



제 437회 국회 (임시회)
제3차 재정경제기획위원회

공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈기관장의 직무정지 규정 신설〉

■ 김용만의원 대표발의(의안번호 제2217428호)

2026. 7.

재정경제기획위원회

전문위원 임명현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 기관장 직무정지 규정 신설(안 제32조의2 등)	2

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 김용만 등 11인

나. 발 의 일 : 2026. 3. 12.

다. 회 부 일 : 2026. 3. 13.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 공공기관의 이사회가 의결로 주무기관의 장에게 해당 기관장을 해임하거나 해임을 건의하도록 요청하거나 주무기관의 장 또는 재정경제부장관이 기관장의 임명권자에게 해임을 건의하더라도 해당 기관장은 해임이 결정될 때까지 그 직무를 계속 수행할 수 있음.

그런데 이사회 등이 기관장의 해임을 요청하거나 건의한 것은 장래에 기관장을 그 직무에서 배제할 필요가 있기 때문이며, 기관장으로서의 정상적인 직무수행이 불가능한 경우로 예상되므로 기관장의 해임을 요청 또는 건의한 시점 이후에는 해임 여부가 결정될 때까지 기관장의 직무를 정지할 필요성이 있음.

이에 이사회 등이 기관장의 해임을 요청하거나 건의한 경우로서 기관장의 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우에는 해임 여부가 결정되는 날까지 기관장의 직무를 정지할 수 있도록 하고, 직무대행자가 해당 기관장의 직무를 대행하도록 하려는 것임(안 제32조의2 신설 등)

Ⅲ. 검토의견

1. 기관장 직무정지 규정 신설(안 제32조의2 신설 등)

현 행	개 정 안
○ <신설>	○ <u>기관장의 직무정지 제도 신설(제32조의2 신설)</u> - 이사회가 의결로 기관장의 해임 또는 해임 건의를 요청한 경우 - 재정경제부장관 또는 주무기관의 장이 기관장의 임명권자에게 해임을 건의하거나 요구한 경우 - 기관장의 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우
○ 직무대행규정	○ 직무대행규정(제32조제3항) - “제32조의2에 따라 직무가 정지된 경우” 추가

현행 「공공기관의 운영에 관한 법률」은 공기업·준정부기관의 기관장이 법령 또는 정관을 위반하거나 직무를 게을리하는 등 기관장으로서의 직무 수행에 현저한 지장이 있다고 판단되는 경우 이사회가 의결을 거쳐 주무기관의 장에게 해당 기관장의 해임 또는 해임 건의를 요청할 수 있도록 하고(제22조)¹⁾, 주무기관의 장은 기관장 또는 임원이 법령상 의무와 책임을 이행하지 아니하거나 이를 게을리한 경우 해당 임원을 해임하거나 임명권자에게 해임을 건의·요구할 수 있으며

1) 제22조(해임 요청 등) ①이사회는 기관장이 법령이나 정관을 위반하는 행위를 하거나 그 직무를 게을리하는 등 기관장으로서의 직무수행에 현저한 지장이 있다고 판단되는 경우 이사회의 의결을 거쳐 주무기관의 장에게 그 기관장을 해임하거나 해임을 건의하도록 요청할 수 있다.

(제35조)2), 경영실적 평가 결과에 따라 기관장의 해임을 건의하거나 요구할 수 있도록 규정하고 있음(제48조)3).

한편, 동 법 제52조의3제2항4)은 공공기관의 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 대통령령으로 정하는 비위행위를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우 재정경제부장관 또는 주무기관의 장이 수사기관이나 감사기관에 수사 또는 감사를 의뢰하도록 하고 있으며, 이 경우 해당 임원의 직무를 정지시키거나 임명권자에게 직무정지를 건의·요구할

