

서울특별시 지방공무원 복무조례 일부개정조례안 검 토 보 고

1. 발의자 및 발의경과

- 의안번호 : 1426
- 발 의 자 : 김광수(도봉)의원 외 14명
- 발 의 일 : 2016년 10월 17일
- 회 부 일 : 2016년 10월 20일

2. 제안이유

가. 근로시간 이외의 시간에 휴대전화, 문자메시지, 소셜네트워크 서비스(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.

나. 이에 시장이 서울시 공무원의 휴식권을 보장하도록 하며, 근무시간 이외에 사생활의 자유를 침해당하지 않도록 해 공무원에게 '연결되지 않을 권리'를 보장하도록 하려는 것임.

3. 주요내용

- 가. 시장은 공무원이 휴식권을 보장받으며, 근로시간 이외의 시간에 사생활의 자유를 침해당하지 않도록 함(안 제16조의 2 신설).

4. 참고사항

- 가. 관계법규 : 「지방공무원법」
- 나. 예산조치 : 해당사항 없음.
- 다. 입법예고(2016. 10. 26 ~ 2016. 11. 2) 결과 : 의견 없음.

5. 검토 의견

- 동 개정조례안은 근무시간 이외의 시간에 전화, 문자메시지, 소셜네트워크 서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용한 업무에 관한 지시로 인하여 서울시 공무원의 사생활의 자유를 침해당하지 않도록 하고, 휴식권을 보장하기 위해 안 제16조의2(사생활 보장)를 신설하고자 하는 것임.

현 행	개 정 안
<신 설>	제16조의2(사생활 보장) 시장은 공무원의 휴식권을 보장하며, 근무시간 이외의 시간에 전화, 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용한 업무에 관한 지시로 인하여 공무원의 사생활의 자유를 침해당하지 않도록 노력하여야 한다.

- 최근 근로시간 외에 증가하는 휴대전화, 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용하여 업무에 관한 지시 등으로 인해 근로자의 휴식권 및 프라이버시권 침해에 대한 우려가 큰 상황임.
- 최근 노동연구원 연구보고서¹⁾에 의하면 제조업·서비스업에 종사하는 남녀 임금노동자 2천402명을 대상으로 진행한 ‘스마트기기 업무활용 현황 실태조사’ 결과,
 - 응답자 10명 중 7명꼴로 “업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 이용해 업무를 수행한 경험이 있다”고 응답했고, 이들은 업무시간 외 업무를 위해 일주일 평균 11시간 이상(677분)을 투여했다고 함.

※ 주요 처리업무(복수응답)는 △직장 메일 연동을 통한 메일 수·발신(63.2%) △업무 관련 파일 작성과 편집(57.6%) △메신저·SNS를 통한 업무처리와 지시(47.9%) △사내 시스템 접근을 통한 업무처리와 지시(31.3%) △인터넷 원격 접근을 통한 업무처리(24.5%) △스마트기기를 통한 현장 모니터링(18.7%) 순으로 조사됐음.

1) 스마트기기 업무 시간의 업무활용의 노동법적 쟁점과 과제(2016), 김기선, 월간노동리뷰, 한국노동연구원

- 스마트기기 사용 증가는 근로자들의 생활패턴 및 심리상태에도 부정적인 영향을 주는 등 43%의 응답자가 스마트기기 사용으로 업무 관련 스트레스를 받는다고 응답함.²⁾
- 이를 해소하기 위해 근로시간 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 발의되어 환경노동위원회에 상정(2016년11월21일)되어 있음.

※ 근로기준법 일부개정법률안(일명 '퇴근 후 업무 카톡방지법')

발의일	환경노동위원회 회부일	주요내용
2016.6.22	2016.6.23	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 <u>근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.</u>

- 이러한 상황을 종합해 볼 때, 서울시 공무원들 또한 근무시간이외의 휴식권을 보장하고 사회문제에 대한 정부의 선도적인 노력을 통해 민간 부분의 개선을 유도할 수 있다는 측면에서 본 개정안은 의미가 있다고 사료됨.
- 다만, 개정안은 시장의 선언적인 노력만을 명시함으로써 실효성있는 방안으로 부족함은 없는지에 대한 검토의 여지는 있을 것으로 사료되며, 전반적인 조직문화개선, 유노동 유임금의 원칙에 따라 실질적인 근로시간에 대한 임금지급 등 서울시 공무원의 업무환경 개선 등에 대한 방안도 함께 모색되어야 할 것으로 사료됨.

2) 스마트 기기 탓에 초과근무 만연...일주일에 11시간 더(연합뉴스, 2016-06-22)

- 한편, 공무원의 경우 비상사태 등에 대한 비상근무 및 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 소집될 수 있음을 감안하여 단서 규정 필요성 등에 대해서도 검토의 여지는 있다고 하겠음.

「지방공무원 복무규정」(대통령령)

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

② 공무원의 1일 근무시간은 9시부터 18시까지로 하며, 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 소속 기관의 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. <개정 2011.4.28.>

④ 「전자정부법」 제32조제2항에 따라 온라인 원격근무를 실시하는 지방자치단체의 장은 소속 공무원 중 원격근무자의 근무에 필요한 사항을 교육부장관 또는 행정자치부장관의 승인을 받아 따로 정할 수 있다. <개정 2013.3.23., 2014.11.19.>

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

- 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
- 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
- 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
- 비상근무 제4호는 제1호부터 제3호까지에서 규정된 경우 외에 위기상황에 신속하

게 대응할 필요가 있거나 재해·재난, 그 밖의 긴급상황 발생 등으로 비상근무가 필요하다고 인정되는 경우에 발령한다.

제2조의3(비상근무의 발령) ① 지방자치단체의 장은 제2조의2 각 호의 구분에 따라 소속 공무원에 대하여 비상근무를 발령할 수 있다. 이 경우 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사는 행정자치부장관에게, 교육감은 교육부장관에게 비상근무의 종류, 발령일시, 발령사유 등을 지체 없이 보고하여야 하며, 시장·군수 또는 자치구의 구청장은 지체 없이 특별시장·광역시장 또는 도지사를 거쳐 행정자치부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2013.3.23., 2014.11.19.>

②~⑥

제4조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 소속 기관의 장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제2조 및 제3조에도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다.

② 제1항에 따라 토요일 또는 공휴일에 근무를 한 경우 소속 기관의 장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 근무를 한 토요일 또는 공휴일의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

전문위원 : 김태한

입법조사관 : 신정희
