



제422회국회(임시회)
제1차 행정안전위원회

국가공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈위험직무 수행 공무원 질병휴직 기간 확대 등〉
■ 정부 제출(의안번호 제2206988호)

지방공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈위험직무 수행 공무원 질병휴직 기간 확대 등〉
■ 정부 제출(의안번호 제2206990호)

2025. 2.

행 정 안 전 위 원 회

전문위원 조문상

목 차

I. 개 요	1
【정부제출안】 (국가공무원법)	1
【정부제출안】 (지방공무원법)	3
II. 검토의견	5
1. 질병휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원의 재임용 요건 명확화 ...	5
2. 휴가·휴직 및 파견 관련 결원보충 요건 정비(확대)	11
3. 위험직무 수행 공무상 질병휴직 기간 확대 등	23
4. 성비위 피해자에 대한 소청심사 청구사실 및 결정 통보 규정 신설	33
5. 직장 내 괴롭힘 고충처리 신고 및 조치에 관한 사항 명시	41

I. 개 요

【정부제출안】(국가공무원법)

1. 제안경위

가. 제 출 자 : 정 부

나. 제출연월일 : 2024. 12. 26.

다. 회부연월일 : 2024. 12. 27.

2. 제안이유 및 주요내용

결원보충제도 운영의 유연성을 높이기 위하여 출산휴가와 육아 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우뿐만 아니라 다른 종류의 휴가도 육아휴직과 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우에는 결원을 보충할 수 있도록 하는 등 결원보충 사유를 확대하고, 위험한 직무 수행으로 공무상 질병에 걸리거나 부상을 당한 공무원의 안정적인 재할 및 직무복귀를 지원하기 위하여 해당 공무원에 대한 휴직기간을 3년 이내에서 5년 이내로, 휴직 연장기간을 2년 이내에서 3년 이내로 각각 확대하며, 공무원 역량개발 지원을 강화하기 위하여 「고등교육법」에 따른 학사학위나 전문학사학위를 최초로 취득하기 위한 휴직의 경우에는 그 기간을 2년 이내에서 4년 이내로 확대하고, 성폭력·성희롱 비위 관련 피해자의 알

권리 보장을 위하여 해당 피해자가 요청하는 경우에는 처분권자 또는 처분제청권자로 하여금 소청심사위원회의 결정 결과 등을 통보하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

【정부제출안】(지방공무원법)

1. 제안경위

가. 제 출 자 : 정 부

나. 제출연월일 : 2024. 12. 26.

다. 회부연월일 : 2024. 12. 27.

2. 제안이유 및 주요내용

결원보충제도 운영의 유연성을 높이기 위하여 출산휴가와 육아 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우뿐만 아니라 다른 종류의 휴가도 육아휴직과 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우에는 결원을 보충할 수 있도록 하는 등 결원보충 사유를 확대하고, 위험한 직무 수행으로 공무상 질병에 걸리거나 부상을 당한 공무원의 안정적인 재할 및 직무복귀를 지원하기 위하여 해당 공무원에 대한 휴직기간을 3년 이내에서 5년 이내로, 휴직 연장기간을 2년 이내에서 3년 이내로 각각 확대하며, 공무원 역량개발 지원을 강화하기 위하여 「고등교육법」에 따른 학사학위나 전문학사학위를 최초로 취득하기 위한 휴직의 경우에는 그 기간을 2년 이내에서 4년 이내로 확대하고, 성폭력·성희롱 비위 관련 피해자의 알 권리 보장을 위하여 해당 피해자가 요청하는 경우에는 임용권자로 하여금 소청심사위원회의 결정 결과 등을 통보하도록 하는 등

현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것
임.

II. 검토의견¹⁾

1. 질병휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원의 재임용 요건 명확화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 질병휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원의 재임용 요건을 “질병휴직 기간이 끝난 이후에도 직무를 감당할 수 없어 직권면직된 경우”로 명확하게 규정하려는 것임(국가공무원법-안 제28조제2항제1호, 지방공무원법-안 제27조제2항제1호).

구분	현행	개정안
국가공무원법	제28조(신규채용) ① (생략)	제28조(신규채용) ① (현행과 같음)
	② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용하는 시험(이하 “경력경쟁채용시험”이라 한다)으로 공무원을 채용할 수 있다.	② -----
	다만, 제1호, 제3호, 제4호, 제5호, 제7호, 제11호의 어느 하나에 해당하는 경우 중 다수인을	-----

1) 「국가공무원법」과 「지방공무원법」의 조문 취지 및 개정 내용이 동일한 경우에는 「국가공무원법」의 조문을 기준으로 검토하였음.

구분	현행	개정안
	대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니하여 대통령령등으로 정하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 공무원을 채용할 수 있다. 1. 제70조제1항제3호의 사유로 퇴직하거나 <u>제71조제1항제1호의 휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원을 퇴직한 날부터 3년(「공무원 재해보상법」에 따른 공무원 부상 또는 질병으로 인한 휴직의 경우에는 5년) 이내에 퇴직 시에 재직 한 직급(고위공무원단에 속하는 공무원은 퇴직 시에 재직 한 직위와 곤란성과 책임도가 유사한 직위를 말한다. 이하 이 호에서 같다)의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 또는 경력직공무원으로 재직하던 중 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 자를 퇴직 시에 재직 한 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우</u> 2. ~ 13. (생략)	----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ----- ----- <u>제71조제1항제1호에 따른 휴직 기간이 끝난 후에도 직무를 감당할 수 없어 제70조제1항제4호에 따른 면직으로</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. ~ 13. (현행과 같음)

[illegible]

구분	현행	개정안
	우는 5년) 이내에 퇴직 시에 재직한 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 또는 경력직공무원으로 재직하던 중 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직한 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 2. ~ 13. (생략) ③ 삭제 ④ ~ ⑥ (생략)	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. ~ 13. (현행과 같음) ④ ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 제71조제1항제1호에 따른 휴직(질병휴직) 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원을 퇴직한 날부터 3년(「공무원 재해보상법」에 따른 공무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직인 경우에는 5년) 이내에 퇴직 시에 재직한 직급의 경력직공무원으로 재임용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데, 동 조항의 “휴직 기간 만료로 퇴직한”이라는 법 문언의 해석과 관련하여 질병휴직 기간이 만료되고 의원면직으로 퇴직한 경우까지 포함되는지 법령 해석 요청이 제기되는 등 논란의 소지가 있고 이와 관련하여 법제처의 법령 정비 권고가 있었던 것으로 파악됨.²⁾

동 경력직공무원 채용 제도는 질병휴직 기간이 만료되었음에도 직무에 복귀할 수 없어 불가피하게 법 제70조제1항제4호³⁾에 따른

2) 법제처의 법령정비 권고는 「지방공무원법」 제27조제2항제1호에 대한 것으로, 동일한 내용으로 규정되어 있는 「국가공무원법」 제28조제2항제1호도 이에 맞추어 함께 정비하려는 것임.

