



제424회 국회(임시회)
제2차 기획재정위원회

공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈공공기관 임직원의 징계처분에 관한 사항 법률에 규정〉

■ 김예지의원 대표발의(의안번호 제2206174호)

2025. 4.

기 획 재 정 위 원 회

수석전문위원 최병권

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 공공기관 임직원의 징계처분에 관한 사항 법률에 규정 (안 제52조의7부터 제52조의11까지 신설)	3

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 김예지의원 등 11인

나. 발 의 일 : 2024. 12. 3.

다. 회 부 일 : 2024. 12. 4.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 공공기관 임직원에 대한 징계 및 징계의 시효에 대하여 별도의 규정을 마련하고 있지 아니하여 각 공공기관은 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」에 따라 자체적인 인사규정을 통해 임직원에 대한 징계를 실시하고 있음.

한편, 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」은 징계 시효에 관한 규정을 두어 징계 사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수 등의 경우에는 5년)이 지나면 징계 의결 요구를 하지 못하도록 하고 있어 비위행위에 대한 인지가 늦어지거나 이루어지지 않으면 징계를 할 수 없는 경우가 발생함.

이에 징계에 관한 규정을 신설하여 모든 공공기관에 징계에 관한 통일된 규정을 적용하도록 하고, 징계 시효의 기산일을 사유를 인지한 날로 규정하려는 것임(안 제52조의7부터 제52조의11까지 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 공공기관 임직원의 징계처분에 관한 사항 법률에 규정

(안 제52조의7부터 제52조의11까지 신설)

현 행	개 정 안
<신 설>	○ 공공기관의 임직원의 징계처분에 관한 사항을 법률에 규정 - 공공기관의 임직원이 이 법에 따른 명령 또는 정관을 위반한 경우, 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 게을리한 경우, 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 대통령령으로 정하는 비위행위를 한 경우 징계처분을 함 - 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우, 징계위원회의 구성 또는 징계 의결, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우 등의 사유로 법원에서 징계처분의 무효·취소 판결을 받은 경우 재징계의결 요구 - 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책으로 구분하되, 대통령령으로 정하는 기관은 징계의 종류를 달리 정할 수 있음 - 공공기관에 징계처분 의결을 위한 징계위원회를 구성 - 징계시효는 징계사유가 발생한 사실을 안 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우 5년, 성비위의 경우 10년)으로 하되, 징계위원회의 구성·징계 의결, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 법원에서 징계처분의 무효·취소 판결을 한 경우에는 시효가 지난 경우에도 그 결정·판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 다시 징계 의결 요구 가능

현행법은 공공기관 직원의 징계에 관하여는 규정하고 있지 않고, 임원에 대해서 징계유형 중 해임만을 규정¹⁾하고 있으며, 징계의 시효에

1) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제35조(이사와 감사의 책임 등) ①「상법」 제382조의3(이사의 충실의무), 제382조의4(이사의 비밀유지의무), 제399조(회사에 대한 책임), 제400조(회사에 대한 책임의 면제) 및 제401조(제3자에 대한 책임)의 규정은 공기업·준정부기관의 이사에 관하여 각각 이를 준용하고, 「상법」 제414조(감사의 책임) 및 제415조(준용규정)의 규정 중 회사에 대한 책임의 면제에 관한 사항은 공기업·준정부기관의 감사(감사위원회의 감사위원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 관하여 이를 준용한다.

② 기획재정부장관은 비상임이사(준정부기관의 비상임이사는 제외한다. 이하 이 항에서 같다) 및 감사(상임감사위원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)가 제1항에 따른 의무와 책임 및 제32조에 따른 직무를 이행하지 아니하거나 게을리한 경우 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 비상임

관하여는 별도의 규정을 마련하고 있지 않음.

다만, 현행법 제50조²⁾는 공공기관의 경영 및 인사관리를 위하여 관련 지침 등을 제정할 수 있도록 규정하고 있으며, 이에 따라 기획재정부는 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제26조³⁾에 공기업·

이사 및 감사를 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의할 수 있고, 그 공기업·준정부기관으로 하여금 손해배상을 청구하도록 요구할 수 있다.

