

서울특별시 공무원 복무조례 일부개정조례안 검 토 보 고

1. 발의자 및 발의경과

- 의안번호 : 419
- 제 출 자 : 서울특별시장
- 제 출 일 : 2019년 2월 1일
- 회 부 일 : 2019년 2월 7일

2. 제안이유

- 「지방공무원 복무규정」 개정사항을 반영하여 저연차 공무원의 연가 일수 확대, 연가일수 공제사유 명시, 연가사용 촉진제 및 권장 연가 일수 제도 실시, 출산·육아 관련 특별휴가 확대 등 서울시 공무원의 복무제도를 개선하고자 함.

3. 주요내용

가. 재직기간이 4년 미만인 저연차 공무원의 연가일수를 확대함(안 제18조).

나. 연가일수의 기초가 되는 재직기간의 계산방법 및 연가일수 공제사항 등을 명확하게 규정함(안 제19조 및 제21조).

- (1) 재직기간의 계산단위를 ‘연월일수(年月日數)’로 명확하게 규정
- (2) 휴직 이외에 연가일수가 공제되는 사유를 명시함.

다. 연가사용 촉진을 위한 제도개선 사항을 반영함.

- (1) 다음연도 연가를 미리 사용할 수 있는 사유를 ‘친족의 경조사’로 제한한 조문을 삭제하고 미리 사용할 수 있는 연가일수를 재직기간별로 세분화(안 제20조제5항)

(2) 권장연가일수 및 연가사용 촉진제 도입(안 제20조의3)

라. 특별휴가 확대 및 명칭 변경 등(안 제24조 및 별표 3).

(1) 육아시간 및 모성보호시간 확대

(2) 불임치료휴가를 난임치료휴가로 명칭 변경

(3) 자녀돌봄휴가 사용의 사유에 자녀의 병원 진료 추가

(4) 배우자 출산휴가를 5일에서 10일로 연장

(5) 별도의 항으로 규정했던 자녀 및 자녀의 배우자 출산시 부여하는 특별휴가를 별표 3의 경조사휴가로 규정함.

마. 유연근무 실시 근거 및 대체휴무의 사용시기 제한 등 명시함
(안 제14조, 제15조 및 제23조).

바. 근거법령에 「지방공무원 복무규정」을 추가하고, 상위법령에 따라 조례상의 용어를 정비함(제1조 및 제2조).

4. 참고사항

가. 관계법규 : 「지방공무원법」 및 「지방공무원 복무규정」

나. 예산조치 : 해당사항 없음(비용추계 비대상).

다. 입법예고 (2018. 11. 08. ~ 11. 28.) 결과 : 의견 없음.

5. 검토 의견

- 본 개정조례안은 상위법령인 「지방공무원 복무규정」의 개정(2018.12.18.,개정, 2019.1.1.,시행) 사항을 조례에 반영하여 서울시 공무원의 일·가정의 양립 및 가족 친화적인 근무 환경을 조성하려는 것임.
- 「지방공무원 복무규정」 주요 개정 사항은 크게 “휴식권 보장을 위한 연가 사용 활성화”, “가족친화적 근무환경 조성을 위한 출산·육아 부담 완화”, “기타 복무제도 개선”으로 나누어 볼 수 있으며, 구체적인 내용은 다음과 같음.

<「지방공무원 복무규정」 주요 개정내용>

휴식권 보장을 위한 연가사용 활성화	
· 신규 임용자 등의 연가일수 확대	개정(안 제18조)
· 연가일수 산정 시 재직기간 계산 방법 명확화	개정(안 제19조)
· 연가일수 공제 사유 명확화	개정(안 제21조)
· 다음 연도 ‘연가 당겨쓰기’ 사유 확대 및 범위 세분화	개정(안 제20조제5항)
· 권장연가일수 및 연가사용 촉진제 도입	신설(안 제20조의3)
가족친화적 근무환경 조성을 위한 출산·육아 부담 완화	
· 육아시간 사용 자녀연령 및 사용시간 확대	개정(안 제24조제4항)
· 모성보호시간 임신 전 기간으로 확대	개정(안 제24조제4항)
· ‘불임치료휴가’를 ‘난임치료휴가’로 명칭 변경	개정(안 제24조제6항)
· 자녀돌봄휴가 사유 확대	개정(안 제24조제12항)
· 배우자 출산휴가 기간 확대	개정(안 별표 3)
기타 복무제도 개선	
· 유연근무 활성화를 위한 실시근거 마련	신설(안 제14조 항)
· 공휴일 범위 명확화	개정(안 제15조제1항)
· 대체휴무 사용 시기 제한	개정(안 제15조제2항)
· 공가 사용 사유 확대(결핵검진, 검역감염병 예방접종)	개정(안 제23조)

가. 휴식권 보장을 위한 연가사용 활성화

1) 신규 임용자 등의 공무원 연가일수 확대(안 제18조)

- 안 제18조는 신규 임용자 등의 연가일수를 재직기간별로 확대 조정하려는 것임.

