



창원레포츠파크 회의실

2025. 3.27.(목), 15:00

2025년 창원레포츠파크 제1회 이사회 의 결 결 과

○ 2024회계연도 경산 승인의 건	원안가결
○ 2025년 제1회 추가경정예산안	원안가결
○ 조직개편 및 정원조정에 따른 관련규정 일부개정규정안	원안가결
○ 근로자 보호를 위한 관련규정 일부개정규정안	원안가결
○ 임직원 복무 관련규정 일부개정규정안	원안가결
○ 「육아지원 3법」 개정 시행에 따른 관련규정 일부개정규정안	원안가결
○ 공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안	원안가결



의안번호	제 1호
의안제목	2024회계연도 결산 승인의 건
의결결과	원안가결

이사회부의안

1. 제안이유

2024회계연도 종료에 따른 결산 승인

○ 관련근거

- 「지방공기업법」 제66조(결산) 및 같은 법 시행령 제36조(결산서의 제출 등)

- 공단「정관」 제33조(결산) 및 「회계규정」 제164조(결산 승인)

※ 매 사업연도 종료 후 2월 이내 결산 완료 후 이사회의 의결을 거쳐 시장의 승인 필요

2. 주요내용

총괄(전년대비)

(단위: 천원)

구 분	2024회계연도 결산		2023회계연도 결산		증 감	
	예산액(A)	결산액(B)	예산액(C)	결산액(D)	예산액(A-C)	결산액(B-D)
합 계	31,541,319	30,496,408	30,973,907	30,207,683	567,412	288,725
사업예산	29,887,648	28,853,014	29,284,831	28,602,129	602,817	250,885
자본예산	1,634,051	1,623,774	944,679	926,475	689,372	697,299
이월예산	19,620	19,620	744,397	679,079	△724,777	△659,459

사업예산

○ 2024년도 지방공기업 예산편성기준 상 총액인건비 한도(2.5%)내 인상

- 일반직 임금(1.9%), 공무직(2.5%) 수준 범위 내 인상

○ 2024회계연도 대비표(인건비)

(단위: 천원)

구 분	2024년(A)	2023년(B)	증감(C=A-B)
합 계	14,180,104	13,627,126	552,978
보 수	4,146,159	4,283,502	△137,343
공무직(무기계약)근로자보수	4,857,776	4,905,951	△48,175
기 간 제 근 로 자 보 수	182,542	99,624	82,918
퇴 직 급 여	2,234,711	1,699,290	535,421
복 리 후 생 비	749,956	704,180	45,776
평 가 급	747,471	700,709	46,762
직 급 보 조 비	193,692	164,481	29,211
연 금 부 담 금 등	1,067,797	1,069,389	△1,592

〈증가내역〉

- (기간제근로자보수) 비서 및 발매원 기간제근로자 및 육아휴직 대체근로자 보수 등 증가
 - 비서 1명, 육아휴직대체근로자 2명, 청년인턴 2명, 발매원 6명
 - (퇴직급여) 명예퇴직수당 및 임금소송에 따른 퇴직금 지급
 - 명예퇴직수당 지급액 금244,956천원
 - 임금소송에 따른 퇴직금 지급액 금104,574천원
 - 평가급 퇴직금 반영에 따른 퇴직급여 예치금 증가
 - (복리후생비) 급식보조비 130천원 → 140천원 인상으로 인한 증가
 - (평가급) 정년퇴직 및 중간퇴직 발생으로 인한 평가급 지급
 - 중간퇴직 3명, 정년퇴직 4명(전년도 대비 5명 증가)
 - (직급보조비) 직급보조비 125천원 → 175천원 인상으로 인한 증가
- ※ 급수별 차등인상 적용

〈감소내역〉

◦ 보수

- 2023년 대비 연차수당 및 휴일수당 감소, 퇴사자 7명 증가

구분	전년대비증감	2024년	2023년
연차수당	△1일	2일	3일
휴일수당	△1.5일	3일	4.5일
퇴사자	7명	정년퇴직 4명, 의원면직 6명	정년퇴직 1명, 의원면직 2명

◦ 공무직(무기계약)근로자 보수

- 2023년 대비 연차수당 및 휴일수당 감소

구분	전년대비증감	2024년	2023년
연차수당	△1일	4일	5일
휴일수당	△4일	5일	9일

○ 2024회계연도 대비표(경비)

(단위: 천원)

구 분	2024년(A)	2023년(B)	증감(C=A-B)
합 계	14,672,910	14,975,003	△302,093
일반운영비	2,011,010	2,057,693	△46,683
재료비	85,805	292,992	△207,187
수선유지교체비	638,036	718,254	△80,218
동력비	964,103	987,941	△23,838
지급수수료	1,996,333	1,615,258	381,075
일반보전금	8,702,629	8,788,733	△86,104
상품매입비	166,115	372,181	△206,066
연구용역비등	108,879	141,951	△33,072

〈 증가내역 〉

○ (일반운영비)

- 공공요금및제세 : 경륜선수 단체상해보험분담금 증가
→ ‘23년 대비 낙차 건수 증가로 인한 전년대비 금74,146천원 증가

○ (지급수수료) 경륜선수식당 위탁운영비 금291,410천원 발생

※ ‘24년부터 경륜선수식당 위탁운영 개시

〈 감소내역 〉

○ (일반운영비)

- 사무관리비 : 2023년 대비 2024년 지출액 감소
⇒ ‘23년 공단 범용소프트웨어(금56,153천원) 및 인공암벽시설물품(금43,870천원) 구입 등 대비 감소

- 임차료 : 커피 자동판매기 임차 종료에 따른 임차료(금23,905천원) 감소

○ (재료비) 선수식당 위탁운영으로 인한 식재료구입비 감소

- 식재료 농·공산물 등 구입 금204,442천원 감소

○ (수선유지교체비) 2023년 대비 수선유지비용 지출 감소

- ‘23년 누비자 잠금장치 및 태양광 패널 구입(160,407천원)

○ (일반보전금) 경륜선수식당 외주화에 따른 선수상금 감소

- 선수식당 외주화로 선수상금에서 식비가 제외되어 총 상금 지출액 감소

○ (상품매입비) 객장 매점 외주화(‘24. 7월부터)에 따른 상품매입비 감소

- 매점 판매물품 매입비 등 206,066천원 감소

□ 자본예산

○ 2024회계연도 대비표(자본예산)

(단위: 천원)

구 분	2024년(A)	2023년(B)	증감(C=A-B)	2024년 주요 추진내역	
합 계	1,623,774	926,475	697,299		
건 물	242,305	178,249	64,056	▶ 경기장 노후조명 및 객장 에어컨 설치공사	183,831
				▶ 김해지점 고효율등기구 설계 및 교체	58,474
구 축 물	0	0	0		
차량운반구	27,474	38,976	△11,502	▶ 누비자 업무용 차량 구입	27,474
공기구비품	1,274,472	612,119	662,353	▶ 신형 유인발매기(G-series) 구입	855,200
				▶ 공유형 더 누비자 제작 구매비	271,962
				▶ 무정전 전원장치 교체 구입	41,146
				▶ 노후전자카드단말기 교체 및 구입	17,379
				▶ 네트워크 스위치 장비 구입	11,792
소프트웨어	79,523	97,131	△17,608	▶ 누비자 서버 개인정보시스템(방화벽) 구입	72,445
				▶ 누비자 앱관제용 시스템 구입	7,078

□ 이월예산

○ 2024회계연도 대비표(이월예산)

(단위: 천원)

구 분	2024년(A)	2023년(B)	증감(C=A-B)	2024년 주요 추진내역	
합 계	19,620	679,079	△659,459		
이월예산	19,620	679,079	△659,459	▶ 사고이월 : 온라인 발매시스템 타당성 조사 용역비	

3. 대행사업비 결산보고서

□ 총괄

(단위: 천원)

구 分	예산액	징수결정액	수납액	지출액	차 이 (징수-지출)	비 고 (차이내역)
합 계	31,541,319	30,803,330	30,803,330	30,496,408	306,922	
사업예산	29,887,648	29,159,936	29,159,936	28,853,014	306,922	※ 당년도 사고이월액
자본예산	1,634,051	1,623,774	1,623,774	1,623,774	0	
이월예산	19,620	19,620	19,620	19,620	0	※ 전년도 사고이월액

□ 사업예산

(단위:천원)

구 분	예산액	징수결정액	수납액	지출액	차 이 (징수-지출)	비 고 (차이내역)
합 계	29,887,648	29,159,936	29,159,936	28,853,014	306,922	
대행사업 수 익	29,572,498	28,845,118	28,845,118	28,538,196	306,922	* 당년도 사고이월 주1) 퇴직급여 주2) 배상금등 주3) 지급수수료
보조금 수 익	315,000	314,724	314,724	314,724	0	
예금이자	150	94	94	94	0	

* 당년도 사고이월액 : 306,922천원

주1) 퇴직급여 : 220,288천원

- 이월사유 : 익년도 선고기일에 따른 예산집행 불가

주2) 배상금등 : 69,800천원

- 이월사유 : 익년도 선고기일에 따른 예산집행 불가

주3) 지급수수료 : 16,834천원

- 이월사유 : 용역계약 체결 이후 금년도 예산집행 불가

□ 자본예산

(단위: 천원)

