

# 정기인사감사 지적사항 처분요구서

- ❖ 대상기관 : 기획재정부
- ❖ 감사기간 : 2020.05.11. ~ 05.22.



**인사혁신처**

# 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 경력경쟁채용시험 서류전형 등 부적정

□ 지적내용

가. 일반임기제 경채 서류전형 부적정

## [관련법령]

- 「국가공무원법」 제37조(시험의 공고), 「공무원임용시험령」 제4조(시험실시기관의 장의 직무 등), 제5조(시험의 방법), 제6조(시험의 단계), 제13조(시험위원의 임명), 제19조(응시자격 등의 예외), 제29조(경력경쟁채용시험등의 방법), 제30조(경력경쟁채용시험등의 합격결정), 제47조(시험의 공고), 「공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조(채용시험의 가점) 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 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),
- 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]

- 기획재정부는 '○.○.○. 공고한 일반임기제 경력경쟁채용시험을 실시하면서,
- '○.○.○. 평가기준에 따라 서류전형을 실시한 후, 고득점자 순으로 A 등 5배수(5명)를 서류전형 합격자로 결정하였음.
- 그런데, 서류전형에 합격한 응시자 B의 응시자격요건 충족 여부 등에 대해 보면,
- 상기 B는 '학사학위 취득 후 관련분야 5년 이상 실무경력'(경력요건 ③)으로 응시하였으므로, 관련분야 실무경력은 학사학

위 취득 이후의 경력에 대해 근무형태 등을 면밀히 검토하여 경력기간을 산출하여야 함에도,

- 서류전형위원회는 학사학위(□학) 취득('○.○.○.) 이후 경력을 산정하면서, ◇◇청 근무경력(주2일)을 40%로 환산하지 않고 전체를 인정하여 응시자격 요건을 충족한 것으로 판단하였고, 그 결과 상기 응시자 B는 2위로 서류전형에 합격한 사실이 있음.
- 한편, 서류전형 심사기준에 맞게 평정하였을 경우 B는 응시자격 요건 미달로 불합격하게 되는 반면, 6위로 탈락한 C이 5위로 합격할 수 있었던 것으로 확인됨.

#### 나. 전문임기제 경채 서류전형 운영 부적정

- 기획재정부는 '○.○.○. 공고한 전문임기제 경력경쟁채용시험을 실시 하면서,
  - '○.○.○. 실시한 서류전형에서는 응시자 12명에 대해 응시자격 적격여부만을 확인하는 소극적 방식의 전형을 진행하여 응시자 D 등 12명 전원을 합격자로 결정한 바 있음.
  - 한편, 이 시험의 채용계획인 「인력충원계획(안) 보고」 ('○.○.○.)를 보면, 서류전형의 합격인원은 ① 응시자가 5명 이하인 경우에는 응시자격 적격여부만을 판단(소극적 방식)하고, ② 응시인원이 6~10명인 경우에는 5배수를 선발하며, ③ 응시인원이 10명을 초과할 경우에는 7배수를 선발(이상 적극적 방식)하겠다고 하였으므로,
- 원서접수 결과 응시인원에 따라 당초 계획한 바대로 서류전형 합격인원을 결정하였어야 함에도,
- 응시인원이 12명으로 적극적 방식의 서류전형 대상이었던 상기 시험의 서류전형을 소극적 방식으로 진행하여 응시자 전원을 서류전형에 합격시킨 후, '○.○.○. 면접시험에 응시하게 하는 등

당초 채용계획과 다르게 시험을 운영한 사실이 있음.

## □ 조치요구

### ○ 기관에 대한 조치 : [가~나.] 기관주의, 개선

- 공무원 경력경쟁채용시험을 진행하면서,
  - 시험관리에 만전을 기하지 못하고 공무원 채용시험의 정확성, 객관성을 훼손한 데 대해 “주의”를 촉구하오니,
  - 향후 유사한 사례가 발생하지 않도록 시험운영 절차 전반을 개선하시기 바랍니다.

### ○ 관련 공무원에 대한 조치 : [가~나.] 경고(계장)

[가.] 주의(직원)

[나.] 주의(직원)

- 공무원 경력경쟁채용시험을 운영하면서,
  - [가] 면접시험 대상자를 결정하는 서류전형에서는 특히, 정량 평가에서 오류가 발생하지 않도록 시험관리에 만전을 기하여야 함에도 '○.○.○. 공고한 일반임기제 채용시험의 서류전형에서 발생한 오류를 확인하지 못하고 서류전형 합격자의 변동 을 초래하였고,
  - [나] 시험의 합격인원 결정은 중요한 사항으로 사전에 정해진 바 대로 엄정히 집행하여야 함에도 당초 계획된 바와 다르게 운영하는 등 시험관리에 적정을 기하지 못하였는 바,
  - 공무원 채용시험의 정확성, 객관성을 저해한 데 대해 책임이 큰 담당계장에 대해 엄중 “경고”를 하시고, [가] 및 [나] 담당 직원에 대하여 각각 “주의” 처분하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 경력경쟁채용시험 응시자격요건 변경 적용

□ 지적내용

가. □□6급(일반임기제) 경력경쟁채용시험 서류전형 부적정

## [관련법령]

- 「국가공무원법」 제37조(시험의 공고), 「공무원임용시험령」 제4조(시험실시기관의 장의 직무 등), 제5조(시험의 방법), 제6조(시험의 단계), 제13조(시험위원의 임명), 제19조(응시자격 등의 예외), 제29조(경력경쟁채용시험등의 방법), 제30조(경력경쟁채용시험등의 합격결정), 제47조(시험의 공고), 「공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조(채용시험의 가점) 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 실시하

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

## [지적내용]

○ 기획재정부는,

- '○.○.○. 공고한 □□주사(일반임기제) 경력경쟁채용시험을 실시하면서,
- 응시자격요건을 설정하고, 응시자는 이중 하나만을 선택하도록 하였으며,

※ 공고문의 '응시원서 작성요령'을 보면, 응시자가 응시자격요건을 선택하도록

명시하고 있으며, 이를 잘못 선택하는 경우 응시자에게 불이익이 있을 수 있다고 하였고, '응시원서에 기입된 선택표시와 이력서에 기입된 선택표시가 다를 경우, 이력서를 기준으로 함'으로 명시한 바 있음.

- '○.○.○. 응시자 3명에 대해 소극적 방식(응시자격요건의 적격 여부만을 판단)의 서류전형을 실시하여 응시자 A 등 3명을 합격자로 결정한 바 있음.
- 한편, 상기 시험에서 응시자 A는 응시원서 및 이력서에 본인의 응시요건을 '학사학위 취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람'으로 선택하여 응시하였는데,
  - 여기에서 말하는 '3년 이상 관련분야 실무경력'은 민간근무 경력만을 의미하므로, 해당 경력에 공무원 경력을 합산하여 계산할 수 없을 뿐만 아니라,
  - 경력응시요건(국가공무원법 제28조 제2항 제3호 및 공무원임용규칙 별표5 가호)에 해당할 때에는 시험공고일 현재 퇴직 후 3년이 경과하지 않도록 하고 있으므로(응시요건이 민간경력인 경우 민간경력이, 공무원 경력인 경우 공무원 경력이 각각 퇴직 후 3년이 경과하지 않아야 함), 이때에도 공무원경력과 민간경력을 혼용하여 퇴직 후 기간을 산정할 수 없음에도,
  - 상기 서류전형위원회에서는 응시자 A의 응시자격요건을 판단하면서, 경력은 민간경력(학사학위+3년 이상의 관련분야 실무경력)으로, 퇴직 후 3년 이내의 조건은 공무원 경력을 기준으로 하였는 바,
  - 응시자격요건을 판단할 때 혼용할 수 없는 공무원경력과 민간경력을 혼용하여 응시자격요건을 충족한 것으로 인정하는 등 공무원 경력경쟁채용시험의 서류전형을 부적정하게 운영한 사실이 있음.
- ※ 다만, 응시자 A가 학위요건 '관련분야 학사학위+관련분야 실무경력 1년 이상인 사람'으로 선택하였을 경우 A의 응시자격요건은 충족하는 것으로 확인됨.

## 나. 일반임기제 5급 경채 서류전형 부적정

- 기획재정부는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 공고한 일반임기제 □□5급 경력경쟁채용시험을 실시하면서,
  - 'ㅇ.ㅇ.ㅇ. 아래 평가기준에 따라 서류전형을 실시하고, 고득점자 순으로 B 등 5배수(5명)를 서류전형 합격자로 결정하였음.
  - 한편, 이 시험의 공고문을 보면 응시자는 응시자격요건을 참고하여 응시요건 중 반드시 1개를 선택하도록 하였고, 응시자격요건의 중복선택, 미선택 등으로 발생하는 불이익의 책임은 응시자에게 있다고 안내하였으므로,
    - 서류전형위원회는 응시자가 선택한 응시요건에 따라 서류심사를 하였어야 함에도,
    - 응시자 5명\*에 대해 응시자격요건을 응시자에게 유리한 다른 응시자격조건으로 수정하여 심사한 사실이 있는 바,
      - \* (최종합격자) B, (서류합격자) C, D, E, (불합격자) F
  - 응시자 C의 경우, 응시요건을 '경력 ②'(6급 또는 6급 이상에 상당하는 공무원으로서 2년 이상 관련분야의 실무경력이 있는 사람)으로 선택하였으나,
    - 서류전형심사위원회는 자격요건 심사 시 '학위 ⑤'(관련분야 석사 학위를 취득한 후 1년 이상 관련분야 실무경력)으로 심사하였는 바,
    - 응시자 C는 공무원 경력이 없었으므로 '경력 ②'으로 심사할 경우 응시자격요건 미달로 탈락하였어야 하나, '학위 ⑤'으로 심사한 결과 3위로 서류전형에서 합격하였음.
  - 한편, 응시자 G는 응시자 본인이 선택한 응시요건으로 서류전형 평가를 하였을 경우 3위로 합격할 수 있었던 것으로 확인되는 바,
    - 서류전형위원회에서 응시요건을 변경하여 평정한 결과, 응시자 5명의 순위에 변동은 일으켜 당락에 영향을 미치는 것으로 확인됨.