현 행		개 정 안	
제18조(연가일수) 공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다. 다만, 「지방공무원법」 제27조 제2항 제2호·제3호 및 제9호에 따라 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간이 2년 미만인 경우로서 별표 4에 따라 2년 미만의 재직기간별 연가일수에 각각 2일을 더한다.		제18조(연가일수) 공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다. 다만, 법 제27조제2항제2호·제3호 및 제9호1)에 따라 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간이 2년 미만인 경우에는 별표 4에 따라 2년 미만의 재직기간별 연가일수에 각각 2일을 더한다.	
재직기간	연가일수	재직기간	연가일수
3월 이상 6월 미만	3	1개월 이상 1년 미만	11
6월 이상 1년 미만	6	1년 이상 2년 미만	12
1년 이상 2년 미만	9	2년 이상 3년 미만	14
2년 이상 3년 미만	12	3년 이상 4년 미만	15
3년 이상 4년 미만	14	4년 이상 5년 미만	17
4년 이상 5년 미만	17	5년 이상 6년 미만	20
5년 이상 6년 미만	20	6년 이상	21
6년 이상	21		

- 1) 「지방공무원법」 제27조(신규임용) ① 생략
- 2) 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 임용하는 시험(이하 "경력경쟁임용시험"이라 한다)으로 공무원을 임용할 수 있다. 다만, 제1호, 제3호, 제4호, 제5호, 제7호, 제10호의 어느 하나에 해당하는 경우 중 다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니하여 대통령령으로 정하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 공무원을 임용할 수 있다.
3. 임용예정 직급·직위와 같은 직급·직위에서의 근무경력 또는 임용예정 직급·직위에 상응하는 근무기간이나 연구 경력이 대통령령으로 정하는 기간 이상인 사람을 임용하는 경우
9. 대통령령으로 정하는 임용예정직에 관련된 과학기술 분야 및 이에 준하는 특수 전문 분야의 연구경력이나 근무 경력이 있는 사람을 임용하는 경우

- 그 동안 3개월 미만 신규 임용자 등에게는 연가일수가 부여되지 않고, 3개월 이상 근무시 3일의 연가가 부여되었으나, 개정안은 재직기간이 1개월 이상일 경우 연가를 부여하도록 개정하여 신규 임용자와 장기 재직자 사이의 연가 일수 편차를 줄여 신규 임용자 등의 연가 부여 방식을 개선하려는 것임.
- 재직기간이 짧은 공무원의 연가일수 확대·조정은 부족한 연가로 인하여 병원진료나 하계휴가 등의 기본적인 연가 사용에 어려움을 겪었던 공무원의 휴식권을 일정 부분 보장하는 긍정적인 측면이 있을 것으로 사료됨.

2) 연가일수 계산의 합리화 등(안 제19조, 안 제21조)

- 안 제19조는 연가일수 산정시 ‘재직기간’ 계산방법을 연월일수(年月日數)로 명확하게 규정하고,
- 둘째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부를 재직기간에 포함할 수 있도록 규정하며,
- 연도 중 휴직하거나 퇴직 또는 임용되는 등의 사유로 사실상 직무에 종사하지 않은 기간이 있는 경우에는 해당 연도의 연가 일수는 사실상 직무에 종사한 기간에 비례하여 부여하도록 개선하고,
- 직위해제 처분 후 복직된 자가 징계를 받지 않게 되거나 무죄 등이 확정된 경우(「지방공무원 임용령」 제31조의6제2항제2호2)), 연가일수 산정 시 그 직위해제 기간을 연가일수에서 공제하지 않도록 규정하려는 것임.

2) 「지방공무원 임용령」 제31조의6제2항제2호

제31조의6(경력평정) ② 생략

2. 법 제65조의3제1항에 따른 직위해제처분기간 중 다음 각 목의 기간

은 1월로 계산하고 15일 미만은 계산하지
 아니며, 산식에 따라 산출된 소수점
 이하의 일수는 반올림한다.

$$\frac{\text{해당연도 휴직기간(월)}}{12(\text{개월})} \times \text{해당연도 연가일수}$$

개월로 계산하고 15일 미만은 산입하지
 않으며, 계산식에 따라 산출된 소수점
 이하의 일수는 반올림한다.

$$\frac{\text{해당 연도 중 휴직 또는 사실상 직무에 종사한 기간(개월)}}{12(\text{개월})} \times \text{해당연도 연가일수}$$

1. 법 제63조에 따른 휴직. 다만, 법 제63조제1항제1호에 따른 휴직 중 「공무원연금법」에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우는 제외한다.
2. 연도 중 퇴직 또는 임용되는 경우. 다만, 연도 중 경력직공무원 또는 특수경력직공무원이 되기 위해 퇴직하고 14일 이내에 재임용되는 경우는 제외한다.
3. 「지방공무원 임용령」 제27조의3제1항제2호에 따른 연수
4. 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따른 1개월 이상의 국내외 위탁교육훈련
5. 행정기구 또는 정원의 개폐나 예산의 감소 등에 따른 폐직·과원 등의 사유로 보직을 받지 못한 경우(소속기관의 장으로부터 특정한 업무를 부여받은 경우는 제외한다)

