

대구광역시 달성군 노동 기본 조례안

[도일용 의원 대표발의]

의안 번호	2022. 1. 24.
----------	--------------

발의연월일 : 2022. 1. 24.

발의의원 : 도일용 의원, 김정태 의원
이대곤 의원, 김보경 의원

1. 제안이유

- 대구광역시 달성군 노동자의 권리 및 인권 보호 증진을 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함.

2. 주요내용

- 가. 목적, 정의 및 책무(안 제1조~제3조)
- 나. 노동정책 계획, 노동자의 권리 보호 및 안전한 노동환경 조성 등(안 제4조~제7조)
- 다. 노동자권리보호 위원회 설치 및 운영 등(안 제8조~제10조)
- 라. 노동자 권익보호 전담기관 및 센터 설치(안 제11조)

3. 제정조례안 : 붙임

4. 참고사항

- 관계법령 : 「근로기준법」

대구광역시 달성군 노동 기본 조례안

제1조 (목적) 이 조례는 대구광역시 달성군 노동자의 권리 및 인권 보호 증진을 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로를 말한다.
2. “노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
3. 그 밖에 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 「근로기준법」에 따른다.

제3조 (군수의 책무) ① 대구광역시 달성군수(이하 “군수”라 한다)는 노동자의 권리 보호 및 증진을 위하여 노력하여야 한다.

② 군수는 노동자가 안전하고 쾌적한 환경에서 노동하고 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 군수는 노동자 간 불합리한 차별을 해소하기 위하여 노력하여야 한다.

④ 군수는 고용노동부, 노동자의 권리보호 관련 민간기관, 사용자와의 협력관계가 구축되도록 노력하여야 한다.

제4조 (노동정책 기본계획) ① 군수는 노동자의 권리보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본 방향 및 목표
2. 분야별 핵심 정책과제의 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시

5. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항

③ 군수는 기본계획을 수립하기 위하여 대구광역시 달성군민 등의 의견 수렴 및 노동실태조사를 실시할 수 있다.

제5조 (연도별 시행계획 수립 및 평가) ① 군수는 제4조에 따른 기본계획을 토대로 매년 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

② 군수는 제1항에 따라 수립한 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.

제6조(노동자의 권리 보호 및 증진활동 지원) ① 군수는 노동자의 기본적인 노동권 보장 확대를 위한 교육프로그램 마련 및 노동자의 권리 침해 발생 시 권리구제 절차에 필요한 지원 등 노동자의 권리 보호를 위한 시책개발을 위하여 노력하여야 한다.

② 군수는 노동자의 권리 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관·단체 또는 사용자에게 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

③ 군수는 노동자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영할 수 있다.

제7조 (안전한 노동환경 조성) ① 군수는 노동자가 안전하게 일하고 건강하게 살아갈 수 있는 환경 조성을 위하여 노력하여야 한다.

② 군수는 안전한 노동환경을 조성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 산업안전 및 보건관련 실태 파악
2. 산업재해 예방을 위한 교육·홍보·환경개선 지원
3. 그 밖에 노동자의 안전에 필요하다고 인정하는 사항

제8조 (노동자권리보호 위원회의 설치 및 기능) ① 군수는 노동자의 권리 보호 및 증진에 관한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 대구광역시 달성군 노동자권리 보호위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문

2. 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 그 밖에 노동자 권리보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문

제9조 (위원회의 구성 및 임기) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄하며, 부위원장은 위원장을 보좌하고, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

③ 대구광역시 달성군의 노동업무 소관 국장은 당연직 위원이 되고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 군수가 위촉한다. 이 경우 위촉직위원의 성별구성에 있어서는 「대구광역시 달성군 양성평등 기본 조례」 제8조를 준용한다.

1. 대구광역시 달성군의회 의원
2. 노동분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람

④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하고, 1회에 한하여 연임할 수 있다. 다만, 보궐에 따른 위촉직위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

⑤ 위원회의 업무를 처리하기 위하여 간사를 두며, 간사는 대구광역시 달성군의 노동업무를 담당하는 부서장이 된다.

⑥ 군수는 위원회 위원에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 때에는 임기 만료 전이라도 그 위원을 해촉하거나 임명을 취소할 수 있다.

1. 위원이 사망, 질병, 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 품위손상 등으로 위원으로서 직무를 수행하는데 부적당하다고 인정하는 경우
3. 위원 본인이 해촉을 원하는 경우

제10조 (위원회의 운영) ① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

② 위원회는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다. 정기회는 연1회 이상 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있을 때 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 회의는 공개를 원칙으로 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 할 수 있다.

⑤ 위원회 회의에 출석한 위원 중 대구광역시 달성군 공무원이 아닌 위원에게는 예산의 범위에서 「대구광역시 달성군 각종위원회 실비 변상 조례」가 정하는 바에 따라 수당과 여비, 그 밖의 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제11조 (노동자 권익보호 전담기관 및 쉼터 설치) ① 군수는 노동자 권리 및 인권 보호 사무를 처리할 “대구광역시 달성군 노동자 권익보호 전담기관”(이하 “전담기관”이라 한다)을 설치하거나 능력 있는 법인·단체 등에 그 사무 중 일부를 위탁하여 처리하게 할 수 있다.

② 군수가 노동자 권리 및 인권 보호 사무를 위탁하는 경우 수탁자의 선정, 그 운영지원 등에 관하여는 「대구광역시 달성군 사무의 민간위탁촉진 및 관리 조례」의 규정을 준용한다.

③ 군수는 전담기관에 노동전문 변호사, 공인노무사 등 노동관련 전문 인력을 배치할 수 있다.

④ 군수는 노동자들의 권리 및 인권 보호를 위해 쉼터를 설치·운영할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

□ 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.
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 모든 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. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
8. “소정(所定)근로시간”란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조 제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
9. “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.

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.