

# 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례 일부개정조례안 심 사 보 고 서

의안번호	1533
------	------

2020. 6. 16.  
기획경제위원회

## I. 심사경과

가. 제안일자 및 제안자 : 2020년 5월 25일, 이태성 의원(찬성의원 12명)

나. 회부일자 : 2020년 5월 29일

다. 상정결과 : 【서울특별시의회 제295회 정례회】

- 제1차 기획경제위원회(2020.6.16.)상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 의결(수정가결)

## II. 제안설명의 요지(이태성 의원)

### 1. 제안이유

조례의 제명과 내용에서 ‘노동자이사’를 ‘노동이사’로 하며, 노동이사가 원활한 직무를 수행할 수 있도록 시장과 공사 등 기관장의 책무를 신설하고, 노동이사의 불이익금지 규정을 개선함.

## 2. 주요내용

가. 조례의 제명을 변경함.

나. 노동이사제를 도입한 공사 등에 대하여 노동이사의 운영실태와 경영 참여 실적을 평가 등에 반영하도록 시장의 책무를 규정함(안 제3조의2).

다. 노동이사의 정당한 직무수행과 전문성과 독립성이 보장된 환경에서 직무를 수행할 수 있도록 기관장의 책무를 규정함(안 제3조의3).

라. 노동이사의 임기 종료 후 적합부서에 배치하는 등 노동이사의 불이익금지 규정을 개선함(안 제12조).

## Ⅲ. 검토보고 요지 (수석전문위원 강상원)

### 가. 개정안의 개요

- 개정안은 ‘노동자이사’의 명칭을 ‘노동이사’로 변경하고, 노동이사제도의 실효성 확보를 위해 시장과 기관장의 책무를 부여하며, 노동이사가 정당한 사유없이 불이익을 받지 않도록 노동이사의 직무권한을 개선하고자 발의되었음.

### 나. 노동자이사제의 운영 현황

- 노동자이사제도는 노동자가 공공기관의 최고의결기관인 이사회에 비상임이사로 참여해 경영의 주요 사항을 함께 결정함으로써 노동자와 사용자간 협력과 상생을 촉진하고 경영의 투명성과 공익성, 사회적 책임을 확보하고자 2016년 국내 최초로 도입되었음.

- 노동자이사는 노동자 신분으로 현업을 수행하는 비상임이사이며, 정원 100명 이상의 서울시 투자·출연기관에 의무적으로 도입<sup>1)</sup>하여, 현재 18개 기관에서 24명(현원 22명)이 임명되어 활동하고 있음.

<서울시 산하 투자출연기관 노동자이사 현황>

(단위 : 명)

연번	기관명	정 수	연번	기관명	정 수
1	교 통 공 사	2	10	세 종 문 화 회 관	2
2	시 설 공 단	2(현원1) *	11	여 성 가 족 재 단	1
3	농수산식품공사	1	12	복 지 재 단	1
4	주 택 도 시 공 사	2	13	문 화 재 단	1(현원0) **
5	에 너 지 공 사	1	14	디 자 인 재 단	1
6	서 울 의 료 원	2	15	50플러스재단	1
7	서 울 연 구 원	1	16	시 립 교 향 악 단	1
8	산 업 진 흥 원	1	17	120다산콜재단	2
9	신 용 보 증 재 단	1	18	사 회 서 비 스 원	1

\* 노동자이사의 정년퇴직에 따른 결원으로 11월에 신규 노동자이사를 선출할 예정임.  
 \*\* 노동자이사 임기만료 후 신규 임명절차 진행 중

- 그동안 노동자이사제도는 ▶경영의 투명성과 공익성 제고, ▶이사회 운영의 민주성 제고와 타 비상임이사의 활동 활성화, ▶노동자이사의 갈등 조정으로 노사협력 및 상생문화 확산 등의 성과가 있는 것으로 보고되고 있음<sup>2)</sup>.
- 그러나 ▶노동자이사 활동에 대한 지원 부족, ▶노동자이사제의 전국 확산을 위한 공식기구 설립 필요, ▶안전 부의권한 부재와 제한적 정보열람 권한, ▶특정 노동조합 이해대변 등의 문제도 함께 제기되었음.

