

서울특별시 양천구 공무직 고용안정과 권익보호에 관한

조례안

(대표발의 : 오해정 의원)

의안 번호	제 2817호
----------	---------

발의년월일 : 2022년 11월 18일

공동발의자 : 오해정, 곽고은 의원

찬성자 : 윤인숙, 이재웅,
임정옥, 김광성 의원
(4명)

1. 제안이유

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

2. 주요내용

가. 조례의 목적 및 정의(안 제1조 및 제2조).

나. 구청장 등의 책무를 규정함(안 제3조).

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

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

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

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

3. 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.

서울특별시 양천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 양천구에서 근무하는 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무직”이란 업무의 객관적 성격으로 보아 연간 250일 이상 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시 양천구(이하 “구”라 한다)와 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 사람으로서 공무원이 아닌 노동자를 말한다.
2. “채용”이란 공무원이 구에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
3. “소속기관”이란 공무원이 소속된 구 본청의 담당관 및 부서, 보건소 및 동주민센터를 말한다.

제3조(구청장 등의 책무) ① 서울특별시 양천구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 공무원의 고용안정과 권익보호를 위한 정책을 수립·시행하여야 한다.

② 소속기관의 장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력해야 한다.

제4조(정원) 구청장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.

제5조(채용) ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 구청장은 공무원이 결원되었을 경우 업무 등 제반여건을 감안하여 공무직을 지체 없이 채용하도록 노력하여야 한다.

③ 공무원 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제6조(복무 등) ① 구청장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있으며, 공무원이 장기간 휴직하는 경우에는 대체인력을 충원하도록 노력하여야 한다.

② 구청장은 예산의 감소, 담당 직무의 소멸 등의 경우 업무에 지장을 초래하지 않는 범위에서 공무원의 고용보장을 위해 노력하여야 한다.

③ 소속기관의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무원에게 출장을 명할 수 있으며, 출장여비에 관한 사항은 임금협약에 따른다.

④ 구청장은 공무원이 직장 내 성희롱이나 직장 내 괴롭힘 등의 피해를 당한 경우, 피해자의 신청 또는 소속기관의 장의 판단에 따라 전보조치를 할 수 있다.

⑤ 그 밖에 공무원의 복무 및 징계에 관한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제7조(전자적 시스템의 구축·운영) ① 구청장은 공무원의 인사·급여·복무 등의 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 시스템을 구축하여 운영할 수 있다.

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

제8조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정한다.

제9조(실비보상) 구청장은 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 할 수 있다.

제10조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.

제11조(차별적 처우의 금지) 구청장은 공무원에 대하여 합리적 이유 없이 차별적 처우를 해서는 안된다.

제12조(후생복지) ① 구청장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행하여야 한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「서울특별시 양천구 공무원 후생복지에 관한 조례」 제3조제3항에 근거하여 시행한다.

제13조(인사상담 등) ① 공무원은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상 문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 공무원 업무 총괄부서에 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

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

제14조(교육훈련) ① 구청장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기개발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.

② 공무직은 제1항에 따른 교육에 성실하게 참여하여야 한다.

제15조(표창) 구청장은 직무에 특히 성실하고 구정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 양천구 표창 조례」에 따라 표창할 수 있다.

제16조(손해배상) 구청장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령

「근로기준법」

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건에 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 제외하고는 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.

서울특별시 양천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안에 대한 수정안

의안 번호	제2817-1호
----------	----------

제출년월일: 2023년 2월 23일
제출자: 행정재경위원장

1. 수정이유

조례안의 강제조항을 임의조항으로 개정하여 구청장의 전속적인 권한의 침해 소지를 방지하고자 다음과 같이 수정하고자 함.

2 주요내용

가. “수립·시행하여야 한다.”를 “수립·시행할 수 있다.”로 수정함 (안 제3조제1항)

나. “관리”를 “관리하도록 노력”으로 수정함 (안 제4조)

다. “지체 없이 채용하도록”을 “채용하도록 노력”으로 수정함 (안 제5조제2항)

서울특별시 양천구 조례 제 호

서울특별시 양천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안
에 대한 수정안

서울특별시 양천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안 일부를 다음과 같이 수정한다.

제3조제1항 중 “수립·시행하여야 한다”를 “수립·시행할 수 있다”로 한다.

제4조 중 “관리”를 “관리하도록 노력”으로 한다.

제5조제2항 중 “지체 없이 채용하도록”을 “채용하도록”으로 한다.

신 · 구조문대비표

제 정 안	수 정 안
<p>제3조(구청장 등의 책무) ① 서울특별시 양천구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 공무원의 고용안정과 권익보호를 위한 정책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>제4조(정원) 구청장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p> <p>제5조(채용) ① (생략)</p> <p>② 구청장은 공무원이 결원되었을 경우 업무 등 제반여건을 감안하여 공무직을 <u>지체 없이 채용하도록 노력</u>하여야 한다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>제3조(구청장 등의 책무) ① ----- ----- ----- ----- <u>수립·시행할 수 있다.</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제4조(정원) ----- ----- ----- ----- <u>관리하도록 노력</u>----- -----.</p> <p>제5조(채용) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- <u>채용하도록</u> ----- -----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p>