- 3) 「공무원연금법」 제25조(재직기간의 계산) ① 공무원의 재직기간은 공무원으로 임명된 날이 속하는 달부터 퇴직한 날의 전날 또는 사망한 날이 속하는 달까지의 연월수(年月數)로 계산한다.
- ② 퇴직한 공무원·군인 또는 사립학교교직원(이 법, 「군인연금법」 또는 「사립학교교직원 연금법」을 적용받지 아니하였던 사람은 제외한다)이 공무원으로 임용된 경우에는 본인이 원하는 바에 따라 종전의 해당 연금법에 따른 재직기간 또는 복무기간을 제1항의 재직기간에 합산할 수 있다.
- ③ 공무원으로 임용되기 전의 다음 각 호의 복무기간은 본인이 원하는 바에 따라 제1항의 재직기간에 산입(算入)할 수 있다.
 1. 「병역법」에 따른 현역병 또는 지원하지 아니하고 임용된 부사관으로 복무한 기간(방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 중 대통령령으로 정하는 복무기간을 포함한다)
 2. 1979년 1월 1일부터 1992년 5월 31일까지의 기간 중 다음 각 목에 해당하는 법률에 따라 공중보건의사로 복

- 그 동안 연도 중 퇴직자 등의 경우에도 재직기간에 따라 1년 동안 사용가능한 연가를 부여 받아 퇴직 전 과도한 연가 사용 등 시민의 눈높이에 부합하지 않는 측면이 있었으나, 당해연도 공무원 연가일수를 사실상 직무에 종사한 기간에 비례하여 부여하는 것은 시민의 눈높이에 일정부분 부합하는 조치라고 하겠음.
- 본 사안과 관련하여 「국가공무원 복무규정」에는 이미 반영(2018년 7월 2일)하여 시행해 오던 사항이며, 이번 조례 개정은 「지방공무원 복무규정」 개정(2018년 12월 18일)에 따른 조치로 다소 늦은 감이 있는바, 서울시는 시민의 봉사자로서 시민의 눈높이에 맞는 복무제도 개선에도 만전을 기해야 할 것으로 사료됨.
- 또한, 둘째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직 기간 전부를 재직기간에 포함할 수 있도록 규정함으로써 저출산이 심각한 사회문제로 대두되고 있는 현 상황에서 출산 등 자녀 양육으로 휴직하는 공무원의 사기진작 및 출산장려에 일정부분 기여할 수 있을 것으로 사료됨.

3) 연가사용 촉진 등(안 제20조제5항, 안 제20조의3 신설)

- 현재, 다음연도 연가를 미리 사용할 수 있는 사유가 ‘친족의 경조사’로 제한되어 있으나, 안 제20조제5항은 이 제한을 폐지하고, 사용가능 일수도 재직기간별로 세분화(1년 미만: 5일, 1년 이상 2년 미만: 6일, 2년 이상 3년 미만:7일, 3년 이상 4년 미만:8일, 4년 이상:10일)하려는 것으로 4년 이상 재직자의 경우 다음연도 연가 중 10일을 미리 사용⁴⁾할 수 있도록 규정하려는 것임.

무한 기간

- 가. 종전의 「국민보건의료를위한특별조치법」(1980년 12월 31일 법률 제3335호로 폐지되기 전의 것을 말한다)
- 나. 종전의 「농어촌보건의료를위한특별조치법」(1991년 12월 14일 법률 제4430호로 전부개정되기 전의 것을 말한다)
- 다. 종전의 「농어촌등보건의료를위한특별조치법」(1993년 12월 31일 법률 제4685호로 일부개정되기 전의 것을 말한다)

4) 4년이상 재직자의 경우 당해연도에 27일 이상 연가를 사용할 수 있음.

현 행	개 정 안												
<p>제20조(연가계획과 허가) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 공무로 인하여 제18조에 따른 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 활용하지 아니할 경우에는 예산의 범위 안에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하고 연가에 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없다.</p> <p>⑤ 소속기관의 장은 공무원에게 해당 연도의 남은 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우에는 다음 연도 연가일수의 2분의 1의 범위 안에서 다음 연도의 연가일수를 해당 연도에 미리 사용하게 할 수 있다. 이 경우 차년도 연가를 미리 사용할 수 있는 사유는 친족의 경조사에 한한다.</p>	<p>제20조(연가계획과 허가) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- ----- - 범위----- ----- ----- -----</p> <p>⑤ 소속기관의 장은 공무원에게 제18조에 따른 연가일수가 없거나 해당 연도의 남은 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우 같은 조에 따른 재직기간 구분 중 그 다음 재직기간의 연가일수를 다음 표에 따라 미리 사용하게 할 수 있다.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">재직기간</th> <th style="text-align: center;">미리 사용하게 할 수 있는 최대 연가 일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1년 미만</td> <td style="text-align: center;">5일</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1년 이상 2년 미만</td> <td style="text-align: center;">6일</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2년 이상 3년 미만</td> <td style="text-align: center;">7일</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3년 이상 4년 미만</td> <td style="text-align: center;">8일</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4년 이상</td> <td style="text-align: center;">10일</td> </tr> </tbody> </table>	재직기간	미리 사용하게 할 수 있는 최대 연가 일수	1년 미만	5일	1년 이상 2년 미만	6일	2년 이상 3년 미만	7일	3년 이상 4년 미만	8일	4년 이상	10일
재직기간	미리 사용하게 할 수 있는 최대 연가 일수												
1년 미만	5일												
1년 이상 2년 미만	6일												
2년 이상 3년 미만	7일												
3년 이상 4년 미만	8일												
4년 이상	10일												

○ 동 제도는 긴급한 사정(경조사) 발생으로 연가 부족시 다음연도 연가를 미리 사용할 수 있도록 하려는 제도였으나, 연가 활성화 등을 촉진하기 위하여 필요시 다음연도 휴가를 미리 사용할 수 있게 하려는 것으로 보임.

