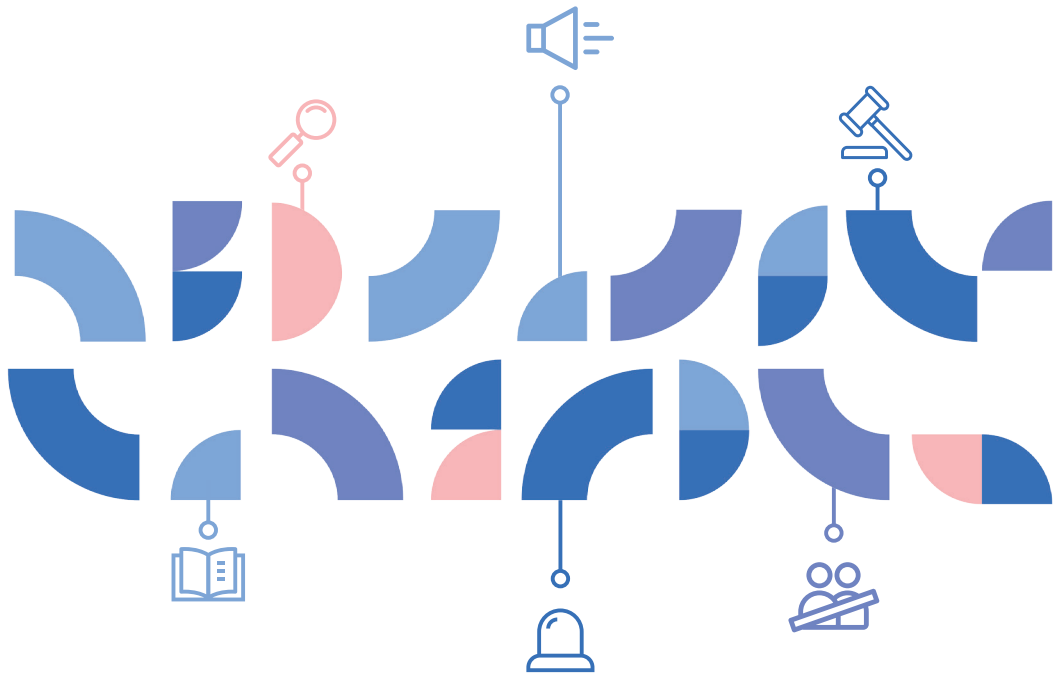


발 간 등 록 번 호

11-1741000-000424-14

www.mois.go.kr

# 2023년도 지방공무원 징계업무편람



행정안전부

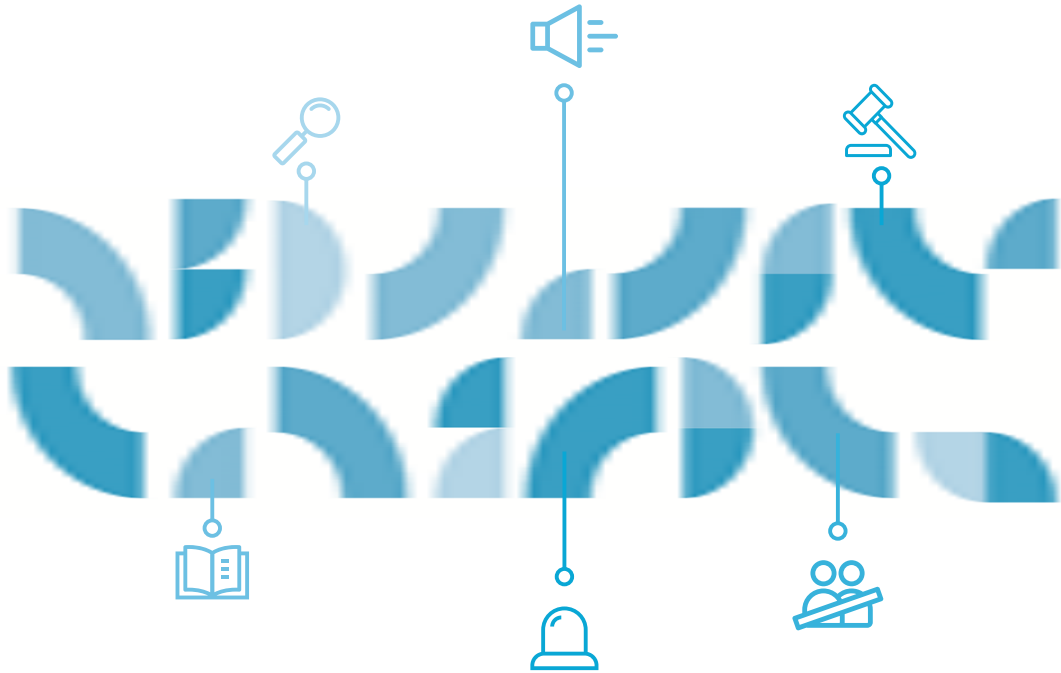


발 간 등 록 번 호

11-1741000-000424-14

www.mois.go.kr

# 2023년도 지방공무원 징계업무편람



행정안전부

# CONTENTS

<b>1</b>	<b>총칙</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>징계의 의의</b> .....	<b>1</b>
	가. 징계의 개념 .....	2
	나. 징계별과 형사벌 .....	2
	다. 징계와 직위해제 .....	4
	라. 징계와 직권면직 .....	6
	마. 징계관계법령 .....	8
	바. 지방자치단체 징계업무 처리 흐름도 .....	9
<b>3</b>	<b>징계대상</b> .....	<b>11</b>
	가. 경력직 공무원 .....	12
	나. 특수경력직 공무원 .....	12
<b>4</b>	<b>징계사유</b> .....	<b>13</b>
	가. 징계사유의 의의 .....	14
	나. 징계사유의 내용 .....	15
	다. 징계사유의 승계 .....	39
<b>5</b>	<b>징계의 종류 및 효력</b> .....	<b>41</b>
	가. 징계의 종류 .....	42
	나. 징계의 효력 .....	43
	다. 징계 효력의 승계 .....	51



<b>6</b>	<b>징계부가금 제도</b> .....	<b>53</b>
	가. 징계부가금의 의의 및 성격 .....	54
	나. 징계부가금 부과절차 .....	55
	다. 징계부가금 감면절차 .....	58
<b>7</b>	<b>징계사유의 시효</b> .....	<b>59</b>
	가. 징계시효의 의의 .....	60
	나. 징계시효 기간 .....	60
	다. 징계시효에 관한 특례 .....	65
	라. 징계시효 등에 대한 기간계산 방법 .....	67
<b>8</b>	<b>인사위원회의 설치 및 구성</b> .....	<b>71</b>
	가. 인사위원회의 성격 .....	72
	나. 인사위원회의 종류 및 관할 .....	72
	다. 인사위원회의 설치 .....	75
	라. 인사위원회의 구성 .....	76
	마. 인사위원회의 직무 .....	77
	바. 위원의 제척·기피·회피 .....	78
<b>9</b>	<b>징계의결등의 요구</b> .....	<b>81</b>
	가. 징계의결등 요구 .....	82
	나. 징계의결등 요구권자 .....	83
	다. 징계의결등 요구 방법 .....	83
	라. 징계의결등 요구의 특례 .....	85
	마. 우선심사 .....	86

# CONTENTS

바. 성(性)관련 외부 전문가 참여 .....	87
사. 징계의결등 요구시 구비서류 .....	87
아. 징계의결등 요구서 작성 요령 .....	92
자. 징계의결등 요구 및 징계등 절차의 중지 .....	93
차. 징계의결등 요구의 반려 및 철회 .....	95
카. 징계등 사건 관련 공무원에 대한 신분조치 .....	96
<b>10 인사위원회의 징계등 사건의 심의절차 .....</b>	<b>99</b>
가. 사실조사 .....	100
나. 징계등 혐의자의 출석 .....	100
다. 심문권과 진술권 .....	103
라. 피해자의 진술권 .....	104
마. 서면심사 .....	105
바. 회의의 비공개 및 비밀누설 금지 .....	106
사. 회의록 작성 .....	106
<b>11 인사위원회의 징계등의 의결 .....</b>	<b>107</b>
가. 징계등 의결 .....	108
나. 원격영상회의 방식의 활용 .....	114
다. 징계등의 양정 .....	117
라. 징계의결서 작성 .....	129
마. 징계의결등 결과의 통보 .....	132
<b>12 징계등의 집행 .....</b>	<b>133</b>
가. 징계등 집행의 의의 .....	134



- 나. 징계등 처분권자 ..... 134
- 다. 징계집행 기한 ..... 135
- 라. 징계의결의 집행정지 등 ..... 135
- 마. 징계처분등의 사유설명서 교부 ..... 135
- 바. 성폭력범죄 또는 성희롱의 피해자에 대한 징계처분결과 통보 ..... 136
- 사. 징계부가금 납부고지서의 교부 등 ..... 137
- 아. 후임자 보충발령의 유예 ..... 137
- 자. 소청심사위원회의 변경 또는 취소에 대한 집행 ..... 137
- 차. “불문(경고)”의결에 대한 인사처리 ..... 138
- 카. 징계처분기간 중인 자에 대한 징계처분등의 집행 ..... 138
- 타. 직위해제 중인 자에 대한 징계처분등의 집행 ..... 139
- 파. 휴직자에 대한 징계처분등의 집행 ..... 139
- 하. 승진임용 제한 기간 중의 징계 또는 표창 ..... 139

**13 불복신청 ..... 141**

- 가. 징계의결등 요구권자의 불복신청 ..... 142
- 나. 징계처분등을 받은 자의 불복신청 ..... 143
- 다. 감사원의 심의 또는 재심의 요구 ..... 144
- 라. 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사의 심의 또는 재심의 의견 제시 ..... 145

**14 직권면직 절차 ..... 147**

- 가. 직권면직 ..... 148
- 나. 인사위원회의 ‘의견’을 들어야 하는 직권면직 ..... 148
- 다. 인사위원회의 ‘동의’를 받아야 하는 직권면직 ..... 149
- 라. 직권면직의 형식 및 절차 ..... 149

# CONTENTS

<b>15</b>	<b>징계등 처분기록의 말소</b> .....	<b>151</b>
	가. 의의 .....	152
	나. 말소권자 .....	152
	다. 말소대상기록 .....	152
	라. 말소제한기간 .....	153
	마. 처분별 말소사유 및 시기 .....	154
	바. 말소의 효과 .....	157
	사. 인사기록카드의 정리 등 .....	159
<b>16</b>	<b>퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 및 퇴직 제한</b> .....	<b>163</b>
	가. 목적 .....	164
	나. 퇴직 제한 사유 .....	164
	다. 퇴직 제한 사유의 확인 .....	164
	라. 위반자에 대한 문책 .....	164
	마. 퇴직을 희망하는 공무원에 대한 징계절차의 신속한 처리 .....	164
<b>17</b>	<b>비위면직(파면·해임)자의 사후관리</b> .....	<b>165</b>
	가. 목적 .....	166
	나. 적용범위 .....	166
	다. 비위면직자의 범위 .....	166
	라. 비위면직자 관리시스템 .....	166
	마. 비위면직자 등록 .....	166
	바. 비위면직자 여부의 조회·확인 .....	167





<b>18</b>	<b>공무원 직무관련 범죄의 고발</b> .....	<b>169</b>
	가. 목적 .....	170
	나. 범죄보고 및 고발주체 .....	170
	다. 고발대상 .....	170
	라. 고발절차 .....	171
	마. 고발처리상황의 관리 .....	171
<b>19</b>	<b>정부포상 부적격자에 대한 징계감경 제한</b> .....	<b>173</b>
	가. 목적 .....	174
	나. 세부절차 .....	174
<b>20</b>	<b>공무원 주요 비위사건 처리지침</b> .....	<b>175</b>
	가. 공무원 금품관련 비위사건 처리 .....	176
	나. 초과근무수당 및 출장여비 부당수령 비위사건 처리 .....	181
	다. 「청탁금지법」 위반 시 비위사건 처리 .....	182
	라. 비밀 엄수의 의무 위반 처리 .....	185
	마. 「보안업무규정」 등 보안법령 관련 비위행위자 처리 지침 .....	187
	바. 공무원 음주운전 사건 처리 .....	189
	사. 불법촬영 등 디지털 성범죄 비위행위자 처리 지침 .....	191
	아. 성희롱·성폭력 근절을 위한 지방공무원 인사관리 지침 .....	192
	자. 성폭력·성희롱 징계처분대상자의 징계처분결과 피해자 통보 절차 .....	193
	차. 성폭력 또는 성희롱 비위사건 중대성 판단 참고 요소 및 사례 .....	194
	카. 개인정보보호 법규 위반 비위 징계처리 지침 .....	197
	타. 소극행정 관련 비위행위자 처리 지침 .....	200

1

**총칙**

2

**징계의 의의**

---



- 가. 징계의 개념
- 나. 징계별과 형사벌
- 다. 징계와 직위해제
- 라. 징계와 직권면직
- 마. 징계관계법령
- 바. 지방자치단체 징계업무 처리 흐름도

## 1 총칙

이 편람은 지방자치단체에서 지방공무원 징계업무를 처리함에 있어 「지방공무원법」(이하 “법”이라 한다), 「지방공무원 징계 및 소청 규정」(이하 “영”이라 한다), 「지방공무원 징계 규칙」(이하 “규칙”이라 한다) 시행을 위한 기준과 절차 및 방법 등을 제시하고, 지방자치단체 간 통일적 적용이 필요한 사항을 정하려는 것임

## 2 징계의 의의

### 가. 징계의 개념

- 공무원의 의무위반에 대하여 공무원관계의 목적을 달성하기 위하여 국가 또는 지방자치단체가 그의 사용자의 지위에서 과하는 행정상 제재를 말함

#### 판례 징계의 정의

- 공무원관계의 질서를 유지하고 기강을 숙정하여 공무원으로서의 의무를 다하게 하기 위하여 과하는 제재임(대법원 1983.6.28., 선고, 83누130, 판결)

### 나. 징계별과 형사벌

- 징계별과 형사벌은 그 권력의 기초, 목적, 내용, 대상 등을 각기 달리하기 때문에 동일 비위에 대하여 징계별과 형사벌을 병과하더라도 일사부재리원칙에 저촉되지 않음

구분	징계별	형사벌
권력의 기초	공무원관계에서 사용자로서의 권한	국가통치권
목적	공무원관계의 질서유지	일반법익 보호
내용	신분상 이익 박탈	신체의 자유 및 재산적 이익 제한
대상	공무원법상 의무위반	형사법상 반사회적 법익위반

※ 다만, 형사재판의 결과 금고이상의 형의 확정(집행유예 등 포함) 등으로 당연퇴직 사유가 발생하면(법 제61조) 공무원 신분관계가 소멸되므로 공무원 신분관계를 전제로 한 징계별을 과할 수 없음

**판례** 징계사유와 형사벌의 관계

- 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여 징계절차를 진행하지 못한다고만 규정되어 있을 뿐 형사사건으로 조사나 기소 중인 사실에 관해서도 징계절차를 진행할 수 없다는 취지는 규정되어 있지 아니하므로 비위사건에 대하여 현재 형사사건으로 기소되어 재판계류 중이라 하더라도 형사사건의 귀추를 기다릴 것 없이 징계처분을 할 수 있음은 물론, 징계와 형법은 그 권력의 기초, 목적, 내용 및 그 사유를 각각 달리하는 것이므로 형사재판의 결과는 징계사유의 인정에 방해가 되지 아니함[대법원 1982.9.14., 선고, 82누46, 판결]
  - 자격정지에 대한 선고유예 판결이 공무원 자격요건의 결격사유가 아니라고 해도 법정 징계절차에 따라 한 파면처분은 적법함[대법원 1978.9.1., 선고, 78누560, 판결]
- 
- 징계 요구된 사건이 형사 입건되어 재판이 계속 중인 때와 수사기관에 의하여 수사가 진행 중인 때에는 유죄여부 또는 기소여부가 판명될 때까지 기다려야 하는 형사소추 선행의 원칙을 인정하지 아니하고, 예외적으로 징계절차를 중지할 수 있도록 임의적 조항을 둠(법 제73조제2항)
    - 따라서 공무원에게 징계사유가 인정되는 이상 관계된 형사사건의 진행여부와 상관없이 징계처분을 하는 것이 원칙임
      - ※ 이는 범죄의 수사 또는 재판에 상당한 시일을 요하므로 그 기간을 기다린다는 것은 공무수행에 막대한 지장을 초래할 우려가 있기 때문임
    - 다만, 사실관계의 확인을 위해서 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대해서는 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 않을 수 있음(영 제16조의3 제2항)
      - ※ 수사의 종료통보(공무원등 피의사건 결정결과통보서, 공무원 등 고소·고발사건 결정결과 통보서)를 받고 「지방공무원 징계규칙」 제3조에 따라 징계의결등을 요구해야 할 때에는 1개월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결등을 요구하여야 함

**판례** 수사나 재판 중인 사건에 대한 징계가능 여부

- 공무원에게 징계사유가 인정되는 이상 관계된 형사사건이 아직 유죄로 인정되지 아니하였거나 수사기관에서 이를 수사 중에 있다 하여도 징계처분은 할 수 있음 [대법원 1984.9.11., 선고, 84누110, 판결]
- 공무원이 형사사건에서 벌금 이하의 형을 받거나, 면소 또는 무죄판결을 받았다 할지라도 동 비위행위가 징계사유에 해당되는 한 따로 징계절차를 진행할 수 있음

**판례** 무죄 등의 확정판결과 징계가능 여부

- 벌금 이하의 형을 받거나 면소 또는 무죄판결을 받았다 할지라도 동 비위행위가 징계사유에 해당하는 한 따로 징계절차를 취할 수 있음[대법원 1967.2.27., 선고, 66누168, 판결]

**판례** 무죄 확정판결과 징계처분의 효력

- 같은 사건으로 무죄판결을 받았다고 하더라도 징계사유의 인정에는 영향이 없음 [대법원 1967.2.7., 선고, 66누168, 판결]
- 징계처분 후 징계사유에 대한 형사사건으로 1심에서 유죄판결이 선고되었으나 그 후 항소심에서 무죄판결이 선고되고 이 판결이 대법원에서 확정되었다면 그 징계처분이 근거 없는 사실을 징계사유로 삼은 것이 되어 위법하다고는 할 수 있으나 그 하자가 객관적으로 명백하다고는 할 수 없으므로 징계처분이 당연무효가 되는 것은 아님[대법원 1994.1.11., 선고, 93누14752, 판결]
- 징계사유로 문제된 동일한 사실로 기소되어 1심법원에서 유죄판결까지 선고받았다면, 비록 그 후 그 사실에 관하여 무죄판결이 확정됨으로써 위 징계처분이 결과적으로 증거 없이 이루어진 셈이 되었다고 하더라도 이는 결국 증거판단을 잘못하여 사실을 오인한 경우에 불과하고 이러한 위법사유는 취소사유에 해당될지언정 당연무효사유로는 되지 않는음[대법원 1992.5.22., 선고, 91누12196, 판결]
- 뇌물수수를 징계사유로 파면처분을 받은 후 형사사건이 항소심까지 유죄로 인정되고 원고가 수사기관과 법정에서 금품수수사실을 자인하였으나 대법원의 파기환송판결에 따라 무죄의 확정판결이 있었다면 징계처분은 근거없는 사실을 징계사유로 삼은 위법이 있다고 할 수는 있을지언정 객관적으로 명백하다고는 할 수 없으므로 징계처분이 당연무효인 것은 아님[대법원 1989.9.26., 선고, 89누4963, 판결]

**다. 징계와 직위해제**

- 직위해제는 형사사건으로 기소된 경우 등 직위를 계속 유지시킬 수 없는 일정한 사유가 있는 경우 일시적으로 직위를 부여하지 아니하여 직무에 종사하지 못하도록 하는 ‘보직의 해제’로서 사유에 따라 능력회복 및 재판 등에 전념할 기회를 부여하고 직무수행의 공정성을 확보하기 위한 제도로 징벌적 성격의 징계와는 다름
- 다만, 직위해제 처분을 받은 자는 직무에 종사하지 못할 뿐만 아니라 승급, 보수 등에서 불이익한 처우를 받게 되므로 ‘인사상 불이익한 처분’에 해당함

※ 임용권자가 공무원에 대하여 징계처분등을 할 때와 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분을 할 때에는 그 공무원에게 처분의 사유를 적은 설명서를 교부하여야 함(법 제67조)

**참고** 직위해제 사유(「지방공무원법」 제65조의3)

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
  - 3개월 이내 대기발령 → 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 연구과제 부여
  - 3개월 이내 직위부여 또는 인사위원회의 동의를 얻어 직권면직 가능
2. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람
3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
4. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위\*로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서

조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

- ※ 제1호의 직위해제 사유와 제2호부터 제4호까지의 직위해제 사유가 경합할 때에는 같은 항 제2호부터 제4호까지의 직위해제 처분을 하여야 하고(법 제65조의3제5항), 직위해제 사유가 소멸되면 자체 없이 직위를 부여하여야 함(법 제65조의3 제2항)

**\* 굵금비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위(「지방공무원 임용령」 제41조의2)**

1. 법 제69조의2제1항 각 호의 행위
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
4. 공무원으로서의 품위를 크게 손상하여 해당 직위를 유지하는 것이 부적절하다고 판단되는 행위

- 징계의결요구 사유로 직위해제된 경우 징계의결이 되거나 징계의결이 취소될 때 직위해제처분은 그 효력을 상실함

**판례** 직위해제의 성질

- 직위해제는 일반적으로 공무원이 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 경우, 공무원에 대한 징계절차가 진행중인 경우, 공무원이 형사사건으로 기소된 경우 등에 있어서 당해 공무원이 장래에 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 공무원에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서의 보직의 해제를 위미하므로 과거의 공무원의 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다르다고 할 것임[대법원 2003.10.10. 선고, 2003두5945, 판결]

**판례** 직위해제와 징계처분의 병과 가능 여부

- 직위해제란 직위를 계속 유지시킬 수 없는 사유가 있어 직위를 부여하지 아니하는 것으로서 직위해제 처분이 공무원에 대한 불이익한 처분이긴 하나 징계처분과 같은 성질의 처분이라 할 수 없으므로 동일한 사유로 직위해제 처분을 하고 다시 감봉처분을 하였다하여 일사부재리원칙에 위배되는 것은 아님[대법원 1983.10.25., 선고, 83누184, 판결]

**판례** 직위해제처분의 효력

- “징계의결이 요구중인 자”에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다는 것은 징계의결이 요구되는 동안만 직위를 부여하지 아니할 수 있다는 취지로 해석되므로 직위해제 처분후 징계의결이 되거나 징계의결이 취소되었다면 위 직위해제처분은 실효됨[대법원 1979.2.13., 선고, 78누372, 판결]

**판례** 파면처분과 직위해제처분의 효력

- 직위해제처분을 한 후, 그 직위해제 사유와 동일한 사유를 이유로 파면처분을 하였다면 뒤에 하어진 파면처분에 의하여 그 전에 하였던 직위해제처분은 그 효력을 상실함[대법원 1985.3.26., 선고, 84누677, 판결]

**참고** **직위해제 기간 중의 봉급 감액(「지방공무원 보수규정」 제28조)**

1. 「지방공무원법」 제65조의3제1항제1호에 따라 직위해제된 사람 : 봉급의 80퍼센트
2. 「지방공무원법」 제65조의3제1항제2호부터 제4호까지에 따라 직위해제된 사람 : 봉급의 50퍼센트.  
다만, 직위해제일부터 3개월이 지나도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3개월이 지난 후의 기간 중에는 봉급의 30퍼센트를 지급

**라. 징계와 직권면직**

- 직권면직은 일정한 법정 사유가 있는 경우에 본인의 의사와 무관하게 임용권자가 직권으로 면직처분을 하는 제도임
- 직권면직은 그 처분의 사유와 효과 면에서 징계면직(파면, 해임)과 구별되지만 공무원 본인의 의사와는 관계없이 국가 또는 지방자치단체의 일방적인 의사에 의하여 공무원의 신분관계를 소멸시킨다는 점에서 징계면직(파면, 해임)과 같기 때문에 직권면직은 공무원 신분보장의 측면에서 신중한 운영이 필요함

**참고** **직권면직 사유(「지방공무원법」 제62조)**

1. 지방자치단체의 폐지·분합, 직제와 정원의 개폐, 예산의 감소에 따라 직위가 없어지거나 과원이 된 때
2. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
3. 전직시험에서 3회 이상 불합격한 사람으로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정될 때
4. 병역판정검사·입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
5. 법 제65조의3제3항에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때
6. 해당 직급·직위에서 직무를 수행하는 데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 되었을 때

- 임용권자가 공무원을 직권으로 면직시킬 경우에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 함. 다만, 직권면직 사유 중 제5호에 따라 면직시킬 경우에는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 하며, 시장·군수·구청장 소속 5급 이상 공무원은 시·도지사 소속 인사위원회의 동의를 받아야 하고, 시·군·구의회의 의장 소속 5급 이상 공무원은 시·도의회 의장 소속 인사위원회의 동의를 받아야 함(법 제62조제2항)

※ 이는 임용권자의 자의적인 직권면직의 남용을 방지하여 공무원의 신분보장을 강화하기 위함임



- 직권면직에 대한 인사위원회의 “의견”을 들어야 하는 경우 경징계등 사건의 관할에 의하고, “동의”를 받아야 하는 경우에는 중징계등 사건의 관할에 의함(영 제14조)

※ 별정직공무원이 징계사유에 해당되어 직권으로 면직시킬 경우에는 인사위원회의 동의와 의견을 구하는 절차 없이 직권면직 가능

#### 참고 시보공무원의 면직 절차

- 시보공무원의 면직절차에 대해서는 「지방공무원법」 제28조 제3항에서 “시보임용 기간 중의 공무원이 근무성적·교육훈련성적이 나쁘거나 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하여 공무원으로서 자질이 부족하다고 판단되는 경우에는 제60조(신분보장의 원칙)와 제62조(직권면직)에도 불구하고 면직할 수 있다”고 규정하고 있어, 동법 제62조 제2항에서 규정하고 있는 인사위원회의 의견청취 또는 동의를 거칠 필요가 없음

#### 판례 직권면직 사유

- ‘직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때’라 함은 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때를 의미하고, 징계사유에 해당하는 명령위반, 직무상의 의무위반 또는 직무태만의 행위 등은 이에 해당되지 아니함[대법원 1986.3.11., 선고, 85누663, 판결]
- 근무성적평정에서 최하위를 받은 사실만을 이유로 한 직권면직 처분은 부당함[대법원 1983.8.23., 선고, 82누43, 판결]

#### 판례 직권면직과 해임처분

- 공무원에 대한 직권면직이 그 효과에 있어서 해임과 유사하고 또한 실질적으로는 품위유지의무를 위반하였다는 징계사유를 그 이유로 한 것이라고 하더라도 이를 해임처분을 받은 것과 동일시 할 수는 없음[대법원 1994.12.9., 선고, 94누6666, 판결]

#### 판례 별정직 공무원의 직권면직 1

- 국가공무원법 제2조제4항은 주로 별정직공무원 등의 신분취득이나 그 변동에 관한 것임을 감안하면 그 규정 중의 “기타 필요한 사항”에는 별정직공무원의 신분상실을 내용으로 하는 직권면직에 관한 사항도 당연히 포함되는 것으로 해석되고, 공무원 징계령 제22조는 국가공무원법 제2조제4항의 위임에 의하여 별정직공무원에 대한 직권면직의 근거를 마련하는 한편, 국가공무원법 제83조의3의 규정에 따라 별정직공무원에 대한 동법상의 징계에 관한 규정의 준용근거 및 그 절차를 마련한 것으로 보아야 할 것이므로 국가공무원법 제2조제4항, 공무원징계령 제22조에 따라 별정직공무원에 대한 직권면직 처분이 가능함
- 별정직공무원에 대하여는 국가공무원법상의 직권면직에 관한 규정이 적용되거나 준용될 근거가 없으므로 별정직공무원을 직권면직함에 있어서는 일반직공무원 등의 경우와 같이 국가공무원법 제70조제2항에 의한 징계위원회의 동의를 얻을 필요없이 임용권자인 대통령이 그 직권으로 면직처분할 수 있음 [서울고법 1989.11.1., 선고, 88구9147, 특별부판결 : 확정]

**판례**    **별정직 공무원의 직권면직 2**

- 별정직 지방공무원에게는 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 지방공무원법 제7장의 ‘신분보장’ 제8장의 ‘권익의 보장’의 규정이 적용되지 아니한다 하여도 그 별정직 공무원의 담당사무가 일반직 공무원이 담당할 고유의 사무이고 다만 별정직으로 보하게 된 법령 조례의 규정 취지가 인사수급의 원활을 기하기 위한 것에 불과하다면, 비록 별정직공무원에 대한 직권면직은 일반직 공무원에 비하여 임명권자에게 광범한 재량권이 부여되어 있다 하더라도 임명권자가 아무런 사실상의 근거나 기준 없이 면직처분을 할 권능을 갖는다고는 할 수 없고, 어디까지나 객관적이고도 합리적인 근거를 갖추어야 할 것이고 그러한 근거 없는 면직처분은 위법하고 행정소송의 대상이 될 수 있음[서울고등법원 2005. 11. 8., 선고, 2005누1109, 판결]

**마. 징계관계법령**

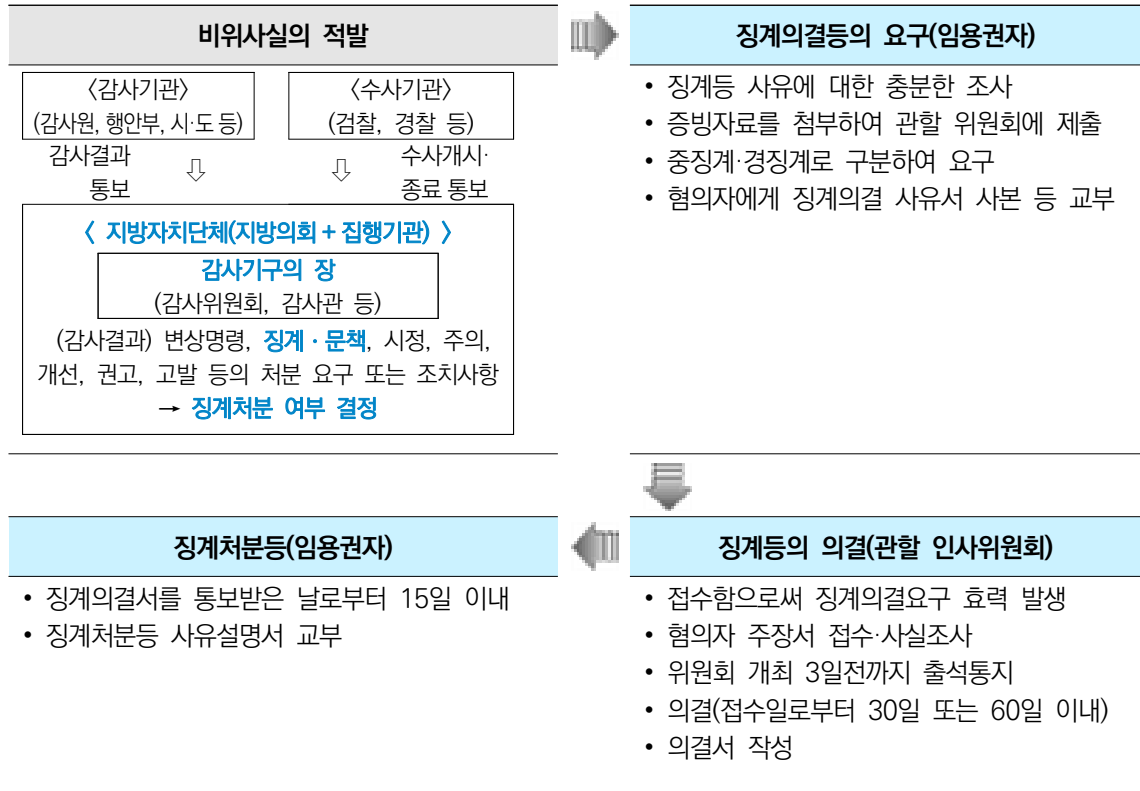
**1) 징계벌에도 법치주의원칙 적용**

- 징계는 공무원의 의사에 반하여 그에게 불이익을 주는 처분이며 국민으로서 가지는 공무담임권을 침해할 우려가 있기 때문에 신분보장의 견지에서 징계의 사유와 절차·효력 등을 법률이 직접 규정하고 있는 것임

**2) 지방공무원 징계에 관한 주요 근거 법령**

<b>법률</b>	지방공무원법, 지방자치법, 감사원법, 공공감사에 관한 법률, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 등
<b>대통령령</b>	지방공무원 징계 및 소청 규정, 지방공무원 임용령, 지방공무원 복무규정, 지방공무원 보수규정, 지방공무원 수당 등에 관한 규정, 지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙, 지방자치단체에 대한 행정감사규정, 공무원 행동강령 등
<b>행정안전부령</b>	지방공무원 징계규칙 등
<b>국무총리훈령</b>	비위면직(파면·해임)자 공직 재임용 제한에 관한 규정, 공무원의 직무관련범죄 고발지침 등
<b>행정안전부예규</b>	지방공무원 인사제도 운영지침 등
<b>자치법규</b>	지방공무원 징계 등에 관한 규칙, 지방공무원 인사규칙, 지방공무원 복무조례, 지방공무원 비위공직자의 의원면직 처리제한에 관한 규칙, 행정감사 규칙 등

### 바. 지방자치단체 징계업무 처리 흐름도



※ 비위사실에 대한 조사·수사 절차는 감사법령(감사원법, 행정감사규정, 공공감사법 등) 및 수사법령(범죄수사규칙, 검찰사건사무규칙 등)의 적용을 받음

### 3

## 징계대상

---

2023년도 지방공무원  
징계업무편람



- 가. 경력직 공무원
- 나. 특수경력직 공무원

## 3 징계대상

### 가. 경력직 공무원

- (일반직공무원) 「지방공무원법」 소정의 징계절차에 의함
- (특정직공무원\*) 별도의 법령에 징계의 종류와 절차를 적용
  - \* 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 교육감 소속의 교육전문직원 및 자치경찰공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원

#### 참고 시보공무원의 징계

- 시보공무원도 정규공무원과 동일하게 징계처분이 가능하며, 징계에 의한 정직 또는 감봉처분을 받은 기간은 시보임용기간에 산입하지 아니함(법 제28조제2항)

### 나. 특수경력직 공무원

- (별정직공무원) 지방별정직공무원에게 징계사유가 있으면 직권으로 면직하거나 일반직 공무원의 징계절차에 의하여 징계처분을 할 수 있음(「지방공무원법」 제73조의3, 「지방별정직공무원 인사규정」 제13조)
- (정무직공무원) 징계대상에 포함되지 않음(「지방공무원법」 제3조)

## 4

# 징계사유



- 가. 징계사유의 의의
- 나. 징계사유의 내용
- 다. 징계사유의 승계

## 4 징계사유

### 가. 징계사유의 의의

- 징계사유란 공무원이 징계처분을 받지 않으면 안될 의무위반행위를 말함

#### 참고 징계 사유(법 제69조)

1. 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

- 위와 같은 징계사유는 과실이 있으므로 충분하고, 행위자뿐만 아니라 감독자도 감독 의무를 태만히 한 경우 징계책임을 면치 못함
- 또한, 의무위반행위는 재직 중의 행위임을 원칙으로 하나, 임용과 관련된 비위행위와 같이 비록 임용 전의 행위라도 이로 인하여 임용 후의 공무원의 체면 또는 위신이 손상하게 된 경우에는 징계사유가 될 수 있음

#### 판례 임용 전의 행위에 대한 징계사유 인정여부

- 사립학교 교원이 그 임용 이전에 한 행위는 원칙적으로 재직중의 징계사유로 삼을 수 없다 할 것이나, 임용과 관련된 비위행위와 같이 비록 임용전의 행위라 하더라도 이로 인하여 임용 후의 교원으로서의 품위를 손상하게 된 경우에는 징계사유로 삼을 수 있음[대법원 1996.3.8., 선고, 95누18536, 판결]
- 비록 공무원으로 임용되기 전의 행위라고 하더라도 이로 인하여 임용 후의 공무원의 품위를 손상하게 된 경우에는 지방공무원법 제69조제1항제3호의 징계사유로 삼을 수 있다고 보아야 함[대구지법 2018. 9. 14., 선고, 2018구합21356, 판결 : 확정]

- 징계의결등 요구권자는 소속 공무원에게 징계사유가 있는 때에는 반드시 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 함
- 공무원이었던 사람(특수경력직공무원 및 국가공무원을 포함)이 퇴직 후 다시 지방공무원으로 임용된 경우에 재임용 전에 적용된 법령에 따른 징계사유는 그 사유가 발생한 날부터 「지방공무원법」에 따른 징계사유가 발생한 것으로 보아야 하므로 징계시효가 도과하지 않았다면 징계의결등 요구를 하여야 함

※ 다만, 징계시효가 지난 후에 다시 임용되는 경우에는 징계시효의 도과로 징계의결등을 요구할 수 없음



## 나. 징계사유의 내용

### 1) 법령위반 행위

- 「지방공무원법」 등의 제 규정과 동 법에서 위임한 바에 따라 제정된 일반적·추상적 행정명령(대통령령, 부령 등)과 개별적·구체적 집행명령(훈령, 지침, 유권해석 등)에 위반한 경우를 말함
- 행정기관 내부적으로 정한 처벌기준에 미달되는 비위라도 법령위반에 해당하는 경우 징계사유가 될 수 있음

#### 판례 내부 처벌기준에 미달한 비위에 대한 징계가능 여부

- ○○○공무원상벌규정은 ○○청 및 산하관서 소속공무원이 내국세 등의 부과징수업무와 관련하여 국가공무원법상의 의무위반행위를 저질렀을 경우의 처벌기준을 내부적으로 정한 지침에 지나지 않는 것이므로 비위사실이 그 지침이 정한 징계기준에 미달한다 하여 국가공무원법상의 징계사유에도 해당하지 않는 것이라고 볼 수는 없음[대법원 1988.12.27., 선고, 88누5907, 판결]

- 「지방공무원법」 상 공무원의 의무는 다음과 같음

#### 가) 선서의 의무(법 제47조)

- 공무원은 취임할 때에 소속 기관장 앞에서 조례로 정하는 바에 따라 선서를 하여야 함
- 선서문(예시)

#### 선 서

나는 대한민국 공무원으로서 헌법과 법령을 준수하고, 국가를 수호하며,  
국민에 대한 봉사자로서의 임무를 성실히 수행할 것을 엄숙히 선서합니다.

#### 나) 성실의 의무(법 제48조)

- 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 함
- 공무원은 국민 전체에 대한 봉사자로서 주어진 직무와 관련하여 국민 전체의 이익을 도모하는 법적 의무를 지며, 성실의 의무는 공무원에게 부과된 가장 기본적인 중대한 의무로서 최대한으로 공공의 이익을 도모하고 그 불이익을 방지하기 위하여 전인격과 양심을 바쳐서 성실히 직무를 수행하여야 하는 것을 내용으로 함

- 준수해야 할 “법령”은 공무원 재직 중 적용받는 「지방공무원법」 등 공무원신분관계 법령 뿐만 아니라 자기직무에 관련된 소관규정을 비롯한 모든 법령으로, 법치행정의 원칙상 그 법령에 규정한 대로 직무를 성실히 수행해야 함을 의미함
- “직무”는 법령에 규정된 의무, 상사로부터 지시받은 업무내용, 사무분장 규정상의 소관업무 등을 말하며, 감독자의 경우 부하직원에 대한 상사로서의 감독의무를 게을리 하지 않음으로써 부하직원의 비위행위를 사전에 방지하는 노력도 성실의 의무에 포함된다고 할 것임
- 「지방공무원법」상 공무원의 성실의무는 경우에 따라 근무시간 외에 근무지 밖까지 미칠 수도 있음

**판례**    **성실 의무 위반 사례**

- 대학 교수가 총장의 허가 없이 근무시간 중 수차에 걸쳐 사적 용무에 지나지 않는 골프 운동을 하고 총장이 공적으로 비치·관리하는 주간 출강부를 사실과 다르게 작성한 행위는 국가공무원법 제56조, 제58조에서 정한 성실의무 및 직장이탈금지 의무를 위반한 행위임[서울행정법원 2000. 3. 23., 선고, 99구3637, 판결 : 확정]
- 안전점검 과정에서 선원의 2중 승무 사실을 적발해 내지 못한 해양경찰서 방법계장에 대한 견책처분이 재량권을 남용한 것은 아님[대법원, 1996.11.26., 선고, 95누15872, 판결]
- 세관의 과세가격평가 전담반원이 관세청장의 지시공문을 숙지하지 못하고 그 지시에 배치되는 업무 처리를 한 소위는 공무원으로서 그 직무를 성실히 수행할 임무를 위배한 것으로 징계사유에 해당함 [대법원 1987.3.24., 선고, 86누585, 판결]
- 특정건축물 양성화 업무의 주무국장이 특정건축물 양성화업무를 처리함에 있어 부하 직원에 대한 감독을 소홀히 하는 등 직무상 성실의무를 위배하였다고 할 것임[대법원 1987. 4. 14., 선고, 86누 183, 판결]
- 무허가건물 철거업무를 총괄하는 구청주택과장이 동사무소 건설담당직원들이 조사 보고한 내용에 대한 확인 및 동인들의 업무감독을 소홀히 하여 동인들이 허위로 작성하였거나 위조 또는 변조한 서류들을 그대로 믿고 무허가철거보조금을 부당지급케 하고 시건립공동주택을 부당배정케 하였다면 공무원으로서의 성실의무를 다하지 못한 과실이 있다 할 것임[대법원 1986.7.22., 선고, 86누344, 판결]
- 2년 8개월의 여구검사경력을 가진 세관공무원으로서 여권에 6-7회 입국사실이 나타나 있는 중국인의 여구검사를 소홀히 하여 다수의 밀수품이 국내에 반입되게 한 데에는 국가공무원 으로서의 성실의무를 다하였다고 볼 수 없어 징계사유가 있다 할 것임[대법원 1984. 12. 11., 선고, 83누110, 판결]
- 증권 거래 등 일반인들에게 영향을 미칠 수 있는 정보가 보도자료에 포함되는 경우에, 국민으로서의 마치 그 정보가 행정기관의 검증을 거치거나 합리적 근거에 기초한 것으로서 공적으로 인정받았다고 인식하게 되고 실질적으로 해당 정보가 주식시장에 공시되는 것과 유사한 결과를 초래하므로, 담당 공무원은 해당 정보의 진실성 여부 및 주식시장에 미칠 파급효과 등에 관하여 보다 면밀히 살펴 사실과 다르거나 오해를 낳을 수 있는 정보가 보도자료에 담기지 아니하도록 할 주의의무를 부담함 [대법원 2017. 12. 22., 선고, 2016두38167, 판결]

**판례 성실 의무의 내용**

- 성실의무는 공무원의 가장 기본적이고 중요한 의무로서 최대한으로 공공의 이익을 도모하고 그 불이익을 방지하기 위하여 전인격과 양심을 바쳐서 성실히 직무를 수행하여야 하는 것을 내용으로 함[대법원 2017.11.9., 선고, 2017두47472, 판결]

**판례 성실 의무 위반이 아니라고 한 사례**

- 소유권포기된 민유총기의 관리, 보관, 처분의 업무는 관할경찰서장이 그 책임하에 행하는 것이라면 시경찰국 보안과소속 총포관계업무 담당자가 관할경찰서의 총포담당공무원으로부터 소유권포기로 관물조치되어 보관중인 엽총을 인출하여 매각하는 것이 가능하겠느냐는 문의전화를 받고 가능하다고 그릇답변하였다 하더라도 이는 개인적인 의견을 개진한 것에 불과하여 법적으로 책임질 징계사유가 된다고는 할 수 없음[대법원 1985. 11. 26., 선고, 84누435, 판결]
- 토지형질변경허가업무 처리를 주관하는 공무원이 건축행위가 불가능한 자투리땅에 대한 토지형질변경허가를 함에 있어 당해 토지에 건축행위 없을시 동의한다는 조건문언이 삭제된 군협의 공문사본을 제출받으면서 그 삭제사실을 간과하였다 하더라도 이러한 사정이 토지형질변경허가를 함에 있어 아무런 장애가 되지 아니하는 것이라면 이를 공무원으로서 성실의무에 위배한 것이라고는 할 수 없음 [대법원 1987. 3. 10., 선고, 86누580, 판결]

**다) 복종의 의무(법 제49조)**

- 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상사의 직무상 명령에 복종하여야 하며, 다만, 이에 대한 의견을 진술할 수 있음
- “소속 상사”이라 함은 그 기관이 관청 또는 보조기관인지의 여부에 관계없이 해당 공무원의 직무에 관하여 실질적인 지휘감독권을 가진 사람을 말하므로 기관의 장뿐만 아니라 보조기관인 상관과 기타 지휘감독권을 가지는 상급자를 포함함
- “직무상 명령”은 특별한 규정이 있는 경우 외에는 구술이나 문서 등 어느 형식에 의하여도 무방하나 직무상 명령은 일정한 요건을 갖추어야 하는데 ① 정당한 권한을 가진 소속 상사가 발(發)하여야 하고, ② 부하의 직무 범위에 관한 명령이어야 하며, ③ 그 형식이 법정 절차를 구비하여야 하고, ④ 그 내용이 법률상 실현가능하고 적법한 것이어야 함
  - 따라서 직무명령이 위의 요건 중 어느 하나에라도 흠이 있는 경우에는 위법 또는 부당한 것이 됨
- 그러므로 부하는 상사의 명령에 대하여 의견을 진술할 수 있고 위법한 직무상 명령에는 복종을 거부하여야 함
  - 그러나 단순히 법령해석 상의 견해 차이에 불과하다든지 직무상 명령이 부당하다고

인정되는데 불과한 경우에는 그에 대한 중구적 판단과 책임 소재가 상사에게 있는 만큼 이에는 복종하여야 하며, 이에 불복종할 경우에는 징계사유가 될 수 있음

**판례**    **복종의 의무 위반 판단시 고려사항**

- 국가공무원법 제57조는, 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 직무상 명령에 복종하여야 한다고 규정하고 있는바, 공무원의 어떤 행위가 소속 상관의 직무상 명령에 위반된 것인지 여부를 판단하기 위해서는 해당 관청이 행하는 공무의 종류, 당해 직무상 명령이 발하여진 동기, 상황, 추구하는 공익의 내용, 당해 직무의 성질, 담당 공무원의 재량 또는 판단여지의 존부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임[서울고법 2014. 7. 15., 선고, 2013누25193, 판결 : 확정]

**판례**    **위법한 상사의 명령에 대한 복종행위**

- 상사의 명령이라 하더라도 불법인 때에는 복종할 의무가 없음[대법원 1955.4.15., 선고, 55도9, 판결]
- 공무원이 그 직무를 수행함에 즈음하여 상관은 하관에 대하여 범죄행위 등 위법한 행위를 하도록 명령할 직권이 없는 것이며, 또한 하관은 소속상관의 적법한 명령에 복종할 의무는 있으나 그 명령이 명백히 위법 내지 불법한 명령인 때에는 이는 벌써 직무상의 지시명령이라 할 수 없으므로 이에 따라야 할 의무가 없음[대법원 1999. 4. 23., 선고, 99도636, 판결]
- 호적담당 공무원이 호적부에 변조사실이 있음을 알고도 허위내용의 호적등본 2통이 발급하였다면, 상급자인 시민봉사실장의 종용과 결재에 따라 허위내용의 호적정정신청서를 작성, 행사하였다 하더라도 이에 관여하여 허위공문서작성 및 동행사에 책임이 있는 이상, 원고에 대한 징계해임 처분은 적법하다 할 것임[대법원 1991. 10. 22., 선고, 91누3598, 판결]

**판례**    **노동조합 전임자의 복종의 의무**

- 공무원이 노동조합 전임자가 되어 근로제공의무가 면제된다고 하더라도 이는 노동조합 전임자로서 정당한 노동조합의 활동에 전념하는 것을 보장하기 위한 것에 그 의미가 있다 할 것이므로, 노동조합 전임자인 공무원이라 하여도 정당한 노동조합활동의 범위를 벗어난 경우까지 국가공무원법에 정한 위 의무들이 전적으로 면제된다고 할 수는 없음. 따라서 노동조합의 전임자로서 이 사건 파업을 주동하고, 파업에 스스로 참가하였으며 다른 조합원의 파업 참가를 선동한 행위는 정당한 노동조합의 활동을 벗어난 것이어서 국가공무원법 제56조의 성실의무, 제58조 제1항의 직장이탈 금지의무에 위반되고, 철도청장이 내린 직장 복귀명령에도 불구하고, 복귀시한까지 노조사무실 등 지정된 장소에 복귀하지 아니한 것은 국가공무원법 제57조에 정한 복종의무를 위반한 것이라고 판단한 것은 정당함[대법원 2008. 10. 9., 선고, 2006두13626, 판결]

**판례**    **복종의 의무 위반 사례**

- 철도기관사로서의 성실의무는 철도의 정상운행에 지장을 초래할 가능성이 높은 집회에 참석하지 아니할 의무에까지도 미친다고 보아, 철도기관사에 대하여 그 집회에 참석하지 못하도록 한 지방철도청장의 명령은 정당한 직무상 명령임[대법원 1997. 2. 11., 선고, 96누2125, 판결]
- 법률상 허용되지 아니하는 목적을 위한 집회에 참석하지 말라는 학교장의 교사에 대한 명령은 감독자의 지위에서 교육에 전심전력하여야 할 교원에게 발하여지는 정당한 직무상의 명령이라 할 것이므로

- 교사가 이에 복종하지 아니하였음은 복종의 의무를 위반한 것임[대법원 1992. 6. 26., 선고, 91누 11780, 판결]
- 구청 입지심의회 위원장인 부구청장이 아파트부지에 대한 입지심의 및 사업계획승인업무를 처리함에 있어 특별시가 기왕에 부여하였던 기부채납조건을 배제한 것은 특별시장의 각 지시공문 등에 위반한 징계사유에 해당함[대법원 1995. 3. 3., 선고, 93누6775, 판결]
  - 교육감이 국가수준 학업성취도 평가의 시험 감독 지시를 거부하고 학업성취도 평가를 반대하는 1인 시위를 한 고등학교 교사에게 감봉 2월의 징계처분을 한 사안에서, 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 정도, 징계에 의하여 달성하려는 행정목적 등에 비추어 볼 때, 위 처분이 객관적으로 명백하게 부당한 것으로서 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 할 수 없음[대법원 2012. 10. 11., 선고, 2012두10895, 판결]

#### 판례 복종의 의무 위반이 아니라고 한 사례

- 혈중 알코올 농도 0.039% 상태에서 운전한 경찰공무원에 대하여 ‘음주운전금지’라는 직무상 명령에 위반한 것으로 보아 감봉 1월의 징계처분을 한 것은 재량권의 한계를 넘어 위법하다고 할 것임[인천지법 2006. 8. 17., 선고, 2006구합1504, 판결 : 확정]
- 노동조합 전임자의 지위에 있다고 하여 국가공무원법 제57조 및 지방공무원법 제49조의 복종의무가 전적으로 면제된다고 할 수는 없으나, 공무원노동조합 전임자에게 민중의례 실시를 금지한 명령은 복종의무를 발생시키는 직무상 명령으로 볼 수 없어 징계사유로 삼을 수 없음[대법원 2013. 9. 12., 선고, 2011두20079, 판결]

#### 라) 직장이탈 금지(법 제50조)

- 공무원은 소속 상사의 허가나 정당한 사유가 없으면 직장을 이탈하지 못하며, 근무 시간에 소속 직장 안에서 직무수행에 최선을 다해야 하고 근무시간이 지난 후에 비로소 직장을 떠날 수 있음
  - ※ 이 의무는 근무시간 중에 성립하는 것이나 시간외근무 명령이 있는 경우에도 성립함
- “직장”은 공무원이 소속되어 근무하고 있는 공간개념으로서의 부서라고 보아야 할 것임
- 이 의무의 위배는 징계사유가 될 뿐 아니라 형법상 직무유기죄를 구성함(형법 제122조)
- 수사기관이 공무원을 구속하고자 할 때에는 현행범을 제외하고는 미리 그 소속기관의 장에게 통보하여야 하는 바, 이는 공무원이 구속되어 직무를 수행하기 곤란한 경우 결원보충을 미리 준비하고 당해 공무원의 직무상 인계인수 등을 차질없이 행하도록 할 필요가 있기 때문임
- 공무원이 사직원을 제출한 후 사직원이 수리되어 면직되기 전에 무단결근한 경우와 법정연가일수의 범위 내에서 연가신청을 하였으나 행정기관장의 허가가 있기 전에 근무지를 이탈하는 경우도 직장이탈 금지의무의 위반으로 징계사유가 됨

