2012년도 제1차
임 시 이 사 회

회 의 서 류

2012. 4.

한국지방행정연구원

복 무 규 정　일 부 개 정〔안 〕

2012. 4.

1. 의결 주문

복무규정 일부개정안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안 이유

○ 당 연구원은 민법상 재단법인으로 직원의 근로조건은 '근로기준법'에서 정한 기준을 적용하여야 하며, 이에 따른 '취업규칙'도 동일한 기준에 적합하게 마련되어 노동부에 신고된 바 있음(2007.12.28)

- 현행 당 연구원 복무규정의 연가제도는 연구원 설립 당시 '국가공무원 복무규정'의 제도를 준용하여 제정 및 운용중임

○ 금번 서울지방노동청의 수시근로감독('12.2.27~29) 결과, 휴가제도 중 연가의 일수 부여와 미사용일수에 대한 보상이 근로기준법에서 정한 기준에 부적합하다는 지적이 있어, 현행 '연가'를 근로기준법에서 정한 '연차유급휴가'로 변경하고자 하는 것임

- 또한 연차유급휴가 미사용일수의 금전보상에 대한 경영상 부담을 최소화하기 위해 '연차유급휴가의 사용촉진'과 '연차유급휴가의 대체' 제도도 수반하여 도입하고자 함

3. 주요 내용

가. '연가' → '연차유급휴가'로 변경 (안 제20조)

<table>
<tr><th colspan="2">연 가(국가공무원복무규정 제15조)</th><th colspan="2">연차유급휴가(근로기준법 제60조)</th></tr>
<tr><th>근속 기간</th><th>일 수</th><th>근속 기간</th><th>일 수</th></tr>
<tr><td>3월 이상 6월 미만</td><td>3 일</td><td>1개월미만 또는 1년간 80%미만 개근 시</td><td>1개월 당 1일</td></tr>
<tr><td>6월 이상 1년 미만</td><td>6 일</td><td rowspan="2">1년 이상 근무</td><td rowspan="2">15일</td></tr>
<tr><td>1년 이상 2년 미만</td><td>9 일</td></tr>
<tr><td>2년 이상 3년 미만</td><td>12 일</td><td rowspan="2">최초 1년을 초과하는 계속근로년수 매2년 마다</td><td rowspan="2">1일 가산
*최대 25일 한도</td></tr>
<tr><td>3년 이상 4년 미만</td><td>14 일</td></tr>
<tr><td>4년 이상 5년 미만</td><td>17 일</td><td>3년 16일
5년 17일
7년 18일
9년 19일
11년 20일</td><td>13년 21일
15년 22일
17년 23일
19년 24일
21년 25일</td></tr>
<tr><td>5년 이상 6년 미만</td><td>20 일</td><td colspan="2" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>6년 이상</td><td>21 일</td></tr>
</table>

○ 원장 : 매년 18일 부여

나. '연차 유급휴가의 사용촉진'제 도입 (안 제20조의3)

○ 근거 및 취지
- 근거 : 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)
- 취지 : 현행 연가보상비와 동일한 성격의 연차유급휴가 미사용일수에 대한 보상을 최소화하기 위해 연가사용을 활성화 유도 및 의무사용 실시
  * 공무원의 '월례휴가제'와 유사한 제도

○ 요지 : 사용자의 연차휴가촉진에도 불구하고 직원의 연차휴가 미사용 일수에 대해서는 보상 의무 없음

○ 절차

- 휴가사용만료 6개월 전을 기준으로 10일 이내(6월21일~30일)에 직원별로 미사용 휴가일수를 알려주고, 직원은 그 사용시기를 정하여 통보하도록 서면촉구
- 위의 촉구에도 불구하고, 촉구를 받은 때부터 10일 이내(7월10일) 사용하지 않은 휴가시기를 정하여 통보 하지 않으면 1년의 만료기간이 끝나기 2개월 전까지(10월31일 이전) 휴가사용 시기를 정하여 직원에게 서면으로 통보

다. "연차유급휴가의 대체"제 병행 운영 (안 제20조의4)

○ 근거 및 취지
- 근거 : 근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)
- 취지 : 직원의 휴가사용 편의성 확보와 연차유급휴가 사용촉진의 보완적인 제도

