

# 서울특별시 공무원 복무 조례 일부개정조례안 검 토 보 고

## 1. 발의자 및 발의경과

- 의안번호 : 1437
- 발 의 자 : 서울특별시장
- 발 의 일 : 2020년 4월 3일
- 회 부 일 : 2020년 4월 8일

## 2. 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.

## 3. 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, 상위법령의 조문에 따라 용어 및 표현을 정비함(안 제8조, 제21조, 제20조의3 및 제25조).

## 4. 참고사항

가. 관계법규 : 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」

나. 예산조치 : 해당사항 없음.

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

## 5. 검토 의견

### 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(참고자료①).

※ 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 법규화	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.  <u>1. 유산 또는 사산한 공무원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유</u>	제24조(특별휴가) ①~② (현행과 같음) ⑤ ----- ----- ----- ----- -----  <u>&lt;삭 제&gt;</u>

<p><u>산 또는 사산한 날부터 5일까지</u></p> <p>2. 임신기간이 <u>12주 이상 15주</u> 이내인 경우 : 유산 또는 사산 한 날부터 10일까지</p> <p>3.~5. (생     략)</p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p>1. ----- <u>15주</u>----- ----- -----</p> <p>2.~4. (현행 제3호부터 제5호까 지와 같음)</p> <p>⑥ <u>배우자가 유산하거나 사산한</u> <u>공무원이 신청하면 제5항 각 호</u> <u>의 구분에 따른 기간 중 3일의</u> <u>유산휴가 또는 사산휴가를 주어</u> <u>야 한다.</u></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 획일적으로 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 여성보전휴가의 구분(안 제24조제5항 및 제6항)

- 안 제24조제3항은 현행 여성보전휴가를 ‘여성보전휴가’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 <u>3명</u> 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 -----            -----            -----<u>2명</u>-----            -----            -----</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 포함하려는 것임.

현 행	개 정 안
<p>제19조(재직기간의 계산 등)            ② <u>해당 연도에 결근·휴직·정직과 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 개정된 「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.

※ 연가저축제이란 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.

현 행	개 정 안
<p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>제20조의4(연가의 저축) ① 공무원은 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 이월·저축한 연가일수는 이월·저축한 다음 연도부터 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸된다.</p> <p>③ 제2항에 따라 소멸된 저축연가에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않는다. 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 연가보상비를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제62조제1항제1호에 따라 직권면직된 경우</li> <li>2. 법 제63조제1항 각 호의 사유로 휴직을 한 경우</li> <li>3. 제22조제2항에 따른 병가를 30일 이상 연속하여 사용한 경우</li> <li>4. 30일 이상 연속된 특별휴가를 사용한 경우</li> <li>5. 공무원이 사망한 경우</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 재확인하고 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)  <u>&lt;신설&gt;</u>	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 보장에 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.



#### 4) 연가제도 운영기준 정비

##### ① 연가사용 촉진을 위한 조치 기간 확대(안 제20조의3)

- 안 제20조의3은 연가제도 운영기준을 정비하기 위한 것으로, 제1항은 시장은 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위하여 매년 특정일(3월 31일)까지 그 해에 최소한으로 사용하여야 할 10일 이상의 권장 연가 일수와 미사용 권장 연가 일수에 대한 연가보상비 지급여부를 공지하려는 것임.

현 행	개 정 안
제20조의3(연가 사용의 권장) ① 시장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위하여 매년 3월 31일 까지 소속 공무원이 그 해에 최소한으로 사용하여야 할 <u>권장 연가 일 수를 10일 이상으로</u> 정해 공지해야 한다.	제20조의3(연가 사용의 권장) ① - ----- ----- ----- ----- -----10 <u>일 이상의 권장 연가 일수와 미 사용 권장 연가 일수에 대한 연 가보상비 지급 여부를</u> ----- -----.
② 시장은 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 소속 공무원이 권장 연가 일수를 사용하지 아니한 경우 권장 연가 일수 중 미사용 연가 일수에 대해서는 연가보상비를 지급하지 아니할 수 있다. 1. 매년 <u>7월 1일부터 15일 이내</u> 에 소속 공무원별로 권장 연가 일수 중 사용해야 할 연가 일수를 알려주고, 소속 공무원이 그 사용 시기를 정하여 10일 이내에 시장에게 통보하도록 촉구 2. 소속 공무원이 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 연가의 사용	② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. ----- <u>6월 1일부터 7월 31일 까지의 기간 중</u> ----- ----- ----- ----- ----- 2. ----- -----

