

A Study on Effective Management of Public
Employee with No Fixed-term in Goyang City

고양시 공무원의 효율적 관리 방안 연구

김형성
김재형

GYRI 고양시정연구원
GOYANG RESEARCH INSTITUTE

A Study on Effective Management of Public Employee with No Fixed-term in Goyang City

고양시 공무원의 효율적 관리 방안 연구

연구책임자

김형성(고양시정연구원, 시민정책연구실, 연구위원)

공동연구자

김재형(고양시정연구원, 시민정책연구실, 위촉연구원)

발행일 2022년 12월 30일

저자 김형성·김재형

발행인 정원호

발행처 고양시정연구원

주소 10393 경기도 고양시 일산동구 태극로 60 빛마루방송지원센터 11층

전화 031-8073-8341

홈페이지 www.goyang.re.kr

S N S <https://www.facebook.com/goyangre/>

I S B N 979-11-91726-92-3(93300)

이 보고서의 내용은 연구진의 개인적인 견해로서, 고양시정연구원의 공식 견해와는 다를 수 있습니다.
해당 보고서는 고양시서체를 사용하여 제작되었습니다.

목 차

요약	i
제1장 연구개요	1
제1절 연구배경 및 목적	3
제2절 연구의 방법 및 내용	6
제2장 공무원 선행연구 및 고양시 공무원 운용현황	7
제1절 공무원 관련 선행 연구 및 정책 방향 변화	9
제2절 고양시 공무원 운용 현황	23
제3장 사례 분석	33
제1절 공무원 관리규정 사례분석	35
제2절 공무원관련 규정 사례분석	50
제3절 사례분석 시사점	62
제4장 결론-개선방안	67
제1절 고양시 공무원 제도개선 주요 이슈	69
제2절 공무원 관련 제도 개선 방안	73
제3절 직종별 개선방안	80
참고문헌	83
Abstract	85

표 목차

[표 2-1] 2006년『공공부문 비정규직 종합대책』요약	12
[표 2-2] 문재인 정부 비정규직 전환 정책의 특징	17
[표 2-3] 이명박·박근혜·문재인 정부 비정규직 전환 정책 비교	22
[표 2-4] 고양시 무기계약직근로자 직종구분_단순노무에 종사하는 단순노무원의 수행기능 분류	24
[표 2-5] 고양시 공무원 직종구분	25
[표 2-6] 고양시 무기계약직근로자 직종별 정원	26
[표 2-7] 고양시 공무원근로자 관리규정_고양시 공무원근로자 정수	27
[표 2-8] 고양시 공무원근로자 정수변화 및 원인	29
[표 2-9] 고양시 비정규직의 정규직 전환 실적	30
[표 3-1] 수원시 공무원 관라운영 체계	35
[표 3-2] 수원시 공무원 직종 분류	36
[표 3-3] 수원시 공무원 정원	36
[표 3-4] 용인시 공무원 관라운영 체계	39
[표 3-5] 용인시 공무원 직종 분류	40
[표 3-6] 용인시 공무원 정원	40
[표 3-7] 창원시 공무원 관라운영 체계	42
[표 3-8] 창원시 공무원 직종 분류	42
[표 3-9] 창원시 공무원 정원	43
[표 3-10] 성남시 공무원 관라운영 체계	48
[표 3-11] 용인시 공무원 직종 분류	49
[표 3-12] 경기도 내 자치단체 공무원 관련 규정	50
[표 3-13] 비정규직 및 무기계약직(공무원) 권리보호 및 정규직 전환 관련 규정	53
[표 3-14] 인사복무 규정의 내용	56
[표 3-15] 각 자치단체의 공무원 채용에 관련된 부서	63

[표 3-16] 각 자치단체의 공무원 채용관련 협력체계	64
[표 3-17] 각 자치단체의 공무원 채용에 관련 된 부서	65
[표 4-1] 공무원근로자 운용부서 심층면접 결과	70
[표 4-2] 중간관리직 운영안	77
[표 4-3] 공무원직종별 개선 대안 검토 결과	80

그림 목차

[그림 2-1]공무직 위원회 조직도	19
[그림 2-2] 고양시 공무직 및 기간제근로자 관라운영 체계	23

요 약

1. 연구 배경 및 목적

- '17년 공공부문 비정규직 제고 시대 선언
 - 고양시는 2018년 중앙정부의 비정규직의 정규직 전환 지침에 따라 256명을 공무원으로 전환
- 공무원의 바람직한 운용방안 필요
 - 비숙련 단순 노무 업무 근로자에 대한 제도 개선방안 모색 필요

2. 주요내용

- 현황 분석
 - 공무원 관리 운영체계 문제
 - 부서간 협력체계 미흡
 - 합리적인 정원책정 미흡
 - 공무원 관리규정 미흡
 - 인사복무 규정 미흡

□ 사례분석

- 공무직 관련 규정 제정 필요
 - 공무직 인사복무 규정(대외직명제 규정 포함) 제정 필요
 - 공무직 권리보호 및 비정규직의 공무직 전환 규정 제정 필요
- 명확한 직종 분류 필요
 - 직종간 유사업무를 수행한 직종 다수 존재

3. 결론-개선방안

□ 미흡 규정 보완

- 인사복무 규정 제정
 - 직장분위기 조성 및 자긍심 고취를 위하여 대외직명 운영
 - 조장·반장 등 공무직을 통솔하는 책임자 운영 필요
 - 공정채용을 위하여 채용절차에 NCS기반 필기시험 도입 필요
 - 공무직에게 내·외부망 접근권한 부여 필요
 - 정기적인 근무성적 평가와 결과 활용 필요
 - 직종 및 업무변경 및 전보 등의 규정 필요
- 공무직 직종별 개선방안 도출
 - 기관 고유성과 전문성, 효율성이 낮은 공무직은 추가적 채용을 지양하고 임기제 공무원 또는 민간위탁으로 전환

제 1 장 연구 개요

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구의 범위 및 방법

제절 연구배경 및 목적

1. 연구배경

2006년 노무현 정부의 사람입국일자리위원회는 외환위기 이후 크게 증가한 비정규직 문제를 정부의제로 설정하였다. 외환위기 이후 증가한 비정규직에 대하여 노동계의 비정규직 제도적 보호 주장과 이에 반대하는 경영계의 노동시장 유연성 확대 요구가 첨예하게 대립하여 사회문제화 되었기 때문이다.

노무현 정부의 2006년 종합대책의 기본방향은 상시적·지속적 업무에 대한 무기계약직으로의 전환, 임금 기타 근로조건 등에서 불합리한 차별요인 해소, 위법·탈법적 비정규직 사용 방지, 합리적인 외주화 원칙 정립 및 외주근로자의 근로조건 보호 등의 정책을 제시하였고, 비정규직 문제 해결에 공공부문이 솔선수범하여 민간부분을 선도하기 위하여 위하여 제시되었다.

2011년 이명박 정부와 2012년 박근혜 정부는 중앙행정부처, 지방자치단체 산하의 공공기관, 지방공기업, 교육기관을 대상으로 비정규직 정규직 전환을 모색하였다. 이는 외환위기 이후 증가한 비정규직에 대하여 노동계의 비정규직 제도적 보호 주장과 이에 반대하는 경영계의 노동시장 유연성 확대 요구가 첨예하게 대립하여 사회문제화 되었기 때문이다.

2017년 문재인 정부는 5월 12일, 취임 뒤 첫 외부 일정으로 인천공항공사를 방문하여 ‘공공부문 비정규직 제로 시대’를 선언하였다. 주요 내용은 고용안정, 차별해소 및 격차완화, 사회통합을 위하여 노동시장 이중구조 개선을 위하여 공공부문에서부터 실현해 나가겠다는 정부 의지를 보여준 것으로 평가된다.

특히 공공부문 비정규직 종사자들의 전문성과 자존감 및 만족도를 높여 서비스의 질을 개선시키고, 결과적으로 국민들의 만족도를 향상시키기 위하여 아래와 같은 가이드라인을 제시하였다.

- 2017년 7월 20일, 『공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인』
- 2018년 5월 31일, 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」
- 2021년 8월 31일, 공무원 근로자에 대한 「인사관리 가이드라인」

2. 연구의 필요성

고양시는 중앙정부의 비정규직 정규직 전환지침에 따라, 2018년 1월 256명을 공무원으로 전환하였다.

현재, 공무원 운영은 간접고용과 직접고용으로 구분된다. 먼저 간접고용 형태는 가로환경미화원, 공원관리원으로 전체인력 2/3으로 비정규직이다. 다음으로 직접고용 형태인 직영은 1/3 수준이다.

연구가 필요한 부분은 주요 문제로는 비숙련 단순 노무 업무인 공무원이 퇴직 시, 공무원으로 채용에 대한 타당성 연구 등 근로기준법 적용에 따라 공무원에 대한 복무, 급여체계, 노무 등 세부적인 관리가 필요하다.

특히 2021년도 고용노동부 시행 「공무원근로자에 대한 인사관리 가이드라인」 단계별 적용에 대한 구체적인 방안이 필요하다.

3. 연구의 목적

본 연구는 고양시 비정규직 근로자의 효율적 인사관리 방안, 비정규직의 정규직 전환 타당성, 공무원의 바람직한 관리방안에의 활용을 목적으로 다음과 같은 내용을 연구한다.

첫째, 고양시 간접고용 근로자 현황(직종, 연령 등) 및 정규직 전환 타당성 및 우선순위 제시

둘째, 타 자치단체 비정규직 사례 분석

셋째, 고양시 공무원의 효율적 운영 방안 모색으로 고양시 공무원 효율적인 인력 및 복무, 노무관리 등 인사관리 방안 및 전담 조직 방안 제시

넷째, 공원관리원, 환경관리원, 청사관리원, 수도검침, 준설원, 수로원 등 현 비숙련 단순노무 제공 공무원 퇴직시 공무원 채용 타당성 연구

제2절 연구의 방법 및 내용

첫째, 문헌분석이다. 선행연구, 기초자료 조사 등에 기반한 문헌 분석으로 ① 범·제도 분석, ② 선행연구 분석을 실시한다.

둘째, 사례분석 및 인터뷰를 실시한다. 타 자치단체의 공무원 인력 및 복무, 노무관리 현황을 분석한다.

셋째, 고양시 비정규직 운영 현황 분석을 실시한다. ① 고양시 기간제 운영현황(간접 고용/ 직종, 연령 등), ② 고양시 비정규직 정규직 전환 실적에 대한 실태분석(직종, 연령, 전문성 등)를 분석한다.

넷째, 공무원 인력 및 복무, 노무관리 방안을 제시한다.

제 2 장 공무직 선행연구 및 고양시 공무직 운용현황

제1절 법·규정 현황

제2절 고양시 임기제공무원 운용현황

제절 공무원 관련 선행 연구 및 정책 방향 변화

1. 공무원 관련 선행연구 검토

국가인권위원회(2017)가 실시한 ‘공공부문 무기계약직 근로자 인권상황 실태조사’ 연구에 의하면, 정규직 전환 후 인사관리체계의 통합 방식은 공공부문 가이드라인, 서울시와 광주시 등 지자체들의 정규직 전환 사례들을 참조하여 사회적 협의를 통해 수립할 수 있으며, 구체적으로는 해당 기관 내 동일·유사 업무를 수행하는 정규직이 없는 경우 별도의 직군을 신설하여 근속연수를 반영하는 임금체계와 승진체계를 수립하도록 하고, 현재 임금체계는 정규직의 경우 엄격한 호봉급제로서 기관 간 임금격차도 클 뿐만 아니라 비정규직·무기계약직과 정규직의 임금 격차가 두 배 수준에 달한다는 점에서 통합 과정은 단계적·점진적으로 진행하는 것이 바람직하다고 보고 있다.

2018년 고용노동부가 제시한 ‘공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안’에 따르면 기존 ‘무기계약직’이라는 명칭을 ‘공무직 등’으로 변경하도록 하고, ‘상시·지속적 업무’란 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말하는 것으로 공무직 등 근로자들의 직무 내용을 기반으로 직렬 구분을 예시로 들고 있다.

또한 공무직 등 근로자를 정원으로 관리하고, 총원·부서·직종 등 근무현황을 명확하게 표시하며, 공무직 등 근로자의 정원을 체계적으로 관리하고, 사업비가 아닌 인건비로 예산에 반영하도록 하고 있다.

고용노동부(2018)는 ‘공공부문 주요 5개 직종의 임금체계와 직무등급제의 표준화 모델 개발’ 연구에서 정규직 전환 후 5개의 주요 전환직종(청소, 경비, 시설관리, 조리, 사무보조)에 대한 표준임금체계(안)을 제시하였는데 기본방향은 ①전환직종 저임금 노동자들의 처우개선이 가능하도록 하고, ②직종별 동일가치노동-동일임금의 취지가 반영될 수 있도록 하며, ③전환에 따른 소요재원을 감안, 국민 부담이 최소화될 수 있도록 하

여야 하고, ④직무 중심의 지속 가능한 합리적 임금체계가 될 수 있도록 한다. ⑤중장기적으로는 공공부문 임금체계 개편 방향에 부합하도록 하였다. 또한 표준 임금을 마련하기 위한 절차로는 각 기관별로 5개 전환 직종을 대상으로 표준직무를 분류하고, 각 직무들 간 직무가치 등을 비교하여 직무등급체계를 도출하였다. 이후 직무등급 내 숙련 형성의 정도에 따라 승급단계 를 두고, 각 직무등급별 임금수준을 결정하여 표준임금체계를 완성하도록 하였다.

오계택(2019)은 ‘공공부문 정규직 전환 이후 정책평가 및 향후 과제’ 연구에서 전환 기관(430개소)의 전환 전후 기본급체계, 총보상, 직제와 전환방식, 인건비 변화, 정년 이후 고용안정 방안, 인사관리 변화, 애로사항을 분석하여 문제점을 점검하고 향후 정책과제 도출 논의함. 공공부문 정규직 전환 이후 효과적 인력관리를 위해서는 인력관리 원칙을 수립하고, 공공부문 직무분류, 임금체계 구축, 채용 및 평가, 공무원에 대한 체계적 인사관리 등을 제시하여 정규직 전환 정책 주요 이슈에 대한 합리적 해결방안 모색할 필요가 있음을 시사하였다.

김정인(2019)은 ‘지방자치단체 공무원 규정 도입에 관한 연구’에서 지방자치단체의 공무원 규정 도입 및 영향요인에 관한 분석을 시행함. 연구를 위해 2017년 12월부터 2019년 7월까지 226개 기초 지방자치단체들의 공무원 규정 도입 현황을 살펴보고, 공무원 규정 도입에 유의미한 영향을 주는 변수들을 분석함. 분석 결과, 해당 기간 동안 기초 지방자치단체들 중 약 72.5%가 공무원 규정을 도입한 것으로 나타났다. 더 나아가 지난 2019년 9월에는 서울시 의회가 전국 최초로 「서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례」 를 제정한다(의안정보시스템, 2019). 그러나 여전히 대부분의 지방자치단체에서 공무원에 대한 실무적 논의가 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

또한 대부분의 지방자치단체에서 공무원 규정이 법률과 조례형식이 아닌 훈령 형식으로 제정되다 보니 공무원 규정의 안정성도 부족한 실정이다. 따라서 향후 공무원에 관한 법률과 조례가 제정되는 등 제도적 지원을 바탕으로 공무원에 대한 체계적인 관리가 이루어질 필요가 있음을 보여준다.

2. 공무원 정책변화

1) 노무현 정부

노무현 정부에서는 사회적 갈등에 대응하기 위하여 정확한 진단을 통한 정책방안 마련과 효과적 추진을 계획하였다.

2004년 5월, 노무현 정부에서는 『공공부문 비정규직 대책』을 발표하였다.

첫째, 직종별 개선대책을 제시하였다.

- ① 주요직종 비정규직(139천명)에 대해 정규직제 반영
- ② 정규직제 미반영 인력에는 무기계약 또는 계약자동갱신 등으로 고용안정 추진
- ③ 비정규직 처우개선

둘째, 용역·예산제도 개선방안을 제시하였다.

- ① 근로기준법·최저임금법 위반업체에 대해 계약을 해지할 수 있도록 용역제도 개선
- ② 예산총액 범위 내에서 법정수당, 사회보험료 등을 집행할 수 있도록 예산제도 개선

셋째, 노동관계법 위반 예방점검(851개소), 인사담당자 교육(758명), 사회보험 적용누락 일제점검 등 추진하는 예방점검방안을 제시하였다.

넷째, 관리평가체계 마련하는 방안을 제시하였다. '05년도부터 중앙행정기관을 대상으로 '비정규직의 합리적 운영(법적의무권장사항)'에 대해 평가를 실시하도록 하였다.