○ 요지 : 사용자와 직원 대표간 합의에 따라 특정한 근로일을 휴무일로 지정
- 해당 일수는 유급휴가 일수와 상계 처리
  예) 명절 전후일, 징검다리휴일 등

4. 참고 사항

○ 개정 절차 : 이사회 의결 → 공포 시행

○ 복무규정 중 일부개정규정안 및 신·구조문 대비표 : 덧붙임

○ 참고 자료
- 서울지방노동청 근로감독결과 : 붙임1
- 취업규칙 관련조항 : 붙임2
- 근로기준법 관련 조항 : 붙임3

복무규정 일부개정규정(안)

복무규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조(휴가의 종류)
직원의 휴가는 다음의 “연가”를 “연차유급휴가”로 한다.

제20조(“연가일수”) 중 **“연차유급휴가”**로 하고,
“①직원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같이 한다.

근 속 기 간	연 가 일 수
3월 이상 6월 미만	3 일
6월 이상 1년 미만	6 일
1년 이상 2년 미만	9 일
2년 이상 3년 미만	12 일
3년 이상 4년 미만	14 일
4년 이상 5년 미만	17 일
5년 이상 6년 미만	20 일
6년 이상	21 일

”를

“①원장은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에게 15일의 연차유급휴가를 준다.
② 원장은 계속 근로년수가 1년 미만 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 준다.
③ 원장은 직원의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 직원이 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.
④ 원장은 3년이상 계속 근로한 직원에게 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로년수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
⑤ 원장은 제1항 내지 제4항에 따른 휴가를 직원이 청구하는 시기에 주어야하고, 그 기간에 대하여는 근로한 것으로 보고 보수 지급일에 포함한다. 다만, 그 기간에 허용하는 것이 업무에 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경 할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 근로기준법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

⑦ 제1항 내지 제4항에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니할 때에는 소멸한다. 다만, 원장의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.

⑧ 제1항 내지 제4항의 규정에 불구하고 임원의 경우에는 매년 연차휴가 18일을 준다.” 로 한다.

제20조(연가일수) 중 “②항” 을 **제20조의2(재직기간)**으로 한다.

“제20조의2(재직기간) ①휴가일수 산정을 위한 재직기간은 직원(임시직원 규정 제2조에 의한 임시직원중 상근하는 자를 포함한다.)으로 임명된 날이 속하는 달로부터 퇴직한 날의 전날 또는 사망한 날이 속하는 달까지의 연월수를 말하며 다음 각호의 1의 기간을 산입하되, 휴직기간·정직기간·직위해제기간 및 강등처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 아니한다. 다만, 임신·출산 또는 자녀를 양육하기 위한 휴직(자녀1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년에 한한다), 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 퇴직한 직원(상근하는 임시직원 포함)이 직원 또는 상근임시직원으로 임용된 때 종전의 재직기간
2. 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집 및 상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간중 대통령령이 정하는 복무기간을 포함한다.)”

② 당해연도에 결근·휴직·정직·강등 및 직위해제 사실이 없는 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 자에게는 다음 해에 한하여 제1항의 재직기간별 연가일수에 각각1일을 가산한다.

1. 병가를 얻지 아니한 직원
2. 제21조 제6항의 규정에 의한 연가보상비를 지급받지 못한 잔여 연가일수가 있는 직원

제20조의3(연차휴가의 사용촉진)를 다음과 같이 신설한다.

“제20조의3(연차휴가의 사용촉진) 원장은 제20조 제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 직원이 휴가를 사용하지 아니하여 제20조 제7항에 따라 소멸된 경우에 연구원에서는 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 제20조 제7항 단서의 규정에 의한 귀책사유에도 해당하지 아니한다.

1. 제20조 제7항에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 직원별로 사용하지 아니한 휴가일수를 알려주고, 직원이 그 사용 시기를 정하여 연구원에 통보하도록 서면(전자문서 포함)으로 촉구하여야 한다. (서식1 제출촉구서)
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 직원이 촉구를 받은 때부터 10일이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 연구원에 통보하지 아니하면 제20조 제7항에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 연구원이 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 직원에게 서면(전자문서 포함)으로 통보하여야 한다. (서식2, 지정통보서)”

제20조의4(유급휴가의 대체) 를 다음과 같이 신설한다.