3) 「국가공무원법」

제70조(직권 면직) ①임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 삭제 <1991. 5. 31.>
2. 삭제 <1991. 5. 31.>
3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 되었을 때
4. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 제73조의3제3항에 따라 대기 명령을 받은 자가 그 기간에 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
6. 전직시험에서 세 번 이상 불합격한 자로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 때
7. 병역판정검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피하거나

직권면직에 의해 퇴직하게 된 경력직공무원을 대상으로 직무 수행이 가능해지는 등의 사유가 있을 경우 퇴직 시의 직급으로 재임용할 수 있도록 하기 위해 도입된 특별한 임용제도로써,

개정안은 제도의 취지에 부합하도록 질병휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원의 재임용 요건을 명확하게 규정하려는 것으로 타당한 것으로 보이는 바, 입법적으로 반영할 필요성이 인정된다고 봄.

-
- 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
8. 해당 직급·직위에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때
9. 고위공무원단에 속하는 공무원이 제70조의2에 따른 적격심사 결과 부적격 결정을 받은 때
- ② 임용권자는 제1항제3호부터 제8호까지의 규정에 따라 면직시킬 경우에는 미리 관할 징계위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 제1항제5호에 따라 면직시킬 경우에는 징계위원회의 동의를 받아야 한다.
- ③ 임용권자나 임용제청권자는 제1항제3호에 따라 소속 공무원을 면직시킬 때에는 임용 형태, 업무 실적, 직무수행 능력, 징계처분 사실 등을 고려하여 면직 기준을 정하여야 한다.
- ④ 제3항에 따른 면직 기준을 정하거나 제1항제3호에 따라 면직 대상자를 결정할 때에는 임용권자 또는 임용제청권자(임용권자나 임용제청권자가 분명하지 아니하면 중앙인사관장기관의 장을 말한다)별로 심사위원회를 구성하여 그 심사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 심사위원회의 위원장은 임용권자 또는 임용제청권자가 되며, 위원은 면직 대상자보다 상위 계급자 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 위원장이 지명하는 5명 이상 7명 이하로 구성하되, 면직 대상자의 상위 계급자 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 우선하여 지명하여야 한다. 다만, 상위 계급자 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이 부족하면 4명 이내로 구성할 수 있다.
- ⑥ 제1항제4호에 따른 직권 면직일은 휴직 기간이 끝난 날 또는 휴직 사유가 소멸한 날로 한다.

2. 휴가·휴직 및 파견 관련 결원보충 요건 정비(확대)

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 1) 병가 및 다른 휴가와 질병휴직을 연계하여 6개월 이상 사용하거나 2) 출산휴가 및 다른 휴가와 육아휴직을 연계하여 6개월 이상 사용하는 경우 각각 결원보충이 가능하도록 종전 결원보충의 요건을 변경하는 한편(국가공무원법-안 제43조제3항제1호 및 제2호, 지방공무원법-안 제41조제3항제1호 및 제2호),

3) 퇴직할 때까지(국가공무원법-정년퇴직에 한정 / 지방공무원법-당연퇴직·직권면직에 의한 퇴직을 제외하고 의원면직에 의한 퇴직도 포함) 휴가를 사용하는 경우, 4) 정년퇴직할 때까지 파견을 하는 경우(국가공무원법-휴가와 파견을 연속하는 경우 포함) 또는 대통령령으로 정하는 파견의 파견기간 시작일까지 연가 등 휴가를 붙여 사용하는 경우(지방공무원법)에도 그 휴가나 파견 시작일에 결원을 보충할 수 있도록 결원보충의 요건을 신설하려는 것임(국가공무원법-안 제43조제3항제3호 신설, 지방공무원법-안 제41조제3항제3호 및 제4호 신설).

구분	현행	개정안
국가공무원	제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등) ① (생략) ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령등으로 정하는	제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등) ① (현행과 같음) ③ 제1항 및 제2항----- ----- -----

구분	현행	개정안
원법	경우에 한정하여 그 <u>휴가 또는 휴직</u>의 시작일부터 결원을 보충할 수 있다. 1. <u>병가</u>와 제71조제1항제1호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우 2. <u>출산휴가</u>와 제71조제2항제4호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우 <신 설> ③ (생략) ④·⑤ (생략) ⑥ 제1항부터 제4항까지 및 제5항 본문에 따른 정원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 이후 그 직급·직위에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다. 다만, 제1항에 따른 특수경력직 공무원의 정원은 제1호의 사유가 발생한 때에 소멸된 것으로 본다. 1. ~ 4. (생략)	----- <u>휴가, 휴직 또는 파견</u>----- -----. 1. <u>병가 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 휴가</u>----- ----- 2. <u>출산휴가 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 휴가</u>----- ----- 3. <u>정년이 될 때까지 휴가를 사용하거나 파견을 하는 경우 (휴가와 파견을 연속하는 경우를 포함하며, 휴가 및 파견의 종류는 대통령령으로 정한다)</u> ② (현행 제3항과 같음) ④·⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- ----- ----- ----- -----. --- <u>제1항 및 제3항</u>----- ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음)

구분	현행	개정안
지방공무원법	제41조(휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① 공무원이 제63조 제1항 제1호·제2호·제4호·제5호, 제63조제2항 또는 제65조의2에 따라 6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급·직위 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 그 휴가 또는 휴직의 시작일부터 결원을 보충할 수 있다. 1. 병가와 제63조제1항제1호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우 2. 출산휴가와 제63조제2항제4호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우 ② (생략) <u><신설></u>	제41조(휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- . < <u>단서 삭제</u> > <u><삭제></u> <u><삭제></u> ② (현행과 같음) ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 그 휴가 또는 휴직의 시작일부터 결원을 보충할 수 있다.

구분	현행	개정안
		1. <u>병가 및 그 밖에 대통령령 또는 조례로 정하는 휴가와 제63조제1항제1호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우</u> 2. <u>출산휴가 및 그 밖에 대통령령 또는 조례로 정하는 휴가와 제63조제2항제4호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우</u> 3. <u>퇴직(제61조에 따른 당연퇴직 및 제62조에 따른 직권면직은 제외한다)할 때까지 연가 및 그 밖에 대통령령 또는 조례로 정하는 휴가를 붙여 사용하는 경우</u> 4. <u>대통령령으로 정하는 파견의 파견기간 시작일 전까지 연가 및 그 밖에 대통령령 또는 조례로 정하는 휴가를 붙여 사용하는 경우</u>
	③·④ (생략) ⑤ 제1항부터 제3항까지 및 제4항 본문에 따른 정원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 이후 해당 직급·직위에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다	④·⑤ (현행 제3항 및 제4항과 같음) ⑥ ----- 제4항까지 및 제5항 ----- ----- ----- ----- -----

구분	현행	개정안
	다. 다만, 제1항에 따른 특수경력직공무원의 정원은 제1호의 사유가 발생한 때에 소멸된 것으로 본다. 1. ~ 4. (생략)	-. --- 제1항 및 제3항----- ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 제도상 휴직이나 파견에 따른 결원 보충은 원칙적으로 6개월 이상의 휴직 시 또는 1년 이상의 파견(교육훈련 파견의 경우 6개월 이상) 시 가능하도록 되어 있으나(「국가공무원법」 제43조제1항 및 같은 조 제3항 본문, 「공무원임용령」 제42조제1항),

