

● 제321회 ●
서울특별시의회(정례회)
제2차 운영위원회

서울특별시의회 공무원 복무 조례 일부개정조례안 검 토 보 고 서

- 서울특별시의회 공무원 복무 조례 일부개정조례안(박성연 의원 대표발의)
- 서울특별시의회 공무원 복무 조례 일부개정조례안(이민석 의원 대표발의)
- 서울특별시의회 공무원 복무 조례 일부개정조례안(최기찬 의원 대표발의)

2023. 12. 21.

운 영 위 원 회
수 석 전 문 위 원

【서울특별시의회 공무원 복무 조례 일부개정조례안】

I. 조례안 개요

1. 제안자 및 제안경과

【박성연 의원 대표발의안(의안번호 979)】

가. 제 안 자 : 박성연 의원 외 11명 공동발의

나. 제 안 일 : 2023. 8. 8.

다. 회 부 일 : 2023. 8. 21.

라. 의안번호 : 979

【이민석 의원 대표발의안(의안번호 999)】

가. 제 안 자 : 이민석 의원(찬성의원 김길영 의원 등 39명)

나. 제 안 일 : 2023. 8. 11.

다. 회 부 일 : 2023. 8. 21.

라. 의안번호 : 999

【최기찬 의원 대표발의안(의안번호 1402)】

가. 제 안 자 : 최기찬 의원 외 15명 공동발의

나. 제 안 일 : 2023. 10. 16.

다. 회 부 일 : 2023. 10. 23.

라. 의안번호 : 1402

2. 제안이유 및 주요내용

【박성연 의원 대표발의안(의안번호 979)】

가. 제안이유

- 「지방공무원 복무규정」 개정에 따라 경력직공무원의 연가 가산 일수를 조정하고, 심리안정휴가 및 배우자의 출산에 따른 경조사 휴가일수 변경을 반영하고자 함.

나. 주요내용

- 경력경쟁임용시험 등으로 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 사기 진작 등을 위해 해당 공무원의 연가일수가 가산되는 재직기간 기준을 2년 미만에서 5년 미만으로, 가산되는 연가일수를 2일에서 3일로 각각 확대함(안 제20조단서).
- 소속 공무원이 직무수행 과정에서 경험한 인명피해 사건·사고로 인해 심리적 안정 등이 필요하다고 인정되는 경우 4일의 범위에서 심리안정 휴가를 줄 수 있도록 규정함(안 제29조제16항 신설).
- 소속 공무원의 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산하는 경우에는 그 공무원에게 15일의 경조사휴가를 주도록 함(안 별표 5).

다. 참고사항

- (1) 관계법령 : 「지방공무원법」, 「지방공무원복무규정」
- (2) 예산조치 : 비용추계 비대상사유서로 같음
- (3) 기타사항
 - 1) 입법예고

가) 예고기간 : 2023.8.24. ~ 2023.8.28.

나) 예고결과 : 없음

2) 소관부서 의견조회 : 원안동의

【이민석 의원 대표발의안(의안번호 999)】

가. 제안이유

- 「지방공무원의 연가사용을 활성화하기 위해 근무시간 외에 근무를 하거나 토요일 또는 공휴일에 근무를 하는 경우 시간외근무수당을 지급받는 대신 해당 근무시간을 연가로 전환하여 사용할 수 있도록 「지방공무원 복무규정」이 개정됨에 따라 이를 조례에 반영하고자 함.

나. 주요내용

- 시간외근무수당을 지급받는 대신 해당 근무시간을 연가로 전환할수 있는 근거를 신설함(안 제16조).

다. 참고사항

- (1) 관계법령 : 「지방공무원법」, 「지방공무원복무규정」
- (2) 예산조치 : 비용추계 비대상사유서로 같음
- (3) 기타사항

1) 입법예고

가) 예고기간 : 2023.8.24. ~ 2023.8.28.

나) 예고결과 : 없음

2) 소관부서 의견조회 : 원안동의

【최기찬 의원 대표발의안(의안번호 1402)】

가. 제안이유

- 서울특별시의회는 「지방공무원법」 및 「지방공무원복무규정」에 따라 서울특별시의회 소속 공무원들의 복무 규정을 정하고 있음.
- 그러나 ‘서울특별시의회 공무원 복무 조례’는 일부 규정에 있어 개인의 자율과 사생활을 심대하게 침해하거나, 인공수정 또는 체외수정을 하는 등 난임치료 시술을 받는 공무원에 대한 지원이 미흡하여 헌법상 권리인 모성 보호가 충분히 이루어지지 못하고 있음.
- 이에 공무원 개인의 자유와 사생활을 보호하며 직장내괴롭힘금지를 명확화 하여 규정하는 한편, 난임 치료 등의 지원에 있어 모성보호제도를 보완하는 등 지원 근거 규정 보완을 통해 서울특별시의회 소속공무원의 행복추구권을 보장하여 시민을 위한 서울특별시의회로 거듭나고자 함.

나. 주요내용

- 직장 내 괴롭힘의 금지를 규정함(안 제18조의2 신설).
- 임신검진휴가 사항을 규정함(안 제29조제4항 신설).
- 유급 수유 시간 사항을 규정함(안 제29조제6항 신설).
- 임신 중이거나 출산 후 공무원의 산전·산후 우울증 검사와 관련한 지원 사항을 규정함(안 제29조제10항 신설).
- 여성공무원 및 남성공무원의 난임치료시술 휴가를 확대 지원할 수 있도록 규정함(안 제29조제9항제1호 및 제2호 신설).

다. 참고사항

(1) 관계법령 : 「지방공무원법」, 「모자보건법」, 「지방공무원복무규정」

(2) 예산조치 : 비용추계 미첨부사유서(2호)로 같음

(3) 기타사항

1) 입법예고

가) 예고기간 : 2023.10.26. ~ 2023.10.30.

