

서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안 검 토 보 고

1. 발의자 및 발의경과

- 의안번호 : 2217
- 제안자 : 서울특별시장
- 제안일 : 2021년 2월 5일
- 회부일 : 2021년 2월 9일

2. 제안이유

- 「지방공무원 복무규정」(대통령령)의 개정사항(20. 10. 20. 시행)을 반영하고, 특별휴가 확대를 통해 성과보상·동기부여 체계를 강화하는 등 공무원 복무 제도를 개선하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 당직 및 비상근무에 관하여 필요한 사항을 시장이 정하도록 위임근거를 명시함(안 제7조).
- 나. 토요일·공휴일 외 평일 8시간 이상 초과근무에도 대체휴무 부여 및 대체휴무 사용기한을 1주일 이내에서 6주일 이내로 연장함(안 제15조).
- 다. 8시간 미만인 잔여 연가에 대해 연가보상비를 지급하지 않고 차년도로 이월·저축되도록 함(안 제20조).

라. 전년도 연가 공제분을 보상할 필요가 있는 경우 해당 기간만큼 저축연가를 부여토록 함(안 제21조).

마. 공무 관련 소환시 공가를 부여하는 기관 예시에 경찰을 추가함(안 제23조).

바. 「지방공무원 복무규정」 개정 사항을 반영하고 성과보상을 강화하기 위하여 특별휴가 사유 및 사용일수를 확대함(안 제24조).

1) 대규모 재난으로 장기간 피해 수습이 필요한 경우 재해구호 휴가를 10일까지 부여함.

2) 성과우수자 특별휴가 한도를 5일 이내에서 10일 이내로 확대함.

3) 연간 10일 이내의 가족돌봄휴가를 도입하여 자녀 또는 손자녀의 어린이집 등 휴원·휴교, 미성년자 또는 장애인인 자녀 또는 손자녀의 병원진료, 질병·사고·노령 등으로 인해 조부모, 외조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀를 돌봐야 하는 경우 등에 사용할 수 있도록 함.

사. 시간선택제공무원등에 대해 근무시간 외의 근무를 한 경우 대체휴무를 부여할 수 있도록 함(안 별표 5).

4. 참고사항

가. 관계법규 : 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」

나. 예산조치 : 해당사항 없음.

다. 입법예고 (2021. 1. 7. ~ 1. 27) 결과 : 의견 없음.

5. 검토 의견

가. 개정의 취지 및 배경

- 본 개정조례안은 가족돌봄휴가, 연가저축제, 대체휴무, 재해구호휴가, 공가 등 상위 법령(「지방공무원 복무규정」)개정 (2020.10.20.시행)사항을 반영하고, 성과우수자에 대한 특별휴가를 확대하려는 것임.

※ 행정안전부는 토요일이나 공휴일에 근무한 공무원이 그 다음날 근무일에 쉴 수 있도록 하는 대체휴무제도를 평일 장시간 근무한 경우에도 적용하도록 하는 한편, 자녀가 다니는 어린이집·학교 등의 공식행사 참여, 병원진료 동행에만 사용할 수 있었던 자녀돌봄휴가는 휴가일수·대상·사유를 확대하여 가족돌봄휴가로 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하는 「지방공무원 복무규정」을 개정할 바 있음.

[「지방공무원 복무 규정」 개정에 따른 주요 개정사항]

	서울특별시 공무원 복무 조례 주요 변경 내용
가족돌봄휴가	<ul style="list-style-type: none"> · 돌봄 대상 확대(미성년자녀 → 자녀, 배우자, 부모, 조부모) · 휴가 일수 확대(최대 3일 → 최대 10일)
연가저축제	<ul style="list-style-type: none"> · 8시간 미만 잔여 연가에 연가보상비(1일) 지급 → 차년도 이월 · 징계처분 등이 취소되어 연가 공제분 보상 필요시 저축연가 부여
대체휴무	<ul style="list-style-type: none"> · 대체휴무 사유 확대(① 토·공휴일 8시간 이상 근무 → ①+평일 8시간 이상 초과근무) 및 사용기한 확대(1주 → 6주)
재해구호휴가	<ul style="list-style-type: none"> · 대규모 재난시 재해구호휴가 확대(5일 → 10일)
공가	<ul style="list-style-type: none"> · 공가 사유 확대(① 국회·법원·검찰 소환 → ①+경찰 소환)

- 본 개정안은 일과 가정의 양립을 실천하기 위한 가족돌봄휴가 사유의 확대, 연가 저축제 개선 및 성과우수자의 특별휴가 등을 통해 일과 삶의 균형을 실현한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

○ 또한, 상위법령(「지방공무원 복무규정」)에서 개정·시행('20.10.20)한 사항을 관련 조례에 적시에 반영하여 운영의 효율성과 행정의 신속성을 도모하는데 기여할 것으로 보여짐.

※ 「서울특별시 지방공무원 복무조례」에 의하면(제17조) 공무원의 휴가는 연가·병가·공가·특별휴가로 구분하며, 서울시 공무원의 특별휴가는 경조사 휴가, 불임치료휴가, 장기재직특별휴가 등이 있음.