- 수사회피 목적으로 공무원이 직장을 이탈한 후 검찰에 자진출두하여 무혐의 결정을 받았더라도 이는 직장이탈 금지의무의 위반으로 징계사유임
- 직위해제처분을 받은 사람은 직위해제처분을 받음과 동시에 직위해제 기간 중 담당 직무가 없어 직무수행의 의무 없음은 물론 직무수행을 전제로 한 출근의무도 없어지는 것이나, 대기명령을 받고 과제를 부여받은 경우에는 임용권자 등의 교육훈련 또는 특별한 연구과제 부여 등의 조치에 응하기 위하여 출근하여야 할 의무가 있음

**판례** 수사회피 목적의 직장이탈 후 무혐의 판결을 받은 경우

- 세무공무원이 검찰에서 뇌물수수혐의로 수사를 개시하자 3개월 남짓 직장을 무단이탈 하였다면, 비록 그와 같은 혐의가 없어서 검찰의 부당한 수사를 모면하기 위한 것이었다고 할지라도 이는 헌법 제12조 제2항 소정의 형사상 자기에게 불리한 진술을 강요당하지 않을 권리를 실현하기 위한 정당하고도 부득이한 행위라고 볼 수 없으며, 또한 원고가 그후 검찰에 자진출석하여 무혐의결정을 받았더라도 원고의 직장이탈의 경위와 기간 및 공무원의 징계처분제도의 목적 등에 비추어 보면 원고에 대한 해임처분은 정당함[대법원 1990. 10. 12., 선고, 90누3737, 판결]

**판례** 사직원 수리 전의 무단결근

- 사직원을 제출하였다 하더라도 임용권자에 의하여 수리되어 면직될때까지는 근무의무가 있는 것이므로 원고가 수회혐의를 받고 구속될 것을 두려워한 나머지 사직원이 수리되어 면직되기 전에 무단결근 하였다면 결국 공무원으로서 직장이탈금지의무에 위반하였다 할 것임[대법원 1985. 6. 25., 선고, 85누52, 판결]
- 순경이 전투경찰대 근무발령을 받고도 3일간 지연부임 하였을 뿐더러 지연부임한 당일 가정사정을 이유로 제출한 사직원이 수리되기 전에 귀가하여 무단이탈한 행위에 대하여 파면처분한 것을 정당함 [대법원 1971. 3. 23., 선고, 71누7, 판결]

**판례** 연가신청에 대한 허가 전 근무지 이탈의 경우

- 공무원이 법정연가일수의 범위 내에서 연가신청을 하였고 그와 같은 연가신청에 대하여 행정기관의 장은 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 한다고 되어 있더라도 그 연가신청에 대한 허가도 있기 전에 근무지를 이탈한 행위는 지방공무원법 제50조 제1항에 위반되는 행위로서 징계 사유가 됨[대법원 1987. 12. 8., 선고, 87누657, 판결]

**판례** 허가 없는 무단결근은 근무지 이탈

- 공무원이 전국공무원노동조합의 결의에 따라 총파업에 참가하기 위하여 소속 학교장의 허가 없이 무단결근을 한 행위는 지방공무원법 제50조 제1항에서 금지하는 '무단직장이탈행위'에 해당함[대법원 2007. 5. 11., 선고, 2006두19211, 판결]

**판례** 출장 중 근무지 이탈 사례

- 공무원이 출장 중 점심시간대를 훨씬 지난 시각에 근무장소가 아닌 유원지에 들어가 함께 출장근무 중이던 동료 여직원에게 성관계를 요구한 것이 직장 이탈금지에 해당함  
[대법원 1998. 2. 27., 선고, 97누18172, 판결]

**판례** 직위해제 기간 중의 출근의무 여부

- 직위해제처분을 받은 공무원이라 하더라도 대기명령을 함께 받은 경우에는 임용권자 등의 교육훈련 또는 특별한 연구과제 부여 등의 조치에 응하기 위하여 근무처에 출근하여야 할 의무가 있음[서울고법 1991. 12. 12., 선고, 91구5435, 제10특별부판결 : 확정]

## 마) 친절·공정의 의무(법 제51조)

- 공무원은 주민 전체에 대한 봉사자로서 공사(公私)를 분별하고, 인권을 존중하며 친절·공정히 직무를 수행하여야 함
- 대민관계에 있어서 국민화합을 이루고 민주행정을 떠나감에 있어서는 특히 친절과 공정이 요구되므로 이는 단순한 도덕상 의무가 아니라 법적 의무임
- 행정절차 안내를 문의하는 민원인에 대하여 절차설명을 추상적이고 막연하게 하여 이를 이해하지 못한 민원인이 재차 문의하자 답변을 아니하거나 반말로 함으로써 민원을 야기하는 경우 등이 친절·공정의 의무위반에 해당되어 징계사유가 될 수 있음

## 바) 종교중립의 의무(법 제51조의2)

- 공무원은 직무를 수행할 때 종교 등에 따른 차별없이 공정하게 업무를 처리하여야 하고, 소속 상관이 종교와 관련하여 중립적인 직무수행을 저해하는 지시를 한 경우에는 이에 따르지 않을 수 있음
- 헌법이 보장하는 종교의 자유와 평등권 침해를 예방하고 정교분리의 원칙에 따른 정부와 종교의 바람직한 역할구분 및 협력관계를 재정립하여 국가발전과 국민화합에 기여하고자 하는 취지에서 공무원은 종교 편향 없이 직무를 수행하도록 법적의무를 부여한 것이고, 이에 위반될 경우 징계사유가 됨

**판례** 군종장교의 종교중립의무 위반 여부

- 군대 내에서 군종장교는 국가공무원인 참모장교로서의 신분뿐 아니라 성직자로서의 신분을 함께 가지고 소속 종단으로부터 부여된 권한에 따라 설교·강론 또는 설법을 행하거나 종교의식 및 성례를 할 수 있는 종교의 자유를 가지는 것이므로, 군종장교가 최소한 성직자의 신분에서 주재하는 종교활동을 수행함에 있어 소속종단의 종교를 선전하거나 다른 종교를 비판하였다고 할지라도 그것만으로 종교적 중립을 준수할 의무를 위반한 직무상의 위법이 있다고 할 수 없음[대법원 2007. 4. 26., 선고,



2006다87903, 판결]

- 오늘날 종교적인 의식 또는 행사가 하나의 사회공동체의 문화적인 현상으로 자리잡고 있으므로, 어떤 의식, 행사, 유형물 등이 비록 종교적인 의식, 행사 또는 상징에서 유래되었다고 하더라도 그것이 이미 우리 사회공동체 구성원들 사이에서 관습화된 문화요소로 인식되고 받아들여질 정도에 이르렀다면, 이는 정교분리원칙이 적용되는 종교의 영역이 아니라 헌법적 보호가치를 지닌 문화의 의미를 갖게 됨. 그러므로 이와 같이 이미 문화적 가치로 성숙한 종교적인 의식, 행사, 유형물에 대한 국가 등의 지원은 일정 범위 내에서 전통문화의 계승·발전이라는 문화국가원리에 부합하며 정교분리원칙에 위배되지 않음 [대법원 2009. 5. 28., 선고, 2008두16933, 판결]

### 사) 비밀 엄수의 의무(법 제52조)

- 공무원은 재직 중은 물론 퇴직 후라도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 함
  - “직무상 비밀”은 자신이 처리하는 직무에 관한 비밀뿐만 아니라 직무와 관련하여 알게 된 비밀도 포함됨
  - 공무원이 지켜야 할 비밀은 공무원의 직무상 소관범위에 속하는 비밀사항 뿐만 아니라 공무원이 직무를 수행하는 과정에서 알게 된 모든 비밀적인 업무 내용 즉 행정내부에서 생산된 것은 물론 행정객체인 개인과 법인의 비밀적인 사항까지 포함됨
- 이 의무의 위반은 징계사유가 될 뿐 아니라, 법령에 의한 직무상 비밀을 누설한 경우에는 형사상의 피의사실공표죄, 공무상비밀누설죄를 구성함(「형법」 제126조 및 제127조)
  - 공무원이 퇴직 후에 비밀을 누설할 경우 징계책임을 물을 수는 없으나 형사책임을 물을 수 있고, 공무원 재임용도 거부할 수 있으므로 「공무원의 직무관련범죄 고발 지침」에 따라 고발해야 할 것임
- 또한, 공무원은 이 의무를 지는 까닭에 법원 기타 법률상의 권한을 가진 관청의 증인 또는 감정인이 되어 직무상의 비밀에 대하여 신문을 받는 때에는 소속공무소(소속 관청) 또는 감독관공서(감독 관청)의 승낙(동의)을 받아야 함(「형사소송법」 제147조, 「민사소송법」 제306조)
  - 따라서 소속 관서장의 허가를 받지 아니한 사항에 대하여는 증언을 거부할 수 있음
- 전자우편이나 SNS의 경우에는 단기간 내에 광범위한 사람들에게 급속하게 전파될 수 있는 특징이 있으므로 공무원이 업무자료를 송·수신할 경우에는 정부에서 공식적으로 인정하는 방법으로만 하여야 하며, 전자우편 등 사용 시 공무와 사적 사항을 명확하게 구분하여야 할 것임



- 공직자는 공직을 이용하거나 업무처리 중 알게 된 비밀을 이용하여 사적 이익을 추구하거나 개인이나 기관·단체에 부정한 특혜를 주어서는 아니되며, 직무상 비밀을 부당하게 사적으로 이용하거나 타인에게 누설하여 부당하게 이용하게 한 경우에는 “성실의 의무” 위반 및 “비밀 엄수의 의무” 위반에 해당함
  - 직무상 비밀을 누설하거나 직무와 관련된 정보를 이용한 경우에는 부당이득 여부와 무관하게 “비밀 엄수의 의무” 위반에 해당함

#### 판례 직무상 비밀의 정의

- 직무상 비밀이라 함은 국가 공무의 민주적, 능률적 운영을 확보하여야 한다는 이념에 비추어 볼 때 당해 사실이 일반에 알려질 경우 그러한 행정의 목적을 해할 우려가 있는지 여부를 기준으로 판단하여야 하며, 구체적으로는 행정기관이 비밀이라고 형식적으로 정한 것에 따를 것이 아니라 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는지, 즉 그것이 통상의 지식과 경험을 가진 다수인에게 알려지지 아니한 비밀성을 가졌는지, 또한 정부나 국민의 이익 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로서 보호할 필요성이 있는지 등이 객관적으로 검토되어야 함[대법원 1996. 10. 11., 선고, 94누7171, 판결]
- 형법 제127조는 공무원 또는 공무원이었던 자가 법령에 의한 직무상 비밀을 누설하는 것을 구성요건으로 하는바, 여기에서 ‘법령에 의한 직무상 비밀’이란 반드시 법령에서 비밀로 규정되었거나 비밀로 분류 명시된 사항에 한정되지 않고, 정치·군사·외교·경제·사회적 필요에 따라 비밀로 된 사항은 물론 정부나 공무소 또는 국민이 객관적, 일반적인 입장에서 외부에 알려지지 않는 것에 상당한 이익이 있는 사항도 포함하나, 실질적으로 그것을 비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정할 수 있는 것이어야 함 [대법원 2018. 2. 13., 선고, 2014도11441, 판결]
- 공무상비밀누설죄는 기밀 그 자체를 보호하는 것이 아니라 공무원의 비밀엄수의무의 침해에 의하여 위험하게 되는 이익, 즉 비밀의 누설에 의하여 위협받는 국가의 기능을 보호하기 위한 것임[대법원 2009. 6. 11., 선고, 2009도2669, 판결]

#### 판례 직무상 비밀엄수의무 위반 불인정 사례

- 이 사건 보고서의 내용 중 ○○○○○의 자료는 이미 국회에 제출되어 공개된 것이고, 개별법인의 비업무용 부동산 보유 실태 역시 오늘날과 같은 고도 정보사회에 있어서 일반인에게 알려지지 않은 비밀인지 의문일 뿐 아니라, 나아가 위 감사보고서는 감사자료로 분류된 이상 최종적으로 종결된 것이지 이를 중간단계에 있는 내부보고용 문서라고 볼 수 없어 특별한 사정이 없는 한 이에 기초한 추후의 감사를 전제로 하여 비밀로서 보호할 필요도 인정되지 않으므로 결국 이 사건 보고서는 그 내용이나 성격으로 보아 국가공무원법 제60조 소정의 직무상 비밀에 해당하지 아니함[대법원 1996. 10. 11., 선고, 94누7171, 판결]

**판례** 직무상 비밀엄수의무 위반 인정 사례

- 수사경찰관이 고소인에게 수사방향을 미리 알려 추가고소를 하도록 종용한 것은 징계사유에 해당함 [대법원 1985. 10. 22., 선고, 85누250, 판결]
- 유흥접객업소 퇴폐영업행위특별단속반원에 편입되어 그 단속계획을 알게 되자 고고클럽주인에게 미성년자출입 등 퇴폐행위특별단속계획을 사전에 전화로 알려 주어 단속 당일에 고고클럽의 영업을 아니하게 하였다면, 위와 같은 비위는 경찰공무원법 제53조 제1항 제1호 및 제3호 소정의 징계사유에 해당함[대법원 1983. 4. 26., 선고, 83누9, 판결]
- 세무공무원이 제3자를 고용하여 고정보수를 지급하면서 1년 여에 걸쳐 그의 공적 업무를 처리하게 하였다면 이는 국가공무원법 제56조(성실의 의무), 제60조(비밀엄수의 의무)에 위배되므로 이를 이유로 한 징계 파면처분은 타당함[대법원 1981. 7. 28., 선고, 81누33, 판결]
- FTA 관련 문건의 내용은 미국과의 자유무역협정 체결 협상을 위한 협상전략과 분야별 쟁점에 대한 대응방향 등을 담고 있는 것으로서, 그와 같은 내용이 일반에 알려진 공지의 사실에 해당하는 것으로 볼 수 없고, 또한 그 내용이 공개될 경우 협상 상대방인 미국으로서는 우리나라의 우선 관심사항과 구체적인 협상전략을 미리 파악하여 보다 유리한 조건에서 협상에 임할 수 있게 되는 반면, 우리나라로서는 당초 준비한 협상전략이 모두 노출됨으로 인하여 불리한 지위에서 협상에 임할 수밖에 없게 되어, 당초의 협상목표를 달성하지 못하게 되는 결과를 불러올 우려가 있었던 점 등을 종합해 보면, 적어도 이 사건 문건 중 그 판시와 같은 기재 부분은 정부나 공무소 또는 국민이 객관적, 일반적인 입장에서 외부에 알려지지 않는 것에 상당한 이익이 있는 사항으로서, 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는 직무상 비밀에 해당함[대법원 2009. 6. 11., 선고, 2009도2669, 판결]
- 검사가 수사의 대상, 방법 등에 관하여 사법경찰관에게 지휘한 내용을 기재한 수사지휘서는 당시까지 진행된 수사의 내용뿐만 아니라 향후 수사의 진행방향까지 가능할 수 있게 하는 수사기관의 내부문서이다. 수사기관이 특정 사건에 대하여 내사 또는 수사를 진행하고 있는 상태에서 수사지휘서의 내용이 외부에 알려질 경우 피내사자나 피의자 등이 증거자료를 인멸하거나 수사기관에서 파악하고 있는 내용에 맞추어 증거를 준비하는 등 수사기관의 증거 수집 등 범죄수사 기능에 장애가 생길 위험이 있음. 또한 수사지휘서의 내용이 누설된 경로에 따라서는 사건관계인과의 유착 의혹 등으로 수사의 공정성과 신뢰성이 훼손됨으로써 수사의 궁극적인 목적인 적정한 형벌권 실현에 지장이 생길 우려도 있음. 그러므로 수사지휘서의 기재 내용과 이에 관계된 수사상황은 해당 사건에 대한 중극적인 결정을 하기 전까지는 외부에 누설되어서는 안 될 수사기관 내부의 비밀에 해당함[대법원 2018. 2. 13., 선고, 2014도11441, 판결]

**아) 청렴의 의무(법 제53조)**

- 공무원은 직무와 관련하여 직접적이든 간접적이든 사례-증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계가 있든 없든 그 소속 상사에게 증여하거나 소속공무원으로부터 증여를 받아서는 아니됨.
  - 이 규정의 취지는 공무원이 직무와 관련하여 사전에 부정한 청탁을 받고 직무상 부정행위를 하는 것을 방지하려는데 그치는 것이 아니고, 사전에 부정한 청탁이

있었는지의 여부나 금품수수의 시기 등을 가릴 것이 없이 공무원의 직무와 관련한 금품수수행위를 방지하여 공무원의 순결성과 직무행위 불가매수성\*(不可買收性)을 보호하여 공무원의 직무집행의 적정성을 보장하려는 것으로 이 의무의 위반은 징계사유가 될 뿐 아니라 형사상의 증·수뢰죄를 구성함(형법 제129조, 제132조)

\* 불가매수성(不可買收性) : 공무원의 직무행위는 금품 등으로 사사로이 사고팔 수 없는 신성한 행위임을 의미

- 여기서 “직무”란 자신의 담당업무는 물론 타인 소관범위 내에 속하는 업무도 자신의 영향력을 행사하여 공정한 업무처리를 저해할 수 있는 한 이에 포함됨
- “직무와 관련하여”라 함은 해당 공무원이 직무의 결정권을 갖고 있지 않더라도 그 직무행위와 밀접한 관계가 있는 경우 및 사실상 관리하는 직무행위도 포함됨
- 영득의 의사로 금품을 수수한 후 이를 반환하였다 하더라도 청렴의 의무위반에는 영향이 없으며, 또한 적극적으로 상대방에게 금품을 요구하여 그 대가로 직무와 관련된 불법적인 이익을 줄 것을 제안한 경우 돈을 받지 않았다 하더라도 징계책임을 물을 수 있음
- 공무원의 금품수수행위가 직무상 관련이 없다 하더라도 공무원으로서 지켜야 할 성실의무를 저버리고 공무원의 품위를 손상하는 행위를 저지른 것으로서 징계사유에 해당함

#### 판례 청렴의 의무에 있어서 직무관련성

- 지방공무원법 제53조 제1항은 공무원은 직무에 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 수수할 수 없다고 규정하였는바, 그 취지는 공무원이 직무에 관하여 사전에 부정한 청탁을 받고 직무상 부정행위를 하는 것을 방지하려는 데에 그치는 것이 아니고, 사전에 부정한 청탁이 있었는지의 여부나 금품수수의 시기 등을 가릴 것 없이 공무원의 직무와 관련한 금품수수행위를 방지하여 공무원의 순결성과 직무행위불가매수성을 보호하고 공무원의 직무집행의 적정을 보장하려는 데에 있음[대법원 1992. 11. 27., 선고, 92누3366, 판결]

#### 판례 금품수수 후 반환한 경우

- 뇌물을 받는다는 것은 영득의 의사로 금품을 받는 것을 말하므로, 뇌물인지 모르고 받았다가 뇌물임을 알고 즉시 반환하거나 또는 증뢰자가 일방적으로 뇌물을 두고 가므로 나중에 기회를 보아 반환할 의사로 어쩔 수 없이 일시 보관하다가 반환하는 등 영득의 의사가 없었다고 인정되는 경우라면 뇌물을 받았다고 할 수 없음. 그러나 피고인이 먼저 뇌물을 요구하여 증뢰자로부터 돈을 받았다면 피고인에게는 받은 돈 전부에 대한 영득의 의사가 인정됨 [대법원 2017. 3. 22., 선고, 2016도21536, 판결]

**판례** 청렴의 의무에 있어 직무의 범위

- 형법 제132조 소정의 알선수뢰죄에 있어서 “공무원이 그 지위를 이용하여”라 함은 다른 공무원이 취급하는 사무처리에 법률상이거나 사실상으로 영향을 줄 수 있는 관계에 있는 공무원이 그 지위를 이용하는 경우에는 여기에 해당하고 그 사이에 반드시 상하관계, 협동관계, 감독권한 등의 특수한 관계에 있음을 요하지 않음[대법원 1995. 1. 12., 선고, 94도2687, 판결]
- 지방공무원법 제53조 제1항은 공무원에서 “직무에 관련하여”라 하는 데는 당해 공무원이 그 직무의 결정권을 갖고 있지 않더라도 그 직무행위와 밀접한 관계에 있는 경우 및 사실상 관리하는 직무행위도 포함됨[대법원 1992. 11. 27., 선고, 92누3366, 판결]
- 수뢰죄에 있어서 직무라는 것은 공무원이 법령상 관장하는 직무행위 뿐만 아니라 그 직무에 관련하여 사실상 처리하고 있는 행위 및 결정권자를 보좌하거나 영향을 줄 수 있는 직무행위도 포함됨[대법원 1983. 3. 22., 선고, 83도113, 판결]

**판례** 불법적 이익 제안 대가로 금품요구

- 공무원의 청렴의무는 공무원에게 요구되는 가장 기본적인 의무라 할 것인데 적극적으로 상대방에게 금품을 요구하여 그 대가로 직무와 관련된 불법적인 이익을 줄 것을 제안하였다면 돈을 받지 않았다 하더라도 해임처분은 타당함[서울고등법원 1994.10.20., 선고, 94구1939, 판결]

**판례** 향응수수액의 인정범위

- 피고인이 일정 기간 사이에 룸싸롱 등에서 수회에 걸쳐 술값 등 접대 명목으로 일정 금액 상당의 향응을 제공받았다면, 이러한 경우 피고인의 수뢰액을 인정함에 있어서는 먼저 피고인의 접대에 요한 비용과 향응 제공자가 소비한 비용액을 가려내어 피고인의 접대에 요한 비용을 피고인의 수뢰액으로 인정하여야 하고 만일 각자에 요한 비용액이 불명일 때에는 이를 평등하게 분할한 액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 인정하여야 할 것임[대법원 1995. 1. 12., 선고, 94도2687, 판결]

**판례** 금품수수에 대한 징계처분의 적정성 판단 기준

- 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었는지 여부는 구체적인 사례에 부딪혀 수행직무의 특성, 징계의 원인된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려는 행정목적, 징계 양정의 기준 등 여러가지 요소를 종합하여 판단하여야 할 것이며, 특히 금품수수의 경우는 수수액수, 수수경위, 수수시기, 수수 이후 직무에 영향을 미쳤는지 여부 등이 고려되어야 할 것임[대법원 1991. 7. 23., 선고, 90누8954, 판결]

**판례** 금품 제공의 뇌물성 판단 기준

- 뇌물은 공무원의 직무행위에 대한 위법한 대가로서, 정치자금의 명목으로 금품을 주고받았고 정치자금법에 정한 절차를 밟았다고 할지라도, 정치인의 정치활동 전반에 대한 지원의 성격을 갖는 것이 아니라 공무원인 정치인의 특정한 구체적 직무행위와 관련하여 금품 제공자에게 유리한 행위를 기대하거나 또는 그에 대한 사례로서 금품을 제공함으로써 정치인인 공무원의 직무행위에 대한 대가로서의 실체를 가진다면 뇌물성이 인정됨. 이때 금품 제공의 뇌물성을 판단할 때 상대방의 지위와 직무권한, 금품 제공자와 상대방의 종래 교제상황, 금품 제공자가 평소 기부를 하였는지와 기부의 시기·상대방·금액·빈도, 제공한 금품의 액수, 금품 제공의 동기와 경위 등을 종합적으로 고려하여야 함[대법원 2017. 3. 22., 선고, 2016도21536, 판결]

**판례** 사교적 의례의 형식을 빌어 금품을 수수한 경우

- 공무원이 그 직무의 대상이 되는 사람으로부터 금품 기타 이익을 받은 때에는 그것이 그 사람이 종전에 공무원으로부터 접대 또는 수수받은 것을 갚는 것으로서 사회상규에 비추어 볼 때에 의례상의 대가에 불과한 것이라고 여겨지거나, 개인적인 친분관계가 있어서 교분상의 필요에 의한 것이라고 명백하게 인정할 수 있는 경우 등 특별한 사정이 없는 한 직무와의 관련성이 없는 것으로 볼 수 없고, 공무원의 직무와 관련하여 금품을 수수하였다면 비록 사교적 의례의 형식을 빌어 금품을 주고 받았다 하더라도 그 수수한 금품은 뇌물이 됨[대법원 2000. 1. 21., 선고, 99도4940, 판결]

**판례** 금품수수에 있어 징계사유의 동일성

- 단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 경우에는 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것이고, 수뢰죄에 있어서 단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 것이라면 돈을 받은 일자가 상당한 기간에 걸쳐 있고, 돈을 받은 일자 사이에 상당한 기간이 끼어 있다 하더라도 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것임 [대법원 2000. 1. 21., 선고, 99도4940, 판결]
- 수개의 수뢰행위가 동일한 상대방과의 사이에서 단일한 범의에 의하여 계속되고 또 피해법익도 동일하다면 이를 포괄일죄로 보아야 함[대법원 1981. 3. 24., 선고, 80도2832, 판결]

**판례** 소속상사에 대한 금품제공

- 부하직원에 대한 인사청탁과 함께 금품을 전달한 행위는 공무원의 기강을 문란케 하는 비행으로서 공무원으로서의 청렴의무에 위배됨[대법원 1992. 11. 27., 선고, 92누1100, 판결]

**판례** 직무와 무관한 금품수수

- 지방공무원으로서 관내의 사업자로부터 금품을 수수하는 행위는 설사 그것이 직무상 관련성이 없다 하더라도 공무원으로서 지켜야 할 성실의무를 저버리고 공무원의 품위를 손상하는 행위를 저지른 것으로서 지방공무원법 제69조 제1항 제1호 및 제3호의 징계사유에 해당됨[대법원 1985. 5. 14., 선고, 84누575, 판결]

자) 외국정부의 영예 등의 제한(법 제54조)

- 공무원은 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 함
- “외국정부”는 우리나라와의 국교수립 여부에 관계없이 국제법상 주권을 가진 독립된 국가의 정부를 말함
  - ※ 공무원(가족 포함)은 직무와 관련하여 외국 또는 외국인(단체 포함)으로부터 받은 100달러 또는 10만원 이상의 선물에 한하여 신고하고 해당선물은 인도해야함(「공직자윤리법」 제15조 및 제16조, 「공직자윤리법 시행령」 제28조)

차) 품위 유지의 의무(법 제55조)

- 공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 됨
- “품위”라 함은 주권자인 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말하는 것이며, 공무원으로서 갖추어야 할 품위에는 사적인 행위까지 포함하나 그것이 손상되기 위해서는 공개성을 필요로 한다고 할 것임

**참고** 품위손상 유형(예시)

- 도박, 강·절도, 사기, 폭행, 성폭력, 성희롱, 성매매, 음주운전, 마약류 소지 및 투여 등

- 일반적으로 국가나 지방자치단체가 공무원에 대하여 징계권을 행사할 수 있는 것은 공직을 원활하게 수행하는데 필요한 범위 내에서 규율과 질서를 유지하기 위한 데에 그 근거가 있으므로, 공무원의 사생활에서의 비행은 공직수행에 직접 관련이 있거나 공직의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있는 것임
- “직무의 내외”를 불문하므로 음주운전·성비위·도박·폭행·마약투여 등과 같이 비위사실이 공무집행과 관련된 것이 아니더라도 공무원으로서의 체면 또는 위신을 손상한 때에는 징계사유에 해당된다 할 것임

**판례** 품위 유지의 의무의 범위

- 공무원의 비위사실이 공무집행과 관련된 것이 아니라 그 소속노동조합 지부의 직무와 관련된 것이라 하더라도 공무원으로서의 체면 또는 위신을 손상시킨 경우이면 징계사유에 해당함[대법원 1982. 7. 13., 선고, 80누198, 판결]

**판례** 품위 유지의 의무 규정이 명확성의 원칙과 과잉금지의 원칙에 위배되는지 여부

- 품위유지의무란 공무원이 직무의 내외를 불문하고, 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품에 걸맞게 본인은 물론 공직사회에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 행위를 하지 않아야 할 의무라고 해석할 수 있고, 수범자인 평균적인 공무원이 구체적으로 어떠한 행위가 여기에 해당하는지를 충분히 예측할 수 없을 정도로 규정의 의미가 모호하다거나 불분명하다고 할 수 없으므로 위 규정은 명확성의 원칙에 위배되지 아니하고, 또한 적용범위가 지나치게 광범위하거나 포괄적이어서 공무원의 표현의 자유를 과도하게 제한한다고 볼 수 없으므로, 위 규정이 과잉금지의 원칙에 위배된다고 볼 수도 없음[대법원 2017. 4. 13., 선고, 2014두8469, 판결]

**판례** 공무원으로서의 품위의 범위

- 지방공무원법 제55조에서의 '품위'라 함은 주권자인 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말하는 것이므로 공무원이 모든 국민에게 보장된 기본권을 행사하는 행위를 하였다 할지라도 그 권리행사의 정도가 권리를 인정된 사회적 의의를 벗어날 정도로 지나쳐 주권자인 국민의 입장에서 보아 바람직스럽지 못한 행위라고 판단되는 경우라면 공무원의 그와 같은 행위는 그 품위를 손상하는 행위에 해당한다 할 것임[대법원 1987. 12. 8., 선고, 87누657, 판결]
- 국민으로부터 널리 공무를 수탁하여 국민 전체를 위해 근무하는 공무원의 지위를 고려할 때 공무원의 품위손상행위는 본인은 물론 공직사회에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있으므로 지방공무원법 제55조는 국가공무원법 제63조와 함께 공무원에게 직무와 관련된 부분은 물론 사적인 부분에 있어서도 건실한 생활을 할 것을 요구하는 '품위유지의무'를 규정하고 있고, 여기에서 '품위'라 함은 주권자인 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말함[대법원 1998. 2. 27., 선고, 97누18172, 판결]

**판례** 품위 유지의 의무 위반 사례

- 감사원 공무원이 허위의 사실을 기자회견을 통하여 공표한 것은 감사원의 명예를 실추시키고 공무원으로서 품위를 손상한 행위로서 징계사유에 해당됨[대법원 2002. 9. 27., 선고, 2000두2969, 판결]
- 여객이 역 구내에서 유실물을 습득하였다고 신고한 물건을 보관하면서 그 내용물의 일부를 횡령한 역무원의 행위는 철도유실물취급요령에 위반될 뿐만 아니라 형사상으로도 횡령죄에 해당하고 신문에 보도되는 등으로 사회적 물의까지 따른 비위이므로, 철도청의 위신을 적지 않게 실추시킨 비위에 해당됨[대법원 1997. 1. 24., 선고, 96누15763, 판결]
- 교육공무원이 자신의 지도를 받았던 학생의 논문을 표절하여 연구결과보고서를 제출하였고, 학생들의 학위논문을 지도하면서 타인의 실험결과를 본인들이 직접 실험을 하여 얻은 결과인 것 같이 하여 논문을 작성하도록 한 행위는 성실의무와 품위유지의무에 위반한 것임[대법원 1996. 4. 26., 선고, 95누3848, 판결]
- 사실혼관계의 파탄이라는 사실만으로서 단순한 개인적인 사생활의 영역에 속하는 문제로서 징계의 대상이 되는 비위에 해당되지 아니한다고 하겠으나 사실혼의 파탄이 자신의 비인격적, 비윤리적인 처신으로 말미암은 것이고, 그러한 구체적인 처신 및 사실혼 파탄에 이르게 된 불미스러운 경위가 소속 직원 및 인근 주민들에게까지 알려져 그들로부터 많은 지탄을 받게 되었다면 이러한 행위는 이미 개인의 사생활의 영역을 벗어나 품위유지의무 위반행위가 됨[대법원 1992. 2. 14., 선고, 91누4904, 판결]



- 공무원이 다방을 경영하던 여자와 정을 통하여 오던 중 서로 욕설을 하며 싸움을 하다가 그 여자에게 20일간의 치료를 요하는 상해를 입게 하고, 그 여자로부터 형사고소를 당하자 부모와 상의 하기 위하여 소속상관의 허가없이 직장을 떠나 고향으로 내려갔었다면 성실의무, 직장이탈금지 의무, 품위유지 의무에 위배됨[대법원 1990. 3. 13., 선고, 89누8040, 판결]
- 도박행위를 일선에서 적발하고 단속, 독려하여야 할 지위에 있는 경찰공무원이 더군다나 도박행위를 근절하라는 국무총리의 특별지시가 있었음에도 이를 어기고 종전에 근무하던 관내의 여자를 낀 주민 등과 어울려 도박행위를 상습적으로 해오다 구속되고 유죄판결이 선고되어 확정되었다면 그에 대한 해임처분은 사건의 경위나 경찰공무원의 성실의무, 품위유지 의무 등에 비추어 그 징계양정은 상당함 [대법원 1984. 8. 21., 선고, 84누399, 판결]
- 공무원이 외부에 자신의 상사 등을 비판하는 의견을 발표하는 행위는 그것이 비록 행정조직의 개선과 발전에 도움이 되고, 궁극적으로 행정청의 권한행사의 적정화에 기여하는 면이 있다고 할지라도, 국민들에게는 그 내용의 진위나 당부와는 상관없이 그 자체로 행정청 내부의 갈등으로 비춰져, 행정에 대한 국민의 신뢰를 실추시키는 요인으로 작용할 수 있고, 특히 발표 내용 중에 진위에 의심이 가는 부분이 있거나 표현이 개인적인 감정에 휩쓸려 지나치게 단정적이고 과장된 부분이 있는 경우에는 그 자체로 국민들로 하여금 공무원 본인은 물론 행정조직 전체의 공정성, 중립성, 신중성 등에 대하여 의문을 갖게 하여 행정에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 위험성이 더욱 크므로, 그러한 발표행위는 공무원으로서의 체면이나 위신을 손상시키는 행위에 해당함[대법원 2017. 4. 13., 선고, 2014두8469, 판결]

### 가) 영리 업무 및 겸직 금지(법 제56조)

- 공무원은 공무 외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소속기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없음
  - ※ 공로연수, 휴직, 징계처분기간(정직 또는 강등) 중에 있는 공무원도 공무원 신분을 보유하고 있는 이상 영리 업무 및 겸직 금지 규정을 적용 받음
- “영리 업무”란 계속적으로 재산상의 이득을 취하는 행위를 말함
  - 따라서 재산상 이득을 얻었다고 하더라도 행위의 계속성이 없으면 영리업무가 아님 (예시 : 1회적인 저술·번역, 서적출판, 작사·작곡 등)
- 영리업무는 무조건 금지되는 것은 아니며, 그 업무에 종사함으로써 직무상 능률 저해, 공무에 대한 부당한 영향, 해당 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익의 취득, 또는 해당 지방자치단체에 대하여 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에 그러한 업무에 종사하는 것이 금지됨
  - ※ 공무원이 지속적으로 강의료 등 대가를 받고 타 기관에 강의(이하 “외부강의”)를 하는 것도 영리 행위라 할 수 있으므로 직무상 능률 저해, 공무에 대한 부당한 영향, 해당 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익의 취득, 또는 해당 지방자치단체에 대하여 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 금지됨



**판례** 영리업무가 아닌 사례

- 공무원으로서 겸직이 금지되는 영리업무는 영리적인 업무를 공무원이 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무를 의미하고 공무원이 여관을 매수하여 임대하는 행위는 영리업무에 종사하는 경우라고 할 수 없음[대법원 1982. 9. 14., 선고, 82누46, 판결]

**참고** 영리업무의 금지 및 겸직 허가(「지방공무원 복무규정」 제10조, 제11조)

- 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 함으로써 공무원의 직무상의 능률을 저해하거나, 공무에 대하여 부당한 영향을 주거나, 해당 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익을 취득하거나, 해당 지방자치단체에 대하여 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 이에 종사할 수 없음
  1. 공무원이 상업·공업·금융업 또는 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무를 행하는 것
  2. 공무원이 상업·공업·금융업 또는 그 밖의 영리를 목적으로 하는 사기업체(私企業體)의 이사·감사·업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 또는 그 밖의 임원이 되는 것
  3. 직무와 관련이 있는 타인의 기업에 투자하는 행위
  4. 그 밖에 계속적으로 재산상의 이득을 목적으로 하는 업무를 행하는 것
- 공무원이 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하려는 경우에는 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장의 사전 허가를 받아야 하며, 이 경우 허가는 담당직무 수행에 지장이 없는 경우에만 할 수 있음

**질의 회신** 겸직허가 판단기준

- 어떤 업무가 금지되는 영리업무인지 또는 겸직을 허가할 것인지의 여부는 해당 공무원이 소속된 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이, 해당 공무원이 하고자 하는 업무의 내용과 성격, 담당직무의 내용과 성격 및 영리업무 금지와 겸직허가 제도의 취지를 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 함

## 타) 정치운동의 금지(법 제57조)

- 공무원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 가입할 수 없으며, 선거에서 특정정당 또는 특정인을 지지하거나 반대하기 위한 행위를 하여서는 안됨

**참고** 정치적 행위 및 정치적 행위의 한계(「지방공무원 복무규정」 제9조)

- 법 제57조에 따른 정치적 행위는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정치적 목적을 가진 것을 말함(제1항)
  1. 정당을 조직하거나, 정당의 조직을 확장하거나, 그 밖에 그 목적을 달성하기 위한 것
  2. 특정정당이나 정치단체를 지지 또는 반대하는 것
  3. 법률에 따른 공직선거에서 특정 후보자를 당선하게 하거나 낙선하게 하기 위한 것
- 정치적 행위의 한계는 제1항에 따른 정치적 목적을 가지고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 것을 말함(제2항)
  1. 시위운동을 기획·조직·지휘하거나 이에 참가 또는 원조하는 것
  2. 정당 또는 그 밖의 정치단체의 기관지인 신문 및 간행물을 발행·편집·배부하거나 이와 같은 행위를 원조하거나 방해하는 것

3. 특정정당 또는 정치단체를 지지 또는 반대하거나 공직선거에 있어서 특정후보자를 지지 또는 반대하는 의견을 집회나 그 밖에 다수인이 모인 장소에서 발표하거나 문서·도서·신문 또는 그 밖의 간행물에 게재하는 것
4. 정당 또는 그 밖의 정치단체의 표지로 사용되는 기(旗)·완장·복식 등을 제작 또는 배부하거나, 이를 착용·착용권유 또는 착용을 방해하는 행위 등 어떠한 명목이든 상관없이 금전 또는 물질로 특정정당이나 정치단체를 지지 또는 반대하는 것

- 이는 공무원이 국민전체에 대한 봉사자이기 때문에 그 정치적 중립성을 유지할 수 있도록 하기 위한 것임(헌법 제7조제2항)

※ 지방의회의원과 선거에 의하여 취임한 지방자치단체의 장에 대하여는 정치운동의 금지에 관한 「지방공무원법」의 규정이 적용되지 아니함(법 제3조 제2항, 지방공무원 복무규정 제8조)

- 공무원은 다른 공무원으로 하여금 특정 정치적 행위를 하도록 요구하거나 또는 정치적 행위에 대한 보상 또는 보복으로서 이익 또는 불이익을 약속하여서는 아니됨

#### 판례 정치행위의 금지

- 공무원이 특정 정당의 후보자에 대해서 선거운동 등 특단의 행위를 하였다고 인정되는 경우에는 관계 선거법에 의하여 처벌되어야 함은 물론 징계사유가 됨[대법원 1968.12.11., 선고, 67수5, 판결]

#### 판례 정치행위의 금지 위반 사례

- 교원이 한일협정 비준을 집단적으로 반대하는 성명을 발표하는데, 주도적 역할을 하였다면 이는 교원이 정치운동을 한 경우에 해당됨[대법원 1967. 1. 24., 선고, 66다2282, 판결]
- 공무원인 원고가 민주회복국민선언대회에 정치인 등 70여명과 함께 참석하여 헌법의 개정, 반정부 행동으로 말미암아 복역, 구금, 연금당하고 있는 인사들의 사면 석방, 현정부 체제의 개폐 등을 집단적으로 주장하고 그 주장을 관철하기 위하여 범국민적 운동을 벌인다는 취지 아래 민주회복국민회의(가칭)를 발족하기로 하는 내용의 이른바 국민선언을 채택하고 원고도 이에 서명한 사실과 그 선언에 따른 민주회복국민회의의 창립총회가 개최되어 그 기구가 구성된 사실이 인정되고, 원고의 위와 같은 행위는 정치단체의 결성에 관여하면서 이에 가입하여 정치적 행위를 한 것으로 보아야 할 것임[대법원 1981. 12. 22., 선고, 80누499, 판결]
- 국가공무원법, 지방공무원법, 공직선거법 등의 체계와 내용, 국가공무원법이 공무원의 정치적 중립성을 선언한 취지에 비추어 보면, 정당의 후보자 선출을 위한 당내경선도 국가공무원법 제65조 제2항에서 금지하는 ‘선거’의 범위에 포함되고, 국가공무원이 타인에게 정당이나 그 밖의 정치단체에 가입하게 하거나 가입하지 않도록 권유하는 것을 넘어서 조직적·계획적으로 위와 같은 행위를 해야만 위 규정에 위반되는 것은 아니며, 위와 같은 행위를 하면서 반드시 공무원의 지위를 이용해야만 하는 것도 아님 [대법원 2018. 5. 11., 선고, 2018도4075, 판결]

**질의 회신** 정당의 창당발기인으로 참여 가능 여부

- (문) 공무원이 정당의 창당발기인으로 참여가 가능한지 여부
- (답) 정당의 창당발기인으로 참여하는 행위는 공무원으로서 금지되는 정치적 행위에 해당됨. 다만 정당법 제6조에서 정한 공무원은 정당의 창당발기인으로 참여가 가능

**질의 회신** 국회의원 입후보자에 대한 후원금 제공 가능 여부

- (문) 공무원이 국회의원 입후보자에게 후원금을 주는 것도 금지되는지 여부
- (답) 공무원이 국회의원 또는 국회의원 후보자에 대한 후원금을 주는 행위는 금전으로 특정정당을 지지하는 것에 해당되고, 이는 「지방공무원 복무규정」 제9조제2항제4호에서 규정한 공무원에게 금지되는 정치활동임

## 파) 집단행위의 금지(법 제58조)

- “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라는 헌법 제33조 제2항 규정에 의거하여 공무원법은 공무원의 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 모두 금지하고, 다만 사실상 노무에 종사하는 공무원과 대통령령으로 정하는 공무원에 대하여는 집단행위의 금지에 대한 예외를 인정하였음

※ “사실상 노무에 종사하는 공무원”의 구체적인 범위는 지방자치단체의 조례로 정하며, 법 제3조제2항의 “대통령령으로 정하는 공무원”은 「지방공무원 복무규정」 제8조에 규정되어 있음

- 공무원(「지방공무원 복무규정」 제8조에 따른 공무원은 제외한다)은 집단·연명으로 또는 단체의 명의를 사용하여 국가의 정책을 반대하거나 국가정책의 수립·집행을 방해해서는 아니됨
- 집단행위는 “동창회, 친목회, 학회, 토론회, 연설회 등 회합이나 회(會)” 등을 통한 단체적 행위 전반을 그 목적과 내용에 관계없이 전부 포함한다고 볼 것이 아니라 어떠한 단체의 구성이나 단체적 행동이 그 목적과 행위의 내용에 비추어 공무원의 복무에 관한 질서유지에 유해하거나 그 밖에 공무원으로서의 품위를 손상하는 등 공익을 해치는 특별한 사정이 있는 경우의 집단적 행위를 뜻하는 것임
- 집단적 행위의 유형은 공무원이 공무원의 신분과 관계있는 일로서 정부시책에 대하여 연명에 의한 집단 의사표시로부터 구체적인 행동(집단적 연가사용, 초과근무 또는 당직근무 거부, 집단적 조퇴 등)을 포괄하는 것으로서 공무 수행을 저해하는 일체의 행위를 의미함

**판례** 집단행위의 금지 의무 규정 이유

- 공무원의 공무 이외의 일을 위한 집단행위를 금지하고 있는 것은 공무원의 집단행동이 공무원 집단의 이익을 대변함으로써 국민전체의 이익추구에 장애가 될 소지가 있기 때문에 공무원이라는 특수한 신분에서 나오는 의무의 하나를 규정한 것임[헌법재판소 2003헌바51, 2007. 8. 30.]

**판례** 공무원들의 어느 행위가 '집단행위'에 해당하기 위한 요건

- 공무원들의 어느 행위가 국가공무원법 제66조 제1항에 규정된 '집단행위'에 해당하려면, 그 행위가 반드시 같은 시간, 장소에서 행하여져야 하는 것은 아니지만, 공익에 반하는 어떤 목적을 위한 다수인의 행위로서 집단성이라는 표지를 갖추어야만 한다고 해석함이 타당함. 따라서 여럿이 같은 시간에 한 장소에 모여 집단의 위세를 과시하는 방법으로 의사를 표현하거나 여럿이 단체를 결성하여 그 단체 명의로 의사를 표현하는 경우, 실제 여럿이 모이는 형태로 의사표현을 하는 것은 아니지만 발표문에 서명날인을 하는 등의 수단으로 여럿이 가담한 행위임을 표명하는 경우 또는 일제 휴가나 집단적인 조퇴, 초과근무 거부 등과 같이 정부활동의 능률을 저해하기 위한 집단적 태업 행위로 볼 수 있는 경우에 속하거나 이에 준할 정도로 행위의 집단성이 인정되어야 국가공무원법 제66조 제1항에 해당한다고 볼 수 있음[대법원 2017. 4. 13., 선고, 2014두8469, 판결]

**판례** '공무 외의 일을 위한 집단행위'의 의미 등

- 국가공무원법이 위와 같이 '공무 외의 일을 위한 집단행위'라고 다소 포괄적이고 광범위하게 규정하고 있다 하더라도, 이는 공무가 아닌 어떤 일을 위하여 공무원들이 하는 모든 집단행위를 의미하는 것이 아니라, 언론·출판·집회·결사의 자유를 보장하고 있는 헌법 제21조 제1항, 공무원에게 요구되는 헌법 상의 의무 및 이를 구체화한 국가공무원법의 취지, 국가공무원법상의 성실의무 및 직무전념의무 등을 종합적으로 고려하여 '공익에 반하는 목적을 위한 행위로서 직무전념의무를 해태하는 등의 영향을 가져오는 집단적 행위'라고 해석됨.  
 위 규정을 위와 같이 해석한다면 수범자인 공무원이 구체적으로 어떠한 행위가 여기에 해당하는지를 충분히 예측할 수 없을 정도로 적용 범위가 모호하다거나 불분명하다고 할 수 없으므로 위 규정이 명확성의 원칙에 반한다고 볼 수 없고, 또한 위 규정이 적용 범위가 지나치게 광범위하거나 포괄적이어서 공무원의 표현의 자유를 과도하게 제한한다고 볼 수 없으므로, 과잉금지의 원칙에 반한다고 볼 수도 없음[대법원 2017. 4. 13., 선고, 2014두8469, 판결]

**판례** 지방공무원법 제58조 제1항에서 금지하고 있는 '노동운동'의 의미

- 지방공무원법 제58조 제1항에서 금지하고 있는 '노동운동'이라 함은, 헌법과 지방공무원법의 관계 및 우리 헌법이 노동삼권을 집회, 결사의 자유와 구분하여 보장하면서도 노동삼권에 한하여 공무원에 대한 헌법적 제한규정을 두고 있는 점에 비추어 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 의미하고, 제한되는 단결권은 종속근로자들이 사용자에 대하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 조직한 경제적 결사인 노동조합을 결성하고 그에 가입, 활동하는 권리를 말함[대법원 2004. 10. 15., 선고, 2004도5035, 판결]

**판례** 금지하고 있는 '공무 이외의 일을 위한 집단행위'의 의미

- 국가공무원법 제66조 제1항이 금지하고 있는 "공무외의 집단적행위"라 함은 공무원으로서 직무에 관한 기강을 저해하거나 기타 그 본분에 배치되는 등 공무의 본질을 해치는 특정목적을 위한 다수인의 행위로서 단체의 결성단계에는 이르지 아니한 상태에서의 행위를 말한다 할 것인바, 장관주재의 정례 회의시 집단퇴장은 공무원으로서 직무에 관한 기강을 저해하거나 기타 그 본분에 배치되는 등 공무의 본질을 해치는 다수인의 행위라 할 것이므로, 비록 그것이 건설행정기구의 개편안에 관한 불만의 의사표시에서 비롯되었다 하더라도, 국가공무원법 제66조 제1항이 금지하고 있는 공무 외의 집단적 행위에 해당함[대법원 1992. 3. 27., 선고, 91누9145, 판결]

- 지방공무원법 제58조 제1항 본문은 "공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다."고 규정하고 있는바, '공무 이외의 일을 위한 집단행위'라고 함은, 공무에 속하지 아니하는 어떤 일을 위하여 공무원들이 하는 모든 집단적 행위를 의미하는 것이 아니라 언론·출판·집회·결사의 자유를 보장하고 있는 헌법 제21조 제1항과 지방공무원법의 입법취지, 지방공무원법상의 성실의무와 직무전념의무 등을 종합적으로 고려하여 '공익에 반하는 목적을 위하여 직무전념의무를 해태하는 등의 영향을 가져오는 집단적 행위'를 말함[대법원 2004. 10. 15., 선고, 2004도5035, 판결]
- 장교 2명이 그들을 포함한 장교 5명 명의로 명예선언이란 의식행사를 가지고 기자회견을 한 행위는 군인복무규율 제38조가 금지하고 있는 "군무 외의 집단행위"에 해당함[대법원 1991. 4. 23., 선고, 90누4839, 판결]
- 노동조합의 지역본부 소속 공무원들이 자치단체의 행정대집행 등을 규탄하기 위한 목적의 집회에 단체로 참가한 행위가 지방공무원법 제58조 제1항이 금지하는 '노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단행위'에 해당함[대법원 2008. 3. 14., 선고, 2007도11044, 판결]

#### 판례 파업 참가의 경우

- 협회회의 투쟁활동에 동조하여 불법적인 단체행동에 적극 가담하거나 철도운행을 방해한 철도공무원을 징계파면한 것은 징계권 남용에 해당하지 않음[대법원 1996. 6. 14., 선고, 96누2521, 판결]

#### 판례 노동조합의 노동운동을 위한 집단적 행위

- 국가공무원이 노동조합의 노동운동을 위하여 집단적 행위를 하였다면 그것이 비록 교육의 구조적 모순을 바로 잡기 위한 데서 비롯되었다 하더라도 국가공무원법 제66조 제1항 위반됨[대법원 1990. 9. 11., 선고, 90도1356, 판결]

#### 판례 집단적 의사표시

- 지방공무원 복무조례개정안에 대한 의견을 표명하기 위하여 노동조합 간부 10여 명과 함께 시장의 사택을 방문한 노동조합 시지부 사무국장에게 지방공무원법 제58조에 정한 집단행위 금지의무를 위반하였다는 등의 이유로 징계권자가 파면처분을 한 사안에서, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃거나 객관적으로 명백하게 부당하여 징계권의 한계를 일탈하거나 재량권을 남용하였다고 볼 수 없음[대법원 2009. 6. 23., 선고, 2006두16786, 판결]

#### 판례 집단적 식사거부

- 경찰기동대원 15명이 점심식사를 하기 위해 대기중 부식이 나쁘다는 이유로 그 중 8-9명이 점심식사를 거부한 행위는 국가공무원법 제66조 제1항이 금지하고 있는 집단적 행위에 해당한다 할 것이고 위 집단적 행위를 선동 내지 주도한 자에 대한 파면처분을 한 것은 적절함[대법원 1985. 7. 9., 선고, 84누787, 판결]

## 2) 직무상 의무 위반 및 직무태만 행위

- 공무원의 담당업무와 관련된 각종 법령이나 훈령에서 부과되어 있는 의무를 공공 이익과 복리증진에 기여하도록 적극타당하게 수행하지 않은 경우와 당연히 해야 할 직무를 성실하게 수행하지 않은 경우를 말함
- 이 경우 본인의 고의·과실 유무와 직접 관계없이 성립하며, 행위자뿐만 아니라 감독자에게도 감독의무를 태만히 한 구체적 사실이 인정되면 징계책임을 물을 수 있음

