

제 283 회 거창군의회 정례회  
제1차 운영위원회(2024.12.9.)

# 조례안 검토보고서



의회운영위원회

[전문위원 최영미]



# 목 차

1	거창군의회 지방공무원 복무조례안	1
2	거창군의회 지방공무원 당직근무 규칙안	10
3	거창군의회 의정홍보에 관한 조례안	14
4	거창군의회 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급에 관한 규칙 일부개정 규칙안	17



# 거창군의회 지방공무원 복무 조례안

## 검 토 보 고 서

### 1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 11. 22.

나. 발 의 자: 이재운 의원 대표발의(11명)

(신중양, 신미정, 김향란, 최준규, 김홍섭, 표주숙,  
이홍희, 신재화, 박수자, 김혜숙)

다. 회부일자: 2024. 11. 22.

### 2. 제안이유

- 지방자치법 전면 개정으로 인해 지방의회가 인사권이 독립됨에 따라 「지방공무원법」 제59조와 「지방공무원 복무규정」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하기 위함.

### 3. 주요내용

가. 목적, 복무선서, 책임완수, 비밀완수, 친절·공정(안 제1조 ~ 제5조)

나. 당직및비상근무, 휴식권보장, 겸임근무, 파견근무

(안 제6조 ~ 제9조)

다. 복장 및 신분증, 경력직공무원 및 특수경력직 공무원의 연가 가산

(안 제10조~ 제11조)

라. 연가계획 및 허가, 특별휴가, 휴가기간의 초과, 국외여행

(안 제12조 ~ 제15조)

## 4. 참고사항

가. 관계법령: 「지방공무원법」 제59조 및 「지방공무원 복무규정」 제2조의6·제7조·제7조의7

나. 예산조치: 필요시

다. 합 의: 행정과

라. 기타사항

1) 규제심사: 해당없음

2) 입법예고

가) 예고기간: 2024. 11. 12. ~ 11. 18.

나) 예고결과: 없음

3) 비용추계서: 해당없음

4) 성별영향평가: 해당없음

## 5. 검토의견

조례제정의 필요성: 필요

- 인사권 독립에 따라 집행부와 별도의 조례 필요

상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음

- 「지방공무원법」 제59조, 「지방공무원 복무규정」에서 위임된 사항임.

재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음

입법 운영상 예상 문제점: 해당없음

검토결과

○ 의안번호 제2024-133호 「거창군의회 지방공무원 복무 조

례안」은 2024년 11월 22일 이재운 의원을 포함 11명의 의원이 발의하여 같은 날 의회운영위원회에 심사 회부된 안건으로,

○ 조례안의 주요 내용을 살펴보면,

- 안 제1조는 이 조례의 목적에 대해 밝히고 있으며, 안 제2조부터 제5조까지는 복부선서, 책임완수, 비밀완수 등에 관한 조례의 총괄적인 사항에 대해 규정하였음.

- 안 제6조부터 안 제9조까지는 당직 및 비상근무, 휴식권 보장, 겸임·파견근무에 대해 규정하였고, 안 제10조부터 제15조까지는 복장 및 신분증, 경력직공무원 및 특수경력직 공무원의 연가 가산에 대해 규정하였음. 그 밖에 안 제12조부터 제15조까지는 연가, 특별휴가, 휴가기간의 초과, 국외여행에 대해 규정하였음.

○ 본 조례안은 「지방자치법」 전부개정 및 시행(2022.1.13.)에 따른 지방의회 인사권 독립으로 거창군의회 공무원의 복무에 관한 사항을 규정하고자 마련된 안건임.

○ 아울러 본 조례안은 기존에 적용됐던 「거창군 지방공무원 복무 조례」에 준용하여 제정되어, 의회와 집행부 공무원 간 혼선이 빚어지지 않도록 하였음. 또한 상위법에서 위임한 사항을 조례안에 반영한 것으로, 본 안건은 적법 타당하게 제정된 것으로 판단됨.

□ 지방공무원법

**제1조(목적)** 이 법은 지방자치단체의 공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모함을 목적으로 한다.

**제6조(임용권자)** ① 지방자치단체의 장[특별시·광역시·특별자치시·도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)의 교육감을 포함한다. 이하 같다] 및 지방의회의 의장[시·도회의의 의장 및 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)의회의 의장을 말한다. 이하 같다]은 이 법에서 정하는 바에 따라 그 소속 공무원의 임명·휴직·면직과 징계를 하는 권한(이하 “임용권”이라 한다)을 가진다. <개정 2021. 10. 8.>

② 제1항에 따라 임용권을 가지는 자는 그 권한의 일부를 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 보조기관, 그 소속 기관의 장이나 지방의회의 사무처장·사무국장·사무과장에게 위임할 수 있다. <개정 2021. 10. 8.>

③ 임용권자(임용권의 위임을 받은 자를 포함한다. 이하 같다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 공무원의 인사기록을 작성·보관하여야 한다.

