발간등록번호
11-1170000-000573-01

공무원 인사 관계 법령의 알기 쉬운 정비 방안 연구

2016. 10. 23

KOSPPA 한국인사행정학회

제 출 문

법제처장 귀하

이 보고서를 연구용역사업 「공무원 인사 관계 법령의 알기 쉬운 정비 방안 연구」 과제의 최종보고서로 제출합니다.

2016. 10. 23.

한국인사행정학회

회 장 조 경 호

연 구 책 임 자

조경호 (국민대학교 행정정책학부 교수)

참 여 연 구 진

임 현(고려대학교 행정학과 부교수)

김형성 (성결대학교 행정학부 조교수)

한명진 (명지전문대학교 강사)

연구보조원: 임현종(고려대학교 행정학과 석사과정)

목 차

제1장 서론 ····· 1
제1절 연구배경 및 개요 ····· 1
제2절 연구의 목적 및 필요성 ····· 2
제3절 연구의 범위와 내용 ····· 3
1. 연구 범위 ····· 3
2. 연구 내용 ····· 5
제4절 연구의 절차와 방법 ····· 7

제2장 공무원 인사 관계 법령 정비 방향 ····· 9
제1절 알기 쉬운 법령 만들기 정비 대상 법률 및 방안 ····· 9
1. 정비대상 법률 ····· 9
2. 정비 방안 ····· 18
제2절 국가공무원법의 바람직한 법제화 방안 ····· 21
1. 정비대상 국가공무원법 하위 법령 샘플링 ····· 21
2. 국가공무원관계 법령의 바람직한 법제화 방안 도출 절차 ····· 23
제3절 해외 주요국의 국가공무원에 관한 법제사례 분석 ····· 25
1. 영국 ····· 25
2. 미국 ····· 32
3. 프랑스 ····· 34
4. 독일 ····· 40
5. 종합 및 시사점 ····· 42

제3장 「국가공무원법」의 논리적 체계 정비 ····· 45
제1절 역대정부의 인사정책의 방향성과 법제화 현황 ····· 45
1. 김영삼 정부 ····· 45
2. 김대중 정부 ····· 45

3. 노무현 정부 ····· 46
4. 이명박 정부 ····· 48
6. 박근혜 정부 ····· 48
7. 역대정부 인사정책 종합 및 시사점 ····· 50
제2절 「국가공무원법」의 논리성 정비 ····· 53
1. 인사정책의 논리체계에 따른 분류 ····· 53
2. 「국가공무원법」의 장절 편성의 논리적 체계 정비 방안 ····· 54
제3절 「국가공무원법」 정비의 주요이슈 ····· 61
1. 인력계획 ····· 61
2. 인력확보 ····· 61
3. 인력개발 ····· 62
4. 인력관리 ····· 62
제4절 바람직한 「국가공무원법」 정비안 ····· 63
제5절 「국가공무원법」 정비에 따른 관계 법령 정비방안 ····· 79
1. 「공무원임용령」 ····· 79
2. 「공무원임용시험령」 ····· 95
3. 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 ····· 102
4. 「고위공무원단 인사규정」 ····· 110
5. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 ····· 118
6. 「공무원 징계령」 ····· 124
7. 「공무원보수규정」 ····· 132

제4장 「국가공무원법」에 따른 특정직공무원법 정비방안 ····· 143
제1절 「검찰청법」의 정비방안 ····· 143
1. 「국가공무원법」과 검찰청법의 체계적 정비 ····· 143
2. 검찰공무원법령의 체계적 정비 ····· 163
제2절 「검사징계법」의 정비방안 ····· 170
제3절 외무공무원법의 정비방안 ····· 193
1. 「국가공무원법」과 외무공무원법의 체계적 정비 ····· 193
2. 외무공무원법령의 체계적 정비 ····· 214

3. 「국가공무원법」 하위 법령과 「외무공무원법」 하위 법령의 체계적 정비 ····· 224
제4절 「교육공무원법」의 정비방안 ····· 239
1.「국가공무원법」과「교육공무원법」의 체계적 정비 ····· 239
2. 교육공무원법령의 체계적 정비 ····· 272
3. 「국가공무원법」 하위 법령과 「교육공무원법」 하위 법령의 체계적 정비 ····· 298
제5절 「경찰공무원법」의 정비방안 ····· 321
1. 장절 편성의 논리적 체계 정비 ····· 321
2. 바람직한 법제화 방안 ····· 325
3. 「국가공무원법」 하위 법령과 「경찰공무원법」 하위 법령의 체계적 정비 ····· 329

제5장 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 비교·분석 ····· 353
제1절 국가공무원법령의 정비에 따른 특정직공무원법령의 정비방향성 353
제2절 개별 정비방안에 따른 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 입법적 개선방안 ····· 356

참고문헌 ····· 368

표 목 차

<표 1-1> 인사 관계 법령 ····· 4
<표 2-1> 개별 특정직 공무원법의 규정 내용 개관 ····· 18
<표 2-2> 알기 쉬운 법령 만들기 대상 법령 ····· 18
<표 2-3> 정비대상 '국가공무원' 관계 법령 ····· 23
<표 2-4> 영국 공무원 제도개혁계획 내용 ····· 30
<표 2-5> 주요국 국가공무원법 현황 ····· 42
<표 3-1> 김영삼 정부의 인사행정 개혁 ····· 45
<표 3-2> 김대중 정부의 인사행정 개혁 ····· 46
<표 3-3> 노무현 정부의 인사행정 개혁 ····· 47
<표 3-4> 이명박 정부의 인사행정 개혁 ····· 48
<표 3-5> Two-track 보직관리 유형 ····· 49
<표 3-6> 박근혜 정부의 인사행정 개혁 ····· 50
<표 3-7> 역대 정부 인사행정개혁의 변화과정 ····· 51
<표 3-8> 「국가공무원법」의 논리적 체계 정비(안) ····· 56
<표 3-9> 「국가공무원법」의 논리적 체계 정비(안) ····· 64
<표 3-10> 「공가공무원법」 정비방안 ····· 71
<표 3-11> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원임용령」의 정비방안 ····· 81
<표 3-12> 「공무원임용령」 개정안 ····· 87
<표 3-13> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원임용시험령」의 정비방안 ····· 96
<표 3-14> 「공무원임용시험령」 개정안 ····· 100
<표 3-15> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 정비방안 ····· 104
<표 3-16> 「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」 개정안 ····· 106
<표 3-17> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「고위공무원단 인사규정」 정비방안 112
<표 3-18> 「고위공무원단 인사규정」 개정안 ····· 115
<표 3-19> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 정비방안 ····· 120
<표 3-20> 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 개정안 ····· 122
<표 3-21> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원 징계령」의 정비방안 ····· 126
<표 3-22> 「공무원 징계령」 개정안 ····· 128
<표 3-23> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원보수규정」의 정비방안 ····· 134
<표 3-24> 「공무원보수규정」 개정안 ····· 139
<표 4-1> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「검찰청법」의 정비방안 ····· 146

<표 4-2> 「검찰청법」 개정안 ····· 159
<표 4-3> 「검찰청법」과 연계를 통한 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」의 정비방안 ····· 165
<표 4-4> 「검찰청법」과 연계를 통한 「검찰인사위원회규정」의 정비방안 ····· 166
<표 4-5> 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」 및 「검찰인사위원회규정」 개정안 ····· 166
<표 4-6> 「국가공무원법」 및 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「검사징계법」의 정비방안 ····· 176
<표 4-7> 「검사징계법」 개정안 ····· 185
<표 4-8> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「외무공무원법」의 정비방안 ····· 197
<표 4-9> 「외무공무원법」 개정안 ····· 209
<표 4-10> 「외무공무원법」과 「외무공무원임용령」 정비방안 ····· 216
<표 4-12> 「공무원임용령」과 「외무공무원임용령」간 연계를 통한 정비방안 ····· 226
<표 4-13> 「외무공무원임용령」 개정안 ····· 236
<표 4-14> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「교육공무원법」의 정비방안 ····· 244
<표 4-15> 「교육공무원법」 개정안 ····· 261
<표 4-16> 「교육공무원법」과 하위 법령간 정비방안 ····· 276
<표 4-17> 「교육공무원법」 하위 법령 개정안 ····· 289
<표 4-18> 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「교육공무원임용령」의 정비방안 ····· 300
<표 4-19> 「교육공무원임용령」 개정안 ····· 308
<표 4-20> 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「교육공무원 징계령」의 정비방안 ····· 314
<표 4-21> 「교육공무원 징계령」 개정안 ····· 317
<표 4-22> 「국가공무원법」과 「경찰공무원법」의 연계 ····· 321
<표 4-23> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「경찰공무원법」의 정비방안 ····· 326
<표 4-24> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 경찰공무원법령의 정비방안 ····· 326
<표 4-25> 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「경찰공무원임용령」의 정비방안 ····· 331
<표 4-26> 「경찰공무원임용령」 개정안 ····· 339
<표 4-27> 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「경찰공무원 징계령」의 정비방안 ····· 344
<표 4-28> 「경찰공무원 징계령」 개정안 ····· 346
<표 5-1> 「국가공무원법」-「공무원 징계령」-「검사징계법」의 체계 ····· 357
<표 5-2>「국가공무원법」-「공무원 징계령」-「검사징계법」의 규율내용의 체계성 ····· 358
<표 5-3> 「국가공무원법」과 특정직공무원 법률의 목적 및 적용범위의 체계성 359
<표 5-4> 「국가공무원법」과 특정직공무원 법률의 구조적 체계성 ····· 361
<표 5-5> 「국가공무원법」과 특정직공무원법상 '임용' 개념 ····· 362

<표 5-6> 「국가공무원법」과 특정직공무원법상 ‘징계’ 개념 ····· 363
<표 5-7> 「국가공무원법」과 특정직공무원법상 ‘징계의결의 요구’에 관한 규정의 체계성 ····· 363
<표 5-8> 「국가공무원법」의 구조 ····· 364
<표 5-9> 「국가공무원법」 규정에 대한 위헌결정과 그에 따른 법률개정의 예366

그 림 목 차

<그림 1-1> 연구절차와 방법 ····· 7
<그림 2-1> 국가공무원법의 바람직한 법제화 방안을 위한 수행 절차 ····· 23
<그림 2-2> 국가공무원법의 바람직한 법제화의 판단 프로세스 ····· 24
<그림 2-3> 르 뽀흐 법률의 체계 ····· 35
<그림 3-1> 인사행정의 체계와 국가공무원 조문체계의 연계 ····· 55

제1장 서론

제1절 연구배경 및 개요

□ 「국가공무원법」은 공무원 인사시스템의 기본적인 원칙과 구조 및 내용을 정하고 있는 일반법

○ 일반법인 「국가공무원법」을 바탕으로 특정직 공무원들의 직무 및 계급 특성에 맞는 인사행정을 구현하기 위한 개별법인 「검찰청법」, 「교육공무원법」, 「군인사법」, 「군무원인사법」, 「경찰공무원법」, 「소방공무원법」 등이 제정·시행되고 있음

○ 그러나, 「검찰청법」, 「경찰공무원법」, 「소방공무원법」등은 공무원 인사행정의 기준이 되는 「국가공무원법」의 특별법임에도 불구하고 「국가공무원법」과 체계가 다른 부분이 많아 이해하기 어렵거나 집행에 혼란을 가져오는 경우가 있음

- 일반법과 특별법 간, 일반법과 그 하위 법령 간 및 특별법과 그 하위 법령 간의 체계정합성이 부족하고 용어의 통일성이 떨어지는 등의 문제가 있어 일관성이 있고 알기 쉬운 인사법령의 정비가 필요한 상황임

○ 따라서 일반법인 「국가공무원법」을 기본으로 하여 개별 특정직 근거 법령들의 비교·검토를 통해 공무원 인사 관계 법령 체계의 현황을 파악하고,

- 각 직종별 특수성과 차이점을 분석하고 현재 「국가공무원법」과의 차이점을 보이는 부분을 검토하여 인사 관계 법령 체계의 일치성을 확보할 수 있는 방안을 도출하여 공무원 인사 관계 법령을 알기 쉽고 간결하게 정비할 필요가 있음

- 이 때, 특정직종의 특수성을 반영함에 있어 최대한 국가공무원 인사정책의 기본체계와 방향에 부합하도록 정비할 수 있는 방안 마련도 필요함

제2절 연구의 목적 및 필요성

○ 첫째, 국가공무원의 인사 관계에 관한 일반법인 「국가공무원법」과 그 하위 법령 35개(대통령령 29, 총리령 6)에 대한 분석

- 「국가공무원법」과 하위법체계 간의 통일성·일관성 분석
- 법률/대통령령/부령/인사규정 간의 일치성 분석
- 상·하위 법령의 차원에 따른 위임관계 및 규율내용의 부합성 분석과 개선 방향성 도출
- 인사정책의 구현을 위한 법안정비의 방향성 도출

○ 둘째, 공무원 인사에 관한 일반법에 해당하는 「국가공무원법」을 기본으로 하여 개별 특정직의 근거법령 간의 비교·검토를 통해 차이점을 분석

- 특수성을 나타내는 규정의 경우는 바람직한 표현 방법 등을 고려
- 차이점을 보이는 규정의 경우, 특수성에 해당하는 부분인지 아닌지의 타당성을 검토

○ 비교·검토 결과를 바탕으로 개선방향성 도출

- 「국가공무원법」과 개별 특정직 근거 법령간의 체계적 통일성·일치성 확보를 위한 정비방향성 도출
- 인사 관계 법령을 보다 알기 쉽고 간결하게 정비하는 방향성 도출
- 국가공무원법령과 특정직공무원법령 간 체계적 정비를 위한 기준으로 '체계정당성 원칙'을 소개하고, 이에 따라 상·하위 법령 간, 동위의 법령 간 및 하나의 법령 내부의 체계 정비방향을 제시

제3절 연구의 범위와 내용

1. 연구 범위

□ 알기 쉬운 법령 만들기

○ 알기 쉬운 법령 만들기를 위하여 아래 특정직 공무원을 규정하는 개별 법 중 일부를 선정

- 「지방공무원법」
- 「검찰청법」
- 「교육공무원법」
- 「외무공무원법」
- 「군인사법」
- 「군무원인사법」
- 「국가정보원직원법」
- 「대통령경호실법」
- 「경찰공무원법」
- 「소방공무원법」

□ 인사정책의 바람직한 법제화 방안 연구

○ 인사정책의 바람직한 법제화 방안을 연구하기 위하여 국가공무원법 및 하위 법령을 대상으로 연구

○ 「국가공무원법」은 공무원 인사 관련 법령의 일반법에 해당하는 법률로 다음과 같은 체계로 이루어져 있음

- 총 11개의 장(제1장 총칙, 제2장 중앙인사관장기관, 제3장 직위분류제, 제4장 임용과 시험, 제5장 보수, 제6장 능률, 제7장 복무, 제8장 신분보장, 제9장 권익의 보장, 제10장 징계, 제11장 벌칙), 125개 조문으로 구성됨

○ 또한 「국가공무원법」의 하위 법령에 해당하는 29개 대통령령 및 6개의 총리령, 2개의 행정자치부령을 통해 국가공무원의 인사에 관한 기본적인 기준을 제시하고 있음

- 국가공무원법의 체계에서 중요성이 높은 대통령령을 취사선택함

<표 1-1> 인사 관계 법령

번호	법령명	법령종류	공포번호	시행일
1	「공무원임용령」	대통령령	제27256호	2016.6.25.
2	「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」	대통령령	제26401호	2015.7.13.
3	「검사 선서에 관한 규정」	대통령령	제21344호	2009.3.12.
4	「고위공무원단 인사규정」	대통령령	제26944호	2016.2.3.
5	「공무원 성과평가 등에 관한 규정」	대통령령	제26819호	2015.12.30.
6	「공무원 여비 규정」	대통령령	제27617호	2016.11.30.
7	「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」	대통령령	제27620호	2016.11.30.
8	「공무원 징계령」	대통령령	제27607호	2016.11.22.
9	「공무원 채용 신체검사 규정」	대통령령	제26568호	2015.9.25.
10	「공무원 후생복지에 관한 규정」	대통령령	제26530호	2015.9.19.
11	「공무원고충처리규정」	대통령령	제25751호	2014.11.19.
12	「공무원보수규정」	대통령령	제27617호	2016.11.30.
13	「공무원수당 등에 관한 규정」	대통령령	제27620호	2016.11.30.
14	「공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정」	대통령령	제25751호	2014.11.19.
15	「공무원임용시험령」	대통령령	제26820호	2015.12.30.
16	「공무원제안규정」	대통령령	제26433호	2015.7.24.
17	「공무원채용후보자장학규정」	대통령령	제25751호	2014.11.19.
18	「공직후보자 등에 관한 정보의 수집 및 관리에 관한 규정」	대통령령	제27607호	2016.11.22.
19	「교정직공무원 승진임용 규정」	대통령령	제24022호	2012.8.3.
20	「국가공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」	대통령령	제26877호	2016.1.8.
21	「국가공무원 복무규정」	대통령령	제27620호	2016.11.30.
22	「국가공무원법제3조제3항의공무원의범위에관한규정」	대통령령	제17663호	2002.7.10.
23	「별정직공무원 인사규정」	대통령령	제25751호	2014.11.19.
24	「소방공무원채용후보자장학규정」	대통령령	제25753호	2014.11.19.
25	「소청절차규정」	대통령령	제25751호	2014.11.19.
26	「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」	대통령령	제26234호	2015.5.6
27	「인사 감사 규정」	대통령령	제26402호	2015.10.14.
28	「전문경력관 규정」	대통령령	제26567호	2015.9.25.
29	「직무분석규정」	대통령령	제25756호	2014.11.19.
30	「공무원 징계령 시행규칙」	총리령	제1317호	2016.8.31.
31	「공무원 특수지근무수당 지급대상 지역 및 기관과 그 등급별 구분에 관한 규칙」	총리령	제1122호	2015.1.7.
32	「국가공무원 선서에 관한 규칙」	총리령	제1106호	2014.11.19.
33	「공무원증 규칙」	총리령	제1201호	2015.10.28.
34	「국가공무원 당직 및 비상근무 규칙」	총리령	제1201호	2015.10.28.
35	「공무원 근무사항에 관한 규칙」	총리령	제1201호	2015.10.28.
36	「공무원제안규정 시행규칙」	행정자치부령	제1호	2014.11.19
37	「지방자치단체에 두는 고위공무원단 직위의 직무등급 표시에 관한 규칙」	행정자치부령	제1호	2014.11.19.

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)(2016.11.30.일 검색결과)

2. 연구 내용

□ 알기 쉬운 법령 만들기

○ 개별 직종별 특별법을 국가공무원 법과 연계하여 보다 통일성과 일관성을 높일 수 있는 방안을 모색하여 알기 쉽게 정비

○ 첫째, 국가공무원법 관련 규정과 매칭 실시

○ 둘째, 각 기관에서 법제처에 유권해석을 제기한 사례를 매칭

○ 셋째, 국가공무원법과 관련하여 특정직공무원법의 규정의 문제점과 개선대안 제시

※ 통일성과 일관성 제고방안

○ 개별법상 임용, 채용, 승진, 성과평가, 복무(후생복지 포함), 교육훈련 등의 규율체계, 구체적으로는 장·절의 배치, 조문의 배열 등을 일반법인「국가공무원법」과 비교하여 개선방안 도출

○ 개별법상의 용어와 표현을 가능한 범위에서「국가공무원법」상 용어와 표현에 일치시키고 복잡한 문장 등을 정리

○ 개별법상 규율내용의 필요성과 타당성을 검토하여 복잡한 준용규정을 정리하고 불필요한 중복조항을 삭제

□ 국가공무원법령의 바람직한 법제화 방안

○ 「국가공무원법」의 체계화

- 인사정책에서 제시하고 있는 이론체계와 법률의 체계를 연계
- 기존 「국가공무원법」 체계의 재구조화

○ 「국가공무원법」과 하위 법령 간 체계의 정비

- 「국가공무원법」과 하위 법령 간 용어, 내용 등에 있어 일관성과 통일성 정비
- 「국가공무원법」과 하위 법령 간 체계적인 입법 배분 방향 제시

□ 특정직공무원법령의 바람직한 법제화 방안

○ 「국가공무원법」과 특정직공무원법의 연계를 통한 체계적 정비

- 특정직공무원법이 각 영역의 특수성을 반영하되, 「국가공무원법」과 통일성 및 일관성을 유지할 수 있는 정비 방향 제시

○ 특정직공무원법과 하위 법령간 체계의 정비

- 특정직공무원법과 하위 법령간 용어, 내용 등에 있어 일관성과 통일성 정비

- 특정직공무원법과 하위 법령간 체계적인 입법 배분 방향 제시

○ 「국가공무원법」 하위 법령과 특정직공무원법 하위 법령간 체계의 정비

- 「국가공무원법」 하위 법령과 특정직공무원법 하위 법령간 용어, 내용, 체계에 있어 일관성과 통일성 정비

□ 공무원 인사 관계 법령의 법제화 기준으로서 '체계정당성 원칙' 제시

○ 체계정당성 원칙

- 우리 헌법재판소는 위헌심사의 하나의 기준으로서 규범 간 체계정당성 원리를 적용하였는데, 이는 동일 규범 내에서 또는 상이한 규범 간에 그 규범의 구조나 내용 또는 규범의 근거가 되는 원칙면에서 상호 배치되거나 모순되어서는 안 된다는 하나의 헌법적 요청이라고 판시함

- 이러한 체계정당성 원칙은 복잡한 공무원 인사 관계 법령의 정비를 위한 기준으로 적용될 수 있음

○ 체계정당성 원칙에 근거한 공무원 인사 관계 법령의 체계 정비

- 체계정당성 원칙은 동일 규범 내 또는 상이한 규범간의 수직적·수평적 체계정당성, 형식적·내용적 체계정당성을 그 내용으로 함

- 수직적 체계정당성은 법률과 하위 행정입법 간 입법배분의 기준으로 적용될 수 있으며, 수평적 체계정당성은 기본법이자 일반법의 역할을 하고 있는 「국가공무원법」 및 그 하위 법령과 개별법으로서의 특정직공무원법 및 그 하위 법령간 체계 정비의 기준으로 적용될 수 있음

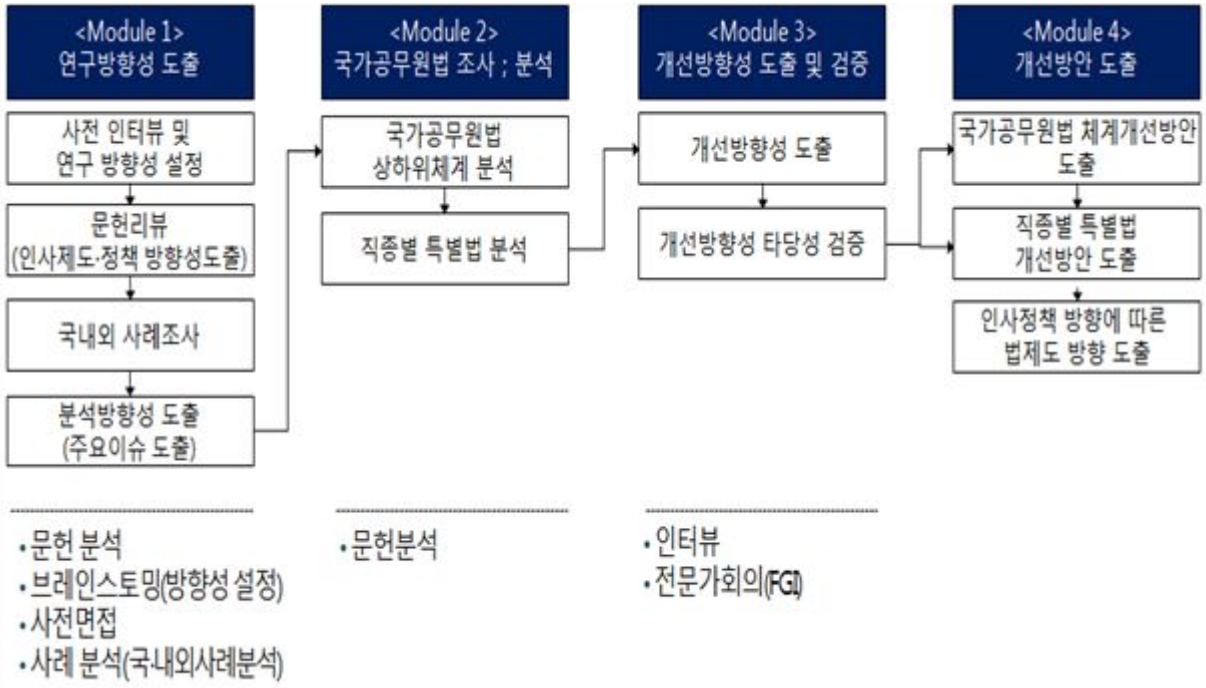
- 형식적 체계정당성은 동일 규범 내 장절 편성의 구조, 양적 균형, 조문의 위치 등을 검토함에 있어 그 기준이 될 수 있으며, 내용적 체계정당성은 규정 내용의 입법목적에의 부합성 등을 검토함에 있어 기준으로 적용될 수 있음

제4절 연구의 절차와 방법

□ 다단계 설계

○ 본 연구는 기본적으로 4개의 모듈로 구성된 다단계 연구설계(multi-stage research design and method)를 활용 하여 각 단계 수행결과들의 교차 타당성 검증(cross-validation)을 실시함

<그림 1-1> 연구절차와 방법



제2장 공무원 인사 관계 법령 정비 방향

제1절 알기 쉬운 법령 만들기 정비 대상 법률 및 방안

1. 정비대상 법률

○ 특정직공무원법 선택 기준으로 별도의 특수성을 인정할 수 있는 예외조항이 많은 공무원법을 선택

- 특정직 공무원법의 특수성을 인정하더라도 국가공무원에 포함된 공무원이므로 기본법(모법)인 「국가공무원법」과의 최대한의 연계를 모색하여야 할 것으로 판단되기 때문에 별도의 특수성을 인정할 수 있는 부분에 대한 고려가 필요함

- 특정직 공무원은 일반직공무원과 비교하여 계급·직렬의 분류, 임용기준과 보직관리, 정년규정의 특수성, 신분보장과 의무기준의 강화, 인사위원회를 통한 공정한 인사 등에서 차이점이 있음

1) 계급 및 직렬구분

○ 「국가공무원법」은 제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)는 1~9급으로 계급을 구분하고 있으며, 제5조(정의)에 하고, '직군','직렬'을 정의하고 있으나, 특정직 공무원법은 계급과 직렬구분에 있어서 특수한 경우가 있음

□ 「검찰청법」

○ 「검찰청법」은 제6조(검사의 직급)에서 검찰총장과 검사로만 직급을 구분하고 직렬은 구분하고 있지 않음

- 다만, 제16조(직제)의 하위 법령인 「검찰청 사무기구에 관한 규정」(대통령령 제27148호) 제4조(대검찰청에 둘 부와 대검찰청 검사의 직무)[1], 제10조의2(서울고등검찰청에 둘 부와 그 분장사무), 제11조(고등검찰청의 부 및 사무국에 둘 과와 그 분장사무), 제12조~제16조의10까지 각 지방검찰청에 둘 부와 그 분장사무를 규정하고 있어, 직제로 갈음하고 있음

1) 제4조(대검찰청에 둘 부와 대검찰청 검사의 직무) ① 대검찰청에 기획조정부, 반부패부, 형사부, 강력부, 공안부, 공판송무부, 과학수사부 및 감찰부를 둔다.

□ 「외무공무원법」

○ 「외무공무원법」은 제2조(외무공무원의 직렬 구분), 제2조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원)을 규정하고 있으나, 일반직 공무원과는 다른 직렬구분을 실시하고 있으며, 제20조의2(직위의 정급)에서 직위분류제 적용과 직무등급 배정을 규정하고 있음

- 특히 「외무공무원임용령」(대통령령 제26944호), [별표 2]는 직렬 및 경력, 직무 및 대외직명을 각각 구분하여 규정하고 있음

- 「외무공무원임용령」(대통령령 제26944호) 제32조의2(직무등급의 배정 및 개정)에 직무분석결과를 기초로 직무등급의 배정을 규정하고 있으며, 일반직공무원이 1급~9급까지의 계급구분을 두고 있지만, 외무공무원은 1급부터~14급의 직무등급을 규정하고 있음

□ 「국가정보원인사법」

○ 제2조(계급 구분 등)특정직직원과 일반직직원으로 구분하고, 일반직직원은 「국가공무원법」 제2조제2항제1호에 따른 일반직공무원으로 같음

○ 특별한 전문지식과 경험이 필요한 분야에 근무하는 직원을 “전문관"으로 명명하고, 계급 구분을 적용않음

- 「국가정보원법 시행령」(대통령령. 제25751호) 제2조(직급)에 전문관의 직군·직렬 및 직급을 명칭을 [별표 1]에 규정하고 있음

□ 「경찰공무원법」

○ 제2조(계급 구분)에서 경찰공무원법은 10계급으로 구분되어 있음

○ 제3조(경과 구분)에서 직무의 종류에 따라 경과를 구분 가능하도록 하고, 「경찰공무원임용령」에서 총경이하 경찰공무원, 경정이하 경찰공무원, 경사 이하 경찰공무원에게 부여하는 경과를 각각 구분하여 규정함

□ 「소방공무원법」

○ 제2조(계급 구분)에서 소방공무원은 국가소방공무원은 10계급, 지방소방공무원은 9계급으로 구분되어 있음

○ 제3조(경과 구분)에서 직무의 종류에 따라 경과를 구분 가능하도록 하고, 「경찰공무원임용령」에서 총경이하 경찰공무원, 경정이하 경찰공무원, 경사 이하 경찰공무

원에게 부여하는 경과를 각각 구분하여 규정함

2) 특수한 임용기준과 보직관리

○ 「국가공무원법」은 제4장 임용과 시험에서 일반직 공무원의 임용기준을 제시하고 있으며, 제70조의2(적격심사)에서 고위공무원단임용심사위원회에서 고위공무원단에 속하는 일반직공무원에 대한 적격심사를 할 수 있도록 규정하고, 제70조(직권 면직)1항9호에서 적격심사 결과 부적격 결정을 받은 때 임용권자가 직권으로 면직시킬 수 있음

□ 「검찰청법」

○ 「검찰청법」은 제5장 검사에서 제27조(검찰총장의 임명자격), 제29조(검사의 임명자격), 제30조(고등검찰청 검사 등의 임용) 등 특수한 임용기준을 가지고 있음

- 특히, 제2조(검찰청)에서 각급 검찰청은 소속 검사의 사무를 총괄하도록 규정되어 있으며, 제28조(대검찰청 검사급 이상의 검사의 보직기준), 제30조(고등검찰청 검사 등의 임용)에서 그 임용기준의 경력에 차등을 두고 있어, 검찰청의 등급에 따라 임용요건의 차등이 있음
  - 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직 범위에 관한 규정」(대통령령 제26098호)에서 10년 이상의 법조경력을 요구하는 대검찰청 검사급 이상 검사의 보직 범위를 나열하고 있음(제2조 보직범위)
- 또한 제24조(외무공무원 적격심사)와 에서 검사는 대통령비서실에 파견되거나 대통령비서실의 직위를 겸임할 수 없도록 규정하고 있음

○ 「검찰청법」제39조(검사 적격심사)에서 검사적격심사위원회를 법무부에 두고 있는데,

- 검사적격심사위원회는 검사가 직무수행 능력이 현저히 떨어지는 등 검사로서 정상적인 직무수행이 어렵다고 인정하는 경우에는 재적위원 3분의 2 이상의 의결을 거쳐 법무부장관에게 그 검사의 퇴직을 건의하도록 되어 있으며, 퇴직 건의 타당성이 인정되면 법무장관은 대통령에게 그 검사에 대한 퇴직명령을 제청하도록 되어 있음

□ 「외무공무원법」

○ 「외무공무원법」은 제13조의2(외무공무원 자격심사), 제24조(외무공무원 적격심사), 제25조(공관장 자격심사)등의 특수한 임용기준을 가지고 있음

- 외무공무원 자격심사는 참사관급 이상의 직위 및 고위공무원단 직위에 최초 임

용되기 전에 심사를 받아야 하며, 부적격 결정자는 임용되지 못하고, 5회의 응시횟수 제한과 응시제한자의 일정기간의 유예규정이 있음

- 외무공무원 적격심사는 인사평정 최하위 등급의 3회, 정당한 사유없이 직위부여를 총 3년간 받지 못한 경우, 어학검정 점수의 미달, 외교부 장관의 소환을 2회 이상 받은 경우 6개월 내에 실시하여야 하며, 부적격 결정자는 직위를 부여하지 않고 별도의 교육훈련 등의 과제를 부여하고, 대기 명령자 중 능력 또는 근무성적 향상이 기대되지 않는 자는 징계위원회의 동의를 거쳐 직권면직 할 수 있음

- 공관장 자격심사는 「외무공무원임용령」 제36조에 의하여 심사대상자가 인사평정결과 최근10년간 3회 이상 최하위등급을 받았거나 중징계 처분을 받은 사실이 있는 경우 부적격자로 결정함

○ 「외무공무원법」 제30조 (「국가공무원법」의 적용 등)은「국가공무원법」 제28조의5(공무 직위)는 적용하지 않음

□ 「군인사법」

○ 제4장 보임에 특수한 임용규정 들을 가지고 있으며, 각급 지휘관 등의 임용규정을 별도로 규정하고 있음

- 특히, 제13조(임용권자 및 임용권의 위임)에서 장교는 참모총장추천→국방부장관의 제청→대통령의 임용을 절차에 따라 임용하나 대령 이하 장교는 대통령→국방부장관→참모총장으로 위임할 수 있음

- 준사관은 국방부장관이 임용하며, 참모총장에게 위임가능, 부사관은 참모총장이 임용하며 장관급 지휘관에게 임용권 위임가능

- 제15조(임용연령 제한) 규정에서 죄저연령과 최고연령을 규정하고 있음

○ 제6장 진급에 제24조의2(임기제 진급), 제24조의3(근속진급), 제24조의4(명예진급), 제26조(진급 최저복무기간)을 규정하고 있음

□ 「국가정보원직원법」

○ 제6조(임용의 원칙)에서 직원의 임용은 학력·자격·경력·나이를 기초한다고 명시하고 있음

○ 제7조(임용권자) 대통령은 1급 직원의 전보, 휴직, 정직 및 복직, 1급부터 3급까지 직원의 신규채용, 승진임용, 강임, 강등, 면직, 해임 및 파면을 국정원장에 위임할

수 없음

○ 제8조(임용자격 및 결격사유)에서 대한민국 국적만을 가진 사람만 임용될 수 있음을 규정

□ 「(약칭)대통령경호법」

○ 제8조(직원의 임용 자격 및 결격사유)

- 9조의2(임용 직원의 임용 자격 확인 등)에서 임용 대상자의 건강 상태, 사상의 건전성, 품행 및 학력·자격·경력을 확인하기 위하여 임용 대상자에게 신원진술서, 학력증명서, 경력증명서, 건강진단서, 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에서 정하는 증명서와 그 밖에 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있도록 하고 있음

□ 「경찰공무원법」

○ 제11조의2(근속승진)을 규정하여 경감까지 근속승진임용을 규정하고 있으며, 근속승진 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급 정원은 감축된 것으로 봄

○ 제23조(실종된 경찰공무원의 휴직기간 등)에서 휴직기간을 「국가공무원법」 제72조제3호에도 불구하고 법원의 실종선고를 받은 날까지로 하고 있으며, 휴직자의 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충가능

□ 「소방공무원법」

○ 제12조의2(근속승진)을 규정하여 소방령까지 근속승진임용을 규정하고 있으며, 근속승진 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급 정원은 감축된 것으로 봄