휴가 종류	휴가 사유	휴가 일수	
연 가	정신적·육체적 휴식 및 사생활 편의	재직기간·근무월수에 따라 21일 이내	
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	장병검사·동원훈련, 공무관련 소환, 건강검진, 결핵검진, 검역감염병 예방접종, 전국체전, 단체교섭 등	공가 목적에 직접 필요한 시간(또는 일수)	
특별휴가	경조사휴가	결혼, 배우자 출산, 입양, 사망 등 경조사	경조사 및 대상에 따라 1~20일
	출산휴가	임신 또는 출산 여성공무원	출산 전후 총 90일(한 번에 둘 이상의 자녀 임신한 경우 120일)
	유산·사산휴가	유산 또는 사산한 공무원 및 배우자	임신기간에 따라 10~90일, 배우자 3일
	여성보건휴가	생리 기간중 휴식을 부여	매월 1일 (무급)
	임신검진휴가	임신한 공무원이 임신기간 동안 검진이 필요한 경우	임신 기간중 10일
	모성보호시간	임신공무원	임신 기간중 일 2시간
	육아시간	만 5세(생후 71개월)이하 자녀를 가진 공무원	일 최대 2시간, 24개월 이내
	난임치료휴가	난임치료 시술을 받는 공무원	1일
	수업휴가	한국방송통신대학에 재학중인 공무원 중 연가일수를 초과하여 출석 수업에 참석시	연가일수를 초과하는 출석수업 일수
	재해구호휴가	재해피해 공무원 및 재해지역 자원봉사 공무원	5일 이내
		<u>사회·경제적으로 광범위한 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원</u>	<u>10일 이내</u>
	성과우수자휴가	직무수행에 탁월한 성과를 거둔 공무원	5일 이내 (10일로 개정 추진)
	장기재직휴가	10년~19년, 20년~29년, 30년 이상 재직자	10~20일
	자녀입영휴가	군 입영 자녀를 둔 공무원	입영 당일 1일
가족돌봄휴가	<u>미성년 자녀 및 그 외 가족(성년 자녀, 배우자, 부모, 조부모, 외조부모, 손자녀)</u>	<u>10일 이내(미성년·장애인 자녀 돌봄, 한부모공무원 2~3일 유급, 그 외 가족돌봄 사유 무급)</u>	
심리안정휴가	재난재해 현장 대응으로 인한 정신적 외상에 따른 치료 및 심리적 해소가 필요한 공무원	3일 이내 * 소방공무원	

- 다만 지방자치단체의 특별휴가는 「지방공무원 복무규정」 제7조의3제1항에서 정하는 바에 따르는 것을 원칙으로 하고 있으나, 「지방공무원 복무규정」에서 정하지 아니한 경우에는 조례로 규정할 수 있도록 하고 있는 바, 특별휴가의 취지와 목적에 부합하는지 여부에 대해서도 종합적인 판단이 필요하다고 하겠음.

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

- 또한 지방자치단체 복무의 경우에도 「지방공무원법」 제59조에 따라 대통령령에서 규정하는 것을 제외하고, 나머지 경우에는 조례로 규정할 수 있도록 하고 있는 바, 서울시의 현실이 반영된 규정이 마련될 수 있도록 하는 행정국의 노력이 요망된다고 하겠음.

「지방공무원법」 제59조(위임규정)
공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 법 또는 이 법에 의한 대통령령이 규정하는 것을 제외하고는 당해 지방자치단체의 조례로 정한다.

- 한편, 행정국은 「지방공무원 복무규정」 개정사항(2020.10.20시행)을 조례 개정을 통해 반영하고, 세부 방침을 세우는 절차를 이행해야 함에도 불구하고 방침시행(2021.1.19.)이후 조례개정안을 제출(2021.2.5)하고 있는 바, 이는 시의회의 의결권을 심하게 훼손하고, 시민의 대의기관인 의회를 거수기로 전락시키는 중대한 시안으로 행정국의 책임있는 해명과 함께 재발방지를 위한 방안 마련이 요망된다고 하겠음.

나. 세부 내용 검토

1) 하위법령 위임규정 보완(안 제7조제4항)

- 안 제7조제4항은 당직비 지급관련 사항 뿐 아니라 그 밖에 당직 및 비상근무에 관한 위임사항을 확대하여 시장이 정하도록 개정하려는 것임.

현 행	개 정 안
제7조(당직근무와 비상근무) ① ~ ③ (생 략) ④ 당직근무자에게는 해당연도 예산의 범위 안에서 실제비용을 고려하여 당직비를 지급할 수 있으며, <u>지급기준 등 지급에 관하여</u> 필요한 사항은 시장이 정한다.	제7조(당직근무와 비상근무) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- <u>그 밖에 당직 및 비상근무에 관하여</u> ----- -----.

- 행정국은 당직 및 비상근무에 관한 필요사항을 「서울특별시 당직 및 비상근무 규칙」에 위임하려는 것으로 보이나, 시민의 세금이 소요되는 당직비 지급기준 등에 시장의 자의적 운영이 적절한지에 대해서는 논의의 여지가 있다고 하겠음.

