

# 서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안 심사보고서

의안 번호	1437
----------	------

2020년 04월 29일  
행정자치위원회

## 1. 심사경과

- 가. 발 의 자 : 서울특별시장
- 나. 제 안 일 : 2020년 04월 03일
- 다. 회 부 일 : 2020년 04월 08일
- 라. 상 정 일 : 제293회 서울시의회 임시회 제3차 행정자치위원회  
2020년 4월 27일 상정·의결(원안가결)

## 2. 제안설명의 요지

(제안설명자 : 행정국장 김태균)

### 가. 제안이유

- 「지방공무원 복무규정」(대통령령)의 개정사항('20. 1. 1. 시행)을 반영하여 서울시 공무원의 휴가제도를 개선하고 일과 삶의 균형을 실현할 수 있는 복무 제도를 마련하고자 함.

### 나. 주요내용

- 「지방공무원 복무규정」의 개정사항을 반영하여 출장사항 변경에 대한 예외적 사후보고, 공무상 휴직·병가 사용시 연가가산 적용, 연가의

저축제도, 임신검진휴가 및 남성공무원의 배우자 유산·사산 휴가, 시간선택제공무원 등에 대한 휴가 특례 등을 신설함(안 제8조, 제19조, 제20조의4 및 제24조).

- 그 밖에 권장 연가 일수 운영 일정 및 공지사항 등을 보완하고, 상위법령의 조문에 따라 용어 및 표현을 정비함(안 제8조, 제21조, 제20조의3 및 제25조).

### 3. 참고사항

가. 관계법규 : 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」

나. 예산조치 : 해당사항 없음.

다. 입법예고 (2020. 2. 6. ~ 2. 26) 결과 : 의견 없음.

## 4. 전문위원 검토보고 요지

(수석전문위원 한태식)

### 가. 개정의 취지 및 배경

- 본 개정조례안은 연가제도 개선, 일과 출산·육아 병행 문화 조성을 위한 휴가 확대 등 상위 법령(「지방공무원 복무규정」)개정(2020.1.1.시행) 사항을 반영하려는 것임.

※ 행정안전부는 지방공무원의 근무기강을 확립하기 위해 지방자치단체의 장으로 하여금 연 1회 이상 복무 실태 점검을 실시하고 그에 따른 후속 조치를 하도록 하는 한편, 공무상 질병 또는 부상으로 인해 휴직하거나 병가를 쓴 경우에는 그 다음해에 연가 가산을 받을 수 있도록 하는 등 연가 가산 제도를 개선하고, 일과 가정의 양립을 통해 출산과 육아를 병행할 수 있는 문화를 조성하기 위해 임신 중이거나 자녀가 있는 공무원 등이 사용할 수 있는 휴가를 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하는 「지방공무원 복무규정」을 개정할 바 있음.

{ 「지방공무원 복무 규정」 개정에 따른 주요 개정사항 }

일·가정 양립을 위한 특별휴가 개선	
○ 임신기간 11주 이내 유산·사산 직원 휴가 일수 확대(5→10일)	개정(안 제24조제5항)
○ 배우자가 유산·사산한 남성 공무원에 대한 휴가 부여(3일)	신설(안 제24조제6항)
○ 2자녀 이상인 경우 연간 3일의 자녀돌봄휴가 부여	개정(안 제24조제13항)
○ 여성보건휴가를 여성보건휴가(무급)와 임신검진휴가로 구분	개정(안 제24조제3항)
연가사용 활성화를 위한 연가제도 개선	
○ 공무상 부상으로 휴직사용 직원에게 연가가산 적용 등 대상 조정	개정(안 제19조제2항)
○ 연가보상비 지급 대상인 연가 일수를 이월·저축 가능	신설(안 제20조의4)
○ 10일 이상 연속된 연가 사용을 보장	신설(안 제20조제6항)

## 연가제도 운영기준 정비

○ 연가사용 권장을 위한 조치 기간 확대 등	개정(안 제20조의3)
○ 연가 일수 산정시 직무종사 기간에서 제외하는 교육훈련 대상 확대	개정(안 제21조제2항)
○ 30일 이상 연가 사용시에도 연가일수에 토요일·공휴일 산입 제외	개정(안 제25조)
○ 시간선택제공무원 휴가 규정 범규화	신설(안 제24조의2, 별표 5)

- 본 개정안은 일과 가정의 양립을 위한 특별휴가 개선, 연가 사용자율성 강화 및 운영 기준 정비사항을 반영하는 등 일과 삶의 균형 실현을 위한 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

※ 「서울특별시 지방공무원 복무조례」에 의하면(제17조) 공무원의 휴가는 연가·병가·공가·특별휴가로 구분하며, 서울시 공무원의 특별휴가는 경조사 휴가, 불임치료휴가, 장기재직특별휴가 등이 있음.

- 다만, 지방자치단체의 특별휴가는 「지방공무원 복무규정」 제7조의3제1항에서 정하는 바에 따르는 것을 원칙으로 하고 있으나, 「지방공무원 복무규정」에서 정하지 아니한 경우에는 조례로 규정할 수 있도록 하고 있는 바, 특별휴가의 취지와 목적에 부합하는지 여부에 대해서도 고려할 필요가 있다고 하겠음.

「지방공무원 복무규정」 제7조의3(특별휴가) ① 공무원의 특별휴가는 이 영이 정하는 바에 의한다. 다만, 이 영이 정하지 아니하는 사항은 지방자치단체의 조례가 정하는 바에 의한다.

- 또한, 지방자치단체 복무의 경우에도 「지방공무원법」 제59조에 따라 대통령령에서 규정하는 것을 제외하고, 나머지 경우에는 조례로 규정할 수 있도록 하고 있는 바, 서울시의 현실이 반영된 규정이 마련될 수 있도록 하는 노력이 요망된다고 하겠음.

「지방공무원법」 제59조(위임규정)  
공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 법 또는 이 법에 의한 대통령령이 규정하는 것을 제외하고는 당해 지방자치단체의 조례로 정한다.

## 나. 세부 내용 검토

### 1) 출장관리 강화(안 제8조제2항)

- 안 제8조는 출장공무원으로 하여금 지정된 출장기간 내에 그 업무를 완수하도록 하고, 그 업무를 다하지 못 하거나 출장기간을 변경할 사유가 발생하면 지체 없이 전화, 팩스 또는 그 밖의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하도록 하며, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고하도록 개정하려는 것임.

