

2020년도 공직 유관단체 임직원 징계기준 등 운용실태 특정감사 결과보고서

2020. 8.

제주특별자치도감사위원회

목 차

I. 조사실시 개요	3
II. 공직 유관단체 일반현황	4
III. 공직 유관단체 징계기준 관련 주요법령 등	9
가. 지방공기업법	9
나. 지방 출자·출연법	11
다. 근로기준법	12
라. 지방공기업/지방 출자·출연기관 인사운영기준(행안부)	13
IV. 감사결과	17
[별첨] 감사결과 처분요구서	18

2020년도 공직 유관단체 임 직원 징계기준 등 운용실태 특정감사 결과 보고서

I 감사 실시 개요

가. 감사배경 및 목적

2020년도 자치감사 계획에 따른 특정감사로서 공직 유관단체의 징계 기준 및 징계처분자에 대한 인사, 보수, 퇴직 관리 등 운용실태를 전반적으로 점검하여 문제점은 개선하고, 합리적인 수준에서 징계기준 권고(안)을 마련 제시함으로써 형평성을 제고하기 위함

나. 감사 대상기관

- 대상기관: 도내 20개 공직 유관단체

구분	개소 수	기관(법인명)
합계	20	
지방공기업	3	제주개발공사, 제주관광공사, 제주에너지공사
지방출자기관	1	(주)제주국제컨벤션센터
지방출연기관	12	제주의료원(도립노인요양원), 서귀포의료원(제주권역재활병원), 제주테크노파크, 제주연구원, 제주여성가족연구원, 제주경제통상진흥원, 제주신용보증재단, 제주문화예술재단, 제주평생교육장학진흥원, 제주4·3평화재단, 제주한의약연구원, 제주영상문화산업진흥원
특별공공법인	2	제주특별자치도체육회, 제주특별자치도장애인체육회
기타	2	사회복지법인 삼다, 사회복지법인 농애원

다. 감사범위 및 감사기간

- 감사범위: 공직 유관단체 징계기준 등 징계에 관한 운용실태 전반
※ 징계 관련 통계 및 사례 등은 최근 5년간(2015. 1. 1. 이후) 분석
- 감사기간: 2020. 3. 23. ~ 4. 6. (10일간) ※ 예비감사 3. 16. ~ 3. 20.(5일간)

II 공직 유관단체 일반현황

가 공직 유관단체 지정 개요

<지정 취지>

- 정부 지자체의 재정지원, 정부 지자체 업무 수행 등으로 공공성을 지닌 기관 단체를 공직유관단체로 지정하여 「공직자윤리법」을 적용함으로써 부정한 재산증식 방지 및 공무집행의 공정성 확보

<지정 근거 규정>

- 「공직자윤리법」 제3조의2 및 같은 법 시행령 제3조의2 등

<지정 기준>

- 한국은행, 공기업
- 정부 지자체의 장이 임원을 선임 임명 위촉 또는 승인 등의 추천하는 기관 단체
- 지방공기업법에 따른 지방공사 지방공단
- 정부 지자체로부터 연간 10억 이상 출자 출연 보조를 받는 기관 단체
- 정부 지자체 업무를 위탁수행하거나 대행하면서 예산 규모가 100억 원 이상인 기관 단체
- 정부 지자체의 출자 출연을 받은 기관 단체가 재출자 재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관 단체
- 「공공기관 운영법」 제4조에 따른 공공기관 중 공직유관단체로 지정되지 않은 공공기관 (그 외 공공기관)

<지정 방법>

- 정부공직자윤리위원회에서 지정 → 인사혁신처장이 고시(매 반기말)

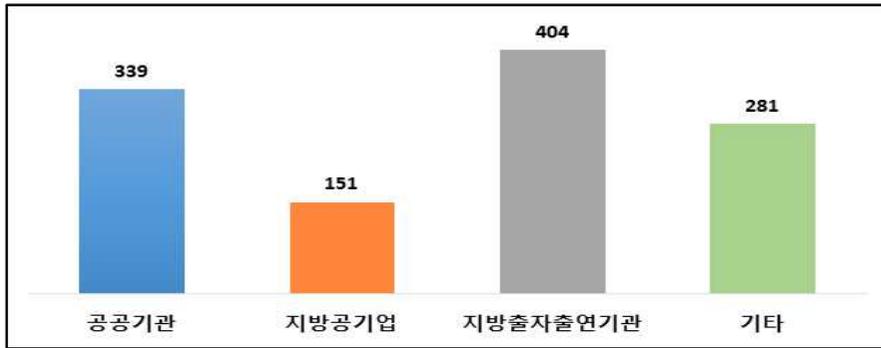
나 공직 유관단체 지정현황

<전국 지정 현황>

○ 총 1,175개 기관 지정(기준: 2019년 하반기, 인사혁신처)

연도별	2015		2016		2017		2018		2019	
	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
개소 수	905	964	983	982	1,033	1,090	1,107	1,141	1,156	1,175

- 공직유관단체별 유형별 분류



<공직 유관단체 유형별 비교>

유형별	국가 공공기관	지방공기업	지방 출자출연기관	특별 공공법인 등	
총괄기관	기획재정부	행정안전부	행정안전부	없음 (개별 감독기관 존재)	
총괄 규정	법률	공공기관운영 법	지방공기업법	지방 출자출연법	없음
	지침	공기업준정부기관 경영혁신 지침, 공공기관의 혁신에 관한 지침	지방공기업 인사운영기준	지방출자출연기관 인사조직지침	없음
세부기준	기관 자체규정	기관 자체규정	기관 자체규정	기관 자체규정	
개소 수(개)	339	151	404	281	

<제주특별자치도 공직 유관단체>

○ 총 20개 기관 지정(기준: 2020년 1월)

유형	단체명	설립근거(설립연월일)	정·현원			자본금, *()은 도	
			정원	현원	정원 외	설립당시	2019년 결산기준
합계			2,803	2,424	371		
공기업 (3)	제주개발공사	제주특별자치도개발공사 설치조례 (1995. 3. 9.)	929	786	3	7,600 (7,600)	50,000
	제주관광공사	특별법 제350조, 제주관광공사 설립 및 운영조례 (2008. 6. 25.)	203	150	21	2,000 (2,000)	15,625
	제주에너지공사	제주에너지공사 설립 및 운영 조례 (2012. 7. 4.)	57	52	-	8,063 (8,063)	130,653
출자기관 (1)	제주국제컨벤션센터	상법 제288조 내지 제542조, 제주특별자치도의 주식회사, 제주국제컨벤션센터설립 및 출자 등에 관한 조례 (1998. 8. 13.)	45	42	8	190,701 (10,335)	190,701 (119,100)
출연기관 (12)	제주연구원	지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률 제4조, 제주연구원 설립 및 육성조례 (1997. 5. 7.)	43	42	32	4,500 (1,500)	7,999 (1,500)
	제주43평화재단	43특별법 제8조의2 및 동법 시행령 제12조의2, 재단법인 제주43평화재단 설립 및 출연 등에 관한 조례 (2008. 10. 16.)	32	31	4	300 (300)	3,781 (1,233)
	제주평생교육 장학진흥원	공익법인의 설립·운영에 관한 법률 제4조, 제주평생교육장학진흥원 설립 및 운영 조례 (2018. 2. 28.)	15	14	-	1,000 (1,000)	12,480 (12,480)
	제주문화예술재단	지역문화진흥법 제19조, 제주문화예술재단 설립 및 육성 조례(2001. 4. 25.)	58	49	9	300 (300)	17,021 (11,650)
	제주영상·문화산업진흥원	재단법인 제주영상문화산업진흥원 설립 및 지원 조례 (2018. 3. 5.)	43	40	2	500 (500)	500 (500)
	제주여성가족연구원	제주특별자치도 여성가족연구원 설립·운영에 관한 조례 (2014. 1. 23.)	15	15	-	1,000 (1,000)	1,000 (1,000)
	제주의료원	지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률 제4조, 제주특별자치도 지방의료원 설립 및 운영 조례 (2002. 7.)	236	185	38	235 (235)	0 (0)
	제주도 노인요양원	도립요양원설치 및 운영 조례(2010. 5. 17.)	46	53	2		
	서귀포의료원	지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률 제4조, 제주특별자치도 지방의료원 설립 및 운영 조례 (2006. 4. 11.)	440	390	10	1,860 (1,860)	1,860 (1,860)
	제주권역재활병원	대형사업 협약체결(2013. 10. 21.)	153	137	43		
	제주한의학연구원	재단법인 제주한의학연구원 설립·운영에 관한 조례 (2015. 11. 18.)	8	8	2	50 (50)	470 (470)
	제주경제통상진흥원	중소기업진흥에 관한 법률 시행령 제54조의31, 제주특별자치도 경제통상진흥원 설립 및 운영 조례 (1996. 7. 30.)	45	44	60	12,391 (5,911)	12,543 (8,331)
	제주신용보증재단	지역신용보증재단법 제9조, 제주신용보증 재단 설립 및 운영에 관한 조례(2003.8.2.)	34	29	-	3,213 (3,213)	120,888 (56,019)
제주테크노파크	산업기술단지 지원에 관한 특별법 제4조 및 제5조, 재단법인 제주테크노파크 설립 및 운영 조례 (1998. 8. 13.)	146	113	31	50 (50)	29,138 (13,824)	
특별공공법인(2)	제주도체육회 (1951. 6. 15.)	79	73	92			
	제주도장애인체육회 (2007. 2. 14.)	52	42	6			
기타(2)	사회복지법인 삼다		51	52	2		
	사회복지법인 능애원		73	77	6		

다 공직 유관단체 지정효과

- 「공직자윤리법」 상 의무 부과(공직 유관단체 임원 및 일부직원)
- 「부패방지권익위법」, 「청탁금지법」 등 적용(공직 유관단체 임·직원)

□ 공직자윤리법

대상	법 조항	지정 효과
기관장	제10조	· 재산공개 의무
	제14조의4	· (공개자) 보유주식이 3천만 원 초과하는 경우 매각 또는 백지신탁
	제18조의5	· 해당기관의 취업심사대상자를 업무 관련 취업제한기관으로의 취업 알선행위 금지
임원	제3조	· 재산등록 의무
	제17조	· 퇴직 후 3년간 업무 관련성이 있는 업체에 취업 제한
	제18조의5	· 취업제한기관을 상대로 재직 중 본인의 취업 청탁행위 금지
임직원	제15조	· 외국으로부터 미화 100\$(10만 원) 이상 선물을 받은 경우 소속 기관에 신고
	제18조의2	· 임직원이 재직 중에 직접 처리한 업무에 대해 퇴직 후 취업 제한
	제18조의4	· 퇴직 후 퇴직 전 소속기관의 임직원에게 공정한 직무수행을 저해하는 부정한 청탁 또는 알선 금지
	제22조	· 공직자윤리법상 의무 위반 시 공직자윤리위원회에서 이를 사유로 임직원에게 해임 또는 징계의결

□ 부패방지권익위법

대상	법 조항	지정 효과
기관	제3조	· 부패방지에 노력할 책무
	제8조	· 공직자 행동강령을 내부 규정으로 제정
	제81조의2	· 부패방지의무 교육 실시
임직원	제7조	· 청렴의 의무
	제7조의2	· 업무상 비밀이용 금지 의무
	제56조	· 다른 공직자의 부패행위 신고 의무
	제82조	· 직무관련 면직 자는 공공기관이나 영리사기업체에 5년간 취업을 제한
	제86조	· 업무상 비밀이용 금지 의무 위반시 7년 이하의 징역 또는 7천만 원 이하의 벌금 부과
제89조	· 비위면직자가 취업제한기관에 취업한 경우 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금 부과	

주: 공직 유관단체의 장 및 그 직원은 부패방지권익위법에서 "공직자"에 해당됨

□ 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률(청탁금지법)

○ 적용범위: 공직 유관단체 임·직원 모두 적용

대상	법 조항	지정 효과
기관	제3조	· 부정청탁을 용인하지 않는 문화 조성 · 위반행위 신고 등을 한 직원을 보호할 의무
	제16조	· 위법한 직무수행 발견시 해당 직무 중지나 취소
	제17조	· 위법한 직무로 인한 재산상 이익을 환수
	제19조	· 청탁금지법에 대한 정기적 교육 실시
	제20조	· 부정청탁 금지 등을 담당하는 담당관 지정
	제21조	· 이 법을 위반한 자에 대하여 징계 처분
임직원	제4조	· 공정한 직무수행 의무 · 부정청탁의 금지
	제5조	- 인가·허가 등 직무에 대해 법령을 위반하여 처리 금지 - 공직자의 인사에 관한 청탁 금지 등
	제6조	· 부정청탁을 받은 자는 직무수행 금지
	제7조	· 부정청탁을 받았을 때 이를 거절 · 동일한 부정청탁을 다시 받은 경우 이의 신고 의무
		· 금품 등의 수수를 금지하나 통상적 관례 등의 경우 예외 인정 - 통상적인 관례의 범위에서 제공되는 음식물 또는 편의 - 공식적 행사에서 일률적으로 제공하는 교통·숙박 또는 음식물 - 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용 물품 - 직원 상호회 등에서 공개적으로 제공되는 금품 등 - 위로·격려·포상 등 사기를 목적으로 제공되는 금품 등 - 외부강의 등에 대한 사례금
	제8조	· 명목에 관계없이 동일인으로부터 1회 100만 원 또는 연 300만 원 초과하는 금품 수수 금지 · 배우자의 금품수수 금지 의무
	제9조	· 수수 금지 금품을 받은 경우 등의 신고 및 처리 의무
	제10조	· 외부강의 등을 할 때 미리 신고하며 외부강의 시 시행령에서 정한 사례금을 초과 수수 금지 등
	제18조	· 업무처리 과정에서 알게 된 비밀누설 금지

III 공직 유관단체 징계기준 관련 주요법령 등

가 지방공기업법

- (법 제58조 및 같은 법 시행령 제56조의2) 지방자치단체의 장은 사장의 임기 중 경영성과계약 이행실적 평가, 경영평가, 업무성과 평가에서 하위 평가를 받은 경우와 평가결과가 직전 연도에 비하여 현저히 하락된 경우 해임할 수 있음
- (법 제60조) 미성년자, 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람, 공기업 법령을 위반하여 벌금형을 선고받고 2년이 지나지 아니한 사람, 「지방공무원법」 제31조 각 호의 결격사유에 해당하는 사람은 공사의 임원이 될 수 없음

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
8. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
9. 미성년자에 대한 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함함)₩
10. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
11. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

- (법 제63조의6) 공사는 정관에서 정하는 바에 따라 공사의 임직원을 징계할 수 있고, 임직원의 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용을 이유로 징계를 하는 경우에는 징계 외에 5배 이내의 징계부가금을 부과할 수 있되, 징계 및 징계부가금 부과는 그 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못함
- (법 제63조의7) 공사는 투명하고 공정한 인사운영 등 윤리경영을 강화하기 위하여 노력하여야 하고, 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 비위행위를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우 임원에 대해 검찰, 경찰 등 수사기관과 감사원 등 감사기관에 수사 또는 감사를 의뢰하여야 함
 - 이 경우 지방자치단체의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 공사의 사장에게 직무를 정지시킬 것을 요구할 수 있도록 되어 있고, 행정안부장관은 지방자치단체의 장에게 수사 또는 감사결과에 따라 임원을 해임할 것을 요구할 수 있도록 되어 있으며, 지방자치단체의 장은 임원을 해임하거나 그 공사의 사장에게 해임을 요구할 수 있음
- (법 제73조) 지방자치단체의 장은 공사의 설립·운영 등 공사의 업무를 관리·감독하여야 함
- (법 제80조의2) 공공기관의 임·직원에 대해서 직무와 관련된 사건의 조사나 수사를 시작한 때와 이를 마친 때에 수사기관 등에서 10일 이내에 해당 공사의 사장이나 공단의 이사장에게 해당 사실과 결과를 통보하여야 함
 - ※ 직무 외의 범죄 등에 대해서는 별도 수사기관에서 통보하지 않음
- (법 제83조) 공사 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 보도록 함

나 지방 출자·출연기관의 운영에 관한 법률¹⁾

- (법 제9조) 출자·출연기관의 임원은 법령과 정관 등으로 정하는 바에 따라 ① 직무상 의무를 성실히 수행할 것, ② 고의나 중대한 과실로 해당기관에 손실이 생기지 아니하도록 할 것, ③ 직무 여부와 관계없이 품위를 손상하는 행위를 하지 아니할 것 등에 대한 의무와 책임을 이행하지 아니하거나 이를 게을리 한 경우 지방자치단체의 장은 심의·의결을 거쳐 그 임원을 해임할 수 있음
- (법 제10조) 임원의 결격사유는 「지방공기업법」 제60조와 동일하게 적용함
- (법 제14조) 지방자치단체의 장은 출자·출연기관 임직원의 보수와 관련하여 필요한 경우 해당 지방자치단체의 회계 관계 규정 등의 범위에서 구체적인 운영방법, 기준 및 절차를 정하여 소관 출자·출연기관에 통보할 수 있음
- (법 제15조의2) 출자·출연기관은 투명하고 공정한 인사운영 등 윤리경영을 강화하기 위하여 노력하여야 하고, 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 비위행위를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우 임원에 대해 검찰, 경찰 등 수사기관과 감사원 등 감사기관에 수사 또는 감사를 의뢰하여야 함
 - 이 경우 지방자치단체의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 공사의 사장에게 직무를 정지시킬 것을 요구시킬 수 있고, 행정안전부장관은 지방자치단체의 장에게 수사 또는 감사결과에 따라 임원을 해임할 것을 요구할 수 있으며, 지방자치단체의 장은 임원을 해임하거나 그 기관의 장에게 해임을 요구할 수 있음

1) 지방자치단체가 설립하고, 지정·고시된 출자·출연기관으로 출자기관은 지방자치단체의 지분이 10/100 이상인 경우를 말하며(10/100 미만인 경우 지방의회의 의결을 거쳐 주식을 전부 처분하거나 다른 사람의 주식을 인수하는 등 필요한 조치를 하여야 함), 지분보유로 주주권 등 행사에 지배가 가능한 경우, 법령, 조례, 정관에 따라 해당 기관의 기관장 또는 이사회 구성원의 과반수 임명에 관여하는 경우, 법령, 조례, 정관에 따라 기관의 예산 또는 사업계획을 승인하는 경우 등에 적용하며, 출자기관은 「상법」, 출연기관은 「민법」을 준용함

- (법 제25조) 지방자치단체의 장은 법령이나 조례에 따라 출자·출연기관에 위탁한 사업, 지방자치단체의 소관업무와 직접 관련되는 사항으로서 다음과 같이 정하는 사업에 대해 지도·감독할 수 있음
 - 법 제20조에 따라 지방자치단체가 출자금·출연금 또는 보조금을 교부한 사업
 - 법 제21조에 따라 출자·출연기관이 대행하는 사업
 - 법 제22조 제2항에 따라 지방자치단체가 상환을 보증한 사업
 - 해당 지방자치단체의 조례에서 지방자치단체의 장이 지도하거나 감독할 수 있도록 규정하고 있는 사업
- (법 제34조의2) 출자·출연기관 임직원에 대해서 직무와 관련된 사건의 조사나 수사를 시작한 때와 마친 때에 수사기관 등에서 10일 이내에 공사의 사장이나 공단의 이사장에게 해당 사실과 결과를 통보하여야 함
 - ※ 직무 외의 범죄 등에 대해서는 별도 수사기관에서 통보하지 않음

다 근로기준법

- (법 제46조) 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하되, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음
- (법 제94조) 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 듣되, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 함

○ (법 제95조) 취업규칙에서 근로자에게 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금 지급기의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못함

※ (근로자퇴직급여보장법 제8조) 퇴직금 제도를 설정하려는 사용자는 계속 근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있게 설정하여야 함

라 지방공기업/지방 출자출연기관 적용 인사운영 기준 [행정안전부]