3) 인사위원회

○ 「국가공무원법」은 별도의 인사위원회에 대한 규정은 없고, 제26조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로 임용 등)에서 인사혁신처에 고위공무원임용심사위원회 만을 규정하고 있음

□ 「검찰청법」

○ 「검찰청법」은 제34조의2(검찰총창후보추천위원회)와 제35조(검찰인사위원회), 제39조(검사 적격심사)에서 검사적격심사위원회를 법무부에 두고 있음

- 제34조의2(검찰총창후보추천위원회)는 비상설기구이며, 제35조(검찰인사위원회)

검사적격심사위원회는 상설기구임

□ 「군무원인사법」

○ 제5조(군무원인사위원회)를 국방부와 임용권이나 보직권이 위임받은 사람을 장으로 하는 기관 또는 부대에 군무원인사위원회를 둠

□ 「대통령경호법」

○ 인사위원회에 대한 별도의 규정이 법에 규정되어 있지 않으나, 제10조(직권면직)4항에 면직기준과 면직대상자 결정할 때, 대통령령으로 정하는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야한다고 규정되어 있음

- 「대통령경호법 시행령」 제7조(인사위원회의 설치), 제8조(인사위원회의 직무) 등으로 규정하고 있음

□ 「경찰공무원법」

○ 제4조(경찰공무원인사위원회의 설치), 제5조(인사위원회의 기능)을 규정하고 있음

- 「경찰공무원 임용령」 제2장 경찰공무원인사위원회, 제9조(경찰공무원인사위원회의 구성), 제10조(위원장의 직무), 제11조(회의), 제12조(간사), 제13조(심의사항의 보고), 제14조(운영세칙)을 두고 있음

□ 「소방공무원법」

○ 제3조(소방공무원인사위원회의 설치), 제4조(인사위원회의 기능)을 규정하고 있음

- 「소방공무원 임용령」 제2장 소방공무원인사위원회, 제8조(소방공무원인사위원회의 구성), 제9조(위원장의 직무), 제10조(회의), 제11조(간사), 제12조(심의사항의 보고), 제13조(운영세칙)을 두고 있음

4) 특수한 정년기준

○ 「국가공무원법」은 제74조(정년)에서 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 정하고 있음

□ 「검찰청법」

○ 「검찰청법」은 제41조(정년)에서 검찰총장의 정년은 65세, 검찰총장 외의 검사의 정년은 63세로 정하고 있음

□ 「외무공무원법」

○ 제27조(정년)1항에서 외무공무원의 정년은 60세로 규정하고 있으나, 제3항에서 제1항에도 불구하고 외교부 및 그 소속 기관의 직위 중 대통령령으로 정하는 직위에 재직 중인 사람(재외공관의 장으로 내정되어 임용절차가 진행 중인 사람을 포함한다)은 정년을 초과하여 근무하게 할 수 있도록 하고 있으며, 최대 64세를 초과할 수 없도록 규정하고 있음

- 「외무공무원임용령」 제41조(정년초과근무가능직위 등)에 외무공무원이 정년을 초과하여 근무할 수 있는 직위는 [별표 5]에 규정하고 있는데, 정년을 초과하여 근무하는 외무공무원의 수는 40인 이내로 제한하고 있음

□ 「군인사법」

○ 제8조(현역정년)1항1호에는 계급별 연령정년을 제2호은 장성급미만의 근속정년 규정, 제3호에는 중장, 소장, 준장의 계급정년을 규정하고 있음

○ 제8조(현역정년)2항1항에는 위의 정년규정에도 불구하고 사관학교 교수요원으로 근무 중인 장교와 국방대학교 교수, 군의과·치의과 장교의 연령정년을 60세로 하고 근속정년과 계급정년은 적용하지 않는 것으로 하고 있음

□ 「국가정보원직원법」

○ 제22조(정년)에서 연령정년 60세, 특정직직원의 계급정년을 규정하고 있음

□ 「(약칭)대통령경호법」

○ 제11조(정년)에서 연령정년을 5급이상 58세, 6급이하 55세로 규정하고 있으며, 2급~5급까지 계급정년을 두고 있음

□ 「경찰공무원법」

○ 제24조(정년)에서 연령정년 60세, 경정~치안감까지 계급정년을 규정하고 있음

□ 「소방공무원법」

○ 제20조(정년)에서 연령정년 60세, 소방감·지방소방감~소방령·지방소방령까지 계급정년을 규정하고 있음

5) 강화된 신분보장과 의무기준

○ 「국가공무원법」은 제68조(의사에 반한 신분 조치)에서 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 따르지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 않는다고 규정하고 있음

- 다만, 1급 공무원과 제23조에 따라 배정된 직무등급이 가장 높은 등급의 직위에 임용된 고위공무원단에 속하는 공무원은 배제하고 있음

□ 「검찰청법」

○ 제37조(신분보장)에서 검사는 탄핵이나 금고 이상의 형을 선고받은 경우를 제외하고는 파면되지 아니하며, 징계처분이나 적격심사에 의하지 아니하고는 해임·면직·정직·감봉·견책 또는 퇴직의 처분을 받지 아니하도록 규정하여 신분보장을 강화하고 있음

□ 「군인사법」

○ 제60조(항고)에서 징계처분 등을 받은 사람은 인권 담당 군법무관의 도움을 받아 항고할 수 있으며, 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계처분을 취소하거나 감경할 수 있고, 원징계처분보다 무거운 처분을 부과하는 결정하지 못함

□ 「군무원인사법」

○ 제42조(항고)에서 징계처분 등을 받은 사람은 처분을 통지받은 날부터 30일 이내에 항고할 수 있으며, 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계처분을 취소하거나 감경할 수 있고, 원징계처분보다 무거운 처분을 부과하는 결정하지 못함

□ 「국가정보원직원법」

○ 제15조(선서), 제17조(비밀의 엄수) 등에서 보다 강화된 의무기준이 규정되어 있음

○ 제21조의2(적격심사)에서 직원이 근무성적평정 결과 2회 연속 또는 10년 이내 3회 이상 최하위 등급을 받은 경우 적격심사를 받아야하고

- 「국가정보원법 시행령」 제28조의2(적격심사위원회의 심사·처리 기준 등)에서 적격심사위원회의 부적격 판정을 받은 날부터 3개월 이내에 직권면직을 하여야 함

○ 제23조(직원에 대한 수사 등)에서 수사기관이 직원을 구속하려면 미리 원장에게 통

보하여야 한다는 규정을 두고 있음

□ 「(약칭)대통령경호법」

○ 제19조(직권남용 금지 등)으로 타 특정직공무원과 다르게 직권남용을 엄격히 금지하고 있음

□ 「경찰공무원법」

○ 제18조(거짓 보고 등의 금지)에서 직무에 대한 거짓 보고나 통보를 금지하였고, 직무를 게을리하거나 유기해서 안된다고 규정함

○ 제19조(지휘권 남용 등의 금지)를 규정하고 있음

○ 제22조(직권면직) 규정에서도 직무수행 능력이나 성실성이 현저하게 결여된 사람, 직무수행이 위험할 정도의 성격적·도덕적 결함이 있는 사람, 해당경과 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력 상실 또는 면허 취소 시 직권면직이 가능하도록 하고 있음

□ 「소방공무원법」

○ 제16조(거짓 보고 등의 금지)에서 직무에 대한 거짓 보고나 통보를 금지하였고, 직무를 게을리하거나 유기해서 안된다고 규정함

○ 제17조(지휘권 남용 등의 금지)를 규정하고 있음

6) 종합

○ 특정직 공무원법은 「국가공무원법」의 대상인 일반직 공무원에 대하여 그 직무의 중요성, 신분, 근무조건의 특수성에 비추어 특례를 규정하는 것임

○ 따라서 일반직 공무원들과 다른 계급구분과 직렬구분, 특수한 임용기준, 보직관리, 정년규정 및 보다 공정한 인사를 위한 인사위원회, 강화된 신분보장과 보다 높은 의무기준을 정하는 특례를 인정함

○ 다만, 그것이 일부 특정직 공무원의 우월적 지위를 보호하는 것이 아니기 때문에 이에 대한 고려가 필요한 상황임

- 예를 들면, 행정부의 공무원으로서의 검찰이 그 업무의 특수성 때문에 상대방인 사법부 공무원인 판사외의 동등한 정도의 처우를 하도록 하는 것이 어느 정도로 용인이 될 것인가 하는 문제에 직면할 수 있음

<표 2-1> 개별 특정직 공무원법의 규정 내용 개관

구분	계급 구분	직렬 구분	임용 기준	보직 관리	인사 위원회	정년 규정	강화된 신분 보장	강화된 의무 기준	기타
「검찰청법」	●	●	●	●	●	●	●		
「교육공무원법」	●	●	●	●	●	●	●		
「외무공무원법」				●					
「군인사법」			●	●	●	●	●		계급정년
「군무원인사법」					●		●		군무원 항고심사위원회
「국가정보원 직원법」	●	●	●			●	●	●	특정직 계급정년 직원에 대한 수사
「(약칭)대통령 경호법」		●				●	●	●	직권남용 금지
「경찰공무원법」		●	●		●	●	●	●	근속승진 계급정년
「소방공무원법」		●			●	●		●	근속승진 계급정년

자료 : 법제처 국가법령정보센터

○ 본 연구에서는 특정직공무원법 중 다음 법률을 선택하여 「국가공무원법」과의 비교를 통하여 알기 쉬운 법률 만들기와 바람직한 정비방안을 모색함

<표 2-2> 알기 쉬운 법령 만들기 대상 법령

검찰청법	외무공무원법	교육공무원법	경찰공무원법
대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정	외무공무원임용령	교육공무원임용령	경찰공무원임용령
검사복무평정규칙		교육공무원인사회규정	
검사징계법		교육공무원 징계령	경찰공무원 징계령
		교육공무원승진규정	경찰공무원 승진임용규정

2. 정비 방안

1) 장절 편성의 논리성 정비

□ 국가공무원법에 따른 장절 편성의 논리적 체계 분석기준

○ 국가공무원법과 특정직 공무원법령의 체계성

- 국가공무원법령과 특정직 공무원법령의 이해용이성의 정도는 장절 편성이 논리적으로 구성되어 있는지 여부에 따라 달라질 수 있음

- 법령에 있어서 장의 구성이 일정한 논리적 일관성을 갖춘 체계로 되어 있는지, 장, 절, 조항의 성격에 따라 이들이 가지는 유사성과 차이점들을 법령 전체의

원에서 비교·검토함

○ 조문 번호의 정비

- 위의 논리적 체계성에 따른 조문의 배열에 맞추어 조문 번호를 정비

○ 맥락의 체계성

- 법령에서 규율하고자 하는 내용이 체계적으로 제시되어야 법령의 명확성과 논리성이 보장될 수 있으므로 법령의 포괄적인 규율과 구체적인 규율이 맥락상 자연스럽게 규정될 수 있도록 규정의 순서를 체계적으로 정비

- 법령이 지향하는 목적, 기본이념, 각종 시책수립의 의무 등 포괄적이거나 추상적인 규율내용은 법령의 서두에서 제시되어야 하며, 구체적인 제한 및 금지에 관한 사항은 법령 하위부문에 제시되는 것이 일반적

2) 법령 문장의 알기 쉬운 정비

□ 알기 쉬운 법령 만들기 위하여 다음과 같은 기준을 법령을 분석하고 개선방안을 도출함

○ 첫째, 표현의 명확화

- 관행적으로 사용되고 있는 법령 문장 중에서 불명확하거나 불필요한 번역투의 문장 등을 개선하여 보다 이해하기 쉽고 명확한 법령 문장으로 정비하여야 함

- 대표적인 사례로, ‘그러하지 아니하다’라는 표현은 일반적인 국민이 일상 속에서 빈번하게 사용되는 것이 아님에도 불구하고 법령 문장으로 자주 사용되고 있음

- ‘그러하지 아니하다’의 경우 수범자가 이와 관련된 정확한 의미를 이해하기 위해서는 본문의 규율 의미를 가져와 별도의 해석을 해야 하는 번거로움을 발생시키고 있음

- 보다 간결하고 명확한 표현으로 수정하는 것이 타당함

○ 둘째, 주체의 명확성 개선

- 특정 법령의 경우 “~을 하여야 한다”는 내용의 의무를 서술부에서 표현하면서 정작 주어를 명확히 표현하지 않아 법령상의 의무주체가 누구인지에 대하여 불필요한 해석논란을 불러일으키는 경우가 적지 않다고 할 것임

- 의무의 구체적인 내용을 표현하고 있는 서술부와의 균형을 고려하여 주어를 명

확히 표현함으로써 법해석상의 불필요한 오해의 소지를 사전에 차단하는 것이 바람직함

○ 셋째, 수식관계의 불명료성 개선

- 특정 법령의 경우 수식관계의 표현이 불명료하여 법해석상의 혼선을 야기하는 경우가 있음
- 더불어 이러한 문제는 보통 법령 문장이 불필요할 정도로 길게 이어지는 경우에 나타나므로, 가능한 법령 문장을 간결하게 사용하도록 한편, “또는” 등의 연결어구의 과도한 사용을 지양하는 것이 타당함

○ 넷째, 의무이행 시점의 정확한 표현

- 특정 법령의 경우 해당 의무를 이행하여야 하는 시점을 모호하게 규정하여 수범자의 혼선을 야기하는 사례가 적지 않음
- 해당 규율이 의도하는 취지와 목적을 고려하여 법문상 표현을 보다 정확하게 표현하도록 문장을 정비하여야 할 것임

제2절 국가공무원법의 바람직한 법제화 방안

1. 정비대상 국가공무원법 하위 법령 샘플링

○ 「국가공무원법」과 관련된 하위 법령은 총 35개 달하여 이 중 중요한 법령을 최사선택하여 정비방안을 마련

- 본 연구의 직접적 활용을 위해서는 현 정부의 인사혁신정책과 관련된 법령을 살펴볼 필요가 있기 때문에 현 박근혜 정부 인사혁신정책과 관련된 관계 법령 중에서 정비대상 법령을 도출함

○ 박근혜 정부에서는 인사혁신처를 신설하고 다음과 같은 인사혁신정책을 적극적으로 추진하고 있음

□ 공무원 시험과목 개선

○ 국가공무원 선발에 수험생의 국가관·역사관 등 공직가치를 검증할 수 있도록 '17년부터 5급 국가공무원 공채 및 외교관후보자 선발 시험의 제1차 과목에 '헌법' 과목을 신설

○ 모든 경력경쟁채용시험의 필기시험 또는 서류전형 등에 한국사능력검정시험(국사편찬위원회 주관) 성적 우수자에게 가점을 부여

○ 면접시험에 공직가치관과 분야별 직무능력을 심층 검증하는 방식으로 면접방식과 평가체계를 개선

□ 공무원 전문성 강화

○ 부처 특성을 반영하여 민간의 전문성이 더 필요한 직위를 민간에만 개방하는 경력개방형 직위로 지정·운영[2)]

○ 기존 중앙부처의 고위공무원단 '가'등급 개방형 직위(실장급 직위)에만 허용했던 민간인 스카웃제도를 과장급까지 확대

○ 순환보직의 관행개선을 위하여 4년간 순환전보가 제한되는 "전문직위"운영

2) 개방형 직위로 들어온 민간 우수인재가 장기간 소신껏 근무할 수 있도록 성과가 탁월한 경우 경력경쟁채용 등을 통해 일반직 공무원으로 전환 가능

□ 공무원 역량 강화[3)]

○ 「공무원 교육훈련법」(1973년 제정) ⇒「공무원 인재개발법」

○ 중앙공무원교육원 ⇒ 국가인재개발원

○ 승진에 역량평가 실시. 과장급으로 확대

□ 공무원 성과평가체계 개선

○ 연공·보직 위주의 평가체계를 성과·역량 중심으로 개편하기 위해 현행 점수 및 서열에 따른 평가체계를 '등급제'로 개편하고, 승진 시 경력점수 반영을 축소

○ 평가의 신뢰성과 수용성을 확보하기 위해 성과평가 시 부서장과의 성과면담을 의무화, 평가의 적정성에 대한 점검시스템도 마련계획

○ 성과우수자에게는 발탁승진 및 2계급 이상 특별승진이나 성과급 및 연봉액 등 급여를 확대 지급하고, 성과 미흡자에게는 역량개발의 기회를 제공 예정

○ 성과연봉제 적용대상을 기존 4급 과장급 이상에서 4급 복수직 및 5급 과장급, 특정직 중 4급 상당(경찰서장 등) 공무원까지 확대 적용

□ 바람직한 공직문화 개선 및 청렴한 공직환경 조성

○ 일과 삶의 균형 실현을 위하여 연가·유연근무 활성화

○ 시간선택제 채용요건 완화로 퇴직 후 3년 이내에서 퇴직 후 10년 이내로 완화하고 결원발생시 임용하는 것에서 현원이 정원을 초과하는 경우에도 임용 가능하도록 함

○ 비위공무원에 대한 제도개선[4)]

○ 합리적 징계시스템 구축[5)]

---

3) 공무원 역량 강화를 위한 방안은 「국가공무원법」이 아닌 「공무원 인재개발법」과 관련되어 법체계를 달리하여 본 연구의 연구범위에서는 제외함

4) ▪ 기존 강등 및 정직의 보수 불이익: 보수의 2/3 감액 ⇒ 강등 및 정직의 보수 불이익 : 보수 전액 감액
▪ 대통령훈령으로 비위자 의원면직제한 후 비위확인 ⇒ 퇴직 희망시 징계사유를 확인하고, 중징계사유가 있는 경우
▪ 다른 사건에 우선하여 징계절차 진행하여 조속히 퇴직조치
▪ 징계부가금 부과대상 확대('15.11.19 이후 발생한 비위행위부터 적용)
- 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용 ⇒ 국가공무원법 제78조제1항각 호에 해당하는 경우, 공무원의 직무수행 중 부정한 재산상의 이익추구는 종류를 불문
▪ 청렴의 의무 위반 징계기준 강화('15.12.29 이후 발생한 비위행위부터 적용)
- 금액별 징계기준이 없었음 ⇒ 직무와 관련하여 100만원이상 금품·향응 등 재산상 이익을 제공 받은 경우에는 무조건 파면 또는 해임

5) ▪ 보통징계위원회 관할 조정
- 5급 이상 기관장의 경우 중앙행정기관의 장(단, 중앙행정기관장이 필요하다고 인정하는 때에는 그 소속기관에도 설치 가능)
▪ 6급이하 공무원 등에 대한 중징계 요구사건 관할 조정

□ 정비대상 국가공무원법 관계 법령

○ 박근혜정부의 제도 개선을 모니터링한 결과 다음과 같은 법령들을 도출 할 수 있음

① 「공무원임용령」

② 「공무원 임용시험용」

③ 「개방형 직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정」

④ 「고위공무원단 인사규정」

⑤ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」

⑥ 「공무원 징계령」

<표 2-3> 정비대상 '국가공무원' 관계 법령

법	제도	대통령령
국가공무원법	공무원 전문성 강화 바람직한 공직문화개선	공무원임용령
	시험제도 개선	공무원 임용시험령
	공무원 전문성 강화	개방형 직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정
	공무원 전문성 강화	고위공무원단 인사규정
	성과체계평가 체계 개선	공무원 성과평가 등에 관한 규정
	청렴한 공직환경 조성	공무원 징계령

2. 국가공무원관계 법령의 바람직한 법제화 방안 도출 절차

○ 국가공무원법의 바람직한 법제화 방안을 위하여 3단계 4가지 절차를 수행

<그림 2-1> 국가공무원법의 바람직한 법제화 방안을 위한 수행 절차

- 바로 위 상급기관에 설치된 보통징계위원회 ⇒ 중앙행정기관에 설치된 보통징계위원회로 변경(단, 중앙징계위원회 관할 사건은 제외)

□ 1단계: 정부의 인사정책의 방향성 분석

○ 김영삼 정부부터 현 정부까지 인사정책을 모니터링하고, 인사정책의 법제화 현황을 분석하여 시사점을 도출

□ 2_1단계: 공무원 관계 법령의 정비기준을 도출

○ 법적관점에서 법제화시 고려사항 도출

□ 2_2단계: 국가공무원법령의 이슈도출

○ 국가공무원법령 간의 흠결과 인사정책방향성, 정비기준을 종합하여 이슈를 도출

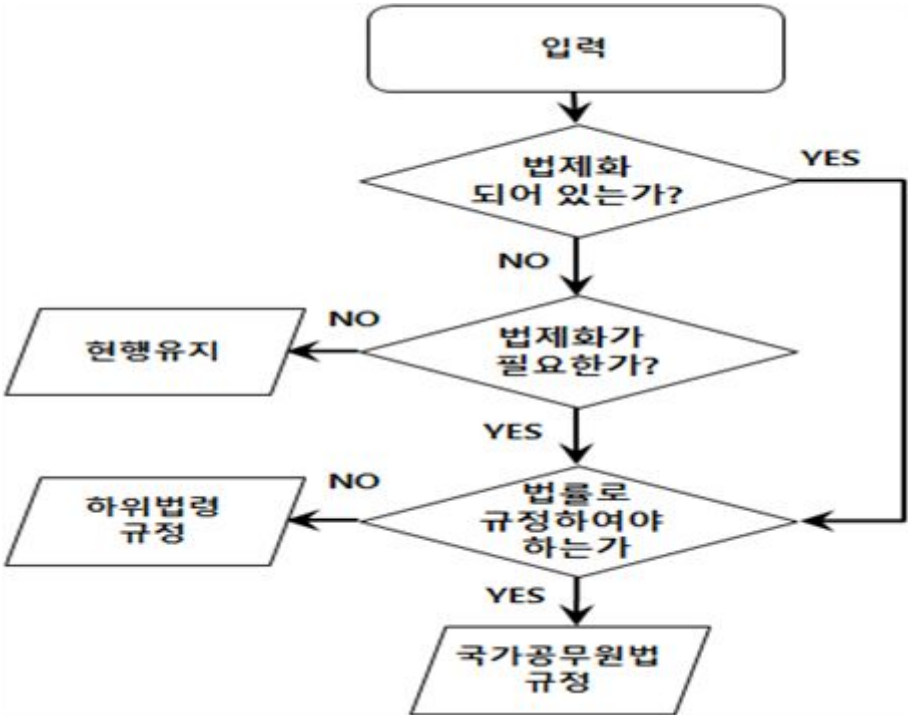
○ 법제화 필요성과 법률 또는 법령 간 선택을 결정

- 법적관점에서의 고려할 상황에도 불구하고 행정의 능률성 차원에서 고려할 사항을 제시함

□ 3단계: 국가공무원법의 바람직한 정비방안 도출

○ 국가공무원법의 법제화를 위해서 <그림 2-2>과 같은 판단절차를 거침

<그림 2-2> 국가공무원법의 바람직한 법제화의 판단 프로세스



제3절 해외 주요국의 국가공무원에 관한 법제사례 분석

1. 영국

○ 영국의회는 2010년 국가의 기본제도를 혁신하고 통치구조에 관한 법적근거를 제공하기 위하여 헌법개혁 및 통치법을 제정하고 제1부(part)에서 공무원제도의 골격을 규정

- 제1장에 공무원제도의 운영에 관한 사항을 18절(Section)로 규정
- 제2장은 1부 공무원제도의 시행으로 인해 개정되는 법령들과 경과규정에 관한 조항을 19절로 규정

1) 공무원제도 규정

□ 공무원인사위원회

○ 제2절은 공무원인사위원회(Civil Service Commission) 설치의 근거를 규정

- 공무원인사위원회의 역할
  - 선발과정 및 공무원복무지침(civil service codes)과 충돌하는 행위로부터 발생하는 이의신청을 다룸
  - 공직임용을 위한 선발과정에서 일정한 역할을 수행하는데, 공무담당 장관과 협의 후 실적주의를 실현하기 위한 공정한 공개경쟁에 관한 채용원칙(Recruitment Principles)를 발간하며, 선발원칙이 잘 지켜지도록 하기 위하여 필요하다고 판단하는 경우 어떠한 채용원칙과 관례라도 재평가하여야 함

① 일정(Schedule) 1에서 공무원인사위원회의 조직구성, 권한, 이의신청 심사절차, 운영에 대한 상세규정

- 위원회는 최소 7명으로 구성되고 첫 번째 공무원인사위원회 위원이 위원장이 됨
- 기존의 인사위원회 위원들의 기능을 승계하지만, 국왕으로부터 독립
- 위원회의 업무를 수행하기 위해서 별도의 위원회를 둘 수 있으며 직원을 채용할 수 있고 연금도 지급함
- 공무담당 장관은 위원회에 재정을 지원하여야 하며, 매년 재정보고서를 공무담당 장관에게, 활동보고서를 공무담당 장관을 통해 의회에 제출하여야 함

② 채용원칙(Recruitment Principles)

- 공정한 공개경쟁을 통한 실적주의에 의하여야 한다는 법적요건을 설명하고 이 요건이 적용되지 않고 채용이 이루어질 수 있는 예외적인 상황을 규정. 각 부 등이 이러한 법적요건을 준수하기 위한 의무사항에 대해 상세히 기술하는 채용 요건을 발간

  - 2014년 12월에 기관장(Head of Department) 채용에 관한 부분을 사무차관(Permanent Secretary)채용으로 개정. 2015년 4월 채용원칙이 적용되지 않은 예외적인 채용 중 일부분에 각주를 추가하여 내용을 명확히 함
  - 채용위원회의 구성, 채용관련 자료의 평가, 채용결정 및 대기자 명단에 관한 사항 등을 구체적으로 기술하고 있음
  - 임용에 있어서 각부 장관이 관여 정도를 명확히 기술[6)]
  - 각부 사무차관의 임용에 있어서는 총리가 임용하는 것으로 되어 있어 채용위원회가 추천하는 복수의 후보자들 중에 적임자가 없다고 판단되면 총리는 그 임을 거부할 수 있음

③ 공무원임용 시 공개경쟁 및 실적주의를 준수하도록 조사 및 감독권한 부여

- 공무원인사위원회는 조사 및 감독권에 기초하여 공무원 채용과정에서 공정한 공개경쟁에 기초한 실적주의가 훼손되지 않고 잘 지켜지도록 하기 위해 준수 및 능력 검정 프로그램을 가동

  - 매년 각부 등의 채용과정을 평가하고 그 결과를 4단계로 점수화 하여 각 부처별로 구분하여 공개
  - 가이드를 작성하여 이의신정절차, 조사요청 승인여부 결정절차, 조사절차와 조사방법에 관하여 규율함

□ 공무원복무지침

○ 공무원이 그 임무를 수행할 때 지켜야 할 핵심적인 가치와 행동원칙을 제시하고 복무지침(code of conduct)에 의해 규율함[7)]

○ 제5~9절은 공무원복무지침에 관한 사항을 규정

- 외교업무[8)]를 제외한 공무를 담당하는 공무담당 장관은 복무지침과 특별자문위원복무지침을 발간하여 의회에 제출하는 의무를 부과

6) 그 직위의 임용에 각부 장관이 이해관계를 갖는 경우 각부 장관이 임용과정에서 어느 정도 관여하는가에 대한 사항도 규정하여, 채용위원회 위원이 될 수 없지만 진행사항이나 후보자들에 대한 정보를 고지 받고 채용위원회에 권고할 수 있으며, 채용위원회가 최적 후보자를 추천할 때 이의가 있는 각부 장관은 채용위원회에 재심 청구가 가능함

7) 지침(guidancd)라는 형식을 취하고 있지만 의회가 제정한 법률에 근거하여 행정기관이 제정하고 소속공무원에 대한 구속력을 가짐

8) 외교업무에 관한 복무지침은 현재 존재하는 38개의 외교업무관리규정(diplomatic service regulations) 중 제1번(DSR1)으로 시행 중에 있음

- 공무원복무지침에는 공무원의 '성실과 정직의무'(integrity and honesty),'객관적이고 불편부당하게 업무를 수행할 의무'(objectivity and impartiality)가 반드시 규정되어야 함을 규정[9][10]
  - 만약, 공무원이 공무원복무지침에 위배되는 행위를 요구받고 있다고 생각되거나 다른 공무원이 위배되는 행동을 하였다고 생각하는 경우 공무원인사위원회에 이의신청할 수 있으며, 위원회는 이 문제를 조사, 심사 후 문제해결을 위한 권고를 할 수 있음
- 특별자문위원은 공무원에게 요구되는 위의 2개의 의무에서는 제외되나 공공기금 지출승인, 공무원제도 운영에 관한 권한행사, 법령 또는 국왕의 특권에 의해 부여된 어떠한 권한도 행사할 수 없음을 반드시 규정해야 함
- 2015년 3월 개정을 통해, 공무원이 언론에 접촉하는 경우에는 장관의 승낙을 받아야 한다는 내용을 추가

□ 공무관리규정

○ 제3~4절은 공무원제도의 운영에서 공무를 관리할 권한(임면권 포함)의 행사에 대한 분장을 규정

- 헌법개혁과 통치법의 3(1)절은 외교업무를 제외한 공무를 관리할 권한을 공무담당 장관에게 부여하고, 3(2)절은 외교업무를 관리할 권한을 외교 및 영연방 장관에게 부여하고 있음
  - 따라서 공무관리규정은 외교업무 외의 업무를 수행하는 공무원에게 적용

○ 공무관리규정은 다음과 같은 내용들이 규정되어 공무원의 근무조건을 전반적으로 규율하는 인사관리지침(guidance)의 역할을 하고 있음

- 채용, 기회균등, 보건, 업무수행원칙, 고위공무원단, 평가와 승진 등 인사관리 및 경력개발, 금여와 수당, 비용, 근무시간과 휴일 및 휴가, 근무이동 및 복귀, 퇴직, 소청심사와 법적대리 및 비용지원 등

○ 공무관리규정은 공무담당 장관이 보유하고 있는 권한을 각부 장관에게 위임할 수 있는 근거법인 공무(관리기능)법에 따라 총리의 공무관리권을 조건부로 각부 장관 등에 위임

9) 4가지 핵심가치는 성실의무(integrity), 정직의무(honesty), 객관성의무(objectivity), 불편부당의무(impartiality)임
10) 이 규정에 근거하여 중앙정부 및 스코틀랜드, 웨일즈, 외교업무를 수행하는 공무원에 대해 각각 적용되는 4개의 복무지침이 제정되어 시행 중임

2) 공무관리규정의 특징

□ 고위공무원단제도

○ 고위공무원단제도는 제5장에 자세히 규정되어 있음

○ 고위공무원단 근무조건은 원칙적으로 각 부 등이 자율적으로 정하지만 다음 사항은 예외적으로 중앙정부가 정한 근무조건이 공통적으로 적용됨

- 고위공무원단에 최초로 임명되거나 최고위직에 임명된 경우 등에는 각부 등과 임명된 자 간에 반드시 개별적으로 고용계약을 체결하여야 함

- 고위공무원단에 속하는 공무원에 대한 실적평가, 급여체계, 근무시간[11]과 휴일 및 휴가[12], 퇴직 통보기간[13]과 정년 및 근무연장[14], 이동의무[15]에는 공무관리규정을 따르도록 규정

□ 채용

○ 고속승진프로그램(Fast Stream Development Programme)이 공무관리규정 1.5에 상세히 규정

- 능력있는 자가 신속한 진급을 통하여 고위공무원단에 편입될 수 있도록 교육 및 경력개발을 지원

- 외무직을 제외한 중앙정부, 외무직, 과학기술직, 의회사무처 등의 일반직과 경제, 통계, 인사, 정보통신분야의 전문직으로 구분

- 외부인사를 대상으로 한 공개경쟁채용과 현업 공무원을 대상으로 한 경쟁채용에 의해 선발됨

□ 실적관리와 승진

○ 각부에서는 공무관리규정 6.3에 따라 실적불량자에 대한 조치절차를 마련하여야 함

- 각 부 등은 실무편람과 가이드를 고려하여 실적불량을 다루기 위한 절차를 결정하여야 함[16]

---

11) 상근자의 경우 주당 42시간 근무
12) 근무기간에 따라 최대 연 30일의 월차휴가 보장
13) 퇴직시 최소 3개월 전 통보의무
14) 업무상 필요시 법률 검토 후 퇴직연령 높일 수 있음
15) 상근자의 경우 각 부 등의 결정에 따라 해외를 포함한 어느 곳으로도 이동을 명할 수 있음)
16) 실적불량(poor performance)는 무능(inefficiency)와 저능(limited efficiency)를 포함하는데, 무능이란 업무처리수준이 수용할 수 없을 정도로 낮은 것과 잦은 결근으로 인해 업무를 계속할 수 없는 상태를 말하고, 저능이란 무능까지는 아니지만 직무가 요구하는 수준에 이르지 못하거나 임무를 만족할 만한 수준으로 수행하지 못하는 상태를 의미

○ 승진 및 전보를 규정하고 있는데, 각 부 등은 공무관리규정에 정한 요건을 준수하는 범위 내에서 소속 공무원의 승진 및 전보에 관한 세부사항을 결정할 수 있음

□ 급여 및 수당, 근무시간과 휴일 및 휴가

○ 각부 등은 공무원관리규정에서 정하고 있는 요건을 준수하는 범위 내에서 고위공무원단을 제외한 소속공무원의 급여(연금 제외)와 수당에 관한 근무조건을 결정할 수 있음

- 공무관리규정에서 정하는 요건은 다음과 같음
  - 직위의 필요성, 공무와 공공분야 지출에 관한 정부정책, 공공지출통제, 재정통제, 금여지급시스템의 유연성, 급여와 실적간의 관련성, 급여/연금/휴직 및 다른 근무조건을 종합적으로 고려하여 소속 공무원의 보수체계를 결정
  - 성과를 조장하고 치하하거나 조직을 형성할 목적으로 포상을 지급할 수 있으나, 포상은 성취도에 비례하는 합리적인 수준이어야 하며 분쟁을 유발하여서는 안되며, 특정 상품 또는 서비스를 후원하는 제안은 피하여야 함
- 공무원 부모의 출산휴가 및 육아휴직에 관하여 2015년 4월 개정 시 추가하였음
  - 각부 등은 출산휴가 개시 당시 1년 이상 근무 중인 소속 여성 공무원이 휴가 종료 후 복귀를 약속하거나 미복귀시 수령한 급여의 반납을 약속한 경우 최소 3개월 1주 또는 14주의 유급 출산휴가를 허용하여야 함
  - 유급 출산휴가에서 법정 출산수당을 공제하여야 하며, 필요한 경우 무급 출산휴가를 허용하여야 함
  - 또한 각 부 등이 소속 남성 공무원에게 출산시마다 최소 2주간의 유급 출산휴가를 허용하여야 한다고 규정하고 있음

3) 공무원제도 개혁의 취지 및 시사점

□ 제도개혁의 취지

○ 영국의 공무원제도는 전통적으로 국왕의 특권에 속하는 것으로 인식되어 왔으나, 2010년 헌법개혁 및 통치법의 제정으로 국가공무원제도가 의회가 제정한 법률로 변경되었음

○ 다만, 위의 헌법개혁 및 통치법에서의 공무원제도는 기본적인 사항만을 규율하고 있어 여전히 제도의 많은 부분은 의회가 제정한 법률이 아닌 정부위임입법 형식으로 규율됨

- 공무관리규정이나 공무원복무지침이 그 대표적인 예임

- 여기에 더하여 공무(관리기능)법에 따라 공무담당 장관으로서의 총리가 가지는 공무관리권이 대폭적으로 각부 장관 등에게 위임되어 있으므로, 총리는 정책백서 등을 통한 정책방향 설정과 공무관리규정이나 공무원복무지침 등을 통한 가이드라인 제시를 통해 공무관리권을 행사함

