



## 【검토보고서】

2017. 6. 21(수)  
제282회 정례회

## 양주시 공무원 후생복지 조례안 검 토 보 고

### 양주시 공무원 후생복지에 관한 조례



**양주시의회**  
Yangju City Council

【전문위원 김영현】

#### 1. 제안경과

- 제안자 : 양주시장(자치행정과)
- 제출일 : 2017년 5월 31일

#### 2. 제안이유

- 「지방공무원법」 제77조와 관련된 양주시 소속 공무원의 후생복지에 관한 기본적인 사항 및 장애인 공무원에 대한 편의지원 기준을 정함으로써 공무원의 다양한 복지수요를 효과적으로 충족하기 위함.
- 구내식당 등 후생복지시설의 합리적인 지원근거 마련을 위하여 조례 제정 필요

#### 3. 제안 주요내용

- 가. 후생복지제도 적용 배제 · 제한, 공무원이 아닌 자에 대한 적용근거 명시(안 제3조)
- 나. 맞춤형 복지제도 운영 근거 마련(안 제5조)
- 다. 후생복지사업 시행과 후생복지시설 운영에 관한 사항(안 제6조, 제7조)
- 라. 후생복지운영협의회 운영근거와 협의사항 규정(안 제8조)
- 마. 협의회 구성 및 임기에 관한 사항(안 제9조)
- 바. 후생복지시설, 후생복지사업의 위탁에 관한 사항(안 제15조)

#### 4. 기타사항

- 가. 관계법령
  - 지방자치법 제9조(지방자치단체의 사무범위)
- 나. 예산조치: 2017년 2,711,703천원
- 다. 입법예고 : 2017. 5. 1. ~ 5. 15.(의견 없음)
- 라. 의정협의회 : 2017.5.22.

## 5. 검토내용

### 가. 추진 배경

- 행정자치부의 소속직원들의 후생복지지원 변경사항에 관한 근거규정 마련 등 자치법규 제·개정 권고
- 2017. 1. 행정자치부 및 경기도로부터 구내식당 직접운영시군의 구내식당 운영비 지원과 관련한 근거 규정 마련 공문 시달  
 ⇨ 2017. 7. 3. 구내식당 직접운영 시행 예정(우리시)
- 「지방공무원법」 제77조와 관련된 양주시 소속공무원의 후생복지에 관한 기본적인 사항 및 장애인 공무원에 대한 편의지원 기준을 정함으로써 직원들의 다양한 복지수요 충족 필요

#### < 경기도 내 조례 미제정시군 >

- 양주, 평택, 파주, 시흥, 광명, 김포, 구리, 의왕(8개시군)

### 나. 그간 추진 경위

- 2005.04.20. : 양주시 맞춤형 복지제도 운영규정 제정(훈령)
- 2006.01.16. : 양주시 맞춤형 복지제도 운영규정 일부개정(1차)
- 2015.01.21. : 양주시 맞춤형 복지제도 운영규정 일부개정(8차)
- 2016.11.02. : 2017년 지방공무원 맞춤형 복지제도 운영기준 표준안 개정 통보
- 2017.01.13. : 구내식당 직접운영 시군의 지원근거규정 마련 공문 시달  
 ⇨ 2017. 7. 3. 구내식당 직접운영 시행 예정(우리시)
- 2017.05.01. : 양주시 공무원 후생복지에 관한 조례 입법예고

### 다. 법령 검토

- 지방자치단체의 '소속 직원'에 대한 후생복지에 관한 사항은 「지방자치법」 제9조제2항제1호<sup>1)</sup>에서 지방자치사무의 하나로 예시하고 있으므로,

1) 제9조(지방자치단체의 사무범위) ② 제1항에 따른 지방자치단체의 사무를 예시하면 다음 각 호와 같다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있으면 그러하지 아니하다.

1. 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등에 관한 사무  
 마. 소속 공무원의 인사·후생복지 및 교육

- 동 사무에 대해서는 법령에 위반되지 않는 범위내에서 조례의 제정은 가능함.

### 라. 주요 내용

#### 1) 목 적(안 제1조)

- 양주시 소속 공무원의 후생복지에 관한 사항을 규정하여, 공무원의 사기를 진작시키고, 행정서비스의 생산성향상을 목적으로 하고 있음.