- 기관의 장은 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하여야 함(별표 1)
- 기관의 장은 채용비위로 징계를 받은 직원에 대해서 정직 이상(3년), 정직 미만(2년) 동안 감사나 인사업무를 담당하게 할 수 없음
- 기관의 장은 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정 등에 반영하여 정하여야 함
 - 임원의 징계수단을 다양화 하여야 하고, 이에 따른 보수 감액 등의 조치를 하여야 함
 - 소속 임직원에 대한 징계처분을 할 때 소정의 사유가 있으면 징계 양정을 감경하거나 가중 처벌하는 규정을 두어야 함
 - 음주운전은 징계기준에 따라 징계 의결하여야 함(별표 2)
 - 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응수수과 공금의 횡령·유용, 채용비위는 징계를 감경할 수 없음
 - 징계의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못함

※ 지방 출자출연기관의 경우 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리는 5년임

※ 지방공사 사장은 소속 임직원에 대해 징계의결을 요구하는 경우 그 징계사유가 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용인 경우 해당 징계 외에 금품 및 향응수수액, 공금의 횡령액의 5배내에 징계부가금 부과 규정을 두어야 하고, 그 밖의 사항은 「지방공무원 징계 및 소청규정」을 참고하여야 함

- 기관의 장은 징계절차가 진행 중인 자에 대해서는 승진을 제한해야 하며, 징계처분의 집행이 완료된 채용비위자에 대해서는 견책(6개월), 감봉(12개월), 정직·강등(18개월) 기간 동안 승진을 제한하여야 함
- 임용권자는 비리 및 도덕적 해이가 심각하여 사회문제가 된 임직원에 대해서 성과급 미지급 등 인사·보수 등에 불이익을 반영하여야 함
- 기관의 장은 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 직원, 특히 내부 감사부서 및 외부 감사기관에서 중징계(당연 퇴직, 파면 또는 해임)을 처분요구하거나 징계위원회 등에 중징계 의결 요구 중인 자의 의원 면직을 제한하는 규정을 두어야 함
 - 「비위공직자의 의원면직 처리제한에 관한 규정」(대통령훈령) 참고
- 기관의 장은 징계 등 처분기간 종료일로부터 일정기간 동안 자체 표창 대상에서 제외하여야 함
 - 직위해제 및 견책(불문경고 포함) 6개월, 감봉 12개월, 강등·정직 18개월
 - 징계절차 진행 중이거나 기타 재직 중 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적합하다고 판단되는 자

※ 「장관표창업무지침」을 준용함

[별표 1] 채용비위자 징계기준

□ 채용

비위유형	구분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
		경과실	고의·중과실	
응시·자격 요건 미확인 ²⁾		경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계	중징계
전형단계별 점수부여 부적정		경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계, 중징계	중징계
채용공고 후 응시·자격요건 임의(변경절차 미 이행) 변경		경징계		중징계
채용절차 ³⁾ 미준수		절차 미준수	주요절차 ⁴⁾ 미준수	중징계
		경징계	중징계	

비위유형	구분	경과실	고의·중과실
임용전 결정사유 미확인 ⁵⁾		경징계	중징계

* 징계시호 내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중 처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)
 ** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

비위유형	구분	경과실	고의·중과실
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용		경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정		경징계	중징계
전환평가 과정 ⁷⁾ 의 부적정		경징계	중징계

- 2) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
- 3) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차
- 4) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
- 5) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외
- 6) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

[별표 2] 음주운전 징계기준

유형별		징계요구 (처리기준)	징계기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도 0.08% 미만인 경우	경중징계	감봉~견책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조 제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. “중상해”란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요 부분의 상실·중대변형, 신체 기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다. 4. “운전업무 관련 직원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허 취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 처분을 받아야 한다.
	혈중알코올 농도 0.08% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우		정직~감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	정직~감봉			
음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	정직~감봉			
2회 음주운전을 한 경우		중징계	해임~정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면~해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우			파면~정직	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우		중징계	해임~강등	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			해임~정직	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			해임~정직	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우			파면~해임
	운전면허 정지처분을 받은 경우		강등~정직	

7) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

IV 감사 결과

가. 지적사항 총괄

(단위: 건, 천 원, 명)

합계			징계	시정(금액)			주의(인원)				개선 권고	통보	모범 사례
총 건수	신분상 조치 인원	재정상 조치 금액		소계	회수	기타	계	기관 주의	관련자 주의	훈계 경고			
228	(4)	-	-	-	-	5 (4)	5	(2)	(2)	99	124	-	

※ 현지조치: 없음

나. 처분요구서: 별첨

【일련번호: 1】

감사위원회

통 보

제 목 징계의 종류 및 효력, 의결방식·실효성 등 확보방안 마련 필요

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 자체 인사규정 및 징계규정 등에 따라 소속 임직원이 법령 또는 규정을 위반하거나 직무를 태만히 하였을 경우에 해당 임직원에 대한 제재 행위로 징계⁸⁾ 등의 처분을 하고 있다.

2. 징계 종류 및 효력의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침)에 따르면 임직원의 징계에 관한 사항은 「지방

8) 징계란 공무원의 의무위반에 대하여 공무원 관계의 질서를 유지하기 위하여 과하는 행정상 제재를 말함(대법원 1983. 6. 28. 선고, 83누130 판결)

공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정으로 정하도록 되어 있다.

그리고 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “부패방지권익위법”이라 한다) 제82조에 따르면 비위면직자⁹⁾ 등은 당연 퇴직, 파면, 해임되거나 벌금 300만 원 이상의 형을 선고받은 경우에는 퇴직일이나 집행이 종료된 날부터 5년 동안 퇴직 전 5년간 소속하였던 부서 또는 기관의 업무와 밀접한 관련이 있는 영리사기업체 등 취업제한기관에 취업할 수 없도록 되어 있다.

또한 2014년 4월 국민권익위원회에서 의결된 “부패행위자 처벌 정상화 방안” 권고내용에 따르면 공직 유관단체에서 비위면직자에 대해 ‘파면’이나 ‘해임’을 규정하지 않은 채 ‘당연면직’, ‘면직’, ‘의원면직’, ‘해고’ 등 법률과 상이하게 규정하여 비위면직자의 취업제한을 적용할 수 없는 사각지대가 발생하고 있고, 공직 유관단체 임직원의 경우에도 공무원과 같이 ‘파면’ 시 누진퇴직금 감액 등 경제적 제재가 가능¹⁰⁾한데도 퇴직금을 전액 지급하는 등 비위면직자에 대한 처벌이 관대하게 이루어져 개선이 필요하다고 되어 있다.

한편, 「지방공무원법」 제70조와 제71조에 따르면 징계의 종류는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책 등 6종으로, 징계의 효력은 [표 1]과 같이 규정되어 있다.

[표 1] 「지방공무원법」 징계의 종류 및 효력

징계 종류	징계의 효력
견책	- 전과(前過)에 대하여 훈계하고 누우치게 함
감봉	- 1개월 이상 3개월 이하의 기간 보수의 1/3을 삭감함
정직	- 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 직무에 종사하지 못하여 보수 전액을 삭감함
강등	- 1계급 아래로 직급을 내리고 3개월간 직무에 종사하지 못하여 보수는 전액을 감함
해임	- 공무원 신분 해제(3년간 공무원이 될 수 없음) ⁹⁾

9) 부패방지권익위법 제2조 제3호 나목에 공직유관단체의 장 및 그 직원 포함

10) 2020년 4월 감사일 기준 도내 공직 유관단체의 경우 누진퇴직금 제도를 운용하고 있지 않음

파면	- 공무원 신분 해제(5년간 공무원이 될 수 없음) ⁹⁾
----	--

주: 해임과 파면의 효력의 경우 「지방공무원법」 제31조에 규정되어 있음

자료: 「지방공무원법」 제70조 및 제71조 내용 재구성

그리고 「근로기준법」 제95조에 따르면 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 징계제도 운용의 실효성 확보를 위하여 공무원 관계 법령에 규정된 징계의 종류 및 효력, 「근로기준법」의 감급 규정 등을 반영한 [표 2]와 같은 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등을 개정하는 것이 바람직하다.

[표 2] 징계의 종류 및 효력에 대한 권고(안)

구분		권고내용
징계의 종류 및 효력	경징계	견책 - 전과(前過)에 대하여 훈계하고 누우치게 함
		감봉 - 1회 감봉 시 평균임금 1일분의 반액을 삭감하되 총액은 1임금지급기의 임금총액의 1/10을 초과하지 못함
	중징계	정직 - 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 직무에 종사하지 못하여 보수 전액을 삭감함
		강등 - 1계급 아래로 직급을 내리고 3개월간 직무에 종사하지 못하여 보수는 전액을 삭감함 ⁹⁾
	해임 - 신분 해제(3년간 취업제한)	
	파면 - 신분 해제(5년간 취업제한)	

주: 강등 후에도 직무변경을 하지 않고 동일직무를 수행하게 하는 경우는 「근로기준법」 제95조 위반에 해당함

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

1) 징계 종류의 경우

감사위원회 감사기간(2020. 3. 16.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사 규정 등에 징계의 종류 반영 여부를 확인한 결과 13개 유관단체에서는 6종의

징계 종류를 반영하고 있으나 A 유관단체의 경우 ‘강등’을 제외한 5종의 징계 종류만 반영하고 있고, B 유관단체의 경우에는 ‘강등, 해임, 파면’ 대신 ‘인사대기, 감호봉, 면직’ 등으로 반영하고 있는 등 5개 유관단체에서 공무원 관계 법령에 규정된 징계의 종류와 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

2) 징계 효력의 경우

18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계의 효력 반영 여부를 확인한 결과 징계의 종류 중 ‘감봉’의 경우 A 유관단체에서는 1~3개월 내 기본급의 1/10을, C 유관단체에서는 1~3개월 기간 중 1회당 평균임금 1일분의 1/2를 각각 감액하고 있고, ‘정직’의 경우에도 A 유관단체에서는 1~3개월 내 기본급의 1/3을, C 유관단체에서는 기본급과 부가급액을 지급하지 않고 있으며, ‘강등’의 경우에는 C 와 D 유관단체에서 강등에 따른 재제기간을 명시하지 않고 있다.

그리고 E 유관단체에서는 ‘견책’에 대하여, F 유관단체에서는 ‘해임’에 대하여, J 유관단체에서는 ‘해임과 파면’에 대하여, G 유관단체에서는 ‘강등, 해임, 파면’에 대하여 효력을 명시하지 않고 있는 등 유관단체별로 징계의 효력을 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 내·외부 감사결과 동일한 유형의 징계처분 요구에 대해 징계의 종류 및 효력이 유관단체별로 서로 다르게 적용되어 징계 처분에 혼선이 유발되는 등 징계제도 운용의 실효성이 떨어질 우려가 있다.

3. 징계 의결방식의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공무원 징계 및 소청규정」(대통령령) 제3조에 따르면 인사위원회에서는 징계의결 요구서를 받은 날부터 30일 이내에 의결하도록 되어 있고, 다만 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연장할 수 있도록 되어 있다.

그리고 같은 규정 제6조에 따르면 인사위원회의 회의는 재적위원의 2/3 이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되 과반수에 이르지 못할 경우 출석위원의 과반수에 이르기까지 징계 등 혐의자에게 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 보도록 되어 있다.¹¹⁾

따라서 공직 유관단체에서는 임직원에 대한 징계처분의 정당성 확보를 위하여 공무원 관계 법령에 규정된 징계 의결방식 등을 반영한 [표 4]와 같은 권고(안) 내용을 참고하여 자체 규정을 개정하는 것이 바람직하다.

[표 4] 징계의 의결방식 및 처리기한에 대한 권고(안)

구 분		권고내용
징계의 의결방식	의결방법	- 재적위원 2/3이상 출석 및 출석위원 과반수 찬성 - 가부동수 등 과반수에 이르지 못할 경우 직원에게 가장 불리한 의견의 수에 과반수가 될 때까지 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 과반수가 된 복수의 의견 중 직원에게 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 간주함
	처리기한	- 접수일로부터 30일 이내 의결 - 부득이한 경우 인사위원회 의결 후 30일 연장 가능

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계 의결방식 및 처리기한 반영 여부를 확인한 결과 15개 유관단체에서는 인사위원회 재적위원 2/3 이상 참석에

11) 징계의결 시 의견이 나뉘어 출석위원의 과반수에 이르지 못할 경우 출석위원 과반수에 이르기까지 징계 등 혐의자에게 가장 불리한 의견의 수에 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 보도록 되어 있음

출석위원 과반수 찬성으로 의결하고 있고, A, C 유관단체에서는 가부동수 시 부결을, K, P, B 유관단체에서는 위원장이 결정하도록 하고 있으며, 13개 유관단체는 가부동수 시 의결방식에 대한 규정이 없는 것으로 확인되었다.

또한 징계의결 연장처리 기한도 A 유관단체 등 8개 유관단체는 연장처리 기한에 대한 규정이 없으며, 연장처리 기한을 규정하고 있는 A 유관단체 등 10개 유관단체 중 4개 유관단체에서는 10일 또는 15일로, 6개 유관단체에서는 30일로 정하고 있는 등 유관단체별로 징계 의결방식 및 처리기한을 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

실제 I 유관단체에서는 가부동수 시 의결방식에 대한 규정이 없는데도 2019. 7. 11. ‘직원 간 인격모독’으로 직원에 대하여 징계의결을 요구받자 인사위원회를 개최하여 징계양정을 ‘감봉’으로 결정하고, 2차 투표를 통해 ‘감봉 1월’과 ‘감봉 3월’의 투표수가 각각 5표로 가부동수가 되자 노사협약서에 따라 위원장이 ‘감봉 3월’로 징계 의결한 사례가 확인되었다.

그리고 F 유관단체에서도 자체 규정에 징계의결 처리기한을 명시하지 않아 2016년에 발생한 계약담당자의 뇌물수수 형사사건의 경우 2018. 3. 26. 2심 판결이 나자 같은 해 4. 4. 인사위원회로부터 직위해제 의결을 받고나서 같은 해 4. 17. 인사위원회에 징계의결을 요구하였으나 노동조합측의 인사위원 추천이 4차례에 걸쳐 이루어지지 않으면서 징계의결 요구일로부터 약 4개월이 경과한 같은 해 9. 21. 대법원 상고가 기각되어 이를 근거로 당연 퇴직 처리될 때까지 징계의결을 하지 못한 사례도 확인되었다.

그 결과 징계의결 시 가부동수가 되는 경우 위원장이 정하거나 징계의결 처리

기한이 정해지지 않아 징계의결 대상자에 따라 형평성 문제 발생 등 공정성이 훼손될 우려가 있다,

관계기관 의견 및 검토결과

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 자체 인사규정 등에 감사위원회에서 권고하는 내용이 반영되도록 개정하겠다는 의견을 제시하였다.

다만 “2항, 2) 징계 효력의 경우”와 관련하여 A 유관단체에서는 ‘정직’의 경우 기본급의 1/3을 감하도록 하는 현행 자체규정을 개정하기 위해서는 「근로기준법」 제95조에 따라 노동조합의 동의 절차를 거쳐 합의를 통해 합리적인 수준으로 개정하겠다는 의견을 제시하면서도 ‘감봉’의 경우에는 현행 「근로기준법」 상 기본급의 1/10을 감하는 수준 이상의 제재를 할 수 없기 때문에 현행 유지가 필요하다는 의견을 제시하였다.

C 유관단체에서는 “3항, 징계 의결방식의 경우”와 관련하여 가부동수의 경우 부결로 처리하고 있는 것은 2016년 감사위원회 종합감사결과 지적 사항을 반영한 결과라고 주장한다.

그러나 2016년 감사위원회 종합감사결과 처분 요구한 사항은 인사위원회의 징계의결방식 중 가부동수의 경우 위원장이 결정하는 것은 불합리하므로 합리적으로 개정하라는 요구이지 부결로 결정하도록 한 사항이 아니므로 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 지방공무원 관계 법령에 규정되어 있는 징계의 종류 및 효력, 의결방식과 「근로기준법」의 감급 규정, 관련 기준의 권고(안) 등을 참고하여 자체 실정에 맞게 인사규정 등을 합리적으로 개정하는 등 징계제도 운용의 실효성과 정당성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 2】

감 사 위 원 회

권 고

제 목 인사규정 등의 징계기준 및 징계시효기준 미비

관계기관(부서) 9개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 소속 임직원이 법령 및 제규정을 위반하거나 저지른 비위 행위가 징계사유에 해당하는 경우에는 자체 인사규정 등의 징계기준에 따라 비위 유형, 비위 정도, 과실의 경중을 구분하여 징계 처분을 하고 있으며, 징계 사유가 있더라도 일정기간 동안 징계 절차를 진행하지 못하면 징계권을 행사하지 못하도록 징계시효 제도를 운용하고 있다.

2. 징계기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침, 이하 “지방공기업 인사기준”이라 한다)

및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침, 이하 “지방출자·출연기관 인사지침”이라 한다)에 따르면 지방공사·공단 및 출자·출연기관의 장은 음주운전과 채용비리에 관한 소속 임직원의 징계기준을 두어 운용하도록 되어 있고, 그 외의 징계에 관한 사항은 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정 등에 반영하도록 되어 있다.

한편, 「지방공무원 징계규칙」 제2조 제1항에 따르면 인사위원회는 징계 대상인 혐의자의 비위 유형, 비위 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성, 뉘우치는 정도, 수사 중 공무원 신분을 감추거나 속인 정황 또는 그 밖의 사정 등을 고려하여 [별표 1]부터 [별표 3]까지 3개 분야로 구분된 징계기준¹²⁾에 따라 의결하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 지방공기업 인사기준 및 지방출자·출연기관 인사지침에서 반영하도록 한 음주운전 및 채용비리에 관한 징계기준 뿐만 아니라 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 그 외의 징계기준도 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하는 것이 바람직하다.

나. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 15개 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 일반, 청렴의무 위반, 채용비위에 관한 징계기준을 반영하여 운용하고 있는 반면, B 유관단체에서는 일반 징계기준을, C 유관단체에서는 채용비위 징계기준을 반영하지 않고 있으며, D 유관단체에서는 위 3가지 유형의

12) 별표 1: 일반 징계기준(성실의 의무 위반 등 10개 유형으로 분류), 별표 2: 청렴의 의무 위반 징계기준, 별표 3: 음주운전 징계기준

징계기준을 모두 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 자체 징계기준이 마련되지 않은 유관단체의 경우 관련 비위행위자에 대하여 징계처분을 하지 못할 우려가 있다.

3. 징계시효 기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업법」 제63조의6 제5항에 따르면 징계 및 징계부과금 부과는 그 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못하도록 되어 있고, 「지방자치단체 출자·출연기관 인사·조직 지침」에 따르면 징계의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못하도록 되어 있다.¹³⁾

그리고 중앙정부 산하 공공기관에 적용하고 있는 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제30조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 징계사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우 5년)이 지나면 징계의결 요구를 하지 못하도록 하는 규정을 두도록 되어 있다.

또한 2018. 6. 25. 국민권익위원회에서 의결한 “기타 공직 유관단체 채용절차의 공정성 강화 방안” 권고내용에 따르면 채용비리 연루자에 대한 무관용 원칙을 제도화하기 위하여 채용비위의 징계시효를 5년으로 연장하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 채용비리까지 포함한 징계시효를 규정하여 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 것이 바람직하다.

13) 지방출자출연기관의 경우 인사조직지침에 지방공기업과 다르게 “채용비리”에 대한 징계시효 기간 5년으로 규정하고 있음

나. 감사결과 확인된 문제점

18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계시효 기준 반영 여부를 확인한 결과 E 유관단체 등 11개 유관단체에서는 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에 5년으로, 이외의 경우에는 3년으로 관련규정에 맞게 징계시효 기준을 규정하고 있는 반면, A 유관단체 등 6개 유관단체에서는 징계시효 기준에 채용비리를 포함하지 않았으며, F 유관단체에서는 징계시효 기준을 마련하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

한편, 행정안전부에서는 지방공기업과 지방출자출연기관에 대한 징계시효가 5년인 비위대상이 불일치하다는 감사위원회의 이의제기에 2020년 6월 채용비위를 징계시효 5년에 포함하는 내용으로 지방공기업법을 개정하는 작업을 진행중이라고 답변하였다.