## □ 조치요구

### ○ 기관에 대한 조치 : [가.~나.] 개선

- 기획재정부는 경력경쟁채용시험을 실시할 때,
  - 시험관계법령을 준수하고, 공고된 시험방법 및 절차에 따라 엄정하게 진행될 수 있도록 시험업무절차에 만전을 기하시고,
  - 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 시험업무 전반을 개선하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 소속공무원 근무성적평가 운영 부적정

□ 지적내용

가. 근무성적평가 실시 부적정

### [관련법령]

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제13조(평가자 및 확인자), 제14조(근무성적평가의 평가항목), 제15조(성과목표의 선정), 제16조(근무성적평가의 방법), 제18조(근무성적평가위원회), 제20조(성과면담 등), 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」, 「기획재정부 성과관리지침」 등에 따르면,
  - 평가대상 공무원은 매년 초 본인의 1년간의 업무목표에 관한 성과계획을 작성하여 평가자 및 확인자와의 면담을 통해 합의된 성과목표 등을 선정하고,
  - 소속장관은 매년 초 또는 평가대상기간 초기에 평가자를 대상으로 성과면담 및 중간점검, 평가항목, 평가방법 및 평가절차, 평가결과 확인 등에 대한 교육을 전문강사를 활용한 집합교육, 기관 내 인사담당관이 실시하는 직장교육, 교육 동영상 및 사이버교육 등을 활용하여 실시하여야 하고,
  - 소속 장관은 부처별 업무특성에 맞게 평가 최하위등급 요건을 설정하여 사전에 공지한 후(요건을 추가하거나 변경하는 경우에는 6월이 지난 날부터 적용) 이에 해당하는 공무원에게는 최하위등급을 부여할 수 있으며,
  - 평가자는 평가대상 기간 중에 평가대상자의 업무수행 상황을 점검하고, 평가대상 공무원과 성과면담을 실시하여 별지 제6호 서식 또는 소속장관이 정하는 바에 따라 성과면담 결과를 기록하여야 하며,

- 성과면담 시에는 평가자가 평가대상자의 성과목표 달성도, 업무추진과정에서 평가대상자가 발휘한 능력과 자질, 조직기여도 등에 대해 논의를 하고, 잘된 점 및 장점에 대해서는 칭찬·격려하며, 개선할 점 또는 부족역량에 대해서는 개선·지원방안을 마련하여야 하고, 면담을 실시한 후에는 우수한 점, 보완할 점, 향후 조치사항 등을 충실히 작성하여야 하며,
- 성과평가서는 개인별 인사관리의 기초가 되는 중요자료로서 평가등급, 업무추진실적 및 조직관리능력에 대한 평가자 의견 등을 충실히 기재하고, 성과면담 결과도 포함하여 기재하여야 하며, 최상위 또는 최하위 등급인 경우에는 그 사유를 구체적으로 기재하여야 하고,
- 소속장관은 평가 대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자 중에서 평가자를 지정하고 특히, 업무실적에 대해서는 업무수행 과정 및 성과를 가장 잘 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자 중에서 평가자 및 확인자를 지정하도록 하고 있으며,
- 평가자는 평가 실시 이전에 평가의 방향에 대해 확인자와 협의한 후 협의된 평가방향에 따라 평가하되, 소관 평가대상 공무원에 대한 평가는 독자적으로 실시하여야 하며,
- 근무성적평가 평가항목은 근무실적과 직무수행능력을 기본항목으로 하고 총점은 100점으로 하되 어느 하나의 비율이 70%를 초과하지 않도록 하며 추가항목의 경우 직무수행태도는 10%, 부서단위의 운영평가는 20% 이내로 하여야 하고,
- 평가단위의 확인자는 평가자가 평가한 평가등급 등을 확인하고, 평가자와 함께 평가단위별 평가결과를 작성하여 근무성적평가 위원회에 제출하되, 평가단위별 평가결과 작성 시 확인자는 평가자가 평가한 동일평가자군에 속하는 자의 순위를 바꿀 수 없고,
- 평가단위는 조직전체의 평가결과 조정을 용이하게 하기 위해 직무의 유사성, 직급별 인원수 등을 고려하여 소속장관이 정하고, 소속장관은 평가단위별로 평가등급별 인원비율을 배분하되

평가단위의 직급별 인원, 담당업무(국정과제 등 핵심과제 수행 여부, 격무·기피부서 여부) 및 전년도 부서평가 결과 등을 고려하여 평가단위별로 달리 배분할 수 있으며,

※ 평가단위 중 직급별 인원이 3인 이하인 경우, 파견자 등을 별도 평가단위로 평가하는 경우에는 평가등급별 인원비율을 배분하지 않고, 근무성적평가위원회에서 등급별 인원비율을 조정할 수 있음.

- 근무성적평가위원회는 전체 평가대상 공무원들을 평가단위에서 제출한 평가등급에 따라 나누고 등급 내에서 평가대상 공무원들을 상대평가하여 순위를 정하되, 동일 평가단위에 속하는 자에 대하여는 그 상호간의 순위를 변경하여 평가할 수 없으며,

※ 다만, 소속장관이 평가등급별 인원비율을 배분하지 않은 평가단위(직급별 3인 이하 등)의 평가결과에 대해서는 각 평가단위별 평가결과를 기초로 전체 평가대상 공무원들을 상대평가하여 순위를 정하고 등급을 구분하고, 이 경우 평가대상 공무원의 10% 범위 내에서 기존 평가단위에서 정한 평가등급을 일부 변경할 수 있음.

- 소속 장관은 사전에 점검기준 및 결과 활용방안 등에 대해 공지한 후 평가자의 평가결과 관대화, 공정성 등을 점검하여 평가자의 근무성적평정, 승진임용 및 보직관리에 반영할 수 있고,
- 평가대상 공무원이 1월 이상 국가기관·지방자치단체의 다른 직위를 겸임하거나 국가기관·지방자치단체 또는 인사혁신처장이 정하는 기관에 파견근무하게 된 경우에는 그 겸임기관 또는 파견받은 기관의 의견을 반영하여 평가해야 하며, 이 경우 직급별 파견공무원을 별도의 평가단위로 구성하여 평가하되, 직급별 인원이 3명 이하인 경우에는 별도로 평가하지 않을 수 있음.

## [지적내용]

- 기획재정부는 소속직원에 대한 근무성적평가를 실시하면서,
  - 평가자가 평가한 서열은 확인자 및 근무성적평가위원회가 바꿀 수 없도록 규정되어 있으므로 평가자는 평가대상자들의 서열을 정하여야 함에도,
  - '○년 하반기 근무성적평가 시 □실 5급(◇) 평가단위에서 평가자(☆과장)가 일부 평가대상자 간의 상대적 서열을 결정하지

- 않고 평가단위에 평가결과를 제출하는 등,
- 감사 기간 동안 다수의 평가단위에서 평가자가 피평가자에게 동일 점수를 부여한 사실이 있으며,
  - 평가자가 평가한 서열은 확인자 및 근무성적평가위원회가 바꿀 수 없도록 규정되어 있어 평가단위 평가 시 변경할 수 없음에도,
  - ‘○년 하반기 근무성적평가 시 ◎◎처 ◇ 5급의 경우, 평가자 (△과장)가 평가대상 6명 중 A을 4위로(81점) B을 5위(80점)로 평가한 결과를 평가단위(16명) 평가 시 A을 13위로, B을 8위로 결정하여 근무성적평가위원회에 제출하는 등,
  - 감사대상기간 동안 근무성적평가 시 소속 공무원 2명에 대해 원평가자가 평가한 서열을 평가단위에서 조정한 사실이 있음.
  - 또한, 감사기간 대부분의 평가단위에서 평가자가 피평가자의 근무실적 및 직무수행능력을 충실하게 평가하여 점수를 부여하는 대신 평가단위 평가서열에 따라 일정한 간격으로 점수를 부여하고, 평가자 대신 서무 등 대리자가 세부평가서를 작성하고 있으며,
  - 평가단위의 확인자는 평가자가 평가한 평가등급 등을 확인하고, 평가자와 함께 평가단위별 평가결과를 작성하여 근무성적평가위원회에 제출하여야 함에도
  - ‘○년 하반기 근무성적 평가시 ▽실 평가단위별 평가결과를 확인자의 서명만 받고 근무성적위원회에서 제출하는 등,
  - 감사기간 중 일부 평가 단위에서 평가자의 서명 없이 확인자 서명만 기재하거나, 작성일자를 누락한 사실이 있음.
  - 한편, 평가단위별 평가결과서는 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」에 따라 서식을 정하여 활용하여야 함에도,
  - 기획재정부는 「기획재정부 성과관리지침」에 평가단위 평가결과 서식(별지 제6호)을 별도로 만들어 사용하면서, 평가단위