이후, 2006년 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제정 및 「공공기관비정규직 종합대책」 마련 이후 2017년 「공공부문 비정규직 근로자정규직 전환 가이드라인」(이하 가이드라인 이라고 한다) 시행 등을 통해 공공부문의 비정규직 근로자 보호를 추진하였다.

기간제 법의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 기간제근로자의 사용기간 최대 2년으로 제한하였다.

둘째, 단시간근로자의 초과근로 상한을 1주에 12시간으로 제한하였다.

셋째, 기간제·단시간근로자에 대하여 합리적 이유없이 차별적 처우 금지, 정규직 근로자와의 근로조건 격차 완화 등 차별금지 및 시정제도 도입하였다.

[표 2-1] 2006년 공공부문 비정규직 종합대책 요약

전략	과제	세부과제	내용
비정규직 사용관행 개선	기간제 근로 사용관행 개선	기간제 근로자 사용원칙	반복적으로 근로계약기간을 갱신하여 기간제 근로자를 사용하는 상시적·지속적 업무에 대해서는 원칙적으로 '기간의 정함이 없는 근로자(이하 무기계약근로자)'가 담당토록 함
		무기계약 근로자로 단계적 전환	① 각 기관은 '기간제 근로자 사용원칙'에 따라 무기계약근로자 전환여부에 대한 계획서를 작성하여 소관 중앙행정기관에 요구 ② 각 중앙행정기관, 광역지자체 및 시도 교육청은 각 기관이 요구한 내용을 검토·조정 ③ 행자부(중앙행정기관과 지자체), 기획예산처 및 교육부(사도 교육청)와 협의를 거쳐 「공공부문 비정규직 대책 추진위원회(후술, 이하 추진위원회)」에 보고 ④ 「추진위원회」는 중앙행정기관·광역지자체·시도 교육청의 계획서, 행자부·기획예산처·교육부 협의결과 등을 종합 검토하여 무기계약근로자 전환여부 등을 결정 ⑤ 각 기관은 심의결과에 따라 단계적으로 무기계약근로자로 전환 추진, 전환되는 무기계약근로자 처우는 담당하는 업무의 성격 등을 감안하여 결정
	인력예산 관리체계 확립	인원관리	직제 미만영 무기계약근로자 및 1년이상 기간제는 행자부가 별도로 인원관리(중앙행정기관 및 지자체), 1년미만 기간제에 대해서는 각 기관별로 「비정규직 관리부서」를 지정, 주기적인 점검 및 사후평가
		인사관리	비정규직 채용, 성과평가, 복무관리 등 인사관리에 관한 표준안을 제공하여 각 기관이 내부규정에 반영토록 지도
		예산관리	부서단위로 편성·집행되는 비정규직 인건비 예산을 각 기관별로 「비정규직 관리부서」에서 사전협의 등 통합 관리(상시적 파견·용역도 준용)
		비정규직 실태조사 정례화	중앙행정기관·광역지자체·시도 교육청별로 「비정규직 총괄부서」를 지정, 정기적으로 비정규직 규모를 조사하여 불필요한 사용억제 유도(년 1회)
		교육훈련 참여기회 보장	비정규직에 대해서도 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 및 기타 역량 강화를 위한 교육훈련 기회를 적극 제공
		정규직 채용 시 비정규직 우선 고용	정규직 채용시 법령이 허용하는 범위내에서 경력인정 등으로 동일 사업 또는 사업장에서 동종유사업무에 종사하는 비정규직이 우선 채용되도록 노력
	비정규직 에 대한 차별요인	차별금지 위반소지 개선	
		차별 관련 고충처리 시스템 구축	각 기관별로 인사담당부서장 등을 「비정규직 고충처리 담당자」로 지정·운영

전략	과제	세부과제	내용
해소 및 처우개선			차별금지제도 정착시까지 각 기관의 비정규직 고충사례를 정기적으로 점검분석
		퇴직금법정수당 및 사회보험료 예산 별도 편성	비정규직에 대해 보수 외에 퇴직금, 법정수당 및 사회보험료 예산을 별도로 편성
		저임금 근로자 임금수준 인상	청소, 경비 등 단순노무인력의 임금수준이 유사동종 민간분야에 비하여 지나치게 저하되지 않도록 예산편성방식 개선
위법탈법 적 비정규직 사용지도 감독 강화		노동관계법 준수, 사회보험 가입 등 지도점검	노동관계법 준수, 모성보호제도 활용 및 사회보험 가입을 지속적으로 지도점검
		노무관리 교육체계 구축	공공기관별로 인사노무담당자에 대한 전담교육기관을 지정하고, 인력예산 및 교육프로그램을 확충
		퇴직금제를 퇴직연금제로 일원화	
합리적 외주화(간 접고용 원칙 정립)		외주화 대상업무 선정원칙	기관의 업무를 '주변업무(또는 부가업무)'와 '핵심업무(또는 본연의 업무)'로 구분하고, '주변업무'에 대해서는 외주화를 허용하되 시장임금수준보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 불인정 - '핵심업무'에 대해서는 공공기관이 직접 수행하되 합리적인 이유가 있는 경우는 예외를 인정
		외주화 타당성 여부 일제 점검	각 기관은 외주업무를 일제 점검하고 '외주화 대상업무 선정원칙'에 따라 검토서*를 작성하여 소관 중앙행정기관에 제출 중앙행정기관 검토조정 & 행자부 및 기획예산처 협의, 추진위원회에 보고 추진위원회는 조정안과 협의결과를 종합 검토하여 직접수행 여부 등 결정
	단순노무 외주업무 예산입찰 방식 등 개선	예산편성	단순노무 외주업무(청소, 경비 등) 예산편성시 적용 노임단가를 직접고용 수준으로 조정(집행시점까지의 적정 임금인상을 반영)
		외주업체 선정	입찰과정에서 적용하는 예정가격 노임단가를 최저임금이 아닌 중기협이 조사발표하는 시중 노임단가 적용 지자체의 일반용역 낙찰하한률이 국가계약법 수준(조달청 기준 87.7%)이 되도록 협의(행자부)
	외주업체 사후관리	낙찰자 선정을 위한 적격심사 평가항목에 외주근로자의 근로조건 보호에 관한 사항 추가(재경부 적격심사기준 개정 추진, 지자체는 권고) 이들 적격심사 평가항목 위반업체에 대해서는 일정기간 입찰자격을 제한(국가계약법을 개정하여 법적 근거 마련)	

2) 박근혜 정부

2013년 3월 22일, 「기간제법」(법률 제11667호)을 다음과 같이 개정하였다.

첫째, 기간제 및 단시간 근로자에게 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 할 수 없는 영역을 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 복리후생에 관한 사항 등으로 구체화·세분화하여 법률에 명시하였다.

둘째, 상여금, 성과금 및 복리후생 등에 있어서 비정규직 차별을 개선하였다.

또한, 새 정부 공약에 따라 한 단계 더 진전된 방향으로 정규직(무기계약직) 전환을 추진하였다. 우선, 당초에는 '11년 대책에 따라 기관별로 전환계획을 '13년 까지로 수립해서 추진하기로 했으나, '11년 대책 발표 이후에 신규 채용된 근로자도 포함해서 전환계획을 '15년까지로 새롭게 수립하여 제출하였다.

첫째, 상사·지속적 업무임에도 불구하고 전환 대상에서 제외되었던 정부출연기관 연구원도 정규직으로 전환하는 등 고용안정 방안 추진한다.

둘째, 중앙공공기관 무기계약직 근로자의 보수 등 처우개선을 위해 관계부처와 협의를 추진한다.

셋째, 근속년수를 반영한 보수체계 개편안을 마련하는 등 학교 비정규직의 특성을 반영해 고용안정 및 처우개선 방안도 마련할 예정이다.

넷째, 청소 등 간접고용을 직접고용으로 전환시 임금체계 설정 등 직접고용에 필요한 컨설팅을 지속 제공하고, 상사·지속적인 업무에 종사하는 간접고용 근로자를 바로 직접고용 무기계약직으로 전환이 가능하도록 한다. 즉, 기존에 간접고용 근로자 → 직접고용 기간제 근로자 → 무기계약직으로 전환하는 체계를, 간접고용 근로자 → 무기 계약직으로 바로 전환이 가능하도록 개선하는 것이다.

2014년 3월 18일, 「기간제법」(법률 제12469호)를 다음과 같이 개정하였다.

1) 총액인건비제 적용대상을 1년이상 기간제로 확대 검토, 적용제의 대상을 최소화하여 정규직 인건비 통제에 따른 비정규직 사용 경향을 완화

첫째, 단시간근로자의 초과근로에 대하여 할증임금을 도입하였다.

둘째, 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해서 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적인 성격의 배상명령을 할 수 있도록 규정하였다.

셋째, 차별시정명령을 받은 동일한 사용자의 사업 또는 사업장에서 한 명의 기간제 또는 단시간근로자가 차별 인정을 받았을 때 동일 조건에 있는 근로자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 확정된 시정명령의 효력을 확대하였다.

4) 문재인 정부

기간제 근로자에서 무기계약직 근로자로 전환되어도 임금, 교육, 복리후생등 고용조건 전반이 여전히 비정규직 수준을 벗어나지 못하며, 기관 내 동일·유사업무를 수행하는 공무원뿐만 아니라 기관 내에서 동일·유사 업무를 수행하는 무기계약직 근로자 사이에서도 임금, 수당 등에 있어 격차가 발생하였다.

문재인 정부 출범 후, 정부 내 비정규직 개선과 관련된 정책에 대한 관심이 증대하였다. 이러한 배경 하에 공공부문을 중심으로 비정규직의 정규직 전환을 위한 논의가 확산되었다.

그 결과 관계부처 합동으로 2017년 7월 20일, 『공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인』이 발표하였다. 주요 내용으로는 무기계약직 등에 대한 차별해소 및 처우개선 방안이다.

주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 정규직 전환 대상을 비정규직 전체로 보고 기간제근로자 및 파견·용역근로자 등을 모두 포함하도록 규정하였다.²⁾

둘째, 업무의 상시·지속성 여부가 인정될 경우 예외 없이 원칙적으로 정규직 전환이 요구된다고 설명하고 있으며 동시에 생명·안전과 밀접한 업무의 경우 상시·지속성 여부와 관계없이 직접 고용하여야 한다는 원칙을 제시하였다.³⁾

²⁾ 15시간 미만의 초단시간 근로자 중, 근로일의 예측이 곤란하거나 근무일이 주일 등 전환이 곤란한 경우는 예외로 규정함

위 가이드 라인은 문재인 정부 공공부분 비정규직의 정규직 전환 정책은 이전 정부의 전환정책과 차별화를 기하게 되었다(관계부처 합동, 2018).

동 가이드라인은 정규직 전환 이후 임금체계와 관련하여 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계한다고 되어 있는 바, 전환자뿐 아니라 기존 전환자(무기계약직) 역시 동일한 기준을 적용하여 동일가치노동 동일임금, 복리후생 차별 해소, 생활임금 보장, 임금 등 노동조건 하락 방지 등이 원칙으로 지켜져야 할 것을 담고 있다.

정규직 동일·유사 업무는 정규직과 동일한 임금체계를 적용해야 하고, 별도 직군이 나 직급 신설시 기존 정규직과 차별 없고 생활임금이 보장 가능한 합리적 제도가 마련되어야 한다는 원칙을 제시하고, 직군별 기본급을 달리하는 경우에도 정규직과 유사하게 근속, 경력에 따른 임금상승 등 호봉제적 요소가 반영되어야 하는 것이다.

또한 복리후생적 금품의 경우 정규직과 차별 해소, 급여성, 비급여성 복리후생비전체를 대상으로 하고, 복지포인트 연 40만원, 명절상여금 연 80~100만원, 식비 월 14만원 우선 적용대상 외에도 해당 원칙이 적용할 것을 제시하였다.

이러한 무기계약직의 차별해소 및 처우개선에 필요한 재원은 일차적으로 기관 자체 예산에서 마련하되, 재원 마련이 어려운 기관은 중앙정부 예산으로 지원할 것을 정하고 있다.

2017년 12월에는 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안」을 제시하였다. 표준안에는 '17.7 발표한 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따라 공공부문이 공통적으로 참고할 수 있는 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안」을 개정, 공공부문이 공무직 등 근로자 인사관리규정을 새롭게 마련할 때, 참고자료로서 활용하도록 하였다.

첫째, 공무직과 기간제 근로자 규정을 별도로 규정 권고하였다.

둘째, 공무직의 명칭을 기관의 사정에 따라 적합하게 부여하도록 하였다.

셋째, 공무직 등 근로자들의 직무내용을 기반으로 직렬 구분 권고하였다.

3) 상사지속성 판단의 기준: 1) 연중 9개월 이상 계속되는 업무, 2) 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무

넷째, 채용원칙 및 절차 표준을 제시하였다.

다섯째, 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 사용을 인정하는 비정규직 사전심사제 도입하였다.

여섯째, 복무시 의무규정, 근무성적평정, 휴직과 복직, 근로조건, 징계 등을 규정하였다.

2018년 5월 31일에는 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 마련하였다.

1단계에서는 중앙행정기관, 자치단체, 교육기관, 공공기관, 지방공기업을 정규직 전환 대상기관으로 지정하였다.

2단계에서는 자치단체의 출자 및 출연기관, 공공기관 및 지방공기업을 자회사 까지 확대하였다.

3단계 가이드라인은 민간위탁기관까지 포함할 것으로 예정되었다.

[표 2-2] 문재인 정부 비정규직 전환 정책의 특징

구분	내용
규범적 측면	노동존중사회의 정신을 구현하고 민간부문을 선도할 모범적인 사용자로서 솔선수범 비용절감 등 효율성 중심의 경영혁신 가치를 넘어서 인간중심의 경영혁신을 지향
효과성 측면	고용과 근로의 질 개선을 통해 근로자의 사기를 진작 조직에 대한 일체감을 고양하여 대국민 공공서비스 품질을 개선
절차적 측면	전환정책의 수립 과정을 협치의 원칙에 따라 진행 이해관계자 간의 이해 충돌, 재정 부담과 유연성 저하 등 부작용에 대한 각계의 협의를 병행
대상의 범위 확대	기간제만을 대상으로 하던 기존의 전환 방식을 넘어서 대부분의 상시·지속적 업무 수행자를 전환대상으로 포함

출처: 진중순 외 (2018), 행정안전부 공무원 관리방안 연구. 한국행정학회.

2020년 12월, 국가인권위원회는 고용노동부장관과 기획재정부장관에게 보낸 결정문을 통해 동일가치노동 동일임금 원칙에 맞는 합리적인 중앙행정기관 무기계약직 임금 기준의 마련, 합리적인 복리후생 지급기준의 마련, 무기계약직 근로자 통합 관리운영체

계의 마련, 예산편성 및 집행기준, 예산 확보 등으로 무기계약직의 처우를 개선할 것을 권고했다.

무기계약직 근로자 노동인권 증진을 위한 제도개선 방안으로 임금 및 복리후생비 등 격차 해소를 위한 제도를 개선하고, 보편적인 통합 인사노무관리 체계의 마련이 필요하다고 했으며, 무기계약직 전체에 적용되는 인사, 보수, 조직, 정원 등에 대한 통일된 기준 마련, 합리적 인사관리, 처우개선 방안 마련 등을 총괄적으로 관리 운영하는 전담조직, 전담부서를 마련하는 것이 적절하다고 권고했다.

2020년 3월 27일 공무직위원회가 심의기구로 출범하여 공무직 근로자의 인사노무관리 정책 등을 총괄적으로 조정하고, 관리하게 하였다.

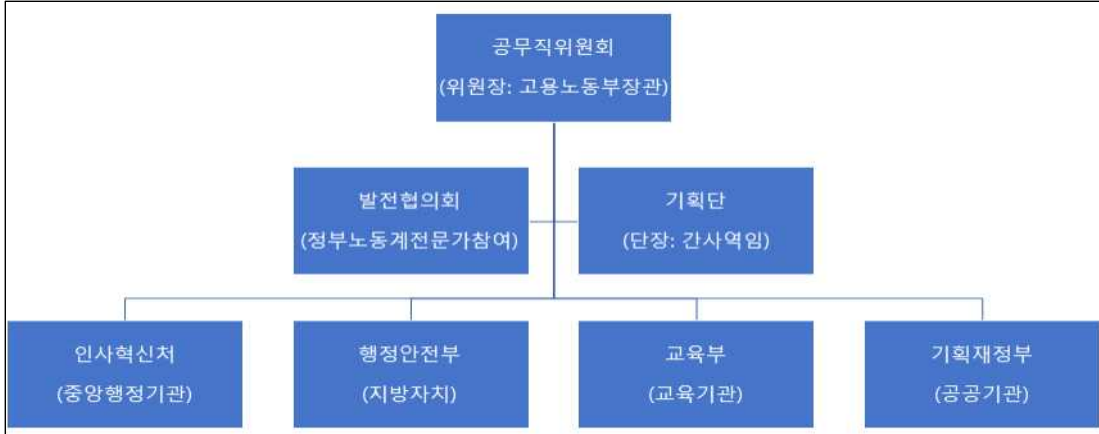
공무직위원회의 구성은 인사혁신처, 행정안전부, 교육부, 기획재정부가 참여하며, 정부와 노동계 전문가가 참여하는 공무직발전협의회와 기획단으로 구성되고, 공무직위원회의 위원장은 고용노동부 장관이 됨. 관계부처 차관급 5명과 전문가 등을 포함해서 15명 내외로 구성하도록 되어 있다.