그 결과 채용비리 등에 대한 징계시효 기준이 마련되지 않은 유관단체의 경우 징계시효 제도의 취지¹⁴⁾인 임직원의 신분 보호와 징계권 행사에 대한 제한을 하지 못할 우려가 있다.

관계기관 의견

“2항, 징계기준의 경우”와 관련하여 B 유관단체 등 3개 유관단체에서는 관련 규정을 제·개정하여 징계기준을 자체 인사규정 등에 반영을 하겠다는 의견을

14) 징계시효 제도의 의의(징계업무편람, 인사혁신처): 징계사유가 있더라도 그에 따른 징계절차를 진행하지 않거나 못한 경우 그 사실 상태가 일정기간 계속되면 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 당사자의 기대를 보호하는 한편 그 상태를 존중함으로써 법적 안정성을 보장하는 데 목적이 있음

제시하였다.

“3항, 징계시효 기준의 경우”와 관련하여 징계시효 기준이 마련되지 않은 7개 유관단체에서는 앞으로 지방공기업 인사기준 등에 징계시효 기준이 변경되는 경우 자체 인사규정 등에 반영하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

C 유관단체 등 3개 유관단체장은 임직원의 비위에 대한 징계처분의 실효성과 형평성을 확보 할 수 있도록 「지방공기업 인사운영기준」 및 「지방자치단체 출자·출연기관 인사·조직 지침」, 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정 등에 반영되지 않은 징계기준을 포함하여 합리적으로 자체 실정에 맞게 인사규정 등을 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

A 유관단체 등 7개 유관단체장은 자체 인사규정 등에 징계시효 기준 및 징계시효 5년 적용 대상에 “채용비리”까지 포함하여 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 3】

감사위원회 권 고

제 목 징계 감경 및 포상 제한, 가중처벌 기준 불합리

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 반영하여 임직원에 대하여 징계 처분 시 감경 또는 가중 처벌을 하거나 표창이 부적합하다고 판단되는 자에 대하여는 표창 추천을 제한하고 있다.

2. 징계 감경 및 포상 제한 기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침, 이하 “지방공기업 인사기준”이라 한다) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침, 이하 “지방출자·

출연기관 인사지침”이라 한다)에 따르면 임직원의 징계에 관한 사항은 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정으로 정하도록 되어 있고, 임직원에 대하여 징계처분을 할 때 소정의 사유가 있는 경우 징계양정을 감경하되 음주운전·성폭력범죄·성매매·성희롱·금품 및 향응수수과 공금의 횡령과 유용·채용비위는 감경할 수 없도록 되어 있다.

그리고 「지방공무원 징계규칙」(행정안전부령) 제5조 제1항 및 제2항에 따르면 징계의결 등이 요구된 자는 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적, 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공적(6급 이하 공무원 등의 경우 도지사 이상의 표창을 받은 공적)이 있는 경우 [표 1]과 같이 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있도록 되어 있으며¹⁵⁾, 횡령 등 징계시효가 5년인 비위·음주운전·성폭력·성매매·성희롱·채용비위 등¹⁶⁾에 대해서는 징계를 감경할 수 없도록 되어 있다.

【표 1】 지방공무원 징계 감경기준

구분		내용					
징계 감경 기준	징계요구	파면	해임	강등	정직	감봉	견책
	감경범위	해임	강등	정직	감봉	견책	불문(경고)
포상 징계감경 훈격	- 도지사 또는 차관급 이상 표창의 경우 징계감경 가능 - 표창 징계감경 시 이전 공적은 전부 제외함						
징계감경 제한 비위	- 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령과 유용, 채용비위						

자료: 행정안전부 지침 및 공무원 징계 감경 관련 법령 규정내용 재구성

한편, 지방공기업 인사기준에 따르면 직위해제 및 견책(불문경고 포함)을 받은 자는 6개월, 감봉은 12개월, 강등·정직은 18개월을 표창 제한기한으로 정하도록

15) 시장 표창의 경우 감경할 수 없으며, 징계처분이나 경고를 받은 사실이 있는 경우 그 징계처분이나 경고 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외함

16) 그 외 공직선거법 위반 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위·부작위 또는 직무태만·행동강령 위반 부당행위·성관련 비위나 행동강령 부당행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위

되어 있고, 징계절차가 진행 중이거나 기타 공·사의 생활과 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적합하다고 판단되는 자는 표창 대상에서 제외하도록 되어 있으며, 「장관표창 업무지침」¹⁷⁾을 준용하여 규정하도록 되어 있다.

그리고 「정부포상 업무지침」(행정안전부 지침) 및 「공무원 인사기록 및 인사사무처리 규정」(대통령령)에 따르면 수사 중이거나 형사사건으로 기소 중인 자, 벌금형 이상의 형사처분을 받은 경우, 징계 감경이 제한되는 주요비위로 처분 받은 경우, 징계(불문경고 포함)의 진행 또는 처분된 경우, 사회적 물의 유발자 등에 대해서는 공무원의 포상 추천을 제한하도록 되어 있다.¹⁸⁾

따라서 공직 유관단체에서는 지방공기업 인사기준 및 지방출자·출연기관 인사지침, 공무원 징계 및 표창 관련 규정 등을 반영한 [표 2]의 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등을 개정하는 등 합리적으로 정비하여 징계 감경이나 포상 등이 남발되지 않도록 하는 것이 바람직하다.

[표 2] 징계 감경 및 포상 제한 기준 권고(안)

구분		권고내용					
징계 감경 기준	징계요구	파면	해임	강등	정직	감봉	견책
	감경범위	해임	강등	정직	감봉	견책	불문(경고)
포상 징계감경 훈격		- 도지사 또는 차관급 이상 표창의 경우 징계감경 가능(체육회의 경우 대한체육회장 포함) - 위 기준과 기관 사정을 참고하여 징계감경 대상 훈격을 합리적으로 결정 - 표창 징계감경 시 이전 공적은 전부 제외함					
징계감경 제한 비위		- 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령과 유용, 채용비위					
표창	재직기간	- 실 재직기간 3년 이상인 자					

17) (재직기간) 실 재직기간 3년 이상인 자, (이중표창 및 재 표창 제한) 동일한 공적은 이중으로 표창 금지, 1년 이내 재 표창 금지, 재 포상 수여자는 그 표창일로부터 2년 이내에 장관표창을 받을 수 없음, (추천 제한) 직위 해제 또는 징계처분(불문경고 포함)을 받은 자, 강등 9년, 정직 7년, 감봉 5년, 견책 3년, 직위해제 2년, 불문경고 1년 등 제한기간 미경과자, 민원을 야기하거나 사회적 물의를 일으켜 부적합하다고 판단되는 자, 2015. 7. 1. 이후부터 주요비위(음주운전, 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 성폭력, 성매매, 성희롱)로 인한 징계·불문경고 처분은 사면 또는 말소 되더라도 표창 추천이 불가함

18) 감사기관 등에서 조사 중인 자, 동일 포상 3년 이내 등을 포함하여 포상을 제한하되 징계 및 불문경고 기록이 말소된 경우는 포상을 제한하지 않음(강등 9년, 정직 7년, 감봉 5년, 견책 3년, 불문경고 1년경과 시)

추천 기준	이중표창 및 재표창 금지	- 동일한 공적은 이중으로 표창 금지 - 1년 이내 재표창 금지(수어일로부터 추천일 기준), 다만 제내제도, 대회에 따른 표창이나 특별한 공적이 있는 경우, 퇴직자 표창의 경우 재표창 금지기간을 적용하지 아니함
	표창추천 제한	- 직위해제자 또는 징계처분(불문경고 포함) 받은 자 · 직위해제 및 견책(불문경고 포함) 처분자: 처분기간 종료일로부터 6개월 · 감봉 처분자: 처분기간 종료일로부터 12개월 · 강등·정직 처분자: 처분기간 종료일로부터 18개월 · 단, 징계감경 제한이 되는 주요 비위로 인한 징계 불문경고 처분은 사면 또는 말소되더라도 표창추천 불가 - 징계절차 진행 중이거나 기타 민원을 야기하여 사회적 물의를 일으킨 자

자료: 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 16.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계 감경기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 6개 유관단체에서는 ‘견책’에 대한 감경을 ‘불문경고’가 아닌 ‘훈계 또는 주의’로 2단계까지 감경하도록 되어 있고, B 유관단체에서는 ‘정직’에 대한 감경을 ‘감봉 또는 견책’으로 2단계까지 감경하도록 되어 있으며, B, C 유관단체에서는 ‘강등’에 대한 감경기준을 규정하지 않고 있는 등 유관단체별로 징계 감경기준이 불합리하게 규정되어 있는 것으로 확인되었다.

그리고 포상 제한기준을 확인한 결과 A, C 유관단체에서는 재직기간 6개월 미만인 자, E 유관단체에서는 12개월 미만인 자에 대하여 제한하는 등 재직기간 제한기준을 다르게 규정하고 있고, 나머지 14개 유관단체에서는 재직기간 제한기준을 규정하지 않고 있다.

또한 징계 등 처분자에 대해서도 A 유관단체 등 3개 유관단체에서는 주의·경고의 경우 3개월간의 포상 제한기간을 두면서도 훈계 또는 불문경고는 제한기간을 두지 않았고, F, G 유관단체에서는 징계 등 처분자에 대해 일괄적으로 3년의 포상 제한기간을 두고 있었으며, 13개 유관단체에서는 제한기준을 규정하지 않고

있는 등 포상 제한기준이 불합리하게 규정되어 있는 것으로 확인되었다.

한편, 징계 감경 시 적용하고 있는 포상에 대한 훈격과 음주운전 등 징계감경 제외기준은 A 기관 등 3개 유관단체에서는 사장(원장) 이상 표창을, H 기관유관단체 등 4개 유관단체에서는 도지사(차관급) 이상 표창을 받은 경우 징계를 감경할 수 있도록 규정하고 있다.

반면, E 유관단체 등 4개 유관단체에서는 포상에 따른 징계감경 기준을 규정하지 않고 있고, I, J 유관단체는 징계감경 제외기준을 규정하지 않고 있으며, A, K, L 유관단체를 제외한 15개 유관단체에서는 징계에 따른 포상 감경을 받은 경우 이전의 공적은 전부 제외하도록 하는 기준을 두고 있지 않는 등 불합리하게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 징계감경 기준 및 징계감경 제외기준이 명확하지 않아 동일한 징계 등 처분자 간 형평성 문제 발생 등 징계제도 운용의 실효성이 떨어질 우려가 있다.

3. 징계 가중처벌 기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침, 이하 “지방공기업 인사기준”이라 한다) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침, 이하 “지방출자·출연기관 인사지침”이라 한다)에 따르면 임직원의 징계에 관한 사항을 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하도록 되어 있고, 소속 임직원에 대하여 징계처분을 할 때 소정의 사유가 있으면 징계양정을 가중 처벌하는 규정을 두도록 되어 있다.

그리고 채용비위자에 대해서는 징계시효 내 3회 이상 채용비위를 행한 경우 ‘건책’에서 ‘감봉’ 등으로 가중처분 할 수 있도록 되어 있다.

한편, 「지방공무원 징계규칙」(행정안전부령) 제6조에 따르면 인사위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 징계처분을 받은 사람이 승진임용 제한기간¹⁹⁾ 중 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있으며, 승진임용 제한기한이 끝난 후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 [표 3]과 같은 징계의 가중 처벌에 관한 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등에 합리적으로 반영하는 등 정비하여 징계 처분자의 비위행위 재발 방지로 징계제도의 실효성을 확보하는 것이 바람직하다.

[표 3] 징계의 가중 처벌 기준 권고(안)

구분	권고내용
징계 가중처벌	<ul style="list-style-type: none"> - 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있음 - 징계시효 내 3회 이상 채용비위 시 가중처벌 할 수 있음 - 승진임용 제한기간 중 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있음 - 승진임용 제한기간: 건책(6개월), 감봉(12개월), 정직(18개월), 강등(18개월) - 승진임용 제한기한이 끝난 후부터 1년 이내로 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있음

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

19) 「지방공무원 임용령」 제34조의 승진임용의 제한기간: 강등·정직(18개월), 감봉(12개월), 건책(6개월)을 적용하고, 금품수수·횡령 등 주요비위와 음주운전, 성범죄 등에 따른 징계처분의 경우 각각 6개월을 가산함

감사위원회 감사기간(2020. 3. 16.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계 가중처벌 기준 반영 여부를 확인한 결과 M 유관단체 등 3개 유관단체에서는 징계 가중처벌 기준을 규정하지 않고 있고, N 유관단체 등 3개 유관단체에서는 징계 가중처벌 기준을 규정하면서 채용비위자에 관한 사항은 포함하지 않고 있다.

그리고 D 유관단체 등 13개 유관단체에서는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있도록 하는 규정을 반영하지 않았고, A 유관단체 등 16개 유관단체에서는 징계처분을 받은 자가 승진제한 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계 의결이 요구된 경우 그 비위에 해당하는 비위보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있도록 한 규정을 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

실제 H 유관단체에서는 2019. 2. 20. 소속 직원에게 ‘견책’ 처분을 한 후 승진 제한기간(6개월)이 경과되기 전인 같은 해 7. 30. 다시 징계 처분을 하면서 가중 처벌을 하지 않고 ‘견책’으로 처분한 사례가 확인되었다.

그 결과 비위 행위자에 대해 적용되는 징계 가중처벌 기준이 없거나 미비하여 징계제도 운용의 실효성을 떨어뜨릴 우려가 있다.

관계기관 의견 및 검토결과

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 자체 인사규정 등에 감사위원회에서 권고하는 내용이 반영되도록 개정

하겠다는 의견을 제시하였다.

다만 “2항, 징계 감경 및 포상 제한 기준의 경우”와 관련하여 D 유관단체에서는 징계 감경기준에 대하여 전반적으로 세부기준 마련 등 제도를 개선하겠다는 의견을 제출하면서도 징계 외 처분 중 ‘경고’는 ‘훈계’로, ‘불문’은 ‘경고’로 동일하게 적용하고 있다고 주장한다.

그러나 징계 외 처분의 경우에도 외부 감사기관의 감사 처분결과에 대해 동일한 처분효과를 거두기 위해서는 공직 유관단체별로 적용하는 감경기준을 객관적이고 합리적으로 마련할 필요성이 있으므로 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 지방공기업 인사기준 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령에 규정된 징계의 감경, 포상 제한, 가중처벌 기준 등을 고려하여 제시된 권고(안) 내용을 자체 실정에 맞게 합리적으로 인사규정 등에 반영하여 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 4】

감사위원회

통 보

제 목 징계부가금 부과 규정 및 기준 마련 필요

관계기관(부서) 12개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 소속 임직원의 금품 및 향응수수 등의 비위행위를 하는 경우 해당 임직원 대해 징계 처분 외에 징계부가금을 부과하는 규정을 마련하여 운용하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침, 이하 “지방공기업 인사기준”이라 한다)에 따르면 지방공사·공단의 장은 임직원에 대한 징계의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 금품 및 향응수수, 공금횡령, 유용인 경우 해당 징계 외에 금품 및 향응수수액, 공금 횡령액 5배 이내의 징계부가금을 부과하는 규정을 두도록 되어 있고,

그 밖의 사항은 「지방공무원 징계 및 소청규정」을 참고하도록 되어 있다.²⁰⁾

그리고 2014년 4월 국민권익위원회에서 “부패행위자 처벌 정상화 방안 마련” 권고를 통하여 공직유관단체별 징계규정 개정하여 징계부가금 제도를 신설하도록 권고하였다.

한편, 「지방공무원법」 제69조의2에 따르면 공무원이 [표 1]과 같은 행위를 하는 경우 징계 외에 해당 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이익의 5배 내의 징계부가금 부과결 요구를 인사위원회에 하도록 되어 있다.

[표 1] 지방공무원 징계부가금 부과 대상 행위

구분	대상 행위
징계부가금 부과대상 행위	<ul style="list-style-type: none"> - 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우 - 다음 각 목에 해당하는 것을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우 <ul style="list-style-type: none"> 가. 「국가재정법」에 따른 예산 및 기금 나. 「지방재정법」에 따른 예산 및 「지방자치단체 기금관리기본법」에 따른 기금 다. 「국고금 관리법」 제2조 제1호에 따른 국고금 라. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 보조금 마. 「국유재산법」 제2조제1호에 따른 국유재산 및 물품관리법 제2조 제1항에 따른 물품 바. 「공유재산 및 물품관리법」 제2조 제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품 사. 그 밖에 가목부터 바 목까지 에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 것

자료: 「지방공무원법」 제69조의2 내용 재구성

그리고 「지방공무원 징계 및 소청규정」(대통령령) 및 「지방공무원 징계규칙」(행정안전부령)에 따르면 인사위원회가 징계부가금 부과결 요구를 받았을 때에는 징계부가금 부과 대상인 혐의자의 비위 유형, 비위 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성, 누우치는 정도, 수사 중 공무원 신분을 감추거나 속인 정황 또는 그 밖의 사정 등을

20) 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」(행정안전부 지침)에는 「지방공기업 인사운영기준」과 달리 징계부가금의 부과에 관한 규정을 두도록 하는 내용이 없으나 13개 지방출자·출연기관 중 7개 기관은 자체 인사 규정 등에 반영하여 운용하고 있음

고려하여 [표 2]와 같은 징계부가금 부과기준에 따라 의결하도록 되어 있다.

[표 2] 지방공무원 징계부가금 부과기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 금품 및 향응수수	금품 및 향응수수액의 4~5배	금품 및 향응수수액의 3~4배	금품 및 향응수수액의 2~3배	금품 및 향응수수액의 1~2배
2. 공금의 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우	공금의 횡령액 등의 3~5배	공금의 횡령액 등의 2~3배	공금의 횡령액 등의 2배	공금의 횡령액 등의 1배
※ 비고 1. 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.(다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있다) 2. 징계 등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하거나 감면 의결하여야 한다. 3. 징계 등 혐의자의 제1호의 행위가 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조 제2항을 위반한 경우로서 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에는 금전 또는 재산상 이익의 2배의 징계부가금을 부과한다.				

자료: 「지방공무원 징계 및 소청규정」 등에 규정된 관련 내용 재구성

따라서 공직 유관단체에서는 [표 2]의 지방공무원 징계부가금 기준을 참고하여 자체 인사규정 등에 합리적으로 반영하는 등 정비함으로써 인사위원회에서 징계 외에 징계부과금 대상자의 비위 정도 및 고의성 유무 등 제반 사항을 고려하여 적정하게 징계부가금을 의결할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계부가금 부과 규정 및 기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 6개 유관단체는 징계부가금 부과 규정 및 기준이 반영되어 있는 반면, B 유관단체 등 4개 유관단체에서는 징계부과금 부과 규정만 반영하고 있을 뿐 비위의 정도 및 고의성 유무를 판단하는 부과기준은 반영하지 아니하고 있고, C 유관단체 등 8개 유관단체에서는 징계부가금 부과 규정이나 부과기준을 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 금품 및 향응수수 등의 비위 행위를 한 대상자에 대한 징계부가금 부과 처분이 다르게 이루어지거나 부과를 하지 못할 우려가 있다.

관계기관 의견

12개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 지방공무원에게 적용하는 징계부가금 부과 규정 등을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 12개 공직 유관단체장은 공무원 관계 법령에 규정된 [표 1]과 [표 2] 징계부가금 부과 규정 및 기준 등을 참고하여 자체 인사규정 등을 개정하는 등 징계부가금 부과제도 운영의 실효성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 5】

감사위원회

권 고

제 목 징계처분자 등에 대한 보직 및 전보 제한기준 마련 및 개정 필요

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 소속 직원에 대하여 보직을 부여한 후 필수 보직기간을 두어 전보를 제한하는 한편, 징계처분자 등에 대해서는 특정 보직에서 배제하거나 필수 보직기간이 지나기 전에 다른 직위에 전보할 수 있도록 예외기준을 마련하여 운용하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침) 및 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침) 보직관리 원칙에 따르면 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서 정직 이상은 3년 동안, 정직 미만은 2년 동안 각각 감사 및

인사업무를 담당하게 할 수 없도록 되어 있다.