그 밖에 예외적인 경우로서 1) 병가와 질병휴직을 연속하여(병가+질병휴직) 6개월 이상 사용하거나(「국가공무원법」 제43조제2항제1호) 2) 출산휴가와 육아휴직을 연속하여(출산휴가+육아휴직) 6개월 이상 사용하는 경우(「국가공무원법」 제43조제2항제2호) 결원 보충이 가능하도록 특례 규정이 마련되어 있으며,⁴⁾ 3) 정년이 될 때까지 남은 기간이 1

4) 「국가공무원법」

제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등) ① 공무원이 제71조제1항제1호·제3호·제5호·제6호, 제71조제2항 또는 제73조의2에 따라 6개월 이상 휴직하면 휴직일부터 그 휴직자의 직급·직위 또는 상당 계급(고위공무원단에 속하는 공무원은 해당 휴직자의 직위와 곤란성과 책임도가 유사한 직위를 말한다)에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 휴직기간 중에 당초 휴직 사유와 같은 사유로 휴직기간을 연장하는 경우로서 휴직기간 연장을 명한 날부터 최종 휴직기간이 끝나는 날까지의 기간이 6개월 이상인 경우에는 휴직기간 연장을 명한 날부터 결원을 보충할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령등으로 정하는 경우에 한정하여 그 휴가 또는 휴직의 시작일부터 결원을 보충할 수 있다.

1. 병가와 제71조제1항제1호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우

2. 출산휴가와 제71조제2항제4호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우

③ 공무원을 제32조의4에 따라 파견하는 경우에는 대통령령등으로 정하는 바에 따라 파견 기간 중 그 파견하는 직급(고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 그 파견하는 직위와 곤란성과 책임도가 유사한 직위를 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 남은 파견기간이 2개월 이하인 경우에는 그러하지 아니하다.

④~⑥ (생략)

「공무원임용령」

제42조(파견 등으로 인한 결원 보충) ① 파견기간이 1년(제41조제1항제4호에 따른 파견의 경우에는 6개월) 이상인 경우에는 법 제43조제3항에 따라 그 파견하는 직급이나 고위공무원단 직위에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 이 경우 소속 장관은 미리 인사혁신처장과 협의하여야 하며, 인사혁신처장은 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제24조의2에 따라 행정안전부장관과 협의한 별도정원

년 이내인 공무원이 퇴직 후의 사회적응능력을 배양하기 위하여 연수하게 된 경우(공로연수과전) 결원을 보충할 수 있도록 되어 있음(「공무원임용령」 제2항).⁵⁾

두 개정안은 1) 병가 및 대통령령(또는 조례)으로 정하는 다른 휴가를 질병휴직과 연계하여 6개월 이상 사용하는 경우, 2) 출산휴가 및 대통령령(또는 조례)으로 정하는 다른 휴가를 육아휴직에 연계하여 6개월 이상 사용하는 경우 각각 결원보충이 가능하도록 하여 현행 결원보충의 요건을 변경하는 한편,

3) 정년퇴직(국가공무원법) 또는 퇴직(지방공무원법-당연퇴직 및 직권면직에 의한 퇴직 제외)할 때까지 계속하여 휴가를 사용하는 경우 해당 휴가의 시작일에 결원을 보충할 수 있도록 하고, 4) 정년퇴직할 때까지 과전을 하는 경우(국가공무원법) 또는 대통령령으로 정하는 과전을 하는 경우로서 과전 시작 전에 연가 등 휴가를 연계하여 사용하

의 범위에서 협의해야 한다.

② 정년이 될 때까지 남은 기간이 1년 이내인 공무원이 퇴직 후의 사회적응능력을 배양하기 위하여 연수하게 된 경우에는 법 제43조제3항에 따라 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 이 경우 연수를 위한 과전의 절차 등에 관한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제43조제2항에 따라 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

1. 병가와 연속되는 질병휴직을 명하는 경우로서 질병휴직을 명한 이후의 병가기간과 질병휴직기간을 합하여 6개월 이상인 경우
2. 출산휴가와 연속되는 육아휴직을 명하는 경우로서 육아휴직을 명한 이후의 출산휴가기간과 육아휴직기간을 합하여 6개월 이상인 경우
3. 육아휴직과 연속되는 출산휴가를 승인하는 경우로서 출산휴가를 승인한 이후의 육아휴직기간(출산휴가를 승인하면서 이와 연속된 육아휴직을 명하는 경우에는 해당 육아휴직기간을 포함한다)과 출산휴가기간을 합하여 6개월 이상인 경우

④ (생략)

5) 다만, 이 경우에도 「국가공무원법」 제43조제3항 단서에 따라 남은 과전기간이 2개월 이하인 경우에는 그러하지 아니함

는 경우(지방공무원법) 파견 또는 휴가 시작일에 결원을 보충할 수 있도록 하는 내용으로⁶⁾ 결원보충의 요건을 신설하는 내용임.

인사혁신처와 행정안전부는 병가 또는 출산휴가 외에도 연가 등 다른 종류의 휴가를 질병휴직 또는 육아휴직에 연계하여 사용하는 사례가 많음에도 현행 제도 상으로 이러한 경우 결원보충이 제한되는 바, 이로 인한 업무 공백의 발생 등 기관의 인사 운영을 저해하는 문제가 발생하고 있는 점,

퇴직이 예정되어 있거나 퇴직을 예정하고 있는 공무원이 퇴직일까지 계속하여 휴가를 사용하는 경우 또는 정년에 도달할 때까지 파견(공로연수 파견)을 하거나 휴가와 파견을 연계하여 실시하는 경우 그 시작 시점에 결원이 발생한 것으로 볼 수 있다는 점을 감안하여 휴가, 휴직 또는 파견에 따른 결원보충의 요건을 확대하는 방향으로 제도를 보완하려는 것이라고 설명하고 있음.

개정안들의 입법적 의도와 같이 결원보충의 요건이 확대되는 경우 국가공무원 및 지방공무원 인력 충원에 있어 적시성과 유연성이 제고되어 인사행정의 효율성을 도모할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 개정안들에 대해서는 다음과 같은 점을 고려하여야 할 것으로 보임.

6) 인사혁신처와 행정안전부는 4)의 개정사항과 관련하여 「공무원임용령」 제42조제2항 및 「지방공무원임용령」 제27조의3제1항제2호에 따른 공로연수 파견을 하는 경우를 염두에 둔 것으로 설명하고 있음.

첫째, 병가와 질병휴직 또는 출산휴가와 육아휴직을 연계하여 6개월 이상 사용하는 경우와 관련하여 결원보충의 요건을 현행보다 확대하려는 입법적 의도가 명확하게 반영될 수 있도록 법문을 정비할 필요가 있다고 봄.

