

2016 인사혁신처
연구용역 최종보고회

『주요국가의 공무원 징계제도 및 운영현황 연구』

2016. 10.

<제출문>

본 보고서를 “주요국가의 공무원 징계제도 및 운영현황 연구”의 최종보고서로 제출합니다.

2016. 10. 17.

■연구진■

연구책임자: 양태건 부연구위원(한국법제연구원)

공동연구자: 이유봉 부연구위원(한국법제연구원)

배건이 부연구위원(한국법제연구원)

<목차>

제1편 서론	1
제2편 일본의 공무원 징계제도 및 운영현황	3
I. 일본의 공무원 제도 개요	3
II. 일본의 공무원 징계제도	4
III. 일본의 공무원징계제도 운영현황	17
IV. 시사점 및 결어	19
*참고자료	20
제3편 독일의 공무원 징계제도 및 운영현황	53
I. 독일의 공무원 제도 개요	55
II. 독일의 공무원 징계제도	63
III. 독일의 공무원징계제도 운영현황	72
IV. 시사점 및 결어	73
*참고자료	75
제4편 미국의 공무원 징계제도 및 운영현황	115
I. 미국의 공무원 제도 개요	117
II. 미국의 공무원 징계제도	117
III. 시사점 및 결어	123
*참고자료	124
제5편 싱가포르의 공무원 징계제도 및 운영현황	143
I. 싱가포르의 공무원 징계제도	143
II. 싱가포르의 공무원징계제도 운영현황	153
III. 시사점 및 결어	153
*참고자료	156
제6편 결론	166

제1편 서론

I. 연구의 의의와 범위

공무원은 현대국가의 복잡한 행정업무를 수행하는 데 중요한 역할을 담당하고 있다.

우리나라 헌법은 공무원을 국민전체에 대한 봉사자로 위치시키며 국민에 대하여 책임을 진다고 규정하고 있다.(헌법 제7조 제1항) 이에 따라 공무원은 업무를 수행함에 있어 지켜야 할 의무가 있고 국민에 대하여 책임있는 태도로 공무에 임하지 않으면 안된다. 공무원징계제도는 이러한 측면에서 공무원의 건전한 복무기율을 유지하고 국민에 대한 봉사자로서의 지위와 의무에 충실할 수 있도록 하기 위해 필요한 제도이다.

한편 헌법은 법률에 의하여 공무원의 신분보장이 이루어지도록 하고 있어(헌법 제7조 제2항) 공무원에 대한 징계도 법률에 의해 이루어지도록 요구하고 아울러 그 제도내용이 합리적이어서 강력한 신분보장이 이루어질 것을 요구하고 있다. 이러한 헌법의 위임에 의하여 「국가공무원법」 제10장은 징계에 대한 규정을 마련하고 있고, 그 동안 우리나라 징계규정은 많은 면에서 제도적 개선을 이루어 왔다고 평가된다.

그러나 현재 우리나라의 공무원징계제도가 어떠한 특징을 가지고 있는지 보다 잘 이해하고 향후 더 나은 제도로 개선해 나가기 위해서는 외국 여러나라의 징계제도와 어떠한 차이점과 유사점이 있는지 비교의 지평을 마련할 필요가 있다. 이 연구는 이러한 비교론적 지평을 마련하기 위해 일본, 독일, 미국, 싱가포르 4개 주요나라에 한하여 각국 공무원 징계제도에 대한 조사와 분석을 수행한 것이다.

II. 연구의 방법

각국의 공무원 징계제도에 대한 2차자료나 징계에 대한 가이드라인을 입수할 수 있었다면 연구의 수행이 한결 용이했을 것이지만, 그러한 자료를 거의 발견할 수 없었다. 그래서 이 연구는 공무원의 신분보장은 법률에 의하여 하여야 한다는 원칙이 현대국가의 기본적 헌법원칙이라는 점에 근거하여, 각 국가의 공무원 징계를 규율하는 헌법, 법률, 징계규정 등을 조사하여 내용을 분석하고, 그에 대한 내용을 서

술하는 방식으로 수행하였다.

III. 연구 및 서술 순서

연구는 먼저 각국의 공무원 징계 관련 규정을 분석하여 서술하는 것을 원칙으로 하고, 서술된 내용의 근거자료는 각국 징계제도 서술의 뒷부분에 참고자료로 제시하여, 관련 내용을 찾아보고 참고할 수 있도록 하였다.

서술의 순서는 제2편에서 일본의 공무원 징계제도를 서술하고, 제3편에서 독일의 공무원 징계제도, 제4편에서 미국의 공무원 징계제도, 제5편에서 싱가포르의 공무원 징계제도를 서술하였다.

제2편 일본의 공무원 징계제도 및 운영현황

I. 일본의 공무원 제도 개요

1. 공무원 편제

일본의 국가공무원은 「국가공무원법」 제2조의 분류에 의하여 ① 일반직 공무원과 ② 특별직 공무원으로 나뉜다.

특별직 공무원에는 총리대신, 각 성청의 장관, 보좌관 등 우리나라의 정무직 공무원이라 분류될 수 있는 이들이 대거 포함되어 있고, 법 제2조 제3항에서 17호에 걸쳐 이를 열거하고 있다.

이러한 열거는 국가공무원의 분류에 있어 매우 중요한데, 「국가공무원법」이 일반직 공무원을 특별직에 속한 직 이외의 모든 국가공무원직을 말한다고 정의내리고 있기 때문이다(동법 제2조 제2항). 따라서 일반직 공무원은 법 제2조 제3항에서 열거하고 있는 특별직 공무원을 제외한 모든 국가공무원이다.

그리고 정부는 일반직 또는 특별직 이외의 근무자를 두어서는 안된다고 규정하고 있어 두 종류의 직 이외의 공무원직은 존재할 수 없음을 명확히 하고 있다(동법 제2조 제6항).

특별직 국가공무원은 다음에 열거하는 이들이 이에 해당한다.

「국가공무원법」 제2조 (일반직 및 특별직)

제3항 특별직은, 다음에 열거된 직원의 직으로 한다.

1. 내각총리대신
2. 국무대신
3. 인사관 및 검사관
4. 내각법제국장관
5. 내각관방부장관
- 5의2. 내각위기관리감 및 내각정보통신정책감
- 5의3. 국가안전보장국장
- 5의4. 내각관방부장관보, 내각홍보관 및 개각정보관

6. 내각총리대신보좌관
7. 부대신
- 7의2. 대신정무관
- 7의3. 대신보좌관
8. 내각총리대신비서관 및 국무대신비서관 그리고 특별직인 기관의 장의 비서관 가운데 인사원규칙에서 지정한 자
9. 취임에 관해 선거에 의할 것을 필요로 하거나 국회 양원 또는 일원의 의결이나 동의에 의할 것을 필요로 하는 직원
10. 궁내청장관, 시종장, 동궁대부, 식부관장 및 시종차장 그리고 법률 또는 인사원규칙에서 지정한 궁내청의 기타 직원
11. 특명전권대사, 특명전권공사, 특파대사, 정부대표, 전권위원, 정부대표 또는 전권위원의 대리 그리고 특파대사, 정부대표 또는 전권위원의 고문과 수행원
- 11의2. 일본유네스코 국내위원회 위원
12. 일본학사원 회원
- 12의2. 일본학술회의 회원
13. 재판관 및 기타 재판소직원
14. 국회직원
15. 국회의원의 비서
16. 방위성의 직원 (방위성에 설치된 합의제 기관으로 방위성설치법(쇼오와 29년 법률 제164호) 제41조의 정령에서 정한 자인 위원 및 동법 제4조 제1항 제24호 또는 제25호에 열거된 사무에 종사하는 직원으로 동법 제41조의 정령에 정한 자 가운데, 인사원규칙에서 지정한 자를 제외한다)
17. 독립행정법인통칙법(헤이세이 11년 법률 제103호) 제2조 제4항에 규정한 행정집행법인의 임원

II. 일본의 공무원 징계제도

1. 징계관련 법령 체계

(1) 일본국 헌법

일본국헌법에는 공무원에 관한 조항이 있지만, 징계에 대해서는 헌법에서 구체적

으로 언급하고 있지 않다.

일본국헌법 제15조 제1항은 “공무원을 선정하고 이를 파면하는 것은 국민고유의 권리이다”라고 하고 있고, 제2항은 “모든 공무원은 [국민]전체의 봉사자이지 일부의 봉사자가 아니다”라고 규정하고 있다. 이를 통해 공무원 임명과 파면의 가능성이 국민에게 권리로서 주어지고 있고, 또한 국민전체에 대한 봉사자로서의 의무가 있음을 알 수 있다. 그러나 이러한 헌법의 규정은 국민개개인에게 파면의 구체적 권리가 주어진다는 의미라기보다는 국민전체에게 주어진 추상적 권한으로서 국민주권과 국민대표선출을 통한 의사결정이라는 대표제 민주주의의 상징적 표현이라고 보아야 한다.

따라서 국민주권의 행사가 선거를 통한 대표선출을 통해 이루어지면서, 헌법상 국민에게 선언된 파면의 권리는 선거법과 기타 공무원법의 제정이라는 의회의 입법적 활동을 통해 구체화되게 된다. 그러므로 공무원과 관련된 법률의 구체적 내용을 살피는 것이 공무원의 파면 등과 관련된 징계제도를 이해하는 데에도 긴요하다고 할 수 있다.

(2) 징계 관련 법률 및 기타 규정

징계에 관한 내용을 담고 있는 법률은 「국가공무원법」이다. 보다 구체적으로는 동법 제6절 제2관이 “징계”라는 제목으로 제82조부터 제85조까지 5개의 조항을 두어 징계의 종류와 사유, 효과, 징계권자 등에 관하여 개략적으로 규정하고 있다.

또한 「국가공무원윤리법」도 일정한 윤리기준을 정하면서 그에 어긋나는 경우에는 징계처분을 할 수 있도록 규정함으로써, 일종의 징계관련법으로서 기능하고 있다.

「국가공무원법」에 따른 징계에 대하여 보다 상세히 정하고 있는 것이 「인사원규칙」이다. 그리고 「국가공무원윤리법」의 요건기준을 보다 상세히 정하고 있는 것이 「국가공무원윤리규정」이다. 따라서 양자의 규정을 살피는 것이 공무원징계 제도의 이해에 필수적이다. 「인사원규칙」은 중앙인사행정기관인 인사원이 정하는 규칙이고, 「국가공무원윤리규정」은 내각이 「국가공무원윤리법」의 위임에 근거하여 제정하는 정령(政令)이다.

2. 징계대상

(1) 징계대상

모든 공무원이 징계의 대상이 되는 것은 아니다. 일본 「국가공무원법」 상 우리나라의 정무직 공무원과 유사하다고 할 수 있는 ‘특별직 공무원’은 징계의 대상이 아니다. 따라서 일반직 공무원만이 징계대상이 된다.

(2) 법적 근거

일본 국가공무원의 징계에 대하여는 「국가공무원법(国家公務員法)」 제6절 제2관 징계 부분(제82조 ~ 제85조)에 규정되어 있다. 한편, 일본 국가공무원은 「국가공무원법」 제2조의 분류에 의하여 ① 일반직 공무원과 ② 특별직 공무원으로 나뉘고, 특별직 공무원에는 총리대신, 각 성청의 장관, 보좌관 등 정무직 공무원이라 분류될 수 있는 이들이 대거 포함되어 있음을 이미 앞에서 살펴보았다.

그런데, 「국가공무원법」 제2조 제4항은 “이 법률의 규정은 일반직에 속해야 할 직에 이를 적용한다”고 규정하고 있다. 또한 제2조 제5항에서도 마찬가지로 “이 법률의 규정은 이 법률의 개정법률에 의해 별단의 정함이 없는 한 특별직에 속하는 직에는 이를 적용하지 않는다”고 거듭 거의 동일한 내용을 밝히고 있다. 따라서 「국가공무원법」 상의 징계규정도 일반직에 한하여 적용되는 것이고, 총리, 장관 등을 비롯하여 정치적 고위직을 다수 포함하고 있는 특별직 공무원에 대해서는 법개정에 의해 별단의 정함이 없는 한 적용이 없는 것으로 하고 있다.

한편, 위법 제2조 제4항은 이어서 “인사원은 어느 직이 국가공무원의 직에 속하는지 여부 그리고 본조에 규정된 일반직에 속하는지 혹은 특별직에 속하는지 여부를 결정할 권한을 가진다”고 하여 인사원으로 하여금 국가공무원인지 여부 그리고 그 국가공무원직이 일반직인지, 특별직인지 여부를 판정할 수 있는 권한을 부여하고 있다.

3. 징계사유

「국가공무원법」 제82조 제1항은 징계의 사유를 다음과 같이 3가지로 제시하고

있다.

1. 이 법률 혹은 국가공무원윤리법 또는 또는 이들 법률에 근거한 명령(국가공무원윤리법 제5조 제3항의 규정에 근거한 훈령 및 동조 제4항에 근거한 규칙을 포함)에 위반한 경우
2. 직무상 의무에 위반하거나 직무를 태만한 경우
3. 국민전체의 봉사자됨에 어울리지 않는 비행이 있는 경우

그러나 실제로는 매우 다양한 행위양태를 포함하고 있어 그 사유가 간단하지 않다. 제1호의 경우 「국가공무원윤리법」과 이들 법률에 근거한 명령 등이 추가되고 있어 매우 많은 조항과 관련 명령, 규칙 위반이 징계의 사유가 될 수 있다.

다음으로 제2호의 ‘직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만한 경우’나 제3호의 ‘국민전체의 봉사자됨에 어울리지 않는 비행이 있는 경우’도 결코 그 의미가 일의적이거나 간단하다고 볼 수 없다. 따라서 이에 해당하는 지 여부에 대해서는 구체적인 사례마다 개별적인 법적 해석을 동원하여 판단하여야 할 문제이다.

구체적으로 ①법령이나 상사의 명령에 복종할 의무 위반(동법 제98조 제1항) ② 쟁의행위 등의 금지 위반(제98조 제2항) ③ 신용실추행위(제99조) ④ 비밀준수의무 위반(제100조) ⑤ 직무전념의무 위반(제101조) ⑥ 정치행위제한 위반(제102조) ⑦ 겸직 금지 위반(제103조 제1항) ⑧ 국가공무원윤리규정 위반 등을 들 수 있다. 국가공무원윤리규정은 매우 많은 금지행위의 유형을 제시하고 있다(「국가공무원윤리규정」 제3조 등).

(1) 「국가공무원윤리법」 규정 위반의 경우

국가공무원윤리법 규정 위반의 경우에는 행위태양이 다양하기 때문에 그 사유와 그에 따른 징계처분을 인사원규칙을 통해 별표로 정해 놓았다. 그에 따르면 “직원이 행한 행위가 별표의 상란에 열거되어 있는 위반행위에 해당할 경우에는, 당해직원이 행한 행위의 태양, 공무내외에 끼치는 영향, 당해직원의 관직의 직책, 당해행위의 전후에 있어 당해직원의 태도 등을 고려하여, 당해위반행위에 대응하여 같은 표의 하란에 열거된 징계처분 가운데 한 종류의 징계처분(징계처분의 종류가 하나인 경우에는, 당해종류의 징계처분)을 행한다. 다만, 당해행위가, 당해직원의 직무에

관한 행위를 하는 것 또는 행위를 한 것 혹은 행위를 하지 않는 것이나 행위를 하지 않은 것의 대가로서, 또는 당해직원이 청탁을 받아 그 지위를 이용하여 다른 직원에 그 직무에 관한 행위를 하게 하거나 행위를 하지 않게 알선하는 것 또는 알선한 것의 대가로서, 향응접대 또는 재산상 이익의 공여를 받은 때 또는 이것들의 대가로서 제3자에 대해 향응접대 또는 재산상 이익의 공여를 하게 한 때에는, 당해위반행위에 응해 같은 표의 하란에 열거된 징계처분의 종류는, 면직 또는 정직으로 한다”고 규정하고 있다.(「인사원규칙」 22-1 제3조)

징계사유인 행위태양과 그에 따른 징계처분의 종류를 규정한 별표는 다음과 같다.

위반행위	징계처분의 종류
1. 윤리법 제6조 제1항, 제7조 제1항 또는 제8조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반하여 동법 제6조 제1항에 규정된 증여 등 보고서, 동법 제7조 제1항에 규정된 주식거래 등 보고서 또는 동법 제8조 제1항에 규정된 소득 등 보고서 또는 동조 제2항에 규정된 납세신고서의 사본을 제출하지 않는 것	계고
2. 윤리법 제6조 제1항, 제7조 제1항 또는 제8조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반하여 허위의 사항을 기재한 각종 보고서 등을 제출하는 것	감급 또는 계고
3. 윤리규정 제3조 제1항 제1호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 금전 또는 물품의 증여를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	면직, 정직, 감급 또는 계고
4. 윤리규정 제3조 제1항 제1호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 부동산의 증여를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	면직 또는 정직
5. 윤리규정 제3조 제1항 제2호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 금전의 대부를 받는 것	감급 또는 계고
6. 윤리규정 제3조 제1항 제3호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의해, 무상으로 물품의 대부를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	감급 또는 계고
7. 윤리규정 제3조 제1항 제3호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의해, 무상으로 부동산의 대부를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	정직 또는 감급
8. 윤리규정 제3조 제1항 제4호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의해, 무상으로 서비스의 제공을 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	면직, 정직, 감급 또는 계고
9. 윤리규정 제3조 제1항 제5호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 미공개주식을 양수하는 것	정직 또는 감급
10. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 향응접대(음식물의 제공에 한한다)을 받는 것 (다음 호부터 제13	감급 또는 계고

호까지 열거된 것을 제외한다)	
11. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 오락 또는 골프를 하기 위해 요구되는 비용을 이해관계자가 부담하여 당해 이해관계자와 함께 오락 또는 골프를 하는 것	감급 또는 계고
12. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 해외여행을 하기 위해 요구되는 비용을 이해관계자가 부담하여 당해 이해관계자와 함께 해외여행을 하는 것	정직, 감급 또는 계고
13. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 국내여행을 하기 위해 요구되는 비용을 이해관계자가 부담하여 당해 이해관계자와 함께 국내여행을 하는 것	감급 또는 계고
14. 윤리규정 제3조 제1항 제7호의 규정에 위반하여 이해관계자와 함께 오락 또는 골프를 하는 것 (제11호에 열거된 것을 제외한다)	계고
15. 윤리규정 제3조 제1항 제8호의 규정에 위반하여 이해관계자와 함께 여행을 하는 것 (제12호 및 제13호에 열거된 것을 제외한다)	계고
16. 윤리규정 제3조 제1항 제9호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 하여금, 제3자에 대하여 동항 제1호부터 제8호까지 열거된 행위를 하게 하는 것	제3호부터 전호까지의 상란에 열거된 위반행위에 대응하여 당해각호의 하란에 열거된 징계처분의 종류에 준하여, 면직, 정직, 감급 또는 계고
17. 윤리규정 제5조 제1항의 규정에 위반하여 이해관계자에 해당하지 않는 사업자 등으로부터 향응접대를 반복하여 받는 등 사회통념상 상당하다고 인정되는 정도를 넘어 향응접대 또는 재산상 이익의 공여를 받는 것	감급 또는 계고
18. 윤리규정 제5조 제2항의 규정에 위반하여 자기가 행한 물품 또는 부동산의 구입이나 대차 또는 서비스 수령의 대가를, 이들 행위가 행해진 곳에 있지 않았던 이해관계자에 그 자의 부담으로 지불하게 하는 것	면직, 정직 또는 감급
19. 윤리규정 제5조 제2항의 규정에 위반하여 자기가 행한 물품 또는 부동산의 구입이나 대차 또는 서비스 수령의 대가를, 이들 행위가 행해진 곳에 있지 않았던 이해관계자에 해당하지 않는 사업자 등에 그 자의 부담으로 지불하게 하는 것	감급 또는 계고
20. 윤리규정 제6조 제1항의 규정에 위반하여 동항 각호에 열거된 서적 등의 감수 또는 편찬에 대한 보수를 받는 것	면직, 정직, 감급 또는 계고
21. 윤리규정 제7조 제1항의 규정에 위반하여 직원이 속한 국가기관 (윤리규정 제6조 제1항 제1호에 규정된 국가기관을 말한다) 또는 행정집행법인의 다른 직원이 윤리규정 제3조, 제5조 또는 제6조의 규정	면직, 정직, 감급 또는 계고

에 위반하는 행위에 의해 당해 다른 직원(윤리규정 제3조 제1항 9호의 규정에 위반하는 행위에서는, 동호의 제3자)이 얻은 재산상 이득인 것을 알면서도, 당해 이익의 전부 또는 일부를 받거나 향수하는 것	
22. 윤리규정 제7조 제2항의 규정에 위반하여 국가공무원윤리심사회, 임명권자, 윤리감독관 기타 직원이 속한 행정기관 등(윤리법 제39조 제1항에 규정된 행정기관 등을 말한다. 이하 같다)에서 직원이 직무에 관계되는 윤리의 유지에 책무를 가지는 자 또는 상사에 대하여, 자기 또는 자기가 속하는 행정기관 등의 다른 직원이 위반행위를 했다는 의심이 있다고 생각하기에 충분한 사실에 대하여, 허위의 진술을 행하거나 이를 은폐하는 것	정직, 감급 또는 계고
23. 윤리규정 제7조 제3항의 규정에 위반하여 스스로가 관리 또는 감독을 하는 직원이 위반행위를 했었다는 의심이 있다고 생각하기에 충분한 사실을 목인하는 것	정직 또는 감급
24. 윤리규정 제8조의 규정에 위반하여, 자기의 음식에 필요한 비용에 대하여 이해관계자의 부담에 의하지 않고 이해관계자와 함께 음식을 하는 장소에서, 자기의 음식에 필요한 비용이 일만엔을 넘을 때에, 윤리감독관이 정한 사항을 윤리감독관에 신고하지 않는 것	계고
25. 윤리규정 제8조의 규정에 위반하여, 자기의 음식에 필요한 비용에 대하여 이해관계자의 부담에 의하지 않고 이해관계자와 함께 음식을 하는 장소에서, 자기의 음식에 필요한 비용이 일만엔을 넘을 때에, 윤리감독관이 정한 사항에 대하여 윤리감독관에 허위의 사항을 신고하는 것	감급 또는 계고
26. 윤리규정 제9조 제1항의 규정에 위반하여 윤리감독관의 승인을 얻지 않고 이해관계자로부터의 의뢰에 응하여 보수를 받고 같은 항에 규정된 강연 등을 하는 것	감급 또는 계고

위 징계처분의 사유가, 행위태양이 악질이거나, 공무내외에 미치는 영향이 특히 클 때, 관직의 책임 정도가 중한 때, 과거 동일위반사유로 징계처분을 받은 경우에는 가중되어 행할수 있는 징계처분보다 중한 징계처분을 행할 수 있다. 이에 따라 가장 중한 징계처분이 정직인 경우에는 면직, 감급인 경우에는 정직, 계고인 경우에는 감급으로 한다.(「인사원규칙」 22-1 제5조)

반대로 위 징계처분의 사유가 있음에도 불구하고, 직원의 평소 근무태도가 극히 양호하거나, 발각 전에 스스로 신고한 때, 직원이 행한 행위의 위반정도가 경미한 때에는 행할 수 있는 징계처분보다 감경할 수 있다. 이 경우 열거된 징계처분의 종류 가운데 가장 경한 것이 정직인 경우에는 감급, 감급인 경우에는 계고를 한다.(「인사원규칙」 22-1 제6조)

또한 그 정상이 극히 가벼워 징계처분을 하지 않음에 상당한 이유가 있는 때에는 징계처분을 하지 않을 수 있는데, 이 때에는 열거된 징계처분의 종류에 계고가 포함되어 있는 경우에 한한다.(「인사원규칙」 22-1 제7조)

4. 징계의 종류 및 효력

(1) 징계의 종류

징계의 종류에는 면직, 정직, 감급, 계고의 4종이 있다.(「국가공무원법」 제82조 제1항)

정직이란 직원으로서의 신분을 유지하지만 그 직무에는 종사할 수 없도록 하는 처분을 말한다. 그 기간은 1년을 넘지 않는 범위안에서 인사원규칙에서 정하도록 하고 있는데(「국가공무원법」 제83조 제1항), 「인사원규칙」은 이를 1일 이상 1년 이하로 정하고 있다.(「인사원규칙」 12-0 제2조)

감급이란 봉급의 일정액을 감하는 처분인데 1년 이하의 기간동안 봉급의 월액의 5분의 1 이하에 상당하는 금액을 급여에서 감하도록 하고 있다.(「인사원규칙」 12-0 제3조)

계고란 「국가공무원법」 제82조 제1항이 열거하고 있는 3가지 징계의 사유가 있어서 그 책임을 확인하고 장래를 향하여 경고하는 것으로 가장 경한 징계이다.(「인사원규칙」 12-0 제4조)

징계의 종류간 경중은 면직, 정직, 감급, 계고의 순서에 따르도록 정하고 있다.(「인사원규칙」 22-1 제2조)

(2) 징계의 효력

면직은 공무원신분을 완전히 배제하는 효력을 가진다.

그 부수적 효과로 징계면직처분은 그 있는 날로부터 2년이 지나지 아니한 경우에는 다시 관직에 나아갈 능력을 가지지 못한다.(「국가공무원법」 제38조 제3호)

또다른 부수적 효과로 「일반직 공무원의 급여에 관한 법률(一般職の職員の給与に関する法律)」 제19조의5에 따라 징계면직처분을 받은 자에게는 일정한 경우 기말

수당이 지급되지 않는다. 기말수당은 매년 6월 1일과 12월 1일을 기준일로 하여 기준일이 속한 달에 인사원규칙이 정한 날에 지급하도록 되어 있다. 다만, 기준일부터 당해 기준일이 속한 지급일의 전일까지 사이에 징계면직처분을 받은 자에게는 기말수당을 지급하지 않는다.(동법 제19조의5 제1호) 근면수당과 기말특별수당의 경우에도 같다.(동법 제19조의 7, 제19조의 8)

또한 퇴직수당이 지급되지 않고(「국가공무원퇴직수당법」 제8조 제1항), 퇴직공제연금 또는 장애공제연금의 직역가산부분이 감액된다.(「국가공무원공제조합법」 제97조)

정직은 공무원 신분을 보유하지만, 직무에서만 일시적으로(1일 이상 1년 이하) 배제되는 효력을 가진다. 또한 정직자는 정직기간 중 급여를 받을 수 없다. 다만, 정직자의 심사청구에 의하여 인사원이 조사한 결과 징계처분을 받을 사유가 없다고 판명된 경우에는, 그 처분을 취소하고 직원으로서의 권리회복을 위해 필요한 적절한 조치를 하는데, 이때에는 정직 처분에 의해 상실한 봉급도 변제받을 수 있도록 조치하도록 규정되어 있다.(동법 제92조 제2항)

정직처분을 받게 되면 승급이 늦어지고(「인사원규칙」 9-40 제5조, 제11조, 제13조의6), 퇴직수당 재직기간의 계산에 불리하게 작용한다.(「국가공무원퇴직수당법」 제7조 제4항) 아울러 퇴직공제연금 또는 장애공제연금의 직역가산부분이 감액된다.(「국가공무원공제조합법」 제97조)

감급은 1년 이하의 기간동안 봉급의 월액의 5분의 1 이하에 상당하는 금액을 급여에서 감하게 된다. 감급은 월 단위로 정하고, 감급처분의 효력발생일 직후의 봉급기일부터 개시된다. 감급처분을 받으면 승급이 늦어지고(「인사원규칙」 9-8 제34조), 기말특별수당이 감액된다.(「일반직 공무원의 급여에 관한 법률」 제19조의8, 「인사원규칙」 9-40 제13조의7)

계고는 책임의 확인과 장래를 향한 경고의 효과가 있다.(「인사원규칙」 12-0 제4조) 계고처분을 받은 경우에도 승급이 늦어지고(「인사원규칙」 9-8 제34조), 기말특별수당이 감액되는 부수적 효과가 있다.(「일반직 공무원의 급여에 관한 법률」 제19조의8, 「인사원규칙」 9-40 제13조의7)

5. 징계부가금 제도

징계부가금제도는 존재하지 않는다. 일본의 공무원징계에서는 금전적 징계조치의 유형으로 감급만이 규정되어 있다.

6. 징계사유의 시효

징계절차와 형사절차는 별개의 성격을 가지는 절차이다. 일본의 경우에 형사상 공소시효는 존재하지만, 징계사유에 대한 시효규정은 존재하지 않는다. 따라서 형사상 공소시효가 완성되는 경우에도 징계에 관하여 독자적인 제재를 부과할 수 있다. 징계에 관한 시효제도가 존재하지 않는 이상, 형사상 공소시효가 완성되었는지 안되었는지에 불구하고, 비위행위가 인정되면 징계조치를 취할 수 있다(쇼오와 45. 11. 6. 인사원지령13-66 (昭和45.11.6人事院指令13-66)).

7. 징계권자

징계권자는 임명권자이고, 그와 아울러 인사원도 독자적으로 징계권을 가지고 있다. 한편 「국가공무원윤리법」 또는 그에 근거한 명령에 위반하는 행위에 관하여 행해지는 징계에 관해서는 인사원이 국가공무원윤리심사회에 그 징계권한을 위임함으로써 국가공무원윤리심사회가 징계권을 행사한다.(「국가공무원법」 제84조의2)

국가공무원윤리심사회는 직무에 관한 윤리의 유지 관련 사무를 관장하기 위해 인사원 안에 두는 기관이다.(「국가공무원법」 제3조의2)

국가공무원윤리심사회는 회장 및 4인의 위원으로 구성된다.(「국가공무원윤리법」 제13조 제1항) 회장 및 위원은 비상근으로도 할 수 있다.(동법 제13조 제2항) 위원 중 1인은 인사관 가운데서 내각이 임명하는 자로 충원하고(동법 제14조 제2항), 그 이외의 위원과 회장은 일본국회 양의원의 동의를 얻어 내각이 임명한다(동법 제14조 제1항)

국가공무원윤리심사회의 회장과 위원의 임기는 4년이고, 재임될 수 있다(동법 제15조 제1항 및 제4항)

국가공무원윤리심사회의 사무를 처리하기 위해 사무국을 두고(동법 제21조 제1항), 공무원이 「국가공무원윤리법」 또는 그에 근거한 명령에 위반하는 행위를 하였다는 의심이 있는 때에는 임명권자가 그 취지를 심사회에 보고하여야 한다.(동법 제22조)

임명권자는 먼저 조사를 개시할 수 있으나 그 취지를 심사회에 통지하여야 하고, 조사 경과 및 조사 결과를 심사회에 보고하여야 한다.(동법 제23조) 심사회는 임명권자와 공동으로 또는 단독으로 조사를 수행할 수 있고 후자의 경우 미리 당해조사의 대상이 되는 직원의 임명권자의 의견을 들어야 한다.(동법 제25조 및 제28조)

8. 징계의 심의절차

인사원 또는 인사원이 지명하는 자는, 징계에 관련된 사항에 관하여 조사할 수 있다. 인사원 또는 인사원이 지명하는 자는, 그 조사에 필요한 때에는, 증인소환, 관련 서류나 사본의 제출을 요구할 수 있다. 또한 필요한 경우에는 조사의 대상이 되는 직원에게 출두를 요구하여 질문하고, 지명하는 자로 하여금 당해 직원이 근무하는 장소에 들어가 장부서류 기타 필요한 물건을 검사하게 하거나 관계자에게 질문하게 할 수 있다(「국가공무원법」 제17조).

이러한 조사를 통해 징계사유가 있다고 판명되면 직원을 징계절차에 부칠 수 있다(「국가공무원법」 제85조 제2항).

국가공무원윤리법 관련 징계와 관련하여서는 국가공무원윤리심사회가 임명권자와 공동으로 조사를 실시하지만, 임명권자의 의견을 청취하여 임명권자에게 조사를 위임하는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는, 임명권자에게 조사를 수행하도록 요구할 수 있다(「인사원규칙」 22-2 제4조, 제5조).

증인을 소환할 경우에는 증인의 성명, 주소, 관직 또는 직업, 출두 일시 및 장소, 증언을 요구하고자 하는 사항 및 정당한 이유없이 출두하지 않는 경우 또는 허위의 진술을 행하는 경우 받을 법률상 제재를 기재한 소환장에 의하여야 한다(「인사원규칙」 22-2 제7조). 조사대상인 직원 및 증거인 문서나 사본 제출을 요구하는 경우에도 유사한 내용이 기재된 소환장 및 제출요구서에 의하지 않으면 안된다(「인사원규칙」 22-2 제8조, 제9조).

징계처분은 문서로 한다.(「인사원규칙」 12-0 제5조 제1항) 다만, 이를 받아야 할 자의 소재를 알고 있지 못한 경우에는, 그 내용을 관보에 게재하는 것으로써 이를 대체할 수 있다. 다만 그 경우에는 게재된 날로부터 2주간 경과한 때에 문서의 교

부가 있는 것으로 본다.(동 규칙 제5조 제2항)

한편 국가공무원윤리법 또는 동법에 근거한 명령 위반의 경우에는 국가공무원윤리심사회가 임명권자에 대해 조사를 요구하고, 그 경과에 대해 보고를 요구하며 의견을 진술할 수 있다.(「국가공무원윤리법」 제11조 제7호) 아울러 국가공무원윤리심사회는 단독으로 또는 임명권자와 공동으로 조사를 할 수 있고(「인사원규칙」 22-2 제4조), 국가공무원윤리심사회는 사정 청취, 자료의 제출요구, 감정 의뢰 기타의 조사를 할 수 있으며(동 규칙 제6조), 그 조사에는 증인소환, 문서 또는 그 사본의 제출 요구, 조사대상인 직원의 출두 요구 및 질문 그리고 심사회가 지명한 조사원에 의한 조사를 행할 수 있다.(동 규칙 제7조-제10조) 조사 결과 임명권자가 징계처분을 행함이 적당하다고 판단되는 때에는 국가공무원윤리심사회가 임명권자에게 징계처분을 행할 것을 권고한다. (「국가공무원윤리법」 제29조 제1항) 그리고 필요하다고 생각되는 때에는 당해 조사의 대상이 된 직원을 심사회가 독자적으로 징계절차에 부칠 수 있다.(「국가공무원윤리법」 제30조)

임명권자를 달리하는 관직에 겸임되어 있는 직원에 대하여 징계처분을 행하는 경우에는, 당해처분을 행한 임명권자는, 다른 임명권자에 그 취지를 통지하지 않으면 안된다. (「인사원규칙」 12-0 제6조)

임명권자가 징계절차를 진행해 징계처분을 하는 경우에는 처분설명서의 사본 1통을 인사원에 제출해야 하고, 동일 사건에 대하여 형사절차를 진행하는 경우에 징계절차를 진행해 징계처분을 하고자 한다면, 처분설명서의 사본과 함께 징계처분의 대상이 되는 사실이면서 공소사실에 해당하는 것이 있음을 확인한 자료의 사본을 아울러 제출하여야 한다.(「인사원규칙」 12-0 제7조, 제8조)

9. 징계의 의결

공무원윤리법 또는 동법에 근거한 명령에 위반한 경우에 대한 징계처분의 결정을 내리고자 할 경우에는, 직원이 행한 행위의 태양, 공무내외에 끼치는 영향, 당해직원의 관직상 직책, 당해행위의 전후에 있어 당해직원의 태도 등을 고려하여 일정표에 제시된 징계처분을 내린다(「인사원규칙」 22-1 제3조).

또한 동 규정에 따라 징계처분을 내림에 있어 당해 공무원이 둘 이상의 행위를 한 경우에는 표에 열거된 각각의 징계처분의 종류 가운데 가장 중한 징계처분보다 중한 징계처분을 내릴 수 있다. 따라서 가장 중한 징계처분이 정직인 경우에는 면직 처분을, 감급인 경우에는 정직, 계고인 경우에는 감급으로 처분한다(「인사원규칙」 22-1 제4조). 만약 정상 등에 의해 가중 및 감경 사유가 있는 경우에는 열거된 징계처분의 종류 중 가장 중한 징계처분을 하나 올리거나 내려 처분한다(「인사원규칙」 22-1 제5조, 제6조).

10. 불복신청

(1) 불복신청기관

인사원은 징계사무를 관장하므로(「국가공무원법」 제3조 제2항) 임명권자가 행한 징계처분에 대한 당사자의 불복신청을 관장할 권한이 있다. 징계처분을 받은 직원은 인사원에 대하여만 그 불복(여기서는 ‘심사청구’라 한다)를 할 수 있다.(「국가공무원법」 제90조)

또한 “인사원이 처리하는 권한을 부여받고 있는 부문에서는, 인사원의 결정 및 처분은, 인사원에 의해서만 심사된다”고 규정하고 있으므로(「국가공무원법」 제3조 제3항) 인사원이 내린 징계처분에 대해서는 역시 인사원에 대하여만 그 심사청구를 할 수 있다.(「국가공무원법」 제90조)

(2) 불복신청기간

불복을 위한 심사청구는, 처분설명서를 수령한 날의 익일부터 기산하여 3월 이내에 하여야 하고, 처분이 있는 날의 익일로부터 기산하여 1년을 경과한 때에는 할 수 없다.(「국가공무원법」 제90조의2)

(3) 불복에 대한 결정

심사청구가 이루어지면 인사원은 즉시 사건을 조사한다. 조사의 결과 처분을 행해야 할 사유가 있다고 판명된 때에는 인사원은 그 처분을 승인하거나 그 재량에 따라 수정한다.(「국가공무원법」 제92조 제1항)

반면 조사의 결과 그 직원에게 처분을 받아야 할 사유가 없다고 판명된 때에는 인사원은 그 처분을 취소하고, 직원으로서의 권리를 회복하기 위해 필요한 동시에 적절한 조치를 하여 그 직원이 그 처분에 의해 받은 부당한 조치를 시정한다. 아울러 인사원은 직원이 그 처분에 의해 잃은 봉급의 변제를 받을 수 있도록 지시해야 할 의무가 있다.(「국가공무원법」 제92조 제2항)

이러한 처분의 승인이나 수정 또는 취소 결정은 최종적인 것으로 인사원규칙이 정한 바에 따라 인사원에 의해서만 심사된다. (「국가공무원법」 제92조 제3항)

(4)심사청구와 소송과의 관계

한편, 이러한 심사청구는 행정소송의 전제가 된다. 인사원에 대해 심사청구할 수 있는 것의 취소소송은, 심사청구에 대한 인사원의 재결을 거친 후가 아니면 제기할 수 없도록 규정되어 있다.(「국가공무원법」 제92조의2)

11. 형사절차와 징계절차의 관계

형사절차와 징계절차는 별개로 진행된다. 징계에 부처져야 할 사건이 형사재판소에 계속되어 있는 경우에도, 인사원 또는 인사원의 승인을 받은 임명권자는 징계절차를 적절하게 진행할 수 있다. 또한 반대로 징계절차 진행에 따른 징계처분이 내려지더라도, 당해직원이, 동일 혹은 관련사건에 관하여 거듭하여 형사상 소추를 받는 것을 역시 방해하지 않는다(「국가공무원법」 제85조).

III. 일본의 공무원징계제도 운영현황

2015년 인사원 징계처분자료에 의하면¹⁾, 전체 처분수 284인으로 전년도인 367인에 비해 감소되었고, 300인 미만으로 된 것은 쇼오와32년(1957) 이래 최초라고 한다. 징계처분의 종류로는 면직 19인, 정직 50인, 감급 141인, 계고 74인이고, 징계처분의 사유별로는 공무원외행관계(절도, 폭력 등 형사사건)의 경우가 123인(43.3%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 일반복무관계(결근, 근무태도불량 등)이 60인(21.1%), 교통사

1) 인사원 홈페이지 게재 자료 참조.
(「平成27年における懲戒処分の状況について」)(<http://www.jinji.go.jp/kisya/1603/choukai27.htm>)

고·교통법규위반관계가 41인(14.4%)으로 뒤를 이었다.

다만, 2014년 일본 일반직 국가공무원의 총수가 337,922명임을 감안하면 징계처분의 건수가 매우 적다.

구체적인 유형별 건수는 다음 표와 같다.

<사유별/종류별 처분수 (2015)>

(단위: 인)

징계 종류	면직	정직	감급	계고	합계
처분사유					
일반복무관계 (결근, 근무태도불량)	1 (2)	9 (14)	36 (32)	14 (21)	60 (69)
통상업무처리관계 (업무처리부적정, 보고태만 등)	0 (1)	2 (4)	14 (40)	10 (12)	26 (57)
공급공물 취급관계 (분실, 부정취급 등)	0 (0)	0 (2)	1 (1)	1 (8)	2 (11)
횡령등 관계	4 (2)	4 (0)	5 (7)	2 (2)	15 (11)
수뢰, 향응 등 관계 (윤리법위반 등)	2 (4)	2 (4)	2 (4)	2 (1)	8 (13)
교통사고·교통법규 위반관계	1 (3)	5 (6)	18 (22)	17 (24)	41 (55)
공무외 비행관계 (절도, 폭행 등)	11 (11)	28 (29)	65 (76)	19 (29)	123 (145)
감독책임관계	0 (0)	0 (0)	0 (2)	9 (4)	9 (6)
합계	19 (23)				284 (367)

* 처분사유가 복수인 경우에는 주된 사유로 분류함

** () 안의 수는 전년도 인원임.

***2014년도 일반직 공무원수(=징계대상공무원수)는 337,922명임.

IV. 시사점 및 결어

1. 일본 공무원 징계제도에 관하여 특징적인 것은 공무원윤리법 및 동법에 기한 명령의 위반에 관계되는 행위유형이 굉장히 많고 다양하다는 것이다. 그렇기 때문에 일본 인사원 규칙은 별표 제시를 통하여 각 행위유형에 상응하는 징계처분의 종류를 미리 정해 놓아 징계권한이 적절히 행사될 수 있도록 하고, 그 남용의 가능성을 줄이고 있다(「인사원규칙」 22-1 별표(제3조관련)). 이러한 위반행위 및 그에 대한 징계처분의 종류는 우리나라 공무원법상 징계권을 행사할 경우에도 적절한 종류와 범위의 징계를 선별하기 위해 참고가 될 수 있다.

2. 일본 공무원 징계제도는 그 징계처분의 종류가 면직, 정직, 감급, 계고의 4가지로서 수단이 다양하지 않다. 그러나 구체적인 비행의 사유에 대응하여 적절한 징계처분을 결정하기 위하여 징계에 대한 가중·감경의 제도를 두고 있는 것이 특징이다. 둘 이상의 행위를 하였거나 정상에 가중·감경의 사유로서 참작할 만한 사정이 있는 경우에는 여러 가지 징계조치 중 가장 중한 것을 선택하거나 선택된 조치보다 한단계 무겁거나 가벼운 조치를 취하도록 규정함으로써 구체적 타당성을 기하고자 하였다.

3. 아울러 일본의 경우에는 정직의 기간이 1일 이상 1년 이하로 되어 있다.(「인사원규칙」 12-0 제2조). 우리나라의 정직의 경우에는 1월 이상 3월 이내로 처분을 내릴 수 있게 되어 있어 기간상 폭이 좁아 비교가 된다. 그러나 우리나라의 경우에는 3월의 정직처분이라도 그에 따른 부수효과(승진, 승급 및 호봉수 등)가 매우 커서 단순히 기간만으로 그 징계의 경중을 비교할 수는 없다고 판단된다.

－ 참고자료 －

<일본 징계관련 법령>

1. 일본헌법
2. 국가공무원법 징계부분
3. 국가공무원윤리법 징계부분
4. 인사원규칙 12-0
5. 인사원규칙 22-1
6. 인사원규칙 22-2
7. 국가공무원윤리규정

1. 「일본국헌법」

제15조

제1항 공무원을 선정하고 이를 파면하는 것은 국민고유의 권리이다.

제2항 모든 공무원은 [국민]전체의 봉사자이지 일부의 봉사자가 아니다.

제3항 공무원의 선거에 대하여는 성년자에 의한 보통선거를 보장한다.

제4항 모든 선거에서 투표의 비밀은 이를 침해해선 안된다. 선거인은 그 선택에 관하여 공적으로도 사적으로도 책임을 묻지 아니한다.

2. 「국가공무원법」 (쇼오와22년 10월 21일 법률 제20호)

제1장 총칙

제2조 (일반직 및 특별직)

제1항 국가공무원의 직은 이를 일반직과 특별직으로 구분한다.

제2항 일반직은 특별직에 속한 직 이외의 국가공무원의 일체의 직을 포함한다.

제3항 특별직은 다음에 열거된 직원의 직으로 한다.

1. 내각총리대신

2. 국무대신
 3. 인사관 및 검사관
 4. 내각법제국장관
 5. 내각관방부장관
 - 5의2. 내각위기관리감 및 내각정보통신정책감
 - 5의3. 국가안전보장국장
 - 5의4. 내각관방부장관보, 내각홍보관 및 개각정보관
 6. 내각총리대신보좌관
 7. 부대신
 - 7의2. 대신정무관
 - 7의3. 대신보좌관
 8. 내각총리대신비서관 및 국무대신비서관 그리고 특별직인 기관의 장의 비서관 가운데 인사원규칙에서 지정한 자
 9. 취임에 관해 선거에 의할 것을 필요로 하거나 국회 양원 또는 일원의 의결이나 동의에 의할 것을 필요로 하는 직원
 10. 궁내청장관, 시종장, 동궁대부, 식부관장 및 시종차장 그리고 법률 또는 인사원규칙에서 지정한 궁내청의 기타 직원
 11. 특명전권대사, 특명전권공사, 특파대사, 정부대표, 전권위원, 정부대표 또는 전권위원의 대리 그리고 특파대사, 정부대표 또는 전권위원의 고문과 수행원
 - 11의2. 일본유네스코 국내위원회 위원
 12. 일본학사원 회원
 - 12의2. 일본학술회의 회원
 13. 재판관 및 기타 재판소직원
 14. 국회직원
 15. 국회의원의 비서
 16. 방위성의 직원 (방위성에 설치된 합의제 기관으로 방위성설치법(쇼오와 29년 법률 제164호) 제41조의 정령에서 정한 자인 위원 및 동법 제4조 제1항 제24호 또는 제25호에 열거된 사무에 종사하는 직원으로 동법 제41조의 정령에 정한 자 가운데, 인사원규칙에서 지정한 자를 제외한다)
 17. 독립행정법인통칙법(헤이세이 11년 법률 제103호) 제2조 제4항에 규정한 행정집행법인의 임원
- 제4항** 이 법률의 규정은 일반직에 속해야 할 직(이하 그 직을 관직이라 하고, 그 직을 점하는 자를 직원이라 한다)에 이를 적용한다. 인사원은 어느 직이 국가공무원

의 직에 속하는지 여부 그리고 본조에 규정된 일반직에 속하는지 혹은 특별직에 속하는지 여부를 결정할 권한을 가진다.