**제30조의3(겸임)** 직위와 직무내용이 유사하고 담당 직무 수행에 지장이 없다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 경력직공무원 상호 간에 겸임하게 하거나 경력직공무원과 대통령령으로 정하는 관련 교육·연구기관이나 그 밖의 기관·단체의 임직원 간에 서로 겸임하게 할 수 있다.

**제30조의4(파견근무)** ① 임용권자는 그 업무수행과 관련된 행정 지원이나 연구, 그 밖에 능력개발 등을 위하여 필요하면 소속 공무원을 지방자치단체의 다른 기관, 다른 지방자치단체, 국가기관, 공공단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 해당하는 기관(「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단을 포함한다), 국내외의 교육기관·연구기관, 그 밖의 기관에 일정 기간 파견근무하게 할 수 있으며, 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적 수행 등을 위하여 필요하면 인사위원회의 의결을 거쳐 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견받아 근무하게 할 수 있다.

② 파견권자는 파견 사유가 소멸되거나 파견 목적이 달성될 가망이 없으면 그 공무원을 지체 없이 원래의 소속 기관에 복귀시켜야 한다.



③ 제1항에 따라 지방자치단체 외의 기관·단체에서 파견된 임직원은 직무상 행위를 할 때에는 공무원으로 본다. 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에도 또한 같다.

④ 공무원을 파견근무하게 하거나 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견받아 근무하게 하는 경우 파견 사유·기간·절차와 파견기간 중의 복무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제47조(복무 선서)** 공무원은 취임할 때에 소속 기관장 앞에서 조례로 정하는 바에 따라 선서를 하여야 한다. 다만, 불가피한 사유가 있을 때에는 취임 후에 선서하게 할 수 있다.

**제59조(위임규정)** 공무원의 복무에 필요한 사항은 이 법에서 규정하는 것 외에는 대통령령 또는 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

## □ 지방공무원 복무규정

**제1조(목적)** 이 영은 「지방공무원법」에 따라 지방공무원의 복무에 관한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

**제2조의6(위임규정)** 비상근무의 발령 및 그에 따른 복무 등에 관하여 이 영에서 규정한 사항을 제외하고는 해당 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장이 정한다. <개정 2021. 11. 30.>

**제4조(시간외근무 및 공휴일 등 근무)** ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제2조 및 제3조에 도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다. <개정 2017. 4. 25., 2021. 11. 30.>

② 제1항에 따라 근무를 한 경우 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 제1항에 따라 근무한 날의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 때에는 그 사유가 해소된 날부터 6주 이내의 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 임신 중인 공무원 또는 출산 후 1년이 지나지 않은 공무원에게 오후 9시부터 오전 8시까지의 시간과 토요일 및 공휴일에 근무를 명할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 임신 중인 공무원이 신청하는 경우
2. 출산 후 1년이 지나지 않은 공무원의 동의를 있는 경우

④ 제1항에 따라 근무를 한 공무원은 지방자치단체의 조례로 정하는 바에

따라 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당의 지급 범위에서 그 시간외근무수당을 지급받는 대신에 해당 근무시간을 연가로 전환하여 사용할 수 있다.

**제7조(연가일수 및 연가보상비의 지급)** ① 공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다. 다만, 법 제27조제2항제2호·제3호 및 제9호에 따라 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간이 5년 미만인 경우로서 지방자치단체의 조례로 정하는 공무원 경력 외의 유사경력이 있는 경우에는 5년 미만의 재직기간별 연가일수에 각각 3일을 더한다.