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.

제52조의3(비위행위자에 대한 수사 의뢰 등) ② 기획재정부장관 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 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 임명권자에게 직무를 정지시킬 것을 건의·요구할 수 있다.

③ 기획재정부장관 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.

2) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제50조(경영지침) ① 기획재정부장관은 공기업·준정부기관의 운영에 관한 일상적 사항과 관련하여 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 다음 각 호의 사항에 관한 지침(이하 “경영지침”이라 한다)을 정하고, 이를 공기업·준정부기관 및 주무기관의 장에게 통보하여야 한다.

1. 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항
2. 예산과 자금 운영에 관한 사항
3. 그 밖에 공기업·준정부기관의 재무건전성 확보를 위하여 기획재정부장관이 필요하다고 인정하는 사항

② 공기업·준정부기관의 투명하고 공정한 인사운영과 윤리경영 등을 위하여 필요한 경우 소관 정책을 관장하는 관계 행정기관의 장은 제1항의 규정에 따른 경영지침에 관한 의견을 기획재정부장관에게 제시할 수 있다.

3) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제26조(징계 등 복무관리) ① 공기업·준정부기관의 장은 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」 등 관련 규정에 따라 직원 징계에 관한 규정을 마련하고 소속 직원에 대한 복무관리를 하여야 한다

② 공기업·준정부기관의 장은 소속 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계처분하는 규정을 두어야 한다.

1. 법령을 위반한 경우
2. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 금품비위, 성범죄, 채용비위, 음주운전 등 직무 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때
4. 「공무원행동강령」 제13조의3(동 규정에서 “공무원”은 “공공기관 직원”으로 본다)에 해당하는 행위를 한 경우
5. 소극행정(부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 기관의 재정손실을 초래한

준정부기관의 장으로 하여금 국가공무원법과 관련 규정을 참고하여 직원 징계에 관한 규정을 마련하도록 하고 있으며, 동 규정에 따라 각 공공기관은 자체적인 인사규정을 마련하여 임직원에게 대한 징계를 실시하고 있음.

그리고 징계의 시효에 관해서는 같은 지침 제30조⁴⁾에 징계사유가 발생한 날부터 3년, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우는 5년, 성매매·성폭력·성희롱의 경우는 10년으로 규정되어 있음.

개정안은 이와 같이 지침 및 개별 공공기관의 자체 인사규정에 따라 각 공공기관별로 상이하게 규정하고 있는 공공기관 임직원에게 대한

경우)

- ③공기업·준정부기관의 장은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유 발생시 지체없이 인사위원회 등에 징계 의결을 요구하여야 하고, 그 의결 결과에 따라 징계처분 하여야 한다.
 - ④공기업·준정부기관의 장은 직원이 채용비위에 연루되어 수사의뢰 되거나 징계 의결이 요구된 경우에는 해당 직원을 업무에서 즉시 배제하여야 한다.
 - ⑤공기업·준정부기관은 채용비위, 성비위 근절을 위하여 채용비위, 성비위로 검찰에 의해 기소된 직원을 기관장이 직권으로 면직시키는 권한을 내부 규정에 둘 수 있다.
 - ⑥공기업·준정부기관은 기관내 성희롱 등 성 관련 비위사건이 발생한 경우, 해당 비위행위자에 대한 징계조치 등 인사제재를 엄중하게 실시하여야 하고 징계결과를 인사 및 성과평가에 반영하여야 한다.
 - ⑩공기업·준정부기관의 장은 국가공무원법 등을 참고하여 징계부가금 부과에 필요한 내부규정을 마련하여야 하며, 직원의 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용 등을 이유로 징계 의결을 요구하는 경우 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액 등의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회 등에 요구하여야 한다.
 - ⑪공기업·준정부기관은 국가공무원법을 참고하여 내부규정에 당연퇴직 사유를 마련하여야 한다.
- 4) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제30조(징계 시효) ①공기업·준정부기관의 장은 징계사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우는 5년, 성매매·성폭력·성희롱의 경우는 10년)이 지나면 징계 의결 요구를 하지 못하도록 하는 규정을 두어야 한다.
- ②제28조에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 징계시효는 감사원의 조사나 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관의 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.
 - ③인사위원회 등의 구성, 징계의결 등 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

징계 관련 규정을 법률에 통일하여 규정하고, 현행 지침에 징계사유 발생일로 규정되어 있는 징계시효의 기산점을 징계사유 발생 사실을 안 날로 변경하려는 것임.