### 판례 직무상 의무 위반 및 직무태만 인정 사례

- 호적담당 공무원이 호적부에 변조사실이 있음을 알고도 즉시 적절한 조치를 취하지 아니하여 허위내용의 호적등본 2통이 발급되는 등 한 경우, 그에 대한 징계해임처분에 재량권의 남용 또는 일탈의 위법이 없음[대법원 1991. 10. 22., 선고, 91누3598, 판결]
- 개인별 주민등록표와 세대별 주민등록표의 변동사유란에 연필로 기재된 국외이주신고 사유는 국외이주신고 자체가 적법하게 철회되거나 또는 국외이민출국자명단 통보에 따라 국외이주신고사유를 주서하기 위하여 삭제하는 경우 외에는 본인의 요구가 있다 하여도 함부로 삭제할 수 없는 것이 명백하므로 주민등록사무를 감독·결재하는 업무를 담당하고 있던 공무원이 개인별 주민등록표와 세대별 주민등록표의 변동사유란에 연필로 기재된 부분을 지우고 주민등록표 등본과 인감증명을 발급한 행위는 공무원으로서 지켜야 할 성실의무와 직무상의 의무를 위배한 것임[대법원 1984. 10. 23., 선고, 84누428, 판결]
- 서류내용의 충분한 검토 및 실지조사 없이 고액의 세금을 환급받게 한 세무공무원에 대한 해임처분은 적법함[대법원 1984. 1. 24., 선고, 83누610, 판결]
- 교도인 원고가 검방 검신을 철저히 하였더라면 수용자가 은닉 휴대하고 있는 척주보호용요대를 쉽게 발견할 수 있었고 또 그 발견이 있었더라면 요대사이에 들어있는 철심 4개를 빼내어 칼을 만들어 휴대하고 있다가 법정에서 그 칼로 계호직원을 위협하여 다른 수용자 2명과 함께 도주한 이 사건을 미연에 방지할 수 있었다면 원고가 검방 검신을 형식적으로 소홀히 한 직무태만에 대하여 파면처분한 징계가 징계재량권의 한계를 일탈하였다고 볼 수 없음[대법원 1983. 6. 28., 선고, 83누38, 판결]
- 거액(29,790,180원)의 정부양곡 대금횡령행위가 공무원이 정부양곡 구매사무 처리과정에서 가장 중요한 업무인 양곡검수 및 입고증 작성업무를 수행하지 아니하고, 보관창고주에게 일임한 직무태만에 기인하였다면, 이를 이유로 한 해임처분은 징계재량권의 범위를 일탈하였다고 인정되지 아니함[대법원 1983. 2. 22., 선고, 82누505, 판결]
- 현역병이 군대생활에 적응하지 못하여 휴가기간 중 자살하였는데, 상급자가 하급자에게 징계·훈계권을 행사함에 있어 허용되는 정도를 넘은 선임병들의 위법한 폭언, 질책 등의 가혹행위 및 사병들에 대한 교육 및 생활지도를 통하여 부대 내의 가혹행위를 예방하고 군생활에 잘 적응하지 못하는 사병들을 관리하면서 군생활 적응을 도움으로써 자살·탈영 등의 사고를 미연에 방지하였어야 하는 소속 지휘관들의 직무태만행위와 위 자살 사이에 상당인과관계가 존재함[서울중앙지법 2006. 7. 20., 선고, 2005 가합111439, 판결 : 확정]

### 3) 직무의 내외를 불문한 체면 또는 위신 손상행위

- 법 제55조의 품위 유지의 의무에 반하는 것으로 공무원의 외부행위가 주권자인 국민의 수임자로서 또는 국민전체의 봉사자로서 공직의 체면·위신을 손상하는데 직접적인 영향이 있는 행위를 함으로써 사회일반 통념상 비난 가능성을 갖고 있는 경우 형사 책임 유무에 불구하고 징계사유에 해당됨

#### 판례 “직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때”의 의미

- 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때라 함은 공무원의 신분상의 의무로서의 품위유지의 의무에 반하는 것으로 주권자인 국민의 수임자로서 또는 국민에의 봉사자인 직책을 다하는 공직자로서 공직의 체면, 위신을 손상하는데 직접적인 영향이 있는 행위를 한 때를 말하는 것이므로 이와 같은 의무위반의 행위가 있었다면 비록 그것이 형사상 책임이 없는 것이라고 하더라도 형사책임의 유무에 불구하고 징계사유가 됨[대법원 1985. 4. 9., 선고, 84누654, 판결]

#### 판례 노조 결성을 위한 불법집회에 참석한 행위

- 공무원 노조의 결성을 위한 불법집회에 참석하여 머리띠를 두르고 구호를 외치는 등의 집단행동을 한 것은 교육자로서의 체면과 위신을 손상한 경우에 해당한다 할 것이므로 위와 같은 행위는 같은 소정의 품위유지의 의무에 위반됨[대법원 1992. 6. 26., 선고, 91누11780, 판결]

#### 판례 공무집행과 무관한 비위사실의 징계사유 인정 여부

- 공무원의 비위사실이 공무집행과 관련된 것이 아니라 그 소속 노동조합 지부의 직무와 관련된 것이라 하더라도 공무원으로서의 체면 또는 위신을 손상시킨 경우이면 징계사유에 해당함[대법원 1982. 7. 13., 선고, 80누198, 판결]

### 4) 기타 유의사항

- 수개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 당해 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 징계의결등을 요구하여야 함
- 의무위반행위로 인해 징계처분을 받고도 또다시 의무를 이행하지 않는 경우 다시 징계할 수 있음
- 주의·경고 등은 「지방공무원법」 소정의 징계별이 아니므로 이를 다시 징계사유에 포함하더라도 일사부재리의 원칙에 위배되는 것은 아님
- 징계처분의 취소를 구하는 행정소송에서 징계사유가 될 수 없다고 판결한 경우 동일한 사유로 행정청이 다시 징계처분을 한 것은 확정판결에 저촉되는 행정처분으로서 취소판결의 기속력이나 확정판결의 기판력에 저촉되어 허용될 수 없음



**판례** 징계사유 중 일부가 인정되지 않는 경우 징계처분의 효력 유무

- 수개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 당해 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니함[대법원 1991. 11. 22., 선고, 91누4102, 판결]

**판례** 징계처분 후 동일사유로 재징계 가능 여부

- 교육공무원이 도급 36권의 학교도서를 차용하고 그 중 34권을 아직도 반환하지 않은 경우, 위 사실로 인하여 전에 징계처분을 받았다 하더라도 그 징계처분으로 인하여 차용도서의 반환의무가 면제되는 것이 아니므로 그 사유를 들어 다시 징계사유로 할 수 있음[대법원 1962. 8. 30., 선고, 62누65, 판결]

**판례** 징계사유가 될 수 없다고 판결한 사유와 동일한 사유를 내세워 다시 징계처분할 수 있는지

- 징계처분의 취소를 구하는 소에서 징계사유가 될 수 없다고 판결한 사유와 동일한 사유를 내세워 행정청이 다시 징계처분을 한 것은 확정판결에 저촉되는 행정처분을 한 것으로서, 위 취소판결의 기속력이나 확정판결의 기판력에 저촉되어 허용될 수 없음[대법원 1992. 7. 14., 선고, 92누2912, 판결]

**판례** 사면된 후 유죄판결을 받은 사실 자체를 징계사유로 할 수 있는지

- 징계사유로 삼고 있는 비위사실이 전부 사면에 해당된 이상 유죄판결을 받은 그 자체만으로는 징계사유에 해당한다고 볼 수 없음[대법원 1983. 6. 14., 선고, 83누3, 판결]

**판례** 서면경고의 행정처분 불인정 이유

- 공무원이 소속 장관으로부터 받은 “직상급자와 다투고 폭언하는 행위 등에 대하여 엄중 경고하니 차후 이러한 사례가 없도록 각별히 유념하기 바람”이라는 내용의 서면에 의한 경고가 공무원의 신분에 영향을 미치는 국가공무원법상의 징계의 종류에 해당하지 아니하고, 근무충실에 관한 권고행위 내지 지도행위로서 그 때문에 공무원으로서의 신분에 불이익을 초래하는 법률상의 효과가 발생하는 것도 아니므로, 경고가 국가공무원법상의 징계처분이나 행정소송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수 없음 [대법원 1991. 11. 12., 선고, 91누2700, 판결]
- 주의·경고 등은 국가공무원법 소정의 징계벌이 아니므로 주의를 받은 사실을 징계사유에 다시 포함 시켰더라도 위법이라 할 수 없음[대법원 1981. 12. 8., 선고, 80누469, 판결]

**질의 혁신** 벌금형이 징계사유에 해당되는지 여부

- (문) 공무원이 사기죄에 해당되어 약식명령으로 벌금 1백만원을 선고받은 경우 반드시 징계의결을 요구해야 하는지?
- (답) 공소제기, 기소유예, 그 밖의 처분 또는 결정을 통보받은 경우에는 반드시 징계의결 요구를 하여야 함(「지방공무원 징계규칙」 제3조)



**질의 회신** 수사기관에서 “아동학대보호사건송치”, “가정보호사건송치”로 처분한 경우

- (문) 수사기관에서 “아동학대보호사건송치”, “가정보호사건송치”와 같이 형사별로 처분하지 않고, 새로운 유형으로 처분되는 경우에도 반드시 징계의결을 요구해야 하는지?
- (답) 1. 보안처분은 범죄에 대한 사회보전의 방법으로 형벌만으로는 불충분하거나 부적당한 경우에 이를 보충하고 대체하는 의미에서 범죄적 위험자 또는 범죄행위자에 대하여 과하는 범죄 예방처분을 의미함
- 2. 보호처분은 보안처분의 일종으로 「아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「소년법」, 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 등에 규정되어 있음
- 3. 따라서 “아동학대보호사건송치”, “가정보호사건송치”와 같은 보호처분은 「지방공무원 징계규칙」 제3조제3호 중 “그 밖의 처분 또는 결정”에 해당되므로 관할 인사위원회에 징계의결 요구를 하여야 함

**질의 회신** 서면경고 후 징계처분 가능 여부

- (문) 비위에 대하여 서면경고 후 이것이 징계사유에 해당함을 인지한 경우 징계의결 요구가 가능한지?
- (답) 서면경고는 「지방공무원법」 제70조에서 정하고 있는 징계의 종류에 해당하지 않음. 따라서 징계 사유에 해당하는 비위가 발생했을 경우 서면경고를 하였다 하더라도 징계사유가 되는 이상 징계의결등 요구권자는 관할 인사위원회에 징계의결등을 요구하여야 함

**다. 징계사유의 승계**

- 공무원(특수경력직공무원 및 국가공무원을 포함한다)이었던 사람이 다시 공무원으로 임용된 경우에 재임용 전에 적용된 법령에 따른 징계사유는 그 사유가 발생한 날부터 이 법에 따른 징계사유가 발생한 것으로 봄(법 제69조 제2항)

※ 다만, 같은 사유로 이미 징계처분을 받은 경우에는 그러하지 아니함

- 즉, 국가공무원, 경찰공무원, 교육공무원 등이었던 사람이 「지방공무원법」의 징계에 관한 규정의 적용을 받는 공무원으로 임용되었을 경우 이전에 종전의 신분을 규율하는 법령상의 징계사유가 있었을 경우에는 이를 「지방공무원법」상의 징계사유로 보고 법 제69조의 규정에 따라 징계의결등을 요구하여야 함
- 또한, 「지방공무원법」의 징계에 관한 규정의 적용을 받는 지방공무원이었던 사람이 다시 지방공무원으로 임용되었을 경우에는 동법 제69조의 규정에 따라 징계의결등을 요구하여야 함

**판례** 파견공무원의 징계시 적용되는 법령

- 지방공무원으로 임용되어 근무하다가 파견되어 국가공무원으로 근무 중 징계사유가 발생한 경우 파견 기간에도 지방공무원으로서의 신분을 보유하고 있었다고 인정하여야 하므로 동인에 대하여 지방공무원법의 소정 법조를 적용하여 징계처분을 한 것은 적법함[대법원 1986. 11. 25., 선고, 86누 528, 판결]

## 5

# 징계의 종류 및 효력

---



- 가. 징계의 종류
- 나. 징계의 효력
- 다. 징계 효력의 승계

## 5 징계의 종류 및 효력

### 가. 징계의 종류

- 징계의 종류에는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책이 있음(법 제70조)

#### 참고

- 「법관징계법」 상의 징계의 종류 : 정직(1월~1년), 감봉(1년~1년), 견책
- 「검사징계법」 상의 징계의 종류 : 해임, 면직, 정직(1월~6월), 감봉(1월~1년), 견책
- 「군인사법」 상의 징계의 종류
  - 장교, 준사관 및 부사관 : 파면, 해임, 강등, 정직(1월~3월), 감봉(1월~3월), 근신, 견책
  - 병 : 강등, 군기교육(15일 이내), 감봉(1월~3월), 휴가단축(1회에 5일 이내, 총 15일 이내), 근신, 견책(15일 이내)

- 파면·해임은 공무원 신분을 완전히 해제함을 내용으로 하는 배제징계이고, 강등·정직·감봉·견책은 공무원의 신분을 보유하면서 신분상·보수상 이익의 일부를 제한함을 내용으로 하는 교정징계임
- 징계의결등 요구권자는 중징계(파면·해임·강등·정직) 또는 경징계(감봉·견책)로 구분하여 관할 인사위원회에 요구해야 함(영 제2조 제6항)
- 견책(譴責)은 전과(前過)에 대해 훈계하고 회계하는 처분으로 이와 유사한 명칭의 훈계·경고·계고·주의 등은 문책의 성격을 가진 교정수단이라는 점에서는 견책과 유사하나 징계의 종류는 아님

#### 법령해석례 및 판례 행정규칙에 의한 “불문경고”의 성격

- 「국가공무원법」 제79조에서는 징계의 종류로 파면·해임·강등·정직(停職)·감봉·견책(譴責)만을 규정하고 있는 점, 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」 제9조제1항제1호에서 인사 및 성과기록 중 징계처분의 기록말소의 제한기간을 규정하면서 징계인 강등, 정직, 감봉, 견책과 달리 “불문(경고)”에 대해서는 규정하지 않고 있는 점 등을 볼 때, “불문(경고)”는 징계의 종류에 포함되지 않는다고 할 것임(법제처-11-0747, 2012. 2. 9. 회신)
- 행정규칙에 의한 ‘불문경고조치’가 비록 법률상의 징계처분은 아니지만 위 처분을 받지 아니하였다면 차후 다른 징계처분이나 경고를 받게 될 경우 징계감경사유로 사용될 수 있었던 표창공적의 사용 가능성을 소멸시키는 효과와 1년 동안 인사기록카드에 등재됨으로써 그 동안은 장관표창이나 도지사 표창 대상자에서 제외시키는 효과 등이 있다는 이유로 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당함 [대법원 2002. 7. 26., 선고, 2001두3532, 판결]

**법령해석례** 최하위 계급의 공무원도 강등처분의 대상인지 여부

- 최하위 계급의 공무원인 경우 1계급 아래로 내릴 계급이 없어 법령상 강등의 효력이 완전하게 발생할 수 없더라도, 강등이라는 징계처분이 인사 및 성과 기록에 반영되면 그 후 징계처분의 기록 말소 및 승급기간의 특례 등에 있어 정직과는 다른 규정이 적용되어 강등처분의 실익이 있다고 할 것임. 따라서, 「고등교육법」 제14조에 해당하는 교원 및 조교가 아닌 경력직 국가공무원으로서 계급구조상 최하위 계급의 공무원은 「국가공무원법」 제79조의 징계의 종류 중 강등의 징계처분 대상에서 제외되지 않음 [법제처-11-0033, 2011. 3. 3. 회신]

**나. 징계의 효력**

1) 배제징계

- 공무원 신분을 완전히 해제하는 내용으로 하는 파면과 해임은 그 효력을 법 제71조에 규정하지 않고, 법 제31조 및 「공무원연금법」 제65조 및 같은 법 시행령 제61조에서 정하고 있음

종류	효력
파면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원관계로부터 배제하고, 5년간 공직재임용 제한</li> <li>• 퇴직급여 1/2 감액(재직기간 5년 미만인 자는 1/4 감액), 퇴직수당 1/2 감액</li> </ul>
해임	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원관계로부터 배제하고, 3년간 공직재임용 제한</li> <li>• 공금 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 해임된 경우 퇴직급여 1/4 감액(재직기간 5년 미만인 자는 1/8 감액), 퇴직수당 1/4 감액</li> </ul>

2) 교정징계

가) 신분상의 효력

종류	승진	경력평정	연가
강등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1계급 아래로 직급을 내리고, 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못함</li> <li>• 처분기간(3월) + 18개월은 승진소요 최저연수에서 제외하고, 승진임용(특별승진임용 포함) 제한 ※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제로 직무에 종사하지 않은 처분기간(3개월)은 경력평정의 대상 기간에서 제외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 공제</li> </ul>
정직 (1~3월)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3개월) 중 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못함</li> <li>• 처분기간(1~3월) + 18개월은 승진소요 최저연수에서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제로 직무에 종사하지 않은 처분기간(1~3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정직 일수는 연가 일수에서 공제</li> </ul>

종류	승진	경력평정	연가
	제외하고, 승진임용(특별승진임용 포함) 제한 ※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산	개월)은 경력 평정의 대상기간에서 제외	
<b>감봉 (1~3월)</b>	• 처분기간(1~3월) + 12개월은 승진소요 최저연수에서 제외하고, 승진임용(특별승진임용 포함) 제한 ※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산		
<b>견책</b>	• 6개월은 승진소요 최저연수에서 제외하고, 승진임용(특별승진임용 포함) 제한 ※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산		
<b>근거 규정</b>	「지방공무원법」 제71조, 「지방공무원 임용령」 제33조, 제34조, 제38조의4	「지방공무원 임용령」 제31조의6	「지방공무원 복무규정」 제7조의2

나) 보수상의 효력

종류	보수	승급	수당
<b>강등</b>	• 처분기간(3개월) 중 보수는 전액을 삭감 ※ '16.6.29.부터	• 처분기간(3월) + 18개월은 승급 제한 ※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정 불응 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산	• 대우공무원이 강등된 경우에는 다시 대우공무원이 될 때까지 대우공무원수당을 전액 지급하지 않음 • 정근수당 지급대상 기간 중 강등처분을 받은 경우에는 정근수당을 지급하지 않으며, 처분기간(3월) 동안 정근수당 가산금은 전액 감액 ※ 정근수당 및 정근수당가산금 지급 시 처분기간(3월) + 18개월은 근무연수에 산입되지 않음 • 처분기간(3월) 동안 가족수당, 가족수당 가산금은 전액 감액 • 월중에 강등처분을 받거나 복직한 경우 특수지근무수당·위험근무수당·특수업무수당·업무대행수당은 실제 근무한 실적에 따라 일할계산하여 지급 • 월중에 강등처분을 받거나 복직한 경우 시간외수당·야간근무수당·휴일근무수당은 실제 근무한 실적에 따라 지급하며, 관리업무수당은 실제 근무한 실적에 따라 일할계산하여 지급 • 월중에 강등처분을 받거나 복직한 경우 정액급식비·

종류	보수	승급	수당
			직급보조비는 실제 근무한 실적에 따라 일할계산하여 지급, 명절휴가비는 지급기준일(설날, 추석) 현재 강등에 따라 직무에 종사하지 않은 경우 지급하지 않음, 연가 보상비는 정직일수를 연가일수에서 공제 후 지급
<b>정직 (1~3월)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3개월) 중 보수는 전액을 삭감</li> <li>※ '16.6.29.부터</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3월) +18개월 승급 제한</li> <li>※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정 불응 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3월) 동안 대우공무원수당 전액 감액</li> <li>• 정근수당 지급대상 기간 중 정직처분을 받은 경우에는 정근수당을 지급하지 않으며, 처분기간(1~3월) 동안 정근수당 가산금은 전액 감액</li> <li>• 처분기간(1~3월)간 가족수당, 가족수당 가산금은 수당액 전액 감액</li> <li>• 월중에 정직처분을 받거나 복직한 경우 특수지근무수당·위험근무수당·특수업무수당·업무대행수당은 실제 근무한 실적에 따라 일할계산하여 지급</li> <li>• 월중에 정직처분을 받거나 복직한 경우 시간외수당·야간근무수당·휴일근무수당은 실제 근무한 실적에 따라 지급하며, 관리업무수당은 실제 근무한 실적에 따라 일할계산하여 지급</li> <li>• 월중에 정직처분을 받거나 복직한 경우 정액급식비·직급보조비는 실제 근무한 실적에 따라 일할계산하여 지급, 명절휴가비는 지급기준일(설날, 추석) 현재 정직에 따라 직무에 종사하지 않은 경우 지급하지 않음, 연가보상비는 정직일수를 연가일수에서 공제 후 지급</li> </ul>
<b>감봉 (1~3월)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3개월)에 따라 보수의 3분의 1을 감액</li> <li>• 연봉 적용자는 연봉월액 40% 감액</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3월) +12개월 승급 제한</li> <li>※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정 불응 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처분기간(1~3월)에 따라 대우공무원수당 1/3 감액</li> <li>• 정근수당 지급대상 기간 중 감봉처분을 받은 경우에는 정근수당을 지급하지 않으며, 정근수당 가산금은 1/3 감액</li> <li>• 처분기간(1~3월)에 따라 가족수당, 가족수당 가산금은 1/3 감액</li> <li>• 처분기간(1~3월)에 따라 특수지근무수당·위험근무수당·특수업무수당·업무대행수당은 1/3 감액</li> <li>• 시간외수당·야간근무수당·휴일근무수당 및 관리업무수당은 전액 지급</li> </ul>
<b>견책</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6개월 승급 제한</li> <li>※ 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수당 등을 전액 지급함. 다만, 정근수당 지급기간 중에 견책처분을 받은 경우에는 정근수당을 지급하지 않음</li> </ul>

종류	보수	승급	수당
		불응 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산	
근거규정	「지방공무원법」 제71조	「지방공무원 보수규정」 제12조, 제13조, 제14조	「지방공무원 수당 등에 관한 규정」

※ 비교

- 「지방공무원법」 개정(2015.12.29., 법률 제13634호)으로 강등·정직에 대해서는 처분기간 중 보수를 전액 삭감(2016.6.29. 시행)
- 「지방공무원 보수규정」 개정(2018.1.18., 대통령령 제28592호)으로 법 제69조의2제1항 각 호(징계 부가금 부과대상 비위), 성폭력·성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간이 지나지 않은 경우는 2018.1.18. 이후에 징계사유가 발생한 경우부터 적용(2018.1.17. 이전에 발생한 징계사유는 3개월 가산)
- 「지방공무원 보수규정」 개정(2019. 11. 5., 대통령령 제30195호)으로 법 제69조의2제1항 각 호(징계부가금 부과대상 비위), 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각 처분별 승급제한기간에 6월 가산[소극행정 및 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우 포함)에 따른 징계처분으로 인한 승급제한기간 가산은 '19.11.5. 이후 징계사유에 해당하는 위반행위를 하는 경우부터 적용]

1) 징계의결 요구 중인 자에 대한 제한

가) 승진임용의 제한

- 공무원이 징계의결 요구 중인 경우에는 승진임용이 제한됨(「지방공무원 임용령」 제34조)

참고 「지방공무원 임용령」 상의 승진임용 제한 사유

1. 징계의결요구 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구가 있거나, 징계처분, 직위해제, 휴직(「공무원 재해보상법」에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직자가 제38조의4제1항제4호 및 제5호에 해당하여 특별승진임용하는 경우는 제외) 또는 시보임용기간 중에 있는 경우
2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 각 목의 기간[법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간]이 지나지 않은 경우
  - 가. 강등·정직 - 18개월,    나. 감봉 - 12개월,    다. 견책 - 6개월



## 참고 승진 제한 기간의 계산

- (승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우) 승진 제한기간은 직전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산
- (징계처분으로 승진 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하거나 직위해제처분을 받는 경우) 징계처분에 따른 남은 승진 제한기간은 복직일부터 계산

## 나) 전보 제한

- 인사위원회에 회부 중인 공무원에 대한 타 기관으로의 전보는 징계절차가 종료된 후에 실시하도록 함

## 다) 의원면직 제한

- 임용권자는 공무원이 퇴직을 희망하는 경우에는 징계사유가 있는지 여부를 감사원과 검찰·경찰 등 조사 및 수사기관의 장에게 확인하여야 함(법 제69조의4)
  - 임용권자는 퇴직을 희망하는 공무원이 중징계에 해당하는 징계사유가 있거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(제1호·제3호 및 제4호의 경우에는 해당 공무원이 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한정) 임용권자는 지체 없이 징계의결등을 요구하여야 하고, 퇴직을 허용하여서는 아니됨

1. 비위(非違)와 관련하여 형사사건으로 기소된 때
2. 인사위원회에 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 때
3. 조사 및 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내부 감사 또는 조사 중인 때

- 임용권자는 공무원이 퇴직을 희망하는 경우에는 지체 없이 서면으로 감사원과 검찰·경찰 등 조사 및 수사기관의 장에게 해당 공무원이 법 제69조제1항 각 호에 따른 징계사유가 있는지 및 법 제69조의4제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는지 여부에 대한 확인을 요청해야 함(영 제14조의2)
- 공무원이 의원면직을 신청할 경우 다음 각 호의 각각에 해당하는지 여부를 확인하여야 함(「비위면직(파면·해임)자 공직 재임용 제한에 관한 규정」 제9조)

1. 형사사건으로 기소 중인지 여부
2. 징계의결 요구 중인지 여부
3. 비위조사 중인지 여부
4. 그 밖의 면직사유[가사, 전업(轉業), 질병 등 구체적으로 기재]

라) 명예퇴직수당 지급 제한

- 명예퇴직수당 지급신청일 현재 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람은 명예퇴직수당 지급대상에서 제외(「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제3조)

1. 법 제73조제3항에 따라 수사기관의 수사 결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 사람
2. 감사원 등 관계 행정기관의 장으로부터 징계처분이 요구되어 있는 사람
3. 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 사람
4. 징계처분으로 인한 승진임용 제한기간 중에 있는 사람
5. 형사사건으로 기소중인 사람
6. 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위에 관하여 조사 또는 수사중인 사람

마) 교육훈련 제한·중단

- 교육훈련기관의 장기교육훈련 및 국내위탁교육훈련 대상자가 징계의결 요구 중이거나 징계가 확정된 경우 소속 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 징계가 확정될 때까지 파견을 제한할 수 있으며, 훈련 중인 자의 징계가 확정된 때에는 훈련중단조치를 해야 함(「지방공무원 교육훈련 운영지침」 III, IV)

바) 정부포상의 추천제한

- 「상훈법」 및 동법 시행령에 의한 훈·포장, 정부표창규정에 의한 대통령표창 및 국무총리 표창, 모범공무원규정에 의한 모범공무원 선발 등의 추천에서 제외(「정부포상 업무지침」)

**참고 「정부업무포상지침」 상의 공무원 포상 추천제한 사유 \* 모범공무원 선발시에도 동일하게 적용**

1. 감사조사 또는 수사 중이거나 형사사건으로 기소 중인 자
2. 형사처분
  - 가. 공무원의 재직 중의 행위로 인해 벌금형 이상의 형사 처분을 받은 자
    - 다만, 재직 중 1회에 한해 200만원 미만의 벌금형을 받은 자는 공적이 현저하게 탁월한 경우 포상추천 가능하나,
    - 「공무원 징계령 시행규칙」 제4조제2항(제1~6호까지)에 따라 감경이 제한되는 비위(주요비위)에 해당하는 범죄로 인하여 형사 처분을 받은 경우, 형벌의 종류 및 횟수에 관계없이 추천 제외 (선고유예를 받은 경우 포함)

## ※ &lt;주요비위란&gt;

「공무원 징계령 시행규칙」 제4조제2항(징계를 감경할 수 없는 사유)

## 1. 「국가공무원법」 제78조의2제1항

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우
2. 다음 각 목에 해당하는 것을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우
  - 가. 「국가재정법」에 따른 예산 및 기금
  - 나. 「지방재정법」에 따른 예산 및 「지방자치단체 기금관리기본법」에 따른 기금
  - 다. 「국고금 관리법」 제2조제1호에 따른 국고금
  - 라. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 보조금
  - 마. 「국유재산법」 제2조제1호에 따른 국유재산 및 「물품관리법」 제2조제1항에 따른 물품
  - 바. 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품
  - 사. 그 밖에 가목부터 바목까지에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 것

## 1의2. 「국가공무원법」 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위

2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매
4. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
5. 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응
6. 「공직자윤리법」 제8조의2제2항 또는 제22조에 따른 등록의무자에 대한 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반

## 3. 징계의 진행 및 처분

- 가. 징계절차가 진행 중인 자 또는 관계행정기관의 징계처분 요구 중인 자
- 나. 징계 또는 불문경고(징계위원회 의결에 의한 불문경고에 한함) 처분을 받은 자
  - 다만, 경징계(감봉·견책, 군인의 경우 감봉·근신·견책)가 사면되었거나, 불문경고가 사면 또는 말소된 자로서 공적이 현저하게 탁월한 경우에는 포상추천이 가능하나,
  - 「공무원 징계령 시행규칙」 제4조제2항(제1~6호까지)에 따라 감경이 제한되는 비위(주요비위)를 저지른 자는 경징계 또는 불문경고가 사면 또는 말소되더라도 추천 불가능
4. 「국가공무원법」 제2조(공무원의 구분) 제3항 제1호 및 「지방공무원법」 제2조 제3항 제1호의 특수 경력직 공무원 중 선거에 의해 취임하는 공무원
  - ※ 특별한 공적이 있는 경우에는 그 소속 기관에 단체표창을 추천할 수 있음
5. 「상훈법」 제8조 및 「정부 표창 규정」 제19조 등에 따라 정부포상이 취소된 적이 있는자
  - ※ 단, 취소의 원인이 된 사유가 본인의 귀책이 아닌 경우는 추천 가능
6. 추천일 당시 「국세기본법」, 「관세법」, 「지방세징수법」에 따른 체납 중에 있는 자
7. 사회적 물의 등 유발
  - 부도덕한 행위 등으로 사회적 물의를 야기하거나, 언론보도 또는 소송·민원제기 등의 논란이 있어 정부포상이 합당치 않다고 판단되는 자

#### 4) 징계처분을 받은 자에 대한 기타 제한

##### 가) 명예퇴직수당 지급 제한

- 명예퇴직수당 지급 신청일 현재 징계처분으로 승진임용 제한기간 중에 있는 사람은 명예퇴직수당 지급대상에서 제외됨(「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제3조)

##### 나) 위탁교육훈련 대상자 선발 제한

- 징계처분을 받은 사람은 그 처분기간이 끝난 날부터 1년이 지나지 아니하면 교육훈련기간이 6개월 이상인 위탁교육훈련의 대상자로 선발될 수 없음(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제31조)

##### 다) 모범공무원수당 지급 제한

- 모범공무원으로 선발된 사람이 징계처분을 받았을 때에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달부터 모범공무원수당을 지급하지 아니함(「모범공무원 규정」 제8조의2)

##### 라) 정부포상의 제한

- 재직 및 퇴직 공무원 포상대상자 선정 시 재직 중 징계 및 불문경고 처분을 받은 자는 추천에서 제외됨(「정부포상업무지침」)
- 재직공무원 포상은 징계·불문경고 처분이 사면 또는 말소된 경우에 추천할 수 있으나, 주요비위(음주운전, 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 성비위 등)로 인한 징계·불문경고 처분은 사면 또는 말소되더라도 포상 추천 불가

#### 판례 **당연퇴직과 징계처분의 효력**

- 당연퇴직은 결격사유가 있을 때 법률상 당연히 퇴직하는 것이지 공무원관계를 소멸시키기 위한 별도의 행정처분을 요하는 것이 아니며, 당연퇴직의 인사발령은 법률상 당연히 발생하는 퇴직사유를 공적으로 확인하여 알려주는 이른바 관념의 통지에 불과하고 공무원의 신분을 상실시키는 새로운 형성적 행위가 아니므로 행정소송의 대상이 되는 독립한 행정처분이라고 할 수 없음[대법원 1995. 11. 14., 선고, 95누2036, 판결]

#### 판례 **사면과 징계처분의 효력**

- 사면에 의하여 징계의 효력이 상실됨은 별론으로 하고, 비록 사면이 있었다고 하더라도 당해 징계처분의 기성의 효과에는 아무런 변경도 있을 수 없는 법리이므로 특단의 사정이 없는 한 위 사면 사실만으로써 징계처분이 변경·취소될 수는 없음[대법원 1996. 2. 9., 선고, 95누8065, 판결]

### 다. 징계 효력의 승계

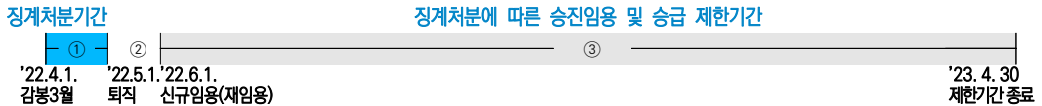
- 공무원(특수경력직공무원 및 국가공무원 포함)이었던 사람이 다시 공무원이 된 경우에는 재임용 전에 적용된 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 이 법에 따른 징계 처분을 받은 것으로 봄(법 제71조 제7항)
  - 즉, 국가공무원, 별정직공무원 등이 징계처분을 받고 그 처분의 집행이 끝나기 전 또는 승진임용 및 승급 제한기간이 지나기 전에 지방공무원으로 재임용된 경우에는 종전의 신분에서 받은 징계처분은 지방공무원으로서 받은 징계처분으로 보아 그 처분의 집행을 계속하거나 승진임용 및 승급 제한기간을 계속 적용하여야 함

#### 참고 징계처분을 받은 국가공무원이 면직과 동일자로 지방공무원이 된 경우(예시)

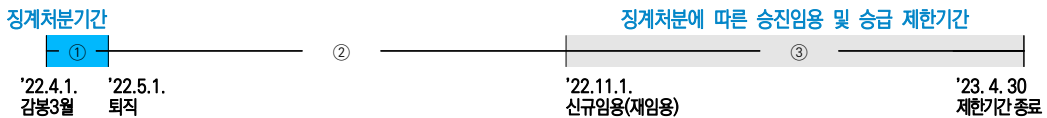
- 감봉3월 처분을 받고 1월만 집행된 국가공무원이 면직과 동일자로 지방공무원이 된 경우에는 공무원 신분관계는 소멸되지 않고 계속 유지되므로 2월간의 봉급과 수당을 감액 지급하여 징계처분의 집행을 계속하고, 그 집행이 종료된 날로부터 12월간 승진임용 및 승급을 할 수 없음

#### 참고 징계처분을 받은 공무원이 면직 후 지방공무원이 된 경우(예시)

- 감봉3월 처분을 받고 1월만 집행된 공무원이 면직 후 1개월 후에 지방공무원으로 된 경우에는 징계 처분 집행기간은 퇴직과 동시에 소멸되나, 승진임용 및 승급 제한기간은 퇴직 후 재임용되었을 경우에는 계속 적용(②)의 기간은 경과한 것으로 간주(③)되므로 신규 임용된 '22. 6. 1.이후 11개월간 승진임용 및 승급을 할 수 없음



- 감봉3월 처분을 받고 1월만 집행된 공무원이 면직 후 6개월 후 지방공무원으로 된 경우에는 퇴직 후 6개월의 기간이 경과하였으므로 임용 후 6개월간 승진임용 및 승급을 할 수 없음



- 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 징계처분을 받고 지방공무원이 되었으나 그 징계 처분이 「지방공무원법」에서 규정한 징계종류와 다른 징계처분을 받은 경우의 효력은 다음과 같음(「지방공무원 임용령」 제34조제2항)

징계처분	효력
강등처분	처분종료일부터 18개월간 승진임용 및 승급 제한
근신·영창 또는 이와 유사한 징계처분	처분종료일부터 6월간 승진임용 및 승급 제한

## 6

# 징계부가금 제도

---



- 가. 징계부가금의 의의 및 성격
- 나. 징계부가금 부과절차
- 다. 징계부가금 감면절차

## 6 징계부가금 제도

### 가. 징계부가금의 의의 및 성격

#### 1) 징계부가금의 의의

- 금품비리 특히 형사처벌이 되지 않는 소액 금품비리의 경우에는 징계만으로는 적절한 제재가 될 수 없어 징계의 실효성을 확보하기 위하여 도입한 제도임

#### 2) 징계부가금의 성격

- 공무원의 의무위반에 대하여 공무원관계의 목적을 달성하기 위하여 국가 및 지방자치단체가 사용자로서의 지위에서 징계와 함께 부과하는 금전적 제재로서 징계와 유사한 행정처분으로써 징계벌에 해당함

#### 판례 징계부가금의 성격

- 징계부가금은 공무원의 업무질서를 유지하기 위하여 공금의 횡령이라는 공무원의 의무위반 행위에 대하여 지방자치단체가 사용자의 지위에서 행정절차를 통해 부과하는 행정적 제재임. 비록 징계부가금이 제재적 성격을 지니고 있더라도 이를 두고 헌법 제13조 제1항에서 금지하는 국가형벌권 행사로서의 '처벌'에 해당한다고 볼 수 없으므로 심판대상조항은 이중처벌금지원칙에 위배되지 않음[헌법재판소 2015.2.26., 2012헌바435 결정]

#### 3) 징계부가금의 대상

- 직무관련성 유무와 상관없이 법 제69조의2제1항 각 호의 행위는 징계부가금 부과 대상이 됨

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익\*을 취득하거나 제공한 경우

\* 대통령령으로 정하는 재산상의 이익(영 제8조의2제2항)

1. 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산상 이익
2. 골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의
3. 채무면제, 취업 제공, 이권 부여 등 유형·무형의 경제적 이익

2. 다음 각 목에 해당하는 것을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우

- 가. 「국가재정법」에 따른 예산 및 기금
- 나. 「지방재정법」에 따른 예산 및 「지방자치단체 기금관리기본법」에 따른 기금
- 다. 「국고금 관리법」 제2조제1호에 따른 국고금
- 라. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 보조금



마. 「국유재산법」 제2조제1호에 따른 국유재산 및 「물품관리법」 제2조제1항에 따른 물품  
 바. 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품

- 법 제69조의2제1항 각 호의 행위로 금전 또는 재산상 이득을 취득하려고 하였으나 미수에 그친 경우에는 징계의 대상이 되더라도 징계부가금 대상이 되지는 않음
- 법 제69조의2제1항 각 호의 행위로 금전 또는 재산상 이득을 제공하였거나 반환한 경우에는 징계부가금 부과 대상이 되나, 징계부가금 부과·감면 의결시 반드시 고려
- 「지방공무원법」 등에 따라 징계부가금 부과 의결이 있는 후에는 「청탁금지법」에 따른 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료가 부과된 후에는 징계부가금 부과를 의결하지 않음(「청탁금지법」 제23조제6항)

## 나. 징계부가금 부과절차

### 1) 징계부가금 부과결정 요구

- 임용권자는 소속 공무원의 징계 사유가 법 제69조의2제1항 각 호의 행위에 해당하는 경우에는 해당 징계 외에 금전 또는 재산상 이득(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액)의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회에 요구(정수인 배수를 정하여 요구)하여야 함(법 제69조의2 제1항)
- 징계의결등을 요구한 기관의 장이 징계부가금 부과 의결 요구를 누락하여 관할 위원회에서 징계의결 전까지 징계의결등을 요구한 기관의 장에게 보정 요구한 경우에는 징계의결등을 요구한 기관의 장은 관할 위원회의 보정 요구에 응하여야 함
- 징계부가금 부과결정 요구 시 확정판결 전임에도 불구하고 그 가액(환수금, 가산징수금 등)을 임의로 고려하여 조정 또는 감면된 금액으로 요구하지 아니함

※ 법 제69조의2의 규정은 '10. 3. 22. 이후 최초로 징계 사유가 발생한 경우부터 적용

### 2) 징계부가금 부과 의결

- 위원회가 법 제69조의2제1항에 따라 징계부가금 부과결정을 요구받은 때에는 같은 항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이득(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액)의 5배 내에서 징계부가금의 부과결정을 할 수 있음(영 제8조의2 제1항)

- 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 함. 다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있음(「지방공무원 징계규칙」 별표 4)
- 위원회는 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 징계부가금 부과 대상자가 법 제69조의2제1항 각 호의 행위에 해당하는 사유로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우 포함) 또는 다른 법령에 따른 환수나 가산징수 절차에 따라 환수금이나 가산징수금을 납부하여 같은 조 제2항에 따라 위원회가 징계부가금을 조정하여 의결할 때에는 벌금, 변상금, 몰수, 추징금, 환수금 또는 가산징수금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 등 이득액의 5배를 초과하지 않는 범위 내에서 부과 의결하여야 함(법 제69조의2 제2항, 영 제8조의2 제3항)
- 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 위원회는 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정 의결하여야 함(영 제8조 제6항)

징계부가금 부과 기준(지방공무원 징계규칙 [별표 4])

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 법 제69조의2제1항제1호의 금품, 물품, 부동산, 향응 및 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제8조의2 제2항 각 호에 해당하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우	금전 또는 재산상 이득의 4~5배	금전 또는 재산상 이득의 3~4배	금전 또는 재산상 이득의 2~3배	금전 또는 재산상 이득의 1~2배	
2. 법 제69조의2제1항제2호의 각 목에 해당하는 것을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우	금전 또는 재산상 이득의 3~5배	금전 또는 재산상 이득의 2~3배	금전 또는 재산상 이득의 2배	금전 또는 재산상 이득의 1배	

※ 비교

1. 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.(다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있다)
2. 징계등 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. 징계등 혐의자의 제1호의 행위가 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조제2항을 위반한 경우로서 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에는 금전 또는 재산상 이득의 2배의 징계 부가금을 부과한다.

### 판례 징계부가금 부과와 과잉금지의 원칙

- 징계부가금은 비리 공무원을 제재하고 부당이득을 환수하기 위하여 공금을 횡령한 공무원에게 횡령액의 5배 내에서 징계부가금을 부과하는 것으로서 입법목적의 정당성과 수단의 적절성이 인정됨. 공금 횡령은 공무원의 윤리를 훼손하고 공직기강에 큰 해악을 미치므로 이를 방지할 필요성이 매우 높음. 심판대상조항에 의한 징계부가금은 형사처벌되지 않고 주로 경징계에 그치게 되어 부당이득을 환수할 수 없었던 소액 횡령에 효과적으로 대응할 수 있게 하며, 개별 횡령 행위의 위법 정도에 비례하는 상당한 금액의 범위에서 부과되고, 공무원이 형사처벌되거나 변상책임 등을 이행한 경우 벌금, 변상금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 횡령액의 5배를 초과하지 않는 범위 내에서 조정·감면되므로 침해의 최소성이 인정된다. 심판대상조항으로 인해 공무원이 입게 되는 불이익은 공금 횡령 제재 및 부당이득 환수라는 공익에 비하여 크다고 할 수 없으므로 법익의 균형성도 인정됨. 따라서 심판대상 조항은 과잉금지원칙에 위배되지 않음.

[헌법재판소 2015.2.26., 2012헌바435 결정]

### 3) 징계부가금 부과처분

- 위원회가 징계의결등이나 징계부가금 감면의결을 하였을 때에는 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면의결서 정보를 첨부하여 지체 없이 징계의결등이나 징계부가금 감면 의결의 요구자에게 통보하여야 함(영 제9조)
- 징계처분등의 처분권자는 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면의결서를 받은 날부터 15일 이내에 징계처분등을 하여야 함. 이 때 징계처분등을 할 때에는 징계등 의결서 사본을 첨부하여 징계처분등의 대상자에게 교부하여야 함(영 제10조)
- 징계처분등의 처분권자가 징계처분등의 대상자에게 징계처분등의 사유설명서를 교부할 때에는 징계부가금 금액을 분명하게 적은 납부고지서 또는 감면된 징계부가금 금액을 분명하게 적은 감면 납부고지서를 함께 교부하여야 함(영 제10조의2 제1항)

### 4) 징계부가금 납부

- 징계부가금 부과처분을 받은 사람은 납부고지서를 교부받은 날부터 60일 내에 징계 부가금을 납부하여야 하며, 납부기간 내에 그 부가금을 납부하지 않으면 징계부가금 처분권자는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있음(법 제69조의2 제4항, 영 제10조의2 제2항)
- 징계부가금 처분권자는 장기 체납이 발생하지 않도록 체납관리를 철저히 해야 함

## 다. 징계부가금 감면절차

### 1) 징계부가금 감면의결 요구

- 징계의결등의 요구권자는 영 제8조의2제4항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 30일 내에 위원회에 징계부가금 감면의결을 요구하여야 함(영 제8조의2 제4항)

1. 징계부가금 부과결을 받은 사람이 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결 포함)이 확정되거나 변상책임 등을 이행한 날 또는 환수금이나 가산징수금을 납부한 날부터 60일 내에 징계의결등의 요구권자에게 징계부가금 감면의결을 신청한 경우(임의적 절차)
2. 징계의결등의 요구권자가 징계부가금 부과결을 받은 사람에 대한 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결 포함)이 확정되거나 변상책임 등이 이행된 것 또는 환수금이나 가산징수금이 납부된 것을 안 경우

### 2) 징계부가금 감면의결

- 인사위원회는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금, 환수금 또는 가산징수금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품비위금액등의 5배를 초과하지 않는 범위에서 감면의결하여야 함(법 제69조의2 제3항, 영 제8조의2 제5항)
- 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 감면의결하여야 함(법 제69조의2제3항, 영 제8조의2제6항)

### 3) 징계부가금 감면처분 및 납부

- 징계처분등의 대상자가 징계부가금을 납부하기 전에 감면 납부고지서를 받은 경우에는 징계처분등의 대상자는 감면된 징계부가금을 납부하여야 함(영 제10조의2제3항)
- 징계처분등의 대상자가 징계부가금을 납부한 후에 감면 납부고지서를 받은 경우에는 징계처분등의 처분권자는 그 차액을 징계처분등의 대상자에게 환급하여야 함(영 제10조의2제4항)

#### 판례 뇌물수수액의 산정방법

- 피고인이 증뢰자와 함께 향응을 하고 증뢰자가 이에 소요되는 금원을 지출한 경우 이에 관한 피고인의 수뢰액을 인정함에 있어서는 먼저 피고인의 접대에 요한 비용과 증뢰자가 소비한 비용을 가려내어 전자의 수액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 하여야 하고 만일 각자에 요한 비용액이 불명일 때에는 이를 평등하게 분할한 액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 인정하여야 할 것이고, 피고인이 향응을 제공받는 자리에 피고인 스스로 제3자를 초대하여 함께 접대를 받은 경우에는, 그 제3자가 피고인과는 별도의 지위에서 접대를 받는 공무원이라는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 제3자의 접대에 요한 비용도 피고인의 접대에 요한 비용에 포함시켜 피고인의 수뢰액으로 보아야 함[대법원 2001. 10. 12., 선고, 99도5294, 판결]

## 7

# 징계사유의 시효



- 가. 징계시효의 의의
- 나. 징계시효 기간
- 다. 징계시효에 관한 특례
- 라. 징계시효 등에 대한 기간계산 방법

## 7 징계사유의 시효

### 가. 징계시효의 의의

- 징계시효제도는 공무원에게 징계사유가 있더라도 그에 따른 징계절차를 진행하지 않거나 못한 경우 그 사실상태가 일정기간 계속되면 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 당사자의 기대를 보호하고, 그 상태를 존중함으로써 법적 안정성을 보장하려는데 목적이 있음

#### 판례 징계시효제도의 취지

- 징계시효제도는 공무원에게 징계사유가 발생하더라도 그에 따른 징계절차를 진행하지 않거나 못한 상태가 일정기간 계속되면, 그것의 적법 또는 타당성 등을 묻지 않고 그 상태를 존중하여 징계를 하지 못하도록 함으로써 공직의 안정성을 보장하려는 데 목적을 두고 있음[헌법재판소 2012. 6. 27., 2011헌바226 결정]

### 나. 징계시효 기간

- 징계의결등의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 법 제73조의2제1항 각 호에 기간이 지나면 하지 못함(법 제73조의2제1항)

1. 징계 등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 : 10년\*
  - 가. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
  - 나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
  - 다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
  - 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

\* '21.12.9. 시행 이후 징계사유에 대해서는 10년, 이전 징계사유는 3년

2. 징계 등 사유가 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 : 5년
3. 그 밖의 징계 등 사유에 해당하는 경우 : 3년

※ 2021. 6. 8. 이전에 발생한 징계사유는 3년(제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 5년) 적용

※ 2012. 9. 22. 이전에 발생한 징계사유는 2년(제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 5년) 적용

- “징계사유가 발생한 날”이란 비위행위가 종료된 때를 의미함
  - 따라서 국고금을 횡령한 자가 이를 변상하지 아니하고 있더라도 이는 횡령의 결과인 위법상태가 지속되고 있는 것에 불과하므로 징계사유가 발생한 날은 횡령행위가 있는 날임
  - 그리고 징계시효기간이 경과한 다음 검찰 수사결과 범죄사실이 밝혀져 그 후 신문에

계재되었더라도 그때에 새로운 징계사유가 발생한 것이라고 볼 수 없으므로 징계책임도 물을 수 없음

- 비위행위가 계속적으로 행하여진 일련의 행위라면 징계의결요구사유 중에 징계시효 기간이 경과한 것이 일부 있다 할지라도 징계시효의 기산점은 일련의 행위 중 최종의 것을 기준하여야 함  
따라서 공무원임용과 관련하여 부정한 청탁과 함께 뇌물을 공여하고 공무원으로 임용되었다면 공무원의 신분을 취득하기까지의 일련의 행위가 지방공무원법 상의 징계사유에 해당한다 할 것이므로 징계사유의 기산점도 공무원으로 임용된 때로부터 기산하여야 함
- 또한 법 제69조제1항의 각 호의 행위가 단일하고도 계속된 범의 아래 일정기간 반복하여 행한 것이라면, 비록 그 행위 중 일부가 징계시효기간이 도과했더라도 그 시효 도과된 부분도 모두 포괄하여 징계하여야 할 것임
- 공무원의 직무태만행위에 대한 징계책임은 의무위반행위, 즉 직무태만행위가 최종적으로 발생한 때로부터 발생한다고 할 것임  
즉, 업무를 정당하게 처리하여야 할 기한을 넘긴 때로부터 징계사유가 발생한 것으로 시효를 기산하여야 할 것임
- 징계양정의 과다를 이유로 법원의 판결에 의하여 그 처분이 취소된 후 처분청이 새로운 징계종류를 경감하여 징계의결을 요구한 때에는 이는 새로운 징계의결의 요구가 아니고 이미 적법하게 요구된 징계의결의 내용을 수정한 것이므로 징계시효기간 계산은 당초 징계의결요구한 시점을 기준으로 하여야 함
- 징계시효기간의 계산은 징계의결등 요구일로부터 역산하며, 일단 징계의결등을 요구하면 시효는 정지되는 바, 이 때의 징계의결등 요구일은 징계의결등 요구서가 관할 위원회에 도달(접수)된 때를 말함(영 제2조제6항)

#### 판례 징계사유가 발생한 날의 의미

- 국고금을 횡령한 자가 이를 변상하지 아니하고 있더라도 이는 횡령의 결과인 위법상태가 지속되고 있는 것에 불과하므로 “징계사유가 발생한 날”은 횡령행위가 있는 날이라고 할 것이고, 횡령한 금원을 변상한 날이라고 볼 수 없음[대법원 1990. 4. 10., 선고, 90누264, 판결]

**판례**    **신문에 게재된 범죄사실이 이미 징계시효가 완성된 경우**

- 지방공기업이 비교적 장기간에 걸쳐 징계권 행사를 게을리하여 근로자로서도 이제는 지방공기업이 징계권을 행사하지 않으리라는 기대를 갖게 된 상태에서 지방공기업이 새삼스럽게 징계권을 행사하는 것은 신의칙에도 반하는 것이 되므로 위 기간의 경과를 이유로 사용자의 징계권 행사에 제한을 가하려는 취지에서 둔 규정으로서, 그 기산점은 원칙적으로 징계사유가 발생한 때임  
원고의 청렴의무 위반의 비위행위에 대한 징계시효의 기산점은 원고가 마지막으로 금품전달행위를 한 2002. 2월경이고, 위 금품전달행위가 나중에 수사대상이 되고 언론에 보도되었다고 하는 우연한 사정에 의하여 새로운 징계사유가 생긴 것으로 보거나 그 언론보도 등의 시점을 새로운 징계시효의 기산점으로 볼 것은 아님[대법원 2008. 7. 10., 선고, 2008두2484, 판결]

**판례**    **일련의 행위시 징계사유 기산일**

- 원고의 비위가 모두 소송사건에 관련하여 계속적으로 행하여진 일련의 행위라면 설사 그 중에 본건 징계의결시 징계시효가 경과한 것이 있다 할지라도 그 징계시효의 기산점은 위 일련의 행위중 최종의 것을 기준하여야 함[대법원 1986. 1. 21., 선고, 85누841, 판결]
- 단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 경우에는 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것이고, 수뢰죄에 있어서 단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 것이라면 돈을 받은 일자가 상당한 기간에 걸쳐 있고, 돈을 받은 일자 사이에 상당한 기간이 끼어 있다 하더라도 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것임 [대법원 2000. 1. 21., 선고, 99도4940, 판결]

**판례**    **임용과 관련된 비위행위에 대한 징계시효기간**

- 원고가 공무원 임용과 관련하여 부정한 청탁과 함께 뇌물을 공여하고 공무원으로 임용되었다면 공무원의 신분을 취득하기까지의 일련의 행위가 국가공무원법상의 징계사유에 해당한다고 할 것이므로 징계시효의 기산점은 원고가 뇌물을 공여한 때가 아니라 공무원으로 임용된 때로부터 기산하여야 할 것임[대법원 1990. 5. 22., 선고, 89누7368, 판결]

**판례**    **재징계의결 요구시 징계시효기간의 계산**

- 적법한 시효기간내에 파면처분을 하였으나 행정소송에서 징계양정의 과다를 이유로 그 처분이 취소되자 다시 그 징계종류를 경감하여 징계의결의 요구를 하였다면 이는 징계의결의 새로운 요구가 아니라 이미 적법하게 징계의결이 요구된 징계처분의 내용을 일부 수정하는 것에 불과한 것이므로 징계사유가 발생한 날로부터 2년이 경과된 후에도 이를 할 수 있음[대법원 1980. 8. 19., 선고, 80누189, 판결]



**판례** 면직처분취소 소송 중 시효도과 시 재징계 가능 여부

- 절차상의 위법을 이유로 한 직위해제 및 직권면직처분의 무효확인 판결이 확정된 경우 그 소송 도중 징계시효기간이 도과하였어도 위 판결확정일로부터 상당한 기간 내에 같은 사유로 다시 징계처분을 할 수 있음

징계사유에 해당하는 사유로 직위해제 등 처분과 면직처분 등 불이익 처분을 한 이상 위 징계사유에 대하여 소극적인 태도를 보았다거나 원고에게 징계권 불행사에 대한 기대가 성립되었다고 할 수 없을 뿐만 아니라, 위 면직처분에 의하여 원고는 일단 근로자의 지위를 상실하게 됨으로써 나중에 원고가 위 면직처분 등이 무효임의 확인을 구하는 소송을 제기하여 그 결과 무효확인판결이 확정되었다고 할 지라도 그 때까지 참가인은 원고에 대하여 새로운 징계처분을 할 수도 없는 노릇이므로, 위 직위해제 및 면직처분의 효력을 다투는 소송의 계속중에 징계시효가 경과되고 그 후에야 절차상의 위법을 이유로 위 각 처분의 무효확인판결이 확정되기에 이르렀다면, 위 판결확정일로부터 상당한 기간 내에 다시 동일한 사유에 대하여 징계요구를 할 수 있다고 보아야 할 것임[대법원 1998. 6. 12., 선고, 97누16084, 판결]

**판례** 금품수수의 직무관련성 여부와 징계시효

- 공무원이 '금품수수'를 한 경우 직무관련성 유무 등과 상관없이 징계시효를 금품수수 등 이외의 일반적인 징계사유로 인한 경우보다 길게 정한 것은 징계가 가능한 기간을 늘려 징계의 실효성을 제고하고 이를 통해 금품수수 관련 비위의 발생을 억제함으로써 공무원의 청렴의무 강화와 공직기강의 확립에 기여하려는 것으로서 여기에는 합리적 이유가 있다고 할 것임[헌법재판소 2012. 6. 27., 2011헌바226 결정]

**판례** 징계시효가 만료된 비위행위

- 징계시효가 2년 경과후에 징계의결의 요구가 있고 이에 의한 징계처분은 그 하자가 중대하고 명백하여 당연무효임[서울고법 1977. 7. 13., 선고, 76구588, 제2특수부판결 : 확정]
- 징계시효가 지난 비위행위라 하더라도 그러한 비위행위가 있었던 점을 징계양정의 판단자료로 삼는 것 까지 금하는 것은 아니므로, 그러한 근무내력도 해고처분의 정당성을 판단하는 자료로 삼을 수 있음 [대법원 1995. 9. 5., 선고, 94다52294, 판결]

**법령해석례** 금품전달의 징계시효

- (문) 공무원이 평소 친분관계에 있는 자로부터 부탁을 받은 후 관련업무의 담당자인 직장동료에게 일정한 사례를 언급하며 업무관련 청탁을 하고, 위 3인이 참석한 점심식사 자리를 주선하였으며, 청탁자로부터 현금 1천만원이 들어 있는 쇼핑백을 전달받아 위 직장동료에게 전달한 것이 징계 사유의 시효기간이 3년(현행 5년)인 위 금품수수에 해당하는지 여부
- (답) 공무원이 업무관련자로부터 금품을 받아 이를 해당 업무담당 공무원에게 전달하였다면, 이것은 「국가공무원법」 제83조의2제1항에서 규정하고 있는 시효기간이 3년(현행 5년)인 금품수수에 해당함[법제처 06-0073, 2006. 5. 10.]