② 제1항에서 “재직기간”이란 「공무원연금법」 제25조제1항부터 제3항까지의 규정에 따르되, 연월일수(年月日數)로 계산한 재직기간을 말하며, 휴직기간·정직기간·직위해제기간 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 않는다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 휴직기간을 재직기간에 산입한다. <개정 2011. 3. 7., 2017. 3. 8., 2018. 9. 18., 2018. 12. 18., 2019. 4. 16.>

1. 법 제63조제2항제4호의 사유에 따른 휴직으로서 「지방공무원 임용령」 제31조의6제2항제1호다목에 따른 휴직기간
2. 법령에 따른 의무수행으로 인한 휴직
3. 「공무원 재해보상법」에 따른 공무상 부상 또는 질병(이하 “공무상 부상 등”이라 한다)으로 인한 휴직

③ 해당 연도에 결근·정직·강등·직위해제 사실 및 제7조의2제3항제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 기간이 없는 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 다음 해에 한정하여 제1항의 재직기간별 연가일수에 각각 1일을 더한다. <개정 2019. 12. 31.>

1. 병가(제7조의5제2항에 따른 병가는 제외한다)를 받지 않은 공무원
2. 제4항에 따른 연가보상비를 지급받지 못한 연가일수가 남아 있는 공무원

④ 제1항에 따른 연가를 공무상 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 않은 경우에는 예산의 범위에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없으며, 연가보상비 지급대상인 연가 일수 중 8시간 미만의 연가 잔여분에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않고 이월·저축한다

**제7조의7(특별휴가)** ① 공무원의 특별휴가는 이 영에서 정하는 바에 따른다. 다만, 이 영에서 정하지 아니하는 사항은 지방자치단체의 조례로 정하는 바

에 따른다.

② 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 결혼하거나 그 밖의 경조사에 있는 경우에는 해당 공무원의 신청에 따라 별표 1의 기준에 따른 경조사휴가를 주어야 한다. <개정 2017. 4. 25., 2021. 11. 30.>

③ 임신 중인 공무원은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 사용할 수 있으며, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 해야 한다. 다만, 임신 중인 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다. <개정 2014. 6. 30., 2021. 11. 30., 2021. 12. 31., 2023. 7. 18., 2024. 7. 2.>

1. 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신 중인 공무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 40세 이상인 경우
3. 임신 중인 공무원이 유산·사산 또는 조산(早産)의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

④ 유산하거나 사산한 여성공무원은 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있다. <개정 2014. 6. 30., 2019. 12. 31., 2024. 7. 2.>

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑤ 남성공무원은 배우자가 유산하거나 사산한 경우 제4항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있다. <신설 2019. 12. 31., 2021. 11. 30., 2024. 7. 2.>

⑥ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 공무원은 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가를 사용할 수 있다. <개정 2018. 12. 18., 2019. 12. 31., 2021. 12. 31., 2024. 7. 2.>

1. 여성공무원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간
  - 가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)
  - 나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)
  - 다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전날, 시술일 후 2일)

이내, 난자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

2. 남성공무원: 정자 채취일에 1일

⑦ 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 사용할 수 있다. <신설 2013. 5. 31., 2018. 12. 18., 2019. 12. 31., 2024. 7. 2.>

⑧ 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 공무원은 36개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 사용할 수 있다. <신설 2017. 4. 25., 2018. 12. 18., 2019. 12. 31., 2024. 7. 2.>

⑨ 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 사용할 수 있다. <개정 2020. 10. 20., 2024. 7. 2.>

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

⑩ 제9항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 해당 공무원의 자녀(제9항제1호에 따른 어린이집등에 재학 중이거나 미성년인 자녀 또는 장애인인 자녀를 말한다)수에 1을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. 다만, 장애인인 자녀가 있는 공무원 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 공무원의 경우에는 본문에 따른 연간 유급휴가 일수에 1일을 더한 일수까지 연간 유급휴가 일수로 한다. <신설 2020. 10. 20., 2024. 7. 2.>

⑪ 여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건휴가를 사용할 수 있다. 이 경우 여성보건휴가는 무급으로 한다. <신설 2019. 12. 31., 2020. 10. 20., 2024. 7. 2.>

⑫ 여성공무원은 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가를 사용할 수 있다. <신설 2019. 12. 31., 2020. 10. 20., 2024. 7. 2.>

⑬ 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 피해[배우자, 부모(배우자의 부모를 포함한다) 또는 자녀가 입은 피해를 포함한다. 이하 이 항에서 같다]를 입은 공무원과 재난 발생 지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원은 5일(같은 법 제14조제1항에 따른 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원으로서 장기간 피해 수습이 필요하다고 소속 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장이 인정하는 경우에는 10일) 이내의 재해구호휴가를

받을 수 있다. <신설 2020. 10. 20., 2021. 11. 30.>

⑭ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우 4일의 범위에서 심리상담, 진료 및 휴식을 위한 심리안정휴가를 줄 수 있다. <신설 2023. 7. 18.>