구 분	예산액	징수결정액	수납액	지출액	차 이 (징수-지출)	비 고 (차이내역)
자본적 수 입	1,634,051	1,623,774	1,623,774	1,623,774	0	

□ 이월예산

(단위: 천원)

구 분	예산액	징수결정액	수납액	지출액	차 이 (징수-지출)	비 고 (차이내역)
이월예산 수 입	19,620	19,620	19,620	19,620	0	* 전년도 사고이월 - 온라인 발매시스템 타당성 조사 용역

자금결산

(단위: 원)

수 입	금 액	비 고	지 출	금 액	비 고
전 기 이월금	754,694,531	*전년도이월액	이월예산 지 출	19,620,000	
			수익적 지 출	28,853,013,822	
수익적 수 입	29,159,936,012	*사업예산관련 이자수입포함	자본적 지 출	1,623,773,720	
			예수금등 지 출	89,956,969,487	
자본적 수 입	1,623,773,720	*자본예산관련	차 기 이월액	964,743,166	자본금 510,707,350
예수금등 수 입	89,879,715,932				미환급 예수금등 146,754,656
합 계	121,418,120,195				사고이월금액 306,922,190
					도비 미반납액 358,970

의안번호	제2호
의안제목	2025년 제1회 추가경정예산안
의결결과	원안가결

이사회부의안

1. 제안이유

□ 경륜운영 대행사업비 기정예산 조정

- 낙찰잔액 및 예상불용액 등 재원 활용을 통한 부족예산액 확보
 - 창원 자체 온라인 발매시스템 운영 관련 예산 확보
 - 임금소송 패소에 따른 퇴직급여 재정산분 및 배상금 확보

□ 사업준비금 대행사업비 기정예산 조정

- 사업일정 연기(차기연도 등) 및 구입수량 조정 등으로 사업준비금 예산 일부 감액
- 창원자체 온라인발매시스템 고도화 관련 앱 개발비 확보
 - 다양한 기기 지원(안드로이드, 아이폰 등)을 위한 프로그램 개발
 - 보안 및 개인정보 보호 기능 강화
 - 고객중심 서비스 기능 강화

2. 주요내용

□ 예산규모 : 32,653,183천원 [기정예산액 대비 증감없음]

(단위: 천원)

구 분	예산액 (A)	기정예산(본예산) (B)	증감 (C=A-B)	비 고
계(a+b)	32,653,183	32,653,183	0	기정예산 증감조정 ▶ 증액 : 603,410천원 ▶ 감액 : 603,410천원
특별회계 대행사업비(a)	25,935,030	25,935,030	0	
경륜운영 대행사업비	23,500,000	23,500,000	0	기정예산 증감조정 ▶ 증액 : 223,410천원 ▶ 감액 : 223,410천원
사업준비금 대행사업비	2,435,030	2,435,030	0	기정예산 증감조정 ▶ 증액 : 380,000천원 ▶ 감액 : 380,000천원
일반회계 대행사업비(b)	6,718,153	6,718,153	0	
공영자전거	6,139,030	6,139,030	0	
도비보조금 이자반환금	150	150	0	금회 추경 해당없음
오토캠핑장 대행사업비	281,831	281,831	0	
인공암벽장 대행사업비	297,142	297,142	0	

□ 경륜운영 대행사업비 증감 조정

- 기정예산 조정(증223,410천원, 감223,410천원)으로 총액변동 없음

(단위: 천원)

기정예산(a)	증감 조정<세목 기준>			최종예산 (d=a-c)
	증감(c=b-c)	증 액(b)	감 액(c)	
23,500,000	0	223,410	223,410	23,500,000

- 증액 주요내용 : 총12건 / 223,410천원 증액

(단위: 천원)

구 분	추경액	세 목	주요내용<세목기준>
증액	223,410	자산취득비 (81,200)	<ul style="list-style-type: none"> 경주실황 영상 송출장비 구입(80,000천원) ※ 창원온라인발매 시, 경륜중계 영상을 실시간 모바일에 전송해주는 장비 콜센터운영실 책상 및 서랍구입(3개, 1,200천원)
		행사운영비 (50,000)	<ul style="list-style-type: none"> 창원자체 온라인발매시스템 활성화를 위한 고객행사(50,000천원) <ul style="list-style-type: none"> - 온라인시스템 가입 시 포인트 지급 등
		사무관리비 (3,210)	<ul style="list-style-type: none"> 온라인발매시스템 콜센터운영 소모품 구입비 편성(2,010천원) ※ 상담용 헤드셋전화기(3개), 파티션(5개) 등 온라인발매 구축 관련 각종 인쇄물 제작비 편성(1,200천원)
		공공요금 및 제세 (5,000)	<ul style="list-style-type: none"> 온라인 발매시스템 콜센터운영 전국대표번호 사용료(8개월분, 2,000천원) 온라인 발매시스템 영상송출 클라우드 서버 사용료(2개월분, 3,000천원)
		퇴직급여 (3,500)	<ul style="list-style-type: none"> 임금피크제 관련 임금반환(평균임금 증가)에 따른 퇴직급여 재정산분(3,500천원)
		배상금 등 (40,500)	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직자 임금피크제 관련 임금반환 지급(4명, 40,500천원) <ul style="list-style-type: none"> - 반환원금 : 35,430천원, 지연이자(3.31.기준) : 5,070천원
		지급수수료 (6,000)	<ul style="list-style-type: none"> 임금반환 및 퇴직금 소송패소에 따른 변호사비용 부족분 증액(6,000천원)
		임차료 (12,000)	<ul style="list-style-type: none"> 업무용 차량 임차(12,000천원) <ul style="list-style-type: none"> - 기존 보유 업무용 차량(싼타페)의 노후화(13년, 23만km이상 주행)로 <ul style="list-style-type: none"> 잦은 고장 및 운행위험도 증가 - 친환경 자동차(전기차) 장기 렌트 계획(48개월)
		수선유지비 (22,000)	<ul style="list-style-type: none"> 객장 미운영 고객식당(2층, 1개소) 개보수(경륜역사관 설치, 22,000천원)

○ 감액 주요내용 : 총 13건 / 223,410천원 감액

(단위: 천원)

구분	추경액	세목	주요내용 <세목기준>
감액	223,410	퇴직급여 (△40,229)	◦ 명예퇴직수당 감액(△40,229천원)
		임차료 (△4,831)	◦ 사무실 복합기 임차료 불용액(△4,831천원)
		사무관리비 (△3,375)	◦ 경주 구매표 및 경주권롤지 제작비 낙찰잔액(△3,375천원)
		지급수수료 (△135,236)	◦ 공단 청소관리 용역비 낙찰잔액(△50,000천원) ◦ 선수식당 위탁운영비 예상 불용액(△10,000천원) ◦ 선수동 침구류 세탁비 낙찰잔액(△5,000천원) ◦ 심판판정시스템 등 경주운영시스템 유지보수비 낙찰잔액(△12,630천원) ◦ 발매전산시스템 유지관리 위탁용역비 등 전산관련 유지관리보수비 낙찰잔액(△53,902천원) ◦ 무인경비시스템 위탁관리비 등 각종 낙찰잔액(△3,704천원)
		교육훈련비 (△12,300)	◦ 인사, 회계프로그램 직무교육비 불용액(△3,000천원) ◦ 스마트러닝 학습비 불용액(△9,300천원)
		공공요금및 제세 (△5,439)	◦ 장애인고용부담금 불용액(△5,439천원)
		수선유지비 (△22,000)	◦ 냉동기 및 냉온수기 정기 세관작업 불용액(△22,000천원)

□ 사업준비금 대행사업비 증감 조정

- 기정예산 조정(증 380,000천원, 감 380,000천원)으로 총액변동 없음

(단위: 천원)

기정예산(a)	증감 조정<세목 기준>			최종예산 (d=a-c)
	증감(c=b-c)	증액(b)	감액(c)	
2,435,030	0	380,000	380,000	2,435,030

○ 증액 주요내용: 총 1건 / 380,000천원 증액

(단위: 천원)

구분	추경액	세목	주요내용<세목기준>
증액	380,000	정보화 시스템 취득비 (380,000)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 창원자체 온라인 발매시스템 고도화 관련 앱 개발비 <ul style="list-style-type: none"> - (사업기간) 계약체결일로부터 약 6개월 - 사업내용 <ul style="list-style-type: none"> ❶ 다양한 기기 지원을 위한 프로그램 개발(안드로이드, 아이폰 등) ❷ PC 및 전자카드 단말기 연동 프로그램 개발 ❸ 해킹 및 사이버 위협방지를 위한 키보드보안 등 해결책 도입 ❹ 개인정보 암호화 및 전 구간 암호화 통신으로 금융거래 안정성 확보 ❺ 예약 구매기능 추가 및 경주 정보제공 시스템 강화 ❻ 부가정보 서비스 확대 및 쌍방향 고객 소통 채널 강화 등

○ 감액 주요내용 : 총 5건 / 380,000천원 감액

(단위: 천원)