**법령해석례** 승진과 관련된 비위행위에 대한 징계시효기간

- (문) 공무원이 인사청탁의 취지로 금품을 제공하고 일정 기간이 지난 후 인사청탁의 결과로 승진을 한 경우 「국가공무원법」 제83조의2제1항의 “징계 사유가 발생한 날”은 인사청탁의 취지로 금품을 제공한 날인지, 아니면 그 결과로 승진을 한 날인지?
- (답) 공무원이 인사청탁의 취지로 금품을 제공하고 일정 기간이 지난 후 인사청탁의 결과로 승진을 한 경우 「국가공무원법」 제83조의2제1항의 “징계 사유가 발생한 날”은 인사청탁의 취지로 금품을 제공한 날을 의미함[법제처 08-0428, 2009. 1. 28.]

**판례** 일련의 비위행위에 있어서 시효

- 원고의 비위는 모두 소송사건에 관련하여 계속적으로 행하여진 일련의 행위이어서 설사 그중에 이 사건 징계의결시에 2년(현행 3년)이 경과한 것이 있다 할지라도 그 징계시효의 기산점은 위 일련의 행위중 적어도 최종으로 위 문서따위를 만들어준 1983.2.23이나 그후 물의를 빚은 사실등을 기준하여야 한다 할 것임. 같은 취지에서 원심이 위 비위사실에 대한 이른바 징계시효는 완성되지 아니하였다고 한 조처는 정당함[대법원 1986. 1. 21., 선고, 85누841, 판결]

**소청심사 사례** 미변제한 채무에 대한 징계시효

- 소청인의 채무관련 징계사유는 2006. 6월 경 ○○은행 용두동지점에서 6,700만원을 대출받은 후 이자를 갚지 않아 총 71,013,212원에 대해 2004. 6. 17. 서울중앙지방법원으로부터 채권가압류 결정으로 봉급을 가압류 당하였다는 것과 2001. 5월 경부터 2003. 10월 경까지 은행 등에 채무를 지고, 이를 갚지 않아 징계 당시까지 총 97,013,212원의 채무과다로 물의를 야기한 비위에 대한 것으로, 소청인이 징계시효 도과를 주장하는 2000. 6월 경의 6,700만원, 2001. 5월 경의 1,000만원, 2002. 3월 경의 1,000만원의 채무는 현재에도 미변제 상태로 지속되고 있으므로 징계사유에 해당 (국가소청 2004-578)

**소청심사 사례** 금품수수한 직원의 감독책임에 대한 시효

- 소속 직원의 금품수수 및 범인도피 범죄행위에 대하여 소청인이 1차 감독상의 책임을 져야 하는 직무태만의 징계시효는 2년(현행 3년)을 적용해야 함(국가소청 2013-13)

**소청심사 사례** 서류은닉으로 연결된 비위에 대한 징계시효 기산점

- 징계사유가 되는 소청인의 비위행위는 배당된 사건을 범죄정보관리시스템상 기록을 조작하고 권한없이 허위로 사건을 종결처리한 후 관련 서류를 집에 가져가 은닉한 일련의 행위라고 볼 수 있고, 서류 은닉행위가 2012.3.15. ○○청 감사에서 적발될 때까지 계속 이어졌으며, 서류은닉으로 연결된 비위에 대한 징계시효 기산점은 은닉서류가 적발된 2012.3.15.로 보는 것이 타당함(국가소청 2012-385)

## 다. 징계시효에 관한 특례

### 1) 감사원 조사 중인 사건이나 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제2조에 따른 감사 중인 사건 또는 수사기관의 수사 중인 사건

- 감사원에서 조사 중인 사건이나 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제2조에 따른 감사 중인 사건 또는 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건으로 징계 절차를 진행하지 못하여 징계시효를 경과하거나, 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 징계시효 기간은 그 조사나 수사의 종료통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 봄(법 제73조의2제2항, 영 제16조의3)
- 감사원은 감사대상 기관에 감사보고서를 시행할 때 조사개시를 통보한 사건에 대한 조사종료를 통보하여야 하며, 이 경우 관계자에 대한 징계의결 요구 등을 하는 때에는 징계요구 등(「감사원법」 제36조제2항의 규정에 따라 재심의를 청구한 경우에는 재심의 결정을 말함)으로 조사 종료 통보를 갈음할 수 있음(「감사원 감사사무 처리규칙」 제28조)
  - 관계자가 위법·부당행위를 하지 않은 것이 밝혀진 경우나 관계자가 아닌 사람에 대해 조사개시를 통보한 경우에는 감사보고서를 시행하기 전이라도 조사종료를 통보할 수 있음

※ 다만, 감사원에서 조사 중인 사건이더라도 조사개시통보가 없는 경우에는 징계의결등의 요구 기타 징계 절차를 진행하지 못할 사유가 없으므로 법 제73조의2제2항의 적용을 받지 아니함

- 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사가 감사결과를 감사대상 지방자치단체의 장에게 통보하면 「지방공무원법」 제73조제3항에 따라 조사를 마쳤다는 사실을 알린 것으로 봄(「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제18조제3항)
- 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건으로 징계절차를 진행하지 못한 경우 “수사의 종료 통보를 받은 날”이라 함은 수사가 종료한 날, 즉 수사기관으로부터 수사의 종료 통보서\*를 받은 날을 말하며, 수사사건에 대한 판결이 확정된 날을 말하는 것은 아님

\* 공무원 등 범죄 수사결과 통보서(「경찰청 범죄수사규칙」 제46조), 공무원 등 피의사건 결정결과 통보서 또는 공무원 등 고소·고발사건 결정결과통보서(「검찰사건사무규칙」 제103조) 등

### 2) 지방자치단체의 장이 조사 중인 특정 사건

- 지방자치단체의 장이 조사 중인 특정사건으로 징계절차를 진행하지 못하여 시효기간이 만료되거나 시효의 남은 기간이 1개월에 못 미치게 될 때에는 그 시효기간은 조사종료의

통보를 받은 날 또는 처분 요구 또는 조치사항을 통보받은 날(재심의를 신청하였을 때에는 그 결과를 통보받은 날)부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 봄(「공공감사에 관한 법률」 제24조)

**판례** 징계시효개시 관련 “수사가 종료한 날”의 의미

- 공무원에 대하여 징계의결을 요구하여야 할 사건이 수사기관의 수사로 말미암아 징계절차를 밟지 않고 중지한 경우에 '그 사유가 종료한 날'이라 함은 수사가 종료한 날을 말하는 것이지 수사된 사건에 대한 판결이 확정된 날을 말하는 것은 아님[대법원 1978. 10. 31., 선고, 78누250, 판결]

**참고** 공소시효 도과로 인한 “공소권없음” 통보에 대한 징계 절차

- 「지방공무원 징계규칙」 제3조 제2호는 지방공무원의 범죄사건에 대하여 “공소권없음”으로 통보를 받은 경우 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등 사안에 따라 혐의사실이 인정되는 경우에는 동 규정 별표 1, 별표 1의2, 별표 2, 별표 2의2, 별표 3 및 별표4의 기준 적용하여 징계의결등을 요구하도록 규정하고 있음  
징계벌은 공무원의 의무위반 행위에 대하여 부과하는 처벌로서 형사벌과는 별개로 부과되는 것이 원칙임  
따라서 공소시효 도과로 인해 “공소권없음”으로 통보를 받은 해당 행위가 실제로 「지방공무원법」상의 의무위반으로 인한 징계사유에 해당하면는 경우에는 징계의결등을 요구하여야 함

**3) 징계처분에 대한 무효 또는 취소의 결정이나 판결**

- 인사위원회의 구성, 징계의결등, 그 밖의 절차상의 흠이나 징계양정 및 징계부가금의 과다를 이유로 지방소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 징계시효 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만 이더라도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결등을 요구할 수 있음(법 제73조의2 제3항)

**판례** 재징계처분 기한의 법적 성질

- 적법한 시효기간내에 파면처분을 하였으나 행정소송에서 징계양정의 과다를 이유로 그 처분이 취소되자 다시 그 징계종류를 경감하여 징계의결의 요구를 하였다면 이는 징계의결의 새로운 요구가 아니라 이미 적법하게 징계의결이 요구된 징계처분의 내용을 일부 수정하는 것에 불과한 것이므로 징계사유가 발생한 날로부터 2년(현행 3년)이 경과된 후에도 이를 할 수 있음[대법원 1980. 8. 19., 선고, 80누 189, 판결]

## 라. 징계시효 등에 대한 기간계산 방법

### 1) 기간계산 방법

- 징계에 관계되는 기간의 계산방법은 관계법령에 특별한 규정이 있는 경우(예컨대 「지방공무원임용령」 제5조에 의하면 정직, 해임, 파면, 직위해제, 면직 등은 임용장에 기재된 일자부터 계산하도록 규정되어 있음)를 제외하고는 「민법」 제155조 내지 제161조의 규정에 따라 계산함

#### 참고 「민법」 제155조 내지 제161조의 규정에 따른 기간 계산

- **(적용범위)** 기간의 계산은 법령, 재판상의 처분 또는 법률행위에 다른 정한 바가 없으면 민법의 규정에 의함(「민법」 제155조)
- **(기간의 기산점)** 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니함. 그러나 그 기간이 오전 영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니함.(「민법」 제157조)
- **(기간의 만료점)** 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료함(「민법」 제159조)
- **(역에 의한 계산)** 기간을 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 역(曆)에 의하여 계산하되, 주, 월 또는 연의 처음으로부터 기간을 계산하지 아니한 때에는 최후의 주, 월 또는 년에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일로 기간이 만료함. 월 또는 년으로 정한 경우에 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료함(「민법」 제160조)
- **(공휴일 등과 기간의 만료점)** 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료함(「민법」 제161조)

- “지체없이”라 함은 법령 등에 따른 정당한 절차를 거치는 기간을 제외하고는 지연시킬 수 없음을 말함

#### 판례 징계시효 기산일

- 징계요구기간의 계산에 관해서는 특별한 규정이 없으므로 보충적으로 그 계산방법을 규정하고 있는 민법 제155조, 제157조의 규정에 따라 징계사유가 발생한 초일은 기간계산에 산입하지 아니한다고 해석할 것임[대법원 1972. 12. 12., 선고, 71누149, 판결]

## 2) 징계에 관계되는 기간

사유	기간
① 공무원 임용 제한(법 제31조)	징계로 파면처분을 받은 날부터 5년 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년
② 징계 처분기간(법 제71조)	강등은 3개월 정직, 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 ※ 파면, 해임 및 견책은 처분일
③ 감사원과 수사기관 및 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」에 따른 행정기관이 조사나 수사를 시작하였을 때와 마쳤을 때(법 제73조제3항)	10일 이내에 소속 기관의 장에게 통보
④ 징계 및 징계부가금 부과사유의 시효(법 제73조의2제1항)	징계 등 사유가 발생한 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간 1. 징계 등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 10년 가. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위 나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 2. 징계 등 사유가 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우: 5년 3. 그 밖의 징계 등 사유에 해당하는 경우: 3년
⑤ 감사원 조사 중인 사건이나 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제2조에 따른 감사 중인 사건 또는 수사기관의 수사 중인 사건으로 징계절차를 진행하지 못하여 시효기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우(법 제73조제2항)	조사나 수사의 종료 통보를 받은 날(조사 결과에 대하여 이의가 제기된 경우에는 이의를 제기한 사람이 이의에 대한 결정을 통보받은 날)부터 1개월이 지난 날에 징계시효가 끝나는 것으로 봄
⑥ 인사위원회의 구성, 징계의결등, 그 밖의 절차상의 흠이나 징계양정 및 징계부가금의 과다를 이유로 지방소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우(법 제73조제3항)	결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결등을 요구(훈시규정)

사유	기간
⑦ 징계의결등을 요구할 수 없는 행정기관의 장으로 부터 징계등 사유를 통보받은 경우(영 제2조제3항)	타당한 이유가 없으면 1개월 이내에 관할 위원회에 해당 공무원에 대한 징계의결등을 요구
⑧ 인사위원회의 징계의결등의 기한 (영 제3조제1항)	징계의결등 요구서를 받은 날부터 30일 이내 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연기할 수 있음
⑨ 출석통지기한(영 제4조제1항)	출석통지서를 해당 징계등 사건을 심의·의결하기 위한 위원회 개최일 3일 전에 징계등 혐의자에게 도달하도록 하여야 함
⑩ 징계등 혐의자가 해외체류, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 그 밖의 사유로 서면심사가 가능한 기간(영 제4조제5항)	징계의결등 요구서 접수일부 50일 이내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 서면으로 진술하게 하여 징계의결등을 할 수 있음
⑪ 징계등 혐의자가 있는 곳이 분명하지 아니한 때 (영 제4조제6항)	출석통지는 해당 지방자치단체의 공보를 통하여 하며, 이 경우 공고한 날부터 10일이 지나면 그 출석통지서가 송달된 것으로 봄
⑫ 징계의결등 통보(영 제9조)	위원회가 징계의결등이나 징계부가금 감면의결을 하였을 때에는 징계등 의결서 정본을 첨부하여 지체 없이 징계의결등의 요구자에게 통보
⑬ 징계처분등(영 제10조 제2항)	징계처분등의 처분권자는 징계등 의결서를 받은 날부터 15일 이내에 징계처분등을 하여야 함
⑭ 징계의결등을 요구한 기관의 심사 또는 재심사 청구(법 72조제2항, 영 제15조제1항)	징계의결등을 통보받은 날부터 15일 이내에 관할 위원회에 심사 또는 재심사 청구

## 8

# 인사위원회의 설치 및 구성

---





- 가. 인사위원회의 성격
- 나. 인사위원회의 종류 및 관할
- 다. 인사위원회의 설치
- 라. 인사위원회의 구성
- 마. 인사위원회의 직무
- 바. 위원의 제척·기피·회피

## 8 인사위원회의 설치 및 구성

### 가. 인사위원회의 성격

- 지방공무원의 징계처분등은 반드시 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 함(법 제72조)
  - ※ 징계등의 절차에서 인사위원회의 의결을 거치도록 하는 이유는 임용권자의 자의적 징계운영을 견제하여 협의자의 권익을 보호하고 공정한 징계운영을 도모하는데 있음
- 인사위원회의 성격은 의결기관이라고 하여야 할 것이고, 징계권자는 인사위원회의 의결에 기속되어 징계의결된 양정을 변경(중한 벌을 과하는 것은 물론 감경조치를 취하는 변경 포함)할 수 없음
- 즉, 인사위원회의 의결은 일종의 준사법적 행정행위로서 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 원칙적으로 재의·재심할 수 없으며, 성질상 확정력(불가변력)을 발생시킨다고 보아야 하므로 인사위원회 스스로도 이를 변경할 수 없는 것임

### 나. 인사위원회의 종류 및 관할

#### 1) 종류

- 지방공무원에 대한 징계는 인사위원회에서 관장하며, 시·도에 시·도지사 또는 교육감 소속으로 인사위원회를 두는 경우에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있음(법 제7조 및 제8조)

#### 2) 관할

- 지방자치단체에 임용권자별로 두는 인사위원회는 공무원의 징계나 법 제69조의2에 따른 징계부가금 사건을 심의·의결함(영 제1조의4 제1항)
- 임용권자별로 두는 위원회는 다음 구분에 따른 공무원에 대한 징계등 사건을 관할함 (영 제1조의4 제2항 및 [별표 1])

위원회	징계등 사건의 관할
1. 시·도지사 소속 인사위원회	가. 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속 5급 이상공무원등에 대한 징계등 사건 나. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건 다. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건. 다만, 시·도지사 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건은 제외한다.

위원회	징계등 사건의 관할
	<p>라. 시장·군수·구청장 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건. 다만, 시장·군수·구청장 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건은 제외한다.</p> <p>마. 법 제72조제1항 단서에 따른 소속 기관을 달리하는 같은 사건에 관련된 공무원에 대한 징계등 사건. 다만, 제3호라목의 징계등 사건은 제외한다.</p> <p>바. 시·도지사 소속 기관의 장과 시장·군수·구청장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도지사 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>사. 가목부터 바목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건</p>
2. 시장·군수·구청장 소속 인사위원회	<p>가. 시장·군수·구청장 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건. 다만, 시장·군수·구청장 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건은 제외한다.</p> <p>나. 위원회를 둔 시장·군수·구청장 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건</p> <p>다. 시장·군수·구청장 소속 기관의 장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시장·군수·구청장 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>라. 가목부터 다목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건</p>
3. 시·도의회 의장 소속 인사위원회	<p>가. 시·도의회 의장이나 시·군·구의회 의장 소속 5급이상공무원등에 대한 징계등 사건</p> <p>나. 시·도의회 의장 소속 6급이하공무원등에 대한 징계등 사건</p> <p>다. 시·군·구의회 의장 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건</p> <p>라. 법 제72조제1항 단서에 따른 소속 기관을 달리하는 같은 사건에 관련된 지방의회 소속 공무원에 대한 징계등 사건</p> <p>마. 시·군·구의회 의장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도의회 의장 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>바. 가목부터 마목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원의 징계등 사건</p>
4. 시·군·구의회 의장 소속 인사위원회	<p>시·군·구의회 의장 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건</p>

#### ※ 비고

- 5급이상공무원등 : 5급 이상 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정), 지방전문경력관 가군, 연구관·지도관, 5급 이상 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직 공무원
- 6급이하공무원등 : 6급 이하 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정), 지방전문경력관 나군 및 다군, 연구사·지도사, 6급 이하 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원

- 시·도에 제1위원회와 제2위원회를 두는 경우 각 위원회는 다음 구분에 따른 공무원에 대한 징계등 사건을 관할함(영 제1조의4 제3항 및 [별표 2])

위원회	징계등 사건의 관할
제1위원회	가. 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속 5급 이상 공무원등에 대한 징계등 사건 나. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건. 다만, 시·도지사 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건은 제외한다. 다. 제2위원회 관할 사건으로서 제2위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도지사가 제1위원회의 심의에 부치는 징계등 사건 라. 가목부터 다목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건
제2위원회	가. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건. 다만, 시·도지사 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건은 제외한다. 나. 위원회를 둔 시·도지사 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건 다. 시장·군수·구청장 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건. 다만, 시장·군수·구청장 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건은 제외한다. 라. 법 제72조제1항 단서에 따른 소속 기관을 달리하는 같은 사건에 관련된 공무원에 대한 징계등 사건. 다만 별표 1 제3호라목의 징계등 사건은 제외한다. 마. 위원회를 둔 시·도지사 소속 기관의 장과 시장·군수·구청장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도지사 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건 바. 가목부터 마목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건

※ 비교

- 5급이상공무원등 : 5급 이상 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정), 지방전문경력관 가군, 연구관·지도관, 5급 이상 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원
- 6급이하공무원등 : 6급 이하 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정), 지방전문경력관 나군 및 다군, 연구사·지도사, 6급 이하 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원

- 시·도 및 시·군·자치구 소속 기관의 장별로 설치된 위원회는 그 소속의 6급이하 공무원등의 경징계등 사건을 관할함(영 제1조의4 제4항)
- 임기제공무원(일반임기제공무원의 경우 개방형 직위에 임용되는 공무원은 제외)의 징계등은 해당 공무원의 소속 지방자치단체(소속 기관 포함) 위원회의 관할로 함. 이 경우 시·도에 복수의 위원회를 두는 경우 각 위원회는 다음 구분에 따른 공무원에 대한 징계등 사건을 관할함(영 제1조의4 제5항)

위원회	징계등 사건의 관할
제1위원회	5급 이상 일반임기제공무원(개방형 직위에 임용되는 공무원은 제외), 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원 가급, 한시임기제공무원 5호
제2위원회	6급 이하 일반임기제공무원(개방형 직위에 임용되는 공무원은 제외), 시간선택제임기제공무원 중 가급 외의 공무원, 한시임기제공무원 중 5호 외의 공무원

#### 판례 ‘다수 징계대상자가 동일사고에 관련되어 있는 경우’의 의미

- ‘다수 징계대상자가 동일사고에 관련되어 있는 경우’란 당해 징계대상 사고를 발견한 주체와 경위, 징계사유들의 발생 시기와 그 내용, 징계에 이르게 된 과정, 징계사유들 사이의 관련성 및 동시 심의·의결의 필요성 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 볼 때 징계대상자들이 징계절차에서 하나의 사고로서 취급되는 사건과 서로 관련되어 있는 경우를 의미하는 것이지 단순히 징계대상자들에 대한 징계사유 자체의 기본적 사실관계가 동일한 경우만을 의미하는 것은 아니라고 할 것임[대법원 2010. 5. 27., 선고, 2010두1743, 판결]

#### 질의 회신 6급 이하 지방공무원의 비위 경합에 따른 징계가중 예상시 관할 인사위원회

- (문) 6급 이하 일반직 지방공무원의 비위가 경징계 사유에 해당되는데, 다른 비위와 경합하여 1단계 가중시 중징계 사유에 해당될 때, 의결 요구 시부터 가중 적용하여 중징계로 징계의결 요구하여 그 관할은 중징계 관할 인사위원회가 되는지?
- (답) 지방공무원 징계규칙 제6조에 따라 인사위원회는 서로 관련없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있도록 규정하고 있음. 즉, 징계 가중 여부를 판단하는 주체는 인사위원회이므로 징계의결 요구권자가 미리 가중 적용하여 징계의결을 요구하는 것은 적절하지 않음

## 다. 인사위원회의 설치

- 지방자치단체에 임용권자(임용권을 위임받은 자를 제외하되, 그 중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속기관의 장을 포함함)별로 설치함(법 제7조 제1항)
  - ※ 임용권자 : 지방자치단체의 장(사도 교육감 포함) 및 지방의회의 의장(법 제6조제1항)
- 시·도에 시·도지사 또는 교육감 소속으로 인사위원회를 두는 경우에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있음

## 라. 인사위원회의 구성

- (구성) 위원장 1명을 포함하여 16~20인으로 구성하되, 지방의회의 의장 소속 인사위원회, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회와 인구 10만 미만의 지방자치단체는 7~9인으로 구성 가능(법 제7조 제2항)
- (위원) 위원은 해당 지방자치단체 공무원(국가공무원 포함) 및 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원을 임명하거나 위촉하되, 외부 위촉위원이 1/2 이상이 되어야 함(법 제7조 제3항, 제5항)
- 의무구성(성 비율, 퇴직공무원) 인원은 「지방공무원 임용령」 제9조의2의 기준에 적합하게 구성하여야 함

### 참고 외부 위촉 위원 자격 기준(법 제7조제5항)

1. 법관·검사 또는 변호사 자격이 있는 사람
2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초등학교·중학교·고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람
3. 공무원(국가공무원을 포함한다)으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
4. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장
5. 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위 조직의 장으로 근무하고 있는 사람

### 참고 인사위원회 의무구성 인원(법 제7조제2항, 임용령 제9조의2)

구성방식	성 비율	퇴직공무원
7~9인 구성	특정 성(性)이 위촉위원 수의 6/10을 초과하지 않을 것	2명 이하
16~20인 구성	특정 성(性)이 위촉위원 수의 6/10을 초과하지 않을 것	4명 이하

- 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 위원과 제2인사위원회의 위원은 겸직할 수 없음(법 제7조 제4항)

※ 다만, 인사를 담당하는 국 또는 이에 상당하는 보조기관의 장의 경우에는 그러하지 아니함

- 위원이 될 수 없는 자(법 제7조 제6항)

1. 법 제31조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
3. 지방의회의원

- **(위원장과 부위원장)** 위원장은 시·도의 국가공무원으로 임명하는 부시장·부지사·부교육감, 시·도회의의 사무처장, 시·군·구의 부시장·부군수·부구청장, 시·군·구의회사무국장 또는 사무과장이 되고, 부위원장은 해당 인사위원회에서 호선함(법 제9조 제1항)
  - 다만, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회의 위원장과 부위원장은 해당 인사위원회에서 호선함
  - 시도에 설치된 제2인사위원회의 위원장은 부시장·부지사(「지방자치법」 제123조제6항 후단에 따라 특정지역의 사무를 담당하는 부시장·부지사를 말함) 또는 인사담당국장이 됨(법 제9조 제2항)
- **(위원회의 회의)** 인사위원회의 회의는 위원장과 위원장이 회의마다 지정(임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회의 경우에는 그 기관의 장이 지정)하는 8명의 위원으로 구성하되, 위촉된 위원이 전체 구성원의 2분의 1 이상이어야 함(법 제10조)
  - 다만, 법 제7조제2항 단서에 따라 인사위원회를 7명 이상 9명 이하의 위원으로 구성한 경우 그 인사위원회의 회의는 위원 전원으로 구성함
- **(인사위원회의 사무직원)** 간사와 서기는 해당 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 각각 그 소속 공무원 중에서 임명함(법 제11조)

## 마. 인사위원회의 직무

### 1) 위원장과 부위원장

- 위원장은 인사위원회를 대표하며, 인사위원회의 사무를 총괄함(법 제9조제3항)
- 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행함(법 제9조제4항)

### 2) 위 원

- 인사위원회의 구성원으로서 출석한 징계등 혐의자에게 징계의결등 요구의 내용에 관한 심문을 하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있음(영 제5조제1항)

### 3) 사무직원

- 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며, 서기는 간사를 보조함(법 제11조제3항)

- 위원회는 필요하다고 인정할 때에는 소속 직원으로 하여금 사실조사를 하게 할 수 있음(영 제6조제3항)
- 인사위원회는 징계등 사건의 접수처리상황을 관리하기 위하여 징계등 처리대장을 갖춰 두어야 함(영 제15조의2)

## 바. 위원의 제척·기피·회피

### 1) 제척

- 인사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계 등 사건의 심의·의결에 관여하지 못함(법 제10조의2제1항)

1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
3. 위원 본인이 심의·의결 대상자의 직근 상급자이거나 징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 경우

### 2) 기피

- 징계등 사건의 심의·의결 대상자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있음(법 제10조의2제2항)

1. 인사위원회의 위원에게 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 있는 경우
2. 그 밖에 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우

- 기피 신청이 있을 때 인사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 하며, 이 경우 기피 신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없음
- 동일한 징계등 사건의 심의·의결 대상자로부터 다수위원이 동시에 기피신청을 받은 경우 이때 기피신청을 받은 위원은 자신의 기피결정에만 참석할 수 없는 것이며 기피신청된 사실만으로 다른 위원에 대한 결정에 참가할 수 없는 것은 아님

### 3) 회피

- 인사위원회의 위원은 제척사유 또는 기피사유에 해당하는 것을 알게 되었을 때에는 스스로 징계등 사건의 심의·의결에서 회피할 수 있으며, 이 경우 회피하려는 위원은 위원장에게 그 사유를 소명하여야 함(법 제10조의2제3항)



#### 4) 임시위원 임명 또는 위촉

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 인사위원회 위원의 제척·기피·회피 등으로 심의·의결에 참여할 수 있는 위원 수가 법 제10조제2항에 따른 인사위원회 회의 구성원 수의 3분의 2에 미달하는 때에는 그 구성원 수의 3분의 2가 될 때까지 임시위원을 임명 또는 위촉하여 해당 심의·의결에 참여하도록 하여야 함(법 제10조의3 제1항)
- 임시위원의 자격, 실비보상, 비밀누설 금지 등에 관하여는 법제7조제5항·제8항부터 제10항까지를 준용하고, 결격사유에 관하여는 같은 조 제6항을 준용함(법 제10조의3 제3항)

#### 판례 기피신청에 대한 의결

- 일반적으로 기피신청은 징계위원 개개인에 대한 것으로서 그 기피신청에 대한 의결 역시 개별적으로 하는 것이므로 수인의 징계위원에 대한 기피신청이 있는 경우에도 기피신청을 당한 각 징계위원은 기피사유가 공통된 원인에 기인한 것이 아닌 한 자신에 관한 의결에만 참여할 수 없을 뿐 다른 사람에 관한 의결에는 참여할 수가 있음[대법원 2000. 10. 13., 선고, 98두8858, 판결]

#### 판례 기피신청의 남용

- 피징계자가 징계위원 전원 또는 대부분에 대하여 동시에 기피신청을 함으로써 징계위원회를 구성할 수 없거나 징계위원회의 결정 자체가 불가능한 경우, 기피신청이 징계절차의 지연을 목적으로 함이 명백한 경우 등에는 신청 자체가 기피신청권의 남용에 해당하여 부적법하므로, 이러한 신청은 허용될 수 없음
- 따라서 이러한 경우에는 기피신청의 대상이 된 징계위원이 기피결정에 관여하는 것이 금지되지 않으며, 나아가 기피신청이 징계절차의 지연을 목적으로 함이 명백한 경우에 해당하는지는 징계에 이르게 된 경위, 징계위원회 출석 여부 등 피징계자가 징계절차에서 취한 행태, 기피신청의 시기와 횟수, 기피신청으로 주장하는 기피사유의 내용 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함[대법원 2015. 11. 27., 선고, 2015다34154, 판결]

#### 소청심사 사례 제척사유

- 징계사건과 관련하여 경고처분을 받은 징계등 혐의자의 직상감독자가 징계위원으로 징계의결에 참여한 것은 위법한 징계의결이며, 이를 근거로 한 징계처분은 무효임(총무처 소청결정 94-190)
- 징계사유가 된 사안에 대하여 진정서 접수 시 결재하였고 처리과정에서 중간보고를 받는 등 사건처리에 있어서 감독자의 위치에 있던 자가 징계위원으로 참석하여 심의·의결한 징계의결은 명백히 하자있는 위법한 의결임(총무처 소청결정 93-360)

## 9

# 징계의결등의 요구

---



- 가. 징계의결등 요구
- 나. 징계의결등 요구권자
- 다. 징계의결등 요구 방법
- 라. 징계의결등 요구의 특례
- 마. 우선심사
- 바. 성(性)관련 외부 전문가 참여
- 사. 징계의결등 요구시 구비서류
- 아. 징계의결등 요구서 작성 요령
- 자. 징계의결등 요구 및 징계등 절차의 중지
- 차. 징계의결등 요구의 반려 및 철회
- 카. 징계등 사건 관련 공무원에 대한 신분조치

## 9 징계의결등의 요구

### 가. 징계의결등 요구

- 징계의결등 요구권자는 소속 공무원이 징계사유가 있다고 인정될 때에는 관할 위원회에 징계의결등 요구서와 관계 자료를 첨부하여 징계의결등을 요구하여야 함
- 「지방공무원법」 등의 규정에 의한 징계사유에 해당하는 이상 징계권자는 당연히 징계권을 행사할 수 있는 것이며, 공무원의 비위행위에 대하여 별도의 징계처분을 규정하고 있다 하여 징계권자의 징계권 행사가 배제되거나 제한을 받는 것은 아님
- 징계의결등의 요구는 징계의결등 요구권이 없는 타 소속 공무원에 대한 징계사유를 징계의결등 요구권자에게 통보하는 징계사유의 통보와는 구별됨

#### 판례 징계의결요구권의 행사

- 공무원이 국가공무원법상의 징계사유에 해당하는 이상 징계권자는 당연히 국가공무원법에 기한 징계권을 행사할 수 있는 것이고 그 공무원이 소속한 노동조합의 규약에 임원들의 직무상 부정행위에 대하여 별도의 징계처분을 규정하고 있다하여 위 징계권자의 징계권행사가 배제되거나 제한되는 것이 아님 [대법원 1982. 7. 13., 선고, 80누198, 판결]

#### 판례 징계의결요구의 의무

- 징계권자이자 임용권자인 지방자치단체장은 소속 공무원의 구체적인 행위가 과연 지방공무원법 제69조 제1항에 규정된 징계사유에 해당하는지 여부에 관하여 판단할 재량은 있지만, 징계사유에 해당하는 것이 명백한 경우에는 관할 인사위원회에 징계를 요구할 의무가 있음
- 징계사유의 시효를 정한 지방공무원법 제73조의2 제1항의 규정은 공무원에게 징계사유에 해당하는 비위가 있더라도 그에 따른 징계절차를 진행하지 않았거나 못한 경우 그 사실상태가 일정 기간 계속 되면 그 적법·타당성 등을 묻지 아니하고 그 상태를 존중함으로써 공직의 안정성을 보장하려는 취지 이지, 임용권자가 징계시효기간 내에만 징계의결요구를 하면 된다는 취지로는 해석되지 아니하고, 오히려 지방공무원 징계 및 소청규정 제2조 제1항, 제6항에서 임용권자는 징계사유에 대한 충분한 조사를 한 후 소속공무원에게 징계사유가 있다고 인정될 때에는 “지체 없이” 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다고 규정한 취지에 비추어 볼 때, 임용권자는 징계사유가 발생하면 이에 대한 충분한 조사를 한 다음, 특별한 사정이 없는 한 지체 없이 징계의결요구를 할 직무상 의무가 있음 [대법원 2007. 7. 12., 선고, 2006도1390, 판결]

#### 판례 징계의결요구 시 고려사항

- 징계의결 요구권자에게 중징계의결 요구의무가 있는지 여부를 판단하기 위해서는 징계사유 외에도 징계혐의자의 소행·근무성적·공적·개전의 정 등 기타 정상사유들을 종합하여 중징계사유에 해당함이 객관적으로 인정되어야 함[대법원 2013. 12. 26., 선고, 2011추63, 판결]

## 나. 징계의결등 요구권자

### 1) 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 상의 징계의결등 요구권자

- 법 제7조제1항에 따른 임용권자(임용권을 위임받은 자는 제외하되, 그중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속 기관의 장을 포함)
- 인사위원회가 설치된 자치구가 아닌 구의 구청장과 소속 기관의 장의 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소속 공무원으로 한정

1. 6급이하공무원등
2. 임기제공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원은 제외)

### 2) 징계의결등을 요구할 수 없는 공무원에 대한 징계사유 통보

- 행정기관의 장은 징계의결등을 요구할 수 없는 공무원에게 징계등 사유가 있다고 인정될 때에는 징계의결등의 요구권이 있는 기관의 장에게 그 징계등 사유를 증명할 수 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 관계 자료를 첨부하여 이를 통보하여야 함(영 제2조제2항)

1. 감사원에서 조사한 사건의 경우에는 공무원 징계처분 또는 징계부가금 부과처분 요구서 및 혐의자·관련자에 대한 문답서·확인서 등 조사 기록
2. 수사기관에서 조사한 사건의 경우에는 공무원 범죄처분 결과 통보서, 공소장, 혐의자·관련자·관계증인에 대한 신문조서 및 진술서 등 수사 기록
3. 그 밖에 다른 기관에서 조사한 사건의 경우에는 징계등 혐의사실 통보서 및 혐의사실을 증명할 수 있는 관계 자료

- 징계등 사유를 통보받은 기관의 장은 타당한 이유가 없으면 1개월 이내에 관할 위원회에 해당 공무원에 대한 징계의결등을 요구하여야 하며, 해당 사건의 처리결과를 징계등 사유를 징계등 사유를 통보한 행정기관의 장에게 함(영 제2조제3항, 제4항)

## 다. 징계의결등 요구 방법

- 징계의결등을 요구할 때에는 징계등 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 증명에 필요한 다음 각 호의 관계 자료를 첨부하여 관할 위원회에 제출해야 하고, 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구해야 함(영 제2조제6항)
- 다만, 「감사원법」 제32조제1항 및 제10항에 따라 감사원장이 법 제70조에서 정한

징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 감사원장이 지정한 징계 양정으로 징계의결등을 요구하여야 함

※ 위의 “공무원 징계의결등 요구서를 관할 위원회에 제출해야 한다”의 의미는 징계의결등 요구 의사표시의 효력발생시기가 관할 위원회에 징계의결등 요구서가 접수된 때라는 것이고, 징계시효기간의 계산은 관할 위원회에 제출된 날로부터 역산하여야 함

- 징계의결등 요구권자는 징계의결등을 요구하면서 동시에 징계의결등 요구서의 사본을 징계등 혐의자에게 보내야 하며, 징계등 혐의자가 징계의결등 요구서 사본의 수령을 거부하는 경우에는 관할 위원회에 그 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 문서로 통보하여야 함(영 제2조제6항)

※ 징계등 혐의자에게 징계의결등 요구서 사본을 송부하는 것은 징계등 혐의자로 하여금 어떠한 사유로 징계에 회부되었는지 사전에 알게 하여 그에 대한 방어 준비를 하게 하려는 것으로 관할 위원회에 출석하여 진술할 수 있는 권리와 함께 징계 등 혐의자의 방어권을 보장하기 위함에 그 목적이 있음

#### 판례 징계의결요구서 사본 송부

- 징계의결요구서 사본을 송부하지 아니한 채 진행된 징계절차는 원칙적으로 위법하나, 징계의결요구서 사본은 징계위원회가 개최되기에 앞서 징계혐의자의 방어권행사에 지장을 주지 않을 만큼의 충분한 시간적 여유를 두고 송부하면 족하고, 꼭 징계의결 요구와 동시에 송부하여야 하는 것은 아님 [대법원 1993. 12. 14., 선고, 93누14851, 판결]

#### 판례 징계의결요구서 사본 송부절차 없이 한 징계의 효력

- 징계의결요구권자는 징계위원회에 징계의결을 요구함과 동시에 징계사유와 요구하는 징계종류 등을 기재한 공무원징계의결요구서 사본을 징계혐의자에게 송부하도록 되어 있는바, 이 규정의 취지는 징계혐의자로 하여금 어떠한 사유로 징계에 회부되었는가를 사전에 알게 함으로써 징계위원회에서 그에 대한 방어 준비를 하게 하려는 것으로 징계위원회에 출석하여 진술할 수 있는 권리와 함께 징계혐의자의 방어권 보장을 위한 주요규정으로서 강행규정이므로 징계의결요구서 사본의 송부 없이 진행된 징계절차는 징계혐의자의 방어권 준비 및 행사에 지장이 없었다거나 징계혐의자가 이의 없이 징계위원회에 출석하여 변명하였다는 등의 특단의 사정이 인정되지 않는 이상 위법함[대법원 1993. 6. 25., 선고, 92누17426, 판결]

#### 판례 징계의결요구서 사본 송부 절차

- 징계혐의자가 징계의결요구서 사본의 수령을 거부하는 경우 징계의결요구권자로서는 위 규정에 따른 통보절차만 취하면 되고, 더 이상 징계혐의자에게 징계의결요구서 사본을 송부하는 절차를 밟을 필요는 없음 [대법원 1993. 12. 14., 선고, 93누15045, 판결]

## 라. 징계의결등 요구의 특례

### 1) 감사원으로부터 “파면” 징계요구를 받은 경우의 징계의결등 요구

- 감사원으로부터의 징계 요구 중 파면 요구를 받은 임용권자는 그 요구를 받은 날부터 10일 이내에 해당 인사위원회에 그 의결을 요구하여야 하며, 인사위원회의 의결 결과에 관하여는 해당 인사위원회가 설치된 기관의 장이 그 의결이 있는 날부터 15일 이내에 감사원에 통보하여야 함(「감사원법」 제32조제2항)

### 2) 감사원의 감사결과에 대한 재심의 청구 시 징계의결등 요구

- 감사원의 감사결과에 대하여 임용권자 등이 「감사원법」 제36조제2항에 따라 재심의를 청구한 경우에는 재심의 결정을 통보받은 날이 조사종료의 통보를 받은 날이 되므로, 재심의 결정이 있는 후 징계의결 등을 요구하여야 함(「감사원 감사사무 처리규칙」 제28조제2항)
- 다수인 관련 사건에서 관련자 중 일부가 감사원의 처분결과에 불복하여 감사원에 재심의를 요구한 경우, 감사원의 재심결과 통보 시까지 기다린다는 이유로 징계의결등 요구를 지체함으로써 재심의를 청구하지 않은 다른 공무원에 대한 징계시효가 도과되는 일이 없도록 할 것
  - ※ 감사원에서 조사 중인 사건이더라도 조사개시통보가 없는 경우에는 징계등 의결의 요구 기타 징계등 절차를 진행하지 못할 사유가 없으므로 반드시 징계등 의결요구를 함으로써 징계시효기간의 도과로 징계등 요구권을 행사하지 못하는 사례가 없도록 하여야 함
- 복수의 징계사유 중 어느 하나의 사유에 대해서만 재심의 청구를 하였을 경우에는 재심의를 청구한 징계사유에 대해서만 징계의결등을 요구할 수 있는 것이므로 재심의를 청구하지 않은 징계사유에 대해서는 징계시효의 문제가 발생하지 않도록 감사결과를 통보받은 후 1개월 이내에 징계의결등 요구를 하여야 함

### 3) 법원 등의 취소판결에 따른 재징계의결 등 요구

- 인사위원회의 구성, 징계의결등, 그 밖의 절차상의 흠이나 징계양정 및 징계부가금의 과다를 이유로 지방소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 징계의결등의 요구권자는 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결등을 요구할 수 있음(법 제73조의2제3항)
- 다음 각 호에 해당하는 사유로 지방소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결등을 요구하여야 함(법 제69조의3)

1. 법령의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회의 구성 또는 징계의결등, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정 또는 징계부가금이 과다(過多)한 경우

※ 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소(취소명령포함)의 결정이나 판결을 받은 감봉·견책처분에 대하여는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있음

- 이 경우 지방소청심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결등을 요구하여야 하며, 관할 인사위원회에서는 다른 징계사건에 우선하여 징계의결등을 하여야 함
- 이 규정은 재징계 처분을 신속히 행할 것을 요구하는 훈시규정이므로 3개월이 지났어도 다시 징계등 요구를 할 수 있다고 보아야 할 것임
- 또한 재징계에 따른 징계처분의 효력 발생은 재징계 절차에 의한 징계처분일로부터 발생하며, 이 때 징계처분일자(처분일)를 최초 징계처분일로 소급시켜서는 아니됨

**질의 회신** 감사원에 재심의 청구된 징계요구건에 대해 재심의 결과 통보 전 징계의결이 가능한지

- (문) 감사원에 재심의 청구된 징계요구건에 대해 재심의 결과 통보 전 징계의결 및 처분을 하는 경우 그 의결·처분은 절차상 하자를 가져 무효가 되는지?
- (답) 「지방공무원법」 제73조 제1항 및 「감사원 감사사무 처리규칙」 제28조에 의하면 감사원에 재심의 청구된 징계요구건은 징계절차를 진행할 수 없음. 따라서 재심의 청구된 징계요구건에 대해 징계의결, 징계처분을 하는 것은 절차규정을 명백히 어긴 것으로 그 절차상 하자는 무효·취소 될 수 있음

**마. 우선심사**

1) 우선심사 신청

- 징계의결등 요구권자는 신속한 징계절차 진행이 필요하다고 판단하는 징계등 사건에 대하여 관할 위원회에 우선심사를 신청할 수 있음(영 제5조의3제1항)
- 징계의결등 요구권자는 정년(계급정년을 포함한다)이나 근무기간 만료 등으로 징계등 혐의자의 퇴직 예정일이 2개월 이내에 있는 징계등 사건에 대해서는 우선심사를 신청해야 함(영 제5조의3제2항)
- 징계등 혐의자는 혐의사실을 모두 인정하는 경우 관할 위원회에 우선심사를 신청할 수 있음(영 제5조의3제3항)



## 2) 세부 절차

- 우선심사를 신청하려는 자는 별지 제2호의3서식의 우선심사 신청서를 관할 위원회에 제출해야 함(영 제5조의3제4항)
  - ※ 영 제2조제7항에 의하여 징계의결등 요구권자가 징계의결등 요구서 사본을 징계등 혐의자에게 송부할 경우에는 영 별지 제2호의3서식의 우선심사 신청서를 함께 교부하여야 함
- 우선심사 신청서를 접수한 위원회는 특별한 사유가 없으면 해당 징계등 사건을 다른 징계등 사건에 우선하여 심사해야 함(영 제5조의3제5항)
  - ※ 관할 위원회에서 우선심사가 부적당한 사안이라고 결정할 경우에는 신청자(요구권자 또는 혐의자)에게 통보하고 당초 접수순에 따라 심사

## 바. 성(性)관련 외부 전문가 참여

- 징계 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과 의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 성폭력범죄·성희롱 및 피해자 보호와 관련된 전문가가 작성한 의견서를 첨부함(영 제2조제6항제8호)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄  
 나. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

## 사. 징계의결등 요구시 구비서류

### 1) 구비서류 목록

- 징계의결등을 요구할 때에는 징계등 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 증명에 필요한 다음 각 호의 관계 자료를 첨부하여 관할 위원회에 제출해야 함(영 제2조제6항)

1. 공무원 징계의결 또는 징계부가금 부과결정 요구서(별지 제1호서식)
  - \* 혐의자가 2인 이상인 경우 징계사유 부분 각각 기재
2. 공무원 인사기록카드 사본
  - \* 최종 상훈관계 등 정리 후 제출
3. 확인서(별지 제1호의2서식)
4. 혐의 내용을 증명할 수 있는 공문서 등 관계 증거 자료
5. 혐의 내용에 대한 조사 기록 또는 수사 기록
  - (자체조사건) 자체조사 결과보고서, 혐의자·관련자에 대한 문답서·확인서 등 조사 기록
  - (감사원 통보건) 공무원 징계처분 또는 징계부가금 부과처분 요구서 및 혐의자·관련자에 대한 문답서·확인서 등 조사 기록

- (수사기관 통보건) 공무원 범죄처분 결과 통보서, 공소장, 혐의자·관련자·관계증인에 대한 신문조서 및 진술서 등 수사 기록
  - (그 밖에 다른 기관 통보건) 징계등 혐의사실 통보서 및 혐의사실을 증명할 수 있는 관계 자료
6. 관련자에 대한 조치사항 및 그에 대한 증거 자료
7. 관계법규·지시문서 등의 발췌문
- \* 관계 조문에 밀줄 처리 등
8. 성폭력 및 성희롱 징계사건일 경우 전문가 의견서(별지 제1호의3서식)
- \* 해당 피해자가 관련 사건에 대한 진술을 거부할 경우에도 이와는 별도로 성관련 외부전문가 의견서는 반드시 첨부해야 할 것임

- 위 증빙자료 중 사본에 대하여는 인증기관의 인증 또는 작성책임자의 원본대조날인이 있어야 함

## 2) 징계의결등 요구 시 확인사항

- 징계의결등을 요구할 때에는 다음 사항을 기재한 확인서(별지1호의2서식)를 확인·첨부해야 함

### (1) 비위 유형 : 징계 감경 제외 비위인지 여부

#### ※ 징계 감경 제외 비위(「지방공무원 징계규칙」 제5조제2항)

1. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위
- 1의2. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위
2. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함)
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매
5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 또는 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반
7. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위
- 7의2. 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호에 따른 소극행정
8. 부작위 또는 직무태만(소극행정은 제외)
9. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위
10. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위
11. 공무원 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위 행위를 한 경우

12. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁
13. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행
14. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위
15. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위

## (2) 징계부가금 : 징계부가금 대상여부, 형사처벌 및 변상책임 이행상황 등

### ※ 징계부가금 대상(「지방공무원법」 제69조의2제1항)

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익\*을 취득하거나 제공한 경우
  - \* 징계부가금 대상(「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제8조의2제2항)
    1. 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산상 이익
    2. 골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의
    3. 채무면제, 취업 제공, 이권 부여 등 유형·무형의 경제적 이익
2. 다음 각 목에 해당하는 것을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우
  - 가. 「국가재정법」에 따른 예산 및 기금
  - 나. 「지방재정법」에 따른 예산 및 「지방자치단체 기금관리기본법」에 따른 기금
  - 다. 「국고금 관리법」 제2조제1호에 따른 국고금
  - 라. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 보조금
  - 마. 「국유재산법」 제2조제1호에 따른 국유재산 및 「물품관리법」 제2조제1항에 따른 물품
  - 바. 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품
  - 사. 그 밖에 가목부터 바목까지에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 것

## (3) 감경대상 공적 유무 및 감경 대상 비위 해당 여부

### ① 공적사항 및 징계사항[불문(경고) 포함]

#### ※ 공적사항(「지방공무원 징계규칙」 제5조제1항)

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부 표창 규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적에 대한 표창만 해당)을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원은 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함), 시·도지사, 시·도 교육감, 시·도의회 의장 이상의 표창을 받은 공적
  - 가. 6급 이하 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정)
  - 나. 지방전문경력관 나군 및 다군
  - 다. 연구사 및 지도사
  - 라. 6급 이하 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원
  - 마. 6급 이하 일반임기제공무원(개방형 직위에 임용되는 공무원은 제외)
  - 바. 시간선택제임기제공무원 중 가급 외의 공무원
  - 사. 한시임기제공무원 중 5호 외의 공무원
3. 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적

4. 「청백봉사상 운영규정」에 따른 청백봉사상

※ 공적사항에서 상장 또는 감사장은 제외됨을 유의

- ② 성실한 업무처리 또는 능동적 업무처리 과정에서의 과실로 인한 비위 해당 여부
- ③ 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위

(4) 혐의자의 평소 행실

주의·경고 횟수, 직무수행 태도 등을 구체적으로 기재

(5) 그 밖의 사정

규제개혁이나 국정과제의 추진과정에서 발생한 비위 해당 여부\*, 퇴직 예정일, 그 밖의 정상참작사유 등 기재

\* 불합리한 법령정비 또는 규제개선을 통한 일자리 창출 등 경제활성화나 규제민원의 신속한 처리 등의 추진과정에서 발생한 비위에 해당하는지 여부. 다만, 고의·중과실이거나 금품비위와 관련이 있는 경우 제외

※ 적극행정 등에 대한 징계면제(「지방공무원 징계규칙」 제2조의2)

- 인사위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결등을 하지 아니함(제1항)
  1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가나 지방자치단체에 이익이 되고 주민생활에 편익을 주는 정책 또는 법령의 입법목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
  2. 국가 또는 지방자치단체의 이익을 위하여 또는 주민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
- 인사위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 것으로 추정함(제2항)
  1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
  2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것
- 징계등 혐의자가 다음 각 호의 구분에 따른 기관으로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않음. 다만, 징계등 혐의자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 징계등 혐의자가 다음 각 호의 구분에 따른 기관이 의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않음(제3항)
  1. 징계등 혐의자가 시·도 및 시·도 교육청 소속 공무원인 경우: 감사원, 교육부 또는 행정안전부의 감사기구, 관계 중앙행정기관의 감사기구 또는 소속 시·도 및 시·도 교육청의 감사기구
  2. 징계등 혐의자가 시·군·자치구 소속 공무원인 경우: 감사원, 행정안전부의 감사기구, 관계

중앙행정기관의 감사기구, 해당 시·군·자치구를 관할하는 특별시·광역시·도의 감사기구 또는 소속 시·군·자치구의 감사기구

- 징계등 혐의자가 적극행정위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않음. 다만, 대상 업무와 징계등 혐의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 적극행정위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않음(제4항)
- 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공무원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우 징계의결등을 하지 아니할 수 있음(제5항)

#### 판례 징계의결 요구시 공적사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분의 위법 여부

- 공무원징계령 제7조 제6항 제3호에 의하면, 공무원에 대한 징계의결을 요구할 때는 징계사유의 증명에 필요한 관계 자료뿐 아니라 '감경대상 공적 유무' 등이 기재된 확인서를 징계위원회에 함께 제출하여야 하고, 경찰 공무원 징계양정 등에 관한 규칙 제9조 제1항 제2호 및 [별표 10]에 의하면 경찰청장의 표창을 받은 공적은 징계양정에서 감경할 수 있는 사유의 하나로 규정되어 있다. 위와 같은 관계 법령의 규정 및 기록에 비추어 보면, 징계위원회의 심의과정에 반드시 제출되어야 하는 공적(功績) 사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분은 징계양정이 결과적으로 적정한지 그렇지 않은지와 상관없이 법령이 정한 징계절차를 지키지 않은 것으로서 위법함  
[대법원 2012. 6. 28., 선고, 2011두20505, 판결]

### 3) 증거자료 구비철저

- 증거자료의 구비를 소홀히 한 까닭에 증거보완에 따른 관계기관 질의 등으로 인하여 사건의 신속한 심의 및 처리에 지장을 초래하는 사례가 없도록 하여야 할 뿐만 아니라 자료의 불충분으로 혐의사실을 잘못 심리하는 사례가 없도록 징계사유 적시의 비위 사실을 입증할 수 있도록 충분한 증빙자료를 첨부하도록 하여야 함

### 4) 수사기관 등의 증거자료 통보 철저

- 행정기관의 장이 징계의결등을 요구할 수 없는 타 기관 소속 공무원에게 징계등 사유가 있다고 인정될 때에는 징계의결등의 요구권을 갖는 기관의 장에게 그 징계등 사유를 증명할 수 있는 관계자료를 첨부하여 이를 통보하여야 함(영 제2조제2항)

수사기관에서 수사한 사건의 경우에는 수사기관이 혐의자 소속 기관장에게 공무원범죄처분결과 통보시 공소장, 혐의자 및 관련자에 대한 신문조서, 진술서 등 수사기록을 반드시 첨부하도록 할 것

- 이는 각급 행정기관의 징계의결등 요구권자가 징계의결요구 여부를 판단하게 하고, 또 관할 징계위원회 또는 인사위원회가 심의의결함에 있어 증거에 입각하도록 하여 혐의자의 불이익을 방지함과 동시에 증거의 불충분으로 인한 행정력의 낭비를 방지하기 위함임

- 아울러, 징계등 요구기관의 장이 징계등 요구 혐의자와 관계되는 증거자료에 대한 열람 또는 확인을 의뢰할 경우에는 이에 적극 협조하도록 함

**판례** 증거관계를 살펴보지 않은 비위사실

- 징계처분의 당부를 다투는 이 사건에서는 그 기초가 되는 증거관계를 살펴봄이 없이 막연히 위 형사 판결의 내용만에 의하여 비위사실을 인정할 수는 없음[대법원 1984. 4. 10., 선고, 82누511, 판결]

**아. 징계의결등 요구서 작성 요령**

1) 징계사유

- 6하원칙에 의거 비위사실을 구체적으로 기술하되 징계등 대상자가 2인 이상인 경우 각 혐의자별로 징계등 사유를 구분하여 작성

**징계의결등 요구 사유 예시**

[인적사항 및 담당사무]

(직명) ○○○(A)는 ○○부터 ○○까지 ○○의 직위에서, ○○○(B)는 ○○부터 ○○까지 ○○실무담당자로서 ○○업무 등을 총괄 또는 담당하였던 사람들로서,

가. ○○○(A)의 경우

[구체적 비위사실 적시]

○○업무를 수행함에 있어 ○○처리하여야 함에도 ○○년 ○월 ○일 ○○에서 ○○한 이유로 ○○을 ○○처리한 사실이 있다.