나) 예고결과 : 없음

2) 소관부서 의견조회 : 수정동의

II. 검토의견 (수석전문위원 이병수)

1 개정안의 개요 및 취지

- 본 개정조례안들은 「지방공무원 복무규정」이 일부개정('21.12.31., '23.6.13., '23.7.18., '23.12.5.)되어, 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 연가일수 가산 기준 확대, 소속 공무원의 심리안정휴가 신설, 배우자가 한 번에 둘 이상 자녀를 출산하는 경우 경조사 휴가 일수 확대, 지방공무원의 시간외근무수당의 연가 전환 등을 적시에 반영하고자 각각 발의된 것임.

2 시간외근무 및 공휴일 근무 시 연가 전환(이민석 의원안)

가. 연가전환제도 신설의 배경 및 경과

- 이민석 의원 발의 개정조례안 제16조 및 제25조는 「지방공무원 복무규정」(이하, “복무규정”이라 함.) 제4조의 시간외근무 및 공휴일 등 근무시간의 연가 전환 신설('23.6.13. 일부개정) 사항을 반영한 것임.

<이민석의원 발의 개정조례안 제16조>

현행	개정안
제16조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제16조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 제1항에 따라 근무를 한 공무원은 「지방공무원수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당의 지급 범위에서 시간외근무수당을 지급받는 대신 해당 근무시간을 연가로 전환할 수 있다.

<p>제25조(연가의 저축) ① 공무원은 연가보상비 지급대상인 <u>연가일수</u> 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다.</p> <p>②·③ (생략)</p>	<p>제25조(연가의 저축) ① ----- ----- <u>연가일수 및 제16조제4항에 따라 전환된 연가일수</u> 중 ----- -----.</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p>
--	---

- 지방공무원의 초과근무 연가전환제는 ‘지방공무원 인사제도 개선 기본 계획’¹⁾에 따른 것으로 조례로 정하는 경우 지방공무원의 희망에 따라 시간외 근무수당을 지급받는 대신 해당 근무시간을 연가로 전환해 보상받을 수 있도록 한 것임.
- 이는 이미 시행 중인 국가공무원 제도에 맞춘 것으로 이용 대상은 시간외 근무수당을 지급 받는 5급 이하 공무원이며, 시간외근무수당이 지급되는 시간 범위 내 해당 수당을 수령 혹은 연가로 적립 중 선택하게 됨.

1) 이는 '23.2.26. 발표된 것으로 ▲인사 자율성과 유연성 확대(휴직자 결원보충 탄력성 제고·초과근무 연가전환제 도입·전문직위 가산점 부여 자율성 강화·공무원 인사이동의 유연화 지원), ▲인사 책임성과 신뢰성 제고(소청심사위원회 위원 연임 제한·징계처분 실효성 확보·겸직 허가제도 관리 강화·공무원 부패·공익신고자 등 보호·채용절차 공정성 확대), ▲임용시험 제도 합리성 강화(재난시 적기임용 융통성 제고·지방공무원 임용시험 위탁근거 마련·응시수수료 반환 및 시험기일 정비) 등3대 추진전략의 12개 세부추진과제로 구성되어 「지방공무원법」, 「지방공무원 임용령」, 「지방전문경력관 규정」, 「지방공무원 복무규정」, 「지방공무원 평정규칙」 등의 5개 법령과 예규 등에 대한 개정이 계획을 담고 있다. 행정안전부 보도자료, “지자체 인사운영의 자율성과 책임성 대폭 높아진다”, 지방인사제도과(2023. 2. 26.).

<지방공무원 복무규정 개정[시행 2023. 6. 13.] [대통령령 제33532호, 2023. 6. 13, 일부개정]>

개정 전	개정 후
<p>제4조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제2조 및 제3조에도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다.</p> <p>② ~ ③ (생략)</p> <p>④ <신설></p>	<p>제4조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제2조 및 제3조에도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다.</p> <p>② ~ ③ (생략)</p> <p>④ 제1항에 따라 근무를 한 공무원은 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당의 지급 범위에서 그 시간외 근무수당을 지급받는 대신에 해당 근무시간을 연가로 전환하여 사용할 수 있다. <신설 2023.6.13></p>

- (대체휴무 부여와의 비교) 복무규정 제4조제1항은 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정하는 때 근무시간 외, 토요일 또는 공휴일 근무를 명할 수 있도록 하며,
- 제4조제2항은 제1항의 명령에 따라 근무시간 외 등에 근무한 공무원에 대해 그 다음의 정상근무일(혹은 그 다음 근무일에 휴무하게 할 수 없는 경우 그 사유가 해소된 날부터 6주 이내)에 대체휴무를 부여하도록 함.²⁾

2) 「지방공무원 복무규정」 제4조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제2조 및 제3조에도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다. <개정 2017. 4. 25., 2021. 11. 30.>

② 제1항에 따라 근무를 한 경우 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 제1항에 따라 근무한 날의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 때에는 그 사유가 해소된 날부터 6주 이내의 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다. <개정 2017. 4. 25., 2018. 12. 18., 2020. 10. 20., 2021. 11. 30.>

- 이에 따라 정규 근무시간이 아닌 시간에 8시간 이상을 근무하면 부여되는 ‘대체휴무’는 「지방공무원 복무에 관한 예규」(개정·시행 2023.7.18., 행정안전부 예규 제254호)에 따라 ‘공무수행을 위한 근무시간’이어야 하며 명확한 근거(공문 등)에 따라 부서장의 사전허가를 받고 사용하여야 하며 불가피한 경우 사후에 지체없이 승인받도록 하고 있음.

나. 전환기준의 구체화 필요성

- 한편, 복무규정은 시간외근무수당의 연가전환에 대하여 조례로 위임하면서 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외 근무수당의 지급 범위에서 시간외근무수당을 지급받는 대신 연가로 전환할 수 있도록 하였음.
- 이에 따라 본 개정조례안은 연가전환에 대한 근거를 마련한 것이며 그 구체적인 인정 범위 등에 대해서는 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」의 범위 내에서 지침을 통해 구체화할 필요가 있음.
 - 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조제4항은 시간외근무수당은 일반적으로 1일 4시간 이내로, 1개월에 57시간을 초과할 수 없도록 제한하고 있음. 즉, 일반적으로 연가 1회는 8시간(반일연가 1회는 4시간)으로 계산하므로 초과근무 8시간분에 대해 1일의 연가를 부여하는 것이 일반적일 것이며 월 최대 57시간을 전환하는 경우 약 7일의 연가가 발생할 수 있음.
 - 다만, 연가로 전환해 이를 활용하고자 불필요한 시간외근무가 촉진되는 오남용이 발생될 수 있고,
 - 1개월에 15일 이상 근무하는 것을 정상근무로 보고 있으므로 57시간의 모든 초과근무수당을 연가로 전환해 1달마다 7일의 연가를 축적하는

경우 업무에 차질이 생길 우려도 있다는 점에서 연가전환 제도에 대한 세부지침을 면밀히 규정할 필요가 있을 것임.