○ 다만, 현재 “연가 당겨쓰기” 사용 실적은 극히 저조하고, 당해연도 평균 연가 사용일이 9일로, 생성된 연가를 모두 사용하는 공무원이 거의 없는 상황을 감안해 볼 때, 본 규정은 실효성이 없을 수 있다고 하겠으며,

〈최근 3년간 직급별 연가 사용 현황〉

연도	직급	현원 (12.31.기준)	총 연가 취득일	총 연가 사용일	평균 연가일수	평균 연가사용일	소진율(%)
2016년	정무직	4	72	28	18.0	7.0	38.88%
	3급이상	59	1194	664	20.2	11.3	55.61%
	4급	242	5231	2879.37	21.6	11.9	55.04%
	5급	1274	27565	13454.5	21.6	10.6	48.81%
	6급	3447	73071	29481	21.2	8.6	40.34%
	7급이하	5147	100880	42154.35	19.6	8.2	41.78%
	계	10173	208013	88661.22	20.4	8.7	42.6%
2017년	정무직	2	34	15	17.0	7.5	44.11%
	3급이상	56	976	646.25	17.4	11.5	66.21%
	4급	240	4825	2855.12	20.1	11.9	59.17%
	5급	1335	28389	13987.75	21.3	10.5	49.27%
	6급	3516	74425	30246.65	21.2	8.6	40.64%
	7급이하	4923	95964	40569.15	19.5	8.2	42.27%
	계	10072	204613	88319.92	20.3	8.8	43.2%
2018년	정무직	4	87	38.5	21.8	9.6	44.25%
	3급이상	60	999	670.87	16.7	11.2	67.15%
	4급	244	4891	2869.37	20.0	11.8	58.66%
	5급	1405	29731	15076.12	21.2	10.7	50.7%
	6급	3678	78278	32563.25	21.3	8.9	41.59%
	7급이하	4775	91919	40175	19.3	8.4	43.7%
	계	10166	205905	91393.11	20.3	9.0	44.4%

- 이러한 제도 도입에 앞서 연가 사용 친화적인 서울시 조직문화 조성이 선행되어야 하는 것은 아닌지 검토가 요망된다고 하겠음.
- 안 제20조의3은 서울시 공무원의 연가사용을 촉진하기 위하여 매년 소속 공무원별로 그 해에 최소한으로 사용해야 할 권장 연가 일수를 정하여 공지하도록 하고, 소속 공무원에게 권장 연가 일수 중 사용해야할 연가 일수를 알려주고 그 사용을 촉구할 수 있으며,
 - 사용을 촉구하는 등의 조치를 하였음에도 소속 직원이 연가를 사용하지 않은 경우, 연가보상비 지급의무를 면제할 수 있도록 규정하려는 것임.

현 행	개 정 안
<p><신 설></p>	<p>제20조의3(연가 사용의 권장) ① 시장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위하여 매년 3월 31일까지 소속 공무원이 그 해에 최소한으로 사용하여야 할 권장 연가일 수를 10일 이상으로 정해 공지해야 한다.</p> <p>② 시장은 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 소속 공무원이 권장 연가 일수를 사용하지 아니한 경우 권장 연가 일수 중 미사용 연가 일수에 대해서는 연가보상비를 지급하지 아니할 수 있다.</p> <p>1. 매년 7월 1일부터 15일 이내에 소속 공무원별로 권장 연가 일수 중 사용해야 할 연가 일수를 알려주고, 소속 공무원이 그 사용 시기를 정하여 10일 이내에 시장에게 통보하도록 촉구</p> <p>2. 소속 공무원이 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 연가의 사용시기를 통보하지 않으면 그 해 9월 30일까지 제1</p>

호에 따라 알려준 연가 일수 중 사용하지 않은 연가 일수의 사용시기를 정하여 소속 공무원에게 통보

- 2019년 서울시 공무원 휴가 등 업무지침에 따르면 직급별 권장 연가 일수와 연가목표제는 다음과 같음.

< 연가 목표제 >

- **5급 이상 공무원**은 **목표 연가일수 이상 사용한 경우에만 연가보상비 지급**
 - 연가일수 20일 이상(연가가산일수 포함)인 경우 아래에 따라 연가보상

구분	증가현황	2019년 목표연가	연가보상 일수
3 급 이 상	-	15일	8일 이내
4 급 (상 당)	+2일	15일	8일 이내
5 급 (상 당)	+5일	15일	8일 이내
6 급 이 하 (현업교대근무자 제외)	+5일	10일	15일 이내

※ 권장 연가 일수 사용을 미충족시 연가보상비를 지급하지 않고 있으며, 연가 보상 상한일수를 규정하고 있음.

