구	80,000	0	20,000	20,000	20,000	20,000
근로자 노동교육 운영	120,000	0	30,000	30,000	30,000	30,000

※ 연간 소요비용 : 50,000천원 정도(노동정책 수립, 실태조사, 노동교육 등)