

제276회 강서구의의회 정례회
미래·복지위원회 제5차 회의

서울특별시 강서구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례안
검 토 보 고 서



2020. 12. 3.

서울특별시 강서구의의회
미 래 · 복 지 위 원 회

서울특별시 강서구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례안

검 토 보 고 서

2020년 12월 3일
전문위원 서 선 옥

1. 회부경위

- 가. 의안번호: 2020 - 130
- 나. 제 출 자: 윤유선 의원 외 14명
- 다. 제출일자: 2020년 11월 3일
- 라. 회부일자: 2020년 11월 18일

2. 제정이유

노동자의 권리 보호와 증진에 필요한 사항을 규정하여 우리 구에서 거주하거나 근로하는 노동자들의 권리 보호 문화 확산과 증진에 기여하고자 함

3. 주요내용

가. 총칙 규정 (안 제1조~제5조)

○ 용어의 정의 (안 제2조)

- 노동자: 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 「산업재해보상보험법」 제125조에 따른 특수형태근로종사자, 그 밖에 「근로기

준법」의 적용을 받지 못하는 근로자

- 사용자: 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자

- 취약계층: 「사회적기업 육성법」 제2조제2호에 따른 취약계층

○ 적용대상 (안 제3조) : 강서구에 주소를 둔 사업장의 사용자와
노동자 및 강서구에 거주하는 노동자

○ 구청장의 책무 (안 제4조) : 노동자의 권리 보호와 증진 및
노동자가 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적정
임금과 쾌적하고 안전한 환경에서 노동할 수 있도록 노력

나. 노동정책 수립 및 이행 (안 제6조~제14조)

○ 노동정책 기본계획 (안 제6조)

- 수립주기: 5년 (임의규정)

- 계획내용: 기본방향, 분야별 핵심 정책과제의 추진 목표 및 실행
계획, 자원조달, 노동관련 조사연구 및 노동교육 등

※ 기본계획 수립 시 공청회, 토론회 등을 통해 구민의견을 수렴
하고 실태조사를 실시할 수 있음

○ 연도별 시행계획 수립 및 평가 (안 제7조~제8조) : 기본계획을
수립할 경우 그 계획을 기초로 매년 연도별 시행계획을 수립하고
그 이행여부를 정기적으로 점검·평가하도록 함

○ 노동자 권리보호 및 증진을 위한 교육 (안 제10조)

- 각종 교육기관과 시설에 구민과 노동자를 위한 노동관계법령
교육과정 개설 노력

- 노동인지적 행정문화¹⁾ 조성을 위해 강서구 소속 공무원 및 출자출연기관 소속직원에 대한 노동자 권리보호, 증진교육 실시

○ 노동자 권리보호 및 증진 활동 지원 (안 제11조)

- 노동자의 복지 및 지원을 위한 시설 설치에 관한 사항
- 노동자 권리보호 및 증진을 위한 사업 추진 기관단체에 대한 재정지원에 관한 사항

○ 취약계층 노동자 권리 보호 (안 제12조): 비정규직, 청소년, 여성, 고령자, 장애인, 이주노동자, 기간제 및 단시간 근로자 등 노동 취약계층에 대한 차별해소 및 권리보호에 관한 사항

○ 산업안전 및 보건 (안 제13조) : 노동자와 구민이 안전하게 일하고 건강하게 살아갈 수 있는 환경 조성

○ 일과 삶의 균형 (안 제14조) : 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있는 사회적 환경조성을 위한 사업 추진

다. 노동자권익보호위원회 구성과 운영 (안 제15조~제17조)

○ 구성: 15명 이내 (위원장1, 부위원장1 포함)

- 담당 국장(당연직)
- 강서구의회의 의원
- 노동분야 관련 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람
- 노동분야 정부기관, 노동단체, 비정규직과 여성을 포함하는 시민사회단체 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람

1) 각종 제도나 정책을 추진함에 있어 노동환경 및 노동자에 미칠 영향 등을 염두해 두고 정책을 추진하는 조직문화

- 임기: 2년 (1회에 한해 연임가능)
- 기능: 기본계획, 연도별 시행계획 수립에 대한 심의·자문, 시행계획 이행여부 점검·평가, 노동인권 및 이익에 영향을 미치는 법규와 정책에 대한 자문 등