순위 및 종합평가등급만을 기재하도록 함으로써, 평가자가 부여한 평가서열과 원점수를 평가단위 평가결과표에서는 확인할 수 없게 되어 있으며,

< 기획재정부 성과관리지침 별지 제6호 서식 >

순 위	성 명	근무부서	직책 또는 담당직무	종합평가등급	비 고

- 감사 대상기간 중 실제 평가단위별 평가결과를 작성한 결과를 보면, 상기 지침의 서식조차 준수하지 않고 평가서식에 현직급 임용일 및 채용구분을 반영하여 실시하고 있으며,

< 사례 : 19년 하반기 평가단위별 평가결과 서식 >

순 위	성 명	근무부서	현직급임용일	채용구분	종합평가등급

- 근무성적평가위원회 평가 시에는, 평가등급 내 순위 결정을 근무실적과 직무수행능력을 기반으로 평가하도록 한 성과 평가의 기본 취지와 무관한 기준으로 운영하고, 근무성적평가위원회에서 결정한 평가결과를 부실하게 관리하는 등,
- 「공무원 성과평가 규정」 및 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」 등에 따른 성과평가의 공정성을 크게 훼손하고, 근무성적평가 제도를 부적정하게 운영한 사실이 있음.
- 그 밖에 성과평가 절차 운영 상 미흡한 점들이 발견되는 바,
- '○년 하반기 근무성적평가지 <국 평가단위 등 일부평가단위>에서 평가자 외 인력이 평가등급 및 점수를 대리로 일괄 작성하고, 평가자 및 확인자는 서명만 날인하거나, 평가자의 의견 및 종합평가에 점수 및 등급을 아예 기입하지 않거나 등급은 미기재하고 점수만 작성하는 사례도 발견되었으며,

- 근무성적평가 시 5단계 평가와 환산점수를 기입하도록 하고 있음에도, 5단계 평가는 미 실시하고, 환산점수 또한 5단계 평가에서 나올 수 없는 점수를 기입하는 사례가 발견되었으며,
- '○년 내부성과평가 시 지원부서 정책과제 평가에서 부서 평가 순위를 기재하도록 하였음에도, 평가순위 없이 인사위원회 위원장(C)이 결재하였으며,
- 감사 기간 실시된 성과평가 시 다수의 평가단위에서 성과평가서 작성 시 평가자 의견을 작성하지 않거나, 한 단어로 작성하는 등 평가 의견에 대한 파악 및 추론이 불가능한 수준으로 부실하게 작성하거나,
- 면담결과 대신 평가등급을 기입하거나, 평가자 사전진단을 미 작성하거나, “보완할 점”과 “향후 조치사항”을 미기재하거나 “없음”으로 작성하는 등 부실하게 작성하는 사례가 확인되는 등,
- 「공무원 성과평가 규정」 및 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」 등에 따른 평가절차 이행에 적정을 기하지 못한 사실이 있음.

## 나. 경력·가점평정 부적정

### [관련법령]

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제5조(평가시기), 제23조(경력 평정의 대상), 제24조(경력평정의 확인자), 제26조(경력평정점의 산출 등), 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」, 「공무원 임용규칙」 제5조(임용령 제31조제9항의 승진소요최저연수 산정) 등에 따르면,
  - 경력평정은 평정기준일 현재 승진소요최저연수에 도달한 5급이하 공무원을 대상으로 정기평정은 연 2회(6월 30일, 12월 31일 기준), 수시평정은 승진후보자명부 조정사유가 발생한 경우에 실시하며,
  - 경력평정의 확인자는 각급 기관의 인사담당관으로 하되, 소속 장관은 특히 필요한 경우에는 확인자를 달리 지정할 수 있고,
  - 경력평정 대상기간은 실제로 직무에 종사한 기간을 대상으로 하며, 휴직·직위해제·정직기간 등 직무에 종사하지 않은 기간은 경력평정에 산입하지 않으며,
    - ※ '14.2.7. 이후 유학휴직은 최대 1년을 넘지 않는 범위에서 휴직기간의 1/2을 산정하여야 함
  - 경력평정점의 총점은 30점을 만점으로 하며, 공무원 성과평가 등에 관한 지침 별표1, 별표2에 근거하여 공무원 경력은 갑(10할), 을(8할), 병(6할), 정(3할) 등으로 구분하여 평정하여야 함.
    - ※ 갑(10할) 경력 : 동일직렬의 동일계급 이상의 경력, 사법연수생 경력 등
    - ※ 을(8할) 경력 : 채용후보자명부 등재 이후 임용 이전 군경력(의무복무) 등
    - ※ 병(6할) 경력 : 동일직군의 바로 하위계급의 경력, 동일계급상당 이상의 별정직공무원 경력, 공무원 임용 이전의 군경력(의무복무) 등
    - ※ 정(3할) 경력 : 직군이 다른 바로 하위계급의 경력(같은 종류의 공무원으로서 직군이 다른 경우에 한함) 등
  - 가점 평정은 인사혁신처 성과관리지침 등에 따라 대상자에게 가점을 부여하여야 함.

## [지적내용]

- 기획재정부는 경력평정을 실시하면서,
  - '0.0.0. 기준 경력평정 시 ◇사무관 D에 대해 “갑경력(10할)”에 해당하는 준경력('0.0.0.~'0.0.0.)을 '0.0.0.~'0.0.0.에 대해서만 평가하여 과소산정한 결과, 제대로 평정하였다면 28.88점에 해당하는 총 평정점을 21.84점으로 과오평정하였으며,
  - ◇사무관 E의 경우, 유학휴직기간('0.0.0.~ '0.0.0.)은 최대 1년을 넘지 않는 범위에서 휴직기간의 1/2을 평정대상경력 산입하여야 함에도, 이를 과다산정한 결과, 29.16점에 해당하는 총 평정점을 29.64점으로 과오평정하는 등,
    - ※ '14.2.7. 이후 유학휴직은 최대 1년을 넘지 않는 범위에서 휴직기간의 1/2을 산정하여야 함
  - 감사대상기간 중 소속직원 72명에 대한 경력평정을 부적정하게 실시한 바 있음.
- 또한, 가점평정을 실시하면서,
  - '0.0.0. 기준 경력평정시 ◇사무관 F에 대해 ▷ 자격증 소지자('0.0.0. 취득)를 미적용하여 과소산정한 결과, 제대로 평정하였다면, 0.5점을 적용하여야 함에도 과오평정하는 등, 상기 F에 대한 감사대상기간 중 경력평정 가점평정을 부적정하게 처리한 사실이 있음.
    - ※ 기획재정부 성과관리지침에 따르면 당해직렬의 당해계급 이상에 해당하는 자격증은 0.5점, 바로 하위계급에 해당하는 자격증은 0.25점 범위 내에서 가점 부여함. ▷는 기획재정부 성과관리지침 별표5에 따라 5급(◇)에서 관련 자격증으로 인정하고 있음.

## □ 조치요구

- 기관에 대한 조치 : [가~나.] 기관경고, 개선

- 근무성적평가 및 경력평정 결과는 평가대상 공무원의 승진임용·점수에 반영되어 순위에 영향을 미치는 중요한 기초자료이므로 관계규정에 따라 엄정하게 관리되어야 함에도,
- 평가등급 내 순위 결정을 근무실적과 직무수행능력을 기반으로 평가하도록 한 성과평가의 기본 취지와 무관한 기준으로 운영하는 등,
- 근무성적평가 및 경력·가점평정에 적정을 기하지 못한 데 대해 엄중 “경고”하오니, 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 유의하시고, 관계 법령에 상응하도록 평가업무 운영 전반을 개선하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

- 기관명 : 기획재정부
- 제 목 : 인력관리 부적정
- 지적내용

## [관련법령]

○ 「국가공무원법」 제32조의5(보직관리의 원칙), 제70조의2(적격심사), 「공무원임용령」 제43조(보직관리의 기준), 「고위공무원단 인사규정」 제18조(보직관리의 기준), 제27조(직위를 부여받지 못한 기간의 계산) 등에 따르면,

- 임용권자나 임용제청권자는 소속 공무원의 직급과 직류를 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 하고,
- 다음의 경우에 해당하는 때 외에는 소속 공무원을 하나의 직급 또는 직위에 임용하여야 하며,

1. 휴직자의 복직, 파견자의 복귀 및 파면·해임·면직자의 복귀 시
2. 1년 이상의 위탁교육훈련 또는 장기 국외훈련을 위한 2개월 이내의 준비기간
3. 1년 이상의 해외 파견근무 또는 1년 이상의 국제기구·외국기관에의 임시채용으로 인한 휴직에 따른 업무인수인계를 위한 2주 이내의 준비기간
4. 직위의 신설·개폐에 따른 2월 이내의 준비기간

- 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 근무성적평정에서 최하위 등급의 평정을 총 2년 이상 받은 때, 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 직위를 부여받지 못한 기간이 총 1년에 이르면 때, 근무성적평정에서 최하위 등급을 1년 이상 받고 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 6개월 이상 직위를 부여받지 못한 때에는 고위공무원으로서의 적격한지 여부에 대한 심사를 받아야 하고,
- 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 소속 고위공무원을 하나의 고위공무원단에 직위에 임용하여야 하며,

