

# 서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례안

## 검 토 보 고

### 1. 제안자 및 제안경과

- 의안번호 : 749
- 발 의 자 : 봉양순 의원 외 10인(찬성자 33명)
- 발 의 일 : 2019년 5월 31일
- 회 부 일 : 2019년 6월 3일

### 2. 제안이유

- 서울특별시에 근무하는 공무원의 고용안정과 권익보호, 체계적인 관리 및 차별적 처우의 금지를 규정하고자 하는 것임.
- 특히 공무원의 정원 조정, 채용 및 해고, 전보 결정, 고충 처리 등의 사항을 심의할 수 있는 공무원인사관리위원회를 설치하고, 공무원의 고용안정 및 권익보호를 시장의 책무로 하여 서울특별시에 근무하는 공무원의 효율적인 관리와 실질적인 처우개선을 이끌고자 함.

### 3. 주요내용

- 가. 본 조례는 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 함(안 제1조).

- 나. 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위한 정책의 수립·시행을 시장의 책무로 함(안 제4조).
- 다. 공무원의 정원 조정, 채용 및 해고, 전보 결정, 고충처리 등의 사항을 심의하기 위하여 공무원인사관리위원회를 설치할 수 있도록 함(안 제7조).
- 라. 공무원의 복무의무를 정의하고 준수하도록 함(안 제21조).
- 마. 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원에 비하여 합리적 이유 없이 보수·복무 등 노동조건에 있어 불리한 처우를 받지 않도록 차별적 처우를 금지 함(안 제29조).

#### 4. 참고사항

가. 관계법령 : 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「지방공무원법」, 「근로자퇴직급여 보장법」, 「서울특별시 공무원 관리규정」, 「서울특별시 공무원 여비 조례」, 「지방자치단체 공무원근로자에 관한 법률안」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「산업재해보상보험법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「산업안전보건법」

나. 예산조치 : 비용추계서 참조

다. 입법예고 : (2019.6.7.~ 6.14.) 주요결과

입법예고결과 요약	
의견제출자	제 출 의 건
전국공무원노동조합 서울시청지부	○ 조례(안)에 대해 논의하는 자리에서 다음과 같이 의견을 제시함. ① 공무원 처우개선과 연동된 공무원 노동조건 악화의 문제 발생 ② 시의회 법률 검토외 다양한 법률적 검토 필요

	<p>③ 조례 제정 관련 추계 분석 부족(인력과 조직 확대 검토 등)</p> <p>④ 기준인건비제하에서의 공무원과 공무원이 인력부족 해소 문제의 충돌</p> <p>⑤ 상기 각호의 문제와 논란 해소 없이 6월 조례 제정 발의는 무리</p> <p>○ 6월 현재 시의회 행정자치위원회에 상정된 조례(안) 관련 상기 지적한 「법률적 상반된 해석」, 「공무원과 공무원간 이해 충돌의 문제」, 「인력과 조직 확대 등을 포함 비용추계 검토」 등에 대해서 해소되지 않았고, 오히려 선정적 언론노출 등으로 조례(안) 본질외 갈등이 악화되고 있는 상황에서 현재 조례 추진은 발의방법(시의회회장 또는 시장)을 포함 시기와 내용에 대해 전면 재검토가 필요함.</p>
<p>서울특별시공무원 노동조합</p>	<p>○ 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 조례를 제정할 수 있음에도 (지방자치법 제22조), ‘공무직’에 대한 상위법령이 없는 상태에서 조례제정을 추진하는 것은 위법</p> <p>○ 또한 집행기관(시장)의 전속적 권한에 해당하는 행정조직권·예산편성권·인사권 등에 대해서는 시의회에서 조례 제·개정을 발의할 수 없음(대법원 판례 등)</p>

## 5. 검토의견

### 가. 제정안의 입법취지 및 필요성 검토

- 본 제정안은 서울시와 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 ‘공무직’의 고용안정과 권익보호, 체계적인 관리 및 차별적 처우의 금지를 규정하고자 하는 것임.

[최근 3년간 비정규직(기간제 근로자) 및 공무직 현황]

구분	2016년	2017년	2018년	2019년
기간제	1,053명	944명*	1,023명	1,058명
공무직	1,665명	1,811명	2,099명	2,247명

※ 2017년에만 ‘아리수품질확인’ 노동자 160명을 기간제 노동자가 아닌 뉴딜일자리로 채용

- 특히, 본 제정안은 공무직의 정원 조정, 채용 및 해고, 전보 결정, 고충 처리 등의 사항을 심의할 수 있는 공무직인사관리위원회를 설치하고, 공무직의 고용안정 및 권익보호를 시장의 책무로 하여 서울특별시에 근무하는 공무직의 효율적인 관리와 실질적인 처우 개선을 위하여 발의된 것으로 보임.

※ 공무직(무기계약직)에 관한 직접 규율하는 상위법령은 없고, 「근로기준법」 등 노동관련 법령을 적용받으며 구체적인 근로조건 및 보수는 임금·단체협약에 따르고 있음.

※ 서울시의 공무직 인사관리는 「서울특별시 공무직관리규정(시장훈령)」에 따르고 있음.

- 본 조례안은 공무직의 채용 및 복무 등을 핵심으로 하여 총칙, 인사관리, 보수, 복무, 신분 및 권익보장, 표창 및 징계, 능률, 산업안전 및 재해보상, 보칙을 포함 총 9장, 제41개 조문으로 구성되어 있음.

## [조문체계 및 구성]

조 문	규 정 사 항
<b>제1장 총칙(제1조~제5조)</b>	
제1조	목적
제2조	정의
제3조	적용범위
제4조	시장의 책무
제5조	다른 법령 등과의 관계
<b>제2장 인사관리(제6조~제16조)</b>	
제6조	공무직에 대한 임면권 등
제7조	인사관리위원회의 설치
제8조	인사관리위원회의 구성
제9조	인사관리위원회의 운영
제10조	정원
제11조	채용
제12조	직종의 분류
제13조	근무성적평가
제14조	전자적 시스템의 구축·운영
제15조	신분증
제16조	재직·경력증명서의 발급
<b>제3장 보수(제17조~제20조)</b>	
제17조	보수결정의 원칙
제18조	실비보상
제19조	사회보험의 가입
제20조	퇴직급여
<b>제4장 복무(제21조~제23조)</b>	
제21조	복무의무
제22조	출장

조 문	규 정 사 항
제23조	위임규정
<b>제5장 신분 및 권익의 보장(제24조~제33조)</b>	
제24조	정년
제25조	명예퇴직
제26조	해고 등의 제한
제27조	전보
제28조	휴직 등
제29조	차별적 처우의 금지
제30조	후생복지
제31조	노동조합
제32조	노사협의회
제33조	고충처리
<b>제6장 표창 및 징계(제34조~제35조)</b>	
제34조	표창
제35조	징계
<b>제7장 능률(제36조~제37조)</b>	
제36조	교육훈련
제37조	능률 증진을 위한 사항
<b>제8장 산업안전 및 재해보상(제38조~제39조)</b>	
제38조	산업안전
제39조	재해보상
<b>제9장 보칙(제40조~제41조)</b>	
제40조	손해배상
제41조	시행규칙
<b>부 칙</b>	
제1조	시행일
제2조	경과조치

- 국회에서는 지방자치단체의 무기계약직 근로자와 교육기관에 근무하는 공무원의 채용과 처우개선에 필요한 사항의 법률근거를 마련하기 위한 입법노력(「지방자치단체 공무원근로자에 관한 법률안」, 「교육공무원의 채용 및 처우에 관한 법률안」)이 있었음.
- 국회 진선미 의원(외 35인)은 2016년 11월 지방자치단체와 기간을 정하지 않고 근로계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 근로자의 합리적·효율적 관리를 위하여 채용절차·근무조건·복무기준 등을 법률로 정하려는 내용을 골자로 한 「지방자치단체 공무원근로자에 관한 법률안(의안번호-2003138)」을 발의하였으나, 소위원회에 회부(2017.2.27.)되어 계류 중에 있음.

※ 이와 관련하여, 지방자치단체에서는 “지방자치단체마다 무기계약직 근로자의 근무형태, 근로조건, 보수지급을 위한 재정 여건이 다르므로 이를 충분히 고려할 필요성이 있고, 무기계약직 근로자의 관리를 법률과 조례로 제정하는 것은 인력운영의 경직성을 초래할 우려가 있으므로 채용·복무·처우 등은 현재와 같이 지방자치단체별 훈령으로 각각 자율적으로 정하는 것이 타당”하다는 입장을 표명한 것으로 나타나고 있음.

※ 고용노동부는 정원·복무·해고 등의 사항을 노동관계 법령 및 이에 근거한 훈령인 「무기계약직 관리규정」에서 규정하고 있어 실효성이 크지 않고, 탄력 운영을 저해할 수 있으며, 공공부문별 법 제정으로 법체계상 혼선을 초래할 우려가 있고, 무기계약직이 수행하는 업무의 다양성·지방자치단체별로 상이한 재정여건 및 다른 공공부문(교육청·공공기관·중앙행정기관) 근로자와의 형평성에 비추어 신중한 접근이 필요하다는 견해를 제시함.

[국회 「지방자치단체 공무원근로자에 관한 법률안」에 대한  
지방자치단체 주요 의견]

지방자치 단체	의 견
서울 특별시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 단체협약에서 개별사항을 정해버리면 법 제정의 의미가 없음(광진구)</li> <li>· 공무원 인사위원회 설치 시 효율적 의사결정을 위하여 위원장을 부단체장 이외 인사담당국장이 담당할 수 있도록 요건 완화가 필요함</li> </ul>
부산 광역시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제정안이 시행되기 위해서는 지자체별 무기계약직 직렬, 임금체계 등이 먼저 표준화되어야 하나 현재 지자체별 임금편차 등 운영현황이 매우 다른 상황에서 이를 고려하지 않을 경우 혼란을 초래하고 정책에 대한 반발을 가져올 수 있음</li> <li>· 표준화가 아닌 지자체 조례로 규정토록 할 경우 기존의 단체협상을 통한 방식과 크게 다를 것이 없어 법 제정의 실효성이 작아짐</li> </ul>
인천 광역시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상사·지속적 업무 종사자 결원 또는 신규업무 소요 발생 시 원칙적인 공무원 근로자 채용보다는 지자체가 인력·재정여건 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있도록 재량부여 필요(본청, 부평구)</li> <li>· 공무원 인사위원회는 기존 인사위원회와 기능중복, 실효성 부족(부평구)</li> <li>· 공무원 근로자의 보수가 매년 지자체와 임금협상을 통해 결정되고 있음을 감안하여 지자체가 규칙보다는 규칙이외 단체협약 등에 의해 자율적으로 결정할 수 있도록 하거나 정부가 일괄 기준을 정하여 통일하는 것이 필요함(부평구, 계양구)</li> <li>· 주정차 단속 및 노점 단속 등의 권한을 공무원 근로자에게 부여하는 것은 도로교통법 제35조 등 타 법령과의 통일성 측면에서 적합하지 않음(부평구)</li> </ul>
대구 광역시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지자체별로 각각 규정하고 있는 무기계약직 관련규정을 통일적으로 규정한다는 측면에서는 긍정적일 수 있으나 지자체 형편 등을 고려하지 않고 일률적으로 정할 경우 상당한 반발과 혼란을 초래할 수 있음</li> </ul>
울산 광역시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대부분 지자체가 노조와의 협상을 통해 임금, 복지수준 등을 정하고 있는 상황에서 굳이 이를 법으로 정하는 것이 실효성이 있는지 의문임</li> <li>· 공무원의 경우 전환배치 시 임용권자 재량으로 정하고 있는 반면, 무기계약직은 인사위원회에서 결정하는 것은 임용권자의 권한을 과도하게 침해할 우려가 있고 효율적인 조직관리에도 지장 초래</li> </ul>