개정안들은 “병가 및 대통령령(또는 조례)으로 정하는 휴가”, “출산휴가 및 대통령령(또는 조례)으로 정하는 휴가”라고 규정하고 있는 바,

그 법문 표현에 따르면, 현행법상 1) 병가와 질병휴직을 연계하여(병가+질병휴직) 6개월 이상 사용한 경우, 또는 2) 출산휴가와 육아휴직을 연계하여(출산휴가+육아휴직) 6개월 이상 사용한 경우 결원보충이 가능하도록 되어 있는 것을, 각각 1) 병가 및 다른 휴가를 질병휴직과 연계하여(연가+병가+질병휴직) 6개월 이상 사용하는 경우, 또는 2) 출산휴가와 다른 휴가를 육아휴직에 연계하여(연가+출산휴가+육아휴직) 6개월 이상 사용하는 경우 결원보충이 가능하도록 변경하는 것으로 해석되는데,

문언상 병가 또는 출산휴가 외에 연가 등 다른 휴가가 반드시 추가적으로 연계되어 있을 것을 요구하는 것으로 해석되어 법 개정으로 인하여 오히려 현행 제도에 비해 결원보충의 요건이 엄격하게 되는 입법적 효과가 발생하는 것은 아닌지 검토가 필요해 보임.

따라서, 개정안들의 입법적 의도가 결원보충의 요건으로서 질병휴직이나 육아휴직과 연계하여 사용하는 휴가의 범위를 병가나 출산휴가 외의 휴가까지 포함하도록 하는 등⁷⁾ 결원보충의 요건을 확대하려는 것이라면, 그와 같은 입법적 의도가 명확하게 반영될 수 있도록 법문을 정비하여야 할 것으로 봄.

둘째, 두 개정안은 결원보충의 실체적 요건이 상이하게 설정되어 있는 부분이 있으므로 입법적 영향에 대해 면밀히 검토하여 합의를 도출하는 방향으로 논의가 이루어져야 할 것으로 보임.

먼저, 퇴직예정자가 퇴직할 때까지 연가 등 휴가를 계속하여 사용하는 경우 결원보충이 가능한 퇴직의 범위를 「국가공무원법 일부개정안」의 경우 “정년퇴직”에 한정하고 있는 반면, 「지방공무원법 일부개정안」의 경우 “당연퇴직 및 직권면직을 제외한 퇴직(의원면직 포함)”으로 보다 폭넓게 설정하고 있어 실체적 요건을 다르게 정하고 있음.

이와 관련하여 인사혁신처는 퇴직일이 고정적이고 예측가능한 정년퇴직과 달리 의원면직(명예퇴직 포함)의 경우 사후적으로 의원면직 제한사유가 발생할 가능성이나 취소·철회로 인한 제도 운영상 혼란이 우려되는 측면이 있는 점 등을 고려하였다는 입장이며,

7) 인사혁신처와 행정안전부는, 현행법에 따른 [병가+질병휴직] 외에 [병가+연가+질병휴직]이나 [연가+질병휴직]의 경우에도 6개월 이상 사용하는 경우 결원보충이 가능하도록 요건을 확대하려는 것이 입법 취지라고 밝히고 있음.

반면, 행정안전부는 정년퇴직에 한정하지 않더라도 제도 운영상 혼란의 우려가 크지 않을 것으로 보이는 점을 고려하여 의원면직에 의한 퇴직까지 포함할 수 있도록 하여 보다 실효성 있는 제도 운영을 도모하고자 하였다고 설명하고 있음.

그러나, 국가공무원과 지방공무원에 대한 인사행정의 구체적인 기준이나 방식이 반드시 동일하여야 하는 것은 아니라고 하더라도 공무원을 대상으로 하는 인사행정이라는 제도적 동질성을 감안할 때, 특별한 사정이 없다면 가급적 그 내용을 통일적으로 설정하여 운영하는 방안을 우선적으로 고려할 필요성도 있다고 보이는 바, 그 입법적 영향에 대해 면밀히 검토하여 합의를 도출하는 방향으로 논의가 이루어져야 할 것으로 보임.

한편, 「국가공무원법 일부개정법률안」 제43조제3항제3호와 「지방공무원법 일부개정법률안」 제41조제3항제4호에 대해서 살펴보면,

정년퇴직일까지 휴가를 연계하지 않고 2개월 이하의 공로연수 파견을 하는 경우 「국가공무원법」의 경우에는 개정안 제43조제3항제3호에 따라 파견 시작일부터 결원보충이 가능해지는 것으로 해석되는 반면, 파견에 연가 등 휴가를 붙여 사용하는 경우에 한하여 규정하고 있는 「지방공무원법」의 경우에는 안 제41조제3항제4호에도 불구하고 현행법 제41조제2항 단서(“다만, 남은 파견기간이 2개월 이

하인 경우에는 그러하지 아니하다”)의 적용이 배제되지 아니하여 결원보충이 여전히 불가능한 것으로 해석됨.

「지방공무원법 일부개정법률안」 제41조제3항제3호 및 제4호는 「국가공무원법 일부개정법률안」 제43조제3항제3호의 내용을 각 호로 분리하여 법문화한 것으로, 인사혁신처와 행정안전부는 두 개정안의 실체적 내용과 관련하여 퇴직예정자가 퇴직할 때까지 연가 등 휴가를 계속하여 사용하는 경우 결원보충이 가능한 퇴직의 범위를 달리하는 사항 외에는 실질적으로 그 취지가 동일하다는 입장인 바,

입법적 의도를 적절하게 반영하는 동시에 법문 표현의 명확성, 제도 운영 과정에서 나타날 수 있는 해석 문제 등 혼선의 가능성 등 제반 요소를 고려하여 공통적 사항에 대해 규율하는 규범으로서 체계적 정합성을 담보할 수 있도록 법문을 정비하는 방안을 강구할 필요가 있다고 봄.

3. 위험직무 수행 공무상 질병휴직 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 1) 공무원이 「공무원 재해보상법」 제5조 각 호에 따른 직무·업무 또는 활동 등을 수행하다가 공무상 질병 또는 부상을 입어 휴직하는 경우 휴직기간을 5년 이내로 하되, 3년의 범위에서 연장할 수 있도록 특례적 규정을 마련하는 한편(국가공무원법-안 제72조제1호, 지방공무원법-안 제64조제1호), 2) 학사학위 또는 전문학사학위를 최초로 취득하기 위한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 연수휴직 기간을 4년까지 가능하도록 확대하려는 것임(국가공무원법-안 제72조제6호, 지방공무원법-안 제64조제7호).

