

서울특별시 강서구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

(고찬양 의원 대표발의)

의안 번호	2022-98
----------	---------

발의연월일 : 2022. 10. 4.

발의자 : 고찬양, 한상욱, 정정희,
김희동, 김성한, 박학용,
김현진

1. 제안이유

서울특별시 강서구에 근무하는 공무원의 고용안정과 권익보호에 관한 내용을 규정하여 공무원의 근로조건 개선과 지위향상에 이바지하고 복무 관리에 만전을 기하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 목적과 용어의 정의 (안 제1조 ~ 제2조)
- 나. 적용범위 (안 제3조)
- 다. 구청장 등의 책무, 단체협약과의 관계 (안 제4조 ~ 제5조)
- 라. 공무원의 채용원칙에 관하여 규정함 (안 제9조)
- 마. 공무원의 정년에 관하여 규정함 (안 제18조)
- 바. 공무원에 대한 차별적 처우의 금지에 관하여 규정함 (안 제21조)
- 사. 공무원의 노동조합 활동, 노사협의회 설치에 관하여 규정함 (안 제23조)

~ 제24조)

아. 공무원에 대한 손해배상 청구 제한에 관하여 규정함 (안 제28조)

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「서울특별시 강서구 공무원 등 관리규정」 등

나. 협조부서 : 행정지원과

다. 입법예고 : 2022. 10. 6. ~ 2022. 10. 12. 결과: 의견 없음

서울특별시 강서구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 강서구에서 근무하는 공무원의 노동관계와 합리적 관리에 관하여 규정함으로써 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시 강서구(이하 “구”라 한다)와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결한 사람으로서 공무원이 아닌 노동자를 말한다.
2. “상시적·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.
3. “채용”이란 공무원이 구에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “관리부서”란 공무원에 관한 사항을 총괄하는 구 행정지원과를 말한다.

다.

5. “소속부서”란 공무원이 소속된 구 본청, 보건소, 동 주민센터 및 구의 회사무국 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 구 본청, 보건소, 동 주민센터 및 구의회사무국 등에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰
2. 사무처리에 종사하지 않고 구의 명예를 위하여 위촉 또는 계약의 형태에 따라 상근하는 예술단원 등
3. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 서울특별시 강서구청장 (이하 “구청장”이라 한다)이 따로 정하는 사람

제4조(구청장 등의 책무) ① 구청장은 공무원의 고용안정과 권익보호를 위한 정책을 수립·시행한다.

- ② 소속부서의 장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력한다.

제5조(단체협약과의 관계) 공무원의 고용안정 및 권익보호와 관련하여 단체협약에서 규정한 사항 이외에는 이 조례를 적용한다.

제2장 인사관리

제6조(공무직에 대한 임면권 등) 구청장은 공무직을 지휘·감독하고 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.

제7조(정원) 구청장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무직의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.

제8조(직종의 분류 등) ① 구청장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무직의 직종을 분류하여 관리할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시할 수 있다.

제9조(채용) ① 공무직의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 신규채용은 담당업무와 합당한 자격을 갖춘 자로 공정하고 투명하게 채용하는 것을 원칙으로 한다.

③ 구청장은 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야 하는 업무를 제외한 상시·지속적 업무에 결원이 발생한 경우 공무직으로 채용하도록 노력하여야 한다.

제10조(채용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람은 공무원으로 채용될 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 단체협약에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람

제11조(전자적 시스템의 구축·운영) ① 구청장은 공무원의 인사·급여·복무 등의 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 전자적 시스템을 구축하여 운영할 수 있다.

② 제1항의 시스템은 구 공무원의 인사·급여·복무 등의 관리를 위하여 구축된 시스템과 통합하여 운영할 수 있다.

제12조(신분증) 구청장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.

제3장 보수

제13조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정한다.

제14조(실비보상) 구청장은 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비 보상을 할 수 있다.

