



25-1차

심의위원회 안건자료

< 목 차 >

1. 직제규정 일부 개정규정(안)	3
2. 인사복무규정 일부 개정규정(안)	6
3. 취업규칙 일부 개정 규칙(안)	23
4. 보수규정 일부 개정규정(안)	32
5. 계약직 운영규칙 일부 개정규칙(안)	41

1 직제규정 일부 개정규정(안)

1. 개정이유

- 경기도의 지도·점검 결과에 따라 직무대행 등 관련 규정을 정비하고, 혼용되고 있는 용어에 대하여 정의를 명확히 하여 조직 운영의 안정성을 확보하고자 함

※ (참고) 「2024년 경기연구원 지도·점검 결과 통보 및 조치결과 제출 알림」
(기획전략담당관-808호, 2025.1.20.)

2. 개정 주요내용

- 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 부원장 등 직제순서에 의해 대행하는 순서와 임기를 명시함 (안 제7조)
- 직제규정에 따른 겸임이 원내의 직위 또는 직무에 대한 내용임을 명시함 (안 제8조)

3. 개정(안): 덧 붙 임

4. 신·구조문 대비표: 덧 붙 임

직제규정 일부 개정규정(안)

직제규정의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “③항에 따라 부원장, 기획조정본부장, 북부자치연구본부장, 미래전략연구본부장, 직제상 선임 연구실장 순으로 그 직을 대행한다.”를 “제3항에 따라 부원장 등 직제 순서에 따라 그 권한을 대행한다.”로 하고, 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 직무대행의 임기는 선임 원장 임용전까지로 한다.

제8조의 제목을 “겸직”에서 “겸임”으로 하고, 제8조 중 “직원의 겸직을 명할 수 있다.”를 “직원을 현재의 직위 이외의 원내의 다른 직위 또는 직무를 겸임하게 할 수 있다.”로 한다.

부 칙

이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문 대비표

현행	개정안
제7조(직무대행) 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 정관 제16조 ③항에 따라 부원장, 기획조정본부장, 북부자치연구본부장, 미래전략연구본부장, 직제상 선임 연구실장 순으로 그 직을 대행한다. <신설>	제7조(직무대행) ① ----- 제3항에 따라 부원장 등 직제 순서에 따라 그 권한을 대행한다. ② 직무대행의 임기는 선임 원장 임용전까지로 한다.
제8조(겸직) 원장은 필요에 따라 <u>직원의 겸직</u>을 명할 수 있다.	제8조(겸임) ----- 직원을 현재의 직위 이외의 원내의 다른 직위 또는 직무를 겸임하게 할 수 있다. 부 칙 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

2 인사복무규정 일부 개정규정(안)

1. 개정이유

- 경기도의 지도·점검 결과에 따라 직무대행 등 관련 규정을 정비하고, 혼용되고 있는 용어에 대하여 정의를 명확히 하여 조직 운영의 안정성을 확보하고자 함

※ (참고) 「2024년 경기연구원 지도·점검 결과 통보 및 조치결과 제출 알림」
(기획전략담당관-808호, 2025.1.20.)

- 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정에 따라 변경된 휴직, 휴가 등 제도의 법정 기준을 내부 규정에 반영하여 정비하고자 함

2. 개정 주요내용

- 인사복무규정에 따른 겸직은 타 기관에 대한 내용임을 명시함 (안 제17조의2)
- 원장 외 직위에 대한 직무대리 순서 등에 대하여 명시함 (안 제17조의3)
- 임신기 근로시간 단축 대상자를 확대함 (안 제27조 제4항)
 - 단축 대상자: 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자 → 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 경우 전 기간)에 있는 여성 근로자
- 육아기 근로시간 단축 대상자 및 단축기간을 확대함(안 제27조 제6항)

- 단축 대상자: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 직원 → 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 직원
- 단축 기간: 1년 이내, 법정육아휴직 미사용 시 최대 2년 이내 → 법정육아휴직 미사용 시 최대 3년 이내
- 연차유급휴가 산정 시 육아기 근로시간 단축 및 임신기 근로시간 단축 제도에 따라 단축된 근로시간을 출근한 것으로 볼 수 있도록 관련 내용을 반영함 (안 제34조 제5항)
- 출산휴가, 유산·사산휴가, 난임치료휴가의 일수를 확대하고, 임신기 근로시간 단축 대상자 확대에 따라 관련 특별휴가인 모성보호시간의 대상자를 조정함 (안 제38조, [별표 2])
 - 출산휴가 : 미숙아 출산 시 100일, 배우자 출산 시 20일
 - 유산·사산휴가 : 임신기간 11주 이내 5일 → 10일
 - 난임치료휴가 : 최소 유급휴가 일수 1일 → 2일¹⁾
 - 모성보호시간 사용가능 기간 : 임신 후 12주 이후부터 36주 이내인 기간 → 임신 후 12주 이후부터 32주 이내인 기간
- ※ (참고) 모성보호시간은 안 제27 제4항의 임신기 근로시간 단축 제도 외로 운영 중인 특별휴가의 종류
- 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나 한부모 또는 중증장애아동 부모인 경우에는 법정 육아휴직 사용기간을 1년 6개월로 확대하고자 함 (안 제46조)

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 난임치료휴가는 ‘연간3일(최초 1일 유급)’에서 ‘연간 6일(최초 2일 유급)’으로 개정 예정이나, 현행 연구원 규정은 「경기도 공무원 복무 조례」를 참고하여 법정 기준보다 상회한 기준으로 운영 중이었고, 최소 유급휴가 일수에 미달하는 부분에 대하여 개정안을 작성함

3. 개정(안): 덧 붙 임

4. 신 · 구조문 대비표: 덧 붙 임

5. 참고사항

- 「근로기준법」 개정 사항
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 사항
- 향후 검토 필요사항 : 노사협의회 협의 안건 발취

인사복무규정 일부 개정규정(안)

인사복무규정의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조의2의 제목 “겸임”을 “겸직”으로 하고, 제17조의2 중 “직원을 현재의 직위 이외의 직위 또는 직무를 겸임하게 할 수 있다.”를 “직원의 타 기관 겸직을 명할 수 있다.”로 한다.