○ 최근 공무원제도개혁의 취지는

- 보다 신속한 업무처리, 보다 작은 공무원조직 구축, 온라인에서 보다 많은 서비스를 제공할 필요에 따라 공무원조직의 개방성을 높이고 탈관료적으로 공무원 업무처리에 신뢰성과 책임성을 높이기 위함
- 더불어 공무원조직의 통합도를 높여 부처 간 협업을 통해 업무를 더 잘할 수 있도록 하고, 공무원이 미래가 요구하는 능력을 가질 수 있도록 하는 목적에서 수행됨
- 2012년 6월 공무원제도개혁계획 발표하면서 5가지 분야별 목표 설정, 총 18가지의 특정한 행동을 취할 것을 선언하고 이후 매년 진행상황에 대한 평가보고서 제출

<표 2-4> 영국 공무원 제도개혁계획 내용

분야별 목표	세부항목	Action
미래 공무원조직의 크기 및 형태를 명확히 함	업무집행방식	1. 이행 가능한 업무집행방식을 검토 후 개발한다.
	디지털화	2. 서비스 제공을 전산 기반으로 전환하기 위한 계획을 수립하고 집행한다.
	서비스의 공유	3. 거래업무(재정/보수지급/인력수급/조달)를 공동으로 수행하기 위한 사무소를 다섯 곳 설치하고, 공동으로 사용할 수 있는 Communication hub를 일곱 곳 설치하기 위한 계획을 집행한다. 4. 공유할 서비스와 전문성의 범위를 법률서비스, 내부감사, 프로젝트 관리, 상업적 거래를 통한 조달능력 등으로 확대할 계획을 수립하고 집행한다. 서비스의 공유는 이제 원칙이 되어야 하므로, 더 이상 작은 부서가 모든 기능을 운용해서는 안되며 모든 부서는 어떤 형태로든 위의 서비스를 공유해야 한다. 또한 정부는 정책개발 및 분석서비스가 어느 정도까지 shared basis로 제공될 수 있는지에 관한 작업을 선도해야 한다.
정책 개발능력의 향상		5. 공개된 정책형성 모델을 만들고, 정부가 기금을 조성하여 정책개발과정을 외부에 공개하고 외부자원의 경쟁을 통해 정책을 조달한다. 즉, 정책개발도 공개경쟁을 통해 외부로부터 조달한다.
	정부의 우선순위에 자원이 사용되도록 함	6. 불필요한 행위 및 관료주의의 원인을 찾기 위하여 정부기관 간 협업을 진행하고 교육부의 기능 수행에 필요한 자원을 식별하기 위한 백지상태의 예산검토를 시행한다. 7. 공무원이 최신의 방법과 테크닉을 사용하여 정책을 개발하고 집행하기 위해 필요로 하는 기술과 전문성을 확보하도록 하고 공무원이 업무처리의 실제가 무엇을 의미하는지 명확하게 이해하도록 한다.
정책집행과 명확한 책임소재	정책 집행도 향상	8 주요 프로젝트의 집행 전 당해 프로젝트에 대한 심사와 검토를 강화하고, 프로젝트의 진행상황을 정기적으로 알리며, 현재 주요 프로젝트를 이끌고 있는 모든 자들에 대한 교육을 실시하여 장래에는 교육을 이수한 자들만이 주요 프로젝트를 이끌 수 있도록 하며 프로젝트 진행 중 리더가 교체

분야별 목표	세부항목	Action
		되는 것을 대폭 줄인다.
	운영정보	9. 심도있는 범정부차원의 운영정보시스템을 구축하여 정책을 집행하는 부처가 부처 내부, 의회, 국민과 정부 수뇌부에 대하 명확히 책임 질 수 있도록 한다.
	책임소재	10.회계책임자로 하여금 프로젝트의 집행계획, 사전검토결과 및 내각 위원회의 보고서에 서명하도록 하고, 필요한 경우 이전 회계책임자가 정해진 기간 내에 주요 프로젝트 및 정책에 관한 소관 위원회에 자료를 제출하도록 함으로써 회계책임자들의 주요 프로젝트의 효율적인 집행을 보장할 책임을 명확하고 투명하게 한다. 11.장관이 소관부처의 행위에 대해 의회에 대해 책임을 진다는 점을 고려하여 장관이 소관 부처의 사무차관 및 하위 직원의 임명에 더 깊이 관여할 수 있도록 한다.
기술 강화, 재능 계발 및 부처 전체로서의 실적 향상을 통한 능력 형성	기술, 학습 및 개발	12. 어떤 기술과 능력이 부족한지 식별하고 능력 차이를 메우기 위하여 공직 능력 향상 5개년 계획을 제시한다. 특히 외부 용역 발주가 증가하는 상황에서 더 많은 공무원들로 하여금 상업적 계약 기술을 갖도록 할 심각한 필요가 있다.
	미래의 리더십을 개발하고 관리함	13. 고속승진프로그램 확대 및 고위공무원단에 대한 단일승진기준 마련으로 Fast Stream과 고위공무원단 등을 범정부차원의 인재풀로서 관리하고, 능력있는 고위공무원단의 구성원에 대한 교육을 신공무원제도(Civil Service Learning)를 통해 공개시장에 발주하고 민간분야(private sector)의 유능한 인사와 함께 교육받도록 한다. 14.모든 직급의 공무원이 공직과 사적분야 사이를 쉽게 이동할 수 있도록 함으로써 역동성과 유연성을 증대시킨다.
	사무차관 경력관리	15.주요 업무를 집행하는 부처의 사무차관들은 최소 2년 이상의 상업적 또는 집행적 직무경력을 가져야 한다는 기대를 생성하고, 사무차관의 전보 시 정책집행기능과 정책개발기능이 더욱 균형을 이루는 직위로 전보되도록 한다. 이를 위해 고위공무원단에 대한 단일 승진기준에서 다양한 경험을 승진에 필요한 요소를 정한다.
	부처전체로서의 능력	16.기존의 능력검토를 부처개선계획으로 대체한다. 계획의 원칙은 조직의 운영계획과 사업계획 간의 강한 연관관계 인정, 부처 운영위원회의 기능 활성화, 부처의 필요에 대한 맞춤형 계획, 지속적인 발전을 인지할 수 있을 만큼 일반적인 계획이여야 한다.
생산적, 전문적, 헌신적인 공무원을 장려하고 보상하는 현대적인 공무원 고용조건을 개발함		17.위계질서보다는 결과를 중시하고 혁신을 조장하며 창조적인 활동을 보상하는 새로운 고용조건을 설정한다. 이것은 공공 및 민간 분야의 모범적이고 현대적인 관례를 반영하는 고용조건을 포함하고, 고위공무원단의 경우에도 새로운 보수조건을 제출하며, 좋은 실적은 인정하고 나쁜 실적에 대해서는 조치를 취하는 일반적이고 철저한 실적평가를 포함하고, 연간 최소 5일은 학습 및 개발에 투자하도록 하며, 탄력적인 근무가 가능하고 IT장비를 현대화하고 보안요구가 큰 부담이 되지 않는 근무환경을 조성할 것을 포함한다.
		18.공무원이 보여야 할 행동을 규정하는 공무경쟁력강화방안을 통해 공무서비스의 문화와 행동방식을 변경한다.

□ 제도개혁의 시사점

○ 공무원 제도의 기본법인 헌법개혁과 통치법은 기본적인 사항만을 규율되어 있어 의회가 제정한 법률에 의하지 않고도 많은 제도를 환경변화에 맞추어 변경할 수 있기 때문에 환경변화에 능동적으로 대응하고 공무원제도 운영에 효과성이 높아질 수 있음

- 법률→총리, 외교 및 영연방 장관→각부 장관으로 대폭적인 권한위임
- 상위규정에서 제시한 원칙을 준수하는 범위 내에서 자체적으로 소속 공무원의 근무조건을 결정하여 시행가능

○ 결국 한국에서도 공무원제도에 관한 법률의 규율을 간소화하고 위임입법의 폭을 넓히는 것을 고려할 필요가 있음

- 공무원제도가 공무원의 신분과 정치적 중립을 강력히 보장하기 위해 법률에서 세부사항까지 규율하는 경우 개별 상황의 특수성을 감안하지 않는 획일적 법적용으로 공무원의 적극적 업무수행 의지를 감퇴시키고 매너리즘이 보편화되는 현상이 초래할 가능성이 많으므로 보다 탄력적인 법체계 구축을 통하여 대국민 서비스의 능력을 강화하는 차원 제도개선이 필요함

2. 미국

○ 미국은 우리나라의 법체계와 달리 헌법, 의회가 제정한 법률(연방법전에 편입)과 법률에 의해 행정입법권한을 구체적 혹은 포괄적으로 위임받은 행정기관의 장이 정하는 행정입법(연방행정규정집 CFR에 편입)으로 2단계로 이루어져 있음

- 즉, 우리와 같이 법률, 대통령령, 부령의 3단계가 아니라 일반적으로 법률과 행정기관장의 법규명령으로 2단계 구조를 가지고 있음
- 미국의 연방법전은 모든 연방법을 집대성하고 있는 법전체계를 가지고 있는데 연방법전은 모두 54편 체계를 가지고 있음
  - 그중 연방법전 5편은 행정조직과 공무원으로 우리 정부조직법과 공무원관계법을 모두 모아 둔 것이며, 구중 제Ⅲ장이 공무원관계법으로 이루어져 있음
  - 제Ⅲ장은 제2101조~제10210조로 구성, 방대한 조문과 상세한 규정으로 이루어져 있음

○ 위임과 관련된 입법기술상 우리나라는 형식적 법률의 구체적 조문 개별항에서 대통령령이나 부령으로 구체적 범위를 정하여 위임을 하지만, 미국의 경우는 일반적으로 개별조문에서 위임하는 형식이 아니라, 법률의 장이나 편에서 특정의 행정기관의 장에게 규칙제정권한이나 일정한 권한을 포괄적으로 부여하는 조문을 두고 있으며 이를 근거로 행정기관의 장이 규칙을 제정하고 있음

1) 공무원제도의 변화

□ 신공공관리론의 적용에 따른 제도변화

○ 연방의회는 1978년 공직개혁법을 제정하면서 공직 보호장치를 약화시킴

- 공직위원회를 폐지하고 일부 공공기관의 경우 공직관리시스템이 아니라 독자적인 인사관리제도를 설계할 수 있도록 함
- 연방고위공무원단을 설립하고 상급관리자(GS 16이상)들은 사기업형태의 인센티브제보다 높은 책임성을 부여하면서 공직보호제를 포기
  - 1953년 거의 90%의 연방공무원이 공직보호시스템에 속했었으나, 현재 약 50% 조금 넘는 공무원들이 공직보호시스템에 속함

○ 주정부에서도 신공공관리의 영향을 받아 공무원제도의 공직보호제도가 많이 변화하였음

□ 신공공관리론의 적용에 따른 부작용

○ 공직사회의 사기저하

- 재능있고 유능한 사람들이 행정영역보다 정치영역을 선호
- 공직의 진입자들이 공직을 경험을 쌓는 이기적 목적으로 활용하지 전념할 생각을 하지 않음

○ 관리자층의 비대화 현상

- 관료조직에 대한 통제권을 확보하기 위하여 정치적으로 신뢰할 수 있고 책임감 있는 관리자와 감독자를 보다 많이 임명하고자 하는 현상과 이에 따른 공공기관의 관리자직의 비대화 경향이 나타남
  - 미국에서는 실제로 행정서비스를 제공하는 일선 행정공무원보다 중간관리자와 상급관리자가 더 많음

2) 미국 공무원제도의 시사점

○ 공공기관의 공적 기능의 재조명 필요

- 공무원은 정책결정과 집행에 대한 공권력을 행사하거나 감독하고 있으며 국가기관의 전문성과 전문지식의 원천이고 국가의 3기관의 화합과 협력을 이루는 매개자가 되기도 하고 삼권이 균형을 이루도록 도와주는 등 중요한 역할을 수

행함

○ 정파·후원자 및 부패문제

- 공무원이 공직을 효율적으로 수행하게 하기 위해서는 경력공무원이 직무수행 성과와 관계없는 부적절한 보복, 행동이나 사상의 강제에 대한 두려움 없이 공무를 수행할 수 있게 해야함

- 미국의 신공공관리론자는 현재 국정운영에 당파성 개입이 더 이상 가능하지 않다고 보았으며, 기존의 정파적 국가운영을 예전처럼 악(惡관)으로 보지 않고, 관리자의 유연성 상실로 비효율성이 발생하는 것을 더 나쁜 것으로 생각함

- 그러나 현실은 신공공관리론자의 생각과 일치하지 않으며 특히 우리나라는 이에 대한 문제가 심각한 상황임

○ 공직보호 강화와 효율성 강화

- 공직의 효율성을 위하여 자유로운 해고가 가능하게 하는 것이 공직의 능력부족과 태만문제를 해결하여 생산성을 증가시킬 수 있는가의 문제임

3. 프랑스

○ 프랑스에서는 공무원법을 이루는 법령을 공무원 '일반지위'규정이라고 부름

- 내용상 공무원의 '일반 직위 규정'이 곧 프랑스 공무원법 전체를 아우르는 실정법 체계라고 할 수 있음

  • 일반 지위 규정은 르 뽀흐 법률과 세 개의 다른 법률로 이루어져 있음

  • 세 개의 법률은 각각 국가공무원과 지방공무원, 국공립 의료공무원(fonction publique hospitalière)의 지위에 관한 법률임

- 우리나라 국가공무원법에 해당하는 프랑스 실정법은 르 뽀흐 법률과 국가공무원의 지위에 관한 1984년 법률이 있는데, 르 뽀흐 법률은 '공무원기본법'으로 말할 수 있고, 국가공무원 지위에 관한 법률은 '국가공무원법'으로 말할 수 있는데, 우리나라 국가공무원법은 이 두 가지를 모두 포함하는 성격을 가짐

1) 공무원제도 규정

○ 르 뽀흐 법률(공무원기본법)은 국가직을 포함하여 모든 공무원들에게 공통적으로 적용 되는 권리와 의무의 기본적인 사항을 규정하고 있음

- 공무원의 일반 지위 규정의 제2장에 해당하는 국가공무원의 지위에 관한 법률은 10개의 장(chapitre), 118개 조문으로 이루어져 있음
- 프랑스 국가공무원법 가운데 장(Chapitre)이하 목차를 세분화하여 가장 자세한 규정을 두고 있는 것이 5장 공무원의 포지션에 관한 사항임

<그림 2-3>르 뽀흐 법률의 체계

장	내용	조문	조문수
제1장	일반규정(Dispositions générales)	제2조~제5조	7개 조문
제2장	권리보장(Garanties)	제6조~제11조의2	18개 조문
제3장	승진제도(Des carrières)	제12조~제24조	19개 조문
제4장	의무(Obligations)	제25조~제30조	6개 조문

장	내용	조문
제1장	일반규정(Dispositions générales)	제2조~제10조
제2장	자문기구(Organismes consultatifs)	제12조~제17조
제3장	국가공무원 임용 조건(Accès à la fonction publique)	제19조~제28조
제4장	승진제도(Structure des carrières)	제29조~제31조
제5장	포지션(Positions)	제32조~제54조
제6장	평가, 평정, 승진, 변동 (Evaluation, notations, avancement, mutation)	제55조~제63조의2
제7장	보수(Rémunération)	제64조~제65조
제8장	징계(Discipline)	제66조와 67조
제9장	퇴직(Cessation définitive de fonctions)	제68조~제71조
제10장	경과규정 및 부칙 (Dispositions transitoires at finales)	제73조~제92조

절	내용			조문
제1섹션	업무 (Activité)	제1 부섹션	일반규정	제32조~제40-2조
		제2 부섹션	직군 내 파견 (Mise à disposition)	제41조~제44조
		제3 부섹션	직업 재교육 (Réorientation professionnelle)	제44조의2~제44조의6
제2섹션	직군 외 파견(Détachement)			제45조~제48조
제3섹션	특수 파견(연금 대상에서 제외되어 공공기관이나 국제기구에서 근무하는 형태, Position hors cadres)			제49조, 제50조
제4섹션	직무정지(Disponibilité)			제51조, 제52조
제5섹션	군복무완료와 예비군 포지션 (des activités dans une réserve)			제53조
제6섹션	육아휴직(Congé parental)			제54조

○ 또 다른 특징은 국가공무원법은 공무원기본법에 비하여 많은 사항을 총리령에 위임하고 있음

- 그 예로 국가공무원법 제3조는 공무원기본법 제3조의 적용을 받지 않는 경우를 제1호~6호까지 열거하여 규정하는데 이는 공무원 기본법에서 정한 공무원의 권리와 의무에 관한 사항에 따른 규율을 받지 않는 경우를 제한적으로 열거하고 있음
  - 제2호에서는 특정 공공기관의 보직에 대해 그 임무의 특수성을 이유로 국가공무원법이 배제되는 경우를 국사원 총리령으로 정하도록 규정하고 있으며,
  - 제3호에서는 법인격을 가진 공공기관이 아니더라도 국가의 특성화된 행정조직 또는 기관이 국가공무원법의 적용을 받지 않는 경루를 국사원 총리령으로 정하도록 위임하고 있음

2) 공무관리규정의 특징

○ 국가공무원법 제3장(제19조~제28조)은 공무원으로 임용되기 위한 조건과 절차를 규정하고 있음

- 제19조 공무원 설발의 경쟁원칙을 규정하고 있음
  - 제1호에 규정된 선발방식으로 선발된 공무원을 제1유형으로
  - 제2호에 규정된 선발방식으로 선발된 공무원을 제2유형으로
  - 제3호에 규정된 선발방식으로 선발된 공무원을 제3유형으로 칭하기도 함
  - 특히 제3유형은 특별지위를 통해 특정 직군에서 특별한 전문적 경력을 가진 인력을 채용하기 위한 절차로 제3유형으로 채용되기 위해서 필요한 전문적 경력이란 공무원이나 법관, 군인 또는 공적 기관의 직원으로 근무한 것으로 제외함

○ 프랑스 헌법 제37조에서는 행정입법권을 활용하여 행정권력이 명령으로 정할 수 있는 사항을 규정하고 있는데, 특징적인 것은 명령에 대해 의회 입법권과 달리 그 관할 사항을 제한적으로 열거하여 정한 것이 아니라, 헌법 제34조에서 법률사항으로 정한 사항 이외에는 법률이 위임하지 않아도 명령을 제정할 수 있도록 정하고 있는데, 이는 이른바 '독립명령의 일반적 관할권(règlement autonome)을 규정하고 있음

- 프랑스의 현행헌법의 근간인 1958년 헌법(이른바 드골 헌법)에서 행정권력의 권한 범위를 크게 확대되어 행정입법이 오히려 일반적 규범으로 자리잡게 되었음
- 이에 따라 일반적 명령제정권은 국무총리에게 있고(헌법 제21조) 예외적으로 대통령도 행사할 수 있음
- 대통령령은 국무회의의 의결을 거쳐 대통령령(décret, 데크레)을 제정할 수 있고(헌법 제13조) 국무총리는 부처장관에게 개별적으로 명령제정권을 위임할 수 있음

3) 공무원제도 개혁

□ 2007년 공무원제도 현대화 법률

○ 공무원 경력관리와 직업 활동의 자유에 관련된 내용을 중심으로 국가공무원법 개정이 이루어짐

① 임용 및 승진시험 방식의 변화

- 공무원 채용시험은 신규임용 시험과 이미 공무원인 사람이 응시하는 승진시험을 포함하는 것으로 위에서 언급한 1, 2, 3호로 구분하였는데, 이는 각각 '학위소지자 또는 특정 학력자 선발'[17], '현직 공무원 등에 대한 선발'[18], '특

17) 신규임용시험용을 말함
18) 승진시험을 말함

별지위 직군에 대한 전문경력자 선발'을 규정하고 있음

② 시험 방식의 다양화

- 제19조 7문에서 2007년 개정 전에는 시험에 의한 경시와 자격과 업적-시험을 보충적으로 실시할 수 있는-에 의한 경시를 규정하였으나, 개정 후 후자의 방식을 면접관(jury)이 면접(selection au vu)을 통해 선발한다는 내용을 신설하고,
- 국가공무원법 제26조와 제58조에서 규정하고 있는 직업시험(examens professionnels)에도 적용되도록 규정

③ 전문성강화

- 제19조 7문에 이어 하나의 문단을 더 추가하여 전문경력(expérience professionnelle)을 경시 시험에 반영할 수 있도록 제도를 개선
- 제7문의 두 가지 방식 중 원칙적인 방식에 의할 경우와 예외적인 방식에도 시험 과목들 중에 하나로 응시자가 자신의 전문경력을 프레젠테이션 하도록 하는 과목을 둘 수 있도록 함
- 특히 제26조에서 승진시험의 경우, 직업시험 방식과 적합성 리스트 방식을 규정하고 있었는데 적합성 리스트 방식이란 응시자가 지원하는 직군 내지 보직에 상응하는 적합성을 리스트로 제출하고 이를 검토하는 절차로서 개정 전에는 이 리스트를 노사대표가 참여하는 인사위원회에서 검토하여 그 의견을 제시하도록 하는 절차만 규정되어 있었으나, 2007년 개정으로 이 리스트를 검토할 때, 응시자가 갖고 있는 '전문직업적 가치'와 축적된 직업적 경험, 즉 '전문경력'을 의무적으로 심사할 것을 명문화 한 것임

④ 파견 활용 가능성 확대

- 파견의 정의와 범위를 더 명확히 하여 법령의 미비점을 개선하였을 뿐 아니라 파견 조건을 완화하여 국가공무원, 지방공무원, 의료공무원 간의 파견을 가능하게 하였음

□ 2009년 공무원제도 현대화 법률

○ 공무원제도 내에서 인사이동 가능성을 높이고 경력관리 제도를 개선하는 내용을 중심으로 하는 국가공무원법 개정이 이루어짐

① 직군 간 직접편입 제도 신설

- 기존 국가공무원법상 평정, 승진, 전역, 재분류에 관한 규정을 규율하는 제6장

에 한 조문이 추가되었음

- 추가된 조문의 내용은 공무원의 직군 간 이동을 가능하게 하는 것으로 공무원은 기존의 직군에서 갖고 있던 동일한 카테고리를 유지하고 기존 직급에 상응하는 직급을 유지하면서 다른 직군으로 이동 가능한데 직군 간 직접편입의 발령은 공무원이 옮겨가는 기관에서 내되 기존 기관과 해당 공무원의 사전 동의를 받아야 함

② 직군 외 파견제도 구체화

- '직군 외 파견'이란 공무원이 신청하여 일시적으로 자신이 본래 소속된 직군에서 이탈하는 것
- 2009년 개정에서 직군 외 파견 기간 종료 시점에 인사관계 처리에 관한 사항을 법률에 좀 더 구체적으로 규정하여 해당 공무원이 본 제도를 자신에게 유리하게 활용할 수 있는 여지를 넓히게 됨

□ 2010년 공무원제도 개혁

○ 공무원제도 내 '사회적 협의' 제도에 대한 개정하는 내용을 중심으로 공무원법이 개정됨

① 국가공무원 최고 위원회 개혁

- 국가공무원 법 제13조는'국가공무원 최고 위원회' 제도를 규정, 개정 전 위원회는 국무총리가 주재하는 국가공무원 제도에 관한 최고 자문기구였으며, 그 권한은 국가공무원 제도 전반에 대해 일반적인 질서에 관한 일체의 사항을 심의하는 것과 특히 공무원 징계나 승진과 해고에 관한 쟁의에 대해 고등 심의기구의 역할을 수행
- 개정 전 이 위원회의 구성방식은 행정청 대표와 국가공무원 노동조합들의 대표가 동 수로 참여하는 방식이었으나, 제도 개혁으로 위원회 주재를 국무총리에서 공무원제도 담당 장관으로, 행정청 대표와 국가공무원 노동조합들의 대표 동수로 구성하는 것에서 동수 참여 문구 삭제되고 노동조합들 간의 의석 수 배분에 관해 법률에서 좀 더 구체적으로 규정하고 의사결정에 있어서 공무원 대표들만이 위원회 투표에 참여하도록 변경됨

② 사회적 협의체 개혁

- 2010년 개정 당시 국가공무원법 제14조에서는 국가공무원 제도 내의 각 직군별로 정부 대표와 공무원대표가 동수로 참여하는 행정위원회를 두도록 하고, 그

구성 방식을 자세하게 규정하였으나, 2010년 개정에서 그 구성절차를 모두 삭제하였음

- 2010년 법률 개정 이전에는 공무원 직능 대표를 선출할 때 다수 조합원을 보유하고 있는 노동조합에게 대표성을 인정하였으나, 개정으로 인하여 공화국의 가치를 존중하는 독립된 노동조합이라면 공무원 직능대표 선출에 후보를 낼 수 있도록 개정

④ 파견 활용 가능성 확대

- 파견의 정의와 범위를 더 명확히 하여 법령의 미비점을 개선하였을 뿐 아니라 파견 조건을 완화하여 국가공무원, 지방공무원, 의료공무원 간의 파견을 가능하게 하였음

□ 2012년 공무원제도 개혁

○ 임명지과 계약직 간의 차별을 줄이고 계약직이 임명직으로 전환된는 것을 포함하여 계약직의 고용 조건을 개선하는 것을 주된 내용으로 함

① 계약직의 임명직 전환

- 기존의 계약직을 임명직으로 전환하기 위한 한시적 제도가 도입됨

② 계약직 채용 조건

- 국가 단위 행정에 계약직을 채용할 수 있는 조건을 일부 개정하여 공무원 직군 내의 상시적 직무를 한시적으로 담당하도록 하기 위해 단기계약직을 채용할 수 있다는 원칙은 그대로 유지하였지만, 특수한 기능이 필요하여 공무원에게 맡길 수 없는 일에 대하여 풀타임 상시직의 형태로 고용하기에 앞서 시험적으로 고용하거나 시간제 상시직의 형태로 고용하기 위해서 곧바로 무기계약직을 채용할 수 있도록 제도를 개정

③ 남녀 고용평등 강화

- 여성 고용 비율 목표를 2018년 기준 40%로 법률에서 규정

3) 프랑스 공무원제도 개혁의 시사점

○ 첫째, 공무원제도가 갖고 있는 안정성이나 경직성을 탈피하여 업무의 효율성과 효과성을 제고하기 위한 다양한 제도를 도입

- 전문적 경력을 보유한 인력을 채용하기 위한 2007년 제도개혁, 파견제도 활용 가능성을 확대한 2009년의 제도개혁이 대표적
- 이러한 제도적 자극을 통하여 공무원 조직의 변화를 꾀한 것임

○ 반면, 둘째 일련의 개혁적인 조처에 상응하는 공무원 권익을 보장하기 위한 조처가 제도화 됨

- 2010년 사회적 협의제도 개혁에서 공무원의 의사결정에 대한 참여 권한을 확대하기 위한 개정이 대표적이며
- 2012년 계약직 직원들에 대한 처우개선 조처들도 관련 개혁이라 할 수 있음

○ 셋째, 의회입법과 행정입법 간의 조화와 사회적 협의를 통한 제도 개혁

4. 독일

○ 독일 연방공무원법(BBG)은 1953년에 처음으로 제정, 2009년 2월에 전면개정 되었으며, 최근 2015년 3월 6일 부분개정 되었음

○ 연방공무원의 의무와 권리에 관한 규정으로 이루어짐

- 연방공무원의 임명, 직렬(Laufbahn), 전근, 파견, 공무원관계 종료뿐만 아니라 신분상 불이익에 대한 불복절차와 소송상의 권리보호 규정도 포함됨
- 주정부 및 지방자치단체의 공무원들에게는 각 주별로 연방공무원기본법(BRRG)에 따라 2010년 11월 전면 개정된 지방공무원법의 적용을 받음
- 주정부, 게마인데 및 지방자치단체 소속의 영조물 등에 소속된 지방공무원의 신분관계 대해서는 연방공무원법이 아니라 공무원신분법이 적용됨

○ 공무원의 인사를 담당하는 연방기관은 연방내무부로서 공무원 인사 관계 법령을 담당하고 있으나, 집행기능은 중앙집권적으로 운영되지 않음

- 집행에 있어서는 연방정부의 '부처원칙'에 따라 연방공무원의 채용에 대해서 전적으로 해당 부처에서 독립적으로 운용되고 있음
- 다만 법령의 정비와 제도의 이행 감시, 특히'직렬'제도가 제대로 운영되고 있는 지에 대한 감독권한을 행사할 뿐임

○ 연방공무원의 인사에 관한 사항을 담당하는 다른 독립기관은 연방공무원법 제8장에 규정되어 있는 연방인사위원회로 시행령인 공무원직렬에 관한 규정 등의 구체적 행정입법에서 공무원 채용과 심의에 대한 연방인사위원회의 권한을 규정하고

있음

1) 공무원제도 규정

○ 독일 연방공무원법은 모두 150개(111a조, 92a조 및 84a조를 포함)의 조문으로 이루어져 있으며 제1장(Abschnitt)에서 제13장까지 구분되어 규정하고 있음

- 제1장은 일반규정, 제2장은 공무원관계로 주로 임용규정, 제3장은 직렬, 제4장은 파견·전직·민간파견이 규정되어 있음
- 제5장은 공무원관계의 종료로 제1절 면직, 제2절 직무능력, 제3절 정년관련 조항이 규정되어 있음
- 제6장은 공무원관계의 법적 지위로 제1절 일반적 권리의무), 제2절 근로시간, 제3절 겸임, 제4절 인사기록에 관한 권리조항이 규정되어 있음
- 제7장은 공무원 단체 대표, 제8장은 연방인사위원회, 제9장은 불복절차 및 권리보호, 제10장은 특별한 법률관계, 제11장은 기관통합, 제12장은 전시 및 비상상황, 국외근무, 제13장은 경과규정과 일몰규정을 두고 있음

2) 독일 공무원제도의 시사점

□ 안정적인 제도운영

○ 독일 연방공무원법 11번의 개정이 있었지만 모두 유럽연합지침에 적응하기 위한 개정이었을 뿐 체계의 변화가 근본적인 개혁의 일환으로 진행된 개정은 없었음

○ 다만, 공무원 연금과 공무원 고용시장의 유연성을 위해 공무원의 조기퇴직유도 등에 따른 명예퇴직금의 신설 및 전문인력 강화를 위한 세부규정의 신설 등의 변화는 있었음

- 2000년대 초반에 일반 근로자의 연금에 대한 재정이 악화되어 세대 간의 갈등을 불러일으키며 일반 근로자의 연금개혁이 시도되었으나 공무원 연금에 대해서는 명예퇴직금 제도와 퇴직 전 시간제 근로 등을 통해 연착륙을 시도하려는 노력이 실시되고 있음

□ 폭넓은 위임입법

○ 독일 연방공무원법상 시행령에의 폭넓은 위임입법의 권한을 부여하였고, 이에 대

해 위헌심사가 완화되어 있다는 것임

○ 법률에서는 대부분 원칙적 규정들이 구체적으로 입법되어 있으며 예외를 허용할 것인지의 여부를 연방정부의 시행령에 위임하고 있음

- 예외의 구체적 기준을 법률에서 그 취지를 명시하거나 대강이라도 알 수 있도록 규정하고 있지는 않으며 더불어 예외의 구체적인 예시도 규정하고 있지 않은 경우도 많음

- 따라서 공무원법과 관련된 연방정부의 구체적 규율의 전문성을 의회는 폭넓게 인정하고 있으며 시행령에서 자세하고 구체적으로 규정하므로 인해 위헌의 소지를 벗어나고 있음

5. 종합 및 시사점

○ 공무원법의 규정과 공무원제도가 '인적자원', '인적자본' 등에 대한 기본적인 가치와 관념의 현대적 변화에 따라 전체로서 정합성과 체계성을 갖을 수 있도록 할 필요가 있음

- 따라서 근대 입헌국가 운영경험이 더 많은 다른 나라의 국가공무원법의 사례를 조사하고 최근 국가공무원법 동향을 파악하였음

<표 2-5> 주요국 국가공무원법 현황

	국가공무원법(기본법)	국가공무원법의 위임입법	최근 인사행정방향에 따른 입법방향성
영국	■ 헌법개혁 및 통치법 (2010년 제정) - 제1부 제1장에 규정 ▸ 공무원제도의 운영 ▸ 공무원의 임용 ▸ 공무원의 복무지침	■ 공무관리규정 ■ 공무원복무지침 ■ 외무공무원규정 ■ 공무원인사위원회 ■ 공무(관리기능)법 -공무원 인사관리의 권한을 각부에 이관 ■ 사회안전기여법 ■ 감독권규제법 ■ 기타 공무원관련 입법 - 공무원연금법 - 사회보장에 관한 일부 법률도 공무원에 대해 적용됨	■ 다섯 가지 분야별 목표제시 - 미래 공무원조직의 크기 및 형태를 명확히 하고, 업무집행방식을 전산기반으로 전환하고 서비스를 공유 - 실제로 집행될 수 있는 정책개발능력의 향상 - 정책집행과 명확한 책임소재를 위해 프로젝트 진행 중 리더 교체를 대폭 줄임 - 기술강화, 재능 계발 및 부처 전체로서의 실적 향상을 통한 능력 형성 - 위계질서보다는 결과를 중시하고 혁신을 조장하며

	국가공무원법(기본법)	국가공무원법의 위임입법	최근 인사행정방향에 따른 입법방향성
			창조적인 활동을 보상하는 새로운 고용조건을 설정
미국	■ 미국의 법체계는 2단계로 이루어짐 - 헌법, 의회가 제정한 법률: 연방법전 - 법률에 의해 행정입법권한을 구체적 혹은 포괄적으로 위임받은 행정기관의 장이 정하는 행정입법: 연방행정규정집 CFR에 편입) ■ 연방법 제5편 제Ⅲ장 공무원 관계법 - 제2101조(공직:군인과 민간직)~제10210조(보고의무) - Chapter 33: 시험, 선발과 배치 ▸ SubChapter Ⅰ-시험, 증명서, 임명	■ 연방행정입법전 5편 인사관리 - 100개의 Chapter로 구성	■ 공직보호조치의 지속적 약화 - 주정부차원에서는 성과시스템 마련 - 고위공직을 자유해임근무관계로 변화 ■ 위의 결과로 나타나는 공직의 사기저하와 효율성 저하 개선을 위해 신공공관리론과 공직보호 의 조화시도 - 공공정책적 접근법 하에 공무원의 분류시도 - 부수적인 공무원, 직접적 행정서비스제공, 정보의 조사와 자료의 분석, 정무 관련직(순수 정무직/정치적 충성심과 직무에 대한 충성심이 요구되는 직)으로 분류시도
프랑스	■ 프랑스 공무원기본법(르뽀흐 법률) - 제1장 일반규정(제2~5조) - 제2장 권리보장(제6~제11조의2) - 제3장 승진제도(제12~24조) - 제4장 의무(제25~제3조)	■ 프랑스 공무원기본법(르뽀흐 법률)에서 총리령으로 위임 - 제5조의2 - 제5조의5 - 제18조 - 제22조의2 - 제25조제1항 - 제25조제4항	■ 2007년 공무원제도 현대화 - 임용 및 승진시험 방식이 변화로 시험방식의 다양화와 전문성 강화 ■ 2009년 인사이동과 경력관리제도 개선 - 직군 간 직접편입 제도 신설 - 직군 외 파견제도 구체화 ■ 2010년 제도개혁 - 국가공무원 최고위원회 개혁과 사회적 협의제도개정 ■ 2012년 제도개혁 - 계약직의 임명직 전환 - 특수한 기능 수행을 위해 시간제 상시직 고용 - 남녀 고용평등 강화
독일	■ 독일 연방공무원법은 연방	■ 연방공무원법의 직접적인	■ 공무원연금과 공무원 고