제5항 이 법률의 규정은 이 법률의 개정법률에 의해 별단의 정함이 없는 한 특별직에 속하는 직에는 이를 적용하지 않는다.

제6항 정부는 일반직 또는 특별직 이외의 근무자를 두고 그 근무에 대해 봉급, 급여 기타의 급여를 지불해서는 안된다.

제7항 전항의 규정은 정부 또는 그 기관과 외국인 사이에서 개인적 관계에 근거한 것으로 여겨지는 근무계약에는 적용되지 않는다.

제2장 중앙인사행정기관

제3조 (인사원)

제1항 내각의 관할 아래에 인사원을 둔다. 인사원은 이 법률에 정한 기준에 따라 내각에 보고하지 않으면 안된다.

제2항 인사원은 법률이 정한 바에 따라 급여 기타 근무조건의 개선 및 인사행정의 개선에 관한 권고, 채용시험(채용시험의 대상관직 및 종류 그리고 채용시험에 따라 확보되어야 할 인재에 관한 사항을 제외한다), 임면(표준직무수행능력, 채용승진등 기본방침, 간부직원의 임용등에 관계되는 특례 및 간부후보육성과정에 관한 사항(제33조 제1항에 규정한 근본기준의 실시에 필요한 사항으로, 행정수요의 변화에 대응하기 위해 행하는 우수 인재의 육성 및 활용의 확보에 관한 것을 포함한다)을 제외한다), 급여(일반직의 직원의 급여에 관한 법률(쇼오와 25년 법률 제95조) 제6조의2 제1항의 규정에 따른 지정직봉급표의 적용을 받는 직원의 호봉 결정 방법 그리고 동법 제8조 제1항 규정에 따른 직무의 급의 정수의 설정 및 개정에 관한 사항을 제외한다), 연수(제70조의6 제1항 제1호에 열거된 관점에 관계된 것에 한한다)의 계획 수립 및 실시 그리고 당해 연수에 관계되는 조사연구, 신분보장상 한계, 징계, 고충의 처리, 직무에 관계된 윤리의 유지 기타 직원에 관한 인사행정의 공정한 확보 및 직원의 이익의 보호 등에 관한 사무를 관장한다.

제3항 법률에 따라 인사원이 처리하는 권한을 부여받고 있는 부문에서는 인사원의 결정 및 처분은 인사원에 의해서만 심사된다.

제4항 전항의 규정은 법률문제에 관해 재판소에 소를 제기하는 권리에 영향을 미치지 아니한다.

제3조의2 (국가공무원윤리심사회)

제1항 전조 제2항의 소장사무 가운데 직무에 관한 윤리 유지에 관한 사무를 관장하게 하기 위해 인사원에 국가공무원윤리심사회를 둔다.

제2항 국가공무원윤리심사회에 관해서는 이 법률에 정한 것 외에, 국가공무원윤리법(헤이세이 11년 법률 제129호)에 정한 바에 따른다.

제4조 (직원)

제1항 인사원은 인사관 3인으로 이를 조직한다.

제2항 인사관 가운데 1인은 총재로 임명한다.

제3항 인사원은 사무총장과 예산의 범위내에서 그 직무를 적절히 행하기 위해 필요한 직원을 임명한다.

제4항 인사원은 그 내부기구를 관리한다. 국가행정조직법(쇼오와 23년 법률 제120호)은 인사원에는 적용되지 않는다.

제5조 (인사관)

제1항 인사관은 인격이 고결하고, 민주적인 통치조직과 성적분위의 원칙에 의한 능률적인 사무처리에 이해가 있고, 동시에 인사행정에 관한 식격을 가지고 있는 연령 35세 이상의 자 중에서 양의원의 동의를 거쳐 내각이 이를 임명한다.

제2항 인사관의 임면은 천황이 이를 인증한다.

제3항 다음 각호의 어느 것에 해당하는 자는 인사관이 될 수 없다.

1. 파산자로서 복권되지 못한 자
2. 금고이상의 형에 처해진 자 또는 제4장에 규정한 죄를 범한 형에 처해진 자
3. 제38조 제3호 또는 제5호에 해당하는 자

제4항 임명일 이전 5년간 정당의 임원, 정치적 고문 기타 이와 동일한 정치적 영향력을 가지는 정당원이었던 자 또는 임명일 이전 5년간 공직선거에 의해 국가 또는 지방정부(都道府県)의 공직 후보자가 되었던 자는 인사원규칙이 정한 바에 따라 인사관이 될 수 없다.

제5항 인사관의 임명에 대하여는 그 중 2인이 동일정당에 속하거나 동일 대학학부를 졸업한 자로 구성되는 일이 있어서는 안된다.

제6조 (선서 및 복무)

제1항 인사관은 임명후 인사원규칙이 정한 바에 따라 최고재판소장관의 면전에서 선서문에 서명하지 않고서는 그 직무를 수행할 수 없다.

제2항 제3장 제7절의 규정은 인사관에 이를 준용한다.

제7조 (임기)

제1항 인사관의 임기는 4년으로 한다. 다만, 보결 인사관은 전임의 잔여 임기동안 재임한다.

제2항 인사관은 이를 연임할 수 있다. 다만, 연속하여 12년을 넘어 재직할 수는 없다.

제3항 인사관이었던 자는 퇴직 후 1년간은 인사원의 관직 이외의 관직에 이를 임명할 수 없다.

제12조 (인사원회의)

제1항 정례의 인사원회의는 인사원규칙이 정하는 바에 따라 적어도 1주에 1회, 일정한 장소에서 개최하는 것을 상례로 하여야 한다.

제2항 인사원회의의 의사는 모두 의사록으로 기록해 두어야 한다.

제3항 전항의 의사록은 간사가 이를 작성한다.

제4항 인사원의 사무처리 절차에 관해 필요한 사항은 인사원규칙으로 이를 정한다.

제5항 사무총장은 간사로서 인사원회의에 출석한다.

제6항 인사원이 다음에 열거하는 권한을 행할 경우에는 인사원의 의결을 거치지 않으면 안된다.

1. 인사원규칙의 제정 및 개폐
2. 삭제
3. 제22조의 규정에 따른 관계대신 기타 기관의 장에 대한 권고
4. 제23조의 규정에 따른 국회 및 내각에 대한 의견의 제출
5. 제24조의 규정에 따른 국회 및 내각에 대한 보고
6. 제28조의 규정에 따른 국회 및 내각에 대한 권고
7. 제28조의 규정에 따른 시험기관의 지정
8. 제60조의 규정에 따른 임시적 임용 및 그 갱신에 대한 승인, 임시적 임용에 관계되는 직원의 인원수 제한 및 그 자격요건의 결정 그리고 임시적 임용의 취소(인사원규칙이 정한 경우를 제외한다)
9. 제67조의 규정에 따른 급여에 관한 법률에 정한 사항의 개정안 작성 그리고 국회 및 내각에 대한 권고
10. 제87조의 규정에 따른 사안의 판정
11. 제92조의 규정에 따른 처분의 판정

12. 제95조의 규정에 따른 보상에 관한 중요사항의 입안
13. 제103조 제5항의 심사청구에 대한 재결
14. 제108조의3 제6항의 규정에 따른 직원단체 등록의 효력 정지 및 취소
15. 기타 인사원의 의결에 따라 그 의결을 필요로 하는 하는 사항

제16조 (인사원규칙 및 인사원지령)

제1항 인사원은 그 소관사무에 대하여 법률을 실시하기 위해 또는 법률의 위임에 근거하여 인사원규칙을 제정하고, 인사원지령을 발하며, 절차를 정한다. 인사원은 언제든지 적절하게 인사원규칙을 개폐할 수 있다.

제2항 인사원규칙 및 그 개폐는 관보에 이를 공포한다.

제3항 인사원은 이 법률에 근거하여 인사원규칙을 실시하거나 기타 조치를 행하기 위해 인사원지령을 발할 수 있다.

제17조 (인사원의 조사)

제1항 인사원 또는 그 지명자는 인사원이 소관하는 인사행정에 관한 사항에 관하여 조사할 수 있다.

제2항 인사원 또는 전항의 규정에 의해 지명된 자는 동항의 조사에 관하여 필요한 때에는 증인을 소환하거나 또는 조사해야 할 사항에 관계가 있다고 인정되는 서류나 사본의 제출을 요구할 수 있다.

제3항 인사원은 제1항의 조사(직원의 직무에 관계되는 윤리의 유지에 관해 행해지는 것에 한한다)에 관하여 필요가 있다고 인정되는 때에는 당해조사의 대상이 되는 직원에 출두를 요구하여 질문하고 또는 동항의 규정에 따라 지명된 자에게 당해직원이 근무하는 장소(직원으로서 근무하고 있던 장소를 포함한다)에 들어가게 하여 장부서류 기타 필요한 물건을 검사하게 하거나 관계자에 질문을 하게 할 수 있다.

제4항 전항의 규정에 의해 출입해 검사하는 자는 그 신분을 표시하는 증명서를 휴대하고 관계자의 청구가 있는 때에는 이를 제시하지 않으면 안된다.

제5항 제3항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위해 인정되는 것으로 해석되어서는 안된다.

제17조의2 (국가공무원윤리심사회에의 권한 위임) 인사원은 전조의 규정에 따른 권한 (직원의 직무에 관계되는 윤리의 유지에 관해 행해지는 경우에 한하고, 동시에 제90조 제1항에 규정된 심사청구에 관계되는 것을 제외한다)을 국가공무원윤리심사

회에 위임한다.

제18조 (급여 지불의 관리감독)

제1항 인사원은 직원에 대한 급여의 지불을 관리감독한다.

제2항 직원에 대한 급여의 지불은 인사원규칙 또는 인사원지령에 반해 이를 행해서는 안된다.

제6절 신분보장상 한계, 징계 및 신분보장(分限・懲戒及び保障)

제74조 (신분보장상 한계, 징계 및 신분보장)

제1항 모든 직원의 신분보장상 한계, 징계 및 신분보장에 대하여는 공정하지 않으면 안된다.

제2항 전항에 규정된 근본기준의 실시에 필요한 사항은 이 법률에 정한 것을 제외하고는 인사원규칙에 이를 정한다.

제1관 신분보장상 한계

제1목 강임, 휴직, 면직 등(降任・休職・免職等)

제75조 (신분보장)

제1항 직원은 법률 또는 인사원규칙이 정한 사유에 따르는 경우 이외에는 그 뜻에 반하여 강임되거나 휴직 또는 면직되지 아니한다.

제2항 직원은 인사원규칙이 정한 사유에 해당하는 경우에는 강급(降給)되는 것으로 한다.

제78조 (본인의 뜻에 반하는 강임 및 면직의 경우)

직원이 다음 각호 기재의 경우의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사원규칙이 정하는 바에 따라 그 뜻에 반하여 이를 강임하거나 면직할 수 있다.

1. 인사평가 또는 근무의 상황을 보여주는 사실에 비추어 근무실적이 좋지 않은 경우
2. 심신의 고장으로 인하여 직무의 수행에 지장이 있거나 이를 감당할 수 없는 경우
3. 기타 그 관직에 필요한 적격성을 결한 경우

4. 공무원직제(官制)나 정원의 개폐 또는 예산의 감소에 따라 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 생긴 경우

제81조 (적용제외)

제1항 다음에 게시하는 직원의 신분보장상 한계(정년에 걸린 것을 제외한다. 다음 항에 있어서도 같다)에 대해서는 제75조, 제78조부터 전조까지 그리고 제89조 및 행정불복심사법 (헤이세이 26년법률 제68호)의 규정은 적용하지 않는다.

1. 임시 직원
2. 조건부 채용기간중의 직원

제2항 전항 각호에 게시하는 직원의 신분보장상 한계에 대해서는 인사원규칙에 필요한 사항을 정할 수 있다.

제2관 징계

제82조 (징계의 경우)

제1항 직원이 다음 각호의 어느 것에 해당하는 경우에는 이에 대해 징계처분으로서 면직(免職), 정직(停職), 감급(減給), 계고(戒告)의 처분을 할 수 있다.

1. 이 법률 혹은 국가공무원윤리법 또는 또는 이들 법률에 근거한 명령(국가공무원윤리법 제5조 제3항의 규정에 근거한 훈령 및 동조 제4항에 근거한 규칙을 포함함)에 위반한 경우
2. 직무상 의무에 위반하거나 직무를 태만한 경우
3. 국민전체의 봉사자됨에 어울리지 않는 비행이 있는 경우

제2항 직원이 임명권자의 요청에 응해 특별직에 속하는 국가공무원, 지방공무원 또는 오키나와진흥개발금융공기금(沖縄振興開発金融公庫) 기타의 업무가 국가의 사무나 사업과 밀접한 관련이 있는 법인 가운데 인사원규칙에 정한 바에 사용되는 자(이하 이 항에서는 「특별직국가공무원등」이라 한다)가 되기 때문에 퇴직하고 이어서 특별직국가공무원등으로서 재직한 후, 연이어 당해퇴직을 전제로 해서 직원으로서 채용되는 경우(하나의 특별직국가공무원등으로 재직한 후 이어서 하나 이상의 특별직국가공무원등으로서 재직하고, 연이어 당해퇴직을 전제로 해서 직원으로서 채용되는 경우를 포함한다)에 있어서, 당해퇴직시까지 연속한 직원으로서의 재직기간(당해퇴직전에 동일양태의 퇴직(이하 이 항에서 「앞의 퇴직」이라 한다), 특별직국가공무원등으로서의 재직 및 직원으로서의 채용이 있는 경우에는 당해 앞의 퇴직까

지의 연속한 직원으로서의 재직기간을 포함한다. 이하 이 항에서 「요청에 응한 퇴직전의 재직기간」이라 한다) 내에 전항 각호의 어느 것에 해당하는 경우에는, 이에 대해 동항에 규정한 징계처분을 행할 수 있다. 직원이 제81조의4 제1항 또는 제81조의5 제1항의 규정에 따라 채용된 경우에는 정년퇴직자등으로 된 날까지 연속해 직원으로서 재직한 기간(요청에 응한 퇴직전의 재직기간을 포함한다) 또는 제81조의4 제1항 또는 제81조의5 제1항의 규정에 따라 이미 직원으로서 재직하고 있던 기간 중에 전항 각호의 어느 것에 해당하는 경우에도, 같다.

제83조 (징계의 효과)

제1항 정직의 기간은 1년을 넘지 않는 범위안에서 인사원규칙에 이를 정한다.

제2항 정직자(停職者)는 직원으로서의 신분을 보유하지만 그 직무에 종사하지 않는다. 정직자는 제92조의 규정에 따른 경우 외에는 정직 기간중 급여를 받을 수 없다.

제84조 (징계권자)

제1항 징계처분은 임명권자가 이를 행한다.

제2항 인사원은 이 법률에 규정된 조사를 거쳐 직원을 징계절차에 부칠 수 있다.

제84조의2 (국가공무원윤리심사회로의 권한 위임)

인사원은 전조 제2항의 규정에 따른 권한(국가공무원윤리법 또는 이에 근거한 명령(동법 제5조 제3항의 규정에 근거한 훈령 및 동조 제4항의 규정에 근거한 규칙을 포함한다)에 위반하는 행위에 관하여 행해지는 것에 한한다)을 국가공무원윤리심사회에 위임한다.

제85조 (형사재판과의 관계)

징계에 부처져야할 사건이 형사재판소에 계속되어 있는 경우에도 인사원 또는 인사원의 승인을 얻은 임명권자는 동일사건에 관하여 적절하게 징계절차를 진행할 수 있다. 이 법률에 따른 징계처분은 당해직원이 동일 혹은 관련 사건에 관하여 거듭하여 형사상의 소추를 받는 것을 방해하지 않는다.

제2목 직원의 뜻에 반하는 불이익한 처분에 관한 심사

제89조 (직원의 뜻에 반하는 강급 등의 처분에 관한 설명서의 교부)

제1항 직원에 대해 그 뜻에 반하여 강급, 강임, 휴직, 면직, 기타 현저하게 불이익

한 처분을 행하거나 징계처분을 행하고자 하는 때에는 그 처분을 행하는 자는 그 직원에 대해 그 처분시에 처분의 사유를 기재한 설명서를 교부해야 한다.

제2항 직원이 전항에 규정된 현저히 불이익한 처분을 받았다고 생각되는 경우에는 동항의 설명서의 교부를 청구할 수 있다.

제3항 제1항의 설명서에는 당해처분에 대해 인사원에 대해 심사청구를 할 수 있다는 취지 및 심사청구를 할 수 있는 기간을 기재해야 한다.

제90조 (심사청구)

제1항 전조 제1항에 규정된 처분을 받은 직원은 인사원에 대해서만 심사청구를 할 수 있다.

제2항 전조 제1항에 규정된 처분 및 법률에 특별한 정함이 있는 처분을 제외한 외에는, 직원에 대한 처분에 대해 심사청구할 수 없다. 직원이 한 신청에 대한 부작위에 대해서도 같다.

제3항 제1항에 규정된 심사청구에 대해서는 행정불복심사법 제2장의 규정을 적용하지 아니한다.

제90조의2 (심사청구기간) 전조 제1항에 규정된 심사청구는 처분설명서를 수령한 날의 익일로부터 기산하여 3월 이내에 하여야 하고 처분이 있는 날의 익일로부터 기산하여 1년을 경과한 때에는 할 수 없다.

제91조 (조사)

제1항 제90조 제1항에 규정된 심사청구를 수리한 때에는 인사원 또는 그 정한 기관은 즉시 그 사안을 조사해야 한다.

제2항 전항에 규정된 경우에 처분을 받은 직원으로부터 청구가 있는 때에는 구두심리를 행해야 한다. 구두심리는 그 직원의 청구가 있는 때에는 공개하여 행해야 한다.

제3항 처분을 행한 자 또는 그 대리자 및 처분을 받은 직원은 모두 구두심리에 출석하여 자기의 대리인으로서 변호인을 선임하고 진술을 행하며, 증인을 출석하게 하고 아울러 서류, 기록 기타 모든 적절한 사실 및 자료를 제출할 수 있다.

제4항 전항에 열거된 자 이외의 자는 당해사안에 관해 인사원에 대해 모든 사실 및 자료를 제출할 수 있다.

제92조 (조사의 결과 취해야 할 조치)

제1항 전조에 규정된 조사의 결과 처분을 행해야 할 사유가 있다고 판명된 때에는 인사원은 그 처분을 승인하거나 그 재량에 따라 수정해야 한다.

제2항 전조에 규정된 조사의 결과 그 직원에게 처분을 받아야 할 사유가 없다고 판명된 때에는 인사원은 그 처분을 취소하고, 직원으로서의 권리를 회복하기 위해 필요한 동시에 적절한 조치를 하여 그 직원이 그 처분에 의해 받은 부당한 조치를 시정해야 한다. 인사원은 직원이 그 처분에 의해 잃은 봉급의 변제를 받을 수 있도록 지시해야 한다.

제3항 전2항의 판정은 최종적인 것으로 인사원규칙이 정한 바에 따라 인사원에 의해서만 심사된다.

제92조의2 (심사청구와 소송의 관계) 제89조 제1항에 규정된 처분으로 인사원에 대해 심사청구를 할 수 있는 것의 취소소송은 심사청구에 대한 인사원의 재결을 거친 뒤가 아니면 제기할 수 없다.

3. 「국가공무원윤리법」 (헤이세이 11년 8월13일 법률 제129호)

제4장 국가공무원윤리심사회

제10조 (설치) 인사원에 국가공무원윤리심사회(이하 「심사회」라 한다)를 설치한다.

제11조 (소관사무 및 권한) 심사회의 소관사무 및 권한은 제5조 제3항 및 제4항, 제9조 제2항 단서, 제39조 제2항 그리고 제42조 제3항에 정한 것 외에는 다음의 것으로 한다.

1. 국가공무원윤리규정의 제정 또는 폐지에 관해 안을 준비하고 내각에 의견을 제출하는 것

2. 이 법률 또는 이 법률에 근거한 명령(제5조 제3항의 규정에 근거한 훈령 및 동조 제4항의 규정에 근거한 규칙을 포함한다. 이하 같다)에 위반한 경우에 관계되는 징계처분의 기준 작성 및 변경에 관한 것

...

7. 이 법률 또는 이 법률에 근거한 명령에 위반하는 행위에 관해 임명권자(국가공무원법 제55조 제1항에 규정된 임명권자 및 법률에 별도로 정해진 임명권자 그리고

그 위임을 받은 자를 말한다. 이하 같다)에 대해 조사를 요구하고, 그 경과에 관해 보고를 요구하고 의견을 진술하며, 그 행한 징계처분에 대해 승인하고 아울러 그 징계처분의 개요의 공표에 대해 의견을 진술하는 것

...

10. 국가공무원법 제84조의2 규정에 따라 위임받은 권한에 의해 직원을 징계절차에 부치고 징계처분의 개요를 공표하는 것

제12조 (직권의 행사) 심사회의 회장 및 위원은 독립하여 그 직권을 행사한다.

제13조(조직) 제1항 심사회는 회장 및 위원 4인으로 조직한다.

제2항 회장 및 위원은 비상근으로 할 수 있다.

제3항 회장은 심사회의 업무를 총괄하고 심사회를 대표한다.

제14조(회장 및 위원의 임명) 제1항 회장 및 다음항에 규정하는 위원 이외의 위원은 인격이 고결하고 직원의 직무에 관한 윤리의 유지에 관해 공정한 판단을 할 수 있으며, 법률 또는 사회에 관한 학식과 경험을 가진자로서 더욱이 직원(검찰관을 제외한다)으로서의 전직경력을 보유한 자에 관해서는 그 재직기간이 20년을 넘지 않는 범위에서 양의원(兩議院)의 동의를 얻어 내각이 임명한다.

제2항 위원 가운데 1인은 인사관 가운데서 내각이 임명하는 자로서 충원한다.

제3항 회장 또는 전항에 규정한 위원 이외의 위원의 임기가 만료하거나 또는 결원이 생기는 경우에 국회의 폐회 또는 중의원의 해산으로 인해 양의원의 동의를 얻을 수 없을 때에는, 내각이 제1항의 규정에도 불구하고 동항에 정한 자격을 보유한 자 가운데서 회장 또는 전항에 규정한 위원 이외의 위원을 임명할 수 있다.

제4항 전항의 경우에 임명후 최초의 국회에서 양의원의 사후승인을 얻어야 한다. 이 경우 양의원의 사후승인을 얻을 수 없을 때에는 내각은 즉시 그 회장 또는 제2항에 규정한 위원 이외의 위원을 파면하여야 한다.

제15조(회장 및 위원의 임기) 제1항 회장 및 위원의 임기는 4년으로 한다.

제2항 인사관으로서 잔임기간이 4년에 달하지 않는 경우 전조 제2항에 규정된 위원의 임기는 전항의 규정에 불구하고 당해잔임기간으로 한다.

제3항 결원이 생긴 경우에 보충적으로 충원된 회장 및 위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

제4항 회장 및 위원은 재임될 수 있다.

제5항 회장 및 위원의 임기가 만료한 때 당해 회장 및 위원은 후임자가 임명되기까지 계속해서 직무를 수행하는 것으로 한다.

제21조(사무국) 제1항 심사회의 사무를 처리하기 위해 심사회에 사무국을 둔다.

제2항 사무국에 사무국장 및 필요한 직원을 둔다.

제3항 사무국장은 회장의 명을 받아 사무국의 업무를 관장한다.

제4항 심사회의 사무에 종사하는 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해선 안된다. 그 직을 퇴직한 후에도 같다.

제22조(조사의 단서에 관한 임명권자의 보고) 임명권자는 직원에 이 법률 또는 이 법률에 기한 명령에 위반한 행위를 하였다는 의심이 있다고 생각되는 때에는 그 취지를 심사회에 보고하여야 한다.

제23조(임명권자에 의한 조사) 제1항 임명권자는 직원에 이 법률 또는 이 법률에 기한 명령에 위반한 행위를 하였다는 의심이 있다고 생각되어 당해행위에 관해 조사를 행하려고 할 때에는 심사회에 그 취지를 통지하여야 한다.

제2항 심사회는 임명권자에 대해 전항의 조사 경과에 대해 보고를 요구하거나 의견을 진술할 수 있다.

제3항 임명권자는 제1항의 조사를 종료한 때에는 지체없이 심사회에 대해 당해조사의 결과를 보고하여야 한다.

제24조(임명권자에 대한 조사의 요구등) 제1항 심사회는 직원에 이 법률 또는 이 법률에 기한 명령에 위반한 행위를 하였다는 의심이 있다고 생각되는 때에는 임명권자에 대해 당해행위에 관한 조사를 행할 것을 요구할 수 있다.

제2항 전조 제2항 및 제3항의 규정은 전항의 규정에 준용한다.

제26조(임명권자에 의한 징계) 임명권자가 직원이 이 법률 또는 이 법률에 기한 명령에 위반한 행위를 하였다는 것을 이유로 징계처분을 한 때에는 미리 심사회의 승인을 얻어야 한다.

제28조(심사회에 의한 조사) 제1항 심사회는 제22조의 보고 또는 기타 방법에 의해 직원이 이 법률 또는 이 법률에 기한 명령에 위반한 행위를 하였다는 의심이 있다고 생각되는 경우에는 직원의 직무에 관한 윤리의 유지에 관해 특히 필요하다고 인

정하는 대 당해행위에 관한 조사의 개시를 결정할 수 있다. 이 경우 심사회는 미리 당해조사의 대상이 되는 직원의 임명권자의 의견을 들어야 한다.

제29조(징계처분의 권고) 제1항 심사회는 전조의 조사 결과 임명권자의 징계처분행사가 적당하다고 생각되는 때에는 임명권자에 대해 징계처분을 행해야 한다는 취지의 권고를 할 수 있다.

제2항 임명권자는 전항의 권고에 관계되는 조치에 관해 심사회에 대해 보고해야 한다.

제30조(심사회에 의한 징계) 심사회는 제28조의 조사를 거쳐 필요하다고 인정하는 때에는 당해 조사의 대상이 된 직원을 징계절차에 부칠 수 있다.

4. 「인사원 규칙」 12-0 (직원의 징계) (쇼오와 27년 5월23일 인사원규칙 1210)

최종개정 : 헤이세이 25년 9월 5일 인사원규칙 1210-38

인사원은, 국가공무원법에 근거하여 인사원규칙 1210 (직원의 징계)을 다음과 같이 개정한다.

제1조 (총칙) 직원의 징계는 관직의 직무와 책임의 특수성에 근거하여 법 부칙 제30조의 규정에 따라 법률 또는 규칙으로 별단에 정한 경우를 제외하고는 이 규칙이 정한 바에 따른다.

제2조 (정직) 정직의 기간은 1일 이상 1년 이하로 한다.

제3조 (감급) 감급은 1년 이하의 기간, 봉급의 월액의 5분의 1이하에 상당하는 금액을 급여에서 감하는 것으로 한다.

제4조 (계고) 계고는 직원이 법 제82조 제1항 각호의 어느 것에 해당하는 경우에 그 책임을 확인하고 장래를 향하여 경고하는 것으로 한다.

제5조 (징계의 절차)

제1항 징계처분은 직원에 문서로 교부하여 행해지지 않으면 안된다.

제2항 전항의 문서의 교부는 이를 받아야 할 자의 소재를 알고 있지 못한 경우에는 그 내용을 관보에 게재하는 것으로써 이를 대체할 수 있는 것으로 하고 게재된 날로부터 2주간 경과한 때에 문서의 교부가 있는 것으로 본다.

제3항 제1항의 문서에 기재되어야 할 사항은 인사원이 정한다.

제6조 (다른 임명권자에 대한 통지) 임명권자를 달리하는 관직에 겸임되어 있는 직원에 대하여 징계처분을 행한 경우에는 당해처분을 행한 임명권자는 다른 임명권자에 그 취지를 통지하지 않으면 안된다.

제7조 (처분설명서 사본의 제출) 임명권자는 징계처분을 행한 경우에는 법 제89조 제1항에 규정된 설명서의 사본 1통을 인사원에 제출하지 않으면 안된다.

제8조 (형사재판소에 계속된 동안의 징계절차)

제1항 임명권자는 징계에 부쳐져야 할 사건이 형사재판소에 계속되어 있는 동안에 동일사건에 대하여 징계절차를 진행하고자 하는 경우에는 직원본인이 공판정에서 (당해공판정에서 직원본인이 진술하기까지의 사이에는 임명권자에 대하여) 징계처분의 대상으로 하는 사실이자 공소사실에 해당하는 것이 있다고 인정하는 때(제1심의 판결이 있는 뒤에는 당해판결(항소심 판결이 있는 뒤에는 당해 항소심 판결)에 따라 징계처분의 대상이 되는 사실이자 공소사실에 해당하는 것이 있다고 인정하는 경우에 한한다)에는 법 제85조의 인사원의 승인이 있는 것으로 취급할 수 있다.

제2항 임명권자는 전항의 규정에 따른 징계절차를 진행해 징계처분을 행하는 경우에는 당해징계처분에 대하여 전조의 규정에 따른 처분설명서의 사본을 인사원에 제출할 때 전항에 해당하는 것을 확인한 자료의 사본을 아울러 제출하여야 한다.

제9조 (국가의 사무 또는 사업과 밀접한 관련을 가지는 사업을 행하는 법인) 법 제82조 제2항의 인사원규칙에 정한 법인은 오키나와진흥개발금융공기금 외에 다음에 열거된 법인으로 한다.

1. 국가공무원퇴직수당법시행령 (쇼오와 28년 정령 제215호) 제9조의2 각호에 열거된 법인 (헤이세이11년10월1일에 적용되는 동조 각호에 열거된 법인으로 이미 같은 날에 적용되고 있는 이 규칙 제8조 각호에 열거된 법인이 아닌 것을 제외한다)
2. 국가공무원퇴직수당법 시행령 제9조의4 각호에 열거된 법인 (오키나와진흥개발금융공기금 및 전호에 열거된 법인은 제외한다)
3. 구 2005년 일본국제박람회협회 (헤이세이 9년 10월 23일에 설립되어 헤이세이

18년 12월 27일에 해산된 것으로 이미 청산이 종결한 것을 말한다)

4. 구 2002년 월드컵축구대회 일본조직위원회 (헤이세이 9년 12월 12일에 설립되어 헤이세이 15년 12월 31일에 해산된 것으로 이미 청산이 종결한 것을 말한다)

5. 중부국제공항주식회사

5. 「인사원규칙」 22-1 (윤리법 또는 동법에 근거한 명령에 위반한 경우의 징계처분의 기준) (헤이세이 12년 3월31일 인사원규칙 22-1)

최종개정 : 헤이세이 27년 3월 18일 인사원규칙 1-63

인사원은 국가공무원법(쇼오와22년 법률 제120호) 및 국가공무원윤리법(헤이세이 11년 법률 제129호)에 근거하여 동법 또는 동법에 근거한 명령에 위반한 경우의 징계처분의 기준에 관해 다음의 인사원규칙을 제정한다.

제1조 (총칙) 이 규칙은 직원이 「윤리법」 또는 동법에 근거한 명령(동법 제5조 제3항의 규정에 근거한 훈령 및 동조 제4항에 근거한 규칙을 포함한다)에 위반하는 행위(이하 「위반행위」라 한다)를 행한 경우에 관계되는 징계처분의 기준을 정하고자 하는 것이다.

제2조 이 규칙에서 징계처분의 경중은 면직, 정직, 감급, 계고의 순서에 따른다.

제3조 (징계처분의 기준) 직원이 행한 행위가 별표의 상란에 열거되어 있는 위반행위에 해당할 경우에는 당해직원이 행한 행위의 태양, 공무내외에 끼치는 영향, 당해직원의 관직의 직책, 당해행위의 전후에 있어 당해직원의 태도 등을 고려하여 당해위반행위에 대응하여 같은 표의 하란에 열거된 징계처분 가운데 한 종류의 징계처분(징계처분의 종류가 하나인 경우에는 당해종류의 징계처분)을 행한다. 다만 당해행위가 당해직원의 직무에 관한 행위를 하는 것 또는 행위를 한 것 혹은 행위를 행지 않는 것이나 행위를 하지 않은 것의 대가로 또는 당해직원이 청탁을 받아 그 지위를 이용하여 다른 직원에 그 직무에 관한 행위를 하게 하거나 행위를 하지 않게 알선하는 것 또는 알선한 것의 대가로서 향응접대 또는 재산상 이익의 공여를 받을 때 또는 이것들의 대가로서 제3자에 대해 향응접대 또는 재산상 이익의 공여를 하

게 한 때에는 당해위반행위에 응해 같은 표의 하란에 열거된 징계처분의 종류는 면직 또는 정직으로 한다.

제4조 (위반행위에 해당하는 복수의 행위를 행한 경우의 취급)

제1항 직원이 별표의 상란에 열거된 위반행위에 해당하는 행위를 둘 이상 행한 때에는 당해직원에 대해 당해위반행위에 대응하여 같은 표의 하란에 열거된 각각의 징계처분의 종류 가운데 가장 중한 징계처분(징계처분의 종류가 하나인 경우에는 당해종류의 징계처분. 이하 같다)보다 중한 징계처분을 행할 수 있다.

제2항 전항의 규정에 따라 중한 징계처분을 행할 경우에 별표의 상란에 열거된 위반행위에 대응하여 같은 표의 하란에 열거된 징계처분의 종류 가운데 가장 중한 징계처분이 정직인 경우에는 면직, 감급인 경우에는 정직, 계고인 경우에는 감급으로 한다.

제5조 (정상 등에 의한 가중 및 감경 등)

제1항 전2조의 규정에 따라 징계처분을 행하는 경우에 다음 각호의 어느 한 사유가 있는 경우에는 이들 규정에 따라 행할 수 있는 징계처분보다 중한 징계처분을 행할 수 있다.

1. 직원이 행한 행위의 태양 등이 극히 악질인 때
2. 직원이 행한 행위가 공무내외에 미치는 영향이 특히 클 때
3. 직원이 관리 또는 감독의 지위에 있는 등 그 점하는 관직의 책임의 정도가 특히 높은 때
4. 직원이 위반행위에 해당하는 행위를 행한 것을 이유로 해서 과거에 징계처분을 받은 적이 있는 때

제2항 전항의 규정에 따라 전2조의 규정에 따라 행할 수 있는 징계처분보다 중한 징계처분을 행할 때에는 별표의 상란에 열거된 위반행위에 대응하여 같은 표의 하란에 열거된 징계처분의 종류 가운데 가장 중한 징계처분(전조의 규정에 따라 가장 중한 징계처분을 행할 수 있는 경우에 당해 중한 처분)이 정직인 경우에는 면직, 감급인 경우에는 정직, 계고인 경우에는 감급으로 하는 것을 원칙으로 한다.

제6조 (정상 등에 의한 가중 및 감경 등)

제1항 제3조 또는 제4조의 규정에 따라 징계처분을 행하는 경우에 다음 각호의 어느 한 사유가 있는 경우에는 이들 규정에 따라 행할 수 있는 징계처분보다 가벼운 징계처분을 행할 수 있다.

1. 직원의 평소 근무태도가 극히 양호한 때
2. 직원이 스스로의 행위가 발각되기 전에 스스로 신고한 때
3. 직원이 행한 행위의 위반 정도가 경미한 경우 등 특별한 사정이 있는 때

제2항 전항의 규정에 근거하여 제3조 또는 제4조의 규정에 따라 행할 수 있는 징계처분보다 가벼운 징계처분을 행할 때에는 별표의 상란에 열거된 위반행위에 대응하여 하란에 열거된 징계처분의 종류 가운데 가장 가벼운 징계처분(징계처분의 종류가 하나인 경우에는 당해 종류의 징계처분)이 정직인 경우에는 감급, 감급인 경우에는 계고로 하는 것을 원칙으로 한다.

제7조 (정상 등에 의한 가중 및 감경 등) 직원이 행한 행위가 별표의 상란에 열거된 위반행위에 해당하는 경우에 당해직원이 행한 당해위반행위의 태양 등에 비추어 징계처분을 행하지 않는 것에 상당한 이유가 있다고 인정될 때(원칙적으로 당해위반행위에 대응하는 같은 표의 하란에 열거된 징계처분의 종류에 계고가 포함되어 있는 때에 한한다)에는 징계처분을 행하지 않을 수 있다.

제8조 (별표에 열거되어 있지 않은 행위의 취급) 직원이 행한 행위가 위반행위에 해당하는 경우이지만, 별표의 상란에 열거된 위반행위에 해당하지 않는 때에는 당해행위에 유사한 란에 열거된 위반행위에 대한 징계처분의 취급에 준하여 당해행위에 대한 징계처분을 결정한다.

제9조 (윤리감독관에게 상담한 경우의 취급) 직원이 국가공무원윤리규정(헤이세이 12년 정령 제101호. 이하 「윤리규정」이라 한다) 제4조 제2항 또는 제10조의 규정에 근거하여 윤리감독관(윤리법 제39조 제1항의 윤리감독관을 말하고, 윤리규정 제15조 제2항의 규정에 근거하여 동조 제1항 제1호의 직무를 행하는 직원을 포함한다. 이하 같다)에게 상담하고, 그 지도 또는 조언에 따라 행한 행위가 별표의 상란에 열거된 위반행위에 해당하는 때에는 당해직원에 대한 징계처분을 행하지 않을 수 있다.

제10조 (위반행위에 해당하는 행위와 일반복무의무위반행위를 행한 경우의 취급) 직원이 위반행위에 해당하는 행위 또는 법 제82조 제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 행위(위반행위에 해당하는 행위를 제외한다)를 행한 것을 이유로 해서 징계처분을 행하는 경우에는 당해위반행위에 대응하여 별표의 하란에 열거된 징계처분의 종류 가운데 가장 중한 징계처분을 행하는 것을 방해하지 않는다.

*별표 (제3조 관련)

위반행위	징계처분의 종류
2. 윤리법 제6조 제1항, 제7조 제1항 또는 제8조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반하여 동법 제6조 제1항에 규정된 증여 등 보고서, 동법 제7조 제1항에 규정된 주식거래 등 보고서 또는 동법 제8조 제1항에 규정된 소득 등 보고서 또는 동조 제2항에 규정된 납세신고서의 사본을 제출하지 않는 것	계고
2. 윤리법 제6조 제1항, 제7조 제1항 또는 제8조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반하여 허위의 사항을 기재한 각종 보고서 등을 제출하는 것	감급 또는 계고
3. 윤리규정 제3조 제1항 제1호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 금전 또는 물품의 증여를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	면직, 정직, 감급 또는 계고
4. 윤리규정 제3조 제1항 제1호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 부동산의 증여를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	면직 또는 정직
5. 윤리규정 제3조 제1항 제2호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 금전의 대부를 받는 것	감급 또는 계고
6. 윤리규정 제3조 제1항 제3호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의해 무상으로 물품의 대부를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	감급 또는 계고
7. 윤리규정 제3조 제1항 제3호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의해 무상으로 부동산의 대부를 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	정직 또는 감급
8. 윤리규정 제3조 제1항 제4호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의해 무상으로 서비스의 제공을 받는 것 (제18호에 열거된 것을 제외한다)	면직, 정직, 감급 또는 계고
9. 윤리규정 제3조 제1항 제5호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 미공개주식을 양수하는 것	정직 또는 감급
10. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 이해관계자로부터 향응접대(음식물의 제공에 한한다)을 받는 것 (다음 호부터 제13호까지 열거된 것을 제외한다)	감급 또는 계고
11. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 오락 또는 골프를 하기 위해 요구되는 비용을 이해관계자가 부담하여 당해 이해관계자와 함께 오락 또는 골프를 하는 것	감급 또는 계고
12. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 해외여행을 하기 위해 요구되는 비용을 이해관계자가 부담하여 당해 이해관계자와 함께 해외여행을 하는 것	정직, 감급 또는 계고
13. 윤리규정 제3조 제1항 제6호의 규정에 위반하여 국내여행을 하	감급 또는 계고

기 위해 요구되는 비용을 이해관계자가 부담하여 당해 이해관계자와 함께 국내여행을 하는 것	
14. 윤리규정 제3조 제1항 제7호의 규정에 위반하여 이해관계자와 함께 오락 또는 골프를 하는 것 (제11호에 열거된 것을 제외한다)	계고
15. 윤리규정 제3조 제1항 제8호의 규정에 위반하여 이해관계자와 함께 여행을 하는 것 (제12호 및 제13호에 열거된 것을 제외한다)	계고
16. 윤리규정 제3조 제1항 제9호의 규정에 위반하여 이해관계자로 하여금 제3자에 대하여 동항 제1호부터 제8호까지 열거된 행위를 하게 하는 것	제3호부터 전호까지의 상란에 열거된 위반행위에 대응하여 당해각호의 하란에 열거된 징계처분의 종류에 준하여, 면직, 정직, 감급 또는 계고
17. 윤리규정 제5조 제1항의 규정에 위반하여 이해관계자에 해당하지 않는 사업자 등으로부터 향응접대를 반복하여 받는 등 사회통념상 상당하다고 인정되는 정도를 넘어 향응접대 또는 재산상 이익의 공여를 받는 것	감급 또는 계고
18. 윤리규정 제5조 제2항의 규정에 위반하여 자기가 행한 물품 또는 부동산의 구입이나 대차 또는 서비스 수령의 대가를 이들 행위가 행해진 곳에 있지 않았던 이해관계자에 그 자의 부담으로 지불하게 하는 것	면직, 정직 또는 감급
19. 윤리규정 제5조 제2항의 규정에 위반하여 자기가 행한 물품 또는 부동산의 구입이나 대차 또는 서비스 수령의 대가를 이들 행위가 행해진 곳에 있지 않았던 이해관계자에 해당하지 않는 사업자 등에 그 자의 부담으로 지불하게 하는 것	감급 또는 계고
20. 윤리규정 제6조 제1항의 규정에 위반하여 동항 각호에 열거된 서적 등의 감수 또는 편찬에 대한 보수를 받는 것	면직, 정직, 감급 또는 계고
21. 윤리규정 제7조 제1항의 규정에 위반하여 직원이 속한 국가기관 (윤리규정 제6조 제1항 제1호에 규정된 국가기관을 말한다) 또는 행정집행법인의 다른 직원이 윤리규정 제3조, 제5조 또는 제6조의 규정에 위반하는 행위에 의해 당해 다른 직원(윤리규정 제3조 제1항 9호의 규정에 위반하는 행위에서는 동호의 제3자)이 얻은 재산상 이득인 것을 알면서도 당해 이익의 전부 또는 일부를 받거나 향수하는 것	면직, 정직, 감급 또는 계고
22. 윤리규정 제7조 제2항의 규정에 위반하여 국가공무원윤리심사회, 임명권자, 윤리감독관 기타 직원이 속한 행정기관 등(윤리법 제39조 제1항에 규정된 행정기관 등을 말한다. 이하 같다)에서 직원이 직무에 관계되는 윤리의 유지에 책무를 가지는 자 또는 상사에 대하여 자기 또는 자기가 속하는 행정기관 등의 다른 직원이 위반행위를 했다	정직, 감급 또는 계고

는 의심이 있다고 생각하기에 충분한 사실에 대하여 허위의 진술을 행하거나 이를 은폐하는 것	
23. 윤리규정 제7조 제3항의 규정에 위반하여 스스로가 관리 또는 감독을 하는 직원이 위반행위를 했었다는 의심이 있다고 생각하기에 충분한 사실을 목인하는 것	정직 또는 감급
24. 윤리규정 제8조의 규정에 위반하여 자기의 음식에 필요한 비용에 대하여 이해관계자의 부담에 의하지 않고 이해관계자와 함께 음식을 하는 장소에서 자기의 음식에 필요한 비용이 일만엔을 넘을 때에 윤리감독관이 정한 사항을 윤리감독관에 신고하지 않는 것	계고
25. 윤리규정 제8조의 규정에 위반하여 자기의 음식에 필요한 비용에 대하여 이해관계자의 부담에 의하지 않고 이해관계자와 함께 음식을 하는 장소에서 자기의 음식에 필요한 비용이 일만엔을 넘을 때에 윤리감독관이 정한 사항에 대하여 윤리감독관에 허위의 사항을 신고하는 것	감급 또는 계고
26. 윤리규정 제9조 제1항의 규정에 위반하여 윤리감독관의 승인을 얻지 않고 이해관계자로부터의 의뢰에 응하여 보수를 받고 같은 항에 규정된 강연 등을 하는 것	감급 또는 계고

6. 「인사원규칙」 22-2 (윤리법 또는 동법에 근거한 명령의 위반에 관계되는 조사와 징계의 절차) (헤이세이 12년 3월 31일 인사원규칙 22-2)

최종개정 : 헤이세이 27년 3월 18일 인사원규칙 1-63

인사원은 국가공무원법(쇼오와22년 법률 제120호) 및 국가공무원윤리법(헤이세이 11년 법률 제129호)에 근거하여 동법 또는 동법에 근거한 명령에 위반한 경우의 징계처분의 기준에 관해 다음의 인사원규칙을 제정한다.

제1조 (취지) 이 규칙은 윤리법 또는 동법에 근거한 명령(동법 제5조 제3항의 규정에 근거한 훈령 및 동조 제4항의 규정에 근거한 규칙을 포함한다. 이하 같다)의 위반에 관계되는 조사와 징계의 절차에 관해 필요한 사항을 정하는 것이다.

제2조 (임명권자의 보고 등) 임명권자는 다음에 열거된 행위를 행한 경우에는 국가공무원윤리심사회(이하 「심사회」라 한다)가 정하는 바에 따라 윤리법 또는 동법에

근거한 명령에 위반하는 의심이 있는 행위의 존재에 관한 문서의 사본 기타 필요한 자료를 첨부해 서면으로 행한다.

1. 윤리법 제22조의 보고
2. 윤리법 제23조 제1항의 통지
3. 윤리법 제23조 제2항의 보고
4. 윤리법 제23조 제3항의 보고
5. 윤리법 제26조의 승인의 신청
6. 윤리법 제28조 제1항의 규정에 따라 요구되는 의견의 표명
7. 윤리법 제28조 제4항의 규정에 다른 협의의 신청
8. 윤리법 제29조 제2항의 보고

제3조 (퇴직에 관련된 처분에 관한 협의) 임명권자는 직원(윤리법 제2조 제1항에 규정된 직원을 말한다. 이하 같다)에게 윤리법 또는 동법에 근거한 명령에 위반하는 행위가 있다고 사료되는 경우에는 당해 직원에 대해 퇴직에 관계되는 처분을 행할 때 미리 심사회에 협의하지 않으면 안된다.

제4조 (공동조사) 심사회는 윤리법 제25조의 규정에 따라 임명권자와 공동하여 조사를 실시하는 때에는 임명권자와 협의하여 공동으로 조사를 개시할 시기, 조사의 태양 기타 공동조사의 실시에 관해 필요한 사항을 정한다.