제17조의3의 제목 외의 부분을 제2항으로 하고, 제1항 및 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ① 보직자가 직무를 수행하기 어려울 경우 직제순으로 그 직무를 대리한다. 다만, 원장은 효율적인 업무추진을 위하여 직무대행자를 별도로 지정할 수 있다.
- ③ 직무대리자의 권한과 책임, 처우 등은 대리하는 해당 직위에 준하여 적용한다.

제27조 제4항 중 “36주 이후”를 “32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)”로 한다.

제27조 제6항 본문 중 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”를 “만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하”로 하고, 같은 항 제2호 중 “제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지

아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.”를
“제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한
기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.”로
한다.

제34조 제5항을 다음과 같이 신설한다.

⑤ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간”을 신설한다.

제38조 제2항 중 “90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)”을 “90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)”로 한다.

제38조 제9항 제1호 중 “11주”를 “15주”로, “5일”을 “10

일” 로 하고, 같은 항 제2호를 삭제한다.

제38조 제12항에 단서 “다만, 연간 6일에서 각 호의 구분에 따른 일수를 초과한 일수는 무급휴가로 부여받을 수 있다.” 를 신설하고, 같은 항 제2호 중 “1일” 을 “2일” 로 한다.

제38조 제18항 중 “36주 이내” 를 “32주 이내” 로 한다.

제46조 제5호 중 “1년 이내” 를 “1년 이내(부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모인 경우 1년 6개월 이내)” 로 한다.

[별표 2] 특별휴가일수표 중 배우자 출산휴가 일수를 “10(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)” 를 “20” 으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제27조 제6항, 제38조 12항, 제46조 제5호 및 [별표2]의 개정 규정은 법률 제20521호 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 부칙 제2조 내지 제5조에 따라 적용한다.

② 제34조 제5항 및 제38조 제2항의 개정 규정은 법률 제20520호 「근로기준법」 부칙 제6조 및 제7조에 따라 적용한다.

신 · 구조문 대비표

현행	개정안
제17조의2(겸임) 원장은 필요에 따라 직원을 현재의 직위 이외의 직위 또는 직무를 겸임하게 할 수 있다. 제17조의3(직무대리) <신설> 원장은 필요에 따라 임용 예정직급 미달자를 당해 직위 직무대리로 임용할 수 있다. <신설> 제27조(근무시간) ①~③ (생략) ④ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. ⑤ (생략) ⑥ 원장은 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 다음 각 호에 따라 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제17조의2(겸직) ----- 직원의 타 기관 겸직을 명할 수 있다. 제17조의3(직무대리) ① 보직자가 직무를 수행하기 어려울 경우 직제순으로 그 직무를 대리한다. 다만, 원장은 효율적인 업무추진을 위하여 직무대행자를 별도로 지정할 수 있다. ② 원장은 필요에 따라 임용 예정직급 미달자를 당해 직위 직무대리로 임용할 수 있다. ③ 직무대리자의 권한과 책임, 처우 등은 대리하는 해당 직위에 준하여 적용한다. 제27조(근무시간) ①~③ (현행과 같음) ④ ----- 32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)----- -----. ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 ----- -----.

현행	개정안
1. (생략) 2. 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년내로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. 3. (생략) ⑦~⑩ (생략) 제34조(연차휴가) ①1년간 8할 이상 근무한 직원에 대하여는 15일의 연차휴가를 주어야 한다. ②계속근무연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1월간 개근시 1일의 연차휴가를 주어야 한다. ③·④ (생략) ⑤ <신설>	1. (현행과 같음) 2. ----- ----- -----제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. 3. (현행과 같음) ⑦~⑩ (현행과 같음) 제34조(연차휴가) ① (현행과 같음) ② (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) ⑤ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 「근로기준법」 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

현행	개정안
제38조(특별휴가) ①(생략) ② 임신중의 직원은 그 출산의 전후를 통하여 <u>90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)</u>이내의 휴가를 얻을 수 있다. 다만, 그 휴가일수의 배치는 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이어야 하며 기타 출산 관련 규정에 정하지 않은 사항에 대해서는 근로기준법 등 관계법령에 따른다. ③~⑧ (생략) ⑨ 유산·사산휴가는 근로기준법 등 관계법령을 따르며, 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 <u>11주</u> 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 <u>5일</u>까지 2. <u>임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우</u>: 유산 또는 사산한 날부터 <u>10일</u>까지 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 ⑩·⑪ (생략)	제38조(특별휴가) ①(현행과 같음) ② ----- <u>90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)</u> ----- ----- ----- ----- -----. ③~⑧ (현행과 같음) ⑨----- ----- ----- -----. 1. ----- ----- <u>15주</u> ----- ----- <u>10일</u>----- 2. <삭제> ※ 제1호의 기간에 포함됨 3. (현행과 같음) 4. (현행과 같음) 5. (현행과 같음) ⑩·⑪ (현행과 같음)

[illegible]

