

제338회 임시회
2015.03.13.(금)

심 사 보 고 서

3. 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례 일부개정조례안



충청북도의회
교육위원회

충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례 일부개정조례안

심 사 보 고 서

2015.03.13.(금)

교육위원회

1. 심사경과

가. 발 의 자: 이 광 희 의원 등 7인

나. 발의일자: 2015년 02월 23일

다. 회부일자: 2015년 02월 24일

라. 상정일자: 2015년 03월 05일

(제338회 충청북도의회 임시회 제1차 교육위원회)

마. 주요내용

○ 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

2. 제안설명 요지

(제안설명자: 이광희 의원)

가. 제안이유

“충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례”에서 사용한 ‘근로자’ 용어는 그 의미가 포괄적이고 해석상 불명확성이 있어, ‘근로자’를 ‘교육공무직원’으로 변경하고자 함.

나. 주요내용

- 1) 제명 「충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례」를 「충청북도교육청 교육공무직원 채용 및 관리 조례」로 변경함.
- 2) ‘근로자’를 ‘교육공무직원’으로 변경함. (안 제1조~안 제9조, 부칙 제2조)

3. 검토보고 요지

(수석전문위원: 반기환)

- 본 제정조례안은 「충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례」에서 교육현장과 각급 교육기관에서 교육행정 또는 교육활동 지원 업무 등의 실무를 담당하고 있는 ‘공무원이 아닌 근로자’를 ‘근로자’라는 명칭으로 사용하던 것을 ‘근로자’라는 용어의 의미 포괄성과 해석상의 불명확을 보완하기 위하여 ‘교육공무직원’으로 변경하고자 하는 것으로,
- ‘근로자’라는 용어의 변경은 본 조례안의 적용 대상과 특성을 명료하게 규정하고, ‘교육공무직원’의 사기 진작과 업무의 전문성 강화를 통하여 교육행정업무의 효율성을 도모 할 것으로 사료 됨.

4. 질의 및 답변요지: “생략”

5. 토론요지: “생략”

6. 심사결과: “원안가결”

7. 소수의견요지: “없음”

8. 기타 필요한 사항: “없음”

9. 첨부서류: 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례 일부개정 조례안

충청북도조례 제 호

충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례 일부개정 조례안

충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례”를 “충청북도교육청 교육공무직원 채용 및 관리 조례”로 한다.

제1조부터 제9조의 조문 중 “근로자”를 “교육공무직원”으로 한다.

부칙제1조 중 “공포 후 3개월이 경과한”을 “공포한”으로 하고,
부칙제2조 중 “근로자”를 “교육공무직원”으로 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.

신 · 구조문 대비표

현 행	개 정 안
충청북도교육청 <u>근로자</u> 채용 및 관리 조례	충청북도교육청 <u>교육공무직원</u> 채용 및 관리 조례
제1조(목적) 이 조례는 충청북도교육감 소속 각급 기관에 근무하는 <u>근로자</u> 의 채용과 관리에 필요한 사항을 규정함으로써 고용불안을 해소하고 교육행정의 질을 높이는 데 이바지하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- ----- <u>교육공무직원</u> ----- ----- ----- -----
제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “ <u>근로자</u> ”란 「유아교육법」, 「초·중등교육법」, 「지방공무원법」 등에 따른 공무원이 아닌 근로자로서 각급 기관에서 근무하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가.~다. (생략) 2.~3.(생략)	제2조(정의) ----- ----- 1. “ <u>교육공무직원</u> ”----- ----- ----- ----- ----- 가.~다.(현행과 같음) 2.~3.(현행과 같음)
제3조(적용범위) 이 조례는 각급 기관에 근무하는 <u>근로자</u> 에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느	제3조(적용범위)----- ----- <u>교육공무직원</u> ----- -----

현 행	개 정 안
<p>하나에 해당하는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>1.~4.(생략)</p>	<p>----- -----.</p> <p>1.~4.(현행과 같음)</p>
<p>제4조(정원 및 배치기준) ① 교육감은 각급 기관의 필요 인력과 업무량 등을 종합적으로 검토하여 <u>근로자</u>의 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p> <p>② 교육감은 각급 기관 별로 <u>근로자</u>의 직종별 배치기준을 정하여 시행하여야 한다.</p>	<p>제4조(정원 및 배치기준) ① ----- <u>교육공무원</u></p> <p>-----</p> <p>② ----- <u>교육공무원</u>의 직종별 배치기준을 정하여 시행하여야 한다.</p>
<p>제5조(관리계획 수립) 교육감은 <u>근로자</u>의 안정적인 근로여건 확립과 적정한 관리를 위하여 채용, 복무, 임금 등을 종합적으로 정한 관리계획을 수립·시행하여야 한다.</p>	<p>제5조(관리계획 수립) ----- <u>교육공무원</u></p> <p>----- -----.</p>
<p>제6조(채용) ① 교육감은 각급 기관의 <u>근로자</u>를 채용한다. 다만, 교육감이 정하는 바에 따라 각급 기관의 장에게 채용 등 일부사항을 위임할 수 있다.</p> <p>② <u>근로자</u>의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만, 긴급을 요하거나 효율적인 업무추진을 위하여 교육감이 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p>	<p>제6조(채용) ① ----- <u>교육공무원</u></p> <p>-----</p> <p>② <u>교육공무원</u> -----</p> <p>----- -----.</p>

현행	개정안
<p>③ 교육감은 <u>근로자</u>의 일부를 장애인으로 채용하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>③ -----<u>교육공무직원</u>----- -----.</p>
<p>제7조(복무) 교육감은 <u>근로자</u>에게 공통적으로 적용되는 복무관리 기준을 마련하여야 하며, 각급 기관의 장은 이를 준수하여야 한다.</p>	<p>제7조(복무) -----<u>교육공무직원</u>----- ----- -----.</p>
<p>제8조(전보) ①교육감은 <u>근로자</u>의 생활근거지 등을 고려하여 각급 기관 전보를 실시할 수 있다. ② (생략)</p>	<p>제8조(전보) ①-----<u>교육공무직원</u>----- -----. ② (현행과 같음)</p>
<p>제9조(교육훈련 등) 교육감은 <u>근로자</u>의 효율적인 업무 수행과 능력 개발을 위한 교육 등을 실시하여야 한다.</p>	<p>제9조(교육훈련 등) -----<u>교육공무직원</u>----- ----- -----.</p>
<p style="text-align: center;">부칙</p> <p>제1조(시행일)이 조례는 <u>공포 후 3개월이 경과한</u> 날로부터 시행한다.</p>	<p style="text-align: center;">부칙</p> <p>제1조(시행일) -----<u>공포한</u>----- -----.</p>
<p>제2조(경과조치) 이 조례 시행 전에 채용된 <u>근로자</u>는 이 조례에 따라 채용된 것으로 본다.</p>	<p>제2조(경과조치) ----- -----<u>교육공무직원은</u>----- -----.</p>

관계법령발췌

□ 근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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.
3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다.
4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
7. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

□ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

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.
3. "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

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. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
 4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
 6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.