

# 정기인사감사 지적사항 처분요구서

- ❖ 대상기관 : 대검찰청
- ❖ 감사기간 : 2018. 8. 1. ~ 8. 14.

## 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 대검찰청(□□고등검찰청)

□ 제 목 : ○○서기보 경력경쟁채용시험 서류전형 부적정

□ 지적내용

### [ 관련법령 ]

- 「국가공무원법」 제37조(시험의 공고), 「공무원임용시험령」 제4조(시험실시기관의 장의 직무 등), 제5조(시험의 방법), 제6조(시험의 단계), 제29조(경력경쟁채용시험등의 방법), 제30조(경력경쟁채용시험등의 합격결정), 제47조(시험의 공고), 「공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 등에 따르면,
  - 시험실시기관의 장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을 관장하며,
  - 경력경쟁채용시험을 실시할 때는 임용예정 직급·직위, 응시자격, 선발예정인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점비율, 합격자발표의 시기 및 방법, 응시원서의 교부 장소 및 접수 장소와 그 기한, 합격자에 대한 각종 특전 및 수혜에 관한 사항 등을 10일 이상 공고하여야 하고(불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일전까지 그 변경내용을 공고해야 함),
  - 시험의 방법은 필기·면접·실기시험·서류전형 등으로 구성되어 있고, 시험을 제1차·제2차·제3차시험으로 구분하여 실시하는 경우 전 단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없고,
  - 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격, 경력 등이 공고 시 정한 기준에 적합한지 여부를 서면으로 심사하여

적격 또는 부적격을 판단하는 절차이므로 서류전형 시에는 응시자가 제출한 경력증명서 등 객관적 증빙서류에 의해 응시자의 자격·경력\* 등이 당초 공고 시 정한 기준에 부합한 지를 면밀히 심사하여야 하고,

\* 경력기간의 계산은 연·월·일까지 계산하되 력(曆)에 의해 계산함.

- 경력경쟁채용시험의 응시인원이 선발예정인원의 3배수\* 이상인 경우에는 시험실시기관의 장이 정한 임용예정직무에 적합한 기준에 따라 선발예정인원의 3배수 이상으로 서류전형 합격자를 결정할 수 있으며(이때 합격인원 범위(배수)는 시험의 공정한 운영을 위해 응시원서 접수 전에 설정할 필요가 있음),

\* '14.10.8. 공무원임용시험령 개정 이전에는 응시인원이 5배수 이상인 경우 3배수 이상으로 서류전형 합격자를 선발할 수 있었음.

- 서류전형을 점수화하여 평가할 경우 평가항목은 직무수행과 관련되는 객관적인 항목 위주로 구성할 필요가 있고, 평가항목별 점수부여기준을 구체적으로 설정하여 시험위원의 주관이 개입될 여지가 최소화 되도록 하여야 하며, 각 평가항목에 대해서는 경력증명서 등 공신력 있는 증빙서류를 기초로 당초 설정한 심사기준에 따라 정확히 확인하여 평가하여야 함.

## [ 지적내용 ]

- □□고등검찰청은 '○.○.○. 공고한 ○○서기보 경력경쟁채용시험 (○명 응시, ○명 채용)을 진행하면서,
  - '○.○.○. 실시한 서류전형에서 응시자 A 등 ○명(○배수, 동점자 포함)을 합격자로 결정하였는데,
    - ※ 서류전형위원 : ◇◇대 교수 B, ◎◎소 부장 C
  - 직무경력 항목을 평가하면서, 응시번호 ○번 D가 △△에서 '○.○.○.~'○.○.○.(2년 7개월 6일)간 ○○로 근무한 경력에 대해서는 평가기준에 따라 0점(3년 미만은 부여점수가 없음)을 부여하였어야 함에도 평균 12.5점을 부여(위원 2명이 각각 10점, 15점)한 결과,

- 상기 D은 서류전형에서 총점 평균 ○점을 득점하여 ○위로 합격하였으나 직무경력점수를 제외할 경우 ○점으로 ○위로 불합격하는 것으로 나타나는 등,

※ 응시자 D은 '○.○.○. 실시된 면접시험에서 1위로 최종합격하여 '○.○.○. ○○서기보(시보)로 임용되었음.

- 서류전형 평가에서 발생한 서류전형위원의 평정오류와 채용담당 부서의 평정결과 확인절차 소홀로 인하여 합격자 변동을 초래한 사실이 있음.

## □ 처분요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 기관경고, 개선

- ○○서기보 경력경쟁채용시험을 진행하면서,
  - 서류전형에서 발생한 평정오류로 인해 서류전형 불합격 대상자가 합격하는 결과를 초래하였고, 이후 면접시험에서 최종합격자로 결정되는 등,
  - 공무원 채용시험의 정확성과 공정성을 훼손한 데 대해 엄중 “경고”하니,
  - 향후 자체 경력경쟁채용시험을 실시할 때에는 시험위원에 대한 사전교육을 철저히 하고, 서류전형 합격자를 결정하기 전에 평정 결과가 평정기준에 부합하는지 여부를 철저히 검토하는 등, 채용 시험의 공정성과 정확성이 확보될 수 있도록 시험운영 과정 전반을 개선하시기 바랍니다.

