

- 대구광역시달서구 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례안 -

제 안 설 명 서

2023. 3.



김 정 희 의원

제안설명서

제안자: 김정희 의원

대구광역시달서구 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례안에
대해 제안 설명을 드리겠습니다.

☐ 먼저, 제안 이유를 말씀드리겠습니다.

- 비정규직근로자의 권리를 보호하고 근로조건 향상을 위한 지원과 지역사회 고용불안을 개선하기 위한 지원을 함으로써, 사회경제적 양극화해소와 지속가능한 사회발전을 도모하고자 제안하게 되었습니다.

☐ 다음은 제정조례안의 주요내용에 대하여 말씀드리겠습니다.

- 안 제1조 및 제2조에서는 조례의 목적과 정의에 대하여 규정하였고
- 안 제4조에서는 구청장의 책무에 대하여 규정하였으며,
- 안 제5조 및 제6조에서는 비정규직근로자의 고용 및 처우개선과 부당한 계약해지 금지에 대하여 규정하였습니다.
- 안 제7조에서 제9조에서는 비정규직근로자의 차별적 처우 금지, 고충처리 및 예산 반영을 위한 노력을 명시하였습니다.

☐ 본 제정조례안에 대한 사전조치 사항으로는

- 제정이유와 주요내용을 2023년 3월 3일부터 2023년 3월 13일까지 달서구의회 홈페이지 등에 입법 예고하여 주민 의견을 수렴하였으나 제출된 의견은 없었습니다.

☐ 이 상에서 설명 드린 바와 같이

- 본 제정조례안은 비정규직근로자의 권리를 보호하고 근로조건 향상을 위한 지원과 지역사회의 고용불안을 개선하기 위한 지원을 함으로써, 사회경제적 양극화해소와 지속가능한 사회발전을 도모하고자 제안하였으므로 원안대로 가결시켜 주실 것을 부탁드립니다. 제안 설명을 모두 마치겠습니다.

☐ 감사합니다.

대구광역시달서구 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례안

【김정희 의원 대표발의】

의안 번호	00923022
----------	----------

발의일자: 2023. 3. 3.

발 의 자: 김정희, 박종길, 최홍린, 임미연,
박왕규, 서보영, 이진환, 김장관

1. 제정 이유

- 비정규직근로자의 권리를 보호하고 근로조건 향상을 위한 지원과 지역사회
의 고용불안을 개선하기 위한 지원을 함으로써 사회경제적 양극화
해소와 지속가능한 사회발전을 도모하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 목적 및 정의에 대하여 규정함(안 제1조 ~ 안 제2조)
나. 구청장의 책무에 대하여 규정함(안 제4조)
다. 비정규직근로자의 고용 및 처우개선과 부당한 계약해지 금지에 대
하여 규정함(안 제5조 ~ 안 제6조)
라. 비정규직근로자의 차별적 처우 금지, 고충처리 및 예산의 반영을 위
해 노력해야함을 명시함(안 제7조~ 안 제9조)

3. 참고사항

- 가. 제정조례안: 붙임
나. 관계법령
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조, 제4조 및 제8조
- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조
- 「근로복지기본법」 제4조
다. 비용추계: 비대상

대구광역시달서구 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 대구광역시달서구 비정규직근로자의 권리를 보호하고 근로조건 향상을 위한 지원과 지역사회의 고용불안을 개선하기 위한 지원을 함으로써 사회경제적 양극화해소와 지속가능한 사회발전을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "공공부문"이란 대구광역시달서구(이하 "구"라 한다) 본청, 소속기관, 의회사무국, 구가 출자·출연한 기관을 말한다.
2. "비정규직근로자"란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다) 제2조제1호 및 제2호에 해당하는 근로자, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 해당하는 근로자, 그 밖에 용역·도급·위탁 근로자를 말한다.
3. "공무직"이란 「지방공무원법」 제2조의 공무원에 해당하지 아니하는 민간인으로서 구와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다.
4. "차별적 처우"란 임금, 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조(다른 조례와의 관계) 비정규직근로자에 관하여는 다른 조례에서 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(구청장의 책무) ① 대구광역시달서구청장(이하 "구청장"이라 한다)은 비정규직근로자의 근로조건 및 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 노력하여야 한다.

② 구청장은 용역·도급 또는 민간위탁사업의 경우 수탁자를 선정하거나 재위탁할 경우에는 비정규직근로자의 고용 승계와 해당 계약기간 중 고용 유지를 하도록 노력하여야 한다.

제5조(고용 및 처우개선) 구청장은 비정규직근로자의 고용 및 처우개선을 위하여 다음 각 호의 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 상시·지속적 업무종사자가 공무원이 될 수 있도록 노력하여야 한다.
2. 비정규직근로자의 후생복지와 처우개선 향상을 위하여 노력하여야 한다.

제6조(부당한 계약해지 등의 금지) ① 구청장은 기간제법 제4조제2항을 회피할 목적으로 부당하게 계약기간을 종료하거나 정당한 이유 없이 계약을 해지할 수 없다.

② 구청장은 비정규직근로자가 제1항의 계약해지 처분에 불복이 있는 해당 비정규직근로자에게 이의신청 등 소명의 기회를 주어야 한다.

제7조(차별적 처우 금지) ① 구청장은 비정규직근로자라는 이유로 차별적 처우가 발생하지 않도록 노력하여야 한다.

② 구청장은 비정규직근로자라는 이유로 같은 종류 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원 등 다른 근로자에 비해 차별적 처우를 해서는 아니 된다.

제8조(고충처리) ① 구청장은 비정규직근로자의 차별적 처우에 관한 고충을 처리하기 위하여 비정규직 고충처리 담당자를 지정·운영할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 비정규직근로자의 고충처리사례를 정기적으로 점검·분석하고 필요한 조치를 할 수 있다.

제9조(예산반영) 구청장은 비정규직근로자의 고용안정과 고용의 질 개선을 위한 예산을 반영하도록 노력하여야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령

□ 「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.

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 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 해당 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 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

□ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.

□ 「근로복지기본법」

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」 제2조제1항제9호에 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.

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.