- 한편, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조제4항제1호, 제2호 및 제3호와 관련하여 복무규정 제5조에 따른 현업공무원 등³⁾에 대해서는 상한시간의 제한이 없이 초과근무시간이 인정되며,
 - 기타 단체장 및 의장 등 수행비서 등 불가피한 경우에 대해서는 1일 8시간 내, 총 100시간까지 인정되고 있어⁴⁾ 이들이 초과근무를 한 것에 대해 연가전환을 제한 없이 모두 인정할지 등에 대해서도 구체적이고 통일적인 기준 마련이 필요할 것으로 보임(100시간을 8일로 나눈다고 하더라도 1월에 100시간 초과 시 연가가 12일 내외로 발생할 것임).
- ※ 이들에 대해서는 업무 특성상 휴일이나 시간외근무가 잦고, 100시간에 해당하는 초과근무시간을 인정하는 과정에 수기로 초과근무 내역을 입력하는 등 특이한 사정이 있으므로 연가전환에 제한을 두거나 최소한의 범위에서 전환을 인정하는 등 검토가 필요할 것임.

다. 전환한 연가의 사용 관련(안 제25조제1항)

- 이와 함께 개정조례안은 초과근무수당을 연가로 전환한 것을 ‘연가의 저축’에 포함해 다루도록 함.
- 현행조례 제25조에 따라 전환된 연가에 대해 이월·저축 시 그 다음 연도부터 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸되며, 소멸된 저축연가에 대해서는 조례 제25조제3항 각호의 예외 사유 이외에는 연가보상비를 지급하지 않게 됨.⁵⁾

3) 「지방공무원 복무규정」 제5조에 따른 현업기관근무자 또는 교대근무자 등 업무성격상 초과근무가 제도화되어 있는 공무원.

4) 「지방공무원보수업무 등 처리지침」(2023.6.8., 행정안전부 예규 제246호) 332면.

- 이는 공무원이 스스로 연가로 전환을 선택한 목적에 맞게 연가로서 이를 최대한 소진해야한다는 측면에서 바람직한 입법방식이라고 보여지며, 복무를 관리하는 부서에서는 공무원이 연가저축을 한 이후 충분히 활용할 수 있도록 협조하고 적극적으로 안내해야 할 것임.

5) 본 제도를 이미 도입한 「국가공무원 복무규정」에 따른 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」는 시간외근무시간 저축연가에 대해서 시간외근무수당을 수령하는 대신 연가로 이월·저축한 시간은 저축연가에 대한 규정을 적용한다고 하고 있음. 국가공무원의 저축연가는 최대 10일 이상의 장기휴가 등으로 사용할 수 있도록 하고 있으며, 10년 이내에 사용하지 않은 경우 소멸되며 사용시간 도달 전 본인이 사용하지 않고 퇴직·면직하는 경우 연가보상비를 지급하지 아니한다고 규정하고 있음.

3 연가일수 가산 재직기간 기준 확대(박성연 의원안)

- 박성연 의원 발의 개정조례안 제20조는 복무규정 제7조의 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간별 연가일수 가산 기준 개정('23.7.18.) 사항을 반영한 것임.

<박성연의원 발의 개정조례안 제16조>

현 행	개 정 안
제20조(연가일수) 공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다. 다만, 법 제27조제2항제2호·제3호 및 제9호에 따라 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간이 <u>2년 미만인</u> 경우에는 별표 4에 따라 <u>2년 미만의</u> 재직기간별 연가일수에 각각 <u>2일</u> 을 더한다.	제20조(연가일수) ----- ----- . ----- ----- ----- <u>5년 미만인</u> ----- <u>5년 미만의</u> - ----- <u>3일</u> ----- --.

- (연가가산 대상 확대) 복무규정 제7조는 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 사기 진작을 위해 연가일수 가산 재직기간 기준을 현행 '2년 미만'에서 '5년 미만'으로 확대하고, 가산되는 일수 역시 현행 재직기간별 연가일수에 각각 2일 가산에서 3일 가산으로 가산일수를 늘렸음.

<복무규정 중 연가가산 개정내용과 이에 따른 가산 내역>

지방공무원 복무규정 개정 전	지방공무원 복무규정 개정 후 (시행 2023. 10. 19.)
재직기간이 <u>2년 미만인</u> 경우로서 지방자치단체의 조례로 정하는 공무원 경력 외의 유사경력이 있는 경우에는 <u>2년 미만의</u> 재직기간별 연가일수에 각각 <u>2일</u> 을 더한다.	재직기간이 <u>5년 미만인</u> 경우로서 지방자치단체의 조례로 정하는 공무원 경력 외의 유사경력이 있는 경우에는 <u>5년 미만의</u> 재직기간별 연가일수에 각각 <u>3일</u> 을 더한다.

재직기간	연가일수(가산)	재직기간	연가일수(가산)
1개월 이상 1년 미만	11(+2)	1개월 이상 1년 미만	11(+3)
1년 이상 2년 미만	12(+2)	1년 이상 2년 미만	12(+3)
2년 이상 3년 미만	14	2년 이상 3년 미만	14(+3)
3년 이상 4년 미만	15	3년 이상 4년 미만	15(+3)
4년 이상 5년 미만	17	4년 이상 5년 미만	17(+3)
5년 이상 6년 미만	20	5년 이상 6년 미만	20
6년 이상	21	6년 이상	21

- (가산대상) 연가가산 대상은 「지방공무원법」 제27조제2항제2호·제3호·제9호에 해당하는 경력직공무원 및 특수경력직 공무원 중, 재직기간이 2년 미만이며, ‘「지방공무원 보수규정」 [별표2]에 따른 유사경력⁶⁾이 인정되는 공무원임.