현 행	개 정 안
<p>제8조(출장공무원)</p> <p>② 출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 업무를 다하지 못할 사유가 발생한 때에는 전화·팩스 그 밖의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 지시를 받아야 한다.</p>	<p>제8조(출장공무원)</p> <p>② 출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 업무를 완수해야 하며, 그 업무를 다하지 못 하거나 출장기간을 변경할 사유가 발생하면 지체 없이 전화, 팩스 또는 그 밖의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 그 지시를 받아야 한다. 다만, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있다.</p>

- 본 개정조례안은 출장의 개념을 명확히 규정하고, 출장의 기간 엄수 및 기간 변경시 지체 없이 보고하도록 규정하여 근무기강 확립 및 출장관리를 강화한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.
- 또한, 상위법령(「지방공무원 복무규정」)에서 개정·시행(‘20.1.1)한 사항을 관련 조례에 적시에 반영하여 운영의 효율성과 행정의 신속성을 도모하는데 기여할 것으로 보임.

○ 다만, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있는 기간을 언제까지로 설정할 것인지 여부와 출근 이전에 출장지로 곧바로 출장을 실행할 경우, 출장시 출장시작 시간을 입력하고 출장을 하도록 하는 현출장시스템의 비현실적인 부분에 대해서는 개선이 요망된다고 하겠음.

※ 행정안전부에서는 출장관리 강화를 내용으로 하는 개정안과 함께 i) 소속공무원에 대한 연1회 이상 복무 실태점검 실시 ii) 점검 결과에 따른 감사기구의 후속 조치 실시 iii) 3회 이상 위반행위 적발시 징계 의결 요구 의무화를 통해 근무기강 관리 강화 규정을 개정할 바 있음.

## 2) 일·가정 양립을 위한 특별휴가 개선

### ① 유·사산휴가 일수 및 대상 확대(안 제24조제5항 및 제6항)

○ 안 제24조는 임신초기 유산·사산 공무원에 대한 휴가 부여일수를 확대(현행 : 11주 이내 5일, 12주이상 15주 이내 10일 ⇒ 개정안 : 15주 이내 10일)하고(안 제24조 제5항), 배우자가 유산·사산한 경우에도 해당 공무원에게 휴가를 부여하려는 것임(안 제24조 제6항 신설).

현 행	개 정 안
제24조(특별휴가) ①~② (생략) ⑤ 임신 중인 공무원이 유산 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하는 때에는 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.	제24조(특별휴가) ①~② (현행과 같음) ⑤ ----- ----- ----- ----- -----.
<u>1. 유산 또는 사산한 공무원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</u>	<u>&lt;삭 제&gt;</u>

<p>2. 임신기간이 <u>12주 이상 15주</u> 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p>	<p>1. ----- <u>15주</u> ----- ----- -----</p>
<p>3.~5. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>2.~4. (현행 제3호부터 제5호까지와 같음)</p> <p>⑥ 배우자가 유산하거나 사산한 공무원이 신청하면 제5항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.</p>

○ 유·사산 휴가는 서울시 소속 공무원이 임신 중 유산 또는 사산한 경우, 해당 공무원의 신청에 의한 특별휴가로써 임신기간에 따라 유산·사산휴가 일수를 산정·부여하고 있는 바, 유·사산 공무원에 대한 심신의 회복과 심리적 안정을 도모하여 일상생활로의 복귀에 기여할 수 있다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

※ 1주는 7일 이므로, 임신 106일부터 147일까지는 30일, 임신 148일부터 189일까지는 60일, 임신 190일 이후는 90일

※ 휴가기간은 유산·사산한 날부터 기산하므로 유산·사산한 날이 지난 후에 휴가를 신청하면 그만큼 휴가 가용일수가 단축됨

※ 출산 및 유산·사산 휴가는 산모의 건강을 고려하여 일정기간 휴가를 부여하는 것이며, 임신 중 심한 입덧이나 부작용 등으로 안정의 필요가 있을 경우에는 일반병가를 허가

○ 다만, 16주 이상의 경우에는 현행과 같이 임신기간에 따라 유·사산 휴가 일수에 차등을 두고 있는 바, 임신기간에 따라 유·사산의 심리적 충격과 육체적 회복 정도 및 경중을 확일적으로 판단하는 것이 적정한지 여부에 대해서는 심도있는 논의가 필요할 것으로 사료됨.

현행		개정안	
임신기간	휴가일수	임신기간	휴가일수
11주 이내	유산·사산한 날로부터 5일	15주 이내	유산·사산한 날로부터 10일
12주 이상 15주 이내	유산·사산한 날로부터 10일	16주 이상 21주 이내	유산·사산한 날로부터 30일
16주 이상 21주 이내	유산·사산한 날로부터 30일	22주 이상 27주 이내	유산·사산한 날로부터 60일
22주 이상 27주 이내	유산·사산한 날로부터 60일	28주 이상	유산·사산한 날로부터 90일
28주 이상	유산·사산한 날로부터 90일		

- 또한, 「모자보건법」 1)에서 규정한 임신중절수술에 의한 경우에도 적용 가능성은 없는지 여부에 대해서도 추가적인 검토가 요망된다고 하겠음.
- 한편, 안 제24조제5항에서는 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 3일의 유·사산 휴가를 부여하고 있으나, 유·사산한 임신 배우자의 임신기간과 무관하게 3일로 규정하고 있는 바, 유사산 임신 배우자의 특별휴가 기간이 적정한지 여부와 함께 휴가기간(3일)의 자율적 분할 사용 가능여부에 대해서도 검토가 필요하다고 하겠음.

## ② 여성보건휴가의 구분(안 제24조제5항 및 제6항)

- 안 제24조제3항은 현행 여성보건휴가를 ‘여성보건휴가’와 ‘임신검진휴가’로 구분 분리하여 휴가 부여 일수를 조정(현행 : 임신검진 사유 매월 1회 ⇒ 개정안 : 임신기간 내 총 10일)하려는 것임.

- 1) 「모자보건법」 제14조(인공임신중절수술의 허용한계) ①의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.
1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
  2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
  3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
  4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
  5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우



현행	개정안
제24조(특별휴가) ①~② (생략) ③ <u>여성공무원은 매 생리기와 임신한 경우의 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다. 다만, 생리로 인한 여성보건휴가는 무급으로 한다.</u>	제24조(특별휴가) ①~② (현행과 같음) ③ <u>여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있으며, 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가를 받을 수 있다. 이 경우 여성보건휴가는 무급으로 한다.</u>

- 본 개정조례안은 여성보건사유와 임신검진사유를 통합한 현행 여성보건휴가의 개념을 별도 명칭으로 분리 사용하여 규정의 해석상 혼란을 예방한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠으며, 여성근로자의 모성보호를 위해 제도 등을 규정한 「근로기준법」을 구체적으로 실현한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

※ 여성보건휴가는 출산휴가·유사산휴가·난임치료휴가·모성보호휴가와 함께 여성근로자의 모성 보호를 보완하라는 의미도 존재함.