한편, 「지방공무원 임용령」 제27조 제1항에 따르면 임용권자는 소속 공무원을 해당 직위에 임용한 날부터 2년의 필수 보직기간이 경과하여야 다른 직위에 전보할 수 있도록 하되, 같은 조 제4항에 따르면 징계처분을 받은 자, 형사사건에 관련되어 수사기관에서 조사를 받고 있는 자, 감사담당 공무원 중 부적격자로 인정되는 자 등은 필수 보직기간이 지나기 전에 다른 직위로 전보할 수 있도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령을 고려하여 [표]와 같은 보직 및 전보 제한기준 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하는 것이 바람직하다.

[표] 보직 및 전보제한 기준 권고(안)

구분	권고내용
보직제한	- 채용비위자: 정직이상(3년), 정직 미만(2년) 동안 감사·인사부서 보직 제한
전보	필수 보직기간 - 2년
	예외기준 - 징계처분을 받은 자, 형사사건으로 수사기관에 조사받는 자, 감사업무 부적격자로 인정되는 자

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계처분자 등에 대한 보직제한 기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 6개 유관단체에서는 행정안전부 지침과 동일하게 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원의 경우 정직 이상은 3년 동안, 정직 미만은 2년 동안 각각 감사 및 인사업무를 담당할 수 없도록 규정하고 있다.

그러나 B 유관단체에서는 부패행위로 징계 받은 직원은 징계발생 개연성 있는 보직에 5년간, C 유관단체에서는 징계처분을 받은 날부터 3년간 감사담당 업무를 제한하는 등 행정안전부 지침 등과 다르게 규정하고 있고, D 유관단체 등 나머지 10개 유관단체에서는 보직제한 기준을 규정하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 소속 직원의 필수 보직기간 및 징계처분자 등에 대한 전보제한 기준 반영 여부도 확인한 결과 필수 보직기간의 경우 B 유관단체에서는 임용된 날부터 6개월, E 유관단체는 2년으로 정하고 있는 반면, D 유관단체 등 5개 유관단체는 1년으로 규정하고 있고, 징계처분자 등에 대한 전보 제한기준의 경우에는 B 유관단체 등 7개 유관단체에서는 제한기준을 규정하고 있는 반면, F 유관단체 등 11개 유관단체에서는 규정하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 채용비위 등으로 징계처분을 받은 자에 대한 보직 및 전보 제한 등의 조치가 유관단체별로 다르게 이루어져 징계제도 운용의 실효성이 떨어질 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 보직 및 전보제한 기준에 대하여 관계 법령 및 감사위원회에서 권고하는 내용 등을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령의 규정을 고려하여 제시된 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 6】

감사위원회

권 고

제 목 징계처분자 등에 대한 명예퇴직 및 의원면직 제한기준 규정 미비

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 소속 임직원으로부터 명예퇴직 및 의원면직 신청을 받아 처리하는 한편, 재직 중 비위를 저지른 임직원이 징계처분을 회피하기 위해 신청하는 것을 방지하기 위해 제한기준을 마련하여 운용하고 있다.

2. 명예퇴직 제한기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

국민권익위원회에서 2014. 4. 7. 의결한 “공직 유관단체 임직원의 부패행위자 처벌 정상화 방안” 권고내용에 따르면 부패행위자에 대한 처벌기준은 공무원과 동일한 수준으로 강화하도록 되어 있다.

한편, 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제3조 제1항에 따르면 명예퇴직수당 지급대상은 재직기간이 20년 이상인 사람이면서 정년퇴직일 전 1년 이상의 기간 중 자진하여 퇴직하는 경력직공무원으로 되어 있고, 같은 조 제3항에 따르면 수사기관의 수사결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 사람, 징계처분이 요구되어 있는 사람, 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 사람, 징계처분으로 인한 승진임용 제한기간 중에 있는 사람, 형사사건으로 기소 중인 사람, 비위에 관하여 조사 또는 수사 중인 사람은 지급대상에서 제외하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 공무원 관계 법령을 반영한 [표 1]과 같은 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하는 것이 바람직하다.

[표 1] 명예퇴직 대상 및 제한기준에 대한 권고(안)

대상	제한기준
임용된 후 20년 이상 근속한 직원 중 정년 1년 이상을 남긴 자 ^{주1)}	- 수사기관의 수사결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 경우 - 감사원 등 관계 행정기관에서 징계처분이 요구되는 경우 - 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 경우 - 징계처분으로 인한 승진임용 제한기간 ^{주2)} 중에 있는 경우 - 형사사건으로 기소 중인 경우 - 감사기관 및 수사기관에서 비위에 관하여 조사 또는 수사 중인 경우 등

주: 1. 특별 명예퇴직 등의 경우 이를 달리 정할 수 있음

2. 「지방공기업 인사운영기준」 및 「지방출자출연기관 인사관리지침」에 따르면 건책 6개월, 감봉 12개월, 정직 18개월(1년 6월), 강등 18개월(1년 6월)로 정하도록 되어 있음

자료: 공무원 관계 법령 등에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 명예퇴직 대상 및 제한기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 11개 유관단체에서는 공무원 관련 규정과 동일하게 “20년 이상 근속하고 정년 1년 이

상 남은 직원”으로 정하고 있는 반면, B 유관단체 등 2개 유관단체에서는 “15년 이상 근속하거나 정년 1년 또는 5년 이상 남은 직원”으로 정하고 있는 등 근속기간을 다르게 규정하고 있고, C 유관단체 등 4개 공직 유관단체에서는 명예퇴직 대상을 규정하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 명예퇴직 제한기준의 경우에는 명예퇴직 대상을 규정하고 있는 위 14개 유관단체 중 A 유관단체 등 11개 유관단체에서는 징계의결 요구자, 비위 조사 및 수사 중인 자 등에 대하여 명예퇴직을 제한하고 있는 반면, D 유관단체 등 3개 유관단체에서는 명예퇴직 제한기준을 규정하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 징계처분 등 비위 행위자가 명예퇴직을 신청하는 경우 제한기준이 미비하여 징계제도 운용의 실효성이 떨어질 우려가 있다.

2. 의원면직 제한기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침)에 따르면 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 임원에 대하여 내부 감사부서 및 외부 감사기관에서 감사결과 중징계 처분을 요구하거나 징계위원회 등에 중징계 의결 요구 중인 때에는 의원면직을 제한하는 규정을 두도록 되어 있다.

그리고 「지방출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침)에 따르면 임원 등에 대하여 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때, 내부 감사부서 및 외부 감사기관에서 감사결과 중징계 처분을 요구하거나 징계위원회 등에 중징계 의결 요구 중인 때에는 의원면직을 제한 할 수 있도록 되어 있다.

한편, 「양성평등기본법」 제31조에 따르면 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 방지를 위하여 성희롱 예방교육의 실시, 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하도록 되어 있으며, 여성가족부에서 마련한 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 따르면 성범죄 행위자가 “의원면직” 등을 통해 징계를 피하려는 것을 사전에 차단하여 성범죄를 예방하도록 되어 있다.

또한 2014. 4. 7. 국민권익위원회에서 의결한 “공직 유관단체 임직원의 부패 행위자 처벌 정상화 방안” 권고내용에 따르면 공직 유관단체의 인사규정, 징계 규정 등을 개정하여 부패행위자의 의원면직 제한을 의무화 하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령을 반영한 [표 2]와 같은 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사 규정 등에 의원면직을 제한하는 기준을 규정하여 운용하는 것이 바람직하다.

[표 2] 의원면직 제한기준에 대한 권고(안)

구분	권고내용
의원면직 제한기준	<ul style="list-style-type: none"> - 징계위원회에 중징계 의결 요구 중인 경우 - 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 경우 - 검찰·경찰 등 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 경우 - 감사원 등 감사기관 등에서 비위와 관련하여 내부 감사 또는 조사가 진행 중인 경우 - 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당하는 자

자료: 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침 및 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」 등에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 의원면직 제한기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 10개 유관단체에서는 제한기준을 비위 관련 대상자 등으로 폭넓게 규정하고 있는 반면, C 유관단체 등 3개 유관단체에서는 “직위해제자

및 징계 계류 중인 자”로만 정하고 있는 등 다르게 규정하고 있고, E 유관단체 등 5개 유관단체의 경우에는 제한기준을 규정하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

또한 의원면직 제한기준을 규정하고 있는 위 13개 유관단체 중 A 유관단체 등 7개 유관단체에서만 성희롱·성폭력 예방지침까지 제정하여 성희롱·성폭력 행위로 인한 징계대상자까지 의원면직 제한기준에 포함하고 있는 반면, 6개 유관단체에서는 포함하지 않고 있으며, 이 외에 B 유관단체의 경우에는 의원면직 제한을 받는 중징계요구자 등 대상은 규정하지 아니한 채 성희롱·성폭력 행위로 인한 징계대상자만 의원면직 제한기준으로 정하고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 징계처분 등 비위 행위자가 의원면직을 신청하는 경우 제한기준에 관한 규정 미비로 제한하지 못할 수 있는 등 징계제도 운용의 실효성이 떨어질 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 명예퇴직 및 의원면직 제한기준에 대해 감사위원회 권고하는 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령의 규정을 고려하여 제시된 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 7】

감사위원회

통 보

제 목 징계처분자 등에 대한 승진제한 기준 미비

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 소속 직원 중 징계의결 요구 등 징계절차가 진행 중인 자에 대해서 승진을 제한하는 기준을 마련하여 운용하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침, 이하 “지방공기업 인사기준”이라 한다) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침, 이하 “지방출자·출연기관 인사지침”이라 한다)에 따르면 지방공사·공단의 장과 지방출자·출연기관의 장은 징계절차가 진행 중인 자와 징계처분의 집행이 완료된 채용비위자에 대하여 견책은 6개월, 감봉은 12개월, 강등·정직은 18개월 동안 승진을 제한하도록 되어

있다.

한편, 「지방공무원 임용령」 제34조에 따르면 공무원이 징계의결(처분) 요구, 징계 처분, 직위해제, 휴직 및 시보임용기간 중에 있는 경우와 징계처분의 집행이 종료 되었을 때 그 종료된 날부터 강등·정직은 18개월, 감봉은 12개월, 견책은 6개월이 지나지 않았을 경우 승진임용을 할 수 없도록 되어 있다.

그리고 「지방공무원법」 제69조의2 제1항(징계부가금 관련)에 따른 징계처분과 소극 행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산하도록 되어 있으며, 승진제한 기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우 승진제한기간은 직전 처분에 대한 제한 기간이 끝난 날부터 계산하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 지방공기업 인사기준 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령의 규정을 고려하여 마련한 [표]와 같은 승진제한 기준 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하는 것이 바람직하다.

[표] 징계처분자 등에 대한 승진제한 기준 권고(안)

구분		권고내용
승진제한	승진제한 대상	- 징계절차가 진행 중인 자 - 징계처분의 집행이 완료된 자 중 승진제한 기간 중에 있는 자 - 직위해제 및 휴직 중에 있는 자
	승진제한 기간	- 견책 6개월, 감봉 12개월, 강등·정직 18개월 단, 승진제한 기간 중에 다시 징계처분을 받았을 경우 승진제한 기간은 직전 처분에 대한 제한 기간이 끝난 날부터 계산하고, 음주운전, 금품 및 성범죄 관련 징계처분 시 승진제한 6개월 가산함

자료: 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사

규정 등에 승진제한 기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 4개 유관단체에서만 「지방공무원 임용령」에 규정된 승진제한 기준과 유사하게 규정하고 있고, B 유관단체에서는 징계처분자와 징계처분 의결요구 중인 자를 포함하지 않고 있으며, C 유관단체 등 나머지 13개 유관단체에서는 징계의결(처분) 요구 중인 자를 포함하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 징계처분 집행의 종료된 후 승진을 제한하는 기간에 대해서도 A 유관단체 등 5개 유관단체에서는 징계의 종류 중 ‘강등’을 제외하고 있고, C 유관단체 등 6개 유관단체에서는 ‘강등’을 포함하고 있으면서도 승진제한 기간을 정하지 않고 있으며, D 유관단체에서는 ‘강등’에 따른 승진제한 기간을 18개월이 아닌 24개월로 과도하게 정하고 있는 등 유관단체별로 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

또한 B 유관단체 등 8개 유관단체에서는 승진제한기간 중 다시 징계처분을 받은 경우 승진제한기간을 직전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산하도록 하는 규정을 마련하지 않았고, 부패행위로 인한 징계처분 시 승진제한 기간을 추가 가산하는 기준에 대해서는 A, C 등 2개 유관단체에서만 규정하고 있는 등 유관단체별로 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

특히 B 유관단체에서는 징계처분을 받은 자에 대한 승진제한기간(견책 6개월, 감봉 내지 감호봉 12개월, 정직 18개월)이 자체 인사규정에 규정되어 있는데도 2019. 11. 20. 하위 규정인 인사관리규칙을 개정하면서 위 인사규정에 위배되게 개정하여 운용하고 있다.

그 결과 유관단체별로 승진제한 기준이 다르게 규정되어 업무 처리에 혼선을

유발하거나 일관성 결여 등으로 징계제도 운용의 실효성이 떨어질 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 징계처분자 등에 대한 승진 제한기준에 대해 감사위원회에서 권고하는 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침 및 공무원 관계 법령의 규정을 고려하여 제시된 승진제한 기준 권고(안) 내용을 자체 규정 등에 반영하는 등 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 8】

감 사 위 원 회

통 보

제 목 징계처분자 등에 대한 보수·수당, 평가급(성과급) 감액기준 합리적 정비방안 마련 필요

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 징계기준을 마련하여 소속 임직원에 대하여 징계 등의 처분을 하고, 징계처분자 등에 대하여는 보수·수당 등을 감액하는 기준을 마련하여 운용하고 있다.

2. 징계처분자 및 직위해제자에 대한 보수·수당 감액기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「근로기준법」 제93조 및 제95조에 따르면 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 임금의 결정, 퇴직에 관한 사항, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따른

퇴직급여, 표창과 제재에 관한 사항 등에 대한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하도록 되어 있고, 취업규칙에 근로자에 대한 감급(減給)의 제재를 정할 경우 그 감액은 1회의 금액이 평균임금 1일분의 1/2를, 1임금지급기 임금 총액의 1/10을 초과하지 못하도록 되어 있다.

그리고 같은 법 제46조에 따르면 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하도록 하되, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있도록 되어 있다.

또한 「지방공기업 운영기준」(행정안전부 지침, 이하 “지방공기업 인사기준”이라 한다) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침, 이하 “지방출자·출연기관 인사지침”이라 한다)에 따르면 비리 및 도덕적 해이가 심각하여 사회문제가 된 임직원에 대하여는 징계수단을 다양화해서 불이익으로 보수 감액조치를 하도록 되어 있다.

한편, 「지방공무원 보수규정」(행정안전부령) 제25조 및 제44조, 「지방공무원보수 업무 등 처리지침」(행정안전부 지침)에 따르면 [표 1]과 같이 견책·감봉·정직·강등·해임·파면 등 징계처분자에 대하여는 보수를 감액 지급하도록 되어 있다.

[표 1] 징계처분자에 대한 보수·수당 감액 기준

구분	징계양정별 보수·수당 감액 기준 ^{주1)}						
	견책	감봉	정직	강등	해임	파면	
보수	연봉 ^{주2)} 적용자	-	연봉월액 40% 감액	1~3개월 보수 전액 감액	3개월 보수 전액 감액 (강등전 기본연봉에서 승진 시 가산된 금액 감액하여 연봉 책정)	신분해제 미지급	신분해제 미지급
	연봉 미적용자	-	1~3월 보수 1/3 감액	1~3개월 보수 전액 감액	3개월 보수 전액 감액 (강등전 기본연봉에서 승진 시 가산된 금액 감액하여 연봉 책정)	신분해제 미지급	신분해제 미지급
수당	연봉 적용자	-	1~3월 수당 40% 감액	1~3개월 수당 전액 감액, 연가보상비 정직기간 연가일수 공제 후 지급	3개월 수당 전액 감액, 연가보상비 강등 미 근무기간 연가일수 공제 후 지급	신분해제 미지급	신분해제 미지급
	연봉 미적용자	수당 전부 지급, 정근수당만 지급대상기간 ^{주3)} 미지급	일반 수당 1/3 감액, 시간외근무 수당, 정액급식비 등 전액 지급	1~3개월 모든 수당 미지급, 정근수당 지급대상기간 미지급, 명절휴가비 지급 기준일 정직 중 미지급, 연가보상비 정직기간 연가일수 공제 후 지급	3개월간 모든 수당 미지급, 정근수당 지급대상기간 미지급, 명절휴가비 지급기준일 강등 중 미지급, 연가보상비 강등 미 근무기간 연가일수 공제 후 지급	신분해제 미지급	신분해제 미지급

- 주 1. 공무원의 보수는 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 신규채용·승진·전직·전보·승급·감봉 그 밖의 임용에 있어서도 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급함(「지방공무원 보수규정」 제21조 제1항)
2. 기본연봉과 성과연봉이 합산된 금액으로 매월 1/12로 균등 나누어 연봉월액으로 지급하고, 정근수당·정근수당 가산금·관리업무수당·성과상여금·명절휴가비 등은 수당에 포함되어 별도 지급하지 아니함
3. 1월분 정근수당 지급대상기간(전년도 7. 1.~12.31.), 7월분 정근수당 지급대상기간(해당년도 1. 1.~6.30.)

자료: 「지방공무원 보수규정」 제25조 및 제44조 내용 재구성

그리고 같은 보수규정 제28조 및 제47조에 따르면 「지방공무원법」 제65조의3에 따라 직위해제 된 사람에게는 [표 2]와 같이 직위해제의 성격별로 감액을 적용하여 봉급의 20% 내지 80%를 지급하도록 되어 있다.²¹⁾

[표 2] 직위해제자에 대한 보수·수당 감액 기준

구분	직위해제 성격	감액 지급액
보수	연봉 적용자	- 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람의 경우
	연봉 미적용자	- 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되는 사람 - 형사사건으로 기소된 사람(약식명령 청구 제외) - 금품비위, 성범죄 등 주요비위로 감사원, 수사기관 수사 중인 자로 비위가 중대한 비위 등
		- 연봉월액의 70% 지급 - 연봉월액의 40% 지급, - 직위해제 3개월 후 직위 부여받지 못할 경우 봉급의 20%만 지급

21) 직위해제 중인 자가 직위해제 처분기간 중 징계처분을 받은 경우 중복되는 기간에 대해서는 직위해제 처분으로 감액된 수당 액을 기초로 징계처분시의 수당지급 방법에 따라 다시 감액함

연봉 미적용자	- 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람의 경우	- 봉급의 80% 지급
	- 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되는 사람 - 형사사건으로 기소된 사람(약식명령 청구 제외) - 금품비위, 성범죄 등 주요비위로 감사원, 수사기관 수사 중인 자로 비위가 중대한 비위 등	- 봉급의 50% 지급, - 직위해제 3개월 후 직위 부여받지 못할 경우 봉급의 30%만 지급
연봉(주) 적용자	- 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람의 경우	- 수당액의 70% 지급
	- 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되는 사람 - 형사사건으로 기소된 사람(약식명령 청구 제외) - 금품비위, 성범죄 등 주요비위로 감사원, 수사기관 수사 중인 자로 비위가 중대한 비위 등	- 수당액의 40% 지급 - 직위해제 3개월 후 직위 부여받지 못할 경우 수당의 20%만 지급
수당	- 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람의 경우	- 대우수당, 정근수당 가산금, 가족수당, 가족수당 가산금, 자녀학비보조수당에 대해 보수 지급률 만큼 수당도 감액 지급 - 정근수당: 직위해제 1월 수당 1/6감액 - 특수지근무수당, 위험근무수당, 특수업무수당, 업무대행수당, 시간외근무수당 등은 미지급 하되 실제 근무일수 일할 계산 - 정액급식비, 직급보조비 실비보상 등은 미지급 하되 실제 근무일지 일할 계산 - 명절휴가비: 지급일 기준 직위해제 중인 경우 미지급 - 연가보상비: 직위해제일수를 연가일수에서 공제한 후 잔여일 지급
	- 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되는 사람 - 형사사건으로 기소된 사람(약식명령 청구 제외) - 금품비위, 성범죄 등 주요비위로 감사원, 수사기관 수사 중인 자로 비위가 중대한 비위 등	

주: 정근수당, 관리업무수당, 명절휴가비, 성과상여금 등은 지급하지 아니하는 수당이고, 그 외 가족수당, 가족수당 가산금, 자녀학비보조수당, 특수지근무수당, 위험근무수당, 특수업무수당, 시간외근무수당, 정액급식비, 연가보상비, 직급보조비 등은 지급함

자료: 「지방공무원 보수규정」 제28조 내용 재구성

따라서 공직 유관단체에서는 징계처분자 및 직위해제자에 대하여 지방공무원 보수규정 등에 규정된 기준을 고려하여 작성한 [표 3]과 같은 보수·수당 감액기준 권고(안) 내용과 근로기준법 관계 법령의 규정과 상호 연계성을 검토하여 자체 실정에 맞게 인사규정 등에 징계종류별로 보수·수당에 대한 감액기준을 정비함으로써 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 것이 바람직하다.