시기를 통보하지 않으면 그 해 <b>9월 30일</b> 까지 제1호에 따라 알려준 연가 일수 중 사용하지 않은 연가 일수의 사용시기를 정하여 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 전년도의 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 ) 이상	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%



1.~3. (생략)	1.~3. (현행과 같음)
4. 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 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
<p>&lt;신 설&gt;</p>	<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

시간선택제 공무원 현행	휴가 일수	15일 이상 계속되는 경우	토요일, 공휴일 산입
↓	↓	↓	↓
개정	<u>연가를 제외한</u> 휴가 <u>기간</u>	<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

$$\begin{array}{c}
 ※ \quad \text{제7조4제1항에 따른} \\
 \text{지자체별 권장연가일수}
 \end{array}
 \times \frac{\text{시선택제공무원 등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간 (40시간)}} \times 8\text{시간}$$

전문위원	김태한	입법조사관	김정덕
------	-----	-------	-----



## (참고자료) 휴가의 종류

휴가 종류	휴가 사유	휴가 일수	
연 가	정신적·육체적 휴식 및 사생활 편의	재직기간·근무월수에 따라 21일 이내	
병 가	질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없거나 전염병으로 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 경우	· 일반병가 60일 이내 · 공무상병가 180일 이내	
공 가	정병검사·동원훈련, 공무원 관련 소환, 건강검진, 결핵 검진, 검역감염병 예방접종, 전국체전, 단체교섭 등	공가 목적에 직접 필요한 시간(또는 일수)	
특별휴가	경조사 휴가	결혼, 배우자 출산, 입양, 사망 등 경조사	경조사 및 대상에 따라 1~20일
	출산 휴가	임신 또는 출산 여성공무원	출산 전후 총 90일(한 번에 둘 이상의 자녀 임신한 경우 120일)
	유산·사산휴가	유산 또는 사산한 공무원 및 배우자	임신기간에 따라 10~90일 배우자 3일
	여성보건휴가	생리 기간중 휴식을 부여	매월 1일 (무급)
	임신검진휴가	임신한 공무원이 임신기간 동안 검진이 필요한 경우	임신 기간중 10일
	모성보호시간	임신공무원	임신 기간중 일 2시간
	육아시간	만 5세(생후 71개월)이하 자녀를 가진 공무원	일 최대 2시간, 24개월 이내
	난임치료휴가	난임치료 시술을 받는 공무원	1일
	수업휴가	한국방송통신대학에 재학중인 공무원 중 연가일수를 초과하여 출석 수업에 참석시	연가일수를 초과하는 출석수업 일수
	재해구호휴가	재해피해 공무원 및 재해지역 자원봉사 공무원	5일 이내
	성과우수자휴가	직무수행에 탁월한 성과를 거둔 공무원	5일 이내
	사가독서학습휴가	아이디어 발굴 및 자율적 학습기회 제공	2일
	장기재직휴가	10년~19년, 20년~29년, 30년 이상 재직자	10~20일
	자녀입영휴가	군 입영 자녀를 둔 공무원	입영 당일 1일
	자녀돌봄휴가	고등학교 이하 자녀를 둔 공무원	2일 이내(고등학교 이하 자녀가 둘 이상인 경우 3일)
	부모휴가	취학 전 아동을 둔 공무원	3일(자녀가 둘 이상인 경우 6일)
심리안정휴가	재난재해 현장 대응으로 인한 정신적 외상에 따른 치료 및 심리적 해소가 필요한 공무원	3일 이내 * 소방공무원	

