

서울특별시 마포구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안 심사보고서

2023. 2. 16.

행정건설위원회

1. 심사경과

- 가. 제안일자 및 제안자: 2023. 2. 1. 최은하 의원 외 13명
- 나. 회부일자: 2023. 2. 6.
- 다. 상정일자: 제260회 임시회 제6차 행정건설위원회(2023. 2. 16.)
상정, 심사, 의결

2. 제안설명요지 【제안설명자: 최은하 의원】

가. 제안이유

서울특별시 마포구와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 공무원 근로자에 대하여 고용안정을 보장하고, 차별적 처우를 금지하는 등의 제도적 근거를 마련함으로써 공무원의 권익향상에 이바지하고자 하는 것임.

나. 주요내용

- 1) 조례의 목적, 정의, 적용범위 및 구청장의 책무에 관한 사항
(안 제1장 제1조~제5조)
 - 안 제5조는 동 조례와 단체협약의 관계
- 2) 공무원 인사관리에 관한 사항 (안 제2장 제6조~제14조)
 - 임면권, 정원, 채용, 채용 결격사유, 공무원 전환 심의위원회 구성 등

- 3) 공무원의 보수에 관한 사항(안 제3장 제15조~제18조)
 - 보수결정의 원칙, 실비보상, 사회보험의 가입, 퇴직급여
- 4) 공무원의 복무에 관한 사항(안 제4장 제19조~제21조)
 - 복무의무, 출장 등
- 5) 신분 및 권익의 보장에 관한 사항(안 제5장 제22조~제29조)
 - 정년, 해고 제한, 휴직, 차별적 처우 금지, 후생복지, 노동조합, 노사협의회, 고충처리
- 6) 표창 및 징계에 관한 사항(안 제6장 제30조, 제31조)
- 7) 산업안전 및 재해보상에 관한 사항(안 제7장 제32조, 제33조)
- 8) 손해배상에 관한 사항(보칙)(안 제8장 제34조)

3. 검토보고(전문위원 유준상)

본 제정조례안은 최은하 의원이 대표발의하고 13명의 의원이 공동 발의하여 행정건설위원회로 회부된 조례안으로 서울특별시 마포구와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 공무원 근로자에 대하여 고용안정을 보장하고, 차별적 처우를 금지하는 등의 제도적 근거를 마련함으로써 공무원의 권익향상에 이바지 하고자 발의된 안건임.

가. 조례제정의 취지(적정성/타당성)

- 현재 공무원 근로자에게 「지방공무원법」, 「기간제 근로자 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등을 준용하여 적용하고 있지만, 공무원 근로자는 기간의 정함이 없이 상시/지속적 업무를 한다는 점에서 기간이 정해진 기간제근로자와 차이가 있고, 공무원에 속하지 않아 타 법률을 준용하여 적용할 경우, 공무원의 근로특성을 반영하지

못하여 발생할 수 있는 문제점을 감안한다면 동 조례를 제정할 필요가 있다고 판단됨.

- 2021년 8월 고용노동부 공무직위원회는 공무직 근로자에 대한 「인사관리 가이드라인」을 마련하여 동일 기관 내 공무직 근로자와 기존 일반근로자(또는 공무원) 간 불합리한 차별적 요인을 해소하여 공무직 근로자의 근로조건을 개선하여 공무원과 동일한 위치와 「근로기준법」을 적용받는 근로자라는 이중적 지위를 감안한 합리적 인사규정을 반영토록 한 가이드라인을 제시함.
- 「지방자치법」 제28조에 따르면 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있으며, 공무직 근로자는 「지방자치법」 제13조 제2항 제1호에서 자치사무의 하나로 예시하고 있는 지방자치단체의 조직, 행정관리 등에 관한 사무의 일환으로 볼 수 있으므로 다른 법령에 반하지 않는 범위에서 공무직 근로자의 권리 보호 및 고용안정 등에 관한 사항은 조례로 제정이 가능하다는 법제처 의견을 참조하여 제정할 수 있음.