지방자치 단체	의 견
경기도	· 제정안의 취지는 장기적으로 볼 때 무기계약직을 공무원으로 전환하기 위한 것으로 보이는데 현재 공무원보다 더 유리한 혜택(가산수당 등)을 받고 있는 상황에서 과연 이러한 권리를 내려놓을 수 있을 것인지 의문
강원도	· 대다수 지자체에서 공무원 규정을 기 시행 중, 근무조건 등을 조례 및 규칙으로 정할 경우 지방의회 의결절차 등 행정의 신속성 및 효율성 저하
경상 북도	· 제정안의 내용은 이미 지자체 훈령에 대부분 들어있는 내용으로 법 제정의 의미가 거의 없음. · 보수 등을 지자체 훈령이 아닌 제정안대로 조례나 규칙으로 정할 경우 의회 심의를 거쳐야 하는 등 번거로운 절차를 거쳐야 하는 등 운영에 어려움 발생
제주 특별 자치도	· 제정안 내용 상당수가 지자체에 부담을 초래하는 것들임(예 : 성과상여금, 정원을 조례에 규정) · 기존에는 지자체-근로자간 단체협약을 통해 임금수준 등을 결정하던 것을 조례로 규정할 경우 사용자가 아닌 의회-근로자간 협상으로 와전될 수 있고 자칫 지자체 재정여건보다는 외부압력으로 인해 임금 수준 등이 결정되어 지자체에 상당한 부담을 초래할 수 있음

자료출처: 행정안전(행정자치부), 국회 행정안전위원회 자료 발췌

※ 한편, 국회 유은혜 의원(외 74인)은 2016년 11월 교육공무직원의 채용과 처우개선에 필요한 사항을 규정함으로써 교육공무직원에 대한 불합리한 차별을 시정하고 처우개선을 내용으로 하는 「교육공무직원의 채용 및 처우에 관한 법률안(의안번호-2003899)」의 개정이 추진되었으나, 철회(2016.12.19.) 한 바 있음.

※ 「교육공무직원의 채용 및 처우에 관한 법률안」을 대표발의한 유은혜 의원은 급식 조리원, 교무보조원 등 학교 및 교육행정기관 비정규직을 정규직으로 대우하는 법안으로, 교사와 교육행정공무원 등 교육계와 임용시험 준비생 등의 반발이 심하고, 우려가 높아 법률 조문에 대한 충분한 재검토를 해야 하기 때문에 법안을 철회하게 됐다고 밝힘(유은혜 의원 홈페이지 등에 철회입장 발표).

- 따라서, 본 조례안과 관련한 상위법령이 없는 상태에서 본 조례 제정에 대하여 입법예고시 시의회가 공무원직 조례안을 제정하는 것은 시의회의 권한을 넘어서며, 상위법령 없이 개정하는 것은 시기상조라는 서울공무원 노동조합(서공노)의견, 조례로 제정에는 동의하지만, 인사권 등에 대한 과도한 개입은 지양하고 예산 확보가 필요하다는 전국공무원노동조합(전공노)의견, 공무원직의 인사권 등 핵심적 사항들은 단체협약 및 관련법령 사항으로 조례로 지나치게 규정하는 것을 최소화해야 한다는 행정국의 의견 및 법률자문 결과, 공청회('16.8.22) 의견 등을 감안한 종합적인 논의가 필요할 것으로 사료됨.

## 나. 조례안 세부 내용 검토

### 1) 조례의 목적(안 제1조)

- 안 제1조의 목적은 서울시에서 근무하는 공무원직근로자의 채용, 근무조건 및 복무기준 등의 필요 사항을 규정하여 고용안정과 권익보호에 이바지하기 위한 것으로, 제정안이 담고 있는 실체적 조항들에 부합하는데 필요한 것이라 하겠음.

안 제1조(목적) 이 조례는 서울특별시에서 근무하는 공무원직의 노동관계에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 공무원직의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.

- 다만, 본 조례안의 근거로 「지방자치단체 공무원직근로자에 관한 법률안」(이하 “공무원직법”이라고 함)이 있을 수 있으나, 아직 심사계류중에 있는 상황과 「근로기준법」 등 관련 입법례의 입법 목적에 중첩되거나 충돌될 소지에 대해서는 살펴볼 여지가 있다고 하겠음.

[상위법령의 입법목적 비교]

구 분	제 정 목 적
「지방자치단체 공무원직 근로자에 관한 법률안」	○ 지방자치단체에서 근무하는 공무원직근로자의 합리적이고 효율적인 관리를 위하여 채용절차, 근무조건 및 복무기준 등을 규정
「근로기준법」	○ 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀함
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」	○ 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	○ 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지함

- 또한, 동 조례안의 상당부분이 「서울특별시 공무원직 관리규정」에 규정되어 있는 바, 조례 제정만이 공무원직의 근로조건과 권익을 보호하여 목적을 달성하는 것인지 여부와 조례가 제정됨에 따라 변화하는 근로환경 등을 적시에 반영하지 못하는 부정적인 측면은 없는지에 대해서도 면밀한 검토와 종합적인 시각이 필요할 것으로 사료됨.

[조례안과 서울특별시 공무원직 관리규정 내용 비교]

구 분	조례안	공무원직 관리규정
공무원직 등 정의 적용범위	▶제2조, 제3조	▶제2조, 제3조
공무원직에 대한 임면권	▶제6조(공무원직에 대한 임면권 등) -시장	▶제3장 인사관리 - 사용부서의 장
인사관리위원회 설치·구성·운영	▶제7조(인사위원회의 설치) ▶제8조(인사위원회의 구성) ▶제9조(인사위원회의 운영)	▶제43조(징계위원회 구성·운영)
정원	▶제10조(정원)	▶제2장 정원관리

구 분	조례안	공무직 관리규정
채용	▶제11조(채용) -상시적·지속적 업무에 대해 공무직 채용 원칙	▶제9조(채용) ▶제10조(채용결격사유) ▶제11조(채용해지)
직종의 분류	▶제12조(직종의 분류)	▶제4조(직종의 구분)
근무성적평가	▶제13조(근무성적평가) - 성과급 지급근거 명시	▶제15조(근무성적평가) ▶제16조(근무성적평가 결과의 공개 및 이의신청) - 성과급 지급근거 없음
신분증	▶제15조(신분증)	▶제13조(신분증 등)
재직·경력증명서 발급	▶제16조(재직·경력증명서의 발급) -신청자의 요구사항만 명시	▶제14조(재직·경력증명서의 발급) -별지 서식에 따라 발급
보수	▶제17조(보수결정의 원칙) -동종·유사한 업무 종사 공무원과 균형 유지 ▶제18조(실비보상) -실비보상 지급 근거 마련 ▶제19조(사회보험의 가입) ▶제20조(퇴직급여)	▶제19조(급여) ▶제20조(사회보험의 가입) ▶제21조(공제) ▶제22조(퇴직급여)
복무의무	▶제21조(복무의무) -명령복종의 의무 제외	▶제24조(의무)
출장	▶제22조(출장)	▶제27조(출장)
복무 준용	▶제23조(준용규정) -서울시 공무원 복무조례 준용	▶제23조(복무) -서울시 공무원 복무조례 준용하되 휴가 규정은 제외
정년	▶제24조(정년)	▶제35조(근무상한연령)
명예퇴직	▶제25조(명예퇴직) -명예퇴직 및 수당 지급 근거	없음
해고 등의 제한	▶제26조(해고 등의 제한)	▶제11조(채용해지)

구 분	조례안	공무직 관리규정
전보	▶제27조(전보)	없음
휴직	▶제28조(휴직 등) -별도정원 규정 마련	▶제36조(휴직) -현재 대체인력 제도 운영 중
표창 및 징계	▶제34조(표창) ▶제35조(징계) -징계사유 중 명령복종의 의무는 제외	▶제7장 표창 및 징계
교육훈련	▶제36조(교육훈련)	▶제17조(교육훈련)
손해배상	▶제40조(손해배상)	▶제50조(손해배상)

## 2) 정의(안 제2조)

- 안 제2조는 조례안에서 쓰이는 용어의 뜻을 명확하게 하기 위해 “공무직”, “상시적·지속적 업무”, “채용” 등에 대한 정의를 규정하고 있음.

**안 제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무직”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결한 공무원이 아닌 노동자를 말한다.
2. “상시적·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.
3. “채용”이란 공무원이 시에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “소속기관”이란 공무원이 소속된 시 본청의 과·담당관, 직속기관, 사업소, 서울특별시의회(이하 “의회”라 한다)사무처를 말한다.

※ 정의 규정은 일반적으로 쓰는 용어의 의미와 다른 의미로 사용될 수 있는 용어에 대하여 법령(조례) 자체에서 그 의미를 명확하게 하여 조례를 해석상 의문점을 없애고, 법적 분쟁을 미리 예방함으로써 조례 해석과 적용상의 혼란을 예방한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

- ‘공무직’의 정의는 「서울특별시 공무직 관리규정(시장 훈령)(제2조 제3호)」에서 ‘무기계약직’으로 규정하고 있고, ‘무기계약직’에 대한 법적 근거는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(제4조제2항)에 두고 있는 바, 현행 규정의 정의 개념을 준용하려는 것으로 보임.

※ ‘공무직’은 현행 법령상 근로기준법을 따르는 일반근로자임.

「서울특별시 공무직 관리규정」 제2조(정의) 3. “공무직”이란 상시·지속적 업무에 종사하며 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 사람(공무원 및 청원경찰 제외)을 말한다. 다만, 「서울특별시 기간제근로자 관리 규정」에 따른 기간제근로자는 제외한다.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

### 3) 시장 등의 책무(안 제4조),

- 안 제4조는 시장에게 공무직의 고용안정과 권익보호를 위해 시책을 마련하고, 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성 노력을 규정하고 있는 바, 이는 시장으로 하여금 공무직의 근무환경 및 근로조건 개선에 대한 강력한 의지를 대외적으로 표명한다는 점에서 의미가 있다고 하겠음.

안 제4조(시장 등의 책무) ① 시장은 공무직의 고용안정 및 권익보호를 위한 정책을 수립·시행한다. ② 소속기관의 장은 공무직이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력한다.

- 시장의 책무규정에 대해 「지방자치법」 제22조에서는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 정할 수 있다는 규정에 비추어 볼 때, 본 조례안과 같이 규정하는 것은 가능할 것으로 사료됨.

※ 지방자치단체 등의 책무·책임 또는 정책수립의무 등에 관한 규정은 그 법령의 목적 달성을 위하여 지방자치단체 등이 수행해야 할 책무 등을 정한 것으로, 이러한 규정은 지방자치단체 등이 담당해야 할 책무를 법령으로 명확히 정함으로써 법령의 입법목적은 좀 더 효과적으로 달성하기 위하여 두는 것임.

- 다만, 동 규정이 선언적 규정에 그치지 않고 실효성과 효율성을 높이기 위한 후속 대책과 표현이나 내용이 상위 법령 등과 모순되지 않도록 하는 세심한 주의가 필요할 것으로 사료됨.

### 5) 다른 법령과의 관계(안 제5조)

- 안 제5조는 조례에서 정하지 않은 사항을 단체협약이나 관련 법령(「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」)에 따르도록 규정하려는 것으로 조례안과 단체협약 및 관련 법령간에 적용 순위를 정하려는 것임.