1. 법 제6조제3항에 따른 조직개편 등으로 보직 없이 근무하게 하는 경우
2. 임용령 제43조제1항 각 호에 해당하는 경우
3. 개방형및공모직위규정 제10조제5항 및 제19조제3항에 따른 고위공무원단 직위 중 개방형직위나 공모직위에 임용되었던 경력직공무원을 보직 없이 근무하게 하는 경우
4. 주재관임용령 제17조에 따라 보직 없이 근무하게 하는 경우
5. 법 제73조의3에 따라 직위해제된 경우
6. 개방형및공모직위규정 제11조제1항제3호제4호 또는 제20조제1항제3호제4호에 따라 보직 없이 근무하게 하는 경우
7. 소속 장관별로 초과 현원이 있는 상태에서 임용령 제45조제3항제6호 또는 제7호(해당 직위 또는 그 기관의 다른 직위에서 근무하는 것이 곤란하다고 소속 장관이 인정하는 경우만 해당한다)의 사유로 그 초과 현원과 교체하여 보직 없이 근무하게 하는 경우
8. 고위공무원단 직위 중 개방형직위 또는 공모직위가 아닌 직위에서 근무하는 공무원이 근무성적평등법에서 중간 등급보다 낮은 등급의 평정을 1년 이상 받거나 업무수행 능력과 관련된 문제, 업무상 비효율 또는 직무태만이 반복적으로 발생하여 해당 직위 또는 그 기관의 다른 직위에서 근무하는 것이 적절하지 아니하다고 소속 장관이 판단하여 보직 없이 근무하게 하는 경우. 다만, 소속 장관이 새로 임명되고 3개월이 지나지 아니한 경우에는 해당 고위공무원을 보직 없이 근무하게 할 수 없다.
9. 다른 법령에서 제1호부터 제8호까지의 사유에 상응하는 사유로 보직 없이 근무하게 하는 경우

- 제18조제1호부터 제4호까지의 사유 또는 그에 상응하는 사유로 직위를 부여받지 못한 기간은 직위를 부여받지 못한 기간이 2개월 이상 계속된 경우나 상기 사유로 보직 없이 근무 중인 일반직 고위공무원이 소속 장관별로 고위공무원단 직위 중 개방형 혹은 공모 직위에 결원이 발생했음에도 정당한 사유 없이 응모하지 아니한 경우에만 산입하고,
- 소속 장관은 직위를 부여받지 못한 기간을 법 제70조의2제1항제3호의 기간에 산입하거나 산입에서 제외한 경우에는 지체 없이 그 사실을 인사혁신처장에게 통보하여야 함.

## [지적내용]

○ 기획재정부는 인력운영을 하면서,

- 감사일 현재 5급 이상 정원(726명) 대비 29%에 해당하는 211명\*을 별도정원\*\* 등 정원 외 인력으로 인사관리하고 있는데,

\* 파견 142명, 고용휴직 43명, 주재관 26명

\*\* 별도정원 중 질병·병역·유학·육아·가사·동반휴직, 타부처정원 등은 제외

- 정원 대비 높은 비율의 정원 외 인력을 운영함에 따라 파견복귀자, 휴직복직자 등에 대한 적정 보직관리가 이루어지지 않고 비

정상적인 인력운영이 계속되고 있으며, 특히 초과현원에 따른 다수의 지원근무, 무보직 대기 등 유희인력이 수시로 발생하고 있는 바, 인력운영의 효율성 제고가 필요함.

## 가. 고위공무원 인력운영 부적정

○ 기획재정부는,

- 고위공무원 A이 □□청 공모직위인 ◇관 직위의 임용(‘○.○.○.~’○.○.○.)을 위해 진출하였다가,
  - ‘○.○.○.일자로 복직할 당시 고위공무원 직위에 과원(39/42)으로 무보직 대기발령하였으나, 이후 결원\*이 발생하였음에도 명예퇴직 대상자라는 이유로 고위공무원 A가 명예퇴직(‘○.○.○.) 할 때까지 보직을 부여하지 않고 5개월간 무보직 대기하게 한 사실이 있으며,
- ◎◎실에서 전입(‘○.○.○.)한 고위공무원 F의 경우,
  - △△부(▽부 ◁관) 진출예정자라는 사유로 △△부 진출(‘○.○.○.) 시 까지 3개월여간 무보직으로 인사관리한 사실이 있음.
- 또한, 고위공무원 G의 경우, ▷위원회 파견기간(‘○.○.○.~’○.○.○.)이 종료함에 따라 ‘○.○.○.자에 복귀하였으나,
  - 당시 고위공무원 직위의 과원(40/41)으로 무보직 대기발령하였다가, ‘○.○.○.자에 ♠ TF로 지원근무 발령한 후, ‘○.○.○.자에 ♥관으로 보직할 때까지 4개월간 무보직 대기하도록 하는 등,
  - 교육훈련· 직무파견 종료 등으로 복귀한 고위공무원 16명에 대해 고시기수를 고려한 인사, 적임보직 등을 사유 약 1~7개월 동안 보직을 부여하지 않고 인사관리한 사실이 있음.
- 한편, 고위공무원 A 등 10명에 대한 무보직 대기발령 기간은 「고위공무원단 인사규정」 제18조(보직관리의 기준) 제1호부터 제4호까지의 사유 또는 그에 상응하는 사유로 직위를 부여받지

못한 기간이 2개월 이상 계속된 경우에 해당되어 2개월이 된 다음 날부터 고위공무원 적격심사기간에 산입하고 해당 사실을 인사혁신처에 통보하여야 함에도 이와 같은 절차 이행을 누락한 사실이 있음.

## 나. 과장급 이하 무보직 대기발령 과다 부적정

- 기획재정부는 소속 직원에 대한 인사관리를 하면서,
  - 부이사관 G가 ‘○.○.○.~’○.○.○.까지 ☘☘연구소 파견 후 복귀할 당시 해당 직급에 결원이 있었음에도, 고시기수가 국장급 직위 승진대상자라는 이유로 과장급 직위를 부여하지 않고 약 6개월간 무보직으로 대기하게 하였으며,
  - 부이사관 H가 ‘○.○.○.~’○.○.○.까지 ◆◆교육원 파견 후 ‘○.○.○.자’에 복귀하였으나, 인사감사일 현재까지 고시기수를 사유로 과장보직을 부여하지 않고 5개월간 무보직으로 인사관리하고 있으며,
  - □과장 직위에 있던 서기관 I의 경우, ‘○.○.○. 퇴직준비 등을 사유로 무보직 대기발령한 후 ‘○.○.○.자 명예퇴직 시까지 약 5개월 동안 보직을 부여하지 않았으며,
  - 서기관 J의 경우, ●● 계획인사교류(‘○.○.○.~’○.○.○.) 종료 후 ‘○.○.○.일자로 복귀하였는데, 복귀 당시 결원이 있었으므로(182/176, 복귀자 포함) 직급에 합당한 업무를 부여하였어야 함에도,
    - ‘○.○.○.일자 명예퇴직 시까지 5개월 19일간 법령 상 근거 없는 무보직 대기발령을 하는 등,
  - 인사감사대상기간 동안 파견복귀 또는 휴직복직자에 대해 역량 부족, 명예퇴직 전 준비기간 부여, 적임보직 부여 대기, 행정고시기수 등의 고려 등을 이유로 해당 직급에 결원직위가 있었음에도 부이사관 이하 소속 직원 70명을 짧게는 1개월에서 길게

는 약 1년 3개월간 무보직 대기발령을 하게 한 사실이 있음.

#### 다. 소속공무원 장기간 보직 미부여 부적정

○ 기획재정부는,

- ○●청 □단(“○.○.○.~’○.○.○., 2호 파견) 파견근무 중이던 서기관 K가 복귀(“○.○.○.)하자, 당시 서기관 직급에 결원이 있었음에도(185/185, 복귀자 포함) 보직을 부여하지 않았고,
- 감사일 현재까지 별도의 과제나 업무부여 없이 파견복귀 후 계속하여 법령 상 근거 없는 무보직 대기발령 상태를 지속하고 있는 바,
- 직무미부여 사유가 역량부족에 기인한다고 판단하였다면 직위해제(2호) 등의 방안을 검토하는 것이 바람직하였음에도, 현재까지 아무런 조치 없이 1년 3개월여간 보직을 부여하지 않은 상태로 인사관리를 하고 있음.

#### □ 조치요구

○ 기관에 대한 조치 : [가.~다.] 기관경고, 개선

- 공무원 임용은 기관별 업무의 성질과 양에 따라 배정된 정원범위 내에서 효율적으로 인력운영을 하여야 함에도,
- 다수의 정원 외 인력을 운영하면서, 파견 등으로부터 복귀한 고위공무원 및 과장급 이하 소속직원에게 대해 수시로 법령상 근거 없는 무보직 대기발령을 하는 등,
- 기관 인력운영에 적정을 기하지 못한데 대해 엄중 “경고”하오니, 소속 직원에 대한 보직관리 전반을 개선하시기 바랍니다.