구분	현행	개정안
국가공무원법	제72조(휴직 기간) 휴직 기간은 다음과 같다. 1. 제71조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 <u>3년</u> 이내로 하되, 의학적 소견 등을 고려하여 대통령령등으로 정하는 바에 따라 <u>2년</u>의 범위에	제72조(휴직 기간) ----- -----. 1. ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>3년</u> (「공무원 재해보상법」 제5조 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해로 인한 휴직의 경

구분	현행	개정안
	서 연장할 수 있다. 가.·나. (생략) 2. ~ 5. (생략) 6. 제71조제2항제3호에 따른 휴직 기간은 <u>2년</u> 이내로 한다. 7. ~ 10. (생략)	<u>우에는 5년)</u> ----- <u>2년</u> (「공무원 재해보상법」 제5조 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해로 인한 휴직의 경우에는 3년)---. 가.·나. (현행과 같음) 2. ~ 5. (현행과 같음) 6. ----- ----- <u>2년</u>(「고등교육법」에 따른 학사학위 또는 전문학사학위를 최초로 취득하기 위한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 4년) ---. 7. ~ 10. (현행과 같음)
지방공무원법	제64조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다. 1. 제63조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 <u>질병</u> 또는 부상으로 인한 휴직기간은 <u>3년</u> 이내로 하되, 의학적 소견 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>2년</u>의 범위에서 연장할 수 있다.	제64조(휴직기간) ----- -----. 1. ----- ----- ----- -----. ----- <u>공무상 질병</u> ----- ----- <u>3년</u>(「공무원 재해보상법」 제5조 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 입은 경우에는 5년) ----- ----- <u>2년</u>(「공무원 재해보상

구분	현행	개정안
	가.·나. (생략) 2. ~ 6. (생략) 7. 제63조제2항제3호에 따른 휴직기간은 <u>2년</u> 이내로 한다. 8. ~ 10. (생략)	<u>법」 제5조 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 입은 경우에는 3년)---</u>. 가.·나. (현행과 같음) 2. ~ 6. (현행과 같음) 7. ----- ----- <u>2년(「고등교육법」에 따른 학사학위 또는 전문학사학위를 최초로 취득하기 위한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 4년) ---.</u> 8. ~ 10. (현행과 같음)

나. 검토의견

1) 위험직무 수행 공무상 질병휴직 기간 확대

현행법 제72조제1호8) 본문에 따르면, 일반적인 질병휴직의 기간은 1년 이내이며 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있으나,

같은 호 단서에서는 「공무원 재해보상법」 제22조제1항에 따른 요양급여 지급의 대상이 되거나 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정의 대상이 되는 질병 또는 부상에 해당하는 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직의 경우에는 기간을 3년 이내로 하고 의학적 소견 등을 고려하여 대통령령등으로 정하는 바에 따라 2년의 범위에서 연장할 수 있도록 규정하고 있음.

현행법 제70조제1항제4호에 따르면 공무원이 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때 임용권자는 당해 공무원을 직권으로 면직시킬 수 있는 바,⁹⁾ 질병휴직을 사용할 수 있는 법정 기간이 경과하면 원칙적

8) 「국가공무원법」

제72조(휴직 기간) 휴직 기간은 다음과 같다.

1. 제71조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 의학적 소견 등을 고려하여 대통령령등으로 정하는 바에 따라 2년의 범위에서 연장할 수 있다.

가. 「공무원 재해보상법」 제22조제1항에 따른 요양급여 지급 대상 부상 또는 질병

나. 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 대상 질병 또는 부상

2. ~ 10. (생략)

9) 「국가공무원법」

제70조(직권 면직) ①임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직권으로 면직시킬 수 있다.

으로 공무원 신분을 상실하게 됨.

개정안은 제72조제1호 단서에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 질병휴직을 하는 경우 중에서 「공무원 재해보상법」 제5조 각 호10)에

-
1. 삭제
 2. 삭제
 3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 되었을 때
 4. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
 5. 제73조의3제3항에 따라 대기 명령을 받은 자가 그 기간에 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
 6. 전직시험에서 세 번 이상 불합격한 자로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 때
 7. 병역판정검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
 8. 해당 직급·직위에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때
 9. 고위공무원단에 속하는 공무원이 제70조의2에 따른 적격심사 결과 부적격 결정을 받은 때
- 10) 「공무원 재해보상법」
- 제5조(위험직무순직공무원의 요건에 해당하는 재해) 위험직무순직공무원의 요건에 해당하는 재해는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.
1. 경찰공무원이 다음 각 목의 직무를 수행하다가 입은 재해
 - 가. 범인 또는 피의자의 체포
 - 나. 「경찰관 직무집행법」 제2조제3호에 따른 경비, 주요 인사(人士) 경호 및 대간첩·대테러 작전 수행
 - 다. 「경찰관 직무집행법」 제2조제5호에 따른 교통 단속과 교통 위해(危害)의 방지
 - 라. 긴급신고 처리를 위한 현장 출동, 범죄예방·인명구조·재산보호 등을 위한 순찰 활동, 해양오염 확산 방지
 2. 소방공무원이 다음 각 목의 직무를 수행하다가 입은 재해
 - 가. 재난·재해 현장에서의 화재진압, 인명구조·구급작업 또는 이를 위한 지원활동(그 업무수행을 위한 긴급한 출동·복귀 및 부수활동을 포함한다)
 - 나. 위험 제거를 위한 생활안전활동
 3. 대통령경호처 직원이 「대통령 등의 경호에 관한 법률」에 따른 경호 업무를 수행하다가 입은 재해
 4. 국가정보원 직원이 다음 각 목의 직무를 수행하다가 입은 재해
 - 가. 「국가정보원법」 제3조제1항제3호·제4호에 따른 직무
 - 나. 간첩 체포 및 방첩 활동
 - 다. 분쟁지역 등에서 대테러 및 국제범죄조직 등 보안정보 수집
 5. 교도관이 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」에 따른 계호(戒護) 업무를 수행하다가 입은 재해
 6. 산림항공기 조종사 및 그와 동승(同乘)한 근무자가 현장에서 산불예방·진화작업, 산림병해충 예찰·방제 작업, 인명구조, 재난·재해 현장에서의 구난행위(그 업무수행을 위한 긴급한 출동·복귀 및 부수활동을 포함한다)를 하다가 입은 재해
 7. 「수산업법」 제69조에 따른 어업감독 공무원이 어업지도선 및 단속정에 승선하여 불법어업 지도·단속(그 업무수행을 위한 긴급한 출동·복귀 및 부수활동을 포함한다)

다른 직무·업무 또는 활동 등(이하 “위험직무”)을 수행하다가 공무상 질병 또는 부상을 입어 휴직하는 경우에는 그 기간을 5년 이내로 하고 의학적 소견을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 3년의 범위에서 연장할 수 있도록 휴직 기간을 확대하는 특례적 규정을 두려는 것으로, 위험직무 수행이라는 특수성을 고려하여 공무원의 처우를 개선하는 방안이 될 수 있을 것으로 봄.