1) 정원 300명 미만은 1명, 300명 이상은 2명의 노동자이사를 운영함(조례 제7조).  
 2) ‘노동이사제 평가 분석 및 노동이사 역량 강화를 위한 교육프로그램 개발 용역’ (서울시 노사정협의회 연구과제 보고서, 2019.12.) 설문조사에서 인용.

- 이에 따라 서울시는 ‘노동자이사제 2.0’ 을 발표(2020.2.3.)하고, 노동자이사에게 이사회에 안건을 제출할 수 있는 ‘안건제출권’ 과 이사회 안건과 운영에 관련된 정보를 열람할 수 있는 ‘정보열람권’ 을 부여하는 내용의 조례 개정안을 제출(2020.4.3.)한 바 있음.
- 그러나 「지방공기업법」 과 「지방자치단체의 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 은 기관운영의 독립성을 보장하기 위해 이사회 운영과 이사의 권한을 ‘정관’ 으로 정하도록 하여 조례에서 이를 규정할 경우 위법소지가 있고, 노동자이사에게만 권한을 부여할 경우 다른 비상임이사와의 권한의 형평성을 해칠 수 있다는 지적에 따라 제출한 개정안을 철회(2020.4.17.)했음.

#### 다. ‘노동자이사’ 를 ‘노동이사’ 로 변경(조례명 등)

- 개정안은 조례명과 조례에서 사용되는 용어를 ‘노동자이사’ 에서 ‘노동이사’ 로 일괄변경하고 있음.
- 조례 제정 당시에는 ‘근로자이사’ 로 표기하였으나, 노동의 주체성과 노동가치의 중요성을 강조하기 위해 서울시 조례에서 ‘근로’ 를 ‘노동’ 으로 일괄 변경함(2019.3.28.)에 따라 ‘노동자이사’ 로 용어가 변경되었음.
- 그러나 이사 개인의 출신 배경과 신분적 특성을 나타내는 ‘노동자이사’ 보다는 개정안과 같이 노동에 대한 대표성과 전문성, 역할을 강조하는 ‘노동이사’ 가 본 제도에 보다 적합한 개념으로 판단됨<sup>3)</sup>.

## 라. 시장과 기관장의 책무 신설(안 제3조의2, 안 제3조의3)

- 개정안은 시장의 책무로 노동이사의 운영실태와 경영참여 실적을 기관평가 등에 반영하도록 하고, 공기업과 출자·출연기관의 장에게 노동이사가 직무를 수행하는데 전문성과 독립성이 보장된 환경을 제공하도록 책무를 신설하고 있음.
- 공사·공단에 대한 기관평가는 행정안전부의 경영평가와 서울시가 자체 수행하는 핵심가치 평가로 구분되어 기관 성과등급과 기관장의 성과계약에 활용하고 있으며, 출자·출연 기관에 대한 기관평가는 서울시의 자체평가를 거쳐 기관 평가급 지급률과 기관장 평가에 반영하고 있음.
- 서울시 투자·출연기관의 경영관리와 주요사업에 대한 성과측정을 통해 경영개선을 유도하는 경영평가에 노동이사 운영실태와 경영참여 실적을 포함하게 되면 노동이사제의 적극적 운영을 유도하고 노동이사의 권한을 보장하는데 기여할 수 있다는 점에서 입법효과가 클 것으로 판단됨.
- 기존의 평가 항목 중 ‘이사회 운영 지침 준수’ 나 ‘시정철학 구현 노력’ (공사·공단), ‘노사협의회 운영노력’ (출자·출연 기관) 세부지표에 노동이사제 관련 내용을 추가해 평가에 활용할 수 있고, 경영평가단과의 협의를 통해 독립적인 노동이사 지표를 신설할 수도 있음.

---

3) 행정안전부 역시 지방공공기관 통합공시 홈페이지는 정책소개에 ‘노동이사제’로 소개하고 있음.