<연도별 연가보상비 지급일수 현황>

년도	직급별	보상일수	조정 사유
2011년	4급 이상	20일	
	5급		
	6급 이하		
2012년	4급 이상	13일(△7)	7일 의무연가제 실시(4급)
	5급	20일	
	6급 이하		
2013년	4급 이상	10일(△3)	전직원 의무연가제 확대
	5급	13일(△7)	
	6급 이하	15일(△5)	
2014년	4급 이상	10일	의무연가제 확대 (5급, 6급 이하)
	5급	10일(△3)	
	6급 이하	13일(△2)	
2015년	4급 이상	10일	의무연가제 축소
	5급	13일(▲3)	

	6급 이하	15일(▲2)	(5급, 6급 이하)
2016~ 2018년	3급 이상	8일(△2)	간부휴가목표제 실시 (3,4,5급 이상)
	4급	10일	
	5급	13일	
	6급 이하	15일	
2019년	5급 이상	8일	5급이상 의무연가 확대
	6급 이하	15일	6급이하 권장연가제 도입

- 연가 사용의 활성화는 서울시 공무원의 휴식권 보장과 일과 삶의 균형, 경제 활성화 등에 기여할 수 있으나, 연가사용 촉진 조치만으로 연가 보상비 지급의무를 면제하는 것은 업무 과중으로 연가를 신청하고 출근하는 등 법령 및 조례로 보장된 연가를 사용할 수 없는 직원의 사기 저하 및 연가보상비 관련 소송문제 등에 대한 심도 있는 검토가 요망된다고 하겠으며,
 - 서울시 공무원이 적극적으로 연가를 사용할 수 있도록 직무분석 등을 통한 적절한 업무 분장 및 인사관리와 함께 연가 사용이 자연스러운 조직문화 확산을 위한 관리자의 모범적인 연가 사용 등 보다 적극적인 조치가 필요할 것으로 사료됨.

나. 육아시간 및 모성보호시간 확대 등(안 제24조)

- 안 제24조는 특별휴가5)에 관한 규정으로, 제4항은 특별휴가에 해당하는 ‘육아시간’과 ‘모성보호시간’의 적용대상 및 사용시간을 확대하려는 것으로 구체적인 내용은 다음과 같음.

구 분	현 행	개 정 안
육아시간	(대상) 생후 1년 미만의 유아를 가진 공무원	만 5세 이하의 자녀를 가진 공무원
	(시간) 1일 1시간	1일 최대 2시간

5) 특별휴가란 사회통념 및 관례상 특별한 사유가 있는 경우 부여받는 휴가
<http://www.mpm.go.kr/mpm/info/infoService/BizService01/> 인사혁신처

모성보호시간	- 임신공무원 : 1일 1시간 - 임신 후 12주 이내 또는 36주 이상 : 1일 2시간	- 임신 기간 전체 1일 2시간
--------	--	-------------------

현 행	개 정 안
<p>제24조(특별휴가) ① ~ ③ (생 략)</p> <p>④ <u>생후 1년 미만의 유아를 가진 공무원</u>은 1일 1시간의 육아시간을 받을 수 있으며, <u>임신공무원은 건강관리 및 태아 보호를 위해 1일 1시간의 모성보호 시간</u>을 받을 수 있다. 단, 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 여성공무원은 1일 2시간의 모성보호 시간을 받을 수 있다.</p> <p>⑥ <u>인공수정 또는 체외수정 등 불임치료</u> 시술을 받는 공무원은 시술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 남자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.</p> <p>⑫ <u>고등학교 이하 자녀를 둔 공무원이 상담 또는 행사 참석 등을 위해 자녀 학교(「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교와 「유아교육법」 제2조에 따른 유치원) 또는 어린이집(「영유아보육법」 제2조에 따른 어린이집)을 방문할 경우 연간 2일 이내의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 세 자녀 이상이 재학중인 경우(어린이집을 포함한다)에는 3일 이내로 한다.</u></p>	<p>제24조(특별휴가) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ <u>만 5세 이하의 자녀를 가진 공무원</u>은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있으며, 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다.</p> <p>⑥ ----- <u>난임치료</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>⑫ <u>자녀가 있는 공무원</u>은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 3명 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 <u>자녀돌봄휴가</u>를 받을 수 있다.</p> <p>1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “어린이집등”이라 한다)의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우</p> <p>2. 어린이집등에 재학 중이거나 「민법」상 미성년자인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조6)에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」⁷⁾ 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우</p>

⑬ 출산한 자녀 또는 자녀의 배우자들
은 공무원은 1일의 출산지원휴가를 받
을 수 있다.

<삭 제>

- 안 제24조제6항은 ‘불임’이라는 용어가 주는 편견을 없애기 위하여 기존 ‘불임치료휴가’를 ‘난임치료휴가’로 명칭을 변경하려는 것이며,
- 안 제24조제12항은 어린이집·유치원·학교(고등학교 이하) 상담 및 공식 행사 외에 ‘자녀의 병원 진료(건강검진 및 예방접종 포함)’를 위한 특별 휴가를 사용할 수 있도록 개선하려는 것임.
- 안 별표 3은 통상적인 산후조리기간을 감안하고 배우자 출산에 따른 남성공무원의 육아 참여 등을 위하여 특별휴가를 5일에서 10일로 확대하려는 것으로 보임.

6) 「국민건강보험법」 제52조

제52조(건강검진) ① 공단은 가입자와 피부양자에 대하여 질병의 조기 발견과 그에 따른 요양급여를 하기 위하여 건강검진을 실시한다.

② 제1항에 따른 건강검진의 종류 및 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 일반건강검진: 직장가입자, 세대주인 지역가입자, 20세 이상인 지역가입자 및 20세 이상인 피부양자
2. 암검진: 「암관리법」 제11조제2항에 따른 암의 종류별 검진주기와 연령 기준 등에 해당하는 사람

3. 영유아건강검진: 6세 미만의 가입자 및 피부양자

③ 제1항에 따른 건강검진의 검진항목은 성별, 연령 등의 특성 및 생애 주기에 맞게 설계되어야 한다.

