

## 지자체 노동정책 관련 노동인권, 근로자 권익 보호 조례(2017 기준)

	서울특별시	광주광역시	대구광역시	충청남도	경기도	경기도 안산시	충청남도 아산시
조례 명칭	서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	광주광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례	대구광역시 근로자 권리보호 및 복리증진에 관한 조례	충청남도 근로자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	경기도 근로기본 조례	안산시 노동인권 보호 및 증진을 위한 조례	아산시 노동인권 보호 및 증진을 위한 조례
제정 시기	2014.3.20	2016.7.1	2015.10.30	2017.6.7	2016.12.16	2016.6.7	2016.12.15
제1조 목적	이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 서울특별시(이하 “시”라 한다) 근로자의 권리 보호 및 증진을 도모함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 광주광역시 근로자의 권리 보호 및 증진을 도모함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 「근로복지기준법」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 등 관계법령에 근거하여 대구광역시 근로자의 권리보호 및 복리증진에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.	이 조례는 충청남도 근로자의 권리 보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 등 관계법령에 근거하여 경기도 근로자의 권리 보호를 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 안산시 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 도모함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 아산시(이하 “시”라 한다) 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 도모함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.
제2조 정의	이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.  2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.	이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.  2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.	이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  1. “근로자”란 「근로복지기준법」 제2조에 따른 근로자와 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인 근로자를 말한다.  2. “사용자”란 「근로복지기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.	이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.  1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.  2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.	이 조례에서 “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.	이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.  2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.  3. “공공기관”이란 안산시(이하 “시”라 한다) 및 소속 행정기관, 「지방공기업법」, 에 따라 시가 설립한 지방공기업, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따라 시가 출자·출연한 기관을 말한다.	
제3조 적용대상	이 조례의 적용대상은 서울 지역에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자 및	이 조례의 적용대상은 광주광역시에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자 및	이 조례는 대구광역시에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자와 사용자에 대	이 조례의 적용대상은 충청남도(이하 “도”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 근로를	이 조례의 적용대상은 경기도에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자이다.	이 조례의 적용대상은 시에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자 및 사용자와	이 조례의 적용대상은 시에 주소를 둔 사업장 근로자 및 사용자와 시에 거주하고 있

	사용자이다.	사용자이다.	하여 적용한다.	하는 근로자 및 사용자이다.	시에 거주하고 있는 근로자 로 한다.	는 근로자로 한다.
제4조 시장의 책무	<p>① 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)은 근로자의 권리 보호와 증진을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 근로자가 건강하고 문화적인 생활을 하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 근로자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>① 광주광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 근로자의 권리 보호와 증진을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 근로자가 건강하고 문화적인 생활을 하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 근로자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>① 대구광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 근로자의 권리 보호 및 복리증진 등을 위한 제도 개발과 지원에 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따른 제도 개발과 지원 등을 위하여 중앙행정기관, 기초자치단체(구·군) 및 노동·경영 관련 기관·단체 등과 협력하여 업무를 추진하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>① 경기도지사(이하 “도지사”라 한다)는 근로자의 권리 보호를 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 근로자가 쾌적하고 안전한 환경에서 근로하고, 적절한 임금을 받을 수 있도록 하여, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있도록 한다.</p> <p>③ 도지사는 근로자와 사용자에게 행정적·재정적 지원을 하며, 근로자의 권리 보호를 할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>④ 도지사는 근로자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>⑤ 도지사는 근로자의 권리 보호를 위해 노사민정 협력 체계를 구축하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>① 안산시장(이하 “시장”이라 한다)은 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 근로자가 건강하고 일과 삶의 균형을 유지하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 취약계층 근로자의 차별해소 및 생활안정을 위하여 노력하여야 한다.</p>	<p>아산시장(이하 “시장”이라 한다)은 근로자가 건강하고 일과 삶의 균형을 유지하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공, 취약계층 근로자의 차별해소 및 생활안정 등 노동인권 보호 및 증진을 위하여 적극적인 조치를 취하여야 한다.</p>
제5조 다른 조례와의 관계	<p>① 근로자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.</p> <p>② 근로자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</p>	<p>근로자의 권리 보호 및 증진에 대해 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</p>		<p>① 근로자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.</p> <p>② 근로자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</p>	<p>① 근로자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.</p> <p>② 근로자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</p>	<p>① 근로자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.</p> <p>② 근로자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.</p>
제6조 노동정책 기본계획	<p>① 시장은 비정규직 및 저임금 근로자 등 취약근로자를 비롯한 일반 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획</p>	<p>① 시장은 비정규직 및 저임금 근로자 등 취약근로자를 비롯한 일반 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획</p>		<p>① 도지사는 비정규직 및 저임금 근로자 등 취약근로자를 비롯한 일반 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본</p>	<p>① 시장은 이 조례에서 규정하고 있는 시장의 책무사항을 포함하여 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 위한 노동인권정책 기본계획(이하</p>	<p>① 시장은 이 조례에서 규정하고 있는 시장의 책무사항을 포함하여 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기</p>