- 또한 개정안은 투자·출연기관의 장의 책무로 ‘노동이사의 정당한 직무수행 보장’ 과 ‘전문성과 독립성이 보장된 환경 보장’ 을 신설하고 있는 바, 이는 노동이사로서의 직무를 정상적으로 수행하기 위해 당연히 전제되어야 할 사항임.
- 다만 ‘독립성이 보장된 환경’ 을 노동이사에게만 별도의 직무공간을 제공하는 것으로 협의로 해석할 수 있는데, 이 경우에는 다른 비상임 이사와의 형평성을 고려할 필요가 있음.
- 한편 서울시는 공기업에 대한 경영평가는 「지방공기업법」(제78조)에 따라 행정안전부장관이 시장에게 직접 위임한 사무(기관위임사무)이므로 조례의 제·개정 범위에 속하지 않고, 기관장의 책무를 강행규정으로 명시하는 것은 기관장의 자율경영권을 침해할 소지가 있으므로 삭제해야 한다는 의견임.

#### 마. 노동이사에 대한 불이익 금지 조항 개선(안 제12조)

- 개정안은 노동이사가 직무수행에 있어 합리적 이유 없이 불이익을 받지 않도록 하며, 노동이사의 임기종료 등으로 직무가 종료된 후에는 본인의 의사를 반영하여 적합부서에 배치토록 규정하고 있음.
- 이는 노동이사가 신분상의 불이익을 염려하지 않고 충실히 직무를 수행하는데 기본적인 전제조건으로, 노동이사의 직무 종료 후에 사측에 의해 본인의사에 반해 전문분야 외의 직무에 배치하는 등의

불이익을 사전에 방지하기 위한 것으로 적절한 입법조치로 보임.

- 이에 대해 서울시는 직무수행을 위한 정보와 편의 제공, 직무종료 후 본인의사를 반영한 적합부서 배치에 대해서는 기관장의 자율경영권 보장을 위해 삭제해야 한다는 입장임.

## 사. 종합의견

- 서울시는 ‘노동자이사제 2.0’을 발표하며, 노동자이사제의 확산과 노동자이사의 권한 확대 등을 천명한 바 있음.
- 정부도 노동이사제 도입 추진을 공약한 바 있고, 최근 대통령 직속 ‘경제사회노동위원회’에서 공공기관 노동이사제를 안전으로 상정(2020.5.21.)하는 등 노동이사제의 법제화 가능성이 높아지고 있음.
- 그러나 현행법령에서는 노동이사제에 대한 규정이 여전히 미비하여 노동이사의 기능과 권한을 확대하는데 어려움을 겪고 있음.
- 개정안은 이러한 법적 한계 속에서 노동이사의 권한과 활동을 최대한 보장하기 위해 시장과 기관장의 책무를 신설하고, 노동이사에 대한 불이익 금지 규정을 개선하는 것으로 노동이사제도를 보다 안정적으로 유지·운영할 수 있다는 점에서 바람직한 입법조치라 판단됨.

#### IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

#### V. 수정안 요지

##### 가. 수정이유

- 개정안은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대해 노동이사의 운영실태와 경영참여 실적을 점검하여 ‘기관평가’ 등에 반영하도록 하고 있으나, 행정안전부 주관 지방공기업 경영평가로 확대해석될 수 있어 서울시 주관 ‘자체 기관평가’ 로 수정함.

##### 나. 수정의 주요 내용

- 노동이사의 경영참여 실적을 자체 기관평가에 반영하도록 수정함.

#### VI. 심사결과 : 수정가결

(재적위원 12명, 참석위원 8명, 전원찬성)

#### VII. 소수의견 요지 : 「없음」

#### VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」



# 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례

## 일부개정조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 1533
----------	---------

제안년월일 : 2020년 6월 16일  
제안자 : 기획경제위원장

### 1. 수정이유

- 개정안은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대해 노동이사의 운영실태와 경영참여 실적을 점검하여 ‘기관평가’ 등에 반영하도록 하고 있으나, 행정안전부 주관 지방공기업 경영평가로 확대해석될 수 있어 서울시 주관 ‘자체 기관평가’ 로 수정함.

### 2. 수정의 주요 내용

- 노동이사의 경영참여 실적을 자체 기관평가에 반영하도록 수정함.

### 3. 참고사항

- 가. 관계법령 : 해당 없음.
- 나. 예산조치 : 해당 없음.
- 다. 기 타 : 해당 없음.