○ 관련 공무원에 대한 조치 : [다.] 주의(계장, 직원)

- 소속 직원에 대한 인사운영을 하면서,

- 타 부처 파견에서 복귀한 소속 공무원에 대해, 복귀 후 감사일 현재까지 1년 3개월간 별도의 과제나 업무를 부여하지 않고 법령 상 근거가 없는 무보직 대기발령 상태를 지속하고 있는 바,
- 소속 직원 보직관리 등 인사관리에 적정을 기하지 못한 **담당 계장 및 담당 직원**에 대해 “주의” 처분하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 기관간 전보(인사교류)인사 운영 부적정 등

□ 지적내용

### [관련법령]

- 「국가공무원법」 제32조(인사교류), 「공무원임용령」 제41조(파견근무), 「공무원 임용규칙」 등에 따르면,
  - 행정기관의 장이 다른 국가기관 또는 지방자치단체나 그 외의 기관·단체에서 국가적 사업을 수행하도록 하기 위해 소속공무원을 파견하는 경우 인사혁신처장과 협의하여야 함.
  - ① 소속장관을 같이하는 기관의 상급기관에서 하급기관으로 파견하는 경우 ②소속 장관을 같이하는 동급기관 상호간에 파견하는 경우, ③ 파견기간이 1년 미만인 경우에는 인사혁신처장과 협의 없이 소속장관의 승인을 받아 파견할 수 있음.(①, ②의 경우는 파견사실을 인사혁신처장에 통보하여야 함)
  - 인력의 균형 있는 배치와 효율적인 활용, 행정기관 상호간의 협조체제 증진, 국가정책 수립과 집행의 연계성 확보 및 공무원의 종합적 능력발전 기회 부여 등을 위하여 필요한 경우 인사혁신처장은 행정기관 상호간의 인사교류계획을 수립하여 실시할 수 있음.

### [지적내용]

- 기획재정부는,
  - □□청과 매년 6~7명을 기관간 전입·전출 방식에 의해 1년 단위의 주기적 인사교류를 하고 있는데,

- 상기 인사교류 형태를 보면, '○.○.○. □□청에서 기획재정부로 전입한 ◇사무관 A가 1년 후인 '○.○.○.자에 다시 □□청으로 전출하고 같은 날에 □□청 ◇사무관 B를 기획재정부로 전입한 바 있음.
- 특히, 5급 공개경쟁채용시험 합격자의 경우에는, 1년 내외의 기간 파견근무를 한 후 기획재정부 전입을 하고 있는 바,
- □□청 소속 ◇사무관 C의 경우, '○.○.○.~'○.○.○.(1년)간 기획재정부 파견근무(2호 타기관 행정지원) 후, 파견종료일인 '○.○.○.자에 기획재정부로 전입하여 다시 1년간 근무한 뒤 '○.○.○.자에 전출형식으로 □□청으로 복귀하는 등,
- 인사감사대상 기간 중 15명에 대해 이와 같은 방식의 인사교류를 운용한 사실이 있음.
- 또한, ☆☆청과도 매년 3~4명을 1년 주기로 기관간 전입·전출 방식에 의해 인사교류를 하고 있는데,
  - ☆☆청과의 인사교류 또한 '☆☆청 소속 공무원 → 기획재정부 전입 → 1년 근무 후 ☆☆청 직원과 인사교류' 형태를 띠는데,
  - ☆☆청 소속 ◇사무관 D는 '○.○.○. 기재부로 인사교류 전입하였다가(이때 1년 전에 기재부로 전입했던 ☆☆청 소속 사무관은 이미 ☆☆청으로 복귀한 상태), 1년간 근무한 후 '○.○.○.자에 다시 ☆☆청으로 전출하고 같은 날에 ◇사무관 E를 기획재정부로 전입하였는 바,
  - ☆☆청과의 이와 같은 방식의 인사교류는 인사감사대상 기간 중 12명에 이르고 있음.
- 이와 같은 □□청 및 ☆☆청 소속 공무원의 기획재정부 근무는 사실상 파견근무임에도,
  - 인사혁신처 파견협의 절차를 거치지 않기 위해 전입·전출 형태를 취하고 있는 것으로 부적절함.

- 또한, 소속직원을 지방자치단체와의 전입·전출 인사를 하면서, 서기관 F의 ◎◎도 전출('○.○.○.) 및 전입('○.○.○.) 시 1호 전보(타기관 전출)로 하였는데,
- 지방자치단체로의 전출은 지방공무원 임용을 위한 의원면직절차를 거쳐야 하며, 지방자치단체에서 공무원을 전입하는 경우에도, 7호 경채를 통해 신규채용 형태를 거쳐야 함에도,
- 동일인에 대한 지방자치단체 전입·전출 시 1호 전보로 처리하는 등 부적정한 인사운영을 한 사실이 있음.

## □ 조치요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 기관경고, 개선

- 기획재정부는 기관간 인사교류를 하면서,
- 사실상 파견직위로 운영되는 직위를 파견협의, 필수보직기간 준수 등의 부담을 면할 목적으로 기관간 전보형식으로 운영하는 등 부적정한 공무원 인사관리에 대해 엄중 “경고”하오니,
- 기획재정부는 향후 유사사례가 재발하지 않도록 유의해 주시기 바라며, 관련업무 전반을 개선하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 과장급 개방형 및 공모직위 운영 부적정

□ 지적내용

### [관련법령]

- 「국가공무원법」 제28조의4(개방형 직위) 및 제28조의5(공모직위), 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제4조(개방형 직위의 충원 시기) 및 14조(공모직위의 충원시기), 「개방형 직위 및 공모 직위 운영 지침」 등에 따르면,
  - 임용권자는 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위해 필요하다고 판단되어 공직 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있으며, 해당 기관의 직위 중 효율적인 정책 수립·관리를 위하여 해당 기관 내부 또는 외부 공무원 중에서 적격자를 임용할 필요가 있는 경우 공모 직위로 지정·운영할 수 있음.
  - 소속 장관은 특정 직위를 개방형 직위로 지정하여 최초로 임용하는 경우에는 해당 직위에 보할 수 있는 공무원의 직급에 결원이 있고 그 직위에 결원이 발생하는 때에 개방형 임용 절차와 방법에 의하여 지체 없이 임용하여야 하고,
  - 인사 운영상 개방형임용을 하기 곤란한 특별한 사유가 있어 그 임용 시기를 조정하려면 인사혁신처장과 협의를 거쳐야 함.
  - 소속 장관은 개방형 직위를 지정한 경우에는 지체 없이 해당 직위에 대하여 임기제공무원으로도 보할 수 있도록 조직관계 법령 또는 기타 개방형 직위의 운영을 위하여 개정이 필요한

관계법령을 개정하여야 하고,

- 개방형 직위는 직제 시행규칙 또는 그에 상당하는 예규 등의 개정 시 직위가 지정된 것으로 봄.
- 임용권자는 공모직위에 대하여는 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행요건을 설정하고 그 요건을 갖춘 자를 임용하여야 하고,
- 소속 장관은 특정 직위를 공모 직위로 지정하여 최초로 임용하는 경우에는 그 직위에 임명할 수 있는 공무원의 직급(직급의 구분이 없는 경우에는 계급이나 직급에 상응하는 구분을 말한다. 이하 같다)에 결원이 있고 그 직위에 결원이 발생하였을 때 법 제28조의5제2항에 따른 직무수행요건을 갖춘 사람을 지체 없이 임용하여야 하며,
- 해당 공모직위에 결원이 예상될 경우에는 결원발생과 동시에 임용할 수 있도록 미리 임용절차에 들어가야 하고,
- 인사 운영상 직위 공모를 하기 곤란한 특별한 사유가 있는 경우 인사혁신처장과 협의하여 그 임용 시기를 조정할 수 있음.

### [지적내용]

- 기획재정부는 과장급 개방형(10개 직위) 및 공모직위(10개 직위)를 운영하면서,
  - '○.○.○.에 개방형직위로 지정한 □담당관 직위(3급 또는 4급)의 경우, '○.○.○. 결원 발생 시 충원절차를 진행하지 않아 '17년 인사감사에서 과장급 개방형 직위 운영에 대해 '개선' 요구를 받았음에도,
  - □담당관 등 7개 개방형 직위와 ◇과장 등 6개 공모직위에 대해 과장급에 초과현원이 있다는 사유로 계속하여 개방형 직위 최초임용을 이행하지 않고 있음.

[ 기획재정부 과장급 개방형직위 및 공모직위 지정 현황 ]

전체 과장급 직위 수	개방형 직위		공모직위	
	직위 수	직위 지정 이후 충원절차 미이행	직위 수	직위 지정 이후 충원절차 미이행
112개	10개	7개	10개	6개

- 구체적으로 보면,
  - ‘○.○.○.에 ☆과장 등 11개의 개방형 및 공모직위가 포함된 과장급 전보인사를 실시하면서, 당시 3급~4.5급 정·현원 상 2명의 과원(216/218)이 있어 과장급 직위에 결원이 없다는 이유로 당해 과장급 개방형 및 공모직위 충원절차 없이 내부전보로 충원하였는데,
  - 같은 시기 기획재정부 4급 이상 승진인사를 보면, ‘○.○.○.에 부이사관 3명을 고위공무원으로 승진임용하였고, ‘○.○월~○월에 걸쳐 17명을 4급으로 승진임용하는 등 과장급 개방형직위에 임용가능한 3급 또는 4급에서 결원이 발생하였거나 결원발생이 예정되어 있었으므로 전보일자를 조정할 경우 개방·공모직위의 충원이 가능하였음에도 상기와 같이 발생한 결원을 모두 승진결원으로 활용한 사실이 있음.
- 또한 ‘○.○.○.에도 □담당관 등 7개의 개방형 및 공모직위가 포함된 과장급 전보인사를 실시하면서, 임용가능직급에 초과현원이 있다는 이유로 내부충원을 하였는데,
  - 이때에도 부이사관 A 등 4명이 고위공무원으로 승진임용되었고, ‘○.○월에 5급 18명을 4급으로 승진임용하는 등 최초 충원대상인 과장급 개방·공모직위에 대한 전보인사의 전후로 발생한 결원을 모두 승진결원으로 활용한 사실이 있음.
- 이와 같이 기획재정부는 과장급 개방·공모직위를 운영하면서,
  - 개방·공모직위 20개 중 13개 직위에 대해 초과현원을 사유로 최장 7년간 최초임용을 하지 않고 있으며,
  - 임용가능직급에 결원이 발생하더라도 개방·공모직위 충원을 고려

하지 않은 채 발생한 결원을 모두 승진임용으로 충원하는 등  
과장급 개방·공모직위 운영에 적정을 기하지 못한 사실이 있음.