	<p>“이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 노동정책 기본 방향</p> <p>2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획</p> <p>3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달</p> <p>4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시</p> <p>5. 그 밖에 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.</p> <p>④ 시장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 근로실태조사를 실시할 수 있다.</p>	<p>“이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 노동정책 기본 방향</p> <p>2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획</p> <p>3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달</p> <p>4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시</p> <p>5. 그 밖에 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.</p> <p>④ 시장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 근로실태조사를 실시할 수 있다.</p>		<p>계획)이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 노동정책 기본 방향</p> <p>2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획</p> <p>3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달</p> <p>4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시</p> <p>5. 그 밖에 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 도민 등의 의견을 수렴할 수 있다.</p> <p>④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 도내의 근로실태조사를 실시할 수 있다.</p>	<p>책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 근로정책 기본 방향 및 목표</p> <p>2. 분야별 핵심 정책과제의 실행계획</p> <p>3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달</p> <p>4. 근로 관련 조사·연구 및 근로교육 실시</p> <p>5. 노사민정 협력체계 구축</p> <p>6. 그 밖에 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 경기도민(이하 “도민”이라 한다) 등의 의견을 수렴할 수 있다.</p> <p>④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 근로실태조사를 실시할 수 있고, 근로실태조사 자료를 보관하고 도민들에게 제공하여야 한다.</p>	<p>“기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 노동인권정책 기본 방향</p> <p>2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획</p> <p>3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달</p> <p>4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시</p> <p>5. 그 밖에 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴하여야 한다.</p> <p>④ 시장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 근로실태조사를 실시할 수 있다.</p>	<p>본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>1. 노동정책 기본 방향</p> <p>2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획</p> <p>3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달</p> <p>4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시</p> <p>5. 그 밖에 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 위한 주요 사항</p> <p>③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴하여야 한다.</p> <p>④ 시장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 근로실태조사를 실시할 수 있다.</p>
제7조 연도별 시행계획	<p>시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.</p>	<p>시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.</p>		<p>도지사는 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.</p>	<p>도지사는 제6조에 따른 기본계획에 따라 매년 시행계획을 수립하여 시행하고, 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.</p>	<p>시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.</p>	<p>시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.</p>