제5조 (심사회에 의한 조사로부터 임명권자에 의한 조사로의 이행) 심사회는 윤리법 제28조 제1항의 조사를 개시한 후에 임명권자의 의견을 청취하여 임명권자에게 조사를 위임하는 것이 적당하다고 인정할 때에는 동법 제24조의 규정에 따라 임명권자에 대하여 조사를 행하도록 요구할 수 있다. 이 경우 임명권자가 당해조사를 개시하는 때에는 동법 제28조 제1항의 조사를 중지한다.

제6조 (조사)

제1항 심사회는, 법 제17조 제1항의 규정에 따라 사정 청취, 자료의 제출요구, 감정의뢰 기타의 조사를 행할 수 있다.

제2항 각성 각청(各省各庁)의 장 등(근무시간법 제3조에 규정된 각성 각청의 장 및 행정집행법인의 장을 말한다. 이하 같다)은 법 제17조 제1항의 규정에 따라 심사회로부터 사정청취 등을 요구받은 직원이 청구하는 때에는 그 자가 심사회에 의한 조사에 응하기 위해 필요한 시간동안 근무하지 않는 것을 승인하도록 한다.

제7조 (조사) 심사회는 법 제17조 제2항의 규정에 따라 증인을 소환하는 때에는, 다음에 열거된 사항을 기재한 소환장에 의하지 않으면 안된다.

1. 증인의 성명, 주소 및 관직 또는 직업
2. 출두해야 할 일시 및 장소
3. 증언을 요구하고자 하는 사항
4. 정당한 이유 없이 출두하지 않는 경우 또는 허위의 진술을 행하는 경우 법률상 제재

제8조 (조사) 심사회는 법 제17조 제2항의 규정에 따라 문서 또는 그 사본의 제출을 요구하는 때에는 다음에 열거된 사항을 기재한 문서 등의 제출요구서에 의하지 않으면 안된다.

1. 상대방의 성명 또는 명칭 및 주소
2. 문서 등의 명칭 기타 제출을 요구하는 문서 등을 특정하기에 족한 사항
3. 제출기한 및 제출해야 할 장소
4. 정당한 이유없이 제출하지 않는 경우 또는 허위의 사항을 기재한 문서 또는 사본을 제출하는 경우 법률상의 제재

제9조 (조사)

제1항 심사회는 법 제17조 제3항의 규정에 따라 조사의 대상인 직원에게 출두를 요구하여 질문할 때에는 다음에 열거된 사항을 기재한 소환장에 의하지 않으면 안된다.

1. 당해직원이 근무하는 관서 또는 사무소, 관직 및 성명
2. 출두해야할 일시 및 장소
3. 진술을 요구하고자 하는 사항

제2항 각성 각청의 장 등은 법 제17조 제3항의 규정에 따라 심사회로부터 출두를 요구받은 직원이 청구한 경우에는 그 자가 출두하여 질문에 응하기 위해 필요한 시간동안 근무하지 않는 것을 승인하도록 한다.

제10조 (조사원에 의한 조사)

제1항 심사회는 법 제17조 제1항의 규정에 따라 국가공무원윤리심사회사무국의 직원 가운데 지명한 조사원에게 법 제17조 제3항의 출입검사 및 제6조부터 제8조까지의 조사를 행하게 할 수 있다.

제2항 심사회는 조사원에 대해 별도표시 양식의 조사원증을 발행하여 교부하지 않으면 안된다.

제11조 (잡칙)

제1항 심사회가 징계처분을 행한 경우 규칙 12-0(직원의 징계) 제7조 규정의 적용에 대하여는 동조 가운데 「임명권자」는 「국가공무원윤리심사회」로 한다.

제2항 임명권자가 윤리법 또는 동법에 근거한 명령에 위반한 것을 이유로 해서 징계처분을 행한 경우, 규칙12-0 제7조의 규정의 적용에 대하여는 동조 가운데 「인사원에」로 되어 있는 것은 「인사원 및 국가공무원윤리심사회에 각각」으로 한다.

제3항 규칙12-0 제8조 제1항의 규정은 형사재판소에 계속되는 동안 윤리법 또는 동법에 근거한 명령에 위반한 행위에 관계되는 징계절차에 대하여 준용한다. 이 경우 동항 가운데 「법 제85조의 인사원」으로 되어 있는 것은 「윤리법 제33조의 규정에 따라 바뀌어 적용되는 법 제85조의 국가공무원윤리심사회」로 바뀌는 것으로 한다.

제4항 임명권자는 전항에 준용되는 규칙12-0 제8조 제1항의 규정에 따라 징계절차를 진행하여 징계처분을 행하고자 할 때에는 윤리법 제26조의 승인의 신청을 할 때 동항에 해당하는 것을 확인하는 자료의 사본을 함께 제출하여야 한다.

제12조 이 규칙에 정한 것 이외에는 윤리법 또는 동법에 근거한 명령에 관계되는 조사와 징계의 절차에 관해 필요한 사항은 심사회가 정한다.

7. 「국가공무원윤리규정」 (헤이세이 12년 3월 28일 정령 제101호)

최종개정: 헤이세이 27년 12월 18일 정령 제427호

내각은 국가공무원윤리법(헤이세이 12년 법률 제129호) 제5조 제1항, 제6조 제1항 및 제45조의 규정에 기해 이 정령을 제정한다.

(윤리행동규준)

제1조 직원(국가공무원윤리법(이하 「법」이라 한다.) 제2조 제1항에 규정한 직원을 말한다. 이하 같다.)은 국가공무원으로서의 긍지를 가지고 또한 그 사명을 자각하여 제1호에서 제3호까지 언급된 법 제3조의 윤리원칙과 함께 제4호 및 제5호에 언

급된 사항을 그 직무에 관계된 윤리의 유지를 도모하기 위해 준수해야 할 기준으로 삼아 행동해야 한다.

1. 직원은 국민전체의 봉사자이며 국민 일부에 대해서만 봉사자가 아님을 자각하고 직무상 알게 된 정보에 대하여 국민 일부에 대해서만 유리한 취급을 하는 등 국민에 대해 부당한 차별취급을 해서는 아니 되며 언제나 공정하게 직무집행에 임해야 한다.
2. 직원은 항상 공사의 구별을 분명히 하고 적어도 그 직무나 지위를 자신이나 자신이 속한 조직을 위한 사적 이익을 위하여 사용하여서는 아니 된다.
3. 직원은 법률에 의하여 부여된 권한의 행사에 있어서는 해당 권한의 행사의 대상이 되는 자로부터 증여 등을 받는 등 국민의 의혹이나 불신을 초래하는 행위를 하여서는 아니 된다.
4. 직원은 직무의 수행에 있어서는 공공의 이익의 증진을 목표로 전력을 다하여 이에 임하지 않으면 아니 된다.
5. 직원은 근무시간 외에도 자신의 행동이 공무의 신용에 영향을 미치는 것을 항상 인식하여 행동하지 않으면 아니 된다.

(이해관계자)

제2조 ① 이 정령에서 「이해관계자」라 함은 직원이 직무로써 종사하는 다음 각호에 언급된 사무의 구분에 따라 해당 각호에서 정하는 자를 말한다. 단, 직원의 직무와의 이해관계가 잠재적인 것에 머무르는 자 또는 직원의 재량의 여지가 적은 직무와 관련된 자로서 각성 각청의 장(법 제5조 제3항에서 규정하는 각성 각청의 장을 말한다. 이하 같다)이 훈령(동항에서 규정하는 훈령을 말한다. 이하 같다)으로 또는 「독립행정법인통칙법」(헤이세이 12년 법률 제103호) 제2조 제4항에서 규정하는 행정집행법인(이하 “행정집행법인”이라 한다)의 장이 규칙(법 제5조 제4항에서 규정하는 규칙을 말한다. 이하 같다)으로 정하는 자 및 외국정부 혹은 국제기관 또는 이들에 준하는 것에 근무하는 자(해당 외국정부 혹은 국제기관 또는 이들에 준하는 것의 이익을 위한 행위를 하는 경우에 해당 근무를 하는 자에 한한다)는 제외한다.

1. 인허가 등(「행정절차법」(헤이세이 5년 법률 제88호) 제2조 제3호에서 규정하는 인허가 등을 말한다)을 하는 사무: 해당 인허가등을 받아 사업을 행하는 사업자 등(법 제2조 제5항에서 규정하는 사업자 등 및 동조 제6항의 규정에 따른 사업자 등으로 간주되는 자를 말한다. 이하 같다), 해당 인허가등을 신청하는 사업자 등 또는 개인(동조 제6항의 규정에 따른 사업자 등으로 간주되는 자는

- 제외한다. 이하 「특정개인」이라 한다) 및 해당 인허가를 신청하고자 하는 것이 분명한 사업자 등 또는 특정개인.
2. 보조금 등(보조금등에관한예산집행의적정화에관한법률(쇼오와 30년 법률 제179호) 제2조 제1항에서 규정하는 보조금 등을 말한다. 이하 같다)을 교부하는 사무: 해당 보조금 등(해당 보조금 등을 직접 그 재원의 전부 또는 일부로 하는 동조 제4항 제1호에서 언급하는 간접보조금 등을 포함한다)의 교부를 받아 해당 교부금의 대상이 되는 사무 또는 사업을 행하는 사업자 등 또는 특정개인, 해당 보조금 등의 교부를 신청한 사업자 등 또는 특정개인 및 해당 보조금 등의 교부를 신청하고자 하는 것이 분명한 사업자 등 또는 특정개인.
 3. 현장검사, 조사 또는 감찰(법령의 규정에 근거하여 행하여지는 것에 한한다. 이하 이 호에서 「검사 등」이라고 한다)을 하는 사무: 해당 검사 등을 받는 사업자 또는 특정개인.
 4. 불이익처분(행정절차법 제2조 제4호에서 규정하는 불이익처분을 말한다)을 하는 사무: 해당 불이익처분을 하고자 하는 경우에는 해당 불이익처분의 수신인이 될 사업자 등 또는 특정개인.
 5. 행정지도(행정절차법 제2조 제6호에서 규정하는 행정지도를 말한다)를 하는 사무: 해당 행정지도에 따라 실제 일정의 작위 또는 부작위를 요구받는 사업자 등 또는 특정개인.
 6. 내각부 또는 각 성 소장(所掌)의 사무 중 사업의 발달, 개선 및 조정과 관련된 사무(앞의 각호에서 언급한 사무는 제외한다): 해당 사업을 행하는 사업자 등.
 7. 국가 지출의 원인이 되는 계약과 관련된 사무 혹은 회계법(쇼오와 22년 법률 제35호) 제29조에서 규정하는 계약과 관련된 사무 또는 이들 계약에 상당하는 행정집행법인의 사무와 관계가 있는 계약과 관련된 사무: 이들 계약을 체결하는 사업자 등, 이들 계약을 신청하는 사업자 등 및 이들 계약을 신청하고자 하는 것이 분명한 사업자 등.
 8. 재정법(쇼오와 22년 법률 제34호) 제18조 제1항의 규정에 의하여 필요한 조정과 관련된 사무: 해당 조정을 받는 국가기관.
 9. 일반직직원의급여와관련된법률(쇼오와 25년 법률 제95호) 제8조 제1항의 규정에 의한 직무 급수의 설정 혹은 개정과 관련된 사무 혹은 해당 설정 내지는 개정과 관련하여 동항에서 규정하는 의견을 진술하는 것과 관련된 사무 또는 동조 제2항의 규정에 의한 직무 급수의 설정 혹은 개정과 관련된 사무: 이들 설정 또는 개정을 받는 국가기관.
 10. 내각법(쇼오와 22년 법률 제5호) 제12조 제2항 제14호의 규정에 의한 정원의

설치, 증감 및 폐지와 관련된 심사에 관한 사무: 해당 심사를 받는 국가기관.

- ② 직원에 이동이 있는 경우에 해당 이동 이전의 관직과 관련하여 해당 직원의 이해관계자였던 자가 이동 후에 계속하여 해당 관직과 관련하여 다른 직원의 이해관계자인 때에는 해당 이해관계자였던 자는 해당 이동의 날로부터 기산하여 3년 간 (해당 기간 내에 해당 이해관계자였던 자가 해당 관직과 관련하여 다른 직원의 이해관계자가 된 때에는 그 날까지의 기간)은 해당 이동이 있었던 직원의 이해관계자인 것으로 간주한다.
- ③ 다른 직원의 이해관계자가 직원으로 하여금 그 관직에 따른 영향력을 해당 다른 직원에게 행사하게 함으로써 자기의 이익을 도모하기 위하여 그 직원과 접촉하고 있음이 명백할 경우에 해당 다른 직원의 이해관계자는 그 직원의 이해관계자이기도 한 것으로 간주한다.

(금지행위)

제3조 ① 직원은 다음에서 언급하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 이해관계자로부터 금전, 물품 또는 부동산을 증여(전별, 축의, 부의 또는 헌화 기타 이들과 유사하게 행해지는 것을 포함한다)받는 것.
 2. 이해관계자로부터 금전의 대부(업무로서 행해지는 금전의 대부에 있어서는 무이자 또는 이자의 이율이 현저히 낮은 것에 한한다)를 받는 것.
 3. 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의하여 무상으로 물품 또는 부동산의 대부를 받는 것.
 4. 이해관계자로부터 또는 이해관계자의 부담에 의하여 무상으로 역무(役務)를 제공받는 것.
 5. 이해관계자로부터 비공개주식(금융상품거래법(쇼오와 23년 법률 제25호) 제2조 제16항에서 규정하는 금융상품거래소에 상장되지 않고 또한 동법 제67조의11 제1항의 장외거래유가증권등록원부에 등록되어 있지 않은 주식을 말한다)을 양도받는 것.
 6. 이해관계자로부터 향응접대를 받는 것.
 7. 이해관계자와 함께 오락 또는 골프를 하는 것.
 8. 이해관계자와 함께 여행(공무를 위한 여행은 제외한다)을 하는 것.
 9. 이해관계자로 하여금 제3자에 대하여 앞의 각호에 언급한 행위를 하게 하는 것.
- ② 전항의 규정에도 불구하고 직원은 다음에서 언급하는 행위를 할 수 있다.
1. 이해관계자로부터 선전용 물품 또는 기념품으로 널리 일반에게 배포하기 위한

것을 증여받는 것.

2. 다수의 자가 출석하는 스탠딩 파티(음식물이 제공되는 회합으로서 입식 형식으로 진행되는 것을 말한다. 이하 같다)에서 이해관계자로부터 기념품을 증여받는 것.
3. 직원으로서 이해관계자를 방문하는 사이 해당 이해관계자로부터 제공받은 물품을 사용하는 것.
4. 직원으로서 이해관계자를 방문하는 사이 해당 이해관계자로부터 제공받은 자동차(해당 이해관계자가 그 사무 등에서 일상적으로 이용하고 있는 것에 한한다)를 이용하는 것(해당 이해관계자의 사무소 등의 주위 교통사정 기타 사정으로부터 해당 자동차의 이용이 상당하다고 인정되는 경우에 한한다).
5. 직원으로서 출석한 회의 기타 회합에서 이해관계자로부터 다과를 제공받는 것.
6. 다수의 자가 출석하는 스탠딩 파티에서 이해관계자로부터 음식물을 제공받는 것.
7. 직원으로서 출석한 회의에서 이해관계자로부터 간소한 음식물을 제공받는 것.

③ 제1항의 규정의 적용에 대해서는 직원(동항 제9호에 언급한 행위에 있어서는 동호의 제3자. 이하 이 항에서는 같다)이 이해관계자로부터 상품 혹은 부동산을 구입한 경우나 물품 혹은 부동산의 대부를 받은 경우 또는 역무의 제공을 받은 경우에 있어서, 그것들의 가치가 그것들의 행위가 발생한 때의 가치보다 현저하게 낮을 때에는 해당 직원이 해당 이해관계자로부터 해당 대가와 해당 시가와의 차액에 상당하는 액수의 금전을 증여받은 것으로 간주한다.

(금지행위의 예외)

제4조 ① 직원은 사적인 관계(직원으로서의 신분과 상관없는 관계를 말한다. 이하 같다)가 있는 자이면서 이해관계자에 해당하는 자와의 사이에서는, 직무상의 이해관계의 상황, 사적인 관계의 경위 및 현재의 상황과 그 하는 행위의 양태 등을 감안하여 공정한 직무의 집행에 대하여 국민의 의혹이나 불신을 초래할 우려가 없다고 인정되는 경우에 한해서만 전조 제1항의 규정에도 불구하고 동항 각호(제9호는 제외한다)에서 언급한 행위를 할 수 있다.

② 직원은 전항의 공정한 직무의 집행에 대하여 국민의 의혹이나 불신을 초래할 우려가 없는지 여부를 판단할 수 없는 경우에는 윤리감찰관(법 제39조 제1항의 윤리감찰관을 말한다. 이하 같다)과 상담하여 그 지시에 따른다.

③ 제1항의 「직원으로서의 신분」에는 직원이 임명권자의 요청에 따라 특별직국가공무원 등(국가공무원법(쇼오와 22년 법률 제120호) 제82조 제2항에서 규정하는 특별

직국가공무원을 말한다. 이하 같다)이 되기 위하여 퇴직 후 계속하여 특별직국가공무원 등으로서 재직한 후 계속하여 해당 퇴직을 전제로 직원으로서 채용된 경우 (하나의 특별직국가공무원 등으로서 재직한 후 계속하여 하나 이상의 특별직국가공무원 등으로서 재직하고 계속하여 해당 퇴직을 전제로 직원으로서 채용된 경우를 포함한다)에서의 특별직국가공무원 등으로서의 신분을 포함한다.

(이해관계자 이외의 자 등과의 사이에 있어서 금지행위)

제5조 ① 직원은 이해관계자에 해당하지 않는 사업자 등이라도 그 자로부터 향응접대를 반복해서 받는 등 사회 통념상 상당하다고 인정되는 정도를 넘어선 향응접대 또는 재산상의 이익의 공여를 받아서는 아니 된다.

② 직원은 자기가 행한 물품 또는 부동산의 구입 혹은 대출 또는 역무의 수령의 대가를, 그 자가 이해관계자인지 여부를 불문하고 그것들의 행위가 벌어진 자리에 있지 않았던 사업자 등에게 그 자의 부담으로써 지불하게 하여서는 아니 된다.

(특정 서적 등의 감수 등에 대한 보수의 수령 금지)

제6조 ① 직원은 다음에서 언급하는 서적 등(서적, 잡지 등의 인쇄물 또는 전자적 방식, 자기적 방식 기타 지각에 의하여 인식할 수 없는 방식에 의한 문자, 도형, 소리, 영상 혹은 전자계산기를 사용한 프로그램을 기록한 것을 말한다. 이하 같다)의 감수 또는 편찬에 대한 보수를 받아서는 아니 된다.

1. 보조금 등 또는 국가가 직접 지출하는 비용(행정집행법인의 직원에 있어서는 그 소속한 행정집행법인이 지출하는 급부금(「보조금등에관련된예산집행의적정화에관한법률」의 규정이 준용되는 것에 한한다. 이하 같다) 또는 직접 지출하는 비용)으로 작성되는 서적 등(국가기관(내각관방, 내각법제국, 인사원, 내각부본부, 궁내청, 공정거래위원회, 경찰청, 개인정보보호위원회, 금융청, 소비자청, 각 성 및 회계감사원을 말한다. 이하 이 항 및 다음 조 제1항에서도 같다)의 직원에 있어서는 그 소속한 국가기관 소관의 행정집행법인이 지출하는 급부금 또는 직접 지출하는 비용으로 작성되는 서적 등을, 행정집행법인의 직원에 있어서는 해당 행정집행법인을 소관하는 국가기관이 지출하는 보조금 등 혹은 직접 지출하는 비용 또는 해당 국가기관 소관의 해당 행정집행법인 이외의 행정집행법인이 지출하는 급부금 혹은 직접 지출하는 비용으로 작성되는 서적을 포함한다).
2. 작성 수의 과반수를 해당 직원이 속한 국가기관 또는 행정집행법인에서 매입하는 서적 등(국가기관의 직원에 있어서는 그 소속한 국가기관 및 해당 국가기

관 소관의 행정집행법인에서 매입하는 수의 합계가 작성수의 과반수가 되는 서적 등을, 행정집행법인의 직원에 있어서는 해당 행정집행법인을 소관하는 국가기관 및 해당 국가기관 소관의 행정집행법인에서 매입하는 수의 합계가 작성수의 과반수가 되는 서적 등을 포함).

- ② 전항의 규정의 적용에 있어서 독립행정법인국립공문서관은 내각부분부가 소관하는 것으로 간주한다.

(직원의 직무에 관한 윤리의 유지를 저해하는 행위 등의 금지)

제7조 ① 직원은 그 속한 국가기관 또는 행정집행법인의 다른 직원의 제3조 또는 앞의 2조의 규정에 위반하는 행위에 의하여 해당 다른 직원(제3조 제1항 제9호의 규정에 위반하는 행위에 있어서는 동호의 제3자)이 얻은 재산상의 이익이라는 것을 알면서 해당 이익의 전부 혹은 일부를 받거나 또는 향수하여서는 아니 된다.

② 직원은 국가공무원윤리심사회, 임명권자, 윤리감독관 기타 해당 직원이 속한 행정기관 등(법 제39조 제1항에서 규정하는 행정기관 등을 말한다. 이하 같다.)에서 직원의 직무에 관련된 윤리의 유지의 책무가 있는 자 또는 상사에게 자기 또는 자기가 속한 행정기관 등의 다른 직원이 법 혹은 법에 근거한 명령(훈령 및 규칙을 포함한다. 이하 같다)에 위반하는 행위를 한 혐의가 있다고 생각하기 충분한 사실에 대하여 허위의 진술을 행하거나 이를 은폐하여서는 아니 된다.

③ 법 제2조 제3항에서 규정하는 지정직 이상의 직원과 일반직의직원의급여에관한 법률 제19조의3 제1항의 규정에 의한 관리직원특별근무수당을 지급받는 직원에 있어서 동법 제10조의2 제1항의 규정에 의한 봉급의 특별조정액을 지급받는 것 및 그 직무와 책임이 이에 상당하는 직원으로서 윤리감독관이 정하는 것은, 그 관리 또는 감독하는 직원이 법 또는 법에 근거한 명령에 위반하는 행위를 한 혐의가 있다고 생각하기 충분한 사실이 있을 때에는 이를 묵인하여서는 아니 된다.

(이해관계자와 함께 식사를 하는 경우의 신고)

제8조 직원은 자기의 식사에 필요한 비용에 대해서 이해관계자의 부담에 따르지 않고 이해관계자와 함께 식사를 한 경우 자기의 식사에 필요한 비용이 1만 엔을 넘을 때에는 다음에서 언급한 경우를 제외하고는 사전에 윤리감독관이 정한 사항을 윤리감독관에게 신고하지 않으면 아니 된다. 다만, 어쩔 수 없는 사정에 의하여 미리 신고를 할 수 없을 때에는 사후에 신속하게 해당 사항을 신고하지 않으면 아니 된다.

1. 다수의 자가 출석하는 스탠딩 파티에서 이해관계자와 함께 식사를 할 때

2. 사적인 관계가 있는 이해관계자와 함께 식사를 할 경우에는 자기의 식사에 필요한 비용에 대해서 자기 또는 사적인 관계가 있는 자에 있어서는 이해관계자에 해당하지 않은 자가 부담할 때

(강연 등에 관한 규제)

제9조 ① 직원은 이해관계자로부터의 의뢰에 따라 보수를 받고서 강연, 토론, 강습 혹은 연수에 있어서 지도 혹은 지식의 교수, 저술, 감수, 편찬 또는 라디오 방송 혹은 텔레비전 방송의 방송프로그램의 출연(국가공무원법 제104조의 허가를 얻어서 하는 것은 제외한다. 이하 “강연 등”이라고 한다)을 하고자 할 경우, 미리 윤리감독관의 승인을 얻지 않으면 아니 된다.

② 윤리감독관은 이해관계자로부터 받은 전향의 보수와 관련하여 직원의 직무의 종류 또는 내용에 따라 직원에게 참고가 될 기준을 정한다.

(윤리감독관과의 상담)

제10조 직원은 스스로 행하는 행위의 상대방이 이해관계자에 해당되는지 여부를 판단할 수 없는 경우 또는 이해관계자와의 사이에서 행하는 행위가 제3조 제1항 각 호에 언급한 행위에 해당하는지 여부를 판단할 수 없는 경우에는 윤리감독관에게 상담한다.

(급여 등의 보고)

제11조 ① 법 제6조 제1항의 국가공무원윤리규정에서 정하는 보수는 다음 각호 중 하나에 해당하는 보수로 한다.

1. 이해관계자에 해당하는 사업자 등으로부터 지불을 받은 강연 등의 보수.
2. 이해관계자에 해당하지 않은 사업자 등으로부터 지불을 받은 강연 등의 보수 중에서 직원의 현재 또는 과거의 직무에 관계된 사항에 관한 강연 등의 보수.

② 법 제6조 제1항 제4호의 국가공무원윤리규정에서 정하는 사항은 다음에서 언급한 사항으로 한다.

1. 증여 등(법 제6조 제1항에서 규정하는 증여 등을 말한다. 이하 같다.)의 내용 또는 보수(동항에서 규정하는 보수를 말한다. 이하 같다.)의 내용.
2. 증여 등을 하거나 보수를 지불한 사업자 등과 해당 증여 등 또는 해당 보수의 지불을 받은 직원의 직무와의 관계 및 해당 사업자 등과 해당 직원이 속한 행정기관 등과의 관계.
3. 법 제6조 제1항 제1호의 가액으로서 추계된 액을 기재한 경우에는 그 추계의

근거.

4. 향응접대를 받은 경우에 있어서는 해당향응접대를 받은 장소의 명칭 및 주소와 해당 향응접대의 장소에 있었던 자의 수 및 직업(다수의 자가 있었던 스탠딩 파티 등의 장소에서 받은 향응접대의 경우에는 해당 향응접대의 장소에 있었던 자의 대략적인 수).
5. 법 제2조 제6항의 규정의 적용을 받는 동향의 임원, 종업원, 대리인 기타의 자(이하 「임원 등」이라고 한다.)가 증여 등을 한 경우에 있어서는 해당 임원 등의 직무 또는 지위 및 성명(해당 임원 등이 복수일 경우에는 해당 임원 등을 대표하는 자의 직무 또는 지위 및 성명).

(보고서 등의 송부기한)

제12조 법 제6조 제2항, 제7조 제2항 또는 제8조 제3항의 규정에 의한 송부는 각각의 제출기한의 다음날부터 기산하여 30일 이내에 이루어지지 않으면 아니 된다.

(증여 등 보고서의 열람)

제13조 ① 법 제9조 제2항에서 규정하는 증여 등 보고서(법 제6조 제1항에서 규정하는 증여 등 보고서를 말한다. 이하 같다)의 열람(이하 “증여 등 보고서의 열람”이라고 한다)은 해당 증여 등 보고서의 제출기한의 다음날부터 기산하여 60일을 경과한 날의 다음날 이후 가능하다.

② 증여 등 보고서의 열람은 각성 각청의 장 등(법 제6조 제1항에서 규정하는 각성 각청의 장을 말한다. 이하 같다) 또는 법 제9조제2항의 규정에 의하여 그 위임을 받은 자가 지정하는 장소에서 하여야 한다.

③ 앞의 2항에서 규정하는 것 외에, 증여 등 보고서의 열람과 관련하여 필요한 사항은 국가공무원윤리심사회의 동의를 얻어 각성 각청의 장 등이 정한다.

④ 법 제9조 제2항 단서의 규정에 의한 국가공무원윤리심사회의 인정의 신청은 각성 각청의 장 등 또는 동향의 규정에 의하여 그 위임을 받은 자가 서면으로 하여야 한다.

(각성 각청의 장 등의 책무)

제14조 각성 각청의 장 등은 법 또는 이 정령에서 정하는 사항의 실시와 관련하여 다음에서 언급하는 책무를 진다.

1. 법 제5조 제3항 또는 제4항의 규정에 의하여 필요에 따라 훈령 또는 규칙을 제정하는 것.

2. 증여 등 보고서, 법 제7조 제1항에서 규정하는 주식거래 등 보고서 및 법 제8조 제3항에서 규정하는 소득 등 보고서 등(이하 「보고서 등」이라 한다.)의 수리, 심사 및 보존, 보고서 등의 사본을 국가공무원윤리심사회로 송부하고 증여 등 보고서의 열람을 위한 체제의 정비 기타 해당 각성 각청 또는 행정집행법인에 속한 직원의 직무와 관련된 윤리의 유지를 위한 체제를 정비하는 것.
3. 해당 각성 각청 또는 행정집행법인에 속한 직원이 법 또는 법에 근거한 명령에 위반하는 행위를 한 경우에는 엄정히 처벌하는 것.
4. 해당 각성 각청 또는 행정집행법인에 속한 직원이 법 또는 법에 근거한 명령에 위반한 행위에 대하여 윤리감독관 기타 적절한 기관에 통지를 한 것을 이유로 불이익한 취급을 받지 않도록 배려하는 것.
5. 연수 기타 시책을 통해 해당 각성 각청 또는 행정집행법인에 속한 직원의 윤리감의 함양 및 유지에 힘쓰는 것.

(윤리감독관의 책무 등)

제15조 ① 윤리감독관은 법 또는 이 정령에서 정한 사항의 실시와 관련하여 다음에서 언급하는 책무를 진다.

1. 그 속하는 행정기관 등의 직원으로부터의 제4조 제2항 또는 제10조의 상담에 따라 필요한 지도 및 조언을 행하는 것.
 2. 그 속하는 행정기관 등의 직원이 특정한 자와 국민의 의혹이나 불신을 초래할 관계를 갖는지 여부를 확인하는 데 힘쓰고, 그 결과를 바탕으로 직원의 직무에 관하여 윤리의 유지와 관련해 필요한 지도 및 조언을 행하는 것.
 3. 그 속하는 각성 각청의 장 등을 도와 그 속하는 행정기관 등의 직원의 직무에 관한 윤리의 유지를 위한 체제를 정비하는 것.
 4. 법 또는 법에 근거한 명령에 위반하는 행위가 있었을 경우 그 사실을 그 속한 행정기관 등과 관련된 내각법에서 말하는 주임대신(윤리감독관이, 법률에서 국무대신이 그 장에게 맡기는 것으로 정해져있는 위원회에 속하는 경우에는 위원장으로, 회계감사원 또는 인사원에 속하는 경우에는 각각 회계감사원장 또는 인사원총재로, 행정집행법인에 속하는 경우에는 해당 행정집행법인의 주무대신(독립행정법인통칙법 제68조에서 규정하는 주무대신을 말한다)으로 한다)에게 보고하는 것.
- ② 윤리감독관은 그 속하는 행정기관 등의 직원에게 법 또는 이 정령에서 정하는 그 직무의 일부를 행하게 할 수 있다.

(지방경무관에 관한 특례)

제16조 ① 경찰법(쇼오와 29년 법률 제162호) 제56조 제1항에서 규정하는 지방경무관(이하 「지방경무관」이라 한다)에 대하여 법 및 이 정령의 규정을 적용하는 경우에는 법 및 이 정령의 규정에 있어서 「각성 각청의 장」은 국가공안위원회를 말하는 것으로 하고 「훈령」은 국가공안위원회규칙을 말하는 것으로 하고 「윤리감독관」은 다음 항의 지명을 받는 자를 말하는 것으로 한다.

② 국가공안위원회는 지방경무관의 직무에 관한 윤리의 유지를 도모하기 위하여 경찰청에 속한 직원 중에서 지방경무관에 관한 법 및 이 정령에서 정하는 윤리감독관의 직무를 행할 자로서 한 사람을 지명하도록 한다.

③ 앞의 2항에서 정하는 것 외에 지방경무관에 대한 법의 규정 적용에 관해서는 법 제5조 제3항 중 「해당 각성 각청에 속하는 직원」과 법 제39조 제2항 중 「그 속하는 행정기관 등의 직원」 및 「해당 행정기관 등의 직원」이라 하는 것은 「지방경무관」으로 한다.

④ 제1항 및 제2항에서 정하는 것 외에 지방경무관에 대하여 제6조 제1항과 제7조 제1항 및 제2항의 규정의 적용에 관해서는 이를 경찰청의 직원으로 간주한다.

⑤ 제1항, 제2항 및 전항에서 정하는 것 외에 지방경무관에 대하여 이 정령의 규정의 적용에 관해서는 제2조 제1항 제2호 중 “보조금 등(보조금등에관한예산집행의적정화에관한법률(쇼오와 30년 법률 제179호) 제2조 제1항에서 규정하는 보조금 등을 말한다. 이하 같다.)”이라 한 것은 “보조금(지방자치법(쇼오와 22년 법률 제67호) 제232조의2의 규정에 의한 보통지방공공단체가 지출하는 보조금을 말한다.)”으로, “보조금 등(해당 보조금 등을 직접 그 재원의 전부 또는 일부로 하는 동조 제4항 제1호에서 언급하는 간접보조금 등을 포함한다.)의” 및 “보조금 등의”이라 한 것은 “보조금의”로, 동항 제7호 중 “혹은 회계법(쇼오와 22년 법률 제35호) 제29조에서 규정하는 계약과 관련된 사무 또는 이들 계약에 상응하는 행정집행법인의 사무와 관계가 있는 계약과 관련된 사무”라 하는 것은 “, 회계법(쇼오와 22년 법률 제35호) 제29조에서 규정하는 계약과 관련된 사무 또는 지방자치법 제234조 제1항에서 규정하는 계약과 관련된 사무”로, 제6조 제1항 제1호 중 “보조금 등 또는”이라 한 것은 “보조금 등(보조금등에관한예산집행의적정화에관한법률(쇼오와 30년 법률 제179호) 제2조 제1항에서 규정하는 보조금 등을 말한다. 이하 같다.) 또는”으로, 「보조금등에관한예산집행의적정화에관한법률」이라 한 것은 「동법」으로, 제14조 제2호부터 제5호까지의 규정 중 “해당 각성 각청 또는 행정집행법인에 속하는 직원”과 전조 제1항 제1호부터 제3호까지 및 제2항 중 “그 속하는 행정기관 등의 직원”이라 한 것은 “지방경무관”으로, 동조 제1항 제3호

중 “그 속하는 각성 각청의 장 등을 도와”라 한 것은 “국가공안위원회를 보좌하여”로 한다

제3편 독일의 공무원 징계제도 및 운영현황

I. 독일의 공무원 제도 개요

1. 독일 공무원 제도의 역사 및 특징²⁾

(1) 18세기

공무원제도는 이미 고대 중국, 이집트, 로마 제국에서 거대한 국가를 운영하기 위해 발전했다. 독일의 경우 프로이센의 빌헬름 1세(Friedrich Wilhelm I)가 왕의 자리는 전력을 다해 국가를 위해 봉사하는 자리로 정의하면서 공직자 윤리를 발전시키면서 공무원제도가 본격적으로 발전하게 되었다. 즉 공직은 단순한 급부와 반대급부를 전제로 하는 사적인 계약에 의해 형성되는 자리가 아니라 성실, 충실, 정확, 절약 및 적확성을 요구하는 관계로 발전되었다. 이러한 공직자의 기본적인 개념은 계몽군주인 프리드리히 2세 때 그 자신을 제1의 국가봉사자라고 지칭하며 국가와의 관계에서 충실관계(Treueverhältnis)를 주장하면서 더욱 발전하였다.

공무원과 관련된 법제도 등장하기 시작했는데 특히 1794년 2월 5일 프로이센일반란트법에서 국가에 봉사하는 자의 권리와 의무라는 제목 하에 공무원은 일반적인 고용인이 아니라 평생직을 수행하는 자이며 자의적인 파면은 허용되지 않는다고 규정하였고 바이에른에서도 1805년에 독자적인 공무원법이 제정되었다.

(2) 19세기(입헌군주 시대)

공무원에 대한 독자적인 입법은 1873년에 제정된 제국공무원법으로 이 법은 이후 1937년까지 여러 차례 개정을 거치면서 유지되었다. 이 법에 의하면 공무원은 국가를 수호하고 지키는 역할을 부여받은 존재였다. 다만 여기서 국가는 사실상 집권정부였으며 따라서 집권정부에 대한 반대의견을 허용되지 않는 등 공무원은 집권정부의 유지를 위한 봉사자에 불과하다는 사고가 팽배했다

2) 최우정, 독일의 공무원 제도와 공직임명 및 수행에 요구되는 기준에 관한 연구, 공법학연구, 2008.8, 55면 이하 발췌요약.

(3) 바이마르공화국(Weimarer Republik)

입헌군주국에서 공화국으로 전환한 바이마르 공화국에서의 공직자는 과거와는 달리 정부에 대한 충성을 강조하는 공무원의 위상이 크게 변화하였다. 즉 정부에 대한 충성으로부터 벗어나 공무원임에도 불구하고 자신의 정치적 견해에 따른 활동을 보장받게 되었다. 따라서 자신의 정치적 견해를 발표하고 지지할 수 있게 공무원관계가 규정되었고 이는 바이마르 헌법 제128조부터 제131조에 규정되었다. 뿐만 아니라 공무원의 신분에 대해서는 개별법으로 보호하게 되었다. 이로써 당시의 공무원은 공산당(KPD)이나 나치(NSDAP)의 당원으로의 활동이 가능했다.

(4) 나치(Nationalsozialismus)시대

바이마르 공화국이 극도의 혼란 속에서 나치당이 등장했고 이에 공무원관계도 히틀러에 대한 충성관계로 후퇴하게 되었다. 당시 공무원선서에는 “나는 독일제국의 수장인 아돌프 히틀러에 충성과 복종을 다하며 법을 준수하여 나의 공직자로서의 의무를 충실히 지킬 것이며 이를 위해 하느님은 나를 도와주소서”라고 되어 있었다. 실제로 1933년에 제정된 직업공무원제의 재정립을 위한 법률에서 친나치 인사로만 공무원으로 임명되었고 특히 제국교통장관은 새로운 공무원의 임용에 있어서 나치에 협력하는 투사와 비밀경찰, 당원들로 채워져야 한다고 지시하기도 하였다. 이 결과 나치시대의 공무원관계는 나치당이 집권하는 정권에 대한 충성 및 히틀러에 대한 충성으로만 이루어졌다.

(5) 전후 독일

독일이 2차 대전에서 패망 후 독일의 공무원제도는 점령군에 의해 각 주별로 개별적으로 발전되었다. 여기서 나치 부역자들에 대한 숙청이 이루어지면서 자연스럽게 새로운 공무원 임용이 이루어졌다. 독일 기본법은 공무원규정을 두었고 이를 바탕으로 전체 독일 공무원제도에 대한 법이 정비되었다. 연방차원에서는 연방공무원법(Bundesbeamtengesetz: BBG)과 각 주의 통일적인 공무원법제정을 위한 「공무원법 기본윤곽법(Beamtenrechtsrahmengesetz: BRRG)」이 제정되었고 이에 따라 각 주들도 각각 고유의 공무원법을 제정했다.

(6) 독일 공무원제도의 특징

독일 연방헌법재판소는 공무원제도의 구조적인 핵심내용은 일반적이거나 통상적인 장시간에 걸친 전통에서 찾아야 하며 따라서 최소한 바이마르공화국에 기초를 해야 한다고 결정하였다.³⁾ 이러한 독일연방헌법재판소의 결정은 1933년에서 1945년까지 집권했던 나치정권의 히틀러 1인 또는 집권정부에 대한 충성만을 요구하는 공무원제도를 제외하라는 의미이다. 다만 독일연방헌법재판소가 언급하듯이 최소한 바이마르공화국의 공무원제도의 기준을 의미하는 것이지 그대로 답습하는 것을 의미하는 것은 아니고 미래에 어떠한 내용의 공무원제도를 형성할 것인가에 대해서는 입법자의 입법형성에 유보되어 있다는 것을 의미한다.⁴⁾ 따라서 독일 공무원 제도의 특징은 역사적인 배경으로 인해 집권자나 특정 정부만을 위한 공무원제도를 철저히 배격하고 있으며 이러한 원칙이 지켜질 것을 전제로 입법자에게 많은 재량을 주고 있다고 볼 수 있다.

2. 공무원 편제

(1) 기본법의 규정

공무원과 관련된 기본법상의 규정은 제33조와 제34조이다. 특히 독일 기본법은 제33조는 공무원(Beamten)을 포함한 공직종사자(öffentlicher Dienst)에 대해서도 규정하고 있다.

<독일 기본법(Grundgesetz) 제33조>

- ① 모든 독일인은 각 주에서 국민으로서의 동등한 권리와 의무를 가진다.
- ② 모든 독일인은 적성, 능력, 전문능력에 따라 모든 공직에 취임할 평등한 기회를 가진다.
- ③ 시민과 국민으로서의 권리, 공직에의 취임, 공공 근무에서 획득한 권리는 종교적 신조와 관계없이 향유 한다. 특정 신앙 또는 세계관에의 귀속 여부에 따

3) BVerfGE 8, 332(343).

4) F. Wagner, Beamtenrecht, 7Aufl., 2002, S. 15.

라 불이익을 받지 않는다.

④ 고권적(高權的) 권한⁵⁾의 행사는 일반적으로 공법상의 근무관계와 충실관계에 있는 공직종사자에게 계속적 과제로서 위임된다.

⑤ 공무원법은 직업공무원제도의 전통적인 제(諸) 원칙을 고려하여 규정되어야 한다.

이와 같이 제33조 제2항과 제33조 제3항은 각각 국민의 적성, 능력 그리고 전문적인 능력에 따른 공직수행에 대한 평등한 진입(능력주의: Leistungsprinzip)과 종교, 세계관에 의한 차등을 받지 않을 권리를 규정하고 있는데 이 규정은 단지 직업공무원만이 아니라 공무수행자 전체에 적용되는 규정으로 해석된다. 이에 반해 제4항과 제5항은 국가의 권력적인 작용은 공무수행자에 의해 이루어지면 이러한 공무수행자에 대한 권리는 전통적으로 인정되어온 직업공무원제도의 기본원칙에 의해 규정한다고 기술하고 있다.

<독일 기본법(Grundgesetz) 제34조>

공무원이 위임받은 공직의 행사에 있어서 제3자에 대하여 부과된 직무상의 의무를 위반하면 책임은 원칙적으로 공무원을 사용하는 국가 또는 공공단체에 있다. 고의 또는 중대한 과실의 경우에는 구상권이 유보된다. 손해배상의 청구권과 구상권에 대하여 일반법원에서의 제소가 배제되어서는 안된다.

제34조는 우리나라의 국가배상책임에 관한 규정과 유사한 것으로 볼 수 있다.

이와 같이 독일직업공무원제도의 헌법적 근거는 “공무원법(Das Recht des Oeffentlichen Dienstes)은 직업공무원제도(Berufsbeamtentum)의 전통적인 제 원칙을 고려하여 규정되어야 한다”고 규정한 기본법 제33조 제5항이며, 이에 의해서 직업공무원제도가 제도적으로 보장되고 있다. 칼 슈미트(Carl Schmitt)에 의해서 설정된 개념인 “제도적 보장(institutionelle Garantie)”은 헌법제정권자가 헌법정책적으로 중요하고 의미 있는 공적 제도를 보장하기 위한 하나의 법기술적장치이다. 따라서

5) 고권(Hoheit)이란 통치권, 지배권을 의미하는 독일공법학의 용어이다. 고권이란 원래 ‘높다’는 단어의 의미에서 파생된 것으로, 높은 지위에서 상하관계에 적용되는 권력을 행사한다는 의미를 가진다. 국민은 주권을 보유하기 때문에 국가권력을 창설하지만, 창설된 국가권력은 다시 국민을 지배하고, 국민은 국가권력의 명령에 따라야 하는 상하의 관계일 수밖에 없다. 따라서 제4조는 그러한 고권적 지배권의 행사가 국민의 의해 공무원에게 위임된다는 의미이다.

이러한 제도적 보장의 의미는 국가법적인 제도로서의 독일직업공무원제도의 헌법적 근거이다.

독일연방헌법재판소는 “직업공무원제도가 국가생활을 형성하고 있는 정치적 세력에 대한 하나의 조정 요인이 되어야한다”는 것에서 직업공무원제도의 제도적 보장의 헌법적 정당성을 찾고 있다.⁶⁾ 이것은 직업공무원제도의 위치를 의회민주주의 국가의 입장에서 규정한 것으로 볼 수 있다.

또한 기본법 제33조 제4항은 “고권적 권한의 행사는 일반적으로 공법상의 근무관계와 충실관계에 있는 공직종사자에게 계속적인 과제로써 위임된다”고 규정하고 있으며, 이 규정에 의해서 공무원근무관계를 “공법적 근무-충실관계”라고 헌법적으로 확정했고, 공무원과 비공무원간의 행정담당자로서의 구별을 전제함으로써 독일 공직근무 구조의 이원화제도(Zweispurigkeit)를 언급하고 있다(Lecheler, 1997).

(2) 공무원 개념

독일기본법 제33조는 공법에 의하여 신분상의 지위를 획득하고, 행정서비스의 제공에 있어 공법의 규율을 받는 자를 공무원으로 정의하고 있다. 독일은 공공서비스(öffentlicher Dienst)분야에 종사하는 공공근로자들을 공무원(Beamte), 사무원(Angestellte) 및 노무자(Arbeiter)로 구분하고 있다.

독일에서 공무원(Beamte) 또는 공무 수행자(öffentliche Dienst)라는 용어는 법적으로 일반 법률에 정의가 내려져 있다(연방공무원법: Bundesbeamtengesetz, BBG 제158조 제5항, 고용보호법: Arbeitsplatzschutzgesetz 제15조 제2항). 그러나 일반 법률에 내려진 정의는 그 범위에 있어서 개별 법령에 귀속된 특정 사안으로 한정되어 있는 단점이 있다. 실제로 공무원의 기원이 기본법에 기초한 전통에 있기 때문에, 사실상 공무원이라는 용어는 법령에 따른 정의와는 다소 거리가 멀다고 할 수 있다. 즉, 기본법에 근거한 개념을 준용해야 한다는 것이다. 독일 기본법(Grundgesetz) 상에 “공무원”이라는 용어의 적용은 과거에 공무원이라는 용어가 가진 한계를 조금 이나마 극복하는데 기여했다. 공무원은 공법상 영조물(öffentlich-rechtliche Anstalt), 공법상 단체(Körperschaft) 또는 재단(Stiftung)이 직접 고용한 사람들을 총칭하는 것이다. 따라서 공무원은 사실상 공법에 기초해 특별 지위를 보장받은 법관(독일재판관법 제3조)과 군인(군인법 제1조제1항), 봉급을 수령하는 피고용 사무원(Angestellte), 공공 기관이 고용한 기타 피고용인(Arbeit)들을 포함해 공무원의 지위를 부여 받은 사람들을 지칭한다(Lecheler, 1997).

6) BVerfGE 7. 155(162).

