

서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안

검 토 보 고

1. 제출자 및 제출경과

- 의안번호 : 3702
- 제 출 자 : 서울특별시장
- 제 출 일 : 2026년 5월 26일
- 회 부 일 : 2026년 5월 27일

2. 제안이유

- 시대 변화에 따라 실효성이 저하된 조항을 삭제하고, 공무원이 업무로 인한 정신적·신체적 소진 발생 시 자기회복을 위해 사용할 수 있는 1일의 특별휴가 신설

3. 주요내용

- 가. 공직 사회의 변화된 가치관 반영 및 조항 현실화(안 제6조)
- 나. 공무원이 업무로 인한 정신적·신체적 소진을 예방하기 위한 자기돌봄 특별휴가 연 1일 부여(안 제24조제19항 신설)

4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 「지방공무원 복무규정」 제7조의7
- 나. 예산조치 : 협의완료(예산담당관 협조)

다. 협의사항

- (1) 창의규제담당관(규제심사) : 규제 없음.
- (2) 예산담당관(비용추계) : 비용추계서 미첨부사유서 제출
- (3) 감사담당관(부패영향평가) : 평가제외
- (4) 양성평등담당관(성별영향평가) : 평가제외 대상
- (5) 규제개선담당관(공공갈등진단) : 갈등사항 없음.
- (6) 조직담당관(위원회 신설) : 해당 없음.
- (7) 그 밖에 입법안의 시행과 관계가 있는 실·본부·국 검토의견 : 해당 없음.

라. 입법예고(2026. 4. 2. ~ 4. 22.) 결과 : 의견 있음(반영).

입법예고결과 요약서(제5조제2항 관련)		
의견제출자	제 출 의 건	조 치 내 용
법무행정서비스 시민의견	○ 제6조(근검과 절약)에 제1항 유지 요구 - 조직내 괴롭힘 방지 측면에서 7가지 이유로 삭제하면 안됨 ① 제1항 삭제 이유가 제시되어 있지 않음 ② 제1항과 제2항의 성격 다름 ③ 제1항은 소속기관장의 직장환경 조성의무를 명시한 것으로, 삭제하는 것은 시대적 흐름에 역행하는 것임 ④ 자기돌봄휴가 신설은 제1항 직장환경 조성과 관련있음 ⑤ 괴롭힘을 당하는 공무원을 보호하는 최소한의 법적근거임 ⑥ 직장분위기는 공무원의 복무수행의 전제조건임 ⑦ 직장분위기는 공무원의 직무수행의 전제조건임	○ 반영 - 복무조례 제정 취지, 직장분위기는 개인의 노력과 기관장의 관심에서 비롯된다는 점 등 종합적으로 고려하여 제6조 제1항 존치(유지) - 다만, 직장분위기 조성 관련, 협력과 신뢰를 바탕으로 상호존중의 근무여건 구축을 지향한다는 선언적 의미에 맞게 조문 제목과 내용 변경

5. 검토의견

가. 조례 개정안의 취지

- 본 일부개정조례안(이하 ‘본 개정안’이라 함)은 시대 변화에 따라 실효성이 저하된 조항을 삭제하고(안 제6조제2항), 서울특별시(이하 ‘서울시’라 함) 소속 공무원이 업무로 정신적·신체적 소진 발생 시 자기회복을 위해 사용할 수 있는 1일의 특별휴가를 부여하는 규정을 신설(안 제24조제19항)하려고 하는 것임.

〈 조례 개정안의 주요내용 〉

조 문	주 요 내 용
제6조(근검과 절약)	- 조문 제목을 상호존중 근무여건 조성으로 하고, 제1항을 상호존중과 협력 근무여건 조성 노력으로 하고, 제2항 검소한 생활은 삭제
제24조(특별휴가)	- 1일의 자기돌봄 특별휴가(제19항 신설)

현 행	개 정 안
<u>제6조(근검과 절약) ①</u> 공무원은 화목하고 명량한 직장분위기를 만들어야 한다. <u>②</u> 공무원은 검소하게 생활하고 모범적인 가정을 만들어가야 한다.	<u>제6조(상호존중 근무여건 조성)</u> 공무원은 신뢰를 바탕으로 상호존중과 협력의 근무여건을 만드는 데 노력해야 한다.