공무직위원회의 목적은 공무직근로자의 체계적인 인사 노무관리 등 관련 사항의 심의, 조정, 의결을 통한 통합된 기준 및 제도를 마련하고, 노동계의 의견을 수렴하여 범정부적 심의기구의 역할을 하도록 국무총리 훈령으로 만들어졌다.

특히 공무직 등 근로자의 인력관리 기본방향 및 중장기 계획을 수립하고, 인사노무관리, 임금 및 처우, 노사협력 지원, 교육훈련, 효율적 인력관리 운영 및 제도개선, 범정부 전산시스템 구축 등을 목표로 하고 있다.

공무직 위원회의 조직도는 다음과 그림과 같다.

[그림 2-1]공무직 위원회 조직도



2021년 8월 31일, 공무직 근로자에 대한 「인사관리 가이드라인」 제시하였으며, 주요 내용은 다음과 같음

첫째, 실비보전적 금품의 지급(출장비, 특근매식비 등); 공무직의 업무 수행과정에서 발생한 출장비, 특근매식비 등은 실질적인 실비보전이 가능하도록 지급하되, 기존 일반근로자 (또는 공무원)와 불합리한 차별 없이 지급하도록 하였다.

둘째, 연장·휴일·야간 근로 및 연차휴가 미사용이 발생했음에도 불구하고, 「근로기준법」에서 정한 법정 수당이 미지급되는 사례가 발생치 않도록 관리하는 것을 제시하였다.

셋째, 기관이 운영하는 직장어린이집, 휴양시설, 구내식당, 체력단련실, 휴게실 등 편의·복지시설 이용에 있어 공무직이 기존 일반근로자(또는 공무원)와 차별*이 없도록 이용자격, 요건 등을 비 금전적 처우를 정비하도록 제시하였다.

넷째, 공무직에 대한 호칭도 직업인으로서의 자존감과 전문성이 드러날 수 있는 호칭 사용하도록 제시하였다.

다섯째, 하여 모집, 응모, 심사, 선발 등 채용과정 전반을 공정하고 투명하게 채용제도 운영하도록 하였다.

여섯째, 경력인정제도 개별 기관 여건 또는 직무의 특성에 맞게 도입 여부를 판단하여 운영하도록 제시하였다.

일급제, 일반근로자(공무원) 교육훈련 계획에 공무원직 교육훈련 계획을 포함하거나 별도로 마련하도록 제시하였다.

3. 법규정 변화

노무현 정부에서는 위의 사회적 갈등에 대응하기 위하여 정확한 진단을 통한 정책방안 마련과 효과적 추진을 계획하였다.

그 결과, 2006년 12월 21일, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하: 기간제 법)」 (법률 제8074호)이 제정되었다. 주요내용은 다음과 같다.

- ① 기간제근로자의 사용기간 제한(최대 사용기간 2년)
- ② 단시간근로자의 초과근로 제한(상한을 1주에 12시간)
- ③ 기간제·단시간근로자에 대한 차별금지 및 시정제도 도입(합리적 이유 없이 차별적 처우 금지, 정규직 근로자와의 근로조건 격차 완화)

2012년, 2월 1일에는 「기간제법」 (법률 제11273호)을 다음과 같이 개정하였다.

- ① 기간제 및 단시간근로자에 대하여 차별적 처우를 한 사용자에 대하여 고용부장관이 시정요구를 할 수 있도록 하였다.
- ② 시정요구에 응하지 않을 경우 노동위원회에 통보하고, 노동위원회는 차별적 처우가 있는지 심리하여 차별적 처우에 대한 시정 명령할 수 있도록 하였다.
- ③ 시정명령을 이행하지 않을 경우, 위반시 1억 이하 과태료 부과하도록 하였다.

2013년 3월 22일, 「기간제법」 (법률 제11667호)을 다음과 같이 개정하였다.

- ① 기간제 및 단시간 근로자에게 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 할 수 없는 영역을 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 복리후생에 관한 사항 등으로 구체화·세분화하여 법률에 명시하였다.

② 상여금, 성과금 및 복리후생 등에 있어서 비정규직 차별을 개선하도록 하였다.

2014년 3월 18일, 「기간제법」(법률 제12469호)을 다음과 같이 개정하였다.

- ① 단시간근로자의 초과근로에 대하여 할증임금을 도입하였다.
- ② 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해서 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적인 성격의 배상명령을 규정하였다.
- ③ 차별시정명령을 받은 동일한 사용자의 사업 또는 사업장에서 한 명의 기간제 또는 단시간근로자가 차별 인정을 받았을 때 동일 조건에 있는 근로자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 확정된 시정명령의 효력 확대하였다.

2018년 10월 16일, 「기간제법」(법률 제15848호)을 다음과 같이 개정하였다.

- ① 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」에 「질서위반행위규제법」과 중복되거나 배치되는 과태료 처분에 대한 이의제기 절차 조항, 과태료 재판 관련 조항, 과태료 체납처분 관련 준용 조항을 삭제하였다.

2021년 5월 18일, 「기간제법」(법률 제18177호)를 다음과 같이 개정하였다.

- ① 사업주의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 사업주의 업무에 관하여 위반행위를 한 때에는 행위자와 더불어 그 사업주에 대하여도 벌금형을 과하도록 하는 양벌 규정을 사업주가 사업주의 대리인·사용인 그 밖의 종업원의 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 벌금형을 과하지 않도록 하는 규정 신설하였다.

[표 2-3] 이명박·박근혜-문재인 정부 비정규직 전환 정책 비교

구분		이명박·박근혜 정부 정규직 전환 정책	문재인 정부 정규직 전환 정책
전환대상기관		<ul style="list-style-type: none"> 중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업, 교육기관 	<ul style="list-style-type: none"> 중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업 공공기관·지방공기업 자회사 자치단체 출연출자기관(재단, 2단계) 민간위탁 기관·시설(3단계)
전환대상 고용형태		<ul style="list-style-type: none"> 기간제 	<ul style="list-style-type: none"> 초단시간, 기간제, 파견·용역(생명·안전업무 직접고용 원칙)
전환 기준	상시 지속 판단 기준	<ul style="list-style-type: none"> 연중 10~11개월 이상 계속 ① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②) 	<ul style="list-style-type: none"> 연중 9개월 이상 계속 ① 삭제 ② 향후 2년 이상 예상
	전환 예외 사유	<ul style="list-style-type: none"> 비정규직법 기간제 시행령 3조, 4조 인적 속성 따른 사유 고령자 등 6개 사유 업무·직무 특성 사유 휴직·파견 업무대체자 등 11개 사유 	<ul style="list-style-type: none"> 비정규직법 기간제 시행령 대폭축소 인적 속성 따른 사유 - 60세 이상 고령자 등 2개 사유 업무·직무 특성 사유 - 휴직대체 등 보충적 근로 등 5개 사유
전환절차 방식		<ul style="list-style-type: none"> 판단 : 정규직 전환 기준, 기관 자체 판단 기간 : 기간제 2년 경과 후 무기계약 전환 정년 : 60세 규정 	<ul style="list-style-type: none"> 판단 : (기간제) 전환심의위원회 (파견·용역) 노사 및 전문가 협의 → 중앙&권역별 컨설팅팀 지원 기간 : 기간제 2년 생략 정년 : 고령 직종 65세 정년 보장 정원 : 탄력적 정원제(해당 인원 무기계약 TO)

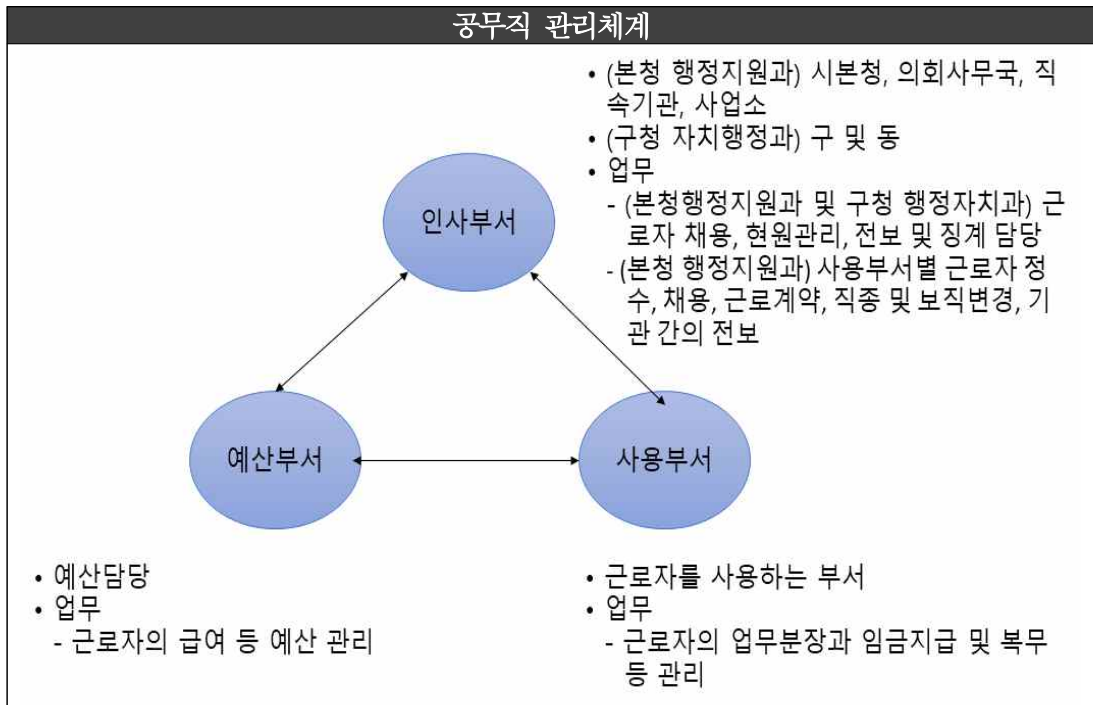
〈출처〉 진중순 외. (2018), 행정안전부 공무원 관리방안 연구. 한국행정학회.

제2절 고양시 공무원 운용 현황

1. 공무원 및 기간제 근로자 관리·운영체계

고양시 공무원 운영은 인사부서를 중심으로 예산부서, 사용부서가 각 담당 업무를 수행하고 있다. 구체적인 운영체계는 다음과 같다.

[그림 2-2] 고양시 공무원근로자 관리운영 체계



<출처> 「고양시 공무원근로자 관리 규정」

2. 공무원 직종구분

2020년 6월 19일, 기존의 「고양시 무기계약근로자 관리 규정」을 개정하여 「고양시 공무원근로자 관리 규정」으로 개정하였다.

「고양시 무기계약근로자 관리 규정」 제4조(직종의 구분)에서는 직종을 단순노무원, 도로보수원, 환경미화원, 청원경찰로 구분하고 있다. 다만, [별표 1]의 수행기능 분류에서는 도로보수원, 환경미화원은 분류되어 있지 않다.

2020년 6월 19일 이전에는 무기계약직근로자로 단순노무원으로 호칭하였다. 또한 직종별 분류는 직능별로 시설관리, 현업종사, 현장지도단속, 단순업무보조로 구분하였다.

[표 2-4] 고양시 무기계약직근로자 직종구분_단순노무에 종사하는 단순노무원의 수행기능 분류

직 능 별	해당수행기능 적용
일반 시설물장비의 유지관리 (시설관리)	<ul style="list-style-type: none"> • 사진비디오 촬영기사, 음향기기 유지관리 보조, 보일러(배관), 전기, 통신공 (단, 정규직을 확보하지 않는 경우에 한함) • 공원시설 • 화단·화분양묘조경가로수관리 • 체육시설 관리 • 식당(취사) 관리 • 기타시설물 관리인력
현장업무작업 등 현업종사 (현업종사)	<ul style="list-style-type: none"> • 굴착작업, 준설, 노수수리 • 기동생활민원처리 • 수도점검(검침원) • 의료급여관리원, 사례관리사 • 의료기사임상병리사·물리치료사·방사선사·방역소독원·건강관리사 • 자료정리원 • 세수증대 • 동물사육 등 사육관리보조
지도단속업무 종사 (현장지도단속)	<ul style="list-style-type: none"> • 지도 단속원(금연 등) • 순찰감시원, 지하차도관리 • 산불감시(청원산림보호요원)
사무보조 및 민원인 안내 등	<ul style="list-style-type: none"> • 비서실, 살국장 부속실 단순업무에 해당하는 내방 민원인 안내접대(단, 정규직을 확보하지 않은 경우에 한함) • 문서전달수달·사환(기관전체의 문서수발을 말함)

직 능 별	해당수행기능 적용
(단순업무 보조)	<ul style="list-style-type: none"> • 민원인 안내 • 사무보조

<출처> 「고양시 무기계약근로자 관리규정」(2019.07.30.) 제4조 제2항에 따른 [별표 2]

고양시는 2020년 6월 19일, 「고양시 공무원직근로자 관리 규정」으로 개정되었는데, 제4조(직종의 구분)에서는 기술지원직, 환경관리직, 전문직, 지원직, 청원경찰로 4개의 직군, 25직종으로 구분하고 있다

[표 2-5] 고양시 공무원 직종구분

구 분	직 무 내 용	해 당 직 종
1. 기술지원직	기술지원 및 보고, 시설점검 업무 등	<ul style="list-style-type: none"> • 전기공 • 지하철도관리원 • 가로등수리원 • 보일러공 • 통신시설관리원
2. 환경관리직	미화, 시설물청소, 주차관리, 도로보수, 산림보호 등	<ul style="list-style-type: none"> • 환경관리원 • 공원관리원 • 수로원 • 준설원 • 감침원 • 청사관리원 • 생활체육공원관리원
3. 전문직	전문자격 또는 법에 의해 채용된 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 건강관리사 (가간호사, 건강운동관리사 등) • 의료기사(임상병리사, 물리치료사, 방사선사, 작업치료사) • 영양사 • 사력관리사 • 의료급여관리원 • 아동복지교사(25시간), 아동복지교사(12시간)
4. 지원직	사무, 행정, 전산, 상담, 연구, 조사 등 분야에서 지원업무 수행	<ul style="list-style-type: none"> • 사무보조원 • 연구보조원 • 자료정리원, 자료정리원(주말) • 건강관리사 나 • 조리사 • EM배양원 • 방역소독원

<출처> 「고양시 공무원직근로자 관리규정」 제4조 제2항에 따른 [별표 2]

2. 공무원 정원 현황

2020년 6월 19일, 기존의 「고양시 무기계약근로자 관리 규정」 정원은 422명으로 단순노무원은 281명, 도로보수원 28명, 환경미화원 109명, 의료급여 관리원 4명이다.

[표 2-6] 고양시 무기계약직근로자 직종별 정원

부서별	계	단 순 노 무 원					도 로 보수원 〈수로원〉	환 경 미화원	의 료 급여 관 리 원
		소계	시설물장비 유지관리 인 부	현장공사 작업 등 현업 종사인부	현장지도 단속감시 현장인부	단순잡역 조무인부			
총계	422	281	129	103	15	31	28	109	4
본청소계(의회)	36	32	11	7		14			4
인적자원담당관	4	4	4						
행정지원과	6	6				6			
세정과	1	1				1			
징수과	1	1				1			
회계과	5	5	2	1		2			
정보통신과	1	1	1						
복지정책과	5	1				1			4
여성가족과	0	0							
아동청소년과	6	6		6					
체육진흥과	2	2	2						
마이스산업과	2	2				2			
도로정책과	1	1				1			
시민안전과	1	1	1						
의회사무국	1	1	1						
직속기관 소계	70	70	1	67		2			
덕양구보건소	19	19	1	18					
일산동구보건소	23	23		23					
일산서구보건소	26	26		26					
농업기술센터	2	2				2			
사업소 소계	99	93	43	20	15	15		6	
푸른도시사업소	39	39	39						
상하수도사업소	32	32	1	20	11				
환경친화사업소	10	4			4			6	
도시관리센터	15	15				15			
행주산성관리 사업소	2	2	2						
차량등록사업소	1	1	1						

부서별	계	단 순 노 무 원					도 로 보수원 <수로원>	환 경 미희원	의료 급여 관 리 원
		소계	시설물·장비 유지관리 인 부	현장공사 작업 등 현업 종사인부	현장지도 단속감시 현장인부	단순직역 조무인부			
구청 계	217	86	74	9		3	28	103	
덕양구 소계	112	38	31	5		2	11	63	
자치행정과	5	5	5						
세무과	2	2				2			
시민복지과	5	5		5					
환경녹지과	71	8	8					63	
안전건설과	12	1	1				11		
동주민센터	17	17	17						
일산동구 소계	55	24	22	1		1	9	22	
자치행정과	1	1	1						
시민봉사과	1	1				1			
시민복지과	1	1		1					
환경녹지과	35	13	13					22	
안전건설과	9						9		
동주민센터	8	8	8						
일산서구 소계	50	24	21	3			8	18	
자치행정과	4	4	4						
시민복지과	3	3		3					
환경녹지과	27	9	9					18	
안전건설과	9	1	1				8		
동주민센터	7	7	7						

고양시는 2020년 6월 19일, 「고양시 공무원근로자 관리 규정」을 개정하였다.