현행	개정안																																																								
제46조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다. 1.~4.(생략) 5. 전조 제2항제3호의 규정²⁾에 의한 휴직기간은 자녀1인에 대하여 <u>1년 이내</u>로 한다. 다만, 필요시 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 6. (생략) [별표2] 특별휴가일수표 <table><tr><th>구분</th><th>대 상</th><th>일 수</th></tr><tr><td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5</td></tr><tr><td>자녀</td><td>1</td></tr><tr><td>출산</td><td>배우자</td><td>10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)</td></tr><tr><td>입양</td><td>본인</td><td>20</td></tr><tr><td rowspan="5">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 조부모·외조부모</td><td>3</td></tr><tr><td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>3</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자</td><td>1</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자</td><td>1</td></tr><tr><td>탈상</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>1</td></tr></table>	구분	대 상	일 수	결혼	본인	5	자녀	1	출산	배우자	10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)	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	탈상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1	제46조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다. 1.~4.(현행과 같음) 5. ----- ----- <u>1년 이내</u>(부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모이면 1년 6개월) -----. 6. (현행과 같음) [별표2] 특별휴가일수표 <table><tr><th>구분</th><th>대 상</th><th>일 수</th></tr><tr><td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5</td></tr><tr><td>자녀</td><td>1</td></tr><tr><td>출산</td><td>배우자</td><td>20</td></tr><tr><td>입양</td><td>본인</td><td>20</td></tr><tr><td rowspan="5">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 조부모·외조부모</td><td>3</td></tr><tr><td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>3</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자</td><td>1</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자</td><td>1</td></tr><tr><td>탈상</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>1</td></tr></table> 부 칙 제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다. 제2조(적용례) ① 제27조 제6항, 제38조 12항, 제46조 제5호 및 [별표2]의 개정규정은 법률 제20521호 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 부칙 제2조 내지 제5조에 따라 적용한다. ② 제34조 제5항 및 제38조 제2항의 개정규정은 법률 제20520호 「근로기준법」 부칙 제6조 및 제7조에 따라 적용한다.	구분	대 상	일 수	결혼	본인	5	자녀	1	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	탈상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1
구분	대 상	일 수																																																							
결혼	본인	5																																																							
	자녀	1																																																							
출산	배우자	10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)																																																							
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																																																							
탈상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1																																																							
구분	대 상	일 수																																																							
결혼	본인	5																																																							
	자녀	1																																																							
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																																																							
탈상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1																																																							

2) 제45조(휴직) ②직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하였을 때에는 임용권자는 본인의 의사에 따라 휴직을 명할 수 있다. 다만 제3호의 경우에는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다. 3. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 필요할 때

※ 참고사항

1. 「근로기준법」 개정사항 발췌 [시행 : '25.2.23.]

근로기준법 [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정]	근로기준법 [법률 제20520호, 2024. 10. 22., 일부개정]
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생 략) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. ~ 3. (생 략) <신 설> <신 설>	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
⑦ (생 략)	⑦ (현행과 같음)
제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일) 의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다 .	제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일) 의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다 .
② ~ ⑥ (생 략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자 가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.	⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간) 가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
⑧ ~ ⑩ (생 략)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)

	부칙 제1조~제5조(생략) 제6조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제4호 및 제5호의 개정규정은 부칙 제1조제1호에 따른 시행일 이후 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용한다. 제7조(출산전후휴가에 관한 적용례) 제74조제1항의 개정규정은 부칙 제1조제2호에 따른 시행일 이후 출산하는 근로자부터 적용한다. 제8조(생략)
--	--

- 「근로기준법 시행령」 입법예고(안) 발췌 [시행 : '25.2.23.]

현행	개정안
제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ①·② (생략) ③사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 <u>11주</u> 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 <u>5일</u>까지 2. <u>임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우:</u> <u>유산 또는 사산한 날부터 10일까지</u> 3. ~ 5. (생략)	제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ①·② (현행과 같음) ③----- ----- -----. 1. ----- ----- <u>15주</u> ----- ----- <u>10일</u>----- <삭 제> 3. ~ 5. (현행과 같음)

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

개정사항 발췌 [시행 : '25.2.23.]

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 [법률 제18178호, 2021. 5. 18., 일부개정]	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 [법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정]
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구 할 수 없다.	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용 할 수 없다.
④ 배우자 출산휴가는 1회 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ 배우자 출산휴가는 3회 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일 은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일 은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.	③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.
<신설>	④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제19조(육아휴직) ① (생 략) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설> <신 설> <신 설> <신 설> ③ ~ ⑥ (생 략)	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자 의 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 ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한 다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적 인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ②·③ (생 략) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있 으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ ~ ⑦ (생 략)	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한 다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적 인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ②·③ (현행과 같음) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따 른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내 로 한다. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
	부칙 제1조(생략) 제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의 2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정 에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청 구기한이 남아있는 근로자 또는 사용 중인 근 로자에게도 적용한다. 제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에

	다른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 개정규정 중 유급 기간에 관한 규정은 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다. 제4조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조 및 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다. 제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용한다.
--	--

－ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 입법예고(안) 발췌 [시행 : '25.2.23.]

현행	개정안
제3장 분쟁의 예방과 해결 〈신설〉 〈신설〉 제15조 ~ 제19조 (생략)	제3장 모성 보호 및 일·가정의 양립 지원 제15조(장애아동의 범위) 법 제19조제2항제3호에서 “고용노동부령으로 정하는 장애아동”이란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인을 말한다. 제4장 분쟁의 예방과 해결 제16조 ~ 제20조 (현행 제15조부터 제19조까지와 같음)

3. 향후 검토 필요사항 : 노사협의회 협의 안건 발제

□ 2024년 제4차 노사협의회

○ 노측 제안 안건

- 현재 내규 상 육아시간 사용 대상 자녀 연령이 5세까지인데 최근 법이 바뀌어 8세까지로 규정하고 있음. 이를 반영해 원내 육아시간 내규도 8세 혹은 선도적으로 12세까지 확대 필요.