현행		개정안	
여성보건휴가	생리기간 중 휴식사유 (매월 1회, 무급)	여성보건휴가	생리기간 중 휴식사유 (매월 1회, 무급)
	임신검진 사유 (매월 1회, 유급)	임신검진휴가	임신검진 사유 (임신기간 내 총 10일, 유급)

- 이는 임신검진휴가를 매월 1회에서 임신기간 내 10일로 변경하여 규정하고 있는 바, 임신기간 내 임신검진휴가를 자율적으로 사용할 수 있는 조치로 보여짐.

※ 행정국 인사지침(「2020년 서울특별시 공무원 휴가 등 업무지침」)에 따르면, 임신검진휴가 최초 신청시 신청자는 임신확인서 등을 제출하고, 임신검진휴가는 반일 또는 하루 단위로 신청할 수 있으며, 3일 이상 연속하여 사용할 경우에는 임신검진을 확인할 수 있는 자료를 증빙하도록 하고 있음(27쪽).

③ 자녀돌봄휴가 다자녀 기준 완화(안 제24조제13항)

- 안 제24조제13항은 2자녀 이상을 둔 공무원의 경우에도 현행 3자녀 이상에게 부여하는 자녀돌봄휴가(어린이집, 유치원, 초·중·고등학교의 공식행사 또는 교사와의 상담, 미성년자 자녀의 병원진료) 일수와(현행 : 3자녀 이상 연간 3일 ⇒ 개정안 : 2자녀 이상 연간 3일) 동일하게 확대 적용하려는 것임.

현 행	개 정 안
<p>제24조(특별휴가) ①~② (생략)            ⑫ 자녀가 있는 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 <b>3명</b> 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다.</p> <p>1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 "어린이집등"이라 한다)의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우</p> <p>2. 어린이집등에 재학 중이거나 「민법」상 미성년자인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우</p>	<p>제24조(특별휴가) ①~② (현행과 같음)</p> <p>⑬ -----            -----            -----<b>2명</b>-----            -----            -----</p> <p>1.~2. (현행과 같음)</p>

○ 동 개정안은 「지방공무원 복무규정」 사항(제7조의7제9항)을 반영하려는 것으로 보이나, 2자녀와 3자녀 공무원에게 동일하게 휴가일수(3일)를 부여하는 것이 출산을 장려하는 국가 정책에 역행하는 것은 아닌지 여부와 1자녀, 2자녀, 3자녀 등 자녀인원 비율에 따라 자녀돌봄 휴가를 차등적으로 부여하는 방향으로 조세 개정이 필요한 것은 아닌지에 대한 다각적이고 종합적인 검토와 함께 관련법령(「지방공무원 복무규정」)의 개정을 요구하는 등 적극적이고 선제적인 노력이 요망된다고 하겠음.

**〈서울특별시 직원 자녀 현황〉**

자녀 수	1자녀	2자녀	3자녀 이상
직원현황(명)	1,986	4,707	709

- ※ 지방자치단체의 특별휴가는 「지방공무원 복무규정」 제7조의3제1항에서 정하는 바에 따르는 것을 원칙으로 하고 있는 바, 국가 정책과 서울시에 현실에 부합하는 법령의 위한 개정의 노력이 필요함.
- ※ 통계청에 따르면, 2019년 출생아 수는 30만3000명으로 합계출산율은 0.92명을 기록했으며, 2020년 출생아 수는 30만명대 밑으로 떨어지고 사망자 수가 출생아 수보다 많은 인구 자연감소가 시작될 것으로 예상되고 있음.

**「지방공무원 복무규정」 제7조의7(특별휴가) ⑨ 자녀가 있는 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 2명 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다.**

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “어린이집등”이라 한다)의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
2. 어린이집등에 재학 중이거나 「민법」상 미성년자인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

현행		개정안	
2자녀 이하	연간 2일 부여	1자녀 이하	연간 2일 부여
3자녀 이상	연간 3일 부여	<b>2자녀 이상</b>	<b>연간 3일 부여</b>

- 한편, 금번 코로나19사태와 같이 전국적 또는 서울시 전체 차원에서 어린이집·유치원 휴원 또는 초·중·고등학교 휴교의 경우에도 시장이 인정하는 경우 긴급하게 자녀돌봄휴가를 사용할 수 있도록 조건을 확대하는 필요성에 대해서도 살펴보아야 할 것임.

### 3) 연가사용 활성화를 위한 연가제도 개선

#### ① 연가 가산 대상 조정(안 제19조제2항)

- 안 제19조제2항은 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직 및 공무상 병가를 사용한 공무원도 다음해에 1일 연가 가산을 받을 수 있도록 공무상 병가를 포함 하려는 것임.

현 행	개 정 안
<p>제19조(재직기간의 계산 등)            ② <u>해당 연도에 결근·휴직·정직 과 직위해제 및 강등 사실이 없는 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원에 대하여는 다음 해에 한하여 제1항의 재직기간별 연가일수에 각각 1일을 더하여 계산한다.</u></p> <p>1. <u>병가를 받지 아니한 공무원</u>            2. <u>제20조제5항에 따른 연가보상비를 지급 받지 못하고 남은 연가일수가 있는 공무원</u></p>	<p>제19조(재직기간의 계산 등)            ② <u>해당 연도에 결근·정직·강등· 직위해제 사실 및 제21조제2항제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 기간이 없는 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원에 대해서는 다음 해에 한정하여 제18조의 재직기간별 연가일수에 각각 1일을 더한다.</u></p> <p>1. <u>병가(제22조제2항에 따른 병가는 제외한다)를 받지 아니한 공무원</u>            2. <u>제20조제4항에 따른 연가보상비를 지급받지 못한 연가일수가 남아있는 공무원</u></p>

현행		개정안	
대상	가산조건	대상	가산조건
결근·정직·강등·직위해제 사실 및 조례 제21조제2항 각 호에 해당 기간 없음	① 병가 미사용 ② 연가보상비 받지 못한 연가일수 남은 경우	결근·정직·강등·직위해제 사실 및 조례 제21조제2항 각 호에 해당 기간 없음	① 병가 미사용 (공무상 병가 가산가능) ② 연가보상비 받지 못한 연가일수 남은 경우

○ 동 조항은 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직이나 공무상 병가를 사용한 공무원도 다음해 1일의 연가 가산 대상에 포함하도록 개정안 「지방공무원 복무규정」 제7조 제3항을 조례에 반영하고자 하는 것으로, 사적인 병가가 아닌 공무상 병가를 사용한 공무원이 불이익을 받지 않도록 한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음

## ② 연가 이월·저축 제도 도입(안 제20조의4)

○ 안 제24조의4는 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고, 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 남은 일수를 이월·저축하여 사용할 수 있도록 신설하려는 것임.