#### 2) 적용범위(안 제3조)

- 양주시 소속공무원, 공무원이 아닌 사람(기타직, 청원경찰, 공무원직)을 적용 대상으로 하고 있으며, 제외대상으로 휴직(육아, 질병, 가사제외), 시보임용 기간, 국외에 파견중인 공무원으로 하고 있음.

#### 휴직의 종류

- 질병휴직(법 제63조제1항제1호)
- 육아휴직 대상 '자녀'의 범위(법 제63조제2항제4호)
- 가사휴직의 대상 및 기간(법 제63조제2항제5호, 임용령 제38조의19)
- 병역의무 이행((법 제63조제1항제2호)
- 유학휴직(법 제63조제2항제2호)
- 연수휴직 대상기관(법 제63조제2항제3호)
- 민간근무휴직 자격요건(법 제63조제2항제1호, 임용령 제38조의6부터 38조의13)
- 자기개발휴직 운영 및 관리(임용령 제38조의20)

#### 3) 맞춤형 복지제도의 운영(안 제5조)

- 맞춤형 복지제도의 복지항목은 기본항목과 자율항목으로 구성하며,
  - 기본항목 : 생명보험·상해보장보험 등
  - 자율항목은 : 건강관리·자기개발·여가활용·가정친화 등
- ※ 양주시 공무원 맞춤형 복지제도 운영규정(훈령 제212호)은 본 조례 시행후 폐지할 예정임

#### 4) 후생복지사업의 시행(안 제6조)

- 예산의 범위에서 후생복지사업을 시행할 수 있도록 하였음.

#### 후생복지사업 범위

- 맞춤형 복지제도 운영
- 후생복지시설 운영 지원
- 공무원 단체 생명·상해보험
- 소속 공무원을 대상으로 한 체육대회 지원
- 선진 사례 탐방을 위한 국내·외 연수
- 직원 동호회 활동 지원
- 직원 경조사 물품 지원
- 소속공무원의 건강증진 및 체력향상을 위한 건강검진비 지원
- 소속 공무원과 그 가족을 대상으로 한 기념일 지원(생일, 수능 등)
- 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 후생복지 사업

#### 5) 후생복지시설 (안 제7조)

- 예산의 범위 내 에서 후생복지시설의 운영비를 지원할 수 있도록 함.

#### 후생복지시설의 운영 유형

- 구내식당, 직장어린이집 등
- 소속 공무원과 그 가족의 여가선용 및 휴양을 위한 휴양시설 등
- 건강증진을 위한 건강관리실, 체력단련실

#### 6) 후생복지운영협의회 운영 등 (안 제8조 ~ 안 제11조)

- 후생복지에 관한 사항에 대하여 직원들의 복지수요를 효율적으로 심의하기 위하여 후생복지 운영협의회를 둠.
- 위원회 구성
  - ▷ 인원 : 위원장 포함 10명 이내(위원장 : 부시장)
  - ▷ 임기 : 2년(한 차례 연임가능)
  - ▷ 위원 위촉대상
    - 당연직 위원 : 기획행정실장, 자치행정과장, 기획예산과장, 보건사업과장, 양주시 직장협의회에서 추천하는 공무원
    - 위촉직 위원 : 시의원, 지역주민, 지역경제, 후생복지 분야에 풍부한 경험과 식견을 갖춘사람
  - ▷ 위원회 심의사항
    - 맞춤형 복지제도의 운영 및 예산 관한 사항, 후생복지시설의 운영에 관한 사항, 후생복지사업의 시행에 관한 사항 등

#### 7) 근로지원인 배정 (안 제16조 ~ 안 제17조)

- 「지방공무원법」 제 77조에서 위임된 범위 내에서 장애인공무원의

업무수행에 필요한 보조공학기기 등 지원내용을 구체적으로 규정하기 위함.