※ 「지방공무원법」 제27조제2항제2호·제3호·제9호에 해당하는 경력직공무원 및 특수경력직 공무원은 ▲제2호는 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자,⁷⁾ ▲제3호는 임용예정 직급과 같은 직급에서 근무한 경력이 있거나 상응한 근무 또는 연구경력이 있는 경우,⁸⁾ ▲제9호는 임용예정직에 관련된 과학기술 분야 및 이에 준하는 특수 전문 분야의 연구경력이나 근무경력이 있는 사람을 말함.⁹⁾

6) 유사경력은 「지방공무원 복무규정」 제7조제1항에 따라 위임된, 「서울특별시의회 공무원 복무 조례」 제20조(연가일수) [별표4]에 따라 「지방공무원 보수규정」에서 유사경력이 인정되는 경우를 말하며, 호봉획정 또는 연봉제근무년수획정 시 인정된 유사경력이어야 함(동일 분야 업무 종사 경력, 국가기관 등 근무경력, 국제기구 경력 등). 조례의 이러한 규정은 「지방공무원 복무에 관한 예규」(개정·시행 2023.7.18., 행정안전부 예규 제254호), 68면의 기준에 따른 것임.

7) 자격증은 국가기술자격 관계법령에 따른 자격증이거나 규칙으로 정하는 자격증이여야 함(「지방공무원 임용령」 제17조제1항제3호).

8) 임용예정 직급·직위와 같은 직급의 경력은 2년이상, 서울특별시의회 인사규칙 제17조제2항 관련 [별표7]의 구분에 따른 임용예정계급 상당 경력기준에 상응하는 자로서 근무경력 또는 연구경력이 3년 이상인 경우이어야 함(「지방공무원 임용령」 제17조제1항제4호).

9) 통계·전자계산·대의통상·환경·교통·도시공학 분야 및 통·번역 등의 분야로 박사학위 또는 석사학위 소지자로서 규칙으로 정하는 임용예정 계급별 경력기준에 해당하는 사람이여야 함(「지방공무원 임용령」 제17조제1항제8호).

- 현재 의회사무처 소속 공무원으로서 「지방공무원법」 제27조제2항제2호·제3호·제9호에 의해 채용된 경력직 공무원 중 유사경력이 인정되는 경우는 운전직과 속기직 공무원이 있으며, 다만 현행 조례에 따라 재직기간 2년 미만인 대상자는 없었음.
- 이에 따라 재직기간 기준 연수를 2년 미만에서 5년 미만으로 확대하는 경우, 서울시의회 소속 경력직공무원 중 연가일수 가산 대상자는 0명에서 4명으로 확대될 것으로 예상됨.

<서울시의회 소속 공무원 중 연가가산 대상 유사경력 인정 대상자>

연번	소속	직급	성명	근무년수	유사경력
1	의정담당관	운전9급	000	3년9월	00관광, 00관광 등
2	의정담당관	운전9급	000	3년2월	00여객, 00교통 등
3	의사담당관	속기8급	000	4년	000연구원 등
4	의사담당관	속기8급	000	2년5월	00일보

4 심리안정휴가 부여 관련(박성연 의원안, 최기찬 의원안)

- 박성연 의원 발의 개정조례안 제29조제16항 신설 및 최기찬 의원 발의 개정조례안 제29조제18항 신설 사항은 복무규정 제7조의7(특별휴가)의 내용 중 제14호 심리안정휴가의 신설('23.7.18.)내용을 반영한 것임.

<박성연의원 발의 개정조례안 제29조>

현 행	개 정 안
제29조(특별휴가) ① ~ ⑮ (생략) <u><신 설></u>	제29조(특별휴가) ① ~ ⑮ (현행과 같음) <u>⑯ 의장은 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 공무원에게 4일의 범위에서 심리상담, 진료 및 휴식을 위한 심리안정휴가를 줄 수 있다.</u> 1. 「공무원 재해보상법」 제5조제1호 및 제6호부터 제11호까지에 해당하는 직무를 수행하는 과정에서 인명피해가 있는 사건·사고를 경험했을 것 2. 제1호에 따른 인명피해가 있는 사건·사고의 경험으로 인해 심리적 안정과 정신적 회복이 필요하다고 인정될 것

<최기찬의원 발의 개정조례안 제29조>

현 행	개 정 안
⑮ 재난재해 현장 대응 등으로 인하여 정신적 외상에 따른 치	⑮ ----- -----

료 및 심리적 해소가 필요한 공무원은 3일 이내의 범위에서 휴가를 받을 수 있다.	----- 4일 ----- -----
---	-------------------------

- 심리안정휴가는 재난·재해 현장 등 위험한 환경에서 근무하는 공무원의 심리적 안정과 정신적 회복을 돕기 위한 특별휴가를 신설한 것으로, 위험한 사건·사고 현장에서 사고 수습 등 업무 수행 후 초기 안정을 도모하려는 것임.¹⁰⁾
- 구체적으로 「공무원 재해보상법」 제5조제1호 및 제6호부터 제11호까지에 해당하는 직무를 수행하는 과정에서 인명피해가 있는 사건·사고를 경험하고, 이로 인해 심리적 안정과 정신적 회복이 필요하다고 인정되는 경우 4일 범위의 휴가를 부여할 수 있도록 하였음.
 - 「공무원 재해보상법」 제5조제1호 및 제6호부터 제11호 해당 직무(위험 직무 순직공무원의 요건에 해당하는 재해)에 해당하는 업무 수행 후 인정되며, 시의회 소속 공무원이 업무 수행과정에 직접 이러한 재난·재해 현장 수습 등 위험한 환경 근무를 자주 수행할 가능성은 낮지만 경우에 따라 제9호의 ‘공무원이 재난·재해 현장에 투입되거나 감염병 확산 방지 활동 등을 수행하는 경우’가 발생할 수 있을 것임.
- 향후 인명피해가 있는 사건·사고의 경험 후 심리적 안정과 정신적 회복이 필요함을 판단하는 기준에 대해서는 행정안전부의 지방공무원 복무에 관한 예규에서 정하는 기준을 준수할 필요가 있음.
 - 행정안전부 「지방공무원 복무에 관한 예규」 제248호에 따라 심리

10) 특히 위험한 사건·사고 현장에서 사고 수습 업무 수행 후 정신적 스트레스 발생률이 높지만 본인이 원할 때 쉬기가 어려웠던 점을 개선하여 사고 초기 휴식과 전문기관의 상담·진료 등에 필요한 시간을 확보할 수 있도록 하려는 것임. 행정안전부 보도자료, “현장 공무원의 정신적 충격 회복, 심리 안정 휴가로 지원한다”, 지방인사제도과(2023. 4. 20.).