[구체적 비위사실 적시]

○○업무를 수행함에 있어 ○○처리하여야 함에도 ○○년 ○월 ○일 ○○에서 ○○한 이유로 ○○을 ○○처리한 사실이 있는 바,

혐의자들의 이와 같은 행위는 지방공무원법 제○○조를 위반하여 동법 제69조 제1항 제○호에 해당되므로 이에 경(중)징계의결 요구합니다.

2) 징계의결등 요구권자의 의견

- 징계의결등 요구권자가 영 제2조제6항 본문의 규정에 의하여 규칙 제2조 및 제4조에 규정된 제사항을 참작하여 징계의결등 요구권자의 의견을 기재할 때에는 요구하는 징계의 종류를 중징계 또는 경징계로 구분하여 기재하여야 함
- 다만, 감사원장이 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 구체적인 징계의 종류를 기재하여야 함

- 인사위원회가 징계등 사건을 의결할 때에 참고할 수 있도록 공무원 징계의결 또는 징계부가금 부과결 요구서'에 규칙 제4조 [별표 5]의 규정에 의한 업무의 성질에 따른 업무와의 관련도와 징계등 혐의자의 평소의 소행·근무성적·개전의 정·기타의 정상을 구체적으로 명시하고 관계 증빙자료를 첨부하여야 하며 동 규칙 제5조제2항의 규정을 적용하여 줄 것을 요청할 수 있음

### 징계의결등 요구권자의 의견 예시

징계요구에 적시된 비위는 ○○업무를 수행하는 ○○직 공무원으로서, ○○의무를 다하지 못한데 기인한 것이므로 경(중)징계로 징계의결 요구하는 것임

## 자. 징계의결등 요구 및 징계등 절차의 중지

### 1) 조사 및 수사 사실 통보

- 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관 및 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」에 따라 감사를 실시하는 행정기관은 조사나 수사를 시작하였을 때와 마쳤을 때에는 10일 이내에 소속 기관의 장에게 해당 사실을 알려야 함(법 제73조제3항, 영 제16조의3 제1항)
- 지방자치단체의 장은 특정사건에 대한 조사를 개시한 때와 이를 종료한 때에는 10일 이내에 자체감사 대상기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 함(「공공감사에 관한 법률」 제24조제1항)

### 2) 진행 중지

#### 가) 감사원에서의 조사나 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제2조에 따른 감사

- 감사원이나 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」에 따라 감사를 실시하는 행정기관 으로부터 소속 공무원에 대한 조사개시 통보를 받으면 조사종료 통보 시까지 징계 의결의 요구 그 밖의 징계절차를 진행하지 못함(법 제73조제1항, 영 제16조의3제1항)

#### 나) 검찰·경찰 기타 수사기관에서의 수사

- 수사기관으로부터 소속 공무원에 대한 수사개시 통보를 받으면 수사종료 통보 시까지 징계의결의 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있음(법 제73조제2항)
- 임용권권자는 수사개시 통보를 받으면 지체 없이 징계의결등의 요구나 그 밖에 징계 등 절차의 진행 여부를 결정하고, 그 사실을 징계등 혐의자에게 통보하여야 함(영 제16조의3 제2항)

- “수사의 종료 통보를 받은 날”이라 함은 「검찰사건사무규칙」 제103조제5항의 규정에 의한 “공무원 등 피의사건 결정결과통보서 또는 공무원 등 고소·고발사건 결정결과 통보서를 받은 날”을 의미하며, 형사사건에 대한 확정판결이 있을 때를 의미하는 것은 아님

#### 다) 지방자치단체의 자체 조사

- 지방자치단체의 장으로부터 조사 개시의 통보를 받은 기관·단체의 장은 감사가 진행 중인 특정사건에 대하여는 조사 개시의 통보를 받은 날부터 징계 또는 문책 절차를 진행하지 못함(「공공감사에 관한 법률」 제24조제2항)

#### 판례 형사사건 진행 중의 징계의결요구 가능 여부

- 공무원에게 징계사유가 인정되는 이상 관련된 형사사건이 아직 유죄로 확정되지 아니하였거나 수사기관에서 이를 수사중에 있다하여도 징계처분은 할 수 있음[대법원 1984. 9. 11., 선고, 84누110, 판결]

#### 판례 형사사건 진행 중의 징계혐의 사실의 인정

- 징계혐의 사실의 인정은 형사재판의 유죄확정 여부와는 무관한 것이므로 형사재판 절차에서 유죄의 확정판결을 받기 전이라도 징계혐의 사실은 인정될 수 있는 것이며 그와 같은 징계혐의 사실인정은 무죄추정에 관한 헌법 제26조 제4항 또는 형사소송법 제275조의2규정에 저촉된다고 볼 수 없음 [대법원 1986. 6. 10., 선고, 85누407, 판결]

#### 판례 형사사건으로 수사 중인 때의 의미

- “형사사건으로 수사 중인 때”라 함은 형사사건으로 수사종료시 까지 즉 공소제기 시까지를 의미함 [대법원 1971. 3. 9., 선고, 70누160, 판결]

#### 소청심사 사례 징계절차 중지 시 명시적 의사표시 필요 여부

- 수사개시를 이유로 징계절차를 중지하는 경우에는 반드시 징계의결 요구권자의 문서에 의한 명시적 의사표시가 있어야 하며, 징계절차 중지의 효력은 징계절차 중단의 명시적 의사표시가 있는 때로부터 발생하므로 징계절차를 중지하기 위한 어떠한 절차도 취하지 아니한 이 건은 징계시효과 도과한 것으로 중대하고도 명백한 하자가 있는 처분에 해당하여 무효임(국가소청 2008-456)



## 차. 징계의결등 요구의 반려 및 철회

### 1) 징계의결등 요구의 반려

- 인사위원회가 징계의결등 요구권자로부터 접수한 징계의결등 요구가 요건불비 등의 이유 때문에 직권으로 징계의결등 요구의 효력을 소멸시키는 의사표시를 말함

#### 반려사유(예시)

- ① 당해 인사위원회의 관할이 아닌 경우
- ② 징계대상이 아닌 자를 징계등 요구한 경우
- ③ 징계의결등이 불필요하게 된 경우
- ④ 징계등 요건이 불비되어 징계등 심리가 곤란하다고 인정되는 경우 등

### 2) 징계의결등 요구의 철회

- 징계의결등 요구는 아무런 하자없이 적법하게 접수되었으나 그 후 발생한 사정으로 징계의결등 요구권자가 징계등 의결전에 인사위원회에 대하여 징계의결등 요구의 효력을 소멸시키는 의사표시를 말함
- 징계의결등 요구권자가 소속 공무원에 대하여 징계의결등 요구를 하였다가 이를 철회한 경우에도 징계사유가 인정되는 한 다시 징계의결등 요구할 수 있음

#### 철회사유(예시)

- ① 징계등 혐의자의 신분변동 등으로 인사위원회 관할이 변경된 경우
- ② 징계사유가 변동된 경우
- ③ 징계의결등이 불필요하게 된 경우(형의 확정으로 인한 당연퇴직, 사망한 경우 등)

### 3) 징계의결등 요구 중 징계사유 변동

- 징계의결등 요구 중인 공무원의 새로운 비위사실이 드러났을 경우 또는 징계사유가 변동되었을 경우에 징계의결등 요구권자는 징계의결등 요구서를 철회한 다음 다시 징계의결등 요구할 수 있음
- 다만, 행정의 능률적인 수행을 위해서는 징계의결등 요구를 철회함이 없이 징계양정에 있어 중요한 기초가 되는 새로운 혐의사실을 추가 또는 변경하여 인사위원회로 하여금 징계양정을 결정할 수 있도록 함이 보다 합리적일 것임
- 일반적으로 인사위원회는 징계의결등 요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유가 아닌 사유를 들어 징계의결등 할 수 없음

- 따라서, 징계사유가 추가 또는 가중 변경되었을 경우에는 징계의결등 요구서를 철회하고 다시 징계의결등 요구를 하는 것이 원칙이나,
  - 징계사유가 축소되는 등 예외적인 경우 징계의결등 요구권자는 인사위원회 출석 또는 서면의견 진술 등을 통해 철회없이 징계양정 경정이 가능하다고 사료됨
  - 다만, 이 경우에도 새로운 징계혐의사실의 추가 또는 변경으로 징계의결등 요구권자의 의견이 달라짐(경징계→중징계)으로 인해 관할 인사위원회가 변경되는 경우에는 징계의결등 요구를 철회한 후 새로운 관할 인사위원회에 징계의결등을 요구하여야 할 것이나, 철회로 인하여 징계시효기간이 도과되는 등의 특단의 사정이 있는 경우에는 징계의결등 요구를 철회함이 없이 관할 인사위원회로 이송처리토록 하여야 할 것임
- ※ 징계사유가 있는 공무원에 대하여 징계처분을 한 후 동건에 관련한 사안 중 새롭고 중대한 사실이 사후에 드러나는 경우에도 동일사건에 대한 징계처분이 확정된 이상 이미 징계처분을 행한 징계 사건으로는 다시 징계할 수 없음

**판례**    **철회 후 징계의결 요구**

- 징계권자가 경찰관에 대하여 징계요구를 하였다가 이를 철회하고 다시 징계요구를 하여 파면결의를 한 경우 경찰공무원징계령에 이를 금지한 조문이 없으므로 그 징계절차는 적법함  
[대법원 1980. 5. 13., 선고, 79누388, 판결]

**질의 혁신**    **징계처분 후 동일건과 관련하여 새롭고 중대한 사실이 드러났을 경우 재징계 가능 여부**

- (문) 2건의 수사결과(기소유예 및 기소중지) 통보에 대해 징계처분을 완료하였음. 이후 기소중지 되었던 사건이 재수사가 진행되어 구약식으로 통보되었을 경우 다시 징계의결을 요구할 수 있는지
- (답) 동일사건에 대한 징계처분이 확정된 이상 다시 징계하기는 어려움

**카. 징계등 사건 관련 공무원에 대한 신분조치**

**1) 타 기관 전보 등 제한**

- 인사위원회에 회부 중인 공무원은 징계처분으로 인한 신분상의 변동이 예상되므로 인사위원회 관할을 달리하는 기관으로 전보시키거나 징계등 의결되기 전에 승진시키지 않도록 주의하여야 함
  - 인사위원회에 회부 중인 공무원이 휴직원을 제출한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 우선심사 하여 징계등 의결되기 전에 휴직시키지 않도록 함
- ※ 인사위원회에서 강등 또는 정직 의결된 경우에는 특별한 사정이 없는 한 징계처분 후 처분기간(1~3월) 종료 후 휴직 조치하도록 함

## 2) 의원면직 제한

- 비위의 도가 심한 공무원에 대하여는 중징계 요구하고 단순히 사표수리만으로 처리하는 일이 없도록 하고, 비위행위가 형사사건에 해당하는 경우에는 징계요구등과 함께 수사기관에 고발하여 형사책임을 추궁하도록 조치하여야 함
- 인사위원회에 회부 중인 공무원이 사직원을 제출함으로써 의원면직 조치하고자 할 때에는 관할 인사위원회의 징계의결등이 있기 전에 하도록 함
  - 이 경우에도 징계등 혐의자에 대한 징계의결등 요구 양정이 중징계이거나 배제징계 상당의 책임이 있다고 인정되는 자에 대하여는 징계제도의 취지에 비추어 의원면직이 당연히 제한된다고 보아야 할 것임

10

## 인사위원회의 징계등 사건의 심의절차

---



- 가. 사실조사
- 나. 징계등 혐의자의 출석
- 다. 심문권과 진술권
- 라. 피해자의 진술권
- 마. 서면심사
- 바. 회의의 비공개 및 비밀누설 금지
- 사. 회의록 작성

## 10 인사위원회의 징계등 사건의 심의절차

### 가. 사실조사

- 인사위원회가 징계혐의 사실에 대하여 필요하다고 인정할 때에는 소속직원으로 하여금 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검정(檢定) 또는 감정(鑑定)을 의뢰할 수 있고, 필요하다고 인정할 때에는 징계등 혐의자에게 출석을 명할 수 있음 (영 제6조제3항 및 제4항)

### 나. 징계등 혐의자의 출석

#### 1) 출석통지서 송부

- **(직접 송부)** 인사위원회가 징계등 혐의자의 출석을 명할 때에는 출석통지서(별지 제2호 서식)를 해당 징계등 사건을 심의·의결하기 위한 위원회 개최일 3일 전에 징계등 혐의자에게 도달하도록 하여야 함
  - 이 경우에는 출석통지서의 사본을 징계등 혐의자의 소속 기관의 장에게 보내야 하며, 소속 기관의 장은 징계등 혐의자를 출석하게 하여야 함(영 제4조제1항)
- **(간접 송부)** 인사위원회는 주소를 알 수 없거나 그 밖의 사유로 출석통지서를 징계등 혐의자에게 보내는 것이 곤란하다고 인정될 때에는 출석통지서를 징계등 혐의자의 소속 기관의 장에게 보내어 내주게 할 수 있음
  - 이 경우 출석통지서를 받은 기관의 장은 지체 없이 징계등 혐의자에게 이를 내준 후 그 교부 상황을 관할 위원회에 알려야 함(영 제4조제2항)
    - ※ 위 출석통지서는 해당 징계등 사건을 심의·의결하기 위한 위원회 개최일 3일 전에 징계등 혐의자에게 도달하도록 하여야 함
- 이 규정은 징계등 혐의자의 방어권 보장을 위한 주요 규정이므로 반드시 인사위원회 개최 3일 전에 출석통지서를 교부함으로써 징계등 처분이 절차상 하자로 인하여 무효 또는 취소되는 사례가 없도록 유의하여야 함

#### 출석통지서 교부일(예시)

11월 11일 인사위원회 개최 시 11월 7일까지 출석통지서가 도달되도록 하여야 함

## 2) 출석통지의 방법

- 대법원 판례에 의하면 출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계등 혐의자에게 전달되고 혐의자가 위원회에 출석 진술 하였다면 출석통지로서 족한 것으로 보고 있음
- 다만, 출석통지의 하자로 인하여 당해 징계등 처분이 소청 또는 행정소송에서 다투어 지거나 징계등 처분이 무효 또는 취소됨으로써 재징계 절차를 밟는 일이 없도록 미연에 방지하기 위하여는 인사위원회 개최일 3일 전에 출석통지서가 도달한 사실을 증명할 수 있도록 반드시 소정의 출석통지서에 의하여야 할 것임

※ 최초에 정한 인사위원회 개최일에 인사위원회를 개최하지 아니하고 이를 연기한 경우에도 위 출석통지 규정이 적용되므로 징계등 혐의자에게 다시 정한 기일에 출석할 것을 통지하여야 함.

## 3) 출석통지서 공보게재

- 징계등 혐의자가 있는 곳이 분명하지 아니할 때의 출석통지는 해당 지방자치단체의 공보(공보를 발행하지 아니하는 경우에는 둘 이상의 일간신문)를 통하여야 함
  - 이 경우 공고한 날부터 10일이 지나면 그 출석통지서가 송달된 것으로 봄(영 제4조 제6항)

## 4) 출석통지서 수령거부

- 징계등 혐의자가 출석통지서 수령을 거부한 경우에는 인사위원회에서의 진술권을 포기한 것으로 봄
  - 다만, 징계등 혐의자는 출석통지서 수령을 거부한 경우에도 관할 위원회에 출석하여 진술할 수 있음(영 제4조제7항)
- 징계등 혐의자의 소속 기관의 장이 출석통지서를 내주어도 징계등 혐의자가 출석 통지서 수령을 거부할 때에는 출석통지서 교부 상황을 관할 위원회에 알릴 때 수령을 거부한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여야 함(영 제4조제8항)

### 판례 출석통지 규정의 법적 성질

- 징계혐의자에 대한 출석통지는 징계혐의자로 하여금 징계위원회가 언제 개최되는가를 알게 함과 동시에 자기에게 이익되는 사실을 진술하게 하거나 증거자료를 제출할 기회를 부여하기 위한 조치에서 나온 강행규정이라 할 것이므로 위 출석통지 없이 한 징계심의절차는 위법함[대법원 1993. 2. 23., 선고, 92누16096, 판결]

**판례** 출석통지의 방법

- 출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되었으면 출석통지로서 족하며 구두로 통보할 경우에도 반드시 징계혐의자 본인에게 직접 통보되어야 한다고 할 필요는 없음[대법원 1992. 7. 14., 선고, 91누9961, 판결]

**판례** 출석통지서를 송달하지 아니하고 한 징계의결의 효력

- 사전에 징계대상자에게 서면에 의한 출석통지를 하지 않았더라도 징계위원회가 심의에 앞서 구두로 출석의 통지를 하고, 이에 따라 징계대상자등 이 징계위원회에 출석하여 진술과 증거제출의 기회를 부여받았다면 이로써 변명과 방어의 기회를 박탈당하였다고 보기는 어려우니 서면의 출석통지의 흠결을 가지고 동 징계처분이 위법하다고 할 수는 없음[대법원 1985. 1. 29., 선고, 84누516, 판결]
- 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제4조의 규정취지는 징계는 공무원 신분에 중대한 영향을 미치는 처분이므로 징계혐의사실에 대하여 변명하고 반증을 들 수 있는 기회를 주기 위한 출석통지를 확실하게 하기 위함이 있다 할 것이나 원고가 구두통지를 받고 실제로 각심의 기일에 출석하여 2회에 걸쳐 변명의 기회를 가진 이상 위 규정 소정의 출석통지서에 의하여 출석을 명하지 아니한 하자는 치유되었다 할 것임[대구고법 1977. 7. 21., 선고, 76구96, 특별부판결 : 확정]

**판례** 징계회의 연기 시의 출석통지

- 징계혐의자에 대한 출석통지서 송부 등에 관한 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제4조와 징계혐의자에 대한 진술기회 부여에 관한 동 제5조는 징계절차에 있어 징계혐의자의 출석 및 진술권을 보장하기 위한 강행규정이라고 해석되며 이러한 이치는 최초로 정하여진 징계의결 기일뿐만 아니라 그 기일에 징계위원회를 개최하지 아니하고 이를 연기하여 다시 정한 기일에도 적용된다 할 것인 바, 설사 징계혐의자가 파면될 것을 예측하고 파면처분시까지 계속 봉급을 받을 목적으로 징계일의 연기를 요청하였다 하더라도 징계위원회의 출석통지무가 면제된다고는 할 수 없으므로 징계혐의자에 대한 출석통지없이 연기된 기일에 한 파면처분은 그 절차상 위법이 있음[대법원 1984. 6. 26., 선고, 84누178, 판결]

**판례** 출석통지의 하자

- 징계혐의자들이 출석통지서 송달 당시 가족들과 동거하지 아니하고 주소지나 본가에서 행방이 알려져 있지도 아니하였던 점 등에 비추어 징계혐의자들에 대한 징계위원회 출석통지는 이를 수령한 가족들이 실제로 그 취지를 징계혐의자 본인들에게 전달하였다는 등 특별한 사정이 없는 한 적법하게 이루어 졌다고 할 수 없고, 징계혐의자들이 1차 출석통지서를 수령한 후 행방을 알 수 없게 되었다거나 가족들이 출석통지서의 수령을 거부하였다는 등의 사정만으로 징계혐의자들이 차후 출석통지서의 수령을 거부하였다고 보기 어려움[대법원 1993. 5. 25., 선고, 92누8699, 판결]
- 징계위원회가 징계사건을 심의할 때에 징계심의 대상자의 가족에 대하여 전화로 출석통지를 하고 그 가족으로부터 출석포기의 의사가 있었다고 하더라도 이와 같은 출석통지나 출석포기의 의사는 적법한 출석통지서와 진술포기서에 가름한다고 볼 수 없음[서울고법 1976. 6. 9., 선고, 75구392, 제2특별부판결 : 확정]



## 다. 심문권과 진술권

### 1) 심문권

- 인사위원회는 출석한 징계등 혐의자에게 징계의결등 요구의 내용에 관한 심문을 하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있음(영 제5조제1항)
- 징계등 혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있으며, 이 경우 인사위원회는 그 채택 여부를 결정하여야 함(영 제5조제3항)

※ 사실심리에 참여하지 않은 위원이 징계등 의결에 참여하는 경우 그 의결은 중대한 징계절차상의 하자로서 취소 또는 무효사유가 됨

### 2) 진술권

- 인사위원회에서는 징계등 혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 부여하도록 되어 있으므로 사안이 명백하다고 하여 징계등 혐의자에게 진술의 기회를 부여하지 아니한 징계의결등은 무효의 원인이 됨

※ 징계등 혐의자로부터 감사나 수사 시에 받은 진술이 있다고 해서 인사위원회에서의 진술로 갈음할 수 없음

- 징계등 혐의자는 서면 또는 구술로서 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 그에 대한 증거를 제출할 수 있음(영 제5조제2항)
- 징계의결등 요구자는 인사위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있음
  - 다만, 중징계등 요구사건의 경우에는 특별한 사유가 없는 한 위원회에 출석하여 의견을 진술해야 함(영 제5조제4항)

#### 참고 중징계등 요구자의 인사위원회 출석 관련 사항

- 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제5조제4항에 따라 중징계등 요구사건의 경우 징계의결등 요구자는 인사위원회에 출석하여 진술할 의무가 있음
  - 다만, 필요한 경우 사건 조사·감사 공무원도 함께 출석하여 진술할 수 있음
- 단순 음주운전, 교통사고 등 혐의에 대한 사실관계가 명확한 사건의 경우 징계의결등 요구자는 위원회에 출석하지 않을 수 있음

- 징계의결등 요구자는 「감사원법」 제32조에 따라 감사원이 중징계를 요구한 사건에 대해서는 인사위원회 개최 일시·장소 등을 감사원에 통보하여야 함(영 제5조제5항)
- 통보받은 감사원은 소속 공무원의 해당 위원회 출석을 관할 인사위원회에 요청할 수 있으며, 관할 인사위원회는 출석 허용 여부를 결정하여야 함(영 제5조제6항)

**판례**    **증인채택 인정여부**

- 징계혐의자는 증인신문을 신청할 수 있고, 이 경우 징계위원회는 채택 여부를 결정하여야 되도록 규정되어 있다 하더라도, 징계위원회가 징계혐의자의 증인신문 신청에 대하여 명시적으로 채택 여부를 결정하지 아니한 채 징계심의절차를 종결하고 징계의결을 하였다면 그 증인을 심문하지 아니하기로 묵시적으로 결정된 것으로 보아야 할 것이므로, 징계위원회가 증인신문 신청에 대하여 명시적으로 채택 여부를 결정하지 아니하고 징계의결을 하였다는 사유만으로 그 징계의결절차가 위법한 것이라고 볼 수 없음[대법원 1993. 12. 14., 선고, 93누15045, 판결]

**판례**    **확인서와 진술서의 증거가치**

- 공무원이 자신의 업무와 관련하여 금원을 수수한 사실을 자인하는 내용의 확인서를 작성하고 그 내용에 관하여 조사관과의 문답내용을 기재한 진술서가 작성되었다면, 그 확인서와 진술서는 그 공무원의 의사에 반하여 강제로 작성되었거나 그 내용이 허위임을 인정할 수 있는 객관적인 사유가 있는 등의 특단의 사정이 없는 한 그 증거가치는 쉽게 부인할 수 없음[대법원 1994. 9. 23., 선고, 94누3421, 판결]

**소청심사 사례**    **사실심리와 징계의결에 있어 징계위원의 동일성 유지**

- 사실심리에 참여하지 않은 위원이 징계의결에 참여하는 경우 그 의결은 중대한 징계절차상의 하자로서 무효임(총무처 소청결정 93-401)
- 1차회의 시 참여하지 않았던 위원 3명이 2차회의 시에 출석하여 혐의자 불참하에 징계의결을 한 것은 위법한 의결이고 이를 근거로 한 징계처분은 무효임.(총무처 소청결정 96-706)

**라. 피해자의 진술권**

- 인사위원회는 중징계등 사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 위원회에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 함(영 제5조의2)
- 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않음

1. 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계의결등 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자의 진술로 인하여 위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우

## 마. 서면심사

### 1) 진술권 포기

- 인사위원회는 징계등 혐의자가 위원회에서 진술하기 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결등을 할 수 있음(영 제4조제3항)

※ 출석통지 및 징계의결등 요구 이전에 임의로 작성 제출한 진술권포기서는 유효한 진술권포기서라 볼 수 없으므로 유의할 것

### 2) 정당한 사유 없는 불참

- 징계등 혐의자는 정당한 사유로 출석할 수 없을 때에는 위원회에 사유서를 제출하여야 하며, 사유서를 제출하지 아니하고 출석하지 아니하였을 때에는 위원회는 그 사실을 분명히 기록하고 서면심사로 징계의결등을 할 수 있음(영 제4조제4항)

### 3) 기타 사유로 50일 이내 출석 불가능

- 징계등 혐의자가 해외체류, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 그 밖의 사유로 징계의결등 요구서 접수일로부터 50일 이내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 서면으로 진술하게 하여 징계의결등을 할 수 있음
  - 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술없이 징계의결할 수 있음(영 제4조제5항)

#### 판례 징계등 혐의자의 출석불응과 서면심사

- 무단결근 중인 원고에 대하여 2회에 걸쳐 출석통지서를 송부하였으나 원고가 정당한 사유없이 출석하지 아니하였으므로 출석을 원하지 아니하는 것으로 보고 서면심사에 의하여 문제의 징계절차를 적법하게 진행한 사실등을 인정한 조치에는 채증법칙을 어겨 사실을 오인한 위법사유가 없음[대법원 1973. 5. 22., 선고, 73누52, 판결]

## 바. 회의의 비공개 및 비밀누설 금지

- 인사위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니함(영 제11조)

1. 위원회의 회의
2. 위원회의 회의에 참여할 또는 참여한 위원의 명단
3. 위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자적으로 기록된 문서를 포함)
4. 그 밖에 공개할 경우 위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항

- 인사위원회의 징계등에 관한 회의에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 됨(영 제12조)

## 사. 회의록 작성

- 인사위원회는 규칙으로 정하는 바에 따라 회의록을 작성하여야 함(「지방공무원 임용령」 제9조제1항)
  - 회의록에는 개최일시, 출석위원의 성명, 심의안건과 내용, 그 밖에 중요한 사항이 포함되어야 함
- \* 각급 인사위원회 사무직원이 징계 운영에 관한 법령상 의무 이행을 위하여 필요한 경우 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제13조제1항제1호 및 제2항제1호를 적용하지 않음

11

## 인사위원회의 징계등의 의결



- 가. 징계등 의결
- 나. 원격영상회의 방식의 활용
- 다. 징계등의 양정
- 라. 징계의결서 작성
- 마. 징계의결등 결과의 통보

## 11 인사위원회의 징계등의 의결

### 가. 징계등 의결

#### 1) 징계등 의결의 성질

- 인사위원회의 징계등의 의결은 일종의 형식적 쟁송을 거친 준사법적 행정행위로서, 징계처분등의 처분권자는 위원회의 의결에 기속되어 징계등의 양정을 변경할 수 없음
- 인사위원회의 징계등의 의결은 성질상 확정력(불가변력)을 발생시키므로 위원회에서 협의자가 진술한 내용이 허위로 판명되었을 경우라도 위원회 스스로도 이를 변경할 수 없다 할 것이므로 일사부재리원칙에 의거 징계등의 양정을 반복할 수 없음
- 그러나, 징계등 의결을 함에 있어서 징계등 협의자에게 출석진술권을 부여하지 않은 경우 등과 같이 징계등 의결에 중대한 하자(절차, 내용, 형식, 주체 등)가 있는 경우에는 징계등 처분 자체가 무효 또는 취소의 원인이 됨

#### 2) 징계의결등 사항의 범위

- 원칙적으로 인사위원회는 징계의결등 요구된 사항에 대하여만 심리의결권이 있다 할 것임
  - 다만, 판례는 기본적인 사실관계의 동일성에 변함이 없는 징계의결등 요구사유와 징계의결등 사항간의 차이가 발생하는 사안에 대해 위법이 아니라는 입장을 취하고 있음
- 인사위원회는 일종의 준독립적 기관이므로 징계의결등 요구권자의 경징계·중징계요구 의견에 기속받지 않고 징계의결등을 할 수 있음

#### 3) 징계등 의결의 정족수

- 인사위원회는 법 제10조제2항에 따른 구성원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되,
  - 의견이 나뉘어 출석위원 과반수에 이르지 못할 때에는 출석위원 과반수에 이르기 까지 징계등 혐의자에게 가장 불리한 의견의 수에 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 봄(영 제6조제1항)

**의견이 나뉘어 출석위원 과반수에 이르지 못할 때의 양정 방법(예시)**

- 위원 7인이 출석하여 파면 1명, 해임 1명, 정직3월 2명, 감봉3월 3명의 의견이 있을 경우 과반수가 되는 정직3월로 의결

**4) 징계의결등의 기한**

- 인사위원회는 징계의결등 요구서를 받은 날부터 30일 이내에 징계등에 관한 의결을 하여야 함. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연기할 수 있음(영 제3조제1항)
- 징계의결등이 요구된 사건에 대하여 법 제73조에 따라 징계등 절차의 진행이 정지된 기간은 위 징계의결등의 기한에 포함하지 아니함(영 제3조제2항)

※ 징계의결등 기한 규정의 취지는 징계의결등 요구서를 받은 인사위원회가 그 처리를 이유없이 지연하는 것을 방지하는데 있다 할 것이므로 위의 기간을 불변기간이라고는 볼 수 없고 단지 징계의결등 사안을 조속히 처리하라는 취지의 훈시규정이라 할 것임

**판례 징계집행의 취소·변경 가능 여부**

- 징계권자로서는 징계의결대로 징계처분을 집행한 다음에는 특단의 사정이 없는 한 그 스스로 이를 취소하거나 변경할 수 없다 할 것이고 이는 징계위원회의 의결내용에 하자가 있는 경우에도 마찬가지라 할 것임[대구고법 1979. 6. 5., 선고, 78구92, 특별부판결 : 확정]

**판례 하자있는 징계의결 무효선언 후 재징계 가능 여부**

- 하자가 있는 징계의결의 무효를 선언하고 그후 같은 징계사유로 파면결의를 한 조처는 이중으로 징계처분을 한 경우에 해당되지 않음[대법원 1971. 3. 9., 선고, 70누160, 판결]

**판례 징계의결사항의 범위**

- 징계위원회는 징계의결요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유 아닌 사유를 들어 징계의결을 할 수는 없으나 징계의결요구시까지의 무단결근을 징계사유로 한 징계의결요구가 있는 경우 그 무단결근이 징계의결을 할 때까지 계속되고 있었다면 소관 징계위원회가 최초로 요구된 일수보다 많은 무단결근일수를 징계의결사항으로 하였다 하여도 이는 무단결근이라는 기초사실의 동일성에 변함이 없고 또 원고들의 방어권행사에 무슨 지장을 주는 것이 아니므로 징계요구없는 사항에 대한 것이라고 할 수는 없음[대법원 1984. 9. 25., 선고, 84누299, 판결]
- 금품의 수수에 있어서 공여자, 액수 및 그 수수하게 된 경위가 동일하다면, 그 수수일시에 약 1개월 정도의 차이가 있다 할지라도 징계사유와 원심인정의 비위사실은 기본적인 사실관계에 있어 동일함 [대법원 1984. 11. 27., 선고, 84누287, 판결]

**판례** 징계의결기한 규정의 법적 성질

- 징계의결 기한 규정은 징계사유의 시효와는 달리 신속한 징계의결을 도모하고 그에 따른 후임자의 총원 등에 의해 행정작용이 계속적으로 원활히 행해지도록 하는 등으로 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정 상태를 방지하려는 것을 주안으로 하는 훈시적 규정이고 징계의결기한이 지나서 징계의결을 하였다 하여 관계자의 책임문제는 별문제로 하고 징계의결이 위법한 것은 아님[대법원 1993. 2. 23., 선고, 92누16096, 판결]

**소청심사 사례** 징계의결의 하자

- 과반수에 달하는 의견이 없었음에도 그 분립한 의견에 점차 유리한 의견을 가산함이 없이 그대로 의결함은 위법임(총무처 소청결정 70-26)
- 징계혐의자에 대한 징계위원회의 1차투표결과 해임 2, 정직3월 1, 재조사 1로 징계위원의 의사표시가 이루어져 공무원징계령 제14조의 규정에 의하면 정직3월로 의결된 것임에도 법규정을 오해한 위원장이 임의로 재투표를 실시하여 해임으로 의결한 것은 중대한 하자있는 의결로서 이에 근거한 해임처분은 무효임(총무처 소청결정 95-284)

**질의 혁신** 2개의 징계사건 병합을 위해 징계의결요구를 1개월 이상 보류하는 것이 가능한지

- (문) 소속 공무원이 폭력 범죄사건으로 고소를 당해 범죄처분결과 통보되었으며, 다른 사기 사건으로 수사 중인 경우 먼저 통보된 건의 징계의결 요구를 보류하고 다른 건이 통보되었을 때 함께 징계의결요구해도 되는지. 다만 이 경우 그 기한이 1개월 이상이 될 것으로 예견됨
- (답) 해당 건에 대해 우선 징계의결 요구를 한 후 인사위원회에서 2건을 병합하여 심의·의결하는 것이 적정하다고 결정한 경우, 징계의결을 보류하고 다른 건이 징계의결 요구되었을 때 함께 심의·의결할 수 있을 것임

**질의 혁신** 인사위원회가 징계의결등 요구권자의 의견에 귀속받는지 여부

- (문) 인사위원회가 징계의결등 요구권자의 요구양정 수준과 관계없이 의결할 수 있는지 여부
- (답) 인사위원회는 징계의결등 요구권자의 요구양정 수준 또는 의견에 기속받지 않고 징계의결등을 할 수 있음
- (문) 징계의결등 요구권자가 관할 인사위원회에 요구한 양정이 “중징계”였으나, 관할 인사위원회에서 “경징계”에 해당하는 징계종류로 의결하였을 경우(또는 반대) 징계의결등 요구권자는 직근 상급 기관에 설치된 인사위원회에 재심사를 청구해야 하는지 여부
- (답) 인사위원회는 징계의결등 요구권자의 경징계·중징계 의견에 기속받지 않고 징계의결등을 할 수 있음. 징계의결등을 요구한 기관의 장은 「지방공무원법」 제72조제2항에 따라 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회에 심사 또는 재심사를 청구할 수 있으며, 심사 또는 재심사 청구 여부는 징계의결등을 요구한 기관의 장의 재량행위에 해당함



### 질의 회신 보류의결 근거 및 가능 여부

- (문) 보류의결 근거 및 1심 선고(징역 1년6개월)를 받고 항소 중인 자에 대하여 보류의결 가능 여부
  - (답) 지방자치단체 소속의 경력직 지방공무원에 관하여 규정하고 있는 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제3조(징계의결등의 기한) 제1항에 따르면 인사위원회는 징계의결등 요구서를 받은 날로부터 30일 이내에 징계등에 관한 의결을 해야 하며, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연기할 수 있도록 규정하고 있는 바, 보류의결 여부는 해당 인사위원회가 판단하여 결정해야 할 사항임
  - (문) 보류의결 절차
  - (답) 보류의결도 의결 중 한 유형이므로, 징계의결 절차와 동일하게 「지방공무원법」 제10조제2항에 따른 구성원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결할 수 있음
- 
- 인사위원회는 징계의결등의 기한 연기에 관한 사항에 대해서는 서면으로 의결할 수 있음(영 제3조제3항)
    - 일정한 기한을 정하여 서면으로 심의·의결하되, 기한의 말일을 회의를 개최한 날로 봄
  - 서면으로 의결하는 경우 징계등 사건 관련자의 신상정보, 회의 내용·결과 등이 유출되지 않도록 보안에 유의해야 함
    - 이 경우 인사위원회 위원들의 동의 및 보안서약이 있어야 함
- ※ <붙임 1> 서식의 '서면의결 동의서' 및 <붙임 2> 서식의 '서면의결 보안서약서' 작성

〈붙임 1〉 서식

## 서면의결 동의서

인사위원회 위원	성명	소속
		직위(직급)
서면의결 사유	<input type="checkbox"/> 「지방공무원 징계 및 소청 규정」제3조제3항(징계의결등의 기한 연기에 관한 사항)	
징계등 사건	1. 소속·직급·성명 징계등 사건 2. 소속·직급·성명 징계등 사건	

본인은 ○○인사위원회 위원으로서 20 년 제○회 인사위원회에서 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제3조제3항에 따라 상기 징계의결등의 기한 연기에 관한 사항을 서면으로 의결하는 것에 동의합니다.

년 월 일

성명

(서명 또는 인)

인사위원회 귀중

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

〈붙임 2〉 서식

## 서면의결 보안서약서

인사위원회 위원	성명	소속	
		직위(직급)	
서면의결 사유	<input type="checkbox"/> 「지방공무원 징계 및 소청 규정」제3조제3항(징계의결등의 기한 연기에 관한 사항)		

본인은 ○○인사위원회 위원으로서 20 년 제○회 인사위원회에서 「지방공무원 징계 및 소청 규정」제3조제3항에 따라 서면의결함에 있어 다음 사항을 준수할 것을 엄숙히 서약합니다.

1. 「지방공무원 징계 및 소청 규정」제11조(회의의 비공개) 및 제12조(비밀누설 금지)를 성실히 준수한다.
2. 징계등 사건 관련자의 개인정보 및 징계등 사건 관련 내용 일체를 누설·유출하거나 그 밖의 다른 용도로 사용하지 않는다.
3. 회의자료 등은 서면의결 직후 즉시 파기한다.

년      월      일

성명

(서명 또는 인)

인사위원회 귀중

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

## 나. 원격영상회의 방식의 활용

- 인사위원회의 징계등에 관한 회의는 위원과 출석자(징계등 혐의자, 징계의결등 요구자, 증인, 피해자 등 위원회에 출석하는 사람)가 동영상과 음성이 동시에 송수신되는 장치가 갖추어진 서로 다른 장소에 출석하여 진행하는 원격영상회의 방식으로 심의·의결할 수 있음. 이 경우 위원 및 출석자가 같은 회의장에 출석한 것으로 봄(영 제7조제1항)
  - 위원장이 필요하다고 인정하거나 징계등 혐의자 또는 징계의결등 요구자의 신청에 대해 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 한해 실시
  - 이 경우 징계등 혐의자와 징계의결등 요구자의 동의를 있어야 함
    - ※ <붙임 3> 서식의 '영상회의 동의서' 작성
- 원격영상회의 방식으로 회의를 하는 경우 임용권자는 징계등 혐의자 및 피해자의 신상정보, 회의 내용·결과 등이 유출되지 않도록 보안에 필요한 조치를 해야 함 (영 제7조제2항)
  - 이 경우 출석자의 보안서약이 있어야 함
    - ※ <붙임 4> 서식의 '영상회의 보안서약서' 작성
- 혐의자측(혐의자, 대리인, 증인 등), 기관측(징계의결 요구기관, 감사원 등), 피해자는 공공청사에 마련된 공간에서 영상회의에 참여해야 함
  - 이 경우 위원들은 동일한 공간에서 심의·의결
- 출석자들이 사용하는 공간에는 보안이 보장되는 영상회의 장비가 있어야 하며, 인사위원회 간사는 회의 진행을 지원·점검하고 출석자들의 자유로운 의견진술 기회를 보장해야 함

〈붙임 3〉 서식

## 영상회의 동의서

출석자	성명		소속	
	구분	<input type="checkbox"/> 징계등 혐의자 <input type="checkbox"/> 징계의결등 요구권자	직위(직급)	
인사 위원회	일시		장소	

본인은 20 년 제○회 인사위원회에 출석함에 있어 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제7조에 따라 인사위원회 회의를 원격영상회의 방식으로 심의·의결하는 것에 동의합니다.

년      월      일

(징계등 혐의자) 또는 (징계의결등 요구권자)      성명

(서명 또는 인)

인사위원회 귀중

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

〈붙임 4〉 서식

## 영상회의 보안서약서

출석자	성명		소속	
	구분	(예시) 징계등 혐의자 / 대리인 / 징계의결등 요구권자 / 감사원 / 증인 / 피해자	직위(직급)	
인사위원회	일시		장소	

본인은 20 년 제○회 인사위원회에서 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제7에 따라 인사위원회 회의를 원격영상회의 방식으로 심의·의결하는 것에 있어 다음 사항을 준수할 것을 엄숙히 서약합니다.

1. 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제11조(회의의 비공개) 및 제12조(비밀누설 금지)를 성실히 준수한다.
2. 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제13조(회의 참석자의 준수사항)를 성실히 준수한다.
3. 징계등 혐의자, 피해자 등의 개인정보 및 징계등 사건 관련 내용 일체를 누설·유출하거나 그 밖의 다른 용도로 사용하지 않는다.
4. 영상회의 시스템의 안정적 운용과 자료 유출 예방을 위해 시스템 보안조치를 철저히 수행한다.