구분	추경액	세목	주요내용<세목기준>
감액	380,000	수선유지비 (△120,000) 시설비 (△240,000) 자산취득비 (△20,000)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 경륜장 옥상 누수구간 방수 공사(△120,000천원) <ul style="list-style-type: none"> - 차기연도 본예산 편성 시 우선순위 반영 예정 ※ 당초 사업예정량 : 누수부위 폴리우레아 방수 약 350m², 노후한 기존방수 상도 코팅 약 4,800m² ◦ 객장 노후 화장실 개보수 공사(△240,000천원) <ul style="list-style-type: none"> ※ 당초 사업예정량 : 2층 화장실 2개소 보수공사(바닥면적 약 90m²) ◦ 선수숙소 소형 냉장고 교체구입(△8,000천원) <ul style="list-style-type: none"> - (당초) 24개 구입 → (변경) 8대 구입 ◦ 정산실 운영 수입금 정산 노후 장비 교체구입(△4,950천원) <ul style="list-style-type: none"> - (당초) 지폐 대속기 5개 구입 → 삭감 ◦ 투표소 운영 노후 비품 교체구입(△7,050천원) <ul style="list-style-type: none"> - (당초) 냉장고 · 온장고 각 10개 구입 → (변경) 각 3개 구입 - (당초) 전자레인지 10개 구입 → 삭감

의안번호	제3호
의안제목	조직개편 및 정원호정에 따른 관련규정 일부개정 규정안
의결결과	원안가결

이 사회부의안

1. 제안이유

□ 조직개편을 통한 경영 효율성 제고

○ 상임이사 명칭 변경

- 관련근거 : 행정안전부 「지방공기업 인사 · 조직 운영기준」 내 조직설치 기준
⇒ ‘상임이사는 가급적 본부장에 보하여 최고실무자 역할 부여’ 명시
- 변경내용 : (당초) 상임이사 ⇒ (변경) 경영본부장

○ 공단 조직기구 개편(증 1실, 감 1지점)

현 행 【이사장, 상임이사, 8개팀, 1지점】	개 편(안) 【이사장, 경영본부장, 1실, 8개팀】
▶ 감사안전팀, 기획홍보팀, 총무회계팀, 경주운영팀, 발매ICT팀, 고객서비스팀, 김해지점, 레포츠사업팀, 공영자전거팀	▶ 경주사업실, 감사안전팀, 기획홍보팀, 총무회계팀, 경주운영팀, 발매ICT팀, CS레포츠팀, 누비자운영팀, 누비자지원팀

○ 김해지점, 오토캠핑장, 인공암벽장 “담당” 부여

- 김해지점장 ⇒ 김해지점 담당(관리책임)직위 부여
- 달천공원 오토캠핑장, 만날공원 인공암벽장 각각 담당(관리책임)직위 부여

□ 정원조정을 통한 인적 구조 개편으로 최적화된 경영 실현

○ 정원 내 결원인력에 대한 정원조정으로 최소한의 인력운영체계 구축

- 정원감축(일반직 + 공무직) : 287명 ⇒ 255명(△32명)
 - 일반직 : 94명 ⇒ 87명(△7명)
 - 공무직 : 193명 ⇒ 168명(△25명)

2. 주요내용

□ 직제규정

○ 제12조(기구)제1항 개정

- 부서 통폐합

- 발매ICT팀 : 발매ICT팀 + 김해지점(담당 체제로 전환)
- CS레포츠팀 : 고객서비스팀 + 레포츠사업팀(오토캠핑장 + 인공암벽장)
- 경주사업실 신설 : 경주운영팀 + 발매ICT팀
- 공영자전거팀 분리 : 공영자전거팀 ⇒ 누비자운영팀 + 누비자지원팀

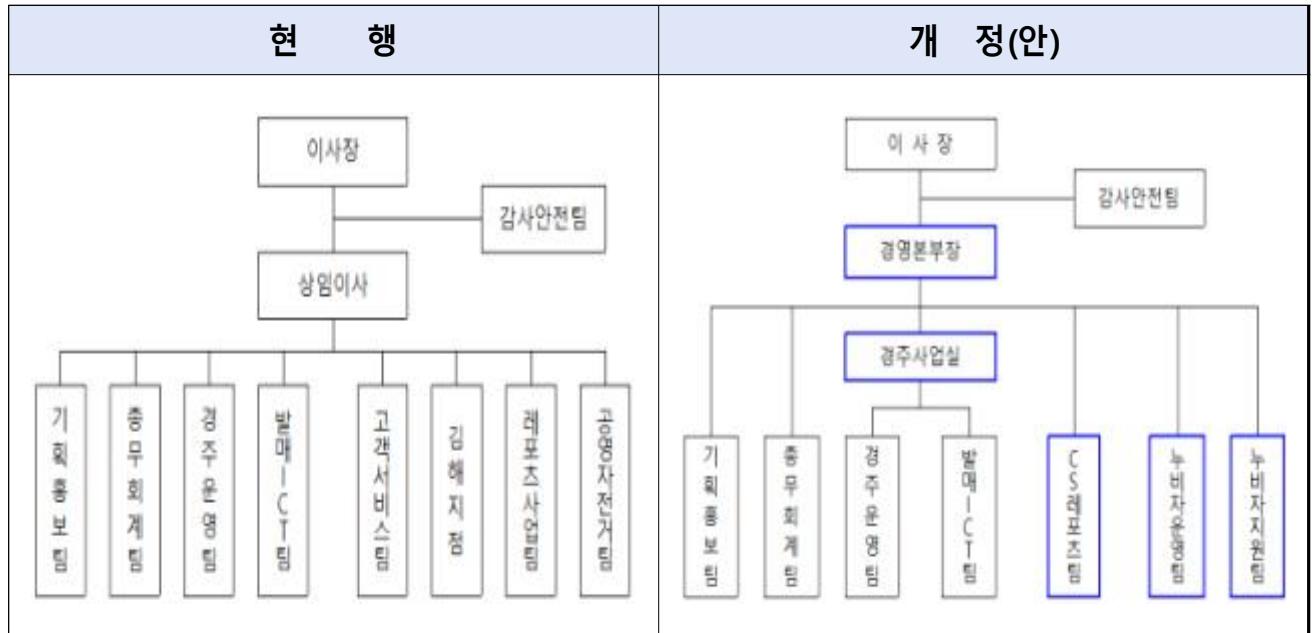
○ 제13조(직위)제1항 및 제2항 일부개정

- 제1항 : 공단 기구의 직위에 실장을 신설

- 제2항 : 당초) 담당은 3급부터 5급까지 ⇒ 개정) 4급부터 7급까지

○ “별표 1” 및 “별표 2” 일부개정 : 조직개편 및 정원조정

- “별표 1” 기구표 개정



- “별표 2” 일반직 정원조정 : 7명 감축(3급 △1, 5급 △1, 7급 △1, 8급 △2, 9급 △2)

구 분	합계	임원	일반직								
			소계	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
당초(A)	94	2	92	1	6	12	12	16	16	14	15
변경(B)	87	2	85	1	5	12	11	16	15	12	13
증감(C) (C=B-A)	△7	-	△7	-	△1	-	△1	-	△1	△2	△2

○ 임원(상임이사) 명칭 변경관련 다른 단규의 개정

- 조직개편에 따른 임원 명칭 변경에 따라 부칙을 통하여 다른 단규 내 “상임이사”를 “경영본부장”으로 변경

□ 인사규정

○ “별표 1” 일부개정 : 담당 직위의 직급 개정

구 분	현 행	개 정	비 고
직 급	3 ~ 5급	4 ~ 7급	

□ 공무직 및 기간제근로자 관리규정

○ “별표 2” [경륜사업 공무직 정원표] 일부개정

- 현행) 116명 ⇒ 개정) 101명(△15)

○ “별표 2-1” [공영자전거사업 공무직 정원표] 일부개정

- 현행) 71명 ⇒ 개정) 61명(△10)

직제규정 일부개정규정안

직제규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제1항을 다음과 같이 한다.

① 공단에 경주사업실, 감사안전팀, 기획홍보팀, 총무회계팀, 경주운영팀, 발매ICT팀, CS레포츠팀, 누비자운영팀, 누비자지원팀을 두고, 경주사업실 밑에 경주운영팀, 발매ICT팀을 두며, 감사안전팀은 이사장 밑에 둔다.

제13조제1항 중 “팀장·지점장”을 “실장·팀장”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “3급 부터 5급”을 “4급부터 7급”으로 한다.

별표 1을 별지와 같이 한다.