- 본 개정안은 사문화된 조항을 삭제하여 조례의 실효성을 높이고, 공무원 특별휴가에 1일의 자기돌봄 휴가를 신설하여 공무원의 근무 만족도를 제고하는 한편, 최근 심화되고 있는 저연차 공무원의 공직 이탈을 방지하고, 장기근속을 유도한다는 측면에서 의미 있다고 하겠음.

- 다음으로, 지방공무원의 특별휴가는 규정 외 사항을 조례로 정할 수 있는바
(「지방공무원 복무규정」 제7조의7제1항), 본 개정안의 “자기돌봄 특별휴가” 신설은
가능하다고 하겠음.

「지방공무원법」 제59조(위임규정) 공무원의 복무에 필요한 사항은 이 법에서 규정하는 것
외에는 대통령령 또는 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

「지방공무원 복무규정」 제7조의7(특별휴가) ① 공무원의 특별휴가는 이 영에서 정하는 바에
따른다. 다만, 이 영에서 정하지 아니하는 사항은 지방자치단체의 조례로 정하는 바에
따른다.

- 다만, 특별휴가는 사회통념 및 관례상 특별한 사유가 있을 때 부여하는
것으로 경조사, 출산·육아·가족돌봄 및 장기 재직 등에 부여하고 있는바,
“자기돌봄” 휴가가 특별휴가 취지와 목적에 부합하는지 등에 대한 종합적인
고려가 필요하다고 하겠음.

나. 세부내용 검토

1) 상호존중 근무여건 조성(안 제6조)

- 현행 제6조제2항 “공무원은 검소하게 생활하고 모범적인 가정을 만들어
가야 한다.”는 규정은 1984년 7월 2일 신설되어¹⁾ 현재까지 이어져 온
것이지만 시대 변화에 따라 사생활의 영역인 소비, 혼인, 가정생활까지
과도하게 규제하는 것은 현대 민주사회와 맞지 않으며, 경직되고 엄숙한
공직 문화를 고착화시킬 우려가 있어, 시대 흐름에 맞춘 현실적인 개정을
위해 해당 조항을 삭제하는 것으로 의미 있다고 하겠음.

1) 서울특별시조례 제1897호, 「서울특별시지방공무원복무조례」 제2조의4(근검, 절약)

○ 다만, 현행 제6조제1항 “공무원은 화목하고 명량한 직장분위기를 만들어야 한다.”는 규정은 입법예고(2026. 4. 2. ~ 4. 22.)시 조직 내 괴롭힘 방지 측면에서 삭제하면 안 된다는 시민의견(1명)을 반영하여 상호존중과 협력의 근무여건 구축을 지향한다는 선언적 의미에 맞게 조문 제목(근점과 절약 → 상호존중 근무여건 조성)과 문구를 수정하였음.

- 최근 서울시 공무원 조직은 20~30대 비중이 2020년 31.7%(3,325명)에서 2025년 40.8%(4,248명)으로 증가한 반면, 40대 이상 비중은 68.2%(7,148명)에서 59.1%(6,149명)으로 감소하는 추세로 조직 내 세대 다양성이 확대되고 있으며,²⁾ 행정안전부 조직문화 진단 결과에서도 직급 및 세대 간 인식 차이가 확인되었고,* 이에 따라 상호존중을 바탕으로 한 협력 문화가 중요해짐에 따라 이를 조례에 반영한 것으로 시대 변화에 발맞춘 수평적이고 건강한 공직 사회 기반을 마련하려는 것으로 보임.

* 의견제기(1.87점 차), 비효율(1.81점 차), 관행문화(1.84점 차) 등에서 상위 직급과 하위 직급 간 인식 차이가 크게 나타났으며, 세대 간 이해 부족은 업무 몰입도 저하와 성과 비효율로 이어질 수 있으므로, 기존의 제도 중심 접근을 넘어 정서·경험 기반의 쌍방향 소통과 상호 존중을 바탕으로 한 협력 문화가 더욱 중요해지고 있음(서울시 공감문화 웹진, 공감문화 추진 배경 재인용, 2026년 6월 3일 최종방문).