[표 3] 징계처분자 및 직위해제자에 대한 보수·수당 감액 기준 권고(안)

구분	보수·수당 감액기준	
징계 처분자	감봉	- 1회 감봉 시 평균임금 1일분의 반액을 삭감하되, 감봉총액은 1임금지급기의 임금총액의 1/10을 초과하지 못함, 단 시간외근무수당, 당직수당 등 실비변상적 수당은 제외
	정직	- 미 근무 기간 전부 미지급
	강등	- 미 근무 기간 전부 미지급

	해임	- 해임 이후 전부 미지급
	파면	- 파면 이후 전부 미지급
직위해제(주)	- 평균임금의 70%를 지급하되 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 지급함(단, 당직수당 등 실비변상적 수당은 제외)	

주: 근로자가 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적 또는 근무태도 등이 불량한 경우, 근로자에 대한 징계절차가 진행 중인 경우, 근로자가 형사사건으로 기소된 경우 등 당해 근로자가 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 위하여 일시적으로 직위를 부여하지 않음으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적 조치로서의 보직의 해제를 의미함(징벌적 제재로서의 징계와는 그 성격이 다름)

자료: 「지방공무원 보수규정」 등에 규정된 관련 내용 재구성

다. 감사결과 확인된 문제점

1) 징계처분자의 경우

감사위원회 감사기간(2020. 3. 16.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계처분자에 대한 보수·수당 감액기준 반영 여부를 확인한 결과 보수의 경우 A 유관단체의 경우 ‘감봉’은 기본급의 1/10을, ‘정직’은 기본급의 1/3을 감액하는 반면, B 유관단체에서는 ‘감봉’은 1회 평균임금 1일분의 1/2을 감액하고, ‘정직’은 기본급과 부가급여를 지급하지 않는 등 유관단체별로 보수·수당에 대한 감액기준을 다르게 규정하고 있다.

실제 ‘감봉 1월’의 경우 A 유관단체에서는 기본급의 1/10인 177,910원을, C 유관단체에서는 기본급 1/3과 정근가산금 등 일부 수당의 1/3인 528,170원을, D 유관단체에서는 월평균보수의 1/30의 1/2인 43,250원을 감액하는 등 유관단체별로 보수·수당 감액기준이 달라 적게는 43,250원에서 많게는 1,064,000원까지 차이가 나고, ‘정직 1월’의 경우에도 A 유관단체에서는 기본급의 1/3인 964,440원을, E 유관단체에서는 기본급의 2/3인 483,380원을, F 유관단체는 보수월액의 2/3인 1,451,750원을 감액하는 등 적게는 483,380원에서 많게는 1,451,750원까지 차이가

나는 등 유관단체별로 다르게 보수·수당을 감액하여 지급하고 있다.

2) 직위해제자의 경우

공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 직위해제자에 대한 보수·수당 감액기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체의 경우 기본급에 대해 미지급부터 80%까지 4단계로 구분하여 보수·수당 감액기준을 마련하여 지급하고 있고, B 유관단체 등 13개 유관단체에서는 직위해제 후 최초 3개월은 기본급 또는 연봉의 80%를 지급한 후 그 이후부터는 기본급 또는 연봉의 50%를 지급하고 있으며, G, H 유관단체에서는 기본급이나 기본연봉만 지급하고 있는 등 유관단체별로 다르게 보수·수당 감액기준을 규정하고 있다.

실제 직위해제자에 대해 직위해제 후 최초 3개월간 보수·수당의 8할을 지급하는 경우 기본급을 기준으로 감액을 적용하는 B 유관단체에서는 월 평균 보수로 6,015,468원을 지급받는 자의 월 평균 감액 금액이 1,203,094원인 반면, 연봉월액을 기준으로 감액을 적용하는 I 유관단체에서는 월 평균액 2,826,773원을 지급받는 자의 월 평균 감액 금액이 1,127,067원으로 월 평균액이 50% 이상 크게 차이가 나는데도 감액기준이 기본급과 연봉월액 적용여부에 따라 감액 금액의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다.

그 결과 징계처분자와 직위해제자에 대한 보수·수당 감액기준이 유관단체별로 다르게 적용되어 제재의 실효성 문제가 발생하거나 근로기준법 관계 법령에 정한 감급기준에 위배될 우려가 있다.

3. 징계처분자 등에 대한 평가급(성과급) 감액기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 예산편성기준」(행정안전부 예규)에 따르면 인센티브 평가급 지급 시 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자는 평가급을 지급하지 않도록 되어 있고, 직위해제, 휴직, 징계 등으로 실제 직무에 종사하지 않은 기간에 대해서는 지급대상 기간에서 제외하여 지급하도록 되어 있으며, 「지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준」(행정안전부 예규)에 따르면 인센티브 평가급은 「지방공기업 예산편성기준」을 준용하여 지급하도록 되어 있다.

그리고 2021년도 시행 예정인 「지방공기업 예산편성기준」(행정안전부 예규) 및 「지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준」(행정안전부 예규)에 따르면 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용비리(비위)로 징계처분을 받은 자는 평가급 지급대상에서 제외하도록 지급기준이 강화되었다.

이와 관련하여 타 시도의 사례를 확인한 결과 인천광역시에서는 2014년에 관내 공직 유관단체에 대하여 부패행위자에게 성과급·수당 감액 등 다양한 불이익 부과를 통해 부패행위자에 대한 제재의 실효성을 제고하기 위한 장치를 마련하도록 권고하였고, 경상북도에서도 2019년에 관내 공직 유관단체에 대하여 비위자 등에 대한 성과급 감액 등 불이익 규정을 신설하도록 권고한 사례가 확인되었다.

한편, 「지방공무원보수업무 등 처리지침」(행정안전부 지침)에 따르면 성과연봉 및 성과상여금은 지급기준일 현재 실제로 근무한 기간이 2개월²²⁾ 이상인 자에게

22) 전년도 지급기준인 12.31.기준으로 휴가, 휴직, 직위해제, 대기발령, 신규임용, 교육훈련파견 등으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실제 근무한 기간을 말함

지급하되 징계시효가 5년인 비위, 성폭력·성매매·성희롱, 음주운전(음주측정 불응 포함)에 따른 징계처분자는 성과연봉을 지급하지 아니하도록 되어 있다.

그리고 「성과상여금 지급기준」(2019. 제주특별자치도 지급계획)에 따르면 공금횡령·유용(초과근무수당 부당수령 포함), 음주운전, 도박, 성범죄, 예산의 목적 외 사용, 금품·향응 수수, 품위유지의무 위반으로 징계처분을 받은 경우 처분년도 미지급 및 다음연도 최하위 등급을 부여하고, 훈계(경고)처분의 경우에는 처분년도만 미지급하도록 되어 있으며, 그 외 업무수행 중에 과실로 인한 징계처분을 받은 경우 중징계는 처분년도에 미지급, 경징계는 부서 등급보다 한 단계 등급을 낮춰 지급하는 등 페널티를 적용하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 「지방공기업 예산편성 운영기준」과 공무원 관계 지침에 규정된 평가급(성과급) 지급 기준을 고려하여 작성한 [표 4]와 같은 징계 처분자 등의 평가급(성과급) 지급 기준 권고(안) 내용을 참고하여 자체 실정에 맞게 인사규정 등에 합리적으로 반영하는 등 징계제도 운용의 실효성을 확보하는 것이 바람직하다.

[표 4] 징계처분자 등에 대한 평가급(성과급) 감액기준 권고(안)

구분	권고내용
징계처분자	- 징계 등으로 실제로 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 인센티브 평가급 지급기간에서 제외 - 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용비리(비위)로 징계처분을 받은 자 - 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자는 평가급 미지급 - 개인 성과연봉 최저 지급률 적용
직위해제자	- 직위해제로 실제로 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 인센티브 평가급 지급기간에서 제외 - 개인 성과연봉 최저 지급률 적용

자료: 「지방공기업 예산편성운영기준」 및 「지방공무원보수업무 등 처리지침」 등에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 16.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계처분자 등에 대한 평가급(성과급) 지급기준 반영 여부를 확인한 결과 징계처분자의 경우 G 유관단체에서는 사장이 정하도록 하고 있고, J 유관단체 등 3개 유관단체에서는 규정을 마련하지 아니한 채 매년마다 지급기준에 대한 계획을 수립하여 지급하고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 직위해제자의 경우에도 대부분의 유관단체에서 인센티브 평가급을 지급하지 않고 있으나 G 유관단체에서는 사장이 정하도록 하고 있고, K, L 유관단체에서는 기준을 규정하지 않고 있으며, B 유관단체 등 4개 유관단체에서만 평가급 미지급 외에 개인 성과연봉 최저 지급률을 적용하여 지급하는 등 유관단체별로 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

실제 A 유관단체의 경우 ‘견책·감봉’ 등의 경징계에 대해서는 성과급 감액을 적용하지 않고, ‘정직’ 등의 중징계에 대해서만 정직기간 등을 제외하여 성과급 등을 감액 지급하고 있고, B, M 유관단체의 경우에는 중징계에 대해 최저지급률을 적용하여 정직기간 등을 제외하여 감액 지급하고 있으며, F 유관단체에서는 ‘견책’ 등의 경징계 이상 징계에 대해서 부서 등급보다 한 등급을 낮추어 성과급을 지급하는 것으로 확인되었다.

그 결과 공직 유관단체별로 동일한 징계처분에 대한 성과급 감액방식이 다르게 적용되어 징계처분자 등에 대한 제재의 실효성 문제 등이 발생할 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 의견을 제기하지 않으면서 「근로기준법」에 위배되지 않는 범위 내에서 감사위원회의 권고내용을 검토하여 관련 규정 등을 개정하는 절차를 거쳐 시행하겠다는 의견을 제시하였다.

특히, N 유관단체에서는 2020. 4. 9. ○○○ 노무법인으로부터 「근로기준법」 제95조에 따른 보수·수당 등의 감급 제한에 대하여 [표 5]와 같이 법률자문을 받은 결과를 제출하면서 공직 유관단체 징계기준에 대한 일원화의 취지는 이해하나 법리적인 충돌이 발생하지 않는 범위 내에서 검토하여야 하므로 같은 법 제93조에 따라 근로자 과반수(또는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합)의 동의를 받는 절차를 거쳐 진행을 하겠다는 의견을 제시하였다.

[표 5] 「근로기준법」 제95조에 따른 보수·수당 등 감급제한에 대한 ○○○ 노무법인 검토의견

구분	검토 의견
징계처분자 보수·수당 감액 관련	<ul style="list-style-type: none"> 감봉의 경우 - 「근로기준법」 제95조는 감급제재의 경우 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 1/2을, 총액이 1임금지급기 임금총액의 1/10을 초과하지 못한다고 규정하고 있으므로 이를 위반할 수 없음^{주)} 정직의 경우 - 「근로기준법」 제95조의 제한을 받지 않을 것으로 판단되므로 정직기간 동안 임금을 지급하지 않아도 무방함 강등의 경우 - 강등에 따라 직위가 변경되면서 임금이 감액되는 경우 「근로기준법」 제95조의 제한을 받지 않을 것으로 보임
직위해제자에 대한 보수·수당 감액 관련	<ul style="list-style-type: none"> 회사의 귀책사유로 직위해제를 내린 경우 평균임금의 70% 이상 혹은 통상임금(평균임금의 70%에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우)을 지급할 수 있을 것으로 판단됨 징계의 성격으로 직위해제를 내린 경우에는 근로를 제공하지 못함으로 발생하는 것이므로 「근로기준법」 제95조 제한을 받지 않을 것으로 판단됨
징계처분자 등에 대한 평가급(성과급) 감액 관련	성과급 감액이 감봉의 일환으로 이루어진 경우에는 「근로기준법」 제95조의 제한을 받을 것으로 판단되나 징계 등의 사유를 평가요소로 규정함으로써 평가점수가 낮아 성과급을 감액하는 경우에는 「근로기준법」 제95조의 제한을 받지 않을 것으로 판단됨

주: 위반 시 「근로기준법」 제114조에 따라 500만 원 이하의 벌금 부과

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 지방공기업 예산편성기준 및 공무원 관계 법령 등에 규정되어 있는 징계처분자 등에 대한 보수·수당, 평가급(성과급) 감액기준을 고려하여 제시된 권고(안) 내용에 대하여 근로기준법 등 관계 법령에

따라 소속 직원 또는 노동조합의 동의 절차를 거쳐 자체 인사규정 등에 반영하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 9】

감사위원회

통 보

제 목 퇴직급여금 및 명예퇴직수당 지급제한 기준 미비

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 각각 자체 인사규정 등에 소속 임직원 중 퇴직자에 대한 보수·수당을 지급하는 기준을 마련하여 운영하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「근로기준법」 제34조 및 「근로자 퇴직급여 보장법」 제8조에 따르면 사용자는 퇴직 근로자에게 해당 근로자의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금²³⁾을 퇴직금으로 지급하도록 되어 있다.

23) 「근로기준법」 제2조 제1항 제6호에 따르면 “평균임금”이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액이라고 규정됨

한편, 근로자퇴직급여보장법 질의회시집(2015. 고용노동부)에 따르면 징계처분에 의해 퇴직금의 일부를 감할 수 있도록 취업규칙 등에 규정을 하는 것은 그와 같이 감액한 후의 퇴직금액이 법정퇴직금 이상인 경우에 허용하도록 될 수 있다고 되어 있다.²⁴⁾

이와 관련하여 타 시도의 사례를 확인한 결과 경상북도에서는 2019년에 관내 공직 유관단체의 규정 운용실태를 점검하여 파면이나 해임 등 징계 해고 시 법정 퇴직금²⁵⁾은 지급해야 하나 법정퇴직금을 초과하는 범위 내에서는 감액하도록 권고 하였다.

또한 「지방공무원법」 제66조의2 제3항과 제4항, 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제3조 제3항에 따르면 명예퇴직 수당 지급대상자에 대하여 [표 1]에 해당하는 경우 환수 및 지급을 제외하도록 되어 있으며, 환수금을 내야할 사람이 기한 내에 내지 아니하면 지방세 체납처분의 예에 따라 환수금을 징수하도록 되어 있다.²⁶⁾

【표 1】 지방공무원 명예퇴직수당 환수 및 지급제외 대상 기준

「지방공무원법」 제66조의2 제3항에 따른 환수대상	「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제3조 제3항에 따른 지급제외 대상
- 재직 중의 사유로 금고 이상의 형을 선고받은 경우	- 징계의결을 요구해야 하는 자
- 재직 중에 「형법」 제129조부터 제132조까지 죄를 범하여 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우	- 징계처분이 요구되어 있는 자
- 재직 중에 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범하여 300만 원 이상의 벌금형을 선고 받고 그 형이 확정되거나 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우	- 징계의결이 요구되어 있는 자
	- 징계처분으로 승진임용 제한기간에 있는 자
	- 형사사건으로 기소 중인 자
	- 조사 또는 수사 중인 자

24) 업무와 관련하여 고의 또는 중대한 과실에 의한 불법행위로 금고이상 형을 받아 면직되거나 업무와 관련하여 고의 또는 중대한 과실로 단체에 손해를 입혔을 때에는 손해배상 등 소송을 통해서 환수

25) 퇴직금은 재직 중 적립하여 두었던 임금을 근로자에게 퇴직 시에 사후적으로 지급하는 후불임금 성격임

26) 「공무원 연금법」 제65조에 따르면 공무원이 재직 중 사유로 금고 이상의 형이 확정되거나 징계에 의하여 '파면'된 경우 퇴직금의 1/2를 감액하고, 공품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용으로 징계에 의하여 '해임'된 경우에는 퇴직금의 1/4을 감액하도록 되어 있음

- 경력직공무원, 그 밖의 대통령령으로 정하는 공무원에 재임용되는 경우 - 명예퇴직수당을 초과하여 받거나 명예퇴직수당 지급대상이 아닌 자가 지급 받은 경우	- 기등의 이관에 따라 그 이관되는 기등을 수행하는 기관의 소속직원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 자 등
---	---

자료: 지방공무원 명예퇴직수당 환수 및 지급 제외기준 재구성

따라서 명예퇴직금 제도를 운영하는 공직 유관단체에서는 「근로기준법」에 규정된 퇴직급여금과 공무원 관계 법령에 규정된 명예퇴직수당 지급기준을 고려하여 작성한 [표 2]와 같은 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등에 반영하는 등 정비하는 것이 바람직하다.

[표 2] 퇴직급여금 및 명예퇴직수당 지급 기준에 대한 권고(안)

구분	권고내용
퇴직급여금	- 계속근로 1년에 대해 근로기준법상 평균임금 30일분을 지급함 단, 금고 이상의 형을 받아 당연 면직되거나 징계에 의해 파면되는 경우 법정 퇴직금을 초과하는 금액의 범위 내에서 퇴직급여액을 감액하여 지급함
명예퇴직수당 ²⁾	산정 기준 - 정년 잔여 1년 이상 5년 이내인 자: 퇴직 당시 월 봉급액의 반액 × 정년 잔여월수 - 정년 잔여 5년 초과 10년 이내인 자: 퇴직 당시 월봉급액의 반액 × [60 + (정년 잔여월수-60)/2] - 정년 잔여 10년 초과인 자: 정년 잔여기간이 10년인 사람에 대한 산정금액과 동일한 금액으로 산정하되, 10년을 초과하는 정년 잔여기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니함 * 퇴직일을 기준으로 잔여일이 15일 이상은 1월로 하고, 15일 미만은 계산하지 아니함
	환수 기준 - 재직 중 사유로 금고 이상의 형을 선고받은 경우 - 재직 중에 「형법」 제129조부터 제132조까지에 규정된 죄를 범하여 금고 이상의 형의 선고유예를 받거나 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범하여 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정되거나 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우 - 경력직 등으로 동일기관에 재임용되는 경우 - 명예퇴직수당을 초과하여 받거나 그 밖에 명예퇴직수당 지급대상이 아닌 사람이 받은 경우

주: 명예퇴직수당 제도를 운영하는 기관에만 적용하고, 그 외는 적용대상이 아님

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 16.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 퇴직급여금 및 명예퇴직수당 지급제한 기준 반영 여부를 확인한 결과 퇴직급여금의 경우 A 유관단체 등 15개 유관단체에서는 지급제한 기준을 규정하지 않고 있고, B 유관단체는 파면, C 유관단체에서는 금고 이상 및 파면 징계, D

유관단체에서는 금고 이상의 형을 받거나 징계면직자에 대하여 각각 50%를 감액하여 지급하고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 명예퇴직수당의 경우에는 A 유관단체 등 14개 유관단체에서 명예퇴직수당을 공무원과 동일한 기준으로 산정²⁷⁾하여 지급하고 있으나 환수 및 지급 제외대상 기준은 규정하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 비위행위자 등이 퇴직하는 경우 이에 대한 제재의 실효성을 확보하지 못하는 결과를 초래할 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 「근로기준법」에 위배되지 않는 범위 내에서 감사위원회의 권고내용을 검토하여 관련 규정 등을 개정하는 절차를 거쳐 시행하겠다는 의견을 제시하였다.