4. 참고사항

가. 관계법령: 「근로기준법」 제1조

「근로복지기본법」 제3조, 제4조

「산업안전보건법」 제1조

나. 예산조치: 해당사항 없음

다. 해당부서: 일자리정책과

라. 기 타: 입법예고(2020. 11. 6. ~ 11. 11.) 결과: 의견없음

5. 검토의견

- 본 조례안은 노동자의 권리 보호와 증진에 필요한 사항을 규정하여 노동자들이 각자의 일터에서 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 건강하고 안전하게 일함으로써 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있게 하고자 하는 것으로
- 주요내용은
 - 안 제1조부터 제5조까지는 총칙규정으로 조례의 목적, 용어의 정의, 적용대상, 구청장의 책무, 다른 조례와의 관계 등을 규정하였고

- 안 제6조부터 제14조까지는 노동정책 수립 및 이행에 관한 규정으로 기본계획 수립, 연도별 시행계획, 노동자 권익보호, 노동자 및 취약계층 노동자의 권리보호 및 증진을 위한 교육과 지원사업 등 노동자 권리보호를 위한 주요내용을 규정하였으며,
 - 안 제15조부터 제17조까지는 노동자권익보호위원회에 관한 사항으로 위원회의 설치 및 기능, 구성과 운영에 관하여 규정하였음.
- 대한민국 헌법 제32조에서는 모든 국민은 근로의 권리를 가지고, 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정하도록 하고 있으며, 이러한 근로의 권리와 근로의 조건을 보장하기 위하여 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」, 「노동조합법」 등 다양한 법률을 제정하여 시행하고 있음
 - 또한 근로복지기본법 제4조에서는 근로자의 복지증진을 지방자치단체의 책무로 규정하고 있으며,
 - 강서구에서는 구민의 이러한 ‘일할 권리’와 ‘노동복지증진’을 위하여 지역 일자리 창출, 생활임금 지원, 이동노동자 쉼터 운영, 강서고용복지플러스센터 운영 등 다양한 사업을 운영하고 있으나
 - 최근 비정규직 문제, 위협의 외주화, 택배노동자 과로사 문제 등 다양한 근로환경 및 노동자 인권관련 이슈들로 인하여 노동자의 권리 보호와 증진에 대한 관심이 높아지고 있음.
 - 이러한 국민적 관심과 전태일 서거 50주년을 맞아 최근 노동관련 법률에 대한 개정과 입법에 대한 요구가 거세어지고 있으며, 이에 대한 논의가 활발해지고 있는 추세임.

- 일부 자치단체에서는 이러한 움직임에 선제적으로 대응하여 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 다양한 조례를 제정²⁾하고 있는 바,
- 이러한 시기에 노동자의 권리 보호와 증진 및 쾌적하고 안전한 근로 환경 조성, 노동 인권에 대한 교육과 인식개선 등에 필요한 정책을 체계적으로 추진하기 위하여 조례를 제정하는 것은 시의적절하다고 판단되며,
 - 조례 제정을 통해 노동자의 권리보호와 증진에 대한 구민의 관심을 높이고 노동자와 사용자의 인식개선에도 기여할 수 있을 것으로 기대됨.

2) 성북구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 (2019. 9월 제정), 노원구 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 (2020. 9월 제정) 그 밖에 필수노동자, 공동주택 경비노동자, 감정노동자 권리 보호, 노동자 종합지원센터 설치 등 노동자 권리보호를 위한 다양한 조례들이 제정되었거나 입법예고 되고 있음

□ 「대한민국헌법」

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

□ 「근로기준법」 제1조

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

□ 「근로복지기본법」 제3조, 제4조

제3조(근로복지정책의 기본원칙) ① 근로복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외한다. 이하 같다)정책은 근로자의 경제·사회활동의 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(「파견근로자 보호 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. <개정 2019. 4. 30.>

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.

□ 「산업안전보건법」 제1조

제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다. <개정 2020. 5. 26.>