2) 서울시 공감문화 웹진, 공감문화 추진 배경 재인용, 최종방문 2026년 6월 3일.

2) 자기돌봄 특별휴가 신설(안 제24조제19항)

- 안 제24조제19항은 서울시 소속 공무원이 업무로 인한 정신적·신체적 소진을 예방하기 위하여 연 1일의 “자기돌봄 특별휴가”를 신설하려는 것임.

현 행	개 정 안
제24조(특별휴가) ① ~ ⑱ (생 략) <신 설>	제24조(특별휴가) ① ~ ⑱ (현행과 같음) ⑲ 공무원은 업무로 인한 정신적·신체적 소진을 예방하기 위하여 연 1일의 자기돌봄 특별휴가를 사용할 수 있으며, 운영에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.

- 이는 2025년 7월 서울시 공무원 노동조합(이하 ‘서공노’)의 “생일특별휴가” 신설 요구에 따라 서공노와 서울시간 노사협의, 서울시장 면담이 있었으나 “생일특별휴가”는 사적 기념일로 시민 눈높이에서 목적과 필요성 등에 대한 신중한 검토가 필요하다는 점을 고려하였고, 행정국은 이에 대한 대안으로 최근 저연차 공무원을 중심으로 “번아웃을 극복할 수 있는 제도 마련 요구”를 반영하여, 신체적·정신적 소진 방지 등을 위한 1일의 “자기돌봄 특별휴가” 신설안을 마련하여 조례에 반영하고자 하는 것임.

※ 경기도는 2025년 7월 「경기도 공무원 복무 조례」 제14조제14항 “공무원은 본인의 생일이 속한 달에 1회의 생일특별휴가를 사용할 수 있다.”는 규정을 신설·시행.

- 먼저, 최근 3년간 서울시 공무원 질병 휴직 현황을 살펴보면, 2023년 120명(1.16%), 2024년 125명(1.19%), 2025년 147명(1.41%)으로 지속해 증가하는 추세로, 특히, 서울시는 전국 최대의 행정수요 및 복합적 도시 문제를 다루는 조직으로 고강도 업무 환경으로 인한 공무원들의 신체적·정신적 소진 징후가 심화 되고 있음을 보여주는바, 1일의 자기돌봄 휴가

도입을 통해 신체적·정신적 소진을 예방하고, 최소한의 휴식 및 재충전의 기회를 제도적으로 제공하려는 것임.

〈 최근 3년간 서울시 공무원 질병휴직 현황 〉

(단위 : 명, %)

기준일	현원(A)	질병휴직			비율 (B/A)
		계(B)	정신질환	신체 등	
2023.12.	10,387	120	56	64	1.16%
2024.12.	10,503	125	59	66	1.19%
2025.12	10,397	147	54	93	1.41%

※ 현원 : 본청 및 사업소(시의회 제외), 일반직 및 일반임기제(한시, 시선제, 전문임기제 제외)
※ 정신질환 : 사고·감정·행동 등에 문제가 있어 일상생활과 사회적 기능에 어려움을 초래하는 질환
※ 출처 : 행정국, 2026년 6월 2일 별도 제출자료 재인용.

〈 최근 3년간 서울시 공무원 질병 휴직 기간 현황 〉

(단위 : 명, %)

기준일	합 계	질병휴직		
		6개월 미만	6개월 이상 ~1년 미만	1년 이상
2023.12.	120	66	33	21
2024.12.	125	72	30	23
2025.12.	147	78	46	23

※ 휴직기간 : 기준일에 질병휴직 중인 자의 휴직시작일부터 기준일까지의 기간
※ 출처 : 행정국, 2026년 6월 2일 별도 제출자료 재인용.

