

# 심사보고서

충청북도 비정규직근로자 권리보호 및 지원 조례안

충청북도 비정규직근로자 권리보호 및 지원 조례안

# 심 사 보 고 서

의안 번호	174
----------	-----

2019.04.30.(화)  
산업경제위원회

1. 심사경과

가. 발 의 자 : 이상정 의원 등 7인

나. 발의일자 : 2019년 4월 9일

다. 회부일자 : 2019년 4월 11일

라. 상정일자 : 2019년 4월 17일

(제372회 충청북도의회 임시회 제1차 산업경제위원회)

마. 주요내용

○ 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

2. 제안설명 요지(제안설명자 : 이상정 의원)

가. 제안이유

○ 충청북도 및 소속 행정기관, 도가 설립한 지방공기업, 출자·출연 기관의 비정규직근로자들의 권리를 보호하고 비정규직근로자의 근로조건 향상을 지원하고자 함.

나. 주요내용

○ 노동인권 보장 및 지역 내 양질의 일자리를 창출·유지하기 위한 도지사의 책무 규정(안 제4조)

○ 비정규직근로자의 근로조건 개선 및 권리보호를 위한 종합계획의 수

립 등(안 제5조)

- 비정규직근로자 등의 고용환경 개선, 부당한 계약해지 금지와 차별처우 금지 등(안 제6조 ~ 안 제8조)
- 도지사의 민간부문 장애인에게 비정규직의 정규직 전환 및 차별해소를 위한 대책 수립과 시행 권고(안 제13조)

3. 검토보고 요지(산업경제전문위원 : 오문석)

- ‘충청북도 비정규직근로자 권리보호 및 지원 조례안’은 충청북도 및 소속 행정기관, 도가 설립한 지방공기업, 출자·출연 기관의 비정규직근로자들의 권리를 보호하고 비정규직근로자의 근로조건 향상을 지원하고자 하는 것으로써, 제정되는 조례안의 조문 형식과 체계 등은 적합한 것으로 판단되는 등 조례 제정은 타당함.

4. 질의 및 답변요지 : “없 음”

5. 토 론 요 지 : “없 음”

6. 심 사 결 과 : 원안가결

7. 소수 의견 요지 : “없 음”

8. 기타 필요한 사항 : “없 음”

9. 심사보고서 첨부서류

- 「충청북도 비정규직근로자 권리보호 및 지원 조례안」

## 충청북도 비정규직근로자 권리보호 및 지원 조례안

제1조(목적) 이 조례는 충청북도 내 비정규직근로자의 권리를 보호하고 근로조건 향상을 위한 다양한 지원을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “비정규직근로자”란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호와 제2조제2호에 해당하는 근로자, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 해당하는 근로자를 말한다.
2. “공공기관”이란 충청북도(이하 “도”라 한다) 및 소속 행정기관, 도가 설립한 지방공기업, 도가 출자·출연한 기관을 말한다.
3. “차별적 처우”란 인사상·신분상 불이익 또는 노동조건 등에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조(다른 조례와의 관계) 비정규직근로자에 관하여 다른 법령이나 조례에서 특별한 규정이 없는 한 이 조례가 정하는 바에 따른다.

제4조(도지사의 책무) ① 충청북도지사(이하 “도지사”라 한다)는 노동관계의 모범적 사용자로서 노동인권 보장 및 지역 내 양질의 일자리를 창출·유지하기 위해 적극 노력하여야 한다.

② 도지사는 공공기관의 비정규직 사용 제한사유를 엄격하게 적용하여야 한다.

③ 도지사는 민간부문의 고용안정 및 고용의 질 개선을 위하여 비정

규직근로자의 정규직 전환 확대를 적극 유도하여야 한다.

제5조(종합계획의 수립 등) ① 도지사는 비정규직근로자의 근로조건 개선 및 권리보호를 위하여 실태조사를 거쳐 5년마다 종합계획을 수립하여야 하며, 매년 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

② 도지사는 제1항의 종합계획 수립시 비정규직 관련 민간전문가의 의견을 청취하여 반영하도록 노력하여야 한다.

③ 도지사는 제1항의 시행계획 결과를 충청북도의회에 제출하여야 한다.

제6조(고용환경 개선) ① 공공기관의 장은 비정규직근로자의 실질지급 임금의 현실화와 장기근속자를 우대할 수 있는 제도를 도입할 수 있다.

② 공공기관의 장은 비정규직근로자의 후생복지와 처우개선을 위한 조치를 시행하여야 한다.

③ 공공기관의 장은 해당기관의 사내 근로복지기금 수혜대상에서 비정규직근로자 등을 차별하는 것을 시정하고 이를 공공기관 평가에 반영하여야 한다.

