

서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례
일부개정조례안

검 토 보 고

I . 회부경위

1. 의안번호 : 제2368호
2. 발 의 자 : 장인홍 의원
3. 발의일자 : 2018. 2. 9.
4. 회부일자 : 2018. 2. 12.

II . 제안이유

- 근무시간 이외의 시간에 휴대전화, 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용하여 업무에 관한 지시를 내리는 것을 금지하는 근로기준법 일부개정법률안(일명 '퇴근 후 업무 카톡방지법')이 국회에 발의되는 등 헌법상의 기본권을 보호하고, 근로기준법을 우회하는 새로운 형태의 연장근로가 근로자의 사생활을 침해하는 것을 막기 위한 제도들이 모색되고 있음.

이에 교육감이 소속 공무원의 휴식권을 보장하도록 하며, 근무시간 이외에 사생활에 대한 자유를 침해당하지 않도록 해 공무원에게 '연결되지 않을 권리'를 보장하도록 하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

1. 교육감은 공무원의 휴식권을 보장하며, 근무시간 이외의 시간에 공무원의 사생활이 침해당하지 않도록 함(안 제13조의3 신설).

Ⅳ. 참고사항

1. 관계법령 : 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」
2. 예산조치 : 해당사항 없음(「비용추계 비대상 사유서」 안건 별첨).
3. 기 타 : 해당사항 없음.

V. 검토 의견(수석전문위원 김창범)

1. 제안경위 및 주요내용

- 동 개정조례안은 2018년 2월 9일 장인홍 의원에 의해 의안번호 제 2368호로 발의되어 2018년 2월 12일 우리 위원회로 회부되었습니다.
- 동 개정조례안은 근무시간 이외의 시간에 전화, 문자메시지, 소셜네트워킹서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용한 업무지시로 인하여 공무원의 사생활이 침해되지 않도록 함으로써 충분한 휴식권을 보장하고자 발의되었습니다.

2. 주요 검토의견

가. 스마트기기를 통한 근무시간 이외의 휴식권 침해 실태와 입법동향

- 최근 스마트기기가(스마트폰, 태블릿PC 등) 보편적으로 보급되면서 스마트기기를 이용한 업무지시 등으로 인하여 업무영역이 확대되고 업무 강도도 증가하고 있는 추세입니다.

국가인권위원회가 발표한 「정보통신기기에 의한 노동 인권 침해 실태 조사」(2013.12, 85p)에 따르면 조사대상 직장인의 63%가 SNS를 통해 업무지시를 받은 경험이 있고 스마트폰, 사내 e-mail 등과 연동하여 사용하는 비율도 약 36%에 이르는 것으로 조사되었습니다.

또한 한국노동연구원의 「스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향」(2015.2, 129p)에서도 제조업·서비스업에 종사하는 남녀 임금노동자 2,402명을 대상으로(만 20세 이상~만 60세 미만) 진행한 ‘스마트기기 업무활용 현황 실태조사’ 결과, 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 사용한 직장 관련 업무 유경험자는 전체 응답자 중 70.3%(1,688명)로 나타났으며 이들의 평균 사용시간(업무시

간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 이용하여 직장 관련 업무를 한 시간은 주당 11시간이 넘는(677분) 것으로 나타났습니다.

- 이처럼 스마트기기는 시간과 장소에 구애됨 없이 직원과의 연락을 가능하게 하여 어디서든 업무를 수행할 수 있도록 한다는 점에서 업무의 효율성이나 생산성을 제고시킬 수 있다는 긍정적인 측면도 있으나, 휴식 중에도 업무관련 작업을 하는 등 업무로부터 자유로운 시간을 가질 기회를 박탈함으로써 과도한 업무 스트레스를 유발시켜 근로자의 정신 건강을 위협할 수 있다는 부정적인 측면도 동시에 가지고 있습니다.¹⁾
- 이에 따라 국회에서는 스마트기기를 통한 근무시간 이외의 업무지시를 금지하고자 「근로기준법 일부개정법률안」이 발의되었고 현재 동 개정법률안은 환경노동위원회에 계류 중에 있는 상황입니다.

[표] 근로자의 휴식권 보장을 위한 국회 입법 동향

안건명	주요내용	발의자	발의일자
근로기준법 일부개정조례안	제6조의2(근로자의 사생활 보장) 사용자는 이 법에서 정하는 근로시간 이외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용하여 업무에 관한 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.	신경민 의원 외 11명	2016.6.22
	제6조의2(사생활 자유의 침해 금지) 사용자는 업무의 종료 시각 이후에 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 근로자에게 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 전자적 전송매체를 이용하여 직접 또는 간접으로 업무에 관한 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.	이용호 의원 외 15명	2017.8.4
	제56조의2(업무종료 시각 이후 전자적 전송매체 등을 이용한 업무 지시에 대한 특례) 사용자가 업무의 종료 시각 이후에 대통령령으로 정하는 정당한 사유에 따라 근로자에게 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 전자적 전송매체 등을 이용하여 직접 또는 간접으로 업무에 관한 지시를 내리는 경우 제53조에 따른 연장근로로 보고, 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.		

1) 조선일보, 퇴근했는데도 ‘카톡’‘카톡’...로그아웃하고 싶다, 2017.10.13.