“제20조의4(유급휴가의 대체) 원장은 직원대표와의 서면 합의에 따라 제20조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 직원을 휴무시킬 수 있다.”

제21조(“연가계획 및 허가”)를 **“연차유급휴가의 허가”** 로 한다.

① 제20조의 규정에 의한 다음에 “연가” 를 “연차유급휴가” 로 한다.

② 원장은 다음에 “연가” 를 “연차유급휴가” 로 한다.

③ 제20조의 다음에 “연가” 를 “연차유급휴가” 로 한다.

④ “연가” 를 “연차유급휴가” 로 하고 반일 “연가” 를 “휴가” 로 2회는 다음에 “연가” 를 “연차유급휴가” 로 한다.

⑤ “직원의 사기진작과 휴가제도의 원활한 운영을 위하여 연가를 특정한 계절에 편중되지 않고 직원 및 그 배우자의 부모생신일 또는 기일이 포함되도록 분기별로 연가분산제를 실시하여야 한다” 를 삭제한다.

⑥ 중 규정에 의한 다음에 “연가”를 “연차유급휴가”로 하고, 허가할 수 다음에 “없거나 당해 직원이 연가를 활용하지 아니할 경우에는 예산의 범위안에서 연가일수에 해당하는 연가 보상비를 지급하고 연가에 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없다.”를 “없는 경우에는 이에 갈음하여 특정근로일에 휴무시키거나, 미사용일수에 대해 보상비를 지급할 수 있다.”로 한다.

제22조 (“연가와 결근일수”)를 **“연차유급휴가일수의 공제”**로 하고, ① 결근일수와 다음에 “휴직일수”를 신설하고, 이를 다음에 “연가”를 “연차유급휴가”로 한다.

④ 중 이를 다음에 “연가일수”를 “연차유급휴가일수”로 한다.

⑤ 중 휴직한 경우에는 다음에 “연가일수”를 “연차유급휴가일수”로

당해연도 휴직기간(월)

---------- x 당해연도 “연가”일수 를 “연차유급휴가”로 한다.

12(월)”

제31조(휴가의 운용) 중 운용방법은 다음에 “공무원휴가업무예규(행정자치부예규 제126호)”를 “근로기준법”으로 한다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 얻은날로부터 시행하되, 제20조의 연차유급휴가는 2012년도부터 적용한다.

신·구조문대비표

<table>
<tr><th>현 행</th><th>개 정 안</th></tr>
<tr><td>제19조(휴가의 종류) 직원의 휴가는 연가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.</td><td>제19조(휴가의 종류) -----연차유급휴가, ----------.</td></tr>
<tr><td>제20조(연가일수) ①직원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같이 한다.
<table><tr><th>근 속 기 간</th><th>연 가 일 수</th></tr><tr><td>3월 이상 6월 미만</td><td>3 일</td></tr><tr><td>6월 이상 1년 미만</td><td>6 일</td></tr><tr><td>1년 이상 2년 미만</td><td>9 일</td></tr><tr><td>2년 이상 3년 미만</td><td>12 일</td></tr><tr><td>3년 이상 4년 미만</td><td>14 일</td></tr><tr><td>4년 이상 5년 미만</td><td>17 일</td></tr><tr><td>5년 이상 6년 미만</td><td>20 일</td></tr><tr><td>6년 이상</td><td>21 일</td></tr></table></td><td>제20조(연차유급휴가) ① 원장은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 연차유급휴가를 준다.</td></tr>
<tr><td><신 설></td><td>② 원장은 계속 근로년수가 1년 미만 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 준다.</td></tr>
<tr><td><신 설></td><td>③ 원장은 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 직원이 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.</td></tr>
<tr><td><신 설></td><td>④ 원장은 3년이상 계속 근로한 직원에게 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로년수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.</td></tr>
</table>

