

구미시 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례안

(김수민의원 대표발의)

의안 번호	
----------	--

발의연월일 : 2012. 10. 26.

발 의 자 : 김수민 김상조, 김재상,
김정곤, 김정미, 김춘남,
김태근, 박교상, 이명희,
이수태

1. 제정이유

- 관내 비정규직의 권리를 보호하고 지역사회의 고용 및 노동 불안 타개를 위하여 그 지원에 관한 사항을 정하기 위함.

2. 주요내용

○ 시장의 책무(안 제4조)

- 비정규직 근로조건 향상을 위한 종합계획(3년마다) 및 세부 계획(매년) 수립

○ 근로조건 향상사업(안 제5조)

- 공공부문 : 실태조사, 정책 및 제도개선을 위한 연구조사, 법률 상담, 취업알선, 비정규직 교육 등 각종 사업 수행
- 민간부문 : 비정규직 지원센터 설치 시 사업 수행

○ 공공부문 비정규직 처우개선 및 고충처리 등(안 제6조~제9조)

- 근로조건 악화·차별에 대한 시정, 관계법령 준수, 고충처리 위한 사례 정기적 점검·분석, 최저임금 준수 등

○ 우수기업 우대 및 취업촉진(안 제10조, 11조)

- 비정규직 근로조건 개선 등의 실적에 대한 우대
- 고용정보의 제공, 직업능력개발 등 안정적인 취업촉진

3. 참고사항

○ 관계법령

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조
- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조
- 「근로복지기본법」 제3조, 제4조

4. 조 례 안 : 붙임

구미시 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 구미시 비정규직의 권리를 보호하고 지역사회의 고용 및 노동 불안을 타개하기 위하여 그 지원에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "비정규직"이란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호·제2호 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 해당하는 근로자와 그 밖에 용역·도급 근로자를 말한다.
2. "공공부문"이란 구미시(이하 "시"라 한다) 및 소속 행정기관과 시가 설립한 지방공기업, 시가 출자·출연한 기관 등 공공기관과 민간에 위탁된 시의 사무 등을 말한다.
3. "차별적 처우"란 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 시가 비정규직 관련 사업을 수행할 때에는 다른 법령이나 조례에서 특별한 규정이 없는 한 이 조례가 정하는 바에 따른다.

제4조(시장의 책무) ① 구미시장(이하 "시장"이라 한다)은 비정규직의 권리를 보호하고 그 근로조건을 개선하며 지역사회의 고용 및 노동 불안을 타개하기 위하여 적극 노력해야 한다.

② 시장은 비정규직 근로조건 등의 향상을 위하여 3년마다 종합계획을 수립해야 하며, 매년 세부계획을 수립·시행해야 한다.

③ 시장은 제2항에 따른 종합계획 수립을 위하여 필요한 경우 민간 전문가의 의견을 청취하고 그 결과를 반영하도록 노력해야 한다.

④ 시장은 법률로 규정하는 비정규직이 아닌 사람이나 개인사업자도 비정규직과 유사 또는 동일한 조건에 처해 있을 경우 시의 비정규직 관련 사업에 참여할 수 있도록 한다.

제5조(근로조건 향상사업) ① 시장은 공공부문 비정규직의 근로조건 등의 향상을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 실태조사
2. 정책 및 제도개선을 위한 연구조사
3. 법률 상담 및 지원
4. 취업정보 제공 및 취업알선
5. 노동관계법, 직장 내 성희롱예방, 청소년 노동인권, 생활법률 등 비정규직 교육 사업
6. 공무원 대상 비정규직 관련 교육
7. 그 밖에 비정규직의 노동기본권 및 근로조건 향상을 위한 각종 지원 사업

② 시장은 제1항을 포함한 사업을 수행하기 위하여 전담부서를 지정할 수 있으며, 민간부문 비정규직 관련 사업을 수행하기 위하여 필요한 경우 시 산하에 비정규직 지원센터(이하 “지원센터”)를 설치하여 직접 운영할 수 있다.

제6조(공공부문 비정규직 처우개선) ① 시장은 공공부문에 종사하는 비정규직의 업무효율성 저하 및 근로조건 악화를 막기 위하여 필요한 조치를 취해야 한다.

② 시장은 공공부문에 종사하는 비정규직을 정규직화하거나 비정규직에 대한 차별을 시정하도록 노력해야 한다.

③ 시장은 「구미시사무의민간위탁촉진및관리조례」에 따라 수탁기관을 선정하거나 재위탁 할 경우 비정규직에 대한 차별시정, 비정규직의 정규직화 등을 심사 기준에 반영해야 하며, 그 결과에 따라 가산점을 줄 수 있다.