- 그밖에도, 개방형직위를 변경할 때에는 직무 내용의 일부 변경  
또는 직위 명칭의 변경 등의 경우에도 인사혁신처 협의를 거쳐  
야 함에도 이를 누락하였으며,

※ 기획재정부는 ‘○.○.○.자 직제 및 직제시행규칙 개정을 통해 개방형직  
위로 지정된 ◎관 및 △과장 직위를 ▽관 및 ◁과장 직위로 변경하였  
고, ’○.○.○.에는 ▷과장 직위를 ♠과장으로 변경하였음

- 공모직위로 지정된 ♥관 및 ♡위원회 ●장 직위에 대해서는  
인사운영 상 공모직위 임용을 하기 곤란한 사유로 인사혁신처  
와 충원유예 협의하였는데, 협의된 기간이 경과한 후에도 충원  
시기 조정을 위한 재협의 없이 공모절차를 상당기간 지연한  
사실이 있음.

## □ 조치요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 기관경고, 개선

- 기획재정부는
  - 과장급 개방형직위 및 공모직위를 운영하면서, 과장급에 초과  
현원이 있다는 사유로 개방형 직위 최초임용을 이행하지 않고  
있는 등,
- 개방형 및 공모직위 운영에 적정을 기하지 못한 데 대해 엄중  
“경고”하오니, 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 개방·공  
모직위 운영 전반을 개선하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 고위공무원 전담직무대리 운영 부적정

□ 지적내용

### [관련법령]

- 「국가공무원법」 제32조(임용권자), 「고위공무원단 인사규정」 제5조(임용권의 위임), 제16조(고위공무원단 직위로의 승진임용), 「공무원임용령」 제45조(필수보직기간의 준수 등) 등에 따르면,
  - 대통령은 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원의 신규채용, 고위공무원단 직위로의 승진, 배정된 직무등급이 가장 높은 등급의 직위에 보직된 일반직 고위공무원의 전보·직위해제·휴직·정직·복직 및 겸임, 소속 기관을 달리하는 기관 간의 전보·전직·강임·강등·면직·해임·파면·겸임 등에 대해서는 임용권이 있으며 그 외에는 대통령은 법령에 정하는 바에 따라 소속장관에게 임용권을 위임함.
  - 소속 장관은 일반직공무원을 고위공무원단 직위로 승진임용하려는 때에는 고위공무원단후보자 중에서 근무성적, 능력, 경력, 전공 분야, 인사교류기간등, 인품 및 적성 등을 고려하여 보통 승진심사위원회를 거쳐 임용예정 직위의 2배수 이상 3배수 이하에 해당하는 인원을 우선순위를 정하여 선정한 후 고위공무원임용심사위원회의 승진 심사를 거쳐 임용제청하여야 함.
  - 임용권자 또는 임용제청권자는 소속 공무원을 해당 직위에 임용된 날부터 필수보직기간이 지나야 다른 직위에 전보할 수 있으며, 이 경우 고위공무원단 직위에 재직 중인 공무원의 필수보직기간은 2년으로 함.

- 「직무대리규정」 제2조(정의), 제6조(직무대리의 운영) 등에 따르면,
  - 임용권자는 기관장, 부기관장이나 그 밖의 공무원에게 사고\*가 발생한 경우 직무 상 공백이 생기지 아니하도록 해당 공무원의 직무를 대신 수행하는 직무대리자를 지정할 수 있으며,
    - \* 사고 : ① 전보, 퇴직, 해임 또는 임기 만료 등으로 후임자가 임명될 때까지 해당 직위가 공석인 경우 ② 휴가, 출장 또는 결원 보충이 없는 휴직 등으로 일시적으로 직무를 수행할 수 없는 경우
  - 공석 등으로 인한 직무대리의 경우 직무대리자의 업무 부담이 장기화되지 아니하도록 빠른 시일 내에 결원을 보충하여야 하고,
  - 직무대리자는 본래 담당할 직위의 업무를 수행하면서 직무대리 업무를 수행하는 것을 원칙으로 하되, 사고가 발생한 직위에 보할 수 있는 공무원의 직급(사고가 발생한 공무원이 고위공무원단에 속하는 공무원인 경우에는 고위공무원단)에 승진임용이 예정(승진 심사를 거친 경우)된 공무원에게 직무대리를 하게 하는 경우, 소속 장관이 직무상 공백을 방지하기 위하여 특별히 필요하다고 인정하는 경우(이 경우 고위공무원단에 속하는 공무원으로 보하는 직위는 인사혁신처장과 협의를 거쳐야 하며, 그 외의 경우에는 직무대리 사실을 인사혁신처장에게 통보하여야 함)에는 직무대리 업무만을 수행하게 할 수 있음.

### [지적내용]

- 기획재정부는 고위공무원 직위에 대한 인사운영을 하면서,
  - 고위공무원으로 보하는 직위를 전담직무대리하게 하려면 인사혁신처와 협의를 거쳐야 함에도,
    - □국장 직위에 보임되었던 일반직고위공무원 A이 '○.○.○.자로 ◇국장으로 전보되자, 동일자로 ☆☆은행 ◎단에 파견근무(○.○.○.~'○.○.○.) 중이던 부이사관 B을 □국장 직위에 전담직무대리 발령하면서 인사혁신처 협의를 누락한 사실이 있음.
    - 한편, 기획재정부는 '○.○.○. 일반직고위공무원으로 승진임용

되어 □국장 직위에 보직된 부이사관 B을, 보직 후 한 달도 채 되지 않은 '○.○.○.에 △ 직위로 전보발령하는 등 필수보직기간을 위배하여 인사운영을 한 사실이 있음.

- 또한, ▽관 직위에 보직되어 있던 일반직고위공무원 C가 '○.○.○.자에 ◁관으로 전보되어 공석이 되자, ▷국 ♣ TF에서 지원 근무('○.○.○.~'○.○.○.)중이던 부이사관 D을 '○.○.○.자로 ▽관 전담직무대리 발령하면서 인사혁신처 협의를 누락한 사실이 있으며,
- 이후 고위공무원 승진 및 ▽관 직위에 보임('○.○.○.)된 부이사관 D를, 국장직위 보직 후 불과 5일 만인 '○.○.○.에 ◁관으로 전보 발령 하는 등 필수보직기간을 위배하여 인사운영을 한 사실이 있음.

## □ 조치요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 기관경고, 개선

- 기획재정부는,
  - 고위공무원단 직위의 전담직무대리 운영 시 법령 상 필요한 절차를 누락하는 등,
- 고위공무원 인사관리에 적정을 기하지 못한 데에 대해 엄중 “경고”하오니, 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 유의하여 주시고, 전담직무대리제도 운영절차 전반을 개선하시기 바랍니다.

### ○ 관련 공무원에 대한 조치 : 주의(과장, 계장)

- 직무대리 및 보직관리 등에 대한 인사운영을 하면서,
  - 고위공무원 직위인 □국장 및 ▽관 직위를 전담직무대리로 운영하면서 필수적으로 거쳐야 하는 인사혁신처 협의 절차를 누

락하였고,

- 고위공무원으로 승진임용 후 필수보직기간 또한 준수하지 않는 등, 고위공무원 인사관리에 적정을 기하지 못한 데 책임이 있는 담당과장 및 담당계장에 대해 “주의” 처분하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

□ 기관명 : 기획재정부

□ 제 목 : 계획인사교류(정부-공공기관 등) 운영 부적정

□ 지적내용

## [관련법령]

- 「국가공무원법」 제32조의2(인사교류), 「공무원임용령」 제48조(행정기관 상호간의 인사교류), 「공무원 임용규칙」 제4절 인사교류 등에 따르면,
  - 기관 상호간의 협조체계 증진과 전문성 활용, 국가정책 수립과 집행의 연계성 확보 및 공무원의 종합적인 능력발전 기회 부여 등을 위하여 기관 상호간의 협의를 거쳐 인사혁신처장과 협의하여 교류를 시행
  - 계획인사교류 행정기관 상호간, 행정기관과 교육·연구기관 또는 공공기관 간 실시함
  - 중앙부처-공공기관 간 인사교류는 ‘파견’ 형식으로 임용하고, 파견공무원의 보수는 공무원보수규정 제21조제2항 등에 따라 원 소속기관에서 지급
  - 보수·수당 이외에 파견기관에서 지급받는 경비는 공무원 보수 등의 업무처리 지침(산하기관 파견보조비 지급기준)에 따라 상한액을 초과 할 수 없음.