현 행	개 정 안
<신 설>	⑤ 원장은 제1항 내지 제4항에 따른 휴가를 직원이 청구하는 시기에 주어야하고, 그 기간에 대하여는 근로한 것으로 보고 보수지급일에 포함한다. 다만, 그 기간에 허용하는 것이 업무에 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경 할 수 있다.
<신 설>	⑥제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 근로기준법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
<신 설>	⑦ 제1항 내지 제4항에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니할 때에는 소멸한다. 다만, 원장의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.
<신 설>	⑧ 제1항 내지 제4항의 규정에도 불구하고 임원의 경우에는 매년 연차휴가 18일을 준다.
② 제1항에서 재직기간이라 함은---(이하생략)	제20조의2(재직기간) ①휴가일수 산정을 위한 재직기간은 직원(임시직원규정 제2조에 의한 임시직원중 상근하는 자를 포함한다.)으로 임명된 날이 속하는 달로부터 퇴직한 날의 전날 또는 사망한 날이 속하는 달까지의 연월수를 말하며 다음 각호의 1의 기간을 산입하되, 휴직기간·정직기간·직위해제기간 및 강등처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 아니한다.

현 행	개 정 안
	다만, 임신·출산 또는 자녀를 양육하기 위한 휴직(자녀1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년에 한한다), 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우에는 그러하지 아니한다. 1. 퇴직한 직원(상근하는 임시직원 포함)이 직원 또는 상근임시직원으로 임용된 때 종전의 재직기간 2. 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집 및 상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간중 대통령령이 정하는 복무기간을 포함한다.) ② 당해연도에 결근·휴직·정직·강등 및 직위해제 사실이 없는 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 자에게는 다음 해에 한하여 제1항의 재직기간별 연가일수에 각각1일을 가산한다. 1. 병가를 얻지 아니한 직원 2. 제21조 제6항의 규정에 의한 연가보상비를 지급받지 못한 잔여 연가일수가 있는 직원
<신 설>	제20조의3(연차유급휴가의 사용촉진)원장은 제20조 제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 직원이 휴가를 사용하지 아니하여 제20조 제7항에 따라 소멸된 경우에 연구원에서는 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 제20조 제7항 단서의 규정에 의한 연구원의 귀책사유에도 해당하지 아니한다.

현 행	개 정 안
	1. 제20조 제7항에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 직원별로 미사용 휴가일수를 알려주고, 직원이 그 사용 시기를 정하여 연구원에 통보하도록 서면(전자문서 포함)으로 촉구 하여야 한다.(서식1 제출촉구서) 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 직원이 촉구를 받은 때부터 10일이내에 미사용 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 연구원에 통보하지 아니한 경우에는 제20조 제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 원장이 미사용 휴가의 사용 시기를 정하여 직원에게 서면(전자문서 포함)으로 통보하여야 한다.(서식2, 지정통보서)
<신 설>	제20조의4(연차유급휴가의 대체)원장은 직원대표와의 서면합의에 따라 제20조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 직원을 휴무시킬 수 있다.
제21조(연가계획 및 허가) ①제20조의 규정에 의한 연가는 직원이 청구가 있을 때 허가한다. 다만 연구원 운영상 필요하다고 인정할 때에는 그 시기를 변경할 수 있다. ②원장은 연가신청이 있을 때에는 업무상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가한다. ③제20조의 연가일수가 7일을 초과한 자에 대하여는 연 2회이상으로 분할하여 허가한다. 다만, 제29조의 규정에 의한 공무외의 국외여행 기타 특별한 사유가 있는 직원에 대하여는 그러하지 아니한다. ④연가는 오전 또는 오후 반일 단위로 허가할 수 있으며, 반일연가 2회는 연가1일로 계산한다.	제21조(연차유급휴가의 허가) ① ---------- --- 연차유급휴가 ---------- ---------- ---------- ② ---- 연차유급휴가 ---------- ---------- ③----- 연차유급휴가 ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ④ 연차유급휴가 ---------- -----, --휴가 ---연차유급휴가 ---------- ------

