

「구미시 노동 기본 조례안」에 대한 수정안

의안 번호	
----------	--

제출일자 2025. . .
제출자 산업건설위원회위원장

1. 수정이유

- 관련 법령마다 정의 및 연령 기준이 상이한 청소년과 연소자의 의미를 명확히 하고, 「구미시 노사민정 협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 명칭을 사용하기 위함.

2. 수정 주요내용

- 안 제2조제4호다목의 ‘청소년’을 ‘연소자’로 수정함.
 - 당 초: 여성, 고령자, 청소년, 장애인, 외국인 등 성별, 연령별 장애, 국적 등의 이유로 차별 받는 취약노동자
 - 변 경: 여성, 고령자, 연소자, 장애인, 외국인 등 성별, 연령별 장애, 국적 등의 이유로 차별 받는 취약노동자
- 안 제4조제4항 ‘청소년(연소자)은’을 ‘연소자는’으로 수정함.
 - 당 초: 여성과 청소년(연소자)은 「대한민국 헌법」 제32조 제4항 및 제5항에 따라 특별한 보호를 받는다.
 - 변 경: 여성과 연소자는 「대한민국 헌법」 제32조 제4항 및 제5항에 따라 특별한 보호를 받는다.
- 안 제17조제2항 ‘일자리창출분과위원회’를 ‘구미시 노사민정 협의회’로 수정함.
 - 당 초: 노동자를 위한 일자리 정책에 대하여 일자리창출분과위원회에서 일자리 담당부서에 의견을 제안할 수 있다.
 - 변 경: 노동자를 위한 일자리 정책에 대하여 구미시 노사민정협의회에서 일자리 담당부서에 의견을 제안할 수 있다.

「구미시 노동 기본 조례안」에 대한 수정안

구미시 노동 기본 조례안 일부를 다음과 같이 수정한다.

제2조제4호다목 중 “청소년”을 “연소자”로 한다.

제4조제4항 중 “청소년(연소자)은”을 “연소자는”으로 한다.

제17조제2항 중 “일자리창출분과위원회”를 “구미시 노사민정협의회”로 한다.

수정안 대비표

제 정 안	수 정 안
제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 3. (생략) 4. “노동취약계층”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가.·나. (생략) 다. 여성, 고령자, <u>청소년</u> , 장애인, 외국인 등 성별, 연령별 장애, 국적 등의 이유로 차별 받는 취약노동자	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 3. (제정안과 같음) 4. ----- -----. 가.·나. (제정안과 같음) 다. ----- <u>연소자</u> ----- ----- ----- -----
제4조(노동자의 권리) ① ~ ③ (생략) ④ 여성과 <u>청소년(연소자)</u> 은 「대한민국 헌법」 제32조 제4항 및 제5항에 따라 특별한 보호를 받는다.	제4조(노동자의 권리) ① ~ ③ (제정안과 같음) ④ ----- <u>연소자는</u> ----- ----- -----.
제17조(지역 사회적 대화 거버넌스 구축 등) ① (생략) ② 노동자를 위한 일자리 정책에 대하여 <u>일자리창출분과위원회</u> 에서 일자리 담당부서에 의견을 제안할 수 있다. ③ (생략)	제17조(지역 사회적 대화 거버넌스 구축 등) ① (제정안과 같음) ② ----- ----- <u>구미시 노사민정협의회</u> ----- -----. ③ (제정안과 같음)

구미시 노동 기본 조례안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 구미시민의 노동권익을 보호 및 증진하고 노동자 인권을 보호함으로써 노동하는 모든 시민이 인간으로서 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 “근로”를 말한다.
2. “노동자”란 근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.
4. “노동취약계층”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 근로방식, 근로시간, 고용의 지속성 등에서 보장을 받지 못하는 불안정한 고용형태의 비정규직 노동자
 - 나. 「근로기준법」과 사회보장제도 등 사회안전망의 보호를 받지 못하는 특수형태근로종사자, 플랫폼노동자, 프리랜서노동자 중 근로자성을 인정받은 자
 - 다. 여성, 고령자, 연소자, 장애인, 외국인 등 성별, 연령별 장애, 국적 등의 이유로 차별 받는 취약노동자

제3조(적용대상) 이 조례는 다음 각 호 중 어느 하나에 대하여 적용한다.

1. 구미시(이하 “시”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자
2. 시에 거주하는 노동자

제4조(노동자의 권리) ① 노동자는 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.

② 노동자는 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.

③ 노동자는 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

④ 여성과 **연소자**는 「대한민국 헌법」 제32조 제4항 및 제5항에 따라 특별한 보호를 받는다.

제5조(시장의 책무) ① 구미시장(이하 “시장”이라 한다)은 노동자의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하며 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 노동자가 직업의 종류, 고용상의 지위, 국적, 성별 또는 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제6조(다른 조례와의 관계) ① 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

② 노동자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제2장 노동기본계획 및 노동권익 보호·증진

제7조(노동기본계획 등의 수립) ① 시장은 노동권익 보호 및 증진을 위한 구미시 노동기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 3년마다 수립·시행하여야 하며, 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본방향 및 목표
2. 분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육·상담
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 시장은 기본계획의 이행 여부를 점검·평가하여야 하며, 제17조에 따른 지역 사회적 대화 거버넌스 운영도 점검·평가하도록 노력하여야 한다.