### ○ 관련 공무원에 대한 조치 : 경고(직원), 주의(과장, 계장)

- ○○서기보 경력경쟁채용시험을 진행하면서,
  - '○.○.○. 실시한 서류전형에서, '직무경력 및 성과' 항목은 3년 이상 근무경력자에 대해서만 평정하도록 하였음에도, 3년 미만 경력자에 대해 점수를 부여한 결과 서류전형 합격·불합격자가

뒤바뀌는 결과가 발생하였고,

- 특히, 서류전형 탈락 대상자였던 D의 경우 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 실시된 면접시험에서 최종합격자로 결정되어 ㅇㅇ서기보로 임용되는 결과를 초래하는 등,
- 채용시험의 공정성, 정확성, 신뢰성을 저해한 데 대해 크게 책임이 있는 담당직원에게는 엄중 “경고” 처분하시고, 담당과장 및 담당 계장에 대해서는 “주의” 처분하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 대검찰청(□□지방검찰청)

□ 제 목 : ○○서기보 경력경쟁채용시험 서류전형 부적정

□ 지적내용

## [ 관련법령 ]

○ 「공무원임용시험령」 제4조(시험실시기관의 장의 직무 등), 제5조(시험의 방법), 제6조(시험의 단계), 제29조(경력경쟁채용시험등의 방법), 제30조(경력경쟁채용시험등의 합격결정), 「공무원 임용 시험 및 실무수습 업무처리 지침」 등에 따르면,

- 시험실시기관의 장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을 관장하며,
- 시험의 방법은 필기·면접·실기시험·서류전형 등으로 구성되어 있고, 시험을 제1차·제2차·제3차시험으로 구분하여 실시하는 경우 전 단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없고,
- 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격, 경력 등이 공고 시 정한 기준에 적합한지 여부를 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하는 절차이므로 서류전형 시에는 응시자가 제출한 경력증명서 등 객관적 증빙서류에 의해 응시자의 자격·경력\* 등이 당초 공고 시 정한 기준에 부합한지를 면밀히 심사하여야 하고,

\* 경력기간의 계산은 연·월·일까지 계산하되 력(曆)에 의해 계산함.

- 경력경쟁채용시험의 응시인원이 선발예정인원의 3배수\* 이상인 경우에는 시험실시기관의 장이 정한 임용예정직무에 적합한 기준에 따라 선발예정인원의 3배수 이상으로 서류전형 합격자를

결정할 수 있으며(이때 합격인원 범위(배수)는 시험의 공정한 운영을 위해 응시원서 접수 전에 설정할 필요가 있음),

- 서류전형은 점수화하여 평가할 경우 평가항목은 직무수행과 관련되는 객관적인 항목 위주로 구성할 필요가 있고, 평가항목별 점수부여기준을 구체적으로 설정하여 시험위원의 주관이 개입될 여지가 최소화 되도록 하여야 하며, 각 평가항목에 대해서는 경력증명서 등 공신력 있는 증빙서류를 기초로 당초 설정한 심사기준에 따라 정확히 확인하여 평가하여야 함.

### [ 지적내용 ]

○ □□지방검찰청에서는 '○.○.○. 공고한 ○○서기보 경력경쟁채용 시험(응시 ○명, 채용 ○명)을 진행하면서,

- '○.○.○. 실시한 서류전형에서는 평가기준에 따라 평정한 후, 응시자 A 등 ○명을 합격자로 결정하였음.

※ 서류전형위원 : ◇◇교도소 교정관 B, ◎◎지방검찰청 검찰4 C

- 응시번호 ○번 A에 대한 서류전형에서는 △△보호관찰소(○○지소)에서 ○○관(기간제근로자, '○.○.○.~'○.○.○.(1년 1개월))으로 근무한 경력을 '○○근무경력'으로 인정하여 15점을 부여한 사실이 있는데,

- 당시 서류전형 평정표를 보면 '○○근무경력'은 ○○을 직업으로 한 경우에만 인정하도록 하였음에도 이에 해당되지 않는 ○○관 경력을 ○○경력으로 인정한 결과, 상기 A은 총점 평균 ○점을 득점하여 서류전형에서 공동 ○위로 합격하였으나,

- 평정기준표에 따라 정확하게 평정하였을 경우 상기 A은 서류전형에서 ○위로 불합격하는 것으로 확인되는 등,

※ 응시자 A은 '○.○.○. 실시된 면접시험에서 1위로 최종합격하여 '○.○.○. ○○서기보(시보)로 임용되었음.

※ □□지방검찰청에서는 응시자 A이 △△보호관찰소 ○○지소 근무당시 ○○관으로 근무하면서 필요시 수시로 ○○업무를 수행했다는 점을 확인하였고, 증명이 가능하다는 답변을 들어 이를 ○○경력으로 인정하였다는 소명임(감사기간

중 △△보호관찰소에서 보내온 경력증명서를 보면 A의 업무내용에 ○○업무가 포함되어 있음).

- 서류전형의 정량평가항목에서 평가오류가 발생하여 공무원 경력 경쟁채용시험의 정확성, 객관성이 저해된 사실이 있음.

## □ 처분요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 기관주의, 개선

- ○○서기보 경력경쟁채용시험을 실시하면서 당초 설정된 서류전형기준에서 '○○경력'은 ○○이 직업인 경우만 인정하도록 하였음에도 이를 지나치게 넓게 인정한 결과 서류전형 당락에 영향을 미치는 등, 채용시험의 공정성, 정확성을 저해한 데 대해 “주의”를 촉구하니,
- 향후 자체 경력경쟁채용시험을 실시하는 경우, 서류전형 평정항목 및 평가기준을 엄정하게 적용하는 등 채용시험의 공정성, 정확성이 확보될 수 있도록 시험운영 전반을 개선하시기 바랍니다.

