

# 감 사 원

## 통 보

제 목 조사개시 통보의 효력 안내 미흡

소 관 기 관 감사원

조 치 부 서 심의실

내 용

심의실은 「감사사무 등 처리에 관한 규정」(감사원 훈령) 등 감사원 소관 법규 및 훈령 등에 대한 제정·개폐 및 조정 업무 등을 총괄하고 있다.

「감사원법」 제32조의2 및 「감사사무 등 처리에 관한 규정」(감사원 훈령) 제34조 등에 따르면 감사원 각 부서가 특정 사건의 조사를 시작할 때에 조사대상자에 대한 징계(문책) 절차 및 시효 정지 등을 목적으로 조사대상자의 소속기관 등에 조사개시 사실을 통보(이하 '조사개시 통보'라 한다)하도록 되어 있다.

그리고 '조사개시 통보'에 따라 발생하는 일반적인 효력은 [별표] "조사개시 통보에 따른 법령상 효력"과 같이 「감사원법」, 「공무원 비위사건 처리규정」(대통령 훈령) 및 「정부포상 업무지침」(행정안전부) 등의 법령에 ① 징계(문책) 절차 진행금지 ② 징계(문책) 시효 정지<sup>1)</sup> ③ 의원면직 제한 ④ 포상추천 제한 등<sup>2)</sup>으로 규정되어 있다.

위와 같이 '조사개시 통보'에 따른 효력이 여러 법령에 각각 규정되어 있어

---

1) 조사개시 통보에 따라 징계(문책) 절차를 진행하지 못하는 경우 시효가 완성되지 않도록(1개월은 남도록) 규정

2) 본문에 기술한 효과 외에도 「국가공무원 명예퇴직수당 지급에 관한 규칙」 등에 '명예퇴직수당 지급제한'이 규정되어 있으나, 조사개시 통보로 의원면직이 제한되면 명예퇴직금은 당연히 지급할 수 없으므로 생략

‘조사개시 통보’를 받은 기관의 업무담당자로서는 특정 직원에 대한 감사원 조사가 진행 중이라는 사실을 알게 되더라도, ‘조사개시 통보’의 효력을 정확하게 파악하기 어렵다.

따라서 감사원 각 부서가 조사대상자 소속기관 등에 ‘조사개시 통보’를 할 때 조사개시 사실과 함께 ‘조사개시 통보’의 효력을 안내하여 관련 업무담당자들이 ‘조사개시 통보’에 따른 후속 조치 등을 원활하게 할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

한편, 감사원이 감사결과 확정 후 처분요구 등을 해당 기관에 시행할 때에는 「감사결과와 보고 및 처리 등에 관한 요령」(감사원 예규) 제15조 제1항 [별지 제6-2호]와 [별지 제6-18호]의 서식에 따라 “감사결과 후속조치 방법”<sup>3)</sup>을 첨부하여 해당 기관과 업무담당자 등이 감사결과에 따른 후속 조치를 원활하게 할 수 있도록 하고 있다.

그런데 「감사사무 등 처리에 관한 규정」 제34조 [별지 예시1] “조사개시 통보문”에는 조사사항·부서·직위·이름 등 조사대상자의 기본 정보만을 통지하도록 되어 있을 뿐 ‘조사개시 통보’에 따른 효력을 안내하는 문안이 별도로 없어<sup>4)</sup> 감사원 각 부서는 “조사개시 통보문”에 조사대상자의 기본 정보만을 기재하여 조사대상자 소속기관 등에 통지하고 있다.

이에 대하여 이번 감사기간(2019. 4. 1. ~ 4. 19.) 중 ‘조사개시 통보’를 받은 기관의 업무담당자가 ‘조사개시 통보’에 따른 후속 조치를 제대로 수행하였는지 여부를 기존 감사원 감사결과를 통해 확인한 결과, 감사원으로부터 ‘조사개시

---

3) 감사결과에 따른 조치사항, 제심의 청구, 조사종료 통보, 소송관리 등에 관한 절차를 안내

4) 감사원 내부 업무시스템인 전자감사시스템(Open Audit System, OASYS)에서 작성·발송할 수 있으며, 「감사사무 등 처리에 관한 규정」 [별지 예시1] “조사개시 통보문”이 기본 서식으로 설정됨

통보'를 받고도 조사대상자를 포상대상자로 추천하는 등 '조사개시 통보'에 따른 효력에 반하여 업무를 처리하여 징계 요구를 받은 사례가 있었다.