#### 마. 의정협의회 결과 반영

- 제10차 의정협의회(2017.05.22.)시 제시되었던 의견 모두 반영

#### 6. 검토의견

- 지방자치단체 예산편성 기준에 따르면 공무원에 대하여 급여하는 포상금 및 상여금은 법령이나 조례 규정의 필요하며, 공직선거법에도 법령이나 조례에 의하지 않고 소속 공무원에게 포상하는 경우, 그 부상으로 해외연수·포상금·상품권 등을 지급하는 것은 공직선거법 위반이라 보고 있기 때문에
- 조례 제정은 적법한 예산집행의 근거를 마련하는 것으로 특별한 문제점은 없다고 판단됨.

## ○○○도 공무원 후생복지에 관한 조례(작성례)

제1조(목적) 이 조례는 지방공무원법 제77조에 의하여 ○○○도 소속공무원의 후생복지에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 공무원의 다양한 복지수요를 효과적으로 충족시키고, 공무원이 건강하고 활기차게 근무할 수 있는 여건을 조성하여 ○○○도의 생산성을 높이는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "소속공무원"이란 ○○○도 본청·직속기관·사업소·의회사무처에 소속된 공무원을 말한다.
2. "후생복지제도란 ○○○도 소속공무원의 보전, 휴양, 안전후생 등에 관한 복지제도, 시설 운영 등의 사업을 말한다.
3. "맞춤형 복지제도"라 함은 사전에 설계되어 제공되는 복지혜택 중에서 공무원이 본인의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지점수를 사용하여 자신에게 적합한 복지혜택을 선택하는 제도를 말한다.

제3조 (적용범위) ① 이 조례는 ○○○도 소속공무원에 대하여 적용한다.

② 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 이 조례에 의한 후생복지제도의 적용을 배제 또는 제한할 수 있다.

1. 휴직 중인 공무원
2. 시보임용기간 중에 있는 공무원
3. 국외에 파견중인 공무원
4. 재외공관에 근무 중인 공무원

③ 도지사는 ○○○도에 근무 중인 자로서 공무원이 아닌 자에 대하여도 공무원에 준하여 후생복지제도를 적용할 수 있다.

제4조(후생복지제도의 운영원칙) ① 도지사는 소속공무원의 복지수요를 충족시키기 위한 후생복지제도를 수립·운영하여야 한다.

② 도지사는 소속공무원에 대한 후생복지제도를 설계·운영함에 있어서는 그 기관의 효율적 운영과 공무원 개개인의 복지욕구가 조화와 균형을 이루도록 하여야 한다.

③ 도지사는 소속공무원의 참여를 유도하여 다양한 복지수요가 반영될 수 있도록 하여야 하고, 복지비용의 효용이 극대화되도록 하여야 하며, 소속공무원에게 복지혜택이 공평하게 배분되도록 노력하여야 한다.

④ 도지사는 소속기관 또는 직종에 따른 다양한 복지수요를 반영하고 복지혜택을 공평하게 제공하기 위하여 필요한 때에는 소속기관의 장으로 하여금 제1항의 조례에 의한 후생복지제도를 수립·운영하게 할 수 있다.

⑤ 소속공무원의 1인당 평균 복지비 집행액이 「지방자치단체 예산편성 운영기준(행정자치부 훈령)」 별표 5에 따른 '맞춤형 복지제도 시행경비 기준액' 이내에서 운영되도록 하여야 한다. 다만, 2017년도는 지방공무원 맞춤형 복지제도 운영기준(표준안) 붙임1에 따른 '맞춤형 복지제도 시행경비 기준액'을 적용한다.

제5조(맞춤형 복지제도로의 통합운영) 도지사는 소속공무원에 대한 후생복지가 가능한 한 맞춤형 복지제도로 운영될 수 있도록 하여야 하고, 건강검진·단체보험 및 장래비 지원은 맞춤형 복지제도 시행경비로 편성·집행하여야 한다.

제6조(맞춤형 복지제도의 항목) ① 맞춤형 복지제도에 의한 복지혜택은 다음 각 호의 항목으로 구성한다.

1. 기본항목: 공무원이 의무적으로 선택하도록 설계·운영하는 항목
2. 자율항목: 공무원이 자율적으로 선택할 수 있도록 운영기관별로 설계·운영되는 항목
- ② 도지사는 기본항목 또는 자율항목 안에서 공무원이 본인의 선호와 필요에 따라 선택할 수 있도록 구체적인 대안(이하 "선택안"이라 한다)을 마련하여 소속공무원에게 제시할 수 있다.