2) 대체휴무 사유 및 사용기한 확대(안 제15조제2항 및 별표 5)

- 안 제15조제2항은 대체휴무 사유를 확대(현행 : 토·공휴일 8시간 이상 근무 ⇒ 개정안 : 평일 정규근무 외 8시간 이상 초과근무)하고, 대체휴무 사용기한을 확대(현행 : 1주 ⇒ 개정안 : 6주)하려는 것임.

< 대체휴무제도 개선 전·후 비교 >

구분	현행	개선
대체휴무 발생 요일	토요일 또는 공휴일	모든 요일
비상상황 종료 후 사용기한	1주일 이내	6주 이내

현 행	개 정 안
제15조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ① (생 략) ② 소속기관의 장은 제1항에 따라 <u>토요일 또는 공휴일에 근무</u> 를 한 공무원	제15조(시간외근무와 공휴일 등 근무) ① (현행과 같음) ② ----- <u>근무</u> -----

에 대하여 그 다음의 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 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.

[별표 5] 시간선택제공무원등의 휴가 기준(제24조의2 관련)

1. 시간외근무 및 공휴일 등 근무

가. 소속기관의 장은 토요일, 공휴일 또는 정상근무일이 아닌 날(이하 “토요일등”이라 한다)에 근무를 한 시간선택제공무원등에 대해서는 그 다음 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

나. 토요일등에 근무를 한 시간이 휴무하게 하는 정상근무일의 근무시간보다 적을 경우에는 가목을 적용하지 않는다.

----- 제1항에 따라 근무한 날 -----

----- 6주일 -----

[별표 5] 시간선택제공무원등의 휴가 기준(제24조의2 관련)

1. 시간외근무 및 공휴일 등 근무

가. ----- 근무시간 외의 근무를 하거나 토요일, 공휴일 -----

나. 근무시간 외의 근무를 한 시간이 나 토요일등 -----

- 대체휴무의 사유를 정규 근무 시간이 아닌 시간에 8시간 이상 연속하여 근무 시 부여하고, 이들에 걸쳐 근무한 경우에도 근무의 연속성을 인정한다는 점과 대체휴무 사용기한을 1주에서 6주로 확대 적용함에 따라 대체휴무에 대한 선택권을 강화한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.
- 또한, 최근 코로나19 감염병 대응을 위해 선별진료소나 생활치료센터와 역학조사 등을 위해 연속하여 근무하는 직원에 대한 사기 진작에도 도움을 줄 것으로 사료됨.

- 1) (정규 근무시간) 복무규정 제2조 제2항의 근무시간으로 복무규정 제3조 제2항에 따른 유연근무로 변경된 근무시간을 포함
- 2) (연속성) 근무 중에 개인용무(식사시간 등 부득이한 경우는 제외) 등으로 근무하지 않은 시간이 없어야 인정 가능
 - * (연속성이 인정되지 않는 사례) 금요일 정규근무 후 4시간 초과근무 하고 23시에 퇴근, 집에서 휴식 후 토요일 5시에 다시 출근하여 4시간 초과근무 하고 9시에 퇴근한 경우 ⇒ 대체휴무 부여 불가
 - ** (연속성이 인정되는 사례) 토요일 20시에 출근하여 일요일 3시까지 계속 근무하고 퇴근한 경우 ⇒ 대체휴무 부여 가능

- 다만, 현행 당직근무나 비상근무시에도 본 조항을 근거로 대체휴무제도를 운영하고 있는 바, 원칙은 근무시간 외에 토요일 또는 공휴일에 근무를 하고, 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있는 것이고, 단서조항에 업무사정이나 그 밖에 부득이한 사유로 휴무할 수 없을 때에만 사용기한을 6주로 확대하는 것이므로 일반 휴가와 같이 지나친 남용이 없도록 해야 할 것으로 사료되며, 이를 위해 부득이한 사유를 명시할 필요성에 대해서도 논의할 여지가 있다고 하겠음.

- 또한, 대체휴무 부여를 위한 8시간의 근무시간은 공무 수행을 위한 근무시간만을 의미한다는 측면과 시행일 이전의 경우 소급 적용이 되지 않는다는 행정안전부 가이드라인 적용에도 유의해야 할 것으로 사료됨.

♣ 참고사례

- (평일 1일) 월요일(9시~18시 기본근무) 0시부터 18시까지 근무한 경우
 - 정규근무시간(9시간, 점심시간 포함)을 제외한 추가 근무시간이 8시간(9시간 중 1시간 공제)이므로 화요일부터 대체휴무 가능
- (유연근무 1) 화요일(9시~14시, 근무시간선택제) 6시부터 20시까지 근무한 경우
 - 정규근무시간(5시간, 점심시간 포함)을 제외한 추가 근무시간이 총 8시간(9시간 중 1시간 공제)이므로 수요일부터 대체휴무 가능
- (유연근무 2) 수요일(7시~19시, 근무시간선택제) 6시부터 22시까지 근무한 경우
 - 총 16시간 근무했지만 수요일 정규근무시간(12시간, 점심시간 포함)을 제외하면 추가 근무시간이 총 3시간(4시간 중 1시간 공제)이므로 대체휴무 불가
- (평일 2일) 목요일(9시~18시, 기본근무) 9시부터 금요일 3시까지 근무한 경우
 - 목요일 정규근무시간(9시간, 점심시간 포함)을 제외한 추가 근무시간이 총 8시간(목요일 6시간 중 1시간 공제, 금요일 3시간 미공제)이므로 금요일부터 대체휴무 가능
- (평일-토요일 2일) 금요일(9시~18시, 기본근무) 0시부터 토요일 9시까지 근무한 경우
 - 금요일 정규근무시간(9시간, 점심시간 포함)을 제외한 추가 근무시간이 14시간(15시간 중 1시간 공제)이므로 금요일 시간외근무만으로도 월요일부터 대체휴무 가능
 - 토요일 근무시간은 9시간(토요일이므로 1시간 공제 미적용)으로 토요일 근무만으로도 월요일부터 대체휴무 가능
- (토·공휴일 2일) 저녁식사 후 토요일 20시에 출근하여 일요일 4시까지 계속 근무한 경우
 - 토·공휴일에는 초과근무 시간에 대한 1시간 공제를 적용하지 않으므로 총 8시간(토·일요일 각각 4시간) 근무하였으므로 월요일부터 대체휴무 가능

