

# 심사보고서

충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한  
조례 일부개정조례안

충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례 일부개정조례안

# 심 사 보 고 서

의안 번호	660
----------	-----

2021. 3. 23.(화)  
산업경제위원회

## 1. 심사경과

가. 발의일자 : 2021년 3월 3일

나. 발 의 자 : 이상식 의원 등 8인

다. 회부일자 : 2021년 3월 5일

라. 상정일자 : 제389회 충청북도의회(임시회) 제1차 산업경제위원회  
(2021년 3월 12일 상정의결)

마. 주요내용 : 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

## 2. 제안설명 요지

(제안설명자 : 이상식 의원)

### 가. 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

### 나. 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)

### 3. 전문위원 검토보고 요지

(산업경제위원회 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 비추어 볼 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

4. 질의 및 답변요지 : “없 음”

5. 토 론 요 지 : “없 음”

6. 심 사 결 과 : 원안가결

7. 소 수 의 견 요 지 : “없 음”

8. 기타 필요한 사항 : “없 음”

#### 9. 심사보고서 첨부서류

- 충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례 일부개정조례안

## 충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례 일부개정조례안

충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례”를 “충청북도 노동자 권리보호 및 증진에 관한 조례”로 한다.

제1조 중 “근로자의”를 “노동자의”로, “근로자들”을 “노동자들”로 한다.

제2조제1호 중 “”근로자“란”을 “”노동자“란”으로 한다.

제3조 중 “근로를 하는 근로자”를 “노동을 하는 노동자”로 한다.

제4조제1항부터 제3항까지 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, 같은 항 중 “근로할”을 “노동할”로 하고, 제4항을 다음과 같이 신설한다.

④ 도지사는 여성 노동자, 비정규직 노동자, 이주 노동자, 파견 노동자, 특수형태근로종사자 등 그 지위가 불안한 취약노동자의 노동조건 개선 및 성별, 인종, 종교 등의 차별로 인한 노동자의 기본권 보호를 위해 노력하여야 한다.

제5조제1항 및 제2항 중 “ 근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제6조제1항 중 “근로자 등 취약근로자”를 “노동자 등 취약노동자”로, “근로자의”를 “노동자의”로하고, 같은 조 제2항제5호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로실태조사”를 “노동실태조사”로 한다.

제9조 중 “근로자의”를 “노동자의”로, “근로자 권리보호”를 “노동자 권리

보호”로 한다.

제10조의 제목 “(근로자의 권리보호 및 증진을 위한 교육)”을 “(노동자의 권리보호 및 증진을 위한 교육)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로자가 근로자의”를 “노동자가 노동자의”로 하며, 같은 조 제2항 및 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제3장의 제목 “근로자권리보호위원회”를 “노동자권리보호위원회”로 한다.

제11조제1항 중 “근로자의”를 “노동자의”로, “근로자권리보호위원회”를 “노동자권리보호위원회”로 하고, 같은 조 제2항제3호 및 제4호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제4장 보칙(제20조부터 제21조까지)을 다음과 같이 신설한다.

제4장 보칙

제20조(비밀준수) 이 조례에 따른 위원회의 위원 또는 관계 전문가나 노동 권익 보호 및 증진에 관한 업무에 종사하거나 종사하였던 사람은 그 업무 수행 과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 안된다.

제21조(포상) 도지사는 노동자 권리 보호 및 증진을 위하여 이바지한 공적이 현저한 도민·공무원 또는 기관·단체 등을 「충청북도 포상 조례」에 따라 포상할 수 있다.

부칙을 부칙 제1조로 하고, 부칙 제2조를 다음과 같이 신설한다.

제2조(위원회의 명칭 변경에 따른 경과조치) 이 조례 시행 당시 종전의 「충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례」 제11조에 따라 구성된 근로자권리보호위원회와 그 위원은 각각 이 조례 제11조에 따른 노동자 권리보호위원회와 그 위원으로 본다.

## 신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><b>(조례명)</b>  <u>충청북도 근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례</u></p> <p>제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등에 따라 충청북도 <u>근로자의</u> 권리보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 <u>근로자들이</u> 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의)            1. “<u>근로자</u>”란 「근로기준법」 제2조 제1항제1호에 따른 근로자 및 「산업재해보상보험법」 제125조 제1항에 따른 특수형태근로종사자를 말한다.            2. (생략)</p> <p>제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 충청북도(이하 “도”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 <u>근로를 하는 노동자</u> 및 사용자이다.</p>	<p><b>(조례명)</b>  <u>충청북도 노동자 권리보호 및 증진에 관한 조례</u></p> <p>제1조(목적)-----            -----            -----  <u>노동자의</u>-----            -----<u>노동자들</u>-----            -----            -----.</p> <p>제2조(정의)            1. “<u>노동자</u>”란 -----            -----            -----            -----.</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>제3조(적용대상)-----            -----            -----<u>노동</u>을  <u>하는 노동자</u>-----.</p>

