

서울특별시 지방공무원 정원조례 일부개정조례안

# 검 토 보 고

## 1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제2336호
- 나. 제출자 : 서울특별시장
- 다. 제출일자 : 2018년 2월 6일
- 라. 회부일자 : 2018년 2월 9일

## 2. 제안이유

- 실무적 정책개발·입안 역량 강화 및 정책기획 수요 적시 대응을 위한 직급별 정원책정 기준비율을 조정하고자 함.

## 3. 주요내용

### 가. 직급별 정원책정 기준비율 조정

구분	4급이상	5급	6급	7급	8급·9급	전문경력관
비율	4%이내	15%이내	34%이내	35%이내	11%이상	1%이내

#### 4. 검토의견 (수석전문위원 윤 병 국)

##### 가. 개정안의 개요

- 본 개정안은 행정서비스 환경변화에 따른 중관관리자 층의 확충 필요성 등에 따라 적시 대응 가능한 정원 운영체계 구축을 위한 직급별 정원비율을 조정하고자 하는 것임.
- 구체적으로는 4급이상 비율을 0.5% 상향하고, 5급과 6급, 7급도 현행보다 각각 1% 상향하는 반면, 8급·9급 비율을 3.5% 하향 조정하고자 하는 것임.

〈직급별 정원책정 기준비율 조정〉

구분		4급이상	5급	6급	7급	8급·9급	전문경력관
비 율	현행	3.5%이내	14%이내	33%이내	34%이내	14.5%이상	1%이내
		↓	↓	↓	↓	↓	↓
	개정	4%이내	15%이내	34%이내	35%이내	11%이상	1%이내

##### 나. 직급별 정원 책정기준 조정 배경

- 서울시(이하 “시”)는 최근 몇 년 사이에 조직내부에서 발생하고 있는 다양한 문제의 근원적 해결을 위해 2017년 11월 1일 ‘제1차 조직문화 혁신대책’ 수립을 시작으로 같은 해 12월 15일까지 모두 6차례에 걸쳐 23가지의 조직문화 혁신대책을 마련해 구체

적인 시행방안을 마련하고 있음.

〈조직문화 혁신대책 실행과제〉

실행과제	내 용
1	5급 이상 관리자 직원 다면평가 활용확대
2	희망전보제도 개선
3	5급이상 관리자 승진심사시 직원 참여 확대
4	시장요청사항 사전조정제도(사전스크린) 운영
5	업무부담 경감을 위한 실무인력 충원
6	일과 삶의 균형을 위한 직원 후생복지 강화
7	관리자 감성리더십 교육 강화
8	<b>직급별 정원 구성비율 조정</b>
9	팀장 업무분장상 고유 업무 부여
10	신규직원 대상 인사배치 및 업무분장 운영기준 마련
11	직무 및 조직 적응을 돕기 위한 전문 멘토 운영
12	신규 공무원 직무 조직적응 교육훈련 강화
13	회의운영 및 보고방식 개선
14	퇴직공무원 연락을 활용한 민원부서 애로 처리
15	전문직위, 전문관 제도의 내실있는 운영
16	서무 업무 통폐합 추진
17	직원이 편안한 사무환경 개선, 확충
18	균형성과관리 및 재난, 안전 리스크 관리 개선
19	성과감사와 사업평가의 중복성 해소
20	민선6기 일부사업 재조정
21	민간전문가(자문관, MP 등) 제도 운영 개선
22	글로벌 역량강화를 위한 단기국외훈련 확대운영
23	기관성과평가 업무부담 완화

- 혁신대책은 대체적으로 업무부담 경감과 인력확대, 관리자 통제강화, 직원 복리후생 확대, 업무방식 개선 등으로 구분할 수 있으며 이 가

운데 정원관리 측면에서는 실무인력 확충과 직급별 정원 구성비율 조정이 제기되었음.

- 상당기간 제기되어온 시 조직 내부의 인력부족 문제나 승진 적체 해소에 대한 대책이라는 점에서 조직 내부의 요구를 상당부분 수용한 대책으로 판단되며 이에 따라 실제 시는 지난 12월 모두 373명의 정원을 확대해 시 전체 정원을 18,144명으로 증원하는 조례안의 개정을 시행한 바 있음.
- 시는 복잡하고 다양해지는 행정수요에 적절히 대응하고, 실무적 정책 개발과 입안 능력 강화를 위해 중간 관리자의 확대가 필요하다고 판단하고 이를 직급별 정원비율 조정의 근거로 제시하고 있음.
- 하지만 본 개정안은 지난 조례 개정의 후속대책으로 직급별 비율의 상향 조정을 통해 상시 공무원의 정원운영 여력을 선제적으로 확보하고자 하는 것으로 이해하는 것이 보다 적절할 것임.

#### 다. 직급별 정원 구성 비율 조정에 대한 평가

- 시는 행정수요의 다변화와 이에 적시 대응 가능한 실무 정책 인력의 고도화와 전문화가 요구됨에 따라 중간 관리자와 담당 인력의 책임성 증대가 필요하다고 설명함.
- 또한, 타 시도와 비교해 낮은 중간관리자 직급 비율을 조정해 조직

내부의 정원운영 여력을 선제적으로 확보하고자 함.