④ 공공기관의 장은 특별한 이유가 없는 한 동일한 노동에 대해서는 무기계약근로자와 기간제근로자의 임금 및 처우 등에 있어 동일한 수준을 유지하도록 노력하여야 한다.

⑤ 공공기관의 장은 비정규직근로자의 노동조건 보호와 개선을 위해 용역근로자 보호 관련 사항 준수 여부에 대한 관리·감독을 강화하고 민간 용역업체 선정 및 계약 체결시 적격심사와 위반시 계약해지 등 사후 관리에 대한 대책을 마련하여야 한다.

⑥ 공공기관의 장은 비정규직근로자의 정규직 전환을 위해 외주 용역의 직영 전환 등을 위해 노력하여야 한다.

제7조(부당한 계약해지 등의 금지) ① 공공기관의 장은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항을 회피할 목적으로 부당하게 계약기간을 종료하거나 정당한 이유 없이 계약을 해지할 수 없다.

② 공공기관의 장은 기간제근로자가 제1항의 계약해지 처분에 불복이 있는 경우 또는 무기계약근로자로 전환하지 못한 경우 이의신청 등 소명기회를 부여하여야 한다.

제8조(차별처우 금지) ① 공공기관의 장은 비정규직근로자라는 이유로 차별적 처우가 발생하지 않도록 시책을 수립하여야 한다.

② 공공기관의 장은 비정규직근로자임을 이유로 당해 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안된다.

제9조(최저임금 준수노력 등) 도지사는 관내 사업장이 최저임금을 준수하도록 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 최저임금 준수 사업장에 대한 홍보
2. 최저임금 위반 신고접수
3. 최저임금 위반사건의 신속한 처리 협조
4. 그 밖에 최저임금 준수를 위한 사업

제10조(고충처리) ① 도지사는 공공기관의 비정규직근로자의 차별적 처우에 관한 고충처리를 위하여 인사담당부서의 장 등을 비정규직 고충처리담당자로 지정·운영할 수 있다.

② 도지사는 제1항에 따른 공공기관의 비정규직근로자의 고충처리 사

례를 정기적으로 점검·분석하고 필요한 조치를 취할 수 있다.

제11조(관련 기관과의 협력) 도지사는 비정규직근로자 보호 및 지원정책의 효율적인 추진을 위해 지방고용노동관서, 노동관련 단체 등과 긴밀히 협력하여야 한다.

제12조(행·재정적 지원) 도지사는 비정규직근로자의 고용안정과 고용의 질 개선을 위하여 무기계약근로자의 정규직 전환과 이에 필요한 예산 등 행·재정적인 지원을 할 수 있다.

제13조(민간부문에 권고 등) ① 도지사는 민간부문의 장에게 비정규직의 정규직 전환 및 차별해소를 위한 대책 수립과 시행을 권고할 수 있다.

② 도지사는 비정규직근로자의 정규직 전환과 고용환경 개선에 기여한 공이 크다고 인정되는 민간부문을 선정하여 시상할 수 있다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

## 부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## 관계 법령

### ■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(약칭: 기간제법)

제1조(목적) 이 법은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자“라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약“이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자“라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

### ■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자파견“이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. “근로자파견사업“이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다.

3. “파견사업주“라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다.
4. “사용사업주“라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. “파견근로자“라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
6. “근로자파견계약“이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
7. “차별적 처우“라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
  - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
  - 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
  - 다. 경영성과에 따른 성과금
  - 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

# 충청북도 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례안 비용추계서

## 1. 사업개요

- 충청북도 및 소속 행정기관, 도가 설립한 공사·공단, 출자·출연 기관의 비정규직근로자들의 권리를 보호하고 비정규직근로자의 근로조건 향상을 지원

## 2. 비용발생 요인

- 비정규직근로자의 근로조건 개선 및 권리보장을 위한 실태조사, 5년마다 종합계획 수립

## 3. 관련조문

- 안 제5조(종합계획의 수립 등)
  - 비정규직근로자의 근로조건 개선 및 권리보장을 위한 실태조사
  - 5년마다 종합계획 수립, 매년 시행계획 수립·시행

## 4. 비용 추계결과

- 가. 재정수반요인 : 비정규직근로자 실태조사, 종합계획 수립
- 나. 추계의 전제 : 추계기간은 2020년부터 2024년까지 5년간으로 함
- 다. 추 계 결 과 : 2020년 150,000천원 정도 소요
- 라. 재원조달방안 : 도비 100%

## 5. 연도별 비용추계서

(단위:천원)

구 분	계	1차년도 (2020년)	2차년도 (2021년)	3차년도 (2022년)	4차년도 (2023년)	5차년도 (2024년)
세 출	150,000	150,000	0	0	0	0
비정규직 실태조사	100,000	100,000				
종합계획수립 용역	50,000	50,000				

※ 실태조사 및 종합계획 수립 용역: 5년마다 추진