3) 연가 저축제 개선(안 제20조제4항 및 제21조 제1항)

- 안 제20조제4항은 현행 8시간 미만 잔여연가에 대한 보상을 연가보상비에서 저축연가로 개정하고, 안 제21조제1항은 본인의 귀책사유없이 연가일수 공제시 저축연가를 부여하려는 것임.

※ 연가저축제도란 사용하지 않고, 연가보상비의 지급 대상인 연가 일수를 최대 10년의 범위에서 이월 및 저축해서 추후에 한번에 몰아 쓸 수 있으며, 자녀

교육, 자기개발, 부모봉양 등 생애주기에 따라 필요한 시기에 장기휴가로 활용할 수 있도록 하여 금전보상과 휴가중 선택권을 자율적으로 이용하는 제도임.

<연가저축제도 개선 전·후 비교 >

< 현 행 >

< 개 정 >

8시간 미만 잔여연가	1일분 연가보상비 지급
본인의 귀책사유 없이 연가일수 공제 시	별도 보상 없음

⇒

8시간 미만 잔여연가	잔여시간 연가 저축
본인의 귀책사유 없이 연가일수 공제 시	저축연가 부여

현 행	개 정 안
제20조(연가계획과 허가) ① ~ ③ (생략) ④ 공무로 인하여 제18조에 따른 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 활용하지 <u>아니할</u> 경우에는 예산의 범위에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하고 연가에 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 <u>없다</u> .	제20조(연가계획과 허가) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- 않은 ----- 없으며, 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 8시간 미만의 연가 잔여분에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않고 이월·저축한다.
제21조(연가일수 공제) ① 결근 일수, 정직 일수, 직위해제 일수 및 강등처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수(결근의 경우에 한정하여 제20조의4에 따른 저축연가 일수를 포함한	제21조(연가일수 공제) ① ----- ----- ----- -----

다)에서 공제한다. 다만, 「지방공무원
임용령」 제31조의6제2항제2호에 따른
기간 중 직무에 종사하지 못하는 일수는
연가일수에서 공제하지 않는다.

않되, 본문에 따
라 이미 공제하여 사용하지 못하게
된 연가일수는 저축연가 일수에 더한
다.

- 본 개정조례안은 8시간 미만 잔여 연가에 대한 보상을 저축연가로 개정하여 연가를 장려하고, 본인의 귀책사유 없이 연가일수가 공제된 경우(징계·조사·수사·기소 등으로 직위해제 처분 후 무혐의 처분 등)에 대해 보상제도를 마련한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.
- 다만, 8시간 미만 잔여 연가에 대해서 저축연가로만 한정할 것이 아니라 ‘연가보상비’와 ‘저축연가’방식을 병행하여 선택권을 부여하는 방안 등에 대해서도 심도있는 논의와 함께 행정안전부에 제도개선을 촉구하는 행정국의 노력이 요망된다고 하겠음.
 - 특히, 8시간 미만 잔여 연가를 저축연가로 한정하는 것이 연가보상비 미지급을 통해 예산 지출을 억제하려는 행정편의주의적인 발상과 입장에 기인한 것은 아닌지에 대해서도 살펴볼 여지는 있다고 하겠음.
- 한편, 저축연가제도 이후 제도 이용 실적이 저조하고, 시스템 구축 등 운영상 문제점은 없는지와 관련 제도 개선의 여지는 없는지에 대해서도 종합적인 점검과 관리가 필요할 것으로 사료됨.

4) 공가사유 추가(안 제23조제2호)

- 안 제23조제2호는 복무규정 제7조의6제2호의 공무와 관련된 소환시 공가를 부여할 수 있는 현행기관(국회·법원·검찰)에서 ‘경찰’을 추가한 것임.

- 공무와 관련된 형사상 수사가 진행되는 경우 경찰의 조사를 전제하고 있으므로 공가사유에 추가한 것은 타당할 것으로 사료됨.

「지방공무원 복무규정」 제7조의6(공가) 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직접적으로 필요한 기간에 대하여 공가를 허가해야 한다.

2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰, 경찰, 그 밖의 기관에 소환될 때

※ 소환은 공무와 관련된 민·형사의 당사자로서 수사 또는 재판의 참여 또는 참고인으로서 의견을 진술하는 경우를 의미함.