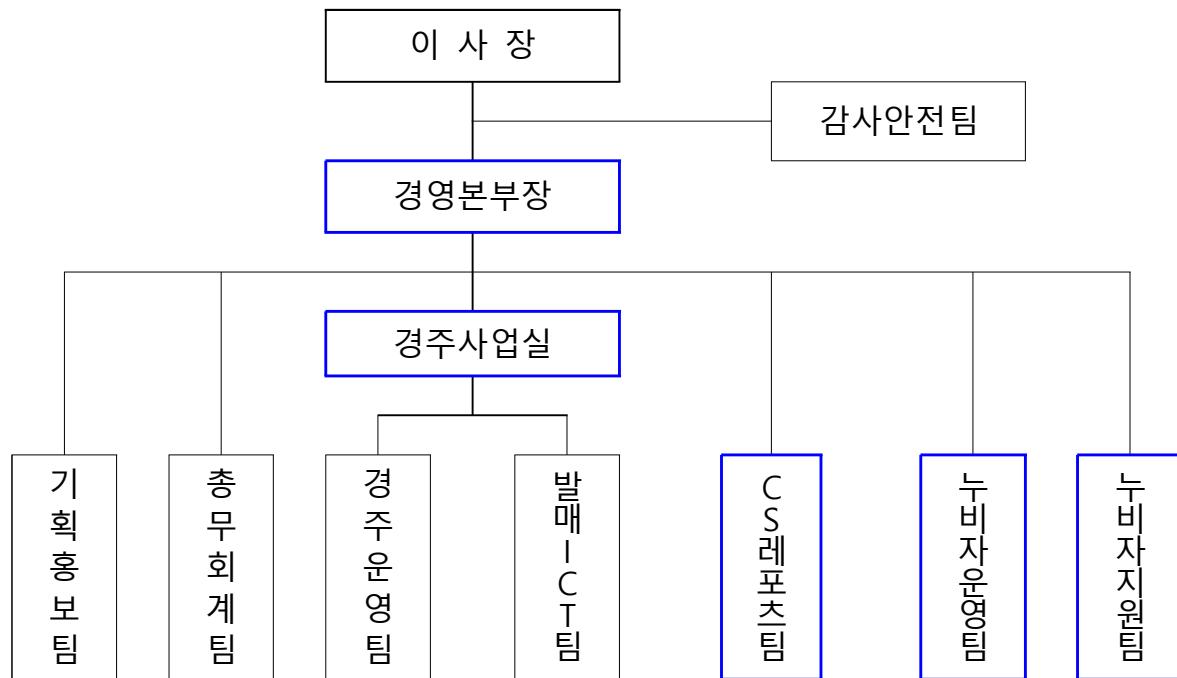
별표 2를 별지와 같이 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2025년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 단규의 개정) 이 규정의 시행에 따라 다른 단규의 “상임이사”를 “경영본부장”으로 한다.

[별표 1]



[별표 2]

직급별 정원표(임·직원)

구 분	총 계	임 원	일 반 직								
			소계	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
계	87	2	85	1	5	12	11	16	15	12	13

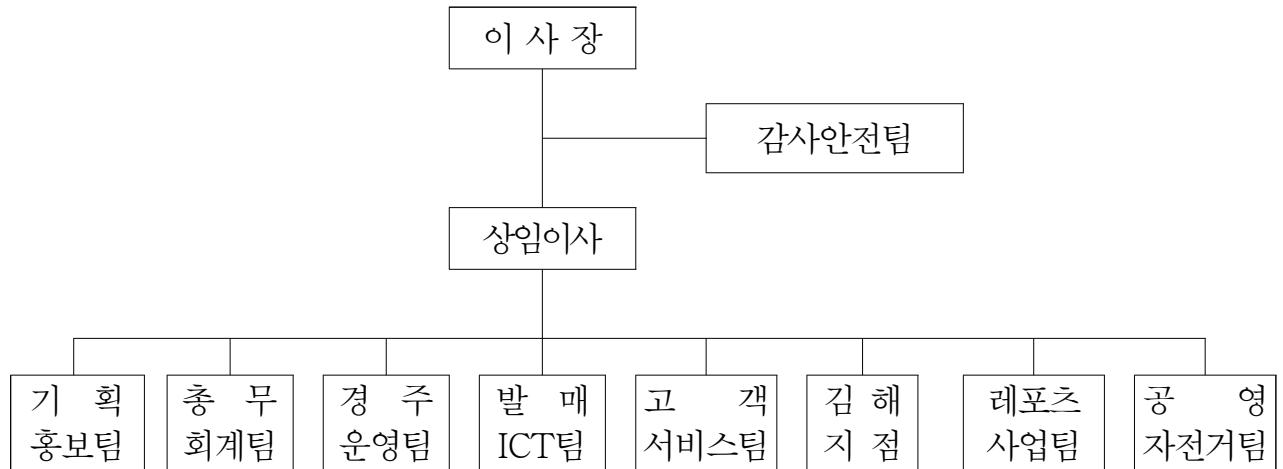
신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제12조(기구) ① 공단에 <u>감사안전팀</u>, <u>기획홍보팀</u>, <u>총무회계팀</u>, <u>경주운영팀</u>, <u>발매ICT팀</u>, <u>고객서비스팀</u>, <u>공영자전거팀</u>, 김해지점을 두며 감사안전팀은 이사장 밑에 둔다.</p> <p>② ~ ③ (생략)</p> <p>제13조(직위) ① 제12조에 의한 직위는 <u>팀장</u> · <u>지점장</u>으로 하고, 직급은 1~4급으로 한다.</p> <p>② 이사장은 팀에 3급부터 5급 직원으로 담당에 보직할 수 있다.</p>	<p>제12조(기구) ① 공단에 <u>경주사업실</u>, <u>감사안전팀</u>, <u>기획홍보팀</u>, <u>총무회계팀</u>, <u>경주운영팀</u>, <u>발매ICT팀</u>, <u>CS레포츠팀</u>, <u>누비자운영팀</u>, <u>누비자지원팀</u>을 두고, 경주사업실 밑에 경주운영팀, 발매ICT팀을 두며, 감사안전팀은 이사장 밑에 둔다.</p> <p>② ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>제13조(직위) ① 제12조에 의한 직위는 <u>실장</u> · <u>팀장</u>으로 하고, 직급은 1~4급으로 한다.</p> <p>② 이사장은 팀에 <u>4급부터 7급</u> 직원으로 담당에 보직할 수 있다.</p>

신·구 별표 대비표

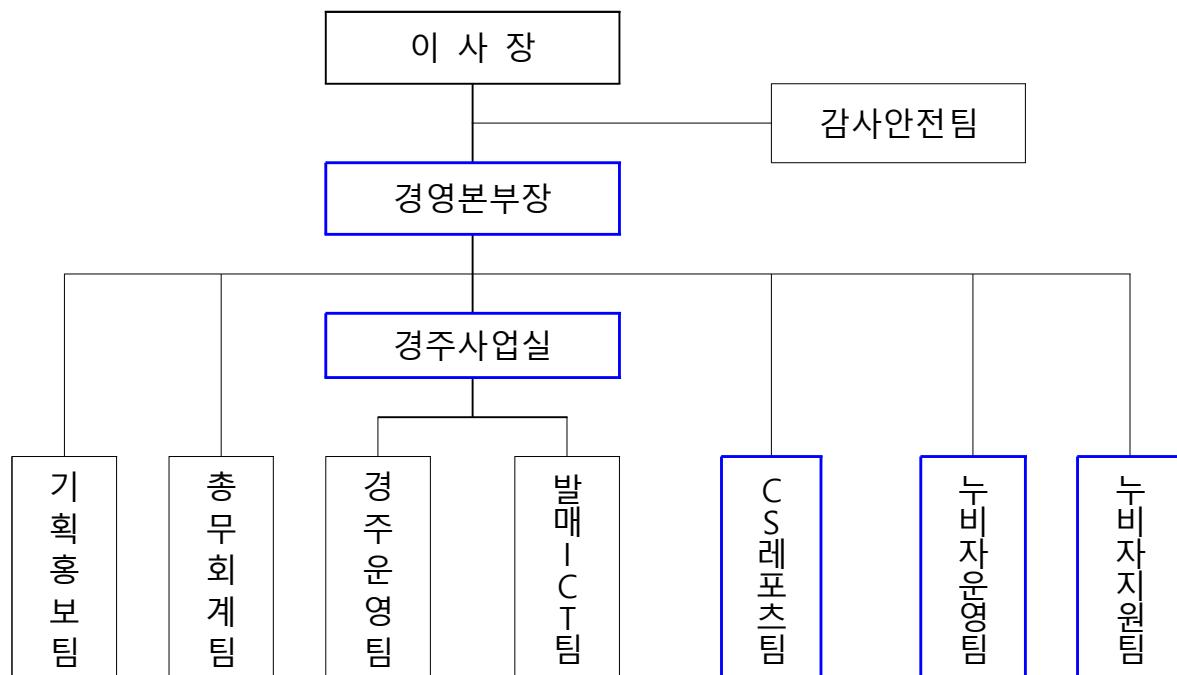
(현 행)

[별표 1]



(개정안)

[별표 1]



(현 행)

[별표 2]

직급별 정원표(임·직원)

구 분	총 계	임 원	일 반 직								
			소계	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
계	94	2	92	1	6	12	12	16	16	14	15

(개정안)

[별표 2]

직급별 정원표(임·직원)

구 분	총 계	임 원	일 반 직								
			소계	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
계	87	2	85	1	5	12	11	16	15	12	13

인사규정 일부개정규정안

인사규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 1을 별지와 같이 한다.

부 칙

이 규정은 2025년 7월 1일부터 시행한다.

[별표 1]

직 원 직 급 표

직 종	직 급	직 위	직렬(구분)
일반직	1~4급	실장·팀장	사무직, 기술직
	4~7급	담당	
	4급		
	5급		
	6급		
	7급		
	8급		
	9급		

(현 행)

[별표 1]

신·구 별표 대비 표

직 원 직 급 표

직 종	직 급	직 위	직렬(구분)
일반직	1 ~ 4급	<u>팀·지점장</u>	사무직, 기술직
	3 ~ 5급	<u>담당</u>	
	4급		
	5급		
	6급		
	7급		
	8급		
	9급		

(개 정 안)

[별표 1]

직 원 직 급 표

직 종	직 급	직 위	직렬(구분)
일반직	1 ~ 4급	<u>실장·팀장</u>	사무직, 기술직
	<u>4 ~ 7급</u>	<u>담당</u>	
	4급		
	5급		
	6급		
	7급		
	8급		
	9급		

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 2를 별지와 같이 한다.