고양시의 공무원 정원은 총 693명으로 기술지원직 6명, 환경관리직 271명, 전문직 164명, 지원직 252명이다.

부서별 공무원 정원은 다음과 같다.

[표 2-기] 고양시 공무원근로자 관리규정_고양시 공무원근로자 정수

부 서 별	계(명)	기술지원직(명)	환경관리직(명)	전문직(명)	지원직(명)
총 계	693	6	271	164	252
본청소계(의회)	104	3	15	54	32
언론홍보담당관	1	-	-	-	1
정보통신담당관	1	1	-	-	-
행정지원과	6	-	-	1	5

부 서 별	계(명)	기술지원직(명)	환경관리직(명)	전문직(명)	지원직(명)
민원여권과	7	-	-	-	7
세정과	1	-	-	-	1
징수과	5	-	-	-	5
회계과	5	2	1	-	2
전략산업과	2	-	-	-	2
복지정책과	9	-	-	8	1
여성가족과	3	-	3	-	-
아동청소년과	46	-	-	45	1
환경정책과	3	-	-	-	3
기후대기과	1	-	-	-	1
자원순환과	6	-	6	-	-
문화유산관광과	2	-	2	-	-
체육정책과	2	-	2	-	-
대중교통과	1	-	-	-	1
도로정책과	1	-	-	-	1
시민안전과	1	-	1	-	-
의회사무국	1	-	-	-	1
보건소 소계	101	1	0	88	12
덕양구보건소	36	1	-	31	4
일산동구보건소	34	-	-	30	4
일산서구보건소	31	-	-	27	4
농업기술센터	5	-	-	-	5
사업소 소계	247	2	63	0	182
푸른도시사업소	49	-	41	-	8
도서관센터	162	-	-	-	162
상하수도사업소	32	-	21	-	11
도로관리사업소	4	2	1	-	1
구청 계	236	0	193	22	21
덕양구 소계	121	0	102	11	8
자치행정과	5	-	-	1	4
시민봉사과	2	-	-	-	2
세무과	2	-	-	-	2
사회복지과	1	-	-	1	-
환경녹지과	74	-	74	-	-
안전건설과	11	-	11	-	-
동행정부복지센터	26	-	17	9	-
일산동구 소계	66	0	53	6	7
자치행정과	6	-	1	1	4
시민봉사과	3	-	-	-	3
사회복지과	1	-	-	1	-
환경녹지과	35	-	35	-	-
안전건설과	9	-	9	-	-

부 서 별	계(명)	기술지원직(명)	환경관리직(명)	전문직(명)	지원직(명)
동행정복지센터	12	-	8	-	-
일산서구 소계	49	0	38	5	6
자치행정과	5	-	-	1	4
시민봉사과	2	-	-	-	2
사회복지과	1	-	-	1	-
환경녹지과	23	-	23	-	-
안전건설과	8	-	8	-	-
동행정복지센터	10	-	7	3	-

2020년 6월 19일 이전 무기계약직근로자 정원은 422명이었으나, 이후 공무원근로자 정원은 693명으로 증가하였는데, 그 원인은 다음과 같다.

[표 2-8] 고양시 공무원근로자 정수변화 및 원인

2020.06.19.이전		2020.06.19.이후		비고
무기계약직근로자 정원		공무원근로자 정원		
총계	422	총 계	693	
본청소계 (의회)	36	본청소계 (의회)	104	공무직 운용 부서 증가 아동청소년과6명→46명으로증가
보건소	68	보건소 소계	101	코로나-19로 인한 인력증가
덕양구보건소	19	덕양구보건소	36	
일산동구보건소	23	일산동구보건소	34	
일산서구보건소	26	일산서구보건소	31	
사업소	99	사업소 소계	247	도서관센터 인력 15명 → 162명으로 증가
구청	217	구청 계	236	

3. 고양시 비정규직의 정규직 전환 현황

고양시는 정부의 비정규직의 정규직 전환 정책에 따라 2017년부터 지속적으로 비정규직을 공무원직으로 전환하고 있다. '17년에는 256명, '19년에는 12명으로 총 258명이 공무원직으로 전환되었다.

정규직 전환실적은 다음과 같다.

[표 2-9] 고양시 비정규직의 정규직 전환 실적

(단위: 명)

연도	구분	대상	조사 대상 (고용 개선 사업 대상) 인원	전환 계획	전환 실적	전환 방법	전환 일자	고용 종류	세부직종	조사 총 인원	
'17	1단계	용역	733	303 +76 =379 명 산하 기관 제외	-					980	
	1단계	기간제	158		256	전환 심의 위원 회	'18.11.	공무직	의료업무 26명 자료장비원 156명 사례관리 19명 아동복지교사 35명 사무보조 20명	235	
'18	1단계	용역	252		0						589
	1단계	기간제	181		0						(용역 195)
'19	1단계	용역	176		0						1104
	1단계	기간제	203		0						(용역 189)
	2단계	산하 기관	183		12		'19. 10.1. /4.10	직용	방과 후 아카데미 교사 3명 사무보조 3명 하우스매니저 4명 미술관매니저 2명		

연도	구분	대상	조사 대상 (고용 개선 시스템 입력 기준)	전환 계획	전환 실적	전환 방법	전환 일자	고용 종류	세부직종	조 사 총 인 원
'20	1단계	용역	604		0					
	1단계	기간제	207		0					
'21	1단계	용역	진행중	66	64	노사 전협 의회	2022 .11.	임기 제공 무원	콜센터 50명, 노 점상단속 14명	
	1단계	기간제	진행중	진행중	0					

제 3 장 사례분석

제1절 공무원직 관리규정 사례분석

제2절 공무원직 관련규정 사례분석

제3절 사례분석 시사점

제철 공무원 관리규정 사례분석

1. 공무원 관리규정 사례분석 개요

공무원 관리규정 사례분석 대상 선정은 다음과 같다.

고양시와 규모가 유사한 수원, 용인, 창원 및 성남을 선정하였다.

사례분석 기준은 다음과 같다.

첫째, 운영체제로 공무원 채용 및 운용과 관련된 부서들 간의 업무처리 절차이다.

둘째, 공무원 직종 및 정원이다.

2. 수원시

1) 운영체계

수원시 공무원 운영체계는 다음과 같다. 소속부서와 정원관리부서를 중심으로 공무원의 정원관리가 이루어진다.

[표 3-1] 수원시 공무원 관리운영 체계

구분	정의	협력체계
소속부서	배치된 공무원의 업무분장, 임금지급, 복무 등을 관리하는 본청 등의 부서	① 소속부서는, 공무원 정원책정(조정)요청서 작성하여 정원관리부서에 제출 ② 정원관리부서는 인력수요의 타당성, 채용목적, 근무내용, 인원, 사무량 등의 적정성을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원 책정 및 조정 여부를 결정 ③ 소속부서는 정원관리부서의 검토결과
정원관리부서	공무원의 정원을 관리하는 부서	
채용부서	공무원의 인사징계 및 현원을 총괄 관리하는 시 본청의 부서	

구분	정의	협력체계
인사부서	공무직의 인사징계 및 현원을 총괄 관리하는 시 본청의 부서	에 따라 채용부서 및 예산부서 에 공무직 채용 및 예산편성을 요구
예산부서	공무직의 임금 등의 예산편성을 총괄 관리하는 시 본청의 부서 단, 특별회계의 경우 예산편성을 담당하는 주무부서	

〈출처〉 「수원시 공무직 정원 규정」

2) 직종 분류 및 정원

수원시의 공무직은 4개의 직종으로 구분하고 있다. 다만, 직무내용이 구체적으로 구분되어 있지 않다.

[표 3-2] 수원시 공무직 직종 분류

구분	직무내용
현장실무원	사무실 외 근무가 50퍼센트 이상이며 시설물·장비유지관리, 현장공사·작업, 식당 운영 및 청사관리, 도로시설의 유지·보수·관리업무에 종사하는 공무직
사무보건의실무원	사무실 내 근무가 50퍼센트 이상이며 사무지원, 발간지원 등에 종사하는 공무직 및 의료 및 보건, 복지관련 자격을 갖춘 관련업무에 종사하는 공무직
환경관리원	도로·가로청소, 쓰레기(폐기물) 수거처리·청소 등 환경관리 업무에 종사하는 공무직
청원경찰	「청원경찰법」에 의해 채용된 경비업무에 종사하는 공무직

〈출처〉 「수원시 공무직 인사복무규정」 제4조(직종의 구분)

수원시의 공무직은 각 직종별로 총 1,117명이며 직종별·부서별 인력은 다음과 같다.

[표 3-3] 수원시 공무직 정원

부서별	계	현장실무원	사무·보건의실무원	환경관리원
총 계	1,117	329	451	337
본청 계	192	28	161	3
언론담당관	1		1	
행정지원과	6	6		
자치분권과	1		1	
시민봉사과	54	7	47	
지역경제과	1	1		

부서별	계	현장실무원	사무·보건실무원	환경관리원
재산관리과	10	10		
복지정책과	47		47	
복지협력과	27		27	
보육아동과	38		38	
청소자원과	3			3
하수관리과	3	3		
도시개발과	1	1		
의회사무국 계	6		6	
의정담당관	6		6	
직속기관 계	129	10	119	
장안구보건소 계	27	2	25	
보건행정과	4	2	2	
건강관리과	23		23	
권선구보건소 계	27	1	26	
보건행정과	3	1	2	
건강관리과	24		24	
팔달구보건소 계	32	2	30	
보건행정과	4	2	2	
건강관리과	28		28	
영통구보건소 계	33	2	31	
보건행정과	4	2	2	
건강관리과	29		29	
농업기술센터 계	10	3	7	
생명산업과	3		3	
농업기술과	7	3	4	
사업소 계	339	182	157	
화성사업소 계	9	9		
문화유산관리과	9	9		
도서관사업소 계	211	131	80	
도서관정책과	5	4	1	
선경도서관	48	31	17	
호매실도서관	47	29	18	
복수원도서관	37	22	15	
광교홍재도서관	74	45	29	
박물관사업소 계	45	15	30	
수원박물관	31	10	21	
수원화성박물관	14	5	9	
수원시립미술관 계	15	11	4	

부서별	계	현장실무원	사무·보건실무원	환경관리원
미술관정책과	14	11	3	
전시관운영과	1		1	
상수도사업소 계	12	11	1	
맑은물정책과	3	2	1	
맑은물공급과	7	7		
맑은물생산과	2	2		
공원녹지사업소 계	4	1	3	
생태공원과	4	1	3	
도로교통관리사업소 계	4	3	1	
도로관리과	4	3	1	
도시안전통합센터 계	39	1	38	
구청 계	133	109	8	16
장안구 계	33	27	2	4
행정지원과	13	13		
종합민원과	1		1	
세무과	1		1	
생활안전과	4			4
건설과	14	14		
권선구 계	34	27	3	4
행정지원과	16	15	1	
종합민원과	1		1	
세무과	1		1	
생활안전과	4			4
건설과	12	12		
팔달구 계	42	35	3	4
행정지원과	15	14	1	
종합민원과	1		1	
세무과	1		1	
생활안전과	4			4
건설과	21	21		
영통구 계	24	20		4
행정지원과	16	16		
생활안전과	4			4
건설과	4	4		
동 계	318			318
장안구	71			71
권선구	92			92
팔달구	87			87

부서별	계	현장실무원	사무·보건실무원	환경관리원
영통구	68			68

[출처] 「수원시 공무원 정원규정」(2022.06.03.) 제5조(부서별·직종별 정원)[별표]

2. 용인시

1) 운영체계

용인시 공무원 운영체계는 다음과 같다. 소속부서와 정원관리부서를 중심으로 공무원의 정원관리가 이루어진다.

[표 3-4] 용인시 공무원 관리운영 체계

구분	정의	협력체계
관리부서 (채용부서) ¹⁾	공무직근로자의 현원을 관리하는 행정과와 구청의 자치행정과	① 소속부서장은 정원채정요구서를 작성하여 7월31일까지 정원담당부서에게 제출(부득이한 사유가 있는 경우, 사유가 있을 때 제출) ② 정원담당부서 는 근무내용, 채용필요성, 인원, 사무량 등의 적정여부를 종합적으로 검토하여 정원을 책정, 결과를 관리부서의 장 및 소속부서의 장에게 통보 ③ 소속부서는 정원채정결과에 따라 채용부서의 장 및 예산부서의 장에게 공무원근로자 채용과 임금 등 예산편성을 요구 ④ 정원담당부서의 장은 공무원근로자 정원승인대장을 작성·관리
소속부서	배치된 공무원근로자의 업무분장, 임금지급, 복무 등을 관리하는 부서	
정원담당부서	공무직근로자의 정원을 관리하는 정책기획관	

<출처> 「용인시 공무원근로자 운영 규정」(2022.08.05.)

주 1) 위 규정 제7조(정원채정절차 등)제3항, 제9조(채용)에 채용부서가 규정되어 있는데, 이는 관리부서로 판단된다.

2) 직종 분류 및 정원

용인시의 공무직은 2개의 직종으로 구분하고 있다. 다만, 직무내용이 구체적으로 구분되어 있지 않다. 다만, 동 규정 제6조에 따른 [별표 1]의 공무원근로자의 정원에 구체

적인 직종이 구분되어 있다.

[표 3-5] 용인시 공무직 직종 분류

구분	직무내용
사무원	일반 행정업무, CCTV관제, 아동교사, 보건복지실무 등에 종사하는 공무직근로자
현장실무원	환경미화, 도로보수, 시설장비유지, 검침, 현장지도단속·감시 등의 현업업무에 종사하는 공무직근로자

〈출처〉 「용인시 공무직근로자 운영 규정」(2022.08.05.)

용인시의 공무직은 각 직종별로 총 723명이며 직종별·부서별 인력은 다음과 같다.

[표 3-6] 용인시 공무직 정원

부서별	계	사무원						현장실무원						
		행정 사무원	cctv 관제	아동 교사	보건 복지 실무원	환경 미화 원	도로 보수 원	검침 원 등	사양 관리 등	분석 원 등	공원 관리 원 등	산림 교육사	청사 관리 원 등	청사 관리원
총 계	723	215	32	13	46	78	16	81	8	17	24	8	168	17
본청 계	191	59	32	13	15			25	7			8	31	1
공보관	1	1												
자치행정실	73	35	32		-								6	
재정국	40	5						18					17	
교육문화국	21	7						7					7	
복지여성국	29	1		13	15									
일자리산업국	22	6							7			8	1	
도시정책실	2	2												
주택국	1	1												
교통건설국	2	1												1
의회사무국 계	8	8												
직속기관 계	57	7			22					13	4		11	
농업기술센터	26	6								13	4		3	
처인구보건소	8				7								1	
기흥구보건소	13				8								5	
수지구보건소	10	1			7								2	
사업소 계	229	65						38	1		13		111	1
환경위생사업소	6	3									2			1

부서별	계	사무원					현장실무원							
		행정 사무원	cctv 관제	아동 교사	보건 복지 실무원	환경 미화 원	도로 보수 원	검침 원 등	사양 관리 등	분석 원 등	공원 관리 원 등	산림 교육사	청사 관리 원 등	청사 관리원
푸른공원사업소	6										6			
상수도사업소	35							33	1		0		1	
하수도사업소	11							5			5		1	
도서관사업소	165	56											109	
차량등록사업소	6	6												
구청 계	169	74				36	16	18		4	7		14	
치인구	49	28				7	7	2		1			4	
기흥구	64	25				22	5	2		2	4		4	
수지구	56	21				7	4	14		1	3		6	
읍면동 계	69	2			9	42							1	15
읍	27				2	24								1
면	21					18							1	2
동	21	2			7									12

[출처] 「용인시 공무원근로자 운영규정」(2022.08.05.) 제6조(정원책정 내역)[별표1]

3. 창원시

「창원시 공무원 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.)에는 공무원 및 기간제 노동자를 포함하고 있으며, 성남시 인사복무규정의 내용이 일부 포함되어 있다.

