

# 국 가 인 권 위 원 회

## 침해구제제2위원회

### 결 정

사 건 18-진정-0481400 소속 공무원 징계사실 공람에 의한 인한 인권 침해

진 정 인 000

피진정인 00청장

### 주 문

00청장에게, 향후 징계대상자들의 징계사실에 관한 개인정보가 필요한 범위를 넘어서 공개되지 않도록 재발방지 대책을 세울 것을 권고한다.

### 이 유

#### 1. 진정 요지

진정인은 2018. 3. 6. 품위유지의무 위반으로 직위해제 된 후 2018. 6. 4. 감봉 처분을 받았다. 피진정인은 위 징계처분에 관한 사항을 본청 각 과 및 16개 소속기관에 보내 00청 전 직원이 열람할 수 있게 하였다. 이는 진정인의 인격권 및 개인정보자기결정권을 침해하는 행위이다.

#### 2. 당사자의 주장

## 가. 진정인

진정요지와 같다.

## 나. 피진정인

1) 피진정인은 공무원의 품위를 손상한 직원에 대해 엄격한 처벌을 하고 있으며, 2018년부터 품위유지의무 위반과 관련한 징계사실을 본청 전 부서 및 소속기관을 수신처로 한 공문을 시행하였다. 이 조치는 직원들에게 보다 직접적으로 경각심을 주기 위한 것이다.

2) 피진정인은 「공무원 인사·성과기록 및 전자인사관리규칙」, 「행정효율과 협업 촉진에 관한 규정」 제18조, 「행정효율과 협업 촉진에 관한 규정 시행규칙」 제17조에 근거하여, “공무원의 신상과 관련하여 공무원이 알아야 할 필요가 있는 문서”인 경우에는 해당 문서를 공람하게 할 수 있는 규정에 따라, 본청 및 각 소속기관을 수신처로 하여 공람한 것이다.

3) 「국가공무원법」, 「공무원징계령」 및 「개인정보보호법」 등 관련규정에 이 사건 공문 공람 조치와 같은 사항을 금지하는 규정은 없으며, 징계처분을 소속 직원에게 공람하게 하는 것이 징계 제도의 취지에 부합한다.

4) 진정인에 대한 인사발령 공문은 구체적인 징계사유가 포함되어 있지 않고, 징계 처분을 받았다는 사실과 근거 규정만 기재되어 있으므로 진정인의 인격권이 침해되었다고 보기 어렵다.

5) 개인에 관한 정보가 공개되었다고 곧바로 위법이 되는 것은 아니다. 진정인은 공무원으로서 사인에 비해 정보 보호의 정도가 약하고, 위 인사기록은 외부에 공표되지 않고 기관 내부에만 공유되었고, 그 공개 내용도 징계결과에 한정하였다. 반면, “소속직원으로서 지켜야 할 품위유지의무에 대한 의식고취효

과”는 매우 크므로 공개를 통해 침해되는 사익에 비해 달성되는 공익이 더 크다.

### 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인의 진술서 및 전화조사, 피진정기관의 답변서, 피진정기관 담당자 전화조사, 총 7개 부처 인사담당자의 의견을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 ○○청 소속 공무원으로, 품위유지의무 위반 사유로 2018. 3. 6. 직위해제 된 후, 2018. 6. 4. 감봉처분을 받았고, 위 징계처분에 대하여 2018. 6. 28. 소청심사를 제기하였다.

나. 피진정인은 2018. 6. 1. 공문을 통해 진정인의 징계사항을 “인사발령(징계)”라는 제목으로 발송하였다. 해당 공문에는 진정인의 소속, 지위, 성명과 “국가공무원법 제78조제1항제3호에 따라 3개월간 감봉에 처함”이라고 기재되어 있으며, 수신처는 피진정기관 전 부서 및 14개 지청을 모두 포함하였다.

다. 이 사건 공문은 비공개문서로 처리되어 일반 국민에게 공개되지는 않았으나, 공문을 수신한 각 부서 및 지청은 이 사건 공문을 소속직원들에게 공람 조치하여 전 직원(18,00명)이 열람할 수 있었다.