안정휴가는 ▲현장에서 함께 위험직무를 수행하다가 사망한 동료와 직접 접촉한 사건·사고, ▲중대한 신체 손상을 입은 사람이나 중대한 신체 손상으로 사망한 자와 직접 접촉한 사건·사고, ▲그 밖에 위험직무를 수행하다가 경험한 위 기준에 준하는 경우 인정됨.

- 한편 시행 시에는 사건·사고 발생 후 가급적 1개월 이내 4일의 범위 내에서 휴가를 부여(내부결재 등)하되, 부여일수가 2일을 초과할 경우 전문상담사, 의사 등 관련 전문가의 의견을 듣도록 하며, 휴가 사용일수 2일 초과 시 전문기관 상담 등 증빙서류를 제출해야 함.
- 이와 관련하여 안 부칙 제3조에서 복무규정 개정일인 '23년 7월 18일 이후 소속 공무원이 인명피해가 있는 사건·사고를 경험한 경우부터 적용할 수 있도록 적용례를 두고 있으며 서울시의회 사무처에 해당 사례는 없었던 것으로 확인됨.

5 배우자 출산휴가 확대 관련(안 별표5) (박성연 의원안)

- 박성연 의원 발의 개정조례안 별표5의 개정사항은 조례 제29조제1항 개정 관련으로, 경조사휴가(특별휴가) 중 배우자의 출산 시 기존 10일에서 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우 5일 늘어난 15일까지 사용 가능하도록 한 것임.

<박성연의원 발의 개정조례안 제29조 관련 별표5>

현 행			개 정 안		
[별표 5] 경조사별 휴가일수표(제29조제1항 관련)			[별표 5] 경조사별 휴가일수표(제29조제1항 관련)		
구분	대 상	일수	구분	대 상	일수
출산	배우자	10	출산	배우자	10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)
	자녀 또는 자녀의 배우자	1		자녀 또는 자녀의 배우자	1

- 이는 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우 산모의 회복과 어린 자녀들의 돌봄에 보다 더 많은 시간과 노력이 필요하므로 확대된 휴가로 배우자의 회복을 돕고 출산 초기 어린 자녀 육아를 위한 시간을 쓸 수 있도록 한 것임.
- 이와 관련하여 안 부칙 제4조에서 복무규정 개정일인 '23년 7월 18일 이후 소속 공무원의 배우자가 한번에 둘 이상의 자녀를 출산하는 경우부터 적용할 수 있도록 적용례를 두었으며, 서울시의회 사무처에 해당 사례는 없음이 확인됨.

6 임신검진휴가 조문 정비(최기찬 의원안)

- 최기찬 의원 발의 개정조례안 제29조제4항의 신설사항은 기존에 여성 공무원의 여성보건휴가(매월 1일, 무급)와 임신기간 중 검진을 위한 10일의 임신검진휴가가 제29조제3항에 함께 규정되어있던 것을 제4항 신설을 통해 별도로 규정하려는 것임. 이는 복무규정과 조문 구성을 동일하게 한 것이며 목적이 다른 휴가를 구분한 것임.
- 한편, 안 제29조제4항 후단은 임신검진휴가 사용을 이유로 해당 공무원의 보수를 삭감하여서는 안된다는 내용을 담고 있으나 특별휴가는 유급휴가를 원칙으로 하므로 중복규정임.11)

<수정의견(최기찬 의원안)>

현 행	개 정 안	수 정 의 견
제29조(특별휴가) ①· ② (생 략) ③ 여성공무원은 생리 기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건 휴가를 받을 수 있으 며, 임신기간 중 검진 을 위해 10일의 범위 에서 임신검진휴가를 받을 수 있다. 이 경우 여성보건휴가는 무급 으로 한다.	제29조(특별휴가) ①· ② (현행과 같음) ③ ----- ----- 수 ----- ----- ----- ----- -----	제29조(특별휴가) ①· ② (현행과 같음) ③ (개정안과 같음)

11) 「지방공무원 보수규정」 제26조제2항은 무급휴가를 사용하는 경우에 그 일수만큼 봉급일 액을 감하여 지급하도록 하고 있음.

<신 설>

④ (생 략)

④ 여성공무원은 임신 기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신 검진휴가를 받을 수 있다. 이 경우 건강진단 시간을 이유로 해당 공무원의 보수를 삭감하여서는 아니 된다.

⑤ (현행 제4항과 같음)

④ 여성공무원은 임신 기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신 검진휴가를 받을 수 있다. <후단 삭제>

⑤ (현행 제4항과 같음)

7 1년 미만 유아를 가진 여성공무원 수유시간 신설 관련(최기찬 의원안)

- 최기찬 의원 발의 개정조례안 제29조제6항은 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성공무원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주도록 하였는데 이는 현행 「서울특별시의회 공무원 복무 조례」 제29조제4항에서 5세 이하의 자녀를 가진 공무원에 대해 24개월 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위해 1일 2시간 범위에서 육아시간을 받을 수 있는 것에 포함된다고 할 수 있음.
- 이는 복무규정 제7조의7 제8항이 생후 1년 미만의 유아를 가진 공무원에 대해 성별에 관계 없이 1일 1시간의 육아시간을 받을 수 있도록 하던 제도를 지난 2018년, 2019년 2차례 개정하여 5세 이하의 자녀를 가진 공무원까지도 24개월의 범위에서 1일 최대 2시간 육아시간을 받을 수 있도록 한 것을 반영한 것이며, 그 대상도 여성공무원이 아닌 모든 공무원에 해당하므로 더 폭넓게 현재 조례가 육아시간을 인정하고 있음.