제7조(기본항목) ① 기본항목은 필수기본항목과 선택기본항목으로 구분한다.

② 필수기본항목은 공무원조직의 안정성을 위하여 전체공무원이 의무적으로 선택하여야 하는 복지혜택으로서 생명보험·상해보장보험 등으로 구성한다.

③ 선택기본항목은 도지사가 정책적 필요에 따라 설정하는 복지혜택으로서 소속공무원으로 하여금 의무적으로 선택하게 하거나 일정요건에 해당하는 경우 자동적으로 적용받게 되는 것으로 구성한다.

④ 도지사는 소속공무원이 지정한 기간 내에 기본항목 및 이에 따른 선택안을 선택하지 아니하는 때에는 최저수준에 해당하는 선택안을 선택한 것으로 보아 처리할 수 있다.

제8조(자율항목) 자율항목은 도지사가 소속공무원의 복지수요를 감안하여 정하는 복지혜택으로서 건강관리·자기계발·여가활용·가정친화 등에 관한 항목으로 구성한다.

제9조(복지점수의 사용한도) ① 맞춤형 복지제도의 운영을 위하여 제도의 설계·운영에 사용되는 계산단위(이하 "복지점수"라 한다)를 두며, 복지점수 1점은 1천원에 상당하는 것으로 한다.

② 도지사는 필요한 경우 복지항목별로 복지점수의 사용한도를 설정할 수 있으며, 복지점수에 상당하는 금액의 범위에서 소요비용의 일부를 지원하는 방법으로 맞춤형 복지제도를 운영할 수 있다.

제10조(복지점수의 부여기준) ① 도지사는 그 기관 후생복지제도에 의한 수혜규모를 파악하여 이를 점수화하여야 하며, 이를 기초로 복지점수를 산출하여 소속공무원에게 공평하게 부여하여야 한다.

② 복지점수는 다음 각 호의 점수로 구성한다.

1. 기본복지점수: 운영기관별로 소속공무원 등에게 일률적으로 부여하는 복지점수
2. 변동복지점수: 일정한 기준에 따라 소속공무원 등에게 차등적으로 부여되는 복지점수
- ③ 기본복지점수는 기본항목 및 이에 따른 선택안을 선택하는 데에 충분한 수준으로 하여야 한다.
- ④ 변동복지점수는 근무연수, 가족상황, 소속 공무원의 업무성과, 징계여부 등을 고려하여 도지사가 정한다.

제11조(복지점수의 부여 및 관리) ① 복지점수는 연도별로 부여한다.

② 복지점수는 당해 연도 내에 사용하여야 하며, 사용 후 남은 복지점수는 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구하지 못한다.

③ 연도 중에 신규채용·복직 등으로 인하여 복지점수를 새로이 부여하는 때에는 그 사유가 발생한 달의 1일을 기준으로 월단위로 계산한다.

④ 전직·직위해제·면직·해임·파면·휴직·과전(휴직 또는 파전은 제3조제2항의 조례에 의하여 맞춤형 복지제도를 적용하지 아니하거나 제한하여 적용하는 경우를 말한다) 등으로 인하여 이미 사용한 복지점수를 정산하는 때에는 그 사유가 발생한 달의 말일을 기준으로 월단위로 계산한다.

⑤ 변동복지점수는 연도 중에 부양가족 수의 증가 등의 증감사유가 발생하는 때에도 이를 변경하지 아니한다.

제12조(후생복지운영협의회) ① 도지사는 후생복지제도의 효율적 운영을 위하여 후생복지운영협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둔다.

② 협의회는 후생복지제도 운영전반을 총괄하고 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 맞춤형 복지제도 운영계획 및 예산에 관한 사항
2. 복지항목의 구성, 복지점수 부여기준, 복지점수의 조정 등에 관한 사항
3. 보험계약 및 건강검진 기관 선정에 관한 사항
4. 맞춤형 복지카드 운영수익의 처리에 관한 사항
5. 후생복지시설의 운영, 후생복지사업의 시행에 관한 사항
6. 기타 운영상 필요한 사항

③ 협의회는 위원장 1명을 포함한 7명 이상 16명 이내의 위원으로 구성하되, 제4항 각 호에 따라 위촉되는 위원이 전체 위원의 40% 이상이어야 한다.