독일의 공무수행자(die Angehörigen des öffentlichen Dienstes)는 공무원(Beamte)과 비공무원인 사무원(Angestellte)으로 구성되어 있다. 이것은 기본법 제33조 제4항에 의하여 고권적 권한의 행사를 맡은 공법상의 근무·성실관계에 있는 공무원과 사법상의 근무계약에 의한 비공무원인 공무담당자의 이원적 공직구조(Zweispurigkeit des öffentlichen Dienstes)를 의미한다. 즉 사무원(노무자 포함)은 근무계약(Dienstvertrag)에 의하여 그 관계가 성립하고, 이 근무계약은 원칙적으로 해약할 수 있다. 그리고 이들의 보수는 임금협약(Tarifvertrag)에 의하여 정해지고, 공무원과 달리 연금에 대한 국가의 보장 의무가 없다.

사무원의 권리 및 의무관계는 노동법상의 원칙이 적용되는데, 국가의 행정수행이라는 업무의 특성에서 사무원은 공무원 관계와 유사한 점도 있으나, 기본적인 차이점이 있다. 공무원의 경우 법적인 신분보장(종신제)과 생활보장(봉급 및 연금)이 주어지는 동시에 엄격한 정치적 중립성과 공정성이 요구되며 파업금지 등 기본권에 제한이 가해진다. 반면에 비공무원인 사무원은 단결권·단체교섭권·단체행동권을 모두 가진다. 다만 이들 사무원이 노동쟁의에 참가함으로써 공공질서의 구체적인 장애—특히 국민생활에 필요불가결한 생존·생활배려 행정 분야에서—를 일으키는 경우에는 노동쟁의 법의 일반원칙인 정당한 쟁의행사 및 비례원칙에 의해서 그러한 쟁의의 참가는 허가되지 아니한다.

또한 공무원과 비공무원 사이에는 기능과 업무 영역에서도 차이가 존재한다. 공무원의 경우, 공공행정 및 질서의 지속성과 연속성, 안정성 확보에 필수 불가결한 전통적인 핵심 행정영역과 공권력 집행업무, 가령 치안, 법무, 세무, 재무 등을 주로 담당하고 관리 및 지휘기능의 비중이 크다. 이에 비해 비공무원인 사무원은 보건이나 복지, 기술 관련 업무를 주로 담당하며 전문성에 기반한 보완적 역할을 수행한다. 이것은 공무원-사무원으로 구성된 독일의 이원적 공직구조가 상호보완적, 분업적 관계로 자리를 잡고 있으며, 동시에 이들 두 부분이 상호견제를 통해 공무수행의 건전성과 공직사회의 투명성을 제고하는 조직구조로 착근되었음을 의미하고 있다.

구체적으로 세분하면 다음과 같다.

(1) 공무원(Beamte) : 「공무원관계에 임명함」이라는 문구를 포함한 사령(辭令)의 교부에 의하여 임명되는 공무원. 연방·주(州)정부 등 공법상의 사용자에 대해서는 공법상의 근무관계 및 충성과 성실관계에 있는 자(者)로 공법상의 의무관계에 의한 특별한 규제를 받는다. 공무원은 원칙적으로 공권력을 행사하며 국가와 마찬가지로 국민생활의 안전에 관한 업무를 정규의 직무로 담당한다. 업무분야는 일반 행정의

각 부문, 교육, 경찰, 소방, 철도, 우편 등이다. 연방공무원은 다시 연방의 각 기관, 연방 우편, 연방 철도 등에 근무하는 공무원을 의미하는 **직접연방공무원**과 연방 고용청, 사회보험사업, 연방은행 등 연방 관할의 사단법인과 영조물(營造物) 또는 재단 법인에 근무하는 공무원을 의미하는 **간접연방공무원**으로 분류된다.

또한 독일에서 공무원은 공무원관계의 법적 성질에 따라서 생애에 걸쳐 직업적으로 계속해서 근무하는 **직업공무원**과 급여를 받는 명예직으로서 부업으로 공무원의 직무를 행하는 **명예공무원**으로 크게 나눈다. 직업공무원은 공무원관계의 기반 및 기간의 연속성에 따라 종신공무원, 견습(見習)공무원, 조건부 공무원 및 임기부 공무원으로 각각 구분된다.

독일의 공직분류제도는 라우프반(Laufbahn) 제도로 표현할 수 있다. 라우프반(Laufbahn)이란 동일한 학력 및 수습을 자격요건으로 하여 동일한 전문영역을 포괄하는 공직의 집합을 말한다. 이때 공직은 단순영역, 필요한 학력 등을 기준으로 라우프반을 나눈다. 동 제도는 직렬에 모든 신분법상의 직(Ämter)이 포함되는 것을 의미하며, 이러한 라우프반 원칙에 따라 공무원의 직업적 발전이 이루어진다. 직군은 단순직(Einfacher Dienst), 중간직(Mittlerer Dienst), 상급직(Gehobener Dienst), 고등직(Höheren Dienst)의 4개로 나뉘어지며, 동일직군의 모든 직은 동일한 사전교육과 동일한 학력을 전제로 한다. 이러한 직군구분은 객관적인 인사정책을 수행하기 위하여 중요한 원칙이 되며 보수와 관련하여 동일직군내의 동일한 또는 유사한 직에 대하여 동일한 업무, 동일한 책임이 요구되는 동시에 동일한 보수가 보장되어야 하는 것을 의미한다.

(2) 사무원(Angestellte) 및 노무자(Arbeiter): 노동계약에 기초한 사법(私法)상의 고용계약에 의하여 연방·주(州)정부 등에 고용된 자(者)로서 사무원 및 노무자는 원칙적으로 공권력의 행사와 관계가 없는 직무를 담당한다. 사무원은 급부행정 등의 분야에서 사무적인 업무, 의료기관의 업무 등을 수행하며, 노무자는 노무작업, 특수기능을 필요로 하는 작업 등의 업무를 수행한다.

(3) 공무원법 체계

독일의 경우 연방공무원에 대해서는 연방공무원법과 각 주의 공무원은 각 주별로 공무원법이 규정되어 있으나 연방공무원법과 각 주의 공무원법은 크게 차이가 없다. 왜냐하면 각 주의 통일적인 공무원법을 위해 연방차원에서 공무원윤곽법(Beamtenrechtsrahmengesetz: BRRG)을 제정해 각 주의 공무원법의 입법형성에 기준을 제시하고 있기 때문이다. 일단 연방차원에서 공무원관련 관계법령은 다음과 같

다.

- 연방공무원법(Bundesbeamtengesetzes)
- 연방급여법(Bundesbesoldungsgesetzes)
- 공무원부조급부법(Beamtenversorgungsgesetzes)
- 연방징계법(Bundesdisziplinarordnung)
- 연방라우프만령(Bundeslaufbahnverordnung)

이 외에 계약직원(Angestellte) 및 노무자(Arbeiter)에게 적용되는 규범은 다음과 같다.

- 연방직원노동계약(BAT)
- 연방의 노동자에 관해서는 총칙적 노동계약(MTB II)
- 근로자에 대해서 적용되는 통상적인 노동관계법규, 사회보장법규 등

공무원, 계약직원 및 노무자 등에 동시에 적용되는 법률은 다음과 같다.

- 연방직원대표법
- 연방의회에서 선출된 공근무자(公勤務者)의 법적지위에 관해서는 연방법.
- 법관 및 군인에 대해서는 여러 가지 독자적인 법규정에 의하는 경우가 많지만, 공무원에 관한 법령이 준용되는 경우도 있다.
- 각 주(州)정부의 공무원에 관해서는 공무원법 대강법(大綱法)이 각 주(州) 정부의 공무원법의 틀을 정하고 있다.

특히 징계와 관련된 공무원의 의무가 연방공무원법에 규정되어 있는데 이를 나열하면 다음과 같다.

- 충실의무(allgemeine Treuepflicht)
- 공공복리의무 및 중립성의무(Gemeinwohlverpflichtung und Neutralitätspflicht)
- 절제의무(Mäßigungspflicht)
- 상대방 고려와 신뢰의 의무(Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem

Verhalten)

- 업무상 의무(Dienstleistungspflicht)
- 직무상 조언 및 복종의무(Beratungs-, Unterstützungs- und Gehorsamspflicht)
- 선서의무(Pflicht zur Leistung des Diensteids)
- 비밀준수의무(Verschwiegenheitspflicht) 등

II. 독일의 공무원 징계제도

1. 징계관련 법령 체계

독일 연방공무원에 대한 징계조치는 직무위반(Dienstvergehen)일 경우 취해지는 데, 그에 관한 일반 준거규정은 연방공무원법(BBG) 제77조에 의하며, 징계조치에 관한 전반적인 규정은 연방징계법(Bundesdisziplinargesetz:BDG)에서 정하고 있다⁷⁾.

- 연방공무원법(Bundesbeamten-gesetz) 제77조
- 연방징계법(Bundesdisziplinargesetz: BDG)
- 연방형법(Strafgesetzbuch): 부패 관련 처벌규정 제331조-335조

독일기본법(Grundgesetz, GG) 제97조 제2항 전문은 “계획에 따라 종국적으로 임명된 전임(專任) 법관은 「오로지 법률이 정한 사유와 방식을 따라」 「재판에 의해서만」 그 의사에 반하여 임기 전에 면직되거나, 계속적 또는 일시적으로 정직되거나, 전보 또는 퇴직될 수 있다”라고 규정하고 있다. 이는 법관의 인적 독립을 저해하는 특정 조치들, 즉 면직(Entlassung), 정직 내지 퇴직(Amtsenthebung), 전보(Versetzung) 등을 제한하기 위한 것이다. 징계조치에 관한 이와 같은 법률유보는 형법상 명확성 원칙에 준하는 성격을 가지는데, 견책(Verweis)이나 징계금(Bußgeld)의 경우에까지 적용되지는 아니한다.

독일에서 법관은 원칙적으로 행정공무원과 동일하게 징계법상의 책임을 진다. 즉,

7) 연방공무원법 제77조

③ 직무위반에 대한 후속조치(Verfolgung)는 연방공무원징계법에 따른다.

우리나라가 법관에 대한 징계를 위하여 법관징계법이라는 별도의 ‘법률’을 마련하고 있는 것과 달리, 독일은 법관의 징계를 규율하는 ‘독자적인 법률’을 두고 있지는 아니하다. 그 대신에 독일법관법(Deutsches Richtergesetz, DRiG)은 연방 소속 법원의 법관에 대한 징계절차에 관하여 연방징계법(Bundesdisziplingesetz, BDG)을 준용하도록 규정하고(제63조 제1항), 나아가 법관의 특별한 법적 지위를 고려하여 독일법관법(DRiG) 내에서 몇 가지 사항에 관하여 별도의 규정을 두는 형태를 취하고 있다.(이상덕, “사법부 내에서의 법관의 독립 - 독일의 사례·제도의 시사점을 중심으로”, 행정법연구(제34호), 행정법이론실무학회 (2012), 86쪽.) 연방 소속 법원의 법관 징계절차에 관한 이러한 특별한 규율은 주 소속 법원의 법관 징계절차에도 준용된다(독일법관법 제83조). (§ 83 DRiG Disziplinarverfahren, Versetzungsverfahren und Prüfungsverfahren sind entsprechend § 63 Abs. 2, § 64 Abs. 1, §§ 65 bis 68 zu regeln. Die Landesgesetzgebung kann Bestimmungen über die Gerichtskosten in Disziplinarsachen der Richter im Landesdienst treffen.)

징계는 직무위반(Dienstvergehen) 즉, 고의 또는 과실에 의한 직무상 의무 위반행위를 대상으로 한다.(이상덕, 87쪽.) 법관에 대해서는 독일법관법 제38조 내지 제43조에 법관의 특수한 직무상 의무가 규정되어 있고, 독일법관법에 별도의 규정이 없는 한 연방 또는 주의 공무원 관계 법령을 준용하도록 규정되어 있다(독일법관법 제46조, 제71조).

제46조. 이 법에 다른 규정이 없으면, 연방법관의 법률관계는 특별한 입법이 있을 때까지 연방공무원에 적용되는 규정을 준용한다. (§ 46 DRiG. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für die Rechtsverhältnisse der Richter im Bundesdienst bis zu einer besonderen Regelung die Vorschriften für Bundesbeamteentsprechend.)

제71조. 이 법에 다른 규정이 없으면, 주법관의 지위에 관하여는 특별한 입법이 있을 때까지는 공무원지위법을 준용한다. (§ 71 DRiG. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für das Statusrecht der Richter im Landesdienst bis zu einer besonderen Regelung die Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes entsprechend.)

직무 외의 행동이라 할지라도 법관직에 대한 존경과 신뢰를 침해하였다면 직무위반행위에 해당될 수 있다.(이상덕, 87쪽.)

2. 징계대상

연방징계법 제1조에서는 이 법률이 적용되는 인적범위에 대해서 규정하고 있다. 즉, 연방징계법은 “연방공무원법(Bundesbeamtengesetz)에 의한 공무원과 연금 수급 공무원(Ruhestandsbeamte)에게 적용된다”고 규정하고 있는 것이다. 따라서 이들이 징계 대상 공무원이 된다. 그러나 구체적인 범위를 알기 위해서는 연방공무원법을 보아야 한다.

독일의 공무원은 ① 공무원법의 적용을 받는 일반직 공무원(Beamte), 법관·경찰 및 군인(특수직 공무원)⁸⁾, ② 공공부문의 종사자이면서 사법(私法)의 적용을 받는 사무원(Angestellte), ③ 단순히 임금을 받는 현업 근로자인 노무자(Arbeiter)로 구분된다. 이 가운데 연방정부 및 연방의 공공기관에 소속된 연방 공무원들은 연방공무원법(Bundesbeamtengesetz: BBG)의 적용을 받는다. 따라서 이들을 징계 대상 공무원으로 볼 수 있다.

공무원원호법(Beamtenversorgungsgesetz) 규정 또는 이에 상응하는 구(舊) 규정에 따라 생계비를 받는 전직 공무원은 이 급여가 종료할 때까지 연금 수급 공무원으로 간주되고 그가 받는 급여는 연금으로 간주된다. 노령 급여 청구권을 갖는 전직 공무원은 청구권을 보유하는 한 역시 연금 수급 공무원으로 간주되고, 노령 급여는 연금으로 간주된다.

3. 징계사유

공무원의 직무위반이 징계조치의 성립요건이 되는데, 이와 관련된 공무원의 의무는 다음과 같다.

- 국민에 대해 봉사할 것(연방공무원법 제60조)
- 공정하고 적합하게 임무를 수행할 것(연방공무원법 제60조)
- 직무수행에서 공공복리를 고려할 것(연방공무원법 제60조)

8) 특수한 전문지식과 관련된 업무와 관련해서는 법관법(Deutsches Richterrecht:DRiG), 연방경찰공무원 경찰법(Bundespolizeibeamtengesetz:BPoIBG), 군인법(Soldatengesetz:SG)의 적용을 받지만, 연방공무원으로서 공공서비스에 관한 일반사항에 대해서는 연방공무원법(Bundesbeamtengesetz: BBG) 및 연방징계법(Bundesdisziplinarrecht:BDG), 공무원신분법(Beamtenstatusgesetz: BeamStG), 연방공무원보수법(Bundesbesoldungsgesetz:BBesG)을 적용됨

- 기본법상의 자유민주적 기본질서를 신봉하고 옹호할 것(연방공무원법 제60조)
- 정치활동에서 절제와 자제를 유지할 것(연방공무원법 제60조)
- 임무수행에 있어서 그 직에 전념할 것(연방공무원법 제61조)
- 최선의 양심에 의거하여 사심없이 직무를 수행할 것(연방공무원법 제61조)
- 직무내외의 행위가 그 직에 요구되는 존경과 신뢰에 적합할 것(연방공무원법 제61조)
- 지식과 업무능력의 유지나 발전을 위한 직무상의 교육조치에 참여할 것(연방공무원법 제61조)
- 상관에게 조언하고 뒷받침할 것(연방공무원법 제62조)
- 상관의 직무하명을 수행하고 그 일반적인 지침을 따를 것(연방공무원법 제62조)
- 조직변경시 임용권자에 부응할 것(연방공무원법 제62조)
- 직무상의 하명의 적법성에 대한 의문을 상관에게 즉각적으로 항변할 것(Remostrationspflicht) (연방공무원법 제63조 ②)
- 직무상 비밀을 준수할 것(연방공무원법 제67조)
- 직무를 규정에 맞춰 수행하는 것에 지장을 주지 않도록 주거할 것(연방공무원법 제72조)

또한 퇴직공무원 또는 부조급부를 받고 있는 전직 공무원에 대해서는 다음과 같은 경우에 직무위반으로 간주된다(연방공무원법 제77조 ②).

- 기본법에서 말하는 자유민주적인 기본질서에 반하는 행동을 한 경우
- 독일연방공화국의 존립과 안전을 침해하는 것 등을 목적으로 하는 계획 또는 시도 등에 관여한 경우
- 직무상의 비밀유지 또는 보수나 증여의 수령금지의 규정에 위반한 경우
- 일시퇴직으로 되어 있던 공무원이 법률의 규정에 위반하여 재임용에 응하지 않은 경우

4. 징계의 종류 및 효력

연방징계법 제5조(BDG §5)에서는 현직공무원 및 퇴직공무원(Ruhestandsbeamte)을 구분하여 총7개의 징계조치를 구분하고 있다. 다만 공무원시보(Beamten auf Probe)와 철회권유보부 공무원(Beamten auf Widerruf)의 경우 견책과 징계금만 가해질 수 있다(연방징계법 제5조 ③).

현직공무원 (연방징계법 제5조 ①)	- 견책(Verweis) - 징계금(Geldbuße)⁹⁾ - 감봉(Kürzung der Dienstbezüge) - 강등(Zurückstufung) - 파면(Entfernung aus dem Beamtenverhältnis)
퇴직공무원 (연방징계법 제5조 ②)	- 연금감액(Kürzung der Ruhegehalts) - 연금박탈(Aberkennung der Ruhegehalts)

징계의 효력은 그 종류에 따라 다음과 같다.

- 견책(연방공무원법 제6조)	승급 및 승임에 장애가 되지 않음
- 징계금(연방공무원법 제7조)	-공무원 1월분의 급여액을 초과하지 않음
- 감봉(연방공무원법 제8조)	-급여액의 1/5이하, 최장 3년
- 강등(연방공무원법 제9조)	-동일 라우프반군 내에서 강등
- 파면(연방공무원법 제10조)	-공무원관계에서 발생하는 모든 권리 상실
- 연금감액(연방공무원법 제11조)	-감봉과 동일
- 연금박탈(연방공무원법 제12조)	-연금수급권 상실

5. 징계금 제도

독일은 연방징계법 제7조에 따라 직무를 위반한 현직공무원에 대한 징계조치로서 일정한 금액의 일회적 납부를 명하는 징계금을 부과할 수 있다. 징계금은 공무원이 받는 1개월분의 봉급 또는 후보자 급여(Anwärterbezüge)의 금액까지 부

9) 독일에서는 질서위반법에 대해 과하는 과태료 “Geldbuße”로 규정하고 있는데, 우리나라의 징계부가금은 다른 징계제제와의 병과를 전제로 한 것인 반면, 독일의 징계금은 독립된 징계제제의 하나에 해당함. 현재 국내에서는 “Zwangsgeld”를 강제금으로 번역하고 있기에, 국내법 용어와의 매칭을 위해 “Geldbuße”를 징계금으로 번역하였음: 김중권, 독일의 징계금(징계부가금)에 관한 소고, 최신 외국법제정보 2014- 6, 2면

과될 수 있다. 공무원이 봉급 또는 후보자 급여를 받지 않는다면 징계금은 500 유로까지 부과될 수 있다.

6. 징계사유의 시효

연방징계법 제15조는 징계사유에 따라 시효를 달리하고 있다. 견책의 경우 직무 위반이 완료된 후 2년 경과로 시효가 완성되며, 징계금, 감봉, 연금 감액은 3년, 강등의 경우에는 7년으로 정하고 있다. 이는 징계의 중과에 따라 시효기간을 달리 정하고 있다는 점에서 우리의 현행 국가공무원법의 시효제도와는 차이가 있다. 현행 우리 국가공무원법은 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 징계시효가 종료하는 것으로 되어 있고, 단서에서 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년으로 시효를 정하고 있다(국가공무원법 제83조의2 제1항).

특이한 점은 연방징계법은 시효정지제도를 두고 있다는 점인데 제4항에서는 징계 절차의 개시 또는 연장, 징계 소송 제기, 추가적 징계, 소송제기 또는 연방공무원법 제34조 제2문 및 제34조 제3항 2문과 결합한 제37조 제1항에 따른 견습 시보 및 철회권 유보부 공무원에 대한 조사 명령 혹은 그 연장에 의하여 정지한다고 규정하고 있다. 또한 제5항에서는 다른 절차가 진행 중인 경우에는 시효가 정지된다고 규정하고 있다. 예를 들어 이의 절차·법원에서의 징계 절차·직장평의회의 참여 중에는 정지된다. 그리고 이 기간 경과 전에 동일한 사정에 관하여 형사 절차 또는 범칙금 절차가 개시되거나 또는 공무원 관계로 인한 소송이 제기되는 경우에는 이 기간은 그 절차가 계속되는 중에는 정지한다.

7. 징계위원회의 설치 여부

연방징계법은 징계절차를 상급자에 의한 약식절차와 행정법원에서 진행되는 정식징계절차로서 조사 및 법정절차로 구성하여 별도로 징계위원회의 설치 및 구성에 대하여 규정하고 있지 않고 있다. 그러므로 징계의 부과를 징계위원회에 의하여서 하여야 하는 것은 아니다.

8. 징계의결의 요구

연방공무원법은 직무 위반의 혐의를 정당화하는 충분한 사실적 근거가 있는 때에는 직무상 상관은 징계 절차를 개시할 직무상 의무를 갖는다(연방징계법 제17조). 연방징계법 공무원 스스로 자기반성 차원에서 징계절차를 신청할 수 있게 되어 있는 것이 특징적이다(연방징계법 제18조). 현행 우리 법은 징계의결요구는 처분권자가 하도록 되어 있다(국가공무원법 제78조의3, 지방공무원법 제69조의3). 징계절차의 종료·징계처분·징계소송의 제기 결정이 내려지기까지 징계사유를 확장할 수 있다. 이와 더불어 이의재결이 있기까지 징계사유를 축소할 수 있다. 확장이나 축소는 문서로 하여야 하며, 징계축소의 경우 축소의 전제가 사후에 없어지는 경우가 아니라면 다시 징계절차에 포함될 수 없다고 규정하고 있다. 불가쟁력이 발생하여 징계 절차가 종결된 뒤에는 배제된 행위는 새로운 징계 절차의 대상이 될 수 없다고 규정하고 있다(연방징계법 제19조).

9. 징계의 심의절차

이미 앞에서 살펴본 바와 같이 독일에서는 특별한 징계위원회는 존재하지 않는다. 징계의 심의 절차는 직무위반의 혐의를 정당화시킬 수 있는 필수적 · 사실적 근거점이 존재하는 경우에, 징계절차는 직권으로 개시된다¹⁰⁾

징계절차는 크게 상급자에 의한 약식절차와 행정법원에서 진행되는 정식징계절차로서 조사 및 법정절차로 구성된다. 정식 징계절차는 문서상의 개시처분(Einleitungsverfügung)과 함께 시작되며, 이 개시처분으로써 잠정적인 해직과 급여의 일부 보류가 명해질 수 있다(연방징계법 제38조). 형사절차가 진행되는 한 징계절차는 원칙적으로 중지되며, 형사절차 또는 행정소송절차에서 기판력이 발생한 판결의 사실상 확정은 징계절차에서 구속력을 갖는다(연방징계법 제23조 ①).

10. 징계의 결정

이미 앞에서 살펴본 바와 같이 독일에서는 특별한 징계위원회는 존재하지 않는다. 직무상 상관은 징계절차를 종료·징계 처분·징계소송 등의 제기를 할 수

10) 연방징계법 제17조 ① 직무위반의 혐의를 정당화시킬 수 있는 충분한 사실적 근거점이 존재하는 경우에, 직무상의 상관은 징계절차를 개시할 직무의무를 갖는다. 더 높은 상관과 최고위 직무행정청은 감독의 범위에서 이런 의무의 이행을 확고히 한다. 이들은 징계절차를 언제든지 주파할 수 있다. 개시는 서류로 증명할 수 있어야만 한다.

있다. 징계소송의 경우에는 강등, 파면, 연금 박탈의 선고에 대하여만 하도록 제한되어 있다(연방징계법 제32조, 제33조, 제34조).

11. 징계 등의 집행

직무상 상관은 견책, 징계금, 감봉 또는 연금 감액이 적절한 경우 징계처분을 통하여 조치를 취하고, 최상위 직무 행정청은 이러한 권한을 전부 또는 일부를 일반 명령을 통하여 하위의 직무상 상관에게 위임할 수 있다(연방징계법 제33조).

12. 불복신청

행정청의 징계에 대한 이의 절차 진행은 최상위 직무 행정청을 제외하고 필요적 전치절차로 규정하고 있다. 이의 절차 진행에 있어 불이익변경금지원칙에 따라 종전 처분보다 불이익하게 변경할 수 없도록 규정하고, 이의 재결에 대하여 새로운 처분을 하는 경우 재결의 기초적 사실에 변경이 있는 경우를 제외하고 징계 조치의 종류나 정도를 강화하거나 징계 소송을 제기하는 것은 이의 재결 송달 후 3개월 이내에만 허용된다(연방징계법 제41조 제42조, 제43조). 이의 절차에서 패하는 측이 발생한 비용을 부담하고, 공무원이 이의를 취하하는 경우 그가 부담하도록 규정되어 있다(연방징계법 제44조).

행정법원에서의 징계절차에 대한 불복은 항소·항고를 통하여 하도록 규정하고 있다(연방징계법 제64조, 제67조). 참고로 현행 우리 법은 소청심사위원회에 소청절차를 통하여 불복하며, 불이익변경금지원칙을 규정하고 있다(국가공무원법 제9조 제1항·제2항, 제14조 제7항). 행정소송의 경우 필요적 전심절차를 거쳐(국가공무원법 제16조 제1항) 원처분주의에 따라 불복할 수 있고(행정소송법 제19조 단서), 원징계처분도 위법하며 소청심사위원회의 결정에도 고유한 위법이 있다면 관련청구소송으로 병합하여 제기할 수 있다(행정소송법 제10조).

13. 직권면직 절차

면직은 특별한 행위로 공무원법관계를 소멸시키는 것으로 의원면직과 일방적 면

직으로 구분된다. 연방징계법은 시보와 철회권 유보부 공무원의 면직에 대하여 연방공무원법 제34조 제1항 제1호 및 제3항과 제37조가 적용된다고 규정하고 있다.(연방징계법 제5조 제3항)

14. 공무원징계 기록의 활용금지

연방징계법은 징계의 종류에 따라 징계기록의 활용금지를 규정하고 있으며, 다른 절차가 진행중이거나, 불가쟁력이 발생하여 종료되지 않는 한 활용금지 기간은 정지된다고 규정하고 있다(연방징계법 제16조 제1항, 제2항). 징계 조치에 관한 인사 기록 내용은 직권으로 파기하도록 하며, 강등을 선고한 법원의 종국적 재판의 사건 표시와 주문은 인사 기록에 남겨 두도록 한다. 그러나 공무원의 신청이 있으면 기록을 삭제하지 않거나 따로 보존할 수 있다(연방징계법 제16조 제3항).

참고로 현행 우리 법은 비위공무원 및 징계 등 처분기록말소에 관한 인사사무처리예규를 통하여 규정하고 있다(기록말소 대상 공무원의 범위를 제한하고 있음)(예규 제12조).

15. 비위면직(파면·해임)자의 사후관리

연방징계법은 비위면직자의 사후관리에 대한 규정이 없다.

16. 공무원 직무관련범죄의 고발

연방징계법은 공무원 직무관련범죄의 고발에 대한 규정이 없다.

현행 우리 법은 형사소송법 제234조 제2항 및 공무원의 직무관련범죄고발지침(국무총리훈령)을 규정하여 개별적으로 규정하고 있다.

17. 비위공직자의 의원면직처리 제한

연방징계법은 비위공직자의 의원면직처리 제한 규정이 없다.

현행 우리 법은 비위공직자의 의원면직처리 제한을 행정규칙으로 규정하였으나 이후 폐지하면서 공무원비위처리조항으로 통합하면서 그 내용이 그대로 시행되고 있다.

Ⅲ. 독일의 공무원징계제도 운영현황

연방징계법에 의하면 임용권자는 공무 수행 과정에서 직무상 의무를 위반한 공무원에 대하여 징계할 수 있다. 공무원 임용권자는 공무원의 의무 위반 여부를 항상 파악하고 있어야 하며, 만약 공무원의 직무상 의무를 위반하였을 경우, 징계절차를 밝아 해당 공무원에 대한 징계 여부 및 징계 수위를 결정한다. 독일 연방공무원에 대한 징계의 종류는 견책, 징계금, 감봉, 강등, 파면 그리고 연금감액, 연금박탈의 일곱 가지 종류가 있다. 이 중에서 파면은 중징계로서, 징계 대상자가 직무상 의무에 대한 심각한 위반의 경우에만 해당된다. 한편 이미 퇴직한 공무원에 대하여도 임기 중 행하였던 중대한 의무 위반 사실이 밝혀질 경우 징계할 수 있는데, 이 경우 징계의 종류는 ‘연금 감액’과 ‘연금 박탈’이 있다.

징계의 종류 중 견책, 징계금, 감봉 그리고 연금 감액 등은 일종의 ‘행정행위’로서, 임용권자가 직접 징계처분을 할 수 있다. 징계 대상자가 만약 임용권자의 징계처분에 대하여 불복할 경우 당사자는 행정법원에 항소할 수 있다. 그러나 강등, 파면, 연금 박탈 등에 대하여는 임용권자가 직접 징계처분을 할 수 없다. 이들 징계는 행정법원의 판결로써 결정된다. 따라서 만약 징계 대상자가 이 행정법원의 판결에 불복할 경우 상급 법원에 ‘항소’하여야 한다.

한편 징계 대상자가 파면이 예상되는 심각한 규정 위반을 하였을 경우 임용권자는 징계 대상자에 대하여 징계 절차가 진행되는 동안이라도 담당 업무를 일시 중지시키는 것은 물론 직위해제도 일시적으로 할 수 있다. 직위해제당한 공무원은 그와 동시에 징계절차가 끝날 때까지 보수를 최고 50%까지 감액당할 수 있다.(연방징계법 제38조)

IV. 시사점 및 결어

독일 공무원 제도의 특징은 역사적인 배경으로 인해 집권자나 특정 정부만을 위한 공무원제도를 철저히 배격하고 있으며 이러한 원칙이 지켜질 것을 전제로 입법자에게 많은 재량을 주고 있다고 볼 수 있다. 이는 독일기본법 제33조와 제34조에서 공무원(Beamten)을 포함한 공무수행자(öffentlicher Dienst)에 대해서도 규정하고 있음에서 알 수 있다. 연방징계법은 이러한 독일기본법의 직업공무원제도의 기본원칙을 기초로 현직공무원과 퇴직공무원·부조급부를 받고 있는 전직 공무원에 대하여도 징계대상자로 하여 징계의 범위를 확장하고 있다. 현행 우리 법은 현직공무원에 대하여만 징계사유로 규정하고 있고 형법과 특별법에서 퇴직이후의 뇌물수수등에 대하여는 형사처벌로 규정하고 있다. 그러나 연방징계법은 퇴직공무원과 부조급부를 받고 있는 전직 공무원에 대하여도 징계대상자로 규정함으로써 공무원이 현직에서 뿐만 아니라 퇴직 이후에도 사회의 청렴한 구성원으로서 생활하도록 규정하고 있다.

우리의 현행 공무원징계제도는 국가공무원법, 지방공무원법 등의 개별법에서 징계절차를 규정하고 대통령령으로 공무원징계령을 규정하고 있다. 기본적으로 직업공무원제도를 기본원칙으로 하는점에서는 동일하다. 그러나 연방징계법은 징계사유를 구체적으로 규정하여 예시하고 있으나, 현행 우리 법은 포괄적이고 일반적인 규정을 두어 심사위원회의 재량에 따라 징계여부를 달리 할 수 있다는 점에서 징계사유를 구체화할 필요가 있다.

연방징계법은 직무 위반의 혐의를 정당화하는 충분한 사실적 근거가 있는 때에는 직무상 상관이 징계 절차를 직권으로 개시할 직무상 의무를 갖는데, 공무원 스스로 자기반성 차원에서 징계절차를 신청할 수 있다는 점에서 시사점이 크다 할 수 있다. 또한 징계의 종류에 따라 징계기록의 활용금지를 규정하고 있으며, 징계 조치에 관한 인사 기록 내용은 직원으로 파기하도록 하는데 공무원의 신청이 있으면 기록을 삭제하지 않거나 따로 보존할 수 있다는 점이 특이하다. 현행 우리 법은 징계절차 개시에 있어서 처분권자의 징계의결요구에 의하여 개시되는데 독일 연방징계법은 공무원 스스로 불이익을 감수하면서 징계절차를 신청할 수 있고, 징계기록을 활용하거나 보존하도록 하는 점에서 자기정화의 제도적 장치가 있다는 점이다.

연방징계법은 징계시효를 규정하고 있는 점에 있어서 현행 우리 법과 동일하나 징계의 경중에 따라 시효를 달리하며, 시효정지제도를 두어 징계사유가 있다면 단순히 기간의 경과로 징계사유를 소멸시키는 것이 아니라 책임의 크기에 따라 징계

를 받아야 함을 규정하고 있다. 이는 공무원이 징계의 경중에 따른 비례원칙의 구체화로 볼 수 있으며 우리의 현행법에서도 일률적으로 시효기간을 정할 것이 아니라 징계의 종류에 따라 구별하여 정하는 방식의 제도도입은 고려해 볼만 하다.

현행 우리 헌법 제7조에서 공무원의 국민전체에 대한 봉사자와 국민에 대한 책임 그리고 공무원의 신분과 정치적 중립성을 규정하여 직업공무원 제도를 규정하고 있다. 공무원은 단순히 현재의 정부만을 위한 제도적 장치가 아니라 과거, 현재, 미래 세대를 위한 제도적 보장 장치이다. 따라서 공무원의 책임과 의무는 중요한 과제이며 이에 대하여 징계절차를 세부적으로 어떻게 규정할 것인지는 입법자가 재량을 가지면서도 징계대상자를 확대하여 공직사회에 대한 사후관리와 책임을 명확히 규정하여야 할 것이다. 또한 공무원 스스로가 자기반성을 위한 제도적 장치로서 징계절차를 요구할 수 있는 절차를 마련하고 이에 대한 보상적 징계처분을 통하여 공직사회의 청렴성을 유지할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

－ 참고자료 －

<독일 징계관련법>

1. 연방징계법

연방징계법(Bundesdisziplinargesetz (BDG))

연방징계법

공포일: 2001년 7월 9일

전문인용: “2016년 7월 18일 법률(BGBl. I S. 1666) 제3조 제5항으로 개정된 2001년 7월 9일 연방징계법(BGBl. I S. 1510)”

현행 법령: 2015년 3월 6일 법률(BGBl. I S. 250) 제8조로 최종 개정된 것
2016년 7월 18일 법률(BGBl. I S. 1666 (Nr. 35)) 제2조에 의한 간접적 개정도 고려할 것¹¹⁾

참조: 2016년 7월 18일 법률(BGBl. I S. 1666 (Nr. 35)) 제3조 제5항에 의해서 본문 개정이 이루어졌으나 문헌상으로는 최종적인 개정이 아직 이루어지지 않았다.¹²⁾

* 각주는 모두 역자주이다.

** 법령에 사용된 “Entscheidung”이라는 용어는 법적 절차에 관해서 “재판”이라 번역되는 경우가 많다. 그러나 본 법령의 징계 조치 중에는 법원에서의 절차를 통해서만 가능한 파면, 강등, 연금 박탈이 있는 한편으로, 본 법령에서는 법원 밖에서 이루어지는 절차 역시 다수 규정하고 있다. 그렇기 때문에 파면, 강등, 연금 박탈에 관한 절차 기타 법원에서 이루어지는 절차에 관해서는 “Entscheidung”을 “재판”이라 번역하였고, 법원 밖에서의 절차 및 법원에서 이루어지는 절차와 그 외의 절차를 포괄하는 경우에 관해서는 “결정”이라 번역하였다. “Entscheidung”을 통일적으로 “결정”이라고 번역할 경우, 법원에서의 “결정”, 즉 “Beschluss”와 혼동의 여지가 있어 부득이 이러한 방식을 취하였다. “Entscheidung”의 동사형의 경우도 마찬가지이다.

11) 언급된 법령 제2조의 내용은 다음과 같다.

제2조 연방 수수료법 구조 개혁 법률의 개정(Änderung des Gesetzes zur Strukturreform des Gebührenrechts des Bundes)

2015년 7월 17일 법률(BGBl. I S. 1324) 제9조로 개정된 2013년 8월 7일 연방 수수료법 구조 개혁 법률(BGBl. I S. 3154)의 제3조, 제4조, 제5조 제2항과 제3항은 삭제한다.

12) 언급된 2016년 7월 18일 법률(BGBl. I S. 1666 (Nr. 35)) 제3조 제5항의 내용은 아래와 같다.
“2015년 3월 6일 법률(BGBl. I S. 250) 제8조로 최종 개정된 2001년 7월 9일 연방징계법(BGBl. I S. 1510)은 다음과 같이 개정한다.

1. 제37조 제5항은 삭제한다.

2. 제44조 제4항의 “그리고 제5항” 부분을 삭제한다.”

한편 같은 법률 제7조 제2항에 의하여 연방징계법의 개정을 포함하는 위 제3조는 2019년 10월 1일부터 효력을 발생한다. 따라서 이하의 “현행” 연방징계법은 2015년 3월 6일 개정된 것이다.

각주

(+++ 시행일 : 2002년 1월 1일 +++)

본 법은 2001년 7월 8일 법률 2031-4/1(BGBl. I S. 1510 (BDNOG)) 제1조로서 연방하원에 의해 성립하였다. 이 법률 제27조 제1항 3문에 의하여 본 법은 2002년 1월 1일 시행한다.

개요

제1편 일반 규정

제1조 인적 효력 범위

제2조 사항적 효력 범위

제3조 행정절차법(Verwaltungsverfahrensgesetz)과 행정법원법(Verwaltungsgerichtsordnung)의 보충적 적용

제4조 신속한 진행

제2편 징계 조치

제5조 징계 조치의 종류

제6조 견책

제7조 징계금

제8조 감봉

제9조 강등

제10조 파면

제11조 연금 감액

제12조 연금 박탈

제13조 징계 조치의 양정

제14조 형사 절차 또는 범칙금 절차(Bußgeldverfahren) 후의 징계 조치의 허용성

제15조 시간 경과에 따른 징계 조치 금지

제16조 활용 금지(Verwertungsverbot), 인사 기록(Personalakte)에서의 삭제

제3편 행정청의 징계 절차

제1장 개시, 확장, 축소

제17조 직권에 의한 개시

제18조 공무원의 신청에 의한 개시

제19조 확장과 축소

제2장 진행

제20조 공무원에 대한 통보, 고지와 의견청취(Anhörung)

제21조 조사 진행 의무, 예외

제22조 징계 절차와 형사 절차 또는 다른 절차의 병행, 중지

제23조 형사 절차 또는 다른 절차에서 이루어진 사실 확정에의 구속

제24조 증거 조사

제25조 증인과 감정인

제26조 증거 서류의 인도

제27조 압수와 수색

제28조 조서(Protokoll)

제29조 내부 정보

제30조 최종 의견청취

제31조 징계 절차의 이전

제3장 종결 결정

제32조 종료 처분

제33조 징계 처분

제34조 징계 소송 제기

제35조 새로운 징계 권한 행사의 한계

제36조 형사 절차 또는 범칙금 절차에서 사후에 결정이 있는 때의 절차

제37조 비용 부담 의무

제4장 일시적 직위해제(Dienstenthebung)와 봉급의 지급 중지

제38조 허용성

제39조 법적 효력

제40조 지급 중지된 금액의 소멸과 사후 지급

제5장 이의 절차(Widerspruchsverfahren)

제41조 이의의 필요성, 형식과 기간

제42조 이의 재결(Widerspruchsbescheid)

제43조 새로운 징계 권한 행사의 한계

제44조 비용 부담 의무

제4편 법원에서의 징계 절차

제1장 징계재판권(Disziplinargerichtsbarkeit)

제45조 행정재판권에 의한 관할

제46조 징계 사건 재판부

제47조 배석 공무원

제48조 법관직 수행으로부터의 제척

제49조 배석 공무원의 불관여

제50조 배석 공무원 직무의 면제

제51조 징계 사건 합의부

제2장 행정법원에서의 징계 절차

제1절 소송 절차

제52조 소송의 제기, 소송의 형식과 기간

제53조 추가적 징계 소송(Nachtragsdisziplinklage)

제54조 공무원에 대한 고지

제55조 행정청의 징계 절차 또는 소장의 흠결

제56조 징계 절차의 축소

제57조 다른 절차의 사실 확정예의 구속

제58조 증거 조사

제59조 결정에 의한 재판

제60조 구두 심리, 판결에 의한 재판
제61조 새로운 징계 권한 행사의 한계

제2절 특별 절차

제62조 법원에 의한 기간 설정의 신청
제63조 일시적 직위해제와 봉급의 지급 중지에 대한 중지 신청

제3장 고등행정법원에서의 징계 절차

제1절 항소

제64조 항소의 대상적격, 형식, 기간
제65조 항소심 절차
제66조 구두 심리, 판결에 의한 재판

제2절 항고(Beschwerde)

제67조 항고의 대상적격, 형식, 기간
제68조 고등행정법원의 재판

제4장 연방행정법원에서의 징계 절차

제69조 상고의 형식, 기간, 허용
제70조 상고심 절차, 상고심 재판

제5장 법원에서의 징계 절차에 대한 재심

제71조 재심 사유
제72조 재심의 불허
제73조 기간, 절차
제74조 결정에 의한 재판
제75조 구두 심리, 법원의 재판
제76조 법적 효력, 보상

제6장 비용

제77조 비용 부담과 상환 받을 수 있는 비용

제78조 재판비용

제5편 생계비, 생계 급부, 사면

제79조 파면 또는 연금 박탈에서 생계비

제80조 범죄 적발 조력에 의한 생계 급부(Unterhaltsleistung)

제81조 사면

제6편 개별 공무원 집단과 연금 수급 공무원에 대한 특별 규정

제82조 연방 집행경찰(Polizeivollzugsbeamte)

제83조 연방의 공법상 단체, 영조물, 재단의 공무원

제84조 연금 수급 공무원에 관한 징계 권한 행사

제7편 경과 규정과 부칙

제85조 경과 규정

제86조 행정규칙

(제78조) 부록 수수료 표

제1편 일반 규정

제1조 (인적 효력 범위)

이 법률은 연방공무원법(Bundesbeamtengesetz)에 의한 공무원과 연금 수급 공무원(Ruhestandsbeamte)에게 적용된다. 공무원원호법(Beamtenversorgungsgesetz) 규정 또는 이에 상응하는 구(舊) 규정에 따라 생계비를 받는 전직 공무원은 이 급여가 종료할 때까지 연금 수급 공무원으로 간주되고 그가 받는 급여는 연금으로 간주된다. 노령 급여 청구권을 갖는 전직 공무원은 청구권을 보유하는 한 역시 연금 수급 공

무원으로 간주되고, 노령 급여는 연금으로 간주된다.

제2조 (사항적 효력 범위)

① 이 법률은 다음과 같은 경우에 적용된다.

1. 공무원 관계에 있는 중에 공무원이 범한 직무 위반(연방공무원법 제77조 제1항), 그리고

2. 연금 수급 공무원이

a) 공무원 관계에 있을 때에 범한 직무 위반(연방공무원법 제77조 제1항)과

b) 퇴직 후에 범한 직무 위반으로 간주되는 행위(연방공무원법 제77조 제2항)

② 이 법률은 이전에 공무원, 법관, 직업 군인 또는 단기 복무 군인(Soldaten auf Zeit)으로서 다른 근무 관계에 있었던 공무원 및 연금 수급 공무원이 이전의 근무 관계에서 또는 그러한 근무 관계로부터 발생한 원인에 대한 권리자로서 범한 직무 위반에도 적용되며, 그러한 근무 관계로부터 해직된 자와 면직된 자의 경우에도 연방공무원법 제77조 제2항에서 규정하는 행위는 직무 위반으로 간주된다. 임용권자(Dienstherr)의 변동은 이 법률의 적용을 방해하지 않는다.

③ 예비군 훈련, 훈련, 특정한 해외 주둔, 국내 원조 활동, 또는 해외 원조 활동의 범위에서 군(軍)으로 복무한 공무원이 군으로 복무하는 중에 범한 직무 위반에 관해 서도, 그 행위가 군법(軍法)상으로는 물론 공무원법상으로도 직무 위반을 이루는 경우에는 그 공무원에게 이 법률이 적용된다.

제3조 (행정절차법(Verwaltungsverfahrensgesetz)과 행정법원법(Verwaltungsgerichtsordnung)의 보충적 적용)

이 법률의 규정과 상충하거나 이 법률에서 달리 규정하지 않는 한, 이 법률을 보충하기 위하여 행정절차법과 행정법원법의 규정이 상응하여 적용된다.

제4조 (신속한 진행)

징계 절차는 신속히 진행하여야 한다.

제2편 징계 조치

제5조 (징계 조치의 종류)

① 공무원에 대한 징계 조치는 다음과 같다.

1. 견책(Verweis, 제6조)
2. 징계금(Geldbuße, 제7조)
3. 감봉(Kürzung der Dienstbezüge, 제8조)
4. 강등(Zurückstufung, 제9조)
5. 파면(Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, 제10조)

② 연금 수급 공무원에 대한 징계 조치는 다음과 같다.

1. 연금 감액(Kürzung des Ruhegehalts, 제11조)
2. 연금 박탈(Aberkennung des Ruhegehalts, 제12조)

③ 시보(Beamten auf Probe)와 철회권 유보부 공무원(Beamten auf Widerruf)에 대해서는 견책과 징계금의 조치만 할 수 있다. 시보와 철회권 유보부 공무원의 직무 위반에 의한 면직에는 연방공무원법 제34조 제1항 제1호 및 제3항과 제37조가 적용된다.

제6조 (견책)

견책은 공무원의 특정한 행위를 문서로써 질책하는 것이다. 명시적으로 견책이라 명명되지 않은 비난의 표현(훈계, 경고, 책문)은 징계 조치가 아니다.

제7조 (징계금)

징계금은 공무원이 받는 1개월분의 봉급 또는 후보자 급여(Anwärterbezüge)의 금액까지 부과될 수 있다. 공무원이 봉급 또는 후보자 급여를 받지 않는다면 징계금은 500유로까지 부과될 수 있다.