제8조(실태조사) 시장은 노동 현황과 기본계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하기 위하여 필요한 경우 실태조사를 실시할 수 있다.

제9조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 제7조의 기본계획에 따른 사업
2. 노동환경 개선 사업
3. 노동취약계층 사회안전망 구축
4. 노동자 권익 보호 및 증진 사업
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 노동자 건강 기본권 지원 사업
7. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
8. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 시장은 제1항에 따른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「구미시 사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

③ 시장은 제1항에 따른 노동권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제10조(노동권익 보호 및 증진 교육) ① 시장은 노동자가 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제11조(법률 지원 등) 시장은 노동자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있다.

제12조(노동자를 위한 공정계약 지침의 개발·보급 등) ① 시장은 노동자의 노동 권익 보호와 지위 향상 및 노동 관련 계약상의 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하는 노동자를 위한 공정계약 지침(이하 “공정계약 지침”이라 한다)을 개발하여 보급할 수 있다.

② 시장은 시와 공공기관에 공정계약 지침을 따르도록 하고, 민간기업이나 기관 또는 법인·단체 등에는 공정계약 지침을 적용할 것을 권장할 수 있다.

③ 시장은 시 및 공공기관과 계약을 체결하거나 보조금 등을 받는 민간기업이나 기관 또는 법인·단체 등에 공정계약 지침을 따르도록 요청할 수 있다.

제3장 노동존중 문화 확산

제13조(노동인권 보호) ① 시장은 시민 및 노동자가 노동인권 감수성을 높여 노동존중문화가 정착 및 확산되도록 노력하여야 한다.

② 노동취약계층의 모든 노동자의 차별해소를 위해 노력하여야 한다.

제14조(일과 삶의 균형) 시장은 노동자가 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있는 사회적 환경 조성을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 일과 삶의 균형을 위한 사회적 환경 조성
2. 노동생산성 제고를 위한 사업 지원
3. 육아휴직제도의 정착 및 활성화 지원
4. 임금체불 및 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해 노동자 지원
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제15조(노동협력관) ① 시장은 노동자의 권리 보호 및 증진을 위하여 노동협력관을 둘 수 있다.

② 노동협력관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 변호사 또는 공인노무사 등 관련 자격이 있는 사람
2. 노동 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간 기업의 노무부서, 노동조합 등 법인 및 노동단체 등에서 노동 관련 직무 경력이 있는 사람
3. 제17조제1항에 따른 구미시 노사민정협의회 위원 또는 사무국장 중 시장이 지정하는 사람

③ 노동협력관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관의 협력적 노사관계 구축을 위하여 제반전략과 실행계획을 수립하고, 임금체불 · 노사갈등 · 직장 내 괴롭힘 · 부당해고 등 노동자 권익 및 노동 쟁점 사항에 대응하는 업무를 수행할 수 있다.

1. 시 및 시 소속 행정기관
2. 공공기관
3. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관 및 단체
4. 시의 보조금을 지원받는 시설
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 민간기업

④ 제3항에 따른 기관의 장 및 민간기업 대표는 노동협력관의 업무에 적극 협조하여야 한다.

⑤ 그 밖에 노동협력관의 채용 절차 및 자격요건, 수당 등 노동협력관의 운영에 필요한 세부 사항은 시장이 정한다.

제16조(노동존중 우수기업 인증제 운영) 시장은 각 종 노동 관련 법령을 존중하고 노동기본권 사각지대를 해소하는데 기여하여 노동존중 문화를 확산한 기업을 시 노동존중 우수기업으로 인증하고 예산의 범위 내에서 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

1. 시 노동존중 우수기업 포상
2. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제4장 지역 사회적 대화 거버넌스 구축

제17조(지역 사회적 대화 거버넌스 구축 등) ① 시장은 지역발전과 지역 노동시장의 활성화를 위하여 다음 각 호의 사항을 심의 또는 자문하기 위하여 사회적 대화 거버넌스 창구로 「구미시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 구미시 노사민정협의회를 지정한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 시의 산업, 일자리, 인구, 주거 등 사회적 대화 의제 관련의 중요한 정책과제 협의 및 자문

5. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도 개발 및 운영에 대한 자문

② 노동자를 위한 일자리 정책에 대하여 구미시 노사민정협의회에서 일자리 담당부서에 의견을 제안할 수 있다.

③ 중요한 사회적 대화 의제일 경우 제15조에 따른 노동협력관도 위원으로 위촉되어 활동할 수 있다.

제18조(의견청취 등) 구미시 노사민정협의회는 협의회 운영에 필요한 경우 관계 공무원, 이해관계인, 그 밖에 참고인을 회의에 출석하게 하여 그 의견을 들을 수 있으며, 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.