				제8조 참조			
제8조 점검 및 평가	시장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음 연도 계획에 반영하여야 한다.	시장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음 연도 계획에 반영하여야 한다.		도지사는 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 시행계획에 반영하여야 한다.		시장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음 연도 계획에 반영하여야 한다.	시장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음 연도 계획에 반영하여야 한다.
제9조 권익보호를 위한 제도 개발 및 운영	시장은 근로자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 근로자 권익 보호를 위한 제도 개발과 운영에 노력하여야 한다.	시장은 근로자의 권리 침해 발생시 권리 구제절차 및 법률상담 지원, 정보 제공 등 근로자 권익보호를 위한 시책 개발을 위하여 노력하여야 한다.		도지사는 근로자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 근로자 권익보호를 위한 시책 개발과 운영을 위해 노력하여야 한다.		시장은 근로자 권리침해 발생시 권리구제 절차에 필요한 법률상담지원, 정보제공 및 근로자 권리보호를 위한 시책개발을 위하여 노력하여야 한다.	시장은 근로자 권리침해 발생시 권리구제 절차에 필요한 법률상담지원, 정보제공 및 근로자 노동인권보호를 위한 시책개발을 위하여 노력하여야 한다.
제10조 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육	<p>① 시장은 시민 및 근로자가 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>① 시장은 시민 및 근로자가 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 하여 노동존중 문화 확산을 위해 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p>		<p>① 도지사는 도민 및 근로자가 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 소속 공무원 및 직원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 도에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 소속 직원이 근로자의 권리 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>도지사는 「경기도 근로권보장 교육 지원 등에 관한 조례」에 따라 도민의 기본적인 근로권 보장 확대를 위해 교육프로그램을 마련하도록 노력하고, 근로자 권리보호 교육에 필요한 실태조사 및 연구용역을 실시할 수 있다.</p>	<p>① 시장은 시민 및 근로자가 노동인권 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 하여 시민의 노동인권 감수성을 높이도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 공공기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동인권 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>① 시장은 시민 및 근로자가 노동인권 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 하여 시민의 노동인권 감수성을 높이도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 공공기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동인권 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p>
제11조 근로자 권리 보호 및 증진 활동 지원	<p>① 시장은 근로자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 시장은 근로복지기본법 제3조와 제4조 등 관련법령에 따라 근로자 권리 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.</p>	<p>① 시장은 근로자를 위한 복지 증진과 기구 및 지원시설을 설치·운영 할 수 있다.</p> <p>② 시장은 근로복지기본법 등 관련법령에 따라 근로자 권리 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.</p>		<p>① 도지사는 근로자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 도지사는 「근로복지기본법」 등 관련 법령에 따라 근로자 권리 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.</p>	<p>도지사는 「경기도 근로자 복지증진과 복지시설지원에 관한 조례」에 따라 근로자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영 할 수 있으며, 시장·군수가 설치하는 복지시설에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</p>	<p>① 시장은 근로자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 시장은 「근로복지기본법」 등 관련법령에 따라 노동인권 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.</p>	<p>① 시장은 근로자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 시장은 「근로복지기본법」 및 이 조례 등 관련법령에 따라 노동인권 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.</p>

	<p>③ 제1항과 제2항의 재정적 지원에 관한 구체적인 사항은 「서울특별시 지방보조금 관리 조례」에 따른다. &lt;개정 2015.5.14.&gt;</p>	<p>③ 제1항과 제2항의 재정적 지원의 구체적인 사항은 「광주광역시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.</p>				<p>③ 제1항 및 제2항의 재정적 지원에 관한 구체적인 사항은 「안산시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.</p>	<p>③ 제1항 및 제2항의 재정적 지원에 관한 구체적인 사항은 「아산시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.</p>
<p>제12조 설치 및 기능</p>	<p>① 시장은 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 근로자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문</li> <li>2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문</li> <li>3. 근로자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문</li> <li>4. 그 밖에 근로자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문</li> </ol>	<p>① 시장은 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 광주광역시 노동권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기본계획 수립</li> <li>2. 기본계획의 연도별 시행계획</li> <li>3. 근로자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문</li> <li>4. 그 밖에 근로자 권익보호를 위한 시책개발 및 운영에 대한 자문</li> </ol>		<p>① 도지사는 근로자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 노동정책을 심의·자문하기 위하여 충청남도 노동정책협의회(이하 "협의회"라 한다)를 설치한다.</p> <p>② 협의회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문</li> <li>2. 노동정책 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문</li> <li>3. 근로자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문</li> <li>4. 그 밖에 근로자 권익보호를 위한 시책 개발 및 운영에 대한 자문</li> </ol>		<p>① 시장은 근로자의 노동인권보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 안산시노동인권보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문</li> <li>2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문</li> <li>3. 노동인권 및 이익에 영향을 미치는 법규 및 정책에 대한 자문</li> <li>4. 그 밖에 노동인권보호를 위한 시책개발 및 운영에 대한 자문</li> </ol>	<p>① 시장은 근로자의 노동인권보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 아산시노동인권위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문</li> <li>2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문</li> <li>3. 연도별 시행계획의 이행여부에 대한 점검·평가</li> <li>4. 노동인권 및 이익에 영향을 미치는 법규 및 정책에 대한 자문</li> <li>5. 그 밖에 노동인권보호를 위한 시책개발 및 운영에 대한 자문</li> </ol>
<p>제13조 구성</p>	<p>① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.</p>	<p>① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시노동업무 소관 부서장은 당연직 위원이 된다. 다만, 위촉직 위원의 특정 성별이 위</p>		<p>① 협의회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함한 15명 이내로 구성한다.</p> <p>② 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>③ 위촉직 위원은 도지사가 다음 각 호의 사람 중에서 성별균형을 고려하여 위촉하며, 당연직 위원은 경제통상 실장이 된다.</p>	<p>① 도지사는 다음 각 호의 사항을 심의 또는 자문하기 위하여 경기도 근로자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문</li> <li>2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문</li> </ol>	<p>① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.</p>	<p>① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 내외로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.</p>