개정안은 경찰공무원 및 소방공무원의 경우 최근 「경찰공무원법」 및 「소방공무원법」 개정으로¹¹⁾ 위험직무를 수행하다가 공무상 질병 또는 부상을 입어 질병휴직을 하는 경우 5년의 범위에서 휴직을 할 수 있고 3년의 범위 내에서 휴직기간을 연장할 수 있게 되었다는 점¹²⁾¹³⁾도 고려한 것으로 보이는데,

다)을 하다가 입은 재해

8. 「형사소송법」 제197조 및 제245조의9에 따른 사법경찰관리나 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제3조부터 제5조까지의 규정에 따른 사법경찰관리가 범죄의 수사·단속 또는 범인이나 피의자를 체포하다가 입은 재해
 9. 공무원이 다음 각 목의 활동 중 입은 재해
 - 가. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따라 재난·재해 현장에 투입되어 수행한 인명구조·진화·수해방지 또는 구난(그 업무 수행을 위한 긴급한 출동·복귀 및 부수활동을 포함한다)
 - 나. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병환자의 치료 또는 감염병의 확산 방지
 - 다. 「산림보호법」에 따른 산불 진화
 - 라. 국외에서 천재지변·전쟁·교전·폭동·납치·테러·감염병, 그 밖의 위난상황 발생 시 대한민국 국민의 보호 또는 사고 수습
 - 마. 「화학물질관리법」 제2조제6호에 따른 사고대비물질 또는 같은 조 제7호에 따른 유해화학물질의 취급
 10. 공무원이 제1호부터 제9호까지의 공무수행과 관련하여 보복성 범죄·테러 등으로 입은 재해 또는 실기·실습 훈련 중 입은 재해
 11. 그 밖에 제6조에 따른 공무원재해보상심의회가 제1호부터 제10호까지의 재해에 준한다고 인정하는 위험한 직무를 수행하다가 입은 재해
- 11) 2024년 2월 「경찰공무원법」 개정(법률 제20267호, 2024. 8. 14. 시행), 2024년 3월 「소방공무원법」 개정(법률 제20411호, 2024. 8. 14. 시행)
- 12) 「경찰공무원법」
- 제29조(공상경찰공무원 등의 휴직기간) ① 경찰공무원이 「공무원 재해보상법」 제5조

경찰공무원과 소방공무원이 통상적으로 위험직무를 수행하는 대표적인 직종으로 인식되고 있으나, 「공무원 재해보상법」 제5조 각 호는 경찰공무원과 소방공무원 외에 다른 직종의 공무원이 위험직무를 수행하는 경우를 병렬적으로 열거하고 있고,¹⁴⁾ 이들 공무원이 위험직무를 수행하는 경우를 경찰공무원 또는 소방공무원이 위험직무를 수행하는 경우와 달리 취급하여야 할 특별한 사유가 있다고 보기 어렵다는 점을 감안할 때,

공무원이 「공무원 재해보상법」 제5조 각 호에 따른 위험직무를 수행하다가 공무상 질병 또는 부상을 입어 질병휴직을 하는 경우 휴직기간에 관하여 일반적으로 적용될 수 있는 규정을 두어 형평성을 담보할 필요성이 인정되는 바, 개정안은 타당한 입법 조치로 보임.

제1호 각 목에 해당하는 직무를 수행하다가 「국가공무원법」 제72조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무상 질병 또는 부상을 입어 휴직하는 경우 그 휴직기간은 같은 조 제1호 단서에도 불구하고 5년 이내로 하되, 의학적 소견 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 3년의 범위에서 연장할 수 있다.

② 「국가공무원법」 제71조제1항제4호의 사유로 인한 경찰공무원의 휴직기간은 같은 법 제72조제3호에도 불구하고 법원의 실종선고를 받는 날까지로 한다.

③ 제2항에 따른 휴직자가 있는 경우에는 그 휴직자의 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고, 결원을 보충할 수 있다.

13) 「소방공무원법」

제24조의2(공상소방공무원의 휴직기간) 소방공무원이 「공무원 재해보상법」 제5조제2호 각 목에 해당하는 직무를 수행하다가 「국가공무원법」 제72조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무상 질병 또는 부상을 입어 휴직하는 경우 그 휴직기간은 같은 조 단서에도 불구하고 5년 이내로 하되, 의학적 소견 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 3년의 범위에서 연장할 수 있다.

14) 「공무원 재해보상법」 제5조 각 호는 경찰공무원 및 소방공무원 외에도 대통령경호처 직원, 국가정보원 직원, 교도관, 산림항공기 조종사 및 동승 근무자, 어업감독 공무원, 사법경찰관리가 위험직무를 수행하는 경우, 그 밖에 공무원이 인명구조·진화·수해방지, 구난 업무, 감염병환자의 치료 또는 감염병 확산 방지, 산불 진화, 국외에서의 천재지변·전쟁·교전·폭동·납치·테러·감염병 등 위난 상황 발생 시 대한민국 국민의 보호 또는 사고 수습 등 위험직무를 수행하는 경우에 대하여 규정하고 있음.

참고로, 개정안과 동일한 취지로 공무원이 「공무원 재해보상법」 제 5조 각 호에 따른 직무·업무 또는 활동 등을 수행하다가 공무상 질병 또는 부상을 입어 휴직하는 경우 휴직기간을 5년 이내로 하되, 3년의 범위에서 연장할 수 있도록 특례적 규정을 마련하는 내용의 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 제2204017호, 김도읍의원 대표발의)이 발의되어 우리 위원회에 계류 중에 있음.

2) 고졸 공무원의 학사학위 취득을 위한 연수휴직 기간 확대

법 제71조제2항제3호에 따른 연수휴직은 중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때 명할 수 있는 휴직으로, 「고등교육법」에 따라 설치된 전문대학·사범대학·교육대학·대학(대학원 포함) 및 동 부설연구소 등¹⁵⁾에서 학업을 수행하는 등 연수하게 된 경우에 해당하며,¹⁶⁾ 그 기간은 법 제72조제6호에서 2년 이내로 규정하고 있음.¹⁷⁾

개정안은 연수휴직 중 “「고등교육법」에 따른 학사학위 또는 전문학사학위를 최초로 취득하기 위한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우”에는 그 기간을 4년으로 확대하려는 것으로,

학사학위가 이미 있는 자가 추가로 학사학위를 취득하고자 하는 경우나 석사 이상 학위 취득을 목적으로 하는 경우를 제외하고 학사학위가 없는 자가 국내 대학에서 학사학위 취득을 위해 학업을 수행하는 경우를 적용 대상으로 하는 바, 고등학교 졸업 후 공직에 입직한 공무원이 주된 수혜 대상이 될 것으로 보임.

15) 「공무원 임용규칙」(인사혁신처 예규)에서는 「고등교육법」에 따라 설치된 전문대학·사범대학·교육대학·대학(대학원을 포함함) 및 동 부설연구소, 한국과학기술원, 광주과학기술원, 대구경북과학기술원, 울산과학기술원, 사범연수원, 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함), 기타 인사혁신처장이 개별적으로 정하는 기관(민간기업체 및 단체에서 연수를 위한 휴직이 필요하다고 인정하는 경우에 소속장관은 그 연수목적 및 기관을 지정하여 인사혁신처장과 협의 필요)로 규정하고 있음.

16) 국내 연수에 한정됨.

17) 연수휴직의 경우 휴직기간 동안 학비 및 보수를 지급하지 않으며, 휴직기간은 승진 등 경력으로 인정되지 않음.

개정안은 고졸 공무원의 학업 수행을 통한 역량 개발을 지원하여 이들에게 지속가능한 성장 기회를 제공하려는 것으로 입법 취지에 타당성이 인정되고, 이를 통해 공직에의 유인을 제공하는 한편 공직 사회 전반의 역량을 제고할 수 있는 정책 수단으로 기능할 수 있을 것으로 기대되는 바, 입법적으로 반영하는 것이 필요해 보임.