- 하지만, 신설되는 “자기돌봄” 특별휴가는 모든 공무원에게 별도의 목적 증빙 없이 연 1일의 유급휴가를 부여하는 것으로, 명칭만 “자기돌봄 특별 휴가”일 뿐 사실상의 연가일수 확대가 아닌지 여부, 특히, 일반 중소기업이나 민간 근로자들은 연차 휴가도 온전히 쓰지 못하는 경우가 많은 상황에서 “자기돌봄” 휴가 신설이 공무원에 대한 과도한 특혜로 비칠 우려는 없는지 여부 등 시민의 눈높이에 부합하는지 신중한 검토가 요망됨.

※ 17개 광역 지방자치단체 공무원 특별휴가 중 각 지방자치단체가 별도로 정하고 있는 특별휴가 중 특색있는 휴가는 다음과 같음(국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>, 2026년 6월 4일 검색 참조).

- 경기도 - 생일휴가 1일(「경기도 공무원 복무 조례」 제14조제14항, 신설 2025.7)
- 인천광역시 - 새내기휴가 5일(1년 이상 5년 이상 재직한 공무원)
(「인천광역시 공무원 복무 조례」 제23조제14항, 신설 2024.7.)
생일휴가 1일(「인천광역시 공무원 복무 조례」 제23조제16항, 신설 2026.3.),
- 충청북도 - 새내기 도약휴가 2일(재직기간 5년 미만 공무원)
(「충청북도 지방공무원 복무 조례」 제14조제11항, 신설 2024.9.)
- 전라남도 - 학습휴가 5일(재직기간 10년 미만 공무원)
(「전라남도 공무원 복무 조례」 제11조제14항, 신설 2023.11.)
- 경상남도 - 생일휴가 1일(「경상남도 지방공무원 복무 조례」 제23조제2항제13호, 신설 2026.4.)
- 세종특별자치시 - 새내기 도약휴가 3일(재직기간 1년 이상 5년 미만)
(「세종특별자치시 지방공무원 복무 조례」 제21조제12항, 신설 2024.12.)

※ 서울시는 성과우수자 특별휴가(연 10일 이내) 중에 새로운 아이디어 발굴 및 자율적 학습기회 제공을 위한 2일 개인학습특별휴가를 부여하고 있으며, 학습과제물(독후감 또는 U-지식여행 학습)을 제출해야 함.

〈 서울시 공무원의 특별휴가 종류 및 운영 현황 〉

구분	특별휴가 종류	휴가 사유	휴가 일수
지방자치단체 공무원	경조사휴가	결혼, 배우자 출산, 입양, 사망 등 경조사	경조사 및 대상에 따라 1~25일
	출산휴가	임신하거나 출산한 공무원	출산 전후 총 90일 (한 번에 둘 이상의 자녀 임신한 경우 120일)
	유산·사산휴가	유산 또는 사산한 공무원 및 배우자	- 본인: 임신기간에 따라 10~90일 - 배우자: 3일
	임신검진휴가	임신한 공무원이 임신기간 동안 검진이 필요한 경우	임신 기간 중 10일
	임신검진동행휴가	남성공무원이 배우자의 임신기간 중 검진 동행	배우자 임신 기간 중 10일
	모성보호시간	임신공무원	임신 기간중 日 2시간 이내
	육아시간	8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 공무원	日 최대 2시간 이내, 36개월 이내
	난임치료휴가	난임치료 시술 등을 받는 공무원	여성 최대 4일, 남성 1일

