

의안번호	제 335 호
의결 연월일	. . . (제 회)

충청북도 공무원 고용안정 및 권리보장 조례안

발의자	최경천 의원 등 12인
발의연월일	2019년 11월 28일

충청북도 공무원 고용안정 및 권리보장 조례안

(최경천 의원 대표발의)

의안 번호	335
----------	-----

발의연월일 : 2019년 11월 28일

발의자 : 이상욱, 박상돈, 최경천,
박형용, 심기보, 육미선,
전원표, 허창원, 송미애,
연철흙, 이옥규, 정상교

1. 제안이유

- 충청북도와 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여 상시적·지속적 업무에 종사하고 있는 ‘공무원’의 고용안정과 권리보장에 관한 내용을 조례로 규정함으로써 공무원의 소속감을 높이고, 실질적 처우 개선의 제도적 기반을 마련하기 위함.

- 충북도 대상 공무원: 360명(행정보조 113, 단순노무원 59, 청소·조경·도로보수 188)

2. 주요내용

- 가. 목적 및 용어의 정의(안 제1, 2조).
- 나. 적용범위 및 도지사의 책무 규정(안 제3, 4조).
- 다. 정원관리, 직종의 분류, 보수의 결정, 사회보험의 가입, 퇴직급여에 관한 사항 규정 (안 제6조~제10조).
- 라. 정년, 해고 등의 제한, 전보, 휴직, 후생복지, 남녀고용평등과 모성보호, 노동조합, 노사협의회, 고충처리, 교육훈련, 산업안전, 재해보상 등에 관한 사항 규정 (안 제11조~제23조).

3. 의안전문 : 붙임

4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 붙임
- 나. 조례안예고 : 충청북도의회 공고 제2019-92호
- 다. 협의 : 행정국 자치행정과
- 라. 비용추계 : 첨부제외사유서

충청북도 공무원 고용안정 및 권리보장 조례안

제1조(목적) 이 조례는 충청북도에서 근무하는 공무원의 노동관계와 합리적 관리에 관한 사항을 규정함으로써 공무원의 고용안정과 권리보장에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무직(公務職)”이란 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」과 관계 법령상 공무원이 아닌 사람으로서 충청북도(이하 “도”라 한다)의 상시·지속적 업무에 종사하는 정년이 보장된 노동자를 말한다.
2. “상시·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 도 본청·직속기관·사업소·출장소 및 의회사무처에 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰
2. 「청원산림보호직원 배치에 관한 법률」의 적용을 받는 청원산림보호직원
3. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 기간제 및 단시간근로자
4. 사무 처리에 종사하지 아니하고 도의 명예를 위하여 위촉 또는 계약에 따라 상근하는 예술단원, 운동선수 등

제4조(도지사의 책무) ① 충청북도지사(이하 “도지사”라 한다)는 공무원의 고용안정 및 권리보장을 위해 「근로기준법」 등 노동관계법령을 준수하고 단체협약을 성실히 이행한다.

② 도지사는 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력한다.

제5조(다른 법령 등과의 관계) 노동관계법령이나 단체협약에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

제6조(정원관리) 도지사는 필요한 인력과 업무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리한다.

제7조(직종의 분류) ① 도지사는 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무원의 직종을 분류할 수 있다.
② 도지사는 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시 할 수 있다.

제8조(보수의 결정) ① 공무원의 보수는 예산의 범위에서 표준 생계비, 물가 수준, 공무원 보수 인상률 등을 고려하여 결정한다.
② 보수의 결정을 위하여 도와 공무원 노동조합은 매년 임금협약을 별도로 체결할 수 있다.

제9조(사회보험의 가입) 도지사는 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.

제10조(퇴직급여) 공무원의 퇴직급여는 「근로자퇴직급여 보장법」을 준용하되, 단체협약을 통해 별도로 정할 수 있다.

제11조(정년) 공무원의 정년은 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용하되, 단체협약을 통해 별도로 정할 수 있다.

제12조(해고 등의 제한) ① 도지사는 공무원에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.
② 도지사는 공무원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 출산 전후의 여성이 출산전후휴가를 사용

한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.

제13조(전보 등) ① 도지사는 예산의 감소, 담당 직무의 소멸, 공무원의 기능쇠퇴 등의 사유가 발생하여 고용조정이 필요한 경우에는 일방적인 구조조정 또는 계약해지를 하지 않고 다른 부서로의 전보조치 등 공무원의 고용보장을 위해 노력한다.

② 공무원이 직장 내 성희롱이나 직장 내 괴롭힘 등의 피해를 당한 경우 본인의 신청 또는 고충해소를 위하여 전보조치를 할 수 있다.

제14조(휴직 등) ① 도지사는 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 휴직과 복직에 필요한 사항은 단체협약 또는 취업규칙으로 따로 정한다.

제15조(후생복지) ① 도지사는 공무원의 후생복지 향상을 위해 단체·임금협약을 준수한다.

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

제16조(남녀고용평등과 모성보호) ① 도지사는 채용, 퇴직, 교육, 보수, 복리후생 등 제반 사항에 있어 합리적 이유 없이 성별을 이유로 차별하거나 어느 한쪽 성에 현저히 불리한 제도, 조치 등을 취해서는 아니 된다.

② 도지사는 여성이 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 노동권을 실현할 수 있도록 노동관계법령에서 정한 기준을 준수한다.

제17조(노동조합) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

제18조(노사협의회) 도지사는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회규정에 따라 이를 운영한다.

제19조(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

② 인사상담이나 고충처리의 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 노사협의회규정으로 정한다.

제20조(교육훈련) 도지사는 공무원의 직무능력 향상 및 자기계발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.

제21조(산업안전) 도지사는 공무원이 안전하고 건강한 직장생활을 할 수 있도록 「산업안전보건법」에서 정한 사항을 준수한다.

제22조(재해보상) 도지사는 공무원이 업무상 부상·질병·사망 등 재해를 당한 경우 「근로기준법」 또는 「산업재해보상보험법」에 따라 보상하거나 보상받을 수 있도록 협조한다.

제23조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속기관장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속기관장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.
3. 공무직은 근무기간 중은 물론 근로관계의 종료 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. 공무직은 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 노동자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

6. 공무원직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

제24조(규정) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 별도의 규정으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령 발췌

□ 지방공무원법

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.

□ 근로기준법

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.

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등“이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

□ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노사협의회“란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.

□ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자“라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약“이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자“라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·과전 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

비용추계서 첨부제외 사유서

○ 첨부제외 관련규정

- 「충청북도 입법에 관한 조례」 제11조(비용추계서 작성대상)제4항제1호

○ 사 유

- 이 조례는 충청북도 공무원의 고용안정 및 권리보장에 관한 사항을 규정한 것으로, 의안의 내용이 선언적·권고적 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당하여 비용추계서 작성을 생략함.