### □ 산하기관 파견보조비 지급기준

\* 공무원 보수등의 업무처리 지침 / 본 지침 개정일(2013.1.22.) 이후 파견자에게 적용

1. 적용대상 : 법령 등에 의하여 공공기관에 파견되어 보수 이외에 파견된 기관으로부터 경비를 지급받는 공무원
2. 지급기준 : 파견기관으로부터 지급받을 수 있는 경비는 아래 지급기준의 상한액을 초과 할 수 없음.

구 분	단순 업무지원 파견 1)	부처공동 사업수행 파견 2)
고위공무원	80만원	100만원
3급 이하	40만원	60만원

- 1) 업무 관련기관이나 업무 위탁기관 등에 파견되어 원소속기관과 유사, 동일한 기능의 업무나 관리·감독형식의 업무를 수행
- 2) **국정과제 등 유관기관간의 긴밀한 협조가 필요한 사업을 공동수행하기 위해 국책사업기관 등에 파견되어 원소속기관의 업무보다 고난도의 전문적인 업무를 수행**
3. 지급예외 : 국제행사 지원 등 국가 정책적 필요에 의해 파견된 공무원과 성과연봉제 적용 공무원에 대해서는 원소속기관과 협의하여 월 20만원 범위 내에서 지급기준 상한액보다 추가하여 지급 할 수 있음.

- 다만, 직위부여에 따른 직책급, 근무지의 파견에 따른 주거비, 교통비 등 실비변상적 경비는 사규 등 자체지급기준에 따라 별도로 지급 할 수 있고, 원소속기관에서 이와 유사한 경비를 지급 받을 경우에는 이를 병급 할 수 없음

## [지적내용]

### ○ 기획재정부는

- □□과 계획인사교류를 운영(○.○~현재)하면서,
  - 인사감사 대상기간 중 교류파견자 4명(3급 2명, 4급 3명)에 대한 파견기관(□□)의 파견보조비 지급액이 연구 및 자문비 명목으로 매월 지급되고 있는 바,
  - 공공기관 교류파견자에 대한 파견보조비 지급기준액을 고려하여 적정수준이 유지될 수 있도록 지도·감독할 필요성이 있음.
- ※ □□은 공공기관 파견보조비 지급기준액 적용대상기관이 아니므로, 내부직원에 대한 직급보조비 지급액 등을 고려하여 교류파견자에 대한 파견보조비를 지급하고 있다는 설명임

## □ 조치요구

### ○ 기관에 대한 조치 : 개선

- 기획재정부는,

- 공공기관 교류파견자의 파견보조비 등과 비교·형량하여 □□에서 교류파견 근무 중인 소속 공무원에 대한 파견보조비의 적정한 수준을 검토하여 개선하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

- 기관명 : 기획재정부
- 제 목 : 출산휴가 등 복무관리 부적정
- 지적내용

### [관련법령]

- 「국가공무원법」 제71조(휴직) 및 제72조(휴직 기간), 「공무원임용령」 제67조의2(육아휴직), 「공무원 임용규칙」 제7절(육아휴직), 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가), 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 등에 따르면,
  - 임용권자는 공무원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되어 휴직을 원하면 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 하고,
  - 육아휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되, 출산휴가와 연계하여 3개월 이상 육아휴직을 하는 경우, 육아휴직과 출산휴가를 연속적으로 사용하되 육아휴직을 분할 사용하고 합산한 육아휴직기간이 3개월 이상인 경우(임용권자에게 육아휴직이 사전예고된 경우에 한함) 육아휴직에 따른 결원보충이 가능하고,
  - 행정기관의 장은 임신 중인 공무원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 승인하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 하며,
  - 다만, 행정기관의 장은 임신 중인 공무원이 유산·사산의 경험 이 있는 경우 등의 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 함.

## [지적내용]

- 기획재정부는 소속직원의 육아휴직 및 출산휴가를 관리하면서,
  - □사무관 A는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.에 자녀를 출산하였으므로 출산휴가는 출산일로부터 90일이 되는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.까지만 사용이 가능함에도, 출산일로부터 43일이 지난 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.부터 시작하여 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.까지 90일간 출산휴가를 승인한 사실이 있으며,
  - 또한, □사무관 B는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.에 자녀(쌍생아)를 출산하였으므로 출산일로부터 120일이 되는 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.까지 출산휴가 사용이 가능함에도, 출산일로부터 25일이 지난 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.부터 'ㅇ.ㅇ.ㅇ.까지 120일 간 출산휴가를 승인하는 등 소속공무원 10명에 대한 출산휴가 등에 대한 복무관리를 부적정하게 한 사실이 있음.

## □ 조치요구

- 기관에 대한 조치 : 개선
  - 기획재정부는,
    - 소속직원에 대한 출산휴가 등 특별휴가를 부여할 때에는 특별휴가 제도의 취지에 부합할 수 있도록 운영하시기 바라며,
    - 아울러 각 부서의 휴가업무처리 실태 등을 점검하는 등 복무관리를 개선하시기 바랍니다.

## 처 분 요 구 서

- 기관명 : 기획재정부
- 제 목 : 휴직제도 운영 부적정
- 지적내용

### 가. 질병휴직제도 운영 부적정

#### [관련법령]

- 「국가공무원법」 제71조 및 제72조, 「공무원임용령」 제57조의5(휴직자 복무관리), 「공무원임용규칙」 제58조(질병휴직의 요건 및 절차), 제91조의6(휴직 실태점검), 제91조의7(휴직자의 복무상황 보고) 등에 따르면,
  - 공무원 본인이 신체·정신상의 장애로 장기요양을 필요로 할 경우 병원 발급 진단서 및 진료기록 등을 참고하여 1년 범위 내에서 질병휴직을 허가할 수 있으며('14.2.7.부터 부득이한 경우 1년 내 연장 가능),
  - 특히, 질병휴직은 휴직기간동안 보수의 7할이 지급되므로 휴직 요건을 면밀히 검토하여 휴직발령을 하여야 하고, 휴직기간 중에 당초 휴직 목적에 맞게 사용하고 있는지를 관리·감독하여야 하며,
  - 휴직자는 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 이를 신고하여야 하고,
  - 휴직자가 복직하는 경우에는 치료기관에서 발행한 진단서를 제출하도록 하여 복직 후 정상적인 근무가 가능한지 여부를 판단한 후 복직을 명하여야 함.
  - 임용권자는 휴직공무원에 대해 휴직 전 복무관리 등에 대한 교육을 실시하고 휴직기간에는 그 실태를 정기 또는 수시로 점검하되, 정기점검은 매 반기별로 실시하여 그 결과를 각각 7월 15일, 1월 15일까지 인사혁신처장 (舊 안전행정부장관)에게 제출하여야 하며,

- 휴직자 중 질병휴직·유학휴직·육아휴직자는 분기별 및 복직시, 기타 휴직자는 반기별 및 복직시에 휴직기간 중 복무상황에 대해 소속기관에 보고하여야 함.

### [지적내용]

○ 기획재정부는,

- □사무관 A에 대해 '○.○.○.~'○.○.○.(1년, 최초 '○.○.○. ~'○.○.○., 연장 '○.○.○.~○.○.) 기간 동안 질병치료를 목적으로 질병휴직을 허가하였는데,
  - 질병휴직은 휴직기간 동안 보수의 7할이 지급되므로 인사부서는 휴직요건을 면밀히 검토하여 휴직을 발령하여야 함에도,
  - 휴직청원자가 제출한 '○.○.○.자 진단서를 보면 휴직기간이 명시되어 있지 않고 '장기간의 치료 필요'라고 기재되어 있음에도 치료기간을 확인하지 않고 최초 6개월간 질병휴직을 허가하였고,
  - '○.○.○. 휴직 연장을 할 때에도 진단서를 통해 최초 휴직기간 중 질병 치료상황과 가료기간 등을 확인하였어야 함에도, 이를 누락하고 최초 휴직 시에 제출한 진단서와 질병휴직 연장 신청서를 근거로 질병휴직을 6개월 연장하여 허가한 사실이 있음.
- 또한, 질병휴직자가 복직할 경우에는 치료기관에서 발행한 진단서를 확인하여 정상적인 근무가 가능한지를 판단하여 복직을 명하여야 함에도,
  - □주사 B과 □주사 C에 대해 복직 시 진단서 등에 따른 정상근무 가능여부를 확인하지 않는 등 질병휴직 제도를 부적정하게 운영한 사실이 있음.

## 나. 해외동반휴직 목적 외 사용 부적정

### [관련법령]

- 「국가공무원법」 제71조, 제72조, 공무원임용규칙 제58조 등에 따르면,
  - 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때에는 3년 이내의 기간에서 휴직할 수 있고, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있음.
  - 휴직자는 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 이를 신고하여야 함.

### [지적내용]

- 기획재정부는,
  - □사무관 D가 해외동반휴직('○.○.○.~'○.○.○.)의 조기종료로 귀국하여 귀국 사실과 복직절차를 문의하였으면,
    - 즉시 복직조치를 하였어야 함에도, 당초 휴직기간 종료시점('○.○.○.)에 복직명령을 한다는 안내를 한 후, 귀국일로부터 24일이 지난 시점까지 복직처리를 지연한 사실이 있음.
  - 또한 □사무관 E의 경우,
    - 해외동반휴직 기간('○.○.○.~'○.○.○.) 중 비자 갱신 및 가족 행사 참석을 위해 '○.○.○.~○.○.○.(1개월 17일) 기간 해외동반휴직을 목적 외로 사용하였고,
  - □사무관 F는,
    - 해외동반휴직 기간('○.○.○.~'○.○.○.) 중 건강검진 재검 및 배우자인 부인의 조부모(국내거주) 봉양을 위해 '○.○.○.~○.○.○.(1개월 19일)간 귀국하여 해외동반휴직을 목적 외로 사용한 사실이 있음.