### ○ 관련 공무원에 대한 조치 : 주의(계장, 직원)

- ○○서기보 경력경쟁채용시험을 실시하면서,
- 서류전형 평정항목 중 '○○경력'은 “○○이 직업”인 경우만 인정하도록 하였음에도,
- '○.○.○. 실시한 서류전형에서는 응시자가 본연의 업무 수행을 위해 ○○한 경력까지 인정하여 평정함으로써 서류전형 당락에 영향을 미치는 것으로 확인되는 등,
- 공무원채용시험의 공정성, 정확성을 저해한 데 책임이 있는 담당 계장 및 담당직원에게 대해 “주의” 처분하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

- 기관명 : 대검찰청(□□고등검찰청, ◇◇지방검찰청)
- 제 목 : 경력경쟁채용시험 최종합격자 선정절차 부적정 등
- 지적내용

가. ○○서기보 경력경쟁채용시험 최종합격자 선정절차 부적정

### [ 관련법령 ]

- 「공무원임용시험령」 제5조(시험의 방법), 제6조(시험의 단계), 제13조(시험위원의 임명), 제29조(경력경쟁채용시험등의 방법), 제30조(경력경쟁채용시험등의 합격결정), 제32조(채용시험의 득점 계산 등), 제47조(시험의 공고), 「공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 등에 따르면,
  - 경력경쟁채용시험을 실시할 때는 임용예정 직급·직위, 응시자격, 선발예정인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점비율, 합격자발표의 시기 및 방법, 응시원서의 교부 장소 및 접수 장소와 그 기한, 합격자에 대한 각종 특전 및 수혜에 관한 사항 등을 10일 이상 공고하여야 하고(불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일전까지 그 변경내용을 공고해야 함),
  - 시험의 방법은 필기·면접·실기시험·서류전형 등으로 구성되어 있고, 시험을 제1차·제2차·제3차시험으로 구분하여 실시하는 경우 전 단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없고,
  - 시험 출제 및 채점, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등을 담당하는 시험위원\*은 당해 직무분야에 전문적인 학식과 능력을 가진 자 등으로 위촉하되, 응시자와 관계(친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등)가 없는 지를 확인하여 시험실시기관의 장이 위촉하여야 한다고 규정하고 있음.

\* 시험위원은 2명 이상 위촉(5급 이상 공무원 채용시험 면접위원은 3명 이상)

## [ 지적내용 ]

- □□고등검찰청에서는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 공고한 ㅇㅇ서기보 경력경쟁채용 시험(응시 ㅇ명, 채용 1명)을 진행하면서,
  - 상기 시험의 시험방법은, 1차시험인 서류전형합격자를 대상으로 2차시험(면접시험)을 실시하여 최종합격자를 선발하며, 필요한 경우 면접시험 당일 ㅇㅇ실기시험을 실시할 수 있다고만 공고한 바 있음.
  - 이후 □□고검에서는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 실시한 서류전형에 합격한 ㅇ명\*에 대해 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 면접시험을 실시하고 이중 상위 득점자 ㅇ명에 대해서만 같은 날 ㅇㅇ실기시험을 실시하여 적격·부적격을 판정하였고,
    - \* 서류전형합격인원은 응시자 원서접수 전에 설정하여야 하나 □□고검에서는 서류전형을 실시한 후 전형결과가 나온 후 합격인원을 결정하였음.
  - 이중 '적격' 판정을 받은 ㅇ명 중 앞서 실시된 면접시험에서 '상'의 개수를 더 많이 받은 응시자(A)를 최종합격자로 결정한 바 있음.
  - ※ □□고검에서는 면접시험 후 응시자 A 등 성적우수자 ㅇ명을 선정하여 ㅇㅇ 적격여부를 위한 실기시험을 실시하고 적격자 ㅇ명 중 면접시험 순위가 높은 A을 최종합격자로 결정

## 나. ㅇㅇ서기보 경력경쟁채용시험 합격자결정 부적정

### [ 관련법령 ]

- 「공무원임용시험령」 제4조(시험실시기관의 장의 직무 등), 제5조(시험의 방법), 제6조(시험의 단계), 제29조(경력경쟁채용시험등의 방법), 「공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 등에 따르면,
  - 시험실시기관의 장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을

관장하며,

- 시험의 방법은 필기·면접·실기시험·서류전형 등으로 구성되어 있고, 시험을 제1차·제2차·제3차시험으로 구분하여 실시하는 경우 전 단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없으며,
- 시험 출제 및 채점, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등을 담당하는 시험위원은 당해 직무분야에 전문적인 학식과 능력을 가진 자 등으로 위촉하여야 하며,
- 면접시험은 해당 직무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 평정요소를 각각 상, 중, 하로 평정하도록 규정하고 있으며, 면접시험 평정표에서는 “상”, “중”, “하” 해당란에 ○표로 평정하고 그 개수를 기재하고 각 면접위원이 서명하도록 하고 있음.

### [ 지적내용 ]

- ◇◇지방검찰청에서는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 공고한 ㅇㅇ서기보 경력경쟁채용 (응시 ㅇ명, 채용 ㅇ명)을 실시하면서,
  - 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 서류전형에서는 응시번호 ㅇ번 B 등 ㅇ명을 서류전형 합격자로 결정하고,
    - ※ 서류전형 실시 후 60점 이상 득점자 ㅇ명을 서류전형합격자로 결정하였음.
    - ※ 서류전형 위원 : ◇◇지방검찰청 ◎과장 ㅇㅇ서기관 C, △△교도소 ▽과장 교정관 D
  - 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 면접시험을 실시한 결과 응시자 B를 최종합격자로, 응시자 E과 F를 각각 예비합격자 1순위 및 2순위로 결정한 바 있음.
    - ※ 면접시험위원 : (외부) ◁◁지법 서기관 G, ▷▷교도소 ▽과장 H  
(내부) ◇◇지검 ◎과장 I, ◇◇지검 ▣과장 J
- 그러나 상기 경력경쟁채용시험에서 면접시험은 최종합격자를 결정하는 시험의 최종단계이므로 채용절차 및 결과에 오류가 발생하지 않도록 하여야 하고, 각 면접시험 위원들이 평정요소에 대해 평가한 결과 또한 위조·변조할 수 없도록 면접시험 평정표를