## 참고자료

## 「지방공무원 복무규정」 개정안 주요 내용

구분		주요 내용	대상조문
유·사산휴가 확대		▶ 유·사산 휴가 대상(남성, 3일) 확대, 임신 초기 유·사산휴가 범위 확대(임신 11주 이내: 5일 → 10일)	제7조의7 제4항 제5항
여성 보건 휴가 개편	여성 보건 휴가 (생리)	▶ 여성보건휴가를 생리목적(무급휴일, 월 1일)으로 일원화	제7조의7 제10항
	임신 검진 휴가 (임신검진)	▶ 임신검진 목적으로 필요 시 자율적으로 사용할 수 있도록 임신기간 동안 10일의 휴가를 일괄부여	제7조의7 제11항
자녀돌봄휴가 가산기준 완화		▶ 2자녀 이상 1일 가산, 총 3일 부여	제7조의7 제9항
공무상 질병휴직·병가 연가가산 대상 확대		▶ 공무상 질병휴직, 공무상 병가는 연가 가산 대상에 포함	제7조 제3항
연가저축제 도입		▶ 10년의 범위에서 당해연도 미사용 연가를 이월·저축	제7조의10
주기적 복무 실태점검 및 교육 실시		▶ 복무기강 확립 노력을 위한 조치(연 1회 이상 실태점검 및 감사기구 후속조치, 소속 공무원 교육) 명시	제1조의2 제2항
부정 출장 근절을 위한 출장 관리 강화		▶ 출장의 의미 명확화, 출장기간 엄수 및 변동 시 보고	제4조의2 제1항 제2항
시간선택제공무원 복무제도 개선		▶ 주당 근무시간에 비례하여 권장연가 산정 등	제7조의9, 별표2

※ 공무국외출장 심사위원회 구성 관련 내용은 지방자치단체별 규칙·조례 개정을 안내

※ 배우자 출산휴가 분할 사용 등 경조사휴가 실시에 관한 구체적 사항은 지침을 통해 시행

[참고자료] [「지방공무원 복무규정」 개정에 따른 조례 반영 현황]

<b>주요 내용</b>	<b>서울시 복무 조례안</b>
--------------	---------------------------

① 일·가정 양립을 위한 특별휴가 개선

- 유·사산휴가 일수 및 대상 확대 (제7조의7제4항, 제7조의7제5항)
  - (여성공무원) 임신 초기 유·사산 휴가 부여일수를 확대

< 현 행 >

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

< 개 정 >

휴가일수
유산·사산한 날로부터 10일
(현행과 동일)

⇒

- (남성공무원) 3일의 배우자 유·사산 휴가 부여

제24조제5항  
제24조제6항

- 임신검진휴가 분리·신설(제7조의7제10항·제11항)
  - 생리기간 중 휴식 또는 임신검진 필요시 매월 1회 사용할 수 있는 여성 보건휴가에서 임신검진 사유를 분리하여 별도 휴가로 명칭 변경
  - 임신한 공무원이 임신기간 중 검진 필요시기에 따라 자율적으로 사용할 수 있도록 총 10일의 휴가 부여

현 행(조례 표준안)	
여성보건휴가	생리기간 중 휴식사유 (매월 1회, 무급)
	임신검진의 사유 (매월 1회, 유급)

⇒

개 정(지방공무원 복무규정)	
여성보건휴가	생리기간 중 휴식사유 (매월 1회, 무급)
임신검진휴가	임신검진의 사유 (임신기간 내 총 10일 유급)

제24조제3항

- 자녀돌봄휴가 다자녀 기준 완화(제7조의7제9항)
  - 자녀돌봄휴가 가산을 위한 다자녀 기준을 3자녀에서 2자녀로 완화

현 행	
2자녀 이하	연간 2일 부여
3자녀 이상	연간 3일 부여 (1일 가산)

⇒

개 정	
1자녀	연간 2일 부여
2자녀 이상	연간 3일 부여 (1일 가산)

제24조제13항

② 연가사용 활성화를 위한 연가제도 개선

주요 내용	서울시 복무 조례안
<p>○ 연가저축제 도입, 장기 연가사용 보장(제7조의10 및 제7조의11)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 최대 10년의 범위에서 이월·저축</li> <li>* 권장연가일수의 경우 기본적으로 연가 미보상 대상에 해당</li> <li>- 저축연가 등을 사용하여 10일 이상 연속된 연가사용을 신청한 경우 공무 수행에 특별한 지장이 없는 한 이를 허가</li> </ul>	<p>제20조의4 제20조제6항</p>
<p>○ 연가 가산 제도 개선(제7조제3항)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직 또는 공무상 병가를 사용한 공무원도 다음 해 1일의 연가 가산 대상에 포함</li> <li>- 교육 훈련을 위한 파견 기간 등 직무에 종사하지 않은 기간*이 있는 경우 연가 가산 대상에서 제외</li> <li>* 복무규정 제7조의2 제3항 제1호~제5호 규정에 따른 기간 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제63조에 따라 휴직한 경우(같은 조 제1항제1호에 따른 휴직 중 공무상 부상 등으로 인하여 휴직한 경우는 제외한다) 그 휴직기간</li> <li>2. 연도 중 신규임용되거나 퇴직하는 경우(연도 중 경력직공무원 또는 특수경력직공무원이 되기 위해 퇴직하고 14일 이내에 재임용되는 경우는 제외한다)로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기간 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 신규임용일 전날까지의 기간</li> <li>나. 퇴직일부터의 기간</li> </ul> </li> <li>3. 「지방공무원 임용령」 제27조의3제1항제2호에 따라 연수하게 된 경우 그 연수 기간</li> <li>4. 「지방공무원 교육훈련법」 제4조에 따른 교육훈련으로서 1개월 이상의 교육훈련을 받은 경우 그 교육훈련 기간</li> <li>5. 행정기구 또는 정원의 개폐나 예산의 감소 등에 따른 폐직·과원 등의 사유로 보직을 받지 못한 경우(소속 지방자치단체의 장으로부터 특정한 업무를 부여받은 경우는 제외한다) 그 보직을 받지 못한 기간</li> </ul> </li> </ul>	<p>제19조제2항</p>