안 제5조(다른 법령과의 관계) 이 조례에서 정하지 않은 사항은 단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따른다.

※ 공무원이 근로자로서 「근로기준법」 등 노동관련 법령을 적용받으며, 구체적인 근로조건은 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 규정한 단체협약의 적용을 받음.

[교섭의 대상 - 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조]

구 분	대 상	비 고
의무적 교섭대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 임금, 수당, 근로시간, 휴게·휴일, 복지제도, 안전보건 등 근로조건 결정에 관한 사항</li> <li>⇒ 단체협약 체결시 <b>규범적 효력 발생(법규범)</b></li> </ul>	
임의적 교섭대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 조합활동에 관한사항, 조합비 공제, 근로시간 면제에 관한 사항 등 집단적 노사관계에 해당되는 사항</li> <li>⇒ 단체협약 체결시 <b>채무적 효력 발생</b></li> </ul>	
일반적 비교섭대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 정책결정, 임용권 행사, 예산편성·집행, 조직·정원, 기관 관리·운영 등</li> </ul>	
교섭금지 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 노동조합에 대한 경비지원, 유일교섭단체, 구속자 석방, 인사·경영권을 침해하는 사항</li> </ul>	

[조례안과 현행 단체협약·임금협약과 내용 비교]

구 분	조례안	단체·임금협약	비 고
인사권	▶조례에 시장의 인사권 규정 -인사관리위원회, 채용, 근무성적 평가, 전보, 표창, 징계 등	▶단체협약 제15조(인사) - 노동조합은 인사권이 서울시에 있는 것을 인정하고...	신설
인사위원회 설치·구성·운영	▶제7조, 제8조, 제9조	▶단체협약 제3장(인사) 제4절에 징계위원회 설치 운영 규정	신설
채용	▶제11조(채용) -상시적 업무에 대해서는 공무원 채용 원칙	▶단체협약 제17조(채용) -상시적 업무에 관한 공무원 채용 원칙 규정 없음	확대
보수	▶제17조(보수결정의 원칙) -동종·유사한 업무에 종사하는 공무원과 균형 유지	▶단체협약 제5장(임금) 및 임 금협약에 공무원과 균형 유지 내용의 규정 없음	확대
명예퇴직	▶제25조(명예퇴직) -20년 이상 근속한 사람이 퇴 직할 때 명예퇴직 수당 지급	▶단체협약 제2절(채용·정년) -명예퇴직 규정 없음 ▶단체협약 제35조(수당) -임금협약으로 정함, 임금협약에 명예퇴직수당 없음	신설
해고 등의 제한	▶제26조(해고 등의 제한)	▶단체협약 제30조(경영상 이유 에 의한 해고의 제한) -조례 내용 없음	확대
전보	▶제27조(전보)	▶단체협약에 없음	신설
차별적 처우 금지	▶제29조(차별적 처우 금지) -동종·유사한 업무에 종사하는 공무원과 보수·복무 차별 금지	▶단체협약과 임금협약에 동종· 유사한 업무에 종사하는 공무 원과 보수를 동등하게 하는 규 정 없음	신설
후생복지	▶제30조(후생복지) -공무원 후생복지조례 준용	▶단체협약 제9장(복지후생) -공무원 후생복지조례 준용 규 정 없음	확대
징계	▶제35조(징계) -세부사항을 규칙으로 위임	▶단체협약 제3장 제4절 -징계 사유, 징계위원회 구성, 절차 등에 대해 규정	축소

※ 자치법규는 상위법령에 위반하는 규정을 둘 수 없으므로 다른 조례 또는 규칙과의 관계에 관한 규정을 둘 때에는 상위법령의 위임에 따라 제정되는 조례 또는 규칙보다 우선하는 규정을 두는 것은 법령 위반의 소지가 있을 수 있으므로 다른 조례 또는 규칙과의 관계에 관한 규정을 둘 때 주의하여야 함.

○ 제정안 중 단체협약의 내용이 이 조례에 우선하도록 하는 것은 사적자치의 원칙 및 근로조건을 사용자와 근로자가 동등한 조건에서 자유의사에 따라 결정하도록 규정한 관련 법령(「근로기준법」(제4조 등))의 해석과 함께, 공무원근로자의 관리에 필요한 원칙과 절차를 정하려는 제정안의 목적 및 단체협약에 대하여 일률적으로 우위를 부여할 경우의 법적 실익이나 체계정합성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것으로 사료됨.

※ 「근로기준법」 제4조에서는 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하도록 규정하고 있음(사적자치의 원칙)

※ 조례로써 사전에 공무원의 보수·후생복지·안전보건 등 근로조건을 규정하는 것은 노조와 사용자의 단체교섭권을 제한하고, 사적자치의 원칙을 벗어날 여지가 존재하는 바, 신중한 접근이 요망됨.

○ 특히, 본 제정조례안에서는 단체협약이나 법률보다 조례를 우선적용 하는 것으로 해석될 수 있는 바, 다른 규범과의 상충성을 피할 수 있도록 명확한 규정이 필요한 것은 아닌지에 대한 검토가 요망된다고 하겠음.

「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조(기준의 효력) ①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다. ②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

1) 제3조(근로조건외의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다. 제4조(근로조건외의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

「지방자치단체 공무원근로자에 관한 법률안」 제3조(적용범위) 공무원근로자에 대하여 다른 법률이나 단체협약에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다.

제4조(다른 법률과의 관계) 이 법에서 정하지 아니한 사항은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 정하는 바에 따른다.

※ 서울시(행정국)은 다른 법령 및 단체협약 등과의 해석상 충돌을 예방하기 위해서 다음과 같은 수정의견을 제시함.

조례안	행정국 의견
제5조(다른 법령 등과의 관계) <u>이 조례에서 정하지 않은 사항은 단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따른다.</u>	제5조(다른 법령 등과의 관계) <u>단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.</u>

[법률자문결과]

자 문	자 문 의 견	
본 조례 조항중 단체협약사항 여부 및 조례 제정 가능여부	자문 1 (긍정)	제5조에서는 조례에서 정하지 않은 사항에 한하여 단체협약 등에서 정한 바에 따른다고 하고 있으므로 위법하지 않다고 판단
	자문 2 (조건부 긍정)	조례 제정 가능 여부에 대해서는 공무원근로자의 경우에도 상위법령이 존재해야 가능
	자문 3 (부정)	공무직에 대해서 관련법령과 단체협약이 존재하므로 개별 조례로 제정하는 것은 바람직하지 않음.
	자문 4 (조건부 긍정)	다른 법률에 저촉되지 않으면 단체협약사항도 조례에 반영 가능
	자문 5 (긍정)	단체교섭의 대상이 되는 단체협약 사항을 조례로 규정하는 것은 가능

## 6) 인사관리위원회의 설치(안 제7조)

- 안 제7조는 공무원의 정원조정, 채용 및 권고 등 인사와 관련된 사항을 시장으로 하여금 공무원인사관리위원회(이하 '인사위원회')를 설치하여 이를 심의하려는 것임.
- 인사위원회 설치에 공무원의 인사와 관련된 모든 사항을 총괄적으로 통합관리하는데 용이하고, 도움이 될 것으로 사료됨.

안 제7조(인사관리위원회의 설치) 시장은 공무원의 인사 등에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 공무원인사관리위원회(이하 "인사관리위원회"라 한다)를 설치할 수 있다.

1. 정원 조정에 관한 사항
2. 채용 및 해고에 관한 사항
3. 전보 결정 및 이의신청에 관한 사항
4. 직종 분류에 관한 사항
5. 근무성적평가 기준수립 및 이의신청에 관한 사항
6. 표창 및 징계에 관한 사항
7. 고충처리 심사에 관한 사항
8. 공무원 관련 조례 및 규칙에 관한 사항
9. 그 밖에 공무원의 인사 및 처우개선 등에 관한 중요사항

- 다만, 동 제정안에서 인사위원회를 "설치할 수 있다"라고 규정하여 설치 여부에 시장의 재량권을 인정하고 있으나, 인사위원회 설치에 따른 안 제9조(인사위원회 운영)에서 심의 의결할 사항들이 시장의 인사권을 침해하는지 여부에 대해서는 신중한 접근이 요망된다고 하겠음.
- 또한, 위원회의 의결 결과에 지방자치단체장이 구속되도록 하거나 위원회가 집행 기능을 수행하도록 규정하게 되면 해당 위원회는 자문기관으로서의 성격 및 기능을 벗어나 집행기관의 의사를 실질적으로 결정하거나 집행하는 '행정기관'이 되는 것인 바<sup>2)</sup>, 의원 발의로 의회에서 조례를 제정하는 것이 시장의 권한을 침해하는 것은 아닌지에 대한 법적 논란의 소지는 있다고 하겠음.

2) (입법평가위원회 설치 규정의 상위법령 위반 여부- 「부산광역시 조례 사후 입법평가 조례안」 관련, 법제처 의견 13-0344 참조)

※ 위원회를 규정할 때에 먼저, 설치하려는 위원회가 합의제 행정관청으로서의 위원회인지, 의결의 구속력이 인정되는 위원회인지, 자문기관인 위원회인지 그 법적 성격을 분명히 하고, 위원회가 법령에 따라 설치되는 위원회인지 조례에 따라 창설되는 위원회인지 등 그 법적 근거와 권한 및 책임의 한계를 명확히 규정해야 함.

※ 행정국은 정원조정, 채용 및 해고, 직종 분류 등 심의사항에 기획조정실(조직과) 소관업무와 인사관리위원회 심의 사항이 아닌 항목들이 포함되고 있어 종합적인 분석과 중장기적인 접근이 필요하다는 의견을 제시함.

※ 행정국은 동 제정안 중 제1호(정원 조정), 제3호(전보결정 및 이의신청), 제4호(직종 분류), 제5호(근무성적 평가), 제7호(고충처리 심사), 제8호(공무직 조례 및 규칙심의)에 대해서 삭제의견을 개진하였음.

[법률자문결과]

자 문	자 문 의 견	
인사관리위원회 설치(안 제7조)의 인정범위와 공무직 인사 등에 대해서 심의기능이 시장의 전속적 권한을 침해하는지 여부	자문 1 (부정)	‘위원회를 둘 수 있다’고 규정하여 시장의 재량권을 인정하고 있으므로 적법한 것으로 보이나, 인사관리위원회가 의결한 내용이 시장의 인사권을 구속하는 것으로 해석될 경우 시장의 인사권을 침해한다고 보여짐.
	자문 2 (부정)	공무직근로자의 인사를 위해 인사관리위원회를 구성하는 것 역시 지방자치단체장의 권한침해
	자문 3 (긍정)	지방자치법에서는 지방자치단체의 장은 소속 직원을 지휘감독하고, 조례 규칙으로 정하는 바에 따라 복무 등에 관한 사항을 처리한다고 정하고 있으므로 시장의 권한 침해는 아님.
	자문 4 (부정)	채용과 인사에 관한 사항은 형평성에 문제가 되므로 법률수권안에서 이루어져야 하므로 시장의 위임없이는 불가
	자문 5 (조건부 긍정)	시장의 권한 침해로 단정하기 어려워 설치하는 가능하나, 인사권을 해하지 않는 범위 내에서 가능

## 7) 인사관리위원회의 구성(안 제8조)

- 안 제8조는 인사위원회의 구성인원을 위원장을 포함한 5명이상 7명 이하로 구성하고(안 제8조 제1항), 위원장(안 제8조 제2항)과 위원의 임명 또는 위촉 대상 요건을 정하려는 것임(안 제8조 제3항).