나. 타 자치구 제정 현황(2023년 1월 기준)

자치구 명	구성 조항 수	자치구 명	구성 조항 수
강서구	총 7장 28개 조항 (2022.11.9.)	서대문구	총 8장 34개 조항 (2022.5.4.)
관악구	총 8장 34개 조항 (2022.10.27.)	성북구	총 28개 조항 (2022.9.27.)
금천구	총 22개 조항 (2023.1.10.)	영등포구	총 16개 조항 (2022.10.27.)
동작구	총 18개 조항 (2022.5.6.)	중랑구	총 6장 24개 조항 (2022.12.30.)

다. 주요 제정내용

- 안 제1장 제2조는 근거가 되는 상위법이 없어 “공무직” 등에 대한 정의를 명확하게 규정함.
 - 공무직 근로자가 수행하는 “상시적·지속적 업무”에 대한 정의도 함께 포함
 - 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결(기존 일반근로자, 공무원, 기간제 근로자와 다름을 나타내고 있음)
- 안 제1장 제3조는 본 조례(안) 적용 대상을 마포구 본청·직속기관·하부행정기관에서 근무하는 공무직 근로자로 함.
 - 다만, 「청원경찰법」, 「서울특별시 마포구 환경미화원 고용 및 근무 규칙」에 따라 채용된 환경미화원은 동 조례(안) 적용을 받지 않도록 제외(해당 근로자들은 이미 다른 조례에 적용을 받기 때문)
- 안 제1장 제5조는 공무직 근로자에 대하여 단체협약을 가장 우선하고, 단체협약에서 정하지 않은 사항에 대해서는 이 조례(안)을 적용하도록 함.
- 안 제2장은 인사관리에 따른 공무직의 채용, 공무직으로의 전환 등에 대한 조항을 규정함
- 안 제3장은 실비 보상 근거 마련한 조항을 규정함.
- 안 제4장 제20조 제2항에 출장비를 지급할 수 있는 조항을 규정함.
 - “2023년 임금협약”에 따라 기본급에 여비가 포함된 직종 외의 공무직에게 출장여비를 지급할 수 있도록 타구에서도 규정을 두고 있지만 수당·여비·출장비의 개념이 명확한 구분 없이 사용되는 경우가 있어 중복지급 등의 문제가 우려되는 바, 임금협약 내용 및 출장비 지급 시에 명확하게 할 필요가 있음 (부서와 공무직 노조 협의). 한편, 부서 검토결과, 해당 조항으로 인하

여 별다른 문제점이 발생하지 않는다는 의견이 있어 임금협약을 더욱 구체화하는 것으로 하고 조례(안)에 반영함.

- 안 제5장 제25조는 차별적 처우의 금지조항으로 마포구는 공무원 근로자에 대하여 어떠한 차별적 처우도 허용할 수 없음을 규정하는 조항임.

라. 종합 검토의견

- 본 조례(안)은 공무원의 고용과 권익에 대한 규정을 마련했다는 것에 의미가 있고 그 동안 고용형태가 상이한 일반근로자, 공무원 및 기간제근로자 관련 법률을 준용하여 적용하거나 근로 조건이나 보수 등은 단체협약을 따르는 등 공무원 근로자에게 적용할 수 있는 명확한 제도적 근거가 없었음을 감안하면 향후 동 조례(안)의 제정을 통하여 공무원 근로자의 사기를 진작하고, 제도적 공백을 보완할 수 있을 것으로 판단됨.
- 다만, 「근로기준법」 제96조에 따라 관계 법령이나 단체협약에 반할 수 없고, 단체협약이 우선적으로 적용되기 때문에 조례(안)의 실효성에는 한계가 분명 존재할 할 것이지만 단체협약시 상호 존중하여 공공업무에 지장이 없도록 고용주와 근로자 모두 최선을 다하여 단체협약을 하여야 할 것으로 사료됨.

4. 질의 및 답변요지: 생략

5. 토론요지: 없음

6. 심사결과: 원안가결

7. 기타 소수의견의 요지: 없음

8. 기타: 없음

[별표 1]

「지방자치법」

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

제13조(지방자치단체의 사무 범위) ① 지방자치단체는 관할 구역의 자치사무와 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.>