제8조 (감봉)

① 감봉은 공무원이 받는 1개월분 봉급의 일부를 최고 5분의 1 액수, 최장 3년의 기간 범위에서 감축하는 것이다. 감봉은 결정에 불가쟁력이 발생할 당시에 공무원이 보유하는 모든 직에 적용된다. 공무원이 이전의 공법적 근무 관계로부터 원호 청구권을 취득한 때에는 이 권리는 감봉의 영향을 받지 않는다.

② 결정에 불가쟁력이 발생한 다음 달(曆月)부터 감봉이 시작된다. 결정에 불가쟁력이 발생하기 전에 공무원이 퇴직하는 때에는 이에 상응하는 연금 감액(제11조)이 확정된 것으로 간주된다. 감봉이 계속되는 동안 공무원이 퇴직하는 때에는 그의 연금은 봉급에 상응하여 동일한 기간 동안 감액된다. 장례 수당, 과부 연금(Witwengeld), 고아 연금(Waisengeld)은 감액되지 않는다.

③ 공무원이 무급 휴가 중인 때에는 감봉하지 못한다. 그러나 공무원은 휴가 중에

도 임용권자에게 매달 감봉 금액을 미리 지급할 수 있고, 휴가 종료 후에 이에 상응하여 감봉 기간이 단축된다.

④ 봉급이 감액되어 있는 동안 그 공무원은 승진할 수 없다. 징계 절차의 기간을 고려하여 적절한 경우에는 결정에서 이 기간을 단축할 수 있다.

⑤ 감봉의 법적 효과는 새로운 공무원 관계에도 적용된다. 이 때 제4항의 적용에서 종전의 직보다 더 높은 직으로의 고용 또는 임명은 승진과 같다.

제9조 (강등)

① 강등은 공무원을 동일 라우프반의¹³⁾ 더 낮은 급여를 받는 직으로 전임시키는 것이다. 공무원은 종전의 직에 의한 봉급과 종전의 직명(職名)에 의한 권한을 포함하여 종전의 직으로부터 나오는 모든 권리를 상실한다. 재판에서 달리 규정하지 않는 한, 공무원이 종전의 직과 관련해서나 직무상 상관의 요구, 제안, 또는 권유에 의하여 맡았던 명예직과 부가적 직무 역시 강등과 함께 종료한다.

② 재판에 불가쟁력이 발생한 다음 달(曆月)부터 새로운 직에 의한 봉급을 지급한다. 재판에 불가쟁력이 발생하기 전에 공무원이 퇴직하는 때에는 재판에서 규정한 급여군(Besoldungsgruppe)에 따라 원호금(Versorgungsbezüge)을 받는다.

③ 공무원은 재판에 불가쟁력이 발생한 후 적어도 5년이 지나야 승진할 수 있다. 징계 절차의 기간을 고려하여 적절한 경우에는 재판에서 이 기간을 단축할 수 있다.

④ 강등의 법적 효과는 새로운 공무원 관계에도 적용된다. 이 때 제3항과 관련하여 강등된 직보다 더 높은 직으로의 고용 또는 임명은 승진과 같다.

제10조 (파면)

① 파면으로써 근무 관계는 종료한다. 공무원은 봉급 및 원호에 대한 청구권, 권한, 직명(職名), 직과 관련하여 부여 받은 직함, 제복을 상실한다.

② 재판에 불가쟁력이 발생한 달(曆月)이 지나면 봉급 지급은 종료한다. 파면에 관한 재판에 불가쟁력이 생기기 전에 공무원이 퇴직하는 때에는 그 재판은 연금 박탈로 간주된다.

③ 파면된 공무원은 재판에 불가쟁력이 발생할 당시 그의 봉급의 50퍼센트 상당의 생계비를 6개월간 받고, 제38조 제2항에 따른 봉급 지급 중지는 고려하지 않는다. 공무원이 생계비를 받기에 적합하지 않거나 또는 확인 가능한 상황에 따르면 생계

13) 독일의 공무원 조직에 관한 제도인 라우프반(Laufbahn)에 관해서는 정창화, “독일의 공직제도에 관한 연구”, 『유럽연구』 제26권2호, 한국유럽학회, 2008을 참조할 것.

비를 받을 필요가 없는 한에는, 재판에서 생계비 지급을 전부 또는 일부 배제할 수 있다. 부당하게 가혹한 처사를 피하기 위하여 필요한 한에는 재판에서 생계비 교부가 6개월을 넘도록 연장할 수 있고, 공무원은 그러한 상황을 소명하여야 한다. 생계비 지급에 관해서는 제79조의 특별 규정을 적용한다.

④ 파면과 그 법적 효과는 재판에 불가쟁력이 발생할 때에 그 공무원이 보유하는 모든 직에 미친다.

⑤ 이전에 다른 근무 관계에서 연방 직무에 있었던 공무원이 파면된 경우, 이 징계조치가 이전의 근무 관계에서 범한 직무 위반에 관하여 선고된 때에는 그는 이전의 근무 관계로부터 생기는 청구권도 상실한다.

⑥ 공무원이 파면된 경우 그는 다시 공무원으로 임용될 수 없고, 다른 고용 관계도 형성될 수 없다.

제11조 (연금 감액)

연금 감액은 연금 수급 공무원이 받는 1개월분 연금의 일부를 최고 5분의 1 액수, 최장 3년의 기간 범위에서 감축하는 것이다. 제8조 제1항 2문과 3문, 제2항 1문과 4문이 준용된다.

제12조 (연금 박탈)

① 연금 수급 공무원은 연금 박탈로 인하여 유족 원호(Hinterbliebenenversorgung)를 포함한 원호 청구권, 이전의 직과 관련하여 부여 받았던 권한, 직명(職名)과 직함을 상실한다.

② 연금 박탈 후에 연금 수급 공무원은 추가보험(Nachversicherung)에 근거한 연금이 지급될 때까지는 재판에 불가쟁력이 발생할 때에 그에게 속했던 연금의 70퍼센트 상당의 생계비를 최장 6개월간 받고, 제38조 제3항에 따른 연금 감액은 고려하지 않는다. 제10조 제3항 2문부터 4문까지의 규정이 준용된다.

③ 연금 박탈과 그 법적 효과는 연금 수급 공무원이 퇴직할 때에 보유하였던 모든 직에 미친다.

④ 제10조 제2항 제1문과 제5항, 제6항을 준용한다.

제13조 (징계 조치의 양정)

① 징계 조치에 관한 결정은 의무에 따른 재량에 의하여 이루어진다. 징계 조치는 직무 위반의 중대성에 따라서 양정되어야 한다. 공무원의 인적 상황을 적절히 고려하여야 한다. 그 밖에 공무원이 임용권자 또는 일반의 신뢰를 어느 정도 침해하였

는가를 고려하여야 한다.

② 중대한 직무 위반으로 인하여 임용권자 또는 일반의 신뢰를 중국적으로 상실한 공무원은 파면하여야 한다. 연금 수급 공무원은 그가 만일 아직 재직 중이라면 파면되었어야 하는 경우에는 연금을 박탈한다.

제14조 (형사 절차 또는 범칙금 절차(Bußgeldverfahren) 후의 징계 조치의 허용성)

① 형사 절차 또는 범칙금 절차에서 공무원에 대하여 형벌, 범칙금, 또는 질서 유지 조치(Ordnungsmaßnahme)가 선고되어 불가쟁력이 발생하거나 또는 형사소송법(Strafprozessordnung) 제153a조 제1항 5문 또는 제2항 2문에 의하여 부담(Auflagen)과 지시사항(Weisungen)의 이행에 따라 어떠한 행위가 더 이상 위반 행위로서 소추될 수 없다면, 동일한 사정에 관하여

1. 견책, 징계금, 또는 연금 감액을 발할 수 없고,
2. 감봉은 그 공무원의 의무 이행을 독촉하기 위하여 추가적으로 필요한 때에만 발할 수 있다.

② 공무원이 형사 절차 또는 범칙금 절차에서 무죄 판결을 받아 확정력이 생긴 경우에 법원의 재판 대상이었던 그 사정에 관해서는, 그 사정이 형벌 규정이나 범칙금 규정의 구성요건을 충족하지 않고 직무 위반을 구성할 때에만 징계 조치를 발할 수 있다.

제15조 (시간 경과에 따른 징계 조치 금지)

- ① 직무 위반이 완료된 후 2년이 경과한 경우에는 더 이상 견책할 수 없다.
② 직무 위반이 완료된 후 3년이 경과한 경우에는 더 이상 징계금, 감봉, 또는 연금 감액을 발할 수 없다.
③ 직무 위반이 완료된 후 7년이 경과한 경우에는 더 이상 강등할 수 없다.
④ 제1항부터 제3항까지의 기간은 징계 절차의 개시 또는 연장, 징계 소송 제기, 추가적 징계 소송(Nachtragsdisziplinarlage) 제기, 또는 연방공무원법 제34조 제3항 2문 및 제34조 제3항 2문과 결합한 제37조 제1항에 따른 시보 및 철회권 유보부 공무원에 대한 조사 명령 혹은 그 연장에 의하여 정지한다.
⑤ 제1항부터 제3항까지의 기간은 이의 절차(Widerspruchsverfahren) 중, 법원에서의 징계 절차 중, 제22조에 따른 징계 절차 중지 중, 또는 직장평의회(Personalrat)의 참여 중에는 정지한다. 이 기간 경과 전에 동일한 사정에 관하여 형사 절차 또는 범칙금 절차가 개시되거나 또는 공무원 관계로 인한 소송이 제기되는 경우에는 이 기간은 그 절차가 계속되는 중에는 정지한다.

제16조 (활용 금지(Verwertungsverbot), 인사 기록(Personalakte)에서의 삭제)

① 견책은 2년 후, 징계금, 감봉, 연금 감액은 3년 후, 그리고 강등은 7년 후에는 그 밖의 징계 조치 및 인사 조치(Personalmaßnahmen)에서 더 이상 고려할 수 없다(활용 금지). 공무원의 활용 금지가 개시된 후에는 징계 조치와 관련이 없는 것으로 간주된다.

② 활용 금지의 기간은 징계 조치에 관한 결정에 불가쟁력이 발생하면 즉시 시작된다. 공무원에 대하여 개시된 형사 절차 또는 징계 절차가 불가쟁력을 갖고 종결되지 않거나, 다른 징계 조치가 고려될 수 있거나, 감봉에 관한 결정이 아직 집행되지 않거나 공무원 관계의 종료에 관한 법원에서의 절차 혹은 공무원에 대한 손해 배상 주장에 관한 법원에서의 절차가 계속 중인 한, 활용 금지의 기간은 종료하지 않는다.

③ 징계 조치에 관한 인사 기록 내용은 활용 금지가 시작된 후에는 직권으로 삭제하고 파기해야 한다. 강등을 선고한 법원의 종국적(abschließenden) 재판의 사건 표시(Rubrum)와 주문(主文)은 인사 기록에 남겨 둔다. 이 때 그 밖의 당사자, 대리인(Bevollmächtigten), 법관의 성명, 비용 재판에 관한 표시는 식별할 수 없게 해야 한다. 공무원의 신청이 있으면 삭제를 하지 않거나 따로 보존한다. 신청은 공무원이 삭제될 것이라는 점을 통지 받고 자신의 신청권과 신청 기간을 통지 받은 후 1개월 이내에 하여야 한다. 신청이 있거나 2문에 의해 법원의 종국적 재판의 사건 표시와 주문이 인사 기록에 남아 있는 때에는, 활용 금지를 기록해 두어야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지는 징계 조치에 이르지 않은 징계 사건에 준용된다. 활용 금지의 기간은 제32조 제1항 제1호에 따라 징계 절차가 종료되는 경우에는 3개월, 그 밖에는 2년이다. 이 기간은 징계 절차를 종결한 결정에 불가쟁력이 발생한 때에 시작하고, 그 외에는 징계 절차를 개시할 권한 있는 직무상 상관이 직무 위반의 혐의를 정당화하는 충분한 사실적 근거를 입수한 날에 시작한다.

⑤ 비난의 표현에 이른 징계 사건의 삭제와 파기에 관해서는, 연방공무원법 제112조 제1항 1문 제2호, 2문과 3문이 적용된다.

제3편 행정청의 징계 절차

제1장 개시, 확장, 축소

제17조 (직권에 의한 개시)

① 직무 위반의 혐의를 정당화하는 충분한 사실적 근거가 있는 때에는 직무상 상관

은 징계 절차를 개시할 직무상의 의무를 갖는다. 상위의 직무상 상관(höhere Dienstvorgesetzte)과 최상위 직무 행정청은 감독의 범위 내에서 이러한 의무 수행을 보장하고, 그들은 언제든지 징계 절차를 이관해올 수 있다. 개시는 서류에 의하여야 한다.

② 제14조와 제15조에 의해 징계 조치가 고려되지 않을 것으로 예상될 때에는 징계 절차는 개시되지 않는다. 그 근거는 문서에 기재하여야 하고 공무원에게 통지하여야 한다.

③ 공무원이 주된 직무와 부수적 직무의 관계에 있지 않은 2 이상의 직무를 보유하고, 이 직무들 중 하나를 자신의 업무 영역에 포함하고 있는 직무상 상관인 그에 대하여 징계 절차를 개시하려고 할 때에는, 그는 다른 직무를 관할하는 직무상 상관에게 이를 통지한다. 동일한 사정에 관하여 공무원에게 그 외의 징계 절차를 개시할 수 없다. 공무원이 주된 직무와 부수적 직무의 관계에 있는 2 이상의 직무를 보유할 때에는 주된 직무를 관할하는 직무상 상관만이 그에 대한 징계 절차를 개시할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항의 관할은 휴가, 파견(Abordnung), 또는 배속(配屬)에 의해 영향을 받지 않는다. 파견의 경우 파견 중 범한 직무 위반에 관하여 제1항으로부터 발생하는 의무는 새로운 직무상 상관인 그 의무의 수행을 다른 직무상 상관에게 위임하거나 또는 달리 규정되어 있지 않는 한 새로운 직무상 상관에게 이전한다.

제18조 (공무원의 신청에 의한 개시)

① 공무원은 직무 위반의 혐의를 면하기 위하여 직무상 상관이나 상위의 직무상 상관에게 자신에 대한 징계 절차 개시를 신청할 수 있다.

② 직무 위반의 혐의를 정당화하는 충분한 사실적 근거가 없을 때에만 신청을 거부할 수 있다. 결정은 공무원에게 통지하여야 한다.

③ 제17조 제1항 2문 후반부와 3문, 그리고 제3항과 제4항을 준용한다.

제19조 (확장과 축소)

① 징계 절차는 제32조부터 제34조에 의해 결정이 내려지기까지는 직무 위반의 혐의를 정당화하는 새로운 행위에까지 확장될 수 있다. 확장은 문서에 의하여야 한다.

② 징계 절차는 제32조부터 제34조에 의해 결정이 내려지기까지 또는 제42조에 의해 이의 재결(Widerspruchsbescheid)이 있기까지는, 예상되는 징계 조치의 종류와 정도에 관하여 중요하지 않을 것으로 예견되는 행위를 배제함으로써 축소될 수 있다.

축소는 문서에 의하여야 한다. 배제되는 행위는 축소의 전제가 사후에 없어지는 경우가 아니라면 다시 징계 절차에 포함될 수 없다. 배제된 행위가 다시 포함되지 않는다면, 불가쟁력이 생겨 징계 절차가 종결한 뒤에는 그 행위는 새로운 징계 절차의 대상이 될 수 없다.

제2장 진행

제20조 (공무원에 대한 통보, 고지와 의견청취(Anhörung))

① 사정의 규명을 위태롭게 하지 않고 공무원에게 징계 절차의 개시를 통보하는 것이 가능해지면 지체 없이 이를 공무원에게 통보하여야 한다. 이 때 그에게 어떠한 직무 위반이 그의 책임이 되는지 알려야 한다. 동시에 그에게는 자유롭게 구두나 서면으로 진술하거나 또는 사건에 관하여 진술하지 않을 수 있으며 언제든지 대리인(Bevollmächtigte) 또는 조력자(Beistand)의 도움을 받을 수 있다는 사실을 알려야 한다.

② 서면 진술의 제출에 관해서 1개월의 기간이, 구두로 진술하고자 하는 의사 표명에 관해서는 2주의 기간이 공무원에게 주어진다. 기간 내에 공무원이 구두로 진술하겠다는 의사를 표명한 때에는 그러한 의사 표명이 도착한 후 3주 이내에 의견청취를 진행하여야 한다. 공무원이 1문에 의한 기간을 준수하거나 구두 심리의 소환에 응하는 것을 방해하는 부득이한 사정이 있고 그가 이를 지체 없이 통지한 경우에는, 기준이 되는 기간을 연장하거나 그를 다시 소환하여야 한다. 기간 설정과 소환은 공무원에게 송달하여야 한다.

③ 제1항 2문과 3문에 규정된 고지가 누락되거나 부적절하게 이루어진 경우에는 공무원의 진술은 그에게 불리하게 이용될 수 없다.

제21조 (조사 진행 의무, 예외)

① 사정을 규명하기 위하여 필요한 조사를 진행해야 한다. 이 때 불리한 상황, 유리한 상황, 그리고 징계 조치의 양정에 중요한 상황을 조사해야 한다. 상위의 직무상 상관과 최상위 직무 행정청은 조사를 이관해올 수 있다.

② 형사 절차, 범칙금 절차, 또는 유책한 결근에서의 급여 상실에 관한 연방급여법(Bundesbesoldungsgesetz) 제9조에 의한 재판이 이루어진 행정법원 절차의 확정력 있는 판결에 의한 사실 확정을 근거로 사정이 확정되는 한에서 조사는 배제된다. 다른 방법으로, 특히 법이 정한 다른 절차의 진행에 의하여 사정이 규명되는 한 조

사는 역시 배제될 수 있다.

제22조 (징계 절차와 형사 절차 또는 다른 절차의 병행, 중지)

- ① 징계 절차의 기초가 되는 사정으로 인하여 형사 절차상 공무원이 기소된 때에는 징계 절차는 중지된다. 그러한 사정에 대하여 근거 있는 의심이 존재하지 않거나 공무원의 일신상의 이유로 형사 절차에서 심리할 수 없는 때에는 중지되지 않는다.
- ② 제1항 2문의 전제 요건이 사후에, 늦어도 형사 절차에 확정력이 생겨 종결될 때까지 발생한 경우 제1항 1문에 의해 중지되는 징계 절차는 지체 없이 속행하여야 한다.
- ③ 징계 절차에서의 결정에 대해 본질적 중요성을 갖고 판단되는 문제에 관하여 법이 정한 다른 절차에서 결정이 이루어지는 때에도 징계 절차는 역시 중지될 수 있다. 제1항 2문과 제2항을 준용한다.

제23조 (형사 절차 또는 다른 절차에서 이루어진 사실 확정에의 구속)

- ① 형사 절차, 범칙금 절차, 또는 유책한 결근에서의 급여 상실에 관한 연방급여법 제9조에 의한 재판이 이루어진 행정법원 절차의 확정력 있는 판결에 의한 사실 확정은 동일한 사정을 대상으로 하는 징계 절차에서 구속력이 있다.
- ② 법이 정한 다른 절차에서 이루어진 사실 확정은 구속력이 없지만, 재차 조사하지 않고도 징계 절차에서 결정의 기초가 될 수 있다.

제24조 (증거 조사)

- ① 필요한 증거는 조사해야 한다. 이 때 특히
 1. 직무에 관한 문서 정보를 수집할 수 있다.
 2. 증인과 감정인을 신문하거나 그의 문서에 의한 진술을 수집할 수 있다.
 3. 문서와 기록을 참고할 수 있다. 그리고
 4. 검증을 실시할 수 있다.
- ② 법이 정한 다른 절차에서 이미 신문한 사람의 진술에 대한 조서와 법원의 검증에 관한 조서는 다시 증거 조사를 함이 없이 이용할 수 있다.
- ③ 공무원의 증거 신청에 관해서는 의무에 적합한 재량(pflichtgemäßem Ermessen)에 의하여 결정해야 한다. 증거 신청이 사실 문제나 책임 문제에 관해서 또는 징계 조치의 종류와 정도의 양정에 관해서 중요할 수 있는 한 증거 신청을 허가하여야 한다.
- ④ 공무원에게는 증인 및 감정인 신문과 검증에 참여할 기회, 여기서 유용한 질문

을 할 기회가 주어져야 한다. 중요한 이유로 인해, 특히 조사의 목표를 고려하거나 또는 제3자의 권리를 보호하기 위하여 필요한 한에는 그의 참여가 배제될 수 있다. 부득이한 이유가 있지 않는 한 그는 문서에 의한 감정에 접근할 수 있어야 한다.

제25조 (증인과 감정인)

- ① 증인은 진술할 의무가 있고 감정인은 감정을 실시할 의무가 있다. 증인으로서 진술을 할 의무나 감정인으로서 감정을 실시할 의무에 관한 형사소송법 규정은 감정인의 기피에 관하여 그리고 공적 직무 종사자(Angehörigen des öffentlichen Dienstes)를 증인 또는 감정인으로서 신문하는 경우에 관하여 준용된다.
- ② 증인이나 감정인이 형사소송법 제52조부터 제55조와 제76조에 규정된 사유가 존재하지 않는데도 진술이나 감정 실시를 거부하는 때에는, 법원에 신문을 요청할 수 있다. 요청할 때에는 신문의 대상을 명시해야 하고, 당사자의 성명과 주소를 표시해야 한다. 법원은 진술 거부 또는 감정 실시 거부의 적법성에 관하여 재판한다.
- ③ 오직 직무상 상관, 그의 일반적 대리인(Vertreter), 또는 법관의 자격이 있는 위임 받은 고용인만이 제2항에 의한 요청을 할 수 있다.

제26조 (증거 서류의 인도)

공무원은 요청에 의하여 직무상 관련 있는 서류, 도면, 구상적 묘사, 기술적인 기록을 포함한 기타 기록을 징계 절차를 위해 제공해야 한다. 법원은 신청에 의해 결정으로써 그 인도를 명할 수 있으며 강제금을 정하여 이를 강제할 수 있고, 이 때 신청에는 제25조 제3항이 준용된다. 결정에는 불가쟁력이 있다.

제27조 (압수와 수색)

- ① 법원은 신청에 의해 결정으로써 압수와 수색을 명할 수 있고 제25조 제3항이 준용된다. 공무원이 그의 책임이 되는 직무 위반의 혐의를 강하게 받으며 그 조치가 사건의 중요성과 예상되는 징계 조치에 대하여 비례에 어긋나지 않을 때에만 이를 명할 수 있다. 이 법률에서 달리 규정하지 않는 한 압수와 수색에 관한 형사소송법의 규정이 준용된다.
- ② 제1항에 따른 조치는 오직 형사소송법에 의해 권한이 있는 행정청을 통해서만 실행할 수 있다.
- ③ 제1항을 통하여 주거의 불가침이라는 기본권(기본법(Grundgesetz) 제13조 제1항)이 제한된다.

제28조 (조서(Protokoll))

공무원에 대한 의견청취와 증거 조사에 관해서는 조서를 작성하여야 하고, 형사소송법 제168a조를 준용한다. 직무에 관한 문서 정보의 수집과 문서 및 기록의 이용에 관해서는 서류 메모 작성으로 충분하다.

제29조 (내부 정보)

① 징계 절차의 진행에 필요하고 공무원, 기타 관련인, 또는 요청 받은 부서의 압도적 이익과 충돌하지 않는 경우에 그러한 한에서는, 인사 기록 기타 개인 정보를 포함하는 행정청의 서류 제출과 이러한 기록 및 서류로부터 얻은 정보의 징계 사건과 관련 있는 부서에 대한 제시, 그리고 징계 절차에서 그렇게 조사한 개인 정보의 가공 또는 이용은 다른 법 규정이 이와 충돌하지 않는 한 공무원 또는 다른 관련인의 의사에 반해서도 허용된다.

② 장래에 임무 또는 직무를 공무원에게 위임할 것을 고려하거나 또는 특수한 직무상의 이유가 있는 개별적인 경우에 공무원이나 다른 관련인의 이익을 참작하여 징계 절차의 진행에 필요한 경우에 그러한 한에서는, 하나 또는 여러 임용권자의 부서들 사이, 그리고 한 부서 내의 분과들 사이에서 징계 절차, 징계 절차에서 나온 사실, 그리고 징계 기관의 결정을 통지하는 행위와 그에 관해 작성된 기록을 제출하는 행위는 허용된다.

제30조 (최종 의견청취)

조사가 종료된 후에는 공무원에게 최종적으로 의견을 진술할 기회를 주어야 하고, 제20조 제2항을 준용한다. 제32조 제2항 제2호나 제3호에 의하여 징계 절차를 종료하여야 하는 경우에는 의견청취를 하지 않을 수 있다.

제31조 (징계 절차의 이전)

직무상 상관이 의견청취와 조사의 결과에 따라 제32조부터 제34조에 관하여 자신의 권한이 충분하다고 판단하지 않으면 그는 상위의 직무상 상관이나 최상위 직무 행정청에게 결정을 넘긴다. 상위의 직무상 상관이나 최상위 직무 행정청은 조사가 더 필요하다고 판단하거나 직무상 상관의 권한이 충분하다고 판단하는 때에는 징계 절차를 직무상 상관에게 돌려보낼 수 있다.

제3장 종결 결정

제32조 (종료 처분)

① 징계 절차는 다음과 같은 경우에 종료한다.

1. 직무 위반이 입증되지 않는 경우
2. 직무 위반이 입증되나 징계 조치는 적절하지 않다고 보이는 경우
3. 제14조나 제15조에 의해 징계 조치를 발할 수 없는 경우 또는
4. 징계 절차 또는 징계 조치가 그 밖의 이유로 허용되지 않는 경우

② 그 밖에 징계 절차는 다음과 같은 경우에 종료한다.

1. 공무원이 사망하는 경우
2. 면직, 공무원으로서 갖는 권리의 상실, 또는 파면으로 인하여 공무원 관계가 종료하는 경우 또는
3. 연금 수급 공무원에 관하여 공무원원호법 제59조 제1항에 따른 법원 재판의 효력이 개시되는 경우

③ 종료 처분에는 이유를 제시해야 하고 종료 처분은 송달해야 한다.

제33조 (징계 처분)

① 견책, 징계금, 감봉 또는 연금 감액이 적절한 경우에는 징계 처분을 통하여 그러한 조치를 발한다.

② 모든 직무상 상관은 그의 감독 하에 있는 공무원에 대한 견책 또는 징계금의 권한이 있다.

③ 다음과 같은 범위에서 감봉을 확정할 수 있다.

1. 최상위 직무 행정청은 최고 한도까지의 범위
2. 최상위 직무 행정청 바로 하위의 직무상 상관은 2년간 봉급의 5분의 1 감액을 한도로 하는 범위

④ 연금 감액은 제84조에 의하여 징계 권한 행사에 관한 관할권을 갖는 직무상 상관이 최고 한도까지 확정할 수 있다.

⑤ 최상위 직무 행정청은 제3항 제1호에 의한 자신의 권한 전부 또는 일부를 일반 명령을 통하여 하위의 직무상 상관에게 위임할 수 있고, 그 명령은 연방관보(Bundesgesetzblatt)에 공고해야 한다.

⑥ 징계 처분에는 이유를 제시해야 하고 징계 처분은 송달해야 한다.

제34조 (징계 소송 제기)

① 공무원에 대하여 강등, 파면, 또는 연금 박탈을 선고하려면 그에 대하여 징계 소

송을 제기하여야 한다.

② 공무원에 대해서는 최상위 직무 행정청을 통해, 연금 수급 공무원에 대해서는 제84조에 의하여 징계 권한 행사에 관한 관할권을 갖는 직무상 상관을 통해 징계 소송을 제기한다. 최상위 직무 행정청은 1문에 의한 자신의 권한 전부 또는 일부를 일반 명령을 통하여 하위의 직무상 상관에게 위임할 수 있고, 그 명령은 연방관보에 공고해야 한다. 제17조 제1항 2문 후반부와 제3항 및 제4항을 준용한다.

제35조 (새로운 징계 권한 행사의 한계)

① 종료 처분과 징계 처분은 지체 없이 상위의 직무상 상관에게 송부해야 한다. 제2항과 제3항에 의한 자신의 권한이 충분하다고 판단하지 않으면 그는 종료 처분이나 징계 처분을 지체 없이 최상위 직무 행정청에 송부해야 한다. 최상위 직무 행정청은 조사가 더 필요하다고 판단하거나 상위의 직무상 상관의 권한이 충분하다고 판단하는 때에는 징계 절차를 상위의 직무상 상관에게 돌려보낼 수 있다.

② 상위의 직무상 상관 또는 최상위 직무 행정청은 제32조 제1항에 따른 징계 절차의 종료에도 불구하고 관할권의 범위에서 동일한 사정에 관하여 징계 처분을 하거나 징계 소송을 제기할 수 있다. 동일한 사정에 관하여 1문에 의한 결정의 근거가 되는 사실 확정과 다른 내용의 사실 확정을 근거로 하여 확정력 있는 판결이 있는 경우를 제외하고 1문에 의한 결정은 종료 처분 송달 후 3개월 이내에만 허용된다.

③ 상위의 직무상 상관 또는 최상위 직무 행정청은 하위의 직무상 상관의 징계 처분을, 또한 최상위 직무 행정청은 스스로 내린 징계 처분을 언제나 폐기할 수 있다. 그들은 자신의 관할권 범위에서 그 건에 관해 새로운 결정을 하거나 징계 소송을 제기할 수 있다. 동일한 사정에 관하여 결정의 근거가 되는 사실 확정과 다른 내용의 사실 확정을 근거로 하여 확정력 있는 판결이 있는 경우를 제외하고 징계 조치의 종류나 정도를 강화하거나 징계 소송을 제기하는 것은 징계 처분 송달 후 3개월 이내에만 허용된다.

제36조 (형사 절차 또는 범칙금 절차에서 사후에 결정이 있는 때의 절차)

① 징계 처분에 불가쟁력이 발생한 후에 동일한 사정에 관하여 개시된 형사 절차 또는 범칙금 절차에서 불가쟁력이 있는 결정이 내려져, 그 형사 절차 또는 범칙금 절차에서의 결정에 따라 제14조에 의하여 징계 조치가 허용되지 않았어야 하는 상황이 되었다면, 징계 처분은 공무원의 신청에 따라 처분을 내린 직무상 상관에 의하여 폐기되어야 하고 징계 절차는 종료해야 한다.

② 신청 기간은 3개월이다. 그 기간은 공무원이 제1항의 결정에 관하여 알게 된 날

로부터 시작한다.

제37조 (비용 부담 의무)

- ① 발생한 비용은 징계 조치를 받은 공무원에게 부과할 수 있다. 공무원의 책임이 되는 직무 위반이 부분적으로만 징계 처분의 기초를 이루거나 또는 공무원에게 유리한 결과를 갖는 조사를 통하여 특별한 비용이 발생한 때에는 비례하는 범위에서만 공무원에게 비용을 부과할 수 있다.
- ② 징계 절차가 종료된 때에는 임용권자는 발생한 비용을 부담한다. 직무 위반의 존재에도 불구하고 종료된 경우에는, 비용은 공무원에게 부과되거나 비례적으로 할당될 수 있다.
- ③ 제36조에 의한 신청에서 신청 거부인 경우에는 제1항을, 신청 승인의 경우에는 제2항을 준용한다.
- ④ 임용권자가 발생한 비용을 부담하는 한, 임용권자는 합목적적 소송 수행을 위해 필수적이었던 지출도 역시 공무원에게 상환하여야 한다. 공무원이 대리인(Bevollmächtigte) 또는 조력자의 도움을 받은 경우 그 수수료와 비용 역시 상환받을 수 있다. 공무원의 과책(Verschulden)으로 발생한 지출은 그가 스스로 부담해야 하고 대리인(Vertreter)의 과책도 그에게 귀속된다.
- ⑤ 행정청의 징계 절차는 수수료가 없다.

제4장 일시적 직위해제(Dienstenthebung)와 봉급의 지급 중지

제38조 (허용성)

- ① 징계 절차에서 파면이나 연금 박탈이 선고될 것으로 예상되거나 또는 시보나 철회권 유보부 공무원이 연방공무원법 제34조 제1항 1문 제1호 또는 제37조 제1항 1문과 결합한 이 법률 제5조 제3항 2문에 의하여 면직될 것으로 예상되는 경우에는, 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청은 징계 절차 개시와 동시에 또는 그 후에 일시적으로 공무원의 직위를 해제할 수 있다. 그밖에 공무원이 직위에 남아 있음으로 인하여 직무 운영이나 조사가 본질적으로 침해될 것이고 일시적 직위해제가 사건의 중대성 및 예견되는 징계 조치에 비추어 비례에 어긋나지 않을 경우 그 행정청은 일시적으로 공무원의 직위를 해제할 수 있다.
- ② 징계 절차에서 파면이나 연금 박탈이 선고될 것으로 예상되는 경우에는, 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청은 일시적으로 직위해제를 함과 동시에 또는 그

후에 공무원의 1개월분 봉급 또는 후보자 급여를 50퍼센트까지 지급 중지할 것을 명할 수 있다. 시보 또는 철회권 유보부의 공무원 관계에 있는 공무원이 연방공무원법 제34조 제1항 1문 제1호 또는 제37조 제1항 1문과 결합한 이 법률 제5조 제3항 2문에 의하여 면직될 것으로 예상되는 경우에도 같다.

③ 징계 절차에서 연금 박탈이 선고될 것으로 예상되는 경우에는, 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청은 징계 절차 개시와 동시에 또는 그 후에 연금 수급 공무원의 연금을 30퍼센트까지 지급 중지할 것을 명할 수 있다.

④ 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청은 언제나 일시적 직위해제, 봉급 또는 후보자 급여의 지급 중지와 연금의 지급 중지를 전부 또는 일부 폐기할 수 있다.

제39조 (법적 효력)

① 일시적 직위해제는 송달과 함께, 봉급의 지급 중지는 송달 다음의 지급일에 효력이 생기고 집행 가능해진다. 이들은 공무원이 보유하는 모든 직에 적용된다.

② 일시적 직위해제가 계속되는 동안 직무와 관련하여 발생하는 수당에 대한 청구는 중단된다.

③ 공무원이 일시적으로 직위해제된 경우, 연방급여법 제9조에 기초한 급여 상실은 그가 유책한 사유로 결근하는 동안 계속된다. 여기서 일시적 직위해제에 의하여 방해 받지 않았더라면 공무원이 자기의 직무를 다시 계속하게 되었을 시점에 급여 상실이 종료한다. 그 시점은 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청에 의하여 확정되어야 하고 공무원에게 통지되어야 한다.

④ 일시적 직위해제와 봉급의 지급 중지는 징계 절차가 확정력이 발생하여 종결됨과 함께 종료한다.

제40조 (지급 중지된 금액의 소멸과 사후 지급)

① 제38조 제2항과 제3항에 따라서 지급 중지된 금액은 다음과 같은 경우 소멸한다.

1. 징계 절차에서 파면 또는 연금 박탈이 선고되거나 연방공무원법 제34조 제1항 1문 제1호 또는 제37조 제1항 1문과 결합한 이 법률 제5조 제3항 2문에 의한 면직이 있는 경우

2. 동일한 사정에 관하여 개시된 형사 절차에서 형벌을 판결하고 그 결과 공무원이나 연금 수급 공무원으로서 갖는 권리를 상실하게 되는 경우

3. 제32조 제1항 제3호를 근거로 징계 절차가 종료되고 종료 후 3개월 이내에 동일한 사정에 관하여 개시된 새로운 징계 절차가 파면이나 연금 박탈에 이른 경우 또

는

4. 제32조 제2항 제2호 또는 제3호를 근거로 징계 절차가 종료되었고, 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청(제34조 제2항)이 (징계 절차가 종료되지 않았더라면 : 번역자) 파면이나 연금 박탈이 정당화되었을 것이라고 확인한 경우

② 징계 절차가 제1항의 경우와는 다른 방법으로 불가쟁력이 생겨 종결된 경우, 제38조 제2항과 제3항에 따라 지급 중지된 봉급은 사후 지급하여야 한다. 징계 조치가 내려진 경우 또는 징계 소송을 제기할 권한이 있는 행정청이 직무 위반이 입증된다고 확인한 경우에는, 공무원이 일시적 직위해제를 원인으로 수행하였던 승인을 요하는 부가적 직무(연방공무원법 제99조)에서 나오는 수입도 사후 지급할 봉급에 산입할 수 있다. 공무원은 그러한 수입의 금액에 관하여 정보를 제공할 의무가 있다.

제5장 이의 절차(Widerspruchsverfahren)

제41조 (이의의 필요성, 형식과 기간)

① 공무원이 소송을 제기하기 전에는 이의 절차를 진행하여야 한다. 이의의 대상인 결정이 최상위 직무 행정청을 통하여 이루어진 경우에는 이의 절차가 진행되지 않는다.

② 이의의 형식과 기간에 관해서는 행정법원법 제70조가 적용된다.

제42조 (이의 재결(Widerspruchsbescheid))

① 이의 재결은 최상위 직무 행정청에 의해, 연금 수급 공무원에 관해서는 제84조에 따라 관할권을 갖는 직무상 상관에 의해 발한다. 최상위 직무행정청은 1문에 따른 자신의 관할권 전부 또는 일부를 일반 명령을 통하여 하위의 행정청에 위임할 수 있고, 그 명령은 연방관보에 공고해야 한다.

② 이의 재결에서 이의의 대상인 결정을 공무원에게 불리하게 변경할 수 없다. 제35조 제3항에 의한 다른 내용의 결정을 할 권한은 영향을 받지 않는다.

제43조 (새로운 징계 권한 행사의 한계)

이의 재결은 최상위 직무 행정청에 지체 없이 송부해야 한다. 최상위 직무 행정청은 징계 처분에 관하여 결정한 이의 재결을 언제든지 폐기할 수 있다. 그리고 그 건에서 새로운 결정을 하거나 징계 소송을 제기할 수 있다. 동일한 사정에 관하여 결

정의 근거가 되는 사실 확정과 다른 내용의 사실 확정을 근거로 하여 확정력 있는 판결이 있는 경우를 제외하고 징계 조치의 종류나 정도를 강화하거나 징계 소송을 제기하는 것은 이의 재결 송달 후 3개월 이내에만 허용된다.

제44조 (비용 부담 의무)

- ① 이의 절차에서 패하는 측은 발생한 비용을 부담한다. 부분적으로 이의가 성공한 때에는, 비용을 비례하여 할당된다. 징계 조치가 직무 위반의 존재에도 불구하고 폐기된 경우에는 비용의 전부 또는 일부를 공무원에게 부과할 수 있다.
- ② 공무원이 이의를 취하하는 경우에 그는 발생한 비용을 부담한다.
- ③ 이의 절차가 본안(Hauptsache)에서 다른 방법으로 해결된 때에는 발생한 비용에 관해서는 합리적 재량에 의하여 결정하여야 한다.
- ④ 제37조 제4항과 제5항을 준용한다.

제4편 법원에서의 징계 절차

제1장 징계재판권(Disziplinargerichtsbarkeit)

제45조 (행정재판권에 의한 관할)

이 법률에 의한 징계재판권의 임무는 행정재판권 있는 법원이 담당한다. 이를 위해 징계 사건에 관하여 행정법원 재판부(Kammer)와 고등행정법원 합의부(Senat)가 구성된다. 주(州) 입법으로 여러 법원의 관할 구역에 관하여 하나의 법원에 1문의 임무를 할당할 것을 명할 수 있다. 주법에 따라 주징계법에 의한 절차에 대해 여러 법원의 관할 구역을 하나의 법원이 관할하는 한, 이 법원은 달리 규정이 없다면 1문의 임무도 관할한다. 행정법원법 제50조 제1항 제4호는 영향을 받지 않는다.

제46조 (징계 사건 재판부)

- ① 단독판사가 재판하지 않는 경우 징계 사건의 재판부(Kammer)는 3인의 법관과 명예 법관(ehrenamtlichen Richtern)인 2인의 배석 공무원(Beamtenbeisitzern)으로 구성되어 재판한다. 구두 심리 외의 결정(Beschluss), 구두 심리 없는 재판(Gerichtsbescheid)에는 배석 공무원이 참여하지 않는다. 배석 공무원 중 1인은 행정조직에 소속되어야 하고 또 징계 절차 대상인 공무원이 속하는 라우프반 집단에 소속되어야 한다.
- ② 단독판사에로의 소송의 이송에 관해서는 행정법원법 제6조가 적용된다. 징계 소

송 절차 내에서는 단독판사에 대한 이송은 배제된다.

③ 다음과 같은 사안에 관하여 준비 절차에서 재판이 이루어지는 때에는 징계 사건 재판부의 재판장이 재판한다.

1. 소송, 신청, 상소의 취하
2. 법원 징계 절차의 본안 종료 그리고
3. 비용

주심 법관이 정해진 경우에는 그가 재판장을 대신하여 재판한다.

④ 주의 입법을 통해 징계 사건 재판부의 구성을 제1항부터 제3항까지와 달리 규율할 수 있다. 주법에 따라 주징계법에 의한 절차에 관하여 징계 사건 재판부를 달리 구성할 것이 규정된 경우, 달리 규정되어 있지 않는 한 이러한 구성은 이 법률에 의한 법원에서의 절차에도 적용된다.

제47조 (배석 공무원)

① 배석 공무원은 연방직무(Bundesdienst)에 종신직으로 임용된 공무원이어야 하고 그가 선정 또는 임명될 때에 직무상 주소(dienstlichen Wohnsitz, 연방급여법 제15조)를 관할 행정법원의 관할구역 안에 두고 있어야 한다. 하나의 행정법원에 여러 행정법원의 관할 구역에 관한 관할권이 위임된 경우에는 배석 공무원은 이 관할 구역 중 하나에 직무상 주소를 두고 있어야 한다.

② 제50조 제3항을 유보하고, 행정법원법 제20조부터 제29조와 제34조는 배석 공무원에게 적용되지 않는다.

③ 배석 공무원의 선정 또는 임명 절차는 주법에 의하여 결정한다.

제48조 (법관직 수행으로부터의 제척)

① 법관 또는 배석 공무원은 다음과 같은 경우 법률에 의하여 법관직 수행으로부터 제척된다.

1. 직무 위반으로 침해를 당한 경우
2. 공무원 또는 피해자와 배우자, 생활 동반자(Lebenspartner), 또는 법률상 대리인(Vertreter)의 관계에 있거나 있었던 경우
3. 공무원 또는 피해자와 직계의 혈족 또는 인척, 방계로는 3촌 이내의 혈족 또는 2촌 이내의 인척 관계에 있거나 있었던 경우
4. 공무원에 대한 징계 절차에서 관여했거나 증인으로 진술했거나 또는 감정인으로서 감정을 실시했던 경우
5. 동일한 사정에 관하여 개시된 공무원에 대한 형사 절차 또는 범칙금 절차의 당

사자였던 경우

6. 공무원의 직무상 상관이거나 직무상 상관이었던 경우, 또는 공무원의 직무상 상관으로서 공무원에 대한 인사 업무 검토와 관련이 있는 경우 또는

7. 직원협의회(Personalvertretung) 구성원으로서 공무원에 대한 징계 절차에 참여했던 경우

② 배석 공무원은 그가 공무원이 속한 부서에 소속된 때에도 역시 제척된다.

제49조 (배석 공무원의 불관여)

배석 공무원에 대하여 징계 소송이 제기되거나 고의로 범한 범죄에 관하여 공소가 제기된 경우, 과형명령(Strafbefehl)이 신청된 경우, 또는 그의 직무 수행이 금지된 경우에는 이러한 절차 또는 직무 수행 금지가 계속되는 동안에는 배석 공무원을 관여시킬 수 없다.

제50조 (배석 공무원 직무의 면제)

① 다음과 같은 경우에 배석 공무원의 직무는 면제된다.

1. 형사 절차에서 자유형을 선고 받고 확정력이 발생한 경우

2. 그에 대한 징계 절차에서 견책을 제외한 징계 조치가 선고되고 불가쟁력이 발생한 경우

3. 그가 법원의 관할 구역 밖의 직으로 전근하는 경우

4. 공무원 관계가 종료하는 경우 또는

5. 제47조 제1항에 의한 배석 공무원 직의 전제 요건이 그의 선정 또는 임명 당시에 존재하지 않았던 경우

② 특히 불이익이 있는 경우에도 배석 공무원은 신청에 의해 더 이상의 직무 수행을 면제 받을 수 있다.

③ 행정법원법 제24조 제3항을 재판에 준용한다.

제51조 (징계 사건 합의부)

① 고등행정법원의 징계 사건 합의부에 관해서는 제46조 제1항과 제3항, 그리고 제47조부터 제50조를 준용한다.

② 연방행정법원에 관해서는 제48조 제1항을 준용한다.

제2장 행정법원에서의 징계 절차

제1절 소송 절차

제52조 (소송의 제기, 소송의 형식과 기간)

① 징계 소송은 문서로써 제기하여야 한다. 소장은 공무원의 개인적인 이력과 업무상의 이력, 그 때까지의 징계 절차의 경과, 직무 위반이 인지되는 사실관계, 그리고 재판에 중요한 그 밖의 사실관계와 증거를 정리하여 제시하여야 한다. 제23조 제1항의 전제 요건이 존재하는 경우에는 직무 위반이 인지되는 사실관계에 관하여 그 기초가 되는 판결에서 구속력 있게 확정한 바를 참조할 수 있다.

② 그 외 소송의 형식과 기간에 관해서는 행정법원법 제74조, 제75조, 제81조가 적용된다. 징계 절차가 제22조에 의하여 중지되어 있는 동안에는 행정법원법 제75조 제2항의 기간은 만료하지 않는다.

제53조 (추가적 징계 소송(Nachtragsdisziplarklage))

① 계속 중인 징계 소송의 대상이 아닌 새로운 행위는 오직 추가적 징계 소송을 제기함으로써만 징계 절차에 포함될 수 있다.

② 임용권자가 새로운 행위를 포함시키는 것이 적절하다고 판단하는 경우, 임용권자는 직무 위반의 혐의를 정당화하는 구체적 근거를 명시하여 이를 법원에 통지한다. 법원은 제3항을 유보한 상태로 징계 절차를 중지하고 추가적 징계 소송을 제기할 수 있는 기간을 정한다. 임용권자가 책임질 수 없는 사유로 기간을 준수할 수 없을 것으로 예상되는 경우에는, 기간 경과 전에 임용권자가 신청하여 그 기간을 연장할 수 있다. 기간의 설정과 연장은 결정으로써 한다. 결정에는 불가쟁력이 있다.

③ 새로운 행위가 예견되는 징계 조치의 종류와 정도에 중요하지 않을 것이라고 예상되거나 새로운 행위를 포함시키면 징계 절차가 중대하게 지연될 것인 때에는 법원은 제2항에 따른 징계 절차의 중지를 배제할 수 있으며, 제2항 4문과 5문을 준용한다. 1문에 의한 징계 절차의 속행에도 불구하고 구두 심리에의 소환이 송달될 때까지 또는 제59조에 의한 결정이 송달될 때까지는 새로운 행위에 관하여 추가적 징계 소송을 제기할 수 있다. 새로운 행위는 새로운 징계 절차의 대상이 될 수도 있다.