[현행 법률 및 지침과 개정안의 비교]

구 분	현행법		개정안
		현행 지침	
징계대상	임원(직원 ×)	직원	임직원
징계종류	해임	종류 명시 ×	파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책
징계사유	법령·정관 위반 또는 직무를 게을리하는 등	법령 위반, 직무상 의무위반·태만, 체면·위신 손상행위, 공무원행동강령 제13조의3의 행위, 소극행정	법령·정관 위반, 직무상 의무위반 또는 직무를 게을리한 경우, 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 대통령령으로 정하는 비위행위를 한 경우
재징계 의결 사유	없음	법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우, 위원회 구성 등 절차상 흠이 있는 경우, 징계양정이 과다한 경우로 법원에서 징계처분의 무효·취소 판결을 받은 경우	지침과 동일
징계 위원회	없음	인사위원회등으로 포괄 규정 (채용·승진·징계 등의 공정성·투명성 확보를 위한 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결 기구)	임직원 징계처분 의결을 위한 징계위원회 구성 명시
징계시효	없음	<u>징계사유 발생일</u> 부터 3년 (금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우는 5년, 성매매·성폭력·성희롱의 경우는 10년)	<u>징계사유 발생사실을 안</u> 날부터 3년 (금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우는 5년, 성비위의 경우는 10년)

개정안과 관련하여 기획재정부는 현행법 체계 상 공공기관 운영에 관한 기본원칙만을 법률에 규정하고 이와 관련한 세부사항은 공공기관의 특성을 반영하여 자율적으로 운영하되 이에 대한 책임을 강조하는 체계로서 이에 따라 기관 내부 인력운영에 관한 사항 또한 자체 인사규정을 통해 기관의 특성을 반영하여 운영하고 있으므로 개정안에 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

개정안에 따라 법률에 공공기관 임직원의 징계에 관한 사항을 규정할 경우 공공기관 임직원의 비위사건·사고 등으로 인해 공공기관의 공적 기능이 훼손되는 것을 방지할 수 있을 것으로 보임.

특히, 개정안은 징계시효의 기산점을 징계사유 ‘발생일’에서 발생 사실을 ‘안 날’로 변경함으로써 공공기관이 비위행위를 인지하는 시점이 늦었다는 이유로 비위행위 사실이 있음에도 불구하고 징계를 하지 못하는 경우가 발생하는 것을 방지하여 공공기관에 대한 국민의 신뢰를 제고할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 개정안과 관련하여 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 개정안은 징계 사유 중 하나로 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 비위행위를 한 경우를 규정하고 있으나, 현행법 규정과 충돌할 소지가 있음.

현행법 제52조의3⁵⁾은 공공기관의 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 비위행위를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우 해당 임원에 대하여 수사 또는 감사를 의뢰하고, 그 결과에 따라 해임하거나 해임을 건의·요구할 수 있다고 규정하고 있음.

반면, 개정안은 공공기관 임직원에 대한 징계 사유 중 하나로 제52조의3제2항에 따른 비위행위를 한 경우를 규정하면서, 이에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고, 의결 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다고 하고 있어, 이에 대한 수사 또는 감사를 의뢰하고 그 결과에 따라 해임 또는 해임건의를 할 수 있도록 한 현행법 규정과 충돌할 여지가 있음.