※ 소속기관 미보상 권장연가일수가 10일이고 연도 말일까지 당해연도 부여받은 연가일수 20일중 13일만 사용한 경우에는, 연도말 기준으로 20일의 연가보유일수에서 권장연가일수를 뺀 나머지 7일만 이월·저축할 수 있음.

※ 연가저축제도란 사용하지 않고, 연가보상비의 지급 대상인 연가 일수를 최대 10년의 범위에서 이월 및 저축해서 추후에 한번에 몰아 쓸 수 있으며, 저축한 다음연도부터 10년 이내에 사용하지 않은 저축 연가일수를 소멸시킴으로써 자녀 교육, 자기개발, 부모봉양 등 생애주기에 따라 필요한 시기에 장기휴가로 활용할 수 있도록 하여 금전보상과 휴가중 선택권을 자율적으로 이용하는 제도임.

※ 권장연가일수의 경우 연가보상 대상이 아니므로 저축이 불가함.

※ 2020년에 부여받은 연가보상비 지급대상인 연가 중 미사용분을 저축한 경우, 해당 저축 연가는 2021년부터 2030년까지 사용 가능하며 2030년이 지나면 소멸됨.

현행	개정안
<p style="text-align: center;"><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>제20조의4(연가의 저축) ① 공무원</u>  <u>원은 연가보상비 지급대상인 연</u>  <u>가일수 중 사용하지 않고 남은</u>  <u>연가 일수를 그 해의 마지막 날</u>  <u>을 기준으로 이월·저축하여 사</u>  <u>용할 수 있다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따라 이월·저축한</u>  <u>연가일수는 이월·저축한 다음</u>  <u>연도부터 10년 이내에 사용하지</u>  <u>않으면 소멸된다.</u></p> <p><u>③ 제2항에 따라 소멸된 저축연</u>  <u>가에 대해서는 연가보상비를 지</u>  <u>급하지 않는다. 다만, 다음 각</u>  <u>호의 사유에 해당하는 경우에는</u>  <u>연가보상비를 지급한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>1. 법 제62조제1항제1호에 따라</u>  <u>직권면직된 경우</u></li> <li><u>2. 법 제63조제1항 각 호의 사</u>  <u>유로 휴직을 한 경우</u></li> <li><u>3. 제22조제2항에 따른 병가를</u>  <u>30일 이상 연속하여 사용한</u>  <u>경우</u></li> <li><u>4. 30일 이상 연속된 특별휴가</u>  <u>를 사용한 경우</u></li> <li><u>5. 공무원이 사망한 경우</u></li> </ol>

- 지금까지는 불필요하게 연가를 사용하거나 미사용 연가에 대해서는 일부분 연가 보상비를 받고 있었으나 대부분 미사용 연가는 소멸되어 운영되고 있는 측면을 감안해 볼 때, 연가 저축제도 도입을 통해 불필요한 연가를 줄이고 업무에 집중할 수 있으며, 연가를 저축하여 필요시 집중적으로 사용할 수 있도록 함으로서 공무원 삶의 질 변화에도 도움이 될 것으로 사료됨.
- 또한, 정부는 최근 코로나19 사태 등으로 인한 특수한 경제적 상황을 고려하여 연가보상비 미지급 방침을 계획하고 있는 바, 그에 따른 연가 이월 및 저축제도로 활용 가능여부 등 연가활동제도의 개선 방안 마련이 필요하다고 하겠음.

③ 장기 연가사용 보장 규정 신설(안 제20조제6항)

- 안 제24조제6항은 소속기관의 장은 서울시 소속 공무원이 10일 이상의 연속된 연가를 신청한 경우 휴가를 원활하게 사용할 수 있도록 하는 규정을 신설하려는 것임.

현 행	개 정 안
제20조(연가계획과 허가) ①~④ (생략)  <p style="text-align: center;">&lt;신설&gt;</p>	제20조(연가계획과 허가) ①~④ (현행과 같음)  <u>⑥ 소속기관의 장은 공무원이 제18조에 따른 연가일수 또는 제20조의4제1항에 따른 저축연가 일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 허가해야 한다. 이 경우 소속기관의 장은 연가 사용에 따른 업무대행자 지정, 인력 보충 등 원활한 업무</u>

수행과 자유로운 연가 사용 보  
장에 필요한 조치를 해야 한다.

- 동 개정안은 개인의 역량 강화 및 개발 등을 할 수 있도록 10일 이상의 연가를 활용할 수 있도록 명문화하여 대외적인 실행의지를 표명한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.
- 다만, 서울시 공무원 휴가 등 업무지침<sup>2)</sup>에서는 휴가는 당사자의 신청에 의하고 누구나 필요한 때에는 법령에서 부여한 한도 범위내에서 시기에 구애받지 않고 휴가를 신청할 수 있도록 규정하고 있음에도 불구하고, 눈치보기식 근무환경과 휴가에 따른 업무공백 등을 우려하여 장기 연가사용을 꺼리는 경향이 있는 바, 관련 지침이 사문화되지 않고, 실행될 수 있는 휴가 문화 정착에 각별한 노력이 요망된다고 하겠음
- 또한, 10일 이상의 장기간의 휴가로 인한 업무공백이 발생하지 않도록 하는 노력과 업무대행자 지정 및 업무 인수·인계 등에 필요한 후속 조치마련에도 만전을 기해야 할 것으로 사료됨.
  - ※ 「지방공무원 복무규정」 및 동 조례에서 규정 시행하고 있는 ‘연가 당겨쓰기’, ‘연가권장제’, ‘연가저축제’, ‘장기재직 휴가제도’ 등과 연계하여 내실화 있게 운영 될 수 있도록 하는 행정국의 다각적이고 종합적인 노력이 필요하다고 하겠음.

---

2) 「2020년 서울특별시 공무원 휴가 등 업무지침」에 의하면, 휴가는 자율신청에 의하고 누구나 필요한 때에는 법령에서 부여한 한도 범위 내에서 시기에 구애됨이 없이 휴가를 신청할 수 있어야 하며, 휴가로 인한 업무공백이 발생하지 않도록 업무대행자 지정과 업무 인수·인계 등 필요한 조치를 취하도록 규정하고 있음.