별표 2-1을 별지와 같이 한다.

부 칙

이 규정은 2025년 7월 1일부터 시행한다.

[별표 2] (제8조 관련)

경륜사업 공무직 정원표

(단위: 명)

부서명(부서별 정원)	정원	직무	비고
합계	<u>101</u>		
감사안전팀(1)	1	산업안전보조원	
총무회계팀(<u>1</u>)	<u>1</u>	운영보조원	
경주운영팀(3)	2	장비시설관리원, 경륜심판원	
	1	운영보조원	
발매ICT팀(<u>69</u>)	4	안전원	
	1	관리원	
	7	수납원	
	<u>56</u>	발매원, 운영보조원	
	1	전산관리보조원	
		경비원	
	<u>7</u>	운영보조원	
고객서비스팀(9)	1	청소원	
	1	장비·시설관리원	
김해지점(18)	1	통신보조원	
	1	수납원	
	16	발매원, 운영보조원	

- ※ 1. 기간제 근로자, 일시사역자, 초단시간 근로자, 아르바이트 인력은 예산의 범위 내에서 운영
- 2. 각 부서별 정원은 총정원을 초과하지 아니한 범위 내에서 적의하게 조정하여 운영할 수 있다.

[별표 2-1] (제8조 관련)

공영자전거사업 공무직 정원표

(단위 : 명)

부서명	정원	직무	비고
합계	<u>61</u>		
공영자전거팀	관리운영	16	상담원, 시스템관리원, 교육강사, 교육강사 보조원
	배송정비	<u>45</u>	배송원·정비원

- ※ 1. 기간제 근로자, 일시사역자, 초단시간 근로자, 아르바이트 인력은 예산의 범위내에서 운영
2. 각 부서별 정원은 총정원을 초과하지 아니한 범위내에서 적의하게 조정하여 운영할 수 있다.

신·구 별표 대비표

(현 행)

[별표 2] (제8조 관련)

경륜사업 공무직 정원표

(단위: 명)

부서명(부서별 정원)	정원	직무	비고
합 계	<u>116</u>		
감사안전팀(1)		<u>산업안전원</u>	
	1	산업안전보조원	
총무회계팀(5)	<u>5</u>	<u>영양(조리)사, 조리원</u>	
		운영보조원	
경주운영팀(3)	2	장비시설관리원, 경륜심판원	
	1	운영보조원	
발매ICT팀(73)	<u>4</u>	<u>안전원</u>	
	<u>1</u>	<u>관리원</u>	
	<u>7</u>	<u>수납원</u>	
	<u>60</u>	발매원, 운영보조원	
	1	전산관리보조원	
		경비원	
고객서비스팀(16)		<u>조리사</u>	
		<u>조리원</u>	
		<u>관리원</u>	
	<u>14</u>	운영보조원	
	1	청소원	
	1	장비·시설관리원	
김해지점(18)	1	통신보조원	
	1	수납원	
	16	발매원, 운영보조원	

- ※ 1. 기간제 근로자, 일시사역자, 초단시간 근로자, 아르바이트 인력은 예산의 범위 내에서 운영
- 2. 각 부서별 정원은 총정원을 초과하지 아니한 범위 내에서 적의하게 조정하여 운영 할 수 있다.

(개정안)

[별표 2] (제8조 관련)

경륜사업 공무직 정원표

(단위: 명)

부서명(부서별 정원)	정원	직무	비고
합계	<u>101</u>		
감사안전팀(1)	1	산업안전보조원	
총무회계팀(<u>1</u>)	<u>1</u>	운영보조원	
경주운영팀(3)	2	장비시설관리원, 경륜심판원	
	1	운영보조원	
발매ICT팀(<u>69</u>)	4	안전원	
	1	관리원	
	7	수납원	
	<u>56</u>	발매원, 운영보조원	
	1	전산관리보조원	
		경비원	
고객서비스팀(9)	<u>7</u>	운영보조원	
	1	청소원	
	1	장비·시설관리원	
김해지점(18)	1	통신보조원	
	1	수납원	
	16	발매원, 운영보조원	

- ※ 1. 기간제 근로자, 일시사역자, 초단시간 근로자, 아르바이트 인력은 예산의 범위 내에서 운영
- 2. 각 부서별 정원은 총정원을 초과하지 아니한 범위 내에서 적의하게 조정하여 운영 할 수 있다.

(현 행)

[별표 2-1] (제8조 관련)

공영자전거사업 공무직 정원표

(단위 : 명)

부서명	정원	직무	비고
합계	<u>71</u>		
공영자전거팀	관리운영	16	상담원, 시스템관리원, 교육강사, 교육강사 보조원
	배송정비	55	배송원·정비원

- * 1. 기간제 근로자, 일시사역자, 초단시간 근로자, 아르바이트 인력은 예산의 범위내에서 운영
- 2. 각 부서별 정원은 총정원을 초과하지 아니한 범위내에서 적의하게 조정하여 운영할 수 있다.

(개정안)

[별표 2-1] (제8조 관련)

공영자전거사업 공무직 정원표

(단위 : 명)

부서명	정원	직무	비고
합계	<u>61</u>		
공영자전거팀	관리운영	16	상담원, 시스템관리원, 교육강사, 교육강사 보조원
	배송정비	<u>45</u>	배송원·정비원

- * 1. 기간제 근로자, 일시사역자, 초단시간 근로자, 아르바이트 인력은 예산의 범위내에서 운영
- 2. 각 부서별 정원은 총정원을 초과하지 아니한 범위내에서 적의하게 조정하여 운영할 수 있다.

의안번호	제4호
의안제목	근로자 보호를 위한 관련규정 일부개정규정안
의결결과	원안가결

이 사회부의안

1. 제안이유

□ 2025년 제1분기 공단 산업안전보건위원회 개최결과 반영

○ 주요내용

- 관련 법률*에 의거 질병, 산재 등에 따른 근로자의 업무 복귀 시 질병 악화 방지 및 원활한 근로 적응을 위한 관련 규정 마련 의결사항 반영

* 「산업안전보건법」 제24조제1항 및 같은 조 제4항에 의거 산업안전보건위원회 미구성 및 미운영, 심의·의결사항 미이행의 경우 과태료 처분 대상

〈 관련법률 〉

- ▶ 「산업안전보건법」 제138조(질병자의 근로 금지 · 제한)
- ▶ 「산업안전보건법 시행규칙」 제220조(질병자의 근로금지)

사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

2. 주요내용

□ 인사규정

○ 제41조(복직)제3항부터 제5항까지 신설

- 휴직자의 복직 결정관련 업무적합성 평가실시

평 가 자	▶ 보건관리자, 산업보건의, 건강진단을 실시한 의사
평가대상 근로자	<ul style="list-style-type: none">▶ 병가 사용 일수 연간 30일 이상 또는 1개월 이상 휴무 요양 시행 근로자▶ 업무에 지장을 줄 수 있는 질환에 걸린 근로자▶ 해당 업무수행 시 질병 악화 및 재발병 가능 근로자

○ 제41조의2(근로자 보호조치) 신설

- 근로시간 단축을 통한 근로자 보호
 - 연간 7일 이상 21일 미만(휴일 포함) 병가 또는 질병휴직자 및 산재근로자 : 1개월
 - 연간 21일 이상 30일 미만 병가 또는 1개월 미만 질병휴직자 및 산재근로자 : 2개월
 - 연간 30일 이상 병가 또는 1개월 이상 질병휴직자 및 산재근로자 : 3개월

□ 공무직 및 기간제근로자 관리규정

○ 제72조(복직) 제4항부터 제6항까지 신설

- 휴직자의 복직 결정관련 업무적합성 평가실시 : 인사규정과 동일

평 가 자	▶ 보건관리자, 산업보건의, 건강진단을 실시한 의사
평가대상 근로자	▶ 병가 사용 일수 연간 30일 이상 또는 1개월 이상 휴무 요양 시행 근로자 ▶ 업무에 지장을 줄 수 있는 질환에 걸린 근로자 ▶ 해당 업무수행 시 질병 악화 및 재발병 가능 근로자

○ 제72조의2(근로자 보호조치) 신설

- 근로시간 단축을 통한 근로자 보호 : 인사규정과 동일
 - 연간 7일 이상 21일 미만(휴일 포함) 병가 또는 질병휴직자 및 산재근로자 : 1개월
 - 연간 21일 이상 30일 미만 병가 또는 1개월 미만 질병휴직자 및 산재근로자 : 2개월
 - 연간 30일 이상 병가 또는 1개월 이상 질병휴직자 및 산재근로자 : 3개월

인사규정 일부개정규정안

인사규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조에 제3항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

③ 휴직자의 복직을 결정할 시에는 근로자의 건강에 영향을 미치지 않으면서 해당 업무를 수행하기에 적합한지를 업무적합성 평가를 통하여 근로를 제한 할 수 있다.

④ 업무적합성 평가를 할 수 있는 사람은 다음 각호와 같다.

1. 보건관리자(근로자 건강진단을 직접 실시한 의사인 보건관리자)
2. 산업보건의
3. 건강진단을 실시한 의사

⑤ 제3항에 따른 업무적합성 평가 대상 근로자는 다음 각호와 같다.