년      월      일

성명

(서명 또는 인)

인사위원회 귀중

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

## 다. 징계등의 양정

### 1) 징계등 양정의 의의

- 징계등의 양정은 징계등의 대상이 되는 비위사실(징계사유)에 대하여 징계등의 종류를 형량·선정하는 것을 말하며, 이는 재량적 행위라 할 수 있음
- 그러나 징계등은 공무원에 대한 제재로서의 성질을 가짐과 동시에 공무담임권에 중대한 영향을 미치므로 징계등의 양정에 있어서는 재량권의 한계가 준수되어야 하고, 또한 인사위원회가 징계등 사건을 심의·의결함에 있어서 각급 위원회간에 징계등 양정의 형평을 유지하고 징계등의 공정성을 확보하기 위하여 일정한 판단기준이 필요함
  - ※ 「지방공무원 징계규칙」은 대표적인 징계양정 기준임
- 위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 양정기준 외에 징계등 혐의자의 혐의 당시 직급, 징계등 요구의 내용, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 평소의 행실, 공격, 누우치는 정도 및 그 밖의 사정을 고려하여 그 징계사유 등과 징계등 종류와의 사이에 비례의 원칙이 유지되도록 해야 할 것임(영 제8조제2항)

### 2) 징계양정시 재량권의 한계

- 공무원인 피징계자에게 징계사유 등이 있어 징계등 처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 위 재량권의 행사로서 한 징계등 처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법한 것이라고 할 것임

#### 판례 공무원에 대한 징계처분에 있어서 재량권의 한계

- 공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 위 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 위법한 것임[대법원 1997. 1. 24., 선고, 96누15763, 판결]
- 징계권의 행사가 임용권자의 재량에 맡겨진 것이라고 하더라도 공익적 목적을 위하여 징계권을 행사하여야 할 공익의 원칙에 반하거나 일반적으로 징계사유로 삼은 비행의 정도에 비하여 균형을 잃은 과중한 징계처분을 선택함으로써 비례의 원칙에 위반하거나 또는 합리적인 사유 없이 같은 정도의 비행에 대하여 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 징계처분을 선택함으로써 평등의 원칙에 위반한 경우에 이러한 징계처분은 재량권의 한계를 벗어난 처분으로서 위법함[대법원 2004. 6. 25., 선고, 2002다51555, 판결]
- 공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다

할 것인데, 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 하려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계 양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 함[대법원 2010. 11. 11., 선고, 2010두16172, 판결]

**판례** 징계처분에 있어서 재량권의 범위를 일탈하여 위법하다고 본 사례

- 공무원의 요정출입 금지를 명한 국무총리의 훈령은 카바레, 빠, 요정등 유흥영업장소에서의 유흥에는 일반적으로 과대한 비용이 소요되므로 그러한 요정에 출입하는 공무원은 대개 직무상의 부정한 청탁과 관련되어 향응을 받는 것이라는 국민의 의혹을 살 우려가 있다 하여 이를 금지하는 것이므로 이와 같은 훈령을 어기고 요정을 출입하는 행위는 공무원의 품위를 손상하는 행위에 해당되나, 단 1회의 요정출입 행위만으로서 공무원의 신분을 보유할 수 없을 정도로 공무원의 품위를 손상한 것이라고 볼 수 없으므로 당해 공무원의 신분을 박탈하는 파면에 처한 처분은 재량권의 범위를 넘어선 위법한 처분임[대법원 1967. 5. 2., 선고, 67누24, 판결]
- 경미한 사유를 이유로 파면처분을 하는 것은 재량권의 한계를 일탈한 위법한 처분임[대법원 1969. 2. 25., 선고, 68누169, 판결]
- 직속상사의 승인을 얻어 다방에서 내객과 면담하고 5분 후에 귀청한 직원에 대해 업무 대행자를 지정하지 않은 사유를 들어 파면처분하였음은 공무원에 대한 징계처분의 재량의 범위를 현저히 일탈한 위법한 처분임[대법원 1969. 7. 8., 선고, 69누34, 판결]

**판례** 징계처분에 있어서 재량권의 범위를 일탈한 것으로 보지 않은 경우

- 지방공무원 복무조례개정안에 대한 의견을 표명하기 위하여 전국공무원노동조합 간부 10여 명과 함께 시장의 사택을 방문한 위 노동조합 시지부 사무국장에게 지방공무원법 제58조에 정한 집단행위 금지 의무를 위반하였다는 등의 이유로 징계권자가 파면처분을 한 사안에서, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃거나 객관적으로 명백하게 부당하여 징계권의 한계를 일탈하거나 재량권을 남용하였다고 볼 수 없음[대법원 2009. 6. 23., 선고, 2006두16786, 판결]
- 지하철공사로 인한 교통통제신청 등 민원관계업무를 취급하던 경찰관이 관내 지하철공사현장사무소 관리과장으로부터 금 15만원을 받았다면 피고가 징계의 종류로서 파면을 택하였다 하여 그것이 재량권의 범위를 일탈한 위법한 것이라 할 수 없음[대법원 1983. 12. 27., 선고, 83누564, 판결]
- 여객이 역 구내에서 유실물을 습득하였다고 신고한 물건을 보관하면서 그 내용물의 일부를 횡령한 역무원의 행위는 철도유실물취급요령에 위반될 뿐만 아니라 형사상으로도 횡령죄에 해당하고 신문에 보도되는 등으로 사회적 물의까지 따른 비위이므로, 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 하고 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다는 국가공무원법 제56조, 제63조 등에 위반하여 철도청의 위신을 적지 않게 실추시킨 비위로서 그 비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우에 해당한다는 이유로, 그 역무원에 대하여 한 해임처분은 재량권의 범위를 일탈한 것이 아님 [대법원 1997. 1. 24., 선고, 96누15763, 판결]
- 경찰공무원이 담당사건의 고소인으로부터 금품을 수수하고 향응과 양주를 제공받았으며 이를 은폐하기 위하여 고소인을 무고하는 범죄행위를 하였다는 사유로 해임처분을 받은 경우, 위 징계사유 중 금품 수수사실이 인정되지 않더라도 나머지 징계사유만으로도 해임처분의 타당성이 인정되어 재량권의 범위를 일탈·남용한 것이라 할 수 없음[대법원 2002. 9. 24., 선고, 2002두6620, 판결]



- 병가 중 음주운전을 하여 교통사고를 일으키고 그 현장을 이탈하였다가 체포된 경찰공무원에 대하여 지방경찰청장이 파면처분을 하였다가 해임처분으로 감경하는 처분을 한 사안에서, 위 해임처분이 경찰관이 수행하는 직무의 특성, 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려는 행정목적 등에 비추어, 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당한 것으로서 사회통념상 현저히 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈하거나 남용한 것이라고 단정할 수 없음[대법원 2010. 11. 11., 선고, 2010두16172, 판결]
- 교육감이 국가수준 학업성취도 평가의 시험 감독 지시를 거부하고 학업성취도 평가를 반대하는 1인 시위를 한 고등학교 교사 甲에게 감봉 2월의 징계처분을 한 사안에서, 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 정도, 징계에 의하여 달성하려는 행정목적 등에 비추어 볼 때, 위 처분이 객관적으로 명백하게 부당한 것으로서 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 할 수 없음[대법원 2012. 10. 11., 선고, 2012두10895, 판결]
- 국립대학교 총장이 학교 소속 교수이자 과학자인 甲에 대하여 실험데이터를 조작하여 허위내용의 논문을 작성·발표하였다는 등의 이유로 교육공무원법 제51조 제1항, 국가공무원법 제78조 제1항에 따라 파면처분을 한 사안에서, 국립대학교 교수가 수행하는 직무 및 해당 연구의 특성, 허위논문 작성에 대한 엄격한 징계의 필요성 등에 비추어, 위 징계내용이 객관적으로 명백히 부당한 것으로서 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡긴 재량권을 일탈하거나 남용한 것으로 볼 수 없음 [대법원 2014. 2. 27., 선고, 2011두29540, 판결]

#### 판례 징계양정에 있어서의 참작자료

- 징계처분이 재량권의 한계를 벗어난 것인지 여부를 판단함에 있어서는 피징계자의 평소의 소행, 근무 성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있음[대법원 2004. 6. 25., 선고, 2002다51555, 판결]
- 징계권자가 법정의 징계종류 중 어느 것을 선택하느냐 하는 것은 구체적인 그 징계사유의 내용과 성질이 그 표준이 됨은 물론이나 그전에 어떠한 사유로 어떠한 종류의 징계처분을 몇번이나 받은 사실이 있는가의 점도 그 징계종류 선택에 있어서의 자료가 되며, 징계종류선택의 자료로서 피징계자인 공무원의 평소의 소행과 근무성적 등도 참작하여야 하므로 당해 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있음[대법원 1991. 2. 12., 선고, 90누5627, 판결]

#### 판례 징계처분이 재량권의 한계를 벗어난 것인지 여부에 대한 판단 기준

- 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 하려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계 양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우이어야 함. 따라서 징계권의 행사가 임용권자의 재량에 맡겨진 것이라고 하여도 공익적 목적을 위하여 징계권을 행사하여야 할 공익의 원칙에 반하거나 일반적으로 징계사유로 삼은 비행의 정도에 비하여 균형을 잃은 과중한 징계처분을 선택함으로써 비례의 원칙을 위반하거나 또는 합리적인 사유 없이 같은 정도의 비행에 대하여 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 징계처분을 선택함으로써 평등의 원칙에 위반한 경우라면 이러한 징계처분은 재량권의 한계를 벗어난 처분으로서 위법하다고 할 것임[대법원 2012. 10. 11., 선고, 2012두10895, 판결]

### 3) 징계양정의 기준

#### 가) 일반적 기준

- 인사위원회는 징계등의 대상인 혐의자의 비위 유형, 비위 정도 및 과실의 경중과 혐의 당시 직급, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 수사 중 공무원의 신분을 감추거나 속인 정황, 평소 행실, 공적, 누우치는 정도, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성 또는 그 밖의 사정 등을 고려하여 징계기준별표1, 초과근무수당 및 여비 부당수령 징계기준별표1의2, 청렴의무 위반 징계기준별표2, 성폭력 등 성 관련 비위 사건 징계기준별표2의2, 음주운전 징계기준별표3 및 징계부가금 부과기준별표4에 따라 징계등 사건을 의결해야 함(규칙 제2조제1항)

- 따라서 그전에 어떠한 사유로 어떤 징계등 처분을 몇 번이나 받은 사실이 있는지의 여부와 이미 사면된 징계처분의 경력 등도 징계양정의 선택에 있어서의 자료가 됨

※ 징계등의 대상인 혐의자의 비위에 대하여 파면에 처한 것이 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라 하여 파면처분을 취소하는 판결이 확정된 경우 다시 인사위원회의 의결을 거쳐 파면보다 가벼운 해임으로 의결하더라도 확정판결의 기판력에 저촉되는 것은 아니며, 원처분 취소판결이유가 징계양정의 과다가 아니고 단순히 절차상의 하자로 인한 것이라면 정당한 절차를 밟아 원처분 징계양정대로 재징계의결하는 것도 가능함

- 인사위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 다음 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 함(규칙 제2조제2항)

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품비위행위인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위행위의 제안·주선자
2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 및 지방자치단체 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자

#### 나) 적극행정등에 대한 징계면제

- 인사위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결등을 하지 아니함(규칙 제2조의2제1항)

1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가나 지방자치단체에 이익이 되고 주민생활에 편익을 주는 정책 또는 법령의 입법목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
2. 국가 또는 지방자치단체의 이익을 위하여 또는 주민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우

- 인사위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 것으로 추정함(규칙 제2조의2제2항)

1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

- 징계등 혐의자가 다음 각 호의 구분에 따른 기관으로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않음(규칙 제2조의2제3항)
  - 다만, 징계등 혐의자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 징계등 혐의자가 다음 각 호의 구분에 따른 기관이 의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않음(규칙 제2조의2제3항 단서)

1. 징계등 혐의자가 시·도 및 시·도 교육청 소속 공무원(「교육공무원 징계령」을 적용받는 공무원은 제외)인 경우 : 감사원, 교육부 또는 행정안전부의 감사기구, 관계 중앙행정기관의 감사기구 또는 소속 시·도 및 시·도 교육청의 감사기구
2. 징계등 혐의자가 시·군·자치구 소속 공무원인 경우 : 감사원, 행정안전부의 감사기구, 관계 중앙행정기관의 감사기구, 해당 시·군·자치구를 관할하는 특별시·광역시·도의 감사기구 또는 소속 시·군·자치구의 감사기구

- 징계등 혐의자가 「지방공무원 적극행정 운영규정」에 따른 적극행정위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않음(규칙 제2조의2제4항)
  - 다만, 대상 업무와 징계등 혐의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 적극행정위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않음(규칙 제2조의2제4항 단서)
- 인사위원회는 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공무원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우에는 징계의결등을 하지 아니할 수 있음(규칙 제2조의2제5항)

※ 직무와 관련이 없는 사고는 인사위원회에서 징계의결등을 하지 않을 수 있다는 의미이므로, 징계의결등 요구권자는 「지방공무원 징계규칙」에 규정된 비위에 해당하는 경우 반드시 징계의결등을 요구하여야 함

다) 수사기관이 통보한 지방공무원 범죄사건 처리기준

- 혐의없음 또는 죄가안됨 결정으로 통보된 경우(규칙 제3조제1호)
  - 내부종결 처리를 원칙으로 하되, 예외적으로 「지방공무원법」상의 징계사유에 해당하는 것이 명확한 경우\*에는 징계의결 요구를 해야 함
    - \* (사례) 여성의 특정한 신체부위를 촬영하다 적발되었으나, 증거로 제출된 피의자의 휴대폰이 불법 증거물로 인정되어 증거불충분으로 '혐의없음' 통보된 경우
- 공소권없음, 기소중지, 참고인증지 또는 수사중지로 통보된 경우(규칙 제3조제2호)
  - 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등 사안에 따라 혐의사실이 인정되는 경우에만 징계의결 요구를 하여야 하므로,
  - 고의가 없는 교통사고 등으로 '공소권없음' 통보가 되었을 경우에는 감사 등을 고려하여 무조건 징계의결 요구를 하지 말고, 징계의결 요구되는 것만으로도 당사자에게는 큰 불이익이 될 수 있으므로 징계의결 요구는 신중하게 하여야 할 것임
- 공소제기, 기소유예, 그 밖의 처분 또는 결정으로 통보된 경우(규칙 제3조제3호)
  - 징계의결 요구권자는 반드시 징계의결 요구를 하여야 할 것임
  - 다만, 인사위원회에서는 「지방공무원 징계규칙」 제5조제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공무원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우에는 징계의결등을 하지 아니할 수 있음(규칙 제2조의2 제5항)

라) 감독자에 대한 문책기준

- 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 고려하여 '비위행위자와 감독자에 대한 문책기준'에 따라 징계의결등을 하여야 함(규칙 제4조제1항)
  - 부하직원의 비위에 대한 감독상의 책임을 지우기 위해서는 해당 공무원이나 부하 직원이 구체적으로 어떠한 직무수행 상 태만이나 고의가 있었는지 구체적인 감독 의무 위반 사실을 밝혀 증거에 의하여 이를 인정하여야 함
    - ※ 부하직원들에게 단순히 비위사실이 있었다는 사실만으로는 감독자가 직무를 태만히 하거나 성실의 의무를 위반한 것으로 볼 수는 없음

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(규칙 제4조 관련)

업무의 성질		업무와의 관련도	비위행위자 (담당자)	바로 위 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정 사항						
· 중요 사항 (고도의 정책사항)	고의 또는 중과실이 없는 경우		-	3	2	1
	고의 또는 중과실이 있는 경우		4	3	2	1
· 일반적인 사항			3	1	2	4
○ 단순·반복업무						
· 중요 사항			1	2	3	4
· 경미 사항			1	2	3	
○ 단독 행위			1	2		

※ 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 말함

- 업무의 성질 및 업무와의 관련정도 등을 고려하여 중요한 정책결정 사항에 관한 비위에 있어서는 하위직보다는 결재권자인 상위감독자를 중하게 문책하는 등 징계운영에 공정성을 기하여야 함
- 제도불비로 인한 비위발생 시 제도개선조치를 태만히 한 경우에 있어서는 정책결정 사항으로 보아 감독자부터 문책하여야 함
- ‘비위행위자와 감독자에 대한 문책기준’ 중 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결등을 하지 아니할 수 있음(규칙 제4조제2항)

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계등 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계등 사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계등 사건

#### 4) 징계의 감경

##### 가) 공적에 의한 감경

- 인사위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 ‘징계의 감경기준’(규칙 별표 6)에 따라 징계를 감경할 수 있음(규칙 제5조제1항)

감경대상 공적

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부 표창 규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적에 대한 표창만 해당)을 받은 공적. 다만, 비위 행위 당시 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원은 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·교육감 및 시·도의회 의장 이상의 표창을 받은 공적
  - 가. 6급 이하 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정)
  - 나. 지방전문경력관 나군 및 다군
  - 다. 연구사 및 지도사
  - 라. 6급 이하 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원
  - 마. 6급 이하 일반임기제공무원(개방형 직위에 임용되는 공무원은 제외한다)
  - 바. 시간선택제임기제공무원 중 가급 외의 공무원
  - 사. 한시임기제공무원 중 5호 외의 공무원
3. 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적
4. 「청백봉사상 운영규정」에 따른 청백봉사상

- 다만, 그 공무원이 징계처분이나 「지방공무원 징계규칙」에 따른 경고 즉 불문(경고)를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 동 규칙에 의하여 감경되어 의결된 불문(경고)처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외함(규칙 제5조제1항 단서)
- 공적에 의한 징계감경 여부는 인사위원회에서 결정할 사안이므로 징계의결등 요구권자가 미리 1단계 감경한 양정을 기준으로 징계종류(중징계·경징계)를 구분하지 않도록 함
- 징계 감경을 위한 정부표창은 공적에 대한 표창만을 의미하며, 기타 상장 또는 감사장 등은 제외함
- 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장이나 「정부 표창 규정」에 의한 표창에는 공무원의 직무수행과 관련있는 공적 뿐만 아니라 직무수행과 직접 관련 없는 공적으로 받은 훈장·포장 및 표창도 포함되는 취지로 해석되므로 더 나아가 공무원으로 임용되기 전 또는 군복무기간 중의 공적으로 받은 훈장·포장 및 표창도 포함되는 것임
- 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없음(규칙 제5조제2항)

### 감경 제외 대상인 비위

1. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위
- 1의2. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위
2. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매
5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 또는 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반
7. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위
- 7의2. 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호에 따른 소극행정
8. 부작위 또는 직무태만(소극행정은 제외한다)
9. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위
10. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위
11. 공무원 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우
12. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁
13. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행
14. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위
15. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위

#### 나) 성실·능동적인 업무에 대한 감경

- 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 때에는 그 사정을 고려하여 ‘징계의 감경기준’(규칙 별표 6)에 따라 징계를 감경할 수 있음(규칙 제5조제3항)

#### 다) 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위에 대한 감경

- 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 사정을 고려하여 ‘징계의 감경기준’(규칙 별표 6)에 따라 징계를 감경할 수 있음(규칙 제5조제3항)

라) 징계양정 감경기준

징계의 감경기준(규칙 제5조 관련)

규칙 제2조제1항, 제3조 및 제4조에 따라 인정되는 징계	규칙 제5조에 따라 감경된 징계
파 면	해 임
해 임	강 등
강 등	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불문(경고)

**판례** 징계감경 규정의 성격

- 「공무원징계양정등에관한규칙」 제4조 제1항은 징계위원회는 징계의결이 요구된 자가 일정한 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다고 규정하고 있는바, 이는 임의적 감경 규정임이 명백하므로 피고가 징계양정을 함에 있어서 원고가 교통부장관 표창을 받았음을 고려하여 징계감경을 하지 않았다 하여 이를 위법하다고 할 수 없음[대법원 1996. 6. 25., 선고, 96누570, 판결]

5) 징계의 가중

가) 비위의 경합

- 인사위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있음(규칙 제6조제1항)
- 서로 관련이 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우 징계심의 시 각 비위별로 개별적으로 심의하여 그 중 가장 무거운 비위의 문책기준을 그 양정으로 하되, 경합된 다른 비위들의 양정정도를 고려하여 가장 무거운 비위에 대한 양정보다 1단계 높은 양정으로 의결할 수 있음

※ 수개의 비위를 한건으로 보아 종합하여 징계심의를 하여 양정을 정하는 것이 아님

나) 징계처분 또는 승진임용의 제한기간 중 발생한 비위

- 인사위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 「지방공무원 임용령」 제34조에 따른 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있음(규칙 제6조제2항)



### 다) 승진임용의 제한기간 종료 후 1년 이내에 발생한 비위

- 인사위원회는 승진임용 제한기간이 끝난 후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있음(규칙 제6조제2항)

※ 관할 인사위원회의 간사는 인사위원회 의결 시 해당 징계 기준 규정의 취지 및 적용에 대해 위원들에게 충분히 설명하여야 함

#### 판례 징계양정 결정 시 참작사항

- 50여회의 각종 표창을 받았다고 하더라도 직무와 관련된 금품수수에 대해서 상훈감경을 하지 않았다고 이를 재량권의 일탈·남용이라 할 수 없음[부산지방법원 2013. 6. 21., 선고, 2012구합5603]
- 징계양정이 재량권을 일탈한 것인지 여부를 판단함에 있어서 이미 사면된 징계처분의 경력을 참작하였다고 하여 위법하다고 할 수는 없음[대법원 1983. 11. 22., 선고, 83누321, 판결]
- 면책합의되었거나 징계시효가 지난 비위행위라 하더라도 그러한 비위행위가 있었던 점을 징계양정의 판단자료로 삼는 것까지 금하는 것은 아니므로, 그러한 근무내력도 해고처분의 정당성을 판단하는 자료로 삼을 수 있음[대법원 1995. 9. 5., 선고, 94다52294, 판결]
- 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참고자료가 될 수 있음[대법원 2004. 6. 25., 선고, 2002다51555, 판결]

#### 판례 파면처분 취소판결 후 재징계 시의 징계양정

- 경찰관이 피의자로부터 금품을 받아 파면처분되었다가 재량권 남용을 이유로 한 파면무효 확정판결을 받은 후 다시 같은 사유로 해임처분을 당한 사안에서, 그 돈을 받은 경위와 그 금액 및 그 후 사건을 처리한 과정 등을 함께 고려하여 그 해임 처분은 적법함[서울고법 1997. 1. 24., 선고, 96구23834, 판결 : 확정]

#### 판례 감독책임

- 공무원에게 부하직원의 비위에 대한 감독상의 책임을 지우기 위하여는 당해 공무원이나 부하직원이 구체적으로 어떠한 직무수행상 태만이나 고의가 있었는지 구체적인 감독의무위반 사실을 밝혀 증거에 의하여 이를 인정하여야 함[대법원 1989. 12. 26., 선고, 89누589, 판결]
- 면허계장인 원고가 출장시험장에서의 면허시험감독을 소홀히 하고, 정답지, 답안지 및 컴퓨터채점실의 열쇠 등 관리를 소홀히 하여 직무를 태만히 함으로써 운전면허시험을 담당하는 부하 직원 9명이 공모하여 수천 명의 응시자들로부터 돈을 받고 부정합격시키는 운전면허시험에 있어서의 부정행위가 계속적, 조직적으로 이루어진 경우, 원고에 대하여 한 징계해임처분에 재량권 일탈 내지 남용의 위법이 없음[대법원 1991. 12. 27., 선고, 91누7644, 판결]
- 구청의 토지대장등본 발급담당자가 적법한 절차에 의하여 토지대장의 등록사항이 정정되기 전에 임의로 토지대장의 소유자란 기재가 허위라고 판단하여 그 부분을 종이로 가리고 토지대장을 복사한 후 소유자 미복구라 하여 그 등본을 발급하는 행위는 위법하지만 그와 같이 토지대장등본이 잘못 발급되었다고 하더라도 토지대장등본발급담당자의 차상급자에게 그 부하직원의 토지대장등본의 발급업무를 제대로

- 확인, 감독하지 아니한 잘못이 있다고 할 수 없음에도 공무원의 성실의무위반에 해당하는 징계사유로 삼은 것은 심리를 다하지 아니하였거나 채증법칙을 위배하고, 감독자의 책임에 관한 법리를 오해한 것임[대법원 1992. 9. 14., 선고, 91누7606, 판결]
- 통상 건축허가신청에 따른 현장확인인 현장확인을 한 담당실무자의 조사복명서에 의할 수 밖에 없었고, 위 복명서에 법률상 아무런 하자가 없을 뿐 아니라 건축허가함이 타당하다는 취지로 기재되어 있어 이에 기하여 이 사건 건축허가를 하게 되었으며, 또 원고는 관련된 개정법률을 그 소속직원들에게 숙지시켜 왔던 터이라면, 차상급감독자인 원고에게 이에 대한 법령을 준수하지 아니하거나 그 부하 직원들에 대한 직무감독을 소홀히 함으로써 성실의무에 위배한 잘못이 있는 것으로 인정되지 아니함 [대법원 1990. 5. 8., 선고, 89누1179, 판결]
  - 4국 11과를 관장하는 ○○시 도시정비국장이 하급직원인 기안자, 계장, 과장의 순으로 품의되는 결재서류의 위조여부까지 확인하기는 매우 어려운 형편이라면 직근상급자인 도시정비계장조차 발견하지 못한 결재서류의 위조 또는 변조에 대하여 국장에게 이를 발견하지 못한 감독상의 책임을 물어 징계의 사유로 삼을 수 없음[대법원 1989. 2. 14., 선고, 87누733, 판결]
  - 부하직원의 비행을 상급기관에 보고하고, 고발할 직무상 감독의무있는 자가 부하직원의 대여양곡상환금 횡령사실을 알고도 도주방지, 변상의 곤란, 피해범위의 확인을 위한다 하여 상급기관에 보고하지 않고 장기간 위 횡령행위를 계속토록 방치한 것은, 비록 사후에 그 횡령액을 모두 변상받아 국고에 납부하였다 하더라도, 이는 근무에 불성실한 것으로서 이에 대한 징계처분은 정당함[대법원 1985. 3. 12., 선고, 84누779, 판결]
  - 원고가 ○○도 ○○군 부군수로 있으면서 같은 군 건설과 토목계장 및 도시계장이 업자로부터 금품을 받는데 묵인한 바도 없고 또 그것을 눈치 채지 못한 것에 어떤 과실이 있는 것으로 인정할 자료도 보이지 않으므로 원심이 위 부하직원들의 비위사실에 대하여 원고에게 감독상 책임을 물어 파면에 처할 수는 없다고 판단한 것은 정당함[대법원 1979. 11. 13., 선고, 79누245, 판결]
  - 졸업여행 중 숙소 내에서 휴식시간에 학생들 사이의 폭력사고로 말미암아 한쪽 눈을 실명한 사안에서, 학교 측의 안전교육이나 사전지시에 따르지 않고 돌발적으로 벌어진 사고로서 예측가능성이 없었다는 이유로 교사에게 보호·감독의무 위반의 책임을 물을 수 없음[대법원 1999. 9. 17., 선고, 99다 23895, 판결]

## 라. 징계의결서 작성

### 1) 의결주문의 표시방법

구 분		징계의결주문 예시
1인의 경우	파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책의 경우	→ ○○(으)로 의결한다.
	불문경고의 경우	→ 불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다.
	불문의 경우	→ 불문으로 의결한다.
2인 이상의 경우	징계의결양정이 동일할 경우	→ ○○(으)로 각각 의결한다.
	징계의결양정이 서로 다를 경우	→ 甲은 파면으로, 乙은 해임으로 각각 의결한다.
	불문경고의 경우	→ 甲은 감봉 3월로, 乙은 불문으로 각각 의결한다. 다만, 乙에 대하여는 경고할 것을 권고한다.
징계부가금 부과결정인 경우	징계 및 징계부가금	→ ○○(으)로, 징계부가금은 ○배로 의결한다 ※ 징계부가금 대상금액 ○○원
	징계부가금 감면의 경우	→ 징계부가금은 2배에서 1배로 감경하는 것으로 의결한다. ※ 징계부가금 대상금액 ○○원

### 2) 의결이유 작성요령

- 징계등 의결서 작성 시에는 징계등의 원인이 된 사실, 증거의 판단, 관계 법령 및 징계등 면제 사유 해당 여부를 구체적으로 밝혀야 함(영 제6조제2항)
  - “징계등의 원인된 사실”이라 함은 해당 공무원이 언제, 어떤 행위를 어떻게 함으로써 어느 정도 직무를 태만히 하였는가를 인식할 만한 구체적인 비위 사실을 뜻하는 것이고, 이와 같이 명시하게 한 이유는 처분권자가 자의적인 처분을 하지 못하도록 규제함과 동시에 해당 공무원에게 소청 및 행정소송 등에 있어 방어권을 인정하여 공무원의 권익을 확실히 보장하는데 있음
- 인사위원회가 징계를 감경하거나 가중하여 의결할 때에는 징계등 의결서의 이유란에 그 사실을 구체적으로 밝혀야 함(규칙 제7조제1항)

- 징계부가금 부과결 시에는 징계의결등 요구권자의 의견을 조정하여 의결하였을 때에도 징계등 의결서의 이유란에 그 사실을 구체적으로 명시해 징계부가금 사건에 대해 합리성을 제고하고 불필요한 오해가 생기지 않도록 하여야 함(권익위 권고사항)

### 징계의결서 작성 예시

혐의자 ○○○는 ○○부터 ○○까지 ○○에서 ○○업무를 담당하였고, ○○부터 현재까지 ○○에 재직 중인 자이다.

1. 혐의자에 대한 징계의결요구 사유를 보면,

[ 징계혐의 요지 ]

○○업무를 처리함에 있어 ○○하게 처리하여야 함에도 ○○하게 처리한 사실이 있다는 것이다. 혐의자의 이와 같은 행위는 「지방공무원법」 제○○조를 위반하여 같은 법 제69조에 해당되므로 경징계(중징계)의결을 요구한다는 것이다.

2. 이에 대하여 혐의자는 우리 위원회에 제출한 혐의자 주장서와 ○○○○. ○○. ○○. 개최된 위원회에서의 위원회 출석 진술을 통하여

[ 혐의자의 진술 또는 주장 ]

○○하다는 취지로 주장하고 있다.

3. 인사위원회의 판단

○○ 등 제 증거와 혐의자의 진술을 종합하여 살피건대,

[ 징계원인이 되는 사실, 증거의 판단 ]

혐의자는 ○○년 ○○월 ○○일 ○○에서 ○○한 사실이 인정되며, ○○한 사실은 ○○하다고 판단 된다.

그렇다면 혐의자의 위와 같은 행위는 「지방공무원법」 제○○조(○○의무)에 위반하여 같은 법 제69조의 징계사유에 해당되고, 징계양정에 있어서 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제8조에서 규정한 제 정상을 참작하여 주문과 같이 의결한다.

(※ 감경하였을 경우 반드시 감경적용 여부를 포함하여 작성)

### 징계 및 징계부가금 의결서 작성 예시

혐의자 ○○○는 ○○부터 ○○까지 ○○에서 ○○업무를 담당하였고, ○○부터 현재까지 ○○에 재직 중인 자이다.

1. 혐의자에 대한 징계의결요구 사유를 보면,

[ 징계혐의 요지 ]

○○업무를 처리함에 있어 ○○하게 처리하여야 함에도 ○○하게 처리한 사실이 있다는 것이다. 혐의자의 이와 같은 행위는 「지방공무원법」 제○○조를 위반하여 같은 법 제69조 및 제69조의2에 해당되므로 경징계(중징계) 및 징계부가금 ○배 부과의를 요구한다는 것이다.

2. 이에 대하여 혐의자는 우리 위원회에 제출한 혐의자 주장서와 ○○○○.○○.○○. 개최된 위원회에서 위원회 출석 진술을 통하여

[ 혐의자의 진술 또는 주장 ]

○○하다는 취지로 주장하고 있다.

3. 인사위원회의 판단

○○ 등 제 증거와 혐의자의 진술을 종합하여 살피건대,

[ 징계원인이 되는 사실, 증거의 판단 ]

혐의자는 ○○년 ○○월 ○○일 ○○에서 ○○한 사실이 인정되며, ○○한 사실은 ○○하다고 판단된다.

그렇다면 혐의자의 위와 같은 행위는 「지방공무원법」 제○○조(○○의무)에 위반하여 같은 법 제69조의 징계사유에 해당된다.

징계양정에 있어서 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제8조에서 규정한 제 정상을 종합적으로 고려할 때, ○○ 등 제 정상을 참작하여 주문과 같이 의결한다.

(※ 감경하였을 경우 반드시 감경적용 여부를 포함하여 작성)

### 판례 징계등 의결서의 작성

- 경찰공무원징계령 제14조 소정의 징계의결서 기재사항 중 일부 기재 누락이 있는 경우에는 위 규정의 취지와 목적에 비추어 그 징계의결의 유효 여부를 결정하여야 할 것이므로 징계의결서에 입증자료의 인정 여부, 징계심의 대상자 및 증인의 출석 여부, 정상참작 여부, 의결방법이 기재되지 아니한 사유만으로는 동 징계의결이 무효라거나 취소되어야 한다고 할 수 없음[대법원 1981. 7. 7., 선고, 80누280, 판결]
- 사립학교법시행령 제26조에서 징계의결서의 이유에 증거의 판단과 적용법령을 명시하도록 한 취지는 피징계자로 하여금 어떠한 근거에서 징계가 이루어졌는지를 알 수 있도록 하여 줌으로써 징계의 공정성을 기하고 그로 하여금 불복할 수 있는 쟁점을 밝혀 주고자 하는 데 있는 것으로 보여지는 점에 비추어, 그 설시의 정도는 그러한 목적을 달성할 수 있는 범위 내에서 징계사유로 된 사실관계와 이에 해당하는 의무위반의 사유가 무엇인지를 인식할 수 있을 정도로 적시하면 족하고 모든 증거와 적용법령을 구체적으로 일일이 나열하여야 할 것은 아님[대법원 1993. 9. 10., 선고, 93누5741, 판결]

**소청심사 사례 징계등 의결서의 작성요령**

- 징계의결서 이유란에 혐의자가 언제, 어떤 행위를 어떻게 함으로써 어느 정도의 직무를 태만히 하였는가를 인식할 만한 구체적인 비위사실을 적시하지 아니한 것은 위법임(총무처 소청결정 85-46)

**마. 징계의결등 결과의 통보****1) 징계의결등 요구자에 대한 통보**

- 인사위원회가 징계의결등이나 징계부가금 감면의결을 하였을 때에는 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면의결서 정본을 첨부하여 지체 없이 징계의결등이나 징계부가금 감면의결의 요구자에게 통보하여야 함(영 제9조 본문)
- 다만, 징계의결등이나 징계부가금 감면의결의 요구자와 징계처분, 징계부가금 부과처분 또는 징계부가금 감면처분의 처분권자가 다를 때에는 징계처분등의 처분권자에게도 통보하여야 함(영 제9조 단서)

**2) 감사원에 대한 통보**

- 감사원으로부터 파면 요구를 받은 임용권자는 그 요구를 받은 날부터 10일 이내에 해당 인사위원회에 그 의결을 요구하여야 하며, 인사위원회의 의결 결과에 관하여는 해당 인사위원회가 설치된 기관의 장이 그 의결이 있는 날부터 15일 이내에 감사원에 통보하여야 함(「감사원법」 제32조제2항)

**3) 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사에게 대한 통보**

- 감사대상 지방자치단체의 장은 징계 처분요구를 통보받은 때에는 정당한 사유가 없으면 60일 이내에 감사결과의 조치사항을 이행하고, 그 이행결과를 해당 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사에게 통보하여야 함(「지방자치단체에 대한 행정감사 규정」 제18조제5항)
- 감사대상 지방자치단체의 장은 징계 처분요구 중 중징계(파면·해임·강등 또는 정직) 사건에 대하여 관할 인사위원회가 징계의결의 요구와 다르게 경한 의결을 한 경우에는 그 집행을 하기 전에 지체 없이 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사에게 징계의결 결과를 통보하여야 함(「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제18조제6항)

# 12

## 징계등의 집행



- 가. 징계등 집행의 의의
- 나. 징계등 처분권자
- 다. 징계집행 기한
- 라. 징계의결의 집행정지 등
- 마. 징계처분등의 사유설명서 교부
- 바. 성폭력범죄 또는 성희롱의 피해자에 대한 징계처분결과 통보
- 사. 징계부가금 납부고지서의 교부 등
- 아. 후임자 보충발령의 유예
- 자. 소청심사위원회의 변경 또는 취소에 대한 집행
- 차. “불문(경고)”의결에 대한 인사처리
- 카. 징계처분기간 중인 자에 대한 징계처분등의 집행
- 타. 직위해제 중인 자에 대한 징계처분등의 집행
- 파. 휴직자에 대한 징계처분등의 집행
- 하. 승진임용 제한 기간 중의 징계 또는 표창

## 12 징계등의 집행

### 가. 징계등 집행의 의의

- 인사위원회의 의결 자체는 지방자치단체 내부의 의사표시에 불과한 것으로 징계등 처분권자가 징계의결등 결과에 따라 징계처분등을 함으로써 비로소 대외적인 징계등 효력이 발생하는 것임

### 나. 징계등 처분권자

- 지방공무원에 대한 징계처분등은 임용권자(또는 임용권을 위임받은 자)가 함(법 제72조)  
 ※ 지방자치단체의 장(사도 교육감 포함) 및 지방의회의 의장은 그 소속 공무원의 임용권을 가지며, 임용권을 가지는 자는 그 권한의 일부를 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 위임할 수 있음(법 제6조)

#### 징계처분등 발령 예문(인사발령통지서)

- ① 파면 : 지방공무원법 제69조제1항제○호에 따라 파면에 처함.
- ② 해임 : 지방공무원법 제69조제1항제○호에 따라 해임에 처함.
- ③ 강등 : 지방공무원법 제69조제1항제○호에 따라 강등에 처함. ○○○에 임함.
- ④ 정직 : 지방공무원법 제69조제1항제○호에 따라 ○월간 정직에 처함.
- ⑤ 감봉 : 지방공무원법 제69조제1항제○호에 따라 ○월간 감봉에 처함.
- ⑥ 견책 : 지방공무원법 제69조제1항제○호에 따라 견책에 처함.

#### 판례 징계처분권자의 적법성 여부

- 관세청장은 국가공무원법 제32조 소정의 '소속장관'이므로 관세청훈령에 의하여 부산세관장에게 4, 5급 공무원에 대한 임용권(승진과 면직권 을제외하고, 파면권을 포함)이 위임되어 있으므로, 부산세관장은 국가공무원법 제82조 제1항 소정의 임용권자로서 그 소속 5급 공무원에 대한 징계파면처분을 행할 권한이 있음[대법원 1981. 12. 22., 선고, 81누187, 판결]

#### 판례 징계집행의 취소·변경 가능 여부

- 징계권자로서는 징계의결대로 징계처분을 집행한 다음에는 특단의 사정이 없는 한 그 스스로 이를 취소하거나 변경할 수 없다 할 것이고 이는 징계위원회의 의결내용에 하자가 있는 경우에도 마찬가지라 할 것임[대구고법 1979. 6. 5., 선고, 78구92, 특별부판결 : 확정]

#### 소청심사 사례 징계처분의 하자

- 경찰공무원법 제27조 및 경찰공무원임용령 제4조 및 제19조에 의하면 정직처분은 지방경찰청장이 행하도록 되어 있음에도 권한이 없는 경찰서장이 징계혐의자에게 정직1월처분을 행한 것은 위법한 처분임이 명백하여 무효임(총무처 소청결정 93-520)



## 다. 징계집행 기한

- 징계처분등의 처분권자는 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면의결서를 받은 날부터 15일 이내에 징계처분등을 하여야 함(영 제10조제2항)

### 판례 징계등 집행 기한

- 징계처분권자가 징계위원회로부터 징계의결서를 받은 경우에는 받은 날로부터 15일 이내에 집행하여야 한다고 규정하고 있는 점, 교육공무원의 징계에 관한 사항을 징계위원회의 의결사항으로 규정한 것은 임용권자의 자의적인 징계운영을 견제하여 교육공무원의 권익을 보호함과 아울러 징계의 공정성을 담보할 수 있도록 절차의 합리성과 공정한 징계운영을 도모하기 위한 데에 입법 취지가 있는 점, 징계의결서를 통보받은 징계처분권자는 국가공무원법 제82조 제2항에 의하여 해당 징계의결이 가법하다고 인정하는 경우에 한하여서만 심사 또는 재심사를 청구할 수 있는 점 등 교육공무원의 징계에 관한 관련 규정을 종합하여 보면, 교육기관·교육행정기관·지방자치단체 또는 교육연구기관의 장이 징계위원회로부터 징계의결서를 통보받은 경우에는 해당 징계의결을 집행할 수 없는 법률상·사실상의 장애가 있는 등 특별한 사정이 없는 이상 법정 시한 내에 이를 집행할 의무가 있음[대법원 2014. 4. 10., 선고, 2013도229, 판결]

## 라. 징계의결의 집행정지 등

- 감사원의 징계 요구 중 파면 요구를 한 사항이 파면 의결이 되지 아니한 경우 해당 인사위원회가 설치된 기관의 장의 의결 결과 통보 기간(15일 이내)과 감사원의 심의 또는 재심의 요구 가능 기간(1개월 이내) 및 관할 인사위원회의 심의 또는 재심의 의결 기간(1개월 이내) 중에는 그 징계 의결에 대한 집행이 정지되므로 동 정지기간이 경과한 후에 이를 집행하여야 함(「감사원법」 제32조제2항 내지 제7항)
- 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사의 징계 처분요구 중 중징계(파면·해임·강등 또는 정직) 사건에 대하여 관할 인사위원회가 징계의결의 요구와 다르게 경한 의결을 한 경우 감사대상 지방자치단체의 장은 그 집행을 하기 전에 지체 없이 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사에게 징계의결 결과를 통보하여야 함(「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제18조제6항)

## 마. 징계처분등의 사유설명서 교부

- 징계처분등의 처분권자가 징계의결등 또는 징계부가금 감면의결에 대한 징계처분등을 할 때에는 징계처분등의 사유설명서에 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면의결서의 사본을 첨부하여 징계처분등의 대상자에게 발급하여야 함(영 제10조제3항)

- 공무원에 대한 징계처분등은 상대방 있는 행정처분이어서 그 처분의 의사표시는 상대방에게 도달되어야만 효력이 생기는 것이고, 효력발생요건으로서의 “도달”이란 상대방이 그 내용을 현실적으로 양지할 필요까지는 없고 상대방이 양지할 수 있는 상태에 놓여짐으로써 충분함

**판례** 행정처분의 효력발생으로서의 도달

- 행정처분의 효력발생요건으로서의 도달이란 상대방이 그 내용을 현실적으로 양지할 필요까지는 없고 상대방이 양지할 수 있는 상태에 놓여짐으로써 충분하다고 할 것인 바, 원고의 처가 원고의 주소지에 거주하면서 인사발령통지서를 영수한 이상 비록 당시 원고가 구치소에 수감 중이었고 피고 역시 그와 같은 사실을 알고 있었는데다가 더 나아가 원고의 처는 영수한 통지서를 원고에게 전달하지 아니한 채 폐기해 버렸다 하더라도 원고로서는 그의 처가 위 통지서를 수령할 때에 그 내용을 양지할 수 있는 상태에 있었다고 할 것이므로 원고에 대한 파면처분의 의사표시는 그 당시 원고에게 도달된 것으로 볼 것임[대법원 1989. 1. 31., 선고, 88누940, 판결]
- 행정처분의 효력발생요건으로서의 도달이란 상대방이 그 내용을 현실적으로 양지할 필요까지는 없고 다만 양지할 수 있는 상태에 놓여짐으로써 충분하다고 할 것인데, 갑의 처가 갑의 주소지에서 갑에 대한 정부인사발령통지서를 수령하였다면 비록 그때 갑이 구치소에 수감 중이었고 처분청 역시 그와 같은 사실을 알고 있었다거나 갑의 처가 위 통지서를 갑에게 전달하지 아니하고 폐기해 버렸더라도 갑의 처가 위 통지서를 수령한 때에 그 내용을 양지할 수 있는 상태에 있었다고 볼 것임[대법원 1989. 9. 26., 선고, 89누4963, 판결]

**바. 성폭력범죄 또는 성희롱의 피해자에 대한 징계처분결과 통보**

- 임용권자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 함(법 제67조 제2항)
- 징계처분등의 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 또는 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자에게 법 제67조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 함(영 제10조제3항)
- 피해자는 법 제67조제2항에 따라 징계처분 전까지 구두, 전화, 팩스, 서면(전자문서를 포함) 등의 방법으로 징계처분등의 처분권자에게 징계처분결과의 통보를 요청해야 함(영 제10조제4항)
- 징계처분결과의 통보를 받은 징계처분등의 처분권자가 피해자에게 징계처분결과를 통보하는 경우에는 ‘징계처분결과 통보서’(영 별지 제4호의2서식)에 따름(영 제10조제5항)

## 사. 징계부가금 납부고지서의 교부 등

- 의결 통보를 받은 징계처분등의 처분권자가 징계처분등의 대상자에게 징계처분등의 사유 설명서를 교부할 때에는 징계부가금 금액을 분명하게 적은 납부고지서 또는 감면된 징계부가금 금액을 분명하게 적은 감면 납부고지서를 함께 교부하여야 함(영 제10조의2제1항)
- 징계처분등의 대상자가 납부고지서를 교부받은 날부터 60일 내에 징계부가금 또는 감면된 징계부가금을 납부하지 않으면 징계처분등의 처분권자가 법 제69조의2제4항에 따른 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있음(영 제10조의2제2항)
- 징계처분등의 대상자가 징계부가금을 납부하기 전에 감면 납부고지서를 받은 경우에는 징계처분등의 대상자는 감면된 징계부가금을 납부하여야 함(영 제10조의2제3항)
- 징계처분등의 대상자가 징계부가금을 납부한 후에 감면 납부고지서를 받은 경우에는 징계처분등의 처분권자는 그 차액을 징계처분등의 대상자에게 환급하여야 함(영 제10조의2제4항)

## 아. 후임자 보충발령의 유예

- 본인의 의사에 반하여 파면 또는 해임이나 법 제62조제1항제5호에 따른 면직처분을 하였을 때에는 그 처분을 한 날부터 40일 이내에는 후임자를 보충발령하지 못함(법 제67조제4항)
- 다만, 인력 관리상 후임자를 보충하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우(소청심사위원회의 임시결정을 한 경우는 제외)에는 해당 인사위원회의 의결을 거쳐 후임자를 보충발령할 수 있음(법 제67조제4항 단서)

## 자. 소청심사위원회의 변경 또는 취소에 대한 집행

- 원징계처분등이 소청심사위원회에서 변경 또는 취소되었을 경우 징계등의 집행은 소청의 결정이 있는 후 다시 집행하는 것이 아니라 원처분일로 소급하여 변경 또는 취소되는 것임

### 차. “불문(경고)”의결에 대한 인사처리

- 인사위원회에서 견책으로 인정되는 징계양정을 감경하여 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다.”로 의결하였을 경우 징계등 처분권자는 징계등 의결서 사본을 첨부하여 소속 기관장 명의로 해당 공무원을 서면경고 조치하고 인사기록 카드 비고란에 그 사실을 다음과 같이 기재하여야 함

년 월 일 : 불문(경고)  
(○○○인사위원회의 의결사항)

※ 불문(경고)도 당사자에게는 사실상 불이익이 따르는 행정처분의 하나이므로 이에 불복시 소청을 제기할 수 있음에 유의할 것

### 카. 징계처분기간 중인 자에 대한 징계처분등의 집행

- 징계처분기간 중에 있는 자가 다시 징계의결등을 받은 경우에도 의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 징계처분을 하여야 하는 것이지만 그 집행은 다음과 같이 함

• 강등집행 중에 정직·감봉처분을 받은 경우	• 선행 강등처분의 집행이 만료한 익일부터 후행 징계집행을 함
• 정직집행 중에 정직·감봉처분을 받은 경우	• 선행 정직처분의 집행이 만료한 익일부터 후행 징계집행을 함
• 감봉집행 중에 정직처분을 받은 경우	• 선행 감봉처분의 집행이 만료한 익일부터 후행 정직집행을 함
• 감봉집행 중에 감봉처분을 받은 경우	• 이중으로 집행이 가능하며 이 경우 중복된 기간의 봉급은 1/3을 감하고, 지급되는 보수액에서 다시 1/3을 감한 잔액을 지급함

※ 감액된 봉급을 지급받는 자에 대하여 다시 봉급을 감액하고자 하는 경우(동시에 2가지 이상의 사유로 봉급을 감액하고자 하는 경우 포함)에는 중복되는 감액기간에 한하여 이미 감액된 봉급을 기준으로 하여 계산함 (「지방공무원 보수규정」 제21조)

#### 질의 회신 징계처분 집행기간 중인 자에 대한 징계처분의 집행

- (문) 1995. 9. 24. 정직3월의 징계처분을 받은 자가 또 다른 징계사유로 1995. 11. 7. 해임처분을 받고 1996. 1. 12. 소청심사위원회에서 해임처분이 정직3월로 변경되었을 경우 정직기간의 합산 방법 및 정직기간의 만료일은?
- (답) 후행 징계처분의 집행은 선행 징계처분의 집행이 종료한 익일부터 하여야 하므로 1996. 1. 12. 소청심사위원회의 정직3월 결정은 소급하여 1995. 11. 7.자 해임처분을 정직3월로 변경하되, 그 집행은 선행 징계처분인 1995. 9. 24.자 정직3월의 집행종료일의 익일인 1995. 12. 25.부터 시작하여 1996. 3. 24. 만료됨

## 타. 직위해제 중인 자에 대한 징계처분등의 집행

- “직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람”에 대하여 직위해제한 후 동일한 사유로 중징계처분을 하고자 할 경우에는 징계의결요구와 동시에 직위해제사유를 “파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람”으로 변경한 후 징계처분함

### 질의 회신 직위해제 중 정직처분 방법

- (문) 「지방공무원법」 제65조의3제1항제1호에 따라 직위해제된 자가 직위해제기간 중 위 징계사유로 정직이상 처분을 받을 경우 직위해제 및 징계처분의 절차
- (답) 「지방공무원법」 제65조의3제5항에 따르면 “공무원에 대하여 제1항제1호의 직위해제사유와 같은 항 제2호부터 제4호까지의 직위해제 사유가 경합(競合)할 때에는 같은 항 제2호부터 제4호까지의 직위해제 처분을 하여야 한다”고 규정하고 있는 바, “직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람”에 대하여 직위해제한 후 동일한 사유로 징계처분을 하고자 할 경우에는 징계의결요구와 동시에 직위해제사유를 “징계의결이 요구되고 있는 사람”으로 변경한 후 징계처분을 하여야 함

## 파. 휴직자에 대한 징계처분등의 집행

- 휴직자도 공무원의 신분이 계속되므로 징계의결등 및 처분이 가능함
- 휴직자에게 강등 또는 정직을 의결한 경우 의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 강등 또는 정직처분을 하여야 함

※ 인사위원회에 회부 중인 공무원이 휴직원을 제출한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 우선심사 하여 징계등 의결되기 전에 휴직시키지 않도록 하며, 강등 또는 정직 의결이 된 경우에는 특별한 사정이 없는 한 징계처분 후 처분기간(1~3월) 종료 후 휴직 조치하도록 함

## 하. 승진임용 제한 기간 중의 징계 또는 표창

- 승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우 승진 제한기간은 직전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날로부터 계산함(「지방공무원 임용령」 제34조제3항)
- 징계처분으로 승진 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하거나 직위해제처분을 받는 경우 징계처분에 따른 남은 승진 제한기간은 복직일부부터 계산함
- 공무원이 징계처분을 받은 이후 해당 계급에서 훈장, 포장, 모범공무원 포상, 국무총리 이상의 표창을 받거나 제안의 채택 시행으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분의 경우에만 승진임용 제한기간의 2분의 1을 줄일 수 있음(「지방공무원 임용령」 제34조제5항)

**질의 회신** 징계처분을 받은 자에 대한 사직원 처리 가능 여부

- (문) 형사사건과 관련하여 '견책' 처분을 받은 자에 대하여 사직원 처리 가능 여부
- (답) 이미 견책처분을 받아 징계절차는 종료하였으므로 형사사건의 재판결과에 관계없이 사직원을 수리하여 주는 것이 타당함

**질의 회신** 징계처분사유에 대한 무죄판결이 확정된 경우의 징계처분 취소절차

- (문) 파면처분사유가 된 뇌물수수 사실이 무죄선고 되었으므로 당초 파면처분은 처분청에서 취소하여야 하는지 아니면 본인이 행정소송에서 승소하여야만 취소되는지 여부
- (답) 해당 범죄 혐의에 대하여 형사법원에서 무죄판결을 받았다고 할지라도 형사벌과 징계벌은 별개의 것이므로 현재 다투고 있는 행정소송에서 승소되어야 비로소 그 징계처분(파면)은 취소 또는 무효가 될 수 있음

**질의 회신** 징계처분자에 대한 복직명령의 필요성

- (문) 정직처분을 받은 자의 복직명령 필요성 여부
- (답) 정직처분은 복직을 전제로 미리 기간을 명시하여 명령한 것으로서 기간만료시점에서 복직여부를 판단할 필요가 없으므로 별도로 복직명령을 할 필요가 없이 그 만료일이 지나면 직무에 복귀하는 것임

# 13

## 불복신청



- 가. 징계의결등 요구권자의 불복신청
- 나. 징계처분등을 받은 자의 불복신청
- 다. 감사원의 심의 또는 재심의 요구
- 라. 주무부장관, 행정안전부장관 또는  
시·도지사의 심의 또는 재심의 의견 제시

## 13 불복신청

### 가. 징계의결등 요구권자의 불복신청

#### 1) 심사 또는 재심사 청구

- 징계의결등을 요구한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회\*에 심사 또는 재심사를 청구할 수 있음 (법 제72조제2항)

\* 시·도의 인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 제2인사위원회의 의결에 대하여는 제1인사위원회

- 법 제72조제2항에 의하면 “징계의결등을 요구한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 (중략) 심사 또는 재심사를 청구할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 징계등의 집행은 영 제10조에 따라 징계처분등의 처분권자가 하도록 규정되어 있고, 실제로 재심사청구를 하기 전에 권한이 있는 징계처분등의 처분권자가 적법하게 징계처분등을 하였다면 비록 징계의결등 요구권자가 재심사청구할 의사가 있었다고 하더라도 징계처분등 후에는 재심사 청구가 불가능하다 할 것임

#### 질의 혁신 징계처분 후 재심사청구의 가능여부

- (문) 징계처분 후라도 재심사청구 기간 내에 징계요구권자가 재심사청구가 가능한지 여부
- (답) 「지방공무원법」 제72조제2항에 의하면 “징계의결등을 요구한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에(중략) 심사 또는 재심사를 청구할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 징계처분 후에는 재심사청구가 불가능함

#### 2) 심사 또는 재심사 청구 방법

- 징계의결등 또는 징계부가금 감면의결을 요구한 기관의 장은 심사 또는 재심사를 청구하려면 징계의결등 또는 징계부가금 감면의결을 통보받은 날부터 15일 이내에 다음 각 호의 사항을 적은 징계의결등 또는 징계부가금 감면의결 심사(재심사) 청구서에 사건 관계기록을 첨부하여 관할 위원회에 제출해야 함(영 제15조)

1. 심사 또는 재심사 청구의 취지
2. 심사 또는 재심사 청구의 이유 및 증명방법
3. 징계등 의결서 사본 또는 징계부가금 감면의결서 사본
4. 영 제8조제2항에 따라 고려된 사정 또는 영 제8조의2제6항에 따라 조정·감면을 위하여 고려한 사항