둘째, 징계시효와 관련하여 개정안 제52조의11제1항은 징계시효의 기산점을 현행 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」의 규정에 따른 ‘징계사유가 발생한 날’에서 ‘징계사유 발생 사실을 안 날’로 변경하고 있으나, 이에 따르면 징계사유가 발생한 날로부터 상당한 기간이 경과한 시점에도 징계가 가능하다는 결과가 발생하게 됨.

5) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제52조의3(비위행위자에 대한 수사 의뢰 등) ② 기획재정부장관 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 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 임명권자에게 직무를 정지시킬 것을 건의·요구할 수 있다.

③ 기획재정부장관 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.

그러나 징계에 관하여 시효규정을 두는 취지는 시간의 경과에 따른 사실관계를 존중하여 징계당사자의 법적 지위의 불안정성이 지나치게 장기간 이어지는 것을 방지하고 사회와 개인생활의 안정을 도모하려는 것이라는 점, 현행 「국가공무원법」 6), 「지방공무원법」 7) 등 관련 규정이 징계시효의 기산점을 ‘징계사유가 발생한 날’로 규정하고 있고 개정안과 같이 징계시효의 기산점을 ‘징계사유 발생 사실을 안 날’로 규정한 입법례를 찾기 어렵다는 점을 종합적으로 감안할 필요가 있음.

6) 「국가공무원법」 제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효) ① 징계의결등의 요구는 징계 등 사유가 발생한 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간이 지나면 하지 못한다.

1. 징계 등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 10년
 - 가. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
 - 나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
 - 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
2. 징계 등 사유가 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우: 5년
3. 그 밖의 징계 등 사유에 해당하는 경우: 3년

7) 「지방공무원법」 제73조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효) ① 징계의결등의 요구는 징계 등 사유가 발생한 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간이 지나면 하지 못한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 징계 등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 10년
 - 가. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
 - 나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
 - 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
2. 징계 등 사유가 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우: 5년
3. 그 밖의 징계 등 사유에 해당하는 경우: 3년 징계의결등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날 부터 3년(제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.

※ 신·구조문 대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제52조의7(징계 사유) 공공기관의 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. 1. 이 법 및 이 법에 따른 명령 또는 정관을 위반한 경우 2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 게을리한 경우 3. 제52조의3제2항에 따른 비위행위를 한 경우
<신 설>	제52조의8(재징계의결 등 요구) ① 처분권자(대통령이 처분권자인 경우에는 처분 제청권자를 말한다. 이하 이 조에서 같다)는 다음 각 호에 해당하는 사유로 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 다시 징계 의결을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉·견책 처분에 대하여는 징계 의결을 요구하지 아니할 수 있다. 1. 법령의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우 2. 징계위원회의 구성 또는 징계 의결, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우 3. 징계양정이 과다(過多)한 경우 ② 처분권자는 제1항에 따른 징계 의결을 요구하는 경우에는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 징계위원회에 징계 의결을 요구하여야 하며, 관할 징계위원회는 다른 징계사건에 우선하여 징계 의결을 하여야 한다.
<신 설>	제52조의9(징계의 종류 등) ① 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책(譴責)으로 구분한다. 다만, 기관 규모 및 업무내용의 특수성을 고려하여 대통령령으로 정하는 공공기관은 징계의 종류를 대통령령으로 달리 정할 수 있다. ② 징계의 효력 및 절차, 그 밖에 징계에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제52조의10(징계위원회의 설치) ① 공공기관의 임직원에 대한

현행	개정안
<신설>	징계처분을 의결하게 하기 위하여 공공기관에 징계위원회를 둔다. 다만, 제8조제10호의 사항에 대하여는 관계 규정에 따른다. ② 징계위원회의 종류·구성·권한·심의절차 및 징계 대상자의 진술권에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제52조의11(징계 사유의 시효) ① 징계 의결의 요구는 해당 공공기관이 임직원의 징계의 사유가 발생한 사실을 안 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우에는 5년, 성비위의 경우에는 10년)이 지나면 하지 못한다. ② 징계위원회의 구성·징계 의결, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정의 과다(過多)를 이유로 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계 의결을 요구할 수 있다.

문의처

02)6788-5157