- 작성·관리하였어야 함에도,
- 면접시험 결과 ‘상’ 10개, ‘중’ 8개, ‘하’ 2개로 전체 면접대상자 중 3위에 해당하는 성적으로 예비합격대상자였던 응시자 K을 불합격자로 판정하였으며,
  - ※ 응시자 K에 대해 G 위원은 면접평정요소 나항(전문지식과 그 응용능력)을, H 위원은 다항(의사표현의 정확성과 논리성)을 ‘하’로 평정
  - ※ 면접시험 불합격 : ① 위원의 과반수가 5개 평정요소 중 2개항목 이상을 ‘하’로 평정한 경우, ② 위원의 과반수가 어느 하나의 동일 평정요소에 대하여 ‘하’로 평정한 경우
  - 면접평정표를 작성할 때에도 면접위원 전원(4명)이 평정요소의 “상”, “중”, “하”를 연필로 평정(○)하였으며, 평정표 서식에 “상”, “중”, “하”의 개수를 기입하지 않고 면접시험 집계표(평정 결과)를 작성하였으며,
  - 면접시험 평정표 ○개중 3개는 면접위원의 서명이 없는데도 불구하고 최종 면접결과(집계표)에 반영한 사실이 있음.

## □ 처분요구

### ○ 기관에 대한 조치 : [가., 나. 공통] 기관주의, 개선

- 자체 경력경쟁채용시험의 집행은 관계법령을 준수하고, 공고된 시험방법 및 절차에 따라 엄정하게 진행하여야 함에도,
- 당초 공고된 시험방법, 합격자 선정 기준과 다르게 시험을 운영하거나, 면접시험에서 예비합격 대상자를 불합격 처리하는 등,
- 공무원채용시험의 정확성, 신뢰성을 저해한 데 대해 “주의”를 촉구하오니, 향후 자체경력경쟁채용시험을 실시할 경우 시험관계 법령을 준수하고 시험절차관리에 만전을 기하도록 하는 등 공무원 채용시험 과정 전반을 개선하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

- 기관명 : 대검찰청(□□지방검찰청)
- 제 목 : 근속승진기간 미달자 근속승진 임용 부적정
- 지적내용

## [ 관련법령 ]

○ 「국가공무원법」 제40조(승진), 제40조의2(승진임용의 방법), 「공무원 임용령」 제31조(승진소요최저연수), 제32조(승진임용제한), 제33조(5급·7급이하 공무원의 승진임용), 제35조의4(근속승진임용), 「공무원성과평가 등에 관한 규정」 제29조(승진후보자 명부의 작성 등), 「공무원 임용규칙」 제2장(승진임용) 및 제3장(근속승진) 등에 따르면,

- 7급 이하 공무원을 승진임용하려는 경우에는 해당 기관의 승진 후보자명부의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 임용하려는 결원 수에 대하여 「공무원임용령」 별표 5에 해당하는 범위에 있는 사람 중에서 보통승진심사위원회의 승진심사를 거쳐 임용하여야 하고,

※ 임용하려는 결원 수에 대한 승진심사 대상 범위

임용하려는 결원 수	승진심사 대상범위
1명	결원 1명당 10배수
2명	결원 1명당 8배수
3명~5명	결원 1명당 6배수
6명~10명	결원 5명을 초과하는 1명당 3배수 + 30명
11명 이상	결원 10명을 초과하는 1명당 2배수 + 45명

- 보통승진심사위원회에서는 승진소요최저연수에 도달하지 않았거나, 징계처분요구 또는 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 등으로 승진후보자명부에 등재되지 않은 자에 대하여는 승진 심사를 실시할 수 없으며,
- 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 징계처분에 따른 승진 임용제한기간(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력,

성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)은 승진소요최저연수 산정 시 포함하지 않아야 하며,

- 별정직 공무원으로 재직 한 기간은 일반직공무원으로 최초 임용 당시 임용계급에 상당하는 계급 이상의 경력을 통산하여 5할 인정하되, 당해계급 승진소요최저연수의 1/2범위 내에서 인정함.

※ 육아휴직의 경우 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우 최초의 1년만 승진소요최저연수에 포함하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간 전부를 승진소요최저연수에 포함함. 다만, '17.1.31. 「공무원임용령」 개정으로 둘째 자녀도 휴직기간 전체를 승진소요최저연수에 포함할 수 있게 되었음.

- 근속승진임용의 경우에도 위와 같은 기준 및 방법에 따라 근속 승진기간을 산정하여 근속승진임용을 하여야 하며,
- 근속승진대상자는 승진소요최저연수를 경과하여야 하며, 승진 소요최저연수를 포함하여 다음 근속승진기간을 재직하여야 하되 근속승진기간에 도달하기 5일 전부터 승진 심사를 할 수 있음.

\* 근속승진기간(\*'17.1.31. 개정)

- 일반직 9급→일반직 8급 : 5년 6개월 이상(당초 6년 이상에서 변경)
- 일반직 8급→일반직 7급 : 7년 이상(당초 7년 6개월 이상에서 변경)
- 일반직 7급→일반직 6급 : 11년 이상(당초 12년 이상에서 변경)

## [ 지적내용 ]

○ □□지방검찰청에서는,

- 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 근속승진 심사를 거쳐 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. ㅇㅇ서기 A을 사무 운영주사보로 근속승진 임용하였는데,
- A의 경우 기능9급으로 재직 중 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.~'ㅇ.ㅇ.ㅇ.(6개월)간, 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 기능8급으로 근속승진 임용된 후 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.~'ㅇ.ㅇ.ㅇ.(9개월 22일)간 모두 둘째자녀에 대하여 육아휴직 하였으므로,
- 둘째자녀에 대한 육아휴직기간 중 최초 1년을 제외한 3개월 21일을 근속승진기간에서 제외할 경우 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.자에야 근속승진 임용이 가능함에도 상기 3개월 22일을 근속승진기간 산정에

포함한 결과 동 기간만큼 빠른 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.자로 근속승진 임용한 사실이 있음.