-
- 2) 제35조(이사와 감사의 책임 등) ③ 주무기관의 장은 기관장, 상임이사(상임감사위원은 제외한다. 이하 이 항에서 같다) 및 준정부기관의 비상임이사가 제1항에 따른 의무와 책임 및 제32조에 따른 직무를 이행하지 아니하거나 이를 게을리한 경우 기관장, 상임이사 및 준정부기관의 비상임이사를 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의·요구할 수 있고, 그 공기업·준정부기관으로 하여금 손해배상을 청구하도록 요구할 수 있다. 다만, 공기업의 기관장을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의하는 경우에는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
- 3) 제48조(경영실적 평가) ④ 공기업·준정부기관이 제24조의2제3항에 따른 연차별 보고서, 제31조제3항 및 제4항에 따른 계약의 이행에 관한 보고서, 경영실적보고서 및 그 첨부서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성·제출한 경우 또는 불공정한 인사운영 등으로 윤리경영을 저해한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 재정경제부장관은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 경영실적 평가 결과와 성과급을 수정하고, 해당 기관에 대하여 주의·경고 등의 조치를 취하거나 주무기관의 장 또는 기관장에게 관련자에 대한 인사상의 조치 등을 취하도록 요청하여야 한다. 이 경우 재정경제부장관 또는 주무기관의 장은 감사, 감사위원회 감사위원 또는 기관장이 관련 직무를 이행하지 아니하거나 게을리 하였다면 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 해당 감사, 감사위원회 감사위원 또는 기관장을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의할 수 있다.
- ⑧ 재정경제부장관은 제7항에 따른 경영실적 평가 결과 경영실적이 부진한 공기업·준정부기관에 대하여 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 제25조 및 제26조의 규정에 따른 기관장·상임이사의 임명권자에게 그 해임을 건의하거나 요구할 수 있다.
- 4) 제52조의3(비위 행위자에 대한 수사 의뢰 등) ① 공공기관은 투명하고 공정한 인사운영 등 윤리경영을 강화하기 위하여 노력하여야 한다.
- ② 재정경제부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 대통령령으로 정하는 비위행위(이하 “비위행위”라 한다)를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우로서 제1항에 따른 윤리경영을 저해한 것으로 판단되는 경우 해당 공공기관의 임원에 대하여 검찰, 경찰 등 수사기관과 감사원 등 감사기관(이하 “수사기관등”이라 한다)에 수사 또는 감사를 의뢰하여야 한다. 이 경우 재정경제부장관 또는 주무기관의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 임명권자에게 직무를 정지시킬 것을 건의·요구할 수 있다.
- ③ 재정경제부장관 또는 주무기관의 장은 제2항에 따른 수사기관등의 수사 또는 감사 결과에 따라 필요한 경우 해당 공공기관 임원을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의·요구할 수 있다. 다만, 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 임명된 임원을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의하는 경우에는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

수 있도록 규정하고 있음.

다만, 이러한 직무정지 규정은 수사 또는 감사 의뢰가 이루어진 경우에 적용되는 것으로, 이사회가 해임 요청을 하거나 주무기관 또는 재정경제부 장관이 해임을 건의한 경우에는 별도의 직무정지 근거가 마련되어 있지 않아 해임 여부가 최종적으로 결정되기 전까지 기관장은 계속 직무를 수행할 수 있는 구조임.

개정안은 기관장의 직무정지 제도를 신설하여 이사회가 의결로 기관장의 해임 또는 해임 건의를 요청한 경우 또는 재정경제부 장관이나 주무기관의 장이 기관장의 임명권자에게 해임을 건의하거나 요구한 경우로서 기관장의 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 때에는 해임 여부가 결정될 때까지 기관장의 직무를 정지할 수 있도록 하고, 기관장의 직무는 상임이사 등 임원이 대행하도록 하여 기관 운영의 공백을 방지하려는 내용임.

이사회 등의 해임 요청이나 주무기관의 해임 건의는 통상 기관장의 정상적인 직무 수행이 곤란하다고 판단되는 상황에서 이루어지는 경우가 많으나, 현행 제도에서는 해임 여부가 최종적으로 결정되기 전까지 기관장이 계속 직무를 수행할 수 있어 기관 운영에 혼선이 발생할

가능성이 있다는 지적이 제기되어 왔음.

기관장의 직무 수행을 임시적으로 제한하는 제도를 살펴 보면, 민간 영역에서는 기관장의 선임 절차에 중대한 하자가 있거나 직무 수행과 관련된 분쟁이 발생한 경우 「민사집행법」 제300조⁵⁾에 따른 직무집행정지 가처분을 통해 이해관계인이 법원에 직무집행 정지를 신청할 수 있고, 농·수협⁶⁾의 경우 「농업협동조합법」⁶⁾에서 임원의 위법·부당한 행위 등이 인정되는 경우 주무부처 장관이 직무정지를 할 수 있도록 규정하고 있으며, 공무원의 경우에는 「국가공무원법」 제73조의 3⁷⁾에 따른 직위해제 제도가 마련되어 있어, 직무수행 능력이 부족하

5) 「민사집행법」 제300조(가처분의 목적) ① 다툼의 대상에 관한 가처분은 현상이 바뀌면 당사자가 권리를 실행하지 못하거나 이를 실행하는 것이 매우 곤란할 염려가 있을 경우에 한다.

② 가처분은 다툼이 있는 권리관계에 대하여 임시의 지위를 정하기 위하여도 할 수 있다. 이 경우 가처분은 특히 계속하는 권리관계에 끼칠 현저한 손해를 피하거나 급박한 위험을 막기 위하여, 또는 그 밖의 필요한 이유가 있을 경우에 하여야 한다.

6) 「농업협동조합법」 제166조(경영지도) ① 농림축산식품부장관은 조합등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되어 조합원 보호에 지장을 줄 우려가 있다고 인정되면 그 조합등에 대하여 경영지도를 한다.

1. 생략

2. 조합등의 임직원의 위법·부당한 행위로 인하여 조합등에 재산상의 손실이 발생하여 자력(自力)으로 경영정상화를 추진하는 것이 어렵다고 인정되는 경우

3. 조합의 파산위험이 현저하거나 임직원의 위법·부당한 행위로 인하여 조합의 예금 및 적금의 인출이 쇄도하거나 조합이 예금 및 적금을 지급할 수 없는 상태에 이른 경우

4. 5 (생략).