**안 제8조(인사관리위원회의 구성)** ① 인사관리위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다. ② 인사관리위원회의 위원장과 부위원장은 위원회에서 호선하고, 부위원장은 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우 위원장의 업무를 대행한다. ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉한다.

1. 의회에서 추천하는 사람
2. 공무직 인사를 담당하는 국장급 공무원
3. 공무직 노동조합에서 추천하는 사람
4. 인사, 노무관리, 법률 등에 관한 학식과 경험이 풍부한 외부 전문가

- 다만, 위원회의 구성에 관한 사항을 정할 때에는 지방자치단체의 집행기관과 지방의회의 견제와 균형의 법리를 고려하여야 하므로 지방의회가 집행기관의 고유권한에 속하는 위원 위촉권 등을 독자적으로 행사하거나 동등한 지위에서 합의하여 행사하거나 권한 행사에 관하여 소극적·사후적 개입의 범위를 넘어 사전에 적극적으로 개입하도록 하는 규정을 두는 경우 법령 위반으로 허용될 수 없다는 판례가 감안되어야 할 것으로 사료됨<sup>3)</sup>.
- 한편, 인사위원회 위원의 전문성을 평가할 수 있는 객관적인 기준 마련이 필요할 것으로 보이는 바, 외부위원의 자격을 명확히 규정하는 방안 마련이 요망된다고 하겠음.

3) 대법원 2001. 12. 11. 선고 2001추64 판결례

○ 특히, 인사위원회 위원의 임명 또는 위촉대상자를 누구로 할 것인지 여부에 대한 적정성 여부와 위원의 연임 등에 대한 제반사항도 구체적으로 규정되어야 할 필요성은 없는지 여부에 대해서도 추가적인 논의가 요망된다고 하겠음.

※ 인사위원회 임명 또는 위촉대상자중 “공무직 노동조합에서 추천하는 사람”(안 제8조 제3항 제3호)의 경우는 시장의 인사에 관한 고유권한을 침해할 소지가 있어 신중한 접근이 필요하다고 사료됨.

※ 행정국은 공무직의 인사, 근무 조건 등에 공무직 노동조합에서 추천하는 사람이 포함되는 것은 적절하지 않다는 의견을 개진하였음.

[법률자문결과]

자 문	자 문 의 견	
인사관리위원회 구성 (안 제8조)시 공무직 노동조합에서 추천하는 사람이 포함되는 것이 적법한지 여부	자문 1 (부정)	인사위원회 심의사항 중 개별 공무직의 임면 등에 관한 사항 등이 포함되어 있어 시장의 권한에 속하는 사항이 포함되어 있으므로 공무직 노동조합에서 추천하는 자를 포함하는 것은 부당
	자문 2 (부정)	상위법령에 근거 규정이 존재하지 않고, 시장의 권한을 침해할 소지가 크므로 공무직 노동조합에서 추천하는 자를 포함하는 것은 시장의 권한침해
	자문 3 (중립)	공무직 노동조합에서 추천하는 사람을 반드시 위원으로 임명·위촉할 의무를 부과한다고 단정하기 어려우므로 위법하다고 판단하기 어려움.
	자문 4 (중립)	공무직 노동조합에서 추천하는 사람을 위원으로 선임 할지 여부는 입법정책적 사안임.
	자문 5 (부정)	공무직 노동조합에서 추천하는 사람을 위원으로 추천하는 것은 시장의 고유권한 침해임.

## 8) 채용(안 제11조)

- 안 제11조는 공무원의 채용 원칙을 규정하고, 공무원이 결원되었거나 상시적·지속적 업무가 신규 발생된 경우 공무원의 채용을 위해 노력하도록 하는 ‘공무원 채용 원칙’ 등을 규정하려는 것임.

**안 제11조(채용)** ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다. ② 시장은 공무원이 결원되었거나 상시적·지속적 업무가 신규 발생된 경우에는 공무직을 우선적으로 채용하도록 노력하여야 하며, 채용 절차가 지체 없이 실시될 수 있도록 노력한다. ③ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

- 동 제정안은 공무원 결원시 상시적·지속적 업무가 발생할 경우 공무직을 우선채용하고자 하는 바, 공무원의 안정적 고용에 기여할 것으로 사료됨.
- 다만, 공무직 정원 조정 및 신규 업무에 대한 충원방법에 관한 사항은 지방자치단체장의 고유권한인 인사권에 속하는바, 공무직 상시·지속적 업무 발생 시 공무직을 우선 채용하도록 한 조례안 규정은 지방자치단체장의 고유권한을 침해할 소지가 있으므로 신중한 접근이 요망된다고 하겠음.
  - ※ 법제처 의견(13-0257)은 ‘기간제근로자를 우선적으로 고용’하도록 강제하는 의무규정을 조례로 정한 것이 지방자치단체장의 전속적 권한을 침해하는 것으로 볼 여지가 있다고 해석하고 있으나, 의무규정이 아닌 ‘기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.’는 권고적·선언적 성격의 규정을 두는 것은 가능하다고 보고 있음.

※ 행정국은 공무직 상시·지속적 업무 발생 시 공무직을 우선 채용하도록 한 조례안 규정은 지방자치단체장의 고유권한을 침해하는 것으로 위법하다는 의견을 제시함.

- 또한, 현재 공무직이 수행하는 업무의 많은 부분은 과거 공무원이 직접 수행한 업무에 해당하는 부분이 상당하고, 공무직의 정원은 공무원의 정현원 관리에 영향을 미칠 수 있다는 측면이 감안되어야 할 것으로 사료됨.
- 한편, 동 제정안 제2항에서는 공무직 결원 및 상시적·지속적 발생시 공무직 우선 채용을 규정하고 있는 바, 업무의 성격, 내용, 난이도 등을 검토하여 공무원이 직접 수행하는 방식과 공무직을 채용하여 수행하는 것이 효율적인지 여부에 대한 정책적 판단이 요망된다고 하겠음.

[법률자문결과]

자 문	자 문 의 견	
안 제11조중 공무직 채용의 원칙(공개경쟁채용)과 공무직 결원 혹은 상시적·지속적 업무발생시 공무직 우선 채용규정 및 절차 등을 조례로 제정할 수 있는지 여부	자문 1 (긍정)	의무를 부담하는 것이 아니고, '노력할 책무만 부담'하는 것이므로 제정이 가능
	자문 2 (부정)	공무직의 채용 방법 등은 지방자치단체장의 고유권한에 해당하며, 공무직 결원 혹은 상시적 지속적 업무 발생시 공무직을 우선채용하거나 절차 등을 조례로 제정하는 것은 기존 유사 동종의 업무를 하는 공무원의 평등권을 침해할 소지가 있음.
	자문 3 (긍정)	제정 가능
	자문 4 (긍정)	제정이 가능하며, 우선채용의 경우 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률적용도 가능
	자문 5 (긍정)	노력하여야 한다고만 규정하여 선언적으로 규정하고 있는 것이므로 시장의 전속적 권한 침해에 해당하지 않음.

## 9) 근무성적평가(안 제13조)

- 안 제13조는 시장은 공무원의 근무성적평가를 실시할 수 있는 근거를 마련하고(안 제13조 제1항), 근무성적평가 결과에 이의신청을 할 수 있도록 하며(안 제13조 제2항), 근무성적평가에 따른 성과급의 지급 규정을 마련하려는 것임(안 제13조 제3항).

**안 제13조(근무성적평가)** ① 시장은 신뢰성과 객관적 타당성이 보장될 수 있는 합리적인 기준을 수립하여 공무원의 근무성적평가를 실시할 수 있다. ② 제1항에 따른 근무성적평가를 실시한 경우 그 결과를 개별적으로 통보한다. ③ 공무직은 제2항에 따라 통보 받은 근무성적평가 결과에 이의가 있는 경우 이의신청을 할 수 있다. ④ 시장은 근무성적평가 결과를 성과급 지급의 근거로 활용할 수 있다.

- 동 제정안은 현재 공무원에 「서울특별시 공무원 관리규정」에 의해 실시되는 근무성적평가와 절차를 조례에서 통합적으로 규정하고 명문화 한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

**「서울특별시 공무원 관리규정」 제15조(근무성적평가)** ① 공무원의 근무성적평가에 필요한 기준에 관한 사항은 인사과장이 수립하며 세부평가 기준은 각 사용부서의 장이 수립한다.

② 공무원에 대한 근무성적평가는 12월 31일을 기준으로 연 1회 실시한다.

③ 제1항에 따른 근무성적평가는 별지 제10호서식의 공무원 근무성적평가표에 따라 그 신뢰성과 객관적 타당성이 보장될 수 있도록 하여야 한다.

④ 평가자는 근무성적평가 시 확인자와 협의 후 평가를 실시하여야 하며, 평가요소별 5단계로 평가한 후 탁월·우수·보통·미흡 또는 불량 중 하나의 등급으로 다음 각 호의 분포비율에 맞게 정하여야 한다. 다만, 근무성적이 "불량"에 해당하는 공무원이 없는 경우에는 "불량"으로 평가하지 않을 수 있으며, 이 경우 "불량"의 비율을 "미흡"의 비율에 더한다.

1. 탁월(91점 ~ 100점) : 20퍼센트

2. 우수(81점 ~ 90점) : 40퍼센트

3. 보통(71점 ~ 80점) : 30퍼센트

4. 미흡(61점 ~ 70점) : 5퍼센트

5. 불량(60점 이하) : 5퍼센트

- ⑤ 근무성적평가 결과는 평가가 완료된 이후(“완료된 이후”는 근무부서의 평가단위 별 평가자 및 확인자의 평가가 종료된 시점을 의미한다. 이하 같다) 보수 등의 결정에 반영할 수 있다.
- ⑥ 근무성적 평가자는 사용부서의 담당팀(과)장(사무관)으로 하고, 확인자는 사용부서의 장으로 한다.
- ⑦ 확인자는 공무원 근무성적평가 결과에 따라 순위를 정할 필요가 있을 경우 사용부서 내 공무원 전체에 대하여 직종별 또는 통합하여 순위를 정할 수 있다.
- ⑧ 제7항에도 불구하고 사용부서를 달리하여 순위를 정할 필요가 있는 경우 확인자의 바로 위 상급·상위 감독자가 직종별 또는 통합하여 순위를 정할 수 있다. 이 경우 사용부서별 순위는 사용부서별 확인자가 정하며, 바로 위 상급·상위 감독자는 그 순위를 변경할 수 없다.

**제16조(근무성적평가 결과의 공개 및 이의신청)** ① 평가자는 근무성적평가가 완료된 이후 별지 제11호서식에 따른 평가대상자의 근무성적평가 결과 공개요청이 있는 경우 해당 평가대상자의 근무성적평가 결과를 공개한다.

- ② 제1항에 따른 공개대상은 해당 평가대상자의 평가등급 및 점수, 종합평가의견으로 한정한다.
- ③ 근무성적평가 결과에 이의가 있는 공무직은 근무성적평가 결과가 공개된 날부터 2일 이내에 별지 제12호서식에 따라 이의신청서를 작성하여 평가자에게 이의신청을 할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 이의신청을 받은 평가자는 확인자와 협의하여 이의신청을 받은 날부터 2일 이내에 이의신청에 대한 수용여부를 결정하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 결정을 할 경우 사용부서의 장은 사용부서 내 팀(과)장(사무관) 또는 확인자 3명 이상 7명 이내로 이의신청위원회를 구성하여 이의신청에 대한 심사를 하여야 한다. 다만, 공무원이 부족할 경우 사용부서의 장이 위원 수 및 직급을 달리하여 정할 수 있다.
- ⑥ 제5항에 따라 이의신청을 심사한 결과 이의신청이 타당하다고 판단될 경우 근무성적평가 결과를 조정할 수 있다.