④ 제1항에 따른 건강검진의 횟수·절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

7) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조, 제25조

제24조(필수예방접종) ① 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 다음 각 호의 질병에 대하여 관할 보건소를 통하여 필수예방접종(이하 "필수예방접종"이라 한다)을 실시하여야 한다.

1. 디프테리아 2. 폴리오 3. 백일해 4. 홍역 5. 파상풍 6. 결핵 7. B형간염 8. 유행성이하선염 9. 풍진
10. 수두 11. 일본뇌염 12. b형헤모필루스인플루엔자 13. 폐렴구균 14. 인플루엔자 15. A형간염
16. 사람유두종바이러스 감염증

17. 그 밖에 보건복지부장관이 감염병의 예방을 위하여 필요하다고 인정하여 지정하는 감염병

② 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 제1항에 따른 필수예방접종업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 관할구역 안에 있는 「의료법」에 따른 의료기관에 위탁할 수 있다.

③ 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 필수예방접종 대상 아동 부모에게 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 필수예방접종을 사전에 알려야 한다. 이 경우 「개인정보 보호법」 제24조에 따른 고유식별정보를 처리할 수 있다.

제25조(임시예방접종) ① 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 관할 보건소를 통하여 임시예방접종(이하 "임시예방접종"이라 한다)을 하여야 한다.

1. 보건복지부장관이 감염병 예방을 위하여 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장에게 예방접종을 실시할 것을 요청한 경우

2. 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장이 감염병 예방을 위하여 예방접종이 필요하다고 인정하는 경우

② 제1항에 따른 임시예방접종업무를 위탁에 관하여는 제24조제2항을 준용한다.

- 개정안은 합계 출산율 0.98%⁸⁾인 초저출산시대에 서울시 공무원의 출산 및 육아 부담을 일정 부분 완화할 수 있을 것으로 사료됨.
- 육아시간의 확대(1일 1시간⇒ 1일 2시간) 자체는 의미가 있다고 하겠으나, 동 특별휴가 사용이 실질적으로 보장될 수 있도록 제도 운영상 만전을 기해야 할 것으로 사료되며,
- 특히, 동 제도는 여러 가지 여건상 출산이후에도 육아휴직⁹⁾을 사용할 수 없는 공무원을 보호하고, 일과 가정의 양립을 도모하고자 하는 것임에도 육아휴직을 사용할 수 있는 자녀의 연령(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀)과 육아시간을 사용할 수 있는 자녀의 연령(만 5세 이하)에 차별을 두는 것이 합리적인지 여부와 함께
 - 초등학교 입학이후 이른 하교 등으로 취학 전보다 보육에 대한 수요가 실질적으로 증가할 수 있는 부분 등 초등학교 저학년 부모의 고충도 반영되어야 할 것으로 사료됨.
- 다만, 공무원의 특별휴가는 「지방공무원 복무규정」에서 정하는 바에 따르고, 동 영에서 정하지 아니하는 사항은 지방자치단체의 조례가 정하는 바에 따르도록 규정하고 있는바, 육아시간 제도의 실효성을 높이기 위한 제도 개선(육아시간 활용 대상을 육아휴직의 범위에 준하여 확대 등)을 행정안전부에 촉구하는 등 행정국의 적극적인 조치가 필요할 것으로 사료됨.

○ 지방공무원법 제59조(위임규정)

공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 법 또는 이 법에 의한 대통령령이 규정하는 것을 제외하고는 당해 지방자치단체의 조례로 정한다.

- 지방공무원 복무규정 제7조의3(특별휴가) ① 공무원의 특별휴가는 이 영이 정하는 바에 의한다. 다만, 이 영이 정하지 아니하는 사항은 지방자치단체의 조례가 정하는 바에 의한다.

8) 출산율 0.98명... 1.57명 세종시에서 배워라(파이낸셜 뉴스, 2019년 2월 27일)

9) 「지방공무원법」 제63조제2항제4호 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때

다. 기타 복무제도 개선 등

1) 유연근무 실시 근거 명시(안 제14조제2항 신설)

- 유연근무 실시근거가 법령에 직접 명시(「지방공무원 복무규정」 제3조제2항 및 제3항)됨에 따라, 안 제14조제2항은 서울시 복무조례에도 유연근무 관련 내용을 포함시키고,
- 특히, 유연근무를 신청한 공무원이 인사상 불이익을 받지 않도록 명시함으로써 제도 활성화에 따른 부작용을 사전에 방지하려는 것으로 보임.

현 행	개 정 안
제14조(근무시간의 변경과 연장) (생략) <u><신설></u> <u><신설></u>	제14조(근무시간의 변경과 연장) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② <u>공무원은 소속기관의 장에게 제13조 제1항 및 제2항에 따른 통상의 근무시간·근무일을 변경하는 근무 또는 같은 조 제4항에 따른 원격근무(이하 “유연근무”라 한다)를 신청할 수 있다.</u> ③ <u>공무원이 유연근무를 신청한 경우 소속기관의 장은 공무수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 하며 유연근무를 이유로 그 공무원의 보수·승진·근무성적평정 등에서 부당한 불이익을 주어서는 아니 된다.</u>

※ 「지방공무원 복무규정」 제3조에 따르면 유연근무란 통상의 근무시간·근무일¹⁰⁾을 변경하는 근무 또는 온라인 원격근무를 말하는 것으로, 2018년 참여인원은 3,446명(33.6%)이 사용한 것으로 나타나고 있음.

