

감 사 원 통 보

제 목 신분상 불이익 처분의 효력 규정화 미흡

소 관 기 관 감사원

조 치 부 서 인사혁신과

내 용

인사혁신과는 「감사원 인사관리규정」 제41조 등에 따라 비위의 정도가 경미하여 징계책임을 물을 정도에 이르지 아니한 직원에 대해 위반행위의 경중에 따라 경고·주의¹⁾ 등의 불이익 처분을 하고 있다.

경고·주의 등의 처분이 대우공무원 선발 제한 등 각종 인사상 불이익을 수반할 때에는 예측 가능성 및 예방효과 등을 고려하여 경고·주의 등 처분의 효력을 「감사원 인사관리규정」 등에 명문화하는 등 직원들에게 공개하는 것이 바람직하다.

특히 「국가공무원법」 제80조 제6항 및 「공무원임용령」 제32조 제1항 제2호에 따르면 징계의 경우 징계처분의 집행이 끝난 날로부터 일정 기간(강등·정직: 18개월, 감봉: 12개월, 견책: 6개월)동안 승진임용을 할 수 없도록 되어 있는 반면, 경고·주의 등 처분에 대해서는 별도의 승진임용 제한 규정이 없으므로 경고·주

1) 「감사원 공무원의 비위 등 처리지침」 제6조에 따르면 위반행위 경중에 따라 '① 경고 - ② 주의 - ③ 훈계(구두주의)'로 구분되는데, ① '경고'는 징계책임을 물을 정도에 이르지 아니한 사항이지만 비위 등의 정도가 상당하여 서면으로 엄중히 경고하는 경우와 주의를 받은 자가 2년 이내에 재차 주의에 해당되는 비위 등을 저질러 서면으로 엄중히 경고하는 경우, ② '주의'는 경고를 할 정도에 이르지 아니한 사항이지만 해당 공무원에게 그 과오를 반성하게 하기 위하여 서면으로 주의를 촉구하는 경우, ③ '훈계(구두주의)'는 비위 정도가 경미하다고 판단되나 재발을 방지할 필요가 있어 감찰관이 구두로 엄중히 주의를 촉구하는 경우에 처분하는 신분상 조치를 말함

의 등으로 인해 징계에 준하여 승진심사 시 불이익을 줄 때는 직원들이 명확히 알 수 있도록 「감사원 인사관리규정」 등에 명문화하는 등의 공개 방안을 마련하는 것이 더욱 필요하다.

그런데 위 부서는 2010년 5월부터 '경고 이상' 처분을 받은 직원에게 5·6급 승진의 경우 해당 직급 2년 이내, 4급 승진의 경우 3년 이내, 과장급 이상 승진의 경우 해당 직급 기간 승진심사(보직승진 포함) 시 1회 불이익을 주는 것으로, 2017년 7월부터 '훈계(구두주의) 이상' 처분을 받은 직원에게 대우공무원 선발을 3개월간 제한하는 것으로 각각 방침²⁾을 받은 후 승진 심사 및 대우공무원 선발 등의 인사 운용에 위 기준을 적용하면서도, 이러한 불이익 처분의 효력을 명문화하지 않고 비공개로 운용하고 있다.³⁾

그 결과, 직원들이 경고·주의 등의 효과에 대해 알지 못하고 있어 불이익 처분의 예측 가능성이 높지 않고 비위의 예방효과가 크지 않은 실정이다.

관계부서 의견 인사혁신과는 감사결과를 받아들이면서 불이익 처분을 규정화할 경우 인사권자의 재량권을 제한할 수도 있어 '직원들의 불이익 처분의 예측가능성 등 제고'와 '인사권자의 재량권 행사' 두 가지 측면이 적절히 반영될 수 있도록 「감사원 인사관리규정」을 정비하는 방안을 검토하겠다는 의견을 제시하였다.

2) 승진 심사 불이익 부여의 경우 방침 문서("서면경고 이상 감찰처분자에 대한 승진심사기준 검토(안)", 2010. 5. 17.)가 있으나, 대우공무원 선발 제한의 경우는 별도의 방침 문서가 없고 구두방침(2017년 7월)에 따르고 있음

3) 국무조정실, 기획재정부 등은 자체 「주의·경고 처분에 관한 지침」을 제정하여 경고·주의의 효력(포상대상자, 해외연수대상자 배제, 근평 등급 조정 등)에 대해 명시하고 있음

조치할 사항 인사혁신과장은 경고·주의 등 불이익 처분의 효력을 「감사원 인사관리규정」 등에 규정화하는 등 직원들에게 공개하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)