1. 병가 사용 일수가 연간 30일 이상 시행한 근로자 또는 1개월 이상 휴무 요양을 시행한 근로자
2. 업무에 지장을 줄 수 있는 질환에 이환된 근로자
3. 해당 업무를 수행할 경우 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자

제41조의2를 다음과 같이 신설한다.

제41조의2(근로자 보호조치) ① 업무로 인해 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자의 경우 작업전환 및 휴일(법정 공휴일)근로시간 단축 등을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 근로시간 단축은 다음 각호와 같다.

1. 연간 7일 이상 21일 미만(휴일 포함) 병가 또는 질병휴직자 및 산재근로자 : 1개월
2. 연간 21일 이상 30일 미만 병가 또는 1개월 미만 질병휴직자 및 산재근로자 : 2개월
3. 연간 30일 이상 병가 또는 1개월 이상 질병휴직자 및 산재근로자 : 3개월

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다. 다만, 제41조의2조는 2026년 1월 1일부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
제41조(복직) ① ~ ② (생 략) 〈신 설〉	제41조(복직) ① ~ ② (현행과 같음) ③ 휴직자의 복직을 결정할 시에는 근로자의 건강에 영향을 미치지 않으면서 해당 업무를 수행하기에 적합한지를 업무적합성 평가를 통하여 근로를 제한할 수 있다.
〈신 설〉	④ 업무적합성 평가를 할 수 있는 사람은 다음 각호와 같다. 1. 보건관리자(근로자 건강진단을 직접 실시한 의사인 보건관리자) 2. 산업보건의 3. 건강진단을 실시한 의사
〈신 설〉	⑤ 제3항에 따른 업무적합성 평가 대상 근로자는 다음 각호와 같다. 1. 병가 사용 일수가 연간 30일 이상 시행한 근로자 또는 1개월 이상 휴무 요양을 시행한 근로자 2. 업무에 지장을 줄 수 있는 질환에 이환된 근로자 3. 해당 업무를 수행할 경우 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자

〈신 설〉

제41조의2(근로자 보호조치) ① 업무로
인해 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자의 경우 작업전
환 및 휴일(법정 공휴일)근로시간
단축 등을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 근로시간 단축은
다음 각호와 같다.

1. 연간 7일 이상 21일 미만(휴일
포함) 병가 또는 질병휴직자 및 산
재근로자 : 1개월

2. 연간 21일 이상 30일 미만 병가
또는 1개월 미만 질병휴직자 및 산
재근로자 : 2개월

3. 연간 30일 이상 병가 또는 1개월
이상 질병휴직자 및 산재근로자 : 3
개월

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제72조에 제4항부터 제6항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

④ 부서장은 휴직자의 복직을 결정할 시에는 근로자의 건강에 영향을 미치지 않으면서 해당 업무를 수행하기에 적합한지를 업무적합성 평가를 통하여 근로를 제한 할 수 있다.

⑤ 업무적합성 평가를 할 수 있는 사람은 다음 각호와 같다.

1. 보건관리자(근로자 건강진단을 직접 실시한 의사인 보건관리자)
2. 산업보건의
3. 건강진단을 실시한 의사

⑥ 제4항에 따른 업무적합성 평가 대상 근로자는 다음 각호와 같다.

1. 병가 사용 일수가 연간 30일 이상 시행한 근로자 또는 1개월 이상 휴무 요양을 시행한 근로자
2. 업무에 지장을 줄 수 있는 질환에 이환된 근로자
3. 해당 업무를 수행할 경우 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자

제72조의2를 다음과 같이 신설한다.

제72조의2(근로자 보호조치) ① 업무로 인해 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자의 경우 작업전환 및 휴일(법정 공휴일)근로시간 단축 등을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 근무시간 단축은 다음 각호와 같다.

1. 연간 7일 이상 21일 미만(휴일 포함) 병가 또는 질병휴직자 및 산재근로자 : 1개월
2. 연간 21일 이상 30일 미만 병가 또는 1개월 미만 질병휴직자 및 산재근로자 : 2개월
3. 연간 30일 이상 병가 또는 1개월 이상 질병휴직자 및 산재근로자 : 3개월

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다. 다만, 제41조의2조는 2026년 1월 1일부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
제72조(복직) ① ~ ③ (생 략) 〈신 설〉	제72조(복직) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 부서장은 휴직자의 복직을 결정 할 시에는 근로자의 건강에 영향을 미치지 않으면서 해당 업무를 수행 하기에 적합한지를 업무적합성 평 가를 통하여 근로를 제한할 수 있다. ⑤ 업무적합성 평가를 할 수 있는 사람은 다음 각호와 같다. 1. 보건관리자(근로자 건강진단을 직접 실시한 의사인 보건관리자) 2. 산업보건의 3. 건강진단을 실시한 의사
〈신 설〉	⑥ 제4항에 따른 업무적합성 평가 대상 근로자는 다음 각호와 같다. 1. 병가 사용 일수가 연간 30일 이상 시행한 근로자 또는 1개월 이상 휴무 요양을 시행한 근로자 2. 업무에 지장을 줄 수 있는 질환에 이환된 근로자 3. 해당 업무를 수행할 경우 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자

〈신 설〉

제72조의2(근로자 보호조치) ① 업무로
인해 질환이 악화되거나 재발병 가능성이 있는 근로자의 경우 작업전환 및 휴일(법정 공휴일)근로시간 단축 등을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 근로시간 단축은 다음 각호와 같다.

1. 연간 7일 이상 21일 미만(휴일 포함) 병가 또는 질병휴직자 및 산재근로자 : 1개월
2. 연간 21일 이상 30일 미만 병가 또는 1개월 미만 질병휴직자 및 산재근로자 : 2개월
3. 연간 30일 이상 병가 또는 1개월 이상 질병휴직자 및 산재근로자 : 3개월

의안번호	제5호
의안제목	임직원 복무 관련규정 일부개정규정안
의결결과	원안가결

이 사회부의 안

1. 제안이유

□ 행정안전부의 지방공공기관 인사·조직 운영기준(지침) 개정사항 반영

- 행안부 「지방공기업 인사조직 운영기준(지침)」 개정 : '24.12.30.
 - 주요내용 : 공직선거 수행 직원 휴식권 보장 및 임원 휴가일수 산정기준개선 등
 - 공직선거 사무 지원 직원에 대한 적절한 복무조치 및 휴식권 보장
 - 유사기관(국가공공기관·지방공무원)과의 형평성 및 휴가제도 축지 고려, 임원의 충분한 휴식권 보장

2. 주요내용

□ 취업규정

○ 제30조(공가) 일부개정

- 「공직선거법」 및 「선거관리위원회법」 등에 따라 공직선거 관련 사무를 수행한 직원에 대해 공가 적용 추가

□ 공무직 및 기간제근로자 관리규정

○ 제65조의3(공가) 일부개정

- 「공직선거법」 및 「선거관리위원회법」 등에 따라 공직선거 관련 사무를 수행한 직원에 대해 공가 적용 추가

□ 임원복무규정

○ 제13조(근무시간 등) 일부개정

- 임원의 정기휴가 : 당초) 13 ~ 15일 → 개정) 11 ~ 21일

⇒ 기본일수(11일)에 재직기간, 유사경력* 매 2년마다 1일 가산하되, 휴가일수는 최대 21일 초과 금지

* 유사경력 인정범위는 공단「보수규정」 “별표 3”에 따라 산정하며, 연도 중 임명된 경우 기본 휴가일수에서 당해연도 임기만큼 월할 계산

취업규정 일부개정규정안

취업규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. 공직선거법, 선거관리위원회법 등에 따라 공직선거 관련 사무를 수행한 때

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제30조(공가) 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 기간 중 공가를 받을 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. (생 략)</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>제30조(공가) 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 기간 중 공가를 받을 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p><u>5. 공직선거법, 선거관리위원회법등에 따라 공직선거 관련 사무를 수행한 때</u></p>

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제65조의3에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. 공직선거법, 선거관리위원회법 등에 따라 공직선거 관련 사무를 수행한 때

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제65조의3(공가) 공무직 및 기간제 근로자가 직원이 다음 각호에 해당할 때에는 당해 기간 중 공가를 받을 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. (생 략)</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>제65조의3(공가) 공무직 및 기간제 근로자가 직원이 다음 각호에 해당할 때에는 당해 기간 중 공가를 받을 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p><u>5. 공직선거법, 선거관리위원회법등에 따라 공직선거 관련 사무를 수행한 때</u></p>

임원복무규정 일부개정규정안

임원복무규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

② 임원의 일반휴가는 최소 11일을 부여하고, 재직기간 및 유사경력에 따라 휴가일수를 추가로 가산(매 2년에 대하여 1일 가산) 할 수 있다. 다만, 임원의 최대 휴가일수는 21일을 초과할 수 없으며, 이를 초과사용시에는 무급휴가로 운영한다. 유사경력은 공단 보수규정 “별표3”을 준용하여 산정 한다.

③ 연도 중 임명된 경우 기본 휴가일수에서 당해연도 임기만큼 월할(月割) 계산한다.