제4장 복무

제15조(복무의무) ① 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행해야 하며, 직무를 수행할 때 소속부서의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속부서 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈해서는 안 된다.
3. 공무직은 근무기간 중은 물론 근로관계의 종료 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용해서는 안 된다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 예외로 한다.
4. 공무직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.
5. 공무직은 친절하고 공정하게 직무를 수행해야 한다.

제16조(출장) ① 소속부서의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무직에게 출장을 명할 수 있다.

② 소속부서의 장은 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용을 「서울특별시 강서구 지방공무원 여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다.

제17조(다른 조례의 준용 등) 이 조례에서 규정한 사항 외에 공무원의 복무에 관한 사항은 「서울특별시 강서구 지방공무원 복무 조례」를 준용한다. 다만, 휴가에 관한 사항은 단체협약에 따르며 그 밖에 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제5장 신분 및 권익의 보장

제18조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.

제19조(해고 등의 제한) 공무직은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 해고를 당하지 않는다.

제20조(휴직 등) ① 구청장은 공무직이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따라 공무직이 장기간 휴직하는 경우에는 대체인

력을 지체 없이 충원한다.

제21조(차별적 처우의 금지) 구청장은 공무원에 대하여 구에서 근무하고 있는 공무원과 합리적 이유 없이 차별적 처우를 하지 않는다.

제22조(후생복지) ① 구청장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 단체협약을 우선하되, 그 외 단체협약에 규정되어 있지 않은 사항은 「서울특별시 강서구 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용할 수 있다.

제23조(노동조합) ① 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

② 공무직노동조합 각 대표 1명은 근무시간 중 자유롭게 노조 활동을 할 수 있다.

제24조(노사협의회) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회 규정에 따라 운영한다.

제25조(고충처리) ① 공무직은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 관리부서에 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

② 인사상담이나 고충처리의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제6장 표창 및 징계

제26조(표창) 구청장은 직무에 특히 성실하고 구정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 강서구 표창 조례」에 따라 표창할 수 있다.

제27조(징계) 공무원의 징계에 관한 사항은 단체협약에 따른다.

제7장 보칙

제28조(손해배상) 구청장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

□ 「근로기준법」

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

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고,
휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)
을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한
기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에
따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자
가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게
된 경우에는 그러하지 아니하다.

□ 「근로자퇴직급여 보장법」

제9조(퇴직금의 지급 등) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급
사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특
별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장
할 수 있다. <개정 2021. 4. 13.>

② 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정

또는 제23조의8에 따른 계정(이하 “개인형퇴직연금제도의 계정등”이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2021. 4. 13.>

③ 근로자가 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니한 경우에는 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다. <신설 2021. 4. 13.> [제목개정 2021. 4. 13.]

□ 「노동조합 및 노동관계조정법」

제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다. <개정 2021. 1. 5.>

② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다. <신설 2021. 1. 5.>

③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제 신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다. <신설 2021. 1. 5.> [제목개정 2021. 1. 5.]

□ 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」

제4조(노사협의회의 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다. [전문개정 2007. 12. 27.]

□ 「산업안전보건법」

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.>

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준

2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선

3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 발주·설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 발주·설계·제조·수입 또는 건설에 사용되는 물건으로 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자

2. 원재료 등을 제조·수입하는 자

3. 건설물을 발주·설계·건설하는 자

□ 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」

제1조(목적) 이 법은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

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. <개정 2020. 5. 26.>

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

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

제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

□ 「산업재해보상법」

제1조(목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상

의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

□ 「서울특별시 강서구 공무원 등 관리 규정」

제1조(목적) 이 규정은 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제3조제2항의 규정에 따라 서울특별시 강서구 본청·의회사무국·보건소·동주민센터 등에서 상시·지속적으로 근무하는 공무원 등을 합리적이고 효율적으로 관리하기 위하여 그 정원과 필요한 기준 및 채용절차 등을 정함을 목적으로 한다.(개정 2018.3.14.,2020.8.12.)