현행	개정안
<p>제4조(도지사의 책무) ① 충청북도지사(이하 "도지사"라 한다)는 <u>근로자</u>의 권리를 보호하고 복지증진과 지원을 위한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 <u>근로자</u>가 건강하고 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적정한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 도지사는 <u>근로자</u>가 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 <u>근로할</u> 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">(신설)</p>	<p>제4조(도지사의 책무) ①----- ----- <u>노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>② -----<u>노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>③ -----<u>노동자</u>----- ----- -----<u>노동할</u>----- -----.</p> <p>④ <u>도지사는 여성 노동자, 비정규직 노동자, 이주 노동자, 파견 노동자, 특수형태근로종사자 등 그 지위가 불안한 취약노동자의 노동조건 개선 및 성별, 인종, 종교 등의 차별로 인한 노동자의 기본권 보호를 위해 노력하여야 한다.</u></p>
<p>제5조(다른 조례와의 관계) ① <u>근로자</u>의 권리보호를 위하여 다른 조례를 제정하거나 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.</p>	<p>제5조(다른조례와의 관계) ① <u>노동자</u> ----- ----- ----- -----.</p>

현행	개정안
<p>② <u>근로자</u>의 권리보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</p>	<p>② <u>노동자</u>----- ----- ----- -----.</p>
<p>제6조(노동정책 기본계획) ① 도지사는 비정규직 및 저임금 <u>근로자</u> 등 <u>취약근로자</u>를 비롯한 일반 <u>근로자</u>의 권리보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>5. 그 밖에 <u>근로자</u> 권리보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 도내의 <u>근로실태조사</u>를 실시할 수 있다.</p>	<p>제4조(노동정책 기본계획) ① ----- -----<u>노동자</u> 등 <u>취약노동자</u>-----<u>노동자</u>의 ----- ----- ----- -----.</p> <p>② ----- -----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. -----<u>노동자</u>----- -----</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- -----<u>노동실태조사</u> -----.</p>
<p>제9조(권리보호를 위한 제도개발 및 운영) 도지사는 <u>근로자</u>의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계 법령 안내 등 <u>근로자 권리보호</u>를 위한 제도개발과 운영에 노력하여야 한다.</p>	<p>제9조(권리보호를 위한 제도개발 및 운영)-----<u>노동자</u>의----- ----- -----<u>노동자 권리보호</u>----- ----- -----.</p>

현 행	개 정 안
<p>제10조(근로자의 권리보호 및 증진을 위한 교육) ① 도지사는 도민과 근로자가 근로자의 권리보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 근로자의 권리보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 도의 출자 또는 출연 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 근로자의 권리보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>제10조(노동자의 권리보호 및 증진을 위한 교육) ① -----  <u>노동자가 노동자의</u>-----  -----  -----.</p> <p>② -----  -----  <u>노동자</u>-----  -----  -----.</p> <p>③ -----  -----  -----<u>노동자</u>-----  -----  -----.</p>
<p>제3장 <u>근로자권리보호위원회</u></p>	<p>제3장 <u>노동자권리보호위원회</u></p>
<p>제11조(설치 및 기능) ① 도지사는 <u>근로자의</u> 권리보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 충청북도 <u>근로자권리보호위원회</u>(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ~ 2. (생략)</li> <li>3. <u>근로자의</u> 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 관한 자문</li> <li>4. 그 밖에 <u>근로자</u> 권리보호를 위한 제도개발 및 운영에 관한 자문</li> </ol>	<p>제11조(설치 및 기능) ① -----  <u>노동자의</u>-----  -----  -----<u>노동자권리보</u>  <u>호위원회</u>-----  -----.</p> <p>② -----  -----.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ~ 2. (현행과 같음)</li> <li>3. <u>노동자</u>-----  -----</li> <li>4. ----- <u>노동자</u> -----  -----</li> </ol>

현 행	개 정 안
<p>(신 설)</p> <p>(신 설)</p> <p>(신 설)</p> <p>부 칙</p> <p><u>이 조례는 공포한 날부터 시행한다.</u></p> <p>(신 설)</p>	<p><u>제4장 보칙</u></p> <p><u>제20조(비밀준수) 이 조례에 따른 위원회의 위원 또는 관계 전문가나 노동 권익 보호 및 증진에 관한 업무에 종사하거나 종사하였던 사람은 그 업무수행 과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 안된다.</u></p> <p><u>제21조(포상) 도지사는 노동자 권리 보호 및 증진을 위하여 이바지한 공적이 현저한 도민·공무원 또는 기관·단체 등을 「충청북도 포상 조례」에 따라 포상할 수 있다.</u></p> <p>부 칙</p> <p><u>제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.</u></p> <p><u>제2조(위원회의 명칭 변경에 따른 경과조치) 이 조례 시행 당시 종전의 「충청북도 근로자 권리 보호 및 증진에 관한 조례」 제11조에 따라 구성된 근로자권리보호 위원회와 그 위원은 각각 이 조례 제11조에 따른 노동자권리보호 위원회와 그 위원으로 본다.</u></p>

## 관련법령 발췌

### □ 근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 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 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

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