○ 검토 내용

- 「인사복무규정」 제38조(특별휴가)에 따른 육아시간³⁾ 제도

⑩만 5세 이하(생후 72개월 미만)의 자녀를 가진 직원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다. 이 경우 육아시간의 사용 기준 및 절차 등에 관하여 별도로 정한다.

- 「지방공무원 복무규정」 개정 사항

(개정 전) 대통령령 제34380호, 2024.4.2. 시행

제7조의7(특별휴가) ⑧ 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다.

(개정 후) 대통령령 제34661호, 2024.7.2. 시행

8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 공무원은 36개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 사용할 수 있다.

- 「경기도 공무원 복무 조례」(경기도조례 제8113호, 2024.7.18. 시행)

제20조(특별휴가) ⑬ 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다.

3) 해당 제도는 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아기 근로시간 단축제도와 별개로 「공공기관 가족친화적 휴가제도 안내 및 활용 권고(경기도 공공기관담당관-12179호, 2023.9.6.)」 등에 따라 「경기도 공무원 복무 조례」를 참고하여 도입 및 운영 중인 특별휴가제도

3 취업규칙 일부 개정규칙(안)

1. 개정이유

- 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정에 따라 변경된 휴직, 휴가 등 제도의 법정 기준을 취업규칙에 반영하여 정비하고자 함

2. 개정 주요내용

- 임신기 근로시간 단축 대상자를 확대함 (안 제10조 제5항)
 - 단축 대상자: 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자 → 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 경우 전 기간)에 있는 여성 근로자
- 육아기 근로시간 단축 대상자 및 단축기간을 확대함(안 제10조 제6항)
 - 단축 대상자: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 직원 → 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 직원
 - 단축 기간: 1년 이내, 법정육아휴직 미사용 시 최대 2년 이내 → 법정육아휴직 미사용 시 최대 3년 이내
- 연차유급휴가 산정 시 육아기 근로시간 단축 및 임신기 근로시간 단축 제도에 따라 단축된 근로시간을 출근한 것으로 볼 수 있도록 관련 내용을 반영함 (안 제16조 제5항)
- 출산휴가, 유산·사산휴가, 난임치료휴가의 일수를 확대하고, 임신기

근로시간 단축 대상자 확대에 따라 관련 특별휴가인 모성보호시간의 대상자를 조정함 (안 제22조, [별표 1])

- 출산휴가 : 미숙아 출산 시 100일, 배우자 출산 시 20일
- 유산·사산휴가 : 임신기간 11주 이내 5일 → 10일
- 난임치료휴가 : 최소 유급휴가 일수 1일 → 2일
- 모성보호시간 사용가능 기간 : 임신 후 12주 이후부터 36주 이내인 기간 → 임신 후 12주 이후부터 32주 이내인 기간

※ (참고) 모성보호시간은 안 제10조 제5항의 임신기 근로시간 단축 제도로 운영 중인 특별휴가의 종류

- 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나 한부모 또는 중증장애아동 부모인 경우 육아휴직 사용기간 확대하고자 함 (안 제24조)

3. 개정(안): 덧 붙 임

4. 신·구조문 대비표: 덧 붙 임

취업규칙 일부 개정규칙(안)

취업규칙의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조 제5항 중 “36주 이후”를 “32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)”로 한다.

제10조 제6항 본문 중 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”를 “만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하”로 하고,
같은 항 제2호 단서 중 “제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.”를 “제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.”로 한다.

제16조 제5항을 다음과 같이 신설한다.

⑤ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간”을 신설한다.

제22조 제2항 중 “90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)”을 “90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)”로 한다.

제22조 제9항 제1호 중 “11주”를 “15주”로, “5일”을 “10일”로 하고, 같은 항 제2호를 삭제한다.

제22조 제12항에 단서 “다만, 연간 6일에서 각 호의 구분에 따른 일수를 초과한 일수는 무급휴가로 부여받을 수 있다.”를 신설하고, 같은 항 제2호 중 “1일”을 “2일”로 한다.

제22조 제18항 중 “36주 이내”를 “32주 이내”로 한다.

제24조 제5항 중 “1년 이내”를 “1년 이내(부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모인 경우 1년 6개월 이내)”로 한다.

[별표 1] 특별휴가일수표 중 배우자 출산휴가 일수를 “10(한 번에

둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)”를 “20”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제10조 제6항, 제22조 12항, 제24조 제5호 및 [별표2]의 개정 규정은 법률 제20521호 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 부칙 제2조 내지 제5조에 따라 적용한다.

② 제16조 제5항 및 제22조 제2항의 개정 규정은 법률 제20520호 「근로기준법」 부칙 제6조 및 제7조에 따라 적용한다.

신 · 구조문 대비표

현	행	개	정	안
제10조(근무시간) ①~④ (생략)		제10조(근무시간) ①~④ (현행과 같음)		
⑤ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.		⑤ ----- 32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)----- ----- ----- -----.		
⑥ 원장은 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 다음 각 호에 따라 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.		⑥ ----- 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.		
1. (생략)		1. (현행과 같음)		
2. 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년내로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.		2. ----- ----- -----제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.		
3. (생략)		3. (현행과 같음)		
⑦~⑪ (생략)		⑦~⑪ (현행과 같음)		