<연가저축제도 개선 전·후 비교 >

< 현 행 >

공가 사유	공무 관련 국회·법원·검찰, 그 밖의 기관에 소환될 때
-------	--------------------------------



< 개 정 >

공가 사유	공무 관련 국회·법원·검찰· 경찰 , 그 밖의 기관에 소환될 때
-------	--

현 행	개 정 안
제23조(공가) 소속기관의 장은 소속공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직접 필요한 기간의 공가를 허가하여야 한다.	제23조(공가) -----
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 공무와 관련하여 국회·법원·검찰 그 밖의 국가기관에 소환될 때	2. ----- 국회·법원·검찰·경찰 -----
3. ~ 11. (생략)	3. ~ 11. (현행과 같음)

5) 재해구호휴가 확대(안 제24조제9항)

- 안 제24조제9항은 대규모 재난으로 장기간 피해 수습이 필요한 경우 부여하는 휴가일수를 5일에서 10일로 확대하려는 것임.

※ 대규모재난은 「재난 및 안전관리기본법 시행령」에 따른 대규모 재난으로 인명 또는 재산의 피해정도가 매우 크거나 재난의 영향이 사회·경제적으로 광범위하여 중앙재난안전대책본부장이 인정하는 재난을 의미함.

< 대규모 재난의 정의(재난 및 안전관리 기본법 시행령 제13조) >

- 재난 중 인명 또는 재산의 피해 정도가 매우 크거나 재난의 영향이 사회적·경제적으로 광범위하여, ① 주무부처의 장 또는 지역재난안전대책본부의 본부장의 건의를 받아 중앙재난안전대책본부의 본부장이 인정하는 재난 ② 중앙대책본부장이 재난관리를 위하여 중앙재난안전대책본부의 설치가 필요하다고 판단하는 재난

<재해구호휴가 개정 전·후 비교 >

< 현 행 >

재해구호휴가 부여한도	5일
-------------	----



< 개 정 >

재해구호휴가 부여한도	5일. 다만 대규모 재난으로 소속기관의 장이 인정할 경우 10일까지 가능
-------------	--

현 행	개 정 안
제24조(특별휴가) ① ~ ⑧ (생략)	제24조(특별휴가) ① ~ ⑧ (현행과 같음)
⑨ <u>풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 공무원과 재해 지역에서 자원봉사활동을 하고자 하는 공무원은 5일 이내의 재해구호휴가를 얻을 수 있다.</u>	⑨ 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난으로 피해(배우자, 부모(배우자의 부모를 포함한다) 또는 자녀가 입은 피해를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)를 입은 공무원과 재난 발생 지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원은 5일(같은 법 제14조제1항에 따른 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원으로서 장기간 피해수습이 필요하다고 소속기관의 장이 인정하는 경우에는 10일) 이내의 재해구호휴가를 받을 수 있다.

- 다만, 동 조항에서는 대규모 재난으로 소속기관의 장이 인정할 경우 10일까지 가능하다고 규정하고 있는 바, 재난의 규모와 재난으로 인한 피해의 정도, 자원봉사 활동의 필요성 등을 감안하여 자원봉사를 위한 재해구호휴가의 신중한 승인과 남용소지는 없는지 여부 등에 대해서도 세심한 접근과 함께 철저한 관리감독이 필요할 것으로 사료됨.

6) 성과우수자 특별휴가 확대(안 제24조제10항)

- 안 제24조제10항은 직무수행에 탁월한 성과를 이룩한 공무원에 대한 특별휴가를 현행 5일에서 10일 이내로 확대하려는 것임.
- 행정국은 코로나19 대응 장기화로 인해 생활치료센터, 역학조사, 자가격리자 관리, 방역, 찾아가는 선별진료소 설치 및 운영, 선제 검사 등 관련 업무를 담당하는 직원의 피로도가 가중되고 있는 상황에서 특별휴가 확대가 필요하다는 입장임.
- ※ 행정국은 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우 부여하는 '성과우수자 특별휴가'를 운영(5일내)중에 있으나, 다양한 시책추진의 성과를 실효적으로 보상하고 사기를 진작하기 위해 5일의 휴가로는 부족하다고 판단하고 있음.

<성과우수자 특별휴가 확대 개정 전·후 비교 >

< 현 행 >

< 개 정 >

성과우수자 특별휴가	5일 이내	⇒	성과우수자 특별휴가	10일 이내
------------	-------	---	------------	--------

현 행	개 정 안
제24조(특별휴가) ① ~ ⑧ (생 략)	제24조(특별휴가) ① ~ ⑧ (현행과 같음)
⑩ 소속기관의 장은 직무수행에 탁월한 성과를 이룩한 공무원에게 5일 이내의 특별휴가를 부여할 수 있으며 그 성과의 평가기준과 방법 등 특별휴가 대상자를 결정하기 위하여 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.	⑩ ----- ----- 10일 ----- ----- -----

- 다만, 동 조항에서 규정한 특별휴가 10일의 경우는, 국가공무원 및 울산광역시와 강원도에서 규정하여 운영하고는 있으나, 특별휴가 일수를 확대하는 방안이 행정환경 변화와 업무부담 증가에 도움이 되는지 상관여부에 대한 충분한 검증과 논의가 필요할 것으로 사료됨.