	국가공무원법(기본법)	국가공무원법의 위임입법	최근 인사행정방향에 따른 입법방향성
	공무원의 임명, 직렬, 전근, 파견, 공무원관계의 종료, 불이익에 대한 불복절차 등을 규정하고 있음 ■ 그 외 특별법으로서 공무원신분법, 독일법원법, 군인법, 연방경찰공무원법, 연방징계법, 공무원보수법 등이 있음	위임규정에 의해 다음의 시행령이 제정되어 있음 - 복무시간에 관한 규정 - 고령자시간근로제에 관한 규정 - 공무상요양급여에 관한 규정 - 공무원직렬에 관한 규정 - 공무원겸임에 관한 규정 - 장기근속수당에 관한 규정 - 공무원휴가규정 - 공무원 출산과 육아에 관한 규정 - 특별한 유급휴직에 관한 규정 - 공무원별거수당에 관한 규정	용시장의 유연성을 위한 조기퇴직유도 등에 따른 명예퇴직금의 신설 ■ 전문인력의 강화를 위한 세부규정 마련

○ 위 해외사례에서 공통적으로 나타나는 현상은 폭넓은 위임입법임

- 국가공무원법에 기장 기본적인 사항만을 규정하고 위임을 통하여 시행령에 그 구체적인 사항을 위임하는 것으로 인사에 대한 효율성을 높이도록 하고 있음

- 이는 급변하는 시대에 법률의 안정성보다는 효율성을 추구하는데 그 초점이 있음을 알 수 있음

- 따라서 국내에 주는 시사점은 공무원의 신분보장에 대한 중요한 사항을 제외하고는 환경변화에 따라 신속한 적응위한 폭넓은 위임입법을 가능하도록 할 필요가 있음

제3장 「국가공무원법」의 논리적 체계 정비

제1절 역대정부의 인사정책의 방향성과 법제화 현황

1. 김영삼 정부

○ 우리나라 최초의 문민정부인 김영삼정부(1993~1997)때에는 인사제도의 공정화와 전문화에 초점을 맞추어 패러다임이 변화

○ 공무원의 삶의 질 개선과 능력개발을 위해서 하급직원에 대한 근속승진제 확대, 복수직급제 도입, 공무원들에 기업연수 실시 등의 제도 시행

○ 공직의 전문성 개선을 위하여 전문가특별채용을 늘리고, 여성채용목표제를 실시, 공개경쟁승진시험 부활, 국제관계특별고시인 외부고시 신설 등의 제도를 시행

<표 3-1> 김영삼 정부의 인사행정 개혁

구 분		내용
중앙인사기관		총무처
제도	채용	■ 채용시험의 과목조정 ■ 개방형전문직위제도 실시
	승진	■ 5급 일반승진시험 개선 ■ 승진심사기준을 대통령령으로 규정 ■ 하급직원 근속승진제 확대
	평가	■ 근무평정제도 개선
	보직관리	■ 보직경로제 시행 ■ 복수직급제 도입
	교육훈련	■ 공무원 기업연수 실시
	기타	■ 여성채용목표제 실시
전문성강화		■ 개방형전문직위제도 ■ 보직경로제

2. 김대중 정부

○ 1999년 5월 24일 중앙인사위원회를 설치

○ 공무원임용의 개방화를 촉진

- 3급 이상 직위 가운데서 개방형직위를 지정하고, 계약직공무원이 종사할 수 있는 업무의 범위를 확대(하미승 외, 2010)

○ 공무원 보수의 현실화를 위해 '공무원 보수현실화 5개년 계획'을 수립하여 연도별 민간임금 접근 목표를 제시

○ 성과관리에 초점을 둔 성과급제 확대와 목표관리적 평가 도입 등 근무성적평정제를 개편

- 1999년 성과상여금 제도에 도입을 통해 2001년부터 과장급이하 공무원들을 대상으로 성과상여금을 지급

○ 여성채용목표제의 지속적 적용, 이와 더불어 양성평등채용목표제로 전환

○ 전자인사시스템(인사정책지원시스템)과 국가인재 데이터베이스를 구축

<표 3-2> 김대중 정부의 인사행정 개혁

구 분		내용
중앙인사기관		중앙인사위원회
제도	채용	■ 개방형직위제도 도입 - 직위지정과 업무범위 확대 ■ 직위공모제도 도입
	승진	
	평가	■ 다면평가제 실시
	보직관리	■ 직무분석
	교육훈련	
	기타	■ 여성채용목표제 & 양성평등체용목표제 실시 ■ 성과급확대 ■ 인사정책지원시스템 구축 ■ 국가인재 데이터베이스 구축 ■ 공무원 보수 현실화
전문성강화		■ 개방형직위제도 ■ 직위공모제 ■ 다면평가제 ■ 직무분석

3. 노무현 정부

○ 참여정부의 인사개혁은 공정성과 전문성에 기초하여 참여형 인사시스템을 지향

○ 2004년 4월 인사개혁 로드맵을 제시

- 능력 있는 공무원이 소신을 갖고 열심히 일하는 깨끗하고 효율적인 정부 구현을 목적으로 총 10대과제 70개 세부추진과제로 구성됨

- 인사개혁 로드맵의 특징으로는 인사개혁에 있어 명확한 비전과 원칙을 제시하였고, 공무원의 채용에서 평가·보상·퇴직에 이르기까지 공직인사시스템의 전

분야를 포괄하는 등 개혁에 있어 세분화와 전문화를 동시에 추진

○ 성과계약제 제도개선

- 성과계약제 도입과 성과목표달성평가제 적용 확대, 장·차관 간 직무성과협약 실시

○ 채용의 다양화

- 개방직 인사체제 확대
- 부처 간 고위직 인사교류 확대
- 특별채용요건 완화
- 지역인재추천채용제 및 지방인재채용목표제
- 고위공무원단제도 도입

○ 공무원 전문화를 위하여 직위분류제도 개편

○ 사회적 약자 배려를 위한 인사정책 추진

- 양성평등채용목표제 지속 시행, 여성관리자 임용확대 5개년 계획 실시
- 이공계 우대조치

○ 공무원의 삶의 질 개선

- 선택적 복지제도 채택, 탄력근무제 채택, 주5일 근무제 실시

○ 공무원 노동조합 합법화를 통한 상생적 노사관계 구축

○ 교육훈련 강화를 위하여'혁신교육과정'강화

○ 총액인건비제 채택을 통한 탄력적 인력관리 체계 구축

<표 3-3> 노무현 정부의 인사행정 개혁

구 분		내용
중앙인사기관		중앙인사위원회
제도	채용	■ 과학기술인재, 지혁균형인재의 균형 인사 ■ PSAT실시
	승진	■ 심사임용(인재DB, PPSS활용)
	평가	■ 역량평가제실시 ■ 직무성과계약제 ■ 다면평가제 활성화
	보직관리	■ 경력개발프로그램 ■ 전보제한강화 ■ 고위공무원단제도
	교육훈련	■ 성과지향형 교육훈련

구 분		내용
	기타	■ 총액인건비제 ■ 양성채용목표제 ■ 선택적 복지제도, 탄력근무제, 주5일 근무제 ■ 공무원 노조 합법화
전문성강화		■ 모든 프로그램이 전문성 강화와 관련됨

4. 이명박 정부

○ 독립적 인사기구였던 중앙인사위원회가 폐지됨

○ 맞춤형 채용제도(공직예비시험) 도입 정착

<표 3-4> 이명박 정부의 인사행정 개혁

구 분		내용
중앙인사기관		행정안전부
제도	채용	■ 기존 공무원 채용 방식 개선 검토 - 특별채용제도 개선 - 민간경력자 채용 ■ 맞춤형 채용제도(공직예비시험) 도입 ■ '고등고시'폐지(5급 행정·외무·기술직 공채로 개편)
	승진	
	평가	■ 역량평가제 확대실시
	보직관리	
	교육훈련	
	기타	
전문성강화		

6. 박근혜 정부

○ 인사혁신처 신설하고, 직무능력 중심 공직사회 구현을 위한 인사정책의 추진

- 인사혁신처는 국정과제 100번「전문성에 기반한 개방형 공직임용시스템 구축」을 추진하고 있음

- 특히, 세월호 대국민담화(2014.5.19)이후 대두된 공직사회 폐쇄적 조직문화와 무사안일 문제 해결을 위해 순환보직제 개선, 중앙선발시험위원회 설치·운영, 장기재직 공무원 인센티브 강화 등의 정책을 추진하고 있음

○ 첫째 우수인력 공직충원을 위한 공채 시험 제도 개선

- 공직에 적합한 “직급별 직무능력 표준”을 개발하여 그 결과를 바탕으로 역량면접 등을 통한 채용[19] 등 공직 내 직위분류제적 요소를 강화하고 있음

○ 둘째, 공직역량 제고를 위한 성과책임 강화를 위하여 과장직위 진입 시에도 고위공무원과 같이 역량평가 의무화를 실시

- 또한 고위공무원에 대한 적격심사 시 부적격 기준 강화하여 역량 평가가 실질화 되도록 하고 있는데, 특히, 「공무원임용령」을 개정하여 과장후보자에 대한 역량 평가를 의무화 하고 있음

○ 셋째, 전문능력 향상을 위한 보직관리 개선을 위한 인사관리제도를 시행하고 있음

- 정책수립과 집행의 실무책임자인 과장급의 전보제한 강화하고, 전문성의 유형을 바탕으로 직무수행 요건이 유사한 직위들을 묶어 ‘전문직위 군(群)’ 설정하여 전문분야 내 장기재직 유도하기 위한 방안 추진하고 있는데, 각 부처의 직위를 특성에 따라 장기재직분야와 순환보직분야로 구분하여 직위유형별 맞춤형(Two-Track) 보직관리를 실시하고 있음

- 장기재직 필요 분야에 수당·가점 등 파격적 인센티브 부여를 위하여 「공무원수당규정」을 2014년 7월 개정·공포하고, 수당 지급대상 전문직위를 현행 639개에서 5,000개로 확대, 지급규모도 현행에서 최대 2.5배를 인상

<표 3-5> Two-track 보직관리 유형

구분	직위유형	업무분야
장기 근무형 보직 관리	전략적 전문성	특정 분야에 대한 고도의 전문지식·정보 또는 정책적 판단력이 요구되고, 동일 직위 또는 업무분야에서 장기 재직이 필요한 분야
	실무적 전문성	해당 업무에 대한 실무 차원의 전문성 또는 기능적 숙련성이 요구되며, 동일 직위 또는 업무분야에서 장기 재직이 필요한 분야
순환 근무형 보직 관리	기술적 전문성	특정분야에 고도의 기술적 전문성 등이 요구되나, 동일직위에서 장기 재직 필요성은 낮은 업무 분야
	관리적 전문성	다양한 업무 경험 등을 통한 융·복합적 전문성 또는 관리적 전문성이 요구되어, 순환보직을 통한 인사관리가 필요한 분야

자료: 인사혁신처 내부자료

○ 넷째, 주요 국가시책 추진 우수성과자에 대한 인센티브 강화

- 부처별로 특별승진, 특별승급, 성과 상여금 등 인사상 특전을 줄 수 있도록 하고 있음

19) 직무능력중심의 채용제도 구축을 위한 역량면접시험을 2015년 4월부터 시범적용하고 있으며, 또한 현재 직무능력중심의 공무원 채용을 위한 제도 개선을 추진 중에 있음

○ 다섯째, 우수한 민간 전문가의 공직 유입을 확대하고자 공직내 전문가 진입 확대 방안을 추진 중

- 구체적으로 그간 부처별로 시행되던 개방형 임용을 중앙인사관장기관에 독립적인 '개방형 직위 중앙선발시험위원회'[20]를 통하여 임용하도록 하고 있음
- 개방형 직위에 대한 중앙집권적 채용과 별도로 부처별 수시채용 체제 구축하기 위한 방안을 모색
- 더 나아가 고위공무원의 민간 스카웃, 개방형 임용직위의 민간추천제 등을 실시
- 5급 신규충원규모 단계적 조정방안마련 하여 중장기적으로 각 부처 주관 전문가 수시채용 확대방안 마련하려는 계획을 추진

<표 3-6> 박근혜 정부의 인사행정 개혁

구 분		내용
중앙인사기관		행정안전부
제도	채용	■ 현장근무경력자 채용확대 ■ 국민인재 경력채용제 ■ 민간스카웃제 - 국민인재 추천제 활용
	승진	■ 특별승진제도 강화
	평가	■ 역량평가 강화 - 과장급 역량평가 의무화
	보직관리	■ "전문직위"도입과 전보제한 강화 ■ "전문직공무원" 경력개발제도 도입
	교육훈련	■ 국가인재개발원 개편 - 공무원인재개발법
	기타	
전문성강화		■ 모든 정책이 전문성강화와 연계

7. 역대정부 인사정책 종합 및 시사점

○ 우리나라 인사정책은 정부가 바뀔 때 마다 법조항이 바뀌는 등의 문제가 발생하고 있으며, 법조항의 신설·폐지에 있어서 일관성이 부족한 측면이 있음

- 다만 그 일관된 방향은 공무원 전문성 강화의 측면이었음
- 따라서 국가공무원 정비를 위해서 바람직한 방향을 설정하기 위해서는 인사정책의 변화에 대한 고찰과 그 방향성에 따른 법제도의 개선필요

20) 중앙선발위원회 위원들은 전원 민간인으로 구성하였음

<표 3-7> 역대 정부 인사행정개혁의 변화과정

구 분		김영삼 정부	김대중 정부	노무현 정부	이명박정부	박근혜정부	비고
중앙인사기관		총무처	중앙인사위원회	중앙인사위원회	행정안전부	인사혁신처	
제도	채용	▪ 채용시험의 과목조정 ▪ 개방형전문직위제도 실시	▪ 개방형직위제도 도입 ▪ 직위공모제도 도입	▪ 과학기술인재의 균형 인사 ▪ PSAT실시	▪ 기존 공무원 채용 방식 개선 검토 - 특별채용제도 개선 - 민간경력자 채용 ▪ 맞춤형 채용제도(공직예비시험) 도입 ▪ '고등고시'폐지(5급 행정·외무·기술직 공채로 개편)	▪ 현장근무경력자 채용 확대 ▪ 국민인재 경력채용제 ▪ 민간스카웃제 - 국민인재 추천제 활용	▶ 채용의 다양화 ▶ 전문성 강화를 위한 개방성 강화
	승진	▪ 5급일반승진시험 개선 ▪ 승진심사기준을 대통령령으로 규정		▪ 심사임용(인재DB, PPSS활용)		▪ 특별승진제도 강화	▶ 성과연계
	평가	▪ 근무평정제도 개선	▪ 다면평가제 실시	▪ 역량평가제실시 ▪ 직무성과계약제 ▪ 다면평가제 활성화	▪ 역량평가제 확대실시	▪ 역량평가 강화 - 과장급 역량평가 의무화	▶ 역량평가강화
	보직관리	▪ 보직경로제 시행	▪ 직무분석	▪ 경력개발프로그램 ▪ 전보제한강화 ▪ 고위공무원단제도		▪ "전문직위"도입과 전보제한 강화 ▪ "전문직공무원" 경력개발제도 도입	▶ 전문성 강화를 위한 순환전보 제한 강화 ▶ 고위공무원단
	교육훈련			▪ 성과지향형 교육훈련		▪ 국가인재개발원 개편 - 공무원인재개발법	▶ 성과지향형 교육훈련
	기타	▪ 여성채용목표제 실시	▪ 여성채용목표제 & 양성평등채용목표제 실시 ▪ 성과급확대 ▪ 인사정책지원시스템 구축 ▪ 국가인재 데이터베이스 구축	▪ 총액인건비제 ▪ 양성채용목표제 ▪ 선택적 복지제도, 탄력근무제, 주5일 근무제 ▪ 공무원 노조 합법화			▶ 공무원 삶의 질 개선 ▶ 양성평등채용 ▶ 지역인재채용

구 분	김영삼 정부	김대중 정부	노무현 정부	이명박정부	박근혜정부	비고
		■ 공무원 보수 현실화				
전문성강화	■ 개방형전문직위제도 ■ 보직경로제	■ 개방형직위제도 ■ 직위공모제 ■ 다면평가제 ■ 직무분석	■ 모든 프로그램이 전문성 강화와 관련됨	▶ 민간경력채용제도	▶ 고위직의 민간개방 확대	▶ 전문성강화의 목적 - 민간경력자 채용확대

제2절 「국가공무원법」의 논리성 정비

○ 현재 「국가공무원법」의 체계는 인사정책의 방향에 따라 잦은 개정이 이루어졌고, 개정 목적에 따라 조항의 배치가 이루져 현재 인사행정의 논리적 체계에 따라 배치되지 못하고 있음

○ 이는 「국가공무원법」의 체계적 이해를 더욱 어렵게 하는 요인 중에 하나로 작용하고 있어 현재 연구 및 교육되고 있는 인사행정의 체계에 따라 조항의 재배치가 필요할 것으로 판단됨

1. 인사정책의 논리체계에 따른 분류

○ 박천오 외 (2016)에서는 인사행정의 논리적 체계를 크게 6가지로 분류하고 있음

- 인사행정 제도적 기반, 인력기획, 인력확보, 인력개발, 인력관리, 인력통제로 구분

○ 한국인사행정학회(2015)에서는 인사행정의 주요 정책적 현황을 여섯 가지 기능으로 살펴보고 있음

- 인력계획, 인력확보, 인력개발, 인력활용, 인력평가, 인력유지

○ 본 연구에서는 두 연구를 종합하여 다음과 같은 인사행정의 분류체계를 구축함

- 인사행정의 제도적 기반
  - 인사행정의 주요 활동들에 기본 원리를 제공하는 인사제도(실적제와 직업공무원제, 직위분류제)
  - 인사행정을 전문적으로 수행하는 인사기관
- 인력기획
  - 변화하는 환경 속에서 정부 또는 공조직의 목적 달성에 요구되는 인력자원을 장기적으로 예측하여 전략적이고 체계적으로 대비하려는 활동으로 인력기획의 산물이 인력계획임
  - 현재 공공부문에서 인력기획은 아직 보편화된 활동은 아님
- 인력확보
  - 공공부문에 유능하고 일에 헌신적인 인적자원을 확보하는 것을 말함
  - 공직에 대한 균등한 기회보장이나 공직의 대표성 증진과 같은 여타 가치들을 동시에 추구하는 가운데 이러여져야 하는 제약이 있음
  - 모집, 선발, 임용 등이 세부 요소임
- 인력개발

- 조직의 장기적인 성공은 인적자원의 역량에 달려 있기 때문에 인적자원의 잠재능력 개발이 중요한 요소임

- 인력관리(인력활용, 인력평가, 인력유지)
  - 인적자원을 효율적으로 유지·활용하기 위한 여건을 조성하는 것과 직·간접적으로 연관된 활동들로 아래와 같은 활동들을 말함
  - 동기부여, 근무성적평정, 보수·연금·퇴직 등 보상과 관련된 관리
  - 공무원의 권익보호
  - 공무원의 삶의 질 향상
- 인력통제
  - 공무원들이 관련 법규를 준수하고 시민의 요망과 공익에 부합되게 행동하도록 유도하는 것
  - 공무원의 정치적 중립 확립, 공무원 윤리 확보, 징계 등이 이에 해당함

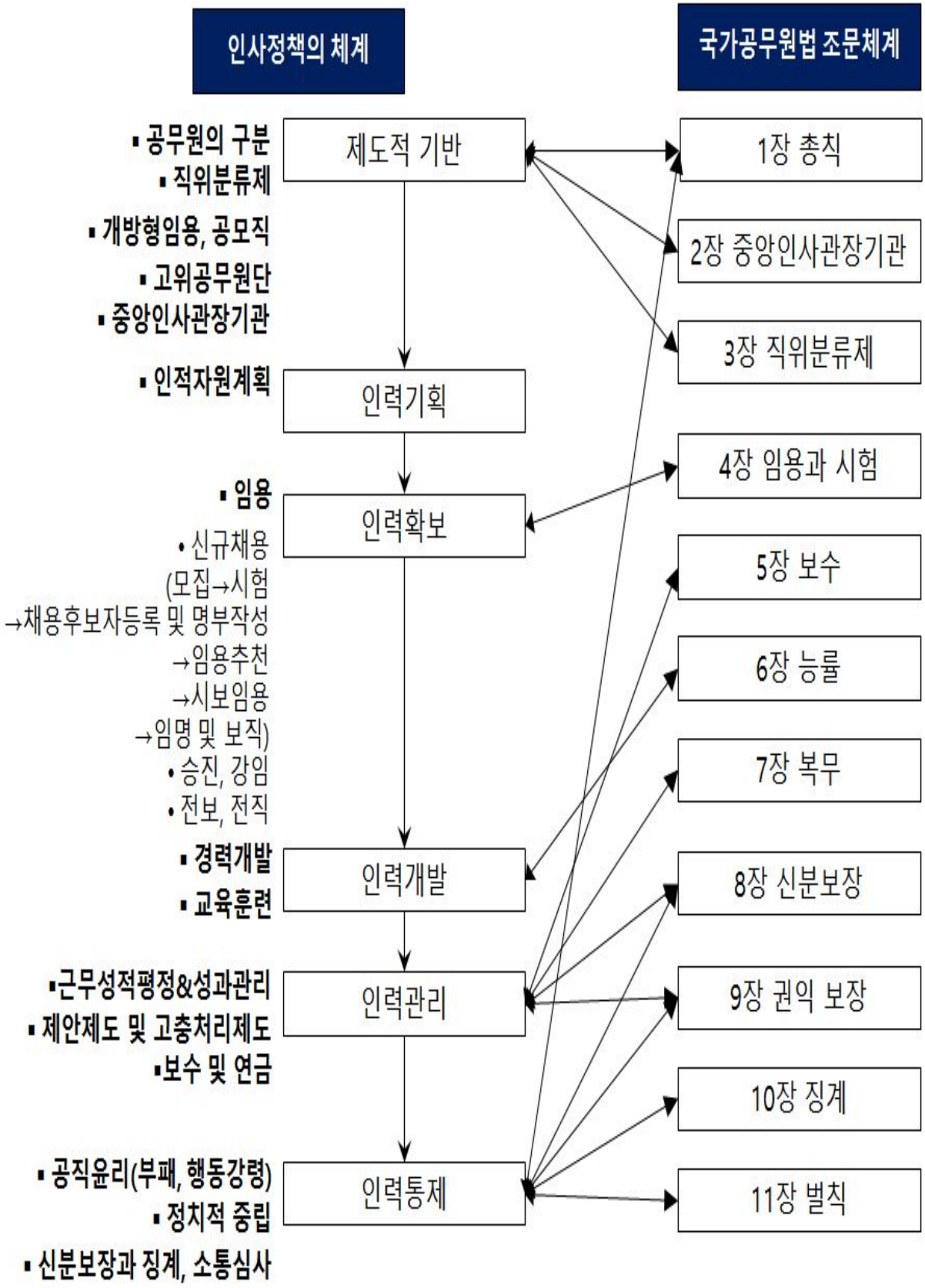
2. 「국가공무원법」의 장절 편성의 논리적 체계 정비 방안

□ 인사정책과 「국가공무원법」의 매칭

○ 인사정책체계와 「국가공원법」 조문체계를 연계시키면 다음과 <그림 3-1>과 같음

○ 따라서 「국가공원법」의 논리적 체계를 인사행정의 체계에 따라 정비하는 것이 바람직하며, 이에 따라 장, 절, 조항의 논리적 체계성과 조문번호의 정비, 맥락의 체계성을 달성할 수 있음

<그림 3-1> 인사행정의 체계와 국가공무원 조문체계의 연계



□ 「국가공무원법」의 장절체계의 정비 방안

○ 인사행정의 논리체계에 따라서 「국가공무원법」의 조항들을 분류하면 다음과 같음

○ 「국가공무원법」의 경우, 포괄적 규정과 구체적 규정이 분류될 수 있음

- 포괄적 규정의 경우, 국가공무원법의 기본법적 성격으로 인하여 법률에 규정될 필요가 있는데, 다만 인사행정의 요소 중 국가공무원법의 포괄규정으로 포함되지 못한 것에 대한 고려가 필요함

- 구체적 규정의 경우, 「국가공무원법」에 포함시켜야 할 것인지? 하위 법령으로 이관하여야 할 것인지에 대한 고려가 필요함

<표 3-8> 「국가공무원법」의 논리적 체계 정비(안)

인사행정의 논리체계				「국가공무원법」	
				포괄적 규정	구체적 규정
개요				제1조(목적)	
				제2조(공무원의 구분)	
				제3조(적용 범위)	
제도적 기반	실적제와 직업공무원제	대표 관료제		제26조(임용의 원칙)의 단서조항	
					제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)
	계급제와 직위분류제	계급제		제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)	
				제5조(정의) 1. "직위(職位)" / 2. "직급(職級)" 3. "정급(定級)" / 4. "강임(降任)" 5. "전직(轉職)" / 6. "전보(轉補)" 7. "직군(職群)" / 8. "직렬(職列)" 9. "직류(職類)" / 10. "직무등급"	
		직위 분류제		제22조(직위분류제의 원칙)	
				제21조(직위분류제의 확립)	
				제23조(직위의 정급)	
				제24조(직위분류제의 실시)	
		직무분석		제22조의2(직무분석)	
	인사행정 기반	중앙 인사 기관		제6조(중앙인사관장기관)	
					제16조(행정소송과의 관계) ② 제17조(인사에 관한 감사)
				제19조의3(공직후보자 등의 관리)	
				제19조의4(인사업무의 전문성 확보)	
				제18조(통계 보고)	
				제19조(인사기록)	
				제19조의2(인사관리의 전자화)	
				제20조(권한 위탁)	
			부처인사	제8조의3(관계 기관 등에 대한	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」	
			포괄적 규정	구체적 규정
		기관과의 협조	협조 요청)	
		고위공무원단 제도	제2조의2(고위공무원단)	
				제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)
			제70조의2(적격심사)	
		직무평가		
인적 자원 확보	인력기획		제27조(결원 보충 방법)	
	임용		제26조(임용의 원칙)	
			제32조(임용권자)	
			제26조의2(근무시간의 단축 임용)	
			제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)	
			제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)	
				제85조(장학금의 지급)
			제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)	
			제29조(시보임용)	
			제33조(결격사유)	
			제39조(채용후보자의 임용 절차)	
			제42조(국가유공자 우선 임용)	
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)	
			제84조의2(벌칙)	
	모집			제37조(시험의 공고)
	선발		제35조(평등의 원칙)	
			제36조(응시 자격)	
			제28조(신규채용)	
			제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정)	
				제31조의2(국무위원 임명 전 인사청문 실시)
				제28조의4(개방형 직위)
				제29조(시보 임용)
				제34조(시험 실시기관)
				제85조의2(수수료)
				제36조의2(채용시험의가점)
				제38조(채용후보자 명부)
				제39조(채용후보자의 임용 절차)
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)	
			제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)	
인력	교육훈련			제29조(시보 임용)

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」	
			포괄적 규정	구체적 규정
개발			제50조(인재개발)	
	인사 이동 (순환 전보)	승진	제40조(승진)	
				제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)
				제40조의2(승진임용의 방법)
			제34조(시험 실시기관)	
				제40조의3(승진 심사)
				제41조(승진시험 방법)
				제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)
		직위공모		제28조의5(공모직위)
		강임		제73조의4(강임)
		배치전환 (전직·전보)		제28조의2(전입)
				제28조의3(전직)
		인사교류	제32조의2(인사교류)	
				제32조의3(겸임)
				제32조의4(파견근무)
	경력개발		제32조의5(보직관리의 원칙)	
인력 관리	가정 친화적 인사정책			제26조의2(근무시간의 단축 임용)
	일과 삶의 균형정책			
		동기부여		제52조(능률 증진을 위한 실시사항)
				제53조(제안 제도)
				제54조(상훈 제도)
				제76조의2(고충 처리)
				제76조의3(특수경력직공무원의 고충 처리)
				제77조(사회보장)
	휴직		제71조(휴직)	
				제72조(휴직 기간)
				제73조(휴직의 효력)
				제73조의2(특수경력직공무원의 휴직)
				제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)
	평정 제도	근무성적평정	제51조(근무성적의 평정)	
		경력평정		
		가점평정		
		다면평가		
	보수 및 연금	보수제도	제46조(보수 결정의 원칙)	
				제47조(보수에 관한 규정)
				제48조(실비 변상 등)
				제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)
		연금제도		
	퇴직관리			제74조(정년)
				제74조의2(명예퇴직 등)
				제74조의3(별정직공무원의

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」	
			포괄적 규정	구체적 규정
				자진퇴직에 따른 수당)
		취업제한		
		퇴직자 취업 활성화		
인력 통제	공무원 단체활동			제66조(집단 행위의 금지)
			제84조의2(벌칙)	
	공무원의 정치적 중립	공무원 윤리	제65조(정치 운동의 금지)	
			제84조(정치 운동죄)	
			제67조(위임 규정)	
			제55조(선서)	
			제56조(성실 의무)	
			제57조(복종의 의무)	
			제58조(직장 이탈 금지)	
			제59조(친절・공정의 의무)	
			제59조의2(종교중립의 의무)	
			제60조(비밀 엄수의 의무)	
			제61조(청렴의 의무)	
			제62조(외국 정부의 영예 등을 받을 경우)	
			제63조(품위 유지의 의무)	
		반부패	제61조(청렴의 의무)	
		행동강령	제63조(품위 유지의 의무)	
	징계 등		제9조(소청심사위원회의 설치)	
				제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명)
				제10조의2(소청심사위원회위원의 결격사유)
				제11조(소청심사위원회위원의 신분 보장)
				제12조(소청심사위원회의 심사)
				제13조(소청인의 진술권)
			제14조(소청심사위원회의 결정)	
				제14조의2(임시위원의 임명)
			제15조(결정의 효력)	
				제16조(행정소송과의 관계)
				제68조(의사에 반한 신분 조치)
			제75조(처분사유 설명서의 교부)	
			제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)	
			제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)	
				제78조(징계 사유)
				제79조(징계의 종류)
			제80조(징계의 효력)	
				제81조(징계위원회의 설치)
				제82조(징계 등 절차)
			제83조(감사원의 조사와의 관계 등)	
				제78조의2(징계부가금)

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」	
		포괄적 규정	구체적 규정
			제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)
			제83조의3(특수경력직공무원의 징계)
			제78조의3(재징계의결 등의 요구)
			제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)
			제69조(당연퇴직)
			제70조(직권 면직)
			제70조의2(적격심사)
			제73조의3(직위해제)
			제33조의2(벌금형의 분리 선고)
			제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등) ③, ⑤ 3.
		제45조(인사에 관한 부정행위 금지)	
		제84조의2(벌칙)	

제3절 「국가공무원법」 정비의 주요이슈

○ 그 동안 정부의 인사행정은 시대적인 환경변화 및 요구들을 충실히 반영하면서 발전해왔음

○ 「국가공무원법」의 바람직한 법제화를 위하여서 「국가공무원법」의 제도적 한계를 이슈로 제시함

1. 인력계획

□ 중장기 인력계획 수립의 미흡

○ 각 부처 인사담당부서의 자율성과 관련한 문제로, 각 부처 내의 인력계획에 대한 자율성이 미흡한 상황에서 중장기 인력계획을 추진하는 것은 실효성이 없음

○ 더불어 중장기 인력계획에 대한 사항도 법률사항이 아닌 대통령령에 있음

□ 인사혁신처와 부처 인사기관과의 관계설정에 대한 규정 미흡

○ 인력기획 등에서 중앙인사기관-각 부처 간 소통이 활성화 되어야 하는데, 「국가공무원법」에서는 이러한 조항의 설정이 미흡함

2. 인력확보

□ 시험관리의 문제

○ 현재 공무원시험은 100대 1이라는 경이적인 경쟁률을 보이고 있으며, 불경기로 인하여 해마다 응시인력이 증가하고 있는 상황

- 공직사회의 전문성을 갖춘 뛰어한 공무원을 확보하기 위해서는 기본적으로 업무수행에 필요한 역량과 자질을 사전에 검정할 수 있는 채용제도가 뒷받침 되어야 함

- 또한 현재의 획일적이고, 대규모 공채에서 벗어나 보다 적시에 필요한 분야에 활용할 수 있는 탄력적이고 유연한 채용으로 변화되어야 할 것임

- 결국, 현재의 평가방법에 있어서 전반적인 공직수행역량을 평가할 수 있는. 직무중심의 종합적 사고력을 검정할 수 있는 평가기법과 실질적인 직무에서 활용

할 수 있는 역량의 수준을 평가할 수 있는 출제방식으로의 전환이 필요함

○ 하지만, 시험문제 출제와 관리에 대한 인사혁신처의 업무폭주가 야기되고 있으며 이러한 문제에 대한 해결방안이 요원한 실정임

○ 따라서 시험관리에 전문성이 떨어지는 상황을 초래하고 있음

3. 인력개발

□ 중앙행정기관 인사관리부서와의 관계설정

○ 최근 인사혁신처는 공무원의 전문성의 배양을 위하여 필수보직기간 3년, 경채 및 지역구분 공채자 4년, 전문직위 전문관은 4년 이내 순환전보를 제한함

○ 이 때, 인사혁신처와 중앙행정기관간의 협조의 문제가 발생함

- 중앙행정기관 인사운영부서의 경우, 조직과 인력의 부족으로 인사혁신처에서 제시하는 제도개선방안을 적극적으로 추진하기 어려운 상황임

- 따라서 부서의 특성에 맞는 전보제한 방안을 마련하고 시행하기에 다소 어려움이 발생함

○ 이러한 문제는 결국 인사혁신처와 중앙행정기관의 관계설정에서 단순히 업무의 지시와 전달에서 나아가 보다 적극적인 업무협조관계를 모색할 필요가 있음

4. 인력관리

□ 일-가정 양립에 대한 지원 부족

○ 중앙인사기관에서 가족친화적 근무 활성화를 권장하고 있으나 실제로는 제대로 실행되지 않는 경우가 많음

- 특히 일 가정 양립에 대한 기관장 및 관리자들의 지원이 부족한데, 왜냐하면 일 가정 양립제도의 경우 제도 자체의 문제보다는 운영상의 문제가 크기 때문에, 조직문화나 관리자의 인식이 제도의 본질적인 의도를 따르지 못하고 있으므로 제도적 장치는 있으나 실제적으로는 수혜자의 입장에서는 쉽게 활용하지 못하는 한계점이 있어 이를 보완할 제도적 장치 필요

제4절 바람직한 「국가공무원법」 정비안

□ 「국가공무원법」정비의 원칙

○ 첫째, 위에서 서술하였듯이 공무원에 대한 인사정책은 각 시대가 요구하는 방향에 따라 변화하고 있으므로, 인사제도 이에 따라 환경에 맞게 변화하는 것이 바람직함

- 따라서 최근 대두되는 이슈의 바람직한 법제화 방안이 모색되어야 함

○ 둘째, 위 법제화 방향과 연결해서 인사정책의 효율적 집행을 위해서는 법률 보다는 하위법령인 대통령령에 규정되어야 할 것들을 고려하여야 함

- 단, 「국가공무원법」은 타 특정직 법률과 관련하여 일반법적인 성격을 가지고 있기 때문에 기본원칙과 관련된 사항에 대해서는 반드시 법률에 규정되어야 함

- 이를 위하여 <표 3-9>에서 구분한 것 같이 포괄적 규정에 대해서는 원칙적으로 법률에 규정하여야 할 것이고, 구체적인 규정은 그 중요성을 따져서 대통령령으로 규정하는 것으로 다각적으로 살펴볼 필요가 있음

□ 「국가공무원법」의 규정사항의 타당성 검토

<표 3-9> 「국가공무원법」의 논리적 체계 정비(안)