현행	개정안
제16조(연차휴가) ①1년간 8할 이상 근무한 직원에 대하여는 15일의 연차휴가를 주어야 한다. ②계속근무연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1월간 개근시 1일의 연차휴가를 주어야 한다. ③·④ (생략) ⑤ <신설>	제16조(연차휴가) ① (현행과 같음) ② (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) ⑤ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 「근로기준법」 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
제22조(특별휴가) ①(생략) ② 임신중의 직원은 그 출산의 전후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)이내의 휴가를 얻을 수 있다. 다만, 그 휴가일수의 배치는 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이어야 하며 기타 출산 관련 규정에 정하지 않은 사항에 대해서는 근로기준법 등 관계법령에 따른다. ③~⑧ (생략)	제22조(특별휴가) ①(현행과 같음) ② ----- 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일) ----- ----- ----- ----- -----. ③~⑧ (현행과 같음)

현행	개정안
⑨ 유산·사산휴가는 근로기준법 등 관계법령을 따르며, 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.	⑨----- ----- ----- -----.
1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지	1. ----- ----- 15주 --- ----- 10일----
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지	2. <삭제> ※ 제1호의 기간에 포함됨
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지	3. (현행과 같음)
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지	4. (현행과 같음)
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지	5. (현행과 같음)
⑩·⑪ (생략)	⑩·⑪ (현행과 같음)
⑫ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 직원은 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가를 받을 수 있다. <단서 신설>	⑫----- ----- ----- . 다만, 연간 6 일에서 각 호의 구분에 따른 일수를 초과한 일수는 무급휴가로 부여받을 수 있다.
1. 여성직원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당 하는 경우 해당 목에서 정한 기간 가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일 (시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술 일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료 일 중에 1일) 나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이 내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일) 다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당 일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전 날, 시술일 후 2일 이내, 난자 채취일 후 2 일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)	1. (현행과 같음)
2. 남성직원: 정자 채취일에 1일	2. 남성직원: -----2일

현행		개정안																												
⑬~⑰ (생략) ⑱직원은 임신 후 12주 이후부터 36주 이내인 기간 동안 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 1일 2시간의 범위에서 받을 수 있다. 이 경우 모성보호시간의 사용 기준 및 절차 등에 관하여 별도로 정한다. ⑲~㉑ (생략) 제24조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다. ①~④(생략) ⑤ 전조 제2항제3호의 규정에 의한 휴직기간은 자녀1인에 대하여 1년 이내로 한다. 다만, 필요시 1년의 범위에서 연장할 수 있다. ⑥ (생략) [별표1] 특별휴가일수표 <table border="1"> <tr> <th>구분</th><th>대 상</th><th>일 수</th></tr> <tr> <td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5</td></tr> <tr> <td>자녀</td><td>1</td></tr> <tr> <td>출산</td><td>배우자</td><td>10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)</td></tr> <tr> <td colspan="3">(이하 생략)</td></tr> </table>		구분	대 상	일 수	결혼	본인	5	자녀	1	출산	배우자	10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)	(이하 생략)			⑬~⑰ (현행과 같음) ⑱----- 32주 이내인 기간 ----- ----- ----- ⑲~㉑ (현행과 같음) 제24조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다. ①~④(현행과 같음) ⑤ ----- 1년 이내(부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모이면 1년 6개월) ----- ⑥ (현행과 같음) [별표1] 특별휴가일수표 <table border="1"> <tr> <th>구분</th><th>대 상</th><th>일 수</th></tr> <tr> <td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5</td></tr> <tr> <td>자녀</td><td>1</td></tr> <tr> <td>출산</td><td>배우자</td><td>20</td></tr> <tr> <td colspan="3">(이하 현행과 같음)</td></tr> </table> 부칙 제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 제2조(적용례) ① 제10조 제6항, 제22조 12항, 제24조 제5호 및 [별표2]의 개정 규정은 법률 제20521호 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 부칙 제2조 내지 제5조에 따라 적용한다. ② 제16조 제5항 및 제22조 제2항의 개정 규정은 법률 제20520호 「근로기준법」 부칙 제6조 및 제7조에 따라 적용한다.	구분	대 상	일 수	결혼	본인	5	자녀	1	출산	배우자	20	(이하 현행과 같음)		
구분	대 상	일 수																												
결혼	본인	5																												
	자녀	1																												
출산	배우자	10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15)																												
(이하 생략)																														
구분	대 상	일 수																												
결혼	본인	5																												
	자녀	1																												
출산	배우자	20																												
(이하 현행과 같음)																														

4 보수규정 일부 개정규정(안)

1. 개정이유

- 「고용보험법」 개정으로 출산전후휴가 급여 등 지원이 확대⁴⁾됨에 따라 관련 사항을 내부 규정에 반영하고자 함
- 「2025년도 지방출자·출연기관 총인건비 인상률 가이드라인」에 따라 2025년도 총인건비 인상률(3.0%)을 경기도로부터 통보받은 바, 이를 반영하여 관련 조항에 반영하고자 함

2. 개정 주요내용

- 유급휴가 중 「고용보험법」에 따라 급여를 지원받는 경우에 대한 내용을 보완하고 신설함 (안 제7조)
- 호봉제를 적용받는 행정직의 봉급표를 총인건비 인상률(3.0%)를 반영 (안 [별표4] 행정직 봉급표)

3. 개정(안): 덧 붙 임

4. 신·구조문 대비표: 덧 붙 임

5. 참고사항

- 「고용보험법」 출산전후휴가 급여 등 관련 내용
- 2025년 직원 보수인상(안)

4) 우선지원 대상기업인 경우(전문, 과학 및 기술 서비스업 300인 이하) 배우자 출산휴가 전 기간 급여 지원 확대, 난임치료휴가급여(2일) 신설

보수규정 일부 개정규정(안)

보수규정의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조 제2항 중 “「인사복무규정」 제38조제2항에 따른 출산전후휴가 기간”을 “「인사복무규정」 제38조 제2항 또는 같은 조 제9항에 따른 출산전후휴가 또는 유산사산휴가 기간”으로 하고, 같은 조 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 「인사복무규정」 제38조 제12항에 따른 (유급)난임치료휴가 또는 같은 규정 [별표 2]의 배우자 출산휴가에 대하여 「고용보험법」에 따라 직원이 급여를 지급받는 경우에는 차액의 보수만을 지급한다.