### □ 조치요구

- 기관에 대한 조치 : [가.~나.] 기관주의, 개선

- 기획재정부는,

- 소속 직원에 대한 휴직관리에 적정을 기하지 못함에 대해 “주의”를 촉구하오니, 휴직허가, 휴직복직, 휴직자 복무 관리 및 실태점검 등 휴직업무 운영 전반을 개선하시기 바랍니다.

○ 관련 공무원에 대한 조치 :

[가.] 주의(직원)

- 질병휴직업무를 하면서,

- 소속 직원에 대한 질병휴직 허가 및 연장 등 질병휴직 관리에 만전을 기하지 못한 담당 직원에 대해 “주의” 처분하시기 바랍니다.

[나.] (휴직자 D 관련) 주의(직원)

(휴직자 E, F 관련) 주의(휴직자 E, F)

- 해외동반휴직업무를 운영하면서,

- 휴직한 직원의 복직처리에 적정을 기하지 못한 담당 직원에 대해 “주의” 처분하시기 바랍니다.

- 해외동반휴직 기간 중 휴직기간을 목적 외로 사용한 휴직자 E, F에 대해 “주의” 처분하시기 바랍니다.

# 처 분 요 구 서

- 기관명 : 기획재정부
- 제 목 : 대우공무원 선발, 호봉확정 및 수당지급 등 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]

- 기획재정부는 대우공무원을 선발하면서,
  - □사무관 A가 '○.○.○.~'○.○.○.(5년) 간 유학휴직을 하였는데, 유학휴직기간은 휴직기간의 1/2을 최대 1년의 범위에서 승진소요최저연수에 산입되므로,
  - 승진소요최저연수 산입대상이 아닌 4년을 제외하면 '○.○.○.에 대우공무원 선발이 가능함에도 1년6월이 빠른 '○.○.○.에 선발하는 등,
  - 대우공무원 선발기간 산정오류로 소속 공무원 3명을 선발가능시점보다 빨리 대우공무원으로 선발한 사실이 있음.

## 나. 초임호봉획정 부적정

### [관련법령]

- 「공무원보수규정」 제8조(초임호봉의 획정), 제9조(호봉의 재획정)

「공무원보수 등의 업무지침」 등에 따르면,

- 호봉 확정 시행권자는 호봉 확정에 반영할 경력이 있는 경우에는 해당 경력과 관련되는 행정기관, 공공기관, 법인, 단체 또는 민간기업체 등에 해당 공무원의 전력을 조회할 수 있으며, 호봉확정 전 자체 호봉경력 평가심의회를 구성하여 경력 인정에 필요한 사항을 심의하여야 함.
- 민간 전문분야 근무경력의 경우, 인정대상기관은 「민법」에 의한 재단법인 및 사단법인, 「상법」에 의한 합명·합자·주식·유한회사, 개별법에 의한 연구기관 등 법인체, 사업자등록이 된 개인사무소, 외국의 국가기관(지방자치단체 포함), 공공기관, 법인 등이며
- 임용예정 직렬 및 직류와 동일한 분야에 직접 종사하면서 정기적 보수를 지급받고 상근한 경력인 경우 유사경력으로 10할 이내에서 인정할 수 있음.

※ '상근'은 해당기관의 정규직원과 동일한 근로시간을 적용받으며 풀타임으로 근무하는 형태(주 40시간)를 의미함

## [지적내용]

○ 기획재정부는,

- '○.○.○. 경제 임용된 □사무관 B에 대한 초임호봉 확정 시,
- B가 기획재정부에서 공무원으로 근무한 경력('○.○.○.~'○.○.○.)은 자격증(기사) 또는 박사 학위를 취득한 후의 근무경력이 아니므로,
- 근무연수에 따른 계급을 고려\*해 상당계급을 9~7급으로 하였어야 함에도, 자격증·박사학위 취득 후의 근무경력과 동일하게 상당계급을 모두 7급으로 인정하여 2호봉을 과다 책정하였음.

\* 9급(~1년6월 미만), 8급(1년6월~3년 미만), 7급(3년 이상~6년 미만), 6급(6년 이상 10년 미만)

## 다. 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 지급대상기간인 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,
    - ※ 지급금액 = 영 제7조제1항의 정근수당액 ×  $\frac{\text{실제 근무한 기간(개월)}}{6(\text{개월})}$
  - \* 실제 근무한 기간이 15일이상인 경우는 1개월로 계산하고, 15일 미만인 경우는 계산하지 않음
  - 육아휴직의 경우에는 최초 1년 이내의 기간은 복직 시 그 휴직기간을 근무연수에 모두 산입하여 감액 없이 정근수당을 전액 지급함.

### [지적내용]

- 기획재정부는,
  - □서기 C의 경우,
    - '○.○.○.~'○.○.○.에 육아휴직(둘째)을 하였으므로,
    - '○.○월 정근수당 지급대상기간인 '○.○~○월에는 봉급이 지급된 기간이 1개월 미만('○.○.○.~○, 18일)으로 정근수당 지급대상이 아님에도 수당전액을 지급하는 등,
  - 소속 공무원 2명에게는 정근수당을 과소 지급하였고 1명에 대해서는 과다 지급한 사실이 있음.

## 라. 육아휴직수당 지급 부적정

### [관련법령]

- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제11조의3(육아휴직수당) 및 「공무원보수 등의 업무지침」 등에 따르면,
  - 육아휴직수당은 30일 이상 휴직한 공무원을 지급대상으로 하고,
  - 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월봉급액의 80%에 해당하는 금액(상한액 월150만원, 하한액 월70만원)을, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 12개월까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월봉급액의 50%에 해당하는 금액(상한액 월120만원, 하한액 월70만원)을 지급하며,
    - ※ '19.1.1. 이전의 육아휴직에 대하여는 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 12개월까지는 월봉급액의 40%에 해당하는 금액(상한액 월100만원, 하한액 월50만원)을 지급함(육아휴직 시작일부터 3개월까지의 육아휴직수당 기준은 동일).
    - ※ '17.9.1. 이전의 육아휴직에 대하여는 육아휴직 시작일부터 12개월까지 월봉급액의 40%에 해당하는 금액(상한액 월100만원, 하한액 월 50만원)을 지급함.
  - 육아휴직 복직 후 총 지급액의 15퍼센트에 해당하는 금액(총 지급액에서 15퍼센트를 뺀 금액이 50만원 미만이어서 육아휴직기간 중 50만원을 지급받은 경우에는 총 지급액에서 50만원을 빼고 남은 금액)은 휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속하여 근무한 경우 합산하여 일시불로 지급함.

### [지적내용]

- 기획재정부는 육아휴직수당을 지급하면서,
  - 서기관 D의 경우,
    - 둘째자녀를 대상으로 '0.0.0.~0.0.(2월), '0.0.0.~ '0.0.0.(2년)간 총 2년2개월의 육아휴직 기간 중 육아휴직수당이 지급되었으므로,
    - '0.0.0.~0.0.간 둘째자녀를 대상으로 육아휴직한 기간에는

육아휴직수당을 지급할 수 없음에도, '○.○.○.~○.○. 기간에 대해 육아휴직수당을 지급한 사실이 있음.

- 또한, ◇서기관 E가 '○.○.○.~○.○.(13일) 육아휴직(첫째) 하였는데, 상기 휴직기간은 1개월 미만으로, 육아휴직수당을 지급할 수 없음에도 이를 지급하는 등, 소속 직원 3명에 대한 육아휴직수당을 과오지급한 사실이 있음.

## 마. 개방형직위 등 보전수당 지급 부적정

### [관련법령]

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제26조(수당), 「공무원수당 등에 관한 규정」 제14조(특수업무수당) 및 별표11 “특수업무수당 지급 구분표” 등에 따르면,
  - 「국가공무원법」 제28조의4(개방형 직위) 및 제28조의5(공모 직위)에 따라 공모과정을 거쳐 개방형 직위 또는 공모 직위(소속 장관을 달리하여 임용되는 경우로 한정)에 임용되어 근무하는 경력직공무원에 대해서는 개방형직위 등 보전수당(고위공무원단 30만원, 3급 20만원, 4급 10만원)을 지급함.
    - ※ 소속장관을 달리하여 임용되는 경우에는 월 50만원을 가산하여 지급

### [지적내용]

- 기획재정부는,
  - '○.○.○.에 ☆관(개방형직위)에 임용된 일반직고위공무원 F에 대해 개방형직위등 보전수당을 지급하지 않은 사실이 있음.

### □ 조치요구

- 기관에 대한 조치 : [가.~마.] 시정(정정, 지급, 환수)
  - □사무관 G 외 2명에 대한 대우공무원 선발일자를 정정하시고

- 과오지급 된 대우공무원 수당은 환수하시기 바라며,
- □사무관 B에 대한 호봉을 정정하시고, 과다지급 된 급여는 환수하시고,
  - □서기 C 외 2명에 과오지급 된 정근수당은 지급 및 환수하시고,
  - 서기관 D 등 3명에 과다지급 된 육아휴직수당은 환수하시고,
  - 일반직고위공무원 F에게 지급되지 않은 개방형직위 등 보전수당은 지급하시기 바랍니다.