○ 다만, 안 제14조제4항에서는 공무원의 근무성적평가에 따른 성과급 지급근거 규정을 마련하고 있으나, 현재 공무원에 대해서는 성과급이 지급되고 있지 않는 체계를 감안할 필요성은 없는지 여부와 실효성이 결여되어 사문화될 소지는 없는지에 대해서도 추가적인 논의가 필요할 것으로 사료됨.

**[서울시 공무원 근무성적평가 운영지침]**

**□ 평가항목**

○ **직무수행능력 및 실적평가 점수 (100점 만점)**

- 담당업무 달성도(20점), 성실성(15점), 노력도(15점), 신속성(15점), 팀워크(15점), 추진력(10점), 고객·수혜자 지향(10점)

◇ **평가요소별 배점기준 및 실적평가 점수**

연번	평가요소	배점	평가내용	평가단계	점수
				① ② ③ ④ ⑤	
1	담당업무 달성도	20점	· 담당업무를 책임감 있게 수행한다. · 계획된 일을 일정에 따라 완성한다.	4, 8, 12, 16, 20	
2	성실성	15점	· 지각·조퇴·결근 등 조직운영에 장애가 되는 행위를 하지 않는다. · 맡은 업무 및 조직의 발전에 헌신적인 자세를 갖는다.	3, 6, 9, 12, 15	
3	노력도	15점	· 목표를 달성하는데 노력의 정도	3, 6, 9, 12, 15	
4	신속성	15점	· 계획된 일정에 따라 지연됨이 없이 일을 처리한다. · 주어진 과제에 대한 집중력을 가지고 예상되는 소요 시간보다 빨리 일을 처리한다.	3, 6, 9, 12, 15	
5	팀워크	15점	· 타인을 존중하며 팀원들과 협조적인 분위기를 만든다. · 타인의 적절한 요구와 건설적인 비판을 수용한다.	3, 6, 9, 12, 15	
6	추진력	10점	· 맡은 업무에 책임감을 가지고 목적인 바를 완수한다. · 열정을 가지고 환경적인 불리함을 극복한다.	2, 4, 6, 8, 10	
7	고객·수혜자지향	10점	· 업무와 관련하여 국민이나 내부관련자(타 공무원)가 원하는 바를 이해하며, 그들의 요구를 충족하도록 배려하는 능력	2, 4, 6, 8, 10	
총 점					

※ 평가단계 : ①전혀 그렇지 않다 ②거의 그렇지 않다 ③가끔 그렇다 ④자주 그렇다 ⑤항상 그렇다

◇ **정량·정성적 평가지표**

등급	지표	정량적 지표	정성적 지표
		탁월	목표의 110% 이상 달성
우수	목표의 100% 이상 ~ 110% 미만 달성	당초 계획을 초과하여 기대 이상의 성과를 달성한 경우	
보통	보통	목표의 90% 이상 ~ 100% 미만 달성	당초 계획대로 기대한 성과를 달성한 경우
	미흡	목표의 80% 이상 ~ 90% 미만 달성	업무추진과정상 문제가 발생하여 당초 계획에 미달한 경우
	불량	목표의 80% 미만 달성	업무추진과정상 심각한 문제가 발생하여 당초 계획에 현저히 미달한 경우

**서열·등급 및 근무성적평정점**

○ **평정단위별 서열 결정**

- 서열·등급간 분포비율 (서울특별시 공무원 관리규정 제15조)

평정 등급	분포 비율	근무성적평정점(붙임8)	서울시 운영기준				
		5급 이하	5명	4명	3명	2명	1명
탁월	2 할	91점 이상 100점 이하	1				
우수	4 할	81점 이상 90점 이하	2	2	2	1	
보통	보통	71점 이상 80점 이하	2	2	1	1	1
	미흡	61점 이상 70점 이하					
	불량	60점 이하					

- 「불량」, 「미흡」에 해당하는 자가 없을 경우 「불량, 미흡」의 비율은 「보통」의 비율에 가산

- 피평가자가 1명인 경우 「우수」 또는 「보통」 범위 내에서 평가

○ **동일평정 등급 내 점수차이 : 0.3점**

- 예 : “수1” 100점, “수2” 99.7..., “우1” 89.7, “우2” 89.4...

※ 근무성적평가 결과는 탁월 : 수, 우수 : 우, 보통 : 양 으로 기재

- 단, ‘우’ 평정대상자가 많아(33명 이상) 동일평정 등급 내 점수차 0.3점 적용시 등급간 분포(‘우’평정 81점 이상 90점 미만)를 벗어나는 평정단위는 동일등급 내 점수 차이를 0.15점으로 조정 적용

○ **평정등급 : 근무성적평정 분포비율 (붙임9)**

○ **서열결정 : 확인자 (서열명부는 직종별로 작성)**

**평가결과의 공개 및 이의신청**

○ **공개신청 : 근무성적 평가결과 공개를 희망하는 공무원**

○ **공개대상 : 평정대상 기간 내의 평정결과로 한정**

○ **공개내용 : 근무성적평가서의 평가등급 (본인에 한하여 공개)**

○ **이의신청 : 결과공개일로부터 2일 이내**

- 신청대상 : 공개결과 본인의 근무성적평가에 이의가 있는 공무원

※ 이의신청위원회 : 부서팀(과)장 또는 확인자, 타부서 팀장 등 3~7인으로 구성 (위원 구성에 필요한 공무원이 부족한 경우 사용부서장이 위원 수 및 직급을 달리 정할 수 있음.)

## 10) 전자적시스템 구축·운영(안 제14조)

- 안 제14조는 공무원의 인사·급여·복무 등의 관리를 위하여 전자적 시스템을 통합구축하려는 것임.

안 제14조(전자적시스템 구축·운영) ① 시장은 공무원의 인사·급여·복무 등의 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 전자적 시스템을 구축하여 운영할 수 있다. ② 제1항의 시스템은 시 공무원의 인사·급여·복무 등의 관리를 위하여 구축된 시스템과 통합하여 운영할 수 있다.

- 동 제정안은 공무원 인사·급여 등이 전자적 시스템을 구축하지 못한 상태에서 운영되는 상황을 감안해 볼 때, 공무원 업무의 효율적 처리에 기여할 것으로 사료됨.

### □ 사업개요

- 사업기간 : 2020.1. ~ 2020.12. (1년)
- 사용부서 : 인사과 등 60개 부서
- 주요내용
  - 공무원 급여 및 복무 관련 알고리즘 개발 및 시스템 설계
    - 사용부서별 공무원 근무형태, 급여체계 전수조사 및 분석을 통한 DB 구축
    - 복무, 급여관리 시스템 통합 구축 : 복무상황 반영한 급여계산 자동화
  - 공무원 인사시스템 등 내부행정 시스템과 연동체계 구축 등
  - 시스템 개발사업 대상 2단계 감리(설계단계 감리, 종료단계 감리) 실시



**소요예산 : 910,150천원**

○ 산출내역

구분	산출내역	산출금액
전산개발비	시스템 개발비(개발비 및 SW구입비)	826,258천원
	시스템 개발 감리	79,892천원
소계		906,150 천원
사무관리비	제안서 평가위원회 수당	4,000천원
소계		4,000 천원
합계		910,150 천원

- 다만, 전자적 시스템 개발계획이 2020년으로 예정되어 있는 바, 시스템 구축완료까지 시스템 부재에 따른 오지급 사례가 발생하지 않고, 담당 공무원의 업무 불편을 최소화하기 위한 방안 마련도 병행되어야 할 것으로 사료됨.

**14) 신분증 및 재직·경력증명서 발급(안 제15조~제16조)**

- 안 제15조는 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있도록 규정하고 있음.

안 제15조(신분증) 시장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.

- 동 제정안에서 규정한 신분증은 어떤 조직이나 사회의 구성원임을 나타내는 증명서로써, 공무원의 명확한 소속을 증명하여 업무를 수행하고 소속감을 고취시킬 수 있다는 측면에서 긍정적 효과가 있을 것으로 사료됨.

- 다만, 공무원 등 근로자의 소속감 및 책임감 부여를 위해 신분증 발급시 불가피한 차이를 제외하고는 다른 직원과 동일한 형태의 신분증을 발급하고, 색상·크기·디자인 등 눈에 띄는 차이를 두는 것은 지양하는 등의 조치가 필요할 것으로 사료됨.
- 또한, 안 제16조는 재직중인 공무원에 대해 재직증명서를 발급하고, 퇴직한 공무원에 대해 경력증명서를 발급할 수 있도록 규정하려는 것임.

안 제16조(재직·경력증명서의 발급) 시장은 재직 중인 공무원이 재직증명서의 발급을 신청하거나 재직 중인 공무원 또는 퇴직한 공무원이 경력증명서의 발급을 신청하는 경우 신청자가 요구하는 사항만을 명시하여 즉시 발급한다.

- 재직하거나 퇴직한 공무원에 대한 재직·경력증명서 발급은 현재 신분을 증명하고, 과거 공무원에 근무한 경력사항을 입증해 줄 수 있는 주요 문서로써 중요한 자료라고 하겠음.
- 「근로기준법」에 의하면 고용자는 근로자가 퇴직한 후에도 업무기간, 업무의 종류, 지위와 임금 등 필요한 사항에 관한 증명서를 청구할 때에는 사실대로 기입하여 교부해야 할 의무를 규정한 바, 동 제정안은 관련 법령에도 부합한다고 하겠음.

「근로기준법」 제39조(사용증명서) ①사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다. ②제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

- 다만, 경력증명서는 주로 퇴사 후 근로자의 재직사실과 업무내용, 직책 등을 회사가 증명하여 주는 내용으로 구성되며, 법적으로 표준화된 서식이 있는 것이 아니므로 근무기간, 직책, 수행한 업무 등에 관하여 기재사항의 적정성에 대해서는 정책적 판단이 필요할 것으로 사료됨.

「서울특별시 공무원직」

[별지 제9호서식] <개정 2018.3.2.>

재직(경력) 증명서

인적사항	성명	한글		생년월일	
		영문			
	주소				
	소속				
	직명				
	재직기간	.부터 .까지(   년   월)			
용도					
위와 같이 재직(경력)을 증명합니다.					
년   월   일					
서울특별시장					

**15) 보수결정의 원칙(안 제17조)**

- 안 제17조는 공무원 보수를 예산의 범위에서 일반의 표준 생계비, 물가수준 등을 고려하여 정하도록 규정하려는 것으로 보수결정의 기본 원칙을 정하고 있음.

안 제17조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준 생계비, 물가수준 등을 고려하여 정하되, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.

**2018년 생활임금 기준 공무원 1호봉 결정**

○ 협상과정(생활임금기준 공무원 1호봉 제시)

- 협상과정에서 서울시는 2018년 생활임금(9,211원)기준으로 공무원 1호봉 임금인상을 제시함.

호봉	'18년 공무원 1호봉 제시연봉 (월급 X 12개월)	2018년 생활임금(시급)	생활임금(월급) (시급 X 209시간)
1	23,101,188	9,211	1,925,099
<p>※209시간 = 주단위 법정근로시간(40시간) X 월평균주수(365/12/7=4.345주).</p> <p>○ 협상결과(추가수당 반영된 공무원 1호봉 결정)</p> <p>- 협상 결과 추가수당이 신설되어 제시한 1호봉 연봉액에 추가수당액이 포함됨.</p>			
호봉	'18년 공무원 1호봉 최종연봉	위생, 위험, 대민 수당 추가(월3만원)	
1	23,461,130	360,000원	

- 다만, 동 제정안에서는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 규정하고 있는 바, 법적 지위가 다른 공무원과 공무원간 비교가 적절한지 여부와 합리적 차별에 역행하는 것은 아닌지에 대한 심도 있는 논의가 필요하다고 하겠음.