	<p>1. 서울특별시의회 의원</p> <p>2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 자</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 자</p> <p>③ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.</p>	<p>촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.</p> <p>1. 광주광역시의회 의원</p> <p>2. 노동분야의 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 사용자단체 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</p> <p>③ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동업무를 담당하는 사무관이 된다.</p>		<p>1. 충청남도의회가 추천한 도의원</p> <p>2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 사용자단체 등에 소속되어 전문적 경험과 식견을 가진 사람</p> <p>④ 협의의 사무를 처리하기 위하여 간사를 두되, 간사는 일자리노동정책과장이 된다.</p>	<p>3. 근로자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문</p> <p>4. 그 밖에 근로자 권의보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문</p> <p>② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 도지사가 위촉하며, 담당국장은 당연직 위원이 된다.</p> <p>1. 경기도의회 의원</p> <p>2. 근로분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람</p> <p>3. 근로분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</p>	<p>1. 안산시의회 의원</p> <p>2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 사용자 단체, 비정규직과 여성을 포함하는 노동단체에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</p> <p>③ 제2항에 따른 위촉직 위원의 성별 구성인원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따른다.</p> <p>④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.</p>	<p>1. 아산시의회 의원</p> <p>2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 사용자 단체, 비정규직과 여성을 포함하는 노동단체에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</p> <p>③ 제2항에 따른 위촉직 위원의 성별 구성인원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따른다.</p> <p>④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 근로자 보호에 관한 사항을 담당하는 팀장이 된다.</p>
제14조 임기	<p>① 위원의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다.</p> <p>② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p>	<p>위원의 임기는 2년으로 하되 1차에 한하여 연임할 수 있으며, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다. 다만, 공무원인 위원의 임기는 그 직에 재직하는 기간으로 한다.</p>		<p>위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있으며 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임 기간으로 한다. 다만, 위원의 위촉해제에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.</p>		<p>① 위원의 임기는 2년으로 하고, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 당연직 공무원의 임기는 그 직위에 재직하는 기간으로 한다.</p> <p>② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p>	<p>① 위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.</p> <p>② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p>
제15조 위원의 제척·기피·회피	<p>① 위원 중 자문과 관련한 안건에 이해관계가 있는 위원은 해당 안건의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.</p> <p>② 위원장은 위원에게 해당</p>			<p>① 위원은 심의와 관련된 안건에 이해관계가 있거나 공정한 심의를 기대하기 어려운 때에는 그 안건의 심의에서 제척된다.</p> <p>② 위원은 위원장에게 해당</p>		<p>① 위원 중 자문과 관련한 안건에 이해관계가 있는 위원은 해당 안건의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.</p> <p>② 위원장은 위원에게 해당</p>	<p>① 위원 중 자문과 관련한 안건에 이해관계가 있는 위원은 해당 안건의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.</p> <p>② 위원장은 위원에게 해당</p>