구분	현원대비 참여율 (%)	참여인원 (명)	시차 출퇴근제	근무시간 선택제	시간선택제 전환	재택 근무제	스마트 워크근무
2018년	33.6	3,446	2,877	528	33	4	4

※ 인원수는 한번이라도 유연근무를 활용한 대상을 기준으로, 가정의 날인 수요일에 사용하는 유연근무 수치는 제외

- 유연근무는 개인·업무·기관별 특성에 맞게 근무형태를 다양화함으로써 공직의 생산성을 제고하고, 일과 가정의 양립을 확산시킬 수 있는 장점이 있는바, 유연근무활용에 따른 불이익이 발생되지 않도록 하고 생산적인 공직문화 조성에 적극적인 노력이 필요할 것으로 사료됨.
- 한편, 부족한 점심시간 활용 등을 위하여 「공무원 근무혁신 지침」에 따른 점심시간 연계 유연근무제를 적극적으로 활용할 수 있도록 관련 제도 홍보 등 유연근무 제도 활성화를 위한 조치가 필요할 것으로 사료됨.

◆ **점심시간 연계 유연근무제 적극 활용** ('17.2월부터 e-사람으로 신청 가능)

- 유연근무제 활용시 필요에 따라 점심시간(12:00~13:00)과 앞 또는 뒤 1시간을 붙여 자율적으로 활용하되 출퇴근 시간을 조정 가능
- 자녀돌봄, 자기개발을 목적으로 적극 활용
- (예시) 08시 출근, 12~14시 점심식사 및 하교한 자녀돌봄 후 사무실 복귀, 18시 퇴근

※ 근무시간(일8시간 또는 주40시간)은 준수하고 업무수행에 차질이 없는 범위 내에서 이용

※ 「공무원 근무혁신 지침」 (인사혁신처, 2017), 제4쪽

- 10) 제2조(근무시간 등) ① 공무원의 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 한다.
- ② 공무원의 1일 근무시간은 9시부터 18시까지로 하며, 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 지방자치단체의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성을 고려하여 필요하다고 인정할 때에는 1시간의 범위에서 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.
- ④ 「전자정부법」 제32조제3항에 따라 온라인 원격근무를 실시하는 지방자치단체의 장은 소속 공무원 중 원격근무자의 근무에 필요한 사항을 교육부장관 또는 행정안전부장관의 승인을 받아 따로 정할 수 있다.

2) 공휴일 범위 및 대체 휴무 사용 시기 명확화(안 제15조제1항, 제2항)

- 안 제15조제1항은 「지방공휴일에 관한 규정」이 시행('18.7.10.)됨에 따라 서울시 복무조례상 '공휴일'의 범위에 지방공휴일¹¹⁾이 포함되도록 규정하려는 것이며,
- 공무원이 토요일 또는 공휴일(지방공휴일 포함)에 근무한 경우, 다음 정상근무일에 대체휴무를 사용할 수 없는 부득이한 사유가 있는 경우, 그 사유가 종료된 후 '1주일 이내'의 다른 정상근무일을 지정하여 대체휴무를 사용할 수 있도록 기간의 범위를 명확히 규정하려는 것으로 특별한 문제는 없는 것으로 사료됨.

현 행	개 정 안
<p>제15조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ① 소속기관의 장은 민원인의 편의 또는 공무수행상 필요한 때에는 제13조와 제14조에도 불구하고 근무시간 외에 근무를 명하거나 토요일 또는 <u>공휴일</u> 근무를 명할 수 있다.</p> <p>② 소속기관의 장은 제1항에 따라 토요일 또는 공휴일에 근무를 한 공무원에 대하여 그 다음의 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. <u>다만, 부득이한 사유로 인한 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다</u></p>	<p>제15조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ① ----- ----- ----- <u>공휴일(「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 또는 「지방공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 말한다. 이하 같다)에</u> ----- -----.</p> <p>② ----- ----- ----- . <u>다만, 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 근무를 한 토요일 또는 공휴일의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 경우에는 그 사유가 해소된 날부터 1주일 이내의 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.</u></p>

11) 「지방공휴일에 관한 규정」 제2조 "지방공휴일"이란 지방자치단체의 관공서가 특별히 휴무(休務)하는 날을 말한다.

3) 공가 사유 확대(안 제23조)

- 공가란 공무원이 일반국민의 자격으로 국가기관의 업무수행에 협조하거나 법령상 의무의 이행이 필요한 경우에 부여받는 휴가¹²⁾로, 안 제23조는 타 법령에서 의무적으로 검진 등을 받도록 되어 있으나, 기존 공가사유에 명시되어 있지 않았던 결핵검진, 검역감염병 예방접종 등이 필요한 경우 공가를 활용할 수 있도록 공가 사유를 확대하려는 것임.