주요내용

서울시  
복무  
조례안

③ 연가제도 운영기준 정비

○ 연가사용권장제 관련 조치 기간 확대 등(제7조의4 제1항, 제2항)

현행		개정	
기간	조치	기간	조치
~3.31.	▶ 사용해야할 10일 이상의 권장연가일수 공지	~3.31.	▶ 사용해야할 10일 이상의 권장연가일수 공지 ▶ <b>미사용 권장연가일수에 대한 연가보상비 지급여부 공지</b>
7.1.~7.15.	▶ 미사용 권장연가일수 공지 후 소속공무원이 10일 이내에 사용시기를 통보하도록 촉구	⇒ 6.1.~7.31.	▶ 미사용 권장연가일수 공지 후 소속공무원이 10일 이내에 사용시기를 통보하도록 촉구
~9.30.	▶ 소속공무원이 연가사용시기를 통보하지 않은 경우, 공지한 미사용 권장연가일수의 사용시기를 정하여 통보	~10.31.	▶ 소속공무원이 연가사용시기를 통보하지 않은 경우, 공지한 미사용 권장연가일수의 사용시기를 정하여 통보

제20조의3

○ 연가 일수 공제 대상 교육훈련 명확화(제7조의2제3항제4호)

- 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조에 따른 교육훈련으로서 1개월 이상의 교육훈련의 경우 '사실상 직무에 종사하지 않은 기간'에 포함하여 연가 일수 공제

현행	개선
「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따른 1개월 이상의 국내외 위탁교육훈련을 받은 경우 그 교육훈련 기간	⇒ 「지방공무원 교육훈련법 <b>시행령</b> 」 제4조에 따른 교육훈련으로서 <b>1개월 이상의 교육훈련</b> 을 받은 경우 그 교육훈련 기간

제21조제2항

○ 연가 일수에 토요일·공휴일 산입 제외(제7조의8)

- 연가의 경우 휴가기간이 30일 이상 계속되는 경우에도 그 휴가 일수에 토요일 공휴일을 산입하지 않음

제25조

<b>주요 내용</b>	<b>서울시 복무 조례안</b>
--------------	---------------------------

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

○ 시간선택제공무원 휴가 규정 정비(제7조의9, 별표2)

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

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

**제24조의2  
별표 5**

- 시선제 공무원의 연도중 근무시간이 변경되는 경우 근무시간이 동일한 근무기간별로 수식을 적용한 후 합산하여 연가시간 산정
- 시선제 공무원의 권장연가시간을 근무시간에 비례하여 계산

※ 제7조4제1항에 따른  
지자체별 권장연가일수 ×  $\frac{\text{시선제공무원 등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간 (40시간)}} \times 8\text{시간}$

**④ 출장관리 강화 및 근무기강 확립**

○ 출장관리 강화(제4조의2제1항 및 제2항)

- 출장 개념\* 명시, 기간 엄수 및 기간 변경시 지체 없는 보고 등
- \* 상사의 명에 의하여 정규 근무지 이외의 장소에서 공무를 수행

**제8조**

○ 근무기강 확립(제1조의2제2항)

- 소속공무원에 대한 연 1회 이상 복무 실태점검 실시
- 점검 결과에 따른 감사기구의 후속 조치 실시
- 3회 이상 위반행위 적발 시 징계의결 요구 의무화

**복무규정 직접적용**