현 행	개 정 안
⑤ 직원의 사기진작과 휴가제도의 원활한 운영을 위하여 연가를 특정한 계절에 편중되지 않고 직원 및 그 배우자의 부모생신일 또는 기일이 포함되도록 분기별로 연가분산제를 실시하여야 한다	⑤ **<삭 제>**
⑥ 업무상 제20조의 규정에 의한 연가를 허가할 수 없거나 당해 직원이 연가를 활용하지 아니할 경우에는 예산의 범위안에서 연가일수에 해당하는 연가 보상비를 지급하고 연가에 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없다.	⑥ ----------**연차유급휴가**---------- --------- **없는 경우에는 이에 갈음하여 특정근로일에 휴무시키거나, 미사용일수에 대해 보상비를 지급할 수 있다.**
제22조 (연가와 결근일수) ① 결근일수와 <신설> 정직일수 및 직위해제일수는 이를 연가일수에서 공제한다.	**제22조 (연차유급휴가일수의 공제)** ① --------- **휴직일수**, ---------- **연차유급휴가** ----------.
②~③ (생략)	②~③ (현행과 같음)
④ 제23조 제1항의 규정에 의한 병가중 연중 6일을 초과하는 경우 병가 일수는 이를 연가일수에서 공제한다. (이하 생략) 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가 일수는 이를 연가 일수에서 공제하지 아니한다.	④ ---------- **연차유급휴가일수** -------. ---------- ---------- ----------.
⑤ 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우를 제외한 휴직의 경우에는 연가일수에서 다음 산식에 의하여 산출된 일수를 공제한다. 이 경우 당해년도 휴직기간은 월로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고 15일 미만은 이를 산입하지 아니하며, 산식에 의하여 산출된 소숫점 이하의 일수는 반올림한다.	⑤ ---------- ---------- ---------- **연차유급휴가일수** ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------
당해연도 휴직기간(월)/12(월) x 당해연도 **연가**일수	당해연도 휴직기간(월)/12(월) x 당해연도 **연차유급휴가**일수

현 행	개 정 안
제31조(휴가의 운용) 직원의 휴가에 관한 세부적인 운영방법은 **공무원휴가업무예규(행정자치부예규 제126호)**를 준용하여 원장이 별도로 정한다.	**제31조(휴가의 운용)** ----------**근로기준법을**----------.
	부 칙 **(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은날로부터 시행하되, 제20조의 연차유급휴가는 2012년도부터 적용한다.**

○ 서식1

연차유급휴가 잔여일수 안내 및 사용계획 제출 촉구서

○ 소속 :

○ 직급 :

○ 성명 :

휴가 일수	사용 일수 (6.20일 기준)	잔여 일수

귀하의 연차유급휴가에 대하여 위와 같이 알려드리오니, 향후 (’○○.7.1 ~12.31) 사용계획을 ’○○.7.10일까지 기획조정실(행정과)로 제출하여 주시기 바랍니다.

※ 근 거

・근로기준법 제60조(연차유급휴가) 및 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)

・당 연구원 복무규정 제20조 및 제20조의3

20○○. 6.

한 국 지 방 행 정 연 구 원 장

○ 서식2

미사용 연차유급휴가 사용시기 지정 통보서

○ 소속 :

○ 직급 :

○ 성명 :

<미사용 연차유급휴가 현황>

휴가 일수	사용 일수 (9.20일 기준)	잔여 일수

<미사용 연차유급휴가 사용시기 지정 결과>

구분	사용시기 지정일
10월	
11월	
12월	

귀하의 미사용 연차유급휴가에 대하여 위와 같이 사용시기를 지정하여 알려드리오니 착오없으시기 바랍니다.

※ 근 거

・근로기준법 제60조(연차유급휴가) 및 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)

・당 연구원 복무규정 제20조 및 제20조의3

20○○. 9.

한 국 지 방 행 정 연 구 원 장

붙임 1 : 서울지방노동청 근로감독결과

시 정 지 시 서	팀장	과장	
	유봉현	전결 03/23 신용완	

㉾ 100-760 서울 중구 장교동 장교빌딩 6층 담당자 유봉현		/전화 02-2250-5794 /전송 02-6915-4302 dbqhdgus4785@hanmail.net	
문 서 번 호	근로개선지도3과-4038		
사 업 장 명	(재단법인)한국지방행정연구원	대 표 자	한표환
소 재 지	서울 서초구 서초3동 1552-13		