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 포괄적 규정	「국가공무원법」 구체적 규정	검토사항
개요			제1조(목적)		
			제2조(공무원의 구분)		
			제3조(적용 범위)		
제도적 기반	실적제와 직업공무원제	대표 관료제	제26조(임용의 원칙)의 단서조항		
				제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)	
	계급제와 직위분류제	계급제	제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)		
			제5조(정의) 1. "직위(職位)" / 2. "직급(職級)" 3. "정급(定級)" / 4. "강임(降任)" 5. "전직(轉職)" / 6. "전보(轉補)" 7. "직군(職群)" / 8. "직렬(職列)" 9. "직류(職類)" / 10. "직무등급"		
		직위 분류제	제22조(직위분류제의 원칙)		▶ 제3장 직위분류제의 경우, 대부분이 원칙의 선언적 규정에 불과하기 때문에 장을 삭제하고, 제3장 중앙인사기관장으로 통합하고 중앙인사기관장의 업무에 포함시키는 것을 고려할 필요가 있음
			제21조(직위분류제의 확립)		
			제23조(직위의 정급)		
			제24조(직위분류제의 실시)		
		직무분석	제22조의2(직무분석)		
	인사행정 기반	중앙 인사 기관	제6조(중앙인사관장기관)		
				제16조(행정소송과의 관계) ②	
				제17조(인사에 관한 감사)	▶ 중앙인사기관의 기능으로 법률에 규정되는 것이 타당함

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 포괄적 규정	「국가공무원법」 구체적 규정	검토사항
					▶ 단, 제③항 그 절차가 징계요구→관계기관의 장의 시정 및 관계공무원의 징계처분으로 끝나있어, 중앙인사기관장의 시정요구에 대한 통보처리가 미흡함
			제19조의3(공직후보자 등의 관리)		▶ 중앙인사기관의 기능을 일목요연하게 정리할 필요가 있음
			제19조의4(인사업무의 전문성 확보)		
			제18조(통계 보고)		
			제19조(인사기록)		
			제19조의2(인사관리의 전자화)		
			제20조(권한 위탁)		
		부처인사기관과의 협조	제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조 요청)		▶ 주요 이슈에서 중장기 인력계획과 부처 인사기관과의 관계설정에 대한 규정이 미흡한 것으로 도출됨 ▶ 주요 이슈에서 인사혁신처와 부처 인사기관과의 관계 설정이 미흡이 도출됨
		고위공무원단 제도	제2조의2(고위공무원단)		
				제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)	▶ 고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 규정에 가장 기본적인 것만 규정되어 있음 ▶ 다만, 보다 알기 쉬운 정비가 필요할 것으로 판단됨
			제70조의2(적격심사)		▶고위공무원단 적격심사의 목적은 신분보장보다는 부적격자에 대한 제외이기 때문에 정책적 고려를 통하여 하위규정인 대통령령으로 위임하는 것이 바람직
		직무평가			
인적자원 확보	인력기획		제27조(결원 보충 방법)		▶ 결원보충방법의 일반원칙을 규정하고 있음 ▶ 다만, 인적자원 확보에 장기적 인력기획에 원칙 규정이 없어 이에 대한 고려가 필요함
	임용		제26조(임용의 원칙)		
			제32조(임용권자)		
			제26조의2(근무시간의 단축 임용)		

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」		검토사항
		포괄적 규정	구체적 규정	
		제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)		
		제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)		
			제85조(장학금의 지급)	
		제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)		
		제29조(시보 임용)		
		제33조(결격사유)		
		제39조(채용후보자의 임용 절차)		
		제42조(국가유공자 우선 임용)		
		제44조(시험 또는 임용의 방해 행위 금지)		
		제84조의2(벌칙)		
	모집		제37조(시험의 공고)	
	선발	제35조(평등의 원칙)		
		제36조(응시 자격)		
		제28조(신규채용)		
		제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정)		
		제31조의2(국무위원 임명 전 인사청문 실시)		
			제28조의4(개방형 직위)	
			제29조(시보 임용)	
			제34조(시험 실시기관)	▶ 주요 이슈에서 시험 관리의 문제가 도출됨
			제85조의2(수수료)	
			제36조의2(채용시험의 가점)	
			제38조(채용후보자 명부)	
			제39조(채용후보자의 임용 절차)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 포괄적 규정	「국가공무원법」 구체적 규정	검토사항
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)		
			제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)		
인력 개발	교육훈련			제29조(시보 임용)	
			제50조(인재개발)		
	인사 이동 (순환 전보)	승진	제40조(승진)		
				제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)	
				제40조의2(승진임용의 방법)	
			제34조(시험 실시기관)		
				제40조의3(승진 심사)	
				제41조(승진시험 방법)	
				제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)	
		직위공모		제28조의5(공모직위)	
		강임		제73조의4(강임)	
		배치전환 (전직·전보)		제28조의2(전입)	
				제28조의3(전직)	
		인사교류	제32조의2(인사교류)		
				제32조의3(겸임)	
				제32조의4(파견근무)	
	경력개발		제32조의5(보직관리의 원칙)		
인력 관리	가정 친화적 인사정책			제26조의2(근무시간의 단축 임용)	
	일과 삶의 균형정책	동기부여		제52조(능률 증진을 위한 실시사항)	
				제53조(제안 제도)	
				제54조(상훈 제도)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」		검토사항
			포괄적 규정	구체적 규정	
				제76조의2(고충 처리)	▶ 특수경력직공무원의 고충처리를 별도로 규정할 필요가 없음
				제76조의3(특수경력직공무원의 고충 처리)	
				제77조(사회보장)	
	휴직		제71조(휴직)		▶ 공무원의 신분보장과 관리된 71조(휴직), 73조(휴직의 효력)의 경우, 법률에 규정하는 것이 타당하나, 휴직의 기간의 경우, 정책적 고려를 통하여 하위규정인 대통령령으로 위임하는 것이 바람직 ▶ 이때, 제71조와 제73조를 통합하여 규정할 필요있음
				제72조(휴직 기간)	
				제73조(휴직의 효력)	
				제73조의2(특수경력직공무원의 휴직)	
				제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)	
	평정 제도	근무성적평정		제51조(근무성적의 평정)	
		경력평정			
		가점평정			
		다면평가			
	보수 및 연금	보수제도	제46조(보수 결정의 원칙)		
				제47조(보수에 관한 규정)	
				제48조(실비 변상 등)	
				제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)	
		연금제도			
	퇴직 관리			제74조(정년)	
				제74조의2(명예퇴직 등)	
				제74조의3(별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당)	
		취업제한			
		퇴직자 취업 활성화			
인력	공무원 단체활동		제66조(집단 행위의 금지)		

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」		검토사항
			포괄적 규정	구체적 규정	
통제			제84조의2(벌칙)		
	공무원의 정치적 중립		제65조(정치 운동의 금지)		
			제84조(정치 운동죄)		
		공무원 윤리	제67조(위임 규정)		
			제55조(선서)		
			제56조(성실 의무)		
			제57조(복종의 의무)		
			제58조(직장 이탈 금지)		
			제59조(친절·공정의 의무)		
			제59조의2(종교 중립의 의무)		
			제60조(비밀 엄수의 의무)		
			제61조(청렴의 의무)		
			제62조(외국 정부의 영예 등을 받을 경우)		
			제63조(품위 유지의 의무)		
		반부패	제61조(청렴의 의무)		
		행동강령	제63조(품위 유지의 의무)		
	징계 등		제9조(소청심사위원회의 설치)		
				제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명)	
				제10조의2(소청심사위원회위원의 결격사유)	
				제11조(소청심사위원회위원의 신분 보장)	
				제12조(소청심사위원회의 심사)	
				제13조(소청인의 진술권)	
			제14조(소청심사위원회의 결정)		
				제14조의2(임시위원의 임명)	
			제15조(결정의 효력)		

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」		검토사항
		포괄적 규정	구체적 규정	
			제16조(행정소송과의 관계)	
			제68조(의사에 반한 신분 조치)	
		제75조(처분사유 설명서의 교부)		
		제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)		
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)		
			제78조(징계 사유)	
			제79조(징계의 종류)	
		제80조(징계의 효력)		
			제81조(징계위원회의 설치)	
			제82조(징계 등 절차)	
		제83조(감사원의 조사와의 관계 등)		
			제78조의2(징계부가금)	
			제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)	
			제83조의3(특수경력직공무원의 징계)	▶ 특수경력직공무원의 징계를 별도로 규정할 필요가 없음
			제78조의3(재징계의결 등의 요구)	
			제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)	
			제69조(당연퇴직)	
			제70조(직권 면직)	
			제70조의2(적격심사)	
			제73조의3(직위해제)	
			제33조의2(벌금형의 분리 선고)	
			제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등) ③, ⑤ 3.	
		제45조(인사에 관한 부정행위 금지)		▶ 채용·승진·임용을 구분하여 규정하고 있는데 반하여, 「공무원 임용령」제2조제1호에서 "임용"이란 신규채

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」		검토사항
		포괄적 규정	구체적 규정	
				용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.로 정의하고 있어 임용에 대한 용어의 정의가 모호함
		제84조의2(벌칙)		

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-10> 「공가공무원법」 정비방안

구 분			내 용
체계 정비	발굴		○ 제17조(인사에 관한 감사) ③ 제1항과 제2항에 따른 감사 결과 위법 또는 부당한 사실이 발견되면 지체 없이 관계 기관의 장에게 그 시정(是正)과 관계 공무원의 징계를 요구하여야 하며, 관계 기관의 장은 지체 없이 시정하고 관계 공무원을 징계처분하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 중앙인사기관의 사후관리 규정 미흡
		개정안	▶ 제17조(인사에 관한 감사) ③ 제1항과 제2항에 따른 감사 결과 위법 또는 부당한 사실이 발견되면 지체 없이 관계 기관의 장에게 그 시정(是正)과 관계 공무원의 징계를 요구하여야 하며, 관계 기관의 장은 지체 없이 시정하고 관계 공무원을 징계처분하여야 한다. ④ 관계 기관의 장은 시정 및 관계 공무원을 징계처분을 하고, 그 결과를 인사혁신처장에게 통보하여야 한다.
	발굴		○ 제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등) ① 고위공무원단에 속하는 공무원의 채용과 고위공무원단 직위로의 승진임용, 고위공무원으로서 적격한지 여부 및 그 밖에 고위공무원 임용 제도와 관련하여 대통령령으로 정하는 사항을 심사하기 위하여 인사혁신처에 고위공무원임용심사위원회를 둔다. ② 고위공무원임용심사위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성하며, 위원장은 인사혁신처장이 된다. ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 고위공무원단에 속하는 공무원의 채용 또는 고위공무원단 직위로 승진임용하고자 하는 경우 임용대상자를 선정하여 고위공무원임용심사위원회의 심사를 거쳐 임용 또는 임용제청하여야 한다. 다만, 고위공무원단에 속하는 공무원의 채용에 있어서는 임용절차 간소화, 직무의 특수성 등을 고려하여 경력직 고위공무원을 특수경력직 또는 다른 경력직 고위공무원으로 채용하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 고위공무원임용심사위원회의 심사를 생략할 수 있다. ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 고위공무원임용심사위원회의 구성 및 운영, 위원자격 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 규정의 체계정 정비가 필요

	개정안	▶「국가공무원법」 제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등) ① 고위공무원단에 속하는 공무원의 임용과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항을 심사하기 위하여 인사혁신처에 고위공무원임용심사위원회를 둔다. ② 고위공무원단임용심사위원회 다음 각 호를 심사한다. 1. 고위공무원단에 속하는 공원의 채용 2. 고위공무원단 직위로의 승진임용 3. 고위공무원으로서 적격한지 여부 4. 그 밖에 고위공무원 임용 제도와 관련하여 대통령령으로 정하는 사항을 심 ③ 고위공무원임용심사위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성하며, 위원장은 인사혁신처장이 된다. ④ 임용권자 또는 임용제청권자는 고위공무원단에 속하는 공무원의 채용 또는 고위공무원단 직위로 승진임용하고자 하는 경우 임용대상자를 선정하여 고위공무원임용심사위원회의 심사를 거쳐 임용 또는 임용제청하여야 한다. 다만, 고위공무원단에 속하는 공무원의 채용에 있어서는 임용절차 간소화, 직무의 특수성 등을 고려하여 경력직 고위공무원을 특수경력직 또는 다른 경력직 고위공무원으로 채용하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 고위공무원임용심사위원회의 심사를 생략할 수 있다. ⑤ 제1항부터 제3항까지에 따른 고위공무원임용심사위원회의 구성 및 운영, 위원자격 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
발굴		○「국가공무원법」에는 장기적인 인력관리계획에 대한 규정이 없음
개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」는 없으나,「공무원임용령」 제8조(소속공무원 인력관리계획의 수립 등)이 규정되어 있음 ▷ 주요 이슈 도출 결과 각 부처 내의 인력계획에 대한 자율성이 미흡한 상황에서 중장기 인력계획을 추진하는 것은 실효성이 없으며, 중장기 인력계획에 대한 사항도 법률사항이 아닌 대통령령에 있어, 중장기 인력계획 수립에 문제점이 도출되었음 ▷ 따라서 이에 대한 내용을 중앙인사기관의 업무에 추가하여야 할 것임
	개정안	▶「국가공무원법」 제19조의5(인력계획의 수립 및 지원) ① 인사혁신처장은 각 기관이 소속기관의 목표 달성을 위하여 필요한 효율적인 인적자원관리를 위하여 인력계획을 수립하도록 지원·조정·평가 할 수 있다. ② 이와 관련하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
발굴		○ 제2장 중앙인사기관
개선 방안	쟁점	▷중앙인사기관장의 업무를 보다 일목요연하게 보여주기 위하여, 각 조를 통합하여 규정할 필요가 있음
	개정안	▶제6조의2(중앙인사기관장의 수행업무) ① 중앙인사기관장은 제6조의 조항에 부수하여 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 인사에 관한 감사 2. 인사기록 및 통계에 대한 관리 3. 인사관리의 전자화 4. 공직후보자 등의 관리 5. 직위분류제의 실시(별도의 규정으로 분리도 고려)

		6. 그 밖에 인사관리에 필요하다고 인정되는 업무 ② 중앙인사기관장은 업무의 원활한 수행을 위하여 각 부처를 지원·감독할 수 있다. ③ 제1항의 각호와 제2항의 업무 수행에 관하여서는 대통령령으로 정한다.
발굴		○ 제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조 요청) ① 인사혁신처장은 소관 업무를 수행하기 위하여 필요하면 행정기관·공공단체, 그 밖의 관련 기관에 자료·정보의 제공이나 의견 제출 등의 협조를 요청할 수 있다. ② 제1항에 따라 협조를 요청받은 기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
개선 방안	쟁점	▷ 제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조요청)의 경우 일방적인 요청사항만을 규정하고 있어, 현 정부의 국정기조에 적절하지 않음
	개정안	▶제8조의3(관계 기관 등과의 협력) ① 인사혁신처장은 소관 업무를 수행하기 위하여 행정기관·공공단체, 그 밖의 관련기관과의 협력을 하여야 하며, 협력을 위하여 관련 협의회를 둘 수 있다. ② 관련 협의회는 대통령령으로 정한다. ③ 다만, 업무 수행시 필요할 때는, 행정기관·공공단체 그 밖의 관련 기관에 자료·정보의 제공이나 의견 제출 등의 협조를 요청할 수 있다. ③ 제3항에 따라 협조를 요청받은 기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
발굴		○ 제3장 직위분류제 제21조(직위분류제의 확립) 제22조(직위분류제의 원칙) 제24조(직위분류제의 실시)
개선 방안	쟁점	▷ 제3장의 제21조(직위분류제의 확립)규정은 그 명칭은 확립이나, 모두 대통령령으로 위임되어 있음, 따라서 제21조와 제22조, 제24조를 통합하여 규정하는 것이 바람직하며, 더 나아가서 제2장 중앙인사기관과 통합하는 것이 바람직함
	개정안	▶ 제21조 (직위분류제 원칙의 확립) ① 국가공무원의 합리적인 인사를 위하여 직위분류제의 실시를 위하여 노력하여야 한다. ② 직위분류를 할 때에는 모든 대상 직위를 직무의 종류와 곤란성 및 책임도에 따라 직군·직렬·직급 또는 직무등급별로 분류하되, 같은 직급이나 같은 직무등급에 속하는 직위에 대하여는 동일하거나 유사한 보수가 지급되도록 분류하여야 한다. ③ 직위분류제를 실시하기 위해서 직무분석을 실시할 수 있으며, 그 결과를 활용하도록 노력하여야 한다. ④ 직위분류제는 이 법에 규정한 것 외에는 대통령령으로 정한다. ⑤ 직위분류제는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 실시가 쉬운 기관, 직무의 종류 및 직위부터 단계적으로 실시할 수 있다.소청심사위원회의 설치)
발굴		○ 제70조의2(적격심사) ① 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 고위공무원으로서 적격한지 여부에 대한 심사(이하 "적격심사"라 한다)를 받아야 한다. 1. 삭제

		2. 근무성적평정에서 최하위 등급의 평정을 총 2년 이상 받은 때. 이 경우 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로 임용되기 전에 고위공무원단에 속하는 별정직공무원으로 재직한 경우에는 그 재직기간 중에 받은 최하위등급의 평정을 포함한다. 3. 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 직위를 부여받지 못한 기간이 총 1년에 이른 때 4. 다음 각 목의 경우에 모두 해당할 때 가. 근무성적평정에서 최하위 등급을 1년 이상 받은 사실이 있는 경우. 이 경우 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로 임용되기 전에 고위공무원단에 속하는 별정직공무원으로 재직한 경우에는 그 재직기간 중에 받은 최하위 등급을 포함한다. 나. 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 6개월 이상 직위를 부여받지 못한 사실이 있는 경우 5. 제3항 단서에 따른 조건부 적격자가 교육훈련을 이수하지 아니하거나 연구과제를 수행하지 아니한 때 ② 적격심사는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때부터 6개월 이내에 실시하여야 한다. ③ 적격심사는 근무성적, 능력 및 자질의 평정에 따르되, 고위공무원의 직무를 계속 수행하게 하는 것이 곤란하다고 판단되는 사람을 부적격자로 결정한다. 다만, 교육훈련 또는 연구과제 등을 통하여 근무성적 및 능력의 향상이 기대되는 사람은 조건부 적격자로 결정할 수 있다. ④ 제3항 단서에 따른 조건부 적격자의 교육훈련 이수 및 연구과제 수행에 관한 확인 방법·절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 적격심사는 제28조의6제1항에 따른 고위공무원임용심사위원회에서 실시한다. ⑥ 소속 장관은 소속 공무원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당되면 지체 없이 인사혁신처장에게 적격심사를 요구하여야 한다
개선 방안	쟁점	▷ 고위공무원단 적격심사의 목적은 신분보장보다는 부적격자에 대한 제외이기 때문에 정책적 고려를 통하여 하위규정인 대통령령으로 위임하는 것이 바람직
	개정안	▶ 제70조의2(적격심사) ① 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때부터 6개월 이내에 고위공무원으로서 적격한지 여부에 대한 심사(이하 "적격심사"라 한다)를 받아야 한다. ② 적격심사는 제28조제6제1항에 따른 고위공무원 임용심사위원회에서 실시하며, 적격심사 대상과 방법, 결과, 조치사항은 대통령령으로 규정한다. ③ 소속 장관은 소속 공무원이 대통령령에 따라 적격심사의 대상이 되면 지체 없이 인사혁신처장에게 적격심사를 요구하여야 한다
발굴		○ 제34조(시험 실시기관) ① 행정기관 소속 공무원의 채용시험·승진시험, 그 밖의 시험은 인사혁신처장 또는 인사혁신처장이 지정하는 소속기관의 장이 실시한다. 다만, 인사혁신처장 또는 그 소속기관의 장이 단독으로 실시하기 곤란하면 관계 기관과 공동으로 실시할 수 있으며, 인사혁신처장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 시험의 일부를 다른 행정기관의 장에게 위임하여 실시할 수 있다. ② 삭제 ③ 국회 및 법원 소속 공무원의 채용시험·승진시험, 그 밖의 시험은 국회사무처 또는 법원행정처에서 실시한다. 이 경우 국회사무총장 또는 법원행정처장은 국회규칙 또는 대법원규칙으로 정하는 바에 따라 그 시험의 일부를 소속 기관에 위임하여 실시할 수 있다.

		④ 헌법재판소 소속 공무원의 채용시험·승진시험, 그 밖의 시험은 헌법재판소사무처에서 실시한다. 다만, 헌법재판소사무처장은 그 시험의 전부나 일부를 인사혁신처장 또는 법원행정처장에게 위탁하여 실시할 수 있다. ⑤ 선거관리위원회 소속 공무원의 채용시험·승진시험, 그 밖의 시험은 중앙선거관리위원회사무처에서 실시하되, 중앙선거관리위원회규칙으로 정하는 바에 따라 그 시험의 일부를 시·도선거관리위원회에 위임하여 실시할 수 있다. 다만, 중앙선거관리위원회사무총장은 시험의 전부나 일부를 인사혁신처장에게 위탁하여 실시하거나 인사혁신처장이 실시한 공개경쟁 채용시험에 합격한 자를 선거관리위원회에서 실시한 공개경쟁 채용시험에 합격한 자로 보아 임용할 수 있다.
개선 방안	쟁점	▷ 주요 이슈에서 현재 공무원 시험의 경우, 100대 1의 경쟁률을 보이고 있어 시험실시기관에 대한 논의가 필요함을 적시
	개정안	▶ 제34조(시험 실시기관) ① 동일 ② 동일 ③ 동일 ④ 동일 ⑤ 동일 ⑥ 인사혁신처장은 시험의 공정한 관리와 효과정 수행을 위하여 별도의 시험실시기관을 지정하여 시험실시를 위탁할 수 있다. 시험실시에 대한 구체적 규정은 대통령령으로 정한다.
발굴		○ 제76조의2(고충 처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제에 대하여 인사 상담이나 고충 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다. ② 제1항에 따라 청구를 받은 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원에게 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. ③ 공무원의 고충을 심사하기 위하여 중앙인사관장기관에 중앙고충심사위원회를, 임용권자 또는 임용제청권자 단위로 보통고충심사위원회를 두되, 중앙고충심사위원회의 기능은 소청심사위원회에서 관장한다. ④ 중앙고충심사위원회는 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 5급 이상 공무원 및 고위공무원단에 속하는 일반직공무원의 고충을, 보통고충심사위원회는 소속 6급 이하의 공무원의 고충을 각각 심사한다. 다만, 6급 이하의 공무원의 고충은 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우에는 중앙고충심사위원회에서, 원 소속 기관의 보통고충심사위원회에서 고충을 심사하는 것이 부적당하다고 인정될 경우에는 직근 상급기관의 보통고충심사위원회에서 각각 심사할 수 있다. ⑤ 이 법의 적용을 받는 자와 다른 법률의 적용을 받는 자가 서로 관련되는 고충의 심사청구에 대하여는 이 법의 규정에 따라 설치된 고충심사위원회가 대통령령등으로 정하는 바에 따라 심사할 수 있다. ⑥ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 심사 결과 필요하다고 인정되면 처분청이나 관계 기관의 장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 요청받은 처분청이나 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 그 처리 결과를 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못하면 그 사유를 알려야 한다.

		⑦ 고충심사위원회의 구성·권한·심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 등으로 정한다. ○ 제76조의3(특수경력직공무원의 고충 처리) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 특수경력직공무원에 대하여도 대통령령등으로 정하는 바에 따라 제76조의2를 준용할 수 있다. <개정 2015.5.18.>
개선 방안	쟁점	▷ 특수경력직공무원의 고충처리를 별도로 규정할 필요가 없음
	개정안	▶ 제76조의2(고충 처리) ① ~ ⑦ 동일 ⑦ (신설) 특수경력직공무원의 고충처리에 대해서는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정에 따른다. ⑧ 기존의 ⑦항 ▶ 제76조의3 삭제
발굴		○ 제83조의3(특수경력직공무원의 징계) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 특수경력직공무원에 대하여도 대통령령등으로 정하는 바에 따라 이 장을 준용할 수 있다.
개선 방안	쟁점	▷ 특수경력직공무원의 징계는「국가공무원법」제10장 전체를 준용하기 때문에 이를 별도로 규정할 필요가 없음
	개정안	▶ 제83조의3(특수경력직공무원의 징계) ① 삭제
발굴		○「국가공무원법」제45조(인사에 관한 부정행위 금지) 누구든지 채용시험·승진·임용, 그 밖에 인사기록에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다 -「국가공무원법」에는 '임용'이라는 용어를 많은 조항에서 사용하고 있음 - 제45조에서는 채용·승진·임용을 구분하여 규정있나,「공무원 임용령」제2조제1호 "임용"이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.로 정의하고 있어 임용에 대한 용어의 정의가 모호함 - 교육·경찰·소방·국가정보원법은 임용에 대한 정의를 법률에서 규정하고 있음
개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」제5조(정의)에 "임용"에 대한 정의 신설 - 「공무원 임용령」제2조제1호의 "임용" 규정 삭제 ▷ 45조(인사에 관한 부정행위 금지) 조항의 용어를 정비 - 채용시험은 시험으로 용어를 변경하고 그 포함 범위를 승진, 전직 등 다른 모든 시험까지 확대하도록 하며, - 승진, 임용의 용어에서 임용은 승진을 포함하는 개념이므로 승진용어를 삭제할 필요가 있음
	개정안	▶ 제5조(정의) 1호~10호 동일 11.(신설) "임용"이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다. ▶ 제45조(인사에관한 부정행위금지) 누구든지 시험·임용·성과평가, 그 밖에 인사기록에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다
발굴		○ 제71조(휴직) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다. 1. 신체·정신상의 장애로 장기 요양이 필요할 때

		2. 삭제 3.「병역법」에 따른 병역 복무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 때 4. 천재지변이나 전시·사변, 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 된 때 5. 그 밖에 법률의 규정에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때 6.「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때 ② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다. 1. 국제기구, 외국 기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용될 때 2. 국외 유학을 하게 된 때 3. 중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때 4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때 5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 때. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 등 대통령령등으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다. 6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 7. 대통령령등으로 정하는 기간 동안 재직한 공무원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때 ③ 임기제공무원에 대하여는 제1항제1호·제3호 및 제2항제4호에 한정하여 제1항 및 제2항을 적용한다. 이 경우 제2항제4호는 휴직을 시작하려는 날부터 남은 근무기간이 6개월 이상인 경우로 한정한다. ④ 임용권자는 제2항제4호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴직 제도 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다. ○ 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 한다. 가.「공무원연금법」제35조제1항에 따른 공무상요양비 지급대상 질병 또는 부상 나.「산업재해보상보험법」제40조에 따른 요양급여 결정 대상 질병 또는 부상 2. 제71조제1항제3호와 제5호에 따른 휴직 기간은 그 복무 기간이 끝날 때까지로 한다. 3. 제71조제1항제4호에 따른 휴직 기간은 3개월 이내로 한다. 4. 제71조제2항제1호에 따른 휴직 기간은 그 채용 기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다. 5. 제71조제2항제2호와 제6호에 따른 휴직 기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.

		6. 제71조제2항제3호에 따른 휴직 기간은 2년 이내로 한다. 7. 제71조제2항제4호에 따른 휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다. 8. 제71조제2항제5호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 하되, 재직 기간 중 총 3년을 넘을 수 없다. 9. 제71조제1항제6호에 따른 휴직 기간은 그 전임 기간으로 한다. 10. 제71조제2항제7호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 한다. ○ 제73조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 공무원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다. ② 휴직 기간 중 그 사유가 없어지면 30일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. ③ 휴직 기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀 신고를 하면 당연히 복직된다.
개선 방안	쟁점	▷공무원의 신분보장과 관리된 71조(휴직), 73조(휴직의 효력)의 경우, 법률에 규정하는 것이 타당하나, 휴직의 기간의 경우, 정책적 고려를 통하여 하위규정인 대통령령으로 위임하는 것이 바람직함 - 이 때, 제71조와 제73조를 통합하여 체계 정비 필요
	개정안	▶ 제71조(휴직) ①~④ 동일 ⑤ 휴직 중인 공무원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다. ⑥ 휴직 기간 중 그 사유가 없어지면 30일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. ⑦ 휴직 기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀 신고를 하면 당연히 복직된다.. ⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 휴직기간 등 휴직 제도 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다. ▶ 제72조(휴직 기간) 대통령령으로 이관 ▶ 제73조(휴직의 효력) ⇒ 제71조로 통합

제5절 「국가공무원법」 정비에 따른 관계 법령 정비방안

1. 「공무원임용령」

□ 「국가공무원법」과 「공무원임용령」의 체계적 구조

○ 「공무원임용령」은 「국가공무원법」의 규정내용 중 임용에 관한 사항을 구체화한 하위 법령으로서, 행정부 소속 국가공무원 중 경력직공무원의 임용에 관하여 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 영에서 정하는 바에 따를 것을 규정하고 있음(제1조)

○ 「공무원임용령」은 9장 83개조로(가지조항 포함, 삭제조항 제외) 구성되어 있으며, 현재 가지조항이 35개 조문, 삭제조항이 30개 조문이나 포함되어 있어 전체적인 정비가 필요한 상황임

○ 「공무원임용령」은 제1장 총칙, 제2장 신규채용, 제3장 전직, 제4장 승진임용, 제5장 겸임 및 파견, 제6장 보직관리 및 인사교류, 제7장 휴직 및 시간선택제 근무, 제8장 신분보장, 제9장 보칙으로 구성됨

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「공무원임용령」 제49조의2는 '현원'이라는 표현을 사용하고 있음. 이를 '현재 인원' 또는 '인원'으로 바꾸는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
- 「공무원임용령」 제45조의3은 정원이 다른 기관으로 '이체되어'라는 표현을 사용하고 있음. 다른 기관으로 '옮겨져' 또는 '배정되어'라는 표현이 보다 알기 쉽고 명확한 표현임
- 「공무원임용령」 제23조 제7항 제4호 및 제5호, 제31조 제2항 제2호 다목 2), 제60조에서는 '비위'라는 표현을 사용하고 있음. 이를 '위법'이라는 표현으로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
- 「공무원임용령」 제16조 제1항에서는 '법 제28조 제2항 각호 외의 부분 본문 및 단서에 따른'이라는 명확하지 않고 이해에 혼란을 일으킬 수 있는 서술을 하고 있는데, 이를 '법 제28조 제2항 각호에 따른'이라고 수정하는 것이 보다 명확함

- 「공무원임용령」 제16조 제1항 제1호는 '전력'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '이력'으로 바꾸는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
- 「공무원임용령」 제16조 제1항 제3호는 '임용예정 계급 상당 경력기준에 해당하는'이라는 복잡한 표현을 사용하고 있는데, 이를 '임용예정 계급에 상당하는 경력기준을 가진'으로 바꾸는 것이 보다 명확함
- 「공무원임용령」 제16조 제1항 제7호의 '개폐'는 '개편 또는 조정'으로, '폐직'은 '직책이 없어지거나', '과원이 되었을 때에는'은 '인원이 초과하였을 때에는'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
- 「공무원임용령」 제16조 제1항 제13호의 '가족관계 등록 창설 후'라는 표현도 알기 쉬운 표현으로 보기 어려우나, 현재 가족관계등록 창설이라는 표현을 일반적으로 사용하고 있어 수정하지 않음. 「공무원임용령」 제2조 제4호의 '추서' 역시 어려운 표현이나, 일반적으로 사용하고 있고 대체할 표현이 적당하지 않아 수정하지 않음
- 「공무원임용령」 제34조의3은 '보통승진심사위원회'에 대해 규정하고 있으나, 보통이라는 표현을 생략하고 '승진심사위원회'라고 하는 것이 보다 간결한 표현임. 부가적인 표현은 특별승진의 경우에 붙이고 일반승진에 대해서는 굳이 '보통'이라는 표현을 부가할 필요가 없음
- 「공무원임용령」 제35조의 3은 '업무에 정려하기를'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '업무를 수행하기를'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

○ 내용 및 체계수정이 필요한 조문

- 「국가공무원법」 제32조에 근거하여 임용권의 위임에 대해 규정하고 있는 「공무원임용령」 제5조는 그 내용이 매우 복잡하고 혼란스러움. 위임의 주체와 위임의 내용을 명확하게 하여 규정전체를 정비할 필요가 있음

□ 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원임용령」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원임용령」의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-11> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원임용령」의 정비방안

<table>
<tr><th colspan="3">인사행정의 논리체계</th><th>「국가공무원법」 정비안</th><th>「공무원임용령」 정비안</th><th>검토사항</th></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">개요</td><td>제3조(적용 범위)</td><td>제1조(적용범위)</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>제2조(정의)</td><td>▶ 제4호의 '추서'라는 표현을 어려운 표현으로 지적할 수 있으나, 일반적으로 사용하고 있고 대체할 표현이 적당하지 않아 수정하지 않음</td></tr>
<tr><td>제도적 기반</td><td>계급제와 직위분류제</td><td>계급제</td><td>제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)</td><td>제3조(공무원의 직급구분)</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="6">인적자원확보</td><td colspan="2" rowspan="3">인력기획</td><td>제27조(결원 보충 방법)</td><td>제9조(결원의 적기 보충)</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>제49조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과 현원의 전보 등)</td><td>▶ '현원'이라는 표현보다는 '인원'으로 바꾸는 것이 보다 명확하고 알기 쉬운 표현임</td></tr>
<tr><td></td><td>제49조의3(소속 장관이 다른 기관으로 전보된 공무원의 복귀 등)</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">임용</td><td rowspan="3">제26조(임용의 원칙)</td><td>제5조의2(인사원칙의 사전 공개)</td><td></td></tr>
<tr><td>제44조(재직공무원의 전보)</td><td></td></tr>
<tr><td>제45조의2(직류별 구분 모집자에 대한 전보)</td><td></td></tr>
</table>

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원임용령」 정비안	검토사항
			제6조(임용 시기)	
			제7조(임용일자 소급의 금지)	
		제32조(임용권자)	제5조(임용권의 위임)	
		제26조의2(근무시간의 단축 임용)	제3조의3(시간선택제채용공무원의 임용)	
			제57조의3(시간선택제 근무의 전환 등)	
		제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)	제4조(외국인과 복수국적자의 임용)	
		제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)	제22조의3(지역 인재의 추천 채용)	
		제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)	제3조의2(임기제공무원의 종류)	
			제22조의4(임기제공무원의 임용 절차 등)	
			제22조의5(임기제공무원의 근무기간)	
			제22조의6(임기제공무원으로 전보·승진임용된 경력직공무원의 근무상한연령)	
			제45조의3(임기제공무원의 예외적 전보)	▶ '정원이 다른 기관으로 이체되어'보다는 '정원이 다른 기관으로 배치되어 또는 옮겨져'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		제29조(시보 임용)	제23조(시보임용)	▶ 제7항 제4호, 제5호의 '비위'라는 표현보다는 '위법'으로 표현하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
			제24조(시보 공무원 또는 시보	

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원임용령」 정비안	검토사항
			공무원이 될 사람의 훈련)	
			제25조(시보임용의 면제 및 기간 단축)	
			제46조(시보 공무원의 정규근무 기관에의 전보)	
	선발	제28조(신규채용)	제16조(경력경쟁채용 등의 요건)	▶ 제1항에 '법 제28조 제2항 각호 외의 부분 본문 및 단서에 따른'이라는 복잡하고 혼란스러운 표현을 '법 제28조 제2항에 따른'이라는 알기 쉽고 명확한 서술로 바꾸는 것이 필요함 ▶ 제1항 제1호 '전력'이라는 표현은 '이력'으로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함 ▶ 제1항 제3호 '임용예정 계급 상당 경력기준에 해당하는'이라는 서술은 다소 복잡하며, '임용예정 계급에 상당하는 경력기준을 가진'이라는 표현이 보다 쉽고 명확함 ▶제1항 제7호 '개폐'를 '개편 또는 조정'으로, '폐직'은 '직책이 없어지거나', '과원이 되었을 때에는'은 '인원이 초과되었을 때에는'으로 수정하는 것이 보다 명확하고 알기 쉬운 표현임 ▶ 제1항 제13호 '가족관계 등록 창설' 역시 어려운 표현이나, 현재 공

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원임용령」 정비안	검토사항
					식적으로 가족관계등록 창설(예컨대 가족관계등록 창설신고서)이라는 표현이 사용되고 있어 수정하지 않음
				제18조(경력경쟁채용시험등 합격자의 임용)	
				제21조(경력경쟁채용시험등 합격의 유효기간)	
				제22조(지방공무원의 경력경쟁채용 등)	
				제22조의2(외무공무원의 경력경쟁채용 등)	
			제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정)	제10조(공개경쟁 시험합격자의 우선 임용)	
			제38조(채용후보자 명부)	제11조(공개경쟁 채용시험 합격자의 등록)	
				제12조(채용후보자 명부 작성)	
				제12조의2(채용후보자 명부의 유효기간)	
			제39조(채용후보자의 임용 절차)	제13조(임용 추천 방법 등)	
				제13조의2(임용추천의 유예 또는 임용의 유예)	
				제14조(채용후보자의 자격 상실)	
				제15조(채용후보자의 전직)	
인력개발	교육훈련		제50조(인재개발)	제10조의2(교육훈련 성적의 인사관리 반영)	
	인사	승진	제40조(승진)	제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원임용령」 정비안	검토사항
	이동 (순환 전보)			제31조(승진소요최저연수)	▶ 제2항 제2호 다목 2) '비위'라는 표현을 위법으로 수정함
				제32조(승진임용의 제한)	
				제33조(5급 공무원과 7급 이하 공무원의 승진임용)	
				제34조(5급 공무원으로의 승진임용)	
				제35조(3급 공무원으로의 승진임용)	
				제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등)	▶ 제2항 '업무에 정려하기를'을 '업무를 수행하기를'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
				제35조의4(근속승진 임용)	
				제36조(6급 이하 교정직렬 공무원의 승진임용)	
			제40조의3(승진 심사)	제34조의3(보통승진심사위원회)	
			제41조(승진시험 방법)	제34조의2(승진시험 합격 등의 효력)	
			제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)	제35조의2(특별승진임용)	
		강임	제73조의4(강임)	제58조(강임의 범위)	
				제59조(강임자의 우선승진임용 방법)	
		전직	제28조의3(전직)	제29조(전직의 요건)	
				제30조(전직시험의 면제)	
		인사	제32조의2(인사교류)	제48조(행정기관 상호간의 인사교류)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원임용령」 정비안	검토사항
		교류		제47조(특수지근무 공무원의 인사교류)	
		겸임	제32조의3(겸임)	제40조(겸임)	
		파견근무	제32조의4(파견근무)	제41조(파견근무)	
				제41조의2(민간전문가의 파견근무)	
				제42조의2(파견된 공무원의 승진임용 등)	
			제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등)	제42조(파견 등으로 인한 결원 보충)	
	보직관리		제32조의5(보직관리의 원칙)	제8조(소속 공무원 인력관리계획의 수립 등)	
				제43조(보직관리의 기준)	
				제43조의2(분야별 보직관리)	
				제43조의3(직위유형별 보직관리 및 전문직위의 지정 등)	
				제45조(필수보직기간의 준수 등)	
인력관리	휴직		제71조(휴직)	제50조(민간기업 등의 범위)	
				제51조(휴직의 절차 등)	▶「국가공무원법」제72조(휴직 기간)규정을 이관함
				제53조(휴직의 제한)	
				제54조(휴직공무원 등의 준수사항)	
				제55조(민간기업등의 준수사항)	
				제56조(소속 장관의 준수사항 등)	
				제57조(복직의 요청 및 명령 등)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원임용령」 정비안	검토사항
				제57조의2(육아휴직)	
				제57조의5(휴직자 복무관리 등)	
				제57조의6(연구기관 등에의 채용을 위한 휴직 절차)	
				제57조의7(질병휴직)	
				제57조의8(가사휴직)	
				제57조의9(국제기구 고용휴직자의 복무의무)	
				제57조의10(자기개발휴직)	
			제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등)	제57조의4(출산휴가 또는 육아휴직자 등의 업무를 대행하는 공무원)	
	평정 제도	근무 성적 평정		제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)	
인력 통제	징계 등		제73조의3(직위해제)	제60조(직위해제 대상 비위행위)	▶ '비위'라는 표현을 '위법'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확한 표현임

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-12> 「공무원임용령」 개정안

구 분		내 용
용어 정비	발굴	○ 「공무원임용령」 제49조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과 현원의 전보 등) ① 법 제6조제3항 및 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제26조의2에 따라 초과 현원을 재배치할 때에는 결원 여부에 관계없이 기관 간 전보를 할 수 있다. ② 제1항에 따라 기관 간 전보를 할 때에는 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」 제17조 본문에도 불구하고 소속 장관은 전입·전출 동의절차를 생략할 수 있다.