## 16) 복무의무(안 제21조)

- 안 제21조는 공무원의 법령 및 직무상 명령 준수 등을 포함한 복무의무를 규정하려는 것임.

<p><b>안 제21조(복무의무)</b> 제21조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법령 및 직무상 명령을 준수하고 그 직무를 성실히 수행한다.</li> <li>2. 관리자의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하지 않는다.</li> <li>3. 근무기간 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하지 않는다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 제외한다.</li> <li>4. 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하지 않는다.</li> <li>5. 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 받을 수 없다.</li> </ol>
--

- 안 제21조는 「서울특별시 공무원 관리규정」 제24조에 규정된 복무의무를 수용한 것으로, 내용과 표현에 큰 차이가 없는 것으로 보임.

「서울특별시 공무원 관리규정」 제24조(의무) ① 공무직은 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 사용부서의 장의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.

② 공무직은 사용부서의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하지 못한다.

③ 공무직은 근무기간 중은 물론 계약의 해지 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다. 단, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 공무직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑤ 공무직은 직무와 관련하여 직접적·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 근로자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

- 다만, 동 제정안 제21조 제1호에서는 ‘법령 및 직무상 명령을 준수하고 그 직무를 성실히 수행한다’고 규정하여 현행 「서울특별시 공무원 관리규정」 제24조 제1항에서 직무수행이 사용부서의 장의 명령에 복종하여야 한다는 규정과 차이가 존재하는 바, 문장상 수정이 단어의 표현을 순화한 것으로 해석할 것인지 여부와 복무의무의 약화로 해석될 여지는 없는지에 대한 검토가 요망된다고 하겠음.

※ 고용노동부, 공무원 등 근로자 인사관리규정 표준안에 따르면, 기관의 복무 관련 규정에 통일적으로 규정하는 것이 원칙이나, 공무원 등 근로자에 대해 별도로 정할 필요가 있는 경우에는 세부적으로 명시가 가능하도록 규정하고 있는 바, 복무의무의 범위와 정도에 대해서는 추가적인 논의와 정책적 판단이 필요할 것으로 사료됨.

- 한편, 공무원과 공공단체 임직원 등 공적 직무를 수행하는 사람은 그 신분과 관련된 다른 직위를 겸하게 되면 본직 업무상 독립성이나 공정성이 훼손되거나 사익을 추구할 소지가 있으므로 해당 신분과 관련된 법률에서 겸직을 금지하는 규정을 둘 필요성은 없는지에 대해서도 논의가 필요할 것으로 사료됨.

※ 서울시 공무원의 경우 지방공무원법 제56조에 따라 공무 외 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속 기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없으므로 공적업무를 수행하는 공무원에 대하여도 소속 기관장 허가 없는 겸직금지의무 추가 여부에 대해서는 논의의 여지가 있다고 하겠음.

### 17) 출장(안 제22조)

- 안 제22조는 소속기관의 장은 업무수행을 위해 공무원의 출장을 명할 수 있고(안 제22조 제1항), 관련 출장 비용을 「서울특별시 공무원여비 조례」를 준용하도록 규정하려는 것임(안 제22조 제2항).

안 제22조(출장) ① 소속기관의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무원에게 출장을 명할 수 있다. ② 소속기관의 장은 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용을 「서울특별시 공무원여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다.

- 공무원의 업무수행에 따른 출장 소요비용의 지급은 원활한 업무수행을 위한 것으로 지급의 정당성은 인정된다고 할 것임.
- 다만, 「근로기준법」 제96조 제1항은 취업규칙은 법령이나 단체협약에 어긋나서는 안 된다고 규정하고 있고, 2014년도 임금협약 시 공무원 임금에 여비를 포함하는 것으로 임금체계가 개편되었는 바, 출장 여비에 관하여 「서울특별시 공무원여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다고 규정함으로써 출장여비를 별도로 지급하는 것으로 해석될 여지가 없는지에 대한 명확성이 요망된다고 하겠음.

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

※ '14년도 임금협약시 공무원 봉급에 여비를 포함해 봉급체계를 개편(2013년 당시 월 14만원)

※ 2013년 임금협약 별표2 공무원 봉급표

기본금	가 계 지원비	장 려 당 수	급식비	여 비	위 생 당 수	대 활 동 비	상 여 금	휴가비
-----	---------	---------	-----	-----	---------	---------	-------	-----

※ 2014년 임금협약 붙임1 공무원 봉급표



월급여 총액	상 여 금 (3,6,9,12월)	명 절 휴가비
--------	-------------------	---------

○ 또한, 법제처에서는 근로자의 후생복지와 관련된 권한을 지방자치단체장의 고유권한에 해당한다는 원칙과 근로조건을 규율하고 있는 조례의 경우 그 명칭을 불문하고 취업규칙에 해당되어 단체협약에 위배되는 사항을 조례로 규정할 수 없다는 고용노동부의 의견도 참조되어야 할 것으로 사료됨.

※ 법제처 의견에 따르면 근로자의 후생복지와 관련하여 어떠한 복지체계를 갖출 것인지에 대한 권한은 지방자치단체장의 고유 권한인 인사권에 해당되는 것으로 볼 수 있음(무기계약근로자의 학자금 대여 및 이자지원에 관한 조례를 제정하는 것이 가능한지 여부 「지방재정법 제17조 제1항 등 관련」, 법제처 의견 13-0083 참조)

※ 근로자들의 근로조건을 규율하고 있는 조례의 경우 그 명칭에도 불구하고 취업규칙에 해당하므로(고용노동부 질의회신, 2008. 11. 25. 노사관계법제과-1200), 단체협약에 위배되는 사항을 조례로 규정할 수 없음.

## 18) 명예퇴직(안 제25조)

- 안 제25조는 공무원으로 20년 이상 근속한 사람에게 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에 명예퇴직 수당을 지급하려는 것임.

안 제25조(명예퇴직) 시장은 공무원으로 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직 수당을 지급할 수 있다.

- 명예퇴직제도는 승진적체를 해소함으로써 조직의 활성화 및 업무의 생산성 향상을 위한 것으로서 승진제도를 전제로 한 것인바, 승진제도가 없는 공무원에 명예퇴직제도를 적용하는 것이 명예퇴직제도 본래의 목적과 취지에 부합하는지 여부에 대해서는 심도있는 논의가 필요할 것으로 사료됨.
- 또한, 조례안 규정은 “~할 수 있다”는 형식(임의규정)으로 규정하고 있기는 하나, “~노력하여야 한다”는 형식의 훈시적·권고적 규정과는 차이가 있다는 점도 감안되어야 할 것이라 하겠음.
  - ※ 행정국은 현재 공무원에는 명예퇴직제도가 적용되고 있지 않음에도 조례에 명예퇴직제도에 관하여 정하게 되는 경우 명예퇴직을 주장하는 근로자 측에서는 해당 조례규정을 근거로 제시할 가능성이 있는바, 사실상 의무규정으로 작용할 여지가 있다고 의견을 제시하고 있음.
- 한편, 공무원에 대한 명예퇴직제도가 단체협약 및 임금협약에 규정되어 있지 않다는 점과 공무원 인사에 관한 지방자치단체장의 고유권한을 침해할 소지가 있다는 점은 감안되어야 할 것으로 사료됨.

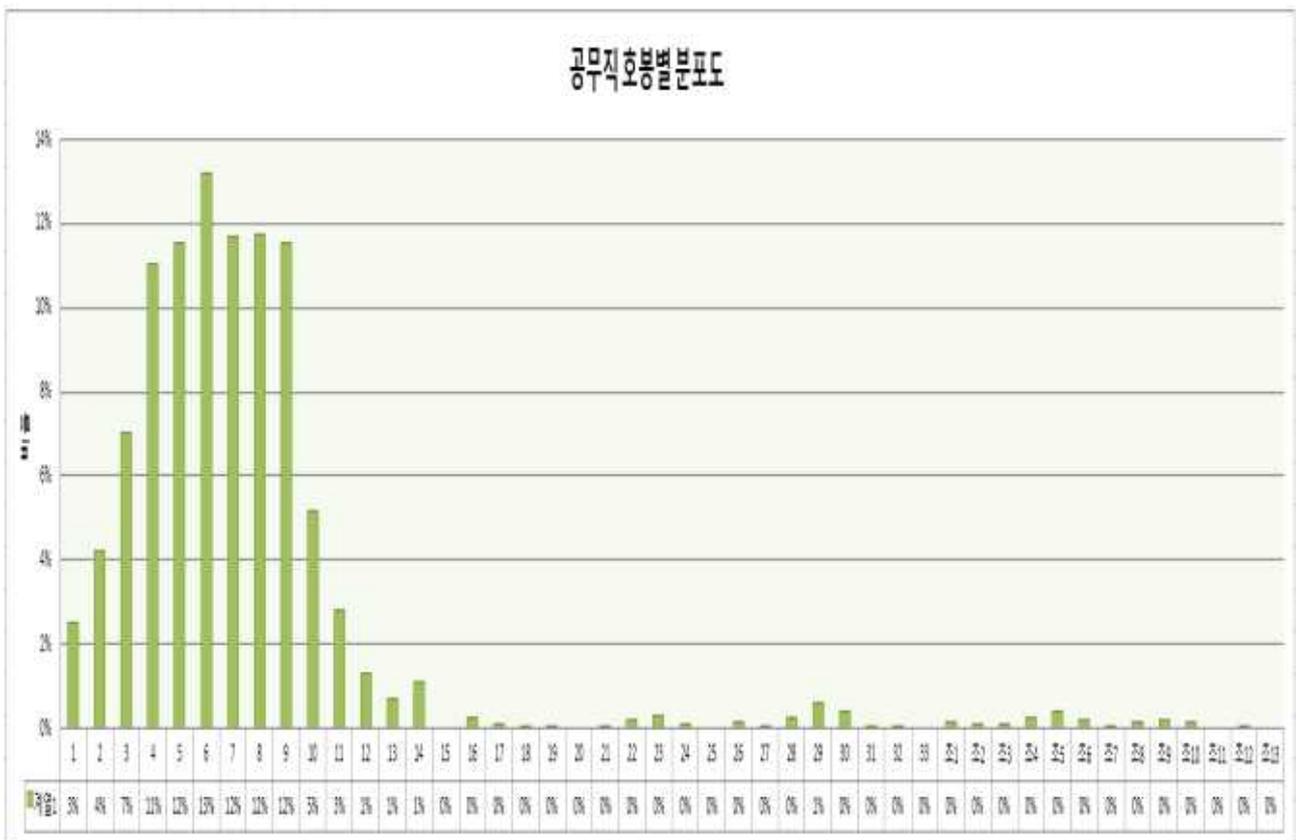
※ 서울시는 현행 단체협약에 없는 사항이고, 승진제도가 없는 공무원에 적용하는 것은 명예퇴제도 취지에 맞지 않으며(하위직급의 승진적체 해소를 위함), 공무원의 근속연수에 따른 공로보상은 이미 단체협약의 장기근속금을 통해 보장되고 있음에도 또 다시 명예수당을 요구하는 것은 과도하다는 의견을 제시함.