④ 제2항에 의해 정해진 기간 내에 추가적 징계 소송이 제기되지 않은 때에는 법원은 새로운 행위를 포함시키지 않은 상태로 징계 절차를 속행하며, 제3항 2문과 3문을 준용한다.

제54조 (공무원에 대한 고지)

징계 소송 또는 추가적 징계 소송의 송달과 동시에 재판장을 통하여 공무원에게 제 55조 제1항 및 제58조 제2항의 기간과 그 기간을 도과한 효과를 알려야 한다.

제55조 (행정청의 징계 절차 또는 소장의 흠결)

- ① 징계 소송에서 공무원은 소송 또는 추가적 징계 소송의 송달 후 2개월 이내에 행정청의 징계 절차 또는 소장의 본질적 흠결을 주장하여야 한다.
- ② 법원의 자유로운 확신에 따라 주장하지 않은 본질적 흠결 또는 제1항의 기간 이내에 주장하지 않은 본질적 흠결을 고려하는 것이 징계 절차의 종료를 지연시킬 것이고 공무원이 기간 도과의 효과에 관하여 고지를 받은 때에는 법원은 본질적 흠결을 고려하지 않을 수 있으며, 공무원이 부득이한 사유로 지연되었음을 소명한 때에는 이를 적용하지 않는다.
- ③ 법원은 공무원이 기간 내에 주장한 본질적 흠결 또는 그와 관계없이 법원이 고려함이 적절하다고 판단한 본질적 흠결을 제거하기 위하여 임용권자에 대하여 기간을 정할 수 있다. 제53조 제2항 3문부터 5문을 준용한다. 흠결이 기간 내에 제거되지 않으면 징계 절차는 법원의 결정으로 종료한다.
- ④ 제3항에 의한 확정력 있는 종료는 확정력 있는 판결과 같다.

제56조 (징계 절차의 축소)

법원은 예견되는 징계 조치의 종류와 정도에 중요하지 않거나 중요하지 않을 것으로 예상되는 행위를 배제함으로써 징계 절차를 축소할 수 있다. 축소의 전제 요건이 사후에 없어지는 경우를 제외하고, 배제되는 행위는 징계 절차에 다시 포함될 수 없다. 배제되는 행위가 다시 포함되지 않는다면 그 행위는 징계 절차가 불가쟁력이 발생하여 종결한 후에는 새로운 징계 절차의 대상이 될 수 없다.

제57조 (다른 절차의 사실 확정에의 구속)

- ① 형사 절차, 범칙금 절차, 또는 유책한 결근에서의 급여 상실에 관한 연방급여법 제9조에 의한 재판이 이루어진 행정법원 절차의 확정력 있는 판결에 의한 사실 확정은 동일한 사정을 대상으로 하는 징계 절차에서 법원을 구속한다. 그러나 명백히 부정확한 사실 확정에 관해서는 법원은 재차 조사할 것을 결정해야 한다.
- ② 법이 정한 다른 절차에서 이루어진 사실 확정은 구속력이 없지만, 재차 조사하지 않고도 재판의 기초가 될 수 있다.

제58조 (증거 조사)

- ① 법원은 필요한 증거를 조사하여야 한다.
- ② 징계 소송에서 증거 신청은 임용권자는 소장에서, 공무원은 소송 또는 추가적 징계 소송 송달 후 2개월 이내에 해야 한다. 신청이 지연된 경우 법원의 자유로운 확신에 따라 이를 고려하는 것이 징계 절차의 종료를 지연시킬 것이고 공무원이 기간 도과의 효과에 관하여 고지를 받은 때에는 이 신청은 거부될 수 있으며, 부득이한 사유로 지연되었음을 소명한 때에는 이를 적용하지 않는다.
- ③ 증인으로서 진술을 할 의무나 감정인으로서 감정을 실시할 의무에 관한 형사소송법 규정은 감정인의 기피에 관해서 그리고 공적 직무 종사자를 증인과 감정인으로서 신문하는 경우에 관하여 준용된다.

제59조 (결정에 의한 재판)

- ① 징계 소송에서 법원은 구두 심리 개시 후에도 당사자의 동의로써 결정을 통하여 다음을 할 수 있다.
 1. 오직 견책, 징계금, 감봉 또는 연금 감액이 실효한 경우에는 필요한 징계 조치(제5조)를 선고할 수 있다. 또는
 2. 징계 소송을 기각할 수 있다.법원, 재판장, 또는 주심 법관은 동의를 포함에 관하여 당사자에 대해 기간을 정할 수 있고, 그 경과 후에는 당사자가 이의를 제기하지 않는다면 동의가 있는 것으로 간주된다.
- ② 제1항에 의한 확정력 있는 결정은 확정력 있는 판결과 같다.

제60조 (구두 심리, 판결에 의한 재판)

- ① 징계 절차가 다른 방식으로 종결되지 않을 때에는 법원은 구두 심리를 근거로 하여 판결을 통해 소송을 재판한다. 행정법원법 제106조는 적용하지 않는다.
- ② 징계 소송에서는 소송 또는 추가적 징계 소송에서 직무 위반으로서 공무원의 책임이 되는 행위만 판결의 대상이 될 수 있다. 법원은 판결을 통하여 다음과 같은 것을 할 수 있다.
 1. 필요한 징계 조치(제5조)를 선고할 수 있다. 또는
 2. 징계 소송을 기각할 수 있다.
- ③ 징계 처분에 대한 소송에서 법원은 이의의 대상인 결정에 관하여 적법성 외에 합목적성도 심사한다.

제61조 (새로운 징계 권한 행사의 한계)

- ① 임용권자가 징계 소송을 취하한 이상 그 기초가 되는 행위는 더 이상 징계 절차의 대상이 될 수 없다.
- ② 법원이 징계 처분에 대한 소송에 관하여 재판을 하여 불가쟁력이 있는 경우, 이 재판의 기초가 되는 행위에 관하여 새로이 징계 권한을 행사하는 것은 법원에 의한 징계 절차에 포함되지 않은 중요한 사실과 증거에 관해서만 허용된다. 동일한 사정에 관하여 재판의 근거가 되는 사실 확정과 다른 내용의 사실 확정을 근거로 하여 확정력 있는 판결이 있는 경우를 제외하고 징계 조치의 종류나 정도를 강화하거나 징계 소송을 제기하는 것은 판결 송달 후 3개월 이내에만 허용된다.

제2절 특별 절차

제62조 (법원에 의한 기간 설정의 신청)

- ① 행정청의 징계 절차가 개시된 후 6개월 이내에 종료, 징계 처분 발령, 또는 징계 소송 제기를 통하여 종결되지 않는 경우에는, 공무원은 법원이 징계 절차의 종결 기간을 정할 것을 법원에 신청할 수 있다. 1문의 기간은 징계 절차가 제22조에 의하여 중지되어 있는 동안에는 정지한다.
- ② 행정청의 징계 절차가 6개월 이내에 종결되지 않는 충분한 사유가 없는 경우에는 법원은 그 절차를 종결할 기간을 정한다. 그 밖의 경우에는 신청을 거부한다. 제 53조 제2항 3문부터 5문을 준용한다.
- ③ 행정청의 징계 절차가 제2항에 의해 정해진 기간 이내에 종결되지 않을 때에는 법원의 결정으로 이 절차를 종료한다.
- ④ 제3항에 의한 확정력 있는 결정은 확정력 있는 판결과 같다.

제63조 (일시적 직위해제와 봉급의 지급 중지에 대한 중지 신청)

- ① 공무원은 일시적 직위해제와 봉급 또는 후보자 급여의 지급 중지에 관하여 법원에 중지를 신청할 수 있고, 연금 지급 중지 관하여 연금 수급 공무원의 경우도 같다. 고등행정법원에 동일한 사건의 징계 절차가 계속 중일 때에는 고등행정법원에 신청해야 한다.
- ② 일시적 직위해제와 봉급 지급 중지의 적법성에 관하여 중대한 의심이 존재할 때에는 이들은 중지되어야 한다.

③ 제1항에 의한 신청에 관한 결정의 변경 또는 폐기에 대해서는 행정법원법 제80조 제7항을 준용한다.

제3장 고등행정법원에서의 징계 절차

제1절 항소

제64조 (항소의 대상적격, 형식, 기간)

① 징계 소송에 관한 행정법원의 판결에 대한 고등행정법원에의 항소는 당사자에게 속한다. 항소는 완전한 판결의 송달 후 1개월 이내에 행정법원에 문서로써 해야 하고 이유를 제시해야 한다. 이유 제시 기간은 그 기간 경과 전에 한 신청에 따라서 재판장에 의해 연장될 수 있다. 이유에는 특정된 신청과 개별적으로 제시된 불복의 이유(항소 이유)가 포함되어야 한다. 이러한 요건 중 하나가 흠결된 경우에 항소는 허용되지 않는다.

② 그 외에 행정법원의 판결에 대한 항소는 행정법원이나 고등행정법원에 의해 허용된 경우에만, 당사자에게 속한다. 행정법원법 제124조와 제124a조를 적용한다.

제65조 (항소심 절차)

① 이 법률에 다른 규정이 없는 이상 항소심 절차에 대해서는 행정법원에서의 징계 절차에 관한 규정을 준용한다. 제53조와 제54조는 적용되지 않는다.

② 제55조 제2항에 따라 고려하지 않을 수 있었던 행정청의 징계 절차의 본질적 흠결은 항소심 절차에서도 고려하지 않는다.

③ 제58조 제2항의 기간 내에 행정법원에 제기되지 않은 증거 신청은 고등행정법원의 자유로운 확신에 따라 이를 고려하는 것이 징계 절차의 종료를 지연시킬 것이고 공무원이 제1심에서 기간 도과의 효과에 관하여 고지를 받은 때에는 거부될 수 있으며, 부득이한 사유로 지연되었음을 소명한 때에는 이를 적용하지 않는다. 행정법원이 정당하게 거부한 증거 신청은 항소심 절차에서도 배제된다.

④ 행정법원을 통하여 조사된 증거는 다시 증거 조사를 하지 않고도 재판의 기초가 될 수 있다.

제66조 (구두 심리, 판결에 의한 재판)

징계 절차가 다른 방식으로 종결되지 않을 때에는 고등행정법원은 구두 심리를 근거로 하여 판결을 통해 항소심을 재판한다. 행정법원법 제106조는 적용하지 않는다.

제2절 항고(Beschwerde)

제67조 (항고의 대상적격, 형식, 기간)

- ① 항고의 대상적격, 형식, 기간에 관해서는 행정법원법 제146조와 제147조가 적용된다.
- ② 제59조 제1항에 따라 징계 소송에 관하여 재판한 행정법원의 결정에 대해서는 당사자의 동의 흠결을 이유로만 항고할 수 있다.
- ③ 행정법원 결정에 대한 항고 절차에서 제63조에 따른 중지 관해서는 행정법원법 제146조 제4항을 준용한다.

제68조 (고등행정법원의 재판)

항고에 대하여 고등행정법원은 결정을 통하여 재판한다.

제4장 연방행정법원에서의 징계 절차

제69조 (상고의 형식, 기간, 허용)

상고의 허용, 상고와 상고 불허에 대한 항고의 형식 및 기간, 그리고 상고 이유에 대해서는 행정법원법 제132조, 제133조, 제137조부터 제139조가 적용된다.

제70조 (상고심 절차, 상고심 재판)

- ① 상고심 절차에는 고등행정법원에서의 징계 절차에 관한 규정을 준용한다.
- ② 상고심 재판에는 행정법원법 제143조와 제144조를 적용한다.

제5장 법원에서의 징계 절차에 대한 재심

제71조 (재심 사유)

- ① 확정력 있는 판결에 의하여 종결된 징계 절차의 재심은 다음과 같은 경우에 허용된다.
 - 1. 판결에서 법률이 예정하지 않은 종류나 정도의 징계 조치가 선고되는 경우
 - 2. 중요하고 새로운 사실이나 증거가 제출된 경우

3. 판결이 부진정 문서 또는 위조 문서의 내용에 근거하거나 고의 또는 과실에 의하여 허위로 행한 증언 또는 감정에 근거하는 경우
 4. 징계 절차에서의 판결이 근거하는 사실 확정을 행한 판결이 다른 확정력 있는 판결에 의하여 폐기되는 경우
 5. 이 사건에서 직무상 의무에 대한 가벌적 침해에 책임이 있는 법관 또는 배석 공무원이 판결에 참여한 경우
 6. 법률에 의한 제척의 근거가 이미 무효가 된 경우를 제외하고, 법률에 의하여 법관직 수행으로부터 제척된 법관 또는 배석 공무원이 판결에 참여한 경우
 7. 공무원이 징계 절차에서 확정될 수 없었던 직무 위반을 사후에 신뢰할 수 있을 정도로 시인한 경우, 또는
 8. 징계 소송 절차에서 확정력이 생겨 종결된 후에 동일한 사정에 관하여 개시된 형사 절차 또는 범칙금 절차에서 재판이 선고되어 불가쟁력이 생기고, 그 재판에 의하면 제14조에 따라 징계 조치가 허용되지 않았을 것인 경우
- ② 사실과 증거를 단독으로 또는 이전에 확정된 것과 관련지어 볼 때에 사실과 증거가 징계 절차에 대한 재심의 목적이 될 수 있는 바인 다른 재판을 할 근거가 되기에 적합한 경우에 사실과 증거는 제1항 제2호의 의미에서 중요한 것이다. 재판할 때에 법원에 알려져 있지 않았던 사실과 증거는 제1항 제2호의 의미에서 새로운 것이다. 징계 절차에서의 판결에 확정력이 발생한 후에 동일한 사정에 관하여 개시된 형사 절차 또는 범칙금 절차에서, 징계 절차에서의 판결의 근거가 되는 사실 확정과 다른 내용의 사실 확정을 근거로 하여 확정력 있는 판결이 있는 경우에 형사 절차 또는 범칙금 절차에서의 판결에서 나온 다른 내용의 사실 확정은 제1항 제2호의 의미에서 새로운 사실로 간주한다.
- ③ 제1항 제3호와 제5호의 경우에 징계 절차의 재심은 주장하는 행위에 관하여 확정력 있는 형사법원 유죄 판결(Verurteilung)이 있는 경우 또는 증거 부족 외의 사유로 인하여 형사법원의 절차가 개시될 수 없거나 진행될 수 없는 경우에만 허용된다.

제72조 (재심의 불허)

- ① 확정력 있는 판결을 통하여 종결된 징계 절차에 대한 재심은 확정력이 발생 후에
1. 동일한 사정에 근거하고 이 사정을 동일하게 인정하는 형사 절차 또는 범칙금 절차에서 판결이 선고되고 이 판결이 폐기되어 확정력이 생기지 않은 경우, 또는
 2. 형사 절차에서 판결이 선고되어 유죄 판결을 받은 피고인이 그 판결을 통하여

그 직 또는 연금에 대한 청구권을 상실한 경우, 또는 그가 계속 근무를 하였거나 연금을 받았더라면 그의 직 또는 연금에 대한 청구권을 상실했을 것인 경우에는 허용되지 않는다.

② 또한 판결에 확정력이 발생한 이후 3년이 경과한 경우에는, 공무원에게 불리한 징계 절차에 대한 재심은 허용되지 않는다.

제73조 (기간, 절차)

① 징계 절차에 대한 재심 신청은 이의의 대상인 재판을 한 법원에 대하여 3개월 이내에 문서로써 또는 법원 서기관(Urkundsbeamten der Geschäftsstelle)이 기록하게 함으로써 제기하여야 한다. 이 기간은 신청권자가 재심의 사유를 알게 된 날에 시작한다. 신청에는 이의의 대상인 판결을 표시해야 하고 그 재판이 어느 범위에서 다투어지는지와 어떠한 변경을 신청하는지를 표시해야 하며, 증거를 표시하여 신청을 뒷받침하여야 한다.

② 그 이상의 절차에는 이 법률에 달리 규정이 없는 한 법원에서의 징계 절차에 관한 규정을 준용한다.

제74조 (결정에 의한 재판)

① 법원은 신청이 허용되는 법적 전제 요건이 없다고 판단하거나 신청이 명백히 근거가 없다고 판단하는 경우에는, 구두 심리가 개시된 후라도 결정을 통하여 신청을 배척할 수 있다.

② 법원은 구두 심리 개시 전에 관할 행정청의 동의를 얻어 결정을 통하여 이의의 대상인 판결을 폐기하고 징계 소송을 기각하거나 징계 처분을 폐기할 수 있다. 결정에는 불가쟁력이 있다.

③ 제1항에 따른 확정력 있는 결정과 제2항에 따른 결정은 확정력 있는 판결과 같다.

제75조 (구두 심리, 법원의 재판)

① 재심이 다른 방식으로 종결되지 않을 때에는 법원은 구두 심리를 근거로 하여 판결을 통해 재판한다.

② 행정법원의 판결과 고등행정법원의 판결에 대해서는 상소 제기시의 절차에서 대상적격 있는 상소를 제기할 수 있다.

제76조 (법적 효력, 보상)

- ① 재심 절차에서 이의의 대상인 판결이 공무원에 유리하게 폐기되는 경우, 공무원은 폐기되는 판결이 재심 절차에서 선고된 재판과 부합하였더라면 그가 유지하였을 법적 지위를 폐기되는 판결에 확정력이 발생하는 때부터 유지한다. 폐기되는 판결에서 파면 또는 연금 박탈이 선고되었던 경우, 연방공무원법 제42조가 준용된다.
- ② 공무원 및 법률에 의해 그가 부양 의무를 지는 사람은 제1항의 경우에 그에 따라 추후에 지급할 봉급 외에 당시 시행 중인 형사보상법(Gesetz über die Entschädigung für Strafverfolgungsmaßnahmen vom 8. März 1971, BGBl. I S. 157)을 적절히 적용하여 그 밖의 손실에 대한 보상을 임용권자에 청구할 수 있다. 청구권은 재심 절차에 확정력이 생겨 종결된 후 3개월 이내에 징계 소송을 제기할 권한 있는 행정청에 주장하여야 한다.

제6장 비용

제77조 (비용 부담과 상환 받을 수 있는 비용)

- ① 당사자의 비용 부담 의무와 비용의 상환 가능성에 대해서는 이하의 조항에서 달리 정하지 않는 한 행정법원법의 규정을 준용한다.
- ② 징계 처분이 직무 위반의 존재에도 불구하고 폐기되는 경우, 비용의 전부 또는 일부를 공무원에게 부과할 수 있다.
- ③ 법원에 의한 기간 설정의 신청에 관한 절차(제62조)에서 법원은 기간 설정 신청에 관한 재판과 동시에 절차의 비용에 관해서도 판단해야 한다.
- ④ 이 조항에서 의미하는 비용에는 행정청의 징계 절차에 관한 비용도 해당한다.

제78조 (재판비용)

법원의 징계 절차에서는 이 법률 부록의 수수료 표에 따라 수수료를 징수한다. 그 밖에는 행정재판권 있는 법원에서의 절차의 비용에 적용되는 재판비용법(Gerichtskostengesetz) 규정을 준용한다.

제5편 생계비, 생계 급부, 사면

제79조 (파면 또는 연금 박탈에서 생계비)

- ① 제10조 제3항 또는 제12조 제2항에 의한 생계비는 재판에서 달리 정하지 않는 한 봉급 또는 연금이 상실되는 시점에 지급하기 시작한다.

- ② 동일한 기간 동안 추가보험에 근거한 연금이 지급되는 경우에는 제12조 제2항에 의한 생계비 지급은 반환청구를 유보하고 이루어진다. 반환청구권을 담보하기 위하여 연금 수급 공무원은 이에 상응하는 양도의 의사표시를 하여야 한다.
- ③ 법원은 재판에서 생계비의 전부 또는 일부를 공무원 또는 연금 수급 공무원이 부양 의무를 지는 사람에게 지급할 것을 정할 수 있고, 재판의 확정력에 의해 최상위 직무 행정청이 이를 정할 수 있다.
- ④ 사회법전(Sozialgesetzbuch) 제4권 제18a조 제2항과 제3항 1문 및 2문의 영업 소득(Erwerbseinkommen)과 대체 소득(Erwerbsersatzeinkommen)은 생계비에 산입한다. 전직 공무원 또는 전(前) 연금 수급 공무원은 생계비 지급에 관하여 중요할 수 있는 모든 상황 변화를 최상위 직무 행정청에게 지체 없이 통지할 의무가 있다. 그가 유책하게 이 의무를 이행하지 않는 경우, 그로부터 생계비의 전부 또는 일부를 소급하여 박탈할 수 있다. 결정은 최상위 직무 행정청이 한다.
- ⑤ 관련인이 다시 공법적 직무 관계 또는 근무 관계에 임명되는 경우에는 생계비에 대한 청구권은 효력을 잃는다.

제80조 (범죄 적발 조력에 의한 생계 급부(Unterhaltsleistung))

- ① 파면 또는 연금 박탈의 경우에 최종적으로 관할권을 갖는 최상위 직무 행정청은 대가 또는 선물 수수 금지를 위반한 과거 공무원 또는 연금 수급 공무원이었던 자가 범죄, 특히 형법전(Strafgesetzbuch) 제331조부터 제335조에 의한 범죄를 저지하거나 그 자신의 행위 기여를 초과하는 부분을 밝히는 데에 도움이 된 사실에 관한 지식을 알린 경우, 그에게 매달 생계 급부를 이행할 것을 약속할 수 있다. 추가보험은 실행되어야 한다.
- ② 생계 급부는 추가보험으로부터 발생하는 기대 노령 연금에 대한 백분율로, 또는 직능별 노령 보장에서 발생하는 이에 상응하는 급부에 대한 백분율로서 다음과 같은 조건에 따라 확정해야 하는데,
1. 생계 급부는 추가보험에서 발생하는 기대 연금의 금액까지 이를 수 없고,
 2. 생계 급부와 추가보험에서 발생하는 기대 연금을 합산하여 공무원원호법 제14조 제1항에 의한 연금으로서 발생하는 금액을 초과할 수 없다.
- 1문에 의한 최고 한도는 또한 생계 급부 취득의 기간에도 적용되고, 부분 연금(anteilige Rente)이 추가보험에서 발생하는 기대 연금을 대신한다.
- ③ 전직 공무원에 대한 생계 급부는 그가 65세에 도달한 경우, 법률상의 연금 보험에 의해 영업 불능(Erwerbsunfähigkeit) 또는 직업 불능(Berufsunfähigkeit)에 따른 연금을 받는 경우, 혹은 직능별 원호(berufsständischen Versorgung)에 의해 이에 상응

하는 급부를 받는 경우에 비로소 지급할 수 있다.

④ 생계 급부에 대한 청구권은 다시 공직 직무에 취임하게 되는 경우, 그리고 연금 수급 공무원에 관하여 공무원원호법 제59조에 의한 원호금이 실효하는 결과가 생길 경우에는 효력을 상실한다. 유족인 배우자 또는 생활 동반자는 파면 또는 연금 박탈의 시점에 혼인 또는 생활 동반자 관계가 이미 존재하였던 때에는 생계 급부의 55퍼센트를 지급받는다.

제81조 (사면)

① 이 법률에 따른 징계 사건에 관한 사면권은 연방 대통령에게 속한다. 그는 이를 다른 부서에 위임할 수 있다.

② 파면 또는 연금 박탈이 사면 절차에서 폐기된 경우, 연방공무원법 제43조 2문이 준용된다.

제6편 개별 공무원 집단과 연금 수급 공무원에 대한 특별 규정

제82조 (연방 집행경찰(Polizeivollzugsbeamte))

연방내무부는 법규명령을 통하여 연방 집행경찰에서 어떠한 상관이 제33조 제2항, 제3항 제2호와 제5항에서의 직무상 상관으로 간주되는지를 규정한다.

제83조 (연방의 공법상 단체, 영조물, 재단의 공무원)

① 감독의 권한이 있는 연방부처는 연방의 공법상 단체, 영조물, 재단의 공무원에 관하여 이 법률에서 의미하는 최상위 직무 행정청으로 간주된다. 그 부처는 연방내무부와 협의하여 법규명령으로써 권한을 하위 행정청에 위임할 수 있고, 누가 이 법률에서 의미하는 하위의 행정청, 직무상 상관, 상위의 직무상 상관으로 간주되는지를 정할 수 있다. 나아가 연방내무부와 협의하여 법규명령으로써 견책, 징계금, 감봉에 관한 관할을 제33조와 달리 규율할 수 있다.

② 제1항에서 지칭하는 공법상 단체, 영조물, 재단에 관해서는 연방공무원법 제144조 제2항을 준용한다.

제84조 (연금 수급 공무원에 관한 징계 권한 행사)

연금 수급 공무원에 대한 징계 권한은 퇴직 시에 관할권을 갖는 최상위 직무 행정청을 통하여 행사된다. 이 최상위 직무 행정청은 자신의 권한 전부 또는 일부를 일

반 명령을 통하여 하위의 직무상 상관에게 위임할 수 있고, 그 명령은 연방관보에 공고해야 한다. 관할권 있는 최상위 직무 행정청이 더 이상 존재하지 않는 경우, 연방내무부는 어느 행정청에게 관할권이 있는지를 정한다.

제7편 경과 규정과 부칙

제85조 (경과 규정)

- ① 종전의 법에 의하여 개시된 징계 절차는 제2항부터 제7항에서 달리 규정하지 않는 한, 이 법률이 시행될 때의 상태에서부터 이 법률에 따라 속행한다. 종전의 법에 의하여 시행된 조치는 법적 효력을 유지한다.
- ② 종전의 법에 의한 다음의 징계 조치는 이 법률에 의한 다음의 징계 조치와 동등하다.
 1. 급여감액(Gehaltskürzung)은 감봉과 동등하다.
 2. 동일 라우프반 내의 낮은 급여를 받는 직으로의 전임은 강등과 동등하다. 그리고
 3. 직무로부터의 해임(die Entfernung aus dem Dienst)은 파면과 동등하다.
- ③ 이 법률 시행 전에 개시된 정식 징계 절차는 종전의 법에 따라 속행한다.
- ④ 연방징계대리청(Die Behörde des Bundesdisziplinaranwalts)은 2003년 12월 31일이 경과하면 해산한다. 제3항의 경우 이 시점부터는 개시 행정청(Einleitungsbehörde)이 고발 서면을 작성하고, 연방징계법령(Bundesdisziplinarordnung)의¹⁴⁾ 규정은 연방징계대리인(Bundesdisziplinaranwalt)과 관련이 있는 한 적용하지 않는다.
- ⑤ 이 법률 시행 전에 확정력이 생겨 종결된 징계 절차의 재심에 관해서 2003년 12월 31일이 경과할 때까지 연방징계법령 제4절(Abschnitt IV)을 적용한다. 이 시점부터는 이 법률의 규정을 적용한다.
- ⑥ 종전의 법에 따라 징계 절차에서 내린 결정은 불가쟁력이 생긴 경우에는 종전의 법에 따라서 집행하여야 한다.
- ⑦ 이 법률 시행 전에 내려진 징계 조치에 관한 활용 금지의 기간과 그 산정은 이 법률에 따라 정한다. 종전의 법에 따른 활용 금지의 기간과 그 산정이 공무원에게 더 유리한 경우에는 그렇지 아니하다.
- ⑧ 제78조 1문에 의한 수수료는 2009년 12월 31일 후에 계속하게 된 법원에서의 절

14) 이 법령(Bundesdisziplinarordnung) 역시 “연방징계법”으로 번역하는 것이 적절하겠으나, 연방징계법(Bundesdisziplinargesetz)과의 구별을 위하여 “연방징계법령”이라 번역하였다. 2002년 1월 1일부터 연방징계법령은 연방징계법 시행과 함께 효력을 잃었다(Art. 27 Abs. 2 Nr. 1 G vom 9. Juli 2001, BGBl. I S. 1510, 1534).

차에 대해서만 징수한다. 2009년 12월 31일 후에 제기된 상소에 관한 절차에서는 그렇지 아니하다.

제86조 (행정규칙)

이 법률의 시행을 위하여 필요한 행정규칙은 연방내무부가 공포하고, 행정규칙은 공동내각관보(Gemeinsamen Ministerialblatt)에 공고해야 한다.

(제78조) 부록 수수료 표

수수료 표

목차

- 제1절 제1심 소송 절차
- 제2절 항소의 허용과 진행
- 제3절 상고
- 제4절 특별 절차
- 제5절 법적 청문(Gehör)에 대한 청구권 침해에 관한 책문
- 제6절 항고

호	수수료 요건사실	수수료 금액 또는 제10호부터 제17호의 각 수수료에 대한 비율
머리말: 재심 신청에 관한 절차는 새로운 심급으로 간주한다.		
제1절 제1심 소송 절차		
	다음과 같은 사항을 신청하는 징계 소송에 관한 절차	
10	－ 파면	360,00 €
11	－ 연금 박탈	360,00 €
12	－ 강등	240,00 €
	징계 조치를 내린 징계 처분에 대한 소송에 관한 절차	

13	- 감봉	180,00 €
14	- 연금 금액	180,00 €
15	- 징계금	120,00 €
16	- 견책	60,00 €
17	비용 결정만 있는 징계 처분에 대한, 또는 종료 처분(연방징계법 제32조)에 대한 소송에 관한 절차	60,00 €
18	다음을 통한 절차 전체의 종료 1. 소송 취하 a) 구두 심리 종료 전의 취하 또는 b) 그러한 구두 심리가 없는 경우 본안에서의 재판이 사무소에 송달되는 날을 경과하기 전의 취하, 또는 2. 비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우의 종료 선언: 위와 같은 경우 제10호부터 제17호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다. 다수의 경감 요건사실을 충족하는 경우에도 수수료는 역시 경감된다.	0,5
제2절 항소의 허용과 진행		
20	항소의 허용에 관한 절차: 신청이 거부되는 경우	1,0
21	항소의 허용에 관한 절차: 신청이 취하되거나 절차가 다른 방식으로 해결되어 종료하는 경우	0,5
22	항소가 허용되는 한 수수료는 발생하지 않는다.	
23	항소에 관한 절차 일반	1,5
	항소이유서가 법원에 도착하기 전에 항소 취하나 소송 취하를 통해 절차 전체가 종료하는 경우: 제22호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다.	0,5
	비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자	

24	의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우에 종료 선언은 취하와 같다. 제23호에 해당되지 않는 경우 다음을 통한 절차 전체의 종료 1. 항소 취하 또는 소송 취하 a) 구두 심리 종료 전의 취하 또는 b) 그러한 구두 심리가 없는 경우 본안에서의 재판이 사무소에 송달되는 날을 경과하기 전의 취하, 또는 2. 비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우의 종료 선언: 위와 같은 경우 제22호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다. 다수의 경감 요건사실을 충족하는 경우에도 수수료는 역시 경감된다.	1,0
제3절 상고		
30	상고에 관한 절차 일반	2,0
31	상고이유서가 법원에 도착하기 전에 상고 취하나 소송 취하를 통해 절차 전체가 종료하는 경우: 제30호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다.	1,0
32	비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우에 종료 선언은 취하와 같다. 제31호에 해당되지 않는 경우 다음을 통한 절차 전체의 종료 1. 상고 취하 또는 소송 취하 a) 구두 심리 종료 전의 취하 또는 b) 그러한 구두 심리가 없는 경우 본안에서의 재판이 사무소에 송달되는 날을 경과하기 전의 취하, 또는 2. 비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우의 종료 선언:	

	위와 같은 경우 제30호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다. 다수의 경감 요건사실을 충족하는 경우에도 수수료는 역시 경감된다.	1,5
호	수수료 요건사실	수수료 금액 또는 제40호와 제41호의 각 수수료에 대한 비율
제4절 특별 절차		
40	일시적 직위해제와 봉급의 지급 중지에 대한 중지 신청에 관한 절차	180,00 €
41	법원이 설정한 징계 절차 종결 기간이 성과 없이 경과함에 따라 징계 절차가 종료하는 경우를 포함하여, 법원에 의한 징계 절차 종결 기간 설정 신청에 관한 절차	60,00 €
42	다음을 통한 절차 전체의 종료 1. 신청 취하 a) 구두 심리 종료 전의 취하 또는 b) 그러한 구두 심리가 없는 경우 신청에 관한 재판이 사무소에 송달되는 날을 경과하기 전의 취하, 또는 2. 비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우의 종료 선언: 위와 같은 경우 제40호와 제41호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다. 다수의 경감 요건사실을 충족하는 경우에도 수수료는 역시 경감된다.	0,5
제5절 법적 청문에 대한 청구권 침해에 관한 책문		
50	법적 청문에 대한 청구권 침해에 관한 책문 절차: 책문이 전부 기각 또는 각하되는 경우	50,00 €
호	수수료 요건사실	수수료 금액 또는 제10호부터 제17호 및 제40호의 각

		수수료에 대한 비율
제6절 항고		
60	일시적 직위해제와 봉급의 지급 중지에 대한 중지 신청에 관한 재판에 대한 항고에 관한 절차	1,5
61	연방징계법 제59조에 따른 결정을 통한 본안에서의 재판에 대한 항고에 관한 절차	1,5
62	상고 불허에 대한 항고에 관한 절차: 항고가 기각 또는 각하되는 경우	1,5
63	다음을 통한 절차 전체의 종료 1. 항고, 소송, 또는 신청의 취하 a) 구두 심리 종료 전의 취하 또는 b) 그러한 구두 심리가 없는 경우 항고에 관한 재판이 사무소에 송달되는 날을 경과하기 전의 취하, 또는	0,75
	2. 비용에 관하여 재판이 선고되지 않거나, 재판이 사전에 통지된 비용 부담에 관한 당사자의 합의나 한 당사자의 비용 부담의 의사표시에 따르는 경우의 종료 선언:	
64	위와 같은 경우 제60호부터 제62호의 수수료는 우항의 비율로 경감된다. 다수의 경감 요건사실을 충족하는 경우에도 수수료는 역시 경감된다.	50,00 €
	특별히 열거되지 않은 징계법상 절차에서의 항고에 관한 절차로서 다른 규정에 의해 수수료가 면제되지 않는 경우: 항고가 기각 또는 각하되는 경우	

제4편 미국의 공무원 징계제도 및 운영현황

I. 미국의 공무원 제도 개요

미연방 공무원은 일반적인 ① 경쟁직 공무원과 ② 고위공무원단 그리고 이것들에 포함되지 않는 ③ 예외직 공무원으로 구성된다.

경쟁직(competitive service)이란, 기본적으로, 행정부 내의 모든 공무원 직위 중 고위공무원단과 상원이 지명에 대하여 인준을 해야 하는 직 그리고 법이 경쟁직에서 특별히 제외한다고 규정한 직을 제외한 모든 직위를 말한다. 그에 더하여 법이 특별히 경쟁직에 포함시킨 직위들이 추가될 수 있다.(U.S. Code § 2102 (a))

예외직(excepted service)이란, 고위공무원단(the Senior Executive Service)과 경쟁직에 속하지 않는 공무원직을 말한다.(U.S. Code § 2103 (a)) 행정부에 있어서는 상원이 지명에 대한 인준을 해야 하는 직과 법에서 특별히 경쟁직에서 제외된다고 규정하고 있는 직을 가리킨다.(U.S. Code § 2102 (a))

II. 미국의 공무원 징계제도

1. 징계관련 법령 체계

(1) 미연방헌법

미연방헌법에는 공무원의 충원방법이나 임기, 파면이나 징계 등에 관한 규정이 전혀 없다.

(2) 징계관련 법률 및 기타 규정

미연방공무원의 징계와 관련한 법률로는 미연방법전 제5편 제75장 징계조치 부분이 있고, 그에 대한 보다 상세한 규정은 행정입법인 미연방행정규정집 제5편 752장 부분이 있다.¹⁵⁾

15) 해당 징계관련 법령 부분에 대한 번역은 뒤의 <참고자료> 부분 참조.

① 미연방법전(U.S. Code) : 5 U.S. Code Subpart F Chapter 75 - 징계조치(Adverse Actions) 부분 (§7501 ~ §7543) 가운데,

제I소절 - 14일 이하의 정직 부분 (SUBCHAPTER I - SUSPENSION FOR 14 DAYS OR LESS (§§ 7501 to 7504)) 과

제II소절 - 파면, 14일 초과 정직, 강등, 감봉, 또는 30일 이하의 무급강제휴가 (SUBCHAPTER II - REMOVAL, SUSPENSION FOR MORE THAN 14 DAYS, REDUCTION IN GRADE OR PAY, OR FURLOUGH FOR 30 DAYS OR LESS (§§ 7511 to 7514) 부분이 이에 해당한다.

② 미연방행정규정집(CFR) : 5CFR Part 752 - 징계조치(Adverse Actions) 부분 가운데,

제752장 B절 - 14일 이하의 정직을 위한 요건 (5 CFR Part 752, Subpart B - Regulatory Requirements for Suspension for 14 Days or Less) 부분과

제752장 D절 - 파면, 14일 초과 정직, 강등, 감봉, 또는 30일 이하의 무급강제휴가 (5 CFR Part 752, Subpart D - Regulatory Requirements for Removal, Suspension for More Than 14 Days, Reduction in Grade or Pay, or Furlough for 30 Days or Less) 부분, 그리고

제752장 F절 - 고위공무원단에 대한 징계조치를 취하기 위한 요건 (5 CFR Part 752, Subpart F - Regulatory Requirements for Taking Adverse Action Under the Senior Executive Service) 부분이 이에 해당한다.

2. 징계대상

징계의 종류에 따라 그 징계의 대상에 있어 차이가 있다. 미국 연방공무원 징계제도의 특징은 경한징계와 중한징계에 대하여 각각 적용되는 징계대상자에 대한 규정이 매우 상세하다는 점이다. 실제로 징계에 관한 법령규정의 대부분은 징계대상인 공무원의 범위를 상세히 열거하는 조항들이다.

예컨대, 먼저 14일 이하의 정직에 대해서는 경쟁직 직원이 그 대상이다.

그러나 파면, 14일 초과 정직, 강등, 감봉, 30일 이하의 강제무급휴가(furlough)에 대하여는 경쟁직 직원과 예외직 직원이 모두 그 대상이 된다. 다만, 예외직 직원 가운데 다음과 같은 공무원들에 대해서는 적용되지 않는다. (§ 7511 (b))

① 그 임명이 상원의 조언과 동의에 의해 이루어지는 직;

- ② 비밀, 정책결정, 정책형성 또는 정책옹호의 성격을 지녔다고 하여 대통령이 경쟁직에서 제외한 직;
- ③ 그 임명이 대통령에 의해 이루어진 직;
- ④ 공무원퇴직및장애기금 또는 외교공무원퇴직및장애기금으로부터 그러한 직역에 근거하여 연금을 받는 직;
- ⑤ 군대에서 기술자와 관련하여 제8337(h)(1)에 규정된 직;
- ⑥ 1980년 외교공무원법 제103조에 규정된 외교직의 일원;
- ⑦ 중앙정보국이나 정부회계청에 있는 직;
- ⑧ 미연방 우체국, 우편규율위원회, 파나마해협위원회, 테네시협곡담당국, 미연방수사국, 국방부의 정보부서(10편 제1614조에 정의), 또는 제10편 제83장 I소장에 규정된 군사부처의 정보활동에 포함된 직으로, 이 절의 소절 (a)(1)(B) 또는 제39편 제1005(a)이 이 소절의 적용을 위한 근거가 되지 않는 것;
- ⑨ 이 편의 제5102(c)(11)절에 규정된 직;
- ⑩ 퇴역군인건강행정청에 포함된 직으로 제38편 조항에 의해 경쟁직에서 제외된 것으로서, 그 직원이 제38편의 제7401(3)절에 의해 그러한 직으로 임명된 것이 아닌 경우의 자.

그리고, 미연방행정규정집에서는 고위공무원단(Senior Executive Service)에 대해서도 14일 초과와 정직과 파면의 두 종류에 한하여 징계를 부과하고 있다(5 CFR Part 752, Subpart F).

한편, 연방법원에 대하여는 일반공무원과 별도의 절차가 마련되어 있고, 법관징계 절차는 2002년 사법개혁법(Judicial Improvement Act of 2002)에 규정되어 있다. 이 법에서는 징계사유의 구체적 내용을 정하지 않고 있고, 구체적인 사유는 모범법관 행동규범(Model Code of Judicial Conduct), 연방법관행동규범(Code of Conduct for United States Judges) 등을 통해 별도로 제시되고 있다.

3. 징계사유

미연방공무원의 경우 징계사유는 법령에 자세히 제시되고 있지 않다. 추상적으로 제시되어 있어 이를 통해 구체적으로 추정해야 하는데, 그 경우에도 고위공무원단

에 대한 경우와 기타 공무원(경쟁직, 예외직 공무원)에 대한 경우가 다르다.

고위공무원단의 경우에는 “부적절한 비행(misconduct), 직무태만(neglect of duty), 또는 기관기능의 이전시 유도된 업무재할당의 수령이나 직위수반의 실패라는 사유로만” 징계를 받을 수 있다고 규정하고 있는 반면(5CFR Part 752, §752.603), 기타 공무원의 경우에는 보다 광범위하게 “복무의 효율성 증진을 위한 이유로” 징계조치를 할 수 있다고 규정하고 있다. 다만 이러한 복무의 효율성 증진을 위한 경우에는 1년 이내에 공중에 대한 부적절한 행동을 4회 한 경우 또는 다른 양태의 부적절한 행동을 포함한다고 규정하고 있어, 비행, 직무태만 등의 행위유형을 포함하는 넓은 개념으로 판단된다.

다만, 미국징계법령상 특이한 점은 일정한 사유를 이유로 하여서는 징계조치를 할 수 없다는 규정이 존재한다는 것이다. 즉, 징계조치를 하는 기관은 미연방법전 제5편 제2302조가 금지하는 사유를 이유로 하여서는 징계조치를 취할 수 없도록 하고 있는데, 제2302조는 인종, 피부색, 종교, 성별 기타 출신 지역을 이유로 한 차별을 금지하고 있다. 따라서 이러한 차별적 사유를 내세워 징계를 할 수는 없다는 것이고, 이러한 보장은 인종차별의 역사를 가지고 있는 미국의 경우에 평등권 보장을 위해 중요한 의미를 지니는 것이다.

4. 징계의 종류 및 효력

징계의 종류로는 다음의 6종이 있다.

- 14일 이하의 정직 (SUSPENSION FOR 14 DAYS OR LESS)
- 14일 초과인 정직 (SUSPENSION FOR MORE THAN 14 DAYS)
- 파면(REMOVAL)
- 강등 (REDUCTION IN GRADE)
- 감봉 (REDUCTION IN PAY),
- 30일 이하의 강제무급휴가 (FURLOUGH FOR 30 DAYS OR LESS)

각 징계는 징계사유를 고려하여 사안이 경한 경우와 중한 경우로 나누어 취해질 수 있는데, 경한 경우에는 14일 이하의 정직을 조치하고, 중한 경우에는 무기한 정직을 포함하는 14일 초과인 정직, 파면, 강등, 감봉, 30일 이하의 강제무급휴가를 부과할 수 있다.

5. 징계부가금 제도

미국의 경우 연방공무원에 대한 징계의 종류로 징계부가금 제도는 존재하지 않는다. 그 부분을 제외한다면 금전적 제재로서 감봉만이 존재한다는 점은 우리나라의 경우와 같다.

6. 징계사유의 시효

미연방법전 제3282조(18 USC Ch. 213: 시효(Limitations), §3282)에서는 중대범죄가 아닌 범죄에서는 행위시로부터 5년이 지나면 처벌받지 않는다고 하여 범죄에 대한 시효를 규정하고 있다.

그러나 징계의 사유는 개념적으로 범죄와는 구별된다고 할 수 있으므로, 범죄에 대한 처벌과 징계조치를 동일하게 볼 수는 없을 것으로 판단된다. 따라서 비행에 대한 징계에 대한 시간적 한계는 존재하지 않는 것으로 판단된다. 다만 가급적 빠른 시간 내에 조치를 취하는 것이 바람직할 것이다.

7. 징계위원회의 설치여부

미국 연방공무원의 인사와 복무와 관련되는 정부기관은 1978년의 공무원개혁법(Civil Service Reform Act of 1978)에 따라 설치된 인사관리처(the Office of Personnel Management (OPM)), 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board (MSPB)), 연방노사관계위원회(the Federal Labor Relations Authority (FLRA))의 세 기관이다. 이 중 징계등에 관계되는 기관은 두곳으로서 인사관리처는 징계절차 등에 관한 규정을 제정하고, 실적제보호위원회는 불복에 대한 신청을 받는다.

징계조치를 취함에 있어 징계위원회는 별도로 구성되지 않는다. 정부의 각 기관이 징계조치를 취하는 기관이 된다. 다만, 임용권자나 감독자인 기관이 구체적인 징계절차를 진행함에는 징계에 관한 법령을 따라야 하고 아울러 인사관리처(the Office of Personnel Management)가 제정한 규정(Regulations)에 따라야 한다.

8. 징계의결의 절차

징계가 요구되면 기관은 법령에 따른 징계절차를 진행한다. 징계가 요구된 공무원에 대하여는 14일 이전에 사전고지를 하여야 하고, 구술로 그리고 문서로 답변하고 선서진술서와 기타 답변을 뒷받침할 증거문서를 제출할 합리적인 시간을 주어야 한다. 아울러 공무원은 변호사나 기타 대리인에 의해 자신의 사건에서 자신을 대리하게 할 권리가 있고, 서면으로 된 결정문과 그에 대한 구체적 사유를 가능한 한 조기에 받을 권리가 있다. 기관은 징계청구의 고지서, 문서로 된 공무원의 답변, 공무원의 구술답변요지서, 결정문과 그에 대한 사유와 기타 징계조치에 영향을 미치는 명령 및 증거자료의 사본을 보관하여야 하고, 실적제보호위원회와 당해 공무원에게 각각 요청에 따라 그 사본을 제공하여야 한다(5 USC Chap. 75, §7503).

9. 징계의 심의 및 의결

징계의 심의를 함에는 징계가 요구된 공무원에게 절차상 권리, 고지를 받을 권리와 적어도 24시간 이상의 합리적 시간을 통한 답변제출권, 변호인 등에 의해 자신을 대리하게 할 수 있는 권리가 보장된다(5CFR Part 752, §752.203 (a) ~ (d)).

기관이 그 결정을 도출함에 있어서는 요구된 조치의 고지에 제시된 이유와 공적으로 제출된 공무원의 답변이나 그의 대리인의 답변 또는 양자 모두 만을 고려해야 한다. 기관은 징계에 관한 결정을 내리면서 그 이유를 상세히 제시한 문서로 공무원에게 알려야 하며, 아울러 이의제기권이 있음을 함께 고지하여야 한다. 기관의 징계관련 결정문은 징계조치의 발효일 또는 그 이전에 당해 공무원에게 전달되어야 한다(5CFR Part 752, §752.203 (e)).