### 판례 권한없는 징계위원회에 재심사청구는 위법함

- 국가정보원장이 고등징계위원회에 소속 직원 甲에 대한 징계의결을 요구하여 고등징계위원회에서 甲에 대한 징계를 '강등'으로 의결하였으나 그 의결이 징계사유에 비해 가볍다고 보아 고등징계위원회에 재심사를 요구하고 고등징계위원회에서 재심의 결과 甲에 대한 징계를 '해임'으로 의결하자 甲에 대하여 국가공무원법의 품위유지의무 위반 등을 이유로 해임처분을 한 사안에서,
- 국가공무원법 제82조 제2항은 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회의 의결을 제외하고는 직근 상급 기관에 설치된 징계위원회에 재심사를 청구할 수 있도록 규정하고 있는데, 국가정보원의 직근 상급 기관인 대통령에는 징계위원회가 존재하지 않으므로, 특별한 규정이 없는 이상 재심사청구를 할 직근 상급기관에 설치된 징계위원회가 없는 국가정보원 징계위원회의 의결에 대하여는 재심사청구를 할 수 없다고 보아야 하고, 최초 징계의결을 한 국가정보원의 고등징계위원회를 직근 상급기관에 설치된 징계위원회로 해석할 수 없다는 이유로, 국가정보원장이 최초 심사 의결하였던 국가정보원 고등징계 위원회에 최초 의결이 가볍다고 재심사를 요구하여 최초 의결 내용보다 중하게 재의결한 고등징계 위원회의 의결에 따라 해임처분을 한 것은 위법하여 취소되어야 한다고 본 원심판단을 정당함 [대법원 2012. 4. 13., 선고, 2011두21003, 판결]

## 나. 징계처분등을 받은 자의 불복신청

### 1) 소청심사 청구

- 징계처분등을 받은 공무원이 그 처분에 불복할 때에는 징계처분등 사유설명서를 교부받은 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 그 처분에 대한 심사를 청구할 수 있음(법 제67조제3항)

### 2) 소청심사 청구 방법

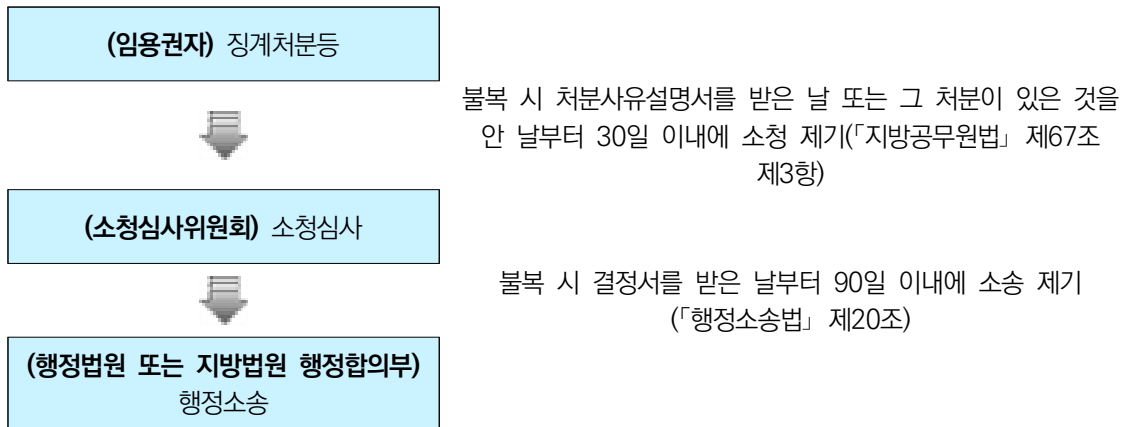
- 다음 각호의 사항을 기재한 소청심사청구서에 그 사본 1통과 처분사유설명서 또는 인사발령통지서의 사본을 첨부하여 관할 소청심사위원회에 제출하여야 함(영 제16조, 소청절차규정 제2조제1항)

1. 주소 · 성명 · 주민등록번호 및 전화번호
2. 소속기관명 또는 전 소속기관명과 직위 또는 전 직위
3. 피소청인(대통령의 처분 또는 부작위에 대하여는 제청권자)
4. 소청의 취지
5. 소청의 이유 및 입증방법
6. 처분사유설명서 또는 인사발령통지서의 수령지연으로 인하여 처분사유설명서 또는 인사발령통지서에 기재된 일자로부터 소청제기기간을 초과하여 소청심사를 청구하는 경우에는 그 수령지연사실의 입증 자료

**참고** 소청심사 제도와 행정심판과 행정소송과의 관계

- 「지방공무원법」 등에 따라 소청심사대상이 되는 사건에 대해서는 행정심판을 청구할 수 없음 (「행정심판법」 제3조)
- 「지방공무원법」은 제20조의2에서 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 행정소송을 제기할 수 없다는 규정을 두고 있으므로 소청심사는 행정소송을 제기하기 전에 반드시 거쳐야 하는 필요적 전심절차임(「지방공무원법」 제20조의2)

〈 소청심사 관련 흐름도 〉



**다. 감사원의 심의 또는 재심의 요구**

- 감사원은 「감사원법」 제32조의 규정에 따라 파면 요구를 한 사항이 파면 의결되지 아니한 경우에는 해당 징계위원회등이 설치된 기관의 바로 위 상급기관에 설치된 인사위원회(바로 위 상급기관에 설치된 인사위원회가 없는 경우에는 해당 인사위원회)에 직접 그 심의 또는 재심을 요구할 수 있음(「감사원법」 제32조제3항)
- 감사원으로부터 심의 또는 재심의 요구를 받은 인사위원회는 그 요구를 받은 날부터 1개월 이내에 심의 또는 재심의 의결하고 그 결과를 지체 없이 해당 인사위원회 위원장이 감사원에 통보하여야 함(「감사원법」 제32조제4항)

## 라. 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사의 심의 또는 재심의 의견 제시

- 주무부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사는 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제18조의 규정에 따라 징계 처분요구 중 중징계(파면·해임·강등 또는 정직) 사건에 대하여 관할 인사위원회가 징계의결의 요구와 다르게 경한 의결을 한 경우 해당 지방자치단체의 장에게 심사 또는 재심사 청구에 관한 의견을 제시할 수 있음(「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 제18조제6항)

# 14

## 직권면직 절차

---



- 가. 직권면직
- 나. 인사위원회의 '의견'을 들어야 하는 직권면직
- 다. 인사위원회의 '동의'를 받아야 하는 직권면직
- 라. 직권면직의 형식 및 절차

## 14 직권면직 절차

※ 「지방공무원법」 제62조 및 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제14조의2

### 가. 직권면직

- 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권으로 면직시킬 수 있음(법 제62조제1항)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원이 된 때
  - 가. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
  - 나. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
  - 다. 예산이 감소된 경우
2. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
3. 전직시험에서 3회 이상 불합격한 사람으로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정될 때
4. 병역판정검사·입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
5. 법 제65조의3제3항에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때
6. 해당 직급·직위에서 직무를 수행하는 데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 되었을 때

### 나. 인사위원회의 ‘의견’을 들어야 하는 직권면직

#### 1) 직권면직 사유

- 법 제62조제1항제5호 이외의 사유로 면직시킬 경우에는 해당 인사위원회의 의견을 들어야 함(법 제62조제2항)

#### 2) 해당 인사위원회

- 임용권자는 직권면직에 대한 위원회의 의견을 들어야 하는 경우에는 경징계등 요구 사건의 징계등을 심의·의결하는 위원회의 의견을 들어야 함(영 제14조 제1항 전단)

## 다. 인사위원회의 ‘동의’를 받아야 하는 직권면직

### 1) 직권면직 사유

- 법 제62조제1항제5호에 따라 면직시킬 경우에는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 함 (법 제62조제2항 단서)

### 2) 해당 인사위원회

- 임용권자는 직권면직에 대한 위원회의 동의를 받아야 하는 경우에는 중징계등 요구 사건의 징계등을 심의·의결하는 위원회의 동의를 받아야 함(영 제14조제1항 후단)

## 라. 직권면직의 형식 및 절차

- 직권면직과 관련하여 ‘의견’을 듣거나 ‘동의’를 받아야 하는 절차와 형식은 징계절차를 준용함(영 제14조 제2항 내지 제5항)

### 〈 직권면직 ‘의견’ 또는 ‘동의’ 요구 시 구비서류 〉

‘의견’을 들어야 하는 경우	‘동의’를 받아야 하는 경우
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직권면직 의견 요구서(영 별지 제4호의3서식) ※ 6하 원칙에 의하여 작성</li> <li>• 직권면직 사유를 입증할 만한 자료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직권면직 동의 요구서(영 별지 제4호의3서식) ※ 6하 원칙에 의하여 작성</li> <li>• 연구과제 보고서</li> <li>• 연구과제 보고서에 대한 평가서(관계전문가)</li> <li>• 직위해제후 3개월의 대기기간동안 개전의 정이 없었다는 입증자료</li> <li>• 위 대기기간 동안 능력의 향상이 없었다는 입증자료</li> <li>• 위 대기기간 동안 교육훈련을 실시하였으면 동 교육평가서 및 성적</li> <li>• 직위해제 사유 및 증거자료</li> <li>• 인사기록 카드</li> <li>• 최근의 인사평정서(4급이상) 및 근무성적평정표(5급이하)</li> <li>• 기타 동 사유를 입증할 만한 자료</li> </ul>

**판례** 직권면직 사유인 ‘근무성적이 극히 불량한 때’의 의미

- 국가공무원법 제70조가 정한 직권면직사유 중 그 제1항 제2호의 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때라 함은 공무원의 징계사유를 정한 같은법 제78조 제1항 각호의 규정에 비추어 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때를 의미하고 징계사유에 해당하는 명령위반, 직무상의 의무위반 또는 직무태만의 행위 등은 이에 해당하지 아니함[대법원 1985. 2. 26., 선고, 83누218, 판결]

**판례** 직위해제 후 직권면직 가능 여부

- 직권면직처분과 이보다 앞서 행하여진 직위해제처분은 그 목적을 달리한 각 별개의 독립된 처분이라 할 것이므로 본건 직권면직처분이 직위해제처분을 사유로 하였다 하더라도 일사부재리원칙에 위배되지 않음[대법원 1983. 10. 25., 선고, 83누340, 판결]

**참고** 별정직 공무원의 직권면직(「지방별정직공무원 인사규정」 제13조)

- 지방별정직공무원을 직권으로 면직하려는 경우에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 함
- 인사위원회는 회의 개최 10일 전까지 면직 대상자에게 면직 사유 및 의견 진술에 관한 사항을 통지해야 하며, 면직 대상자는 인사위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있음



15

## 징계등 처분기록의 말소



- 가. 의의
- 나. 말소권자
- 다. 말소대상기록
- 라. 말소제한기간
- 마. 처분별 말소사유 및 시기
- 바. 말소의 효과
- 사. 인사기록카드의 정리 등

## 15 징계등 처분기록의 말소

※ 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」(행정안전부령) 제7조

### 가. 의의

- 징계등 처분기록의 말소는 징계 등 처분을 받은 공무원이 법령상 규정된 각종 불이익이나 제한을 받은 후 일정기간 성실하게 근무하고 있음에도 인사기록카드에 등재된 관계기록 때문에 장래에 대한 인사상의 사실상 불이익을 받게 될 소지를 제거하는데 목적이 있음

### 나. 말소권자

- 인사기록규칙 제7조에 따른 징계등 처분기록의 말소는 임용권자가 함
- 다만, 퇴직공무원에 대하여는 해당 공무원의 인사기록카드를 보관하는 퇴직 당시의 임용권자가 함

### 다. 말소대상기록

#### 1) 징계사항

- 인사기록규칙 제7조제1항의 징계처분은 같은 규칙 제6조제1항에 따라 해당 공무원의 인사기록카드(인사기록규칙 별지 제2호서식) '징계·형벌'란에 등재된 강등·정직·감봉·견책을 말함
- 다만, 인사기록규칙 제7조제1항제2호에 따라 징계처분이 무효·취소의 결정 또는 판결로 확정된 경우에는 파면이나 해임도 말소대상에 포함됨

#### 2) 직위해제사항

- 인사기록규칙 제7조제2항의 직위해제는 법 제65조의3제1항 각호의 직위해제 사유를 불문하고 같은 규칙 제6조제1항에 따라 해당 공무원의 인사기록카드에 등재된 직위해제처분을 말함
- ※ 일부기관에서 직위해제 기록을 인사기록카드의 '징계·형벌'란에도 기재하고 있는 경우가 있는 바 이 경우도 당연히 말소대상에 포함됨

#### 3) 불문(경고)기록

- 「지방공무원 징계규칙」 제7조제2항에 따라 인사위원회의 의결에 의한 불문(경고)도 말소대상임
- ※ 인사위원회의 의결에 따른 불문(경고)가 아닌, 각 기관별로 운영 중인 '경고', '훈계', '계고', '훈고', '주의' 등은 말소 적용 대상이 아님

### 라. 말소제한기간

- 인사기록규칙 제7조에 따른 징계·불문경고·직위해제 처분기록의 말소제한기간은 다음과 같음

처분	징계				직위해제	불문(경고)
	강등	정직	감봉	견책		
말소제한기간	9년	7년	5년	3년	2년	1년

- 위 기간 중에 징계처분을 받은 자가 다른 징계를 받거나 직위해제처분을 받은 자가 다른 직위해제처분을 받은 경우에는 각 처분별로 기간을 합산함(징계는 징계 별로, 직위해제는 직위해제 별로 합산)

징계 및 직위해제 처분(예시)	징계 및 직위해제 처분기록 말소
<ul style="list-style-type: none"> <li>'20. 3. 5. 직위해제(제1호) ('20. 5. 11. 복직)</li> <li>'20. 5. 12. 직위해제(제2호) ('20. 6. 10. 복직)</li> <li>2020. 6. 10. 정직1월</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>선행 직위해제 처분이 종료된 시점인 '20. 5. 11.부터 기산하여 각 직위해제처분의 말소제한기간을 더한 4년이 지난 '24. 5. 11.에 전후 처분이 동시에 말소됨</li> <li>'20. 6. 10. 정직1월 처분 시 징계처분의 집행이 끝난 '20. 7. 10.부터 기산하여 7년이 지난 '27. 7. 10.에 말소</li> </ul>

- 말소제한기간은 제도의 취지상 실제로 직무에 종사한 기간\*을 의미하므로 휴직기간 등 직무에 종사하지 않은 기간은 제외되나, 다음의 기간은 포함하도록 함

\* 퇴직자의 경우는 제외

- 법 제63조에 따른 휴직 중 다음 각 목의 기간
  - 가. 법 제63조제1항제1호에 따른 휴직 중 법 제64조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간
  - 법 제63조제1항제2호·제4호·제5호 또는 같은 조 제2항제1호에 따른 휴직기간
  - 법 제63조제2항제2호에 따른 휴직은 그 휴직기간의 2분의 1에 해당하는 기간. 다만, 이 경우 휴직 당시의 직급에서 직무에 종사한 것으로 보는 기간은 1년을 초과할 수 없음
  - 법 제63조제2항제4호에 따른 휴직은 그 휴직기간. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 휴직기간 전부로 함
    - 첫째 자녀에 대하여 부모가 모두 휴직을 하는 경우로서 각 휴직기간이 교육부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 기간 이상인 경우
    - 둘째 자녀 이후에 대하여 휴직을 하는 경우

## 마. 처분별 말소사유 및 시기

### 1) 징계처분기록

#### 가) 말소제한기간의 경과

##### 단일처분의 경우

- 징계처분의 집행이 끝난 날부터 말소제한기간동안 다른 징계처분이 없는 경우, 강등은 9년 정직은 7년, 감봉은 5년, 견책은 3년이 지나면 말소함(인사기록규칙 제7조제1항 제1호 본문)
- 위 기간 기산시점인 '징계처분의 집행이 끝난 날'이라 함은 법 제71조 규정에 의한 징계의 직접적 효력이 만료된 시점을 말하며, 「지방공무원 임용령」 등 기타 법령에 따라 징계처분으로 인한 효력이 유지되는 기간까지 포함하는 것은 아님

※ 예컨대, '20. 2. 14. 정직3월 처분을 받은 경우 처분발령일로부터 3개월이 지난 '20. 5. 14.부터 7년을 기산해야 하며, 승진 제한기간이 끝나는 '21. 11. 14.부터 7년을 기산하는 것은 아님

징계처분(예시)		징계처분기록 말소
사례 1	• '20. 5. 7. 정직1월 처분	징계처분의 집행이 끝난 '20. 6. 7.부터 기산하여 7년이 지난 '27. 6. 7. 말소
사례 2	• '21. 2. 7. 견책 처분	3년이 지난 '24. 2. 7. 말소

##### 중복처분의 경우

- 징계처분을 받고 그 집행이 끝난 날부터 말소제한기간이 지나기 전에 다른 징계처분을 받은 경우에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간(징계처분기간+말소제한기간)을 합산한 기간이 지난 때에 전·후 처분을 동시에 말소함(인사기록규칙 제7조제1항제1호 단서)

징계처분(예시)		징계처분기록 말소
사례 1	• '20. 11. 1. 정직3월 처분 • '20. 12. 5. 견책 처분	• 선행 징계처분일인 '20. 11. 1.부터 기산하여 징계처분기간(3월+0월)과 말소제한기간(7년+3년)을 합산한 기간인 10년 3개월이 지난 '31. 5. 1.에 정직3월과 견책이 동시에 말소
사례 2	• '17. 2. 1. 견책 처분 • '20. 1. 10. 감봉1월 처분 • '21. 9. 25. 정직3월 처분	• 선행 징계처분일인 '17. 2. 1.부터 기산하여 징계처분기간(0월+1월+3월)과 말소제한기간(3년+5년+7년)을 합산한 기간인 15년4개월이 지난 '32. 6. 1.에 견책, 감봉1월, 정직3월이 동시에 말소

나) 징계처분의 무효·취소

- 소청심사위원회나 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 경우 원 처분일자로 말소함(인사기록규칙 제7조제1항제2호)
- 법 제69조의3에 따라 재징계를 한 경우에는 선행처분은 원 처분일자로 말소하고, 후행 처분은 후행처분의 집행이 끝난 날부터 기산하여 말소제한기간이 지난 때에 말소함

징계처분(예시)		징계처분기록 말소
사례 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '18. 4. 18. 해임 처분</li> <li>• '18. 6. 1. 소청 취소 결정</li> <li>• '18. 9. 1. 감봉1월 처분(재징계)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행처분인 해임은 '18. 4. 18.자로 말소</li> <li>• 후행처분인 감봉1월은 재징계처분이 종료된 시점인 '18. 10. 1.부터 기산하여 5년이 지난 '23. 10. 1.에 말소</li> </ul>
사례 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '19. 5. 6. 감봉3월 처분</li> <li>• '21. 7. 5. 법원 취소판결 확정</li> <li>• '21. 8. 5. 견책 처분(재징계)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행처분인 감봉3월은 '19. 5. 6.자로 말소</li> <li>• 후행처분인 견책은 '21. 8. 5.부터 기산하여 3년이 지난 '24. 8. 5.에 말소</li> </ul>

다) 징계처분에 대한 사면

- 일정기준 시점 이전의 징계처분에 대하여 일반사면 및 특별사면 조치를 단행한 경우 사면일자로 말소함(인사기록규칙 제7조제1항제3호)

징계처분(예시)		징계처분기록 말소
사례 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '04. 2. 5. 견책 처분</li> <li>• '06. 8. 15. 특별사면</li> <li>• '06. 10. 1. 감봉1월 처분</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 견책은 '06. 8. 15.자로 말소하고, 감봉1월은 '06. 11. 1.부터 기산하여 5년이 지난 '11. 11. 1.에 말소</li> </ul>
사례 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '03. 2. 5. 견책 처분</li> <li>• '05. 1. 10. 감봉1월 처분</li> <li>• '06. 12. 2. 일반사면</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중복처분에 해당되어 각각의 징계처분기간(0월+1월)과 말소제한기간(3년+5년)을 합산한 기간인 8년 1월이 경과한 '11. 3. 5.에 견책과 감봉1월이 모두 말소되어야 하나, 말소예정일 이전에 일반사면이 있었으므로 사면일인 '06. 12. 2.에 견책과 감봉1월이 모두 말소</li> </ul>
사례 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '03. 2. 5. 견책 처분(사면대상 아님)</li> <li>• '05. 1. 10. 감봉1월 처분</li> <li>• '06. 12. 2. 특별사면</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행처분인 견책은 사면되지 않고 후행처분인 감봉1월만 사면되었을 경우, 사면일 이전에 선행처분이 단일처분으로서의 말소제한기간을 경과하였을 경우에는 사면일인 '06. 12. 2.에 견책과 감봉1월 모두 말소</li> </ul>
사례 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '03. 2. 5. 정직3월 처분(사면대상 아님)</li> <li>• '05. 1. 10. 감봉1월 처분</li> <li>• '06. 12. 2. 특별사면</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행처분인 정직3월은 사면되지 않고 후행처분인 감봉1월만 사면되었을 경우, 사면된 감봉1월은 사면일인 '06. 12. 2.자로 말소</li> <li>• 사면일 이전에 선행처분이 단일처분으로서의 말소제한기간을 경과하지 아니하였을 경우에는 '03. 5. 5.부터 기산하여 7년이 지난 '10. 5. 5.에 정직3월 말소</li> </ul>

## 2) 직위해제처분기록

### 가) 말소제한 기간의 경과

#### 단일처분의 경우

- 직위해제처분이 끝난 날부터 2년 동안 다른 직위해제처분이 없는 경우 2년이 지나면 말소함(인사기록규칙 제7조제2항제1호 본문)
- 위 기간 기산시점인 ‘직위해제처분이 끝난 날’이라 함은 직위해제 처분 후 복직명령을 받은 날을 말함

#### 중복처분의 경우

- 직위해제처분을 받고 그 집행이 끝난 날부터 2년이 지나기 전에 다른 직위해제처분을 받은 경우에는 각 직위해제처분마다 2년을 더한 기간이 지난 때에 전·후 처분을 동시에 말소함(인사기록규칙 제7조제2항제1호 단서)

※ 이때의 직위해제 처분은 법 제65조의3제1항 각 호에 규정된 사유가 반드시 같은 것임을 요구하지는 않음.

직위해제처분(예시)	직위해제처분기록 말소
<ul style="list-style-type: none"> <li>• '18. 5. 9. 직위해제(제1호) ( '18. 8. 9. 복직)</li> <li>• '20. 2. 27. 직위해제(2호) ( '20. 5. 27. 복직)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행 직위해제처분의 종료시점인 '18. 8. 9.부터 기산하여 각 직위해제처분의 말소제한기간을 더한 4년이 지난 '22. 8. 9.에 전·후 직위해제처분을 동시에 말소</li> </ul>

- 다만, 합산한 기간이 지날 때까지 최종 직위해제처분에 대한 복직이 되지 않을 경우엔 복직된 날을 기준으로 말소함

직위해제처분(예시)	직위해제처분기록 말소
<ul style="list-style-type: none"> <li>• '18. 4. 15. 직위해제(제1호) ( '18. 7. 15. 복직)</li> <li>• '20. 4. 1. 직위해제(3호) ( '25. 7. 4. 복직)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '25. 7. 4.자로 전·후 직위해제처분을 동시에 말소</li> </ul>

### 나) 소청심사위원회나 법원에서의 직위해제처분 무효·취소

- 소청심사위원회나 법원에서 직위해제처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 경우 원 처분일자로 말소함(인사기록규칙 제7조제2항제2호)

### 3) 불문(경고)처분기록

- 인사위원회의 불문(경고) 의결 통보를 받은 임용권자가 해당 공무원에게 불문(경고) 처분을 한 날로부터 1년이 지난 경우 말소함
- 불문(경고)처분을 받고 1년이 지나기 전에 다른 불문(경고)를 받은 경우에는 징계 처분기록 말소규정을 준용하여 각 불문(경고)처분마다 1년을 더한 기간이 지난 때에 전·후 처분을 동시에 말소함

### 4) 징계처분과 불문(경고)처분 기록이 중복되는 경우

- 선행 징계처분 또는 불문(경고)처분을 받은 날부터 기산하여 각각의 징계처분기간과 말소제한기간을 합산한 기간이 지난 때에 전·후 처분을 동시에 말소함

## 바. 말소의 효과

### 1) 기성(既成)효과의 회복 여부

- 징계 등 처분기록이 말소되었다고 하더라도 기성의 효과에는 영향을 미치지 않으므로, 징계 등의 처분으로 인하여 받은 법령상의 각종 불이익이나 제한사항이 회복되는 것은 아님
- 다만, 「지방공무원 보수규정」 제14조에 따라 견책·감봉·정직·강등처분이 말소된 경우, 징계처분기간을 제외한 승급제한기간은 다시 회복되므로 승급기간에 산입함

### 2) 승진·보직관리등 인사운영 전반

- 승진, 보직관리 등 모든 인사관리 영역에 있어서 말소된 징계처분 등을 이유로 합리적인 근거없이 불리한 처우를 해서는 아니됨
- 근무성적평정 시 말소된 징계처분 등을 이유로 불리한 평정을 해서는 아니 됨

### 3) 서훈 및 포상대상자 선정

- 각종 포상대상자 선정 시 말소된 징계처분 등을 이유로 근거없이 불리한 처우를 해서는 아니 됨
- 다만, 징계 등 처분기록이 말소되었다 하더라도 「정부포상 업무지침」 등 관련 규정의 근거에 따라 포상추천을 제한할 수 있음

#### 4) 징계양정 결정 시

- 징계·소청규정 제8조 및 징계규칙 제2조의 규정에 의한 징계양정 결정 시 말소된 징계 등 처분기록을 이유로 부당하게 무거운 징계를 의결해서는 아니 되며,
- 징계의결등 요구권자는 징계의결등 요구를 위한 ‘확인서’ 작성 시 이전 징계처분이 말소된 경우, 말소된 징계기록은 기재하지 않는 것을 원칙으로 하되, 비위 횟수에 따라 징계양정이 가중되는 경우(예 : 음주운전 비위 2회 시 징계 가중)등 징계의결에 참고할 필요성이 있는 경우에는 아래와 같은 방법으로 말소사실을 기재하도록 함

##### 확인서(예시)

공적 사항			징계 사항(불문(경고) 포함)		
포상일	포상종류	시행정	날짜	종류	발령청
			'18. 9. 2.	견책	○○○
			'21. 9. 2.	위 기록의 말소	○○○

#### 5) 전력조사 및 경력증명서 발급 시

- 재직자 또는 퇴직한 공무원에 대하여 인사기록규칙 제9조 및 제23조의 규정에 의한 전력조회 회보 및 경력증명서 발급 시 말소된 징계 등 처분기록을 기재하지 않도록 해야 함

※ 다만, 공무원 임용·승진심사 등을 위한 경력평정이나 호봉합산에 사용되는 전력조회 회보 또는 경력증명서를 발급시에는 말소된 징계 등 처분기록도 기재함

#### 6) 기타 사실상의 불이익 금지

- 말소제도의 취지에 부합하도록 말소된 징계처분 등을 이유로 합리적인 근거 없이 신분·처우 상 어떠한 불리한 대우를 하여서는 아니됨



## 사. 인사기록카드의 정리 등

### 1) 말소방법

- 징계·직위해제·불문(경고) 기록의 말소는 인사기록카드의 해당 처분기록 위에 말소된 사실을 표기하는 방법으로 함(인사기록규칙 제7조제3항 본문)
- (예시1) '18. 1. 1.자로 말소함(말소제한기간 도과, 소청·법원의 무효·취소)
  - (예시2) 대통령특별사면(2008. 8. 15.)에 따라 사면
  - (예시3) 일반사면령(대통령령 제14818호, 1995. 12. 2.)에 따라 사면

- 소청심사위원회나 법원에서 징계·직위해제·불문(경고) 등 처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 경우에는 당해 사실이 나타나지 아니하도록 인사기록카드의 해당란을 삭제함(인사기록규칙 제7조제3항 단서)

※ 법 제73조의2제3항의 규정에 따라 재징계된 경우에는 원징계처분은 인사기록규칙 제7조제3항 단서 규정을 적용하여 인사기록카드의 해당란을 삭제하고, 재징계된 처분은 해당 처분기록 위에 말소된 사실을 표기하는 방법으로 말소함

### 2) 말소기한

- 말소권자는 말소사유가 발생하면 당해 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 위 말소방법에 따라 말소조치를 완료하고, 해당공무원에게 <붙임 1> 서식에 의한 '징계등 처분기록 말소통지서'로 말소사실을 통보하여야 함
- 다만, 14일 이내에 이와 같은 조치가 없을 경우에는 징계등 처분을 받은 자는 <붙임 2> 서식에 의한 '징계등처분기록말소신청서'를 작성하여 말소권자에게 말소신청을 할 수 있음

### 3) 징계 등 처분기록 말소대장 정리

- 말소권자는 <붙임 3> 서식의 '징계등처분기록말소대장'을 작성·관리하여야 함

〈붙임 1〉

## 징계등처분기록말소통지서

1. 소 속 :
2. 직위(직급) :
3. 성 명 :

「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」 제7조 제 항의 규정에 따라 귀하의 아래 처분기록을       년       월       일자로 말소하였음을 통보하니 더욱 능동적이고 적극적인 자세로 업무에 정려하시기 바랍니다.

아 래				
1.	년	월	일자	처분
2.	년	월	일자	처분
3.	년	월	일자	처분

년       월       일

소속기관의 장

직인  
귀하

〈붙임 2〉

## 징계등처분기록말소신청서

1. 소 속 :
2. 직위(직급) :
3. 성 명 :

「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」 제7조 제 항의 규정에 따라 본인의 아래 처분기록의 말소를 신청합니다.

아 래				
1.	년	월	일자	처분
2.	년	월	일자	처분
3.	년	월	일자	처분

년      월      일

신 청 인                      인  
소속기관의 장              귀하

〈붙임 3〉

### 징계등처분기록말소대장

연번	①인적사항			징계등처분 기록사항		말 소 사 항				결재사항	
	소속	직위 (직급)	성명	②처분 종류	③처분일 (복직일)	④말소 사유	⑤말소 일자	⑥통보 일자	⑦말소 방법	담당자	인사 담당관

**(작성요령)**

- ① 말소사유발생시점 기준 현 소속기관(퇴직자의 경우는 퇴직당시 소속기관)
- ② 징계(강등, 정직1~3월, 감봉1~3월, 견책, 불문경고), 직위해제(2~4호)로 구분
- ③ 징계 및 불문경고는 처분일자, 직위해제는 복직일자
- ④ 말소제한기간 도과, 소청(법원)에서 무효·취소(확정일자 기재), 사면(일반사면, 특별사면)으로 구분
- ⑤ 말소사유 발생일자(소청·법원에서 무효·취소한 경우는 원 처분일자)
- ⑥ 당해공무원에게 말소사실을 통보한 일자
- ⑦ 말소표기, 기록삭제로 구분

16

## 퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 및 퇴직 제한



- 가. 목적
- 나. 퇴직 제한 사유
- 다. 퇴직 제한 사유의 확인
- 라. 위반자에 대한 문책
- 마. 퇴직을 희망하는 공무원에 대한 징계절차의 신속한 처리

## 16 퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 및 퇴직 제한

※ 「지방공무원법」 제69조의4, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제14조의2, 「비위공직자의 의원면직 처리제한에 관한 규칙」(지방자치단체 규칙)

### 가. 목적

- 재직 중 비위를 저지른 공무원이 형사벌이나 징계처분을 회피하기 위해 퇴직하는 사례를 방지함으로써 공직기강 확립 및 깨끗한 공직사회 구현

### 나. 퇴직 제한 사유

- 1) 인사위원회에 중징계의결 요구 중인 경우
- 2) 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 경우
- 3) 감사원, 검찰·경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
- 4) 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내부 감사 또는 조사가 진행 중인 경우

※ 2), 3), 4)는 비위의 정도가 중징계에 해당한다고 판단하는 경우에 한정할 것이므로 경징계에 해당하는 것이 명확한 경우에는 퇴직을 제한하여서는 아니 됨

### 다. 퇴직 제한 사유의 확인

- 임용권자는 공무원이 퇴직을 희망하는 경우에는 지체 없이 서면으로 조사 및 수사기관의 장에게 퇴직 제한 사유에 대한 확인을 요청해야 함(영 제14조의2 제1항)
- 확인을 요청받은 기관의 장은 요청받은 날부터 10일 이내에 임용권자에게 확인 결과를 서면으로 통보하여야 함(영 제14조의2 제2항)

### 라. 위반자에 대한 문책

- 임용권자는 소속 공무원이 고의나 중과실로 ① 퇴직 제한 사유에 해당됨에도 퇴직을 허용한 경우, ② 퇴직 제한 여부를 확인치 않은 경우, ③ 퇴직 제한 사유 확인 요청에 대해 확인결과 통보 등을 성실히 이행하지 않은 경우에 대해서는 문책 등 필요한 조치를 취하여야 함

### 마. 퇴직을 희망하는 공무원에 대한 징계절차의 신속한 처리

- 인사위원회는 퇴직을 희망하는 공무원에 대한 중징계 의결이 요구 중인 경우 다른 징계 사건에 우선하여 징계여부 또는 보류여부를 결정해야 함

17

## 비위면직(파면·해임)자의 사후관리



- 가. 목적
- 나. 적용범위
- 다. 비위면직자의 범위
- 라. 비위면직자 관리시스템
- 마. 비위면직자 등록
- 바. 비위면직자 여부의 조회·확인

## 17 비위면직(파면·해임)자의 사후관리

※ 「비위면직(파면·해임)자 공직 재임용 제한에 관한 규정」(국무총리 훈령)

### 가. 목적

- 파면·해임된 자의 공무원 재임용을 일정기간 제한하고 있는 「국가공무원법」 제33조(결격사유) 및 「지방공무원법」 제31조(결격사유) 등 관련 규정의 실효성을 확보하기 위함임

### 나. 적용범위

- 국가기관 및 그 소속기관
- 지방자치단체 및 그 소속기관

### 다. 비위면직자의 범위

- 징계에 의해 파면·해임된 자

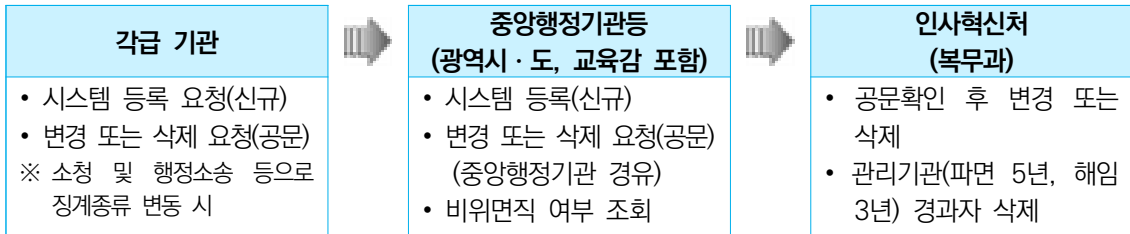
### 라. 비위면직자 관리시스템

- 인사혁신처에서 비위면직자에 대한 정보를 관리하기 위해 구축하여 운영하는 시스템

### 마. 비위면직자 등록

- 각급 기관의 장은 비위면직자의 퇴직 시 1개월 이내에 비위면직자 관리시스템을 통하여 소속 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사·특별자치시장 및 교육감(이하 “중앙행정기관장등”이라 한다)에게 비위면직자 등록을 요청하여야 함
- 각급 기관의 장으로부터 비위면직자 등록을 요청받은 중앙행정기관장등은 비위면직자의 소속, 부서명, 직급, 성명, 생년월일, 파면·해임일자 및 조치 내용(파면·해임)을 비위면직자 관리시스템에 등록하여야 함
- 각급 기관의 장은 소청 결정 및 법원 판결 등에 따라 원처분이 취소되거나 변경된 경우 또는 사면 등에 의하여 공무원으로 임용될 수 있는 자격이 회복된 경우에는 그 사실을 중앙행정기관장등에게 통보하여야 함





## 바. 비위면직자 여부의 조회·확인

### 1) 조회대상

- 국가기관, 지방자치단체 및 그 소속기관에서 공무원을 채용하고자 할 때 미리 인사혁신처장에게 비위면직자 여부를 조회하여야 함

### 2) 조회시점

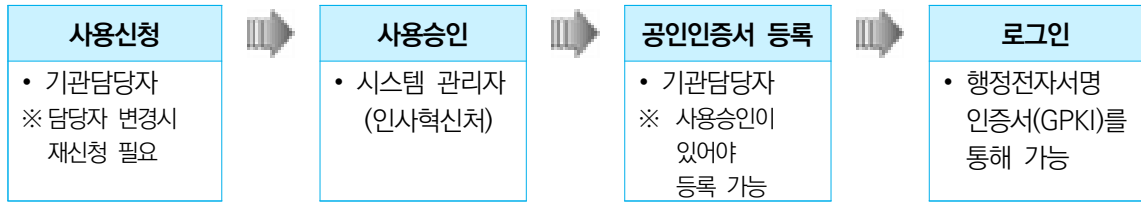
- 공개경쟁채용 시험실시기관의 장(인사혁신처장, 시·도지사, 시도교육감 등)은 최종 합격자를 결정하기 전에 비위면직 여부를 조회·확인하여야 함
- 공개경쟁시험 외의 방법으로 공무원을 채용하는 경우에는 해당 기관의 장이 임용 전에 비위면직자 여부를 조회·확인하여야 함

### 3) 조회방법

- 중앙행정기관장등은 「전자정부법」 제2조제9호의 행정전자서명에 대한 인증서(GPKI)와 비위면직자 관리시스템을 통하여 직접 비위면직자 여부를 조회·확인

※ 인사혁신처장은 필요하다고 인정할 경우 중앙행정기관장등의 요청을 받아 각급 기관의 장이 비위면직 여부를 직접 조회·확인할 수 있도록 권한을 부여할 수 있음

- ① 사용자 등록 신청
  - 가. 비위면직자 관리시스템에 접속하여 사용 신청(사용자 ID 등록)
  - 나. 공문으로 부서명, 사용자 인적사항(성명, 직급) 사용자 ID, 담당 업무(사용 목적)를 기재하여 신청 (사전에 행정전자서명 발급받아야 함)
- ② 인사혁신처에서 공문 확인 후 비위면직자 관리시스템 사용자 승인
- ③ 비위면직자 관리시스템 첫 화면 「인증서 등록」 메뉴를 통해 행정전자서명(GPKI) 등록(최초 1회)
- ④ 등록된 행정전자서명(GPKI)으로 로그인
- ⑤ 입력화면이 나오면 비위면직자 조회 실시



**주의사항 및 행정사항**

- ① 사용권한을 부여받은 자는 사용자 ID 및 전화번호·사용자번호 및 비밀번호를 타인에게 누설하여서는 아니되며, 비밀번호는 수시로 변경 사용하여야 함
- ② 담당자만이 업무목적으로 사용하여야 하며, 목적외 사용시 「개인정보 보호법」에 저촉됨(기관별 조회 내역이 인사혁신처 시스템에 자동 기록됨)
- ③ 직접조회를 신청한 기관은 비위면직여부 조회대장을 관리하여야 함

18

## 공무원 직무관련 범죄의 고발



- 가. 목적
- 나. 범죄보고 및 고발주체
- 다. 고발대상
- 라. 고발절차
- 마. 고발처리상황의 관리

## 18 공무원 직무관련 범죄의 고발

※ 「공무원의 직무관련범죄 고발지침」(국무총리 훈령)

### 가. 목적

- 공무원과 공무원이었던 자가 그 직무와 관련하여 범죄행위를 행한 경우에 고발할 대상과 절차 등을 규정하여 이를 엄정히 이행토록 함으로써 공무원의 부정행위를 방지하고 깨끗한 공직사회를 구현하기 위함

### 나. 범죄보고 및 고발주체

#### 1) 범죄보고

- 각급 행정기관의 부서책임공무원과 감사담당공무원은 그 직무를 행함에 있어 공무원의 범죄혐의사실을 발견한 경우 소속기관장에게 보고하여야 함

#### 2) 고발주체

- 각급 행정기관의 장은 그 직무를 행함에 있어 공무원의 범죄혐의사실을 발견한 경우에는 「형사소송법」 제234조제2항의 규정 및 「공무원의 직무관련범죄 고발지침」에 의하여 이를 고발하여야 함

### 다. 고발대상

#### 1) 고발대상

- 공무원과 공무원이었던 자 및 처벌규정의 적용에 있어 공무원으로 의제되는 자가 「형법」, 「특정범죄가중처벌등에관한법률」, 「국가공무원법」, 「지방공무원법」, 「부패방지법」, 「공직자윤리법」, 기타 개별법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 민간인의 범죄행위를 포함함

#### 2) 고발여부 결정시 고려사항

- 범죄행위의 도(度)의 경중과 고의·과실여부

### 3) 엄정처리 사항

- ① 뇌물수수, 공금횡령, 배임 등 직무에 관한 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당되는 경우
- ② 부당한 행정행위를 수반한 범죄에 해당하는 경우
- ③ 범죄내용이 파급개연성이 크고 수사시 비위규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
- ④ 징계처분을 받고 징계기록말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우
- ⑤ 기관특성상 비위발생 빈도가 높아 각 기관별로 특별히 지정한 범죄에 해당하는 경우
- ⑥ 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

#### 라. 고발절차

- 행정기관의 장의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출
  - 다만, 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우 등 긴급을 요하는 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있음
- 범죄혐의내용이 정부정책면에서나 사회적으로 중대한 영향을 미칠 만한 사건이거나 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 방지 등이 필요하다고 인정되는 경우에는 수사기관과 사전 협의하여야 함

#### 마. 고발처리상황의 관리

- 각급 행정기관은 고발한 범죄혐의사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 문서로 유지·관리하여야 하고, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의사실의 요지 및 고발을 아니하는 사유를 기관장의 결재를 받아 관리하여야 함
- 고발을 한 기관장은 증빙자료의 제출 등 수사에 협력하여야 하며, 고발을 받은 수사기관장은 수사를 개시한 때와 이를 종료한 때에 그, 사실과 공소가 제기된 경우에는 그 결과를 고발기관장에게 통보하여야 함
- 직무와 관련하여 발견한 범죄혐의사실을 목인한 공무원에 대하여는 징계 등 엄중한 조치하여야 함

19

## 정부포상 부적격자에 대한 징계감경 제한

---

2023년도 지방공무원  
징계업무편람



- 가. 목적
- 나. 세부절차

## 19 정부포상 부적격자에 대한 징계감경 제한

### 가. 목적

- 공무원의 비위사실과 관련하여 감사·조사·수사 등이 진행되는 등 「정부포상 업무지침」에 따른 추천 제한 또는 철회 사유에 해당함에도 추천권자가 이를 제한하거나 철회하지 않아 정부포상이 수여되고, 이를 근거로 징계감경이 이루어지는 사례가 발생하고 있어, 이를 시정하고자 함

#### 정부포상 부적격자에 대한 징계감경 예시

- ① 정부포상 추천 → 비위 관련 감사·조사·수사 개시 통보 → 추천 철회하지 않음 → 정부포상 수여 → 비위 관련 징계의결 요구 → 수여된 정부포상을 근거로 징계 감경
- ② 비위 관련 감사기관의 징계처분 요구 → 정부포상 추천 → 정부포상 수여 → 비위 관련 징계의결 요구 → 수여된 정부포상을 근거로 징계 감경

### 나. 세부절차

#### 1) 포상 추천 제한

- 포상 추천기관에서는 감사·조사·수사 중이거나 형사사건으로 기소 중에 있는 등 「정부포상 업무지침」에 따른 추천제한 사유가 있는 공무원을 추천하는 일이 없도록 함
  - 이미 추천되어 정부포상 절차가 진행 중이더라도 추천제한 사유가 발생하는 경우 지체 없이 해당 추천을 철회

※ 감사·조사·수사 중이거나 형사사건으로 기소 중인 공무원 등은 정부포상 추천이 제한됨(정부포상 업무지침)

#### 2) 징계의결 요구 시 정부포상 부적격자 여부 확인

- 징계의결 요구기관에서는 징계의결 요구 시 해당 공무원에게 「지방공무원 징계규칙」 제5조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우 당해 정부포상이 감사·조사·수사 개시 통보 또는 기소 전후로 추천되었는지 여부 등을 확인
  - 만일 추천제한 또는 철회 사유에 해당함에도 불구하고 정부포상이 수여된 경우 해당 사실을 관할 인사위원회에 통보

#### 3) 관할 인사위원회 협조 요청 사항

- 관할 인사위원회에서는 「지방공무원 징계규칙」 제5조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있으나 당해 정부포상에 대한 추천제한 또는 철회 사유가 확인될 경우, 부득이한 사유가 없는 한 동 정부포상을 이유로 한 징계감경 제한



20

## 공무원 주요 비위사건 처리지침



- 가. 공무원 금품관련 비위사건 처리
- 나. 초과근무수당 및 출장여비 부당수령 비위사건 처리
- 다. 「청탁금지법」 위반 시 비위사건 처리
- 라. 비밀 엄수의 의무 위반 처리
- 마. 「보안업무규정」 등 보안법령 관련 비위행위자 처리 지침
- 바. 공무원 음주운전 사건 처리
- 사. 불법촬영 등 디지털 성범죄 비위행위자 처리 지침
- 아. 성희롱·성폭력 근절을 위한 지방공무원 인사관리 지침
- 자. 성폭력·성희롱 징계처분대상자의 징계처분결과 피해자 통보 절차
- 차. 성폭력 또는 성희롱 비위사건 중대성 판단 참고 요소 및 사례
- 카. 개인정보보호 법규 위반 비위 징계처리 지침
- 타. 소극행정 관련 비위행위자 처리 지침

## 20 공무원 주요 비위사건 처리지침

### 가. 공무원 금품관련 비위사건 처리

#### 1) 목적

- 금품관련 비위\*에 대한 엄정한 처벌을 위해 공무원 금품관련 비위사건 처리 지침을 마련, 공무원 부정부패 척결에 기여하고자 함

\* 「지방공무원법」 제69조의2 제1항 각 호 어느 하나에 해당하여 징계사유의 시효가 5년인 비위

#### 2) 세부지침

##### 가) 금품관련 비위사건 지휘감독자 및 제안·주선자에 대한 처벌 강화

- 직무와 관련한 금품수수 비위에 대하여는 그 비위행위자는 물론 비위와 관련된 지휘 감독자, 그 비위행위의 제안·주선자에 대하여도 엄중히 책임을 물을 수 있도록 비위 행위자의 직상감독자 및 차상위 감독자에 대한 감독 소홀 등 징계사유 유무를 반드시 조사·확인 후 징계의결 등 요구 조치

#### ※ 감독자 문책을 아니할 수 있는 경우(「지방공무원 징계규칙」 제3조제2항)

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계등 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계등 사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계등 사건

##### 나) 금품관련 비위의 신고·고발 의무 불이행자 처벌

- 금품관련 비위\*를 신고·고발하지 않은 경우를 성실 의무 위반으로 징계의결 등 요구 조치

\* 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위

##### 다) 징계부가금 대상 비위 확대

- 공무원의 직무관련 부정한 사익 추구에 대해서는 원칙적으로 징계부가금을 부과할 수 있도록 함
- “금품·향응 수수”는 “금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익\*을 취득하거나 제공한 경우”로 확대

\* 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익(「지방공무원 징계 및 소청규정」 2015.11.11. 시행)

※ 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익(「지방공무원 징계 및 소청규정」 제8조의2 제2항)

1. 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산상 이익
2. 골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의
3. 채무면제, 취업 제공, 이권 부여 등 유형·무형의 경제적 이익

- “공금의 횡령·유용”은 “「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호 각 목에 해당하는 것을 횡령(橫領)·배임(背任)·절도·사기 또는 유용(流用)한 경우”로 확대

※ 「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호 각 목

- 가. 「국가재정법」에 따른 예산 및 기금
- 나. 「지방재정법」에 따른 예산 및 「지방자치단체 기금관리기본법」에 따른 기금
- 다. 「국고금 관리법」 제2조제1호에 따른 국고금
- 라. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 보조금
- 마. 「국유재산법」 제2조제1호에 따른 국유재산 및 「물품관리법」 제2조제1항에 따른 물품
- 바. 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품
- 사. 그 밖에 가목부터 바목까지에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 것

라) 징계부가금 부과/체납 시 유의사항

• 징계부가금 부과결정 요구 시(징계의결등 요구권자)

- 공무원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 「지방공무원법」 제69조의2 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계 외에 제69조의2제1항 각 호의 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이득(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회에 요구하여야 함(법 제69조의2 제1항)

※ 징계의결등 요구권자가 징계부가금 부과 의결 요구를 누락하여 관할 인사위원회에서 징계의결 전까지 징계의결등 요구권자에게 보정 요구한 경우에는 징계의결등 요구권자는 관할 인사위원회의 보정 요구에 응하여야 함

- 직무관련성 유무와 상관없이 법 제69조의2제1항 각 호에 해당하는 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이득은 징계부가금 대상이 됨
- 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 금전 또는 재산상 이득을 요구하였으나 미수에 그친 경우에는 징계부가금 대상이 되지 않음

- 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 금전 또는 재산상 이익을 취득 후 반환한 경우에는 징계부가금 대상이 되고, 징계부가금 부과·감면 의결시 반드시 고려
- 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 금전 또는 재산상 이익을 다른 공무원에게 제공한 공무원도 징계부가금 대상이 됨

• 징계부가금 부과·감면 의결시(관할 인사위원회)

- 징계 외에 금품비위금액등\*의 5배 내에서 징계부가금 부과 의결할 수 있음
  - \* “금품비위금액등”이란 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이익(금전이 아닌 재산상 이익의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)을 말함
- 징계부가금 부과 여부 및 부과 배수 산정은 인사위원회의 재량사항이나, 징계부가금 미부과 또는 감면 의결시에는 벌금액, 벌금 외 형사처벌, 비위정도, 공직배제(파면, 해임 등) 여부 등 기타 여러 가지 정상을 참작하여 신중히 결정해야 할 것임
- 징계부가금 부과 의결 전 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품비위금액등의 5배를 초과하지 않는 범위에서 부과 의결
  - ※ 형사처벌 우려만으로 감면하는 것은 지양
- 징계부가금 부과 의결 후 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품비위금액등의 5배를 초과하지 않는 범위에서 감면 의결
  - ※ 환수금이나 가산징수금을 납부한 경우, 배제징계가 확정되어 퇴직금을 제한 받는 경우에도 감면의 결시 고려
- 징계등 혐의자 또는 징계부가금 부과 의결을 받은 자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함)을 선고받은 경우에는 인사위원회는 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여 의결하거나 감면 의결하여야 함

• 징계부가금 부과 및 체납관리(처분권자, 회계담당자)

- 의결서를 받은 날부터 15일 이내에 납부고지서 교부

- 징계처분등의 대상자가 납부고지서를 교부받은 날로부터 60일 이내에 징계부가금을 납부하도록 처분권자가 금융기관을 지정
  - ※ 징계부가금 납부 전에 감면을 받은 경우에는 감면된 징계부가금을 납부하되, 납부 후에 감면 납부 고지서를 받은 경우에는 그 차액을 대상자에게 환급 조치
- 미납시 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있음
- 징계부가금 장기 체납액이 발생하지 않도록 체납관리 철저

마) 청렴의 의무 위반 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 [별표 2])

구 분		의례적인 금품이나 향응 등을 받거나 제공한 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 하지 않은 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	
		징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준
100만원 미만	수동	경징계 · 중징계	강등 ~ 감봉	중징계	해임 ~ 정직	중징계	파면 ~ 강등
	능동	중징계	해임 ~ 정직		파면 ~ 강등		파면 ~ 해임
100만원 이상		중징계	파면 ~ 강등		파면 ~ 해임		파면

※ 비교

“금품이나 향응 등”은 지방공무원법 제69조의2제1항제1호에 따른 금전 또는 재산상 이익을 말함

바) 징계부가금 부과 기준(「지방공무원 징계규칙」 [별표 4])

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 법 제69조의2제1항제1호의 금품, 물품, 부동산, 향응 및 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제8조의2 제2항 각 호에 해당하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우	금전 또는 재산상 이익의 4~5배	금전 또는 재산상 이익의 3~4배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 1~2배
2. 법 제69조의2제1항제2호의 각 목에 해당하는 것을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우	금전 또는 재산상 이익의 3~5배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 2배	금전 또는 재산상 이익의 1배

※ 비고

1. 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.(다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있다)
2. 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실형, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하거나 감면 의결하여야 한다.
3. 징계등 혐의자의 제1호의 행위가 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조제2항을 위반한 경우로서 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에는 금전 또는 재산상 이익의 2배의 징계부가금을 부과한다.