구 분			내 용
용어 정비			③ 기구개편에 따라 기관이 통폐합되거나 소관 업무의 일부가 소속 장관이 다른 기관으로 이관되는 경우에는 원 소속 기관의 장은 파견·휴직, 그 밖의 사유로 직제상 정원에 포함되지 아니하는 현원에 대하여 그 공무원의 경력, 파견 목적, 훈련 내용 등을 고려하여 중앙인사관장기관과의 협의를 거쳐 기구개편 전에 이체받는 기관을 정할 수 있다. 이 경우 해당 공무원은 해당 기구개편에 관한 법령의 시행일에 이체받는 기관의 소속 공무원으로 본다. ④ 인사혁신처장은 기구개편 및 정원조정에 따라 발생한 초과 현원을 재배치(동일 기관 내에서의 재배치를 포함한다)하기 위하여 필요한 경우에는 이 영 및「공무원임용시험령」등의 규정에도 불구하고 전직시험 또는 경력경쟁채용시험등을 면제할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ '현원'이라는 표현보다는 '인원' 또는 '현재 인원'으로 바꾸는 것이 보다 명확하고 알기 쉬운 표현임. 또한 '이체받는'이라는 표현보다는 '배치되는', '옮겨지는' 등이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「공무원임용령」제49조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과 <u>인원</u>의 전보 등) ① 법 제6조제3항 및「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」제26조의2에 따라 초과 <u>인원을</u> 재배치할 때에는 결원 여부에 관계없이 기관 간 전보를 할 수 있다. ② 제1항에 따라 기관 간 전보를 할 때에는「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」제17조 본문에도 불구하고 소속 장관은 전입·전출 동의절차를 생략할 수 있다. ③ 기구개편에 따라 기관이 통폐합되거나 소관 업무의 일부가 소속 장관이 다른 기관으로 이관되는 경우에는 원 소속 기관의 장은 파견·휴직, 그 밖의 사유로 직제상 정원에 포함되지 아니하는 <u>현재 인원에</u> 대하여 그 공무원의 경력, 파견 목적, 훈련 내용 등을 고려하여 중앙인사관장기관과의 협의를 거쳐 기구개편 전에 <u>배치되는</u> 기관을 정할 수 있다. 이 경우 해당 공무원은 해당 기구개편에 관한 법령의 시행일에 <u>배치되는</u> 기관의 소속 공무원으로 본다. ④ 인사혁신처장은 기구개편 및 정원조정에 따라 발생한 초과 <u>인원을</u> 재배치(동일 기관 내에서의 재배치를 포함한다)하기 위하여 필요한 경우에는 이 영 및「공무원임용시험령」등의 규정에도 불구하고 전직시험 또는 경력경쟁채용시험등을 면제할 수 있다.
	발굴		○「공무원임용령」제45조의3(임기제공무원의 예외적 전보) 임용권자 또는 임용제청권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기제공무원을 해당 직위에서 다른 직위에 전보할 수 있다. 이 경우 제1호에 해당할 때에는 임기제공무원의 근무기간, 연봉등급 등에 관하여는 종전의 임용요건에 따라 임용된 것으로 본다. 1. 기구의 개편, 직제 또는 정원의 개정 또는 폐지 등의 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 가. 정원이 다른 기관 등으로 이체(移替)되어 해당 임기제공무원을 직급 및 직무분야의 변경 없이 근무기간 동안 계속 임용하는 경우
	개선 방안	쟁점	▷ '이체받는'이라는 표현은 자연스럽지 않고 알기 쉽거나 명확하지도 않음. 이를 '배치되어' 또는 '옮겨져'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

구 분			내 용
		개정안	▶「공무원임용령」 제45조의3(임기제공무원의 예외적 전보) 가. 정원이 다른 기관 등으로 배치되어 해당 임기제공무원을 직급 및 직무분야의 변경 없이 근무기간 동안 계속 임용하는 경우
	발굴		○「공무원임용령」 제23조(시보임용) ⑦ 임용권자 또는 임용제청권자는 시보 임용 기간 중에 있는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 정규 공무원으로 임용하기 부적당하다고 인정되는 경우에는 법 제29조제3항에 따라 해당 공무원을 면직시키거나 면직 제청할 수 있다. 4. 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 중징계(파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다) 사유에 해당하는 비위(非違)를 저지른 경우 5. 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 경징계(감봉 또는 견책을 말한다) 사유에 해당하는 비위를 2회 이상 저지른 경우 제31조(승진소요최저연수) ② 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제 기간, 징계처분 기간 및 제32조에 따른 승진임용의 제한기간을 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 포함한다. 2. 법 제73조의3제1항에 따른 직위해제처분기간 중 다음 각 목의 기간 다. 법 제73조의3제1항제6호에 따라 직위해제처분을 받은 사람이 1) 및 2)에 모두 해당하는 경우 법 제73조의3제1항제6호에 따른 직위해제처분기간 2) 법 제73조의3제1항제6호에 따른 직위해제처분의 원인이 된 비위행위에 대한 조사 또는 수사 결과가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 제60조(직위해제 대상 비위행위) 법 제73조의3제1항제6호에서 "금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위"란 다음 각 호의 행위를 말한다.
	개선 방안	쟁점	▷「공무원임용령」은 몇 개의 조문에서 '비위'라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '위법'으로 바꾸어도 문맥상 의미에 오해가 생길 여지가 없고 보다 알기 쉽고 명확한 표현임
		개정안	▶「공무원임용령」 제23조(시보임용) ⑦ 임용권자 또는 임용제청권자는 시보 임용 기간 중에 있는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 정규 공무원으로 임용하기 부적당하다고 인정되는 경우에는 법 제29조제3항에 따라 해당 공무원을 면직시키거나 면직 제청할 수 있다. 4. 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 중징계(파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다) 사유에 해당하는 위법을 저지른 경우 5. 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 경징계(감봉 또는 견책을 말한다) 사유에 해당하는 위법을 2회 이상 저지른 경우 제31조(승진소요최저연수) ② 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제 기간, 징계처분 기간 및 제32조에 따른 승진임용의 제한기간을 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 포함한다. 2. 법 제73조의3제1항에 따른 직위해제처분기간 중 다음 각 목의 기간

구 분			내 용
			다. 법 제73조의3제1항제6호에 따라 직위해제처분을 받은 사람이 1) 및 2)에 모두 해당하는 경우 법 제73조의3제1항제6호에 따른 직위해제처분기간 2) 법 제73조의3제1항제6호에 따른 직위해제처분의 원인이 된 위법행위에 대한 조사 또는 수사 결과가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 제60조(직위해제 대상 위법행위) 법 제73조의3제1항제6호에서 "금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 위법행위"란 다음 각 호의 행위를 말한다.
	발굴		○「공무원임용령」 제16조(경력경쟁채용 등의 요건) ① 법 제28조제2항 각 호 외의 부분 본문 및 단서에 따른 채용시험(이하 "경력경쟁채용시험등"이라 한다)을 통한 채용(이하 "경력경쟁채용 등"이라 한다)을 하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다. 1. 법 제28조제2항제1호에 따라 퇴직한 공무원(퇴직 시 임기제공무원이었던 사람은 제외한다)을 재임용하려는 경우에는 전 재직기관에 전력(前歷)을 조회하여 그 퇴직 사유가 확인된 경우로 한정하며, 같은 호에 따라 특수경력직공무원 또는 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람(퇴직 시 임기제공무원이었던 사람은 제외한다)을 퇴직 시에 재직한 직급의 공무원으로 재임용하려는 경우에는 각각 퇴직한지 30일이 지나지 아니한 경우로 한정한다. 이 경우 전력 조회에 관하여는 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」에서 정하는 바에 따른다. 3. 법 제28조제2항제3호에 따라 경력경쟁채용 등을 하려는 경우에는 임용예정 직급과 같은 직급에서 2년 이상 근무한 경력이 있거나 임용 예정직과 관련있는 직무분야에서 해당 직급에 해당하는 근무경력 또는 연구경력이 3년 이상인 사람으로서 「공무원임용시험령」에서 정하는 임용예정 계급 상당 경력기준에 해당하는 사람이어야 한다. 7. 법 제37조제2항에 따라 근무예정 지역 또는 근무예정 기관을 미리 정하여 실시한 5급 공개경쟁 채용시험에 합격하여 지방공무원으로 임용된 사람을 법 제28조제2항제7호에 따라 그 직급에 해당하는 국가공무원으로 경력경쟁채용 등을 하려는 경우에는 최초로 지방공무원으로 임용된 날부터 2년(휴직·직위해제 및 정직 기간은 포함하지 아니한다)이 지난 사람이어야 한다. 다만, 해당 지방자치단체의 직제와 정원의 개폐 등으로 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 되었을 때에는 그러하지 아니하다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「공무원임용령」 제16조는 제1항에서 '법 제28조 제2항 각호 외의 부분 본문 및 단서에 따른'이라는 복잡하고 혼란스러운 표현을 '법 제28조 제2항에 따른'이라는 알기 쉽고 명확한 서술로 바꾸는 것이 필요함 ▷ 제1항 제1호 '전력'이라는 표현은 '이력'으로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함 ▷ 제1항 제3호 '임용예정 계급 상당 경력기준에 해당하는'이라는 서술은 다소 복잡하며, '임용예정 계급에 상당하는 경력기준을 가진'이라는 표현이 보다 쉽고 명확함

구 분			내 용
			▷ 제1항 제7호 '개폐'를 '개편 또는 조정'으로, '폐직'은 '직책이 없어지거나', '과원이 되었을 때에는'은 '인원이 초과되었을 때에는'으로 수정하는 것이 보다 명확하고 알기 쉬운 표현임
		개정안	▶ 「공무원임용령」 제16조(경력경쟁채용 등의 요건) ① 법 제28조제2항에 따른 채용시험(이하 "경력경쟁채용시험등"이라 한다)을 통한 채용(이하 "경력경쟁채용 등"이라 한다)을 하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다. 1. 법 제28조제2항제1호에 따라 퇴직한 공무원(퇴직 시 임기제공무원이었던 사람은 제외한다)을 재임용하려는 경우에는 전 재직기관에 이력을 조회하여 그 퇴직 사유가 확인된 경우로 한정하며, 같은 호에 따라 특수경력직공무원 또는 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람(퇴직 시 임기제공무원이었던 사람은 제외한다)을 퇴직 시에 재직한 직급의 공무원으로 재임용하려는 경우에는 각각 퇴직한지 30일이 지나지 아니한 경우로 한정한다. 이 경우 전력 조회에 관하여는 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」에서 정하는 바에 따른다. 3. 법 제28조제2항제3호에 따라 경력경쟁채용 등을 하려는 경우에는 임용예정 직급과 같은 직급에서 2년 이상 근무한 경력이 있거나 임용 예정직과 관련있는 직무분야에서 해당 직급에 해당하는 근무경력 또는 연구경력이 3년 이상인 사람으로서 「공무원임용시험령」에서 정하는 임용예정 계급에 상당하는 경력기준을 가진 사람이어야 한다. 7. 법 제37조제2항에 따라 근무예정 지역 또는 근무예정 기관을 미리 정하여 실시한 5급 공개경쟁 채용시험에 합격하여 지방공무원으로 임용된 사람을 법 제28조제2항제7호에 따라 그 직급에 해당하는 국가공무원으로 경력경쟁채용 등을 하려는 경우에는 최초로 지방공무원으로 임용된 날부터 2년(휴직·직위해제 및 정직 기간은 포함하지 아니한다)이 지난 사람이어야 한다. 다만, 해당 지방자치단체의 직제와 정원의 개편 또는 조정 등으로 직책이 없어지거나 인원이 초과되었을 때에는 그러하지 아니하다.
	발굴		○ 「공무원임용령」 제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등) ② 소속 장관은 6급(우정직공무원의 경우에는 우정3급을 말한다) 공무원인 대우공무원 중 해당 직급에서 계속하여 업무에 정려(精勵)하기를 희망하고 실무수행 능력이 우수하여 기관 운영에 특히 필요하다고 인정하는 사람을 필수 실무관으로 지정할 수 있다.
	개선방안	쟁점	▷ '업무에 정려하기를'이라는 표현보다는 문맥상 '업무를 수행하기를'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확한 표현임
		개정안	▶ 「공무원임용령」 제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등) ② 소속 장관은 6급(우정직공무원의 경우에는 우정3급을 말한다) 공무원인 대우공무원 중 해당 직급에서 계속하여 업무를 수행하기를 희망하고 실무수행 능력이 우수하여 기관 운영에 특히 필요하다고 인정하는 사람을 필수 실무관으로 지정할 수 있다.
	발굴		○ 「공무원임용령」 34조의3(보통승진심사위원회) ① 4급 이하 공무원(5급 공무원으로 승진임용될 때 승진시험을 거치는 6급 공무원은 제외한다)을 승진임용하려는 경우에는 보통승진심사위원회의 승진 심사를 거쳐야 하며, 임용권자 또는 임용제청권자는 특별한 사유가 없으면 심사 결과에 따라야 한다. ② 보통승진심사위원회는 위원장을 포함한 3명 이상의 위원으로 구성하되, 임용권자 또는 임용제청권자가 부득이하다고 인정하는

구 분			내 용
			경우에는 2명 이상의 위원으로 구성할 수 있다. ③ 보통승진심사위원회의 위원장은 보통승진심사위원회가 설치된 기관의 장 또는 해당 기관의 장이 지명한 소속 공무원(정무직·별정직공무원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이 되고, 위원은 승진임용예정 직급에 해당하는 계급의 상위 계급자(상위 계급에 상당하는 공무원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다) 중에서 해당 기관의 장이 지명한 소속 공무원이 되며, 상위 계급자가 부족한 경우에는 승진임용예정 직급의 계급과 같은 계급자 중에서 지명할 수 있다. 다만, 고위공무원단 직위로 승진임용하는 경우 위원은 고위공무원 중에서 해당 기관의 장이 지명한 사람이 된다. ④ 보통승진심사위원회의 운영에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「공무원임용령」은 4급 이하 공무원의 승진임용을 심사하는 기구로 '보통승진심사위원회'를 규정하고 있는데, 4급 이하 공무원의 승진임용이 보다 일반적인 것이라면, '승진심사위원회'로 명명해도 무방할 것임. 특별승진 등에 대해 심사위원회가 구성되는 경우에 오히려 '특별'이라고 부가하는 것이 합리적임
		개정안	▶ 「공무원임용령」 34조의3(<u>승진심사위원회</u>) ① 4급 이하 공무원(5급 공무원으로 승진임용될 때 승진시험을 거치는 6급 공무원은 제외한다)을 승진임용하려는 경우에는 <u>승진심사위원회의</u> 승진 심사를 거쳐야 하며, 임용권자 또는 임용제청권자는 특별한 사유가 없으면 심사 결과에 따라야 한다. ② <u>승진심사위원회는</u> 위원장을 포함한 3명 이상의 위원으로 구성하되, 임용권자 또는 임용제청권자가 부득이하다고 인정하는 경우에는 2명 이상의 위원으로 구성할 수 있다. ③ <u>승진심사위원회의</u> 위원장은 <u>승진심사위원회가</u> 설치된 기관의 장 또는 해당 기관의 장이 지명한 소속 공무원(정무직·별정직공무원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이 되고, 위원은 승진임용예정 직급에 해당하는 계급의 상위 계급자(상위 계급에 상당하는 공무원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다) 중에서 해당 기관의 장이 지명한 소속 공무원이 되며, 상위 계급자가 부족한 경우에는 승진임용예정 직급의 계급과 같은 계급자 중에서 지명할 수 있다. 다만, 고위공무원단 직위로 승진임용하는 경우 위원은 고위공무원 중에서 해당 기관의 장이 지명한 사람이 된다. ④ <u>승진심사위원회의</u> 운영에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.
	발굴		○ 「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 한다. 가. 「공무원연금법」 제35조제1항에 따른 공무상요양비 지급대상 질병 또는 부상 나. 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 대상 질병 또는 부상

구 분			내 용
			2. 제71조제1항제3호와 제5호에 따른 휴직 기간은 그 복무 기간이 끝날 때까지로 한다. 3. 제71조제1항제4호에 따른 휴직 기간은 3개월 이내로 한다. 4. 제71조제2항제1호에 따른 휴직 기간은 그 채용 기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다. 5. 제71조제2항제2호와 제6호에 따른 휴직 기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다. 6. 제71조제2항제3호에 따른 휴직 기간은 2년 이내로 한다. 7. 제71조제2항제4호에 따른 휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다. 8. 제71조제2항제5호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 하되, 재직 기간 중 총 3년을 넘을 수 없다. 9. 제71조제1항제6호에 따른 휴직 기간은 그 전임 기간으로 한다. 10. 제71조제2항제7호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「공무원임용령」 제51조의1을 신설하고,「국가공무원법」제72조(휴직 기간)을 이관
		개정안	▶「공무원임용령」 제51조의1(휴직 기간)휴직 기간은 다음과 같다. 1.「국가공무원법」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 한다. 가.「공무원연금법」 제35조제1항에 따른 공무상요양비 지급대상 질병 또는 부상 나.「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 대상 질병 또는 부상 2.「국가공무원법」 제71조제1항제3호와 제5호에 따른 휴직 기간은 그 복무 기간이 끝날 때까지로 한다. 3.「국가공무원법」 제71조제1항제4호에 따른 휴직 기간은 3개월 이내로 한다. 4.「국가공무원법」 제71조제2항제1호에 따른 휴직 기간은 그 채용 기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다. 5.「국가공무원법」 제71조제2항제2호와 제6호에 따른 휴직 기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다. 6.「국가공무원법」 제71조제2항제3호에 따른 휴직 기간은 2년 이내로 한다. 7.「국가공무원법」 제71조제2항제4호에 따른 휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다. 8.「국가공무원법」 제71조제2항제5호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 하되, 재직 기간 중 총 3년을 넘을 수 없다.

구 분			내 용
			9.「국가공무원법」제71조제1항제6호에 따른 휴직 기간은 그 전임 기간으로 한다. 10.「국가공무원법」제71조제2항제7호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 한다.

2. 「공무원임용시험령」

□ 「국가공무원법」과 「공무원임용시험령」의 체계적 구조

○ 「공무원임용시험령」은 일반직 국가공무원과 외무공무원의 임용시험은 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 영에서 정하는 바에 따름을 명시하고 있음

○ 「공무원임용시험령」은 총 5개의 장과 61개조로(가지조항 포함) 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 응시자격, 제3장 채용시험, 제4장 전직시험 및 승진시험, 제5장 보칙으로 규정되어 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「공무원임용시험령」 제19조, 제27조, 제28조, 제45조에서는 '응시자격'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 「국가공무원법」 제36조에 준하여 '응시 자격'으로 띄어쓰기를 수정하는 것이 보다 체계적임

- 「공무원임용시험령」 제24조와 제25조는 '6급이하공개경쟁채용시험등'이라는 표현을 사용하고 있는데, 제21조-제23조에서 '5급 공개경쟁채용시험'이라고 표현하고 있는 것에 준하여, '6급 이하 공개경쟁채용시험 등'으로 띄어쓰기를 수정하는 것이 보다 체계적임

- 「공무원임용시험령」 제26조는 조문의 제목을 '경력경쟁채용시험등의 요구절차'라고 규정하고 있는데, '경력경쟁채용시험등의 요구'로 수정하는 것이 보다 일반적이고, 동법 제42조와의 관계에서 체계적임

- 「공무원임용시험령」 제28조는 '비다수인대상채용시험'이라는 표현을 사용하고 있는데, 비다수인의 개념이 불명확하므로 '특정인'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

○ 내용 수정이 필요한 조문

- 「공무원임용시험령」 제20조의3은 '중증장애인의 채용기회 확대'를 규정하고 있고, 제20조의4는 '저소득층에 속하는 사람의 채용시험 등'을, 제20조의5는 '장애인의 선발예정인원 초과합격'에 대해 규정하고 있음. 제20조의4와 제20조의5의 위치를 바꾸는 것이 보다 체계적임

□ 「국가공무원법」과 「공무원임용시험령」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과 「공무원임용시험령」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-13> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원임용시험령」의 정비방안

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원임용시험령」 정비안	검토사항
개요			제1조(목적)		
			제3조(적용 범위)	제1조(적용 범위 등)	
				제2조(시험실시의 원칙)	
제도적 기반	인사행정 기반	중앙인사기관	제6조(중앙인사관장기관)		
인적자원 확보 - 선발	모집		제37조(시험의 공고)	제47조(시험의 공고)	
				제48조(시험의 연기·변경)	
	응시자격		제35조(평등의 원칙)		
			제36조(응시 자격)	제15조(응시 결격사유 등)	
				제16조(응시연령)	
				제17조(학력 제한 금지)	
				제18조(응시에 필요한 자격증)	
				제19조(응시자격 등의 예외)	▶ 「국가공무원법」 제36조에 준하여 '응시자격'의 띄어쓰기를 '응시 자격'으로 수정하는 것이 체계적임
	시험실시기관		제34조(시험실시기관)	제3조(시험실시기관 등)	
				제4조(시험실시기관의 장의 직무 등)	
	시험의 방법·단계·과목 등			제5조(시험의 방법)	
				제6조(시험의 단계)	
				제7조(시험과목)	
				제8조(시험과목의 변경 등)	
				제9조(시험과목의 지정 등)	

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원임용시험령」 정비안	검토사항
			제10조(실기시험의 병과 등)	
			제11조(시험과목의 만점)	
			제12조(출제수준)	
			제13조(시험위원의 임명)	
			제14조(신체검사)	
	채용시험	제28조(신규채용)		
		제28조의4(개방형 직위)		
		제36조의2(채용시험의 가점)		
			제20조(여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격)	
			제20조의2(지방인재의 선발예정인원 초과합격)	
			제20조의3(증증장애인의 채용기회 확대)	
			제20조의4(저소득층에 속하는 사람의 채용시험 등)	
			제20조의5(장애인의 선발예정인원 초과합격)	▶ 제20조의3에서 '중증장애인의 채용기회 확대'를 규정하고 있으므로, 제20조의4와 제20조의5 순서를 바꾸는 것이 체계적임
			제21조(5급 공개경쟁채용시험으로 시험을 실시할 직렬)	
			제22조(5급 공개경쟁채용시험의 방법)	
			제23조(5급 공개경쟁채용시험의 합격 결정)	
			제23조의2(외교관후보자 선발시험의 방법)	
			제23조의3(외교관후보자 선발시험의 합격 결정)	
			제24조(6급이하공개경쟁채용시험등의 방법)	▶ 제21조-제23조 등의 규정에 비추어볼 때, '6급이하공개경쟁채용시험

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원임용시험령」 정비안	검토사항
			제25조(6급이하공개경쟁채용시험등의 합격 결정)	등'의 띄어쓰기를 '6급 이하 공개경쟁채용시험 등'으로 수정하는 것이 체계적임
			제26조(경력경쟁채용시험등의 요구 절차)	▶ 조문의 제목 중 '요구 절차'를 '요구'로 하는 것이 보다 일반적이며 간결함. 제42조 역시 제목을 '5급 일반승진시험의 요구'로 하고 있음
			제27조(경력경쟁채용시험등의 응시자격 등)	▶ 「국가공무원법」 제36조에 준하여 '응시자격'의 띄어쓰기를 '응시 자격'으로 수정하는 것이 체계적임 ▶ '비다수인'의 개념이 명확하지 않으며, '특정인'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
			제28조(비다수인대상채용시험 응시자격의 제한)	
			제29조(경력경쟁채용시험등의 방법)	
			제30조(경력경쟁채용시험등의 합격 결정)	
			제31조(자격증 소지자 등에 대한 채용시험의 특전)	
			제31조의2(의사상자 등에 대한 채용시험의 특전)	
			제32조(채용시험의 득점 계산 등)	
			제33조(전역예정자의 응시기간 계산방법)	
			제34조(응시자의 제출서류)	
			제35조(응시수수료)	
			제36조(국회 등 소속 공무원의 전입)	
	시험 방해행위 및 부정행위	제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)		
		제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)		
인력	승진시험	제40조의3(승진 심사)		

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원임용시험령」 정비안	검토사항
개발 - 인사 이동		제41조(승진시험 방법)	제39조(5급 공개경쟁승진시험의 방법)	
			제40조(5급 공개경쟁승진시험의 합격 결정)	
			제41조(5급 공개경쟁승진시험의 대상)	
			제42조(5급 일반승진시험의 요구)	
			제43조(5급 일반승진시험의 방법)	
			제44조(5급 일반승진시험의 합격 결정)	
			제45조(일반승진시험 응시자격의 정지)	▶ 「국가공무원법」 제36조에 준하여 '응시자격'의 띄어쓰기를 '응시 자격'으로 수정하는 것이 체계적임
	전직시험	제28조의3(전직)	제37조(전직시험의 방법)	
			제38조(전직시험의 합격 결정)	
			제46조(전직시험 및 승진시험의 득점 계산 등)	
			제49조(시험의 감사)	
			제49조의2(경력경쟁채용시험등의 점검)	
			제50조(시험위원 등에 대한 수당 지급)	
			제52조(합격증명서 등의 발급)	
			제53조(규제의 재검토)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-14> 「공무원임용시험령」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 공무원임용시험령 제19조(응시자격 등의 예외) 제27조(경력경쟁채용시험의 응시자격 등) 제28조(비다수인대상채용시험 응시자격의 제한) 제45조(일반승진시험 응시자격의 정지)
	개선 방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제36조에 준하여 '응시자격'의 띄어쓰기를 '응시 자격'으로 수정하는 것이 체계적임 ▷ 또한 제28조의 경우 '비다수인'의 개념이 명확하지 않으며, '특정인'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶ 「공무원임용시험령」 제19조(응시 자격 등의 예외) 제27조(경력경쟁채용시험의 응시 자격 등) 제28조(특정인 대상 채용시험 응시 자격의 제한) 제45조(일반승진시험 응시 자격의 정지)
용어 정비	발굴		○ 「공무원임용시험령」 제24조(6급이하공개경쟁채용시험등의 방법) 제25조(6급이하공개경쟁채용시험등의 합격 결정)
	개선 방안	쟁점	▷ 제21조-제23조 등의 규정에 비추어볼 때, '6급이하공개경쟁채용시험 등'의 띄어쓰기를 '6급 이하 공개경쟁채용시험등'으로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶ 「공무원임용시험령」 제24조(6급 이하 공개경쟁채용시험 등의 방법) 제25조(6급 이하 공개경쟁채용시험 등의 합격 결정)
용어 정비	발굴		○ 「공무원임용시험령」 제26조(경력경쟁채용시험등의 요구 절차)
	개선 방안	쟁점	▷ 조문의 제목 중 '요구 절차'를 '요구'로 하는 것이 보다 일반적이며 간결함. 제42조 역시 제목을 '5급 일반승진시험의 요구'로 하고 있음
		개정안	▶ 「공무원임용시험령」 제26조(경력경쟁채용시험등의 요구)
내용 수정	발굴		○ 「공무원임용시험령」 제20조의3(중증장애인의 채용기회 확대) - 제20조의4(저소득층에 속하는 사람의 채용시험 등) - 제20조의5(장애인의 선발예정인원 초과합격)
	개선	쟁점	▷ 제20조의3에서 '중증장애인의 채용기회 확대'를 규정하고 있으므로, 제20조의4와 제20조의5 순서를 바꾸는 것이 체계적임

구 분			내 용
	방안	개정안	▶ 공무원임용시험령 공무원임용시험령 제20조의3(중증장애인의 채용기회 확대) - 제20조의4(장애인의 선발예정인원 초과합격) - 제20조의5(저소득층에 속하는 사람의 채용시험 등)

3. 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」

□ 「국가공무원법」과 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」의 체계적 구조

○ 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」은 「국가공무원법」의 규정내용 중 제28조의4 제1항과 제28조의5 제1항에 따른 개방형 직위와 공모 직위의 운영 등에 필요한 사항을 규정하고 「공무원임용령」 등 공무원 인사 관련 법령에 특례를 규정함을 목적으로 함을 명시하고 있음

○ 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」은 총 5개의 장과 28개 조로 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 개방형 직위의 운영, 제3장 공모 직위의 운영, 제4장 공개모집, 제5장 보칙으로 규정되어 있음. 현재 가지조항과 삭제조항은 포함되어 있지 않음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제7조 제3항의 '적격자 없다고'는 '적격자가 없다고'로 수정하여야 보다 알기 쉽고 명확함

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제10조 제1항의 '고위공무원단직위'의 띄어쓰기가 '고위공무원단직위' 또는 '고위공무원단 직위'로 쓰여 통일적이지 않으므로, 이를 일치시키는 것이 보다 체계적임

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제18조 제1항 괄호안의 '18조에서 같다'는 '18조에서도 같다'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

○ 내용 수정이 필요한 조문

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제16조 제2항은 공모 직위 선발심사위원회의 위원장을 소속 장관이 지명할 수 있다고 규정함으로써, 장관의 위원장 지명을 재량사항으로 규정하고 있음. 그러나 이렇게 규정할 경우 법리적으로는 장관이 위원장을 지정하지 않을 경우 공백이 발생할 수 있는 문제가 있으며, 따라서 '위원장은 소속 장관이 지명

한다'로 규정하는 것이 보다 명확함

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제21조는 제1항에서 '소속 장관은 개방형 직위의 충원을 위한 시험 시행계획을 정기적으로 수립하여 인사혁신처장에게 통보하여야 하고'라고 규정하고 있는데, 통보가 아닌 '제출하여야 하고'가 보다 적절함

- 또한 동조 제2항의 경우 공고의 주체를 명시하지 않았음. 본조의 경우 사안에 따라 인사혁신처장과 소속 장관이 각각 공고의 주체가 되고 있으므로, 제2항의 경우에도 공고의 주체를 명시하는 것이 보다 명확함

○ 체계 수정이 필요한 조문

- 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 제27조는 제1항에서 인사혁신처장이 개방형 직위 및 공모 직위의 운영실태를 조사평가할 수 있으며, 그 결과를 공표할 수 있음을 규정하고 있음. 그러나 운영실태의 조사절차와 방법 및 평가기준에 대해서는 언급하고 있지 않음. 동 시행령의 경우 하위 행정규칙이 없으므로 이를 하위의 법규명령에 위임할 수는 없더라도, 최소한 조사절차와 방법 및 평가기준에 대해 인사혁신처장이 정하도록 하는 내용은 규정하는 것이 필요함

□ 「국가공무원법」과 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-15> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 정비방안

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)	제1조(목적)	
		제3조(적용범위)	제2조(다른 법령과의 관계)	
제도적 기반	인사 행정 기반 - 고위 공무원단	제2조의2(고위공무원단)	제3조(개방형 직위의 지정)	
		제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)	제7조(개방형 직위의 임용절차)	▶ 제7조 제3항 '적격자 없다고'를 '적격자가 없다고'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
			제17조(공모 직위의 임용절차)	
인적 자원 확보	선발	제28조(신규채용)	제8조(개방형 직위의 임용방법 등)	
			제18조(공모 직위의 임용방법 등)	
		제28조의4(개방형 직위)	제3조(개방형 직위의 지정)	
			제4조(개방형 직위의 충원시기)	
			제5조(개방형 직위 선발시험)	
			제6조(개방형 직위 중앙선발시험위원회)	
			제7조(개방형 직위의 임용절차)	
			제8조(개방형 직위의 임용방법 등)	▶ 제1항 괄호 안 '18조에서 같다'를 '18조에서도 같다'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
			제9조(개방형 직위의 임용기간)	
			제10조(개방형 직위 임용기간 만료자의 보직관리 등)	▶ 제1항의 '고위공무원단직위'의 띄어쓰기가 통일적이지 않으므로, 이를 통일하는 것이 체계적임

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」 정비안	검토사항
			제11조(개방형임용자의 다른 직위에의 임용 제한 등)	
			제12조(개방형임용자의 교육훈련)	
			제21조(시험의 공고)	▶ 제1항에서 '소속 장관은 개방형 직위의 충원을 위한 시험 시행계획을 정기적으로 수립하여 인사혁신처장에게 통보하여야 하고'를 '…… 인사혁신처장에게 제출하여야 하고'로 바꾸는 것이 보다 적절함 ▶ 제2항의 경우에는 공고의 주체가 명시되지 않았음. 본조의 경우 사안에 따라 인사혁신처장과 소속 장관이 각각 공고의 주체가 되고 있으므로, 제2항의 경우에도 공고의 주체를 명시하는 것이 보다 명확함
			제22조(개방형 직위 응시자의 추천 등)	
			제23조(공개모집의 예외)	
		제28조의5(공모 직위)	제13조(공모 직위의 지정)	
			제14조(공모 직위의 충원 시기)	
			제15조(공모 직위 선발시험)	
			제16조(공모 직위 선발심사위원회)	▶ 동조 제2항은 공모 직위 선발심사위원회의 위원장을 소속 장관이 지명할 수 있다고 규정함으로써, 장관의 위원장 지명을 재량사항으로 규정하고 있음. 그러나 이렇게 규정할 경우 법리적으로는 장관이 위원장을 지정하지 않을 수 있는 문제가 있음. 따라서 '위원장은 소속 장관이 지명한다'로 규정하는 것이 보다 명확함
			제17조(공모 직위의 임용절차)	

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」 정비안	검토사항
			제18조(공모 직위의 임용방법 등)	
			제19조(공모 직위 임용자의 보직관리 등)	
			제20조(공모 직위 임용자의 다른 직위에의 임용 제한 등)	
			제24조(전보·전직 제한기간의 특례)	
			제25조(인사상 불이익의 금지 등)	
			제26조(수당)	
			제27조(운영실태의 평가 등)	▶ 동조 제1항은 인사혁신처장이 개방형 직위 및 공모 직위의 운영실태를 조사·평가할 수 있으며, 그 결과를 공표할 수 있음을 규정하고 있는데, 운영실태의 조사절차와 방법 및 평가의 기준에 대해서는 언급하지 않고 있음. 따라서 이를 인사혁신처장이 정하도록 하는 등의 위임규정이 필요함
			제28조(응시수수료의 면제)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-16>「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제7조(개방형 직위의 임용절차) ③ 제1항에도 불구하고 소속 장관은 선발시험위원회가 추천한 임용후보자 중에서 적격자 없다고 판단한 경우에는 임용후보자 중에서 임용하지 아니할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제3항 '적격자 없다고'를 '적격자가 없다고'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제7조(개방형 직위의 임용절차) ③ 제1항에도 불구하고 소속 장관은 선발시험위원회가 추천한 임용후보자 중에서 적격자가 없다고 판단한 경우에는 임용후보자 중에서 임용하지 아니할 수 있다.