[별표 4] 행정직의 봉급표를 다음과 같이 개정한다.

(단위 : 원)

계급 호봉	행정직 1급	행정직 2급	행정직 3급	행정직 4급	행정직 5급	행정직 6급	행정직 7급
1	2,558,130	2,298,420	2,059,760	1,826,320	1,628,090	1,543,550	1,461,710
2	2,649,230	2,381,270	2,135,490	1,907,290	1,701,600	1,615,270	1,530,980
3	2,750,810	2,473,720	2,218,110	1,991,260	1,778,980	1,689,890	1,602,700
4	2,854,490	2,568,050	2,305,090	2,077,120	1,859,280	1,765,840	1,671,520
5	2,960,840	2,664,720	2,394,870	2,164,780	1,941,470	1,842,240	1,738,240
6	3,068,540	2,762,490	2,487,410	2,253,870	2,024,440	1,915,650	1,802,480
7	3,177,570	2,861,730	2,581,840	2,343,520	2,108,540	1,985,690	1,864,300
8	3,288,720	2,962,970	2,678,520	2,433,170	2,188,710	2,053,180	1,923,660
9	3,399,640	3,063,740	2,776,200	2,518,600	2,265,230	2,117,780	1,981,350
10	3,512,010	3,165,760	2,874,760	2,599,550	2,337,730	2,179,700	2,036,370
11	3,624,380	3,267,900	2,973,760	2,676,400	2,407,330	2,239,070	2,089,820
12	3,737,310	3,370,580	3,066,430	2,749,470	2,473,490	2,296,080	2,141,170
13	3,840,890	3,464,900	3,154,400	2,818,520	2,536,970	2,350,880	2,191,060
14	3,938,790	3,553,890	3,236,800	2,884,220	2,597,000	2,403,890	2,239,170
15	4,030,220	3,636,750	3,314,770	2,946,810	2,654,700	2,453,890	2,285,170
16	4,116,080	3,714,810	3,388,270	3,005,730	2,709,260	2,502,000	2,329,940
17	4,196,390	3,787,970	3,457,660	3,062,190	2,762,160	2,547,770	2,372,020
18	4,271,000	3,855,920	3,522,920	3,115,650	2,811,720	2,592,320	2,412,460

계급 호봉	행정직 1급	행정직 2급	행정직 3급	행정직 4급	행정직 5급	행정직 6급	행정직 7급
19	4,342,280	3,920,300	3,584,620	3,166,220	2,859,160	2,634,310	2,451,450
20	4,408,540	3,980,880	3,642,430	3,214,870	2,905,050	2,675,070	2,488,530
21	4,470,230	4,036,890	3,697,770	3,260,530	2,948,270	2,713,830	2,524,040
22	4,528,820	4,090,350	3,749,340	3,303,630	2,989,580	2,751,680	2,557,460
23	4,583,160	4,139,690	3,798,010	3,344,730	3,029,440	2,787,100	2,589,090
24	4,634,840	4,186,460	3,843,560	3,384,160	3,067,310	2,821,410	2,618,720
25	4,682,840	4,230,340	3,887,220	3,421,360	3,103,070	2,854,270	2,648,100
26	4,727,500	4,270,890	3,927,530	3,456,550	3,136,920	2,885,890	2,676,300
27		4,309,200	3,966,160	3,490,180	3,169,880	2,915,290	2,703,590
28		4,345,160	4,002,370	3,521,590	3,201,080	2,945,020	2,730,850
29			4,036,790	3,552,220	3,230,690	2,974,780	2,758,140
30			4,068,870	3,580,610	3,260,310	3,004,520	2,785,400
31				3,609,020	3,289,910	3,034,260	2,812,680
32				3,637,420			

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) [별표 4] 개정 규정은 공포일 기준 재직자에 대하여 2025년 1월 1일부터 적용한다.

신 · 구조문 대비표

현	행	개	정	안
제7조(유급휴가 기간의 보수) ①유급휴가 기간에는 보수 전액을 지급한다. 다만, 공상휴가 기간 중 재해보상·배상 관련 규정에 따라 보상을 받는 자는 그 차액의 보수만을 지급한다. ②「인사복무규정」 제38조제2항에 따른 <u>출산전후휴가기간</u> 중 최초 60일은 유급으로 하며, 60일을 초과하는 일수에 대하여는「고용보험법」 관련 규정을 준용한다. <신설>		제7조(유급휴가 기간의 보수) ①유급휴가 기간에는 보수 전액을 지급한다. 다만, 공상휴가 기간 중 재해보상·배상 관련 규정에 따라 보상을 받는 자는 그 차액의 보수만을 지급한다. ②「인사복무규정」 제38조 제2항 또는 같은 조 제9항에 따른 <u>출산전후휴가 또는 유산사산휴가기간</u> -----. ③ 「인사복무규정」 제38조 제12항에 따른 <u>(유급)난임치료휴가 또는 같은 규정 [별표 2]의 배우자 출산휴가에 대하여 「고용보험법」에 따라 직원이 급여를 지급받는 경우에는 차액의 보수만을 지급한다.</u>		
※ [별표4] 신구조문 내용 후술				
부칙 제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다. 제2조(적용례) [별표 4] 개정 규정은 공포일 기준 재직자에 대하여 2025년 1월 1일부터 적용한다.				