※ □□지방검찰청에서는 A에게 '01년생 및 '05년생 자녀 2명이 있어 '05년에 사용한 육아휴직을 첫째자녀에 대한 휴직으로 오해하여 두 번의 육아휴직기간을 모두 근속승진기간 산정에 포함하였다는 설명임.

## □ 처분요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 개선

- 근속승진기간산정에서 제외되는 휴직기간, 승진임용제한기간 등을 정확하게 반영하여 근속승진기간 미도래자가 승진하는 사례가 재발하지 않도록 승진관련 업무를 개선하시기 바랍니다.

### ○ 관련 공무원에 대한 조치 : 주의(계장, 직원)

- 소속 직원에 대한 근속승진인사를 하면서 둘째 자녀를 대상으로 육아휴직 한 기간 중 1년을 초과한 기간을 근속승진기간에 산입한 결과 근속승진기간을 충족하지 못한 자가 근속승진하게 되는 결과를 초래하였는바, 근속승진인사에 적정을 기하지 못한 담당 계장 및 담당직원에게 대해 “주의”처분하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

- 기관명 : 대검찰청
- 제 목 : 본부와 소속기관 간 인력 편중 운영 부적정
- 지적내용

### [ 관련법령 ]

- 「국가공무원법」 제27조(결원의 보충 방법) 및 「공무원임용령」 제9조(결원의 적기보충), 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제3조, 제23조, 제24조 및 제27조 등에 따르면,
  - 임용(제청)권자는 당해 기관에 결원이 발생한 경우 지체 없이 결원보충을 위해 신규채용, 승진임용, 강임, 전직 또는 전보 등 필요한 조치를 취하여야 하고,
  - 행정기관의 정원은 행정기관별, 계급별, 직급별 또는 고위공무원 종류별로 배정하고, 행정기관의 조직과 정원은 그 업무의 성질과 양에 따라 업무수행을 위한 적정규모가 유지되도록 하여야 하며,
  - 행정기관의 장은 행정기관별, 계급별, 직급별로 배정된 정원을 초과하여 공무원을 임용하거나 임용제청할 수 없으며, 상위직급에 결원이 있을 때에는 그 결원의 범위안에서 동일 직렬의 직근 하위직급을 임용 또는 임용제청할 수 있고,
  - 중앙행정기관의 장은 공무원정원을 소속기관 및 실·국별로 배정 하되, 중앙행정기관의 일반직 3.4급 정원과 소속기관의 일반직 4급정원을, 중앙행정기관의 일반직 4.5급 정원과 소속기관의 일반직 5급정원을 각각 상호이체하여 배정·운영할 수 있으며,
  - 환경변화 등으로 당초 배정된 정원과 다르게 인력을 운영하여야 할 필요가 있는 경우에는 정원 조정 등의 조치를 취하여야 함.

### [ 지적내용 ]

○ '18.6월말 기준 대검찰청 본청과 지방검찰청의 검찰직 정·현원 현황을 보면,

- 전체적으로 정원 5,943명 대비 현원 5,778명(결원 164명)으로 본청과 지방검찰청(고검관내 기준) 모두 결원 상태에 있으나,

※ 검찰직 직급별 정·현원('18.6월말 기준)

구분	총계	고공	3급	5급	5급	6급	7급	7급 (임기)	8급	9급	
본청	정원	293	1	2	13	54	77	86	1	59	0
	현원	285	1	2	12	54	69	88	1	57	1
	과원	△8	-	-	△1	-	△8	+2	-	△2	+1
지방 검찰청	정원	5650	24	13	169	403	1377	1761	27	1032	844
	현원	5494	21	12	147	372	1336	1719	23	1029	835
	과원	△156	△3	△1	△22	△31	△41	△42	△4	△3	△9

- '18.8월 인사감사일 현재 대검찰청 본청에서는 본청 업무 지원을 위해 지방검찰청으로부터 검찰직 공무원 166명을 비별도 파견 받고 있어 해당 인원을 본청 인원에 포함하면 실제로는 158명이 과원인 상태이며,

· 특히, 본청에서는 대검찰청 직제에 없는 □단, ◇단 등의 조직을 운영하면서 지방검찰청 소속 파견자 166명 중 검찰사무관 1명, 검찰주사 4명, 검찰주사보 5명, 검찰서기 9명 등 19명\*을 배치하고 있음.

\* (고검기준) ◎◎ 17명, △△ 1명, ▽▽ 1명

- 상기 파견자 166명의 원소속기관을 살펴보면 고검 관내 기준 ◎◎ 151명, ▽▽ 6명, ◁◁ 4명, △△ 2명, ▷▷ 3명으로 ◎◎고등검찰청이 대다수를 차지하고 있는데,

· ◎◎고등검찰청의 경우 관내 기준 검찰직 정원 3,078명 대비 결원 103명, 결원율 3.3%로 나타나나, 본청 파견자 151명을 고려하면 실제 결원은 254명이 되어 결원율이 8.3%에 달하는 등 본청 및 타 지방검찰청에 비해 결원율이 현저히 높은 편인바,

\* (정·현원표상 결원율) 본청 2.7%(△8명), ◎◎ 3.3%(△103명), ◁◁ 2.8%(△15명), △△ 0.9%(△5명), ▽▽ 2.0%(△17명), ▷▷ 2.6%(△17명)

- 지방검찰청의 경우 본부로의 인력배치 외에 자체 결원발생 인원도 많은 편이므로 지방검찰청 업무부담이 과중되지 않도록 지방청 소속 비별도 파견 인력 운영에 대한 대책이 필요함.