위반법조항	시 정 지 시 내 용	시 정 기 한
근로기준법 제36조	기간제근로자 김응주등 18명의 2011.4.26. ~ 2012.2.10까지의 주휴수당 1,122,147원을 별지기내액과 같이 법정기한 내에 지급하지 아니하였으므로 이를 지급하시고 그 증빙서류를 제출하시기 바랍니다.	2012.04.18
근로기준법 제43조	이상용등 25명의 2011년 연차수당차액 7,799,744원을 별지기재 내역과 같이 지급하지 아니하였으므로 이를 지급하시고 그 증빙서류를 제출하시기 바랍니다.	2012.04.18
근로기준법 제48조	임금대장에 근로자개인별로 근로일수, 근로시간수, 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수를 기재하여야 함에도 이를 기재하지 아니하였으므로 이후 임금대장부터는 이를 기재하시기 바랍니다..	2012.04.18
근로기준법 제94조	취업규칙을 불이익 변경하는 경우에 해당사업장 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수 동의를 얻어야 함에도 이를 얻지 아니하였으므로 그 동의를 얻어 변경신청하시기 바랍니다.	2012.04.18
근로자참여및협력증진에관한법률 제12조 제1항	노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 함에도 불구하고 2011.3월 이후 정기노사협의회 개최하지 아니하였으므로 즉시 개최하시고 보고하시기 바랍니다.	2012.04.18
근로자참여및협력증진에관한법률 제26조	근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위한 고충처리위원을 두어야 함에도 이를 선임하지 아니하였으므로 즉시 선임하시고 이를 보고하시기 바랍니다.	2012.04.18

2012.02.29 실시한 지방관서자체기획수시감독 결과 지적된 근로기준법 위반 사항에 대하여 위와 같이 시정 지시하니, 이 시정지시서를 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하시고, 시정 결과와 게시 사실에 대한 증빙자료를 첨부하여 2012.04.18 까지 보고하시기 바랍니다.

2012.03.22

다음페이지에 계속

서울지방고용노동청장

붙임 2 : 취업규칙 관련조항

[별지 제23호서식]

(앞쪽)

취업규칙 ┌☑신 고┐ 서 / └☐변경신고┘			처리기간 1일
①사 업 장 명	한국지방행정연구원	② 사업의 종류	비영리, 제조, 부동산
③대표자 성명	김 주 현	④주민등록번호	500129-[redacted]
⑤근 로 자 수	계 49 명(노동조합원수 : 명)	여 11 명	
⑥ 소 재 지	서울시 서초구 서초동 1552-13 (전화 : 02-3488-7300)		
⑦ 의견 청취 일 또는 동의일	2007 년 12 월 28 일		

근로기준법제96조 및 동법시행규칙 제17조의 규정에 의하여 위와 같이

취업규칙을 ┌☑신 고┐ 합니다.
└☐변경신고┘

2007 년 12 월 28 일

신고인 한국지방행정연구원 (서명 또는 인)
대리인 김 희 우 (서명 또는 인)

지방노동청(사무소) 장 귀하

구비서류 : ✓1. 취업규칙(변경신고의 경우에는 변경전과 변경후의 내용을 비교하여 기재한 서류) ✓ 2. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자의 과반수의 의견을 들었음을 입증하는 자료 3. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자의 과반수의 동의를 얻었음을 입증하는 자료(근로자에게 불이익하게 변경되는 경우에 한함)	수수료 없음

32322-08511민
97. 3.25. 승인

210㎜×297㎜
신문용지 54g/㎡(재활용품)

취업규칙을 이에 공포한다.

한국지방행정연구원 원장 김 주 현

2007년 12월 28일

규칙 제 191 호

취 업 규 칙

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적) 본 규칙은 한국지방행정연구원 (이하 `연구원'라고 칭한다.)에서 근로하는 직원의 근로조건을 정하여 직장질서를 확립하고 근무능률을 증진시키고 직원의 복지향상과 직원의 취업에 관한 사항을 목적으로 한다.

제 2 조 (적용범위) 이 규칙은 연구원의 전 직원(임시직원 포함)에게 적용한다.

제 3 조 (직원의 정의) 본 규칙에서 직원이라 함은 본 규칙 제 2 장의 수속을 마치고 연구원에 채용된 자를 말한다.