- 실제 다른 광역시의 평균과 비교할 때 4급 이상과 5급이 각각 1% 이상 낮은 비율로 유지되는 등 타 시도의 공무원 직급별 정원기준과 비교할 때 중간관리자 직급 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있음(참고자료 2).

〈직급별 정원 비율 비교〉

구 분	4급이상	5급	6급	7급	8급·9급	전문경력관
서울	3.5%이내	14%이내	33%이내	34%이내	14.5%이상	1%이내
광역시 평균	4.6%	15.0%	33.1%	35.7%	10.7%	0.9%
도자치 평균	5.8%	18.9%	33.1%	34.2%	7.0%	1.1%

- 다만, 시의 일반직 공무원이 1만명을 상회해 다른 지방자치단체와 비교할 때 2배~8배 이상 차이가 나고 있고, 면적이나 지역의 산업·문화적 차이가 극명하게 다른 상황에서 이 결과를 단순히 비교하기 곤란한 측면이 존재함.
- 시는 직급별 정원 조정이 이루어지더라도 단기간에 급작스러운 승진 규모 확대 등을 시행할 계획이 없다고 밝히고 있고 현재 개정중인 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 1)에 따른

1) 개정안 제40조(기구·정원 운영 현황의 공개 등) ① 지방자치단체의 장은 매년 기준

시의회의 엄격한 정원통제를 통해 정원 운영의 합리성을 확보하겠다는 의지를 보이고 있으나, 정원에 여유가 있는 상황에서 조직내의 승진 확대 요구를 묵살하기 곤란할 수 있다는 점에서 우려가 제기될 수 있음.

- 시 상황에 따라 현재도 다수의 승진자들에게 적절한 보직을 부여하지 못해 교육이나 파견제도를 광범위하게 활용하고 있고, 6개월 이상 실무사무관이라는 편의적인 제도를 통해 인사문제를 일시적으로 완화하고 있는 상황이 악화될 수 있음.
- 또한, 공조직의 특성을 고려할 때 관리자의 증가는 기구의 확대를 필연적으로 유도해 의사결정 구조의 왜곡이나 소수의 인원으로 구성되는 과나 팀 신설로 인한 효율성 저하로 연결될 가능성도 부인할 수 없음.
- 한편, 지난 2008년 11월 행정안전부령으로 정하고 있던 직급별 정원책정 비율을 조례로 정하도록 관련 규정이 변경된 이후 시는 이미 두 차례 직급별 비율을 조정한 바 있음.
- 2013년 12월에는 기능직의 일반직 통합 등 직종개편에 따라 6급이하 직급의 비율을 높이는 조정을 거쳤으며, 2017년 8월에는 다양한 행정수요에 대응하기 위한 전문성과 정책기획 역량 강화를 위해 4,5급

---

인건비 집행 현황 등 기구와 정원의 관리·운영 현황을 해당 기관의 인터넷 홈페이지 등에 공개하고, 해당 지방의회에 제출하여야 한다. 이 경우 공개 및 제출의 대상, 시기 및 방법 등 구체적인 사항은 행정안전부 장관이 정한다.

등 상위직급의 정원을 확대하였음.

〈일반직 직급별 정원기준 변경 내역〉

일 시	4급이상	5급	6급	7급	8·9급	전문 경력관	비고
2007.1.2	4%이내	14%이내	33%이내	34%이내	15%이상	-	행안부령
2008.11.13	5%이내	16%이내	36%이내	35%이내	8%이상	-	조례
2013.12.12	3%이내	13%이내	33%이내	34%이내	16%이상	1%이내	
2017.9.21	3.5%이내	14%이내	33%이내	34%이내	14.5%이상	1%이내	

- 직급별 정원 책정기준을 조례로 정하기 시작한 2008년 각각 5%와 16%이던 4급 이상과 5급 비율은 직종개편에 따른 하위직 비율 증가에 따라 일시적으로 감소한 이후 점차 증가해 금번 개정안을 통해 2008년 당시의 기준에 근접하게 되고 향후 이와 같은 상위 직급 확대기준은 지속될 가능성이 클 것으로 예상됨.
- 지방자치단체의 자치조직권 강화는 부당한 중앙정부의 간섭을 배제 하는 측면에서 반드시 필요한 조치라고 판단되나 이와 별개로 지나친 직급상향이나 조직확대, 빈번한 조직 및 정원관련 기준의 변경 등은 조직운영의 합리성이나 안정성에 부정적 영향을 끼칠 우려가 있다는 점을 간과하지 말아야 할 것임.
- 특히, 공무원 직제상 최상위 직급인 4급이상 정원기준을 3%에서 3.5%로 상향 조정한지 얼마지나지 않아(2017.9.21.개정) 추가적으로

0.5% 상향조정 요구하는 것은 매우 방만한 조직운영으로 밖에 볼 수 없음.