시기를 통보하지 않으면 그 해 <b>9월 30일</b> 까지 제1호에 따라 알 려준 연가 일수 중 사용하지 않 은 연가 일수의 사용시기를 정 하여 소속 공무원에게 통보	----- <b>10월 31일</b> ----- ----- ----- -----
---	--

※ 연가사용 권장제도는 상위 법령(「지방공무원 복무규정」 제7조의4 제1항 및제2항·'19.3.15 시행)에 따라 서울시 공무원을 실시대상으로 하고 있으며, 서울시의 권장연가 일수는 적어도 전년도 소속 공무원의 1인당 평균연가사용일수를 10일 이상으로 정하여 운영하고 있음.

※ 2019년 서울시 1인당 평균연가 사용일수는 10.3일로 나타남.

구분	2020년 의무(목표)연가	2020년 권장연가	연가보상 일수
4 급 ( 상 당 ) 이 상	15일	-	8일 이내
5 급 ( 상 당 )	10일	15일	8일 이내
6 급 이 하 (현업·교대근무자)	二	10일	13일 이내 (현업·교대자 15일 이내)

- 연가사용 권장제도 시행에 따라 휴가의 자율적 선택권 침해여부에 대한 검토와 함께 시행에 따른 직원들의 불만사항과 애로사항 등의 해소방안 마련을 통해 당초 취지와 목적을 달성하기 위한 노력이 요망된다고 하겠음.
- 또한, 연가 사용의 활성화는 서울시 공무원의 휴식권 보장과 일과 삶의 균형, 경제 활성화 등에 기여할 수 있으나, 연가사용 촉진 조치만으로 연가보상비 지급의무를 면제하는 것은 업무 과중으로 연가를 신청하고 출근하는 등 법령 및 조례로 보장된 연가를 사용할 수 없는 직원의 사기 저하 및 연가보상비 관련 소송문제 등이 발생할 수도 있는 바, 이에 대한 대책 마련도 함께 요구된다고 하겠음.

※ 서울시 공무원이 적극적으로 연가를 사용할 수 있도록 직무분석 등을 통한 적절한 업무 분장 및 인사관리와 함께 연가 사용이 자연스러운 조직문화 확산을 위한 관리자의 모범적인 연가 사용 등 보다 적극적인 조치가 필요할 것으로 사료됨.

- 안 제20조의3제2항제1호는 소속 공무원별로 권장 연가 일수 중 사용해야 할 연가 일수의 공지기간을 15일에서 60일로 확대 시행하여 개인 공무원별 연가 정보 확인기간의 여유 있는 확보를 통해 계획적 연가 사용을 독려하고, 제고하기 위한 조치로 보여짐.
- 다만, 공지기간을 6월 1일부터 7월 31일까지의 기간으로 특정하는 것이 권장 연가 사용의 효율적 관리에 긍정적인지는 의문이라 하겠으며, 서울시 공무원의 여론수렴을 통해 시기를 상반기로 앞당겨 매년 연초에 계획을 마련하여 관리할 수 있도록 하는 방안이 필요한 것은 아닌지에 대한 심도 있는 검토가 필요할 것으로 사료됨.
- 특히, 서울시에 재직중인 계약기간이 정해져 있는 전문임기제 및 일반임기제 공무원 등의 경우는 계약만료 기간에 따라 사용해야 할 연가 일수 통보 관리 등에 배제될 여지는 없는지 여부등에 대해서도 보완 대책 마련이 요구된다고 하겠음.
- 또한, 안 제20조의3제2항제2호에서는 서울시 소속 공무원이 공무원별 권장 연가 일수 공지와 연가 사용에 대한 통보를 하지 않을 경우 그해 10월 30일(현행 9월 30일)까지 연가일수 중 사용하지 않은 연가 일수의 사용시기를 정하여 소속 공무원에게 통보하려는 것인 바,
  - 소속 공무원의 정보제공 및 연가 사용 촉진에는 도움이 될 것으로 보이나, 현행 조례에서 규정한 시기보다 늦게 공지토록하여 오히려 행정편의적 운영으로 인해 연가 사용에 제약적 요인으로 작용할 소지는 없는지 여부 등 기간 조정 필요성에 대한 심도있는 논의가 요망된다고 하겠음.

※ 서울시 공무원의 경우 매년 11월 및 12월은 사업마무리와 의회 정례회 등으로 연가를 사용하기에는 한계가 많은점은 감안되어야 할 것임.

**〈최근 3년간 직급별 연가 사용 현황〉**

연도	직급	현원 (12.31.기준)	총 연가 취득일	총 연가 사용일	평균 연가일수	평균 연가사용일	소진율(%)
2017년	정무직	2	34	15	17.0	7.5	44.11%
	3급이상	56	976	646.25	17.4	11.5	66.21%
	4급	240	4825	2855.12	20.1	11.9	59.17%
	5급	1335	28389	13987.75	21.3	10.5	49.27%
	6급	3516	74425	30246.65	21.2	8.6	40.64%
	7급이하	4923	95964	40569.15	19.5	8.2	42.27%
	계	10072	204613	88319.92	20.3	8.8	43.2%
2018년	정무직	4	87	38.5	21.8	9.6	44.25%
	3급이상	60	999	670.87	16.7	11.2	67.15%
	4급	244	4891	2869.37	20.0	11.8	58.66%
	5급	1405	29731	15076.12	21.2	10.7	50.7%
	6급	3678	78278	32563.25	21.3	8.9	41.59%
	7급이하	4775	91919	40175	19.3	8.4	43.7%
	계	10166	205905	91393.11	20.3	9.0	44.4%
2019년	정무직	4	78	57	19.5	14.3	73.07%
	3급이상	61	1023	690.37	16.8	11.3	67.48%
	4급	246	4924	3117	20.0	12.7	63.30%
	5급	1438	30428	19214.62	21.2	13.4	63.14%
	6급	3799	80107	36390.25	21.1	9.6	45.42%
	7급이하	4858	89459	44055.52	18.4	9.1	49.24%
	계	10406	206019	103524.77	19.8	9.9	50.3%



4. 「지방공무원 교육훈련법」 제 19조에 따른 1개월 이상의 국내외 위탁교육훈련	4. 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조에 따른 교육훈련으로서 1개월 이상의 교육훈련
5. (생략)	5. (현행과 같음)

○ 동 개정안은 상위법령(「지방공무원 교육훈련법」)에서 포괄적으로 규정한 위탁교육을 구체적으로 규정한 동법 시행령으로 근거 규정을 변경하여 해석상 혼란 야기를 예방하고, 연가 일수 산정시 명확한 해석기준을 제시할 수 있다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

「지방공무원 교육훈련법」 제19조 (위탁교육훈련) ① 지방자치단체의 장은 국내외 위탁교육훈련계획을 수립하여 소속 지방공무원을 국내외 기관에 위탁하여 일정한 기간 교육훈련을 받게 할 수 있다. ② 교육부장관 및 행정안전부장관은 지방공무원의 전문성과 자질 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방공무원에 대한 국내 위탁교육훈련계획을 수립하여 시행할 수 있다. 다만, 6급 이하 지방공무원에 대한 국내 위탁교육훈련계획은 해당 시·도지사 및 교육감이 수립하여 시행할 수 있다. ③ 지방자치단체의 장은 교육훈련 중인 소속 지방공무원이 해당 교육훈련 목적을 달성할 수 있도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육훈련 상황을 지도·감독하여야 한다.