1) 운영체계

용인시 공무원 운영체계는 다음과 같다. 소속부서와 정원관리부서를 중심으로 공무원의 정원관리가 이루어진다.

[표 3-7] 창원시 공무직 관료운영 체계

구분	정의	협력체계
인사부서	공무직노동자의 정원과 현원을 총괄 관리하는 인사과	① 소속부서에서 정원책정요구서를 작성하여 매년 7월말까지 인사부서에 제출 ② 인사부서는 근무내용, 필요성, 인원수, 사무량, 소요자원 등을 종합적으로 검토하여 정원을 책정, 결과를 예산부서 및 소속부서에 통보 ※ 공무직노동자 정원책정의 적정성 여부를 심사하기 위하여 창원시 공무직노동자 심의위원회 를 두며(위원장 1부시장, 부위원장은 자치행정국장, 위원은 위원장 1명 포함 본청 실·국장으로 구성), 심의의결 사항은 다음과 같다. 가. 공무직노동자의 신규 정원책정의 적정성 여부 나. 퇴직에 따른 정원책정의 적정성 여부 다. 상시·지속적 업무 선정 및 공무직노동자 전환에 관한 사항 ③ 예산부서는 정원책정 승인서에 책정된 정원의 범위에서 예산을 확보하고 그 결과를 인사부서 및 소속부서에 통보 ④ 정원담당부서의 장은 공무직근로자 정원승인대장을 작성·관리
예산부서	노동자의 급여 등 예산을 관리하는 예산담당관	
소속부서	노동자의 급여 등 예산을 편성하여 노동자를 채용하고, 현원 관리와 복무를 감독하는 시 산하 각 부서 및 의회사무국	
심사부서	기간제노동자 채용 사전심사를 하는 본청 인사과, 실국 주무부서, 직속기관 주무부서, 사업소 주무부서, 구청 행정과	

<출처> 「창원시 공무직 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.)

2) 직종 분류 및 정원

용인시의 공무직은 2개의 직종으로 구분하고 있다. 다만, 직무내용이 구체적으로 구분되어 있지 않다. 다만, 동 규정 제6조제5항에 따른 [별표 1]의 공무직근로자의 정원에 구체적인 직종이 구분되어 있다.

[표 3-8] 창원시 공무직 직종 분류

구분	직무내용
행정사무원	상시적으로 근무하면서 공무원의 상시·지속적 업무를 보조하게 할 필요가 있는 경우

구분	직무내용
	에 채용한 사람
현장실무원	시설물의 관리나 공사작업 등에 종사하는 사람 및 일일 근무시간 중 종일 내근을 하지 않는 현장근무자와 방문민원인 접대 안내 등 관리적·서비스적 업무에 종사하는 사람
환경실무원	도로·가로청소, 폐기물 수거·처리 및 청소업무 등 환경미화업무에 종사하는 사람
도로보수원	도로시설의 보수, 유지, 관리 업무에 종사하는 사람
청원경찰	시설물 등의 경비업무와 단속·감시를 담당하는 노동자

〈출처〉 「창원시 공무원 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.)

창원시 공무직은 각 직종별로 총 1,103명이며 직종별·부서별 인력은 다음과 같다.
이중 청원 경찰을 제외하면 1,011명 이다.

[표 3-9] 창원시 공무원 정원

부서	계	행정 사무원	현업실무원				도로 보수원	환경 실무원	청원 경찰
			소계	시설물 유지관리원	현장지도단 속·감시원	보건 실무원			
총 계	1,103	272	450	311	56	83	30	259	92
본 청	321	200	90	85	5			7	24
공보관	4	4							
정책기획관	2	2							
자치행정과	37	3	21	21					13
인사과	9	1	8	8					
회계과	9	1	8	8					
일자리창출과	5	5							
투자유치단	1	1							
산업혁신과	1	1							
안전총괄과	49	1	48	48					
건설도로과	3								3
하천과	2								2
문화예술과	3	3							
관광과	1	1							
문화유산육성과	4	1							3
사회복지과	30	30							
여성가족과	33	30							3
아동청소년과	114	114							
노인장애인과	1	1							

부 서	계	행 정 사무원	현업실무원				도 로 보수원	환 경 실무원	청원 경찰
			소계	시설물 유지관리원	현장지도단 속·감시원	보건 실무원			
도시계획과	1	1							
자원순환과	12		5		5		7		
의회사무국	5	5							
농업기술센터	36	9	19	19				8	
농업정책과	6	2	4	4					
농업기술과	3	2	1	1					
농산물유통과	1	1							
축 산 과	8	1	7	7					
도시농업과	9	2	7	7					
농산물도매 시장관리과	9	1						8	
보 건 소	83		83			83			
창원 보건 소	보건정책과	1	1			1			
	건강관리과	4	4			4			
	건강증진과	16	16			16			
마산 보건 소	보건행정과	22	22			22			
	건강관리과	10	10			10			
진해 보건 소	보건행정과	20	20			20			
	서부보건지소	10	10			10			
소 방 서		5	9	9					
창원 소방 본부	소방행정과	4	3	3					
성산 소방 서	소방행정과	3	1	1					
마산 소방 서	소방행정과	7	5	5					
푸른도시사업소		1	20	20			3	1	
	공원녹지과	1							
	산림휴양과	11	11	11					
	매립장관리과	12	8	8			3	1	

부 서	계	행 정 사무원	현업실무원				도 로 보수원	환 경 실무원	청원 경찰
			소계	시설물 유지관리원	현장지도단 속·감시원	보건 실무원			
주남저수지과	1		1	1					
도시개발사업소	1	1							
산업입지과	1	1							
상수도사업소	84	1	71	71				12	
수도행정과	1	1							
수도시설과	4		2	2				2	
칠서정수과	5							5	
대산정수과	8		3	3				5	
창원급수센터	22		22	22					
마산급수센터	31		31	31					
진해급수센터	13		13	13					
하수도사업소	34		32	32				2	
하수행정과	3		2	2				1	
하수시설과	4		3	3				1	
하수운영과	6		6	6					
창원하수센터	10		10	10					
마산하수센터	8		8	8					
진해하수센터	3		3	3					
도서관사업소	39	12						27	
의창도서관과	7							7	
성산도서관과	6							6	
마산합포 도서관과	3							3	
마산회원 도서관과	7	1						6	
진해도서관과	16	11						5	
차량등록사업소	4	4							
진해차량등록과	1	1							
창원차량등록과	3	3							
의 창 구	104	8	29	16	13		5	57	5
행 정 과	6	2	3	3					1
세 무 과	1	1							
사회복지과	2	1							1
가정복지과	1	1							

부 서	계	행 정 사무원	현업실무원				도 로 보수원	환 경 실무원	청원 경찰
			소계	시설물 유지관리원	현장지도단 속·감시원	보건 실무원			
민원지적과	1	1							
환경미화과	57						57		
안전건설과	13		6	6		5		2	
경제교통과	12		12		12				
산림농정과	7		7	7					
건축허가과	2		1		1			1	
의 창 동	1	1							
명 곡 동	1	1							
성 산 구	110	7	33	23	10	5	61	4	
행 정 과	6	2	3	3				1	
세 무 과	1	1							
사회복지과	2	1	1	1					
가정복지과	1	1							
환경미화과	61						61		
안전건설과	18		11	11		5		2	
경제교통과	8		8		8				
산림농정과	8		8	8					
건축허가과	4	1	2		2			1	
사 파 동	1	1							
마산합포구	104	4	21	11	10	8	68	3	
행 정 과	8	2	5	5				1	
가정복지과	1	1							
민원지적과	1	1							
환경미화과	68						68		
안전건설과	11		2	2		8		1	
경제교통과	10		10		10				
수산산림과	4		4	4					
건축허가과	1							1	
마산회원구	86	2	19	9	10	7	55	3	
행 정 과	5	1	3	3				1	
가정복지과	1	1							
환경미화과	55						55		
안전건설과	11		3	3		7		1	
경제교통과	10		10		10				
산림농정과	3		3	3					
건축허가과	1							1	

부 서	계	행 정 사무원	현업실무원				도 로 보수원	환 경 실무원	청원 경찰
			소계	시설물 유지관리원	현장지도단 속·감시원	보건 실무원			
진 해 구	53	13	24	16	8		5	8	3
행 정 과	12	4	7	7					1
사회복지과	1	1							
가정복지과	1	1							
민원지적과	4	4							
환경미화과	10	1	1	1				8	
안전건설과	7		1	1			5		1
경제교통과	8		8		8				
수산산림과	6		6	6					
건축허가과	1								1
태 백 등	1	1							
경 화 등	1		1	1					
웅 동 1 등	1	1							

[출처] <출처> 「창원시 공무원직 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.) 제6조(정원책정)[별표]

3) 창원의 특수성

「창원시 공무원직 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.)은 「수원시 공무원직 인사복무 규정」의 내용이 관리운영규정과 통합되어 규정되어 있으며, 대외직명제 운영규정도 포함되어 있다.

특히, 「창원시 공무원직 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.) 제5조의2(대외직명 적용) 규정에는 공무원노동자의 대외직명 사용에서 조장·반장 등 전체를 통솔하는 책임자를 실무관으로 일반노동자를 실무원으로 구별하여 운영하고 있다.

이는 직무확장 측면에서 공무원근로자의 책임성을 높여 동기부여를 가능케 할 수 있다.

3. 성남시

1) 운영체계

성남시 공무원 운영체계는 다음과 같다. 소속부서와 정원관리부서를 중심으로 공무원의 정원관리가 이루어진다.

〔표 3-10〕 성남시 공무원 관리운영 체계

구분	정의	협력체계
정원책정부서	공무직 정원을 담당하는 시 조직업무 담당부서	① 소속부서 에서는 정원책정요구서를 작성하여 정원책정부서에게 제출 ② 정원책정부서 는 채용목적, 인원, 기간, 보수, 사무량 등의 적정여부와 재원 및 공무원 정원과의 관계 등을 종합적으로 검토하여 정원을 책정, 그 결과를 공무원 정원책정 승인서에 따라 예산부서 및 관리부서·소속부서에 통보 ③ 예산부서 에서는 공무원 정원책정승인서에 따라 예산을 확보하고 그 결과를 정원책정부서 및 소속부서에 통보 ④ 소속부서별 공무원의 직종별 정원책정 내용은 정원책정부서에서 별도 관리
관리부서	공무직의 현원, 채용 및 징계를 담당하는 시 공무원운영 담당부서	
예산부서	공무직 등 예산을 관리하는 예산업무 담당부서와 특별회계를 관리하는 과사업소	
소속부서	공무직을 업무상 지휘하고 복무를 관리하는 시 본청 등	
복무감독부서	관리부서·소속부서	

〈출처〉 「성남시 공무원 관리규정」(2020.02.17.)

2) 직종 분류 및 정원¹⁾

성남시의 공무직은 6개의 직종으로 구분하고 있다. 다만, 직무내용이 구체적으로 구분되어 있지 않다. 다만, 동 규정 제4조에 따른 [별표 1]의 공무직근로자의 정원에 구체적인 직종이 구분되어 있다.

¹⁾ 성남시의 경우, 공무직 정원이 규정되지 않아 사례분석에서 제외

[표 3-11] 용인시 공무원 직종 분류

구분	직무내용
사무원	일반 행정업무를 지원하거나 사무기록의 유지와 관련된 업무에 종사하는 인력과 민원인 상담·안내, CCTV 관제업무, 청사 내 쓰레기 수거·청소 등 환경미화의 업무에 종사하는 인력
시설관리원	시설물 장비의 유지관리에 종사하는 인력
현장관리원	현업업무 종사자, 일일근무시간 중 종일 사무실 근무를 필요하지 아니하는 현장근무 인력
현장지도원	현장에서 지도와 단속업무에 종사하는 인력
도로보수원	도로시설의 보수 유지 관리업무에 종사하는 인력
환경관리원	「성남시 환경관리원 복무 규정」제2조제1호 및 제2호에 해당하는 인력

<출처> 「성남시 공무원 관리규정」(2020.02.17.)

제2절 공무원관련 규정 사례분석

1. 경기도 내 자치단체 공무원 관련 규정 현황

경기도 내 자치단체 공무원 관련 규정을 살펴보면 다음과 같다.

대부분의 자치단체에서 공무원(근로자) 관리 규정 및 정원규정 등을 제정·운용하고 있다.

이외에 타 자치단체와 다른 규정을 살펴보면, 첫째, 경기도와 광명시의 경우, ‘권리 보호’ 및 ‘비정규직의 무기계약직 또는 공무원 전환’ 규정을 두고 있다.

둘째, 수원시의 경우, ‘공무원 인사복무 규정’과 ‘노사협의회 운영규정’을 두고 있다.

셋째, 여주시의 경우, ‘공무원 대외직명제 운영 규정’을 두고 있다.

넷째, 용인시의 경우, ‘공무원근로자 자녀 학자금 용자지원에 관한 조례’를 두고 있다.

[표 3-12] 경기도 내 자치단체 공무원 관련 규정

자치 단체	법규명	제 개정일	법규 구분	제 개정구 분	소관부서
경기도	경기도 공무원 등 운영 규정	2021-12-13	훈령	일부개정	노동국 노동정책과
	경기도 공무원 권리보호 및 무기계약 전환 등에 관한 조례	2016-09-29	조례	전문개정	노동국 노동정책과
가평군	가평군 공무원 근로자 관리 규정	2021-11-25	훈령	일부개정	행정복지국 자치행정과
고양시	고양시 공무원근로자 관리 규정	2021-12-28	훈령	일부개정	
과천시	과천시 공무원 및 기간제 근로자 관리 규정	2021-12-27	훈령	일부개정	자치행정국 자치행정과
광명시	광명시 공무원 관리 규정	2020-12-22	훈령	일부개정	행정재정국

자치 단체	법규명	제 개정일	법규 구분	제 개정구 분	소관부서
					총무과
	광명시 비정규직 권리보호 및 공무원직 전환 등에 관한 조례	2018-07-31	조례	일부개정	행정재정국 총무과
광주시	광주시 공무원근로자 관리 규정	2020-04-08	훈령	일부개정	행정자치국 행정지원과
구리시	구리시 공무원 관리 규정	2021-10-15	훈령	일부개정	행정지원국 총무과
군포시	군포시 환경공무원 근로자 관리규정	2021-09-16	훈령	일부개정	시민중심국 위생지원과
	군포시 공무원 및 기간제 근로자 관리 규정	2019-12-31	훈령	일부개정	행정안전국 행정지원과
김포시	(예) 김포시 공무원근로자 관리규정	2021-12-31	훈령	제정	행정국 행정과
남양주 시	남양주시 공무원근로자 관리 규정	2021-04-15	훈령	일부개정	행정기획실 자치행정과
동두천 시	동두천시 공무원 관리 규정	2020-02-01	훈령	일부개정	자치행정국 자치행정과
부천시	부천시 공무원 규정	2021-12-27	훈령	일부개정	행정국 노무복지과
	부천시 공무원 정원 규정	2021-11-08	훈령	일부개정	행정국 행정지원과
성남시	성남시 공무원 관리규정	2020-02-17	훈령	일부개정	행정기획소 정실 인사행정과
수원시	예 수원시 공무원 정원 규정	2022-01-06	훈령	일부개정	기획조정실 인적지원과
	수원시 공무원 정원 규정	2021-06-28	훈령	일부개정	기획조정실 인적지원과
	수원시 공무원 인사복무 규정	2020-05-25	훈령	전문개정	기획조정실 행정지원과
	수원시 공무원 노사협의회 운영 규정	2019-07-19	훈령	일부개정	기획조정실 행정지원과
시흥시	시흥시 공무원 관리 규정	2021-09-30	훈령	일부개정	안전행정국 행정과
안산시	안산시 공무원 관리 규정	2021-12-29	훈령	일부개정	행정안전국 총무과
	안산시 공무원 취업 규정	2020-02-12	훈령	일부개정	행정안전국 총무과
안성시	안성시 공무원 근로자 관리 규정	2021-02-15	훈령	전문개정	행정안전국