# 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례 일부개정조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제3조의2제2항 중 “경영참여 실적을 점검하여 기관평가 등에 반영하도록 하여야 한다.”를 “경영참여 실적을 점검하여 자체 기관평가 등에 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.”로 한다.

## 수정안 조문대비표

현 행	개 정 안	수 정 안
<u>&lt;신 설&gt;</u>	제3조의2(시장의 책무) ① (생략) ② 시장은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대하여 노동이사의 운영 실태와 경영참여 실적을 점검하여 <u>기관평가 등에 반영하도록 하여야 한다.</u>	제3조의2(시장의 책무) ① (개정안과 같음) ② 시장은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대하여 노동이사의 운영 실태와 경영참여 실적을 점검하여 <u>자체 기관평가 등에 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.</u>

## 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례 일부개정조례안

서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례를 다음과 같이 개정한다.

제명을 “서울특별시 노동이사제 운영에 관한 조례”로 한다.

제1조 및 제14조 중 “노동자이사제”를 각각 “노동이사제”로 하고, 제2조부터 제13조  
까지 “노동자이사”를 각각 “노동이사”로 한다.

제3조의2 및 제3조의3을 다음과 같이 각각 신설한다.

제3조의2(시장의 책무) ① 시장은 노동이사제가 올바르게 정착·발전할 수 있도록 노력  
하여야 한다.

② 시장은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대하여 노동이사의 운영 실태와  
경영참여 실적을 점검하여 자체 기관평가 등에 반영할 수 있도록 노력하여야  
한다.

제3조의3(기관장의 책무) ① 기관장은 노동이사가 이 조례의 목적 달성과  
정당한 직무수행을 할 수 있도록 보장하여야 한다.

② 기관장은 노동이사가 전문성과 독립성이 보장된 환경에서 노동이사로서의  
직무를 원활히 수행할 수 있도록 지원하여야 한다.

제12조를 다음과 같이 한다.

제12조(노동이사의 불이익 금지 등) ① 기관장은 임금 및 복지후생, 교육·배치,

- 승진·전보 등 노동조건에 있어 노동이사를 부당하게 차별해서는 안되며, 노동이사의 직무수행과 관련하여 합리적 이유 없이 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다. 이 경우 노동이사가 그 직을 상실한 이후에도 또한 같다.
- ② 기관장은 노동이사가 이사로서의 직무수행을 원활히 하기 위해 필요한 정보제공 및 편의제공을 하여야 한다.
  - ③ 시장 또는 기관장은 노동이사가 이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 학습기회·훈련 등 각종 편의를 제공할 수 있다. 이 경우 학습기회·훈련 등에 필요한 사항은 공사 등의 정관 또는 내부규정으로 정한다.
  - ④ 노동이사의 이사회 출석 시간과 그 밖에 노동이사로서의 활동을 위해 필요한 시간 등은 노동계약에 따라 노동한 시간으로 본다.
  - ⑤ 기관장은 노동이사가 임기 종료 등의 사유로 직무가 종료된 이후에는 본인의 의사를 반영하여 적합한 부서에 배치하여야 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(노동자이사제 명칭 변경에 따른 경과조치) 이 조례 시행 당시 종전규정에 따라 임명한 노동자이사는 이 조례에 따라 임명한 노동이사로 본다.

제3조(다른 조례의 개정) 서울신용보증재단 설립 및 운영에 관한 조례 제8조 제1항을 다음과 같이 한다.

제8조(임원) ① 재단의 임원으로는 이사장 1인, 상임이사 2인이내, 비상임이사 5인이내와 감사 1인을 둔다. 이 때 비상임이사 1인은 「서울특별시 노동이사제 운영에 관한 조례」에서 정한 바에 따라 노동이사로 할 수 있다.