10. 불복신청

불복신청은 2가지 경로를 통해 이루어진다. 14일 이하의 정직의 경우와 같이 경미한 사안의 경우에는 자체 고충민원처리절차를 통하여 불복의 진정을 제기하고, 14일 초과인 정직, 파면, 강등, 감봉, 무급강제휴가의 경우에는 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board)에 이의를 제기하거나 고충민원처리 절차를 통해 진정을 제기할 수 있다. 그러나 공무원은 둘 모두를 이용할 수는 없다(5CFR Part 752, §752.203 (f); §752.405).

III. 시사점 및 결어

1. 미국의 연방공무원 징계와 관련된 규정의 특징으로는 징계의 대상에 대한 규정이 먼저 나오고, 그 예외가 되는 공무원직에 대한 상세한 열거가 이루어지고 있다는 것이다. 그로 인해 징계규정의 적용에 있어서는 징계대상 공무원인지 아닌지에 대한 신중한 판단이 선행되어야 한다. 이를 정확히 이해하기 위해서는 미국 연방공무원 제도의 직제와 분류 등에 관한 체계적인 이해가 선행되어야 할 것으로 판단된다.

2. 미국 연방공무원 징계제도는 징계사유의 경중에 따라 각기 다른 징계조치를 취할 뿐만 아니라, 공무원직의 고하에 따라서도 각기 다른 징계조치를 할당하고 있는 특징을 보이고 있다. 예를 들어, 고위공무원단의 경우에는 경한 징계인 14일 이하의 정직을 조치할 수 없다(5CFR Part 752, §752.601). 따라서 중한 징계로 분류되는 14일 초과와 정직과 그보다 더 중한 징계조치들만을 부과할 수 있다. 고위직으로 갈수록 그 책임과 의무가 더 중대함을 고려한다면 비례원칙에 부합하는 제도로 이해할 수 있다.

3. 금전적 불이익이 수반되는 제재는 감봉 1종류밖에 존재하지 않아 징계의 종류가 다양하다고 할 수 없다. 다만, 14일이라는 기간을 기준으로 무기한의 정직도 가능하게 되어 있어 비행의 정도에 상응하여 기간을 부과할 수 있다. 아울러 정직과는 다른 종류의 징계로서 보수 없이 강제휴가를 실시해야 하는 14일 이내의 무급강제휴가(furlough)도 그 기간동안 업무에 종사하지 않기 때문에 보수가 없다는 금전적 불이익을 수반하는 경미한 제재로서 금전적 제재 측면과 강제휴가의 성격을 둘다 가지는 독특한 제도이다.

- 참고자료 -

< 미국 징계 관련 법령 >

1. 미연방법전 징계조치 부분
2. 미연방행정규정집 징계조치 부분

1. 미연방법전 제5편 제75장 - 징계 조치

(5 U.S. Code Chapter 75 - ADVERSE ACTIONS)

제75장 (징계조치)

제I절 (14일 이하의 정직)

§ 7501 (정의)

이 절(subchapter)에서는-

(1) “공무원”은 최초임용시의 수습이나 견습 기간을 위한 임용이 아닌 경쟁직 직원을 의미한다. 또는 제10부 제1599e조에 규정된 것을 제외하고, 동일 또는 동종직에서 1년 혹은 그 미만의 한정된 임시 임용기간이 아닌 1년의 지속적 고용상태를 완수한 자인 경쟁직 직원을 의미한다. 그리고,

(2) “정직”은, 징계사유로 인해, 공무원을 일시적으로 직무와 급여가 없는 상태로 (in a temporary status without duties and pay) 두는 것을 의미한다.

§7502. 대상 조치

이 절은 14일 이하의 정직에 적용되지만, 이 편의 제7521조 또는 제7532조에 따른 정직이나 이 편의 제1215조에 따라 개시되는 여하한 조치에는 적용되지 아니한다.

§7503. 사유와 절차Cause and procedure

(a) 인사관리처(the Office of Personnel Management)가 정한 규정에 따라, 공무의 효율성 증진을 도모(직접 감독자의 보고서에 의해 1년 이내의 기간동안 공중에 대한 부적절한 행동을 4회 한 경우 또는 다른 양태의 부적절한 행동을 포함하여)하기 위하여 공무원은 14일 이하의 정직에 처해질 수 있다.

(b) 14일 이하의 정직청구가 제기된 공무원은 -

(1) 제기된 청구의 구체적 사유가 제시된 문서로 된 고지를 사전에 받을 권리가 있고;

(2) 구술로 그리고 문서로 답변하고 선서진술서와 기타 답변을 뒷받침할 증거문서를 제출할 합리적인 시간이 보장되며;

(3) 변호사나 기타 대리인에 의해 그 절차를 대리받을 권리가 있고; 아울러

(4) 서면으로 된 결정문과 그에 대한 구체적 사유를 가능한 한 조기에 받을 권리가 있다.

(c) 기관은 징계청구의 고지서, 문서로 된 공무원의 답변, 공무원의 구술답변요지서, 결정문과 그에 대한 사유와 기타 정직에 영향을 미치는 명령 및 증거자료의 사본을 보관하여야 하고, 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board)와 당해 공무원에게 각각 그의 요청에 따라 그 사본을 제공하여야 한다.

§7504. 규정

인사관리처는 이 절에 따른 목적을 수행하기 위하여 규정(regulations)을 제정할 수 있다.

제II절 (파면, 14일 초과 정직, 강등, 감봉, 30일 이하의 강제무급휴가)

§ 7511 (정의; 적용)

(a) 이 절에서는-

(1) “공무원”은 다음의 사람들을 의미한다-

(A) 경쟁직 공무원-

(i) 최초 임용시의 수습이나 견습기간을 위한 임용이 아닌 자; 또는

(ii) 제10부 제1599e조에 규정된 것을 제외하고, 동일 또는 동종직에서 1년 혹은 그 미만의 한정된 임시 임용기간이 아닌 1년의 지속적 고용상태를 완수한 자;

(B) 우선임용자격자로 임용되어 동일 또는 동종직에서 지속적으로 1년을 복무한 예외직 공무원-

(i) 집행부 기관에서(in an Executive agency); 또는

(ii) 미국우정청 또는 미국우편규제위원회에서(in the United States Postal

Service or Postal Regulatory Commission); 그리고

(C) 예외직 공무원(우선임용적격자가 아닌)－

(i) 경쟁직으로 전환하기 위한 최초임용으로서 수습이나 견습기간 중이 아닌 자; 또는

(ii) 동일 또는 동종직에서 2년 혹은 그 미만의 한정된 임시 임용기간이 아닌 2년의 지속적 고용상태를 완수한 자;

(b) 이 부속장의 규정은 다음의 공무원에게는 적용되지 않는다－

(1) 그 임명이 상원의 조언과 동의에 의해(by and with the advice and consent of the Senate) 이루어지는 직;

(2) 그 직이 비밀, 정책결정, 정책형성 또는 정책옹호의 성격을 지녔다고 하여－

(A) 그 직의 수장(the President for a position)이 경쟁직에서 제외된 직;

(B) 인사관리처(the Office of Personnel Management for a position)가 경쟁직에서 제외된 직; 또는

(C) 그 직의 수장 또는 기관장(the President or the head of an agency for a position)이 법률에 따라 경쟁직에서 제외된 직;

(3) 그 임명이 대통령(the president)에 의해 이루어진 직;

(4) 그 직의 복무에 기하여 공무원퇴직및장애키금 또는 외무공무원퇴직및장애키금으로부터 연금을 받는 자;

(5) 주방위군(the National Guard)의 기술직(technician)과 관련된 제8337조(h)(1)의 자;

(6) 1980년의 외무공무원법(the Foreign Service Act of 1980) 제103조에 규정된 외무공무원;

(7) 중앙정보부나 회계감사원 내의 직;

(8) 미국우정청(the United States Postal Service), 미국우편규제위원회(the Postal Regulatory Commission), 파나마운하위원회(the Panama Canal Commission), 테네시강유역개발공사(the Tennessee Valley Authority), 미연방수사국(the Federal Bureau of Investigation), 국방부(the Department of Defense)의 정보부서(제10부 제1614절에

정의된), 또는 제10부 제83장 제1절에 규정된 군사부서의 정보활동 내의 직. 다만, 제39부 제1005조(a) 또는 이 조의 (a)(1)(B)가 이 절의 적용을 위한 기초가 되지 않는 한도에서 그러하다;

(9) 이 편의 제5102조(c)(11)에 규정된 자; 또는

(10) 제38편 규정에 의해 경력직 공무원에서 제외된 제대군인건강관리청(the Veterans Health Administration) 내의 직을 보유한 자. 다만, 그가 제38편 제7401조 (3)에 따라 그러한 직에 임용되지 않은 경우에 그러하다.

(c) 인사관리처는 이 절의 적용을, 다른 경우라면 이 절에 의해 규율되지 않는 인사관리처의 규정에 의해 경쟁직에서 제외된 직에도 할 수 있다.

2. 미연방행정규정집 제5편 제752절 - 징계 조치

(5CFR Part 752 - ADVERSE ACTIONS)

B소절. - 14일 이하의 정직을 위한 요건(Regulatory Requirements for Suspension for 14 Days or Less)

§ 752.201 범위(Coverage).

(a) 징계 조치 가운데 이 소절은 14일 이하의 정직을 다룬다.

(b) 공무원 가운데 이 소절은 다음의 자를 대상으로 한다:

(1) 수습이나 견습기간을 마친 경쟁직 공무원;

(2) 견습이나 수습기간을 필요로 하지 않는 임용 상태에 있는 경쟁직 공무원으로서 1년 이하의 임시적 임용이 아닌 1년의 지속적 고용상태를 완수한 경쟁직 공무원;

(3) 이장 213절의 B일정(Schedule B)에 해당하는 직을 보유하는 경쟁직 공무원;

(4) 과거에 경쟁직에 있었고 그 때 그 직이 예외직의 A, B, 또는 C 일정에 해당하는 것이었고 지금도 그 직을 보유하고 있는 공무원;

(5) 미연방법전 제38편 7401(3)에 따라 임명된 미국보훈부(the Department of Veterans Affairs) 공무원; 그리고

(6) 미국정부간행물출판국(the Government Printing Office)의 공무원.

(c) 제외. 이 소절은 다음 경우의 14일 이하의 정직에는 적용되지 않는다:

(1) 미연방법전 제5편 7521조에 따른 행정법판사의 경우;

(2) 미연방법전 제5편 7532조에 따른 국가안보를 이유로 한 경우;

(3) 미연방법전 제5편 제75장 제1절의 조치를 예외로 하고 있는 다른 법 규정에 따른 경우;

(4) 재고용된 연금수령자(reemployed annuitant)의 경우; 또는

(5) 주방위군 기술직(National Guard Technician).

(d) 정의. 이 소절에서는 -

지속적 고용상태란 정직이 있기 전에는 연방공무원의 고용일에서 아무런 끊김이 없는 것을 말한다.

날(Day)은 역일(曆日calendar day)을 말한다.

동종직이란 직무가 성질상 유사하고 실질적으로 동일 또는 동종 자격을 요하여, 재임자(the incumbent)가 중한 훈련이나 예기치않은 중단 없이 서로 직을 바꾸어 수행할 수 있는 직을 말한다.

정직이란 공무원을, 징계의 사유로, 직무와 급여가 없는 임시적 상태에 놓는 것을 말한다.

§ 752.202 조치의 기준.

(a) 기관은 미연방법전 제5편 제7503조(a)에 실시된 바와 같이 공무의 효율성 증진을 위한 이유로 이 소절에 따른 조치를 취할 수 있다.

(b) 기관은 미연방법전 제5편 제2302조가 금지한 사유에 기하여 공무원에 대하여 정직을 부과하여선 안된다.

§ 752.203 절차.

(a) 법적 청구권(Statutory entitlements). 이 소절에 따라 정직이 요구된 이 소절이 정하는 공무원은 미연방법전 제5편 제7503조(b)에 규정된 절차를 요구할 권리가 있다.

(b) 요구된 조치의 고지(Notice of proposed action). 요구된 조치에 대하여는 구체적 이유가 명시된 고지가 있어야 하며, 고지에 제시된 이유를 뒷받침하는 자료들을 조회해 볼 수 있는 공무원의 권리가 아울러 공무원에게 고지되어야 한다.

(c) 공무원의 답변. 공무원에게는 구두로 그리고 문서로 답변하고, 그 답변을 지지하기 위한 진술서와 다른 문서 증거들을 충실히 할 수 있는, 적어도 24시간 이상의 합리적인 시간이 주어져야 한다. .

(d) 대리(Representation). 이 소절의 공무원은 변호인이나 다른 대리인으로 하여금 자신의 사건을 대리하여 처리할 수 있도록 할 수 있는 권리가 있다. 기관은 그 대리인 인해 이익이나 직무의 충돌을 야기한다고 우려되는 자의 대리나 기관의 직원으로서 그 공직의 공백이 지나친 비용손실을 초래할 우려가 있거나 부여된 임무의 우선성이 그 직의 공백을 허용하지 않는다고 판단되는 자의 대리는 허가하지 않을 수 있다.

(e) 기관의 결정.

(1) 그 결정을 도출함에 있어서, 기관은 요구된 조치의 고지에 제시된 이유와 공적으로 제출된 공무원의 답변 또는 그의 대리인의 답변 또는 그 양자 모두 만을 고려해야 한다.

(2) 기관은 결정의 이유를 문서로 상세히 제시해야 하며 공무원에게 이 조 (f)에 따른 고충민원 제기권이 있음을 알려야 한다. 기관은 결정서를 조치의 발효일 또는 그 이전에 당사자인 공무원에게 전달하여야 한다.

(f) 고충민원. 공무원은 (가능한 경우에는) 기관의 행정상 고충민원 제도를 통해 고충민원을 제기하거나 할 수 있다. 정직이 협상에 의해 처리가능한 고충민원처리 절차(an applicable negotiated grievance procedure)의 대상범위 안에 들어 있는 경우, 배타적 교섭단위에 들어있는 공직자(an employee in an exclusive bargaining unit)는 오직 그 절차에 따라서만 고충민원을 제기할 수 있다. 미연방법전 제5편 제7114조

(a)(5)와 7121조(b)(1)(C) 그리고 단체 협상의 조건은 배타적 단체교섭단위에 들어있으면서 이 소절에 따라 협상에 의한 고충민원처리 절차를 통해 진정하고자 하는 공무원의 대리에 관해 규율한다.

(g) 기록. 기관은 다음문서의 사본을 보존해야 하며, 요청이 있을 때에는 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board)와 공무원 본인에게 교부하여야 한다:

- (1) 요구된 조치의 고지문;
- (2) 공무원의 서면 답변(있을 경우);
- (3) 공무원의 구술 답변의 요지(있을 경우);
- (4) 결정의 고지문; 그리고
- (5) 정직에 영향을 주는 명령 및 그것을 지지하는 자료.

D소절 - 파면, 14일 초과 정직, 강등 또는 감봉, 30일 이하의 무급강제휴가
(Subpart D - Regulatory Requirements for Removal, Suspension for More Than 14
Days, Reduction in Grade or Pay, or Furlough for 30 Days or Less)

§ 752.401 범위.

(a) 징계 조치 가운데 이 소절은 다음의 것들에 적용된다:

- (1) 파면(Removals);
- (2) 14일 초과 정직, 무기한 정직을 포함한다(Suspensions for more than 14 days, including indefinite suspensions);
- (3) 강등(Reductions in grade);
- (4) 감봉(Reductions in pay); 그리고
- (5) 30일 이하의 무급강제휴가(Furloughs of 30 days or less).

(b) 제외. 이 소절은 다음의 조치에는 적용되지 않는다:

(1) 미연방법전 제5편 1215조의 관할에 따라 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board)가 부과한 조치;

(2) 미연방법전 제5편 3321(a)(2)에 따라 수습기간을 완수하지 못한 감독관의 강등. 다만, 감독관이 되기 직전 보유하고 있던 등급의 강등인 경우;

(3) 미연방법전 제5편 제3502조에 따른 감원 조치(a reduction-in-force action);

(4) 미연방법전 제5편 제4303조에 따른 강등이나 파면;

(5) 미연방법전 제5편 제7521조에 따른 행정법판사에 대한 징계 조치;

(6) 미연방법전 제5편 제7532조에 따른 정직이나 파면;

(7) 미연방법전 제5편 제II절에 따른 조치를 예외로 하고 있는 다른 조항에 따른 징계 조치;

(8) 이 장의 536조에 따라 공무원에게 등급유지(grade retention)를 인정하는 징계 조치, 그리고 그러한 등급유지권을 박탈하는 조치;

(9) 공무원의 자발적 조치(A voluntary action by the employee);

(10) 이 장의 제731조에 따라 인사관리처(the Office of Personnel Management for a position)가 취한 징계 조치;

(11) 임용이 이루어질 때 기본조건으로 설정한 기한 만료로 인한 임용 종료;

(12) 임시 또는 기한부 승진을 종료하고 본래의 지위나 같은 등급과 보수가 인정되는 지위로 공무원을 회복시키는 조치. 다만, 기관이 본래 그러한 승진이 임시 또는 기한부의 것임을 알렸던 경우에 한한다;

(13) 승진 이전에 직제분류되지 않은 상태의 직으로 승진하는 것을 취소하는 것 (Cancellation of a promotion to a position not classified prior to the promotion);

(14) 임용시 설정한 조건에 따라, 잠정적 또는 계절적 근거로 인하여, 일시적으로 공

무원을 직무와 봉급이 없는 상태에 두는 것; 또는

(15) 법령에 반하는 기본급 비율을 적합한 비율로 감경하는 조치. 일반보수 및 연방 임금 체계(the General Schedule and Federal Wage System)에 따른 봉급 설정에 관하여 공법 제108-411호의 수정법 및 그 수정법을 보완하는 행정명령에 따르기 위해 필요한 감경을 포함한다. .

(c) 공무원의 범위. 이 소절은 다음의 공무원을 대상으로 한다::

(1) 경쟁직군의 경력직 또는 임시경력직 공무원으로서 수습이나 견습 기간 중에 있는 것이 아닌 자(A career or career conditional employee in the competitive service who is not serving a probationary or trial period);

(2) 1년 이하의 임시적 임용이 아닌 경쟁직 공무원으로서 1년 이하의 임시적 임용이 아닌 1년의 지속적 고용상태를 완수한 경쟁직 공무원;

(3) 미연방법전 제5편 제105조에 정의된 집행기관, 미연방우정국 또는 우편규제위원회에 우선적격이 있고, 동일 또는 유사 직위에서 현재 1년의 지속적인 복무를 완료한자로서 예외직 공무원;

(4) 공법 100-90이 규정하는 우정국공무원으로서, 동일 또는 유사 직위에서 현재 1년의 지속적인 복무를 완료한자 또는 순전히 비기밀성 사무능력으로 하는 일이 아닌 관리·감독이나 인사업무 종사자;

... (생략) ...

§ 752.402 정의

이 소절에서 -

현재 지속적인 고용은 근무일단위의 연방 공무원 고용상 중단이 없이 징계조치에 직접 선행하는 복무 또는 고용 기간을 의미한다.

날은 역일(曆日)을 의미한다.

무급강제휴가(Furlough)란 일이나 자금의 부족 또는 다른 비징계적 이유로 말미암아 공무원을 직무와 급여가 없는 상태에 일시적으로 놓는 것을 의미한다.

직급(Grade)은 직무분류체계에 따른 분류등급을 의미한다.

무기한 정직(Indefinite suspension)이란 공무원을 조사 또는 그보다 더 나아간 기관의 조치가 있을 때까지 직무와 급여가 없는 상태에 일시적으로 놓은 것을 의미한다. 무기한 정직은 불확정적 기한동안 계속되고 후속 행정조치의 완성을 포함하는 조치의 고지서에 제시된 조건의 성취와 함께 종료한다.

급여란 공무원 직에 대해 법이나 행정조치에 의해 정해진 기본적 급여를 의미한다. 이는 다시말해, 추가적 급여의 감액이나 배제 이전의 급여를 의미한다.

유사직위란 수행되는 직무가 그 성질에 있어 유사하고 실질적으로 같거나 유사한 자격을 요구하는 직위를 의미하고, 따라서 현역 공무원은 중요한 훈련이나 업무의 부당한 중단 없이도 직위들간에 상호교체될 수 있다.

정직이란 공무원을 징계의 사유로 말미암아, 14일 이상 직무와 급여가 없는 상태에 일시적으로 두는 것을 의미한다.

§ 752.403 징계조치의 기준

(a) 기관은, 성과에 기초한 징계조치 또는 무기한 정직을 포함하여, 이 소절에 따라 오로지 복무의 효율을 증진시키기 위한 명분을 위해서만 징계조치를 취할 수 있다.

(b) 기관은 미연방법전 제5편 2302조가 금지하는 사유¹⁶⁾를 이유로 하여서는 징계조치를 취할 수 없다.

§ 752.404 절차

(a) 법적 권리

공무원은 이 소절에 따라 자신에 대하여 징계의 청구가 제기된 경우 미연방법전 제5편 제7513조(b)(5 U.S.C. 7513(b))의 절차상 모든 권리를 가진다.

(b) 징계청구 사실의 고지

(1) 공무원은 자신에 대하여 징계의 청구가 제기된 경우, 이 조 (d)에 따른 예외가

16) 해당 규정에서는 인종, 피부색, 종교, 성별 기타 출신 지역 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

인정되는 경우가 아니라면, 적어도 30일 이전에 문서에 의한 고지를 받을 권리가 있다. 그 고지에는 제기된 징계청구의 사유가 특정되어 있어야 하며, 고지 내용에 포함된 징계사유를 입증하는 자료들에 대하여 검토할 수 있는 권리가 있음을 알려야 한다.

(2) 경쟁직군 가운데 모든 공무원이 아닌 일부의 공무원이 무급강제휴가(furlough)에 처해지는 경우에는, 징계청구 사실의 고지에는 무급강제휴가의 사유 뿐만 아니라, 특정한 일부의 공무원이 선정된 근거도 아울러 제시되어야 한다.

(3) 통상의 경우에는 파면, 정직(무기한 정직을 포함)이 청구된 공무원은 사전고지기간동안 자신의 직위상 직무에 그대로 남아 있도록 한다. 다만 그 고지기간동안 공무원의 직장내에서의 계속적 존재가 공무원 자신 또는 다른 공무원에 위해가 되는 경우, 정부재산에 손실이나 손해를 초래하는 경우 또는 다른 방식으로 정부이익의 정당성에 해를 가하는 경우와 같은 예외적 상황에서는, 기관은 다음의 대안들 가운데 하나 혹은 여럿을 선택할 수 있다.

(i) 공무원에게 그가 안전, 기관의 임무, 또는 정부 재산에 위해가 되는 않는 직무를 부여한다;

(ii) 공무원이 휴가에 대한 요청 없이 직장으로부터 떠나 있는 경우에는, 공무원이 휴가를 떠나도록 허락하거나 공무원을 적절한 휴가 상태(무급의 연가나 병가, 또는 휴가 아닌 부재)로 만들도록 한다

(iii) 기관이 이 조의 (d)(1)의 규정을 적용할 수 있을 때에는 그 고지기간을 감축한다; 또는

(iv) 징계조치가 완성되는 데 필요한 시간동안 공무원을 급여가 지급되지만 직무는 없는 상태에 둔다.

(c) 공무원의 답변

(1) 이 조의 (c)(2) 규정에 따른 경우를 제외하고는, 공무원은 구술이나 문서로 답변할 수 있다. 기관은 공무원에게 공식적으로 징계청구를 뒷받침하는 자료들을 검토하고 구술이나 문서로 답변을 작성하며, 공무원이 적극적 직무 상태에 있는 경우에는, 선서진술서(affidavits)를 확보할 수 있는 충분한 시간을 주어야 한다. 기관은 제기된 징계조치에 대한 어떤 답변, 선서진술서, 기타 답변을 뒷받침하기 위한 문서 증거를 7일 이상의 합리적 기간내에 제출하도록 요구할 수 있다.

(2) 기관은 제기된 징계청구에 대한 최종결정을 내리거나 권고할 수 있는 권한을 가진 담당관을 지정하여 공무원의 구술답변을 듣도록 할 수 있다. 면전에서 구술로 하는 답변권은, 기관이 자체 규정에서 그러한 청문을 제공하고 있는 경우가 아니라면, 증인에 대한 심문을 행하는 정식절차권을 포함하지 아니한다. 미연방법전 제5편 제7513조(c)에 따라, 기관은, 자체규정을 통해, 서면 또는 구술답변의 기회를 대신하여 또는 그와 함께 청문을 제공할 수 있다.

(3) 공무원이 행위, 성과, 휴가 문제에 영향을 주는 의학적 상태를 기관이 고려하기를 원하는 경우에는, 공무원에게 의학적 상태에 대한 검진문서(이 장의 제339.104조 (§ 339.104에 규정된 것)를 제출할 충분한 시간을 주어야 한다. 가능하다면, 공무원은 그러한 문서를 답변에 허용된 시간내에 제출하여야 한다.

(d) 예외

(1) 미연방법전 제5편 7513조(b)는, 기관이 공무원이 금고형이 부과될 수 있는 범죄를 범하였다고 믿을 합리적 이유가 있고, 파면이나 정직(무기한 정직을 포함)을 청구하려고 하는 경우, 30일전 고지에 대한 예외를 인정한다. 이 고지에 대한 예외는 통상 “범죄 조항”으로 지칭한다. 이 조항은 사법적 조치가 취해지지 않는 경우에도 적용될 수 있다.

(2) 문서에 의한 사전고지와 답변의 기회는 공무활동의 즉각적 감축을 요구하는 시설의 갑작스런 붕괴나 자연재해 또는 돌연한 비상사태 등과 같이 예측할 수 없는 상황으로 인한 무급강제휴가에는 요구되지 아니한다.

(e) 대리

미연방법전 제5편 제7513조(b)는 이 소절에 규정된 공무원은 변호사나 다른 대리인을 자신의 대리인으로 할 권리가 있음을 규정하고 있다. 기관은, 그의 대리인으로서의 활동이 그 직위의 직무나 이해의 충돌을 초래할 위험이 있거나 대리인 활동을 위해 직위를 잠시 떠나는 것이 부당한 비용을 야기하거나 그의 우선순위 업무가 그의 대리인 활동을 위한 직무의 잠시 이탈에 방해가 되는 경우에는, 그러한 개인의 대리를 불허할 수 있다.

(f) 기관의 의학정보 검토

제(c)(3)에 따라 공무원이 의학정보를 제출한 경우, 기관은, 권한이 있다면, 이 장의 제339.301조의 기준에 따라 의학적 검증을 요구할 수 있고 또는 다른 경우에는 선택적으로 이 장의 제339.302의 기준에 따라 의학적 검증을 실시할 수 있다. 공무원이 공무원퇴직제도나 연방공무원퇴직제도에 따른 일정기간의 복무요건을 가지고 있

는 경우, 기관은 직무수행능력이 없어 퇴직하는 것에 관한 정보를 제출하여야 한다. 기관은

직무수행능력이 없지만 공무원자격이 있는 개인의 합리적인 활용을 요구하고 있는 미연방규정집 제29편 제1614.203조 규정의 적극적 의무를 유의하여야 한다.

(g) 기관의 결정

(1) 결정을 내림에 있어 기관은 징계청구 사실의 고지에 제시된 사유 또는 담당관에게 제출한 공무원이나 그 대리인의 답변에 제시된 사유와 이 조의 (f) 규정에 따라 검토된 의학적 문서만을 고려하여야 한다.

(2) 결정의 고지는 결정의 이유를 문서로 특정하여야 하며 이 소절 제752.405조에 따른 이의제기 및 진정의 권리가 공무원에 있음을 권고하여야 한다. 기관은 결정의 고지를 징계조치의 효력발생일 또는 그 이전에 공무원에게 전달하여야 한다.

(h) 직무수행능력 없음을 이유로 하는 퇴직의 신청

직무수행능력 없음을 이유로 하는 공무원의 퇴직 신청을 규정한 이 장의 제831.1204조(e)는 적절한 인사상 징계조치를 지연시키지 않는다. 이 장의 제831.1205조와 제844.202조는 기관이 공무원을 위하여 직무수행능력이 없음을 이유로하는 퇴직 신청을 제기하여야 하는 근거를 제시한다.

§ 752.405 이의제기 및 진정권

(a) 이의제기권(Appeal rights)

미연방법전 제7513조(d) 규정에 따라, 이 소절에 따른 징계조치가 취해진 공무원은 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board)에 이의제기할 권리가 있다.

(b) 진정권(Grievance rights)

미연방법전 제5편 7121조(e)가 규정하듯, 이 소절에 의해 다루어지는 사건이 협상에 의해 처리가능한 고충민원처리 절차(an applicable negotiated grievance procedure)의 대상범위 안에 들어 있는 경우, 공무원은 그 절차에 따른 진정을 제기하거나 미연방법전 제5편 제7701조에 따른 실적제보호위원회에 이의를 제기할 수 있으나, 둘 모두를 이용할 수는 없다. 미연방법전 제5편 제7114조(a)(5)와 제7121(b)(1)(C), 그리고 집단적 협상절차의 조건은 사건을 이 소절에 따른 협상에 의한 고충민원처리절차를 통해 진정하도록 하는 배타적 협상단위의 방식으로 진정하도록 공무원을 위한 대리인을 제약한다.

§ 752.406 기관의 기록

기관은 다음 문서들의 사본을 보관하여야 하며, 실적제보호위원회 및 신청이 있을 시 공무원에게 각각 그 사본을 제공하여야 한다.

- (a) 징계청구가 제기된 사실의 고지;
- (b) 공무원의 서면답변(존재하는 경우);
- (c) 공무원의 구술답변 요지(존재하는 경우);
- (d) 결정의 고지; 그리고
- (e) 징계조치에 영향을 미치는 명령 및 기타 입증 자료.

F소절 - 고위공직에 따른 징계조치의 요건

(5 CFR Part 752, Subpart F – Regulatory Requirements for Taking Adverse Action Under the Senior Executive Service)

§ 752.601 범위.

(a) 징계 조치 가운데 이 소절은 미연방법전 제5편 7542조에 규정된 공직으로부터의 파면과 14일 초과인 정직에 적용된다.

(b) 제외되는 조치.

(1) 기관은 14일 이하의 정직을 취할 수 없다.

(2) 이 소절은 미연방법전 제5편 제1215조, 제3592조, 제3595조, 또는 제7532조에 따른 조치에는 적용되지 않는다.

(c) 대상 공무원의 범위

이 소절은 다음과 같은 공무원에 대하여 적용된다:

(1) 고위직 임용자 -

(i) 고위공무원단 직제상 수습기간을 완료한 자;

(ii) 고위공무원단 직제상 수습기간을 이수할 필요가 없는 자; 또는

(iii) 미연방법전 제5편 제7511조에 따라 고위공무원단 직제에 임명되기 직전 상태에 있는 자.

(2) 한정된 기간 또는 일시적 긴급상황으로 인한 고위직 임용자 -

(i) 고위공무원단 직제 밖에 있는 정규직 또는 기간직 임용자(또는 인사관리처에 의한 동일 기간직 임용자)로서 동일기관에서 중단 없이 한정된 기간 임용을 받은 자; 그리고

(ii) 7511조에 따라 고위공무원단 직제에 임명되기 직전 상태에 있는 자.미연방법전 제5편

(d) 제외되는 공무원

이 소절은 재고용된 연금수령자로서 복무하는 공무원에게는 적용되지 않는다.

§ 752.602 정의

이 절에서 -

고위직 임용자(Career appointee), 기간제 고위직 임용자(limited term appointee), 그리고 일시적 긴급상황으로 인한 고위직 임용자(limited emergency appointee)는 미연방법전 제5편 제3132조(a)에서 주어진 의미를 가진다.

날은 역일(曆日)을 의미한다.

정직(Suspension)은 미연방법률 제5편 제7501조(2)에 주어진 의미를 가진다.

§ 752.603 징계조치의 기준

(a) 기관은 이 소절에 따라서 오로지 부적절한 비행(misconduct), 직무태만(neglect of duty), 또는 기관기능의 이전시 유도된 업무재할당의 수령이나 직위수반의 실패라는 사유로만 징계조치를 취할 수 있다.

(b) 기관은 미연방법전 제5편 2302조가 금지하는 사유¹⁷⁾를 이유로 하여서는 징계조

17) 해당 규정에서는 인종, 피부색, 종교, 성별 기타 출신 지역 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

치를 취할 수 없다.

§ 752.604 절차

(a) 법적 권리

공무원은 이 소절에 따라 자신에 대하여 징계의 청구가 제기된 경우 미연방법전 제5편 제7543조(b)(5 U.S.C. 7543(b))의 절차상 모든 권리를 가진다.

(b) 징계청구 사실의 고지

(1) 공무원은 자신에 대하여 징계의 청구가 제기된 경우, 이 조 (d)에 따른 예외가 인정되는 경우가 아니라면, 적어도 30일 이전에 문서에 의한 고지를 받을 권리가 있다. 그 고지에는 제기된 징계청구의 사유가 특정되어 있어야 하며, 고지 내용에 포함된 징계사유를 입증하는 자료들에 대하여 검토할 수 있는 권리가 있음을 알려야 한다.

(2) 통상의 경우에는 파면, 정직(무기한 정직을 포함)이 청구된 공무원은 사전고지기간동안 자신의 직위상 직무에 그대로 남아 있도록 한다. 다만 그 고지기간동안 공무원의 직장내에서의 계속적 존재가 공무원 자신 또는 다른 공무원에 위해가 되는 경우, 정부재산에 손실이나 손해를 초래하는 경우 또는 다른 방식으로 정부이익의 정당성에 해를 가하는 경우와 같은 예외적 상황에서는, 기관은 다음의 대안들 가운데 하나 혹은 여럿을 선택할 수 있다.

(i) 공무원에게 그가 안전, 기관의 임무, 또는 정부 재산에 위해가 되는 않는 직무를 부여한다;

(ii) 공무원이 휴가에 대한 요청 없이 직장으로부터 떠나 있는 경우에는, 공무원이 휴가를 떠나도록 허락하거나 공무원을 적절한 휴가 상태(무급의 연가나 병가, 또는 휴가 아닌 부재)로 만들도록 한다

(iii) 기관이 이 조의 (d)(1)의 규정을 적용할 수 있을 때에는 그 고지기간을 감축한다; 또는

(iv) 징계조치가 완성되는 데 필요한 시간동안 공무원을 급여가 지급되지만 직무는 없는 상태에 둔다.

(c) 공무원의 답변

(1) 이 조의 (c)(2) 규정에 따른 경우를 제외하고는, 공무원은 구술이나 문서로 답변할 수 있다. 기관은 공무원에게 공식적으로 징계청구를 뒷받침하는 자료들을 검토하고 구술이나 문서로 답변을 작성하며, 공무원이 적극적 직무 상태에 있는 경우에는, 선서진술서(affidavits)를 확보할 수 있는 충분한 시간을 주어야 한다. 기관은 제기된 징계조치에 대한 어떤 답변, 선서진술서, 기타 답변을 뒷받침하기 위한 문서 증거를 7일 이상의 합리적 기간내에 제출하도록 요구할 수 있다.

(2) 기관은 제기된 징계청구에 대한 최종결정을 내리거나 권고할 수 있는 권한을 가진 담당관을 지정하여 공무원의 구술답변을 듣도록 할 수 있다. 면전에서 구술로 하는 답변권은, 기관이 자체 규정에서 그러한 청문을 제공하고 있는 경우가 아니라면, 증인에 대한 심문을 행하는 정식절차권을 포함하지 아니한다. 미연방법전 제5편 제7543조(c)에 따라, 기관은, 자체규정을 통해, 서면 또는 구술답변의 기회를 대신하여 또는 그와 함께 청문을 제공할 수 있다.

(3) 공무원이 행위, 성과, 휴가 문제에 영향을 주는 의학적 상태를 기관이 고려하기를 원하는 경우에는, 공무원에게 의학적 상태에 대한 검진문서(이 장의 제339.104조 (§ 339.104에 규정된 것)를 제출할 충분한 시간을 주어야 한다. 가능하다면, 공무원은 그러한 문서를 답변에 허용된 시간내에 제출하여야 한다.

(d) 예외

(1) 미연방법전 제5편 7543조(b)는, 기관이 공무원이 금고형이 부과될 수 있는 범죄를 범하였다고 믿을 합리적 이유가 있고, 파면이나 정직(무기한 정직을 포함)을 청구하려고 하는 경우, 30일전 고지에 대한 예외를 인정한다. 이 고지에 대한 예외는 통상 “범죄 조항”으로 지칭한다. 이 조항은 사법적 조치가 취해지지 않는 경우에도 적용될 수 있다.

(2) 문서에 의한 사전고지와 답변의 기회는 공무활동의 즉각적 감축을 요구하는 시설의 갑작스런 붕괴나 자연재해 또는 돌연한 비상사태 등과 같이 예측할 수 없는 상황으로 인한 무급강제휴가에는 요구되지 아니한다.

(e) 대리

미연방법전 제5편 제7543조(b)(3)은 이 소절에 규정된 공무원은 변호사나 다른 대리인을 자신의 대리인으로 할 권리가 있음을 규정하고 있다. 기관은, 그의 대리인으로서의 활동이 그 직위의 직무나 이해의 충돌을 초래할 위험이 있거나 대리인 활동을 위해 직위를 잠시 떠나는 것이 부당한 비용을 야기하거나 그의 우선순위 업무가 그

의 대리인 활동을 위한 직무의 잠시 이탈에 방해가 되는 경우에는, 그러한 개인의 대리를 불허할 수 있다.

(f) 기관의 의학정보 검토

제(c)(3)에 따라 공무원이 의학정보를 제출한 경우, 기관은, 권한이 있다면, 이 장의 제339.301조의 기준에 따라 의학적 검증을 요구할 수 있고 또는 다른 경우에는 선택적으로 이 장의 제339.302의 기준에 따라 의학적 검증을 실시할 수 있다. 공무원이 공무원퇴직제도나 연방공무원퇴직제도에 따른 일정기간의 복무요건을 가지고 있는 경우, 기관은 직무수행능력이 없어 퇴직하는 것에 관한 정보를 제출하여야 한다. 기관은

직무수행능력이 없지만 공무원자격이 있는 개인의 합리적인 활용을 요구하고 있는 미연방규정집 제29편 제1614.203조 규정의 적극적 의무를 유의하여야 한다.

(g) 기관의 결정

(1) 결정을 내림에 있어 기관은 징계청구 사실의 고지에 제시된 사유 또는 담당관에게 제출한 공무원이나 그 대리인의 답변에 제시된 사유와 이 조의 (f) 규정에 따라 검토된 의학적 문서만을 고려하여야 한다.

(2) 결정의 고지는 결정의 이유를 문서로 특정하여야 하며 이 소절 제752.605조에 따른 이의제기 및 진정의 권리가 공무원에 있음을 권고하여야 한다. 기관은 결정의 고지를 징계조치의 효력발생일 또는 그 이전에 공무원에게 전달하여야 한다.

(h) 직무수행능력 없음을 이유로 하는 퇴직의 신청

직무수행능력 없음을 이유로 하는 공무원의 퇴직 신청을 규정한 이 장의 제 831.1204조(e)는 적절한 인사상 징계조치를 지연시키지 않는다. 이 장의 제831.1205조와 제844.202조는 기관이 공무원을 위하여 직무수행능력이 없음을 이유로하는 퇴직 신청을 제기하여야 하는 근거를 제시한다.

§ 752.605 이의제기권(Appeal rights)

(a) 이의제기권

미연방법전 제7543조(d) 규정에 따라, 이 소절에 따른 징계조치가 취해진 공무원은 실적제보호위원회(the Merit Systems Protection Board)에 이의제기할 권리가 있다.

(b) 제752.601조(c)(2)에 의해 다루어지는 기간제임명자 또는 일시적 긴급상황으로 인한 고위직임명자도 또한 이 소절에 따라 징계조치에 대하여 실적제 보호위원회에 이의를 제기할 수 있다.

§ 752.606 기관의 기록

기관은 다음 문서들의 사본을 보관하여야 하며, 실적제보호위원회 및 신청이 있을 시 공무원에게 각각 그 사본을 제공하여야 한다.

- (a) 징계청구가 제기된 사실의 고지;
- (b) 공무원의 서면답변(존재하는 경우);
- (c) 공무원의 구술답변 요지(존재하는 경우);
- (d) 결정의 고지; 그리고
- (e) 징계조치에 영향을 미치는 명령 및 기타 입증 자료.

제5편 싱가포르의 공무원 징계제도 및 운영현황

I. 싱가포르의 공무원 징계제도

1. 징계관련 법령 체계

(1) 싱가포르 헌법

싱가포르 헌법에는 공무원에 대한 부분이 담겨 있다. 싱가포르 헌법은 총 163개의 조항으로 이루어져 있는데, 그 가운데 공무원에 대한 부분은 제9부(PART IX: THE Public Service)이고 약20여개 조항이 이에 해당한다.¹⁸⁾

헌법의 공무원 부분에서 공무원 징계와 직접 관련된 부분은 2개조이다.

① 싱가포르 헌법 제110조 제1항은 공직위원회(Public Service Commission)에서 공무원의 임명, 승진, 이동 등 및 특히 공무원 징계를 관장해야 할 의무가 있다고 정하고 있다.

② 한편 제116조 제1항 제c호에서는 공무원의 공직수행과 징계에 관한 문제에 대해서는 대통령이 이에 대한 규정(regulations)을 제정할 수 있다고 정하고 있다. 따라서 공무원 징계와 관련된 구체적 규정은 징계규정에 맡겨져 있다고 할 수 있다. 이러한 규정으로서는 「공무원 (징계절차) 규정(Public Service (Disciplinary Proceedings) Regulations. Rg1 G.N. No. S 184/1970)」을 들 수 있다.

따라서 싱가포르 헌법이 공무원 징계에 관해 직접 정하고 있는 내용은, 공직위원회가 징계를 관장하며, 구체적인 징계 절차 등은 징계규정의 제정을 통해 규정된다는 점이다.

한편, 헌법 제102조 제1항에서 공직은 군대, 일반공무원, 법원공무원, 경찰을 포함한다고 규정하고 있지만, 징계등과 관련하여서는 “공직(public service)”의 의미를 한정하여 오직 일반공무원만을 지칭한다고 규정하고 있어(헌법 제103조 (a)), 공직위원회의 관할 대상은 일반공무원만임을 알 수 있다.

그리고 법원공무원에 대해서는 법원공직위원회(Legal Service Commission)를 별도로 구성하도록 하고 있고, 법원공직위원회가 법원공무원에 대한 임용, 승진, 징계등을 관장해야 할 의무가 있다고 하고 있어(제111조 제3항), 법원공무원에 대한 징

18) 징계관련 싱가포르 헌법조항은 뒤의 <참고자료>에 발췌번역되어 실려 있으니 이를 참조할 것.

계절차는 별도로 규율된다.

(2) 징계관련 법령규정

일반공무원에 대하여는 다음과 같은 2가지의 징계관련 규정이 있다

① 「공무원 (징계절차) 규정」 (Public Service (Disciplinary Proceedings) Regulations)¹⁹⁾

이 규정은 대통령이 정하는 명령으로서 일반공무원에 대한 징계절차를 규율하는 내용을 담고 있다. 징계의 청구는 상임서기관(Permanent Secretary)²⁰⁾이 담당하며, 징계에 대한 결정은 공직위원회(Public Service Commission)가 담당한다.

이 규정에는 다음과 같은 6가지의 징계종류가 규정되어 있다.(제4조 18항)

파면(dismissal), 강등(reduction in rank), 봉급인상의 정지 또는 유예(stoppage or deferment of increment), 징계금(fine), 견책(reprimand), 퇴직(retirement in the public interest)

한편, 위 6종의 징계 가운데 퇴직은, 퇴직시 받는 혜택(연금 등)을 감액받는 경우와 유지하는 경우(with or without a reduction in retirement benefits)의 2종류가 있다.

그리고, 이 규정은 법원공직위원회가 법원공무원에게 징계를 부과할 때에도 그대로 적용되며(제14조 제1항), 다만 이 규정의 적용에서는 공직위원회는 법원공직위원회로, 공무원은 법원공무원으로 바꾸어 적용해야 하는 것이 다르다.

19) 이 규정은 뒤의 <참고자료>에 전체번역되어 실려 있으니 이를 참조할 것.

20) 상임서기관이란 영연방 계열의 국가에서 일반적으로 채용하고 있는 직책으로서 회계담당관을 지칭하는 명칭이다. 우리나라에서 감사원의 권한인 회계감사권과 직무감찰권과의 관계가 논의되듯 공무원의 비행을 감찰하는데 있어 회계감사권이 필수적이기 때문에 이러한 직책은 징계권의 행사와 밀접한 관련이 있게 된다.

「공무원 (징계절차) 규정」에 따르면 상임서기관(Permanent Secretary)은 법무차관(the Solicitor-General), 회계감사관(the Auditor-General), 의회서기(the Clerk of Parliament), 공직위원회 서기관(the Secretary to the Public Service Commission), 법원공직위원회 서기관(the Secretary to the Legal Service Commission), 대법원 기록관(the Registrar of the Supreme Court), 대법원 행정처장(the Chief Executive, Judiciary Administration and Operations of the Supreme Court), 대통령 비서관(the Private Secretary to the President), 총리 비서관(the Secretary to the Prime Minister) 그리고 내각 비서관(the Secretary to the Cabinet)을 포함한다고 규정하고 있다.(제2조)

② 「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 (Public Service Commission (Delegation of Disciplinary Functions) Directions)

일정한 범위의 하위직 공무원에 대한 보다 경미한 비행 건에 관한 징계기능을 공직위원회(Public Service Commission)가 행정각부에 있는 상임서기관(Permanent Secretary)에게 위임하는 내용을 담고 있는 지침이다.

이에 따르면 징계의 사유로는 공무원의 비행(misconduct)만이 이 규정에 따른 처리를 가능하게 하는 사유이다. 이에 반해 앞의 「공무원 징계절차 규정」에서는 공무원의 비행이나 직무해태(misconduct or neglect of duty)가 징계절차 개시의 사유가 되고, 이 경우에도 중대한 경우에만 절차가 개시된다는 점에서 차이가 있다.(제4조 제1항) 다만 비행과 직무해태가 정확히 구분되는 행위유형인지는 의문이다. 그렇다면 두 규정의 차이는 중대한 비행 건에 관한 것인지 경미한 비행 건에 관한 것인지에서 구별된다고 할 수 있다.

이 지침에 따라 부과될 수 있는 징계조치는 다음의 4가지이다(제5조):

(a) 견책(reprimand);

(b) 2년까지 봉급인상의 정지(stoppage of increment of up to 2 years); 또는

(c) 이 지침이 아니었다면 2년의 기간에 받았을 연간 봉급인상액의 전체금액을 넘지 않는 한도의 징계금(fine). 다만, 공무원이 그의 현재 봉급 수준이 2년 이내에 최고액에 이르렀거나 이를 것인 경우에는, 그의 봉급수준에서 지난해 인상분이 징계금의 최고한도로 결정되어야 한다.

