

제240회 금천구의회 정례회 심사안건
검 토 보 고 서

서울특별시 금천구 공무원 고용안정과
권익보호에 관한 조례 일부개정조례안
(행정안전국 행정지원과 소관)



행정재경위원회
전문위원

서울특별시 금천구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례 일부개정조례안 검토보고서

1. 제안경위

- 가. 의안번호 : 제2267호
- 나. 제 출 자 : 정재동 의원
- 다. 제출일자 : 2022. 11. 10.
- 라. 회부일자 : 2022. 11. 10.

2. 제안이유

공무원 전환 심의위원회 구성 및 복무에 관한 사항을 명확히 함으로써 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지 하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 공무원 전환 심의 위원회 구성에 관한 사항을 규정함(안 제6조 신설)
- 나. 공무원의 출장에 관한 사항을 규정함(안 제12조 신설)
- 다. 공무원의 해고 등의 제한에 관한 사항을 규정함(안 제14조 신설)
- 라. 공무원의 휴직 등에 관한 사항을 규정함(안 제15조 신설)

4. 관계법령

- 가. 「근로기준법」
- 나. 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」

5. 검토의견

- 본 조례 개정안은 기간제근로자의 공무원직 근로자로의 전환 채용 여부를 심의하기 위해 서울특별시 금천구 공무원직 전환 심의위원회 구성 및 운영에 대한 규정을 신설하고
- 공무원직의 복무에 대한 사항을 추가 신설하여 개정 시 공무원직 권익 보호에 도움이 되며 기존 단체협약과 상치하는 부분이 없어 특별한 문제점은 없다고 판단됨.

붙임 : 관계법령 1부. 끝.

근로기준법

[시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정]

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.

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필

요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
 2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
 3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용
- ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

[시행 2021. 5. 18.] [법률 제18177호, 2021. 5. 18., 일부개정]

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. <개정 2007. 4. 11., 2013. 3. 22., 2020. 5. 26.>

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금

- 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- 다. 경영성과에 따른 성과금
- 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

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

②사용자가 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 동

종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>