자치 단체	법규명	제 개정일	법규 구분	제 개정구 분	소관부서
					행정과
안양시	예 안양시 공무원직 관리 규정	2022-01-10	훈령	일부개정	안전행정국 총무과
	안양시 공무원직 관리 규정	2021-08-10	훈령	일부개정	안전행정국 총무과
양주시	양주시 공무원직 관리 규정	2020-06-22	훈령	일부개정	기획행정실 자치행정과
양평군	양평군 공무원직근로자 관리 규정	2021-12-29	훈령	일부개정	행정담당관
여주시	여주시 공무원직 관리 규정	2021-07-10	훈령	일부개정	행복지원국 자치행정과
	여주시 공무원직 정수 등에 관한 규정	2020-11-23	훈령	일부개정	행복지원국 자치행정과
	여주시 공무원직 대외직명제 운영 규정	2018-10-23	훈령	일부개정	행복지원국 자치행정과
연천군	연천군 공무원직 근로자 관리 규정	2021-01-05	훈령	일부개정	부군수 행정담당관
오산시	오산시 공무원직 근로자 관리 규정	2018-01-02	훈령	일부개정	안전행정국 자치행정과
용인시	용인시 공무원직근로자 관리 규정	2021-07-19	훈령	일부개정	자치행정실 행정과
	용인시 공무원직근로자 자녀 학자금 융자지원에 관한 조례	2019-05-09	조례	일부개정	자치행정실 행정과
의왕시	의왕시 공무원직근로자 관리 규정	2021-10-29	훈령	일부개정	자치행정국 총무과
의정부 시	의정부시 공무원직 근로자 관리 규정	2021-11-22	훈령	일부개정	자치행정국 자치행정과
이천시	이천시 공무원직 근로자 관리 규정	2021-08-19	훈령	일부개정	자치행정국 자치행정과
파주시	파주시 공무원직 및 기간제 근로자 등에 관한 관리규정	2019-10-18	훈령	전문개정	자치행정국 자치행정과
평택시	평택시 공무원직근로자 관리 규정	2021-11-12	훈령	일부개정	총무국 총무과
	평택시 공무원직근로자 정원관리 규정	2021-08-17	훈령	일부개정	총무국 총무과
포천시	포천시 공무원직근로자 등 운용 규정	2021-01-13	훈령	일부개정	자치행정국 자치행정과
하남시	하남시 공무원직 관리규정	2020-12-22	훈령	일부개정	정책기획관

자치 단체	법규명	제 개정일	법규 구분	제 개정구 분	소관부서
	하남시 공무원 보수 규정	2019-01-09	훈령	일부개정	정책기획관
화성시	화성시 공무원근로자 관리 규정	2021-12-31	훈령	일부개정	자치행정국 행정지원과

2. 선도적인 공무원 관련 규정 사례분석

1) ‘권리보호’ 및 ‘비정규직의 무기계약직 또는 공무원 전환’ 규정

관련 규정은 기간제 법에 따른 권리보호를 목적으로 하고 있는데, 구체적으로 다음과 같은 규정을 고려할 필요가 있다.

첫째, 단체장의 책무의 규정이다.

둘째, 부당한 계약해지 금지조항이다.

셋째, 차별처우 금지조항이다. 이를 위하여 시책을 수립하여야 한다.

넷째, 무기계약직 또는 공무원 전환심의위원회를 둔다.

다섯째, 심의 결과의 즉시 통지이다.

여섯째, 자치단체장은 비정규직 해소를 위하여 비정규직 근로자의 무기계약직 또는 공무원 전환을 위한 예산을 반영하도록 노력하여야 한다.

일곱째, 산하 기초지자체 또는 공공기관에 비정규직 및 공무원의 권리보호 정책 수립을 권고하며, 자치단체와 관련있는 간접고용의 경우에도 권고할 수 있다.

[표 3-13] 비정규직 및 무기계약직(공무원) 권리보호 및 정규직 전환 관련 규정

조항	경기도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례(2021.03.16)	광명시 비정규직 권리보호 및 공무원 전환 등에 관한 조례(2018.07.31)
제1조(목적)	「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따라 기간제근로자 및 단시간근로자로 근무하는 공무원의 권리를 보호하고, 같은 법 제5조에 따라 기간의 정함이 없는 근로자의 전환을 촉진하도록 함을 목적으로 한다.	
제4조(단체)	① 자치단체장은 기간제근로자 및 단시간근로자를 무기계약근로자로 전환하기 위하여 모든	

조항	경기도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례(2021.03.16)	광명시 비정규직 권리보호 및 공무원 전환 등에 관한 조례(2018.07.31)
장의 책무)	<p>상황을 고려한 연간 계획을 수립하고 그 결과를 매년 1회 이상 의회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.</p> <p>② 자치단체장은 기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률에 특별한 규정이 없음에도 불구하고 예산부담 또는 사업주체에 따라 선별 적용하는 것을 금지하고 비정규직 해소라는 법 제정의 취지를 살리도록 한다.</p>	
제5조(부당한 계약해지 등)	<p>① 자치단체장은 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항의 예외 사유가 없는데도 같은 법 제4조제2항을 회피할 목적으로 부당하게 계약기간을 종료하거나 정당한 이유 없이 계약을 해지할 수 없다.</p> <p>② 제1항의 처분에 불복이 있는 경우 자치단체장은 소명기회를 부여하여야 한다.</p>	
제6조(차별 처우 금지)	<p>① 자치단체장은 공무원직원에 대하여 부당한 차별이 발생하지 않도록 시책을 수립하여야 한다.</p> <p>② 자치단체장은 공무원직원에 대한 차별적 처우가 발생한 경우, 이를 신속히 해결할 수 있도록 고충처리 담당자를 지정·운영 하여야 한다.</p> <p>③ 자치단체장은 법 제5조에 따른 우선고용책무를 성실히 이행하여야 한다.</p>	
제7조(무기계약근로자(공무직) 전환심의위원회)	무기계약근로자 전환심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.	
제8조(구성)	<p>① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 13명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원장은 행정2부지사가 되며, 부위원장은 위촉위원 중에서 호선한다.</p>	<p>① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 9명 이상 13명 이하의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원장은 부시장이 되며, 부위원장은 위촉위원 중에서 호선한다.</p>
제13조(의견청취)	위원회는 소관사항에 관하여 필요한 때에는 관계공무원 및 전문가의 의견을 청취할 수 있다	
제15조(심의결과의 공개 및 이의신청)	<p>① 위원장은 위원회에서 심의·의결된 결과를 자치단체장 및 관련 당사자에게 (즉시) 통지하여야 한다.</p> <p>② 위원회에서 심의·의결한 사항에 대하여 이의가 있는자는 그 사실을 안날로부터 7일 이내에 주관부서에 이의신청을 할 수 있다.</p> <p>③ 주관부서에서는 제2항에 따라 이의신청을 받은 경우에는 위원회에 재심을 요구하여야 한다.</p>	

조항	경기도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례(2021.03.16)	광명시 비정규직 권리보호 및 공무원 전환 등에 관한 조례(2018.07.31)
제17조(관계기관 등과의 협조)	위원회는 심의 시 필요한 경우 관계기관 및 부서 등에 자료 및 의견제출 등의 협조를 요청할 수 있다.	
제19조(예산 등)	자치단체장은 비정규직 해소를 위하여 공무원 직원 중 제2조제호가목 및 나목의 무기계약근로자로의 전환을 위한 예산을 반영하도록 노력하여야 한다.	시장은 비정규직 해소를 위하여 기간제·단시간 근로자 등의 공무원으로 전환을 위한 예산을 반영하도록 노력하여야 한다.
제23조(권고)	① 자치단체장은 경기도 내 기초자치단체 및 산하기관에 공무원직원 권리보호를 위한 정책 수립을 권고할 수 있다. ② 자치단체장은 경기도와 관련있는 간접고용의 경우에도 이 조례의 적용을 권고 할 수 있다.	

2) 인사복무 규정

수원시는 공무원에 대한 합리적이고 효율적인 인력관리를 위해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 규정을 운영하고 있다. 대체로 공무원 법을 준용하는 규정이 대부분이나, 근로조건과 관련된 사항은 근로기준법을 근거로 하고 있다.

참고할 만한 내용은 다음과 같다.

첫째, 대외직명을 주무관으로 한다.

참고로 「여주시 공무원 대외직명제 운영 규정」(2018.10.23.)은 공무원에게 대외직명을 부여하여 열심히 일하는 직장분위기를 조성하고 자긍심과 책임감을 고취하고자 함을 목적으로 제정하였으며, 대외직명은 주무관으로 하며, 호칭 및 직함, 명패 및 안내표지, 명함·표창장·기념패 및 대외적으로 호칭이 필요한 경우 사용하도록 하고 있다.

둘째, 채용절차는 서류전형→필기시험→면접을 거쳐야 한다.

셋째, 공무원의 담당업무 수행에 필요한 내·외부망에 대한 접근권한 부여이다.²⁾

넷째, 정기적인 근무성적 평가와 결과의 활용이다.

²⁾ 공무원 워크숍 결과, 가장 불만족하는 이유 중의 하나가 내부망 접근 권한이다. 공무원들은 내부망 접근권한이 없어서 메일도 민간메일을 사용한다고 불만을 토로하였다.

다섯째, 직종 및 업무변경을 할 수 있도록 하고 있으며, 전보도 가능하도록 규정하였다.

[표 3-14] 인사복무 규정의 내용

장	절	항목	세부 내용
총칙		제1조(목적)	
		제2조(정의)	
		제3조(적용범위 등)	
		제4조(직종의 구분)	
		제5조(대외직명)	공무직의 대외직명은 주무관으로 한다.
채용 및 노동계약		제6조 (공무직 채용원칙)	① 상시·지속적인 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 사무에 대하여 공무직 정원을 확보한 경우에 공개채용하는 것을 원칙으로 한다.
		제7조(채용)	③ 채용부서는 서류전형, 필기시험과 면접을 거쳐 공무직을 채용하여야 하며, 다만, 필요한 경우 전형절차의 일부를 변경할 수 있다.
		제8조(공무직 전환)	① 인사부서는 상시·지속적 업무에 대하여 전환평가 및 인사위원회(이하 “위원회”라 한다.)의 심의·의결을 거쳐 공무직 업무로 전환하여야 한다. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제항 각 호에 해당하는 경우에는 제외한다. ② 제항에 따른 전환평가는 업무의 필요성, 지속성 등 종합적으로 고려하여 평가하되, 평가방법 및 절차에 대한 세부 사항은 전환계획 수립시 별도로 정한다.
		제9조(결격사유)	
		제10조 (노동계약의 체결)	
		제11조(수습기간) 제12조(공무직증 등)	
		제13조 (내·외부망)	① 시장은 공무직에게 담당업무 수행에 필요한 사내 내·외부망에 대한 접근권한을 부여하여야 한다. 이 경우 담당업무는 소속부서장으로부터 승인받은 업무분장에 의한다. ② 시장은 보안상 이유 등 합리적 사유가 있는 경우 내·외부망 접근기간 및 권한범위 설정, 보안서약서 제출 등 보안 절차상 필요한 조치를 취할 수 있다. ③ 공무직은 업무와 관련된 내용을 타인에게 누설하거나 부당한 목적으로 사용하여서는 아니 되며, 내·외부망 운영에 관한 관련 규정을 준수하여야 한다.

장	절	항목	세부 내용
복무		제14조(인력관리)	
		제15조(복무의무)	
		제16조(출근, 결근)	
		제17조(지각·조퇴 및 외출)	
		제18조(공민권 등 권리행사)	
		제19조(출장)	
		제20조(재직·경력증명서의 발급)	
		제21조(영리업무의 금지)	
		제22조(겸직허가)	
인사	인사위원회	제23조(인사위원회 구성 등)	<ul style="list-style-type: none"> ① 인사부서는 공무원의 인사에 관한 중요한 사항을 심의의 결하기 위하여 위원회를 둔다. ② 위원회 위원은 위원장과 부위원장 각 1명을 포함한 12명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 인사업무담당 실·국장이고, 부위원장은 인사업무 담당과장, 위원은 조직·예산 부서장 및 각 실·국의 주무과장으로 한다.
		제24조(위원회의 소집 및 운영)	
	근무성적 평정	제25조(근무성적 평정)	<ul style="list-style-type: none"> ① 시장은 정기적으로 공무원의 근무성적 평정을 실시하여야 한다. 다만, 신규채용·휴직 등의 사유로 평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1개월 미만인 사람은 평정 대상에서 제외할 수 있다. ② 평정자는 피평정자의 담당팀장, 확인자는 소속부서장으로 한다. 다만, 기관장은 평정자 또는 확인자가 명확하지 아니한 경우 평정자 또는 확인자를 따로 정할 수 있다. ③ 평정자 및 확인자는 별지 제6호서식의 근무성적 평정표에 따라 업무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도 등 평정요소별로 객관적이고 공정하게 평정하여야 한다. ④ 근무성적은 탁월, 우수, 보통, 미흡, 매우미흡 5등급 구분하여 평정하되, 등급별 비율은 탁월 15%, 우수 40%, 보통 30%, 미흡 및 매우미흡 15%로 한다. 다만, 부서별 근무인

장	절	항목	세부 내용
			<p>원 특성을 고려하여 평가등급별 인원 비율을 달리 정할 수 있다.</p> <p>⑤ 근무성적평정은 연2회(상반기·하반기)로 하고 평정에 대한 자세한 사항은 시장이 따로 정한다.</p> <p>⑥ 시장은 근무성적평정 결과를 인사 및 후생복지시책 대상자 선정 등에 활용 할 수 있다.</p>
	직종변경 및 전보	제26조(직종 및 업무변경)	<p>① 인사부서에서는 인력운영과 업무의 원활한 추진을 위하여 필요한 경우 공무원의 직종 및 업무를 변경할 수 있다.</p> <p>② 소속부서에서는 직종 및 업무를 임의로 변경할 수 없으며 변경의 필요가 있는 경우 공무원의 의견청취 후 인사부서의 승인을 받아야 한다.</p> <p>③ 채용당시 자격이나 면허가 필요한 직종 및 업무는 변경할 수 없다. 다만, 같은 직종에서 같은 자격이나 면허를 필요로 하는 경우와 조직의 개폐 등 부득이한 경우에는 업무를 변경할 수 있다.</p> <p>④ 직종 및 업무를 변경하는 경우에는 임금 및 처우 등에 관한 노동조건을 새로이 체결할 수 있다.</p>
		제27조(전보 등)	<p>① 시장은 업무상의 필요, 공무원의 고충해소 및 업무능력 향상 등을 위해 부서 및 소속기관 간에 공무직을 전보할 수 있다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따라 그 권한의 일부를 실·국·소(복수의 과가 있는 사업소)·구청장에게 위임할 수 있다.</p>
	휴직 및 복직	제28조(휴직사유 및 기간)	
		제28조의2(직무정지 및 대기발령)	
		제29조(휴직처리 및 허용예외)	
		제30조(복직)	
	휴일·휴가	제31조(노동시간)	
		제32조(연장·야간 및 휴일노동)	
		제33조(야간 및 휴일노동의 제한)	
		제34조(노동시간 및 휴게·휴일의 적용제외)	
		제35조(유급휴일)	
		제36조(휴무일)	

장	절	항목	세부 내용
		제37조(휴가의 종류)	
		제38조(연차유급 휴가)	
		제39조(특별휴가)	
		제40조(휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일)	
		제41조(휴가의 허가)	
		제42조(휴가기간의 초과)	
		제43조(생리휴가)	
		제44조(병가)	
		제45조(공가)	
		제46조(난임치료 휴가)	
		제47조(가족돌봄 휴가)	
모성보호 및 일·가정 양립 지원		제48조(임산부의 보호)	
		제48조의2(배우자 유·사산휴가)	
		제49조(태아검진 시간의 허용 등)	
		제50조(육아기 노동시간 단축)	
		제51조(가족돌봄 등을 위한 노동시간 단축)	
		제52조(육아시간)	
임금		제53조(임금의 지급)	
		제54조(휴업수당)	
계약 해지·퇴직 등		제55조(계약해지)	
		제56조(계약해지 등의 제한)	
		제57조(계약해지의 예고 등)	
		제58조(정년)	

장	절	항목	세부 내용
		제59조(당연퇴직)	
		제60조(퇴직원 등)	
		제61조(퇴직급여 제도)	
표창과 징계		제62조(표창)	
		제63조(징계사유)	
		제64조(징계의 종류와 효력)	
		제65조(징계의 양정)	
		제66조(징계의결 의 요구)	
		제67조(징계심의)	
		제68조(징계결과 통보)	
교육		제69조(재심청구)	
		제70조(교육훈련 등)	
직장 내 괴롭힘의 금지		제71조(성희롱 예방교육)	
		제72조(직장 내 괴롭힘의 금지)	
안전과 보건 및 재해보상		제73조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	
		제74조(안전 및 보건)	
		제75조(재해보상)	
		제76조(다른 손해 배상과의 관계)	
		제77조(업무 외의 재해)	

3) 자녀 학자금 용자지원 관련 규정

용인시 소속 공무원근로자 자녀의 학자금 대여에 대하여 용자금이나 이자 지급에 관한 필요한 사항을 규정함을 목적으로 「용인시 공무원근로자 자녀 학자금 용자지원에 관한 조례」(2019.05.09.)를 운용하고 있다.