<수정의견(최기찬 의원안)>

현행	개정안	수정의견
제29조(특별휴가) <신설>	제29조(특별휴가) ⑥ <u>생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 공무원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.</u>	제29조(특별휴가) <삭제>

8 난임치료 시술 휴가 및 산전·산후 우울증 검사 휴가 확대 관련(최기찬 의원안)

- 최기찬 의원 발의 개정조례안 제29조제9항(기존 제7항)은 복무규정의 2021년 12월 31일 대통령령 제32311호 개정사항인 ‘난임치료시술휴가 확대’에 관한 사항을 반영하려는 것임.

<최기찬의원 발의 개정조례안 제29조>

현행	개정안
<p>⑦ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 공무원은 시술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.</p> <p><신설></p>	<p>⑨ ----- ----- 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가----- ----- . <단서 삭제></p> <p>1. 여성공무원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간</p> <p>가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)</p> <p>나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)</p>

<p><신 설> <신 설></p> <p>⑧ ~ ⑭ (생 략)</p>	<p><u>다. 남자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일 (남자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 남자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 남자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)</u></p> <p>2. 남성공무원: 정자 채취일에 1일</p> <p>⑩ 임신 중이거나 분만 후 6개월 미만인 여성공무원에게 필요하다고 인정되는 경우 산전·산후 우울증 검사와 관련한 지원을 할 수 있으며, 해당 공무원은 4일 이내의 범위에서 휴가를 받을 수 있다.</p> <p>⑪ ~ ⑰ (현행 제8항부터 제14항 까지와 같음)</p>
---	--

- 안 제29조제10항 신설 사항은 임신 중이거나 분만 후 6개월 미만인 여성 공무원에게 필요하다고 인정되는 경우 산전·산후 우울증 검사와 관련한 지원을 할 수 있으며, 해당 공무원은 4일 이내의 범위에서 휴가를 받을 수 있도록 하였음.
- 산전·산후 우울증 검사 지원에 관해서는 「모자보건법」에서¹²⁾ 임신부에게 필요한 경우 우울증 검사와 관련한 지원을 할 수 있도록 하였고, 서울시에서는 「서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례」를 통해

12) 「모자보건법」 제10조의5(산전·산후 우울증 검사 등 지원) 국가와 지방자치단체는 임신 부에게 필요하다고 인정되는 경우 산전·산후 우울증 검사와 관련한 지원을 할 수 있다.

전 시민 대상으로 ‘서울형 산후조리경비 지원 사업’을 추진 중임.¹³⁾

- 시의회사무처 직원의 복무 조례를 통해 별도 지원하기 위해서는 시의회 차원의 신규사업개발 및 예산확보가 필요하고 기존에 서울시 지원 대상과 중복 문제도 있으므로 면밀한 검토가 필요함.
- 또한 산전·산후 우울증 해당 직원에 대해 특별휴가를 4일 지급하는 것에 대해서는 병가(연간 60일 이내)를 활용하는 대안이 있고, 임신 중 또는 분만 후 6개월 이내에 산전·산후 우울증으로 진단되었을 때 적용한다면 출산휴가 기간과 중복 여지가 있어 향후 수요조사 등과 일반적인 휴가 사용 형태를 비교해 도입을 면밀히 검토할 필요가 있음.

<수정의견(최기찬 의원안)>

현 행	개 정 안	수 정 의 견
제29조(특별휴가) <u><신 설></u>	제29조(특별휴가) <u>⑩ 임신 중이거나 분만 후 6개월 미만인 여성 공무원에게 필요하다고 인정되는 경우 산전·산후 우울증 검사와 관련한 지원을 할 수 있으며, 해당 공무원은 4일 이내의 범위에서 휴가를 받을 수 있다.</u>	제29조(특별휴가) <u><삭 제></u>

13) 「서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례」 제4조의3(산전·산후 우울증 검사 등 지원) 시장은 임신부(「다문화가족지원법」 제2조제1호에 따른 다문화가족의 구성원인 임신부를 포함한다. 이하 같다)에게 필요하다고 인정되는 경우 산전·산후 우울증 검사와 관련한 지원을 할 수 있다.

9 직장 내 괴롭힘 금지 신설 및 의무 규정 정비(최기찬 의원안)

- 최기찬 의원 발의 개정조례안은 공무원의 근검과 절약 의무 규정이 개인의 자율과 사생활을 심대하게 침해할 우려가 있다는 점에서 제7조 2항의 “공무원은 검소하게 생활하고 모범적인 가정을 만들어가야 한다”는 내용을 삭제하고 직장 내 괴롭힘 금지에 관해 규정하고자 함.
- 근검과 절약 규정은 「서울특별시 공무원 복무 조례」에 1984년 신설된 이후 삭제논의 없이 이어져 본 조례에도 그대로 적용된 것임. 「지방공무원법」상 공무원의 청렴의 의무(제53조)·품위 유지의 의무(제55조) 등과 유사한 면이 있다고 할 수 있으나 이는 복무수행 시 뇌물수수 등 부정한 행위를 하지 않도록 하는 취지이며, 특별히 사생활 중에 검소한 생활이나 모범적 가정을 이루도록 하는 상위법령의 근거가 없는 현재, 변화한 시대상에 맞게 이를 삭제하는 것은 타당할 것으로 사료됨.
- 안 제18조의2에서는 의장 또는 공무원의 직장 내 괴롭힘 금지에 관해 신설하려는 것으로 직장 내 괴롭힘 금지는 「근로기준법」¹⁴⁾과 「공무원 재해보상법」¹⁵⁾에서 인정하고 있고, 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」에서 다루고 있음.

14) 「근로기준법」 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.