※ 「지방공무원 명예퇴직수당 지급규정」(시행 1993. 8. 7.) 개정 취지 발췌  
 상위직공무원의 명예퇴직기회를 확대함으로써 공무원승진정체를 완화하고 공  
 직분위기를 쇄신하기 위하여...

※ 단체협약 제41조(장기근속금) 5년 이상 근속하고 퇴직한 자에게는 50%를 가산

구 분	공 무 원				공 무 직				
	기준	계	퇴직 수당	명퇴 수당	기준	계	퇴직금	장기 근속금	명퇴 수당
잔여기간 1년	6급 28호봉	73,927	57,205	16,722	30년 근속	231,866	144,274	72,137	15,455

○ 또한, 명예퇴직제도 도입에 따른 명예퇴직 예정 인원과 그에 따른 명예퇴직금 확보 등의 준비와 여건이 형성되었는지에 대해서도 충분한 논의가 필요할 것으로 사료됨.



공무직 호봉별 인원

구분	호봉																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	계	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
계	2,038	51	88	143	225	335	505	728	1,035	1,457	2,057	2,857	3,957	5,457	7,457	10,057	13,757	18,757	25,457	34,457	46,457	61,457	80,457	104,457	134,457	171,457	216,457	271,457	338,457	418,457	513,457	624,457	753,457	901,457	1,070,457	1,261,457	1,476,457	1,716,457	2,001,457	2,331,457	2,706,457	3,126,457	3,591,457	4,101,457	4,656,457	5,256,457	5,901,457	6,591,457	7,326,457	8,106,457	8,931,457	9,801,457	10,716,457	11,676,457	12,681,457	13,731,457	14,826,457	15,966,457	17,151,457	18,381,457	19,656,457	20,976,457	22,341,457	23,751,457	25,206,457	26,706,457	28,251,457	29,841,457	31,476,457	33,156,457	34,881,457	36,651,457	38,476,457	40,351,457	42,276,457	44,251,457	46,276,457	48,351,457	50,476,457	52,651,457	54,876,457	57,151,457	59,476,457	61,851,457	64,276,457	66,751,457	69,276,457	71,851,457	74,476,457	77,151,457	79,876,457	82,651,457	85,476,457	88,351,457	91,276,457	94,251,457	97,276,457	100,351,457	103,476,457	106,651,457	109,876,457	113,151,457	116,476,457	119,851,457	123,276,457	126,751,457	130,276,457	133,851,457	137,476,457	141,151,457	144,876,457	148,651,457	152,476,457	156,351,457	160,276,457	164,251,457	168,276,457	172,351,457	176,476,457	180,651,457	184,876,457	189,151,457	193,476,457	197,851,457	202,276,457	206,751,457	211,276,457	215,851,457	220,476,457	225,151,457	229,876,457	234,651,457	239,476,457	244,351,457	249,276,457	254,251,457	259,276,457	264,351,457	269,476,457	274,651,457	279,876,457	285,151,457	290,476,457	295,851,457	301,276,457	306,751,457	312,276,457	317,851,457	323,476,457	329,151,457	334,876,457	340,651,457	346,476,457	352,351,457	358,276,457	364,251,457	370,276,457	376,351,457	382,476,457	388,651,457	394,876,457	401,151,457	407,476,457	413,851,457	420,276,457	426,751,457	433,276,457	439,851,457	446,476,457	453,151,457	459,876,457	466,651,457	473,476,457	480,351,457	487,276,457	494,251,457	501,276,457	508,351,457	515,476,457	522,651,457	529,876,457	537,151,457	544,476,457	551,851,457	559,276,457	566,751,457	574,276,457	581,851,457	589,476,457	597,151,457	604,876,457	612,651,457	620,476,457	628,351,457	636,276,457	644,251,457	652,276,457	660,351,457	668,476,457	676,651,457	684,876,457	693,151,457	701,476,457	709,851,457	718,276,457	726,751,457	735,276,457	743,851,457	752,476,457	761,151,457	769,876,457	778,651,457	787,476,457	796,351,457	805,276,457	814,251,457	823,276,457	832,351,457	841,476,457	850,651,457	859,876,457	869,151,457	878,476,457	887,851,457	897,276,457	906,751,457	916,276,457	925,851,457	935,476,457	945,151,457	954,876,457	964,651,457	974,476,457	984,351,457	994,276,457	1,004,251,457	1,014,276,457	1,024,351,457	1,034,476,457	1,044,651,457	1,054,876,457	1,065,151,457	1,075,476,457	1,085,851,457	1,096,276,457	1,106,751,457	1,117,276,457	1,127,851,457	1,138,476,457	1,149,151,457	1,159,876,457	1,170,651,457	1,181,476,457	1,192,351,457	1,203,276,457	1,214,251,457	1,225,276,457	1,236,351,457	1,247,476,457	1,258,651,457	1,269,876,457	1,281,151,457	1,292,476,457	1,303,851,457	1,315,276,457	1,326,751,457	1,338,276,457	1,349,851,457	1,361,476,457	1,373,151,457	1,384,876,457	1,396,651,457	1,408,476,457	1,420,351,457	1,432,276,457	1,444,251,457	1,456,276,457	1,468,351,457	1,480,476,457	1,492,651,457	1,504,876,457	1,517,151,457	1,529,476,457	1,541,851,457	1,554,276,457	1,566,751,457	1,579,276,457	1,591,851,457	1,604,476,457	1,617,151,457	1,629,876,457	1,642,651,457	1,655,476,457	1,668,351,457	1,681,276,457	1,694,251,457	1,707,276,457	1,720,351,457	1,733,476,457	1,746,651,457	1,759,876,457	1,773,151,457	1,786,476,457	1,799,851,457	1,813,276,457	1,826,751,457	1,840,276,457	1,853,851,457	1,867,476,457	1,881,151,457	1,894,876,457	1,908,651,457	1,922,476,457	1,936,351,457	1,950,276,457	1,964,251,457	1,978,276,457	1,992,351,457	2,006,476,457	2,020,651,457	2,034,876,457	2,049,151,457	2,063,476,457	2,077,851,457	2,092,276,457	2,106,751,457	2,121,276,457	2,135,851,457	2,150,476,457	2,165,151,457	2,179,876,457	2,194,651,457	2,209,476,457	2,224,351,457	2,239,276,457	2,254,251,457	2,269,276,457	2,284,351,457	2,299,476,457	2,314,651,457	2,329,876,457	2,345,151,457	2,360,476,457	2,375,851,457	2,391,276,457	2,406,751,457	2,422,276,457	2,437,851,457	2,453,476,457	2,469,151,457	2,484,876,457	2,500,651,457	2,516,476,457	2,532,351,457	2,548,276,457	2,564,251,457	2,580,276,457	2,596,351,457	2,612,476,457	2,628,651,457	2,644,876,457	2,661,151,457	2,677,476,457	2,693,851,457	2,710,276,457	2,726,751,457	2,743,276,457	2,759,851,457	2,776,476,457	2,793,151,457	2,809,876,457	2,826,651,457	2,843,476,457	2,860,351,457	2,877,276,457	2,894,251,457	2,911,276,457	2,928,351,457	2,945,476,457	2,962,651,457	2,979,876,457	2,997,151,457	3,014,476,457	3,031,851,457	3,049,276,457	3,066,751,457	3,084,276,457	3,101,851,457	3,119,476,457	3,137,151,457	3,154,876,457	3,172,651,457	3,190,476,457	3,208,351,457	3,226,276,457	3,244,251,457	3,262,276,457	3,280,351,457	3,298,476,457	3,316,651,457	3,334,876,457	3,353,151,457	3,371,476,457	3,389,851,457	3,408,276,457	3,426,751,457	3,445,276,457	3,463,851,457	3,482,476,457	3,501,151,457	3,519,876,457	3,538,651,457	3,557,476,457	3,576,351,457	3,595,276,457	3,614,251,457	3,633,276,457	3,652,351,457	3,671,476,457	3,690,651,457	3,709,876,457	3,729,151,457	3,748,476,457	3,767,851,457	3,787,276,457	3,806,751,457	3,826,276,457	3,845,851,457	3,865,476,457	3,885,151,457	3,904,876,457	3,924,651,457	3,944,476,457	3,964,351,457	3,984,276,457	4,004,251,457	4,024,276,457	4,044,351,457	4,064,476,457	4,084,651,457	4,104,876,457	4,125,151,457	4,145,476,457	4,165,851,457	4,186,276,457	4,206,751,457	4,227,276,457	4,247,851,457	4,268,476,457	4,289,151,457	4,309,876,457	4,330,651,457	4,351,476,457	4,372,351,457	4,393,276,457	4,414,251,457	4,435,276,457	4,456,351,457	4,477,476,457	4,498,651,457	4,519,876,457	4,541,151,457	4,562,476,457	4,583,851,457	4,605,276,457	4,626,751,457	4,648,276,457	4,669,851,457	4,691,476,457	4,713,151,457	4,734,876,457	4,756,651,457	4,778,476,457	4,800,351,457	4,822,276,457	4,844,251,457	4,866,276,457	4,888,351,457	4,910,476,457	4,932,651,457	4,954,876,457	4,977,151,457	4,999,476,457	5,021,851,457	5,044,276,457	5,066,751,457	5,089,276,457	5,111,851,457	5,134,476,457	5,157,151,457	5,179,876,457	5,202,651,457	5,225,476,457	5,248,351,457	5,271,276,457	5,294,251,457	5,317,276,457	5,340,351,457	5,363,476,457	5,386,651,457	5,409,876,457	5,433,151,457	5,456,476,457	5,479,851,457	5,503,276,457	5,526,751,457	5,550,276,457	5,573,851,457	5,597,476,457	5,621,151,457	5,644,876,457	5,668,651,457	5,692,476,457	5,716,351,457	5,740,276,457	5,764,251,457	5,788,276,457	5,812,351,457	5,836,476,457	5,860,651,457	5,884,876,457	5,909,151,457	5,933,476,457	5,957,851,457	5,982,276,457	6,006,751,457	6,031,276,457	6,055,851,457	6,080,476,457	6,105,151,457	6,129,876,457	6,154,651,457	6,179,476,457	6,204,351,457	6,229,276,457	6,254,251,457	6,279,276,457	6,304,351,457	6,329,476,457	6,354,651,457	6,379,876,457	6,405,151,457	6,430,476,457	6,455,851,457	6,481,276,457	6,506,751,457	6,532,276,457	6,557,851,457	6,583,476,457	6,609,151,457	6,634,876,457	6,660,651,457	6,686,476,457	6,712,351,457	6,738,276,457	6,764,251,457	6,790,276,457	6,816,351,457	6,842,476,457	6,868,651,457	6,894,876,457	6,921,151,457	6,947,476,457	6,973,851,457	7,000,276,457	7,026,751,457	7,053,276,457	7,079,851,457	7,106,476,457	7,133,151,457	7,159,876,457	7,186,651,457	7,213,476,457	7,240,351,457	7,267,276,457	7,294,251,457	7,321,276,457	7,348,351,457	7,375,476,457	7,402,651,457	7,429,876,457	7,457,151,457	7,484,476,457	7,511,851,457	7,539,276,457	7,566,751,457	7,594,276,457	7,621,851,457	7,649,476,457	7,677,151,457	7,704,876,457	7,732,651,457	7,760,476,457	7,788,351,457	7,816,276,457	7,844,251,457	7,872,276,457	7,900,351,457	7,928,476,457	7,956,651,457	7,984,876,457	8,013,151,457	8,041,476,457	8,069,851,457	8,098,276,457	8,126,751,457	8,155,276,457	8,183,851,457	8,212,476,457	8,241,151,457	8,269,876,457	8,298,651,457	8,327,476,457	8,356,351,457	8,385,276,457	8,414,251,457	8,443,276,457	8,472,351,457	8,501,476,457	8,530,651,457	8,559,876,457	8,589,151,457	8,618,476,457	8,647,851,457	8,677,276,457	8,706,751,457	8,736,276,457	8,765,851,457	8,795,476,457	8,825,151,457	8,854,876,457	8,884,651,457	8,914,476,457	8,944,351,457	8,974,276,457	9,004,251,457	9,034,276,457	9,064,351,457	9,094,476,457	9,124,651,457	9,154,876,457	9,185,151,457	9,215,476,457	9,245,851,457	9,276,276,457	9,306,751,457	9,337,276,457	9,367,851,457	9,398,476,457	9,429,151,457	9,459,876,457	9,490,651,457	9,521,476,457	9,552,351,457	9,583,276,457	9,614,251,457	9,645,276,457	9,676,351,457	9,707,476,457	9,738,651,457	9,769,876,457	9,801,151,457	9,832,476,457	9,863,851,457	9,895,276,457	9,926,751,457	9,958,276,457	9,989,851,457	1,002,476,457	1,005,151,457	1,008,476,457	1,011,851,457	1,015,276,457	1,018,751,457	1,022,276,457	1,025,851,457	1,029,476,457	1,033,151,457	1,036,876,457	1,040,651,457	1,044,476,457	1,048,351,457	1,052,276

19) 전보(안 제27조)

- 안 제27조는 시장은 공무원의 신청이 있는 경우 등 각호에 해당하는 사유가 있는 경우, 사전협의를 거쳐 소속기관 내 다른 부서 또는 소속 기관으로 전보할 수 있도록 규정하고 있음.