동 법 제8조(융자 및 상환)³⁾ 규정에 의하면 학자금 융자시 융자원금은 융자대상자가, 융자금의 이자는 시장이 지급하도록 되어 있다.

3) 제1항 융자기관은 융자대상자에게 학자금을 융자하고 그 학자금 원금은 융자대상자가 상환하여야 하며, 그 이자는 융자기관의 청구에 의하여 시장이 지급하고 학자금 원금 미상환으로 인한 연체이자 등은 융자대상자가 부담한다

제2항 시장은 학자금 융자이자 보전에 소요되는 재원을 확보하여 지급토록 한다.으로 규정하고 있다.에서 참고할 만한 내용은 다음과 같다.

제3절 사례분석 시사점

1. 공무원 관련 규정 제정 필요성

경기도 내 자치단체의 공무원 관련 규정을 살펴보면, 모두 규정하고 있는 공무원 관리규정이나 운영규정을 제외하고, 다음과 같은 규정들을 추가적으로 제정하여 운용하고 있다.

첫째, 공무원의 권리보호 및 비정규직의 무기계약직 또는 공무원 전환 규정이다.

둘째, 공무원 인사복무 규정이다.

셋째, 노사협의회 운영규정이다.

넷째, 공무원 대외직명제 운영 규정이다.

다섯째, 공무원근로자 자녀 학자금 용자지원에 관한 규정이다.

위의 규정이 모두 필요한 것은 아니라고 판단되나, 우선순위에 따라 공무원 인사복무규정이 가장 우선적으로 제정되어야 할 것으로 판단된다. 다음으로 권리보호 관련 규정이 필요할 것으로 판단된다.

또한, 수원시와 같이 공무원 인사복무 규정을 별도로 제정·운영하거나, 창원시와 같이 공무원 관리규정에 인사복무 내용을 포괄하여 규정하거나 두 가지 방안이 있다. 후자와 같이 규정할 경우에도 공무원 대외직명제 운영 규정을 포함할 필요가 있다.

2. 공무원 관리운영 규정 개정 필요성

1) 운영체계

각 자치단체의 공무원 정원관리, 채용, 인사관리, 예산 관리부서 간의 협력체계는 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 조직담당부서의 역할이다. 고양과 창원의 경우, 정원책정과 인사관리를 인사부서에서 모두 관장하고 있으나, 수원, 용인과 성남의 경우, 조직을 관리하는 부서에서 정원책정을 담당하고 있다.

다만, 창원의 경우는 공무원 노동자 정원 책정의 적정성 여부를 심사하기 위하여 공무원노동자 심의위원회를 두고 있다.

[표 3-15] 각 자치단체의 공무원 채용에 관련 된 부서

구분	고양시	수원	용인시	창원	성남
정원관리부서	인사부서	정원관리부서	정원담당부서 (정책기획관)	인사부서	정원책정부서
인사부서		채용부서/ 인사부서	관리부서(채용 부서)(행정과)		관리부서 (복무감독부서)
				공무원노동자 심의위원회	
예산부서	예산담당관	예산부서		예산부서 (예산담당관)	예산부서
사용부서	사용부서	소속부서	소속부서	소속부서	소속부서 (복무감독부서)

둘째, 관련 부서간 상호 협력 체계이다. 각 부서간의 적극적인 상호협력체계가 갖추어져야 한다. 예를 들면 사용부서의 정원책정 요구에 정원관리부서의 정원책정, 정원책정 결과의 통보, 예산부서의 예산의 확보, 채용부서·소속부서·관리부서의 공무원 채용에 각 부서가 주도적으로 자기의 역할을 수행하고, 그 결과를 상호 통보하도록 하는 방안의

모색이 중요하다.

또한 정원책정 요구에 근무내용, 필요성, 인원 수 사무량, 소요재원 등을 종합적으로 검토할 수 있도록 하는 객관적인 위원회 구축하여 운영하는 창원 사례를 찾아 볼 수 있다.

[표 3-16] 각 자치단체의 공무원 채용관련 협력체계

고양시	수원	용인시	창원	성남
① 사용부서(정수 책정요구서) → 인사부서 ② 인사부서(정수 책정통보서) → 예산부서 & 사용부서 ③ 사용부서(예산 편성요구) → 예산부서(필요예산 확보)	① 소속부서(정원 책정요청서) → 정원관리부서 ② 정원관리부서(정원책정 및 조정 여부 결정) ③ 소속부서(채용 요구) → 채용부서 / 소속부서(예산편성 요구) → 예산부서	① 소속부서의 장(정원책정요구서) → 정원담당부서 ② 정원담당부서(정원책정 결과) → 관리부서(채용부서)의 장 / 소속부서의 장 ③ 소속부서(채용 요구) → 채용부서 / 소속부서(예산편성 요구) → 예산부서 ④ 정원담당부서의 장은 공무원근로자 정원 승인대장을 작성·관리	① 소속부서의 장(정원책정요구서) → 인사부서 ② 인사부서(정원 책정 결과) → 소속부서 / 예산부서 ※ 공무원노동자 심의위원회 심사 ③ 예산부서(예산 확보) → 인사부서 / 소속부서	① 소속부서(정원 책정요구서) → 정원책정부서 ② 인사부서(정원 책정 결과) → 소속부서 / 예산부서 ※ 공무원노동자 심의위원회 심사 ③ 예산부서(예산 확보) → 인사부서 / 소속부서

2) 직종 및 정원

직종을 살펴보면 고양시의 분류가 가장 자세히 분류되었다. 하지만, 전문직과 지원직간 유사 직종이 분류되어 있으며, 유사업무를 수행하는 직종이 개별 직종으로 분류되어 있는 등 명확한 직종분류가 미흡하다.

정원은 고양시가 693명으로 타 자치단체보다 적은 인력을 운용하고 있어 효율성이 높은 것으로 판단된다.

[표 3-17] 각 자치단체의 공무원 채용에 관련 된 부서

고양시	수원	용인시	창원	성남
기술지원직	현장실무원	현장실무원	현업실무원	시설관리원
환경관리직	환경관리원		환경실무원 도로보수원	사무원 도로보수원 환경관리원 현장관리원 현장지도원
전문직	사무·보건실무원	사무원		
지원직			행정사무원	사무원
693명	1,117명	723명	1,011명	-

제4장 결론-개선방안

제1절 고양시 공무원 제도개선 주요 이슈

제2절 공무원 관련 제도 개선 방안

제3절 직종별 개선방안

제절 고양시 공무원 제도개선 주요 이슈

1. 규정 개선 주요 이슈

1) 미흡 규정 보완

첫째, 권리보호 및 공무원 전환 규정을 제정·운용할 필요가 있다. 경기도와 광명시의 경우, 비정규직 노동자의 권리보호 및 공무원 전환관련 조례가 제정되어 운용 중에 있다. 무엇보다 자치단체장의 책무, 부당한 계약해지 금지, 차별처우 금지 및 공무원 전환을 위한 예산 반영이 중요한 내용으로 살펴볼 수 있다.

둘째, 인사복무 규정을 제정·운용할 필요가 있다. 수원과 창원의 사례에서 다음과 같은 규정들에 대한 고려가 필요하다.

첫째, 열심히 일하는 직장분위기 조성과 자긍심 및 책임감 고취를 위하여 대외직명을 운영한다는 점이다. 특히, 창원의 경우, 조장·반장 등 전체를 통솔하는 책임자를 실무관으로 일반노동자를 실무원으로 구별하여 운영하고 있는데, 이는 직무확장 측면에서 공무원근로자의 책임성을 높여 동기부여를 가능케 할 수 있다.

둘째, 수원은 인사복무 규정에 채용절차를 서류전형→필기시험→면접을 명확히 규정하고 있다. 따라서, 공무원 평가를 위해서 NCS기반의 필기 또는 실기 시험이 필요할 것으로 판단된다.¹⁾

셋째, 공무원의 담당업무 수행에 필요한 내·외부망에 대한 접근권한을 부여하여 같은 공간에 근무하는 조직문화를 개선할 필요가 있다.

넷째, 정기적인 근무성적 평가와 결과의 활용을 규정할 필요가 있다.

다섯째, 직종 및 업무변경과 전보 등의 규정이 필요할 것으로 판단된다.

¹⁾ 윤석열 정부 120대 과제 중 50번 과제가 공정한 노사관계구축 및 양성평등 일자리 구현이다. 이 중 공정한 노사관계구축의 세부 내용에 공정채용법 입법 및 공정채용문화 확산을 천명하고 있다. 공정채용을 위하여 공공기관의 경우 NCS기반의 필기시험을 도입하고 있는 실정이다.

2. 직종별 주요 이슈

1) 심층면접 결과

공무직 운용 부서 중 주요 이슈가 있는 부서의 공무직 관리 담당자를 중심으로 심층 면접을 하였다.

그 결과는 다음과 같다.

[표 4-1] 공무직근로자 운용부서 심층면접 결과

부서	부서상세	직종	주요 이슈
보건소	감염병 관리팀	<ul style="list-style-type: none"> 건강관리사 가군(의료기사, 임상병리사), 의료기사, 임상병리사 	<ul style="list-style-type: none"> 공무직과 임기제공무원 다른직종 동일 업무
		<ul style="list-style-type: none"> 건강관리사 가군(건강관리사, 임상병리사, 의료기사 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 각 직종분류 개편필요 ☞ 의료기사에 임상병리사/건강관리사 포함 방향으로 직종 분류 요구 건강운동관리사, 영양사, 작업치료사, 임상병리사 등 직종은 정해진 자격요구건이 없음 임금테이블 적용 문제 발생 특히, 임상병리사의 임금테이블이 높은 상황임 ☞ 부서에서 임기제공무원 희망
	건강 증진팀	<ul style="list-style-type: none"> 건강관리사 가군(물리치료사) 	<ul style="list-style-type: none"> 물리치료사의 경우, 임기제 공무원과 다른 고용형태이나 동일업무 수행 ☞ 금연관리 단속 업무 및 외근 업무 수행임에도 내근직에 준하는 임금체계에 대한 불만 있음 ☞ 부서에서 임기제공무원 희망
		<ul style="list-style-type: none"> 건강관리사 나군(금연단속원) 	<ul style="list-style-type: none"> 금연단속원의 경우, 기간제 근로자, 민간 등 고용형태가 혼재 되어 있으나 동일업무 수행 ☞ 부서에서 임기제공무원 희망 구별 정수인원 조정 필요 덕양구, 동구, 서구의 인력 비교·조정 필요
도서관		자료정리원/자료정리원 14시간	<ul style="list-style-type: none"> 초단시간 근로자 자료정리원 14시간 근로조건 문제

부서	부서상세	직종	주요 이슈
환경 녹지과 (청소 농정과)	청소 행정팀	환경관리원	<ul style="list-style-type: none"> • 용역과 다수 혼재 직종 • 공원관리원과 처우비교 및 임금개선 요구 지속 ☞ 청사관리원에 대한 동행정복지센터의 용역 희망 지속, 용역이 효율적이라는 의견 다수
공원 관리과	녹지 관리팀	공원관리원	<ul style="list-style-type: none"> • 용역과 다수 혼재 직종 • 환경관리원과 처우비교 및 임금개선 요구 지속 ☞ 용역 희망 지속, 용역이 효율적이라는 의견 다수
아동 청소년 과	드림 스타트 팀, 각 동 맞춤형 복지팀, 희망복지 정책팀 등	사례관리사	<ul style="list-style-type: none"> • 복지정책과 국비지원사업 시행으로 동에 1명 배분되었으나, 이후 사업안정기 등으로 국비지원 감소 등에 따른 사비 할당부분 증가 • 정부사업 확대 당시 확장인원이 공무원으로 전환이후 해당사업 축소 • 지속적인 다수의 휴직인원 발생 ☞ 존폐 및 규모 조정 검토
아동 청소년 과	드림 스타트팀	아동복지교사 25시간/14시간	<ul style="list-style-type: none"> • 민간사업자(지역아동센터)가 운영하는 아동센터에 공무원이 근로자 배치가 적합한지 검토 필요 • 초 단시간 근로자 근로 조건문제 검토 필요 ☞ 적정성에 따른 존폐 검토
상 하수도 사업소	요금팀, 지하수팀	검침원	<ul style="list-style-type: none"> • 임기제공무원, 공무원, 용역, 민간검침원 4가지 직종이 혼재 근무 • 서로 충원되는 이유로 근무 불성실(검침 미시행 및 유연근무제 등 무분별 시행) ☞ 존폐 및 규모 조정 검토
생태 하천과	하천네트 워크팀	EM배양원	<ul style="list-style-type: none"> • EM배양원과 연구보조원 유사직무로 직종통합 검토 필요
연구 개발과	환경 농업팀	연구보조원	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 직종 통합 검토
		사무보조원	<ul style="list-style-type: none"> • 개인정보 및 온나라 권한 이용이 안되는 한계로 인해 사무전산을 지원할 사항이 미미해짐에 따라 채용 필요성이 매우 낮으며 근로 활용력이 떨어짐 • 비서직의 경우도 연령대가 높아질수록

부서	부서상세	직종	주요 이슈
			수행이 어려운 부분에 대해 사무보조 공무원 업무 적합성 낮음 ☞ 전문 임기제가 효율적이라는 의견 다수
		청사관리원	<ul style="list-style-type: none"> • 개별 업무수행 평가가 매우 상이함 ☞ 사용부서의 용역희망 의사가 다수이며 다수부서에 용역 업무수행 비중이 큼 ☞ 존폐 및 규모 조정 검토

제2절 공무원 관련 제도 개선 방안

1. 채용제도의 개선방안

1) 채용제도 운영의 문제점과 개선방안

(1) 채용제도 운영의 문제점

채용의 절차 및 규정 등에 대한 홍보 및 제도 개선 등에 대한 참여 제고 등이 필요하다. 특히, 중요한 부분은 인력충원 시기에 대한 문제로 인력충원의 시기에 대한 불만수준이 높은 상황이다. 즉, 향후 인력 수급의 신속성을 확보하기 위한 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 채용 및 고용에 대한 참여 제고 방안

공무직 채용에 절차와 방법을 고도화 할 필요가 있다.

첫째, 기술지원직, 전문직, 지원직종의 공무직인력에 대하여 기존 서류전형과 면접전형에 필기시험을 추가할 필요가 있다.

둘째, 채용에 등과 관련된 면접자 등으로 공무직 근로자의 참여 등도 고려할 필요가 있다. 다만, 참여의 수준과 관련하여 면접자로의 참여가 가능할 것인지에 대한 고민이 필요하므로 다음과 같은 절차를 통해 채용의 절차적 공정성 인식을 제고할 수 있을 것이다.

- ① (1안 단기) 공무직 근로자의 채용 면접 등에 대한 방청 권한 등을 부여하는 단계
- ② (2안 중기) 공무직 근로자 중 관리자를 대상으로 한 채용 절차 및 면접 교육 등을 실시하여 공무직 면접위원 풀을 마련
- ③ (3안 장기) 채용위원 중 일부로 공무직 근로자가 직접 참여를 촉진하는 단계

(3) 인력 충원의 신속성 제고 방안

공무직은 공무원의 신분을 가지지는 않지만 정부에 의해 고용된다는 점에서 절차 및 선발기준 등의 공정성을 높이는 것은 필수적인 요건이다. 하지만, 공정한 절차에 대한 중요성을 강조할수록 선발의 신속성은 낮아질 수밖에 없다. 특히, 청소를 제외한 일부 직종의 경우 채용의 난이도가 증대됨에 따라 선발의 지연이 빈번하게 발생되고 있다.

이러한 문제는 인사의 공정성 및 정확성의 가치와 신속성의 가치가 충돌하는 상황으로 현실적으로 개선이 어려운 문제에 해당한다. 그럼에도 불구하고 규범적으로 다음과 같은 몇 가지 대안을 검토해 볼 수는 있다.