현 행

[별표 4]

행정직의 봉급표

(단위: 원)

계급 호봉	행정직 1급	행정직 2급	행정직 3급	행정직 4급	행정직 5급	행정직 6급	행정직 7급
1	2,483,630	2,231,480	1,999,770	1,773,130	1,580,670	1,498,600	1,419,140
2	2,572,070	2,311,920	2,073,300	1,851,740	1,652,040	1,568,230	1,486,390
3	2,670,690	2,401,670	2,153,510	1,933,270	1,727,170	1,640,670	1,556,020
4	2,771,350	2,493,260	2,237,960	2,016,630	1,805,130	1,714,410	1,622,840
5	2,874,610	2,587,110	2,325,120	2,101,730	1,884,930	1,788,590	1,687,620
6	2,979,170	2,682,030	2,414,970	2,188,230	1,965,480	1,859,860	1,749,990
7	3,085,020	2,778,380	2,506,650	2,275,270	2,047,130	1,927,860	1,810,000
8	3,192,940	2,876,670	2,600,510	2,362,310	2,124,970	1,993,380	1,867,640
9	3,300,630	2,974,510	2,695,340	2,445,250	2,199,260	2,056,100	1,923,650
10	3,409,720	3,073,560	2,791,030	2,523,840	2,269,650	2,116,220	1,977,060
11	3,518,820	3,172,720	2,887,150	2,598,450	2,337,220	2,173,860	2,028,960
12	3,628,460	3,272,410	2,977,120	2,669,390	2,401,450	2,229,210	2,078,810
13	3,729,020	3,363,990	3,062,530	2,736,430	2,463,080	2,282,410	2,127,250
14	3,824,070	3,450,380	3,142,530	2,800,220	2,521,360	2,333,880	2,173,960
15	3,912,840	3,530,830	3,218,230	2,860,990	2,577,380	2,382,420	2,218,620
16	3,996,200	3,606,620	3,289,590	2,918,190	2,630,350	2,429,130	2,262,080
17	4,074,170	3,677,650	3,356,960	2,973,000	2,681,710	2,473,570	2,302,940
18	4,146,610	3,743,620	3,420,320	3,024,910	2,729,830	2,516,820	2,342,200
19	4,215,810	3,806,120	3,480,220	3,074,000	2,775,890	2,557,590	2,380,050
20	4,280,140	3,864,940	3,536,340	3,121,240	2,820,440	2,597,160	2,416,050
21	4,340,030	3,919,320	3,590,070	3,165,570	2,862,400	2,634,790	2,450,530
22	4,396,920	3,971,220	3,640,140	3,207,410	2,902,510	2,671,540	2,482,980
23	4,449,670	4,019,120	3,687,390	3,247,320	2,941,210	2,705,930	2,513,680
24	4,499,850	4,064,530	3,731,620	3,285,600	2,977,980	2,739,240	2,542,450
25	4,546,450	4,107,130	3,774,000	3,321,710	3,012,690	2,771,140	2,570,980
26	4,589,810	4,146,500	3,813,140	3,355,880	3,045,560	2,801,840	2,598,350
27		4,183,690	3,850,650	3,388,530	3,077,560	2,830,380	2,624,850
28		4,218,610	3,885,800	3,419,020	3,107,850	2,859,250	2,651,320
29			3,919,220	3,448,760	3,136,600	2,888,140	2,677,810
30			3,950,360	3,476,330	3,165,350	2,917,010	2,704,280
31				3,503,910	3,194,090	2,945,890	2,730,760
32				3,531,480			

개 정 안

[별표 4]

행정직의 봉급표

(단위: 원)

계급 호봉	행정직 1급	행정직 2급	행정직 3급	행정직 4급	행정직 5급	행정직 6급	행정직 7급
1	2,558,130	2,298,420	2,059,760	1,826,320	1,628,090	1,543,550	1,461,710
2	2,649,230	2,381,270	2,135,490	1,907,290	1,701,600	1,615,270	1,530,980
3	2,750,810	2,473,720	2,218,110	1,991,260	1,778,980	1,689,890	1,602,700
4	2,854,490	2,568,050	2,305,090	2,077,120	1,859,280	1,765,840	1,671,520
5	2,960,840	2,664,720	2,394,870	2,164,780	1,941,470	1,842,240	1,738,240
6	3,068,540	2,762,490	2,487,410	2,253,870	2,024,440	1,915,650	1,802,480
7	3,177,570	2,861,730	2,581,840	2,343,520	2,108,540	1,985,690	1,864,300
8	3,288,720	2,962,970	2,678,520	2,433,170	2,188,710	2,053,180	1,923,660
9	3,399,640	3,063,740	2,776,200	2,518,600	2,265,230	2,117,780	1,981,350
10	3,512,010	3,165,760	2,874,760	2,599,550	2,337,730	2,179,700	2,036,370
11	3,624,380	3,267,900	2,973,760	2,676,400	2,407,330	2,239,070	2,089,820
12	3,737,310	3,370,580	3,066,430	2,749,470	2,473,490	2,296,080	2,141,170
13	3,840,890	3,464,900	3,154,400	2,818,520	2,536,970	2,350,880	2,191,060
14	3,938,790	3,553,890	3,236,800	2,884,220	2,597,000	2,403,890	2,239,170
15	4,030,220	3,636,750	3,314,770	2,946,810	2,654,700	2,453,890	2,285,170
16	4,116,080	3,714,810	3,388,270	3,005,730	2,709,260	2,502,000	2,329,940
17	4,196,390	3,787,970	3,457,660	3,062,190	2,762,160	2,547,770	2,372,020
18	4,271,000	3,855,920	3,522,920	3,115,650	2,811,720	2,592,320	2,412,460
19	4,342,280	3,920,300	3,584,620	3,166,220	2,859,160	2,634,310	2,451,450
20	4,408,540	3,980,880	3,642,430	3,214,870	2,905,050	2,675,070	2,488,530
21	4,470,230	4,036,890	3,697,770	3,260,530	2,948,270	2,713,830	2,524,040
22	4,528,820	4,090,350	3,749,340	3,303,630	2,989,580	2,751,680	2,557,460
23	4,583,160	4,139,690	3,798,010	3,344,730	3,029,440	2,787,100	2,589,090
24	4,634,840	4,186,460	3,843,560	3,384,160	3,067,310	2,821,410	2,618,720
25	4,682,840	4,230,340	3,887,220	3,421,360	3,103,070	2,854,270	2,648,100
26	4,727,500	4,270,890	3,927,530	3,456,550	3,136,920	2,885,890	2,676,300
27		4,309,200	3,966,160	3,490,180	3,169,880	2,915,290	2,703,590
28		4,345,160	4,002,370	3,521,590	3,201,080	2,945,020	2,730,850
29			4,036,790	3,552,220	3,230,690	2,974,780	2,758,140
30			4,068,870	3,580,610	3,260,310	3,004,520	2,785,400
31				3,609,020	3,289,910	3,034,260	2,812,680
32				3,637,420			