## □ 처분요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 기관주의, 개선

- 본청 중심 인력배치로 인한 소속기관 상시 결원 발생 등 부적정한 인력운영에 대해 “주의”를 촉구하니,
- 소속 기관 인력부족 현상을 심화시키는 비별도 파견은 지양하는 등, 기관 간 인력 편중 해소를 위한 근본적인 대책을 마련하여 시행하시고,
- 아울러 관련 개선계획을 인사혁신처에 제출해 주시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 대검찰청(□□고등검찰청)

□ 제 목 : 공무원 범죄사건 처리 부적정

□ 지적내용

## [ 관련법령 ]

- 「국가공무원법」 제78조(징계 사유), 「공무원 징계령」 제7조(징계 의결등의 요구), 「공무원 징계령」 제17조(징계등의 정도 결정), 「공무원 징계령 시행규칙」 제5조(징계의 가중), 「공무원 비위 사건 처리규정」 등에 따르면,
  - 공무원이 ①국가공무원법 및 국가공무원법에 따른 명령을 위반한 경우, ②직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때, ③직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위 등을 한 때에는 징계 의결을 요구하여야 하고, 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 하며,
  - 행정기관의 장은 감사원, 수사기관, 기타 다른 기관에서 징계 사유를 통보 받은 경우 타당한 이유가 없으면 1개월 이내에 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 하고,
  - 수사기관이 통보한 공무원 범죄사건 처리기준은 다음 기준에 따라 처리하여야 함.
    1. 혐의없음 또는 죄가안됨 결정: 내부종결 처리하되, 「국가공무원법」상의 징계사유에 해당하는 경우에는 징계의결 요구
    2. 공소권없음 결정, 기소중지 결정 또는 참고인중지 결정: 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등 사안에 따라 혐의사실이 인정되는 경우에는 징계의결 요구
    3. 기소유예 결정, 공소제기 결정 및 그 밖의 결정: 징계의결 요구
  - 징계처분 요구 또는 징계의결 요구, 징계처분 중에 있는 공무원은 승진임용의 제한사유에 해당되어 승진임용할 수 없음.

## [ 지적내용 ]

- □□고등검찰청에서는 소속 검찰사무관 A에 대한 범죄사건을 처리하면서,
  - 상기인에 대한 ○○법 위반(○○) 사안에 대해 □□지방검찰청으로부터 '○.○.○. 구약식(벌금 ○만원) 처분되었다는 사실을 통보받았으면,
  - 「공무원 징계령」 및 「공무원비위사건처리규정」에 따라 관할 징계위원회에 징계의결 요구를 했어야 함에도,
  - 국가공무원법 상 품위유지의 의무를 위반한 점은 인정되나 동의무위반행위가 직무와 관련이 없고 피해자가 처벌을 원하지 않는다는 점, 다수의 표창을 수상한 등의 사유로 관할 보통징계위원회에 의결요구를 하지 않고 감찰위원회 심의회에서 '고검장 경고(인사조치 불문)' 처분만 하고 자체 종결 처리한 사실이 있음.
- ※ 검찰공무원의 범죄 및 비위처리지침상 징계양정 기준표에 따르면 징계양정 등은 공무원 비위사건 처리규정(대통령 훈령)에 따르도록 하고 있으며, '기타 비위·범죄행위로 구약식 처분(형사입건된 후 약식기소, 기소유예 기타 공소권 없음 등)된 경우 징계는 견책-감봉 수준으로 조치하도록 하고 있음.
- ※ 사건발생 당시 A은 □□지방검찰청 ○○지청 소속으로 5급 승진자과정에 있었으며, 소속 기관에서는 '○.○.○. ○○경찰서로부터 ○○법 위반(○○)으로 □□지검 ○○지청에 불구속 기소의견으로 송치되었다는 사실을 통보받았으므로 이후 징계의결요구 대상자가 될 가능성이 충분하였음에도 소속기관에서는 별다른 조치를 취하지 않고 있다가 '○.○.○. 검찰사무관으로 승진하여 ◇◇고검으로 전보되었음.

## □ 처분요구

- 기관에 대한 조치 : **시정(징계요구)**
  - 공무원범죄사건 처분결과, 구약식(벌금 ○만원) 처분을 받은 검찰사무관 A에 대해 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하시기 바랍니다.

**【대검찰청(감찰부서)】 : 통보**

- '○.○.○.~○.○.간 실시한 대검찰청에 대한 정기 인사감사 시 확인한 바에 따르면,
- □□고등검찰청에서는 검찰사무관 A에 대한 범죄사건을 처리 하면서, 관할 징계위원회에 징계의결 요구를 했어야 함에도, 징계의결요구를 하지 않고 감찰위원회 심의회에서 '고검장 경고 (인사조치 불문)' 처분만 하고 자체 종결 처리한 사실이 있어 알려드리니, 향후 소속 공무원의 범죄사건 업무처리 등에 참고 하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