구분	특별휴가 종류	휴가 사유	휴가 일수
	여성보건휴가	생리 기간 중 휴식을 부여	매월 1일 (무급)
	가족돌봄휴가	미성년 자녀 및 그 외 가족(성년 자녀, 배우자, 부모, 조부모, 외조부모, 손자녀) 돌봄	10일 이내 (미성년 자녀돌봄, 장애자녀의 부모, 한부모 등 2일 이상 유급, 그 외 가족돌봄 사유 무급)
	재해구호휴가	재해피해 공무원 및 재해지역 자원봉사 공무원	5일 이내
		사회·경제적으로 광범위한 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원 및 자원봉사를 하려는 공무원	자원봉사활동 : 5일 이내 피해입은공무원 : 10일 이내
	심리안정휴가	위험직무를 수행하다가 사망한 동료와 직접 접촉한 사건·사고	사건·사고 발생후 1개월 이내 최대 4일 (일 또는 시간단위 사용)
市 정·자치 관청 공무원 조례	자녀입영휴가	군 입영 자녀를 둔 공무원	입영 당일 1일
	수업휴가	한국방송통신대학에 재학중인 공무원 중 연가일수를 초과하여 출석 수업에 참석할 때	연가일수를 초과하는 출석수업일 수
	교육지도시간	9세이상 10세 이하 또는 초등학교 3학년부터 4학년까지의 자녀를 가진 공무원	일 최대 2시간 이내, 12개월 이내
	장기재직휴가	5~10년, 10년~19년, 20년~29년, 30년 이상	5~25일
	성과우수자휴가 (개인학습휴가)	직무수행에 탁월한 성과를 거둔 공무원	연 10일 이내
		창의 아이디어 발굴 및 자기주도 학습기회 제공	연 2일 이내
	배우자 난임치료 동행 휴가	배우자가 난임치료 시술을 받는 공무원	제9항제1호 각 목에 따른 휴가일수

※ 출처 : 2026년 1월 19일 행정국 별도 제출자료.

- 또한, 연 1일의 “자기돌봄 특별휴가” 신설만으로 서울시 공무원들의 누적된 신체적·정신적 소진을 근본적으로 해결할 수 있을지는 의문이며, 저연차 및 격무 부서 공무원을 대상으로 한 전문 심리 상담 등 정신건강 관리 체계를 강화하는 한편, 신체적 피로 회복을 위한 힐링 프로그램 지원, 조직문화 및 근무 환경 개선 등 다각적이고 실질적인 대책이 병행될 필요가 있다고 하겠음.

3) 띄어쓰기 수정

- 안 제7조제2항, 제9조제3항, 제15조제4항, 제24조제2항제1호는 「알기 쉬운 법령 정비기준」에 따른 법령 이름 띄어쓰기와 법령문의 한글 맞춤법에 따른 띄어쓰기를 반영함으로써 법령의 명확성과 정밀성을 높이려는 것으로 의미 있다고 하겠음.

※ 개정안 세부내역

현 행	개 정 안
제7조(당직근무와 비상근무) 제2항 : 「지방자치단체의 행정기구와 정원 기준 등에 관한 규정」제2조	제7조(당직근무와 비상근무) 제2항 : 「지방자치단체의 행정기구와 정원 기준 등에 관한 규정」 제2조
제9조(파견근무) 제3항 : 「재외공무원복무규정」	제9조(파견근무) 제3항 : 「재외공무원 복무규정」
제15조(시간외근무와 공휴일 등 근무) 제4항 : 「지방공무원수당 등에 관한 규정」	제15조(시간외근무와 공휴일 등 근무) 제4항 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」
제24조(특별휴가) 제2항제1호 : 제14조 제1항	제24조(특별휴가) 제2항제1호 : 제14조제1항

다. 종합의견

- 본 개정안은 시대 변화에 따라 실효성이 저하된 조항 삭제를 통해 조례의 실효성을 높이고, 서울시 공무원의 정신적·신체적 소진을 예방할 수 있는 제도적 기반을 구축하려는 것으로 의미 있다고 하겠음.
- 다만, 특별휴가는 사회통념 및 관례상 경조사나 출산·육아 등 특별한 사유가 있을 때 부여하는 것임에도, 정신적·신체적 소진 예방을 위하여 별도의

목적 증빙 없이 연 1일의 “자기돌봄 특별휴가”를 부여하는 것이 특별휴가 본연의 취지에 부합하는지 여부, 민간 근로자와의 형평성 측면에서 적정한지 여부, 이 휴가가 공무원들의 신체적·정신적 소진 예방에 기여하기보다 사실상 우회적인 연가일수 확대라는 특혜 시비를 유발할 우려는 없는지 여부 등에 대해서는 신중한 검토가 요망된다고 하겠음.

전 문 위 원	정 찬 일	입법조사관	최 문 숙
---------	-------	-------	-------