4. 성비위 피해자에 대한 소청심사 청구사실 및 결정 통보 규정 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 성폭력범죄 또는 성희롱에 해당하는 비위와 관련한 소청사건의 경우 피해자가 요청하는 경우 처분권자(처분제청권자) 또는 임용권자로 하여금 소청심사가 청구된 사실 및 소청심사위원회의 결정 결과를 피해자에게 통보하도록 근거를 마련하려는 것임(국가공무원법-안 제75조제3항 신설, 지방공무원법-안 제67조제3항 신설).

구분	현행	개정안
국가공무원법	제75조(처분사유 설명서의 교부) ①·② (생략) <신설>	제75조(처분사유 설명서의 교부 등) ①·② (현행과 같음) ③ 처분권자 또는 처분제청권자는 제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 비위와 관련된 소청사건의 피해자가 요청하는 경우에는 해당 소청심사가 청구된 사실 및 제14조제6항 각 호에 따른 소청심사위원회의 결정 결과를 피해자에게 통보하여야 한다.
지방	제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) ①·② (생략)	제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) ①·② (현행과 같음)

구분	현행	개정안
	정을 할 수 있다. ⑥ 제5항에 따라 심사위원회가 임시결정을 한 경우에는 임시결정을 한 날부터 20일 이내에 최종결정을 하여야 하며, 임용권자는 그 최종결정이 있을 때까지 후임자를 보충발령하지 못한다. ⑦ 심사위원회는 제5항에 따른 임시결정을 한 경우 외에는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 불가피하다고 인정되면 심사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다. ⑧ 공무원은 제3항의 심사청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.	-----. ⑦ 제6항----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. ⑧ ----- 제6항----- ----- ----- ----- -----. ----- ⑨ ----- 제4항----- ----- -----.

나. 검토의견

소청심사제도는 공무원이 징계처분등이나 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분, 그 밖에 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 이의를 제기하는 경우 이를 심사·결정하는 특별행정심판제도임.

현행법은 제75조제2항에서 처분권자 또는 처분제청권자로 하여금 피해자가 요청하는 경우 1) 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 2) 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱, 3) 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위로서 대통령령등으로 정하는 행위 중 어느 하나에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에 그 징계처분 결과를 피해자에게 함께 통보하도록 규정하고 있음.

그러나, 소청 절차와 관련하여서는 징계처분을 받은 공무원이 소청심사를 청구한 사실이나 해당 소청심사에 관한 소청심사위원회의 결정을 피해자에게 통보하도록 하는 명시적인 규정을 두고 있지 않음.

개정안은 성폭력범죄 또는 성희롱에 해당하는 비위를 사유로 하는 징계처분등과 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분 등 처분과 관련하여

피해자가 요청하면 해당 처분 대상자가 소청심사를 청구한 사실과 소청심사위원회의 결정을 통보하도록 하여 피해자의 알 권리를 보장하려는 취지로 보임.

성폭력범죄 등을 사유로 하는 징계처분과 관련하여 피해자가 요청하는 경우 처분권자가 징계처분 결과를 피해자에게 통보하도록 하는 것은 이들 징계처분의 사유에 해당하는 성폭력범죄, 성희롱, 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위(이하 “직무권한 등을 행사한 부당행위”)가 징계처분 대상자와 피해자의 관계에서 가지는 특수성을 고려하여 피해자의 알 권리를 특별하게 보장하려는 것인데,

소청 절차를 거쳐 징계처분이 감경되는 등 내용이 변경될 수 있는 점을 감안할 때,¹⁸⁾ 징계처분 결과의 통보만으로는 피해자의 알 권리를 충분하게 보장하고 있다고 보기 어려운 측면이 있다는 점에서 개

18) 「국가공무원법」

제14조(소청심사위원회의 결정) ①~⑤ (생략)

⑥ 소청심사위원회의 결정은 다음과 같이 구분한다.

1. 심사 청구가 이 법이나 다른 법률에 적합하지 아니한 것이면 그 청구를 각하(却下)한다.
2. 심사 청구가 이유 없다고 인정되면 그 청구를 기각(棄却)한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사 청구가 이유 있다고 인정되면 처분을 취소 또는 변경하거나 처분 행정청에 취소 또는 변경할 것을 명한다.
4. 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구하는 심사 청구가 이유 있다고 인정되면 처분의 효력 유무 또는 존재 여부를 확인한다.
5. 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무 이행을 구하는 심사 청구가 이유 있다고 인정되면 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 이를 할 것을 명한다.

⑦~⑩ (생략)

정안의 입법 취지에 타당성이 인정될 수 있다고 봄.

또한, 「소청절차규정」(대통령령) 제10조의2에 따르면,¹⁹⁾²⁰⁾ 소청심사위원회는 성폭력범죄 또는 성희롱에 해당하는 비위와 관련된 소청사건의 피해자가 신청하는 경우 원칙적으로 피해자에게 소청심사위원회에 출석하거나 서면을 통하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 하는 바,²¹⁾

피해자의 신청이 적절하게 이루어질 수 있도록 하기 위해 필요한 사전 절차로서 소청심사 청구 사실을 피해자에게 알리도록 법률에 명시하는 것이 바람직해 보인다는 점도 고려할 필요가 있음.

따라서, 개정안과 같이 성폭력범죄 또는 성희롱에 해당하는 비위를 사유로 하는 징계처분등과 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분 등 처분과 관련하여 소청심사가 청구된 경우 소청심사청구 사실과 소청심사위원회의 결정을 피해자에게 통보하도록 법률에 규정하여 소청심사 절차에서 적용될 수 있도록 하려는 개정안은 타당한 입법 조치로 보임.

19) 「소청절차규정」

제10조의2(피해자의 진술권) 위원회는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 또는 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 비위와 관련된 소청사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 위원회에 출석하거나 서면을 통하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 피해자가 이미 해당 비위에 관한 징계처분 등의 과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자의 진술로 인하여 위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우

20) 지방공무원의 경우 일반직공무원에 대한 소청절차는 「지방공무원 징계 및 소청 규정」(대통령령) 제16조에 따라 「소청절차규정」을 준용하고 있음.

21) 「소청절차규정」은 행정기관 소속 공무원의 소청 절차에 관하여 규정하고 있으며, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제16조는 일반직공무원에 대한 소청절차는 국가공무원에게 적용되는 「소청절차규정」을 준용하도록 규정하고 있음.

다만, 개정안은 피해자에 대한 소청심사 청구사실 및 소청심사위원회 결정 결과 통보 제도의 적용 범위를 성폭력범죄와 성희롱에 해당하는 비위에 한정하고 있는 바, 이는 동 제도의 적용 범위를 현행 「소청절차규정」(대통령령) 제10조의2에 따른 소청심사위원회에서의 피해자 진술권의 범위와 상호 일치시키려는 것으로 이해되나,

현행법 제75조제2항제3호에서 성폭력범죄 및 성희롱에 해당하는 비위 외에도 “직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위로서 대통령령등으로 정하는 행위”에 대해서도 피해자에게 징계처분 결과를 통보하도록 하고 있는 점을 감안할 때, 피해자의 알 권리를 특별하게 보장한다는 차원에서 해당 비위도 적용 범위에 포함시키는 방안을 고려해 볼 필요가 있다고 봄.