- 기관명 : 대검찰청(본부 및 소속기관)
- 제 목 : 대우공무원 선발 및 수당 지급 부적정
- 지적내용

## 가. 대우공무원 선발 부적정

### [ 관련법령 ]

- 「공무원임용령」 제31조(승진소요최저연수), 제35조의3(대우공무원 및 필수실무관의 선발·지정 등), 「공무원임용규칙」 제19조(대우공무원 선발을 위한 근무기간) 및 제21조(선발절차 및 시기), 제22조(대우공무원 수당의 지급) 제3항 등에 따르면,
  - 임용권자 또는 임용제청권자는 소속 일반직공무원 중 해당계급에서 승진소요최저연수 이상 근무하고, 승진임용제한사유가 없으며, 근무실적이 우수한 사람을 바로 상위 직급의 대우공무원으로 선발할 수 있고,
  - 대우공무원으로 선발되기 위해서는 승진소요최저연수를 경과한 자로 해당계급에서 아래 각 호의 기간 동안 근무하여야 하며, 대우공무원 선발을 위한 근무기간은 승진소요최저연수 및 근속승진 기간 산정방법에 따르고,

#### ○ 일반직공무원

- 5급 및 4급 : 7년 이상 / - 9급부터 6급까지 : 5년 이상
- 연구사 및 지도사 : 10년 이상 / - 우정2급부터 우정9급까지 : 5년 이상

※ 승진소요최저연수에는 휴직기간, 직위해제 기간, 징계처분 기간 및 임용령 제32조에 따른 승진임용의 제한기간은 포함되지 않음.

#### ■ 다만 휴직 중 아래의 경우는 승진소요최저연수에 포함

- ▲공무상 질병휴직, ▲병역휴직, ▲법률에 의한 의무수행을 위한 휴직, ▲공무원노조 전임종사를 위한 휴직, ▲고용휴직은 휴직기간 전부
- 해외유학휴직은 그 휴직기간의 5할('14.2.7. 이후부터는 총 1년 범위

내에서만 인정)

- 육아휴직의 경우 그 휴직기간(자녀 1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되 3자녀 이후에 대한 육아휴직기간은 전부 승진소요최저연수에 산입)

<참고> 승진임용 제한기간 : 강등·정직 18개월, 감봉 12개월, 견책 6개월  
※ 가산기간 적용 시, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용은 '08.6.27. 이후 발생한 행위, 성폭력, 성희롱 및 성매매는 '13.12.16. 발생한 행위부터 적용

- 임용권자는 매분기말 5일전까지 대우공무원 발령일을 기준으로 대우공무원 선발요건을 충족하는 대상자를 대우공무원 선발대상자로 결정하여 다음 분기 초월 1일에 일괄 발령하여야 함.
- 또한, 대우공무원의 선발 또는 수당지급에 중대한 착오가 발생한 경우에는 임용권자 또는 임용제청권자는 이를 정정하고 대우공무원 수당을 소급하여 지급하거나 환수할 수 있음.

## [ 지적내용 ]

- 대검찰청 소속기관에서는 대우공무원 선발을 하면서,
  - ○○주사보 A을 '○.○.○. 대우공무원으로 선발하였는데,
    - 상기 A은 '○.○.○. ○○주사보 임용 전 '○.○.○.~'○.○.○.간 ○○로 근무한 경력이 있으므로 ○○ 근무경력을 대우공무원 선발기간에 산입하면 '○.○.○.자로 대우공무원 선발이 가능했음에도 4년이 늦은 '○.○.○.자에 대우공무원으로 선발하는 등,
  - 소속공무원 4명에 대한 대우공무원 선발기간 산정오류가 발생하였으며, 이중 2명에 대해서는 선발가능시점보다 늦게, 2명에 대해서는 선발가능시점보다 빨리 대우공무원으로 선발한 사실이 있음.

## 나. 휴직자에 대한 정근수당 지급 부적정

## [ 관련법령 ]

- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조(정근수당), 「공무원보수

등의 업무지침」 등에 따르면,

- 1월과 7월에 지급되는 정근수당은 1월 1일(7월 1일) 현재 공무원의 신분을 보유하고 봉급이 지급되는 사람 중 지급대상 기간인 전년도 7월 1일부터 12월 31까지의 기간(해당 연도 1월 1일부터 6월 30일까지의 기간) 중 1개월 이상 봉급이 지급된 공무원에게 지급하고,
- 휴직 공무원의 경우에는 해당 지급대상 기간 중 공무원으로 실제 근무한 기간에 따라 다음의 산식에 따라 계산하여 지급하여야 하며,

$$\text{※ 지급금액} = \text{영 제7조제1항의 정근수당액} \times \frac{\text{실제 근무한 기간(개월)}}{6(\text{개월})}$$

- \* 실제 근무한 기간이 15일이상인 경우는 1개월로 계산하고, 15일미만인 경우는 계산하지 않음
- 육아휴직의 경우에는 최초 1년 이내의 기간은 복직 시 그 휴직 기간을 근무연수에 모두 산입하여 금액 없이 정근수당을 전액 지급함.

## [ 지적내용 ]

○ 대검찰청 소속기관에서는,

- 육아휴직자에 대해 정근수당 지급 시 자녀별로 최초 1년 이내의 기간에 대해서는 금액 없이 정근수당을 지급하여야 함에도,
  - ○○서기(現 ○○주사보) B의 경우 둘째자녀를 대상으로 '○.○.○.~'○.○.○.~, '○.○.○.~'○.○.○.간 육아휴직을 하였는데, 해당기간은 자녀별 1년 범위 내의 기간에 해당되어 '○.○월' 금액 없이 정근수당을 지급했어야 함에도 실근무기간으로 금액 하여 과소 지급하였고,
- ○○서기 C의 경우 '○.○.○.~'○.○.○.간 둘째자녀에 대하여 육아휴직하여 '○.○월' 정근수당 지급 시 대상기간 중 1개월 이상 봉급이 지급되지 않아 미지급 대상임에도 실근무기간만큼 지급

하는 등,

- 소속 공무원 11명에 대해 정근수당을 과소 지급하고, 9명에 대해 정근수당을 과다 지급한 사실이 있음.