제 4 조 (성실의무) 연구원은 규칙에 정한 근로조건으로 직원을 근로 시키며 직원은 본 규칙이 정한 사항과 본 규칙에 의한 연구원의 명령을 성실히 준수할 의무를 진다.

제 2 장 임 용

제 5 조 (결격사유) 다음 각 호에 해당하는 자는 직원으로 임용하지 못한다.

1. 국가공무원법 제33조 제1항 각호에 해당하는 자
2. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자
3. 병역법에 의한 병역의무를 기피한 자
4. 기타 직원으로 채용함이 부적당하다고 인정된 자

3. 기타 정부에서 인정하는 공휴일
4. 연구원 창립기념일(9월 7일)
5. 근로자의 날(5월 1일)

제 24 조 (연차 유급휴가) 연차유급휴가에 대하여는 "근로기준법"에서 정하는 바에 따른다.

제 25 조 (병 가) ① 직원은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 연 60일의 범위안에서 병가를 허가할 수 있다. 다만, 공무로 인한 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 연 180일의 범위안에서 병가를 허가 할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지참, 조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고, 제23조 제3항의 규정에 의하여 연가일수에서 공제하는 병가는 이를 병가일수에 산입하지 아니한다.

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. 전염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

② 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제 26 조 (공 가) 원장은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 필요한 기간의 공가를 허가하여야 한다.

1. 병역법 기타 다른 법령에 의한 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회·법원·검찰 기타 국가기관에 소환된 때
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
4. 천재지변, 교통차단, 기타사유로 출근이 불가능할 때
5. 국가건강보험법시행령 제26조의 규정에 의한 건강진단을 할 때

제 27 조 (특별휴가) ① 원장은 연구에 현저한 실적이 있거나 근무성적이 우수한 자에 대하여 근무에 지장을 초래하지 않는 범위내에서 특별휴가를 줄 수 있다.

② 임신중의 여자직원에 대하여는 그 출산의 전후를 통하여 90일의 출산휴가를 허가하여야한다.

붙임 3

근로기준법 (제4장 근로시간과 휴식)

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항 또는 제2항에 따른 보호휴가로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

2012년도 제1차 임시이사회 심의결과

1. 심의안건 : 복무규정 중 일부 개정규정
2. 부의일자 : 2012. 4. 13
3. 의결방법 : 서면심의하여 의견서 회시
4. 의결정족수 : 재적이사 30인중 1/2(15인)이상 동의
   ※ 회시 : 총 29인(동의 29, 반대 0, 기타 0), 미회시 : 1인(의견서 붙임)
5. 의결결과 : 원안의결

심 의 안 건	의 견		
	동 의	반 대	기 타
복무규정 중 일부개정규정	○		

직 위	성 명	의견			비고
		동의	반대	기타	
한국지방행정연구원장	한표환	○			
지방행정연수원장	김정삼	○			
행정안전부 지방행정국장	박동훈	○			
행정안전부 지방재정세제국장	노병찬	○			
행정안전부 지역발전정책국장	심보균	○			
부산광역시 정책기획실장	정경진	○			
대구광역시 기획관리실장	여희광	○			
인천광역시 기획관리실장	정태옥	○			
광주광역시 기획관리실장	문 인	○			
대전광역시 기획관리실장	조욱형				미회시※해외출장
울산광역시 기획관리실장	최문규	○			
경 기 도 기획조정실장	김동근	○			
강 원 도 기획관리실장	배진환	○			
충청북도 기획관리실장	강성조	○			
충청남도 기획관리실장	임만규	○			
전라북도 기획관리실장	이인재	○			
전라남도 기획관리실장	양복완	○			
경상북도 기획조정실장	윤종진	○			
경상남도 기획조정실장	구도권	○			
제주특별자치도 기획관리실장	김방훈	○			
서울대 행정대학원 명예교수	김동건	○			
서울대 행정대학원 교수	이승종	○			
중앙대 경제학부 교수	박완규	○			
전국시장군수구청장협의회 사무처장	김한걸	○			
부산발전연구원장	이언오	○			
동의대 행정학과 교수	김순은	○			
인하대 법학전문대학원 교수	이기우	○			
청주대 교수	손희준	○			
충남대 자치행정학과 교수	강병수	○			
성결대 지역사회개발학부 교수	임경수	○			