1. 「공무원 재해보상법」 제5조제1호 및 제6호부터 제11호까지에 해당하는 직무를 수행하는 과정에서 인명피해가 있는 사건·사고를 경험했을 것
2. 제1호에 따른 인명피해가 있는 사건·사고의 경험으로 인해 심리적 안정과 정신적 회복이 필요하다고 인정될 것

■ 지방공무원 복무규정 [별표 1] <개정 2024. 7. 2.>

### 경조사 휴가일수표 (제7조의7제2항 관련)

구분	대상	일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	10일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)
입양	본인	20일
사망	본인 및 배우자의 형제 자매	3일

비고: 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

# 거창군의회 지방공무원 당직근무 규칙안

## 검 토 보 고 서

### 1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 11. 22.

나. 발 의 자: 이재운 의원 대표발의(11명)

(신중양, 신미정, 김향란, 최준규, 김홍섭, 표주숙,  
이홍희, 신재화, 박수자, 김혜숙)

다. 회부일자: 2024. 11. 22.

### 2. 제안이유

○ 이 규칙은 「거창군의회 지방공무원 복무조례」 제6조에 따라 거창군의회 소속 공무원의 공휴일 또는 근무시간 외에 화재·도난·보안·그 밖에 사고의 예방과 긴급문서 처리 및 업무 연락 등 당직 근무에 필요한 사항을 규정하기 위함.

### 3. 주요내용

가. 목적과 적용범위에 대해 규정(안 제1조, 제2조)

나. 당직구분(안 제3조)

- 당직, 일직, 숙직에 대한 용어를 정의함

다. 당직근무자의 편성(안 제4조)

- 당직근무자는 정규직을 원칙으로 하고 재택근무 환경 마련

라. 당직명령 및 변경 및 당직 수당(안 제5조, 제6조)

- 당직명령은 근무예정일 15일 전까지 명령 후 통지

- 마. 재택당직근무 (안 제7조)
- 바. 당직근무자의 일반임무(안 제8조)
- 사. 당직근무자의 긴급사태시 임무(안 제9조)
- 아. 비상근무 일지 등 전자적 관리(안 제10조) 등

## 4. 참고사항

- 가. 관계법령: 「거창군의회 지방공무원 복무조례」 제6조
- 나. 예산조치: 필요시
- 다. 합 의: 행정과
- 라. 기타사항
  - 1) 규제심사: 해당없음
  - 2) 입법예고
    - 가) 예고기간: 해당없음
    - 나) 예고결과: 없음
  - 3) 비용추계서: 해당없음
  - 4) 성별영향평가: 해당없음

## 5. 검토의견

- 조례제정의 필요성: 필요
  - 인사권 독립에 따라 집행부와 별도의 규칙제정 필요
- 상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음
  - 「거창군의회 지방공무원 복무조례」 제6조에 따름
- 재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음

□ 입법 운영상 예상 문제점: 해당없음

□ 검토결과

- 규칙안은 총 12조로 구성되어 있으며,
  - 안 제1조와 안 제2조에 목적과 적용범위에 대해 규정하고, 안 제3조에 당직, 일직, 숙직 용어를 정의하였음.
  - 안 제4조에 당직근무자는 정규직을 원칙으로 하고 재택근무 환경을 마련하였으며, 안 제5조, 제6조에 당직 명령 및 변경, 당직 수당을 규정하였음.
  - 안 제7조부터 안 제9조까지는 근무자의 임무에 관해 규정하였고, 안 제10조부터 제12조까지는 전자적 관리, 연락 체계 유지, 준용 사항을 정하였음
- 본 안건은 「지방공무원 복무규정」 제2조의6의 위임규정 및 「거창군의회 지방공무원 복무 조례」 제6조에 따라 거창군의회에서 근무하는 소속 공무원의 당직 및 비상근무에 관한 일반적인 사항을 규정한 것으로 상위법령에 저촉됨이 없으며, 내용상 특별한 문제점이 없음.
- 다만 재택 당직을 시행할 시 출입문 잠금장치 및 비상 연락망 등 구체적인 지침을 마련하여야 할 것으로 판단됨.



**□ 지방공무원 복무규정**

제2조의6(위임규정) 비상근무의 발령 및 그에 따른 복무 등에 관하여 이 영에서 규정한 사항을 제외하고는 해당 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장이 정한다. <개정 2021. 11. 30.>

**□ 거창군의회 지방공무원 복무 조례안**

제6조(당직 및 비상근무) ① 의장은 근무시간 외 또는 휴일의 화재, 도난, 그 밖의 사고에 대한 경계 및 문서 처리, 업무 연락 등을 하기 위하여 당직근무를 명할 수 있다.