④ 협의회는 위원장은 행정부지사가 되며, 위원은 소속공무원과 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 도지사가 지정하거나 위촉하여야 한다. 다만, 해당 지방자치단체의 공무원으로서 근무한 경력이 있는 사람은 위촉할 수 없다.

1. 지역 주민

2. 지역의 행정·경제·복지분야에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자

⑤ 협의회의 회의는 위원장 포함 위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 협의회의 사무 처리를 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 후생업무 담당과장이 된다.

제13조(회계처리의 특례) 복지점수의 정산업무를 효율적으로 처리하기 위하여 필요한 때에는 용도의 확인, 증빙자료의 첨부 등의 절차를 간소화하거나 생략할 수 있다.

제14조(전산관리시스템의 개발·운영) ① 맞춤형 복지제도의 시행에 따른 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 전산관리시스템을 개발하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 전산관리시스템의 개발이 어려울 경우에는 전문기관에 위탁하여 운영할 수 있다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## ○○○도 공무원 후생복지에 관한 규칙(작성례)

제1조(목적) 이 규칙은 ○○○도 공무원 후생복지에 관한 조례의 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(기본항목) ① 기본항목은 미리 가격이 책정된 다양한 선택안으로 설계될 수 있으며, 선택안이 있을 경우에는 반드시 한 가지 이상의 선택안을 선택해야 한다.

② 선택된 기본항목은 적용기간 중 변경할 수 없으며, 적용기간이 종료되는 경우 사용여부와 관계없이 점수가 소진된다.

제3조(자율항목) 도지사는 공무원 능력발전을 위하여 자율항목 중 자기계발 항목을 많이 이용하도록 권장한다.

제4조(개인별 복지점수 부여기준) ① 개인별 복지점수는 다음 각 호의 합으로 한다.

1. 기본복지점수 : 전원에게 일률적으로 000점을 배정한다.
2. 근속복지점수 : 매년 1월 1일을 기준으로 상정되는 근무연수에 1년당 00점을 배정한다.
3. 가족복지점수 : 배우자 000점 및 직계 존·비속 등 1인당 00점을 배정한다.

② 제1항제2호의 근무연수는 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조에 의한 정근수당 지급 계산방식을 준용한다.

③ 제1항제3호의 가족의 범위는 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제10조를 준용한다.

④ 개인별 복지점수는 매년 1월1일을 기준으로 정하되 소수점 이하는 절사하며, 적용기간 중 변동점수는 가산되지 아니한다.

제5조(복지점수 관리) ① 복지점수는 당해 연도 내에 사용하여야 하며, 사용 후 남은 점수는 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구할 수 없다.

제6조(후생복지운영협의회 운영) ① 협의회 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 회장이 미리 지명한 위원이 회장의 직무를 대행할 수 있다.

② 위원회 회의는 정기회와 임시회의로 구분하고, 정기회의는 연 1회 개최를 원칙으로 하고, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

③ 그 밖에 협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제7조(맞춤형복지 예산 현황 공개) 도지사는 매년 3월 31일까지 단체 홈페이지 등에 맞춤형 복지 예산 현황을 게시하여 맞춤형복지제도 운영의 투명성과 책임성을 강화하도록 노력하여야 한다.

부칙

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

공무원이 아닌 ‘소속 직원’에 대해서 후생복지제도를 적용할 수 있도록 조례에 규정하는 것이 가능한지? (지방자치법」 제9조 등 관련)

안전번호의견16-0056 회신일자2016-03-28

### 1. 질의요지

「속초시 공무원 후생복지에 관한 조례안」에서 속초시에서 근무 중인 사람으로서 공무원이 아닌 ‘소속 직원’에 대해서 후생복지제도를 적용할 수 있도록 조례에 규정하는 것이 가능한지?