※ 참고사항

1. 「고용보험법」 관련 내용 발췌

고용보험법 [법률 제19591호, 2023. 8. 8., 타법개정]	고용보험법 [법률 제20519호, 2024. 10. 22., 일부개정]
제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.	제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.	제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.
1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.	1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.	2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.
<신설>	3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)

2. 2025년 직원 보수 인상(안)

2025년 직원 보수인상(안)

경기도로부터 통보받은 2025년 보수인상률을 적용한 「2025년 직원 보수인상(안)」입니다.

☐ 관련 근거

- 「2025년도 경기연구원 총인건비 인상을 안내」 (도 기획전략담당관-914, 2025.1.21.)
 - 총인건비 인상율 : 3.0% 호봉승급 등 자연증가분 : 1.4%

☐ 보수 인상(안)

구분	보수체계	보수 인상		비고
		총인건비 인상율	호봉승급 등 자연증가분	
행정직	호봉제	「보수규정」 [별표4] 봉급표 3.0% 인상	호봉승급 발령조치	「보수규정」 개정사항
연구직 공무직	연봉제	개인별 기본연봉 ×3.0% 인상	직군별 기본연봉 평균액×1.4%차등인상	

☐ 행정 사항

- 2025년도 보수인상은 2025.1.1.자 소급 적용

☐ 붙임

- 「2025년도 경기연구원 총인건비 인상을 안내」 공문 1부. 끝.

[붙임] 2025년도 경기연구원 총인건비 인상을 안내 공문

변화의 중심, 기회의 경기



경기도



수 신 경기연구원장

(경유)

제 목 2025년도 경기연구원 총인건비 인상을 안내

1. 행정안전부 지방공공기관관리과-263(2025. 1. 20.), -264(2025. 1. 20.)호 및 경기도 공공기관담당관-1026(2025. 1. 21.)호와 관련됩니다.
2. 「2025년 지방출자·출연기관 총인건비 인상을 가이드라인」에 따라 **2025년도 경기연구원 총인건비 인상을** 아래와 같이 안내하오니, 보수·수당 등 관련 규정의 개정 및 인건비 지급에 반영하시기 바랍니다.
가. **총인건비 인상률 : 3.0%** (국가 공공기관·공무원·지방공기업과 동일 적용)
나. **호봉승급 등 자연증가분 : 1.4%** (지방공기업과 동일 적용)

붙임 2025년도 지방출자·출연기관 예산편성 보완지침 1부, 끝.

경기도지사



주무관 이단비 기획비전팀장 김영애 기획전략담당관 전결 01/21
조광근

협조자

시행 기획전략담당관-914 (2025.01.21.) 접수 @C2025-1041 (2025. 1. 21.)

우 16508 경기도 수원시 영통구 도청로 30, 6층 기획전략팀 / <https://www.gg.go.kr/>
담당 (이의동)

전화 031-8008-2932 /전송 031-8008-2669 / welcomerain@gg.go.kr / 공개
문서 한 장을 인쇄할 때 이산화탄소 5g이 발생합니다

5 계약직 운영규칙 일부 개정규칙(안)

1. 개정이유

- 계약기간 만료 등으로 실효성이 없는 계약직 근무성적평가제도를 삭제하고자 함

※ '24.12.13.자 「근무성적평정규칙」 개정 사항 반영

《 근무성적평정규칙 발췌 》

제5조(평정대상 및 기준) ①~②(생략)

③평정은 각 직군별(연구직, 행정직, 공무직)로 실시하며, 계약직은 제외한다.

2. 개정 주요내용

- 「계약직 운영규칙」 중 근무성적평가에 대한 조문을 삭제함
(안 제10조)

3. 개정(안): 덧 붙 임

4. 신 · 구조문 대비표: 덧 붙 임

계약직 운영규칙 일부 개정(안)

계약직 운영규칙을 다음과 같이 일부 개정한다.

제10조를 삭제한다.

부 칙

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문 대비표

현행	개정안
제10조(근무성적평가) ①계약직 직원에 대해서 정기적으로 근무성적평가를 실시하여야 한다. ② 근무성적평가에 대한 세부 사항은 원장이 정하는 바에 따른다. ③ 기관은 근무성적평가 결과를 각종 인사관리 및 기관성과급 지급 등에 활용할 수 있다.	제10조 [본조 삭제] 부 칙 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.