안 제27조(전보) ① 시장은 다음 각 호에 해당하는 사유가 있는 경우 충분한 사전 협의를 거쳐 공무직을 소속기관 내 다른 부서 또는 다른 소속기관으로 전보할 수 있다.

1. 공무원의 신청이 있는 경우
2. 공무원의 고충해소 등을 위하여 필요한 경우
3. 예산의 감소, 채용사유 소멸, 기능쇠퇴 등으로 조정이 필요한 경우

② 공무직은 제1항에 따른 전보 결정에 이의가 있는 경우 이의신청을 할 수 있다.

- 지방공무원법에서 전보는 같은 직급 내에서의 보직변경으로 정의하고 있으며, 고용노동부 규정에 따르면, 기관의 사정에 따라 달리 규정할 수 있으나, 업무상 필요, 업무능력 향상, 고용유지 등을 고려하여 전보가 가능하도록 규정하고 있다는 측면에서 검토의 여지가 있다고 하겠음.

「지방공무원법」 제5조(정의) 6. “전보(轉補)”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.

「공무직 등 근로자 인사관리 규정 표준안」

<p>제16조(전보) ① 기관은 업무상의 필요, 근로자의 고충해소 및 업무능력 향상 등을 위해 부서 및 소속기관 간에 근로자를 전보할 수 있다.</p> <p>② 경영상의 이유 등으로 근로자의 직무가 없어지는 경우, 기관은 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 재배치·전보 등을 통하여 고용유지를 위한 노력을 하여야 한다.</p>	<p>☞ 기관의 사정에 따라 달리 규정할 수 있으나, 업무상 필요, 업무능력 향상, 고용유지 등을 고려하여 전보가 가능하도록 규정하는 것이 바람직함</p>
---	--

- 다만, 현재 공무원의 경우 사용부서에서 직접 채용한 후 근로계약을 체결하여 고용하고 있는 바, 현재 채용방식에 의할 경우 기관간 전보가 곤란한 측면이 존재한다는 사항도 감안되어야 할 것으로 사료됨.

- 또한, 「서울특별시 공무원 관리규정」에서 공무원의 재배치나 전보 사유를 극히 제한적으로 허용하고 있다는 측면도 고려할 필요성이 있다고 하겠음.

「서울특별시 공무원 관리규정」 제11조(채용해지) ① 사용부서의 장은 공무원이 다음 각 호의 사유에 해당하여 채용을 해지하는 때에는 인사과장에게 통보하여야 한다.

1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당될 때
2. 예산의 감소 또는 채용사유가 소멸된 때
3. 근무를 태만히 하고 품행이 불량하거나 감독자의 직무상 명령을 이행하지 아니하는 때
4. 범죄 또는 중대한 과실이 있는 때
5. 기능쇠퇴 등에 따른 정원감축이 필요한 때
6. 그 밖에 직무를 수행하기 곤란하다고 판단되는 때

② 제1항제2호 및 제5호에 해당하는 경우에는 다른 부서의 공무원으로 재배치하거나 전보 등을 통하여 고용유지를 위한 노력을 하여야 한다.

- 한편, 동 제정안에서는 사전협의를 거치도록 규정하고 있는 바, 사전협의를 협의의 시작(절차적 요건)을 의미하는 것인지, 결론에 이른 정도의 협의를 의미하는지 그 의미가 불분명하므로 사전 협의의 뜻을 명확히 하는 입법기술상 논의가 필요할 것으로 사료됨.

※ 통상적으로 '협의'라 함은 특정사항이 둘 이상의 관청에 관련되어 있는 경우 이들 관청 사이에 처리를 위한 협의를 말하는 바, 협의가 내부 절차에 불과하여 협의 자체가 없거나 합의에 이르지 못하더라도 주무관청에 의하여 외부에 표시된 이상 유효한 경우와 반드시 협의를 거쳐 합의에 이르러야 유효한 경우로 구분됨(법률신문사, 신법률학사전, 2053쪽).

[법률자문결과]

자 문		자 문 의 견
공무직을 소속기관내 다른부서 또는 다른 소속기관으로 전보할	자문 1 (부정)	공무직의 전보 사항은 시장의 고유권한이며, 전보를 하기 위해서는 반드시 충분한 사전 협의를 거치도록 하는 절차적 규정을 두는 것 역시 시장 권한 침해
	자문 2 (부정)	공무직에 대해서만 '협의'를 거치도록 한 것은 일종의 절차적 정당성 요건을 추가한 것으로 조례에 포함시킬

자 문	자 문 의 견	
경우 협의를 거 치도록 규정(안 제27조)하는 것이 조례 제정 가능 여부		필요는 없음.
	자문 3 (부정)	공무직에 대해서 ‘협의를 거치도록 하는 것은 시장의 권한을 지나치게 제한
	자문 4 (조건부 긍정)	‘협의를 거치도록 하는 것은 불가하며, 전환배치는 상위 법령이 통과되면 가능
	자문 5 (부정)	공무직의 최종적인 전보의 권한은 시장에게 있으므로 시장의 권한 침해

## 20) 차별적 처우 금지(안 제29조)

- 안 제29조는 시에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원에 비하여 합리적인 이유 없이 보수·복무 등 노동조건에 대해 불리하게 처우하지 않도록 규정하려는 것으로 공무직의 노동조건 향상을 꾀하려는 것임.

안 제29조(차별적 처우 금지) 시장은 공무직에 대하여 시에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원에 비하여 합리적 이유 없이 보수·복무 등 노동조건에 있어 불리하게 처우하지 않는다.

- 다만, 인종, 종교 등의 차별은 허용되지 않지만, 자격, 경력 등 능력에 따른 합리적인 차별은 일정부분 허용되고 있다는 점과 공무원과 공무직은 채용조건, 절차, 복무 등 대부분의 근로조건을 직접 비교할 수 없다는 측면은 감안되어야 할 것으로 사료됨.

※ 「근로기준법」 제6조는 사용자가 근로자에 대하여 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음.

[법률자문결과]

자 문	자 문 의 견	
공무직에 대해서 공무원에 비해서 합리적 이유 없이	자문 1 (긍정)	무기계약직 근로자와 정규직 근로자의 근로조건 차별을 명시적으로 금지하는 법조항은 아직 존재하지 않으므로 제정이 가능

자 문	자 문 의 견	
보수복무 등을 불리하게 처우하지 않도록 한 규정(안 제29조)이 조례 제정 가능 여부	자문 2 (긍정)	상위법이 존재하는 한 해당 내용을 조례로 규정하는 것은 가능
	자문 3 (긍정)	차별금지의 원칙은 헌법에 부합하는 것으로 제정 가능
	자문 4 (긍정)	근로기준법을 비롯한 관련법령에 부합하여 가능
	자문 5 (긍정)	근로기준법을 비롯한 관련법령에 부합하여 가능

## 21) 시행일 및 경과조치(부칙 안 제1조~ 제2조)

- 부칙 안 제1조와 제2조는 시행일과 경과조치를 규정한 것으로 조례 적용의 완결성을 위한 부수적인 조치로 보여짐.

부칙 안 제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 안 제2조(경과조치) 이 조례 시행 전에 채용된 공무원은 이 조례에 따라 채용된 것으로 본다.

※ 부칙은 본칙에서 규정하는 사항의 시행일과 본칙의 시행에 따른 과도적 조치인 시행을 위한 준비행위, 적용례, 특례, 경과조치, 기존 조례·규칙의 폐지, 그리고 본칙의 시행에 따라 필요한 다른 조례·규칙의 개정, 개정된 본칙과 다른 조례·규칙 등과의 관계 등을 규정한 부분을 말하는 것으로 공무원 노동 조건 향상 등을 위해 의미가 있다고 하겠음.

- 다만, 이 조례 시행 전에 채용된 공무원에 대해 이 조례에 따라 채용된 것으로 간주하는 규정을 두고 있는 바, 채용조건과 절차가 미비된 상황에서 이를 소급하여 적용하는 것이 타당한지 여부에 대해서는 심도 있는 검토가 요망된다고 하겠음.

[법률자문결과]

자 문	자 문 의 견	
조례 시행전에 채용된 공무원까지 동 조례안을 적용할 수 있는지 여부 (부칙 제2조)	자문 1 (긍정)	조례나 단체협약과 같이 법규정 또는 단체법적 성격을 가지는 경우에는 소급하여 적용될 수도 있으므로 위법한 것은 아님.
	자문 2 (긍정)	경과규정을 두는 것은 불가피하며 가능
	자문 3 (긍정)	공무직의 고용안전과 권익보호 등을 위하여 경과조치를 두는 것은 가능
	자문 4 (긍정)	상위법령(진선미의원안)이 통과되면 조례 시행 전 채용된 공무원에 관해서도 적용 가능
	자문 5 (조건부 긍정)	기존의 근로계약이나 단체협약보다 불리한 사항이 아니면 제정가능

**다. 종합의견**

- 본 제정안은 서울특별시에 근무하는 공무원의 고용안정과 권익보호 등 처우개선을 제도적으로 보장하기 위한 근거규정을 법령에 명시하고, 헌법에 보장된 근로자의 권익보호를 강화하며, 격상시킨다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.
- 다만, 공무원과 공무원의 입직경로가 다르다는 점, 상위법령이 국회에 계류중인 상황에서 본 조례가 제정되는 것이 적정한지 여부, 시장의 고유권한 사항인 인사권 등의 개입정도와 적정성 여부, 공무원과 공무원의 업무의 성격이 유사하다고 하여 공무원의 노동조건의 처우를 공무원과 동일하게 적용하는 것이 적정한지 여부 등에 대해서는 각 주체별 의견과 법적 해석이 상이한 바, 이 점을 고려하여 시장의 권한을 침해하지 않고, 공무원의 노동조건 개선을 위한 방안 마련 등 종합적인 대안 마련이 요망된다고 하겠음.

전문위원	김 태 한	입법조사관	김 정 덕
------	-------	-------	-------