현 행	개 정 안
<p>제23조(공가) 소속기관의 장은 소속공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직접 필요한 기간의 공가를 허가하여야 한다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p>6. 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진을 받을 때</p> <p>7. ~ 10. (생략)</p> <p><신설></p>	<p>제23조(공가) -----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>6. ----- ----- 때 및 「결핵예방법」 제11조제1항¹³⁾에 따른 결핵검진 등을 받을 때</p> <p>7. ~ 10. (현행과 같음)</p> <p>11. 「검역법」¹⁴⁾ 제5조제1항에 따른 오염지역, 같은 법 제5조의2제1항에 따른 오염인근지역으로 공무국외출장, 파견, 교육훈련을 가기 위해 같은 법 제2조제1호에 따른 검역감염병 예방접종을 할 때</p>

12) <http://www.mpm.go.kr/mpm/info/infoService/BizService01/>(인사혁신처, 공무원 휴가제도)

13) 「결핵예방법」 제11조제1항

제11조(결핵검진등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관·학교의 장 등은 그 기관·학교 등의 종사자·교직원에게 결핵검진등을 실시하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 건강진단을 받은 경우에는 이 법에 따른 결핵검진등을 받은 것으로 같음할 수 있다.

4) 출산한 자녀를 둔 공무원(부모) 휴가 규정 변경 등(안 제24조)

- 안 제24조제13항은 출산한 자녀 또는 자녀의 배우자를 둔 공무원은 1일의 출산지원휴가를 받을 수 있도록 규정하고 있는바, 동 규정을 삭제하고, 별표 3 경조사 휴가의 출산란에 추가하려는 것임.
- 한편, 안 제19조는 조문의 구조와 문장의 의미상 의결 주문의 수정이 필요할 것으로 사료됨.

-
1. 「의료법」 제3조에 따른 의료기관의 장
 2. 「모자보건법」 제15조에 따른 산후조리업자
 3. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 장
 4. 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장
 5. 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 장
 6. 「아동복지법」 제52조에 따른 아동복지시설의 장
 7. 그 밖에 보건복지부령으로 정하는 기관·학교 등의 장

14) 「검역법」 제5조제1항

제5조(오염지역의 지정 및 해제) ① 보건복지부장관은 검역감염병이 발생하여 유행하고 있거나 세계보건기구가 정한 공중보건 위기관리 대상이 되는 감염병환자가 발생하고 있는 지역을 오염지역으로 지정할 수 있다.

「검역법」 제5조의2제1항

제5조의2(오염인근지역의 관리) ① 보건복지부장관은 검역감염병을 예방하기 위하여 필요한 경우에는 제5조제1항에 따른 오염지역의 인근지역으로서 검역감염병이 발생할 우려가 있는 지역(이하 "오염인근지역"이라 한다)에 체류하거나 경유한 자에 대하여 건강상태 질문서를 제출하게 하거나 발열 여부를 검사하는 등 검역조치를 할 수 있다.

「검역법」 제2조제1호

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "검역감염병"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 콜레라

나. 페스트

다. 황열

라. 중증 급성호흡기 증후군(SARS)

마. 동물인플루엔자 인체감염증

바. 신종인플루엔자

사. 중동 호흡기 증후군(MERS)

아. 가목에서 사목까지의 것 외의 감염병으로서 외국에서 발생하여 국내로 들어올 우려가 있거나 우리나라에서 발생하여 외국으로 변질 우려가 있어 보건복지부장관이 긴급 검역조치가 필요하다고 인정하여 고시하는 감염병

참고 자료 1

서울시 공무원 휴가의 종류 특별휴가 비교

휴가 종류	휴가 사유	휴가 일수	
연 가	정신적·육체적 휴식 및 사생활 편의	재직기간에 따라 11~21일	
병 가	질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없거나 전염병으로 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 경우	· 일반병가 60일 이내 · 공무상병가 180일 이내	
공 가	징병검사·동원훈련, 공무원 관련 소환, 건강검진, 결핵 검진, 검역감염병 예방접종 , 전국체전, 단체교섭 등	공가 목적에 직접 필요한 시간 (또는 일수)	
특별휴가	경 조 사 휴 가	결혼, 배우자 출산, 입양, 사망 등 경조사	경조사 및 대상에 따라 1~20일
	출 산 휴 가	임신 또는 출산 여자공무원	출산 전후 총 90일(한 번에 둘 이상의 자녀임신한 경우 120일)
	유 산·사 산 휴 가	유산 또는 사산한 경우	임신기간에 따라 5~90일
	여 성 보 건 휴 가	생리 및 임신검진을 위한 여자공무원	매월 1일
	모 성 보 호 시 간	임신공무원	임신 기간중 일 2시간
	육 아 시 간	만 5세(생후 71개월)이하 자녀를 가진 공무원	일 최대 2시간, 24개월 이내
	난 임 치 료 휴 가	난임치료 시술을 받는 공무원	1일
	수 업 휴 가	한국방송통신대학에 재학중인 공무원 중 연가일수를 초과하여 출석 수업에 참석시	연가일수를 초과하는 출석수업 일수
	재 해 구 호 휴 가	재해피해 공무원 및 재해지역 자원봉사 공무원	5일 이내
	성 과 우 수 자 휴 가	직무수행에 탁월한 성과를 거둔 공무원	5일 이내
	사 가 독 서 학 습 휴 가	아이디어 발굴 및 자율적 학습기회 제공	2일
	장 기 재 직 휴 가	10년~19년, 20년~29년, 30년 이상 재직자 (※ 최소 5일 단위 분할실시)	10~20일
	자 녀 입 영 휴 가	군 입영 자녀를 둔 공무원	입영 당일 1일
자 녀 돌 봄 휴 가	고등학교 이하 자녀를 둔 공무원	2일 이내(고등학생이하 자녀가 셋 이상인 경우 3일)	