## 나. 초과근무수당 및 출장여비 부당수령 비위사건 처리

### 1) 목적

- 초과근무수당 및 출장여비 부당수령에 대한 별도 징계기준이 신설됨에 따라 처리지침 안내를 통해 징계의 엄정성 및 의결의 형평성 유지 등 징계 운영을 강화하고자 함

### 2) 처리지침

가) 초과근무수당 및 여비 부당수령 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 [별표 1의2])

비위의 유형	부당수령 금액	비위의 정도 및 과실 여부	
		비위의 정도가 약하고 과실인 경우	비위의 정도가 심하거나, 고의가 있는 경우
「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조부터 제17조까지의 규정에 따른 수당 및 「지방공무원법」 제46조제1항에 따라 지방자치단체의 조례로 정하는 실비보상 중 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	100만원 미만	정직~견책	파면~정직
	100만원 이상	강등~감봉	파면~강등

#### 비고

1. “부당수령 금액”은 해당 비위로 취득한 총 금액을 말한다.
2. “비위의 정도 및 과실 여부”는 해당 비위의 동기, 경위, 방법 및 행위 정도 등으로 판단한다.

### 나) 징계의결(요구)시 유의사항

- 부당수령 금액은 해당 비위로 취득한 총 금액을 말함
- 초과근무수당·출장여비 부당수령도 금품비위이므로 징계부가금·징계시효·징계감경 제한 규정 등을 적용받음

### 다) 비위의 정도 및 고의성 여부 판단시 참고사항

- 비위의 정도 및 고의성 여부 판단의 참고요소 및 주요 행태 등을 고려하여 징계의결 시 자의적 판단여지를 최소화 하도록 함

#### • ‘초과근무수당 부당수령’의 동기, 경위, 방법 및 행위 정도 등으로 판단

- 주요 행태 : 사적용무(취미생활, 대학원 수업, 여행 등) 후 허위 입력, 대리입력(요청, 공모 포함), 자동입력 매크로 프로그램 설치, 장기간 발생, 횡수 등

#### • ‘출장여비 부당수령’의 동기, 경위, 방법 및 행위 정도 등으로 판단

- 주요 행태 : 허위출장(출장지에 가지 않음), 근무지 이탈, 출장종료 후 미복귀, 요청·공모, 중복수령, 장기간 발생, 횡수 등

## 다. 「청탁금지법」 위반 시 비위사건 처리

### 1) 목 적

- 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 ‘청탁금지법’ 이라 함) 및 동법 시행령의 시행(16.9.28.)과 관련하여 「지방공무원법」 등 공무원 징계관계법령에 따른 징계업무 처리를 위하여 필요한 사항을 정함

### 2) 「청탁금지법」 위반과 공무원 징계사유

#### 가) 「청탁금지법」 제21조 징계

- 공공기관의 장 등은 공직자등이 「청탁금지법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반한 경우에는 징계처분을 하도록 정하고 있음
- 따라서 공무원이 「청탁금지법」 및 동법 시행령을 위반한 경우, 소속기관의 장은 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 함

#### 나) 「청탁금지법」 위반과 공무원 의무 위반

- 공무원이 「청탁금지법」을 위반한 경우에는 기본적으로 성실 의무 위반으로 징계대상이 됨
- 금품등을 수수하지 않은 ‘부정청탁’ 및 ‘부정청탁에 따른 직무수행’은 성실 의무 위반 징계기준을 적용하여야 함
- ‘금품등의 수수’와 관련하여는 직무관련 여부에 따라 청렴의 의무 위반 또는 품위 유지의 의무 위반의 징계기준을 적용하여야 함

- **(예시1)** 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품을 받거나 요구 또는 약속한 경우
  - ㉠ 직무관련성이 있는 경우 ⇒ 청렴의 의무 위반
  - ㉡ 직무관련성이 없는 경우 ⇒ 품위 유지의 의무 위반
- **(예시2)** 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원 이하의 금품을 받거나 요구 또는 약속한 경우
  - ㉠ 직무관련성이 있는 경우 ⇒ 청렴의 의무 위반
    - ※ 일정금액을 초과하는 음식물(3만원), 선물(5만원), 경조사비(5만원)의 경우, 청탁금지법상 과태료 부과 대상이면서 동시에 국가공무원법 징계대상임
    - ※ 일정금액 이내의 음식물(3만원), 선물(5만원), 경조사비(5만원)의 경우라 하더라도 원활한 직무수행 또는 사교·의례, 부조 목적을 벗어나는 경우에는 청탁금지법상 과태료 부과 대상이면서 동시에 「지방공무원법」 상 징계대상임
  - ㉡ 직무관련성이 없는 경우 : 「청탁금지법상」 처벌대상은 아니나, 공무원으로서의 품위를 손상한 것으로 인정되는 경우에는 품위유지의 의무 위반이 될 수 있음



### 3) 외부강의등의 사례금 수수 제한

#### 가) 「청탁금지법」 제10조의 외부강의

- 「청탁금지법」 제10조의 규율대상인 외부강의등은 ‘직무관련성’이 있고 ‘교육·홍보·토론회·세미나·공청회’와 같이 다수인을 대상으로 의견·지식을 전달하거나 회의 형태인 경우임
- 직무관련성이 없는 경우 또는 다수인을 대상으로 하지 않거나 회의 형태가 아닌 경우는 제10조의 규율대상에서 제외

#### 나) 외부강의등의 신고 및 사례금

- 외부강의등은 소속부서의 장으로부터 사전 결재를 받아야 함
- 사례금을 받는 외부강의등을 할 때는 외부강의를 마친 날부터 10일 이내에 신고해야 함  
※ 다만, 외부강의 등을 요청한 자가 국가나 지방자치단체인 경우에는 제외
- 외부강의등의 신고 또는 허가 관련 사항을 위반했을 경우에는 ‘영리 업무 및 겸직 금지 의무’ 위반 징계기준을 적용하여야 함
- 직무와 관련한 외부강의 등을 통해 「청탁금지법 시행령」 시행령 [별표2]의 외부강의 등 사례금 상한액을 초과하여 그 대가를 수수하였을 경우에는 ‘청렴의 의무’ 위반 징계기준을 적용하여야 함
- 직무관련성이 인정되지 않는 경우에도 강의요청자가 통상적으로 적용하는 기준 금액을 초과 수수해서는 아니 되며, 기준 금액을 초과하여 수수한 경우에는 ‘품위 유지의 의무’ 위반 징계기준이 적용됨

### 4) 과태료와 징계부가금의 이중 부과 방지

- 「징계부가금」 등에 따라 징계부가금 부과 의결이 있는 후에는 「청탁금지법」 상의 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료가 부과된 후에는 징계부가금 부과를 의결해서는 아니 됨(「청탁금지법」 제23조제6항)
- 징계의결등의 요구권자는 청탁금지법상의 과태료 부과 대상과 징계부가금 부과 대상이 동일하여 과태료 재판 관할법원에 과태료 대상금액을 통보하면서 징계부가금 부과 의결 요구를 할 때에

- 「지방공무원 징계 및 소청 규정」[별지 제1호의2서식] ‘확인서’의 「3. 징계부가금」란의 “형사처벌 및 변상책임 이행 상황 등”에 관할법원에 과태료 통보 여부 및 과태료 대상금액을 기재하여야 함
- 징계의결등의 요구권자 또는 징계처분등의 처분권자는 징계부가금과 「청탁금지법」의 과태료는 병과되지 않는다는 사실을 징계등 혐의자에게 알려서 동일사건에 대해 징계부가금과 청탁금지법의 과태료가 병과되지 않도록 주의하여야 함
- 「청탁금지법」 상 과태료 부과대상자는 과태료 부과 결정이 있기 전에 인사위원회의 징계부가금 의결(징계부가금을 부과하지 않기로 한 경우도 포함)이 있었다는 사실을 안 경우에는 과태료 재판 관할 법원에 징계부가금 의결이 있었다는 사실을 통보하여야 하고,
  - 징계부가금 의결 전에 과태료 부과 결정이 있었다는 것을 안 경우에는 징계의결등 요구권자 및 인사위원회에 즉시 통보하여 징계부가금과 과태료를 이중으로 부과 받지 않도록 하여야 함
- 「청탁금지법」 상 과태료 부과 결정 이후에 징계부가금 의결을 한 경우에는 징계부가금 부과 의결을 받은 자 또는 징계의결등 요구권자는 인사위원회에 징계부가금 감면 의결을 요청할 수 있고,
  - 징계부가금 부과 의결이 먼저 있는 후 「청탁금지법」에 따라 법원에서 과태료 부과 결정을 받은 자는 「비송사건절차법」 소정의 절차에 따라 과태료 부과결정에 대한 취소절차를 진행할 수 있음

## 라. 비밀 엄수의 의무 위반 처리

### 1) 목 적

- 정부의 중요정책이 사전에 상용 정보통신서비스와 개인소유 정보통신매체를 통해 외부로 유출된 사고 발생을 계기로 공무원의 비밀 엄수의 의무 위반 사건 처리 기준을 마련, 공직기강을 확립하고 공무원의 책임성 강화에 기여하고자 함

### 2) 세부지침

#### 가) “비밀 엄수의 의무” 위반

##### 「지방공무원법」 상 “비밀”

- 「지방공무원법」 상 “비밀”이라 함은 ① 법령에 따라 비밀로 지정된 사항, ② 정책 수립이나 사업 집행에 관련된 사항으로서 외부에 공개될 경우 정책 수립이나 사업 집행에 지장을 주거나 특정인에게 부당한 이익을 줄 수 있는 사항, ③ 개인의 신상이나 재산에 관한 사항으로서 외부에 공개될 경우 특정인의 권리나 이익을 침해할 수 있는 사항, ④ 그 밖에 국민의 권익 보호 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로 보호할 필요가 있는 사항으로,
- 국가 및 지방자치단체 공무의 민주적, 능률적 운영을 확보하기 위하여 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는지, 즉 그것이 통상의 지식과 경험을 가진 다수인에게 알려지지 아니한 비밀성을 가지고 있는지 또한 정부나 국민의 이익 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로서 보호할 필요성이 있는지 등이 객관적으로 검토되어야 할 것임
- 공무원이 지켜야 할 비밀은 공무원의 직무상 소관범위에 속하는 비밀사항 뿐만아니라 공무원이 직무를 수행하는 과정에서 직·간접으로 알게 된 모든 비밀적인 업무 내용 즉 행정내부에서 생산된 것은 물론 행정객체인 개인과 법인의 비밀적인 사항까지를 포함
- 상용 전자우편이나 민간SNS의 경우에는 단기간내에 광범위한 사람들에게 급속하게 전파될 수 있는 특징이 있으므로 공무원이 업무자료를 송수신할 경우에는 정부에서 공식적으로 인정하는 방법으로만 하여야 하므로, 전자우편·메신저 사용시 공무와 사적 사항을 명확하게 구분하여야 할 것임

##### 처리방법

- 자신의 소관 업무 내용이 아닌 타부서 또는 타인의 직무범위라도 남에게 들어서 알게 된 비밀사항을 외부에 유출하는 것은 국가의 신뢰를 떨어뜨리고 행정의 효율적 수행을 어렵게 한 경우이므로 ‘비밀 엄수의 의무’ 위반 징계기준이 적용됨

- 상용 전자우편이나 민간SNS를 통해 직무상 비밀이 유출된 경우에는 ‘비밀 엄수의 의무’ 위반 징계기준을 적용해야 할 것임

#### 나) 퇴직공무원

- 공무원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 함
- 행정기관의 장은 공무원이었던 자가 퇴직 후 비밀을 누설할 경우 징계책임을 물을 수는 없으나, 형사책임\*을 물을 수 있고, 공무원 재임용도 거부할 수 있으므로 「공무원 직무관련 범죄 고발 지침」(국무총리 훈령)에 따라 고발하여야 할 것임

\* 「형법」 제126조(피의사실 공표), 제127조(공무상 비밀의 누설)

#### 다) 이해충돌

- 공직자는 공직을 이용하여 사적 이익을 추구하거나 개인이나 기관·단체에 부정한 특혜를 주어서는 아니 되며, 재직 중 취득한 정보를 부당하게 사적으로 이용하거나 타인으로 하여금 부당하게 사용하게 한 경우(「공직자윤리법」 제2조의2)에는 ‘성실 의무’ 위반 및 ‘비밀 엄수의 의무’ 위반에 해당됨
- 공직자는 업무처리 중 알게 된 비밀을 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 취득하게 한 경우(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제7조의2)에도 ‘성실 의무’ 위반 및 ‘비밀 엄수의 의무’ 위반에 해당됨
- 직무와 관련된 비밀을 누설하거나 직무와 관련한 정보를 이용한 경우에는 부당한 이득 여부와 상관없이 ‘비밀 엄수의 의무’ 위반 징계기준을 적용하여야 함

#### 라) 예외사항

- 다만, 부패행위 및 공익침해 행위 신고 등 해당 사안이 별도의 법률에서 직무상 비밀 준수 의무 위반에 해당하지 않음을 명시적으로 규정하고 있는 경우는 예외로 함

#### 참고 관련 법률(예시)

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제66조(책임의 감면 등) ③ 이 법에 의하여 신고한 경우에는 다른 법령, 단체협약 또는 취업규칙 등의 관련 규정에 불구하고 직무상 비밀준수 의무를 위반하지 않는 것으로 본다.
- 「공익신고자 보호법」 제14조(책임의 감면 등) ③ 공익신고등의 내용에 직무상 비밀이 포함된 경우에도 공익신고자등은 다른 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따른 직무상 비밀준수 의무를 위반하지 아니한 것으로 본다.

## 마. 「보안업무규정」 등 보안법령 관련 비위행위자 처리 지침

(국가정보원 태문-909호, 2021. 7. 19. / 행정안전부 운영지원과-14500호, '21. 7. 20.)

### 1) 목적

- 공무원은 국민전체에 대한 봉사자로서 국가안보와 국민생명 보호를 위해 국가 기밀을 성실히 관리·보호해야 할 의무가 있으므로 「보안업무규정」 등 보안법령을 준수해야 함
- 최근 각급기관에 대한 실태조사 결과, ‘비밀 분실’, ‘출입증 무단대여’ 등 중대한 보안법령 위반 사안이 경미하게 처리되고 있고,
  - 동일한 비위행위에 대해 기관별 처벌 수준이 상이하게 적용되는 등의 문제점이 발견됨에 따라 보안에 대한 공직사회의 경각심을 제고할 필요가 있음
- 이에 따라, 보안법령 관련 비위행위에 대한 처리 방향과 예시를 제공함으로써 국가안보에 위협이 되는 보안사고를 예방하고 기관별 형평성을 확보하고자 함

### 2) 보안법령 위반 사안에 대한 처리 방향

- 각급기관은 보안법령에서 규정하고 있는 보안감사 등을 통해 소속 공무원 및 소속기관, 산하 공공기관 대상 예방 보안활동을 정기·수시로 실시
  - 보안법령 위반 사안 확인 시, 자체 ‘보안심의위원회’ 등을 통해 사안의 경중을 판단하고,
    - 소속 공무원의 보안 관련 비위행위에 대해서는 국가안보에 미치는 영향 등 비위의 정도 및 고의·과실 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계 등 엄중 처벌
- ※ 보안법령 위반은 「지방공무원 징계규칙」 징계기준의 성실 의무 위반, 비밀 엄수의 의무 위반(비밀 누설·유출, 비밀 침해 및 유기·무단방치, 그 밖의 보안관계법령 위반) 등 적용 가능

### 3) 중대 보안법령(보안업무규정, 보안업무규정 시행규칙 등) 위반 예시

- 비밀·대외비·암호자재의 누설·유출·분실 관련사항
  - 비밀·암호자재의 인가절차 누락이나 유기, 무단방치 등 필수조치 미이행으로 누설·유출·분실 요인 제공
  - 비밀내용을 일반문서로 과소 분류하거나, 대외보안·대외주의 등 법령에 규정되지 않은 형식으로 편법 분류하여 누설·유출·분실 요인 제공
  - 비밀·대외비의 무단 복제·복사, SNS 등을 통한 누설·유출

- 정보통신 수단을 통해 비밀 수발시 암호자재 미사용
- 전자적으로 생산한 비밀의 보관·관리시 비인가 보조기억매체 사용·암호화 누락 등 보안대책 미준수에 따른 누설·유출·분실 등
- 국가보안시설 또는 보호지역의 파괴·기능침해·무단출입 관련 사항
  - 외부인 무단출입 허용, 출입증 무단 대여, 출입증 분실 사실 신고누락·지연보고
  - CCTV 등 과학보안장비 및 보안검색장비를 기능정지·훼손하거나 방치
  - 보안시설·보호지역 출입기록, 각종 보안시스템 저장자료 등의 무단 삭제·반출 등
- 비밀 분실·국가보안시설 침입 등 보안사고의 은폐 등을 위한 신고누락·지연보고
- 보안조사·감사 내용의 누설이나 목적 외 사용·공개

## 바. 공무원 음주운전 사건 처리

### 1) 목 적

- 사회적 지탄의 대상이 되고 있는 공무원 음주운전 사건에 대해 알코올 농도에 따라 징계양정기준에 차등을 두고, 운전 업무 관련 공무원의 음주운전에 대한 징계 기준을 신설하여, 음주운전은 중대 비위라는 인식을 제고하고 엄정한 공직기강 확립에 기여하고자 함

### 2) 세부지침

#### 가) 알코올 농도에 따른 징계기준 강화

- 혈중알코올 농도가 0.08% 이상의 상태에서 운전한 경우나 음주측정 불응의 경우에는 최소라도 중징계, 2회 음주운전한 경우에도 배제징계가 가능하도록 함

#### 나) 운전업무 관련 공무원에 대한 징계기준 명시

- 운전업무 관련 공무원이 음주운전으로 면허정지 처분을 받은 경우에는 중징계, 면허취소 처분을 받은 경우에는 반드시 직권면직 또는 중징계 의결요구 조치하고,
  - 운전업무 관련 공무원이 음주운전으로 면허정지 처분을 받은 경우에는 해임-정직, 면허취소 처분을 받은 경우에는 반드시 파면 또는 해임을 의결하도록 징계기준 마련
- ※ “운전업무 관련 공무원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 공무원을 말함 다만, 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올 농도에 따른 징계 처리기준을 적용

#### 다) 참고사항

- “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말하며, 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함함
- 2019. 6. 25. 「지방공무원 징계규칙」 개정에 따라 이 규칙 시행 전에 발생한 음주운전은 종전의 규정을 적용(부칙 규정)
- 2015.11.19. 「지방공무원 징계규칙」 제정에 따라 이 규칙 시행 전에 발생한 음주운전 전력(횡수 등)은 종전의 지방자치단체 규칙을 적용하여 징계의결 시 참작하도록 함 (부칙 규정)

**참고** 음주운전 징계 시 기산점 산정법

- 「지방공무원 징계규칙」(행정자치부령 제44호, 2015. 11. 19.,제정·시행)의 부칙에 따라 시행일 이후에 발생한 징계사유에 대해서는 동 규칙을, 시행일 이전에 발생한 징계사유에 대해서는 자치단체 규칙을 적용하도록 하고 있음
- 따라서, 지방공무원 징계규칙 제정(2015.11.19) 이전에 소속된 지방자치단체 징계양정에 관한 규칙 등에 음주운전 횟수 기산점 산정에 대한 규정이 있었는가를 확인하여야 함
  - 관련 규정이 있는 경우 해당 횟수를 합하여 기산함
  - 관련 규정이 없는 경우 징계규칙 시행일 이후부터 음주횟수를 기산함  
이전에 음주운전으로 징계처분 등을 받았더라도 이를 횟수로 합산하지 않음
  - 또한, 공무원으로 임용되기 전 음주운전에 대해서도 이를 횟수로 합산하지 않음

라) 음주운전 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 [별표 3])

유 형 별	징계요구 (처리기준)	징계기준
최초 음주운전을 한 경우		
가. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	경징계 또는 중징계	정직~감봉
나. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우	중징계	강등~정직
다. 혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우	중징계	해임~정직
라. 음주측정 불응의 경우	중징계	해임~정직
2. 2회 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	중징계	파면~해임
4. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	중징계	강등~정직
5. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
6. 음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우		
가. 상해 또는 물적 피해의 경우	중징계	해임~정직
나. 사망사고의 경우	중징계	파면~해임
다. 사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우		
1) 물적 피해 후 도주한 경우	중징계	해임~정직
2) 인적 피해 후 도주한 경우	중징계	파면~해임
7. 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 한 경우		
가. 운전면허 취소처분을 받은 경우	중징계	파면~해임
나. 운전면허 정지처분을 받은 경우	중징계	해임~정직

**비고**

1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말하며, 「도로교통법」 제44조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다.
2. “운전업무 관련 공무원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 공무원을 말한다.
3. 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 했더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계기준을 적용한다.



## 사. 불법촬영 등 디지털 성범죄 비위행위자 처리 지침

(행정안전부 지방인사제도과-1710호, 2017. 10. 25.)

디지털 성범죄(불법촬영 등) 피해 방지 종합대책(17. 9. 26.)과 관련입니다.

공무원은 국민전체에 대한 봉사자로서 직무의 내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 됨에도, 공무원이 카메라 등을 이용한 ‘불법촬영·유포’행위로 적발되는 디지털 성범죄 사례가 증가하고 있어 이를 시정하고자 다음과 같이 동 비위행위자에 대한 처리지침을 마련하였으니 시행에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.

1. 카메라 등을 이용한 불법촬영 및 유포는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 의한 성폭력범죄 행위에 해당하므로 관련 비위 발생시 각 기관의 장은 지체 없이 관할 인사위원회에 징계의결을 요구함으로써 공직기강을 확립해 주시기 바랍니다.
2. 불법촬영 등 고의성 디지털 성범죄는 「지방공무원 징계규칙」제2조에 따라 비위의 경중과 관계없이 반드시 중징계의결을 요구하시기 바랍니다.
3. 또한, 비위가 있음에도 수사단계에서 피해자와 합의가 이루어져 “공소권없음” 처분이 되거나, 가해자가 초범이라는 이유로 “기소유예” 등 “불기소”된 경우에도 예외 없이 징계의결을 요구하시기 바랍니다.
4. 특히, 소속 공무원의 불법촬영·유포 등 성폭력범죄에 대해 알고도 묵인하는 등 이를 비호한 감독자나 감사업무에 종사하는 자에 대해서도 비위의 경중을 고려하여 징계 등 엄중 문책하시기 바랍니다.

## 아. 성희롱·성폭력 근절을 위한 지방공무원 인사관리 지침

(행정안전부 지방인사제도과-4844호, 2018. 11. 26.)

공공부문 성희롱·성폭력 근절 대책('18. 2. 27.)과 관련입니다.

공직사회의 성희롱 및 성폭력을 근절하고 건강한 근무환경 및 조직문화 조성을 위해 공직 내 성희롱 및 성폭력 발생에 따른 지방공무원 인사관리에 사항을 규정하기 위해 지침을 마련하였습니다.

1. 임용권자 등은 성희롱 및 성폭력 사건의 신고를 받거나 사건의 발생을 알게 된 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위해 조사를 실시하되 조사과정에서 피해자 등이 성적 불쾌감을 느끼지 아니하도록 하여야 하며 필요시 가해자와의 업무 공간 분리 등 피해자 보호를 위한 적절한 조치를 취해야 한다.
2. 임용권자 등은 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 가해자에 대하여 「지방공무원법」, 「지방공무원임용령」 등 인사 관련 법령에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 취할 수 있다.
  - 가. ‘지방공무원법’ 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당한다고 인정하는 경우에는 직위해제
  - 나. ‘지방공무원법’ 제69조에 따른 징계사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 인사위원회에 징계의결 요구
  - 다. 나호에 따른 징계 의결 요구 중 승진임용 제한
  - 라. ‘지방공무원임용령’ 제27조제4항제15호에 따른 다른 직위로 전보
  - 마. ‘지방공무원임용령’ 제31조의2제3항에 따른 성과평가시 최하위등급 부여
3. 임용권자 등은 피해자 또는 신고자 등에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
4. 임용권자 등은 직원들에 대해 성희롱 및 성폭력 예방교육을 철저히 수행하고, 직원의 동 교육 이수결과 등을 관리자 인사평가에 반영하는 등 성희롱 및 성폭력 예방을 위해 노력한다.

## 자. 성폭력·성희롱 징계처분대상자의 징계처분결과 피해자 통보 절차

### 1) 징계처분권자의 안내

- 징계처분권자는 징계의결등요구서, 확인서, 성비위 전문가 의견서 등을 참고하여 피해자를 특정함
- 징계처분권자는 아래의 경우 해당 피해자에게 법 제67조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있음을 안내하여야 함
  - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱으로 인한 피해자가 있음을 인지하였거나, 피해자의 신고가 있는 경우

### 2) 피해자의 요청

- 피해자는 성폭력·성희롱 가해자에 대한 징계처분 결과 통보를 요청하여야 함
- 피해자는 문서, 전자우편, 전화 또는 구두 등으로 요청할 수 있음. 이 경우 요청받은 공무원은 피해자 등의 개인정보가 위법하게 노출되지 않도록 관리하여야 함

### 3) 징계처분결과 통보

- 징계처분권자는 징계처분대상자에게 징계처분사유 설명서를 교부할 때, 피해자에게 징계처분결과 통보서를 교부하여야 함
- 징계처분권자는 징계처분결과 통보서 작성시 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 외에 다른 비위가 경합되어 징계처분을 받은 경우 ‘다수비위 경합’ 해당 여부를 표기함
- 징계처분권자는 피해자에게 징계처분결과 통보서 교부시 취득한 통보서의 내용(징계처분대상자의 인적사항, 관할 인사위원회, 징계의결결과, 징계처분권자, 징계처분결과 등 일체)은 중대한 개인정보에 속한다는 것을 안내하여야 하며, 이에 따라 해당 징계처분결과는 외부에 공개할 수 없고, 공개할 경우 관련 법에 의해 처벌 받을 수 있음을 고지하여야 함

## 차. 성폭력 또는 성희롱 비위사건 중대성 판단 참고 요소 및 사례

### 1) 목적

- ‘성폭력 또는 성희롱 비위 사건 중대성 판단 참고 요소 및 사례’의 목적은 인사위원회가 공무원의 성비위 사건을 심의·의결을 할 때 중대성 판단에 참고할 수 있는 사항을 제시하여 합리적이고 적절한 양정을 결정할 수 있도록 지원하기 위함임

### 2) 활용안내

- ‘중대성 판단 참고 요소 및 사례’는 인사위원회가 양정을 정함에 있어서 참고할 수 있는 사항으로 법적 구속력을 가지고 있지 않음
- ‘중대성 판단 참고 요소’는 성비위 사건 주요 고려사항 등을 토대로 마련한 것으로 참고 요소에 해당하지 않는 경우에도 인사위원회가 판단하여 중대성을 결정할 수 있음. 한편, 중대성을 판단할 때에는 각 참고 요소를 종합적으로 고려할 필요가 있음
- ‘중대성 판단 참고 사례’는 성비위 사건 등을 토대로 주요 사례를 예시한 것으로 참고 사례에 해당하지 않는 경우에도 인사위원회가 판단하여 중대성을 결정할 수 있음
- 인사위원회는 피해자와 가해자의 진술에만 의존해야 하는 상황에서 그 내용이 상충되는 때에는 어느 한편의 진술에 의존하지 말고 여러 정상 등을 종합적으로 고려해야 함. 또한 주관적인 요소를 판단하거나 사례를 적용할 때에는 인과 관계를 충분히 고려해야 함
- 인사위원회는 ‘중대성 판단 참고 요소 및 사례’ 외에도 사건의 사실관계, 참작사유, 정상 등을 종합적으로 고려함으로써 징계의결의 엄정성과 형평성이 유지될 수 있도록 해야 함

### 3) 참고 요소 및 사례

가) 비위의 정도(비위정도 판단에 참고할 수 있는 요소 및 사례)

참고 요소	참고 사례
① 비위행위가 상당한 성적불쾌감을 유발하거나 심리적 고통을 입힌 것으로 판단되는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>상당한 성적불쾌감을 유발하는 경우</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성기, 가슴, 엉덩이 등 민감한 부위 접촉 및 만짐</li> <li>- 입술, 볼, 손 등 신체부위에 입맞춤</li> <li>- 가해자가 자신 또는 타인의 주요 부위, 선정적 영상 등을 보여줌 등</li> </ul> </li> <li>• <b>심리적 고통을 입힌 경우</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자가 비위행위로 인해 상당한 정신적 충격을 입은 사정이 인정됨 (충격·공포·불안·우울 상태 목적, 확인 등)</li> </ul> </li> </ul>

참고 요소	참고 사례
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비위행위를 위해 강제로 외딴곳으로 끌고 가거나 밀폐된 장소에 단둘이 있는 상황을 조성하는 등으로 공포감·두려움 유발함</li> <li>- 비위행위를 저지르는 과정에서 피해자를 위협(소리 지름, 달려듦 등)하거나 위협적인 환경을 조성함(법대로 하자, 앞으로 업무적으로만 대하겠다 등) 등</li> </ul>
② 피해자가 심각한 스트레스로 인해 정신질환 등을 앓게 된 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 피해자가 비위행위로 인해 정신과 등 병원 진료 및 치료 등을 받은 경우</li> </ul>
③ 비위행위의 결과가 매우 중대한 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 피해자가 비위행위로 인해 질병 진단(정신과 진단 외) 등을 받은 경우</li> <li>• 피해자가 비위행위로 인해 퇴사, 질병휴직 등 휴직 등을 하는 경우 등</li> </ul>
④ 비위횟수가 수차례 또는 비위행위가 장기간 발생하였거나 다수의 피해자가 있는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한명의 피해자에게 반복해서 장기간 피해를 입히는 경우</li> <li>• 다수의 피해자에게 피해를 입히는 경우 등</li> </ul>
⑤ 비위혐의자의 직급이 높아 파급효과가 큰 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비위혐의자의 직급이 높아 비위행위가 공직 내외부에 큰 부정적 영향을 미치는 경우</li> </ul>
⑥ 비위혐의자와 피해자와의 직급차이가 크거나 피해자의 신분이 불안정한 경우(지위가 취약하거나 조직 적응이 필요한 경우 포함)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비위혐의자와 피해자와의 직급차이가 큰 경우 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가해자가 기관장(소속기관장, 재외공관장 포함), 실·국장급, 부서장 등이고 피해자가 소속직원, 산하기관이나 감독대상기관 직원 등임</li> </ul> </li> <li>• 피해자의 신분이 불안정한 경우(지위가 취약하거나 조직 적응이 필요한 경우 포함) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자가 계약직 직원, 전입직원, 신규직원 또는 수습직원 등임</li> </ul> </li> </ul>
⑦ 기타 비위정도가 심하다고 판단할 수 있는 사정이 있는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 혜택(인사상 이익, 취직 등)을 언급하거나 약속하는 경우</li> <li>• 직무(심사 등)를 이유로 사적 만남을 요구하는 경우</li> <li>• 피해자의 약점(별도의 사유로 감사, 인사 등 곤란에 처한 사실 등)을 언급하는 경우</li> <li>• 본인의 승진을 기정사실화 하는 등 권력이 지속될 것임을 암시하는 경우</li> <li>• 조직내 지위가 취약한 표적대상 다수를 상대로 하여 상습적으로 비위를 저지르는 경우 등</li> </ul>

나) 고의 여부(고의성 판단에 참고할 수 있는 요소 및 사례)

참고 요소	참고 사례
<p>① 비위혐의자가 비위행위를 계획한 것으로 판단되거나 비위행위의 동기가 매우 불량한 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비위혐의자가 비위행위를 계획한 것으로 판단되는 경우                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기숙사 또는 직원이 부재중인 관사·관저, 거주지, 차량으로 유인함</li> <li>- 출장지의 숙소를 예약해두고 유인함</li> <li>- 회사 또는 거주지와 의 원거리에 식당을 예약하고 유인함</li> <li>- 호의를 베풀어(호의를 약속하는 경우 포함) 인적 신뢰관계를 형성하거나 약점 등을 암시하고 성적 언동을 하거나 성적 요구를 하는 정황이 확인됨 등</li> </ul> </li> <li>• 비위행위의 동기가 매우 불량한 경우                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부적절한 성적 관계를 목적으로 성적 언동을 함 등</li> </ul> </li> </ul>
<p>② 비위혐의자가 비위행위 임을 이미 알고 있었다는 정황이 있거나 피해자가 거부의를 표시하였음에도 비위행위를 저지른 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비위혐의자의 언행 등을 통해 성비위임을 알고 있었던 정황이 확인되는 경우(예시 : 미투할거야?, 신고할거야?)</li> <li>• 피해자가 비위행위에 대해 부적절함을 언급하거나 거부의를 표시했음에도 지속하는 경우</li> </ul>
<p>③ 비위혐의자가 동종의 비위행위로 불이익한 처분을 받은 적이 있는 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비위혐의자가 동종의 비위행위를 하여 형사처벌, 징계처분 또는 주의·경고 등을 받은 전력이 있는 경우</li> </ul>
<p>④ 기타 비위행위에 고의가 있다고 판단할 수 있는 사정이 있는 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관내 성폭력 및 성희롱에 대한 책임자나 담당자 등 관련자인 경우</li> <li>• 감독자나 동료의 경고가 있었음에도 비위행위를 저지르는 경우 등</li> </ul>

## 카. 개인정보보호 법규 위반 비위 징계처리 지침

### 1) 목적

- n번방, 송파 살인, 신당역 사건 등 최근 행정기관의 개인정보처리시스템에서 무단 열람·유출된 개인정보가 범죄에 악용되는 사고 발생을 계기로 개인정보 보호 법규 위반에 대한 징계 처리 지침을 마련, 공직사회의 경각심을 제고하고 책임성 강화에 기여하고자 함

### 2) 처리 방향

- 개인정보취급자(개인정보처리자의 지휘·감독을 받아 개인정보를 처리하는 업무를 담당하는 자)는 업무와 관련하여 개인정보 보호 법규의 위반행위를 발견하면 개인정보 보호책임자(개인정보처리자의 개인정보 처리에 관한 업무를 총괄해서 책임지는 자) 또는 감사부서의 책임자에게 해당 사실을 보고해야 함
- 개인정보 보호책임자 또는 감사부서의 책임자는 개인정보 보호 법규의 위반행위에 대하여 해당 기관의 장에게 보고해야 함
- 기관의 장은 전항의 보고를 받거나 그 밖의 절차에 따라 개인정보 보호 법규 위반 비위행위를 알게 된 경우 조사 결과에 따라 신속히 징계의결을 요구함으로써 공직기강 확립
- 기관의 특성에 맞게 법령의 징계기준을 준수하는 범위 내에서 기관별 세부 처리기준 수립 권장

### 3) 비위 유형 및 유형별 사례

#### 개인정보 부정이용 및 무단유출

##### ① 개인정보 부정이용

- 개인정보를 수집 목적 외 이용
- 업무상 알게 된 개인정보를 사적 이용
- 업무상 알게 된 개인정보를 스토킹 등 사생활 침해, 범죄에 악용

### 개인정보 부정이용 사례

- 인사시스템상 개인정보를 취득하여 자신의 소송을 제기하는 데 사용
- 민원인의 주소를 무단 취득 후 민원인의 자택을 방문
- 교사가 부모의 거부에도 불구하고 학생의 사생활 침해가 우려되는 개인정보를 자신의 보고서에 기재
- 업무상 알게 된 상대방의 연락처를 통해 동의 없이 사적 목적으로 연락

### ② 개인정보 무단유출

- 업무 외 목적, 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 개인정보를 제3자에게 유출·누설·제공·공유·공개
- 영리 목적으로 개인정보를 제3자가 사용하도록 제공·공유
- 개인정보파일을 인터넷 홈페이지에 게시하여 개인정보 유출

### 개인정보 무단유출 사례

- 민원이 제기된 당사자에게 민원인의 개인정보를 누설
- 코로나 확진자의 개인정보(성명, 주소, 동선 등)를 지인에게 유출
- 인사 관련 개인정보를 해당 인사 업무와 무관한 타 직원에게 누설
- 업무상 알게 된 영장 발부 사실을 제3자에게 유출
- 선거 후보자에게 주민들의 성명, 연락처를 무단 제공
- 홈페이지에 개인정보가 포함된 파일을 게시하여 유출

### 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등

### ③ 개인정보 무단조회·열람 등

- 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 개인정보를 열람·조회·수집·취득·저장
- 권한 없이 개인정보를 개인 소유 저장매체에 무단 수집·취득·저장
- 권한 없이 개인정보가 포함된 CCTV 화면 촬영

### 개인정보 무단조회·열람 등 사례

- 업무시스템상 개인정보 무단 조회
- 현직공무원이 퇴직공무원의 개인정보 무단 열람
- 민원인의 신원 파악을 위해 민원인의 개인정보 무단 수집·저장
- 적법 절차를 거치지 않고 CCTV에 저장된 개인정보 무단 열람·조회



## ④ 개인정보 관리 소홀 등

- 개인정보 보호 담당자의 관리·감독 소홀
- 개인정보 안전조치의무 위반, 보안사고
- 정당한 권한 없는 자의 개인정보처리시스템 접속 사고
- 개인정보처리시스템의 사용자계정·인증수단을 권한 없는 자에게 대여·공유
- 개인정보 접근권한 있는 자가 권한 없는 직원에게 개인정보 처리 업무를 대신 처리하도록 지시
- 파기하여야 하는 개인정보를 파기하지 않거나, 개인정보를 파기할 때 개인정보의 파기방법 위반

## 개인정보 관리 소홀 등 사례

- 업무시스템의 접근권한 있는 자가 열람 권한이 부여되지 않은 직원에게 자신의 공인인증서를 이용하여 대신 업무를 처리하도록 지시함
- 개인정보 취급 권한이 없는 제3자에게 개인정보를 제공하여 업무시스템에 입력하도록 함

## 4) 징계 처리 기준

- 개인정보 고의 유출·부정 이용으로서 각종 범죄 악용 등 정보주체에 대한 심각한 2차 피해 또는 정보주체의 인격권에 대한 중대한 침해 발생 등 비위 정도가 심각한 경우 파면·해임
- ※ (22.7.14. 국무총리 지시사항) 개인정보 보호와 관련하여 공공부문 개인정보취급자가 잘못된 행동을 할 경우 철저한 징벌이 이뤄지도록 사후 규제방식으로 전환할 필요
- 개인정보 보호 법규 위반의 중대성 판단 요소
  - 위반행위의 대상이 된 개인정보가 개인정보 보호법 제23조제1항에 따른 민감정보 또는 제24조제1항에 따른 고유식별정보에 해당하는 경우
  - 영리를 목적으로 위반행위를 한 경우
  - 1천명 이상의 정보주체에 관한 개인정보를 유출한 경우

## 타. 소극행정 관련 비위행위자 처리 지침

### 1) 목적

- 공무원이 공공의 이익을 위해 불합리한 규제를 개선하는 등 소신있게 일하는 공직문화 조성을 위하여 이를 저해하는 소극행정 비위의 예방·근절이 중요
  - ※ ‘소극행정’이란 공무원이 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 또는 지방자치단체에 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.(「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호)
  - 이에 따라 소극행정 비위행위에 대한 처리방향을 제시하고, 소극행정 비위 여부 판단에 참고할 수 있도록 소극행정 유형 및 유형별 비위 판단기준을 안내하고자 함

### 2) 처리방향

- 각급 기관에서는 소속 공무원의 소극행정이 발생한 경우, 즉시 조사를 실시하고, 조사 결과 징계사유에 해당하면 관할 인사위원회에 징계의결을 요구해야 함
  - 소극행정 비위행위자의 감독자도 감독의무를 태만히 한 사실이 확인되는 경우 엄중히 문책하여야 함

### 3) 활용안내

- ‘소극행정 유형 및 유형별 비위 판단기준’은 징계의결등 요구권자와 관할 인사위원회가 소극행정 해당 여부를 판단할 때 이해를 돕기 위한 참고사항으로, 법적 구속력을 가지고 있지 않음
  - 징계의결등 요구권자는 비위행위에 대한 충분한 조사를 거쳐 적합한 비위의 유형과 정도, 과실의 여부 등을 판단함
  - 인사위원회는 징계의결등 요구된 사건에 대한 심사를 거쳐 「지방공무원 징계규칙」의 징계기준에 따라 적합한 비위의 유형과 정도, 과실의 여부 등을 판단함

## 4) 소극행정 유형 및 유형별 비위 판단기준

- 아래의 행위 등으로 인해 ① 국민의 권익을 침해하거나 ② 국가 또는 지방자치단체에 재정상 손실을 발생하게 한 경우, 소극행정으로 판단 가능

구 분	정의 및 판단기준(예시)
적당편의	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직무수행을 위해 필수적으로 검토해야 하는 사항을 검토하지 않고, 적당히 형식만 갖추어 부실하게 처리하는 행태</li> </ul> <p><b>판단기준</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무와 관련하여 반드시 확인해야 하는 중요한 정보·지식·의견 등을 파악하지 않고 처리하는 행태</li> <li>• 규정 또는 지침에 따른 절차 등을 철저히 준수하여 처리해야 하는 업무임에도, 민원인 등과 타협·절충으로 대충 처리하는 행태</li> </ul>
업무행태	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 합리적이거나 적법한 사유 없이 주어진 업무를 게을리하여 불이행하는 행태</li> </ul> <p><b>판단기준</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 특별한 사유 없이 소관업무를 처리하지 않거나 느장 대응하는 행태</li> <li>• 민원신청·신고 등을 특별한 사유 없이 접수·처리하지 않는 행태</li> <li>• 주어진 권한과 의무를 이행하지 않는 행태 · 특별한 사유 없이 소관업무를 처리하지 않거나 느장 대응하는 행태</li> <li>• 민원신청·신고 등을 특별한 사유 없이 접수·처리하지 않는 행태</li> <li>• 주어진 권한과 의무를 이행하지 않는 행태</li> </ul>
탁상행정	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 법령이나 지침 등의 변화에도 불구하고 과거 규정에 따라 업무를 처리하거나, 기존의 불합리·부적법한 업무관행을 그대로 답습하는 행태</li> </ul> <p><b>판단기준</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개정 법령이나 지침을 따르지 않고, 종전 지침을 따르거나 현재 규정에 부합하지 않는 전임자의 업무처리 방식을 그대로 답습하는 행태</li> <li>• 보다 효율적·효과적인 방법이 있음을 알고 있음에도 편의상 관례대로 처리하는 행태</li> <li>• 업무처리의 문제점을 인식하면서도 기존 관행을 그대로 답습하는 행태</li> </ul>
기타 관심심 행정	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 국민 편익과 공무원 개인 또는 소속기관의 이익이 상충되는 상황에서 행정목적 달성에 필요한 범위를 넘어 자의적으로 처리하는 행태</li> </ul> <p><b>판단기준</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 법·제도적 허점을 이용하거나 규정·예산 등을 자의적으로 해석·활용함으로써 사적 이익 또는 소속 기관의 이익을 추구하는 행태</li> </ul>

## 징계 관련 주요 서식 (예시)

1. 징계의결등 요구서 보완 요구 (영 제2조제6항)
2. 징계사건 현지조사 협조의뢰 (영 제6조제3항)
3. 인사위원회 개최 통보(징계위원) (영 제6조제1항)
4. 징계등 혐의자 출석통지서 교부의뢰 (영 제4조제1항, 제2항)
5. 출석통지서 수령증 (영 제4조제2항)
6. 증인(참고인) 출석통지 (영 제5조제1항)
7. 인사위원회 회의록 (법 제11조)

### ※ 「지방공무원 징계 및 소청 규정」의 서식 목록

[별지 제1호서식] 공무원 징계의결 또는 징계부가금 부과결 요구서

[별지 제1호의2서식] 확인서

[별지 제1호의3서식] 전문가 의견서

[별지 제2호서식] 출석통지서

[별지 제2호의2서식] 의견서

[별지 제2호의3서식] 우선심사 신청서

[별지 제3호서식] 징계 또는 징계부가금 의결서

[별지 제3호의2서식] 징계부가금 감면의결 요구서

[별지 제3호의3서식] 징계부가금 감면의결서

[별지 제4호서식] (징계처분, 징계부가금 부과처분, 징계부가금 감면처분)사유설명서

[별지 제4호의2서식] 징계처분결과 통보서

[별지 제4호의3서식] 직권면직(의견,동의)요구서

[별지 제4호의4서식] 직권면직(의견,동의)의결서

[별지 제5호서식] 징계 또는 징계부가금 처리대장

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회

수신  
(경유)  
제목 징계의결등 요구서 보완 요구

---

1. 귀 ○○( . . . ) 공무원 징계의결등 요구와 관련입니다.
2. 귀 소속 ○○○ ○○○에 대한 징계의결 등 요구서를 검토한 바 아래 증거자료가 미비되었으니 동 자료를 . . .까지 당 위원회에 제출하여 주시기 바랍니다.

보완사항

- 1)
- 2)
- 3)

. 끝.

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회 위 원 장

기안자	직위(직급) 서명	검토자	직위(직급) 서명	결재권자	직위(직급) 서명
협조자					
시행	처리과명-연도별 일련번호(시행일)	접수	처리과명-연도별 일련번호(접수일)		
우	도로명주소	/ 홈페이지 주소			
전화번호( )	팩스번호( )	/ 공무원의 전자우편주소		/ 공개 구분	

## ○○○인사위원회

수신  
(경유)  
제목 징계사건 현지조사 협조의뢰

「지방공무원 징계 및 소청 규정」제6조제3항의 규정에 의하여 당 위원회에서 사실조사를 위하여 관계직원으로 하여금 귀 귀관에 출장토록 하였으니 본 조사업무수행에 협조하여 주시기 바랍니다.

가. 출장일시 : . . . ( ) 00:00 ~ 00:00

나. 혐의자 인적사항

소 속	직 급	생년월일	성명

다. 조사담당 공무원 인적사항

소 속	성 명	비 고

끝.

## ○○○인사위원회 위원장

기안자 직위(직급) 서명

검토자 직위(직급) 서명

결재권자 직위(직급) 서명

협조자

시행 처리과명-연도별 일련번호(시행일)

접수

처리과명-연도별 일련번호(접수일)

우 도로명주소

/ 홈페이지 주소

전화번호( )

팩스번호( )

/ 공무원의 전자우편주소

/ 공개 구분

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회

수신  
(경유)  
제목 ○○○○년 제○회 ○○○ 인사위원회 개최 통보

○○○○년도 제○회 ○○○ 인사위원회를 다음과 같이 개최하오니 참석해 주시기 바랍니다.

1. 일시 : . . . ( ) 00:00
2. 장소 : ○○청사 ○층 회의실(○○호)
3. 참석대상 : ○○○ 인사위원회 위원 ○명
4. 심의안건 : ○○건, ○○명

※ 심의안건은 개인정보가 포함되어 있으므로 보안관리를 철저히 하여 주시기 바랍니다.

- 붙임 1. 징계심의안건 종합표 1부.  
2. 제○회 ○○○ 인사위원회 명단 1부. 끝.

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회 위 원 장

기안자	직위(직급) 서명	검토자	직위(직급) 서명	결재권자	직위(직급) 서명
협조자					
시행	처리과명-연도별 일련번호(시행일)	접수	처리과명-연도별 일련번호(접수일)		
우	도로명주소	/ 홈페이지 주소			
전화번호( )	팩스번호( )	/ 공무원의 전자우편주소		/ 공개 구분	

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회

수신

(경유)

제목 징계등 혐의자 출석통지서 교부 의뢰

---

1. 귀 기관 소속 징계등 혐의자에 대한 징계심의를 . . . ( )에 개최할 예정이오니 다음 요령에 의해 붙임의 출석통지서를 징계등 혐의자에게 . . . ( )까지 교부하고 심의 당일 출석할 수 있도록 조치해 주시기 바라며,
2. 또한, 혐의자는 인사위원회에 출석할 의무는 없고 출석통지는 혐의자의 진술권을 보장하기 위한 것임을 알려주시고, 징계등 혐의자가 인사위원회에 출석하여 진술을 하고자 할 때에는 지방공무원 복무규정 상의 공가로 처리하여 주시기 바랍니다.
3. 아울러, 혐의자의 출석연기원은 허용되지 않으며, 만일 징계심의 당일 출석하지 않거나 서면 진술서도 제출하지 않을 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 간주하여 처리하오니 이점 징계등 혐의자에게 알려주시기 바랍니다.

### 〈 출석통지서 교부요령 〉

- (1) 붙임 출석통지서를 징계등 혐의자에게 교부하고, 교부일시와 수령자가 기재된 출석통지서 수령증을 송달공무원의 서명날인을 받아 . . . ( )까지 우리 위원회에 회보함(Fax 또는 E-mail)
- (2) 징계등 출석을 원하지 않을 경우에는 출석통지서의 아래에 붙어 있는 진술권 포기서의 각 해당사항을 기재하여 본인의 서면을 받아 출석통지서 수령증과 함께 제출함(Fax 또는 E-mail)
- (3) 징계등 혐의자가 직위해제중이거나 기타 사유로 출근을 하지 않는 경우에는 소속 공무원으로 하여금 직접 자택에 가서 출석통지서를 교부하게 한 후 전항에 의한 절차를 취하되, 만일 혐의자 본인이 부재중일 경우에는 동거가족(성년에 한함)에게 교부하고 수령자와 혐의자와의 관계를 표시하여 수령자로부터 수령 확인날인을 받아 제출함



- (4) 징계등 혐의자가 수사기관 등에 의해 구속 중인 때에는 소속 공무원으로 하여금 구금 구치소에 있는 혐의자 본인에게 직접 출석통지서를 교부하게 하되, 이 경우에는 혐의자의 서명 날인(또는 무인) 및 입회한 경찰 또는 교도공무원과 송달공무원의 인적사항을 기재하여 날인을 받아 제출함
- (5) 징계등 혐의자의 사정에 의하여 서면진술을 하고자 하는 자에 대하여는 인사위원회 개최 2일 전까지 우리 위원회에 서면진술서를 제출함
- (6) 징계등 혐의자가 출석통지서의 수령을 거부할 경우에는 출석통지서 교부상황을 회보할 때에 수령을 거부한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 제출함

붙임 1. 출석통지서 각 1부.

2. 출석통지서 수령증 1부. 끝.

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회 위 원 장

기안자	직위(직급) 서명	검토자	직위(직급) 서명	결재권자	직위(직급) 서명
협조자					
시행	처리과명-연도별 일련번호(시행일)	접수	처리과명-연도별 일련번호(접수일)		
우	도로명주소	/ 홈페이지 주소			
전화번호( )	팩스번호( )	/ 공무원의 전자우편주소		/ 공개 구분	

## 출석통지서 수령증

1. 징계등 혐의자
  - 소속 :
  - 직급 :
  - 성명 :
2. 출석일시 :
3. 수령사항 : 출석통지서 1부
4. 수령일시 : 20 . . . ( 시 분)

위 사항을 수령하였음을 확인합니다.

수령자  
혐의자 (인)

전달확인자  
소속  
직명  
성명 (인)

○○○인사위원회위원장 귀하

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회

수신  
(경유)  
제목 증인(참고인) 출석통지

소속 ○○○ ○○○에 대한 징계사건 조사를 위해 「지방공무원 징계 및 소청」제5조제1항의 규정에 의하여 귀하를 증인(참고인)으로 채택하여 필요한 진술을 듣고자 하오니 아래와 같이 나와 주시기 바랍니다.

- 가. 일시 : . . . ( ) 00:00  
 나. 장소 : ○○청사 ○층 회의실(○○호)  
 다. 기타 : 주민등록증 등 신분증 지참. 끝. 끝.

## ○ ○ ○ 인 사 위 원 회 위 원 장

기안자	직위(직급) 서명	검토자	직위(직급) 서명	결재권자	직위(직급) 서명
협조자					
시행	처리과명-연도별 일련번호(시행일)	접수	처리과명-연도별 일련번호(접수일)		
우	도로명주소	/ 홈페이지 주소			
전화번호( )	팩스번호( )	/ 공무원의 전자우편주소		/ 공개 구분	

간 사			위 원 장	년 월 일	결 재
(직 위)	(직 위)	(직 위)	(○ ○ ○)		
제○회 ○○○ 인사위원회 회의록					
1. 회의일시 : . . . : ~ :					
2. 회의장소 :					
3. 출석위원 : (위원장) ○○○ (위 원) ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○					
4. 출석공무원 : (간 사) ○○○, ○○○					
5. 부의안건 심의안건 일람표 : 붙임 1					
6. 회의록 : 붙임 2					

# 2023년도 지방공무원 징계업무편람

MINISTRY  
OF THE INTERIOR  
AND SAFETY

발 행 : 2022년 6월

인 쇄 : 2022년 6월

발행처 : 행정안전부 지방인사제도과(044-205-3357~8)

주 소 : 30116 세종특별자치시 한누리대로 411(어진동)

인쇄처 : 덕성기획(044-864-8863)



행정안전부