② 의장은 「지방공무원 복무규정」 (이하 “영”이라 한다) 제2조의3에 따라 전시·사변 또는 천재지변 그 밖에 이에 준하는 비상사태의 발생 또는 이의 대비를 위한 훈련의 경우에는 이에 따른 근무상 필요한 조치를 해야 한다.

③ 당직 및 비상근무에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

# 거창군의회 의정 홍보에 관한 조례안 검 토 보 고 서

## 1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 11. 22.

나. 발 의 자: 이흥희 의원 대표발의(11명)

(이재운, 신중양, 신미정, 김향란, 최준규, 김홍섭,  
표주숙, 신재화, 박수자, 김혜숙)

다. 회부일자: 2024. 11. 22.

## 2. 제안이유

- 거창군의회 의정활동 전반에 대해 거창군민들이 올바르게 이해하고 적극적으로 참여할 수 있도록 하기 위해 다양한 매체를 활용하여 소통하기 위함

## 3. 주요내용

가. 조례의 제정 목적 및 사용되는 정의를 정함(안 제1조·제2조)

나. 홍보활동의 원칙 및 사업에 대해 정함(안 제3조·제4조)

다. 홍보매체의 내용을 정함(안 제5조)

라. 의정소식지의 발행에 대해 정함(안 제6조)

마. 홍보영상 제작 및 누리집 운영 등에 대해 정함(안 제7조~제12조)

바. 자료의 관리에 대해 정함(안 제13조)

사. 이용자 참여행사에 대해 정함(안 제14조)

아. 개인정보 보호에 대해 정함(안 제15조)

## 4. 참고사항

- 가. 관계법령: 「지방자치법」 제28조
- 나. 예산조치: 필요시
- 다. 합 의: 기획예산담당관
- 라. 기타사항
  - 1) 규제심사: 해당사항 없음
  - 2) 입법예고
    - 가) 예고기간: 2024. 11. 12. ~11. 18.
    - 나) 예고결과: 없음
  - 3) 비용추계서: 해당사항 없음
  - 4) 성별영향평가: 해당사항 없음

## 5. 검토의견

- 조례제정의 필요성: 필요
  - 군민들과의 소통 확대
- 상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음
  - 「지방자치법」 제28조에 따름
- 재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음
- 입법 운영상 예상 문제점: 해당없음
- 검토결과
  - 의안번호 제2024-135호 「거창군의회 의정 홍보에 관한 조례안」은 2024년 11월 22일 이홍희 의원을 포함 11명의 의원이 발의하여 같은 날 의회운영위원회에 심사 회부된 안건으로,

- 조례안의 주요 내용을 살펴보면,
  - 안 제1조와 안 제2조에 목적과 용어의 정의를 두었음. 안 제3조와 제4조에는 홍보활동의 원칙 및 사업을 정하였으며, 안 제5조부터 안 제11조에는 홍보의 내용과 의정소식지, 홍보영상 등 홍보 수단을 정하였음.
  - 안 제12조부터 안 제15조까지는 자료의 관리, 이용자 참여 행사, 개인정보 보호에 관한 사항을 정하였음.
- 거창군의회 의정 활동 및 공공 정보 등을 군민에게 올바르게 전달하고, 다양한 매체를 활용하여 군민과 소통함으로써 거창군 의정에 대한 군민의 이해와 참여를 높이는 데 필요한 조례라고 판단됨.

<b>참고</b>	<b>관련 법규</b>
-----------	--------------

□ 지방자치법

**제28조(조례)** ① 지방자치단체는 법령의 범위에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

② 법령에서 조례로 정하도록 위임한 사항은 그 법령의 하위 법령에서 그 위임의 내용과 범위를 제한하거나 직접 규정할 수 없다.

# 거창군의회 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급에 관한 규칙 일부개정규칙안 검 토 보 고 서

## 1. 검토경과

가. 발의일자: 2024. 11. 22.

나. 발 의 자: 신미정 의원 대표발의(11명)

(이재운, 신중양, 김향란, 최준규, 김홍섭, 표주숙,  
이홍희, 신재화, 박수자, 김혜숙)

다. 회부일자: 2024. 11. 22.

