



제338회 임시회  
2015.03.05.(목)

도민을 섬기는 열린 의회

## 전문위원 검토보고

3. 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례  
일부개정조례안

교육위원회 전문위원

# 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례 일부개정조례안

## 검 토 보 고 서

1. 발 의 자: 이 광 희 의원 외 6인

2. 발의일자 및 회부일자

○ 발의일자: 2015년 02월 23일

○ 회부일자: 2015년 02월 24일

3. 제안이유

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

4. 주요내용

가. 제명 「충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례」를 「충청북도 교육청 교육공무직원 채용 및 관리 조례」로 변경함.

나. ‘근로자’를 ‘교육공무직원’으로 변경함. (안 제1조~안 제9조, 부칙 제2조)

5. 검토의견

○ 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.

# 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.