15) 「공무원 재해보상법」 제4조(공무상 재해의 인정기준) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우와 그 부상 또는 질병으로 장해를 입거나 사망한 경우에는 공무상 재해로 본다. 다만, 공무와 재해 사이에 상당한 인과관계가 없는 경우에는 공무상 재해로 보지 아니한다.

2. 공무상 질병: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 질병

다. 직장 내 괴롭힘(공무원이 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다), 민원인 등의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

- 그러나 서울시 직장 내 괴롭힘 금지 조례에서는 시의회사무처를 적용 범위에 두지 않고 있으며, 「지방자치법」 제103조에서는 지방의회 사무직원에게 대한 임면·복무·징계 등에 관한 사항은 의장에게 권한이 있어 시의회사무처 직원에 대한 직장내 괴롭힘 금지에 대해 별도로 규정하는 것은 타당할 것으로 보임.
- 다만, 조례안에서는 단순히 금지만을 규정하고 대책수립이나 직장 내 괴롭힘이 발생한 것에 대한 신고방법 등에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않고 주체도 “의장 또는 공무원”으로 제한적으로 규정하고 있음.
- 따라서 시의회사무처 공무원의 복무에 관해 규정하는 본 조례에 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 행위 주체를 ‘누구든지’ 등으로 확대하고 직장 내 괴롭힘에 대한 대책방안을 구체화해 시의회 차원의 별도의 직장 내 괴롭힘 금지 조례를 마련하는 것이 바람직할 것으로 보임.

<수정의견(최기찬 의원안)>

현 행	개 정 안	수 정 의 견
제7조(근검과 절약) ① (생 략) <u>② 공무원은 검소하게 생활하고 모범적인 가정을 만들어가야 한다.</u> <u><신 설></u>	제7조(근검과 절약) ① (현행과 같음) <u><삭 제></u> 제18조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) <u>의장 또는 공무원은</u> 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어	제7조(근검과 절약) ① (개정안과 같음) (개정안과 같음) 제18조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) <u>누구든지</u> ----- ----- ----- -----

	다른 공무원에게 신체 적·정신적 고통을 주 거나 근무환경을 악화 시키는 행위를 하여서 는 아니 된다.	----- ----- ----- ----- -----
--	--	---

10 기타·의원발의안 미반영 사항 개정 의견

- 그밖에 복무규정의 최근 개정 사항 중 3건의 개정조례안에서 언급되지 않은 사항들을 함께 정비할 필요가 있고, 동일한 조문에 대해 개정안이 상이하게 발의된 내용 들은 정합성을 고려해 조정이 필요함.
 - ▲임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 지방공무원의 근무시간 제한 확대, ▲임신 중인 공무원의 조산(早産) 위험에 대한 출산휴가 적용, ▲휴가 기간 중의 토요일 및 공휴일 산입, ▲공무원 노동조합 해당자 근무시간 면제 사용 근거 마련¹⁶⁾에 대해서는 추가적으로 반영이 필요함.
- 초과근무의 연가전환제도 개정에 관하여는 2024년부터 발생한 초과근무사실에 대해서 조례 공포·시행이 2024년 1월을 지나더라도 이를 전환하여 활용할 수 있도록 하는 것이 제도의 목적에 보다 부합할 것이므로 2024년 1월 1일

16) 최근 복무규정에서 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」에 따른 근무시간 면제자에 대해서는 같은 사유로 인한 공가를 허가하지 않도록 개정하고, 근무시간 면제 시간의 사용 근거를 마련하는 개정이 이루어져 '23.12.11. 시행되었음.
 「지방공무원 복무규정」 제7조의6(공가) 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원(제10호의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3제2항에 따른 근무시간 면제자는 제외한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직접적으로 필요한 기간 또는 시간을 공가로 허가해야 한다.
 제13조(근무시간 면제 시간의 사용) ① 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3제2항에 따른 근무시간 면제자는 같은 영 제3조의4에 따라 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 면제 시간을 사용할 수 있다.

부터 발생한 초과근무에 대하여도 적용할 수 있도록 적용례를 추가할 필요가 있음.

- 그밖에 안 제20조를 구체화하는 별표4의 내용 중 제2호의 민간 경력별 연가가산일수 이하에 개정사항을 반영해 “유사경력이 있는 경우 2일”을 “유사경력이 있는 경우 3일”로 한다는 내용으로 개정할 필요가 있고, 박성연 의원안 부칙 제1조에서는 제20조 개정 규정의 시행일을 복무규정 개정과 맞추어 2023년 10월 19일로 시행하도록 하였으나 이미 그 일자가 경과되었으므로 단서를 삭제하고 관련 적용례의 기준 일자를 조정하면 될 것임.

<수정의견(의원발의안 미반영 사항 추가)>

현 행	개 정 의 견
<p>제16조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ①·② (생략) ③ 의장은 임신 중인 공무원 또는 출산한 지 1년 미만인 공무원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 토요일 또는 공휴일에 근무를 명할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.</p>	<p>제16조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- 9시부터 ----- 오전 8시----- ----- -----.</p>
<p>1.·2. (생략) 제27조(병가) ① 의장은 소속공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴·외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산</p>	<p>1.·2. (현행과 같음) 제27조(병가) ① ----- ----- ----- -----. ----- -----</p>

하고, 제26조제4항에 따라 연가일수에서 공제하는 병가일수는 이를 병가일수에 포함하지 않는다.

- 1. (생략)
- 2. 전염병으로 인하여 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

②·③ (생략)

제28조(공가) 의장은 소속공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직접 필요한 기간의 공가를 허가하여야 한다.

- 1. ~ 9. (생략)
- 10. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제9조에 따른 교섭위원으로 선임되어 단체 교섭 및 단체협약의 체결에 참석할 때

11. 「검역법」 제5조제1항에 따른 오염지역, 같은 법 제5조의2제1항

-----.

- 1. (현행과 같음)
- 2. 감염병-----

②·③ (현행과 같음)

제28조(공가) ----- 소속공무원(제10호의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3제2항에 따른 근무시간 면제자는 제외한다)--- 기간 또는 시간을 공가로 ---.