### 2. 의견

지방자치단체의 ‘소속 직원’에 대한 후생복지에 관한 사항은 「지방자치법」 제9조제2항제1호에서 자치사무의 하나로 예시하고 있는 지방자치단체의 조직, 행정관리 등에 관한 사무에 속하는 것으로 보이므로, 「속초시 공무원 후생복지에 관한 조례안」에서 속초시에 근무 중인 사람으로서 공무원이 아닌 ‘소속 직원’에 대해서 후생복지제도를 적용할 수 있도록 조례에 규정하는 것이 가능할 것으로 보입니다.

### 3. 이유

「속초시 공무원 후생복지에 관한 조례안」(이하 “속초시조례안”이라 함) 제3조 제3항에서는 시장은 속초시에 근무 중인 사람으로서 공무원이 아닌 사람에 대해서도 속초시 후생복지운영위원회의 의결을 거쳐 소속공무원에 준하여 후생복지제도를 적용할 수 있다고 규정하고 있는 바, 이 사안은 속초시에 근무 중인 사람으로서 공무원이 아닌 ‘소속 직원’에 대해서도 후생복지제도를 적용할 수 있도록 조례에 규정하는 것이 가능한지에 대한 질의로 보입니다.

「지방자치법」 제22조에 따르면 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있고, 지방자치단체의 자치사무와 법령에 의하여 지방자치단체에 속하게 된 단체위임사무에 대하여 법령에 위반되지 않는 범위에서 조례를 제정할 수 있는바(대법원 2007. 12. 13. 선고 2006후52 판결례 참조), 속초시조례안에서 정하고자 하는 사항이 자치사무로서 조례로 규정하는 것이 가능한지에 대한 검토가 필요합니다.

먼저, 관련 법령을 살펴보면, 「지방자치법」 제105조에서는 지방자치단체의 장은 소속 직원을 지휘·감독하고, 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다고 규정하고 있는 바, 통상 ‘소속 직원’이라 함은, 법제상 또는 편제상 특정의 조직에 소속되어 조직의 임용 및 지휘감독의 대상이 되는 인적 대상을 말하는 것이고(법제처 2006. 12. 1. 회신 06-0298 해석례 참조), 이러한 ‘소속 직원’에는 공무원뿐만 아니라 근로자도 포함된다 할 것이므로, 근로자의 후생복지와 관련하여 어떠한 복지체계를 갖출 것인지에 대한 권한은 지방자치단체장의 고유 권한인 인사권에 포함된다 할 것입니다(법제처 2013. 3. 27. 회신 의견 13-0083 참조).

또한, 지방자치단체의 장은 공무원이 아닌 근로자와의 고용관계에 있어서는 「지방공무원법」이 아닌 「근로기준법」 등 노동관계법령에 따라 사용자의 지위에서 근로자를 채용하고 관리하는 것이며, 넓게 보면 이러한 근로자의 관리에 관한 사무는 「지방자치법」 제9조제2항제1호에서 자치사무의 하나로 예시하고 있는 지방자치단체의 조직, 행정관리 등에 관한 사무의 일환으로 볼 수 있습니다(법제처 2013. 9. 6. 회신 의견 13-0257 참조).

따라서, 지방자치단체의 ‘소속 직원’에 대한 후생복지에 관한 사항은 「지방자치법」 제9조제2항제1호에서 자치사무의 하나로 예시하고 있는 지방자치단체의 조직, 행정관리 등에 관한 사무에 속하는 것으로 보이는 바, 속초시조례안에서 속초시에 근무 중인 사람으로서 공무원이 아닌 ‘소속 직원’에 대해서 후생복지제도를 적용할 수 있도록 조례에 규정하는 것이 가능할 것으로 보입니다.

참고로, 속초시조례안 제1조에서는 「지방공무원법」 제77조에 의하여 속초시 ‘소속공무원’의 후생복지에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 공무원의 복지수요 충족을 목적으로 한다고 규정하고 있어 ‘소속 공무원’에 한정하여 이 조례가 적용되는 것으로 보이는 바, 속초시에서 근무 중인 사람으로서 공무원이 아닌 ‘소속 직원’에 대해서 후생복지제도를 확대하여 적용하고자 하는 경우에는 조례의 적용범위에 맞추어 속초시조례안 제1조의 목적 규정에서 ‘소속 직원’이 포함되도록 조례를 정비하여 제정하는 것이 바람직할 것으로 보입니다.