

제247회 여수시의회 임시회에서 의결된 여수시 노동이사제
운영에 관한 조례를 이에 공포한다.

2025년 8 월 14 일

여 수 시 장 



여수시 조례 제2221호

붙임 여수시 노동이사제 운영에 관한 조례 1부

여수시 노동이사제 운영에 관한 조례

제1조(목적) 이 조례는 여수시가 설립한 지방공기업 및 출자·출연 기관의 노동이사제를 운영하는데 필요한 사항을 규정함으로써 노동자의 경영참여를 제도화하여 상생과 협력을 강화하고 경영의 투명성, 책임성 및 공공성을 확보하며, 대민서비스 품질 향상에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 사람을 말한다.
2. “기관”이란 여수시가 「지방공기업법」에 따라 설립한 공기업과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따라 설립·운영하는 출연 기관을 말한다.
3. “노동이사”란 기관의 소속 노동자 중에서 법령이 정하는 바에 따라 여수시장(이하 “시장”이라 한다) 또는 기관장이 임명하는 비상임이사를 말한다.
4. “기관장”이란 기관의 장으로서 「지방공기업법」 제58조의2 및 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제11조에 따라 시장과 성과계약을 체결하는 사람을 말한다.

제3조(다른 법령 등과의 관계) 노동이사제의 운영에 관하여 법령 또는 다른 조례에서 정한 것을 제외하고는 이 조례가 정하는 바에 따른다.

제4조(대상기관) ① 정관 또는 내부규정에 따른 정원이 100명 이상인 공공기관은 1명 이상의 노동이사를 둘 수 있다.

② 제1항에 해당하지 않는 공공기관은 이사회 의결을 거쳐 정관이 정하는 바에 따라 노동이사를 둘 수 있다.

제5조(기관장의 책무) ① 기관장은 노동이사가 비상임이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 교육 및 훈련 기회를 부여하고, 각종 정보와 편의 제공을 위해 노력하여야 한다.

② 기관장은 소속 노동자가 노동이사로서 활동한 시간을 노동계약(「근로기준법」 제2조제1항제4호의 근로계약을 말한다. 이하 같다)에 따라 근로한 시간으로 본다.

③ 기관장은 노동이사로 활동하거나 활동하였다는 이유로 임금 및 복지후생, 교육·배치, 승진·전보 등 노동조건에 있어 노동이사를 부당하게 차별해서는 안 되며, 노동이사의 직무수행과 관련하여 합리적 이유 없이 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.

제6조(임명) ① 노동이사는 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」(이하 “관계법령”이라 한다) 및 기관의 정관 등에서 정하는 공개모집과 임원추천위원회 추천 등에 따라 임명한다.

② 노동이사의 임명과 관련하여 법령에서 정한 것을 제외하고는 정관

또는 내부규정으로 정한다.

③ 노동이사로 임명되는 사람이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 자격 또는 직을 사임해야 한다.

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따라 설립된 노동조합의 조합원

2. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항의 근로자위원 또는 같은 법 제26조에 따른 고충처리위원 등 노동자의 이익을 대표하는 직에 선출, 선임 또는 위촉된 자

제7조(자격) ① 노동이사는 기관 소속 노동자 중에서 1년 이상 재직한 사람으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 설립 이후 1년이 경과하지 않은 기관은 정관 또는 내부규정으로 재직기간을 다르게 정할 수 있다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 노동이사가 될 수 없다. 임명 시 또는 임명 후에도 그에 해당하였음이 밝혀졌을 경우에는 당연히 그 직을 상실한다

1. 「지방공기업법」 제60조제1항

2. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제10조제1항

3. 「근로기준법」 제2조제1항제2호 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호

제8조(정수) 기관에 두는 노동이사의 수는 비상임이사 정수의 3분의 1

을 초과할 수 없다.

제9조(임기) 노동이사의 임기는 관계법령, 조례 또는 정관으로 정하는 비상임이사의 임기에 따른다. 다만, 노동이사의 노동계약이 종료되는 경우에는 그 임기도 당연히 종료된다.

제10조(책임 등) ① 노동이사는 관계법령에 따라 비상임이사와 동일한 권한을 가진다.

② 제1항에 따른 권한을 행사할 때에는 시민의 복리증진 및 공익성을 우선적으로 고려해야 한다.

③ 제1항에도 불구하고 노동이사가 이사회에 안건을 제출하고자 하는 경우에는 노동이사가 직접 제출할 수 있으며, 구체적인 절차는 내부규정으로 정한다.

④ 노동이사는 이사회 안건 또는 운영과 관련하여 소속 기관에 정보열람을 요구할 수 있으며, 기관은 다른 이사와 차별 없이 이를 제공해야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 대상 정보는 제외한다.

⑤ 노동이사는 관계법령 및 정관에 따라 비상임이사에게 부여되는 책임과 의무를 다하여야 한다.

제11조(제척·회피) ① 노동이사는 본인 또는 본인의 친족과 직접 이해관계가 있는 안건의 심의·의결에서 제척된다.

② 노동이사가 제1항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·의결을 회피해야 한다.

제12조(수당 등) ① 노동이사로서의 직무수행은 무보수를 원칙으로 한다. 다만, 노동이사가 이사회 회의에 참석하는 경우에는 예산의 범위 내에서 안건 및 자료검토 등에 소요되는 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 수당 및 여비 등의 지급 기준은 관계법령, 정관, 내부 규정 등에 따른다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.