## 신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>서울특별시 <u>노동자이사제</u> 운영에 관한 조례</p> <p>제1조(목적) 이 조례는 「지방자치법」 제9조, 「지방공기업법」 제49조, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 서울특별시 공사·공단·출연기관에 <u>노동자이사제</u>를 운영하는데 필요한 사항을 규정함으로써 노동자의 경영 참여를 통하여 노동자와 사용자간 협력과 상생을 촉진하고 경영의 투명성과 공익성을 확보하며, 대시민 서비스를 증진시키는데 기여함을 그 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>4. "<u>노동자이사</u>"란 공사 등의 소속 노동자 중에서 법령이 정하는 바에 따라 서울특별시장(이하 "시장" 이라 한다) 또는 기관장이 임명하는 비상임이사를 말한다.</p> <p>5. (생략)</p>	<p>서울특별시 <u>노동이사제</u> 운영에 관한 조례</p> <p>제1조(목적) ----- ----- ----- ----- -----<u>노동이사제</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>4. "<u>노동이사</u>"----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>5. (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제3조2(시장의 책무) ① 시장은 노동이사제가 올바르게 정착·발전할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대하여 노동이사의 운영 실태와 경영참여 실적을 점검하여 자체 기관평가 등에 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제3조의3(기관장의 책무) ① 기관장은 노동이사가 이 조례의 목적 달성과 정당한 직무수행을 할 수 있도록 보장하여야 한다.</p> <p>② 기관장은 노동이사가 전문성과 독립성이 보장된 환경에서 노동이사로서의 직무를 원활히 수행할 수 있도록 노력하여야 한다.</p>
<p>제4조(대상기관) ① 정관 또는 내부규정에 따른 노동자 정원이 100명 이상인 공사 등은 <u>노동자이사</u>를 포함하여 이사회를 구성하여야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 정관 또는 내부규정에 따른 노동자 정원이 100명 미만인 공사 등도 이사회 의결로 <u>노동자이사</u>를 둘 수 있다.</p>	<p>제4조(대상기관) ① ----- ----- -----<u>노동이사</u>----- ----- --.</p> <p>② ----- ----- ----- ---- <u>노동이사</u>-----.</p>

현행	개정안
<p>제5조(임명) ① <u>노동자이사</u>는 지방 공기업법령 및 지방자치단체 출자· 출연기관의 운영에 관한 법령과 공사 등의 정관에서 정하는 공개 모집과 임원추천위원회 추천 등에 따라 임명한다.</p> <p>② <u>노동자이사</u>의 임명과 관련하여 법령에서 정한 것을 제외하고는 정관 또는 내부규정으로 정한다.</p> <p>③ <u>노동자이사</u>로 임명되는 사람이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 자격 또는 직을 탈퇴하거나 사임하여야 한다.</p> <p>1.~2. (생략)</p>	<p>제5조(임명) ① <u>노동이사</u>는 ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② <u>노동이사</u>----- ----- -----.</p> <p>③ <u>노동이사</u>----- ----- ----- -----.</p> <p>1.~2. (현행과 같음)</p>
<p>제6조(자격) ① <u>노동자이사</u>는 공사 등 소속 노동자 중에서 1년 이상 재직한 사람으로 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람은 <u>노동자이사</u>가 될 수 없다. 임명시 또는 임명후에도 그에 해당하였음이 밝혀졌을 경우 에는 당연히 그 직을 상실한다.</p> <p>1.~3. (생략)</p>	<p>제6조(자격) ① <u>노동이사</u>----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- -----<u>노동이사</u>----- -----.</p> <p>1.~3. (현행과 같음)</p>
<p>제7조(정수) 공사 등에 두는 <u>노동자</u></p>	<p>제7조(정수) -----<u>노동</u></p>



현행	개정안
<p>이사의 수는 정관 또는 내부규정에 따른 노동자 정원을 기준으로 다음 각 호의 범위 안에서 해당기관의 정관으로 정한다. 이 경우 <u>노동자 이사의 정수가 비상임이사 정수의 3분의 1을 초과할 수 없다.</u></p> <p>1.~2. (생략)</p>	<p><u>이사</u>----- ----- ----- ----- ----- <u>노동이사</u>----- ----- -----.</p> <p>1.~2. (현행과 같음)</p>
<p>제8조(임기) <u>노동자이사</u>의 임기는 관련 법령이나 조례, 정관으로 정하는 바에 따른다. 다만, <u>노동자 이사의 노동계약(「근로기준법」 제2조 제4호의 근로계약을 말한다)이 종료되는 경우에는 노동자이사의 임기와 관계없이 노동자이사의 임기도 당연히 종료된다.</u></p>	<p>제8조(임기) <u>노동이사</u>----- ----- ----- ----- ----- <u>노동이사</u>----- ----- ----- ----- ----- <u>노동이사</u>----- ----- -----.</p>
<p>제9조(권한) ① <u>노동자이사</u>는 관계 법령 및 조례 또는 정관으로 정하는 일반 비상임이사와 동일한 권한을 가진다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>제9조(권한) ① <u>노동이사</u>----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>제10조(책임 등) <u>노동자이사</u>는 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 등 관련 법령에 따라 비상임이사에게</p>	<p>제10조(책임 등) <u>노동이사</u>----- ----- ----- -----</p>

