

충청북도 근로자 권리보호 및 증진에
관한 조례 일부개정조례안

검 토 보 고 서



충청북도의회
산업경제위원회

충청북도 근로자 권리보호 및 증진에
관한 조례 일부개정조례안

검 토 보 고 서

1. 발 의 자 : 이상식 의원 등 8인

2. 발의일자 및 회부일자

- 발의일자 : 2021년 3월 3일
- 회부일자 : 2021년 3월 5일

3. 제안이유

- 사용자에게 종속되어 일한다는 개념이 내포된 “근로”를 사용자와 동등하고 평등한 위치에서 일한다는 능동적·가치중립적인 개념인 “노동”으로 용어를 개정하고, 노동의 주체성과 중요성을 강조하고자 함
- 취약노동자의 기본권보호를 위해 노력하도록 하는 도지사의 책무를 추가하고, 포상규정을 신설하여 보다 적극적인 정책수립과 시행을 요구함

4. 주요내용

- 조례의 제명 및 각 조문 중 “근로”라는 용어를 “노동”으로 개정
- 취약 노동자의 노동조건 개선 및 성별, 인종, 종교 등의 차별로 인한 기본권 보호를 위해 노력해야 한다는 도지사의 책무 추가(안 제4조)
- 노동자 권리보호 및 증진에 이바지한 자에 대한 포상 규정 신설(안 제21조)

5. 검토의견 (수석전문위원 우경수)

가. 제출배경

- 조례 제명과 조문 중 “근로(勤勞)”라는 용어를 “노동(勞動)”으로 각각 개정하고자 발의되었음
- 근로와 노동의 개념
 - 국립국어원의 표준국어대사전에 따르면 “노동(勞動)”은 ‘사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위’ 또는 ‘몸을 움직여 일을 함’을 의미하고, “노동자”는 ‘노동력을 제공하고 얻은 임금으로 생활을 유지하는 사람’을 의미함
 - 반면, “근로(勤勞)”는 ‘부지런히 일함’을 의미하고, “근로자”는 ‘근로에 의한 소득으로 생활을 하는 사람’을 의미하여 근로라는 용어는 노동에 비해 근면함을 강조하는 측면이 있는 것으로 보임
 - 한편, 우리나라 근로조건의 기준을 정하고 있는 「근로기준법」에서 “근로”는 ‘정신노동’과 ‘육체노동’으로 구분하고, “근로자”는 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자’로 정의하고 있으며, 노동관계법령에서도 “노동”과 “근로” 사이에 특별한 의미의 차이를 두고 있지 않고 혼용하고 있음
 - 또한, ‘고용노동부’, ‘노동위원회’처럼 정부 부처 또는 직제의 명칭으로 ‘노동’이라는 용어가 상용되고 있음

나. 주요 내용

- 조례의 제명 및 각 조문 중 “근로”라는 용어를 “노동”으로 개정
- 안 제4조는 그 지위가 불안한 **취약노동자**의 노동조건 개선 및 성별, 인종, 종교 등의 차별로 인한 노동자의 기본권 보호를 위해 노력해야 하는 **도지사의 책무 추가**
- 안 제21조는 노동자 권리 보호 및 증진을 위해 이바지한 공적이 있는 자에 대한 **포상 규정 신설**

다. 종합 검토의견

- 현재 “노동”이란 용어가 노동관계법령이나 정부 부처의 기관명으로 사용되고 있고, “노동”에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음에 비추어볼 때,
- 사용자에게 종속되어 일한다는 개념이 내포된 “근로”를 사용자와 동등하고 평등한 위치에서 일한다는 능동적·가치중립적인 개념인 “노동”으로 용어를 변경하고 노동의 주체성과 중요성을 강조하고자 하는 본 조례안의 취지와 목적은 바람직하다고 사료됨
- 또한, 노동자 권리보호 및 증진에 이바지한 자에 대한 포상 규정 신설을 통해 보다 적극적인 정책수립과 시행을 기대할 수 있을 것으로 보임