「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조(교육훈련의 구분) 교육훈련은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 기본교육훈련: 신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자 및 승진한 사람에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련
2. 전문교육훈련: 공무원이 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육훈련
3. 기타교육훈련: 제1호 및 제2호의 교육훈련에 속하지 아니한 교육훈련으로서 소속 기관의 장의 명에 의하거나 공무원 스스로 하는 직무 관련 학습 및 연구 활동

③ 시간선택제공무원등 휴가 규정 법규화(안 제24의2)

- 안 제24조의4 신설은 시간선택제공무원 등에 대한 휴가일수 계산, 연가·병가 등의 사용 및 권장연가시간 계산 등을 조례에 반영하려는 것임.

현 행	개 정 안
<신 설>	<p>제24조의2(시간선택제공무원 등에 대한 휴가에 관한 특례) 「지방공무원 임용령」 제3조의2제2호에 따른 시간선택제임기제공무원, 같은 조 제3호에 따른 한시임기제공무원, 같은 영 제3조의5제1항에 따른 시간선택제채용공무원 및 같은 영 제38조의15제1항 본문에 따른 시간선택제 전환공무원(이하 “시간선택제공무원등”이라 한다)에 대한 휴가는 제15조제2항, 제18조, 제20조의3제1항·제2항, 제21조제3항·제4항, 제22조, 제24조제4항 및 제25조에도 불구하고 별표 5에 따른다.</p>

- 동 개정안은 시간선택제공무원의 휴가일수 계산, 연가, 병가 등의 휴가에 관한 상위법령(「지방공무원 복무규정」) 개정사항을 조례에 반영하고 현행 규정을 보완한다는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

- 다만, 상대적으로 열악한 시간선택제공무원 등의 근무 환경 등을 감안하여 근무처우 개선 등에 차별이 발생하지 않도록 각별한 관심과 노력이 요망된다고 하겠음.

- 연가를 제외한 휴가기간이 30일 이상 계속되는 경우 휴가일수에 근무하지 않는 날, 토요일·공휴일 산입

시간선택제공무원 현행	휴가 일수	15일 이상 계속되는 경우	토요일, 공휴일 산입
↓	↓	↓	↓
개정	<u>연가를 제외한</u> 휴가 기간	<u>30일</u> 이상 계속되는 경우	<u>근무하지 않는 날</u> , 토요일, 공휴일 산입

- 시간선택제 공무원의 연도중 근무시간이 변경되는 경우 근무시간이 동일한 근무기간별로 수식을 적용한 후 합산하여 연가시간 산정

- 시간선택제 공무원의 권장연가시간을 근무시간에 비례하여 계산

$$\begin{matrix}
 * & \text{제7조4제1항에 따른} & & \text{시간선택제공무원 등의 주당 근무시간} & & \\
 & \text{지자체별 권장연가일수} & \times & \frac{\quad}{\text{공무원의 주당 근무시간 (40시간)}} & \times & \text{8시간}
 \end{matrix}$$

5. 질의 및 답변요지 : 생략.

6. 토론요지 : 없음.

7. 심사결과 : 원안 가결 (재석위원 9명, 전원찬성).

8. 소수의견의 요지 : 없음.

9. 기타 필요한 사항 : 없음.



# 서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안

의안 번호	1437
----------	------

제출년월일 : 2020년 4월 3일  
제 출 자 : 서울특별시장

## 1. 제안이유

「지방공무원 복무규정」(대통령령)의 개정사항('20. 1. 1.字 시행)을 반영하여 서울시 공무원의 휴가제도를 개선하고 일과 삶의 균형을 실현할 수 있는 복무 제도를 마련하고자 함

## 2. 주요내용

- 가. 「지방공무원 복무규정」의 개정사항을 반영하여 출장사항 변경에 대한 예외적 사후보고, 공무상 휴직·병가 사용시 연가가산 적용, 연가의 저축제도, 임신검진휴가 및 남성공무원의 배우자 유산·사산 휴가, 시간선택제공무원 등에 대한 휴가 특례 등을 신설함.(안 제8조, 제19조, 제20조의4 및 제24조)
- 나. 그 밖에 권장 연가 일수 운영 일정 및 공지사항 등을 보완하고, 상위 법령의 조문에 따라 용어 및 표현을 정비함(안 제8조, 제21조, 제20조의3 및 제25조)

## 3. 참고사항

- 가. 관계법령: 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」
- 나. 예산조치: 비용추계서 미첨부사유서 참조
- 다. 기 타
- 1) 신·구조문 대비표: 별도 첨부
  - 2) 입법예고('20. 2. 6.~2. 26.) 결과: 의견없음

## 서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안

서울특별시 공무원 복무 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제1항 중 “명을 받아 출장하는”을 “명에 따라 정규 근무지 외의 장소에서 공무를 수행하는”으로, “공무수행을 위하여”를 “해당 공무 수행을 위해”로, “다하여야”를 “다해야”로, “안된다”를 “안 된다”로 한다.

제8조제2항을 다음과 같이 한다.

- ② 출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 업무를 완수해야 하며, 그 업무를 다하지 못 하거나 출장기간을 변경할 사유가 발생하면 지체 없이 전화, 팩스 또는 그 밖의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 그 지시를 받아야 한다. 다만, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있다.

제19조제1항 각 호 외의 부분 중 “직위해직기간”을 “직위해제기간”으로 한다.

제19조제2항을 다음과 같이 한다.

- ② 해당 연도에 결근·정직·강등·직위해제 사실 및 제21조제2항제1호부

터 제5호까지의 규정에 따른 기간이 없는 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원에 대해서는 다음 해에 한정하여 제18조의 재직기간별 연가일수에 각각 1일을 더한다.

1. 병가(제22조제2항에 따른 병가는 제외한다)를 받지 아니한 공무원
2. 제20조제4항에 따른 연가보상비를 지급받지 못한 연가일수가 남아있는 공무원

제20조제5항 표 외의 부분 중 “연가일수”를 “연가일수(제20조의4에 따른 저축연가 일수를 포함한다)”로 한다.

