

서울특별시 금천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

[정재동 의원 발의]

의안번호	2222
------	------

발의일자 : 2022. 9. 6.

발 의 자 : 정재동 의원

찬 성 자 : 이인식 의원

1. 제안이유

서울특별시 금천구에 근무하는 공무원의 고용안정과 권익보호에 관한 내용을 규정하여 공무원의 처우를 개선하고 지위향상에 이바지하는 것을 목적으로 함.

2. 주요내용

- 가. 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위한 구청장의 책무를 규정함(안 제3조).
- 나. 공무원의 채용원칙에 관하여 규정함(안 제5조).
- 다. 공무원의 근로조건의 보장에 관하여 규정함(안 제7조).
- 라. 공무원의 복무의무에 관하여 규정함(안 제10조).
- 마. 공무원의 정년에 관하여 규정함(안 제11조).
- 바. 공무원에 대한 차별적 처우의 금지에 관하여 규정함(안 제12조).
- 사. 공무원의 후생복지에 관하여 규정함(안 제13조).
- 아. 공무원에 대한 교육훈련에 관하여 규정함(안 제15조).
- 자. 공무원에 대한 손해배상 청구 제한에 관하여 규정함(안 제17조).

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「서울특별시 금천구 공무원 등 근로자 관리 규정」 등

나. 예산조치 : 별도조치 없음

다. 합 의 : 해당기관 없음

라. 기 타

1) 조례안 : 별도 첨부

2) 신·구조문대비표 : 해당 없음

3) 입법예고 : 2022. 9. 7. ~ 9. 14.

4) 규제심사 : 심사대상 규제사무 없음

서울특별시 금천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

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

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시 금천구와 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 서울특별시 금천구에서 급여를 받고 근무관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “관리부서”란 공무원에 관한 사항을 총괄하는 서울특별시 금천구 행정지원과를 말한다.
5. “사용부서”란 공무직을 채용하는 서울특별시 금천구 본청·직속기관·하부행정기관을 말한다.

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

② 사용부서의 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 관리해야 한다.

제5조(채용) ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 구청장은 공무원이 결원되었을 경우 즉시 공무직을 채용하도록 노력해야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시해야 한다.

③ 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야하는 업무를 제외하고 상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하는 것을 원칙으로 한다.

④ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제6조(전보) ① 구청장은 예산의 감소, 담당 직무의 소멸 등의 경우 업무에 지장을 초래하지 않는 범위에서 다른 부서로의 전보조치 등 공무원의 고용보장을 위해 노력해야 한다.

② 공무원이 직장 내 성희롱이나 직장 내 괴롭힘 등의 피해를 당한 경우 본인의 신청 또는 고충해소를 위하여 전보조치를 할 수 있다.

제7조(근로조건의 보장) 구청장은 공무원에게 적용되는 근로시간, 휴일, 휴가 등 근로조건을 보장하기 위하여 단체협약, 취업규칙 중 가장 유리한 내용을 적용한다.

제8조(실비보상) 구청장은 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비 보상을 할 수 있다.

제9조(사회보험의 가입) 구청장은 공무원에 대하여 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금 등 사회보험을 관계법령에 따라 가입해야 한다.

제10조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행해야 하며, 직무를 수행할 때 사용부서의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 사용부서의 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 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받아서는 안 된다.
6. 공무직은 친절하고 공정하게 직무를 수행해야 한다.
7. 공무직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 사용부서의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

제11조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.

제12조(차별적 처우의 금지) 구청장은 공무원에 대하여 구에서 근무하고 있는 공무원과 합리적 이유 없이 차별적 처우를 해서는 안 된다.

제13조(후생복지) ① 구청장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「서울특별시 금천구 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용할 수 있다.

제14조(인사상담 등) ① 공무직은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상 문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 관리부서에 청구할 수 있으며, 이 경우 구청장은 이를 이유로 공무직에게 불이익을 주는 처분이나 대우를 하여서는 안 된다.

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

제15조(교육훈련) ① 구청장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기계발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시하여야 한다.

② 공무직은 제1항에 따른 교육에 성실하게 참여하여야 한다.

제16조(표창) 구청장은 직무에 특히 성실하고 구정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 금천구 표창 조례」에 따라 표창할 수 있다.

제17조(손해배상) 구청장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.

제18조(다른 법령 등의 준용) 퇴직급여에 관하여 「근로자퇴직급여 보장법」, 해고 등의 제한에 관하여 「근로기준법」, 노동조합에 관하여 「노동조합 및 노동관계조정법」, 노사협의회의 설치에 관하여 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 산업안전에 관하여 「산업안전보건법」, 재해보상에 관하여 「산업재해보상보험법」을 따르고 그 밖에 이 조례에서 정하지 않은 사항은 「서울특별시 금천구 공무원 등 근로자 관리 규정」에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령

□ 「근로기준법」

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 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, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

□ 「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.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 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.

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.

□ 「서울특별시 금천구 공무원 등 근로자 관리 규정」

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시 금천구 본청·보건소 및 동에 근무하는 공무원 등 근로자의 정원, 채용, 근로조건 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.