	<p>안건의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안건의 자문 등에서 배제하여야 한다.</p> <p>③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.</p>			<p>안건에 관하여 기피신청을 할 수 있고, 협의회의 의결로 이를 결정한다. 이 경우 해당 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.</p> <p>③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에 참여하지 않아야 한다.</p>		<p>안건의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안건의 자문 등에서 배제하여야 한다.</p> <p>③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.</p>	<p>안건의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안건의 자문 등에서 배제하여야 한다.</p> <p>③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.</p>
제16조 결격사유	<p>시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 위원을 해촉하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우</li> <li>2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우</li> <li>3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우</li> <li>4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우</li> </ol>	<p>위원장은 위원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우</li> <li>2. 직무태만, 품위손상, 그 밖의 사유 등으로 위원의 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우</li> </ol>		<p>도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우</li> <li>2. 직무태만, 품위손상, 그 밖의 사유 등으로 위원의 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우</li> </ol>		<p>시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우</li> <li>2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우</li> <li>3. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 경우</li> <li>4. 그 밖의 사정으로 인하여 위원의 임무를 수행할 수 없다고 판단되는 경우</li> </ol>	<p>시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우</li> <li>2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우</li> <li>3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우</li> <li>4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우</li> </ol>
제17조 위원장 등의 직무	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.</li> <li>② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.</li> <li>③ 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.</li> <li>② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.</li> <li>③ 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원장은 협의회를 대표하고, 협의회 업무를 통할한다.</li> <li>② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우 그 직무를 대행한다.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.</li> <li>② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.</li> <li>② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.</li> </ol>

		<p>의소집 요구가 있을 경우 소집하며 회의개최 7일 전까지 회의의 일시, 장소와 안건을 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만 긴급한 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>④ 위원회의 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑤ 위원장은 안건의 자문과 조정을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 관계부서 공무원, 관련전문가 또는 이해관계자 등을 참석하게 하여 의견을 들을 수 있다.</p>				
제18조 회의	<p>① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.</p> <p>② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.</p> <p>③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우에 위원장이 결정한다.</p> <p>④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.</p>		<p>① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.</p> <p>② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 지체없이 개최한다.</p> <p>③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>④ 협의회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 협의회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.</p>		<p>① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.</p> <p>② 정기회는 분기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.</p> <p>③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.</p>	<p>① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.</p> <p>② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.</p> <p>③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.</p>
제19조	① 위원회에는 필요시 소위				① 위원회에는 필요시 소위	① 위원회에는 필요시 소위



소위원회	원회를 둘 수 있다. ② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.					원회를 둘 수 있다. ② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.	원회를 둘 수 있다. ② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.
제20조 수당 등	위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.	위원회 회의에 참석한 위원에게는 「광주광역시 각종위원회 구성 및 운영에 관한 조례」에 따라 예산의 범위에서 수당 및 여비를 지급할 수 있다.	협의회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「충청남도 위원회 위원 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.			위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「안산시 소속 위원회의 설치 및 운영에 관한 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.	위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「아산시 각종위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.
제21조 취약계층 노동인권 보호						① 시장은 비정규직, 청소년, 여성, 노인, 외국인 등 모든 근로자의 차별해소를 위해 노력해야 한다. ② 시장은 공공기관에 종사하는 근로자 중 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 비정규직 근로자의 생활안정과 정규직 전환을 위해 노력해야 한다. ③ 시장은 취약한 근로환경 개선과 근로자의 인권증진을 위해 노동인권지킴이 제도 등 취약계층 근로자 인권보호 및 증진을 위한 시책을 추진할 수 있다. ④ 제3항에 따른 노동인권지킴이 위촉, 운영 등에 대한 세부사항은 시장이 따로 정한다.	
제22조 산업안전 및 보건						① 시장은 근로자와 시민이 안전하게 일하고 건강하게 살아갈 수 있는 환경조성을 위해 노력하여야 하며, 다음 각 호에 대한 사업을 추진할 수 있다. 1. 산업안전 및 보건 관련 실태파악	시장은 근로자와 시민이 안전하게 일하고 건강하게 살아갈 수 있는 환경조성을 위해 노력하여야 하며, 다음 각 호에 대한 사업을 추진할 수 있다. 1. 산업안전 및 보건 관련 실태파악

