

서울특별시 양천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한  
조례안 검토보고서



2023. 2. 16.

서울특별시 양천구의회  
행정재경위원회

# 서울특별시 양천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안 검토보고서

## 1. 회부경위

본 제정안은 2022.11.18. 오해정, 광고은의원 외 4인의 의원으로부터 발의되어 제출되어, 2022.11.18. 당 위원회로 회부됨에 따라 이를 검토하여 보고 드리는 것입니다(의안번호 : 2817호).

## 2. 제안이유

서울특별시 양천구에 근무하는 공무원의 권익 보호와 고용 안정을 위한 사항 등을 규정함으로써 공무원 근로조건 개선 및 복무관리를 통해 공무원의 권익 향상에 이바지하고자 함.

## 3. 주요내용

가. 조례의 목적 및 정의(안 제1조 및 제2조).

나. 구청장 등의 책무를 규정함(안 제3조).

다. 공무원의 정원, 채용 복무에 관한 사항을 규정함(안 제4조 ~ 안 제6조).

라. 전자적 시스템의 구축 및 운영에 관한 사항을 규정함(안 제7조)

마. 공무원의 권익보호를 위해 보수결정원칙, 실비보상, 정년, 차별적 처우 금지, 후생복지, 인사상담 및 교육 훈련에 관한 사항을 규정함(안 제8조부터 안 제14조).

바. 공무원의 표창, 손해배상에 관한 사항을 규정함(안 제15조 ~ 제16조).

## 4. 참고사항

가. 관련법령

- 「근로기준법」 제6조, 제11조, 제12조, 제76조의2, 제76조의3
- 「지방공무원법」 제66조

나. 예산조치 : 필요시 반영.

다. 관련부서 검토의견 : 없음.

라. 기타

- 1) 제정안 : 별 첨
- 2) 조례안 예고 : 2022. 11. 18. ~ 2022. 11. 23.

## 5. 검토의견

### 가. 제정안의 입법 취지

- 본 제정안은 서울특별시 양천구에 근무하는 공무원의 권익 보호와 고용 안정을 위해 발의 된 것임.

### 나. 주요 검토 내용

- 안 제1조 및 제2조는 조례의 목적 및 정의하고 있음.
- 안 제3조는 구청장 등의 책무를 정함.
- 안 제4조부터 안 제6조까지는 공무원의 정원, 채용 복무에 관한 사항을 정함.
- 안 제7조는 전자적 시스템의 구축 및 운영에 관한 사항을 정함
- 안 제8조부터 제14조까지는 공무원의 권익보호를 위해 보수결정원칙, 실비보상, 정년, 차별적 처우 금지, 후생복지, 인사상담 및 교육 훈련에 관한 사항을 정함.
- 안 제15 및 제16조는 공무원의 표창, 손해배상에 관한 사항을 정함.

## 다. 종합 의견

- 현재 양천구에 근무하는 공무원의 수는 아래의 표와 같음.

(단위 : 명)

구분	구 분청	보건소	동주민센터	비 고
공무원 수	111	25	3	

- 본 제정안은 양천구에 근무하는 공무원의 채용, 복무, 보수결정, 정년, 차별적 처우의 금지, 후생복지, 인사상담 등 양천구에 근무하는 공무원의 고용안정과 권익보호 등 처우개선을 제도적으로 보장하기 위한 근거규정을 법령에 명시하고, 헌법에 보장된 근로자의 권익을 강화하며, 격상시킨다는 측면에서 의미가 있다고 보고 드림.
- 특히 제3조 구청장의 책무는 구청장으로 하여금 공무원의 근무환경 및 근로조건 개선에 힘을 쓰도록 한다는 점에서 의미가 있으며, 제7조는 전자적 시스템을 구축하여 공무원 업무의 효율적 처리에 기여할 수 있음.
- 다만, 2021.1.12.에 국회에서 지방자치단체와 기간을 정하지 않고 근로계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 근로자의 합리적·효율적 관리를 위하여 채용절차·근무조건·복무기준 등을 법률로 정하려는 내용을 골자로 한 「지방자치단체 공무원근로자에 관한 법률안」이 진선미 의원(외 10인)으로부터 발의 되어 환경노동위원회에 계류 중임.
- 또한, 자치단체장의 인사권 등 전속적인 권한은 입법 형식을 선택할 때 의원 발의 조례 보다는 자치단체장이 발의 하는 형식을 취하라는 것을 법제처의 ‘자치법규 입안 기본과정’ 교재 128 페이지에서 권유하고 있음.
- 공무원 근로자의 고용안정과 권익보호 등과 관련하여 의미가 있지만 관련 상위법령이 없는 상태에서 조례를 제정하려는 점, 구청장의 고유 권한을 의원 입법 발의로 제정하려는 점은 심의 과정에서 논의해야 할 것이라 보고 드립니다.

## 【관계법령】

### □ 「근로기준법」

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

제12조(적용 범위) 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

## □ 「지방공무원법」

제66조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고

는 60세로 한다.

② 제1항에 따른 정년을 적용할 때 공무원은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.