참고로, 개정안과 유사한 취지로 성폭력범죄 또는 성희롱, 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위를 사유로 하는 처분에 관한 소청사건의 경우 소청심사위원회로 하여금 피해자에게 처분 대상자가 소청심사를 청구한 사실과 소청심사위원회 결정을 통보하도록 하는 내용의 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 제2203013호, 김남희의원 대표발의)

및 「지방공무원법 일부개정법률안」(의안번호 제2203015호, 김남희의원 대표발의)이 각각 발의되어 우리 위원회에 계류 중에 있는 바, 병합 심사를 통한 종합적 검토가 이루어져야 할 것으로 봄.

5. 직장 내 괴롭힘 고충처리 신고 및 조치에 관한 사항 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고충처리에 관한 규정에 “직장 내 괴롭힘”을 신고 대상 및 신고에 따른 조치 의무 대상으로 명시하려는 것임(국가공무원법-안 제76조의2, 지방공무원법-안 제67조의2).

구분	현행	개정안
국가공무원법	제76조의2(고충 처리) ① 공무원 은 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제 와 관련한 고충에 대하여 상담 을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 <u>성 폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사 실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이 나 심사 청구 또는 신고를 이유 로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.</u> ② (생략) ③ 중앙인사관장기관의 장, 임 용권자 또는 임용제청권자는 기관 내 <u>성폭력 범죄 또는 성희 롱 발생 사실의 신고를 받은 경 우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필 요한 조치를 하여야 한다.</u>	제76조의2(고충 처리) ① ----- ----- ----- ----- ----- <u>성폭 력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘(「공무원 재해보상법」 제4조제1항제2호다목에 따른 직장 내 괴롭힘을 말한다. 이하 같다) --. ----- -----.</u> ② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- <u>성폭력 범죄, 성희롱 또 는 직장 내 괴롭힘 ----- ----- -----.</u>

구분	현행	개정안
	④ ~ ⑦ (생략) ⑧ 고충상담 신청, <u>성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고</u>에 대한 처리절차, 고충심사위원회 구성·권한·심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다.	④ ~ ⑦ (현행과 같음) ⑧ ----- <u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘</u> ----- ----- ----- -----.
지방공무원법	제67조의2(고충처리) ① 공무원 은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신 상문제와 관련한 고충에 대하 여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 <u>성폭력 범죄 또는 성희롱</u>을 겪거나 그 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 아 니한다. ② (생략) ③ 임용권자는 기관 내 <u>성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실</u>의 신고를 받은 경우에는 지체 없 이 사실 확인을 위한 조사를 하 고 그에 따라 필요한 조치를 하 여야 한다. ④ ~ ⑥ (생략)	제67조의2(고충처리) ① ----- ----- ----- ----- ----- <u>성 폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘(「공무원 재해보상 법」 제4조제1항제2호다목에 따른 직장 내 괴롭힘을 말한다. 이하 같다)</u>----- ----- -----. ② (현행과 같음) ③ ----- <u>성폭력 범죄, 성희롱 또는 직장 내 괴 롭힘</u> ----- ----- ----- -----. ④ ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3²²⁾은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 함)를 금지하고 있음.

현행 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에는 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3과 같은 “직장 내 괴롭힘” 금지에 관한 구체적인 규정은 없으나, 공무원의 직장 내 괴롭힘 문제는 「국가공무원법」 제

22) 「근로기준법」

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

76조의2 및 「지방공무원법」 제67조의2에 따라 고충 처리에 관한 사항으로 처리되고 있음.

아울러, 현행 「공무원 행동강령」(대통령령) 제13조의3²³⁾은 직무권한 등을 행사한 부당 행위를 금지하고 누구든지 이러한 금지의무 위반행위를 신고할 수 있도록 하고 있으며, 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 및 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위는 징계기

23) 「공무원 행동강령」(대통령령)

제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지) 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는 안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가(轉嫁)하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 단체에 공무원 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부당하도록 부당하게 전가하는 행위

가. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속기관

나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공공기관

다. 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공직유관단체

5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 제4호 각 목의 기관 또는 단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

제19조(위반행위의 신고 및 확인) ① 누구든지 공무원이 이 영을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 그 공무원이 소속된 기관의 장, 그 기관의 행동강령책임관 또는 국민권익위원회에 **신고**할 수 있다.

② 제1항에 따라 신고하는 자는 본인과 위반자의 인적 사항과 위반 내용을 구체적으로 제시해야 한다.

③ 제1항에 따라 위반행위를 **신고받은 소속 기관의 장과 행동강령책임관**은 신고인과 신고내용에 대하여 **비밀을 보장**하여야 하며, **신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.**

④ **행동강령책임관**은 제1항에 따라 **신고된 위반행위를 확인**한 후 해당 공무원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 **소속 기관의 장에게 보고**하여야 한다.

준²⁴⁾에 해당하여 징계대상이 됨.

개정안은 현행 고충처리에 관한 법률 규정에 “성폭력범죄” 또는 “성희롱” 외에 “직장 내 괴롭힘”에 대해서도 그 발생 사실을 신고할 수 있도록 하는 한편, 신고를 받은 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자로 하여금 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하여 필요한 조치를 취하도록 근거를 명시하는 내용으로,

공직에 있어서도 “직장 내 괴롭힘”을 직장인으로서 공무원의 고충을 야기하는 중요한 요인이자 근절되어야 할 비위로 취급하고 있다는 점을 법률적 차원에서 명확하게 하여 본인의 행위가 “직장 내 괴롭힘”에 해당하는지 경각심을 갖도록 하고 해당 비위에 대한 신고와 기관의 조치 등 관련 규정의 규범력을 강화할 수 있게 될 것으로 보인다는 점에서 바람직한 입법 조치로 보임.

다만, 개정안과 유사한 취지로 “직장 내 괴롭힘”에 대해 「근로기

24) 「공무원 징계령 시행규칙」 제2조(징계 또는 징계부가금의 기준) [별표 1] 징계기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실 의무 위반 차. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
7. 품위 유지의 의무 위반 다. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책

준법」에 준하여 직장 내 괴롭힘 금지 의무를 명시적으로 규정하는 한편, 그 밖에 피해공무원 등에 대한 근무장소의 변경, 유급휴가 명령, 전보 등의 조치, 가해공무원에 대한 근무장소의 변경, 전보, 징계 등의 조치 등과 관련한 구체적인 사항을 법률로 규정하려는 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 제2200823호, 김한규의원 대표발의) 및 「지방공무원법 일부개정법률안」(의안번호 제2200855호, 김한규의원 대표발의)이 각각 발의되어 우리 위원회에 계류 중에 있는 바, 병합심사를 통한 종합적 검토가 이루어져야 할 것으로 봄.

문 의 처
02)6788-5342