▶ 세출예산 변화 : 【07년】 19조 6355억원 → 【19년】 40조 0948억원 ('07대비 104.2% 증가)
▶ 일반직등 정원변화: 【07.1.】 10,648명 → 【20.11.】 10,805명 ('07대비 1.5% 증가)

7) 돌봄휴가 대상·사유·기간 확대(안 제24조제13항~제14항)

- 안 제24조제13항과 제14항은 자녀돌봄휴가를 가족돌봄휴가로 개편(안 제24조 제13항)하고, 돌봄대상을 미성년 자녀에서 배우자·부모·배우자의 부모·조부모·외조부모 손자녀까지 확대하며(안 제24조 제13항 제4호), 돌봄휴가 사유로 질병·사고·휴교에 준하는 사유(안 제24조 제13항 제2호) 등을 신설하여 자녀가 감염병으로 인해 재택 수업을 하는 경우 등에도 가족 돌봄 휴가 사용이 가능하도록 하는 한편, 휴가일수를 최대 3일에서 10일로 확대하되(안 제24조 제13항), 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가의 경우에만 연간 2일(한부모공무원, 장애인자녀, 2자녀 이상은 3일)까지 유급휴가를 주도록 하려는 것임(안 제24조 제14항).

< 돌봄휴가 개정 전·후 비교 >

< 현 행 >

< 개 선 >

명칭	자녀돌봄휴가	가족돌봄휴가	
휴가 일수	총 2일 (2자녀 이상은 3일)	총 10일	
돌봄 대상	미성년 자녀	미성년 자녀 · 장애인 자녀	그 외 가족 - 성년자녀 - 손자녀 - 부모(본인 및 배우자), - 조부모, 외조부모 - 배우자
사유	① 어린이집·학교 등 공식행사 참여 * 대학교 제외 ② 교사와의 상담	①, ②, ③ (기존사유) + ④ 어린이집·학교 휴원·휴교 * 감염병 등으로 인한 재택수업 등 포함	돌봄 필요 시 (질병·사고· 노령·양육)

	③ 미성년 자녀 병원 진료 동행 시	⑤ 미성년 또는 장애인 자녀 질병·사고로 돌봄 필요시	
급여 지급 여부	유급	2일 유급 ※ (3일 유급) 한부모 공무원, 장애인 자녀, 2자녀 이상	무급

현 행	개 정 안
<p>제24조(특별휴가) ① ~ ⑫ (생략) ⑬ 자녀가 있는 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 2명 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 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」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한 다)에 동행하는 경우</p>	<p>제24조(특별휴가) ① ~ ⑫ (현행과 같음) ⑬ 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 받을 수 있다.</p> <p>1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교 (이하 이 항에서 "어린이집등"이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우</p> <p>2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우</p> <p>3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 "장애인"이라 한다)인 자녀·</p>

손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「갑
염병의 예방 및 관리에 관한 법률」
제24조 및 제25조에 따른 예방접
종을 포함한다)에 동행하는 경우

4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조
부모, 외조부모, 부모(배우자의 부
모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는
손자녀를 돌보아야 하는 경우

〈신 설〉

⑭ 제13항에 따른 가족돌봄휴가는
무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호
의 경우에는 미성년자 또는 장애인인
자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가
족돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2명
이상이거나 장애인인 경우 또는 해당
공무원이 「한부모가족지원법」 제4조
제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우
에는 3일)까지 유급으로 한다.

⑮ (현행과 같음)

⑯ 〈삭 제〉

⑭ (생 략)

⑮ 취학 전 아동의 자녀를 둔 공무원
은 자녀보육에 필요한 경우 연 3일
(자녀가 둘 이상일 경우에는 6일)의
범위에서 부모휴가를 받을 수 있다.
다만, 부부공무원의 경우 부부가 합산
하여 연 3일(자녀가 둘 이상일 경우
에는 6일)의 부모휴가를 받을 수 있
다.

⑯ (생 략)

⑰ (현행과 같음)

- 안 제24조제13항과 제14항은 돌봄대상을 미성년자녀에서 배우자, 부모, 조부모 등으로 확대하고, 자녀돌봄휴가에서 가족돌봄휴가로 일원화하며, 장애아 부모 및 한부모 공무원 자녀 돌봄에 유급휴가를 추가(1일)하는 등 가족돌봄 휴가의 대상·사유·기간을 확대·강화했다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.
- 다만, 가족돌봄휴가 일수의 적정성, 돌봄대상 및 사유 등이 합리적이고 행정 공백을 초래할 가능성은 없는지 등에 대해서는 심도있는 논의가 필요할 것으로 사료됨.
- 첫째, 안 제24조제13항에서는 자녀돌봄사유로 기존사유(자녀학교·어린이집 공식행사 참여, 교사상당, 자녀 병원진료 동행)에서 휴업·휴원·휴교, 사고·질병에 따른 돌봄 필요시로 확장하고 있는 바, 돌봄 사유의 해당여부에 대한 기준이 모호하고, 사고와 질병의 정도를 어디로 할 것인가 등에 대한 세부적인 기준 마련을 통해 제도시행상 혼란방지를 위한 노력이 요망된다고 하겠음.