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제13조(근무시간 등) ① (생 약)</p> <p>② 임원의 정기휴가는 연간 13~15일의 범위 안에서 실시한다. 재임기간이 1년 미만인 경우는 13일, 1년 이상 2년 미만인 경우는 14일, 2년 이상(연임 포함)인 경우는 15일까지 실시 가능하며, 휴가기간은 정규 근무시간으로 인정하되 휴가 미실시를 사유로 휴가수당을 지급하지 아니한다.</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>제13조(근무시간 등) ① (현행과 같음)</p> <p>② 임원의 일반휴가는 최소 11일을 부여하고, 재직기간 및 유사경력에 따라 휴가일수를 추가로 가산(매 2년에 대하여 1일 가산) 할 수 있다. 다만, 임원의 최대 휴가일수는 21일을 초과할 수 없으며, 이를 초과사용시에는 무급휴가로 운영한다. 유사경력은 공단 보수규정 “별표3”을 준용하여 산정한다.</p> <p>③ 연도 중 임명된 경우 기본 휴가 일수에서 당해연도 임기만큼 월할(月割) 계산한다.</p>

의안번호	제6호
의안제목	「육아지원 3법」 개정 시행에 따른 관련규정 일부개정규정안
의결결과	원안가결

이 사회부의안

1. 제안이유

□ 「육아지원 3법」 개정에 따른 관련 규정 개정을 통한 일·가정 균형 인사 분위기 조성

〈육아지원 3법〉

- ▶ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”)」
- ▶ 「고용보험법」 및 「근로기준법」

○ 육아지원 3법 개정 개요

- 추진배경 : 저출산 대책에 포함된 ‘일·가정 양립 활성화’ 추진
- 시행 일 : ‘25. 2.23.(일)
- 주요내용
 - 육아휴직 기간 및 분할횟수 확대
 - 배우자 출산휴가 절차, 기간, 사용기한, 분할횟수 및 정부지원 확대
 - 난임치료휴가 기간 확대 및 정부지원 신설
 - 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령, 기간, 최소 사용기간 확대
 - 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 확대
 - 임신기 근로시간 단축 기간 확대
 - 남녀고용평등법 제16558호 부칙 제4조 삭제(‘19.10. 1. 자 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대 내용 적용 대상 확대’)

2. 주요내용

□ 취업규정

○ 제27조(법정휴가 및 임산부의 보호) 일부개정

- 미숙아 출산 시 출산전후휴가 100일 추가
- 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 확대
 - 현행) 임신 12주 이내 또는 36주 이후 ⇒ 개정) 임신 12주 이내 또는 32주 이후
- 난임치료휴가 관련 사항 삭제 ⇒ 별도 조항(제27조의7) 신설

○ 제27조의2(육아기 근로시간 단축)제1항 일부개정

- 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 확대

현 행	개 정(안)
만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하	만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하

○ 제27조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 일부개정

- 육아휴직 및 육아기 휴직 횟수, 기간 확대

현 행	개 정(안)
▶ 휴직 횟수 : 2회 ▶ 휴직 기간 : 1회 3개월	▶ 휴직 횟수 : 4회 ▶ 휴직 기간 : 1회 1개월

○ 제27조의7(난임치료휴가) 신설

- 난임치료휴가 일수 확대 : 당초) 연간 3일 ⇒ 개정) 연간 6일(↑3일)
- 인사상 불이익 처분 금지, 관련 정보 누설 금지,
- 난임치료휴가 신청방법 및 절차 등

○ 제29조(특별유급휴가) 일부개정

- 특별유급휴가에 배우자 출산휴가 조항 신설

○ 제29조의6(배우자 출산휴가) 신설

- 배우자 출산휴가 일수(20일) 및 사용기한(배우자 출산 후 120일이내)
- 배우자 출산휴가 분할 사용 횟수(4회 한정) 및 인사상 불이익 처분 금지 등

○ 별표 1 [특별휴가일수표] 일부개정

- 배우자 출산휴가 일수 확대 : 당초) 10일 ⇒ 개정) 20일(↑10일)
- 별표 내 “비고 1(배우자 출산휴가 관련 사항)” 삭제

□ 인사규정

○ 제36조(휴직) 및 제37조(휴직기간) 일부개정

- 제36조제3항제1호 삭제, 제37조제1호 삭제 및 같은 조 제7호 일부개정

※ 해당 조문 내 육아휴직 내용 및 기간 삭제 및 제36조의3으로 육아휴직 관련 조항 별도 신설

○ 제36조의3(육아휴직) 조항 신설

- 육아휴직 기간 및 분할 횟수 확대로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 준용 및 독립 조항 신설로 일·가정 양립 활성화 강화

이 전 (제36조 및 제37조 관련)	▶ 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)의 양육을 위해 휴직(이하 "육아휴직")을 신청한 때 휴직기간은 1년 이내
신 설	▶ 같은 자녀 대상 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 부모, 한부모가족, 장애아동의 부모는 6개월 이내에서 추가 가능 ▶ 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 ⇒ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함 등

□ 공무직 및 기간제근로자 관리규정

○ 제65조(특별 유급휴가)제1항 일부개정

- 특별유급휴가에 배우자 출산휴가 조항 신설

○ 제65조의8(배우자 출산휴가) 신설

- 배우자 출산휴가 일수(20일) 및 사용기한(배우자 출산 후 120일이내)
- 배우자 출산휴가 분할 사용 횟수(4회 한정) 및 인사상 불이익 처분 금지 등

○ 제69조(휴직) 일부개정

- 육아휴직 및 휴직기간과 관련하여 제69조제1항제4호 및 같은 조 제2항제3호 삭제
- ※ 해당 조문 내 육아휴직 내용, 기간 삭제 및 제69조의2로 육아휴직 관련 조항 별도 신설

○ 제69조의2(육아휴직) 신설

- 육아휴직 기간 및 분할 횟수 확대로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 준용 및 독립 조항 신설로 일·가정 양립 활성화 강화

이 전 (제69조 관련)	▶ 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)의 양육을 위해 휴직(이하 “육아휴직”)을 신청한 때 휴직기간은 1년 이내
신 설	<ul style="list-style-type: none">▶ 같은 자녀 대상 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 부모, 한부모가족, 장애아동의 부모는 6개월 이내에서 추가 가능▶ 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 ⇒ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함 등

○ 별표 7 [경조사 휴가일수 표] 일부 개정

- 배우자 출산휴가 일수 확대 : 당초) 10일 ⇒ 개정) 20일(↑10일)
- 별표 내 “비고 1(배우자 출산휴가 관련 사항)” 삭제

취업규정 일부개정규정안

취업규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제2항 중 “한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일”을 “미숙아 출산 시 100일, 한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일”로 하고, 같은 조 제4항을 삭제하며, 같은 조 제5항 중 “36주”를 “32주”로 한다.

제27조의2제1항 중 “만8세”를 “만12세”로 하고, “2학년”을 “6학년”으로 한다.

제27조의4제1항 중 “2회”를 “4회”로 하고, 같은 조 제2항 중 “기간은 3개월”을 “기간은 1개월”로 하며, “만료로 3개월”을 “만료로 1개월”로 한다.

제27의7을 다음과 같이 신설한다.

제27조의7(난임치료휴가) ① 이사장은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에는 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 이사장은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 이사장은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제29조제1항에 제11호를 다음과 같이 신설한다.

11. 배우자 출산휴가

제29조의6을 다음과 같이 신설한다.

제29조의6(배우자 출산휴가) ① 이사장은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에는 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용 할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 4회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 이사장은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리 한 처우를 하여서는 아니 된다.

별표 1을 별지와 같이 한다.

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2004. 1. 1, 2007. 12. 28, 2010. 3. 26, 2011. 6. 23, 2013. 11. 21, 2017. 11. 20, 2019. 11. 15>

특별 휴가일수표(제33조 관련)

구	분	대	상	일 수
특별 휴가	경조 휴가	결혼	본인	5
			자녀	1
			<삭 제>	
		출산	배우자	20
		입양	본인	20
	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모		
				5
			본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
		자녀와 그 자녀의 배우자		3
		본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자		1
		본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자		1

비고

1. <삭 제>
2. 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

신·구 조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제27조(법정휴가 및 임산부의 보호)</p> <p>① (생 략)</p> <p>② 임신 중인 여성직원에 대하여는 출산 전후를 통하여 90일(<u>한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일</u>) 출산휴가를 주며, 이 경우 휴가기간의 배치는 출산 후에 45일(<u>한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일</u>) 이상이 되도록 한다. 단, 출산 전후 휴가는 최초 60일(<u>한 번 둘 이상 자녀를 임신한 경우에 75일</u>) 한하여 유급으로 한다.</p> <p>③ (생 략)</p> <p>④ <u>이사장은 직원이 인공수정 또는 채외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임 치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.</u> 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있으며, 다음 각호의 기준에 따라야 한다.</p>	<p>제27조(법정휴가 및 임산부의 보호)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>② 임신 중인 여성직원에 대하여는 출산 전후를 통하여 90일(<u>미숙아 출산 시 100일, 한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일</u>) 출산휴가를 주며, 이 경우 휴가 기간의 배치는 출산 후에 45일(<u>한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일</u>) 이상이 되도록 한다. 단, 출산 전후 휴가는 최초 60일(<u>한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일</u>) 한하여 유급으로 한다.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>〈 삭제〉</p>

1. 이사장은 난임 치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2. 이사장은 난임치료휴가를 신청한 직원에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

⑤ 임신 중인 여성직원으로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 직원은 임금 삭감 없이 1일 2시간의 근로시간 단축을 받을 수 있다.