라. ○○처, ○○부, ○○부, ○○청, ○○청, ○○처, ○○위원회 인사담당자들을 상대로 의견 조회한 결과, 소속공무원의 징계사실의 통지 범위를 징계대상자 또는 필요한 경우 부서장 정도로 한정하고 있었으며, 이 사건과 같은 방식의 공람 조치를 한 사례는 없었다.

## 5. 판단

「헌법」 제10조의 행복추구권으로부터 파생하는 ‘일반적 인격권’은 ‘개인정보의 공개와 이용에 관하여 스스로 결정할 권리’인 개인정보자기결정권을 보장하고 있다. 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 스스로 결정할 권리를 말한다.

공직자의 의무위반 사실과 징계 사실은 ①공무원으로서 불명예스러운 정보이므로 징계대상자가 공개를 원하지 않는 것이 일반적이라는 점, ②공무원에 대한 징계기록은 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」 제5조에 따라 인사기록으로 분류되어 권한 외의 사람이 접근하지 못하도록 보호되고 있다는 점, ③「공무원 징계령」 제18조는 징계의결 등의 통보대상을 징계의결 요구자와 처분권자로 한정하고 있는 점을 고려할 때, 공연히 다른 사람들에게 알려질 시 개인의 인격권 및 개인정보자기결정권을 침해할 우려가 있는 민감한 정보에 해당한다.

이 사건 공문 공람 조치로 진정인의 기본권이 제한되었는지를 살펴보면, ①정보제공의 범위가 피진정기관 전 직원으로 그 규모가 1800여 명에 이르며, 공문이 남아있는 한 향후 신규직원들도 확인할 수 있는 점, ②업무처리를 위해 정보가 필요한 최소한의 사람을 특정하여 제공한 것이 아닌 일반다수에게 정보가 제공된 점, ③이 사건 공문 공람 조치의 목적달성을 위한 수단이 정보공유를 통해 대상자의 수치심을 일으키고, 향후 다른 사례에서도 동일한 조치를 예고하는 것이라는 점에서, 진정인의 기본권을 제한하는 조치이다.

그러나 피진정인이 제시하고 있는 「공무원 인사·성과기록 및 전자인사관리규칙」은 법규성이 없는 인사혁신처 예규이며, 「행정효율과 협업 촉진에 관한 규정」 제18조 및 시행규칙 제17조는 일반적인 전자문서 처리에 관한 행정내부의 업무방식을 규율하고 있는 법령일 뿐, 기본권 제한을 위하여 법률의 수권을 받아 행정기관에 권한을 부여하는 규정들이라고 보기는 어렵다. 결국, 위

법령 등은 진정인의 기본권을 제한할 수 있는 근거법령이 될 수 없으므로, 이 사건 공문 공람 조치는 명확한 법적인 근거 없이 진정인의 기본권을 제한한 것으로 위법하다.

피진정인은 이 사건 공문 공람 조치로 인하여 침해되는 사익에 비해 달성되는 공익인 “소속직원으로서 지켜야 할 품위유지의무에 대한 의식고취 효과”는 매우 크기 때문에 이 사건 공문 공람 조치가 정당하다고 주장한다. 그러나 개인 정보를 삭제하여 사례를 전파하더라도 소속 공무원의 품위유지 의무 강화라는 공익의 목적을 충분히 달성할 수 있고, 다른 기관에서 개인정보를 삭제하고 사례를 전파한다는 점에 비추어 보아도 목적달성을 위해 반드시 개인정보가 필요하지 않음을 알 수 있다.

종합하면, 이 사건 공문 공람 조치는 법적인 근거 없이 진정인의 권리를 제한한 조치이며, 과잉금지의 원칙을 위반하여 「헌법」 제10조의 행복추구권에서도 출되는 진정인의 인격권과 개인정보자기결정권을 침해한 것으로 판단된다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2018. 8. 29.

위 원 장 정 문 자

위 원 한 수 응

위 원 김 기 중

## <붙임>

### 관련법령

#### 1. 헌법

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

#### 2. 국가공무원법

제19조(인사기록) ① 국가기관의 장은 그 소속 공무원의 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.

② 제1항의 인사기록에 관한 사항은 대통령령등으로 정한다.