— < 조사개시 통보의 효력에 반하여 업무를 처리한 사례<sup>5)</sup> > —

**1. 조사대상자를 포상대상자로 추천**

- 사립학교교직원연금공단은 2016년 1월 소속직원에 대한 '조사개시 통보'받고도 같은 해 2월 조사 대상 직원을 '국민교육발전 유공자 포상대상자'로 교육부에 추천하였고
  - 같은 해 6월 징계처분이 최종 확정되었음에도 포상추천을 철회하지 않아 같은 해 7월 해당 직원이 국무총리 표창을 수여(포상추천 업무담당자 징계 요구)

**2. 조사대상자에게 명예퇴직수당 지급**

- 경주시청은 2014년 6월 소속직원에 대한 '조사개시 통보'를 받고도 같은 해 7월 조사 대상 직원에게 명예퇴직수당 지급(명예퇴직수당 지급 업무담당자 징계 요구)

**관계부서 의견**      심의실은 감사결과를 받아들이면서 '조사개시 통보'받은 기관의 업무담당자가 '조사개시 통보'의 효력을 정확히 파악하여 '조사개시 통보'에 따른 후속 조치를 원활하게 할 수 있도록 “조사개시 통보문”에 '조사개시 통보'에 따른 효력을 안내하는 문구를 넣겠다는 의견을 제시하였다.

**조치할 사항**      심의실장은 조사대상자의 소속기관 등에 '조사개시 통보'에 따른 효력을 안내할 수 있도록 「감사사무 등 처리에 관한 규정」 [별지 예시1] “조사개시 통보문” 등을 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

---

5) 예시된 사례를 통해서는 업무담당자가 '조사개시 통보'의 효력을 알고도 고의로 업무를 잘못 처리한 것인지, 효력을 알지 못해서 업무를 잘못 처리한 것인지는 명확히 알 수 없으나 사전에 '조사개시 통보'의 효력을 안내하였다면 문제 발생을 미리 막을 수 있었거나 문제 발생 시 고의 또는 중과실을 판단하는 데 도움이 되었을 것으로 보임

[별표]

조사개시 통보에 따른 법령상 효력<sup>주1)</sup>

대상자 효력 <sup>주2)</sup>	공무원	공공기관 임직원	기타 기관 임직원 (사립학교 등)
① 징계·문책 절차 진행 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감사원법(제32조의2)</li> <li>· 국가공무원법(제83조)</li> <li>· 지방공무원법(제73조)</li> <li>· 군인사법(제59조의3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감사원법(제32조의2)</li> <li>· 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침(제15조의4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감사원법(제32조의2)</li> <li>· 사립학교법(제66조의3)</li> </ul>
② 징계·문책 시효 정지	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감사원법(제32조의2)</li> <li>· 국가공무원법(제83조의2)</li> <li>· 지방공무원법(제73조의2)</li> <li>· 군인사법(제60조의3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감사원법(제32조의2)</li> <li>· 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침(제16조의2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감사원법(제32조의2)</li> <li>· 사립학교법(제66조의4)</li> </ul>
③ 의원면직 제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 비위사건 처리규정(제5조)</li> <li>· 군인사법(제35조의2)</li> <li>· 군무원인사법(제33조의2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공기관의 운영에 관한 법률(제53조의3)</li> <li>· 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침(제17조, 제32조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사립학교법(제54조의5)</li> </ul>
④ 포상추천 제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정부포상 업무지침</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정부포상 업무지침</li> <li>· 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침(제15조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정부포상 업무지침</li> </ul>

주: 1. 감사원의 '조사개시 통보'에 따른 대표적인 효력과 관련 법령 등을 예시로 기재

2. 각 법령에 따라 임·직원에게 각각 적용되는 경우가 있으나 세부적인 사항은 생략