현 행	개 정 안
<p>부과되는 책임과 의무를 다하여야 한다.</p>	<p>----- --.</p>
<p>제11조(제척·회피) ① <u>노동자이사는 자기 또는 자기의 친족과 직접 이해 관계가 있는 의안의 심의·의결에 참여할 수 없다.</u></p> <p>② <u>노동자이사</u>가 제1항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·의결을 회피하여야 한다.</p>	<p>제11조(제척·회피) ① <u>노동이사</u></p> <p>----- ----- -----.</p> <p>② <u>노동이사</u>----- ----- -----.</p>
<p>제12조(기관장의 책무) ① <u>기관장은 임금 등 노동조건에 있어 노동자 이사를 다른 노동자와 동등하게 대우하여야 하며, 노동자이사의 직무수행과 관련하여 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다. 이 경우 노동자이사가 그 직을 상실한 이후에도 또한 같다.</u></p> <p>② <u>기관장은 노동자이사의 임명 및 직무수행을 위해 필요한 정보 제공, 기본적인 편의 제공에 적극 노력하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장 또는 기관장은 노동자이사가 이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 학습기회·훈련 등 각종 편의를 제공할 수 있다.</u></p>	<p>제12조(노동이사의 불이익 금지 등)</p> <p>① <u>기관장은 임금 및 복지후생, 교육·배치, 승진·전보 등의 노동 조건에 있어 노동이사를 부당하게 차별해서는 안되며, 노동이사의 직무수행과 관련하여 합리적 이유 없이 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다. 이 경우 노동이사가 그 직을 상실한 이후에도 또한 같다.</u></p> <p>② <u>기관장은 노동이사가 이사로서의 직무수행을 원활히 하기 위해 필요한 정보제공 및 편의제공을 하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장 또는 기관장은 노동이사가 이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 학습기회·훈련 등 각종 편의를 제공할 수 있다. 이 경우 학습기회·</u></p>

현행	개정안
<p>④ 제3항에 따른 학습기회·훈련 등에 필요한 사항은 공사 등의 정관 또는 내부규정으로 정한다.</p> <p>⑤ 노동자이사의 이사회 출석 시간과 그 밖에 노동자이사로서의 활동을 위해 필요한 시간 등은 노동계약에 따라 노동한 시간으로 본다.</p> <p style="text-align: right;">&lt;신설&gt;</p>	<p><u>훈련 등에 필요한 사항은 공사 등의 정관 또는 내부규정으로 정한다.</u></p> <p>&lt;삭제&gt;</p> <p>④ 노동이사----- -----노동이사----- ----- -----.</p> <p>⑤ 기관장은 노동이사가 임기 종료 등의 사유로 직무가 종료된 이후에는 본인의 의사를 반영하여 적합한 부서에 배치하여야 한다.</p>
<p>제13조(수당 등) ① 노동자이사로서의 직무수행에 따른 보수는 무보수를 원칙으로 한다.</p> <p>② 노동자이사가 이사회 회의에 참석하는 경우에는 예산의 범위에서 안건 및 자료검토 등에 소요되는 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>제13조(수당 등) ① 노동이사----- ----- -----.</p> <p>② 노동이사----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
<p>제14조(다른 조례와의 관계) 노동자이사제의 운영과 관련하여 다른 조례에서 특별히 정하는 경우를 제외하고는 이 조례가 정하는 바에</p>	<p>제14조(다른 조례와의 관계) 노동이사제----- ----- -----</p>

현행	개정안
따른다.	---