사례) 대학수학능력시험 관련 "가족돌봄휴가" 사용 및 불가 사례

- 가족돌봄휴가 사용 불가 : 공무원의 자녀가 대학수학능력 시험에 응시하는 경우
- 가족돌봄휴가 사용 가능 : 공무원의 자녀가 다니는 학교가 대학수학능력시험으로 인하여 휴교함에 따라 해당 자녀를 돌봐야 하는 경우

- 둘째, 안 제24조제13항제4호에서는 가족돌봄 대상을 현행 미성년자녀에서 배우자·부모·배우자의 부모·조부모·외조부모 손자녀까지 확대하고 있는 바, 현재 동거여부 등이 감안되지 않고, 서류상 혈족관계만을 판단하여 돌봄휴가를 부여하는 것이 적정한 것인지에 대해서는 신중한 접근이 필요하다고 하겠으며, 제도 악용 사례를 차단하기 위한 방안 마련도 필요하다고 하겠음.

- 셋째, 안 제24조제13항에서는 가족돌봄휴가 사유에 해당하는 경우 연간 10일 이내로 무급으로 사용하되, 기존 미성년 자녀돌봄사유만 2~3일까지 유급으로 부여하는 것이 당초 다양한 가족구성원을 돌보는 사유가 아닌 자녀돌봄만을 위한 반쪽자리 가족돌봄휴가로 전락할 우려는 없는지와 사유별로 가족돌봄휴가를 구분하는 것이 합리적인지 여부에 대해서도 살펴볼 여지가 있다고 하겠음.

전문위원	김태한	입법조사관	김정덕
------	-----	-------	-----

참고자료

「지방공무원 복무규정」 개정 주요내용(‘20.10.20.)

구 분	주요 내용	대상조문
<p>가족돌봄휴가 도입</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기존 자녀돌봄휴가를 포함, 돌봄 대상을 확대하여 10일의 가족돌봄휴가 신설 - 미성년 자녀 외 가족(성년 자녀, 배우자, 부모 등)으로 돌봄 대상 확대 - 무급으로 하되, 미성년·장애인 자녀돌봄, 한부모 공무원의 자녀돌봄인 경우 2~3일 유급 	<p>제7조의7 제9항·제10항</p>
<p>연가 저축제 개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연가보상비 지급 대상인 잔여연가 중 8시간 미만은 차년도 자동 이월·저축 ▶ 직위해제 처분을 받았으나 관련 사건에 대한 무혐의 처분 등 지난 연가 공제분을 보상할 필요가 있는 경우 저축연가 부여 	<p>제7조제4항 제7조의2제1항</p>
<p>대체휴무 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 평일 정규근무 외 8시간 이상 초과근무할 경우 대체휴무 부여 ▶ 대체휴무 사용기한 확대(1주→6주) 	<p>제4조제2항</p>
<p>재해구호휴가 신설 및 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 재난 피해를 입거나 재해지역에서 자원봉사를 하는 경우 5일 이내 재해구호휴가 부여 ※ 기존 조례 규정사항을 대통령령으로 상향 ▶ 대규모 재난으로 장기간 피해 수습이 필요한 경우 지방자치단체장이 재해구호휴가 10일 범위내 부여 	<p>제7조의7 제13항</p>
<p>공가 사용 기관 추가</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무 관련 소환시 공가를 부여할 수 있는 소환기관에 경찰 추가 	<p>제7조의6 제2호</p>

[참고자료] [「지방공무원 복무규정」 개정에 따른 조례 반영 현황]

주요 내용	조례안 조문
-------	--------

① 「지방공무원 복무규정」 개정 사항 반영

- **돌봄휴가 대상·사유·기간 확대** (복무규정 제7조의7 제9항, 제10항)
 - 자녀돌봄휴가를 가족돌봄휴가로 개편하고 돌봄대상을 미성년 자녀에서 배우자·부모·배우자의 부모·조부모·외조부모·손자녀까지 확대
 - 돌봄 휴가 사유로 질병·사고·휴교·휴교에 준하는 사유 등을 신설하여, 자녀가 감염병으로 인해 재택 수업을 하는 경우 등에도 가족 돌봄 휴가 사용 가능
 - 휴가일수를 최대 3일에서 **10일로 확대**하되, 유급휴가는 최대 3일로 한정

제24조
제13항·제14항

< 현 행 >

명 칭	자녀돌봄휴가
부여일수	최대 3일
돌봄대상	미성년 자녀
사 유	공식행사·교사상담 참여, 병원진료·건강검진·예방접종
급여유무	유급

⇒

< 개 정 >

명 칭	가족돌봄휴가
부여일수	최대 10일
돌봄대상	자녀, 조부모, 외조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 손자녀
사 유	현행사유 + 어린이집·학교 등 휴원·휴교 가족의 질병·사고·노령·양육 등
급여유무	무급. 단, 미성년 자녀(1명) 2일 유급 미성년2자녀·장애인자녀·한부모가족 3일 유급

- **연가 저축제 개선** (복무규정 제7조제4항, 제7조의2제1항)
 - 8시간 미만 잔여 연가에 대한 보상을 연가보상비에서 **저축연가**로 개정
 - 본인의 귀책사유 없이 연가일수가 공제된 경우(징계·조사·수사·기소 등으로 직위해제 처분 후 무혐의 처분 등) 보상제도(**저축 연가**) 마련