#### 3. 공무원 징계령

제18조(의결 통보) 징계위원회가 징계의결등(징계부가금 감면 의결을 포함한다. 이하 같다)을 하였을 때에는 지체 없이 징계등 의결서 또는 별지 제3호의3서식의 징계부가금 감면 의결서의 정본(正本)을 첨부하여 징계의결등의 요구자에게 통보하여야 한다. 다만, 5급이상공무원등(고위공무원단에 속하는 공무원을 포함한다)의 파면 또는 해임 의결을 한 경우를 제외하고는 징계의결등의 요구자와 징계처분, 징계부가금 부과처분 또는 징계부가금 감면처분(이하 "징계처분등"이라 한다)의 처분권자가 다를 때에는 징계처분등의 처분권자에게도 징계의결등의 결과를 통보하여야 한다.

제21조(비밀누설 금지) 징계위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

#### 4. 공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정

제3조(인사기록의 종류) 공무원의 인사기록은 개인별 인사기록과 인사관리 서류로 구분한다.

제5조(인사관리 서류) ① 인사관리 서류의 종류는 다음 각 호와 같다.

24. 직위해제 및 복직에 관한 서류

25. 징계자 대장 및 징계에 관한 서류

26. 소청(訴請)에 관한 서류

제26조(인사발령 통지서) ① 소속 기관의 장은 시보로 채용되거나 전직, 전보(기관 간의 전출·전입을 포함한다), 강임, 면직, 징계, 직위해제, 휴직, 복직, 호봉 재산정, 승급되거나 위원으로 임명, 해임, 위촉 또는 위촉 해제된 공무원에게 인사발령 통지서를 준다. 다만, 전보의 경우 인사운영상 특별히 필요하면 임명장 또는 임용장을 수여할 수 있다.

② 소속 공무원의 국내외 훈련, 국내외 출장 및 휴가명령은 회보로 통지할 수 있다. ③ 직위해제를 할 때에는 인사발령 통지서에 직위해제처분 사유 설명서를 첨부하여야 한다.

제37조의8(정보의 보호 등) ① 인사혁신처장 및 각 행정기관의 장은 전자인사관리시스템, 중앙인사정책지원시스템, 표준인사관리시스템 또는 기관인사관리시스템을 구축·운영하는 경우 관계법령에 따른 정당한 권한을 가진 자 외의 자가 개인정보에 관한 사항과 인사상 비밀 또는 이에 준하여 관리되어야 할 사항에 접근하지 못하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

② 인사혁신처장 및 각 행정기관의 장은 전자인사관리시스템, 중앙인사정책지원시스템, 표준인사관리시스템 또는 기관인사관리시스템으로 관리되는 전자문서 및 데이터베이스의 위조·변조·훼손·멸실 또는 전자적 침해행위의 방지를 위하여 적절한 조치를 하여야 한다.

## 5. 공무원 인사·성과기록 및 전자인사관리규칙(인사혁신처 예규)

### IV. 임용과 발령

#### [1] 임용·발령시 서식과 예문

1. 공무원의 임용과 발령에 필요한 각종 서식은 다음과 같음
3. "영" 제26조에 따른 인사발령통지서는 별표1의 인사발령예문을 전자 문서형식으로 공람하게 하는 것으로 갈음할 수 있음

## 6. 행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정

제18조(문서의 접수·처리) ④ 처리과에서 문서 수신·발신 업무를 담당하는 사람은 접수한 문서를 처리담당자에게 인계하여야 하고, 처리담당자는 행정안전부령으로 정하는 문서인 경우에는 공람할 자의 범위를 정하여 그 문서를 공람하게 할 수 있다. 이 경우 전자문서를 공람하였다는 기록이 업무관리시스템 또는 전자문서시스템 상에서 자동으로 표시되도록 하여야 한다.

제17조(공람할 문서) 영 제18조제4항에서 "행정안전부령으로 정하는 문서"란 다음 각 호의 문서를 말한다. 다만, 통계·설문조사 등을 위하여 각 기관으로부터 취합하는 문서는 제외한다.

1. 결재권자로부터 처리지침을 받아야 할 필요가 있는 문서
2. 민원문서
3. 행정기관이나 보조기관 또는 보좌기관 간의 업무협조에 관한 문서
4. 접수된 문서를 처리하기 위하여 미리 검토할 필요가 있는 문서
5. 그 밖에 공무원의 신상(身上), 교육·훈련 등과 관련하여 공무원이 알아야 할 필요가 있는 문서