

안양시 공공기관 및 협력기관 노동자 일·가정 양립 지원에 관한 조례

제정 2017. 10. 17. 조례 제2866호
일부개정 2019. 3. 5. 조례 제3037호(안양도시공사 설립 및 운영 조례)
일부개정 2019. 4. 10. 조례 제3050호(안양시 인재육성재단 설립 및 운영 조례)
일부개정 2020. 12. 31. 조례 제3269호(안양시 조례 근로 용어 일괄정비 조례,
제명개정)
일부개정 2021. 7. 9. 조례 제3321호(안양산업진흥원 설립 및 운영에 관한 조례)
일부개정 2023. 5. 22. 조례 제3502호(만 나이 통일을 위한 안양시 조례 일괄개정조례)
일부개정 2023. 7. 17. 조례 제3511호(제명개정)

제1조(목적) 이 조례는 안양시 공공기관 및 협력기관에 종사하는 노동자의 권익보호와 출산을 전후한 노동자에게 일·가정 양립이 가능하도록 지원근거를 마련함으로써 건전한 노동환경 조성에 이바지함을 목적으로 한다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 3. 5., 2019. 4. 10., 2020. 12. 31., 2021. 7. 9., 2023. 7. 17.>

1. “공공기관”이란 안양시(이하 “시”라 한다)가 설립한 다음 각 목에 해당하는 기관을 말한다.
가. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사
나. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정·고시된 출자·출연 기관
2. “협력기관”이란 「안양시 자원봉사활동 지원에 관한 조례」 제5조에 따라 설치된 안양시자원봉사센터 및 「안양시 노동인권 보호 및 증진을 위한 조례」 제14조제1항에 따라 설치된 안양시노동인권센터를 말한다.
3. “사용자”란 제1호 및 제2호의 공공기관 및 협력기관에서 노동을 제공하는 사람에게 그에 대한 보수를 지급하는 사람으로 노동자를 고용하는 기관의 장을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 시 공공기관 및 협력기관의 노동자에게 적용한다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

제4조(시장의 책무) 안양시장(이하 “시장”이라 한다)은 시 공공기관 및 협력기

관의 노동자를 보호하고 건전한 노동환경에서 일할 수 있는 분위기 조성을 위하여 노력하도록 권고할 수 있다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

[제목개정 2023. 7. 17.]

제5조(사용자의 책무) 사용자는 일·가정의 양립을 방해하는 직장 내 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 노동환경에서 일할 수 있는 분위기를 조성을 위하여 노력하여야 한다. <개정 2020. 12. 31.>

제6조(특별휴가) ① 사용자는 임신 중인 노동자에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 하여야 한다. 다만, 사용자는 임신 중인 노동자가 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 있도록 하여야 한다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 5. 22., 2023. 7. 17.>

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

② 임신 중인 노동자가 유산 또는 사산한 경우에 휴가를 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

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

③ 사용자는 노동자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 노동자가 청구한

시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 노동자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2023. 7. 17.>

④ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 노동자는 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

⑤ 생후 1년 미만의 유아를 가진 노동자는 1일 1시간의 육아시간을 받을 수 있다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

⑥ 자녀가 있는 노동자는 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우 연간 2일(자녀가 셋 이상 일 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

제7조(휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 포함하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 포함한다.

제8조(배우자 출산휴가) ① 사용자는 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

② 제1항에 따른 휴가는 노동자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

제9조(육아휴직) ① 사용자는 노동자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 노동한 기간이 6개월 미만인 노동자는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 5. 22., 2023. 7. 17.>

② 육아휴직의 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다.

③ 사용자는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 노동자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 12. 31.>

④ 사용자는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의

임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항에 따른 육아휴직 기간은 근무기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간에 포함하지 아니한다.

제10조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 노동자는 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다. <개정 2020. 12. 31.>

② 휴직 중인 노동자는 휴직기간 중 그 사유가 소멸되면 30일 이내에 사용자에게 신고하여야 하며, 사용자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

③ 휴직기간이 끝난 노동자는 30일 이내에 복귀신고를 하면 당연히 복직된다. <개정 2020. 12. 31.>

제11조(직장복귀를 위한 사용자의 지원) 사용자는 육아휴직 중인 노동자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산 전·후 휴가, 육아휴직 또는 육아기 노동시간 단축을 마치고 복귀하는 노동자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다. <개정 2020. 12. 31.>

제12조(휴게시설 설치 권고) 시장은 시 공공기관 및 협력기관에 출산 전·후의 노동자가 휴식할 수 있는 별도의 휴게시설을 마련하도록 권고하고, 그 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2020. 12. 31., 2023. 7. 17.>

제13조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 이전 각 산하기관에서 운영 중에 있는 내규 등은 종전의 규정에 따른다.

부칙 <2019. 3. 5. 조례 제3037호, 안양도시공사 설립 및 운영 조례>

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조 생략

제4조 생략

제5조 생략

제6조 생략

제7조(다른 조례의 개정) ① 생략

② 안양시 산하기관 근로자 일·가정 양립 지원에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호 중 “안양시 시설관리공단”을 “안양도시공사”로 한다.

③ 부터 ⑥ 까지 생략

부칙 <2019. 4. 10. 조례 제3050호, 안양시 인재육성재단 설립 및 운영 조례>

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 안양시 산하기관 근로자 일·가정 양립 지원에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호 중 “안양시 미래인재육성·장학재단”을 “안양시 인재육성재단”으로 한다.

부칙 <2020. 12. 31. 조례 제3269호, 안양시 조례 근로 용어 일괄정비 조례>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <2021. 7. 9. 조례 제3321호, 안양산업진흥원 설립 및 운영에 관한 조례>

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) ① 생략

② 안양시 산하기관 노동자 일·가정 양립 지원에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호 중 “안양시 창조산업진흥원”을 “안양산업진흥원”으로 한다.

부칙 <2023. 5. 22. 조례 제3502호, 만 나이 통일을 위한 안양시 조례 일괄개정조례>

이 조례는 2023년 6월 28일부터 시행한다.

부칙 <2023. 7. 17. 조례 제3511호>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

