



- 대구광역시달서구 공무원 복무 등 운영 조례안 -

제 안 설 명 서

2022. 11.



이 진 환 의원

제안설명서

제안자: 이진환 의원

대구광역시달서구 공무직 복무 등 운영 조례안에 대한 제안 설명을 드리겠습니다.

☐ 먼저, 제안 이유를 말씀드리겠습니다.

우리 구에서 근무하는 공무직 근로자의 고용안정과 권익보호에 관한 내용을 조례로 규정함으로써 공무직의 소속감 증진과 실질적 처우개선을 위한 제도적 기반을 마련하고자 본 조례안을 제안하게 되었습니다.

☐ 다음은 조례안의 주요내용에 대하여 말씀드리겠습니다.

- 안 제1조에서 제3조까지는 조례의 목적과 정의, 적용범위에 관한 사항을,
- 안 제4조 및 제5조에는 구청장의 책무와 다른 법령 등과의 관계를 규정하였으며,
- 안 제6조에서 제9조까지는 정원, 직종의 분류, 채용 및 결격사유에 관한 사항을 규정하였습니다.
- 안 제10조에서 제16조까지는 복무의무 및 보수, 휴직, 전보 등에 관한 사항과,
- 안 제17조에서 제22조까지는 교육훈련, 정년, 퇴직급여, 차별적 처우의 금지에 관한 사항을 규정하였으며,
- 마지막으로 안 제23조에서 제26조까지는 고충처리, 표창 및 징계, 규정에 관한 사항을 규정하였습니다.

☐ **본 조례안에 대한 사전조치 사항으로는**

개정 이유와 주요내용을 2022년 11월 4일부터 11월 15일까지 달서구의회 홈페이지 등에 입법 예고하여 주민의견을 수렴 중에 있습니다.

☐ **이상에서 설명 드린 바와 같이**

달서구에서 근무하는 공무원 근로자의 소속감 증진과 처우개선을 위한 제도적 기반을 마련하고자 제안하게 된 본 조례안을 원안대로 가결시켜 주실 것을 부탁드립니다. 제안 설명을 모두 마치겠습니다. 감사합니다.

대구광역시달서구 공무직 복무 등 운영 조례안

[이진환 의원 대표발의]

의안 번호	00922050
----------	----------

발의일자: 2022. 11. 04.

발 의 자: 이진환, 손범구, 황국주,
박정환, 박종길, 박왕규

1. 제안이유

대구광역시달서구에서 근무하는 공무직 근로자의 고용안정과 권익 보호에 관한 내용을 조례로 규정함으로써 공무직의 소속감을 높이고, 실질적 처우개선의 제도적 기반을 마련하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 조례의 목적과 정의, 적용범위(안 제1조 ~ 제3조)
- 나. 구청장의 책무 및 다른 법령 등과의 관계(안 제4조 ~ 제5조)
- 다. 정원, 직종의 분류, 채용 및 결격사유(안 제6조 ~ 제9조)
- 라. 복무의무 및 보수, 휴직 등, 전보(안 제10조 ~ 제16조)
- 마. 교육훈련, 정년, 퇴직급여(안 제17조 ~ 제19조)
- 바. 산업안전, 재해보상, 차별적 처우의 금지(안 제20조 ~ 제22조)
- 사. 고충처리, 표창 및 징계, 규정(안 제23조 ~ 제26조)

3. 참고사항

- 가. 전부개정조례안: 붙임 참조
- 나. 관계법령: 「근로기준법」, 「지방공무원법」,
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
- 다. 비용추계: 미첨부대상

대구광역시달서구 공무원 복무 등 운영 조례안

제1조(목적) 이 조례는 대구광역시달서구에서 근무하는 공무원 근로자의 채용과 근로관계에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 공무원 근로자의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원”이란 상시·지속적인 업무에 종사하며 대구광역시달서구(이하 “구”라 한다)의 공무를 수행하는 정규직으로서 공무원이 아닌 근로자를 말한다.
2. “상시·지속적인 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.
3. “채용”이란 공무원이 구에서 급여를 받고 근로관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “정원관리부서”란 공무원의 정원을 관리하는 기획조정실을 말한다.
5. “복무총괄부서”란 공무원의 현원관리 및 복무를 총괄하는 총무과를 말한다. 다만, 환경공무원의 경우에는 청소과로 한다.
6. “소속부서”란 공무원의 채용 및 업무와 복무를 관리하는 부서를 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 구 본청, 보건소, 동 및 의회사무국에 근무

하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰
2. 사무 처리에 종사하지 아니하고 구의 명예를 위하여 위촉 또는 계약에 의하여 상근하는 예술단원, 운동선수 등
3. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 대구광역시 달서구청장(이하 “구청장”이라 한다)이 규정으로 정하는 사람

제4조(구청장의 책무) ① 구청장은 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위하여 근로관계법령을 준수하고 단체협약을 성실히 이행해야 한다.

