

서울특별시 마포구 공무직 고용안정과 권익보호에 관한 조례안
(대표발의: 최은하 의원)

의안 번호	23-7
----------	------

발의년월일 : 2023. 2. .

발의자 : 최은하, 권영숙, 권인순, 김영미,
남해석, 신종갑, 안미자, 오옥자,
이상원, 장정희, 차해영, 채우진,
한선미, 홍지광

1. 제정이유

본 조례안은 서울특별시 마포구와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 공무직 근로자에 대하여 고용안정을 보장하고, 차별적 처우를 금지하는 등의 제도적 근거를 마련함으로써 공무직의 권익향상에 이바지하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 조례의 목적, 정의, 적용범위 및 구청장의 책무에 관한 사항(안 제1장)
 - 안 제5조는 동 조례와 단체협약의 관계
- 나. 공무직 인사관리에 관한 사항(안 제2장 제6조~제14조)
 - 임면권, 정원, 채용, 채용 결격사유, 공무직 전환 심의위원회 구성 등
- 다. 공무직의 보수에 관한 사항(안 제3장 제15조~제18조)
 - 보수결정의 원칙, 실비보상, 사회보험의 가입, 퇴직급여
- 라. 공무직의 복무에 관한 사항(안 제4장 제19조~제21조)
 - 복무의무, 출장 등
- 마. 신분 및 권익의 보장에 관한 사항(안 제5장 제22조~제29조)
 - 정년, 해고 제한, 휴직, 차별적 처우 금지, 후생복지, 노동조합, 노사협의회, 고충처리
- 바. 표창 및 징계에 관한 사항(안 제6장 제30조, 제31조)
- 사. 산업안전 및 재해보상에 관한 사항(안 제7장 제32조, 제33조)

아. 손해배상에 관한 사항(보칙)(안 제8장 제34조)

3. 관계법령

가. 「지방자치법」 제13조

나. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조

다. 「근로기준법」 제96조

4. 조 례 안 : 붙임

5. 예산조치 : 비용추계서 미첨부

6. 기타사항

가. 관계법령: 붙임

나. 입법예고: 2023. 1. 31. ~ 2. 5.

서울특별시 마포구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 마포구에서 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 마포구(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 부서를 말한다.
5. "소속부서"란 공무원이 소속된 구 본청·직속기관·하부행정기관을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 구 본청·직속기관·하부행정기관에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰
2. 「서울특별시 마포구 환경미화원 고용 및 근무 규칙」에 따라 채용된 환경미화원
3. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 서울특별시 마포구청장 (이하 “구청장”이라 한다)이 따로 정하는 사람

제4조(구청장 등의 책무) ① 구청장은 공무원의 고용안정 및 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 관련되어 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(채용) ① 공무직의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 구청장은 공무직이 결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력하여야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시하여야 한다.

③ 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야하는 업무를 제외하고 상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하

는 것을 원칙으로 한다.

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

제9조(채용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 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

제10조(공무원 전환 심의위원회) ① 구에 근무 중인 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자의 공무원으로의 전환 채용여부를 심의하기 위하여 서울특별시 마포구 공무원 전환 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 구성·운영한다.

② 제1항에 따른 위원회는 심의 안건이 발생할 때마다 구성·운영하고 심의 종료 후에는 자동 해산한 것으로 본다.

③ 심의위원회는 전환 대상자의 업무실적·직무수행능력·직무수행 태도 등을 종합적으로 고려하여 평가하여야 한다.

제11조(심의위원회의 구성 및 운영) ① 심의위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명으로 구성하고, 위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 구청장이 임명 또는 위촉하되 외부위원을 과반수로 한다.

1. 공무원 관리부서 및 전환대상자 소속부서의 담당 국장 또는 부서장
2. 해당 직무에 관한 전문적인 지식을 가진 사람

3. 해당 직무에 관한 실무에 정통한 사람

4. 그 밖에 심의위원회의 심의의 공정성 등을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

③ 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 이 조례에서 정하지 않은 사항으로 위원회 운영 등에 필요한 사항은 「서울특별시 마포구 각종 위원회의 설치 및 운영에 관한 조례」를 따른다.

제12조(직종의 분류 등) ① 구청장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무원의 직종을 분류하여 관리할 수 있다.