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제8조(개방형 직위의 임용방법 등) ① 소속 장관은 경력경쟁채용 등(법 제28조 제2항에 따른 채용을 말한다. 이하 같다)의 방법으로 개방형 직위에 공무원을 임용한다. 다만, 개방형임용 당시 경력직공무원(임기제공무원은 제외하며, 이하 제10조, 제11조, 제15조 및 제18조에서 같다)인 사람은 전보, 승진 또는 전직의 방법으로 임용할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제1항 괄호 안 '18조에서 같다'를 '18조에서도 같다'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제8조(개방형 직위의 임용방법 등) ① 소속 장관은 경력경쟁채용 등(법 제28조 제2항에 따른 채용을 말한다. 이하 같다)의 방법으로 개방형 직위에 공무원을 임용한다. 다만, 개방형임용 당시 경력직공무원(임기제공무원은 제외하며, 이하 제10조, 제11조, 제15조 및 <u>제18조에서도</u> 같다)인 사람은 전보, 승진 또는 전직의 방법으로 임용할 수 있다.
용어 정비	발굴		○「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제10조(개방형 직위 임용기간 만료자의 보직관리 등) ① 고위공무원단 직위에 개방형 임용될 당시 고위공무원단 직위 또는 그에 상당하는 직위에 재직하고 있던 경력직공무원이었던 사람 또는 고위공무원단 직위로의 승진임용 요건을 갖춘 공무원(고위공무원단 직위로의 전보 요건을 갖춘 연구관·지도관을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이었던 사람의 임용기간이 만료되는 경우 소속 장관은 그 공무원을 경력직고위공무원으로 임명할 수 있는 직위(연구관·지도관의 경우에는「고위공무원단 인사규정」제17조제2항에 따른 직위를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)에 임용하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제1항의 '고위공무원단직위'의 띄어쓰기가 통일적이지 않으므로, 이를 통일하는 것이 체계적임
		개정안	▶「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제10조(개방형 직위 임용기간 만료자의 보직관리 등) ① 고위공무원단직위에 개방형임용될 당시 <u>고위공무원단 직위</u> 또는 그에 상당하는 직위에 재직하고 있던 경력직공무원이었던 사람 또는 고위공무원단직위로의 승진임용 요건을 갖춘 공무원(고위공무원단 직위로의 전보 요건을 갖춘 연구관·지도관을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이었던 사람의 임용기간이 만료되는 경우 소속 장관은 그 공무원을 경력직고위공무원으로 임명할 수 있는 직위(연구관·지도관의 경우에는「고위공무원단 인사규정」제17조제2항에 따른 직위를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)에 임용하여야 한다.
내용 수정	발굴		○「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제21조(시험의 공고) ① 소속 장관은 개방형 직위의 충원을 위한 시험 시행계획을 정기적으로 수립하여 인사혁신처장에게 통보하여야 하고, 인사혁신처장은 이를 공고하여야 한다. ② 개방형 직위의 임용후보자를 선발하기 위하여 제1항에 따른 시험을 실시하려는 경우에는 임용기간 만료 예정일 2개월 전까지 시험 실시에 관하여 응시자가 알아야 할 사항을 인터넷 홈페이지와 그 밖에 필요한 경우에는 일간신문, 관보 또는 방송 등 효과적인 방법으로 10일 이상 공고하여야 한다. 이 경우 공고 내용 및 변경공고에 관하여는「공무원임용 시험령」제47조를 준용한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제1항에서 '소속 장관은 개방형 직위의 충원을 위한 시험 시행계획을 정기적으로 수립하여 인사혁신처장에게 통보하여야 하고'를 '…… 인사혁신처장에게 제출하여야 하고'로 바꾸는 것이 보다 적절함

구 분			내 용
			▷ 제2항의 경우에는 공고의 주체가 명시되지 않았음. 본조의 경우 사안에 따라 인사혁신처장과 소속 장관이 각각 공고의 주체가 되고 있으므로, 제2항의 경우에도 공고의 주체를 명시하는 것이 보다 명확함
		개정안	▶「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제21조(시험의 공고) ① 소속 장관은 개방형 직위의 충원을 위한 시험 시행계획을 정기적으로 수립하여 인사혁신처장에게 제출하여야 하고, 인사혁신처장은 이를 공고하여야 한다. ② 제1안) 개방형 직위의 임용후보자를 선발하기 위하여 제1항에 따른 시험을 실시하려는 경우에는 인사혁신처장은 임용기간 만료 예정일 2개월 전까지 시험 실시에 관하여 응시자가 알아야 할 사항을 인터넷 홈페이지와 그 밖에 필요한 경우에는 일간신문, 관보 또는 방송 등 효과적인 방법으로 10일 이상 공고하여야 한다. 이 경우 공고 내용 및 변경공고에 관하여는「공무원임용 시험령」제47조를 준용한다. ② 제2안) 소속 장관은 개방형 직위의 임용후보자를 선발하기 위하여 제1항에 따른 시험을 실시하려는 경우에는 임용기간 만료 예정일 2개월 전까지 시험 실시에 관하여 응시자가 알아야 할 사항을 인터넷 홈페이지와 그 밖에 필요한 경우에는 일간신문, 관보 또는 방송 등 효과적인 방법으로 10일 이상 공고하여야 한다. 이 경우 공고 내용 및 변경공고에 관하여는「공무원임용 시험령」제47조를 준용한다.
내용 수정	발굴		○「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제16조(공모 직위 선발심사위원회) ② 심사위원은 임용예정 직위와 관련된 분야 또는 채용·면접 등 시험에 관한 경험과 지식이 풍부한 사람 중에서 소속 장관이 임명하거나 위촉하되, 심사위원의 2분의 1 이상은 다른 중앙행정기관(감사원을 제외한 행정부의 각급기관을 포함한다. 이하 같다) 소속 공무원 또는 민간위원(국공립 대학의 교원을 포함한다)이어야 하며, 위원장은 위원 중에서 소속 장관이 지명할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 동조 제2항은 공모 직위 선발심사위원회의 위원장을 소속 장관이 지명할 수 있다고 규정함으로써, 장관의 위원장 지명을 재량사항으로 규정하고 있음. 그러나 이렇게 규정할 경우 법리적으로는 장관이 위원장을 지정하지 않을 수 있는 문제가 있음. 따라서 '위원장은 소속 장관이 지명한다'로 규정하는 것이 보다 명확함
		개정안	▶「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제16조(공모 직위 선발심사위원회) ② 심사위원은 임용예정 직위와 관련된 분야 또는 채용·면접 등 시험에 관한 경험과 지식이 풍부한 사람 중에서 소속 장관이 임명하거나 위촉하되, 심사위원의 2분의 1 이상은 다른 중앙행정기관(감사원을 제외한 행정부의 각급기관을 포함한다. 이하 같다) 소속 공무원 또는 민간위원(국공립 대학의 교원을 포함한다)이어야 하며, 위원장은 위원 중에서 소속 장관이 지명한다.
체계 정비	발굴		○「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」제27조(운영실태의 평가 등) ① 인사혁신처장은 개방형 직위 및 공모 직위의 운영을 지도·지원하고, 필요한 경우에는 그 운영실태를 조사·평가할 수 있으며, 그 결과를 공표할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 동조 제1항은 인사혁신처장이 개방형 직위 및 공모 직위의 운영실태를 조사·평가할 수 있으며, 그 결과를 공표할 수 있음을 규정하고 있는데, 운영실태의 조사절차와 방법 및 평가의 기준에 대해서는 언급하지 않고 있음. 따라서 이를 인사혁신처장이 정하도록

구 분			내 용
			하는 등의 위임규정이 필요함
		개정안	▶「개방형 직위 및 공모 직위 운영 등에 관한 규정」 제27조(운영실태의 평가 등) ① 인사혁신처장은 개방형 직위 및 공모 직위의 운영을 지도·지원하고, 필요한 경우에는 그 운영실태를 조사·평가할 수 있으며, 그 결과를 공표할 수 있다. ② 운영실태의 조사절차와 방법 및 평가기준은 인사혁신처장이 정한다.

4. 「고위공무원단 인사규정」

□ 「국가공무원법」과 「고위공무원단 인사규정」의 체계적 구조

○ 「고위공무원단 인사규정」은 「국가공무원법」에서 고위공무원단에 속하는 공무원의 임용 등에 관하여 위임된 사항 및 그 시행에 필요한 사항과 「공무원임용령」 등 공무원 인사 관계 법령에 대한 특례를 규정함을 목적으로 함을 명시하고 있음

○ 「고위공무원단 인사규정」은 총 5개의 장과 39개조로(가지조항 포함, 삭제조항 제외) 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 고위공무원단후보자 양성, 제3장 고위공무원단으로의 진입, 제4장 보직관리 및 성과관리 등, 제5장 적격심사로 구성되어 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「고위공무원단 인사규정」 제4조 제1호는 '현원'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '현재 인원' 또는 '인원'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함 '

- 「고위공무원단 인사규정」 제13조 제1호는 '전력'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '이력'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

- 「고위공무원단 인사규정」 제25조는 제목을 '제척 및 기피·회피'로 하고 있는데, '제척·기피·회피' 또는 '제척, 기피 및 회피'로 하는 것이 보다 어법에 맞음

○ 내용 수정이 필요한 조문

- 「고위공무원단 인사규정」 제15조의3 제1항과 제2항은 모두 '그 사유를 분명하게 밝혀 통보'할 것을 규정하고 있음. 그러나 '그 사유를 분명하게 밝힌 문서로써' 등으로 규정하는 것이 보다 타당하고 명확함

- 「고위공무원단 인사규정」 제20조는 제1항에서 "인사혁신처장은 공무원이 고위공무원단 진입 이후 고위공무원으로서 성공적인 직무를 수행하기 위하여 필요한 역량을 지속적으로 발전시키고 바람직한 태도를 유지할 수 있도록 지원함으로써 고위공무원의 성과가 향상되도록 노력하여야 한다"라고 규정하고 있음. 그러나 '바람직한 태도'는 매우 불명확한 개념이

며, 동조의 제목 역시 '고위공무원의 성과 향상 지원'으로 되어 있으므로, 바람직한 태도는 삭제하는 것이 보다 타당하고 명확함

○ 체계 수정이 필요한 조문

- 「고위공무원단 인사규정」 제2조 제1호는 '역량'의 개념을 정의하면서 그 구체적 요소는 인사혁신처장이 정하도록 하고 있으며, 인사혁신처장은 이를 인사혁신처예규인 '고위공무원단 인사규칙' III.에서 규정하고 있음. 그러나 역량의 요소는 당사자에게 매우 중요한 사항이며, 제1항에서 인사혁신처장이 개방형 직위 및 공모 직위의 운영실태를 조사평가할 수 있으며, 이 시행령 전반에 있어서도 중심적인 사항이므로, 구체적 내용을 예시적으로라도 이 영에 규정하는 것이 보다 타당하고 명확함

□ 「국가공무원법」과 「고위공무원단 인사규정」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과 「고위공무원단 인사규정」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-17> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「고위공무원단 인사규정」 정비방안

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「고위공무원단 인사규정」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)	제1조(목적)	
			제2조(정의)	▶ 제2조 제1호는 '역량'의 개념을 정의하면서 그 구체적 요소는 인사혁신처장이 정하도록 하고 있으며, 인사혁신처장은 이를 인사혁신처예규인 '고위공무원단 인사규칙' Ⅲ에서 정하고 있음. 그러나 역량의 요소는 당사자에게 매우 중요한 사항이며 이 시행령 전반에 있어서도 중심적인 사항이므로, 그 내용을 예시적으로라도 시행령에서 규정하는 것이 타당하고 보다 명확함
		제3조(적용범위)	제3조(다른 법령과의 관계)	
		제5조(정의) 6.	제17조(연구직·지도직 공무원의 고위공무원단 직위로의 전보) ②	
제도적 기반	인사 행정 기반 - 고위 공무원단	제2조의2(고위공무원단) ①, ②	제7조(고위공무원단후보자)	
		제2조의2(고위공무원단) ③	제9조(역량평가)	
			제9조의2(역량평가의 응시요건)	
			제10조(역량평가위원)	
			제11조(역량평가방법)	
			제12조(역량 개발)	
		제2조의2(고위공무원단) ④	제4조(고위공무원단 인사관리대상의	▶ 제4조 제1호는 '현원'이라는 표현을 사

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「고위공무원단 인사규정」 정비안	검토사항
			범위)	용하고 있는데, 이를 '현재 인원' 또는 '인원' 등으로 하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)	제15조의2(고위공무원임용심사위원회의 구성 및 운영 등)	
			제15조의3(결과 통보 및 재심사 요구)	▶ 제15조의3 제1항과 제2항은 모두 '그 사유를 분명하게 밝혀' 통보할 것을 규정하고 있음. 그러나 '그 사유를 밝힌 문서로써' 등으로 규정하는 것이 보다 타당하고 명확함
			제15조의4(운영세칙)	
			제16조의2(고위공무원 채용에서의 심사 예외)	
		제70조의2(적격심사)	제23조(적격심사의 요구 등)	▶ 적격심사의 대상과 방법규정 필요
			제24조(적격심사의 의결)	▶ 적격심사의 대상과 방법규정 필요
			제25조(제척 및 기피·회피)	▶ 제25조는 제목을 '제척 및 기피·회피'로 하고 있는데, '제척·기피·회피' 또는 '제척, 기피 및 회피'로 하는 것이 보다 어법에 맞음
			제26조(조건부 적격자의 교육훈련 등)	
			제27조(직위를 부여받지 못한 기간의 계산)	
			제28조(별정직 고위공무원의 직권면직)	
인적 자원 확보	임용	제32조(임용권의 위임) ③	제5조(임용권의 위임)	
	선발	제28조(신규채용) ②	제6조(고위공무원으로의 임용방법)	
			제13조(일반직 고위공무원의 경력경쟁채용 등의 요건)	▶ 동조 제1호는 '전력'이라는 표현을 사용하고 있는데, '이력'으로 수정하는 것이 보

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「고위공무원단 인사규정」 정비안	검토사항
				다 알기 쉽고 명확함
			제13조의2(임기제 고위공무원의 경력경쟁채용 등의 요건)	
			제14조(일반직 고위공무원의 경력경쟁채용시험등의 방법)	
			제14조의2(시험위원회의 구성·운영)	
			제14조의3(채용시험의 위탁)	
			제14조의4(채용시험의 사전협의, 자체 위원회의 구성 및 점검 등의 생략)	
			제14조의5(임기제 고위공무원의 경력경쟁채용시험등의 방법)	
			제15조(별정직 고위공무원의 채용)	
인력 개발	교육훈련	제50조(교육훈련)	제8조(고위공무원단후보자 교육)	
			제20조의2(고위공무원의 성과 향상 지원)	▶ 동조는 '고위공무원의 성과 향상 지원'에 대해 규정하고 있는데, 제1항에서 "인사혁신처장은 공무원이 고위공무원단 진입 이후 고위공무원으로서 성공적인 직무를 수행하기 위하여 필요한 역량을 지속적으로 발전시키고 바람직한 태도를 유지할 수 있도록 지원함으로써 고위공무원의 성과가 향상되도록 노력하여야 한다"라고 규정하고 있음. 그러나 '바람직한 태도'라는 것은 매우 불명확한 개념이며, 동조의 제목은 '고위공무원의 성과 향상 지원'으로 되어 있으므로, 바람직한 태도에 관한

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「고위공무원단 인사규정」 정비안	검토사항
				규정은 삭제하는 것이 타당하고 보다 명확함
	승진	제40조의2(승진임용의 방법) ①	제16조(고위공무원단 직위로의 승진임용)	
	강임	제73조의4(강임)	제21조(고위공무원의 강임)	
	배치전환 (전보)		제17조(연구직·지도직 공무원의 고위공무원단 직위로의 전보)	
			제19조(전보의 제한)	
	인사이동 - 인사교류	제32조의4(파견근무) ①	제20조의2(고위공무원의 성과 향상 지원) ④	
		외무공무원법 제13조의4	제17조의2(인사교류에 따른 경력경쟁채용 등)	
	경력개발	제32조의5(보직관리의 원칙)	제18조(보직관리의 기준)	
인력 관리	평정 제도	제51조(근무성적의 평정)	제20조(고위공무원의 근무성적평정)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-18> 「고위공무원단 인사규정」 개정안

구 분		내 용
용어	발굴	○ 「고위공무원단 인사규정」 제4조(고위공무원단 인사관리대상의 범위) 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제2조의2제4항에 따라

정비			파견, 휴직 등으로 인사관리 되는 공무원은 같은 조 제2항 각 호의 고위공무원단 직위(이하 "고위공무원단 직위"라 한다)에 임용되어 그 직위에서 근무하던 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 법 제6조제3항에 따라 조직의 개편 등으로 현원이 정원을 초과하여 보직 없이 근무 중인 사람
	개선 방안	쟁점	▷ 제4조 제1호는 '현원'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '현재 인원' 또는 '인원' 등으로 하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「고위공무원단 인사규정」 제4조(고위공무원단 인사관리대상의 범위) 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제2조의2제4항에 따라 파견, 휴직 등으로 인사관리 되는 공무원은 같은 조 제2항 각 호의 고위공무원단 직위(이하 "고위공무원단 직위"라 한다)에 임용되어 그 직위에서 근무하던 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 법 제6조제3항에 따라 조직의 개편 등으로 <u>현재 인원이</u> 정원을 초과하여 보직 없이 근무 중인 사람
용어 정비	발굴		○「고위공무원단 인사규정」 제25조(제척 및 기피・회피)
	개선 방안	쟁점	▷ 제25조는 제목을 '제척 및 기피·회피'로 하고 있는데, '제척·기피·회피' 또는 '제척, 기피 및 회피'로 하는 것이 보다 어법에 맞음
		개정안	▶「고위공무원단 인사규정」 제25조(<u>제척, 기피 및 회피</u>)
용어 정비	발굴		○「고위공무원단 인사규정」 제13조(일반직 고위공무원의 경력경쟁채용 등의 요건) 법 제28조제2항에 따른 일반직 고위공무원의 경력경쟁채용 등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 한다. 다만, 연구관·지도관의 경력경쟁채용 등은 연구직 및 지도직 규정 제7조·제7조의2 및 제8조에 따른다. 1. 법 제28조제2항제1호에 따라 고위공무원단 직위 또는 그에 상응하는 직위에 재직하였던 일반직 고위공무원(임기제공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 재임용하는 경우에는 이전 재직기관에 전력(前歷)을 조회하여 그 퇴직 사유가 확인된 사람이어야 하며, 같은 호에 따라 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직하였던 일반직 고위공무원을 재임용하는 경우에는 퇴직 후 30일이 지나지 않아야 한다. 이 경우 전력 조회에 관하여는 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」에서 정하는 바에 따른다.
	개선 방안	쟁점	▷ 동조 제1호는 '전력'이라는 표현을 사용하고 있는데, '이력'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「고위공무원단 인사규정」 제13조(일반직 고위공무원의 경력경쟁채용 등의 요건) 1. 법 제28조제2항제1호에 따라 고위공무원단 직위 또는 그에 상응하는 직위에 재직하였던 일반직 고위공무원(임기제공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 재임용하는 경우에는 이전 재직기관에 <u>이력을</u> 조회하여 그 퇴직 사유가 확인된 사람이어야 하며, 같은 호에 따라 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직하였던 일반직 고위공무원을 재임용하는 경우에는 퇴직 후 30일이 지나지 않아야 한다.
내용 수정	발굴		○「고위공무원단 인사규정」 제15조의3(결과 통보 및 재심사 요구) ① 인사혁신처장은 고위공무원임용심사위원회의 심사 결과를 임용권자나 임용제청권자에게 지체 없이 통보(제24조에 따른 적격심사 결과의 통보는 제외한다. 이하 이 항에서 같다)하여야 하며, 심사 결과 임용권자나 임용제청권자가 정한 우선순위를 변경하는 경우에는 그 사유를 분명하게 밝혀 통보하여야 한다.

			② 임용권자나 임용제청권자는 제1항의 심사 결과에 따를 수 없는 특별한 사유가 있으면 그 사유를 분명하게 밝혀 인사혁신처장에게 고위공무원임용심사위원회의 재심사를 요구할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제15조의3 제1항과 제2항은 모두 '그 사유를 분명하게 밝혀' 통보할 것을 규정하고 있음. 그러나 '그 사유를 밝힌 문서로써' 등으로 규정하는 것이 보다 타당하고 명확함
		개정안	▶「고위공무원단 인사규정」 제15조의3(결과 통보 및 재심사 요구) ① 인사혁신처장은 고위공무원임용심사위원회의 심사 결과를 임용권자나 임용제청권자에게 지체 없이 통보(제24조에 따른 적격심사 결과의 통보는 제외한다. 이하 이 항에서 같다)하여야 하며, 심사 결과 임용권자나 임용제청권자가 정한 우선순위를 변경하는 경우에는 <u>그 사유를 분명하게 밝힌 문서로써</u> 통보하여야 한다. ② 임용권자나 임용제청권자는 제1항의 심사 결과에 따를 수 없는 특별한 사유가 있으면 <u>그 사유를 분명하게 밝힌 문서로써</u> 인사혁신처장에게 고위공무원임용심사위원회의 재심사를 요구할 수 있다.
내용 수정	발굴		○「고위공무원단 인사규정」 제20조의2(고위공무원의 성과 향상 지원) ① 인사혁신처장은 공무원이 고위공무원단 진입 이후 고위공무원으로서 성공적인 직무를 수행하기 위하여 필요한 역량을 지속적으로 발전시키고 바람직한 태도를 유지할 수 있도록 지원함으로써 고위공무원의 성과가 향상되도록 노력하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 동조의 '바람직한 태도'는 것은 매우 불명확한 개념이며, 동조의 제목은 '고위공무원의 성과 향상 지원'으로 되어 있으므로, 바람직한 태도에 관한 규정은 삭제하는 것이 타당하고 보다 명확함
		개정안	▶「고위공무원단 인사규정」 제20조의2(고위공무원의 성과 향상 지원) ① 인사혁신처장은 공무원이 고위공무원단 진입 이후 고위공무원으로서 성공적인 직무를 수행하기 위하여 필요한 역량을 지속적으로 발전시키고 유지할 수 있도록 지원함으로써 고위공무원의 성과가 향상되도록 노력하여야 한다.
체계 정비	발굴		○「고위공무원단 인사규정」 제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "역량"이란 고위공무원단에 속하는 공무원(이하 "고위공무원"이라 한다)으로서 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력과 자질 등으로서 인사혁신처장이 정하는 것을 말한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제2조 제1호는 '역량'의 개념을 정의하면서 그 구체적 요소는 인사혁신처장이 정하도록 하고 있으며, 인사혁신처장은 이를 인사혁신처예규인 '고위공무원단 인사규칙' Ⅲ에서 정하고 있음. 그러나 역량의 요소는 당사자에게 매우 중요한 사항이며 이 시행령 전반에 있어서도 중심적인 사항이므로, 그 내용을 예시적으로라도 시행령에서 규정하는 것이 타당하고 보다 명확함
		개정안	▶「고위공무원단 인사규정」 제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "역량"이란 고위공무원단에 속하는 공무원(이하 "고위공무원"이라 한다)으로서 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력과 자질 등으로서, <u>문제인식, 전략적 사고, 성과지향, 변화관리, 고객만족, 조정·통합에 대한 역량 등</u> 인사혁신처장이 정하는 것을 말한다.

5. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」

□ 「국가공무원법」과 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」의 체계적 구조

○ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」은 「국가공무원법」에서 각급 기관의 성과향상과 공무원의 능력발전을 위하여 공무원의 근무성적평정, 경력평정, 가점평정, 그 밖의 성과평가 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 함을 명시하고 있음

○ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」은 총 4개의 장과 34개조로(가지조항 포함) 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 근무성적평정, 제3장 경력평정 및 가점평정 등, 제4장 승진후보자명부의 작성으로 구성되어 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제6조의3 제1항은 "소속 장관은 근무성적평정을 실시하기 전에 평가자를 대상으로 평가항목, 평가 방법 등에 대한 교육을 실시하여야 한다"라고 규정하고 있는데, '평가항목, 평가 방법 등'을 '평가항목과 평가 방법 등'으로 수정하는 것이 보다 자연스럽고 명확함

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조 제3항의 '비위'를 '위법행위'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제11조 제2항은 "소속 장관은 다른 기관에 파견되어 근무하는 평가 대상 공무원의 경우에는 그 공무원을 파견받은 기관의 평가 결과를 활용하여 평가하여야 한다"라고 하여 '소속 장관은 … 공무원의 경우에는 …'으로 은, 는이 계속되므로, '공무원에 대해서는'으로 바꾸는 것이 보다 자연스럽고 명확함

○ 내용 수정이 필요한 조문

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제6조의2 제1호항은 "소속 장관은 매년 소속 공무원에 대한 성과평가 및 성과향상을 위한 계획을 수립하여 3월 31일까지 인사혁신처장에게 통보하여야 한다"라고 규정하고 있는데, '통보'보다는 '제출'이라는 표현이 문맥상 적합함

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제21조는 '근무성적평정 결과의 공

개 및 이의신청'이라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 공개라는 표현은 평정 대상 공무원에게 알려준다는 의미보다는 일반적으로 공개한다는 의미를 가짐. 따라서 조문의 제목을 '근무성적평정 결과의 알림 (또는 통지) 및 이의신청'이라고 수정하는 것이 규정내용에 보다 부합함. 또한 동조는 제1항에서 제1항에서 '… 평정 대상 공무원에게 해당 근무성적평정 결과를 알려 주어야 한다'라고 규정하고 있는데, 알려 주어야 한다라는 표현은 알기 쉬운 표현이나 알려주는 방식의 문제가 있을 수 있으므로 '…문서로써 알려 주어야 한다'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함.

- 또한 동조 제5항은 "제3항 및 제4항에 따라 이의신청을 받은 평가 단위 확인자, 확인자 또는 평가자는 신청한 내용이 타당하다고 판단하는 경우에는 해당 공무원에 대한 근무성적평정 결과를 조정할 수 있으며, 이의신청을 받아들이지 아니하는 경우에는 그 사유를 해당 공무원에게 설명하여야 한다"라고 규정하고 있는데, 이의신청을 받아들이지 않는 경우에 비로소 그 사유를 설명하는 것은 타당하지 않음. 근무성적평정 결과의 조정 단계에서 그 사유를 밝힌 문서로 설명하는 것이 타당함

□ 「국가공무원법」과 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-19> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 정비방안

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)	제1조(목적)	
		제3조(적용범위)	제2조(적용범위)	
			제3조(정의)	
인력 개발	승진 - 승진 후보자 명부	제40조의2(승진임용의 방법) ④	제29조(승진후보자 명부의 작성 등)	
			제30조(승진후보자명부의 평정점 등)	
인력 관리 - 평정 제도 - 근무 성적 평정	총칙	제51조(근무성적의 평정)	제4조(근무성적평정의 종류)	
			제5조(평가 시기)	
			제6조(평가기법의 개선·보급 등)	
			제6조의2(성과평가 및 성과향상을 위한 계획의 수립)	▶ 제1항에서 '통보'보다는 '제출'이 문맥상 적합한 표현임
			제6조의3(평가자의 교육 등)	▶ 제1항 '평가항목, 평가 방법 등'을 '평가항목과 평가 방법 등'으로 수정하는 것이 보다 자연스럽고 명확함
	성과 계약등 평가		제7조(평가 대상)	
			제7조의2(평가항목)	
			제8조(평가자 및 확인자)	
			제9조(성과계약의 체결)	
			제10조(평가 방법)	▶ 제3항의 '비위'를 '위법행위'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
			제11조(평가의 예외)	▶ 제2항에서 은, 는이 계속되므로 '경우에

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 정비안	검토사항
				는'을 '에 대해서는'으로 수정하는 것이 보다 자연스럽고 명확함
	근무성적 평가		제12조(근무성적평가의 대상)	
			제13조(평가자 및 확인자)	
			제14조(근무성적평가의 평가항목 등)	
			제15조(성과목표의 선정)	
			제16조(근무성적평가의 방법)	
			제17조(근무성적평가의 예외)	
			제18조(근무성적평가위원회)	
			제19조(근무성적평가 제도의 자율적 설계·운영)	
	근무성적 평정절차		제20조(성과면담 등)	
			제21조(근무성적평정 결과의 공개 및 이의신청 등)	▶ 동조는 '근무성적평정 결과의 공개 및 이의신청 등'이라는 제목 하에 내용을 규정하고 있음. 그러나 '공개'는 일반적인 공개를 의미하는데, 이 규정에서 공개는 평정 대상 공무원을 의미하므로 '공개'보다는 '통지' 또는 '알림'이 적합한 표현임 ▶ 또한 제1항의 '알려주어야 한다'라는 표현을 '문서로서 알려주어야 한다'라고 수정함으로써 절차의 명확성을 확보할 수 있음 ▶ 제5항의 경우 이의신청을 한 해당 공무원이 이의신청의 결과를 받아들이지 않는 경우 그 사유를 설명하도록 하고 있는데, 이의신청 결과를 알려주는 단계에서 사유를 설명하도록 하는 것이 당사자의 절차적 권리를 보다 보장할 수 있음

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 정비안	검토사항
			제22조(평가결과의 활용)	
	임기제 공무원 근무성적 평정		제22조의2(임기제공무원의 근무성적평정 방법 및 절차)	
			제22조의3(임기제공무원의 근무성적평정 시기)	
			제22조의4(임기제공무원의 근무성적평정 결과의 활용)	
	경력평정 및 가점평정		제23조(경력평정의 대상)	
			제24조(경력평정의 확인자)	
			제25조(경력평정의 대상기간)	
			제26조(경력평정점의 산출 등)	
			제27조(가점평정)	
			제28조(다면평가)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-20> 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 개정안

구 분			내 용
내용 수정	발굴		○ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제6조의2(성과평가 및 성과향상을 위한 계획의 수립) ① 소속 장관은 매년 소속 공무원에 대한 성과평가 및 성과향상을 위한 계획을 수립하여 3월 31일까지 인사혁신처장에게 통보하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제1항에서 '통보'보다는 '제출'이 문맥상 적합한 표현임
		개정안	▶ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제6조의2(성과평가 및 성과향상을 위한 계획의 수립) ① 소속 장관은 매년 소속 공무원에 대한 성과평가 및 성과향상을 위한 계획을 수립하여 3월 31일까지 인사혁신처장에게 <u>제출하여야 한다</u>.
용어 정비	발굴		○ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제6조의3(평가자의 교육 등) ① 소속 장관은 근무성적평정을 실시하기 전에 평가자를 대상으로 평가항목, 평가 방법 등에 대한 교육을 실시하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제1항 '평가항목, 평가 방법 등'을 '평가항목과 평가 방법 등'으로 수정하는 것이 보다 자연스럽고 명확함
		개정안	▶ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제6조의3(평가자의 교육 등) ① 소속 장관은 근무성적평정을 실시하기 전에 평가자를 대상으

			로 평가항목과 평가 방법 등에 대한 교육을 실시하여야 한다.
용어 정비	발굴		○「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제10조(평가 방법) ③ 제1항 및 제2항에 따라 성과계약등 평가를 할 때에는 성과목표의 중요도, 난이도 및 평가 대상 공무원의 자질·태도 등에 관한 사항 등을 고려하여 평가할 수 있으며, 업무상 비위 등 소속 장관이 정하는 요건에 해당하는 공무원에게 최하위등급을 부여할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제3항의 '비위'를 '위법행위'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제10조(평가 방법) ③ 제1항 및 제2항에 따라 성과계약등 평가를 할 때에는 성과목표의 중요도, 난이도 및 평가 대상 공무원의 자질·태도 등에 관한 사항 등을 고려하여 평가할 수 있으며, 업무상 위법행위 등 소속 장관이 정하는 요건에 해당하는 공무원에게 최하위등급을 부여할 수 있다.
용어 정비	발굴		○「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제11조(평가의 예외) ② 소속 장관은 다른 기관에 파견되어 근무하는 평가 대상 공무원의 경우에는 그 공무원을 파견받은 기관의 평가 결과를 활용하여 평가하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제2항에서 은, 는이 계속되므로 '경우에는'을 '에 대해서는'으로 수정하는 것이 보다 자연스럽고 명확함
		개정안	▶「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제11조(평가의 예외) ② 소속 장관은 다른 기관에 파견되어 근무하는 평가 대상 공무원의 경우에 대해서는 그 공무원을 파견받은 기관의 평가 결과를 활용하여 평가하여야 한다.
내용 수정	발굴		○「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제21조(근무성적평정 결과의 공개 및 이의신청 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 근무성적평정이 완료되면 평정 대상 공무원에게 해당 근무성적평정 결과를 알려 주어야 한다. ⑤ 제3항 및 제4항에 따라 이의신청을 받은 평가 단위 확인자, 확인자 또는 평가자는 신청한 내용이 타당하다고 판단하는 경우에는 해당 공무원에 대한 근무성적평정 결과를 조정할 수 있으며, 이의신청을 받아들이지 아니하는 경우에는 그 사유를 해당 공무원에게 설명하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 동조는 '근무성적평정 결과의 공개 및 이의신청 등'이라는 제목 하에 내용을 규정하고 있음. 그러나 '공개'는 일반적인 공개를 의미하는데, 이 규정에서 공개는 평정 대상 공무원을 의미하므로 '공개'보다는 '통지' 또는 '알림'이 적합한 표현임 ▷ 또한 제1항의 '알려주어야 한다'라는 표현을 '문서로써 알려주어야 한다'라고 수정함으로써 절차의 명확성을 확보할 수 있음 ▷ 제5항의 경우 이의신청을 한 해당 공무원이 이의신청의 결과를 받아들이지 않는 경우 그 사유를 설명하도록 하고 있는데, 이의신청 결과를 알려주는 단계에서 사유를 설명하도록 하는 것이 당사자의 절차적 권리를 보다 보장할 수 있음
		개정안	▶「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제21조(근무성적평정 결과의 알림 및 이의신청 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 근무성적평정이 완료되면 평정 대상 공무원에게 해당 근무성적평정 결과를 문서로써 알려 주어야 한다. ⑤ 제3항 및 제4항에 따라 이의신청을 받은 평가 단위 확인자, 확인자 또는 평가자는 신청한 내용이 타당하다고 판단하는 경우에는 해당 공무원에 대한 근무성적평정 결과를 조정할 수 있으며, 이를 그 사유를 밝힌 문서로써 해당 공무원에게 설명하여야 한다.