② 구청장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력해야 한다.

제5조(다른 법령 등과의 관계) 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「달서구 공무원 단체협약」(이하 “단체협약”이라 한다) 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

제6조(정원) 구청장은 필요한 인력과 업무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리해야 한다.

제7조(직종의 분류) ① 구청장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무원의 직종을 분류할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시할 수 있다.

제8조(채용) ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 구청장은 공무원이 결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력해야 한다. 다만, 업무의 성격상 공무원이 직접 수행하여야 하는 업무와 행정여건의 변화 등으로 불가피한 사유가 있는 경우에는 제외한다.

③ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 채용 직종에 따라 별도로 정할 수 있다.

제9조(채용 결격사유) 다음 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공무직으로 채용할 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 이 조례에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람

제10조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속부서 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속부서 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.
3. 공무직은 근무기간 중은 물론 계약의 해지 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 이나 그

밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 그러하지 아니하다.

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

5. 공무직은 직무와 관련하여 직·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.

6. 공무직은 친절·공정하고 신속·정확하게 직무를 수행하여야 한다.

제11조(보수) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정한다. 다만, 노·사간 임금협약을 통해 따로 정한 경우에는 그에 따른다.

제12조(휴직 등) ① 구청장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 휴직과 복직에 필요한 사항은 단체협약 등을 통해 규정으로 정한다.

제13조(사회보험의 가입) 구청장은 공무원에 대하여 관계법령에 따라 4대 사회보험에 가입한다.

제14조(후생복지) ① 구청장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행 한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「대구광역시달서구 공무원 등의 후생복지에 관한 조례」를 준용하여 실시할 수 있다.

제15조(노동조합) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라

자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

제16조(전보) ① 구청장은 효율적인 인력운영과 업무의 원활한 추진을 위하여 필요한 경우 공무원의 직종 및 보직을 변경할 수 있다.

② 구청장은 예산의 감소, 담당 직무의 소멸, 공무원의 기능쇠퇴 등의 사유가 발생하여 고용조정이 필요한 경우에는 일방적인 구조조정 또는 계약해지를 하지 않고 다른 부서로의 전보 조치 등 공무원의 고용 보장을 위해 노력하여야 한다.

제17조(교육훈련) 구청장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기계발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.

제18조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고는 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.

제19조(퇴직급여) 구청장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지된 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 및 단체협약에 따라 퇴직급여를 지급한다.

제20조(산업안전) 구청장은 「산업안전보건법」에 따라 공무원의 안전에 필요한 조치를 마련해야 한다.

제21조(재해보상) 공무원이 업무상 사망, 부상 또는 질병에 걸린 경우에는 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」 및 단체협약에 따라 보상한다.

제22조(차별적 처우의 금지) 구청장은 공무원에 대하여 구에서 근무하고 있는 다른 근로자와 합리적 이유 없이 차별적 처우를 해서는 안 된다.

제23조(고충처리) 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근로조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

제24조(표창) 구청장은 직무에 특히 성실하고 구정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「대구광역시달서구 포상 조례」에 따라 표창할 수 있다.

제25조(징계) ① 구청장은 정당한 사유가 있는 경우 「대구광역시달서구 공무원 근로자 관리 규정」에 따라 공무직을 징계할 수 있다.

② 공무직을 징계하는 경우 소명할 수 있는 충분한 기회를 주어야 하며, 위반의 정도에 비하여 과도한 징계를 할 수 없다.

제26조(규정) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규정으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

【 관계 법령 】

□ 근로기준법

제3조(근로조건을의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로
근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

제4조(근로조건을의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위
에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건을의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과
근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로
차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로
근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

□ 지방공무원법

제31조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은
공무원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지
아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이

지나지 아니한 사람

5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람

6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

6의2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람

6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람

6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

7. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람

8. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

제66조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.

② 제1항에 따른 정년을 적용할 때 공무원은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

□ **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률**

제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 지원하여야 하며, 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

제5조(근로자 및 사업주의 책무) ① 근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

② 사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.