## 2. 제안이유

- 법령 위임 없이 긴급한 필요가 없는 사항에 대해 조례 또는 규칙에서 주민등록번호를 수집할 수 있도록 하는 것은 개인정보보호법에 위배되며, 통상적으로 법률에 명시적인 규정이 있거나 대통령령에 ‘고유식별정보의 처리’와 같은 규정을 뒤야 하나 관련 근거 규정이 없어 이를 규칙에 반영하고자 함

## 3. 주요내용

- 별지서식 내용 정비
  - 별지제1호서식(명예퇴직수당지급신청서)과 별지제3호서식(조기퇴직수당등 지급신청서)의 주민등록번호를 생년월일로 수정

## 4. 참고사항

가. 관계법령 : 「개인정보 보호법」, 「개인정보 보호법 시행령」

나. 예산조치 : 해당없음

다. 합 의 : 해당없음

라. 기타사항

1) 규제심사 : 해당없음

2) 입법예고

가) 예고기간 : 해당없음

나) 예고결과 : 없음

3) 비용추계서 : 해당없음

4) 성별영향평가 : 해당없음

## 5. 검토의견

조례제정의 필요성: 필요

- 상위법령 준수

상위법규 및 다른 법률과의 저촉여부: 해당없음

- 개인정보 보호법 제24조의 2에 따름

재정부담 여부(예산조치사항): 해당없음

입법 운영상 예상 문제점: 해당없음

검토결과

○ 「개인정보 보호법」 제24조(고유식별정보의 처리 제한), 제24조의2(주민등록번호 처리의 제한), 「개인정보 보호법 시행령」 제19조에 따라 주민등록번호를 수집할 수 없으므로

- 별지 제1호 서식 지방공무원 명예퇴직수당 지급신청서와 별지 제3호 서식 조기퇴직수당등 지급신청서에 주민등록번호를 생년월일로 바꾸어 입법 질서를 바로잡고자 하는 것으로써 상위법에 맞는 타당한 개정이라고 사료됨.

## 참고1

## 관련 법규

### □ 개인정보보호법

제24조(고유식별정보의 처리 제한) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 경우를 제외하고는 법령에 따라 개인을 고유하게 구별하기 위하여 부여된 식별정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 “고유식별정보”라 한다)를 처리할 수 없다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 구체적으로 고유식별정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우
- ③ 개인정보처리자가 제1항 각 호에 따라 고유식별정보를 처리하는 경우에는 그 고유식별정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 보호위원회는 처리하는 개인정보의 종류·규모, 종업원 수 및 매출액 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 개인정보처리자가 제3항에 따라 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 조사하여야 한다.
- ⑤ 보호위원회는 대통령령으로 정하는 전문기관으로 하여금 제4항에 따른 조사를 수행하게 할 수 있다.

제24조의2(주민등록번호 처리의 제한) ① 제24조제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 주민등록번호를 처리할 수 없다.

1. 법률·대통령령·국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 및 감사원규칙에서 구체적으로 주민등록번호의 처리를 요구하거나 허용한 경우
2. 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 명백히

필요하다고

인정되는 경우

3. 제1호 및 제2호에 준하여 주민등록번호 처리가 불가피한 경우로서 보호위원회가 고시로 정하는 경우

- ② 개인정보처리자는 제24조제3항에도 불구하고 주민등록번호가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 암호화 조치를 통하여 안전하게 보관하여야 한다. 이 경우 암호화 적용 대상 및 대상별 적용 시기 등에 관하여 필요한 사항은 개인정보의 처리 규모와 유출 시 영향 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.
- ③ 개인정보처리자는 제1항 각 호에 따라 주민등록번호를 처리하는 경우에도 정보주체가 인터넷 홈페이지를 통하여 회원으로 가입하는 단계에서는 주민등록번호를 사용하지 아니하고도 회원으로 가입할 수 있는 방법을 제공하여야 한다.
- ④ 보호위원회는 개인정보처리자가 제3항에 따른 방법을 제공할 수 있도록 관계 법령의 정비, 계획의 수립, 필요한 시설 및 시스템의 구축 등 제반 조치를 마련·지원할 수 있다.

#### □ 개인정보 보호법 시행령

제19조(고유식별정보의 범위) 법 제24조제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 정보”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다. 다만, 공공기관이 법 제18조제2항제5호부터 제9호까지의 규정에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보를 처리하는 경우의 해당 정보는 제외한다.

- 1. 「주민등록법」 제7조의2제1항에 따른 주민등록번호
- 2. 「여권법」 제7조제1항제1호에 따른 여권번호
- 3. 「도로교통법」 제80조에 따른 운전면허의 면허번호
- 4. 「출입국관리법」 제31조제5항에 따른 외국인등록번호