- 결국 개정안과 같이 중간관리자를 확대하는 방향으로의 시 공무원 직급별 정원기준을 변경하는 것은 조직내부의 요구나 다른 지방자치단체와의 비교는 물론이고, 장기적인 관점에서 시민의 눈높이에 맞는 조직 운영의 효율성과 합리성을 모두 충족하는 선에서 결정되어야 할 사안으로 판단됨.
- 한편, 행정안전부가 승인한 2018년 시의 기준인건비는 1조 7,323 억원이며, 올해 시가 수립한 인건비 예산규모는 1조 6,887억원으로 현재 약 436억원의 여유가 있는 상황이며, 특별한 정원 확대 상황이 발생하지 않는다면 기준을 초과하는 상황에 이르지 않을 것으로 예상됨.



【참고자료 1】

## 서울시 일반직 공무원 현황

□ 일반직 정·현원 현황('18.2.21기준)

구 분		계	4급이상	5급	6급	7급	8·9급	전문 경력관
정원채정기준			3.5%이내	14%이내	33%이내	34%이내	14.5%이상	1%이내
정 원	정원 (명)	10,242	293	1,317	3,256	3,291	1,988	97
	비율 (%)	100	2.86	12.86	31.79	32.13	19.41	0.95
현 원 ( 근속 제한 인원)	현원 (명)	9,585	267	1,200	3,007	2,700	2,318	93
	비율 (%)	100	2.79	12.52	31.37	28.17	24.18	0.97
현 원 ( 근속 제한 인원 외인원)	현원 (명)	9,585	267	1,200	3,308	3,710	1,007	93
	비율 (%)	100	2.79	12.52	34.51	38.71	10.51	0.97

【참고자료 2】

## 광역자치단체 공무원 정원기준 비교

□ 일반직 공무원 직급별 정원기준('18.2월 기준, ()안은 실제배정 비율)

구 분	일반직 합계	4급 이상	5 급	6 급	7 급	8급·9급	전문경력관
서 울	10,242	3.5%이내 (2.9%)	14%이내 (12.9%)	33%이내 (31.8%)	34%이내 (32.1%)	14.5%이상 (19.4%)	1%이내 (0.9%)
광역 평 균	-	4.7% (4.3%)	15.2% (14.8%)	32.7% (32.8%)	35.3% (33.7%)	11.3% (13.9%)	0.9% (0.4%)
부 산	3,980	4% (3.7%)	14% (14.0%)	37% (36.5%)	37% (30.9%)	7.5% (14.6%)	0.5% (0.3%)
대 구	3,160	4% (3.9%)	14% (14.0%)	30% (29.7%)	36% (35.6%)	15% (16.7%)	1% (0.2%)
인 천	3,403	5% (4.9%)	16% (16.0%)	34% (33.8%)	38% (37.2%)	6% (7.8%)	1% (0.3%)
광 주	2,043	5% (4.6%)	15% (14.6%)	32% (32.0%)	32% (31.6%)	15% (16.3%)	1% (1.0%)
대 전	2,070	5% (4.7%)	15% (14.5%)	32% (31.7%)	36% (33.5%)	11% (15.1%)	1% (0.4%)
울 산	1,681	5% (4.8%)	17% (16.2%)	31% (30.5%)	33% (32.6%)	13% (15.2%)	1% (0.7%)
도·자치 평 균	-	5.8% (4.7%)	18.9% (16.0%)	33.1% (31.3%)	34.2% (31.4%)	7.0% (16.0%)	1.1% (0.6%)
경 기	3,434	6% (5.5%)	21% (20.0%)	37% (36.9%)	34.5% (32.4%)	1% (5.0%)	0.5% (0.2%)
강 원	1,897	7% (5.8%)	20% (17.3%)	33% (32.3%)	30% (27.6%)	9% (16.3%)	1% (0.7%)
충 남	1,741	6% (5.2%)	22% (18.0%)	34% (31.4%)	34% (32.6%)	3% (12.2%)	1% (0.6%)
충 북	1,479	6% (5.6%)	18% (18.0%)	33% (32.5%)	34% (33.3%)	7.5% (9.4%)	1.5% (1.2%)
전 남	1,707	6% (5.0%)	20% (16.8%)	34% (33.3%)	37% (36.2%)	1% (7.3%)	2% (1.3%)
전 북	1,565	7% (5.2%)	20% (17.2%)	35% (33.9%)	32% (31.0%)	5% (12.0%)	1% (0.8%)
경 남	1,862	5.2% (4.9%)	21% (17.6%)	37% (33.9%)	33.5% (31.8%)	2.5% (11.0%)	0.8% (0.7%)
경 북	1,906	6% (5.2%)	19% (18.0%)	32% (31.0%)	34% (33.2%)	8% (11.9%)	1% (0.7%)
제 주	4,366	3.5% (2.5%)	12% (8.9%)	29% (25.3%)	34.5% (28.6%)	20% (34.4%)	1% (0.4%)
세 종	1,259	5% (3.8%)	16% (14.2%)	27% (25.2%)	38% (31.0%)	13% (25.4%)	1% (0.4%)