제20조제4항
제21조제1항

< 현 행 >

8시간 미만 잔여연가	1일분 연가보상비 지급
본인의 귀책사유 없이 연가일수 공제 시	별도 보상 없음

⇒

< 개 정 >

8시간 미만 잔여연가	잔여시간 연가 저축
본인의 귀책사유 없이 연가일수 공제 시	저축연가 부여

주요 내용	조례안 조문
-------	--------

○ 대체휴무·재해구호휴가 확대 (복무규정 제4조제2항, 제7조의7제13항)

- 【대체휴무】 공휴일 뿐 아니라 **평일에도** 8시간 이상 초과근무를 할 경우 대체휴무를 부여하고, 대체휴무 사용기한을 1주에서 **6주로** 확대

※ 대체휴무는 정규 근무 시간이 아닌 시간에 8시간 이상 연속하여 근무 시 부여하며, 이틀에 걸쳐 근무한 경우에도 근무의 연속성 인정될 경우 부여

- 【재해구호휴가】 대규모 재난*으로 장기간 피해 수습이 필요한 경우 부여하는 휴가일수를 5일에서 **10일로** 확대

* 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조제1항에 따른 대규모 재난으로, 인명 또는 재산의 피해 정도가 매우 크거나 재난의 영향이 사회, 경제적으로 광범위하여 중앙재난안전대책본부장이 인정하는 재난을 의미함

제15조제2항
제24조제9항
별표 5

< 현 행 >

대체휴무 사유	토요일·공휴일에 8시간 이상 초과근무
대체휴무 기한	1주일
재해구호휴가 부여한도	5일

⇒

< 개 정 >

대체휴무 사유	토요일·공휴일· 평일 8시간 이상 초과 근무
대체휴무 기한	6주일
재해구호휴가 부여한도	5일. 다만 대규모 재난으로 소속기관의 장이 인정할 경우 10일까지 가능

○ 공가 사유 추가 (복무규정 제7조의6제2호)

- 공무 관련 소환시 공가를 부여해야 하는 기관에 국회·법원·검찰 외 **경찰** 추가

제23조제2호

< 현 행 >

공가 사유	공무 관련 국회·법원·검찰, 그 밖의 기관에 소환될 때
-------	--------------------------------

⇒

< 개 정 >

공가 사유	공무 관련 국회·법원·검찰· 경찰 , 그 밖의 기관에 소환될 때
-------	--

주요 내용	조례안 조문
-------	--------

② 성과보상 강화 및 동기부여를 위한 특별휴가 개선

○ 성과우수자 특별휴가 확대

〈 서울시 특별휴가 운영 현황 〉

- 우리시는 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우 부여하는 '성과우수자 특별휴가'를 5일 한도로 운영 중임
- 그러나 다양한 시책 추진의 성과를 실효적으로 보상하고 사기를 진작하기 위해 5일의 휴가는 부족한 실정이며
- 특히 코로나19 대응 장기화로 인해 생활치료센터, 역학조사, 자가격리자 관리, 방역, 드라이브 스루·찾아가는 선별진료소 설치 및 운영, 선제 검사 등 관련 업무를 담당하는 직원의 피로도가 가중되고 있음

〈 타 기관 사례 등을 고려한 실질적 성과보상 강화 〉

- 국가공무원(경찰·소방공무원 포함) 및 울산광역시·강원도 포상휴가 규정을 감안하여 성과우수자 특별휴가 한도를 10일로 상향
- 현 특별휴가 일수는 07년에 우리시에 도입된 후 변동 없이 유지중으로 그간 행정환경 변화와 업무부담 증가 상황을 반영한 보상제도 확대 필요

▶ 세출예산 변화 : 【07년】 19조 6355억원 → 【19년】 40조 0948억원 ('07대비 104.2% 증가)
▶ 일반직등 정원변화: 【07.1.】 10,648명 → 【20.11.】 10,805명 ('07대비 1.5% 증가)

< 현 행 >

< 개 정 >

성과우수자 특별휴가	5일 이내	⇒	성과우수자 특별휴가	10일 이내
------------	-------	---	------------	--------

제24조제10항

③ 하위법령 위임규정 보완

- 당직비 지급관련 사항 뿐 아니라 **당직 및 비상근무에 관해 필요한 사항**으로 위임사항을 확대하여 제도 운영 지원

제7조제4항

주요 내용		조례안 조문
<p style="text-align: center;">< 현 행 ></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>제7조(당직근무와 비상근무) ④ 당직근무자에게는 해당연도 예산의 범위 안에서 실제비용을 고려하여 당직비를 지급할 수 있으며, <u>지급기준 등 지급에 관하여</u> 필요한 사항은 시장이 정한다.</p> </div>	<p style="text-align: center;">< 개 정 ></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>제7조(당직근무와 비상근무) ④ 당직근무자에게는 해당연도 예산의 범위 안에서 실제비용을 고려하여 당직비를 지급할 수 있으며, <u>그 밖에 당직 및 비상근무에 관하여</u> 필요한 사항은 시장이 정한다.</p> </div>	