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

제13조(전자적 시스템 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.

제14조(신분증) 구청장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.

제3장 보수

제15조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정한다.

제16조(실비보상) 구청장은 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 할 수 있다.

제17조(사회보험의 가입) 구청장은 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.

제18조(퇴직급여) 구청장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지된 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급한다.

제4장 복무

제19조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속부서의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속부서의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.
3. 공무직은 근무기간 중은 물론 근로관계의 종료 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 그러하지 아니하다.
4. 공무직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

5. 공무원직은 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.
6. 공무원직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.
7. 공무원직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속부서의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

제20조(출장) ① 소속부서의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무원에게 출장을 명할 수 있다.

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

제21조(다른 조례의 준용 등) 공무원직의 복무에 관한 사항은 단체협약을 우선하되, 그 외에 단체협약에 규정되어 있지 않은 사항은 「서울특별시 마포구 지방공무원 복무 조례」를 준용할 수 있다.

제5장 신분 및 권익의 보장

제22조(정년) 공무원직의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.

제23조(해고 등의 제한) 공무원직은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 해고를 당하지 않는다.

제24조(휴직 등) ① 구청장은 공무원직이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따라 공무원이 장기간 휴직하는 경우에는 대체인력을 지체 없이 충원한다.

제25조(차별적 처우의 금지) 구청장은 공무원에 대하여 구에서 근무하고 있는 다른 공무원에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.

제26조(후생복지) ① 구청장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.

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

제27조(노동조합) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

제28조(노사협의회) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회 규정에 따라 운영한다.

제29조(고충처리) ① 공무직은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 관리부서에 청구할 수 있으며, 이를 사유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

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

제6장 표창 및 징계

제30조(표창) 구청장은 직무에 특히 성실하고 구정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 마포구 표창 조례」에 따라 표창할 수

있다.

제31조(징계) 공무원의 징계에 관한 사항은 단체협약에 따른다.

제7장 산업안전 및 재해보상

제32조(산업안전) 공무원의 안전과 보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」에 따른다.

제33조(재해보상) 공무원이 업무와 관련하여 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하는 경우 「산업재해보상보험법」에 따라 보상한다.

제8장 보 칙

제34조(손해배상) 구청장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에 손해배상을 청구할 수 없다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

【관 계 법 령】

□ 「지방자치법」

[시행 2022. 1. 13.] [법률 제18661호, 2021. 12. 28., 타법개정]

제13조(지방자치단체의 사무 범위) ① 지방자치단체는 관할 구역의 자치 사무와 법령에 따라 지방자치단체에 속하는 사무를 처리한다.

② 제1항에 따른 지방자치단체의 사무를 예시하면 다음 각 호와 같다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있으면 그러하지 아니하다.

1. 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등
 - 가. 관할 구역 안 행정구역의 명칭·위치 및 구역의 조정
 - 나. 조례·규칙의 제정·개정·폐지 및 그 운영·관리
 - 다. 산하(傘下) 행정기관의 조직관리
 - 라. 산하 행정기관 및 단체의 지도·감독
 - 마. 소속 공무원의 인사·후생복지 및 교육
 - 바. 지방세 및 지방세 외 수입의 부과 및 징수
 - 사. 예산의 편성·집행 및 회계감사와 재산관리
 - 아. 행정장비관리, 행정전산화 및 행정관리개선
 - 자. 공유재산(公有財産) 관리
 - 차. 주민등록 관리
 - 카. 지방자치단체에 필요한 각종 조사 및 통계의 작성

□ 「노동조합 및 노동관계조정법」

[시행 2021. 7. 6.] [법률 제17864호, 2021. 1. 5., 일부개정]

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

□ 「근로기준법」

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

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

「서울특별시 마포구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안」 비용추계서 미첨부 사유서

1. 비용발생 요인 및 관련 조문

- 조례 제정에 따른 비용 발생 없음

2. 미첨부 근거 규정

- 「서울특별시 마포구 자치법규의 입법에 관한 조례 제12조 제2항 제2호」의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우

3. 미첨부 사유

- 조례 제정에 따른 비용 발생 없음

4. 작성자

작성자 이름	행정지원국 행정지원과 홍경자
연 락 처	02-3153-8206