제7조(차별금지 및 법령준수) ① 시장은 공공기관과 그 사업장에서 비정규직이라는 이유로 해당 사업 또는 사업장의 같거나 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자, 통상근로자, 공공기관의 장이 직접 채용한 근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 아니 된다.

② 시장은 공공기관에서 비정규직을 고용할 때에는 노동관계 법령을 준수하고, 비정규직이 관계법령에서 정하는 사회보험의 혜택을 받을 수 있도록 하며, 모성보호제도를 적극 활용할 수 있도록 해야 한다.

제8조(고충처리) 시장은 공공부문 비정규직의 차별적 처우에 관한 고충을 처리하기 위하여 그 사례를 정기적으로 점검·분석하고 필요한 조치를 취해야 한다.

제9조(최저임금 준수노력 등) ① 시장은 시 소재 사업장에서 비정규직의 최저임금이 준수되도록 노력하며, 필요한 경우 지방고용노동관서와 협력하여 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 준수모범 사업장에 대한 홍보
2. 위반사항 신고접수
3. 위반사건의 신속한 처리 협조
4. 그 밖에 최저임금 준수를 위한 사업

② 시장은 제1항에 따른 업무 수행을 위하여 지원센터에 최저임금 위반 신고 창고를 둘 수 있다. 이 경우 예산의 범위에서 노동전문 변호사, 공인노무사 등 전문상담인력을 배치할 수 있다.

③ 제2항에 따른 전문상담인력은 위반신고를 받은 경우 사실을 신속히 확인하여 지방고용노동관서에 서면으로 알려야 한다.

제10조(우수기업 우대 등) ① 시장은 비정규직 근로조건 개선이나 비정규직의 정규직화 등에 관하여 일정한 실적을 올린 시 소재 우수기업(이하 "우수기업"이라 한다)을 다음 각 호의 사업에서 우대하거나 이를 경상북도에 요청한다.

1. 「구미시 중소기업육성기금 설치 및 운용 조례」에 따른 중소기업육성기금 지원
2. 「구미시 기업사랑 및 기업활동 촉진 등에 관한 조례」에 따른 구미시최고기업인상 및 구미시최고근로자상 수여, 예우대상 기업에 대한 각종 지원, 우선구매 판로 지원 등
3. 「경상북도중소기업육성기금 설치 및 운용 조례」에 따라 융자하는 중소기업육성기금 지원
4. 「지역신용보증재단법」에 따른 경상북도 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
5. 그 밖에 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책 사업

② 제1항의 우수기업에 대한 선정기준, 우대방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

③ 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 우수기업으로 선정하지 아니하거나 그 선정을 취소하고 우대 및 지원을 중단한다.

1. 근로조건이 악화되었거나 합당한 사유 없이 비정규직 비율이 다시 높아진 기업
2. 산업재해 및 직업병, 반인권 및 부당노동행위, 환경파괴 등으로 사회적 물의를 일으킨 기업
3. 부도 등으로 3개월 이상 휴업·폐업 중이거나 금융기관 신용정보관리대상으로 지정된 기업
4. 불법 또는 비윤리적인 경영을 한 기업

제11조(취업촉진 노력) 시장은 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발 등 비정규직을 포함한 근로자의 안정적인 취업을 촉진하기 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력해야 한다.

제12조(시행규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관련 법령

□ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.<개정 2007.4.11>

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 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

□ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.<개정 2006.12.21>

1. "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용 관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. "근로자파견사업"이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다.
3. "파견사업주"라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다.
4. "사용사업주"라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. "파견근로자"라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
6. "근로자파견계약"이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
7. "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

□ 「근로복지기본법」

제3조(근로복지정책의 기본원칙) ① 근로복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외한다. 이하 같다)정책은 근로자의 경제·사회 활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하여야 한다.

② 근로복지정책을 수립·시행할 때에는 근로자가 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록 배려하고 지원하여야 한다.

③ 이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중소기업 근로자, 기간제근로자(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자를 말한다), 단시간근로자(「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 단시간근로자를 말한다), 파견근로자(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 말한다. 이하 같다), 하수급인(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 하수급인을 말한다)이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.

제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무) 국가 또는 지방자치단체는 근로복지정책을 수립·시행하는 경우 제3조의 근로복지정책의 기본원칙에 따라 예산·기금·세제·금융상의 지원을 하여 근로자의 복지증진이 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다.