- ① (1안: 추천채용의 도입) 기술직종 등의 선발 지연의 문제가 강조됨에 따라 현직자의 추천채용 등을 도입할 여지는 존재한다. 하지만, 인사공정성을 대폭 훼손할 수 있다는 점에서 실현가능성도 낮으며 향후 공정성에 대한 심각한 문제제기가 일어날 수 있다.
- ② (2안: 예비인력 채용) 「행정안전부 공무직 등에 관한 운영규정」의 내용 중 제2장 정원관리에 대한 내용을 개선하여 퇴직에 따른 예비인력을 채용 및 운영하는 방식으로 업무공백의 신속한 대응이 가능할 것이다. 그러나 조직이 적정 수준 이상의 인력을 상시적으로 보유하여야 한다는 점에서 인건비 운용의 비효율성을 증대할 수 있다.
- ③ (3안: 대직 업무 등에 대한 보상 강화) 퇴직자에 대한 대직업무 수행에 따른 수당을 강화하여 대직자의 증대된 업무량에 대한 보상을 제공하는 방식이다. 수당 기준 등의 개선이 필요하며 대직에 따른 업무량을 어떻게 계산하고 해당 수당을 지급할 것인지 등에 대한 논란이 발생할 수 있다. 단, 제시된 대안의 경우 공정성의 문제, 예산확보의 문제, 수당지급에 대한 형평성의 문제 등 다양한 문제가 예상되므로 사실상 채용절차의 간소화 외에 뚜렷한 대안을 없을 것으로 판단된다.

2. 공무원 보수 체계 개선 방안

장기적으로 고양시 공무원 처우개선을 노력함과 더불어 공무원 보수체계의 개선이 필요하다.

보수체계 개선의 주요이슈는 다음과 같다.

첫째, 고양시 공무원의 보수는 호봉제로 운영되고 있다. 따라서 현 정부에서 강조하는 직무급으로의 전환을 모색할 필요가 있다.

다만, 직무급은 직급등급, 단계급을 기준으로 업무의 성격이나 난이도, 책임 정도 등에 따라 급여를 차등 적용(결정)하는 임금체계를 가지고 있으나, 현재 청소일반경비안 내의 경우 일상적이고 단순한 업무로 평가되고 있어, 직급등급 구분을 하는 것에 대한 고려 필요하다.

둘째, 환경관리직은 호봉제 유지이다.

일상적이고 단순한 업무를 수행하는 환경관리직종 중 환경관리원은 고용부에서 고령자 친화직종으로 지정하고 있다. 따라서 50세 이상자만 선발할 필요가 있으며, 이에 따라 정년을 65세로 하여도 최대한 15년의 근무할 수 있어 최대 호봉이 15호봉에 불과한 상황이다.

3. 의사소통구조 개선방안

공무직 근로자들의 워크숍 결과 의사소통구조 전반에 대하여 불만이 있는 것으로 나타나고 있다. 특히, 직원들이 제기한 고충사항의 처리와 해결이 효과적으로 이루어지지 못하고 있으며, 직원 간의 화합을 위한 활동 및 정기적인 만남이 활발하게 이루어지지 못하고 있다고 인시함을 알 수 있다.

또한, 내부망을 활용할 수 없는 등 조직문화에 문제점이 많은 것으로 나타나고 있다. 이러한 의사소통구조를 개선하기 위해서는 아래와 같은 방안을 모색할 수 있다.

첫째, 허용적 환경(permissive environment)을 마련하여 조직구성원이 자유롭게 충분히 의사를 개진할 수 있도록 환경을 조성해야할 필요가 있다.

의사소통이 바르게 이루어지려면 민주적인 사고와 환경이 우선적으로 마련되어야 한다. 의견이 솔직하게 개진될 수 없거나 말에 숨의 의미가 담겨있다면 더 이상 진전될 수 없다. 이를 위해서는 공식적 채널 이외에도 비공식 모임 등 다양한 의사소통 채널이 다각적으로 열려있어야 하며, 최고관리자는 공무직 직원의 상황에 대한 깊은 이해를 갖도록 노력해야 한다.

둘째, 의사소통은 상대방을 신뢰하는데에서 비롯됨. 신뢰관계는 서로의 믿음관계를 말한다. 따라서 신뢰관계가 성립되어 있지 못하면, 상대가 아무리 말을 잘하고 메시지가 사실이라고 할지라도 의사소통이 이루어지기는 어렵다.

신뢰관계의 회복은 조직 내 관리자와 부하 간의 의사소통을 위한 선행조건이므로, 관리자가 끊임없이 공무직 직원들과의 신뢰를 쌓기 위한 노력을 기울여야 하며, 무엇보다도 적극적 경청을 하도록 해야 한다.

셋째, 대체로 지금까지 관리자와 공무직 직원들과의 의사소통은 일방적 지시나 명령 위주로 이루어져 왔다고 볼 수 있다. 따라서 관리자와 공무직 직원들과의 관계에서 상호적 의사소통이 보다 활발하게 이루어져야 한다.

넷째, 최근의 인터넷과 전자우편의 이용은 조직 내 의사소통을 보다 활발하게 만들 수 있는 기술적인 토대를 제공하고 있으므로, 해당 기관에서는 이러한 의사소통 채널을 통해 다양한 의견을 수렴하도록 해야 한다.

4. 중간관리직 개선 방안

창원의 경우, 조장·반장 등 전체를 통솔하는 책임자를 실무관으로 일반노동자를 실무원으로 구별하여 운영하고 있다.

조장·반장 등의 중간관리직을 두어 직무확장을 위한 방안을 고려하여야 한다.

관리담당 공무원의 경우, 복무관리 등 업무량 증가 및 공무원의 민원 해결에 대한 부담으로 인하여 공무원 중 관리직을 구분하고 이들에게 복무관리 등의 업무를 담당시켜야 할 필요가 있다.

조장·반장 등 중간관리직을 두는 방안은 다음과 같다.

[표 4-2] 중간관리직 운영안

구분	1안	2안	3안
	공무직 중 관리자를 두지 않은 방안	조장·반장을 두고 관리직급으로 사용자로 분류하는 방안	조장·반장위에 부장을 두고 관리직급을 두는 방안
사용자	불인정	인정	인정
직종	모든 직종	부장급을 두는 모든 직종	시설직종
업무	관련업무 동시 수행		관리업무만 수행
노조 가입	인정	인정	불인정
권한 부여	없음	1. 공무원에 대한 인사권 부여(복무관리, 성과평가, 지사명령권) 2. 담당업무에 대한 중간 승인권 부여	
		※ 단, 노동조합 및 노동관계조정법에서 노동조합의 상대방,	3. 담당업무의 의사결정을 위한 위원회 참여권 부여

구분	1안	2안	3안
	공무직 중 관리자를 두지 않은 방안	조장·반장을 두고 관리직급으로 사용자로 분류하는 방안	조장·반장위에 부장을 두고 관리직급을 두는 방안
		단체교섭의 상대방의 역할은 제외	※ 단, 노동조합 및 노동관계조정법에서 노동조합의 상대방, 단체교섭의 상대방의 역할도 부여 필요
참고 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 조장·반장, 부장직급을 관리자로 인정할 경우, 엄격한 성과평가를 근거로 한 승진운영이 필요하므로 현재 리더십 교육 훈련과 성과평가 규정의 개선이 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 현행 팀장부터 리더십 교육과 직무역량 교육이 필요함 - 다면평가를 도입하고, 상향 평가와 동료평가의 비중을 높이는 방안 고려 필요 		

① 인사에 대한 권한 부여

i) 지휘·명령권

- 공무원이 부장에게 지시→ 지시에 대한 기술적 판단→ 대안 탐색 또는 cut 가능하도록 함

- 신규채용 면접권

※ 채용시 부장 또는 조장·반장의 면접위원 참여 필요

※ 특히 시설직의 경우, 실제적으로 업무에 필요한 지식을 보유하고 있는지를 구체적으로 질문하고 판단할 필요성이 존재

② 업무에 대한 권한 부여

- 담당업무의 중간승인권

※ 예를 들어 시설수리 등 외부위탁업무 결과 승인시 부장 또는 조장·반장의 동의 권한 부여 필요

③ 의사결정관련 권한 부여

- 관련 시설관리의 의사결정 회의에 부장 또는 조장·반장의 옵저버 역할 부여 필요

5. 성과평가 개선방안

수원, 창원은 인사복무 관련 규정을 두고 근무성적에 대한 엄격한 평가를 할 수 있도록 하고 있다. 따라서 다음과 같이 엄격한 성과 평가가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

매년 6월말, 12월말을 기준으로 연 2회의 근무성적평가를 실시하며, 평가자는 공무원 사용부서의 팀장으로 하며 확인자는 사용부서의 장으로 규정할 필요가 있다.

근무성적 평가는 5개 단계로 구분하여 평가되며 평가가 완료된 후 10일 이내에 인사기록카드에 기록 및 관리하여야 하며 해당 결과는 보수, 승진, 승급 등의 결정에 반영할 수 있다고 규정하여야 한다.

성과평가에 대한 공무원의 관심 등을 유도하기 위한 실질적인 인센티브의 마련이 필요하다. 상술한 것과 같이 규정상 승진, 보수, 그리고 승급 등의 결정에 반영할 수 있다.

만약 보수체계를 직무급제로 전환한다면, 현실적인 인센티브 방안으로 직무등급의 승급에 근무성적평정을 반영하는 등 방식을 통해 직무에 대한 동기를 유도할 수 있을 것으로 판단된다.

제3절 직종별 개선방안

직종별 주요 이슈의 대안을 다음과 같이 제안한다.

공무직의 경우, 운용의 어려움이 있어, 임기제 공무원으로 전환할 필요가 있다.

[표 4-3] 공무직직종별 개선 대안 검토 결과

직종	주요 이슈	개선 대안 검토
<ul style="list-style-type: none"> 건강관리사 가군(의료기사, 임상병리사), 의료기사, 임상병리사 	<ul style="list-style-type: none"> 공무직과 임기제공무원 다른직종 동일업무 	<ul style="list-style-type: none"> 직종 통합 임금테이블이 높은 직종은 임기제 공무원으로 전환
<ul style="list-style-type: none"> 건강관리사 가군(건강관리사, 임상병리사, 의료기사 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 각 직종분류 개편필요 ☞ 의료기사에 임상병리사/건강관리사 포함 방향으로 직종 분류 요구 건강운동관리사, 영양사, 작업치료사, 임상병리사 등 직종은 정해진 자격요구건이 없음 임금테이블 적용 문제 발생. 특히, 임상병리사의 임금테이블이 높은 상황임 ☞ 부서에서 임기제공무원 희망 	
건강관리사 가군(물리치료사)	<ul style="list-style-type: none"> 물리치료사의 경우, 임기제 공무원과 다른 고용형태이나 동일업무 수행 ☞ 금연관리 단속 업무 및 외근 업무 수행임에도 내근직에 준하는 임금체계에 대한 불만 있음 ☞ 부서에서 임기제공무원 희망 	
건강관리사 나군(금연단속원)	<ul style="list-style-type: none"> 금연단속원의 경우, 기간제 근로자, 민간 등 고용형태가 혼재 되어 있으나 동일업무 수행 ☞ 부서에서 임기제공무원 희망 구별 정수인원 조정 필요 덕양구, 동구, 서구의 인력 비교 조정 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 금연단속원은 기간제 근로자로 운영 - 고령친화 직무로 분류하여 운영하여 노인일자리 확대 방안으로 고려
자료정리원/자료	<ul style="list-style-type: none"> 초단시간 근로자 자료정리원 14시간 근로 	<ul style="list-style-type: none"> 직종 폐지

정리원 14시간	조건 문제	
환경관리원	<ul style="list-style-type: none"> • 용역과 다수 혼재 직종 • 공원관리원과 처우비교 및 임금개선 요구 지속 ☞ 청사관리원에 대한 동행정복지센터의용역 희망 지속, 용역이 효율적이라는 의견 다수 	<ul style="list-style-type: none"> • 기간제 근로자로 전환 - 고령친화 직무로 분류하여 운영하여 노인일자리 확대 방안으로 고려
공원관리원	<ul style="list-style-type: none"> • 용역과 다수 혼재 직종 • 환경관리원과 처우비교 및 임금개선 요구 지속 ☞ 용역 희망 지속, 용역이 효율적이라는 의견 다수 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 수준의 정수 유지
사례관리사	<ul style="list-style-type: none"> • 복지정책과 국비지원사업 시행으로 등에 1명 배분되었으나, 이후 사업안정기 등으로 국비지원 감소 등에 따른 시비 할당부 분 증가 • 정부사업 확대 당시 확장인원이 공무원으로 전환이후 해당사업 축소 • 지속적인 다수의 휴직인원 발생 ☞ 존폐 및 규모 조정 검토 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 직종 폐지 • 사회복지직이 수행하는 업무로 임기제 공무원으로 전환
아동복지교사 25시간/14시간	<ul style="list-style-type: none"> • 민간사업자(지역아동센터)가 운영하는 아동센터에 공무원이 근로자 배치가 적합한지 검토 필요 • 초 단시간 근로자 근로 조건문제 검토 필요 ☞ 적정성에 따른 존폐 검토 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 민간위탁이나 용역으로 전환
검침원	<ul style="list-style-type: none"> • 임기제공무원, 공무원, 용역, 민간검침원 4가지 직종이 혼재 근무 • 서로 충원되는 이유로 근무 불성실(검침 미시행 및 유연근무제 등 무분별 시행) ☞ 존폐 및 규모 조정 검토 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 민간위탁이나 용역으로 전환
EM배양원	<ul style="list-style-type: none"> • EM배양원과 연구보조원 유사직무로 직종통합 검토 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 직종 통합 및 전환 배치 가능하도록 할 필요가 있음
연구보조원	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 직종 통합 검토 	
사무보조원	<ul style="list-style-type: none"> • 개인정보 및 온나라 권한 이용이 안되는 한계로 인해 사무전산을 지원할 사항이 미미해짐에 따라 채용 필요성이 매우 낮으며 근로 활용력이 떨어짐 • 비서직의 경우도 연령대가 높아질수록 수 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직후 직종 폐지 • 임기제 공무원으로 전환

	<p>행이 어려운 부분에 대해 사무보조 공무원 업무 적합성 낮음</p> <p>☞ 전문 임기제가 효율적이라는 의견 다수</p>	
청사관리원	<ul style="list-style-type: none"> • 개별 업무수행 평가가 매우 상이함 <p>☞ 사용부서의 용역희망 의사가 다수이며 다수부서에 용역 업무수행 비중이 큼</p> <p>☞ 존폐 및 규모 조정 검토</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 재 채용 불허 • 임기제공무원으로 전환

참고문헌

- 고용노동부(2017). 공무원직 등 근로자 인사관리규정 표준안(2017.12.)
- 고용노동부(2018). 정규직 전환 관련 공공부문 표준화 모델(안)(2018.1.15.).
- 국가인권위원회(2017). 공공부문 무기계약직 근로자 인권상황 실태조사.
국가인권위원회 연구보고서.
- 김정인(2019). 지방자치단체 공무원직 규정 도입에 관한 연구 : 정치행위자와
행정행위자의 영향력을 중심으로. 지방행정연구 33(4):95 - 124.
- 수원시 공무원직 정원 규정」
- 오계택(2019).공공부문 정규직 전환 이후 정책평가 및 향후 과제.
고용노동부·한국노동연구원.
- 진종순 외. (2018), 행정안전부 공무원직 관리방안 연구. 한국행정학회.
- 「고양시 공무원직근로자 관리규정」(2019.07.30.)
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
- 「성남시 공무원직 관리규정」(2020.02.17.)
- 「수원시 공무원직 인사복무규정」
- 「수원시 공무원직 정원 규정」
- 「용인시 공무원직근로자 운영 규정」(2022.08.05.)
- 「창원시 공무원직 및 기간제노동자 관리 규정」(2022.10.07.)
- 「공공기관비정규직 종합대책」(2007.06.26.)
- 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(관계부처
합동, 2018.05.31.)
- 「공공부문 비정규직 대책」
- 「공무원직 등 근로자 인사관리규정 표준안」(중앙공공기관·지방공기업용)

(고용노동부, 2017.12.)

「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(관계부처 합동,
2017.7.20.)

Abstract

A Study on Effective Management of Public Employee with No Fixed-term in Goyang City

Hyung Sung Kim*, Jai Hyung Kim **

The Moon Jae-in government declared an era of eliminating Public Employee with No Fixed-term in the public sector in 2017. Accordingly, Goyang City converted 256 Public Employee with No Fixed-term to public service positions in 2018 following the central government's guidelines for converting irregular workers to regular positions.

However, there is a need to explore ways to improve the system for unskilled simple labor workers.

The research results showed the following issues:

First, there were problems with the management and operation system of public service positions.

① There was a lack of inter-departmental cooperation in the operation of public service workers, and ② there was a lack of reasonable quota determination.

Second, personnel service regulations and other regulations related to public service positions were insufficient.

Third, there were many types of jobs among Goyang City's public service workers performing similar tasks, and clear job classification was lacking.

The research suggested the following improvements for the major issues identified:

First, it suggested the need to supplement insufficient regulations such as personnel service

* Research Fellow, Goyang Research Institute, Korea

** Research Associate, Goyang Research Institute, Korea

regulations.

Second, it suggested improvements for each type of public service position in Goyang City.