특히, E 유관단체에서는 2020. 4. 9. ○○○ 노무법인으로부터 「근로기준법」 제 95조에 따른 징계처분자 등의 퇴직금 지급 제한에 대하여 [표 3]과 같이 법률자문을 받은 결과 보수규정에 금고 이상의 형을 받아 당연 면직되거나 징계에 의해 파면되는 경우 그 퇴직급여액을 감액한다고 규정되어 있어 근로자가 그 사유에 해당하는 경우 법정퇴직금을 초과하는 금액의 범위 내에서 감액 지급할 수 있을 것으로 판단된다는 의견을 제시하였다.

27) 지방공무원 명예퇴직수당 산정기준

1. 1년 이상 5년 이내: 퇴직 당시 월봉급액의 반액 × 정년 잔여월수
2. 5년 초과 10년 이내: 퇴직 당시 월봉급액의 반액 × [60 + (정년 잔여월수-60)/2]
3. 10년 초과: 정년 잔여기간이 10인 자와 동일하게 산정(10년 초과 정년 잔여기간은 수당 미지급)

[표 3] 징계처분자 등의 퇴직급여금 지급제한에 대한 ○○○ 노무법인 검토의견

구분	검토 의견
퇴직급여금 지급 관련	- 보수규정에 금고 이상의 형을 받아 당연 면직되거나 징계에 의해 파면되는 경우 그 퇴직급여액을 감액한다고 규정되어 있고, 근로자가 그 사유에 해당하는 경우 법정 퇴직금을 초과하는 금액의 범위 내에서 감액 지급할 수 있을 것으로 판단됨

자료: A 유관단체 제출자료 재구성

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 「근로기준법」의 퇴직급여금 관련 규정과 공무원 관계 법령 등에 규정된 퇴직금 및 명예퇴직수당 환수 및 지급제한 기준을 고려하여 제시된 권고(안) 내용의 범위 내에서 자체 실정에 맞게 기준을 마련하여 소속 직원 또는 노동조합의 동의 절차를 거쳐 인사규정 등에 반영하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 10】

감 사 위 원 회

통 보

제 목 징계처분자 처분내역 기록 및 말소처리 기준 마련 등 관리방안 필요

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 소속 임직원이 법령 또는 규정을 위반하거나 비위 행위를 하는 경우 자체 인사규정 등에 따라 징계²⁸⁾ 등의 처분을 하고, 그 처분내역을 인사기록카드에 기록하고 있으며, 처분 집행이 끝난 날부터 일정기간이 경과한 후에는 인사기록카드에 기록한 징계 등의 처분기록을 말소처리 하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「공무원 징계령」(대통령령) 제25조에 따르면 징계 등 사건의 접수·처리 상황을 관리하기 위하여 징계처리대장을 갖추어 인사기록으로 작성·유지·보관하도록

28) 징계란 공무원의 의무위반에 대하여 공무원 관계의 질서를 유지하기 위하여 과하는 행정상 재재를 말함(대법원 1983. 6. 28. 선고, 83누130 판결)

되어 있고, 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」(행정안전부) 제5조 및 제6조에 따르면 임용권자는 소속 공무원이 면직·징계·휴직·직위해제 등이 되었거나 포상을 받았을 때에는 지체 없이 사유와 함께 그 사실을 인사기록카드에 기록하되, 인사기록카드는 전자인사관리시스템으로 기록·유지·보관하도록 되어 있다.

그리고 「공무원 징계령 시행규칙」(총리령) 제4조 제1항에 따르면 감경기준에 따라 징계처분이나 경고처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 이전의 공적은 감경대상 공적에서 제외하도록 되어 있다.

또한 같은 규칙 제7조 및 「지방공무원 인사 분야 통합지침」에 따르면 징계 등의 처분 집행이 끝난 날부터 일정기간(강등 9년, 정직 7년, 감봉 5년, 견책 3년, 직위해제 2년, 불문경고 1년)이 경과한 후에는 인사기록카드에 기록한 징계 등의 처분기록 위에 말소된 사실을 표기하는 방법으로 말소하도록 되어 있으며, 말소기간이 지나기 전에 다른 징계처분을 받은 경우에는 각각의 징계처분에 따른 말소기간을 합산한 기간이 지나서야 말소하도록 되어 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 소속 임직원에 대한 징계 등의 처분에 따른 처분 내역을 효율적으로 기록·유지·보관하기 위하여 [표]와 같은 공무원 관계법령 및 지침 등을 준용한 징계기록 및 말소제한 관리기준 권고(안) 내용을 참고하여 자체 인사규정 등을 정비함으로써 징계 등의 처분에 따른 이력관리의 투명성을 확보하는 것이 바람직하다.

[표] 징계기록 및 말소제한 관리기준에 대한 권고(안)

구분	권고내용
징계기록관리	- 전자적 인사관리시스템을 통한 인사기록 작성 유지 - 징계기록 말소기간 도래 시 처분기록 위에 말소사실 표기 기록
징계 등 말소제한 기간	- 불문경고(1년), 직위해제(2년), 견책(3년), 감봉(5년), 정직(7년), 강등(9년)

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 징계처분자 처분내역 기록·유지 등 관리 기준의 경우

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 징계 등의 처분에 따른 인사기록카드에 기록·유지 등 관리방법을 확인한 결과 A 유관단체 등 8개 유관단체에서는 인사관리시스템을 도입하여 징계 등의 처분내역을 전자적으로 인사기록카드에 기록·유지 관리하고 있는 반면, B 유관단체 등 나머지 10개 유관단체에서는 엑셀이나 한글화일로 기록·유지 관리하고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 자체 인사규정 등에 인사기록카드 기록·유지 등 관리기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 15개 유관단체에서는 관리기준을 반영하고 있는 반면, C 유관단체 등 3개 유관단체에서는 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

또한 D 유관단체의 경우 팀장이 2016. 1. 25. ‘견책’ 처분을 받았는데도 인사기록카드에 징계사실을 기록하지 않고 있고, A 유관단체 등 3개 유관단체에서는 인사기록카드에 표창감경 내역을 모두 기록하고 있으나 기록방식은 각각 다르게 하여 기재하고 있으며, E 유관단체 등 4개 유관단체에서는 기록하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

나. 징계처분자 처분내역 말소처리 기준의 경우

18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 징계 등의 처분에 따른 말소처리 기준 반영 여부를 확인한 결과 A 유관단체 등 11개 유관단체에서는 말소처리 기준을 반영하고 있고, 이 중 C 유관단체 등 7개 유관단체에서는 인사기록카드에 표기한 해당 처분기록 위에 말소사실을 표기하는 등 권고(안) 내용과 같은 방법으로 처리하고 있으나 A 유관단체 등 4개 유관단체는 인사기록카드를 제작하고 있으며, F 유관단체 등 7개 유관단체에서는 말소처리 기준을 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 말소처리 기준을 규정하고 있는 위 11개 유관단체에서 적용하고 있는 말소처리 제한기간에 대하여 확인한 결과 B 유관단체 등 3개 유관단체에서는 자체 인사규정 등에서 정한 기간이 경과한 경우 말소처리 하도록 하고 있을 뿐 따로 기간을 정하지 않고 있고, A 유관단체에서는 견책(6개월), 감봉(12개월), 정직(18개월) 등 승진제한 기간을 적용하여 말소처리하고 있으며, G 유관단체 등 3개 유관단체는 권고(안)과 동일하게(강등 9년, 정직 7년, 감봉 5년, 견책 3년) 적용하고 있는 등 유관단체별로 말소처리 제한기간을 다르게 적용하고 있는 것으로 확인되었다.

이 밖에도 2015년 이후 A 유관단체 등 10개 공직 유관단체에서 징계 등의 처분을 한 55건 중 말소처리 제한기간이 경과한 31건에 대하여 말소 처리 이행 여부를 확인한 결과²⁹⁾ 징계의 경우 A 유관단체에서는 27건 중 23건을 처리하였고, H 유관단체 등 4개 유관단체에서는 4건을 모두 처리하지 않고 있으며, 불문경고의 경우에도 I 유관단체 등 2개 유관단체에서 4건 모두 처리하지 않고 있는 것

29) 말소처리 기준을 규정하지 않거나 말소처리 제한기간을 정하지 않은 경우 「지방공무원 인사기록 통계 및 인사사무 처리 규칙」(행정안전부) 제7조에 규정된 말소처리 제한기간을 적용함

으로 확인되었다.

그 결과 징계 등의 처분에 따른 처분내역에 대한 인사기록카드 기록·유지 관리 및 징계기록에 대한 말소처리 기준 미비로 대상자가 인사상 불이익을 받게 되는 경우 근무의욕 감퇴 등 사기가 저하될 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 징계 등의 처분에 따른 처분내역에 대한 기록·유지 등의 관리방법 및 말소처리 기준에 대하여 감사위원회에서 권고하는 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 공무원 관련 법령에 규정된 징계 등의 처분에 따른 처분내역 기록관리 및 처분기록에 대한 말소처리 기준을 고려하여 제시된 권고(안) 내용을 자체 실정에 맞게 인사규정 등에 반영하여 징계 등의 처분에 따른 이력관리의 투명성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 11】

감 사 위 원 회

통 보

제 목 징계 외의 신분상 처분기준 및 절차 등 규정 미비

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무개요

공직 유관단체에서는 소속 직원이 형사사건으로 기소(약식명령이 청구된 사람은 제외) 등이 되는 경우 직위를 부여하지 아니하는 직위해제를, 징계에 이르지 않는 경미한 사항으로 적발되는 경우에는 주의·훈계 등의 신분상 처분을 하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공무원법」 제65조의3에 따르면 임용권자는 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구 되고 있는 사람 등³⁰⁾에 대하여 직위를 부여하지 아니할

30) 1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람, 2. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구 되고 있는 사람, 3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다), 4. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

수 있도록 되어 있고, 그 중 직무수행 능력이 부족하거나 근무 성적이 극히 나쁜 사람에 대하여 직위를 부여하지 아니할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의견을 들도록 되어 있다.

그리고 「제주특별자치도감사위원회 자치감사 규정」 제29조 제4항 단서 규정에 따르면 비위의 유형 중 경미한 의무위반의 경우에는 훈계(경고) 또는 주의 처분을 요구할 수 있도록 되어 있다.³¹⁾

따라서 공직 유관단체에서는 소속 직원에 대한 직위해제 또는 훈계(경고) 또는 주의 처분 등에 대한 기준에 대하여 공무원 관계 법령의 규정을 고려하여 작성한 [표]의 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 운용하는 것이 바람직하다.

【표】 직위해제 및 훈계(경고) 또는 주의 처분 기준에 대한 권고(안)

구분	권고내용
직위해제	<ul style="list-style-type: none"> - 임용권자는 다음 각 호에 해당하는 사람에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있고, 3개월의 범위에서 대기를 명함 <ul style="list-style-type: none"> · 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람 · 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람 · 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다) · 금품비위, 성범죄 등 비위행위로 인하여 감사원 등 관계기관 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자
훈계(경고) 또는 주의	<ul style="list-style-type: none"> - 임용권자는 직위를 주지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 함 - 임용권자는 직위를 주지 아니할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의견을 들어야 함 - 임용권자는 대기명령을 받은 사람에게 능력 회복이나 근무성적 향상을 위한 교육훈련 등 필요한 조치를 할 수 있음
	<ul style="list-style-type: none"> - 임용권자는 징계사유에 이르지 아니하는 경미한 비위나 잘못에 대해 주의 각성을 촉구하기 위한 경고 등 처분을 할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> · 제반복무규정 또는 기관 사규 등을 위반한 때 · 직무를 태만히 하여 업무추진이 부실한 때 · 임직원의 품위를 손상하거나 관의 위신을 실추케 한 때 · 시효의 완성으로 징계사유가 소멸되어 다른 조치가 곤란할 때 · 징계책임이 없는 직원 또는 그 직원이 소속한 부서의 경미한 비위가 발생한 때 · 기타 감사 기관 등의 처분요구가 발생할 때 - 경고 등 처분은 임용권자가 처분대상자에게 처분장을 교부하고, 처분부서(인사부서)는 처분상황을 기록 유지하여야 함

자료: 공무원 관계 법령에 규정된 관련 내용 재구성

31) 감사대상 기관인 제주특별자치도의 경우 감사위원회에서 훈계 또는 주의 처분을 요구하면 총무과에서 위 처분에 대해 「적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」(행정안전부 훈령)을 준용하여 처분장을 교부하고 처분상황을 기록하여 유지관리 하고 있음

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 직위해제 처분의 경우

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 직위해제 처분기준 반영 여부를 확인한 결과 18개 유관단체 모두 직위해제 처분기준을 규정하고 있으나 처분사유는 적게는 2가지부터 많게는 7가지로 유관단체별로 다르게 정하고 있고, A 유관단체 등 6개 유관단체의 경우에는 소속 직원에 대해 직위해제 처분 시 인사위원회의 의견 청취 절차를 거치지 아니하고 임용권자가 직권으로 직위해제를 결정할 수 있도록 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

나. 훈계(경고) 또는 주의 처분의 경우

공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 훈계(경고) 또는 주의 처분기준 반영 여부를 확인한 결과 B 유관단체 등 9개 유관단체에서는 훈계(경고) 또는 주의 처분에 대한 처분기준을 규정하지 않고 있고, B 유관단체 등 15개 유관단체에서는 주의 및 훈계 처분대장을 비치하여 처분상황을 기록 유지하도록 하는 규정이 마련되지 않는 등 유관단체별로 훈계(경고) 또는 주의 처분에 따른 처분기준, 서식 작성, 처분대장 비치 등에 관한 규정을 마련하지 않거나 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

한편, B 유관단체에서는 훈계(경고) 또는 주의 처분에 따른 처분기준이 자체 인사규정 등에 규정되지 않았는데도 2017년부터 2019년까지 자체감사를 실시하여 12건의 주의 처분을 하였고, C 유관단체 등 16개 유관단체에서는 자체감사 또는 감사위원회의 감사결과에 따라 훈계(경고) 또는 주의 처분을 하면서 서식 작성

등에 관한 규정 없이 임의 서식으로 훈계(주의)장 등을 교부하고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 직위해제 및 훈계(경고) 또는 주의 등 징계 외의 처분에 따른 처분기준이 없거나 미비하여 절차상 하자를 초래할 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 징계 외 처분기준에 대하여 감사위원회에서 권고하는 내용 등을 관련 규정에 반영하여 운용하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은 공무원 관련 법령의 규정을 고려하여 제시된 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 징계 외의 처분결과에 대한 공정성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 12】

감사위원회 권 고

제 목 임직원 채용제한 결격사유 기준 및 조회방식 규정 미비

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 임직원을 채용하면서 임원의 경우 정관 및 임원선임규정 등에, 직원의 경우에는 인사규정 및 사무처규정 등에 결격사유³²⁾를 규정하고, 결격사유를 확인하기 위해 경찰서 및 등록기준지 시·구·읍·면에 조회³³⁾를 하고 있다.

2. 임직원 채용제한 결격사유 기준의 경우

가. 관계법령(판단기준)

32) 공직 임용 등에 제한되는 사유

33) 결격사유 중 범죄경력에 대해서는 경찰서에, 나머지 결격사유에 대한 기록에 대해서는 시·구·읍·면에 조회를 함

「지방공기업법」 제60조 및 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」³⁴⁾ (이하 “지방출자출연법”이라 한다) 제10조에 따르면 [표 1]과 같은 결격사유에 해당하는 사람은 공사, 출자·출연기관의 임원이 될 수 없도록 되어 있다.

【표 1】 지방공기업 및 지방출자·출연기관 임원 결격사유

지방공기업법	지방출자출연법
- 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 - 제58조 제4항 또는 제5항에 따라 해임 ^{주1)} 된 후 3년이 지나지 아니한 사람 - 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 2년이 지나지 아니한 사람 - 공사의 임원이 위 사항에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당하였음이 판명되었을 때에는 당연히 퇴직함	- 「지방공무원법」 제31조 제1호부터 제6호까지, 제6호의3, 제6호의4, 제7호 및 제8호의 어느 하나에 해당하는 사람 - 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 횡령과 배임의 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고 받고, 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 - 제9조 제4항에 따라 해임 ^{주2)} 된 후 3년이 지나지 아니한 사람 - 임원이 위 사항에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당한 사람으로 밝혀졌을 때에는 당연히 퇴직함

- 주 1. 지방자치단체장은 사장이 개선명령을 이행하지 않은 경우, 관계법령을 중태하고 명백하게 위반한 경우, 사장의 경영성과에 따라 임기 중에 해임할 수 있음
- 2. 지방자치단체의 장은 임원이 의무와 책임을 이행하지 아니하거나 이를 게을리 한 경우 해임할 수 있음

자료: 「지방공기업법」 및 지방출자출연법 관련 내용 재구성

그리고 「지방공무원법」 제31조에 따르면 공무원이 될 수 없는 결격사유는 [표 2]와 같이 규정되어 있다.

【표 2】 지방공무원 결격사유

신분 ^{주)}	금고이상 형 선고	자격상실·정지	횡령·배임	성범죄	아동·청소년 대상 성범죄	파면(5년 미경과)	해임(3년 미경과)
적용	적용	적용	적용	적용	적용	적용	적용

주: ‘신분’은 피 성년후견인, 피한정후견인, 파산선고로 복권되지 아니한 자를 말함

자료: 「지방공무원법」 관련 내용 재구성

반면, 지방공기업 및 지방출자·출연기관 직원의 채용 결격사유에 관한 사항은 규정이 없어 공직 유관단체에서는 「지방공기업법」 및 지방출자출연법을 참고하여

34) 2019. 12. 3.자로 일부 개정되어 2020. 6. 4.부터 「지방공무원법」 제31조의 결격사유가 적용됨

자체 인사규정 등에 직원 채용에 따른 채용제한 결격사유를 규정하여 운영하고 있다.

따라서 공직 유관단체에서는 임원에 대한 채용제한 결격사유는 「지방공기업법」 및 지방출자출연법의 규정에 따라 자체 관련 규정을 정비하고, 직원에 대한 채용제한 결격사유는 위 임원의 채용제한 결격사유와 공무원 관계 법령의 규정을 고려하여 작성한 [표 3]의 권고(안) 내용을 자체실정에 맞게 인사규정 등에 반영하는 것이 바람직하다.

[표 3] 공직 유관단체 직원 결격사유 권고(안)

구분	권고내용
직원 결격사유	<ul style="list-style-type: none"> - 피성년후견인 또는 피한정후견인 - 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람 - 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람 - 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람 - 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람 - 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람 - 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람 - 미성년자에 대해 다음 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다) <ul style="list-style-type: none"> · 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 · 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 - 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람^{주1)} - 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람^{주2)}

주1, 주2: (지방)공무원·(지방)공기업·(지방)출자출연기관에 근무했던 자로 한정함

자료: 「지방공무원법」, 「지방공기업법」 및 지방출자출연법 등에 규정된 관련 내용 재구성

나. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 자체 인사규정 등에 임직원 채용에 따른 결격사유 반영 여부를 확인한 결과 임원의 경우 A 유관단체 등 4개 유관단체에서는 「지방공무원법」 제31조에 규정된 결격사유와 동일

한 수준으로 규정하고 있는 반면, B 유관단체 등 나머지 14개 유관단체에서는 성범죄자 또는 파면·해임된 자 등을 포함하지 않고 있는 등 공직 유관단체별로 일부 비리 유형에 대한 임원 채용 제한 결격사유를 규정하고 있지 않거나 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

그리고 직원의 경우에도 A 유관단체 등 9개 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 「지방공무원법」 제31조에 규정된 결격사유와 동일한 수준으로 규정하고 있는 반면, B 유관단체 등 나머지 9개 유관단체에서는 성범죄자 또는 파면·해임된 자 등을 포함하지 않고 있는 등 직원 채용 제한 결격사유에 대해서 유관단체별로 다르게 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 임직원 채용에 따른 채용 제한 결격사유 미비로 고도의 전문성과 윤리성, 공정성이 요구되는 공직 유관단체에 자질이 부족한 자가 임직원으로 채용될 우려가 있다.