⑥ ~ ⑧ (생 략)

제27조의2(육아기 근로시간 단축) ①
근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.
다만, 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 육아 휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지 해당 신청자와 협의하여야 한다.

② ~ ④ (생 략)

〈 삭 제 〉

〈 삭 제 〉

⑤ 임신 중인 여성직원으로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 32주 이상에 해당하는 직원은 임금 삭감 없이 1일 2시간의 근로시간 단축을 받을 수 있다.

⑥ ~ ⑧ (현행과 같음)

제27조의2(육아기 근로시간 단축) ①
근로자가 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.
다만, 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 육아 휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지 해당 신청자와 협의하여야 한다.

② ~ ④ (현행과 같음)

제27조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월 (근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

〈 신 설 〉

제27조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 4회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월 (근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

제27조의7(난임치료휴가) ① 이사장은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가 (이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에는 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 이사장은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 이사장은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제29조(특별 유급휴가) ① 근로기준법상의 휴가 이외에 직원에게 다음 각호의 유급휴가를 줄 수 있다.

1. ~ 10. (생 략)

〈 신 설 〉

② (생 략)

〈 신 설 〉

제29조(특별 유급휴가) ① 근로기준법상의 휴가 이외에 직원에게 다음 각호의 유급휴가를 줄 수 있다.

1. ~ 10. (현행과 같음)

11. 배우자 출산휴가

② (현행과 같음)

제29조의6(배우자 출산휴가) ① 이사장은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에는 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 4회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 이사장은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

신·구 별표 대비 표

현 행			개 정 안		
<p>[별표 1]</p> <p style="text-align: center;">특별 휴가일수표(제33조 관련)</p>					
특별 휴가	경조 휴가	구 분		대 상	일 수
		결혼	본인	5	
			자녀	1	
			<삭 제>		
		사망	출산	배우자	10
			입양	본인	20
			배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	
			본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3	
			자녀와 그 자녀의 배우자	3	
		출산	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	
본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1				
<p>[별표 1]</p> <p style="text-align: center;">특별 휴가일수표(제33조 관련)</p>					
특별 휴가	경조 휴가	구 분		대 상	일 수
		결혼	본인	5	
			자녀	1	
			<삭 제>		
		사망	출산	배우자	20
			입양	본인	20
			배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	
			본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3	
			자녀와 그 자녀의 배우자	3	
		출산	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	
본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1				

비고

1. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없고 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있으며, 배우자 출산휴가를 이유로 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
2. 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

비고

1. **<삭 제>**
2. 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

인사규정 일부개정규정안

인사규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제36조제3항제1호를 삭제한다.

제36조의3을 다음과 같이 신설한다.

제36조의3(육아휴직) ① 이사장은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(임양한 자녀를 포함 한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 이사장은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 이사장은 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조제1호를 삭제하고 같은 조 제7호 중 “제36조제3항제1호, 제2호, 제3호”를 “제36조제3항제2호, 제3호”로 한다.

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
제36조(휴직) ① ~ ② (생 략) ③ 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 이사장은 휴직을 명할 수 있다.	제36조(휴직) ① ~ ② (현행과 같음) ③ 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 이사장은 휴직을 명할 수 있다.
<u>1. 임신중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청한 때. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함.</u>	<u>< 삭 제 ></u>
2. ~ 3. (생 략)	2. ~ 3. (현행과 같음)
<u>< 신 설 ></u>	<u>제36조의3(육아휴직) ① 이사장은 임신중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아 휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 이사장은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 이사장은 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령으로 정한다.

제37조(휴직기간) 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되, 제36조 각 호의 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다.

1. 제36조제1항제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.

2. ~ 6. (생 략)

7. 제36조제3항제1호, 제2호, 제3호에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제36조제3항제2호에 의한 휴직기간은 재직 기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.

제37조(휴직기간) 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되, 제36조 각 호의 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다.

〈 삭제 〉

2. ~ 6. (현행과 같음)

7. 제36조제3항제2호, 제3호에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제36조제3항제2호에 의한 휴직기간은 재직 기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제65조제1항에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. 배우자 출산휴가

제65조의8을 다음과 같이 신설한다.

제65조의8(배우자 출산휴가) ① 이사장은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에는 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 4회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 이사장은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제69조제1항제4호 및 같은 조 제2항제3호를 각각 삭제한다.

제69조의2를 다음과 같이 신설한다.

제69조의2(육아휴직) ① 이사장은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 이사장은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 이사장은 육아휴직을 바친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

별표 7을 별지와 같이 한다.

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

[별표 7] (제65조 관련) <개정 2019. 11. 15>

경조사 휴가일수표(제65조 관련)

구 분		대 상	일수
특별 휴가	경조 휴가	본인	5
		자녀	1
		출산 배우자	20
		입양 본인	20
		배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	사망	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
		자녀와 그 자녀의 배우자	3
		본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1
		본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1

비고

1. <삭 제>
2. 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제65조(특별 유급휴가) ① 근로기준법 상의 휴가 이외의 공무직 및 기간 제 근로자에게 다음 각호의 유급휴 가를 줄 수 있다.</p> <p>1. ~ 6. (생 약) < 신 설 > < 신 설 ></p>	<p>제65조(특별 유급휴가) ① 근로기준법 상의 휴가 이외의 공무직 및 기간 제 근로자에게 다음 각호의 유급휴 가를 줄 수 있다.</p> <p>1. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p><u>7. 배우자 출산휴가</u></p> <p><u>제65조의8(배우자 출산휴가) ① 이사 장은 근로자가 배우자의 출산을 이 유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가” 라 한다)를 고지하는 경우에는 20 일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</u></p> <p><u>② 제1항 후단에도 불구하고 출산 전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</u></p> <p><u>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배 우자가 출산한 날부터 120일이 지 나면 사용할 수 없다.</u></p> <p><u>④ 배우자 출산휴가는 4회에 한정 하여 나누어 사용할 수 있다.</u></p> <p><u>⑤ 이사장은 배우자 출산휴가를 이 유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p>

제69조(휴직) ① 소속부서의 장은 근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당될 때에는 휴직을 명할 수 있으며 휴직자에게 임금을 지급하지 아니한다.

1. ~ 3. (생 략)

4. 임신중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청한 때. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함.

② 제1항에 따른 근로자의 휴직기간은 다음 각호와 같다.

1. ~ 2. (생 략)

3. 제1항제4호 : 1년 이내

〈 신 설 〉

제69조(휴직) ① 소속부서의 장은 근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당될 때에는 휴직을 명할 수 있으며 휴직자에게 임금을 지급하지 아니한다.

1. ~ 3. (현행과 같음)

〈 삭 제 〉

② 제1항에 따른 근로자의 휴직기간은 다음 각호와 같다.

1. ~ 2. (현행과 같음)

〈 삭 제 〉

제69조의2(육아휴직) ① 이사장은 임신중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아 휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 이사장은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 이사장은 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

신·구 별표 대비표

현 행			개 정 안			
<p>[별표 7]</p> <p>경조사 휴가일수표(제65조 관련)</p>			<p>[별표 7]</p> <p>경조사 휴가일수표(제65조 관련)</p>			
구 분		대 상	일 수			
특별 휴가	경조 휴가	결혼	본인	5		
			자녀	1		
		출산	배우자	<u>10</u>		
			본인	20		
		사망	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	
				본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3	
				자녀와 그 자녀의 배우자	3	
				본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	
				본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	
특별 휴가	경조 휴가	결혼	본인	5		
			자녀	1		
		출산	배우자	<u>20</u>		
			본인	20		
		사망	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	
				본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3	
				자녀와 그 자녀의 배우자	3	
				본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	
				본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	

비고

1. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없고 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있으며, 배우자 출산휴가를 이유로 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
2. 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

비고

1. <삭 제>
2. 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

의안번호	제7호
의안제목	공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안
의결결과	원안가결

이 사회부의안

1. 제안이유

2024년 노·사 단체협상 교섭 결과 후속조치 보완

- 공무직 및 기간제근로자의 통상임금범위 확대

- 공무직 및 기간제근로자의 통상임금범위에 “장기근속가산금” 포함

2. 주요내용

공무직 및 기간제근로자 관리규정

- 제2조(용어의 정의) 제9항 일부개정

- 개정내용

당 초	▶ 기본급, 급식보조비, 교통비, 정비(기술)수당, 운전수당, 누비자상담원(콜센터) 민원수당
개정(안)	▶ 기본급, 급식보조비, 교통비, 정비(기술)수당, 운전수당, 누비자상담원(콜센터) 민원수당, <u>장기근속가산금</u>

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부개정규정안

공무직 및 기간제근로자 관리규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제9항 중 “민원수당”을 “민원수당, 장기근속가산금”으로 한다.

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(용어의 정의) ① ~ ⑧ (생 략)</p> <p>⑨ “통상임금”이라 함은 기본급, 급 식보조비, 교통비, 정비(기술)수당, 운전수당, 누비자상담원(콜센터) <u>민</u> <u>원수당</u>을 합한금액을 말한다.</p>	<p>제2조(용어의 정의) ① ~ ⑧ (현행과 같음)</p> <p>⑨ “통상임금”이라 함은 기본급, 급 식보조비, 교통비, 정비(기술)수당, 운전수당, 누비자상담원(콜센터) <u>민</u> <u>원수당, 장기근속가산금</u>을 합한금액 을 말한다.</p>