제20조제6항을 다음과 같이 신설한다.

⑥ 소속기관의 장은 공무원이 제18조에 따른 연가일수 또는 제20조의4 제1항에 따른 저축연가 일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 허가해야 한다. 이 경우 소속기관의 장은 연가 사용에 따른 업무대행자 지정, 인력 보충 등 원활한 업무 수행과 자유로운 연가 사용 보장에 필요한 조치를 해야 한다.

제20조의3제1항 중 “권장 연가일 수를 10일 이상으로”를 “10일 이상의 권장 연가 일수와 미사용 권장 연가 일수에 대한 연가보상비 지급 여부를”로 한다.

제20조의3제2항제1호 중 “7월 1일부터 15일 이내”를 “6월 1일부터 7월 31

일까지의 기간 중”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “9월 30일”을 “10월 31일”로 한다.

제20조의4를 다음과 같이 신설한다.

제20조의4(연가의 저축) ① 공무원은 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다.

② 제1항에 따라 이월·저축한 연가일수는 이월·저축한 다음 연도부터 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸된다.

③ 제2항에 따라 소멸된 저축연가에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않는다. 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 연가보상비를 지급한다.

1. 법 제62조제1항제1호에 따라 직권면직된 경우
2. 법 제63조제1항 각 호의 사유로 휴직을 한 경우
3. 제22조제2항에 따른 병가를 30일 이상 연속하여 사용한 경우
4. 30일 이상 연속된 특별휴가를 사용한 경우
5. 공무원이 사망한 경우

제21조제1항 본문 중 “연가일수”를 “연가일수(결근의 경우에 한정하여 제20조의4에 따른 저축연가 일수를 포함한다)”로 한다.

제21조제2항제4호를 다음과 같이 한다.

4. 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조에 따른 교육훈련으로서 1개월

## 이상의 교육훈련

제24조제3항을 다음과 같이 한다.

- ③ 여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있으며, 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가를 받을 수 있다. 이 경우 여성보건휴가는 무급으로 한다.

제24조제5항제1호를 삭제하고, 같은 항 제2호부터 제5호까지를 각각 제1호부터 제4호까지로 하며, 같은 항 제1호(중전의 제2호) 중 “12주 이상 15주”를 “15주”로 한다.

제24조제6항부터 제15항까지를 각각 제7항부터 제16항까지로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제13항(중전의 제12항) 각 호 외의 부분 중 “3명”을 “2명”으로 한다.

- ⑥ 배우자가 유산하거나 사산한 공무원이 신청하면 제5항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

제24조의2를 다음과 같이 신설한다.

제24조의2(시간선택제공무원 등에 대한 휴가에 관한 특례) 「지방공무원 임용령」 제3조의2제2호에 따른 시간선택제임기제공무원, 같은 조 제3호에 따른 한시임기제공무원, 같은 영 제3조의5제1항에 따른 시간선택제채용공무원 및 같은 영 제38조의15제1항 본문에 따른 시간선택제전환공무원(이하 “시간선택제공무원등”이라 한다)에 대한 휴가는 제15조제2항, 제18

조, 제20조의3제1항·제2항, 제21조제3항·제4항, 제22조, 제24조제4항 및 제25조에도 불구하고 별표 5에 따른다.

제25조 단서 중 “휴가일수가”를 “연가를 제외한 휴가기간이”로 한다.

별표 5를 별지와 같이 한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

[별표 5]

시간선택제공무원등의 휴가 기준(제24조의2 관련)

1. 시간외근무 및 공휴일 등 근무

가. 소속기관의 장은 토요일, 공휴일 또는 정상근무일이 아닌 날(이하 "토요일등"이라 한다)에 근무를 한 시간선택제공무원등에 대해서는 그 다음 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

나. 토요일등에 근무를 한 시간이 휴무하게 하는 정상근무일의 근무시간보다 적을 경우에는 가목을 적용하지 않는다.

2. 휴가일수 계산 등

가. 휴가일수는 근무시간에 비례하여 산정하는 등 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 일(日) 단위로 계산한다.

나. 휴가기간 중의 근무하지 않는 날, 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입(算入)하지 않는다. 다만, 연가를 제외한 휴가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 근무하지 않는 날과 토요일 및 공휴일을 산입한다.

다. 휴가기간을 산정할 때 소수점 이하는 반올림하고, 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 본다.

3. 연가

가. 연가는 시간 단위로 실시하며, 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다. 이 경우 시간선택제공무원등의 주당 근무시간이 연도 중 변경된 경우에는 주당 근무시간이 같은 기간별로 비례하여 계산한 연가시간을 각각 합산하여 산정한다.

$$\text{제18조에 따른 재직기간별 연가일수} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

나. 질병이나 부상 외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 해당 시간을 합산하여 연가에서 뺀다.

다. 제4호나목에 따라 계산한 병가 중 연 6일을 초과하는 병가는 해당 시간을 합산하여 연

가에서 뺀다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가의 경우에는 그렇지 않다.

라. 시간선택제공무원등의 권장 연가 시간은 시장이 정하는 권장 연가 일수에서 해당 공무원의 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다.

$$\text{제20조의3제1항에 따른 권장 연가 일수} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

#### 4. 병가

가. 병가는 시간 단위로 실시하며, 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다.

$$\text{제22조제1항 또는 제2항에 따른 병가 일수} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

나. 가목의 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출을 합산한 시간이 시간선택제공무원등의 1일 평균근무시간에 해당하는 경우에는 병가 1일로 계산하고, 제3호다목에 따라 연가에서 공제하는 병가는 병가일수에 포함하여 계산하지 않는다.

#### 5. 특별휴가

가. 임신 중인 여성공무원은 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날에는 1일 2시간(4시간 이하 근무하는 날에는 1일 1시간)의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성권 보장시간을 받을 수 있다.

나. 만 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위해 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날에는 1일 최대 2시간(4시간 이하 근무하는 날에는 1일 최대 1시간)의 육아시간을 받을 수 있다.