3. 임직원 채용제한 결격사유 조회방식의 경우

가. 관계법령(판단기준)

「지방공기업법」 제60조 및 지방출자출연법 제10조의 결격사유에 해당하는 사람은 지방공기업 및 지방출자·출연기관의 임원이 될 수 없도록 되어 있다.

그리고 「결격사유조회 업무처리요령」(행정안전부)에 따르면 결격사유 중 범죄경력 제외 결격사유의 기록은 [표 4]와 같이 ‘파산선고사실, 후견등기사실, 수형사실’ 등 3개 사항으로 구분하고, 결격사유 기록에 대한 조회·확인할 수 있는 근거 법령을 ‘법률과 대통령령’으로 정하도록 되어 있으며, 조례, 규칙, 인사규정 등은 근거 법령으로 인정하지 않고 있다.

[표 4] 결격사유 기록 조회·확인 명세

구분	조회·확인 내용
파산선고사실	- 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사실
후견등기사실	- 「민법」 제9조 내지 제14조에 따라 성년후견·한정후견의 심판을 받고 후견등기부에 등록된 사실
수형사실	- 금고 이상 형의 집행유예를 받고 그 유예기간 중에 있는 사실 - 금고 이상 형의 선고를 받고 형의 집행이 종료되거나 그 집행이 면제된 날부터 10년이 경과되지 않은 사실(3년 이하의 징역·금고의 경우는 5년) - 법률 또는 판결에 의하여 자격정지 또는 자격상실 중에 있는 사실

자료: 「결격사유조회 업무처리 요령」(행정안전부) 관련 내용 재구성

반면, 지방공기업 및 지방출자·출연기관의 직원 채용 결격사유에 관한 사항은 규정이 없어 공직 유관단체에서는 「지방공기업법」 및 지방출자출연법을 참고하여 자체 인사규정 등에 직원 채용에 따른 결격사유를 규정하여 운용하면서도 경찰서 등 조회기관에 조회 요청을 하지 못하고 있는 실정이다.

따라서 공직 유관단체에서는 임원을 채용하는 경우 결격사유에 대하여 조회 기관³⁵⁾을 통해 확인하고, 직원을 채용하는 경우에는 자체 인사규정 등에 채용제한 결격사유를 규정하고 있으므로 채용 예정자에 대해 검증하는 방안을 강구하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26. ~4. 6.) 중 공직 유관단체에서 임원 채용에 따른 범죄경력 등 결격사유를 경찰서 등에 조회하고 있는지 확인한 결과 A 유관단체 등 9개 유관단체의 경우 지도·감독부서에서 결격사유를 조회하고 있는 반면, B 유관단체 등 8개 유관단체의 경우에는 결격사유를 직접 조회하고 있으나 이 중 C 유관단체에서는 경찰서에 범죄경력만 조회하고 있고, D 유관단체 등 4개 유관

35) 범죄경력(경찰서), 결격사유기록(파산선고사실, 후견등기사실, 수형사실)은 등록기준지 시·구·읍·면에 조회 요청

단체는 등록기준지 시·구·읍·면에 결격사유 기록만 조회하고 있으며, E 유관단체에서는 범죄경력과 결격사유 기록 모두 조회하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

또한 「지방공기업법」 등 임원에 대한 결격사유를 조회 할 수 있는 근거 법령이 있는데도 B, F 유관단체에서는 「지방공무원법」³⁶⁾을 결격사유 조회 근거 법령으로 기재하여 조회하는 것으로 확인되었다.

그리고 직원을 채용하는 경우에는 A 유관단체 등 6개 유관단체에서는 채용 예정자로부터 ‘결격사유 확인서’ 및 ‘범죄경력부존재 서약서’를 직접 제출받아 범죄경력 등 결격사유를 모두 확인하고 있는 반면, D 유관단체 등 8개 유관단체에서는 범죄경력을 확인하지 않고 있고, G 유관단체 등 3개 유관단체에서는 결격사유 기록을 확인하지 않고 있으며, H 유관단체에서는 범죄경력과 결격사유 기록 모두 확인하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 “2항”과 같은 결과를 초래할 우려가 있다.

관계기관 의견

18개 공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 임원의 경우 정관 및 인사규정 등에 반영된 채용제한 결격사유 확인에 관한 사항을 관계 법령이나 감사위원회의 권고 내용 등을 참고하여 개정하여 운용하고, 직원의 경우에는 관계 법령에 조회할 수 있도록 하는 규정이 없어 결격사유에 대한 확인이 어렵다면서 법령 개정이 필요하다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 18개 공직 유관단체장은

36) 행정안전부 「결격사유조회 업무처리요령」에 따라 등록기준지 시·구·읍·면에 결격사유 기록을 요청하는 경우 조회 근거 법령이 명확하지 않은 경우에는 ‘파산선고사실’에 대해서만 확인하여 회신해주고 있음

① “2항, 임직원 채용제한 결격사유 기준의 경우”와 관련하여 「지방공기업법」 및 공무원 관련 법령의 규정을 고려하여 제시된 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하여 임직원 채용에 따른 제한사유 결격사유를 일관성 있게 적용하는 방안을 마련하는 한편,

② “3항, 임직원 채용제한 결격사유 조회방식의 경우”와 관련하여 임원의 경우 근거 법령에 따라 범죄경력 등 결격사유를 모두 조회하고, 직원의 경우에는 채용 예정자로부터 “결격사유 확인서(범죄경력 포함)” 등을 직접 제출받는 방법으로 확인하는 등 채용업무의 투명성을 확보하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 13】

감사위원회

권고 · 통보

제 목 음주운전 이력 정기 점검 및 운전직 채용요건 강화 기준 미흡

관계기관(부서) 18개 공직 유관단체

내 용

1. 업무 개요

공직 유관단체에서는 자체 인사규정 등에 일반 직무에 대한 징계기준 외에 음주운전을 한 사람에게 별도로 적용하는 음주운전 징계기준을 마련하여 운영하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침)에 따르면 지방 공사·공단 및 출자·출연기관의 장은 소속 임직원이 음주운전을 하는 경우 [표 1]과 같은 음주운전 징계기준을 적용하여 인사위원회에 징계를 요구하도록 되어 있다.³⁷⁾

[표 1] 지방공기업 및 지방출자·출연기관 음주운전 징계기준

유형별		징계요구 (처리기준)	징계기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도 0.08% 미만인 경우	경·중징계	감봉~견책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요 부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 원치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다. 4. "운전업무 관련 직원"이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 처분을 받아야 한다.
	혈중알코올 농도 0.08% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우		정직~감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	정직~감봉			
음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	정직~감봉			
2회 음주운전을 한 경우	해임~정직			
3회 이상 음주운전을 한 경우	파면~해임			
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	파면~정직			
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우	해임~강등			
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	해임~정직			
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	해임~정직			
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우	중징계	파면~해임	
	운전면허 정지처분을 받은 경우		강등~정직	

자료: 「지방공기업 인사운영기준」 등 행정안전부 지침에 규정된 음주운전 징계기준 내용 재구성

그리고 2016. 12. 19. 국민권익위원회에서 의결된 “공직 유관단체의 성범죄·음주운전 징계 실효성 제고” 권고내용에 따르면 공무원의 성범죄·음주운전에 대한 처벌수준이 강화되는 것과 달리 공직 유관단체 임직원의 경우 성범죄 및 음주운전이 증가 추세인데도 처벌수준이 솜방망이 처벌에 그치거나 관대하게 처벌하는 문제가 있어 공무원 수준의 징계양정 기준을 신설하거나 보완하는 한편, 자체 적발을 위하여 주기적 점검을 실시하고, 특히 운전직렬에 대해서는 주기적인 자체점검 시스템을 마련하도록 되어 있다.

37) 2018. 9. 5. 지침이 개정되면서 반영되었음

한편, 지방공무원의 경우에는 수사기관 등에서 「지방공무원법」 제73조에 따라 음주운전 비위 등에 대한 수사사실을 소속 기관의 장에게 통보하고 있는 반면, 지방공기업 등에 소속된 임직원의 음주운전 비위 등에 대한 수사사실은 근거 법령이 없어 소속 기관의 장에게 통보하지 않고 있어 음주운전 사실을 알지 못하는 경우 징계처분을 하지 못하고 있는 실정이다. 38)

이로 인해 감사원에서도 2017년에 실시한 광주광역시 ○○공사 등 지방공기업 경영관리실태 감사 시 임직원이 음주운전으로 행정처분을 받은 현황을 확인하지 못하여 직접 사법기관으로부터 해당 현황자료를 제출받아 음주운전 비위행위자에 대해 징계기준에 따라 징계 처분을 하도록 하는 한편, 시효경과 등으로 처분을 하지 못하게 된 자의 경우에는 인사자료로 활용하도록 하면서 소속 임직원에 대한 음주운전 비위현황을 자체적으로 파악·관리할 수 있는 방안을 마련하도록 통보 하였다.

이와 관련하여 다른 공직 유관단체에서 시행하고 있는 음주운전에 관한 내부 관리지침 등을 확인한 결과 [표 2]와 같이 한국조폐공사에서는 3급 이상 직원에 대해 매년 2회에 걸쳐 운전경력증명서를 제출하도록 하여 점검하고 있고, 서울시설공단에서는 3급 이상 간부 승진심사 시 인사위원회에서 음주운전 이력에 대한 검증의 의무화 하도록 하고 있다.

[표 2] 타 공직 유관단체 음주운전에 관한 내부 관리지침

38) 「지방공기업법」 제80조의2에 따르면 공기업의 임직원에 대해서는 직무와 관련된 사건의 조사나 수사를 시작한 때와 이를 마친 때에 수사기관 등에서 10일 이내에 공사의 사장이나 공단의 이사장에게 해당 사실과 결과를 통보하도록 되어 있으나 직무 외의 범죄 등에 대해서는 별도로 통보하지 않고 있음

단체명	주요내용
한국조폐공사	- 한국조폐공사 음주운전 행위 처리지침 제4조(음주운전 여부 점검) ① 3급 이상 직원(3급 직무대행 포함)은 매년 5월과 11월 말일을 기준으로 익일 10일까지 행정관청에서 발행하는 전체 기간의 운전경력(포함된 「운전경력증명서」를 발급받아 본사 인사업무담당부서에 제출하여야 한다. ② 본사 인사업무담당부서는 해당 「운전경력증명서」를 기반으로 음주운전 행위여부를 점검하고, 음주운전 행위를 한 사실이 발견된 직원에 대해서는 필요한 조치를 취하여야 한다.
서울시설공단	- 3급 이상 간부 승진 심사 시 후보자의 음주운전, 성범죄 경력 등을 인사위원회에서 검증하도록 의무화

자료: 국민권익위원회 의결(2016. 12. 19.) 자료 관련 내용 재구성

따라서 공직 유관단체에서는 감사원 감사결과 및 타 공직 유관단체에서 시행하고 있는 음주운전에 관한 내부 관리지침 등을 고려하여 작성한 [표 3]과 같은 권고(안) 내용을 자체 인사규정 등에 반영하는 등 정비하는 것이 바람직하다.

[표 3] 음주운전 이력 주기적인 점검 및 운전직 직원 채용요건에 대한 권고(안)

구분	권고내용
임직원 음주운전 이력 주기적 실태조사	- 소속 임직원에게 대하여 매년 1월 31일까지 운전경력증명서를 제출하도록 하여 음주운전 징계양정기준에 따라 필요한 조치를 하여야 함(예시: 최초 3년간 이력, 이후 1년간 이력)
운전직 직원 채용(전환)요건	- 운전직 직원 채용(전환) 시 공고문 등에 운전경력증명서를 제출하도록 하여 음주운전 또는 교통사고 등 이력을 채용(전환) 평가에 반영하도록 함(예시: 최근 10년간 이력)

자료: 감사원 감사결과 및 타 공직 유관단체 음주운전에 관한 내부 관리지침 등의 관련 내용 재구성

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 임직원 음주운전 이력 정기 점검의 경우

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 18개 공직 유관단체의 음주운전 징계기준 및 소속 임직원의 음주운전 이력에 대한 정기점검 여부를 확인한 결과 18개 공직 유관단체 모두 자체 인사규정 등에 음주운전 징계기준을 규정하여 운영하고 있으나 음주운전 이력에 대한 정기점검에 대한 기준은 A 유관단체에서는 점검기준을 규정에 반영하여 2019년과 2020년에 각각 점검을 실시하였고, B

유관단체에서는 승진후보자에 대하여만 점검을 하도록 하는 내용을 규정에 반영한 이후 2020년 4월 감사일까지 점검을 실시하지 아니 하고 있으며, C 유관단체 등 나머지 16개 유관단체는 점검기준을 규정에 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

실제 2020년 4월 감사일 기준으로 최근 5년 동안 공직 유관단체에서 음주운전으로 징계 처분 등을 한 건수를 확인한 결과 D 단체 등 2개 유관단체에서 자체 적발한 2건과 2018년에 감사위원회에서 A 유관단체 감사를 통해 적발한 2건 등 총 4건에 불과한 것으로 확인되었다.

그러나 감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 임의로 공직 유관단체 소속 임직원 337명과 운전직 직원 13명으로부터 운전경력증명서를 제출받는 방법³⁹⁾으로 음주운전 이력을 확인한 결과 E 유관단체 등 4개 유관단체에서는 임직원 4명과 운전직 직원 1명이 음주운전으로 적발된 이력이 있는데도 이와 같은 사실을 알지 못하였다.

나. 운전직 직원 채용요건의 경우

운전직 직원 채용요건의 경우에도 18개 공직 유관단체 모두 운전직 직원을 채용할 때 별도로 운전경력증명서를 제출하도록 하여 음주운전 이력 확인을 통한 적격 여부 검증에 의무화하는 기준을 자체 인사규정에 반영하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 공직 유관단체 소속 임직원의 음주운전 이력에 대한 정기점검이 이루어

39) 각 유관단체별로 사전에 정보이용수집 동의 및 제3자 정보제공 동의서를 받아 개인별로 임의 제출하도록 함

지지 아니하여 음주운전 사실을 숨기는 경우 징계시효 경과로 징계 처분을 하지 못하게 되어 자체 인사규정 등에 규정된 징계기준이 무의미 해지고, 운전직 직원 채용 시에도 부적격한 자가 아무런 제재 없이 채용될 우려가 있다.

관계기관 의견 및 검토결과

공직 유관단체에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니 하면서 자체 인사규정 등에 음주운전 관련 정기점검에 관한 근거를 마련하는 등 감사위원회 권고내용에 따라 운용하겠다는 의견을 제출하였다.

조치할 사항

18개 공직 유관단체장은 권고(안) 내용을 자체 실정에 맞게 인사규정 등에 반영 하여 정비하고, 매년 1회 이상 정기점검을 실시하여 음주운전 징계시효가 경과 되어 징계 처분을 하지 못하는 일이 없도록 하는 한편, 운전직 직원 채용(전환 포함) 시 운전경력증명서 제출을 의무화하여 적격여부 평가에 활용하는 등 운전직 직원 채용요건을 강화하는 방안을 강구하시기 바랍니다.**(권고)**

A 유관단체장은 음주운전 비위 행위를 하고도 징계 등의 불이익처분을 받지 않은 자에 대하여 징계 처분을 하는 방안을 강구하시기 바랍니다.**(통보)**

【일련번호: 14】

감 사 위 원 회

통 보

제 목 아동·청소년 교육기관 직원 성범죄 경력조회 근거규정 마련 필요

관계기관(부서) 제주평생교육장학진흥원

내 용

1. 업무 개요

제주평생교육장학진흥원에서는 [표 1]과 같이 아동·청소년 등을 대상으로 각종 교육프로그램을 운영하는 교육기관으로서의 역할을 담당하고 있다.

【표 1】 제주평생교육장학진흥원 아동·청소년 교육 프로그램 운영 현황(2019년 말 기준)

(단위: 개, 명)

운영 프로그램	합계	교육대상		
		아동·청소년	성인	노령층
1,994	57,071	41,012	11,376	4,683

자료: 제주평생교육장학진흥원 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」(이하 “청소년성보호법”이라 한다) 제2조 및 제56조에 따르면 아동·청소년이란 19세 미만의 자를 말하며, 아동·청소년 관련기관 등의 장은 그 기관에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 자 또는 취업하려는 자에 대하여 관계 기관의 장에게 성범죄 경력에 대한 조희를 요청하도록 되어 있다.⁴⁰⁾

그리고 여성가족부의 “성범죄자 취업제한 및 신고의무 기관 현황” 자료에 따르면 「평생교육법」 제2조 제2호4)의 규정을 적용받는 평생교육기관은 청소년성보호법 제56조 제1항 제5호의 적용을 받는 청소년활동시설로서 성범죄자 취업제한 신고 의무 시설로 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 불특정 다수의 아동·청소년 등을 대상으로 각종 교육 프로그램을 운영하고 있는 등 사실상 평생교육기관으로서의 역할을 담당하고 있으므로 「평생교육법」 등 관계 법령에 따라 평생교육기관으로 인가를 받거나 등록 또는 신고를 하여 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 자 또는 취업하려는 자에 대해서 성범죄 경력에 대한 조희를 요청하여 확인하는 것이 바람직하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 위 기관으로부터 기관 설립 관련 자료를 제출받아 확인한 결과 [표 2]와 같이 위 기관은 2000. 12. 28. 「공익법인의 설립운영에 관한 법률」을 근거 법령으로 적용하여 (재)제주국제화장학재단으로

40) 취업자 등이 관련기관에 직접 성범죄 경력조회 회신서를 제출한 경우 성범죄 경력 조회를 한 것으로 봄
 41) 「평생교육법」 제2조 1호 및 제2호에 따르면 “평생교육”이란 학교의 정규 교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 문자해독교육, 직업능력 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동을 말하며, “평생교육기관”이란 ① 이 법에 따라 인가·등록·신고된 시설·법인 또는 단체 ② 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 중 학교교과 교습학원을 제외한 평생직업 교육을 실시하는 학원 ③ 그 밖에 다른 법령에 따라 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설·법인 또는 단체라고 되어 있음

출범한 후 2017. 3. 27. 제주평생교육장학진흥원으로 명칭이 변경되었고, 변경과정에서 근거 법령을 「평생교육법」으로 적용하지 아니한 채 「공익법인의 설립운영에 관한 법률」을 적용하여 명칭만 변경함으로써 평생교육기관으로 인정을 받지 못하고 있는 것으로 확인되었다.

[표 2] 제주평생교육장학진흥원 변경 등록 명세

재단법인 최초 설립				재단법인 변경 등록 ⁴¹⁾			
설립일	법인명	허가자	목적	변경 등기일	법인명	허가자	목적
2000. 12.28.	(재)제주국제화 장학재단	제주특별자치도 교육감	「공익법인의 설립운영에 관한 법률」에 따라 도내 학생 등 외국어 구사능력 향상 및 인재육성	2017. 3.27.	(재)제주평생교육장학진흥원	제주특별자치도 교육감	「공익법인의 설립운영에 관한 법률」에 따라 도내 학생 등 외국어 구사능력 향상 및 인재육성과 도민의 평생교육진흥 도모

주: 2017. 7. 31. 행정안전부고시 제2017-1호에 따라 ‘제주국제화장학재단’에서 ‘제주평생교육장학진흥원’으로 명칭을 변경하여 지방자치단체 출자·출연기관으로 지정됨

자료: 제주평생교육장학진흥원 제출자료 재구성

한편, 감사기간 중 위 기관으로 하여금 소속 임직원에 대한 성범죄 경력조희를 제주경찰청에 의뢰하도록 하여 회신내용을 확인한 결과 제주경찰청에서는 [표 3]과 같이 위 기관은 「평생교육법」에 따라 설립된 시설에 해당되지 않아 청소년성보호법을 적용받는 성범죄 취업제한 신고의무 기관이 아니라는 사유로 조희를 할 수 없다는 내용으로 회신하고 있어 성범죄 경력조희 요청을 하더라도 결과를 회신 받을 수 없는 것으로 확인되었다.