- 또한 인사혁신처도 비효율 근무문화 탈출에 앞장서고 일·가정 양립을 통해 안심하고 출산·육아를 병행할 수 있는 문화를 확산하기 위해 공무원들도 퇴근 후 9시간의 휴식을 보장받을 수 있도록 「2017년 공무원 근무혁신 지침」(2017.3)을 시행한바 있습니다.

나. 조례안의 개정취지에 대한 검토

- 동 개정조례안도 서울특별시교육감 소속 지방공무원의 복무와 관련해서 전시·사변, 천재지변 등을 제외한 근무시간 이외에 스마트기기 등을 통한 업무지시를 제한함으로써 공무원의 휴식권을 보장하고자 하는 것인바,

앞서 검토한 바와 같이 스마트기기를 이용한 근무시간 이외의 업무지시가 만연하면서 근로자의 정신건강에 부정적인 영향을 미치는 사례가 증가하고 있다는 점, 정부가 추진하고 있는 노동시간 단축이 실질적인 효과를 보기 위해서는 근로자의 휴식시간을 업무시간과 철저히 분리할 필요가 있다는 점 등을²⁾ 고려할 때 타당한 개정으로 사료됩니다.

특히 동 개정조례안은 공공부분이 선도적으로 근로문화 개선의지를 제도화 한다는 점에서 민간부분의 적극적인 참여를 유도할 수 있으므로 그 의미가 큰 것으로 생각됩니다.

- 다만, 동 개정조례안은 휴식권 보장을 위한 서울특별시교육감의 노력을 규정한 책무규정이라는 점에서 조직문화의 개선, 실질적인 근로시간에 대한 판단, 유노동유임금 원칙의 정착 등 규정의 실효성을 담보하기 위한 후속조치의 마련도 필요할 것으로 사료됩니다.

- 참고로 교육청은(총무과-5233, 2018.2.20) 동 개정조례안의 근무시간외 사생활 보호 규정이 일·가정의 양립 및 가족친화적 근무환경 조성에 기여할 것으로 기대된다고 수용의견을 밝힌바 있습니다.³⁾

2) JTBC [팩트체크], 퇴근 후 '카톡지시', 시간외 근무일까?, 2016.3.30.

- 이상으로 「서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례 일부 개정조례안」에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

3) 한편 교육청은 동 개정조례안을 제1항과 제2항으로 구분하지 말고 단일 조문으로 합칠 필요가 있다는 수정의견도 제출하였으나, 내용면에서 차이가 없고 입법실무상으로도 오히려 조문이 길어져 가독성을 저해할 수 있다는 점에서 교육청의 의견과 같이 수정해야할 실익은 없는 것으로 사료됨.

관계 법령

지방공무원법

[시행 2017.7.26.] [법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정]

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

지방공무원 복무규정

[시행 2017.7.26.] [대통령령 제28211호, 2017.7.26., 타법개정]

제2조(근무시간 등) ① 공무원의 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무를 원칙으로 한다.

② 공무원의 1일 근무시간은 9시부터 18시까지로 하며, 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 지방자치단체의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성을 고려하여 필요하다고 인정할 때에는 1시간의 범위에서 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.

③ 주 40시간 근무에 필요한 사항은 지방자치단체의 장(특별시·광역시·도 또는 특별자치도의 교육감을 포함한다. 이하 같다)이 정한다.

④ 「전자정부법」 제32조제2항에 따라 온라인 원격근무를 실시하는 지방자치단체의 장은 소속 공무원 중 원격근무자의 근무에 필요한 사항을 교육부장관 또는 행정안전부장관의 승인을 받아 따로 정할 수 있다.

제2조의2(비상근무의 종류) 비상근무는 그 상황에 따라 다음 각 호와 같이 구분하여 발령한다.

1. 비상근무 제1호는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에 발령한다.

- 가. 전시·사변 또는 이에 준하는 비상사태가 발생하였거나 발생이 임박하여 긴장이 최고조에 이른 경우
- 나. 지방자치단체 관할 지역에서 적의 침투·도발이 있는 경우

2. 비상근무 제2호는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에 발령한다.

- 가. 전시·사변 또는 이에 준하는 비상사태와 관련된 긴장이 고조된 경우
- 나. 천재지변, 그 밖에 이에 준하는 사유로 사회불안이 조성되고 사회질서가 교란될 우려가 있는 경우
- 다. 지방자치단체 관할 지역에서 적의 침투·도발 위협으로 긴장이 고조된 경우

3. 비상근무 제3호는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에 발령한다.

- 가. 전시·사변 또는 이에 준하는 비상사태와 관련된 징후가 현저하게 증가된 경우
- 나. 천재지변, 그 밖에 이에 준하는 사유로 긴급한 대응이 필요하다고 판단되는 경우
- 다. 다른 지방자치단체 관할 지역에서 적의 침투·도발 또는 그 위협이 있는 경우

4. 비상근무 제4호는 제1호부터 제3호까지에서 규정된 경우 외에 위기상황에 신속하게 대응할 필요가 있거나 재해·재난, 그 밖의 긴급상황 발생 등으로 비상근무가 필요하다고 인정되는 경우에 발령한다.