#### 다. 육아휴직수당 지급 부적정

##### [ 관련법령 ]

- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제11조의3(육아휴직수당) 및 「공무원 보수 등의 업무지침」 등에 따르면,
  - 육아휴직수당은 30일 이상 휴직한 공무원을 지급대상으로 하고,
  - 지급기간은 휴직일부터 최초 1년 이내로 하며 육아휴직 개시일을 기준으로 월봉급액의 40퍼센트에 해당하는 금액(상한액 월100만원, 하한액 월50만원)으로 지급하고,
  - 육아휴직 복직 후 총 지급액의 15퍼센트에 해당하는 금액(총 지급액에서 15퍼센트를 뺀 금액이 50만원 미만이어서 육아휴직 기간 중 50만원을 지급받은 경우에는 총 지급액에서 50만원을 빼고 남은 금액)은 휴직종료 후 복직하여 6개월 이상 계속하여 근무한 경우 7개월째 보수지급일에 합산하여 일시불로 지급함.

##### [ 지적내용 ]

- 대검찰청 소속기관에서는 육아휴직수당을 지급하면서,
  - 육아휴직수당은 30일 이상 휴직한 공무원에 대하여 지급해야 함에도,
    - ○○서기 D의 경우 '○.○.○.~'○.○.○.간 둘째자녀를 대상으로 육아휴직하여 휴직기간이 30일 미만에 해당함에도 육아휴직수당 1,000,000원을 지급하는 등,
  - 소속공무원 3명에 대해 육아휴직수당을 과다 지급한 사실이 있음.

#### 라. 전문직위 수당 지급 부적정

## [ 관련법령 ]

- 「공무원임용령」 제43조의3, 「공무원임용규칙」 제54조(전문직위의 지정), 제55조(전문관의 선발 및 관리), 제56조(전문직위수당 등 지급) 등에 따르면,
  - 전문업무 담당직위에 대하여 일정한 경력과 자격을 갖춘 자를 선발하여 전문관으로 보직하고 인사·보수상 우대함으로써 능력 개발 및 장기근무를 유도하여 해당분야 업무수행의 전문성을 향상시키도록 하여야 하며,
  - 전문관이 해당 전문직위에 근무하지 않게 된 경우에는 전문관의 지위를 상실하고,
  - 전문직위에서 근무중인 전문관에 대하여 전문직위수당을 지급할 수 있으며, 다만 직무수행요건이 동일하거나, 동일 전문직위군 내의 전문직위 간의 전보 시 근무기간을 통산하지 아니함.
- ※ 전문직위수당 기준(4급이상) : 1년미만(월10만원), 1년이상~2년미만(월12만원), 2년이상~3년미만(월18만원), 3년이상~4년미만(월30만원), 4년이상(월45만원)

## [ 지적내용 ]

- 대검찰청 본부에서는 전문직위 수당을 지급하면서,
  - '0.0.0. □과 00담당 전문직위에 00주사 E을 전문관으로 선발하였는데,
  - '0.0월까지 1년 미만에 해당하는 금액(대검찰청 기준 7만원)을 지급 후 '0.0월부터 1-2년 구간에 해당하는 금액(대검찰청 기준 9만원)이 아닌 2-3년 구간에 해당하는 금액(대검찰청 기준 15만원)을 지급함에 따라 총 720,000원을 과다지급하는 등,
  - 소속 공무원 8명에 대해 전문직위 수당을 과다지급한 사실이 있음.

마. 특수근무수당 지급 부적정

## [ 관련법령 ]

- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제13조(위험근무수당), 제14조(특수업무수당), 「공무원보수 등의 업무지침」 등에 따르면,
  - 공무원으로서 위험한 직무에 종사하는 사람에게 위험근무수당을 지급하되,
  - 위험근무수당은 공무원이 지급대상 업무에 상시 종사함으로 인하여 수반되는 위험성을 고려하여 지급하는 수당이므로 해당 공무원이 실제 위험한 직무에 종사한 기간에 대해서 일할계산하여 지급하고,
  - 공무원으로서 특수한 업무에 종사하는 사람에게 특수업무수당을 지급하되 공무원이 지급대상 업무에 상시로 직접 종사한 기간에 대하여만 일할계산하여 지급함.

## [ 지적내용 ]

- ◇◇고등검찰청에서는 특수근무수당을 지급하면서,
  - ○○사무관 F의 경우 '○.○.○.~'○.○.○.간 공로연수과건으로 지급대상 업무에 상시 종사함으로 볼 수 없음에도 특수직무(범죄수사-검찰)수당을 지급하는 등,
  - 공로연수과건자 2명에 대하여 파견기간 동안 특수근무수당을 지급한 사실이 있음.

## □ 처분요구

- 기관에 대한 조치 : **시정(정정, 지급, 환수)**
  - 대우공무원 선발기간 산정 오류로 적정시점과 다르게 대우공무원으로 선발된 ○○주사보 A 등 3명의 대우공무원 선발일자를 정정하시고 과오지급된 대우공무원 수당은 지급 또는 환수하시기 바라며,
  - 육아휴직자에게 잘못 지급된 정근수당은 지급 또는 환수하시고,

- 육아휴직자에게 잘못 지급된 육아휴직수당은 **환수**하시기 바라며,
- ○○주사 E 등 8명에게 과다지급된 전문직위 수당은 **환수**하시고,
- ○○사무관 F 등 2명에게 과오지급된 특수근무수당은 **환수**하시기 바랍니다.