(d) 위 제재에 부가하여 또는 그것을 대신하여 발하는 서면경고(written warning)

③ 기타 징계 관련 규정

그 외에도 기타 징계관련 규정으로는 일반 공무원 이외의 특정 직역의 공무원에 대한 별개의 징계절차에 관련된 규정들이 있다. 교도소장이 신임교도관 등에게 경미한 비행건에 대해 징계할 수 있는 「공직위원회 (교도관)(징계절차 - 기능 위임) 지침」 (Public Service Commission (Prison Officers)(Disciplinary Proceedings - Delegation of Functions) Directions)나, 경찰공무원에 대한 징계를 규정하고 있는 「경찰공무원법(Police Act)」의 관련 규정이 그 예이다.

「공직위원회 (교도관)(징계절차 - 기능 위임) 지침」에서는 경미한 비행에 대하여 공직위원회의 징계권한을 교도소장에게 위임하고(위임에도 불구하고 공직위원회

는 징계권을 행사할 수 있다) 견책, 2년까지 봉급인상의 정지, 연간봉급인상액을 한도로 하는 징계금의 3종의 징계조치를 부과할 수 있음을 규정하고 있다.

「경찰공무원법」에는 경찰공무원에 대한 특별한 징계 관련 규정이 있고 징계의 결정을 내릴 권한은 징계관(disciplinary officer) 또는 공직위원회에 부여되어 있다. 이 법에는 일반 공무원에 대한 경우보다 많은 8종의 징계를 규정하고 있는데(제40조 (Disciplinary offences)), 이는 보다 강한 공직에 대한 신뢰와 의무가 반영된 것으로 보인다:

- (a) 경찰직으로부터의 파면 또는 퇴직
(dismissal or retirement in the public interest from the Police Force);
- (b) 강등
(reduction in rank, grade or seniority);
- (c) 2년 이내의 봉급인상 정지
(stoppage of increment for up to 2 years);
- (d) 휴가금지
(stoppage of leave);
- (e) 권리 제한
(restriction of privileges);
- (f) 추가의무부과
(extra duty);
- (g) 견책
(reprimand);
- (h) 주의
(caution)

2. 징계대상

일반직 공무원과 경찰공무원, 법원공무원과 같은 특정직 공무원이 그 대상이다. 그러나 각 경우에 징계절차나 징계조치의 내용은 같지 않다.

3. 징계사유

징계사유는 비행이나 직무의 해태(misconduct or neglect of duty)이다.(「공무원 징계절차 규정」 제3조 제1항) 전자는 적극적인 부정행위를 말하고 후자는 소극적인 의무해태를 말한다. 그러나 이들 사유는 매우 포괄적이기 때문에 구체적인 행위태양은 굉장히 넓어질 수 있다.

4. 징계의 종류 및 효력

(1) 징계의 종류

일반공무원에 대한 징계의 경우, 징계의 종류는 다음과 같은 6종이다(「공무원 (징계절차) 규정」 제4조 제18호).

파면(dismissal), 강등(reduction in rank), 봉급인상의 정지 또는 유예(stoppage or deferment of increment), 징계금(fine), 견책(reprimand), 퇴직(retirement in the public interest)

그리고 위의 징계 가운데 퇴직은, 퇴직시 받는 혜택(연금 등)을 감액받는 경우와 유지하는 경우(with or without a reduction in retirement benefits)의 2종류가 있다.

이 이외에 일정한 하위직 공무원들에 대한 징계의 경우, 가장 경한 것으로 서면경고(written warning)가 있다. 서면경고(written warning)는 경미한 비행 건에 대하여 견책, 2년 이내 봉급인상의 정지, 연간 봉급인상액을 한도로 하는 징계금에 부가하여 또는 그것에 대신하여 발해지는 것이다(「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 제5조 제2항).

그 이외에 징계의 종류는 아니지만, 권한행사의 정지가 있다. 권한행사의 정지(interdiction)란 공익을 고려할 때 공무원의 권한행사가 즉시 정지될 필요가 있을 경우 내려지는 조치인데, 다만 징계사유로 인하여 형사절차 또는 파면, 강등의 절차가 고려되는 경우에만 가능하다(「공무원 (징계절차) 규정」 제7조 제1항). 권한행사가 정지된 공무원은 봉급을 수령할 수 있는 것이 원칙이지만, 공직위원회의 명령에 의해 그 봉급수령이 금지될 수도 있다(「공무원 (징계절차) 규정」 제7조 제2항). 그러나 봉급수령이 금지되는 경우에도, 공무원에 대한 절차가 파면이나 다른 처벌로 귀결된 경우가 아니라면, 권한행사가 정지되지 않았으면 받았을 온전한 봉급을 받을

권리를 회복하게 된다(「공무원 (징계절차) 규정」 제7조 제3항).

5. 징계부가금 제도

징계부가금 제도는 존재하지 않는다. 다만 징계금이 있어서 벌금과 같이 징계의 일종으로서 금액을 부과한다. 경한 비행 건에 대한 경우에는 그 한도가 연간 봉급 인상액을 한도로 부과되지만(「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 제5조 제1항 (c)), 중대한 비행 건의 경우에는 그 한도가 규정되어 있지 않다.(「공무원 (징계절차) 규정」 제4조 제14항, 제18항)

6. 징계사유의 시효

징계절차에 관한 규정에 징계사유의 시효에 관한 규정은 존재하지 않는다.

싱가포르에서 민사사건에 관한 시효는 징계법(Limitations Act)이 존재하여 계약이나 불법행위 등의 사유로 인한 사건인 경우 행위가 있는 날로부터 6년이 지나면 법적 구제조치를 취할 수 없다는 규정 등 몇 가지의 시효규정(6년, 3년, 12년 등)이 있다. 그러나 싱가포르에서는 형사상 범죄에 대하여 시효규정(Statue of Limitations)이 존재하지 않는다. 이에 비추어 볼 때 징계사유에 관하여도 시효는 존재하지 않는다고 판단된다.

7. 징계위원회의 설치 여부

공직위원회(Public Service Commission)가 징계위원회로 기능한다. 공직위원회는 위원장 1인과 5인 이상 14인 이하의 위원으로 구성된다. 이들에 대한 임명권한은 대통령이 가지되, 연방총리의 조언과 의견이 합치되어야 한다(싱가포르 헌법 제105조 제1항). 위원의 임기는 통상 5년이고, 연임될 수 있지만, 위원장이 아닌 위원인 경우에는 3년 이상 5년 미만의 임기로 임명될 수 있다(싱가포르 헌법 제107조 제1항).

공직위원회는 공무원에 대한 임명, 승진, 이동, 해임 및 징계에 대한 사무를 관장할 의무가 있다(싱가포르 헌법 제110조 제1항). 이러한 헌법규정에 따라 일반공무원

에 대한 징계결정권한은 원칙적으로 공직위원회가 가지는데, 경미한 비행 건의 경우에는 공무원이 복무하고 있는 각 부의 상임서기관(Permanent Secretary)에게 그 징계권이 위임될 수 있다(「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 제3조 제1항). 그러나 이러한 위임에도 불구하고 공직위원회는 여전히 그 재량에 따라 징계권을 행사할 수 있고, 또한 상임서기관에 의해 결정된 징계조치에 대한 변경권한을 가진다(「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 제3조 제2항, 제6조).

한편, 법원공무원에 대하여는 별도로 구성되는 법원공직위원회(Legal Service Commission)이 징계위원회로 기능한다. 그러나 그 절차와 관련하여서는 「공무원 (징계절차) 규정」이 그대로 적용되어 일반공무원에 대한 경우와 차이가 없다(「공무원 (징계절차) 규정」 제14조).

8. 징계의결의 요구

징계의 요구는 각 부처의 상임서기관이 어느 공무원이 비행이나 직무해태의 책임이 있다고 판단하는 경우 공무위원회에 징계를 요구한다(「공무원 (징계절차) 규정」 제3조 제1항).

9. 징계의 심의절차

상임서기관에 의해 징계의 청구가 제기되면, 공직위원회는 사건에 대한 결정을 내리기 위하여 먼저 사안에 대한 조사를 시행한다.

징계청구의 사유와 그 주제의 정도를 고려하여 파면이나 강등을 할 목적의 절차진행을 정당화하기에 충분한 정도로 심각하지 않은 경우에는, 공무위원회는 적절하다고 생각하는 방식으로 자유로이 조사할 수 있다(「공무원 (징계절차) 규정」 제3조 제1항). 이러한 경우에도 공무원은 제기된 청구사건에 대해 문서로 고지받아야 하며, 답변할 수 있는 합당한 기회가 주어져야 한다(위 규정 제3조 제2항). 자유로운 방식의 조사와 당사자의 답변 결과를 고려하여 청구의 주장이 입증되었을 경우에는, 심각한 사안이 아니므로, 봉급인상의 중지 또는 유예, 징계금 또는 견책의 부과 또는 이들 제재를 병렬적으로 부과함을 결정할 수 있고, 일정한 행위의 이유가 밝

혀진 경우에는 절차를 더 진행함이 없이 공무원에게 퇴직을 요구할 수 있다(위 규정 제3조 제3항)

한편, 징계청구의 사유와 그 주제의 정도를 고려하여 파면이나 강등을 할 목적의 정식절차진행을 정당화하기에 충분한 정도로 심각한 경우에는, 정식 조사의 절차를 진행한다. 이러한 절차에 따라 당사자에게는 자신의 해명에 필요한 14일 이상의 기간이 주어져야 하고, 문서로 고지받을 권리를 가진다(위 규정 제4조 제2항, 제2A항). 당사자의 해명이 충분하지 못하다고 판단하는 경우, 공직위원회는 조사를 위한 소위원회를 구성하여 조사를 진행하고 그 결과의 보고서를 제출하도록 한다(위 규정 제4조 제3항). 소위원회는 2인의 공무원과 1인의 비공무원으로 구성되는데(위 규정 제4조 제5항), 비공무원인 위원에게는 조사를 수행한 일수에 상응하는 수당이 지급된다(위 규정 제5조)

또한 공직위원회는 조사대상 공무원이 징계청구의 사유들 가운데 어느 하나라도 인정하는 경우 또는 조사대상 공무원이 주어진 기간 내에 자신의 무혐의에 대한 진술을 제출하지 못하는 경우에는, 조사소위원회를 지명하지 않고도, 스스로 적절하다고 생각하는 방향으로 문제를 결정하기 위한 절차를 진행할 수 있다(위 규정 제4조 제17항).

공직위원회가 공익을 고려할 때 공무원의 권한행사가 즉시 정지되어야 한다고 판단하는 경우에는, 그 권한행사를 정지시킬 수 있다. 다만 대상 공무원에 대하여 형사절차 또는 파면이나 강등의 절차가 고려되는 경우, 즉 사안이 심각한 경우에 한하여 그러하다(위 규정 제7조 제1항). 권한행사가 정지된 공무원의 경우에도, 공직위원회가 적절하다고 생각하는 액수의 봉급부분은 수령할 수 있으나, 사안에 따라 공직위원회는 공무원의 전체봉급을 정지하는 명령을 내릴 수 있다(위 규정 제7조 제2항). 그러나 공무원에 대한 절차진행의 결과가 파면이나 다른 처벌로 귀결된 경우가 아닌 때에는, 공무원은 권한행사가 정지되지 않았더라면 받았을 온전한 봉급에 대한 권리를 회복한다(위 규정 제7조 제3항). 절차진행의 결과가 파면인 경우에도 공직위원회는 권한행사의 정지로 유보된 봉급가운데 적절하다고 생각하는 부분에 대하여는 지급을 명할 수 있다(위 규정 제7조 제4항).

공직위원회에 의한 징계절차가 개시된 경우, 당해 공무원은 공직위원회의 허가 없는 징계절차가 종결되기 전까지 사직하거나 싱가포르를 이탈할 수 없다(위 규정 제13조).

한편, 경미한 비행 건에 대해서는 이와 별개의 절차가 이루어질 수 있다. 일부 하위직 공무원들에 대한 경미한 비행 건에 대해서는 공직위원회의 징계권한이 상임서기관에 위임될 수 있고, 그에 따라 상임서기관은 다른 공무원을 지명하여 조사를 수행하게 할 수 있다(「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 제4조 (b)). 당사자에게는 24시가 또는 그 이상의 서면답변서 제출기간이 주어지고, 조사의 결과와 답변을 고려하여 비행이 인정될 수 있는 경우에는, 견책, 2년 이내의 봉급인상 정지, 연간 봉급인상분을 한도로 하는 징계금의 부과 처분을 내릴 수 있고, 또한 이것들에 부과하거나 이것들을 대체하는 서면경고를 발할 수 있다(위 규정 제5조). 그러나 이러한 권한위임에도 불구하고 여전히 공직위원회는 독자적인 징계권한을 가지고, 상임서기관의 징계처분을 변경할 수 있는 권한도 가진다(위 규정 제3조 제2항, 제6조).

10. 징계의 의결

공직위원회는 조사소위원회의 조사 또는 그 조사 없이 이용가능한 사실자료들을 모두 고려한 후, 일정한 의견에 도달한 경우에는, 다음 각 경우에 따라 상응하는 징계에 대한 결정을 내린다(위 규정 제4조 제18항).

① 공무원이 파면(dismissal) 또는 강등(reduction in rank)되어야 한다는 의견일 경우에는, 적절하다고 생각하는 날로부터 파면하거나 공무원의 직위를 강등한다.

② 공무원이 파면 또는 강등 이외의 제재가 부과되어야 한다는 의견일 경우, -

(i) 봉급인상의 정지나 유예(stoppage or deferment of increment), 징계금(fine) 또는 견책(reprimand), 또는 이러한 제재들의 병과와 같은 경한 제재를 부과한다.

(ii) 후속적인 더 이상의 절차진행 없이 공무원으로 하여금 퇴직시 받는 혜택의 금액 또는 유지를 수반하는(with or without a reduction in retirement benefits) 공직으로부터의 퇴직(retirement in the public interest)을 요구한다.

퇴직을 요구하는 경우에도 공직위원회는 공무원에게 그의 퇴직이 고려되는 청구에 대한 답변제출의 기회가 주어져야 하고, 퇴직이 이루어지든 이루어지지 않든 연금, 퇴직금 기타 수당은 법에 따라 당분간은 유효하게 수령할 수 있다(위 규정 제6조 제4항). 다만 퇴직시 받는 혜택의 금액을 수반하는 퇴직을 요구받은 경우에는 그러한 한도로 감축된다.

11. 형사절차와 징계절차

동일한 사유에 기하여 형사절차와 징계절차가 동시에 개시될 수 있다. 그러나 형사절차가 개시되면, 파면절차는 일단 형사절차가 판결에 이르기까지 또는 항소가 있는 경우에는 그 항소가 기각되거나 기각간주되기까지는 더 이상 진행되지 않는다(위 규정 제8조). 그리하여 공직위원회는 형사절차의 결과를 자신의 판단에서 고려할 수 있다.

형사절차에서 유죄판결을 받은 경우, 공직위원회는 법원의 절차상 기록을 고려할 수 있고, 그에 따라 파면, 강등 또는 기타 제재를 받아야 한다는 결론에 이른 경우에는 그에 따라 징계조치한다(위 규정 제9조 제1항). 이러한 경우에는 법원 절차상 기록을 충분히 고려하여 판단할 수 있으므로, 조사소위원회를 구성하여 조사를 하게 할 의무가 없다(위 규정 제9조 제2항). 이러한 경우, 형사절차에서 유죄판결을 받은 자는, 공직위원회가 달리 결정하지 않는 한, 유죄판결일로부터 공직위원회가 사건에 대한 결정을 내리기까지 일체의 봉급을 받을 수 없고, 봉급인상이 형사절차의 결과가 나오기까지 정지된 경우에는, 봉급인상정지분의 몰수를 명할 수 있다(위 규정 제10조).

형사절차에서 무죄방면된 경우, 공직위원회는 법원 절차상 기록을 고려할 수 있고, 그에 따라 공무원이 파면, 강등 기타 제재를 받아야 한다는 의견에 이른 경우에는 그에 따라 적절한 절차를 거쳐 징계조치한다(위 규정 제11조).

12. 징계의 부수적 효과

내려진 징계조치가 파면인 경우에는, 파면이 없었다면 누렸을 수당이나 기타 혜택에 대한 모든 청구권을 몰수 당한다(「공무원(징계절차) 규정」 제12조 제1항).

파면을 포함한 징계조치가 내려진 경우, 징계조치시까지 봉급인상이 정지된 공무원에 대하여는 공직위원회의 재량에 따라 그 봉급인상 정지분을 몰수할 수 있다(위 규정 제12조 제2항).

II. 싱가포르의 공무원징계제도 운영현황

공직위원회 연간 보고서에는 공무원 징계 제도 운영현황에 대한 간략한 통계자료가 제시되어 있다. 2014년의 경우²¹⁾, 70건의 새로운 사건이 공직위원회에 제기되었고, 전년도로부터 이관된 41건과 합하여 총 111건이 보고되었다. 이들 가운데 80건이 2014년에 완료되었고, 31건이 다음해로 이관되었다. 이 사건들 가운데 「공무원(징계절차) 규정」을 통한 정식절차를 거쳐 처리된 사건은 총 30건이다. 이 30건에 대한 징계조치별, 징계사유별 분류표는 다음과 같다.

그 운영현황을 살펴보면 총 30건 중 파면 건수가 21건이나 되어 파면의 비중이 매우 높다.

21) psc-annual-report-2014 참조.

결과 비행	파면	공직에 서의 퇴직	강등	봉급인 상의 정지 및 징계금	견책	사직허 가	총계
부패	2	—	—	—	—	—	2
부정직/횡 령/형사상 신뢰의 배신	6	—	—	—	—	—	6
부도덕한 행동	7	—	1	—	—	—	8
민폐	1	—	—	—	—	1	2
명령불복종	1	—	—	1	1	—	3
부주의/비 효율/시간 불준수	—	1	—	2	—	—	3
절도/강도	1	—	—	—	—	1	2
기타	3	—	—	—	1	—	4
총계	21	1	1	3	2	2	30

III. 시사점 및 결어

1. 싱가포르의 징계제도는 비행의 정도가 심각한 경우와 경미한 경우로 구분하여 후자의 경우에는 공직위원회가 상임서기관에게 그 징계권한을 위임할 수 있다는 특징이 있다. 따라서 징계절차규정에 따른 공직위원회의 징계절차와 위임에 따른 상임서기관의 징계절차의 2종류로 절차가 나누어진다. 후자의 경우에는 부과할 수 있는 징계조치의 종류도 견책, 봉급인상의 정지나 징계금으로 경한 것들이다. 이것은 일응 우리나라의 경우에도 중징계와 경징계로 구분하여 징계를 요구하여야 하는 것과 유사하다. 그러나 싱가포르의 공직위원회는 징계권한을 위임한 경우에도 여전히 독자적인 징계권을 보유하고 행사할 수 있어서 상임서기관의 징계조치를 변경할 수도 있다는 특징이 있다.

2. 다음으로 징계의 종류에 있어서는 우리나라와 비슷하지만, 정직이 존재하지 않는 특징이 있다. 그리고 운영현황표에서 보듯이 실제운영에 있어 파면의 비중이 매우 높고, 여타 경미한 징계조치의 건수가 미미하여 매우 엄격한 방식으로 징계제도가 운영되고 있는 것으로 판단된다. 그러나 이러한 운영의 실제모습은 싱가포르에서 공무원에 대한 처우가 매우 좋은 점에 기인하는 것으로 판단되므로 나름의 합리성을 가지는 것이라 할 수 있다.

3. 싱가포르의 징계금은 우리의 징계부가금과는 달리 다른 징계에 부가해야만 하는 것은 아니지만, 징계금만을 조치할 수도 있고, 사안에 따라 견책, 봉급인상정지 등과 병과할 수도 있는 점에서 금전적 제재의 방법으로서 활용도가 높다고 할 수 있다. 다만, 경한 비행 건인 경우에는 연간 봉급인상분의 액수를 한도로 부과되지만, 중대한 비행 건에 대해서는 한도제한이 규정되어 있지 않아 우리의 징계부가금과 같은 기능도 할 수 있다고 판단된다. 금전적 징계로 감봉만을 가지고 있는 우리의 경우 사안에 따른 제재의 다양성을 확보하기 위해 감봉 등과 별도로 또는 병과하여 징계금의 도입을 고려해 볼 만하다.

4. 아울러 싱가포르에서는 감봉이 없는 대신 봉급인상의 정지가 금전적 제재의 하나로서 도입되어 있는데, 우리의 경우 감봉을 받았을 때 공무원의 사기가 매우 저하될 수 있음을 고려할 때, 경한 사안의 경우에는 일정한 기간동안(예컨대 2년 이내)의 봉급인상의 정지를 징계종류의 하나로서 도입을 고려해 볼 만하다.

-참고자료-

<싱가포르 징계관련 법령>

1. 싱가포르 헌법
2. 공무원징계절차 규정
3. 공직위원회 징계기능위임 지침

1. 「싱가포르 헌법」

제105조 공직위원회

제1항 대통령이 문서로 각각 임명하는 위원장 1인과 5인 이상 14인 이하의 위원으로 구성된 공직위원회(Public Service Commission)가 구성되어야 한다. 대통령이 임명을 함에는 재량에 따라 행위하되, 총리의 조언과 합치를 이루어야 한다.

제107조 위원의 임기

제1항 제106조에 따라, 공직위원회의 모든 위원은, 그가 스스로 대통령에게 직접 사직문서를 제출하거나 이 조에 따라 면직되지 않는 한, 그의 임명으로부터 5년의 임기를 가지고, 재임용될 수 있다: 위원장이 아닌 위원의 경우에는 3년 이상의 짧은 임기를 보유할 수 있다.

제110조 공무원의 임명 등

제1항 이 헌법의 규정에 따라 공직위원회는 공무원에 대한 임명, 확인, 종신 또는 연금수령 직의 설정, 승진, 이동, 해임 및 징계조치를 관장해야 할 의무가 있다.

제2항 공무원의 승진은 공적 자격, 경험 그리고 성과에 근거하여 이루어져야 한다.

제3항 이 조항에 따라 합리적인 청문의 기회가 주어지지 않고서는 공무원은 파면 또는 강등되지 않는다.

제4항 제110D조에 따라, 제102조 (1)(b)에 언급된 공직의 공무원은, 동일 직급의 공무원을 임명할 권한을 가지는 기관보다 하위의 기관에 의해 파면되거나 강등되지 않는다.

제113조 공직위원회와 법원공직위원회의 연금 등 관련 권한

제1항 성문법에 따라 어느 개인이나 기관이 다음의 재량을 가지는 경우에는, -

(a) 어느 혜택을 줄지 말지를 결정하거나; 또는

(b) 금액을 감액하거나 유예 또는 혜택수여를 정지할 수 있는 경우,

그 혜택은, 공직위원회나 법원공직위원회가 사건에 따라 전원일치로 그 수여를 거절하거나 금액의 유예, 감액 또는 정지하는 경우가 아닌 한, 부여되어야 하고, 유예, 감액, 정지될 수 없다.

제2항 어느 개인에게 부여되는 혜택의 금액이 법에 의해 확정되지 않은 경우, 그 금액은, 공직위원회나 법원공직위원회가 보다 작은 금액을 전원일치하여 결정하는 경우가 아니라면, 적격자에게 부여할 수 있는 최대의 금액이어야 한다.

제116조 공무원에 관한 규정

제1항 싱가포르에서 효력 있는 성문법 조항에 따라, 대통령은 다음 문제들에 관해 규정을 제정할 수 있다.

(c) 공직의 수행과 징계

2. 「공무원 (징계절차) 규정」 Rg1 G.N. No. S 184/1970

1999년 개정판 (1999. 7. 1.) [1970. 7. 1.]

제1조 (인용) 이 규정들은 ‘공무원 (징계절차) 규정’이라고 인용될 수 있다.

제2조 (정의) 이 규정에서, 맥락상 다른 요청이 없다면-

“상임서기관(Permanent Secretary)”은 법무차관(the Solicitor-General), 회계감사관(the Auditor-General), 의회서기(the Clerk of Parliament), 공직위원회 서기관(the Secretary to the Public Service Commission), 법원공직위원회 서기관(the Secretary to the Legal Service Commission), 대법원 기록관(the Registrar of the Supreme Court), 대법원 행정처장(the Chief Executive, Judiciary Administration and Operations of the Supreme Court), 대통령 비서관(the Private Secretary to the President), 총리 비서관(the Secretary to the Prime Minister) 그리고 내각 비서관(the Secretary to the Cabinet)을 포함한다; “공무원(public officer)”은 확정 상근직 공직자를 말한다.

제3조 (조사)

제1항 상임서기관이 공직위원회(the Public Service Commission)에 어느 공무원이 비행이나 직무해태의 책임이 있다(guilty of misconduct or neglect of duty)고 제기하고, 공직위원회가 판단으로는 소청의 주제가 규정 제4조에 따라 파면(dismissal)이나 강등(reduction in rank)을 할 목적의 절차진행을 정당화하기에 충분한 정도로 심각하지 않은 경우에는, 공직위원회는 적절하다고 생각하는 방식으로 문제에 대하여 조사할 수 있다.

제2항 공무원은 그에 대해 제기된 사건에 관해 문서로 고지받아야 하며, 또 거기에 대해 답변할 수 있는 합당한 기회를 가져야 한다.

제3항 공무원 위원회는, 공무원에 대해 제기된 사건과 그에 대한 공무원의 답변 및 조사의 결과를 고려하여, 만약 다음과 같은 의견을 가지게 될 경우에는—

(a) 주장이 입증되었다는 의견일 경우에는, 봉급인상의 중지 또는 유예, 징계금 또는 견책의 처벌을 부과하거나 이러한 처벌들을 병렬적으로 부과할 수 있다.

(b) 조사의 결과 그러한 행위를 한 이유가 밝혀진 경우에는, 공무원으로 하여금 이 규정에 따른 절차를 더 진행함이 없이, 퇴직에 따른 혜택을 삭감하거나 삭감함이 없이, 공직에서 퇴직하도록 요구할 수 있다.

제4항 공무원은 자신의 퇴직이 고려되는 사유에 대하여 답변을 제출할 권리가 있다.

제4조 (중대한 비행)

제1항 상임서기관이 공직위원회(the Public Service Commission)에 어느 공무원이 비행이나 직무해태의 책임이 있다(guilty of misconduct or neglect of duty)고 제기하고, 공직위원회가 판단으로는 소청의 주제가 파면이나 강등을 할 목적의 절차진행을 정당화하기에 충분한 경우에는, 공직위원회는 이 규정에 따라 절차를 진행하여야 한다.

제2항 공무원은 상임서기관으로부터 문서로 명확한 소청제기의 형태에 이르게 된 파면이나 강등의 사유를 고지받아야 한다. 공무원은 문서로 자신을 해명하는 데 필요한 14일의 기간이 주어져야 한다.

제2A항 공무원은 고려하도록 제기된 다른 상황들에 대하여도 문서로 고지받아야 한다.

제3항 공무원이 제출한 해명 진술이 불충분한 경우에는, 공직위원회는 소위원회(the Committee)를 지명하여 사건에 대하여 조사하도록 하고 그 결과의 보고서를

제출하도록 한다.

제4항 소위원회는 그 역할의 수행에서 사법기관이나 준사법기관으로 간주될 수 없다.

제5항 소위원회는 2인의 공무원과 1인의 비공무원으로 구성되는데, 이들은 공직위원회에서 지명한 위원단(panel) 가운데서 선출된다.

제5A항 위원단(panel)의 구성원은 통상 임기 3년이나, 그 임기의 만료로 재지명될 수 있다.

제5B항 소위원회의 각 구성원은 상임서기관으로부터 자신의 지명을 고지받아야 한다.

제6항 공무원은 소위원회가 그 조사를 개시하는 일시를 고지받아야 하고 공무원은 그 조사에 참여하여야 한다. 그리고 다음의 것을 할 수 있다 -

- (a) 증인에 대한 교호신문(to cross-examine)
- (b) 자신을 위한 증거의 제출
- (c) 자신을 위한 증인의 소환
- (d) 어느 문서가 증거로 제출되기에 앞서 그 문서에 포함된 정보에 접근.

제7항 소위원회 절차진행의 기록은 소위원회가 취득한 정보와 소위원회의 보고서로 구성된다.

제7A항 정보는 일반적으로 문답형식이 아닌 서술형식으로 제출되어야 하지만, 소위원회는 그 재량에 따라 특정한 문답을 기록할 수 있다.

제8항 심문에서 정부측 입장을 위한 증거는 상임서기관에 의해 지명되고 그 감독하에 조사를 수행한 공무원(그 지위가 확정된 자일 필요가 없다)이 제출한다.

제8A항 소위원회는 그 재량에 따라 변호인, 국선변호인, 그 지위가 확정된 자일 필요가 없는 다른 공무원 또는 공직자연합패널(the Panel of Union Officials)의 회원으로 하여금 조사받는 중인 공무원을 대리할 수 있도록 할 수 있다.

제8B항 조사받는 중인 공무원을 대리하는 자는 그 지위가 소위원회 위원 또는 상임서기관이 지명한 제8항의 공무원보다 높아서는 안된다.

제8C항 소위원회는 조사받는 중인 공무원을 대리하는 자가 잘못된 행동을 하거나 조사를 지연시키려 한다고 판단하는 경우에는 언제든지 그를 조사에서 배제할 수 있다.

제8D항 공직자연합패널(the Panel of Union Officials)에는 상시 최대 6인의 회원이 있어야 한다.

제8E항 공직자연합패널(the Panel of Union Officials)에 대한 임명은 공직위원회(the Public Service Commission)에 의해 1년 단위로 이루어지고, 임기 만료시 연임

될 수 있다.

제9항 소위원회는 일정한 형식에 따라 행위해야 할 의무가 없고 증거법(the Evidence Act(Cap. 97))과 다른 증거관련 법에 구속되지 않지만, 어느 문제에 대하여는 적절하다고 생각하는 방식으로 자체 보고할 수 있다.

제10항 소위원회는 매일 조사를 진행할 수 있고 그 사유가 문서로 기록되지 않는 한은 중단이 허용되지 않는다.

제10A항 조사의 중단은 그에 대한 사유와 함께 즉시 상임서기관과 공직위원회에 보고되어야 한다.

제10B항 공직위원회의 별도 허가가 없는 한, 조사의 중단은 14일 이상 있을 수 없다.

제11항 소위원회는 어느 한 구성원의 부재에도 불구하고 이 규정에 따라 재량으로 조사를 수행할 수 있고, 그 구성원의 부재를 이유로 수행한 조사진행의 정당성이 부정되지 아니한다.

제12항 소위원회는 조사받는 중인 공무원 또는 그를 대리하는 자가 그 조사를 방해하거나 방해하고자 한다고 확신하는 경우 그 공무원 또는 그를 대리하는 자에게 경고를 발할 수 있다.

제12A항 그러한 경고 이후에도 위원회는 경고가 무시되고 있다고 확신하는 경우 그 점을 기록하고 적절하다고 생각하는 방식으로 조사를 수행하고 마쳐야 한다.

제13항 소위원회는 공직위원회가 기간연장을 허락해 주지 않는 한 조사의 종료로부터 14근무일(14 working days)이내에 그 보고서를 상임서기관을 거쳐 공직위원회에 제출하여야 한다.

제14항 공직위원회는 소위원회의 보고서를 검토하여, 다음과 같은 의견에 이를 경우에는, -

(a) 공무원이 파면(dismissal) 또는 강등(reduction in rank)되어야 한다는 의견일 경우, 적절하다고 생각하는 날로부터 파면하거나 공무원의 직위를 강등한다.

(b) 파면 또는 강등 이외의 제재가 부과되어야 한다는 의견일 경우, -

(i) 봉급인상의 정지나 유예(stoppage or deferment of increment), 징계금(fine) 또는 견책(reprimand), 또는 이러한 제재들의 병과와 같은 경한 제재를 부과한다.

(ii) 이 규정에 따라 더 이상의 절차진행 없이 공무원으로 하여금 퇴직시 받는 혜택의 감액 또는 유지를 수반하는(with or without a reduction in retirement benefits) 공직으로부터의 퇴직(retirement in the public interest)을 요구한다.

제15항 공직위원회는 적절하다고 생각하는 경우 소위원회로 하여금 다시 회합하여 증거를 더 고려하도록 요구할 수 있고, 조사대상 공무원에게 그러한 소위원회의 추

가적 활동에 관하여 14일 이전에 고지하도록 요구할 수 있다.

제16항 제2항에 정한 기간 내에 공무원이 자신의 무혐의에 대한 진술을 제출하는데 실패한 경우에는, 상임서기관은 다음과 같은 고지를 문서로 해야 한다: 공무원이, 최초로 징계청구의 의사표시가 있었던 때로부터 28일 이내의 기간으로서 공직위원회가 정한 기간 내에 혐의가 없다는 취지의 진술을 제출하지 못할 경우, 공직위원회는 제17항에 따라 사건에 대한 결정을 내리기 위한 절차진행을 할 수 있다.

제17항 공직위원회는 다음의 각 경우에는 제3항에 따른 조사소위원회(Committee of Inquiry)의 지명을 하지 않고서도, 스스로 적절하다고 생각하는 방향으로 문제를 결정하기 위한 절차를 진행할 수 있다.

(a) 조사대상 공무원이 징계청구의 사유 또는 사유들 또는 사유들 가운데 어느 하나라도 인정하는 경우; 또는

(b) 조사대상 공무원이 제2항에 따른 기간 내에 도는 제16조에 따라 연장된 기간 내에 혐의가 없다는 진술을 제출하지 못하는 경우.

제18항 이용가능한 사실들을 모두 고려한 후, 공직위원회가 다음의 각 경우와 같은 의견을 가지게 될 경우에는 각각 그에 따라 다음과 같이 처리하여야 한다.

(a) 공무원이 파면 또는 강등되어야 한다는 의견일 경우에는, 적절하다고 생각하는 날짜로부터 공무원을 파면하거나 강등시킨다; 또는

(b) 파면이나 강등 이외의 제재가 부과되어야 한다는 의견일 경우에는, 각각 다음과 같이 조치한다 -

(i) 봉급인상의 정지나 유예, 징계금 또는 견책, 또는 이러한 제재들의 병과와 같은 경한 제재를 부과한다; 또는

(ii) 이 규정에 따라 더 이상의 절차진행 없이 공무원으로 하여금 퇴직시 받는 혜택의 감액 또는 유지를 수반하는 공직으로부터의 퇴직을 요구한다.

제19항 소위원회는 공직위원회가 소위원회의 각 구성원에게 소위원회를 해산한다는 취지를 전달한 경우에만 해산한다.

제5조 (비공무원인 소위원회 위원에 대한 수당)

제1항 비공무원인 소위원회 구성원에게는 소위원회가 조사를 수행한 각 날에 대하여 수당을 지급하여야 한다.

제2항 소위원회가 오전이나 오후에만 조사를 수행한 경우에는 일별 수당의 반액만이 지급되어야 한다.

제3항 제1항에 언급된 수당은 국무총리실 소속의 공무원부서의 상임서기관(the Permanent Secretary of the Public Service Division of the Prime Minister's

Office)이 결정한 금액으로 한다.

제6조 (공직에서의 퇴직)

제1항 제4조에도 불구하고, 공직위원회가 공무원이 공직에서 퇴직하는 것이 바람직하다고 판단하지만 제4조의 규정에 따라 그 청구의 사유가 적절히 다루어질 수 없는 경우에는, 공무원의 복무시 상관인 상임서기관의 상세한 보고서 또는 그 재량에 따라, 공무원의 과거 복무시 상관이었던 상임서기관의 상세한 보고서를 요한다.

제2항 공직위원회는 공무원에게 그의 퇴직이 고려되는 소청(complaints)에 대하여 답변제출의 기회를 주어야 한다.

제3항 공직위원회가 보고서와 공무원의 답변을 고려하고 복무 여건, 그에 대한 공무원의 유용성 및 사안의 모든 다른 상황들을 유념한 끝에, 공직에서 퇴직하는 것이 바람직하다고 판단하는 경우에는, 공무원으로 하여금 공직에서 퇴직하도록 요구할 수 있고 그에 따라 공무원의 복무는 공직위원회가 정하는 날에 종료된다.

제4항 모든 경우에 연금(pension), 퇴직금(gratuity) 또는 기타 수당은 법에 따라 당분간은 효력이 있는 것으로 다루어진다.

제7조 (권한행사의 정지)

제1항 공직위원회가 공익을 고려할 때 공무원의 권한행사가 즉시 정지되어야 한다고 판단하는 경우에는, 그 권한행사를 정지시킬 수 있다. 다만, 그에 대하여 형사절차 또는 파면, 강등의 절차가 고려되는 경우에 그러하다.

제2항 권한행사가 정지된 공무원은, 제10조 제1항에 따라, 권한정지의 기간 중 공직위원회가 적절하다고 생각하는 봉급 부분을 수령하는 것이 인정될 수 있다. 또는 공직위원회는 공무원의 전체봉급을 정지하는 명령을 내릴 수 있다.

제3항 공무원에 대한 절차가 파면이나 다른 처벌(punishment)로 귀결된 경우가 아닌 경우, 권한행사가 정지되지 않았으면 받았을 온전한 봉급을 받을 권리가 있다.

제4항 처벌이 파면인 경우, 공무원은 권한행사의 정지로 유보된 봉급 가운데 공직위원회가 적절하다고 생각하는 만큼의 부분을 지급받을 수 있다.

제8조 (형사절차)

공무원에 대한 형사절차가 개시되면, 형사기소와 관련된 사유를 이유로 하는 파면절차는 다음 각 경우까지 진행되지 않는다.

- (a) 형사절차가 결정됨; 또는
- (b) 유죄판결에 대한 항소가 있는 경우에는, 항소가 기각되거나 기각 간주됨.

제9조 (형사기소에 따른 유죄판결 이후의 절차)

제1항 공무원이 형사기소에서 유죄판결을 받은 경우, 공직위원회는 -

(a) 법원의 절차진행상의 기록을 고려할 수 있다; 그리고

(b) 만약 공무원이 파면, 강등 또는 다른 처벌을 받아야 한다는 의견이라면, 공무원에게 합당한 청문권이 주어진 후에, 그에 따라 처벌한다.

제2항 공직위원회는 제1항에 실시된 상황에서는 조사소위원회(Committee of Inquiry)를 임명할 의무가 없다.

제10조 (봉급의 정지)

제1항 형사기소에 대하여 유죄판결을 받은 공무원은, 공직위원회가 달리 지시하지 않는 한, 유죄판결일로부터 공직위원회가 그 사건을 검토하기까지 동안 일체의 봉급을 받을 수 없다.

제2항 공무원의 봉급인상이 형사기소의 결과가 나오기까지 정지된 경우, 공직위원회는 그 봉급인상 정지분의 몰수를 명할 수 있다.

제11조 (무죄방면에 대한 절차)

공직위원회는 공무원이 형사기소에 대하여 무죄방면된 경우, -

(a) 법원의 절차진행상의 기록을 고려할 수 있다; 그리고

(b) 만약 공무원이 파면, 강등 또는 다른 처벌을 받아야 한다는 의견이라면, 이 규정들에 따라 적절한 절차가 개시되도록 한다.

제12조 (수당이나 다른 혜택의 몰수)

제1항 파면된 공무원은 그의 파면이 없었다면 누렸을 수당이나 기타 혜택에 대한 모든 청구권을 몰수당한다.

제2항 징계조치시까지 봉급인상이 정지된 공무원은 공직위원회의 재량에 따라 그러한 봉급인상 정지분을 몰수당할 수 있다.

제13조 (공무원의 사직 또는 싱가포르 이탈의 금지)

이들 규정에 따라 징계절차가 개시된 공무원은, 공직위원회의 허가 없이는, 징계절차가 종결되기 전까지의 기간동안 사직하거나 싱가포르를 떠날 수 없다.

제14조 (법원공무원과 대법원 직원에의 적용)

제1항 이들 규정을 싱가포르 법원공무원에 적용함에 있어서는, -

(a) 공직위원회를 언급한 부분은 법원공직위원회(Legal Service Commission)를 언급한 것으로 읽는다; 그리고

(b) 대법원 내의 직을 보유한 공무원의 경우에는, 상임서기관을 언급한 부분에서 대법원행정처장에 대한 언급을 제외한다.

제2항 대법원 내의 직을 보유한 공무원으로서 제1항에 언급된 공무원과 다른 공무원에게 이들 규정을 적용할 경우에는, 상임서기관을 언급한 부분에서 대법원 기록관에 대한 언급을 제외한다.

[S 206/2013 wef 01/02/2013]

[G. N. No. S 184/70; S 163/77; S 295/84; S 176/94; S 424/94; S 354/97; S 221/98]

3. 「공직위원회 (징계기능 위임) 지침」 (Public Service Commission (Delegation of Disciplinary Functions) Directions)

Dir 1

G.N. No. S 96/1997

REVISED EDITION 1998

(15th June 1998)

[1st April 1997]

제1조 인용

이 지침은 공직위원회 (징계기능 위임) 지침으로 인용될 수 있다.

제3조 상임서기관에의 위임

제1항 공직위원회의 공무원 징계 관련 기능은 공무원이 복무하고 있는 각 부의 상임서기관에 의하여 이 지침에 따라 행사될 수 있다.

제2항 공직위원회는 그 재량에 따라 제1항에 따른 위임에도 불구하고 그 위임된 기능을 행사할 수 있다.

제5조 제재

제1항 상임서기관은 공무원의 서면설명서나 조사의 결과를 고려하여 공무원의 비행에 대해 유책하다는 의견이라면, 다음 제재들 가운데 하나를 부과한다.

(a) 견책(reprimand);

(b) 2년까지 봉급인상의 정지(stoppage of increment of up to 2 years); 또는

(c) 이 지침이 아니었다면 2년의 기간에 받았을 연간 봉급인상액의 전체금액을 넘지 않는 한도의 징계금(fine). 다만, 공무원이 그의 현재 봉급 수준이 2년 이내에 최고액에 이르렀거나 이를 갓인 경우에는, 그의 봉급수준에서 지난해 인상분이 징계금의 최고한도로 결정되어야 한다.

제2항 상임서기관은, 제1항에 정해진 제재에 부가하여 또는 그것을 대신하여, 서면 경고를 발할 수 있다.

제6조 공직위원회에 의한 변경 조치

제1항 제5조에도 불구하고, 공직위원회는, 상임서기관에 의한 제재부과로부터 2월 이내에, 제재의 증강, 감축, 대체 기타 다른 방식으로 제재를 변경할 수 있다.

제2항 공직위원회가 제재를 증강하는 방식으로 변경하는 경우에는, 증강된 제재는 공무원에게 청문의 기회가 주어지지 않는 한, 부과될 수 없다.

제6편 결론

1. 일본, 독일, 미국, 싱가포르의 징계제도를 조사한 결과 각국의 징계제도의 모습은 매우 달랐다. 징계의 종류도 각국마다 그 종류의 내용과 숫자에서 큰 차이가 있으며, 징계의 절차도 우리나라와 같이 공정성을 기하기 위해 반드시 징계위원회를 구성해서 하는 경우가 드물었다.

2. 징계절차와 관련해서는 독일의 경우 징계절차의 공정성을 기하기 위해 일정 사유 이상의 징계사건은 반드시 법원에 의한 징계소송으로 처리하도록 규정하고 있는 것이 특징적이다. 그러나 공무원징계제도는 절차적 공정성의 확보도 중요하지만, 징계를 통해 공무원 조직자체적으로 복무기강을 확립한다는 측면도 있기 때문에 징계소송의 형태가 반드시 바람직한 형태는 아닌 것으로 판단된다. 따라서 행정소송에 의한 불복절차가 마련되어 있는 이상 절차적 공정성의 확보를 위해 징계소송을 도입할 실익은 크게 없는 것으로 생각한다.

3. 징계의 종류와 내용과 관련하여서는 매우 다양하여 일률적으로 말하기 어렵지만, 각국마다 공무원조직의 특성이 있기 때문에 나름의 효율성이 있으면 될 것이다. 우리나라의 경우에는 징계조치에 부가적인 제재가 많이 부과되기 때문에 징계의 종류와 내용에 있어서 결코 가벼운 제재를 가하고 있는 나라는 아닌 것으로 판단되고, 이러한 부가적 제재에 의해 다양한 징계사유에 대응하여 비례원칙에 따라 제재를 부과할 수 있는 수단적 합리성을 갖추고 있다고 할 수 있다.

4. 공무원 징계제도는 각국 공무원제도의 형성과 발전의 역사를 공유하면서 자체적으로 필요에 따라 형성된 제도이기 때문에 모든 나라가 동일할 필요가 없을 것이다. 우리나라 공무원제도의 역사와 특성도 다른 나라와 발전경로와 전통 등의 면에서 매우 다르기 때문에 징계제도의 개선과 발전도 우리 나름의 합리성과 필요성을 바탕으로 추구해 나가면 될 것이다.

이 보고서는 각국 공무원 징계제도에 대한 내용서술을 통해 제도의 내용을 개관할 수 있도록 하였을 뿐 아니라, 1차 자료인 법령자료를 번역하여 제시함으로써 향후 우리나라 공무원 징계제도의 제도개선을 도모하고자 할 경우 유용한 참고자료로 활용될 수 있도록 하였다는 점에 그 의의를 가지고 있다고 할 수 있다.

<참고: 각국의 징계제도 비교표>

	일본	독일	미국	싱가포르	우리나라
징계의 종류	<u>1.면직</u> <u>2.정직</u> (1일-1년) <u>3.감급</u> (1년이하기간, 1/5감액) <u>4.계고</u>	1. 파면 2. 강등 3. 감봉 4. 징계금 5. 견책 6. 연금감액 7. 연금박탈	1. 파면 2. 강등 3. 감봉 4. 30일 이하의 강제무급 휴가 5. 14일 이하의 정직 6. 14일 초과 의 정직	1. 파면 2. 강등 3. 봉급인상의 정지 또는 유예 4. 징계금 5. 견책 6. 퇴직 (퇴직시 혜택을 유지하는 경우/ 퇴직시 혜택을 감액당하는 경우)	파면 해임 면직 정직(1-3월) 감봉(1-3월) 견책
징계 사유의 시효	없음	있음	없음	없음	있음
징계권 자	1.임명권자 2.인사원 3.국가공무원 윤리심사회	1. 직무상 상 관 2. 행정법원 (징 계 소 송)	각 기관(임용 권자나 감독 권자)	1. 공직위원회 2. 상임서기관	징계위원회의 의결 -> 소속 기관의 장
불복 신청	인사원	1. 경미사안: 이의절차 2. 중대사안: 행정법원	1. 경미사안: 고충민원처리절차 2. 중대사안: 실적제보호위원회(또는 고충민원처리절차, 택 일하여야)		상급 징계위 원회