## 신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제8조(출장공무원) ① <u>상사의 명을 받아 출장하는 공무원(이하“출장공무원”이라 한다)은 공무수행을 위하여 전력을 다하여야 하며 개인적인 일을 위하여 시간을 소비하여서는 안된다.</u></p> <p>② <u>출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 임무를 다하지 못할 사유가 발생한 때에는 전화·팩스 그 밖의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 지시를 받아야 한다.</u></p> <p>③~④ (생략)</p> <p>제19조(재직기간의 계산 등) ① 제18조에서의 재직기간은 「공무원연금법」 제25조제1항부터 제3항의 규</p>	<p>제8조(출장공무원) ① ----- <u>명에 따라 정규 근무지 외의 장소에서 공무를 수행하는 -----</u> ----- <u>해당 공무 수행을 위해 ----- 다해야</u> ----- <u>안 된다.</u></p> <p>② <u>출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 업무를 완수해야 하며, 그 업무를 다하지 못 하거나 출장기간을 변경할 사유가 발생하면 지체 없이 전화, 팩스 또는 그 밖의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 그 지시를 받아야 한다. 다만, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있다.</u></p> <p>③~④ (현행과 같음)</p> <p>제19조(재직기간의 계산 등) ① --- ----- -----</p>



현행	개정안
<p>략)</p> <p>⑤ 소속기관의 장은 공무원에게 제18조에 따른 연가일수가 없거나 해당 연도의 남은 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우 같은 조에 따른 재직기간 구분 중 그 다음 재직기간의 연가일수를 다음 표에 따라 미리 사용하게 할 수 있다.</p> <p>(표 생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>제20조의3(연가 사용의 권장) ① 시장은 소속 공무원의 연가 사용을</p>	<p>행과 같음)</p> <p>⑤ ----- -----연가일수(제20조의4에 따른 저축연가 일수를 포함한다)----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>(표 현행과 같음)</p> <p>⑥ 소속기관의 장은 공무원이 제18조에 따른 연가일수 또는 제20조의4제1항에 따른 저축연가 일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 허가해야 한다. 이 경우 소속기관의 장은 연가 사용에 따른 업무대행자 지정, 인력 보충 등 원활한 업무 수행과 자유로운 연가 사용 보장에 필요한 조치를 해야 한다.</p> <p>제20조의3(연가 사용의 권장) ① -- -----</p>



현 행	개 정 안
<p>준 연가 일수 중 사용하지 않은 연가 일수의 사용시기를 정하여 소속 공무원에게 통보</p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p>----- ----- -----</p> <p>제20조의4(연가의 저축) ① 공무원 은 연가보상비 지급대상인 연가일 수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준 으로 이월·저축하여 사용할 수 있 다.</p> <p>② 제1항에 따라 이월·저축한 연 가일수는 이월·저축한 다음 연도 부터 10년 이내에 사용하지 않으 면 소멸된다.</p> <p>③ 제2항에 따라 소멸된 저축연가 에 대해서는 연가보상비를 지급하 지 않는다. 다만, 다음 각 호의 사 유에 해당하는 경우에는 연가보상 비를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제62조제1항제1호에 따라 직권면직된 경우</li> <li>2. 법 제63조제1항 각 호의 사유 로 휴직을 한 경우</li> <li>3. 제22조제2항에 따른 병가를 30 일 이상 연속하여 사용한 경우</li> </ol>



현 행	개 정 안
<p>1.~3. (생 략)</p> <p>4. 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따른 1개월 이상의 국내외 위탁교육훈련</p> <p>5. (생 략)</p> <p>③~④ (생 략)</p> <p>제24조(특별휴가) ①~② (생 략)</p> <p>③ <u>여성공무원은 매 생리기와 임신한 경우의 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다. 다만, 생리로 인한 여성보건휴가는 무급으로 한다.</u></p> <p>④ (생 략)</p> <p>⑤ 임신 중인 공무원이 유산 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하는 때에는 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.</p> <p>1. <u>유산 또는 사산한 공무원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)</u></p>	<p>1.~3. (현행과 같음)</p> <p>4. 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조에 따른 교육훈련으로서 1개월 이상의 교육훈련</p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p>③~④ (현행과 같음)</p> <p>제24조(특별휴가) ①~② (현행과 같음)</p> <p>③ <u>여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있으며, 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가를 받을 수 있다. 이 경우 여성보건휴가는 무급으로 한다.</u></p> <p>④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p>

현 행	개 정 안
<p><u>이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</u></p> <p>2. 임신기간이 <u>12주 이상 15주 이</u> 내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p> <p>3.~5. (생 략)</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>⑥~⑪ (생 략)</p> <p>⑫ 자녀가 있는 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 3명 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다.</p> <p>1.~2. (생 략)</p> <p>⑬~⑮ (생 략)</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>1. ----- 15주-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>2.~4. (현행 제3호부터 제5호까지와 같음)</p> <p>⑥ 배우자가 유산하거나 사산한 공무원이 신청하면 제5항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.</p> <p>⑦~⑫ (현행 제6항부터 제11항까지와 같음)</p> <p>⑬ -----</p> <p>-----</p> <p>-----2명-----</p> <p>-----</p> <p>1.~2. (현행과 같음)</p> <p>⑭~⑯ (현행 제13항부터 제15항까지와 같음)</p> <p>제24조의2(시간선택제공무원 등에</p>



현행	개정안
<p>제25조(휴가기간중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 포함하지 아니한다. 다만, <u>휴가일수가 30일 이상</u> 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.</p>	<p>대한 휴가에 관한 특례) 「지방공무원 임용령」 제3조의2제2호에 따른 시간선택제임기제공무원, 같은 조 제3호에 따른 한시임기제공무원, 같은 영 제3조의5제1항에 따른 시간선택제채용공무원 및 같은 영 제38조의15제1항 본문에 따른 시간선택제전환공무원(이하 “시간선택제공무원등”이라 한다)에 대한 휴가는 제15조제2항, 제18조, 제20조의3제1항·제2항, 제21조제3항·제4항, 제22조, 제24조제4항 및 제25조에도 불구하고 별표 5에 따른다.</p> <p>제25조(휴가기간중의 토요일 또는 공휴일) ----- ----- -----연가를 <u>제외한 휴가기간이</u> ----- ----- -----.</p>

서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안  
비용추계서 미첨부 사유서

**1. 비용발생 요인 : 해당 없음**

**2. 미첨부 근거 규정**

「서울특별시 의안의 비용 추계에 관한 조례」 제3조제1항

서울특별시 의안의 비용 추계에 관한 조례

제3조(비용추계서의 제출 범위) ① 의원·위원회·시장·교육감이 비용을 수반하는 의안을 발의·제안 또는 제출하는 경우에는 비용추계서를 첨부하여야 한다. 다만, 의안이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. ~ 3. (생략)

**3. 미첨부 사유**

본 조례개정안은 공무원의 휴가 등 복무와 관련한 상위법령의 개정 내용을 조례에 반영하는 것으로서 “비용을 수반하는 의안”에 해당하지 아니함.

**4. 작성자 : 서울특별시 인사과 박종석 (☎ 2133-5725)**