- 1. ~ 9. (현행과 같음)
- 10. -----

----- 참석하거나 같은 법 제17조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제17조에 따른 대의원회(「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 설립된 공무원 노동조합의 대의원회를 말하며, 연 1회로 한정한다)에 참석---

11. ----- 검역관리지역 또는 중점검역관리지역-

에 따른 오염인근지역으로 공무국
외출장, 파견, 교육훈련을 가기
위해 같은 법 제2조제1호에 따른
검역감염병 예방접종을 할 때

<신 설>

<신 설>

제29조(특별휴가) ① (생 략)

② 임신 중인 여성공무원에 대하여
는 그 출산을 전후하여 90일(한 번
에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에
는 120일)의 출산휴가를 허가하되,
출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에
둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는
60일) 이상이 되게 하여야 한다. 다
만, 임신 중인 공무원이 다음 각 호
의 어느 하나에 해당하는 사유로 출
산휴가를 신청하는 경우에는 출산

12. 「감염병의 예방 및 관리에 관
한 법률」에 따른 제1급감염병에
대하여 같은 법 제24조 또는 제25
조에 따라 필수예방접종 또는 임
시예방접종을 받거나 같은 법 제4
2조제2항제3호에 따라 감염 여부
검사를 받을 때

제28조의2(근무시간 면제 시간의 사
용) 「공무원의 노동조합 설립 및
운영 등에 관한 법률 시행령」 제3
조의3제2항에 따른 근무시간 면제자
는 같은 영 제3조의4에 따라 근무시
간의 전부 또는 일부에 대하여 면제
시간을 사용할 수 있다.

제29조(특별휴가) ① (현행과 같음)

② -----

리적 해소가 필요한 공무원은 3일
이내의 범위에서 휴가를 받을 수 있
다.

제31조(휴가기간 중의 토요일 또는 공
휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는
공휴일은 그 휴가일수에 포함하지
않는다. 다만, 연가를 제외한 휴가
기간이 30일 이상 계속되는 경우에
는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴
일을 산입한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

제31조(휴가기간 중의 토요일 또는 공
휴일) -----

----- . --
- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하
는 -----
----- .

1. 같은 연도 내 제27조제1항제1호
에 따른 병가 일수를 합한 기간이
30일 이상인 경우
2. 같은 연도 내 제27조제1항제2호
에 따른 병가 일수를 합한 기간이
30일 이상인 경우
3. 동일한 사유로 인한 공가 일수를
합한 기간이 30일 이상인 경우
4. 동일한 사유로 인한 특별휴가 일수
를 합한 기간이 30일 이상인 경우

11 종합 의견

- 발의된 조례안들은 각각 「지방공무원 복무규정」의 개정사항과 서울시 의회사무처 직원들의 복무에 필요한 사항을 반영한 것임.
- (이민석 의원안 관련) 본 개정조례안의 초과근무수당의 연가전환제도는 공무원의 장시간 근로를 줄이기 위해 그동안 금전으로만 보상하던 초과근무를 시간으로 보상해 일·가정 양립과 일과 삶의 균형을 찾을 수 있도록 한 것을 적시에 반영하는 입법조치임.
- 연가전환 제도의 도입은 공무원이 선택에 따라 연가 활용을 늘려 일과 가정 양립을 충분히 이루어나갈 수 있고, 신규공무원의 경우 법정연가가 적어 충분히 연가를 활용하지 못한 것을 보완할 수 있고, 연가 및 병가를 다 소진하였으나 추가적으로 더 필요한 때에 연가로 전환해 충분히 쓸 수 있는 등 제도 도입의 취지는 긍정적이라고 볼 수 있음.
 - 또한, 공무원 초과근무 수당 지급단가는 직급에 따라 차등적으로 부여되고 있어 자신의 선택에 따라, 차등적인 수당 대신 일한 시간에 대해 직급과 관계없이 동일하게 연가로 보상받을 수 있다는 점도 긍정적인 영향을 끼칠 것으로 보임.
- 다만, 본 개정조례안에서는 연가전환에 대한 근거와 저축연가에 준해 이를 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸하는 등에 대한 기본적인 내용만 규정하고 있으므로, 상세한 전환기준에 대해서는 행정안전부 예규인 「지방공무원 복무에 관한 예규」·「지방공무원보수업무 등 처리지침」의 개정사항을 주시해 해당 범위 내에서 구체적인 실무 지침 등을 수립·시행할 수 있도록 해야 할 것임.

- (박성연 의원안 관련) 본 개정조례안의 경력직공무원의 연가 가산 일수 조정, 심리안정휴가 및 배우자의 출산에 따른 경조사 휴가 일수 변경 등 내용이 지난 '23년 7월 18일 개정된 것을 적시에 반영하는 입법조치임.
- (최기찬 의원안 관련) 본 개정조례안은 복무규정의 '21년 12월 31일 개정 사항인 난임치료시술휴가 확대에 관한 사항을 반영한 것이며, 그밖에 산전·산후 우울증 지원과 이에 관련한 특별휴가 신설, 직장 내 괴롭힘 금지 등을 규정한 것임.
 - 그 중 산전·산후 우울증 지원의 경우 서울시의회차원의 별도 사업구상과 예산조치 가능 여부를 신중히 검토한 후 반영할 필요가 있고, 산전·산후 우울증을 사유로 진단을 받는 경우 4일의 특별휴가를 부여하도록 한 것은 연간 60일 내의 병가를 활용할 가능성이 높고 그 기간이 임신중 또는 분만 후 6개월 이내에 사용하도록 한다면 기타 출산휴가 기간과의 중복 문제 등도 발생할 수 있으므로 도입에 신중할 필요가 있음.
 - 또한 생후 1년 미만 유아를 가진 여성공무원의 수유시간 보장은 이미 현행 복무규정과 우리 조례를 통해 보장하고 있음.
- 안 제18조의2 직장 내 괴롭힘 금지 조항은 행위주체(의장 또는 공무원)를 제한적으로 규정하고 있으므로 이를 확대하고, 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 대책과 신고방법 등을 구체화한 시의회 차원의 별도 조례 제정이 타당할 것으로 사료됨.

담당 연락처

02-2180-7689