

군무원인사법 일부개정법률안(대안)

검 토 보 고

I. 주요내용

- 일정지역 거주를 채용요건으로 하는 경력채용 군무원도 출산·양육 등 모성보호를 위해 필요한 경우는 예외적으로 전보 허용함(안 제7조제5항).
- 군무원 임용권자에게 휴직으로 인하여 군무원에 결원이 발생한 경우 대체인력 확보를 위하여 노력할 의무를 부여함(안 제14조 제4항 신설).

II. 검토의견

- 안 제7조제5항은 일정지역 거주를 채용요건으로 하는 경력채용
군무원도 출산, 육아, 모성보호 등을 위해 전보가 필요한 경우로
서 국방부장관이 정하는 경우에는 전보가 가능하도록 규정하고
있음.

현행	개정안
제7조(신규 채용) ① ~ ④ (생략) <u><신설></u> ⑤ (생략)	제7조(신규 채용) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 제4항에도 불구하고 출산, 육아, 모성보호 등을 위해 전보가 필요한 경우로서 국방부장관이 정하는 경우에는 전보를 제한하지 아니한다. ⑥ (현행 제5항과 같음)

- 현행 제7조제4항은 지역 인재의 추천 채용 규정(제7조의2)이나 도서벽지 거주민의 채용 규정(제7조제2항제7호)에 의하여 경력경쟁 채용된 사람은 채용 후 5년간 전직되거나 전보되지 않도록 규정하고 있음. 이는 군무원 채용의 공정성을 유지하는 한편, 지역 특수성에 맞는 인재를 채용 및 지역 고용률을 제고의 본래 목적에 반하는 채용이 되는 것을 방지하려는 규정임. 따라서, 만약 제7조제4항의 예외를 규정할 경우 그 사유를 법률에 구체적이고 명확하게 규정할 필요가 있음.

그런데, 안 제7조제5항은 출산, 육아, 모성보호 “등”을 위해 전보가
필요한 경우로서 국방부장관이 정하는 경우를 예외 사유로 정하고

있어, 공직 내 일·가정 양립 문화의 정착과 무관하더라도 국방부장관이 내규로 정하기만 하면 그 사유에 대해서는 전직이 허용되는 것으로 확장하여 해석될 여지가 있음.

참고로, 유사 입법례인 공무원임용령의 경우에도 전보가 허용되는 사유로 “육아 또는 모성보호를 위해 전보가 필요한 경우로서 인사혁신처장이 정하는 경우”라고 규정하고 있음¹⁾.

- 따라서, 법률의 명확성 제고 및 유사 입법례와의 통일성을 고려하여 안 제7조제5항의 “출산, 육아, 모성보호 등을”에서 “등”을 삭제하는 수정의견을 국방부와 협의하여 제시함.

개 정 안	수 정 의 견
제7조(신규 채용) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 제4항에도 불구하고 <u>출산, 육아, 모성보호 등을</u> 위해 전보가 필요한 경우로서 국방부장관이 정하는 경우에는 전보를 제한하지 아니한다. ⑥ (현행 제5항과 같음)	제7조(신규 채용) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 제4항에도 불구하고 <u>출산, 육아, 모성보호를</u> 위해 전보가 필요한 경우로서 국방부장관이 정하는 경우에는 전보를 제한하지 아니한다. ⑥ (현행 제5항과 같음)

- 기타 개정안의 체계 및 자구를 검토한 결과, 별다른 문제점이 없는 것으로 보임.

(전문위원 김 성 완)

1) 「공무원임용령」 제45조(필수보직기간의 준수 등) ⑨ 법 제37조제2항에 따라 근무예정 지역 또는 근무예정 기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁 채용시험에 합격한 사람은 해당 지역 또는 해당 기관에 임용된 날부터 5년의 필수보직기간이 지나야 다른 지역 또는 다른 기관(제5조제2항에 따라 임용권을 위임받은 고위공무원 이상을 장으로 하는 소속 기관의 장이 다른 기관을 말한다)에 전보될 수 있다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그렇지 않다.
1. 기구의 개편, 직제 또는 정원의 변경으로 인하여 전보하는 경우
2. 육아 또는 모성보호를 위해 전보가 필요한 경우로서 인사혁신처장이 정하는 경우