

대구광역시달서구의회  
제293회 제2차 정례회

# 대구광역시달서구 공무직 복무 등 운영 조례안

【의원발의】

## 검 토 보 고 서



2022. 11.

기획행정위원회 전문위원

# 대구광역시달서구 공무원 복무 등 운영 조례안

## 검 토 보 고 서

2022. 11. 17.

기획행정위원회

### 1. 검토과정

- 안 건 명: 대구광역시달서구 공무원 복무 등 운영 조례안
- 발 의 자: 이진환 의원 등 6명(손범구, 황국주, 박정환, 박종길, 박왕규)
- 발의일자: 2022. 11. 4.(금)
- 회부일자: 2022. 11. 4.(금)
- 검토기간: 2022. 11. 4.(금) ~ 11. 10.(목)

### 2. 제안이유

- 대구광역시달서구에서 근무하는 공무원 근로자의 고용안정과 권익보호에 관한 내용을 조례로 규정함으로써 공무원의 소속감을 높이고, 실질적 처우개선의 제도적 기반을 마련하고자 함.

### 3. 주요내용

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

#### 4. 참고사항(관계법령 등)

- 관계법령
  - 「근로기준법」, 「지방공무원법」
  - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
- 비용추계: 미첨부대상
- 입법예고(2022. 11. 4. ~ 2022. 11. 15.)결과: 의견 없음

#### 5. 검토의견

- 본 조례안은 대구광역시달서구에서 근무하는 공무원직 근로자의 체계적인 관리와 권리보호에 관한 사항을 정하는 것으로,
- 안 제1조에서 제3조까지는, 조례의 목적과 정규직으로서 공무원이 아닌 상시근로자를 공무원직으로 규정한 용어의 정의, 구 본청·보건소·동의회·사무국 근무자로 적용범위를 규정하였고,
- 안 제4조 및 제5조에서는, 구청장의 책무 및 「근로기준법」·「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」·「달서구 공무원직 단체협약」 등 다른 법령과의 관계를 정함.
- 안 제6조에서 제11조까지는 정원·직종·채용·복무·보수에 대하여 규정하고, 안 제12조에서 제19조까지는 휴직·4대 사회보험 가입, 「대구광역시달서구 공무원 등의 후생복지에 관한 조례」를 준용한 후생복지, 노동조합·교육훈련, 「지방공무원법」에 따른 정년 준용 등에 대하여 규정하고,
- 안 제20조에서 제25조까지는 산업안전·재해보상·차별금지·고충처리·표창·징계에 대해 규정하였으며, 안 제26조에서는 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 「대구광역시달서구 공무원직근로자 관리 규정」으로 정하도록 하였음.

- 2017년 고용노동부 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따른 정규직 전환 및 「공무직 등 인사관리규정 표준안」에 따른 ‘무기계약직’이라는 명칭의 ‘공무직’ 명칭 변경과 함께, 본 조례의 제정을 통해 공무직의 처우 개선과 고용안정을 위한 근거를 마련하려는 것으로, 검토 결과 법령 내에서 적법하게 작성되어 별다른 문제점이 없는 것으로 사료됨.

**[ 최근 3년간 달서구 공무직 인원 현황 ]**

| 2020. 12. | 2021. 12. | 2022. 10. |
|-----------|-----------|-----------|
| 325명      | 331명      | 346명      |

※ 청소과 환경공무직 180명 포함

- 이상 검토보고를 마치겠습니다.



## 【 관계 법령 】

### □ 근로기준법

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

제4조(근로조건에의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건에의 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」 제355조 및 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.