② 생략

③ 농림축산식품부장관은 제1항에 따른 경영지도가 시작된 경우에는 6개월의 범위에서 채무의 지급을 정지하거나 임원의 직무를 정지할 수 있다. (단서 생략)

④ -⑧ 생략

7) 「국가공무원법」 제73조의3(직위해제) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 삭제

2. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 자

3. 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 자

4. 형사 사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

5. 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 제70조의2제1항제2호부터 제5호까지의 사유로 적격

나 징계 의결이 요구 중인 경우, 형사 사건으로 기소된 경우 또는 중대한 비위행위로 수사나 조사가 진행 중인 경우 등에 직위를 부여하지 아니하여 직무 수행을 제한할 수 있도록 하고 있음.

이와 같이 타영역에서는 일정한 사유가 발생한 경우 직무 수행을 임시적으로 제한하는 제도가 마련되어 있는 것과 달리, 공공기관 기관장의 경우에는 해임 절차가 진행되는 상황에서도 직무 수행을 제한할 수 있는 제도가 명확히 규정되어 있지 않다는 점에서 제도적 공백이 존재한다는 지적이 제기되고 있음.

이에 비추어 볼 때 공공기관 기관장의 해임 절차가 진행되는 상황에서 직무 수행을 제한할 수 있는 제도를 마련하려는 개정안의 취지는 공공기관 운영의 안정성을 확보한다는 측면에서 일정한 타당성이 있는 것으로 보임.

다만, 다음 사항에 대해서는 추가적 논의가 필요함.

심사를 요구받은 자

6. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

② - ⑤ (생략)

우선, 개정안은 기관장에 대한 직무정지의 사유로서 법령이나 정관을 위반하는 행위(현행 제22조), 채용비위·조세포탈·회계부정·불공정거래 행위 등 중대한 위법행위를 한 경우(현행 제48조제4항), 금품비위·성범죄·채용비위 등(제52조의3제3항)뿐만 아니라, 단순히 직무를 게을리하는 경우(현행 제22조)나 경영실적 평가 결과 경영실적이 부진한 경우(현행 제48조제8항)까지 광범위하게 규정하고 있음.

물론 개정안에 따르면 상기의 사유가 발생한다고 해서 자동으로 직무가 정지되는 것은 아니며, 임명권자가 기관장으로서 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우라고 판단하는 경우에만 직무를 정지할 수 있음. 그렇더라도 단순 직무를 소홀히 하거나 성과가 부진하다는 이유로 임명권자의 주관적 판단만으로 직무를 정지시킬 수 있도록 하는 것이 적절한지에 대해서는 논의가 필요함.

또한, 개정안은 직무정지의 대상을 다른 임원을 제외하고 기관장으로 한정하고 있음. 상임이사 등 다른 임원도 같은 이유로 해임 또는 해임 건의의 대상에 포함될 수 있는데, 유독 기관장에 대해서만 직무를 정지시키는 것이 적절한 것인지에 대해서는 논의가 필요할 것으로 보임.

끝으로, 개정안은 기관장의 직무정지 사유에 현행 제52조의3제3항(비위행위자 수사의뢰)에 따라 재정경제부장관 또는 주무기관의 장이 해임하거나 임명권자에게 해임을 건의 또는 요구하는 경우를 포함하고 있는데, 동조 제2항에서 이미 직무를 정지하거나 임명권자에게 정지를 건의 또는 요구할 수 있도록 규정하고 있어 중복 규정의 소지가 있음을 고려할 필요가 있음.

재정경제부는 정상적인 업무수행을 기대하기 현저하게 어려운 경우 기관장에 대한 직무정지를 통해 조직운영의 조기 안정을 기대할 수 있을 것으로 보여 개정안을 수용한다는 입장임.

※ 신·구조문 대비표

현 행	개 정 안
제32조(임원의 직무 등) ①·② (생략)	제32조(임원의 직무 등) ①·② (현행과 같음)
③ 기관장이 <u>부득이한</u> 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때(「형사소송법」 제70조 또는 제201조에 따라 기관장이 구속된 때를 포함한다)에는 정관에서 정하는 바에 따라 상임이사 중 1인이 그 직무를 대행하고, 상임이사가 없거나 그 직무를 대행할 수 없을 때에는 정관에서 정하는 임원이 그 직무를 대행한다.	③ -----제32조의2에 따라 직무가 정지되거나 부득이한----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
④ ~ ⑥ (생략)	④ ~ ⑥ (현행과 같음)
<신 설>	제32조의2(기관장의 직무정지) 제25조 제1항 및 제26조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 장의 임명권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 기관장의 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우에는 해임 여부가 결정되는 날까지 그 기관장의 직무를 정지할 수 있다. 1. 제22조제1항에 따라 이사회가 의결로 주무기관의 장에게 기관장을 해임하거나 해임을 건의하도록 요청한 경우 2. 제35조제3항, 제48조제4항·제8항 및 제52조의3제3항에 따라 재정경제부장관 또는 주무기관의 장이 기관장의 임명권자에게 해임을 건

현 행	개 정 안
	<u>의하거나 요구한 경우</u>

문 의 처
02)6788-5151