[표 3] 제주평생교육장학진흥원 임직원에 대한 성범죄 경력조희 요청 결과(2020년 2월 말 기준)

(단위: 명)

성범죄 경력조회 의뢰 대상				조희 의뢰 기관	회신내용
합계	임원	직원	프로그램 운영강사		
40	-	34	6	제주경찰청	- 법인 인가·등록·신고 확인결과 「평생교육법」에 따라 설립된 시설이 아니므로 청소년성보호법에 따른 성범죄 조희기관에 해당 안 됨

자료: 제주평생교육장학진흥원 제출자료 재구성

그 결과 소속 임직원뿐만 아니라 교육프로그램 운영 강사 등에 대한 성범죄 경력을 조회하지 못하게 되어 교육프로그램에 참여하는 아동·청소년 등이 성범죄 위험에 노출될 우려가 있다.

관계기관 의견

제주평생교육장학진흥원에서는 감사위원회의 문제 제기에 사실상 평생교육기관 인데도 인가 시 평생교육 관련 법령이 명시되지 않아 소속 임직원에 대한 성범죄 경력이 조회되지 않고 있음에 따라 성범죄 경력조회 의뢰기관인 경찰서에 2020. 4. 10. 공식적으로 이의 제기를 하는 한편, 교육부에도 평생교육기관에 해당 되는지 여부 및 임직원이 성범죄 조회 의무대상에 해당되는지 여부에 대하여 질의하는 등 소속 임직원에 대한 성범죄 경력 조회 의무화를 위해 다각적인 방법을 강구하고 있다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주평생교육장학진흥원 원장은 재단 설립 근거법령을 보완·갱신하여 평생교육기관으로 인정받거나 성범죄 경력 조회기관과 협의하여 소속 임직원 및 교육프로그램 운영 강사 등에 대한 성범죄 경력을 조회할 수 있는 방안을 강구하시기 바랍니다.

【일련번호: 15】

감사위원회 주 의 요 구

제 목 성희롱 징계감경 의결 사항 재심사 미 요구

관계기관(부서) 제주특별자치도체육회

내 용

1. 업무 개요

제주특별자치도체육회에서는 자체 징계기준에 [표 1]과 같이 징계감경 기준을 마련하여 운용하고 있다.

[표 1] 제주특별자치도체육회 징계감경 기준

단체명	징계감경 기준
제주특별자치도체육회	- 파면→해임, 해임→강등, 강등→정직, 정직→감봉, 감봉→견책, 견책→불문경고

자료: 제주특별자치도체육회 징계감경 기준 내용 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침)에 따르면 지방

출자·출연기관의 장은 소속 임직원에 대해 징계 처분을 할 때 음주운전·성폭력 범죄·성매매·성희롱·금품 및 향응수수와 공금의 횡령과 유용·채용비위는 감경할 수 없도록 되어 있다.⁴²⁾

그리고 「제주특별자치도체육회 징계규칙」(2019. 2. 19. 제정, “이하 징계규칙”이라 한다) 제3조 및 제34조, 제39조에 따르면 금품관련 비위, 음주운전, 성폭력·성매매·성희롱⁴³⁾ 등의 비위는 징계를 감경할 수 없도록 되어 있고, 인사(징계)위원회의 징계 의결 사항에 대하여 재심사를 요구할 수 있도록 되어 있다.

또한 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」(제주특별자치도체육회) 제6조 및 제9조, 제11조에 따르면 성희롱·성폭력에 관한 업무처리를 위하여 고충상담실을 두는 한편, 주요사항에 대해서는 고충심의위원회를 두어 심의·의결하고, 그 결과를 토대로 징계요구 등 필요한 조치를 할 수 있도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 성희롱 등 징계 감경을 할 수 없는 비위 행위자에 대하여 징계 의결을 요구하였는데도 인사(징계)위원회에서 당초 요구한 징계 의결 수위보다 감경 의결을 한 경우 재심사 요구를 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 직장 내 성희롱 비위 행위가 발생하자 고충상담실을 통해 직권으로 조사한 결과 2019. 12. 4. 자체 징계기준에 소속 직원에 대하여 인사위원회에

42) 음주운전, 성관련 비위는 2017. 12. 27. 지침이 개정된 이후로 감경할 수 없도록 되어 있음

43) 징계규칙 제7조 제1항에 따른 별표 징계기준에 따르면 성희롱은 비위정도 및 과실의 경중에 따라 견책부터 파면까지 징계할 수 있도록 되어 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위를 말함

징계(정직) 의결을 요구하였으나 인사위원회에서 형사고발로 처벌 중이라는 사유로 ‘감봉 1월’로 감경 의결을 하였는데도 재심사 요구를 하지 아니한 채 그대로 인정하는 등 징계 감경을 할 수 없는 성희롱 비위 행위자에 대하여 그대로 감경 처분하였다.

그 결과 징계 감경을 할 수 없는 성희롱 비위 행위자에 대한 징계가 감경 의결되어 재발될 우려가 있게 되었을 뿐만 아니라 재심사 요구를 하지 않아 주요 비위 행위자에 대한 징계처분의 실효성을 떨어뜨리는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 및 검토결과

제주특별자치도체육회에서는 직장 내 성희롱 비위 행위자에 대하여 당초 ‘정직’으로 의결 요구 하였으나 인사위원회에서 형사고발 중이라는 사유로 ‘감봉 1월’로 감경하여 의결한 사항에 대하여 재심의 요구를 하지는 못하였지만 해당 비위 행위자와 2019. 12. 31.자로 계약 해지를 하였기 때문에 결과적으로 당초 의결 요구한 ‘정직’보다 무겁게 처리되었다고 주장하면서도 계약 해지로 면직됨에 따라 재심사 요구를 하지 못한 업무적 과실을 인정한다는 의견을 제시하였다.

그러나 위 기관에서는 인사위원회에 성희롱 비위 행위자는 징계감경 대상이 아니라는 설명을 하지 않았을 뿐만 아니라 감경 의결 종료 즉시 재심사를 요구하지 않은 점, 징계의결 요구자에 대해 ‘직위해제’ 및 중징계 의결을 받아 처분한 후 계약 해지를 할 수도 있었던 점 등으로 볼 때 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 제주특별자치도체육회 회장은 앞으로 행정안전부 지침 또는 내부 규정에 위배되지 직장 내 성희롱 비위 행위자에 대한 징계가 감경되는 일이 없도록 하는 한편, 감경을 할 수 없는 징계가 감경 의결되는 경우 바로 재심사 요구하는 등 관련 업무를 철저히 하시기 바라며, 직장 내 성희롱 비위 행위자에 대한 징계가 감경 의결이 되었는에도 재심사 요구를 하지 않는 등 관련 업무를 부적정하게 처리한 관련자(2명)에 대하여 각각 훈계 조치하시기 바랍니다.

【일련번호: 16】

감사위원회 주 의 요 구

제 목 징계 외 처분 반복 발생 시 가중 처벌 미 이행

관계기관(부서) 제주특별자치도개발공사, 제주신용보증재단

내 용

1. 업무 개요

제주특별자치도개발공사 및 제주신용보증재단에서는 자체 인사규정 등에 소속 임직원에게 대하여 주의 또는 훈계 등 징계 외의 처분 사유가 반복하여 발생할 경우 가중 처벌하는 기준을 마련하여 운영하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 인사운영기준」(행정안전부 지침) 및 「지방자치단체 출자출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 지침)에 따르면 임직원에게 대하여 소정의 사유가 있는 경우 가중 처벌하는 규정을 두도록 되어 있다.

제주특별자치도개발공사 「인사규정 시행내규」 제50조 및 제58조의2에 따르면 주의 2회는 훈계 1회로 간주하고, 훈계 처분을 1년 이내 3회 이상 받은 직원에 대하여는 징계의결 요구를 할 수 있도록 되어 있다.

그리고 제주신용보증재단 「직원상벌규정」 제11조 및 제26조에 따르면 1년 이내 2회의 주의처분 사유 발생 시 훈계 처분을 하여야 하고, 훈계 처분일로부터 1년 이내에 훈계 처분 사유가 발생할 경우에는 징계의결 요구를 할 수 있도록 되어 있다.

따라서 위 공직 유관단체에서는 소속 임직원에 대하여 반복적으로 주의 또는 훈계 등 징계 외의 처분을 하는 경우 관련 규정에 따라 가중 처벌하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 제주특별자치도개발공사의 경우

위 기관에서는 소속 직원에 대하여 2015. 12. 23.과 2016. 3. 2. 2회에 걸쳐 각각 '주의' 처분을 하였기 때문에 2016. 3. 2. 기준으로 '훈계 1회'로 간주하고, 같은 해 11. 16.에 '훈계' 처분을 한 후 2017년 2월경 또 다시 훈계 처분 사유가 발생하여 1년에 3회 이상 훈계 처분을 받는 자에 해당되므로 자체 규정에 따라 인사위원회에 징계의결 요구를 검토하여야 하는데도 별다른 검토를 하지 아니한 채 같은 해 2. 23. 그대로 훈계 처분하였다.

나. 제주신용보증재단의 경우

위 기관에서는 소속 직원에 대하여 2018. 7. 17. 훈계 처분을 한 후 4개월이 지난 같은 해 11월경 또 다시 훈계 처분 사유가 발생하여 1년에 2회 이상 훈계 처분을 받는 자에 해당되므로 자체 규정에 따라 징계의결 요구를 검토하여야 하

는데도 별다른 검토를 하지 아니한 채 같은 해 11. 27. 그대로 훈계 처분하였다.

그 결과 동일한 자에 대하여 징계 외의 처분을 반복하여 처분하는 경우 가중 처벌할 수 있는 규정이 유명무실 해지고, 징계 외의 처분이 남발될 우려가 있다.

관계기관 의견

제주특별자치도개발공사에서는 감사위원회의 문제 제기에 주의 2회를 받고, 1년 이내 훈계 2회를 받은 대상자에 대하여 징계의결 요구하는 것을 검토하지 않은 사실에 대하여 과오를 인정하면서 앞으로 동일한 사례가 발생할 경우 징계의결 요구하는 것을 검토하겠다는 의견을 제시하였다.

그리고 신용보증재단에서는 감사위원회 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 앞으로 관련 규정을 준수하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주특별자치도개발공사 사장 및 제주신용보증재단 이사장은 앞으로 소속 임직원 중 동일인에 대하여 징계 외의 처분 사유가 반복적으로 발생하여 가중 처벌 검토 대상에 해당되는 경우 징계 처분 등 가중 처벌을 검토하지 않는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.

【일련번호: 17】

감사위원회

주 의 요 구

제 목 징계 처분 외에 징계부가금 미 부과

관계기관(부서) 제주테크노파크

내 용

1. 업무 개요

제주테크노파크에서는 자체 「정관」 규정에 따라 직원의 채용, 교육, 배치 및 이동, 승진, 평가, 보상, 복무, 징계, 퇴직 등 제반 인사관리 기준과 운영에 관한 자체 인사규정을 마련하여 운용하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

위 기관 「인사관리규정」 제82조 및 제92조의1에 따르면 원장은 직속부서장 및 직원이 징계사유에 해당하는 경우 인사위원회의 심의를 거쳐 징계처분을 하되 징계사유가 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 인사위원회에 해당 징계 외에 금품 및 향응수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배내의 징계부가금 부과 의결 요구를 하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 소속 임직원의 비위 행위가 징계사유에 해당되고, 그 사유가 금품 및 향응수수, 공금횡령, 유용인 경우 인사위원회에 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금 횡령액·유용액의 5배내의 징계부가금 부과 의결 요구를 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2019. 4. 11. “음주운전 취소 후 무면허 운전, 초과근무 실태”에 대한 제보를 받고, 같은 해 4. 19.부터 특정감사를 실시하여 초과근무 수당을 부당 수령한 2명을 적발하였다.

그런데 위 기관에서는 소속 직원이 초과근무 수당 906,450원을 부당 수령하였으므로 인사위원회에 징계 외에 부당 수령한 906,450원의 5배내의 징계부가금 부과 의결 요구를 하여야 하는데도 2019. 5. 15. 인사위원회에 소속직원에 대하여 징계 의결 요구만 하고 징계부가금 부과 의결 요구는 하지 않은 채 내버려 두었다.

그 결과 횡령 등 징계부가금 부과 대상 비위 행위자로부터 징계부가금을 환수 받지 못하게 되는 등 비위 행위자 제재 및 부당이득을 환수한다는 징계부가금 부과 제도의 취지를 살리지 못하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견

제주테크노파크에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니 하면서 앞으로 징계부가금 부과 대상 여부에 대해 확인을 철저히 하는 등 징계부가금이 부과되지 않는 일이 없도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주테크노파크 원장은 앞으로 소속 임직원의 비위 행위가 징계 사유에 해당되고, 그 사유가 금품 및 향응수수, 공금횡령, 유용에 해당되어 징계 부과금 부과 대상의 경우 인사위원회에 징계 외에 징계부가금 부과 의결 요구를 하지 않는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하고, 징계부가금 부과 업무를 부적정하게 처리한 관련자(2명)에게 각각 주의를 촉구하시기 바랍니다.

【일련번호: 18】

감 사 위 원 회

주 의 요 구

제 목 임원 임명 시 결격사유 미 조회

관계기관(부서) 제주한의학연구원

내 용

1. 업무 개요

제주한의학연구원에서는 직원 채용 시 관련 규정에 따라 결격사유 조회 관련 업무를 처리하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」(이하 “지방출자·출연법”이라 한다) 제10조에 따르면 [별표] “지방출자·출연법 제10조 임원의 결격사유” 중 어느 하나에 해당하는 사람은 출자·출연기관의 임원이 될 수 없고, 선임 이후 결격사유에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당하는 사람으로 밝혀졌을 때에는 당연퇴직 하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서 임원을 선임하거나 재선임하는 경우에는 관련 법령에 규정되어 있는 결격사유에 해당되는지 여부를 확인한 후 임명하는 것이 타당하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2018년 11월부터 2019년 10월 사이에 6명의 임원을 신규 임명하고, 비상임이사 등 5명의 임원을 재임명(연임)하면서 공개모집 절차를 거쳐 신규 임명한 6명의 임원 중 3명에 대해서만 지원서를 제출받을 때 결격사유확인서⁴⁴⁾를 같이 제출받았을 뿐 총 11명의 임원에 대하여 결격사유 해당여부를 2020년 1월 감사일까지도 확인하지 않고 있다.

그 결과 임명(연임 포함)되는 임원이 관련 법령에 규정되어 있는 결격사유에 해당되는지 확인되지 않아 부적격자가 임원으로 임명될 우려가 있다.

관계기관 의견

제주한의학연구원에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 아니하면서 앞으로 관련 법령에 따라 정관 개정 및 내부 규정 개정을 추진하고, 비상임감사 선임 시 공개모집 절차를 거치도록 하며, 현재 재직 중인 원장 및 임원에 대한 결격사유 해당여부 조회 계획을 수립하여 조속히 확인하는 등 유사 사례가 발생하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 **제주한의학연구원 원장**은 앞으로 임원을 임명(연임 포함)하는 경우

44) 결격사유 항목별 표시란에 지원자가 직접 해당 또는 해당 없음 여부를 표시하여 제출함

해당 임원에 대하여 결격사유 해당여부를 확인하지 아니한 채 임원으로 임명하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.

감사위원회

통 보

제 목 제주도립노인요양원 및 제주권역재활병원 징계 관련 규정 정비 필요

관계기관(부서) 제주의료원(제주도립노인요양원), 서귀포의료원(제주권역재활병원)

내 용

1. 업무 개요

제주특별자치도제주의료원(이하 '제주의료원'이라 한다)에서는 제주특별자치도로부터 '제주특별자치도립노인요양원 운영 및 관리 업무'를 위탁받아 제주특별자치도립노인요양원(이하 '노인요양원'이라 한다) 시설을 운영·관리하고 있으며, 제주의료원과 도립요양원에서는 각각 임직원에 대한 징계기준 등을 반영한 인사규정을 제정하여 운용하고 있다.

그리고 제주특별자치도서귀포의료원(이하 '서귀포의료원'이라 한다)에서는 제주특별자치도로부터 '제주권역재활병원 관리·운영 업무'를 위탁받아 제주권역재활병원(이하 '재활병원'이라 한다) 시설을 운영·관리하고 있으며, 서귀포의료원과 재활병원에서도 각각 임직원에 대한 징계기준 등을 반영한 인사규정을 제정하여 운용

하고 있다.⁴⁵⁾

2. 관계법령(판단기준)

노인요양원의 경우 제주특별자치도지사와 제주의료원장이 협약 체결한 「제주특별자치도립노인요양원 위·수탁 협약서」 제5조에 따르면 제주의료원은 요양시설에 대한 운영규정의 제정 및 개정 사항은 제주특별자치도지사의 승인을 받도록 되어 있고, 제주의료원 「정관」 제27조 제8호 및 제53조에 따르면 노인요양원 수탁·운영 관리에 따른 수탁시설 운영규정의 제·개정은 제주의료원 이사회 의결을 거치도록 되어 있다.

그리고 재활병원의 경우 제주특별자치도지사와 서귀포의료원장이 협약 체결한 「제주권역재활병원 관리·운영에 관한 위·수탁 변경 협약서」 제14조 및 제21조에 따르면 수탁자는 재활병원 운영에 관한 주요사항을 심의하기 위하여 제주권역재활병원운영위원회를 설치하며, 위탁자는 수탁자로 하여금 재활병원 운영에 관하여 필요한 보고를 하게 할 수 있도록 하는 한편, 위탁자가 지정하는 자로 하여금 재활병원의 운영상황을 조사하게 하거나 장부와 그 밖의 서류를 검사하게 할 수 있도록 되어 있다.

따라서 제주의료원에서는 노인요양원의 인사규정에 반영된 노인요양원 소속 임직원에 대한 징계기준 등에 대하여 제주의료원의 인사규정에서 정하고 있는 징계기준 등과 동일하게 규정하여 운용하도록 하고, 서귀포의료원에서도 재활병원 인사규정에 반영된 임직원에 대한 징계기준 등에 대하여 서귀포의료원의 인사규정에서 정하고 있는 징계기준 등과 동일하게 규정하여 운용하도록 조치

45) 제주의료원과 서귀포의료원에서는 「공무원 징계규칙」 및 「지방자치단체 출자·출연기관 인사조직지침」 등을 고려하여 자체 인사규정 등에 징계의 종류, 효력, 양정기준 등 징계에 관한 기준 등을 반영하여 운용하고 있음

하는 것이 바람직하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2020. 3. 26.~4. 6.) 중 노인요양원과 재활병원의 자체 인사 규정 등에 반영되어 있는 징계기준 등에 대하여 확인한 결과 노인요양원의 경우 제주의료원과 다르게 중징계 종류에 강등이 포함되지 않아 강등에 따른 효력 및 승진제한 기준이 없고, 징계기준도 일반 직무에 관한 징계기준만 반영하고 있다.

그리고 재활병원의 경우에도 서귀포의료원과 다르게 징계의 종류를 중징계와 경징계로 구분하지 않고 있고, 징계기준에 음주운전 및 채용비리에 관한 징계 기준을 반영하지 않고 있는 등 노인요양원과 재활병원의 자체 인사규정에 반영된 기준이 제주의료원과 서귀포의료원의 자체 인사규정 등에 반영된 기준과 다르게 규정되어 있는 것으로 확인되었다.

그 결과 재수탁사업 운영시설의 자체 인사규정 등에 반영된 징계기준 등에 대한 검토가 소홀히 이루어져 운영시설 소속 임직원의 동일한 비위 행위를 하더라도 징계 등의 처분이 달라지는 등 처분에 혼선을 유발하거나 일관성이 결여될 우려가 있다.

관계기관 의견

제주의료원 및 서귀포의료원에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 앞으로 제주도립노인요양원과 제주권역재활병원으로 하여금 관련 규정을 개정하여 운영하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주의료원 원장 및 서귀포의료원 원장은 제주도립노인요양원과 제주권역재활병원의 자체 인사규정 등에 반영된 징계기준 등에 대하여 제주의료원과 서귀포의료원의 인사규정 등에 반영된 징계기준 등과 동일한 수준으로 정비하는 방안을 마련하시기 바랍니다.