						<p>2. 산업재해예방을 위한 교육, 홍보, 환경개선 지원</p> <p>3. 화학물질 안전관리 지원에 관한 사항</p> <p>4. 그 밖에 근로자의 안전에 필요하다고 판단되는 사항</p>	<p>2. 산업재해예방을 위한 교육, 홍보, 환경개선 지원</p> <p>3. 화학물질 안전관리 지원에 관한 사항</p> <p>4. 그 밖에 근로자의 안전에 필요하다고 판단되는 사항</p>
제23조 일과 삶의 균형						<p>시장은 근로자가 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있는 사회적 환경 조성을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.</p> <p>1. 일과 삶의 균형을 위한 사회적 환경조성</p> <p>2. 근로시간 단축을 위한 홍보 및 지원</p> <p>3. 육아휴직제도의 정착 및 활성화 지원</p>	<p>시장은 근로자가 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있는 사회적 환경 조성을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.</p> <p>1. 일과 삶의 균형을 위한 사회적 환경조성</p> <p>2. 근로시간 단축을 위한 홍보 및 지원</p> <p>3. 육아휴직제도의 정착 및 활성화 지원</p>
제24조 비정규직 등 노동인권 보호							<p>① 시장은 비정규직, 여성, 청소년, 고령자, 장애인, 이주노동자 등 모든 근로자의 차별해소를 위해 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 공공기관에 종사하는 근로자 중 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 비정규직 근로자의 생활안정과 정규직 전환을 위해 노력하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 취약한 근로환경 개선과 근로자의 인권증진을 위해 노동인권지킴이 제도 등 취약계층 근로자 인권보호 및 증진을 위한 시책을 추진할 수 있다.</p>

제25조 환수 제26조 준용							
제27조 근로자인권보 호전담기관 설치					<p>① 도지사는 근로정책 시행 계획과 근로자 권리 및 인권 보호를 위하여 "경기도 근로자권익보호전담기관"(이하 "전담기관"라 한다)을 설치하거나 위탁하여 운영할 수 있다.</p> <p>② 도지사는 전담기관에 노동 전문 변호사, 공인노무사 등 노동관련 전문 인력을 배치할 수 있다.</p> <p>③ 도지사는 필요하다고 인정할 경우 지역을 구분하여 권역별 전담기관을 설치·운영할 수 있다.</p> <p>④ 도지사는 예산의 범위에서 전담기관의 운영에 사업비 등을 지원할 수 있다.</p>		
제28조 사업 및 예산 지원			<p>① 시장은 근로자의 권리보호 및 복리증진 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행하는 기관·단체에 대하여 필요한 경비를 지원할 수 있다.</p> <p>1. 근로자에 대한 불합리한 차별방지 및 인권 옹호를 위한 교육·홍보, 고충처리, 상담활동 지원 사업</p> <p>2. 국내 및 국제사회의 선진적 노동현장 및 노사협력 문화 학습을 위한 지원 사업</p> <p>3. 경영단체와 노동단체 간의 협력관계 유지 및 관계개선을 위한 활동 등의 지원 사업</p> <p>4. 노사민정 협력을 장려하</p>				

			<p>기 위한 지원 사업</p> <p>5. 근로자의 문화 활동 등을 장려하기 위한 지원 사업</p> <p>6. 외국인 근로자의 한국문화 이해증진, 권익보호 등에 필요한 사업</p> <p>7. 그 밖에 노사관계 발전, 근로자의 권리보호, 근로자 복리증진, 상생의 노사문화 확산 및 고용 유지·창출을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업</p> <p>② 제1항에 따른 재정지원에 관한 구체적인 사항은 「대구광역시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.</p>				
제29조 지원 대상 기관·단체			<p>근로자의 권리보호 및 복리증진 사업 수행 예산을 지원할 수 있는 기관·단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다.</p> <p>1. 총연합단체인 노동조합 산하 지역 조직</p> <p>2. 「민법」 제32조에 따라 설립된 노사관계 비영리법인</p>				
제30조 포상			<p>시장은 근로자의 권리보호 및 복리증진 등에 기여한 공로가 큰 사람이나 단체, 기관 등에 대하여 「대구광역시 각종 포상운영 조례」에 따라 포상할 수 있다.</p>				