6. 「공무원 징계령」

□ 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」의 체계적 구조

○ 「공무원 징계령」은 「국가공무원법」의 규정내용 중 제10장의 징계와 징계부가금 부과에 필요한 사항을 규정한 하위 법령으로서, 행정부 소속 경력직 국가공무원 및 「국가공무원법」 제10장이 준용되는 별정직국가공무원에 대한 징계 및 징계부가금은 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 영에서 정하는 바에 따를 것을 규정하고 있음(제1조, 제1조의2)

○ 「공무원 징계령」은 장절의 구분없이 33개조로(가지조항 포함, 삭제조항 제외) 구성되어 있으며, 현재 가지조항이 9개 조문, 삭제조항이 3개 조문이 포함되어 있어 전체적인 정비가 필요한 상황임

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「공무원 징계령」 제13조는 위원장의 직무라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 제2항에서 "위원장은 징계위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다"라고 규정하고 있음. 의장이라는 별도의 지위와 표현이 필요하지 않으며, 위원장이라고 하여도 문제가 없을 것임

- 「공무원 징계령」 제16조는 '감사원에 대한 통고'라고 표현하고 있는데, 다른 규정들에서는 '통보'라는 표현을 사용하고 있음(동 시행령 제18조 의결통보, 「국가공무원법」 제83조 제3항 감사원에 대한 통보 등). 통고라는 표현은 통고처분이라는 개념과도 혼동될 수 있으므로 '통보'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

○ 내용 수정이 필요한 조문

- 「공무원 징계령」 제6조는 '각급 징계위원회의 사무직원'이라는 제목으로 내용을 규정하고 있으나, 실제 규정내용은 간사에 관한 사항에 국한됨. 조문제목을 '각급 징계위원회의 간사'로 수정하는 것이 조문내용에 부합함

- 「공무원 징계령」 제15조는 '제척 및 기피'라는 제목으로 내용을 규정하고 있는데, 규정내용은 위원의 회피에 관한 내용도 담겨 있음. 따라서 조문 제목을 '제척, 기피 및 회피' 또는 '제척·기피·회피'로 바꾸는 것

이 조문내용에 부합함

- 「공무원 징계령」 제20조는 '회의의 비공개'에 대해서 규정하고 있는데, 징계등 혐의자가 최종적으로 징계처분을 받고 이에 대해 다투고자 할 경우 징계위원회 회의록의 공개를 요청할 수 있고 이는 허용되는 것이 타당하므로 이에 대한 예외규정이 필요함

○ 체계 수정이 필요한 조문

- 「공무원 징계령」은 「국가공무원법」의 위임을 받아 징계에 관한 전반적인 사항을 규율하고 있으며, 「국가공무원법」의 위임이 구체적으로 범위를 정하여 이루어졌다기보다는 포괄적인 형태로 이루어졌다고 평가할 수 있음. 이로 인해 「국가공무원법」에서는 전혀 규정되지 않은 사항이 「공무원 징계령」에서 최초로 규정된 내용을 많이 찾아볼 수 있음. 이 중 중요한 사항들에 대해서는 법률에서 일일이 위임의 근거규정을 두지 않더라도 최소한 언급이 되는 것이 필요함. 예컨대, 징계위원회의 종류와 설치(「공무원 징계령」 제2조, 제3호), 징계등 혐의자의 출석, 심문과 진술권(동 시행령 제10조, 제11조) 등은 법률에 그 근거를 마련하는 것이 필요함

□ 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-21> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원 징계령」의 정비방안

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)	제1조(목적)	
		제3조(적용범위)	제1조의2(적용범위)	
		제5조(정의)	제1조의3(정의)	
인력통제	징계	제70조(직권 면직)	제23조(직권 면직에 대한 동의 등)	
		제78조(징계사유)	제7조(징계의결등의 요구)	
		제78조의2(징계부가금)	제7조(징계의결등의 요구)	
			제2조(징계위원회의 종류 및 관할) ②	
			제17조의2(징계부가금)	
			제19조의2(징계부가금 납부고지서의 교부 등)	
		제78조의3(재징계의결 등의 요구)		
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)		
		제79조(징계의 종류)	제1조의3(정의)	
		제80조(징계의 효력)		
		제81조(징계위원회의 설치)	제2조(징계위원회의 종류 및 관할)	▶ 징계위원회의 종류가 중앙징계위원회와 보통징계위원회임을 법률에 규정하는 것이 타당함 ▶ 동 시행령에서 최초로 규정하는 경우에도 제2조 제1항의 처음에 '법 제81조 제2항에 따른'을 덧붙이는 것이 필요함

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」 정비안	검토사항
			제3조(징계위원회의 설치)	▶ 징계위원회의 설치에 대해서도 법률에 규정하는 것이 타당함
			제4조(중앙징계위원회의 구성 등)	
			제5조(보통징계위원회의 구성)	
			제5조의2(위원의 임기)	
			제5조의3(위원의 해촉)	
			제6조(각급 징계위원회의 사무직원)	▶ 규정내용에 비추어 조문 제목을 '각급 징계위원회의 간사'로 바꾸는 것이 적절함
			제20조(회의의 비공개)	▶ 징계처분을 받은 당사자의 공개 요청이 있는 경우 예외적 공개가 가능함을 규정하는 것이 필요함
			제21조(비밀 누설 금지)	
		제82조(징계 등 절차)	제7조(징계의결 등의 요구)	
			제8조(국무총리의 징계의결 등 요구)	
			제8조의2(징계 등 절차 진행 여부의 결정)	
			제9조(징계의결 등의 기한)	
			제10조(징계 등 혐의자의 출석)	▶ 징계절차에 있어서 당사자의 참여권은 중요한 사항이므로 법률에 규정하는 것이 타당함
			제11조(심문과 진술권)	
			제11조의2(우선심사)	
			제12조(징계위원회의 의결)	
			제13조(위원장의 직무)	▶ 제2항과 제3항의 '의장'은 '위원장'으로 바꾸는 것이 보다 간결하고 혼란스럽지 않음
			제14조(위원장의 직무 대행)	

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」 정비안	검토사항
			제15조(제척 및 기피)	▶ 규정내용에 비추어 조문제목을 '제척, 기피 및 회피' 또는 '제척·기피·회피'로 하는 것이 적절함
			제17조(징계 등의 정도 결정)	
			제18조(의결 통보)	
			제18조의2(징계의결 등의 경정)	
			제19조(징계처분 등)	
			제19조의2(징계부가금 납부고지서의 교부 등)	
			제24조(심사 또는 재심사 청구)	
			제25조(징계등 처리 대장)	
		제83조(감사원의 조사와의 관계 등)	제16조(감사원에 대한 통고)	▶ 「국가공무원법」과 시행령의 다른 규정들에 맞추어 '통고'를 '통보'로 수정하는 것이 체계적임
			제8조의2(징계 등 절차 진행 여부의 결정)	
		제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)		
		제83조의3(특수경력직공무원의 징계)		

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-22> 「공무원 징계령」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 「공무원 징계령」 제13조(위원장의 직무) ① 징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다. ② 위원장은 징계위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다. ③ 의장은 표결권을 가진다.
	개선	쟁점	▷ 제2항과 제3항의 '의장'은 '위원장'으로 바꾸는 것이 보다 간결하고 혼란스럽지 않음

구 분			내 용
	방안	개 정 안	▶「공무원 징계령」 제13조(위원장의 직무) ① 징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다. ② 위원장은 징계위원회의 회의를 소집하고 주재하며, 표결권을 가진다.
용어 정비	발굴		○「공무원 징계령」 제16조(감사원에 대한 통고) 징계위원회가 설치된 기관의 장은 징계위원회에서 징계등 사건을 심의·의결한 결과 해당 공무원이 공무로 보관 중인 금품 또는 물품을 잃어버리거나 훼손하였다고 인정할 때에는 소속 장관이나 감독기관의 장을 거쳐 그 사실을 감사원에 통고하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」과 시행령의 다른 규정들에 맞추어 '통고'를 '통보'로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶「공무원 징계령」 제16조(감사원에 대한 통보) 징계위원회가 설치된 기관의 장은 징계위원회에서 징계등 사건을 심의·의결한 결과 해당 공무원이 공무로 보관 중인 금품 또는 물품을 잃어버리거나 훼손하였다고 인정할 때에는 소속 장관이나 감독기관의 장을 거쳐 그 사실을 감사원에 통보하여야 한다.
내용 수정	발굴		○「공무원 징계령」 제6조(각급 징계위원회의 사무직원) ① 각급 징계위원회에 간사 몇 명을 둔다. ② 중앙징계위원회의 간사는 5급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 공무원을 포함한다) 중에서 인사혁신처장이 임명한다. ③ 보통징계위원회의 간사는 소속 일반직공무원(외교부 및 그 소속 기관의 경우에는 외무공무원) 중에서 해당 기관의 장이 임명한다. ④ 간사는 위원장의 명을 받아 징계등에 관한 기록이나 그 밖의 서류의 작성 및 보관에 관한 사무에 종사한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 규정내용에 비추어 조문 제목을 '각급 징계위원회의 간사'로 바꾸는 것이 적절함
		개정안	▶「공무원 징계령」 제6조(각급 징계위원회의 간사)
내용 수정	발굴		○「공무원 징계령」 제15조(제척 및 기피) ① 징계위원회의 위원 중 징계등 혐의자의 친족 또는 직근 상급자(징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 사람을 포함한다)나 그 징계등 사유와 관계가 있는 사람은 그 징계등 사건의 심의·의결에 관여하지 못한다. ② 징계등 혐의자는 위원장이나 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 밝히고 기피를 신청할 수 있다. ③ 징계위원회의 위원장 또는 위원은 제1항에 해당하면 스스로 해당 징계등 사건의 심의·의결을 회피하여야 하며, 제2항에 해당하면 회피할 수 있다. ④ 제2항의 기피신청이 있을 때에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 기피 여부를 의결한다. 이 경우에 기피신청을 받은 사람은 그 의결에 참여하지 못한다.

구 분			내 용
			⑤ 보통징계위원회에서 제1항부터 제3항까지의 사유로 위원장을 포함한 위원 5명 이상이 출석할 수 없게 되었을 때에는 위원 5명 이상이 출석할 수 있도록 그 위원회 설치기관의 장에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다. 이 경우에 임시위원을 임명할 수 없으면 그 징계의결등의 요구는 철회된 것으로 보고 상급행정기관의 장에게 그 징계의결등을 신청하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 규정내용에 비추어 조문제목을 '제척, 기피 및 회피' 또는 '제척·기피·회피'로 하는 것이 적절함
		개정안	▶「공무원 징계령」 제15조(제척, 기피 및 회피)
내용 수정	발굴		○「공무원 징계령」 제20조(회의의 비공개)징계위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다. 1. 징계위원회의 회의 2. 징계위원회의 회의에 참여할 또는 참여한 위원의 명단 3. 징계위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자적으로 기록된 문서를 포함한다) 4. 그 밖에 공개할 경우 징계위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항
	개선 방안	쟁점	▷ 징계처분을 받은 당사자의 공개 요청이 있는 경우 예외적 공개가 가능함을 규정하는 것이 필요함
		개정안	▶「공무원 징계령」 제20조(회의의 비공개)징계위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다. 다만 징계처분 등을 받은 사람이 회의록의 열람·복사 등 회의록 공개를 신청한 때에는 위원의 성명 등 개인정보에 관한 사항을 제외하고 공개하여야 한다.
체계 정비	발굴		○「국가공무원법」 제81조(징계위원회의 설치) ① 공무원의 징계처분등을 의결하게 하기 위하여 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 기관에 징계위원회를 둔다. ② 징계위원회의 종류·구성·권한·심의절차 및 징계 대상자의 진술권에 필요한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다. ③ 징계의결등에 관하여는 제13조제2항을 준용한다. ○ 공무원 징계령 제2조(징계위원회의 종류 및 관할) ① 징계위원회는 중앙징계위원회와 보통징계위원회로 구분한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계위원회의 종류가 중앙징계위원회와 보통징계위원회임을 법률에 규정하는 것이 타당함 ▷ 동 시행령에서 최초로 규정하는 경우에도 제2조 제1항의 처음에 '법 제81조 제2항에 따른'을 덧붙이는 것이 필요함
		개정안	▶「국가공무원법」 제81조(징계위원회의 설치) ② 징계위원회는 중앙징계위원회와 보통징계위원회로 구분하며, 중앙징계위원회는 국무총리 소속으로, 보통징계위원회는 중앙행정기관에 설치한다. ③ 징계위원회의 관할·구성·권한·심의절차 및 징계 대상자의 진술권에 필요한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회 규칙 또는 대통령령으로 정한다.

구 분			내 용
			▶「공무원 징계령」 제2조(징계위원회의 관할) ① 중앙징계위원회는 다음 각 호의 징계 또는 법 제78조의2에 따른 징계부가금(이하 "징계부가금"이라 한다) 사건을 심의·의결한다.
체계 정비	발굴		○ 공무원 징계령 제10조(징계등 혐의자의 출석) 제11조(심문과 진술권) ○「국가공무원법」 제82조(징계 등 절차) ① 공무원의 징계처분등은 징계위원회의 의결을 거쳐 징계위원회가 설치된 소속 기관의 장이 하되, 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회(국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회에 있어서는 해당 중앙인사관장기관에 설치된 상급 징계위원회를 말한다. 이하 같다)에서 한 징계의결등에 대하여는 중앙행정기관의 장이 한다. 다만, 파면과 해임은 징계위원회 의 의결을 거쳐 각 임용권자 또는 임용권을 위임한 상급 감독기관의 장이 한다. ② 징계의결등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가볍다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 징계위원회(국무총리 소속으로 설치된 징계위원회의 의결에 대하여는 그 징계위원회)에 심사나 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계절차에 있어서 당사자의 참여권은 중요한 사항이므로 법률에 근거를 두는 것이 타당함
		개정안	▶「국가공무원법」 제82조(징계 등 절차) ② 징계위원회는 필요한 경우 징계 등 혐의자와 관계인의 출석을 요구하고 혐의내용과 관련한 사항을 심문할 수 있다. ③ 징계 등 혐의자는 징계위원회에 서면으로 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있으며, 증인의 심문을 신청할 수 있다.

7. 「공무원보수규정」

□ 「국가공무원법」과 「공무원보수규정」의 체계적 구조

○ 「공무원보수규정」은 「국가공무원법」, 「헌법재판소법」, 「외무공무원법」, 「경찰공무원법」, 「의무경찰대 설치 및 운영에 관한 법률」, 「소방공무원법」, 「교정시설경비교도대설치법」, 「의무소방대설치법」, 「교육공무원법」, 「군인보수법」, 「군무원인사법」, 「국가정보원직원법」 및 「군법무관 임용 등에 관한 법률」에 따라 국가공무원의 보수에 관한 사항을 규정함을 목적으로 함을 명시하고 있음

○ 「공무원보수규정」은 총 7개장 87개조로(가지조항 포함, 삭제조항 제외) 구성되어 있으며, 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 봉급, 제3장 호봉획정 및 승급, 제4장 보수지급, 제5장 수당, 제5장의2 연봉제, 제6장 외무공무원의 보수 등, 제7장 고위공무원단 및 고위감사공무원단에 속하는 공무원의 보수, 제8장 보칙으로 구성되어 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「공무원보수규정」은 '획정'이라는 표현을 많이 사용하고 있는데, 이를 '결정'으로 바꾸어도 무방하고 보다 알기 쉬움. 또한 「국가공무원법」 제46조와의 관계에서 보다 체계적임. 이에 해당하는 규정으로(조문제목 기준) 제7조, 제8조, 제8조의2, 제9조, 제11조가 있음

- 또한 「공무원보수규정」은 '책정'이라는 표현 역시 많이 사용하고 있는데, 이 또한 '결정'으로 바꾸어도 무방하고 보다 알기 쉬움. 또한 「국가공무원법」 제46조와의 관계에서 보다 체계적임. 이에 해당하는 규정으로(조문제목 기준) 제36조, 제36조의2, 제37조, 제37조의2, 제37조의3, 제55조, 제56조, 제57조, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제67조가 있음

- 「공무원보수규정」 제10조는 '전력'이라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 '이력'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함'

- 「공무원보수규정」 제24조와 제44조는 각각 '5년 이상 근속한 공무원의 월 중 면직 등의 경우 봉급 지급', '5년 이상 근속한 공무원의 월 중 면직 등의 경우 연봉 지급'에 대해 규정하고 있음. '월 중'은 생략하여도

내용상 문제가 없고 법령이 보다 간결해지므로 삭제하는 것이 타당함

- 「공무원보수규정」 제28조, 제29조, 제47조, 제48조는 '~기간 중'이라는 표현을 사용하고 있는데, 다른 규정들에 준하여 '기간의'로 수정하는 것이 보다 체계적이고 간결함
- 「공무원보수규정」 제30조의4는 '한시임기제공무원의 봉급월액'을 조문 제목으로 하고 있는데, 이를 '한시임기제공무원의 보수 지급'이라고 규정하는 것이 다른 규정들과의 관계에서 체계적임
- 「공무원보수규정」 제61조는 제목을 '준용'이라고만 하고 있는데, '준용규정'이라고 하는 것이 보다 일반적이고 체계적임

□ 「국가공무원법」과 「공무원보수규정」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과 「공무원보수규정」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 3-23> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「공무원보수규정」의 정비방안

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원보수규정」	검토사항
개요			제1조(목적)	제1조(목적)	
			제3조(적용 범위)	제2조(적용범위)	
				제4조(정의)	
인력 관리	보수 제도	보수결정 원칙	제46조(보수 결정의 원칙)	제3조(보수자료 조사)	
				제3조의2(공무원처우 개선계획)	
		봉급	제47조(보수에 관한 규정) ① 1. 봉급·호봉 및 승급에 관한 사항 중 봉급	제5조(공무원의 봉급)	
				제6조(강임 시 등의 봉급 보전)	
		호봉	제47조(보수에 관한 규정) ① 1. 봉급·호봉 및 승급에 관한 사항 중 호봉	제7조(호봉 획정 및 승급 시행권자)	▶ '획정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 「국가공무원법」 제46조와의 관계에서 체계적임
				제8조(초임호봉의 획정)	▶ '획정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제8조의2(헌법연구관 등의 초임호봉의 획정)	▶ '획정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제9조(호봉의 재획정)	▶ '재획정'을 '재결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제10조(전력조회 및 경력의 심의)	▶ '전력'을 '이력'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제11조(승진 등에 따른 호봉 획정)	▶ '획정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원보수규정」	검토사항
				제12조(강임·강등 시의 호봉 획정)	
				제18조(호봉의 정정)	
		승급	제47조(보수에 관한 규정) ① 1. 봉급·호봉 및 승급에 관한 사항 중 승급	제13조(정기승급)	
				제14조(승급의 제한)	
				제15조(승급기간의 특례)	
				제16조(특별승급)	
				제17조(연구직공무원 및 국가정보원 전문관의 승급심사)	
		수당	제47조(보수에 관한 규정) ① 2. 수당에 관한 사항	제31조(수당의 지급)	
				제32조(겸임수당)	
				제32조의2(봉급조정수당)	
		보수지급	제47조(보수에 관한 규정) ① 3. 보수 지급 방법, 보수의 계산, 그 밖에 보수 지급에 관한 사항	제19조(보수지급의 방법)	
				제19조의2(원천징수 등의 금지)	
				제20조(보수 지급일)	
				제21조(보수 지급 기관)	
				제22조(보수 계산)	
				제23조(재외공무원 등의 보수지급방법 등)	
				제24조(5년 이상 근속한 공무원의 월 중 면직 등의 경우 봉급 지급)	▶ 조문제목 중 '월 중'을 생략해도 규정내용상 의미에 문제가 없으며, 보다 간결함
				제25조(퇴직 후의 실제 근무 등에 대한 보수 지급)	
				제26조(징계처분기간의 보수 감액)	
				제27조(결근기간 등의 봉급 감액)	
				제28조(휴직기간 중의 봉급 감액)	▶ 다른 규정들과의 균형을 고려하여 '기간 중의'를 '기간의'로 수정하는 것이 보다 체계적임
				제29조(직위해제기간 중의 봉급 감액)	▶ 다른 규정들과의 균형을 고려하여 '기간 중의'를 '기간의'로 수정하는 것이 체계

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원보수규정」	검토사항
					적임
				제30조(면직 또는 징계처분 등이 취소된 공무원의 보수 지급)	
				제30조의2(근속가봉)	
				제30조의3(시간선택제근무를 하는 공무원 등의 보수 지급)	
				제30조의4(한시임기제공무원의 봉급월액)	▶다른 규정들과의 균형을 고려하여 '봉급월액'을 '보수 지급'으로 수정하는 것이 보다 체계적임
			제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)		
		실비변상	제48조(실비 변상 등)		
		연봉제		제33조(연봉제의 구분 및 적용대상)	
				제34조(적용범위)	
				제35조(연봉 및 연봉한계액)	
				제36조(신규채용 시의 연봉 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현이며, 「국가공무원법」 제46조와의 관계에서 보다 체계적임
				제36조의2(국립대학 교원의 신규채용 시 등의 연봉 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제37조(승진 시 등의 연봉 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제37조의2(연봉책정의 특례)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임 ▶ '연봉책정' 띄어쓰기 '연봉 결정'으로 수정
				제37조의3(강등 시의 연봉 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제38조(강임 시의 연봉 보전 등)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원보수규정」	검토사항
				제39조(성과연봉의 지급)	
				제39조의2(국립대학 교원의 성과연봉 지급)	
				제40조(연봉의 조정)	
				제41조(연봉의 지급)	
				제42조(연봉 등의 계산)	
				제43조(재외공무원의 연봉 선지급)	
				제44조(5년 이상 근속한 공무원의 월 중 면직 등의 경우 연봉 지급)	▶ 조문제목 중 '월 중'을 생략해도 규정내용상 의미에 문제가 없으며, 보다 간결함
				제45조(징계처분기간의 연봉 감액)	
				제46조(결근기간 등의 연봉 감액)	
				제47조(휴직기간 중의 연봉 감액)	▶ 다른 규정들과의 균형을 고려하여 '기간 중의'를 '기간의'로 수정하는 것이 보다 체계적임
				제48조(직위해제기간 중의 연봉 감액)	▶ 다른 규정들과의 균형을 고려하여 '기간 중의'를 '기간의'로 수정하는 것이 보다 체계적임
				제49조(면직 또는 징계처분 등이 취소된 공무원의 연봉지급)	
				제50조(연봉제 시행세칙)	
		외무 공무원 보수	외무공무원법 제20조의2 (직위의 정급)	제51조(정의)	
			외무공무원법 제20조(보수)	제52조(적용범위)	
				제53조(외무공무원의 보수)	
				제54조(외무공무원의 승격)	
				제55조(신규채용 시의 연봉 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제56조(승격 또는 하위 직무등급 직위 임용 시 연봉 책정 등)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	「공무원보수규정」	검토사항
				제57조(계급제 적용대상 공무원의 외무공무원 임용시 연봉책정 등)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임 ▶ '연봉책정' 띄어쓰기 '연봉 결정'으로 수정
				제58조(성과연봉의 지급)	
				제59조(연봉의 조정)	
				제60조(파견된 외무공무원 등의 보수)	
				제61조(준용)	▶ 조문제목의 '준용'을 '준용규정'으로 수정하는 것이 보다 일반적이며 체계적임
		고위 공무원 보수	제2조의2(고위공무원단) 감사원법 제17조의2	제62조(적용범위)	
				제63조(고위공무원의 보수)	
				제64조(기준급 한계액)	
				제65조(신규채용 시 기준급 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제66조(고위공무원단 직위로의 승진임용 시 기준급 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제66조의2(강등 시의 연봉 책정)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제67조(기준급 책정의 특례)	▶ '책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
				제68조(직무급의 지급 기준)	
				제69조(강임 시의 연봉 책정)	
				제70조(성과연봉 등의 지급)	
				제71조(보직 없이 근무하는 공무원에 대한 연봉 지급)	
				제72조(연봉 감액)	
				제73조(준용규정)	
		총액 인건비제		제74조(총액인건비제의 운영에 관한 특례)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 3-24> 「공무원보수규정」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 「공무원보수규정」 제7조(호봉 획정 및 승급 시행권자) 제8조(초임호봉의 획정) 제8조의2(헌법연구관 등의 초임호봉의 획정) 제9조(호봉의 재획정) 제11조(승진 등에 따른 호봉 획정)
	개선 방안	쟁점	▷ '획정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현이며, 「국가공무원법」 제46조와의 관계에 있어 체계적임
		개정안	▶ 「공무원보수규정」 제7조(호봉 결정 및 승급 시행권자) 제8조(초임호봉의 결정) 제8조의2(헌법연구관 등의 초임호봉의 결정) 제9조(호봉의 재결정) 제11조(승진 등에 따른 호봉 결정)
용어 정비	발굴		○ 「공무원보수규정」 제36조(신규채용 시의 연봉 책정) 제36조의2(국립대학 교원의 신규채용 시 등의 연봉 책정) 제37조(승진 시 등의 연봉 책정) 제37조의2(연봉책정의 특례) 제37조의3(강등 시의 연봉 책정) 제55조(신규채용 시의 연봉책정) 제56조(승격 또는 하위 직무등급 직위 임용 시 연봉 책정 등) 제57조(계급제 적용대상 공무원의 외무공무원 임용시 연봉책정 등) 제65조(신규채용 시 기준급 책정) 제66조(고위공무원단 직위로의 승진임용 시 기준급 책정) 제66조의2(강등 시의 연봉 책정) 제67조(기준급 책정의 특례)
	개선	쟁점	▷ 책정'을 '결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현이며, 「국가공무원법」 제46조와의 관계에 있어 체계적임

	방안	개정안	▶「공무원보수규정」 제36조(신규채용 시의 연봉 결정) 제36조의2(국립대학 교원의 신규채용 시 등의 연봉 결정) 제37조(승진 시 등의 연봉 결정) 제37조의2(연봉 결정의 특례) 제37조의3(강등 시의 연봉 결정) 제55조(신규채용 시의 연봉 결정) 제56조(승격 또는 하위 직무등급 직위 임용 시 연봉 결정 등) 제57조(계급제 적용대상 공무원의 외무공무원 임용시 연봉 결정 등) 제65조(신규채용 시 기준급 결정) 제66조(고위공무원단 직위로의 승진임용 시 기준급 결정) 제66조의2(강등 시의 연봉 결정) 제67조(기준급 결정의 특례)
용어 정비	발굴		○「공무원보수규정」 제10조(전력조회 및 경력의 심의) ① 제7조에 따른 호봉 획정 시행권자는 제8조제2항, 제8조의2제2항 및 제9조제1항제1호·제1호의2·제3호에 따라 호봉 획정에 반영할 경력이 있는 경우에는 해당 경력과 관련되는 행정기관, 공공기관, 법인, 단체 또는 민간기업체 등에 해당 공무원의 전력(前歷)을 조회할 수 있으며, 호봉을 획정하기 전에 자체 심의회를 구성하여 동일분야 경력 해당 여부 등 경력인정에 필요한 사항을 심의하여야 한다. ② 제1항에 따른 전력조회, 경력인정 및 심의회 구성·운영에 관한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷ '전력'을 '이력'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
		개정안	▶「공무원보수규정」 10조(이력조회 및 경력의 심의) ① 제7조에 따른 호봉 획정 시행권자는 제8조제2항, 제8조의2제2항 및 제9조제1항제1호·제1호의2·제3호에 따라 호봉 획정에 반영할 경력이 있는 경우에는 해당 경력과 관련되는 행정기관, 공공기관, 법인, 단체 또는 민간기업체 등에 해당 공무원의 이력을 조회할 수 있으며, 호봉을 획정하기 전에 자체 심의회를 구성하여 동일분야 경력 해당 여부 등 경력인정에 필요한 사항을 심의하여야 한다. ② 제1항에 따른 이력조회, 경력인정 및 심의회 구성·운영에 관한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정한다.
용어 정비	발굴		○「공무원보수규정」 제24조(5년 이상 근속한 공무원의 월 중 면직 등의 경우 봉급 지급) 제44조(5년 이상 근속한 공무원의 월 중 면직 등의 경우 연봉 지급)
	개선 방안	쟁점	▷ 조문제목 중 '월 중'을 생략해도 규정내용상 의미에 문제가 없으며, 보다 간결함
		개정안	▶「공무원보수규정」 제24조(5년 이상 근속한 공무원의 면직 등의 경우 봉급 지급) 제44조(5년 이상 근속한 공무원의 면직 등의 경우 연봉 지급)

용어 수정	발굴		○「공무원보수규정」 제28조(휴직기간 중의 봉급 감액) 제29조(직위해제기간 중의 봉급 감액) 제47조(휴직기간 중의 연봉 감액) 제48조(직위해제기간 중의 연봉 감액)
	개선 방안	쟁점	▷ 다른 규정들과의 균형을 고려하여 '기간 중의'를 '기간의'로 수정하는 것이 보다 체계적임
		개정안	▶「공무원보수규정」 제28조(휴직기간의 봉급 감액) 제29조(직위해제기간의 봉급 감액) 제47조(휴직기간의 연봉 감액) 제48조(직위해제기간의 연봉 감액)
용어 수정	발굴		○「공무원보수규정」 제61조(준용)
	개선 방안	쟁점	▷ 조문제목의 '준용'을 '준용규정'으로 수정하는 것이 보다 일반적이며 체계적임
		개정안	▶「공무원보수규정」 제61조(준용규정)

제4장 「국가공무원법」에 따른 특정직공무원법 정비방안

제1절 「검찰청법」의 정비방안

○ 「국가공무원법」에 따를 때 검사는 경력직공무원 중 특정직공무원에 해당하며, 그 직무의 특수성 등으로 인해 일반법인 「국가공무원법」에 우선하여 개별법인 「검찰청법」과 「검사징계법」 및 그 하위 법령이 적용됨

○ 그러나 공무원 인사에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 체계 정합성, 용어의 통일성 등을 갖추는 것이 필요함

○ 검사 인사 관계 법령의 정비방안을 검토함에 있어, 먼저 공무원 인사체계에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 체계 정합성을 검토하고자 함. 구체적으로 이 절에서는 「국가공무원법」의 체계와 「검찰청법」의 체계를 연계시켜 그 정합성을 살펴보고, 「국가공무원법」과 검찰청법의 용어와 내용의 일관성 등에 대해 검토하고자 함

○ 다음으로는 「검찰청법」과 그 하위 법령인 「검찰인사위원회규정」, 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」간의 체계와 용어 등을 분석하여 바람직한 법제화 방안을 제시해보고자 함

1. 「국가공무원법」과 검찰청법의 체계적 정비

□ 「국가공무원법」과 「검찰청법」의 체계적 구조

○ 「검찰청법」은 검찰청의 조직, 직무 범위 및 인사와 그 밖에 필요한 사항을 규정함을 법률의 목적으로 명시함

○ 「검찰청법」 7개의 장으로 이루어져 있으며, 각 장의 구성은 검찰청 조직, 직무 범위 및 인사의 특수성으로 인해 「국가공무원법」과는 상이한 구조로 되어 있음(제1장 총칙, 제2장 대검찰청, 제3장 고등검찰청, 제4장 지방검찰청 및 지청, 제5장 검사, 제6장 검찰청 직원, 제7장 사법경찰관리의 지휘·감독)

○ 「검찰청법」이 인사에 관한 사항만을 규정하는 것은 아니기 때문에 「국가공무원법」과 장절의 체계의 일관성을 확보하기 어려운 측면이 있으나, 인사

행정에 있어서는 체계 및 용어의 통일성을 확보할 필요성이 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 제27조와 제29조는 각각 검찰총장의 임명자격과 검사의 임명자격에 대해 규정하고 있는데, '임명자격'이라는 표현보다는 '자격'으로 표현을 바꾸는 것이 보다 명확하고 간결함

- 제31조는 재직연수의 합산에 대해 규정하고 있는데, '2개 이상의 직위' 앞에 '제27조 각 호의 직위 중'을 추가하는 것이 보다 명확함

○ 내용수정이 필요한 조문

- 「검찰청법」은 「국가공무원법」과의 관계를 규정하고 있지 않는데, 일반법으로서의 「국가공무원법」과 특별법으로서의 「검찰청법」과의 관계를 명시하여, 「검찰청법」을 통해 검사의 특수성을 반영하고 「검찰청법」에서 규정하지 않은 내용에 대해서는 「국가공무원법」이 적용될 수 있도록 규정하는 것이 법적용의 일관성과 명확성을 위해 필요함

- 「검찰청법」은 제6조에서 검사의 직급은 검찰총장과 검사로 분류된다고 명시하고 있는데, 「국가공무원법」상 직급은 직무의 종류, 곤란성 및 책임도가 유사한 직위의 군을 의미하며, 이러한 개념에 따를 때 검사의 직급을 검찰총장과 검사로 나누는 것은 논리적이지 않음. 또한 이 규정은 특별히 두어야 할 이유도 찾기 어려우므로 삭제하는 것이 타당함

- 제40조는 명예퇴직에 관한 사항을 규정하고 있는데, 「검찰청법」이 이 법에 규정이 없으면 「국가공무원법」을 준용한다는 명시적 규정을 두고 있지 않아 명예퇴직에 관한 사항 중 검찰청법에서 규정하지 않고 있는 내용에 대해 「국가공무원법」이 어떻게 적용되는지가 명확하지 않음. 「국가공무원법」과의 관계를 법률에 명시하는 것이 필요함

- 「검찰청법」 제37조는 검사가 탄핵이나 금고 이상의 형을 선고받은 경우를 제외하고는 파면되지 않음을 규정하고 있는데, 「검찰청법」과 「검사징계법」에서는 동조를 제외하고는 파면의 사유와 절차 등 어떠한 법적 근거도 두고 있지 않음. 따라서 현행법에 따를 때 검사의 파면은 사실상 불가능하며, 「검사징계법」상 징계의 유형에 「국가공무원법」에 준하여 파면을 추가하는 것이 필요함

- 「국가공무원법」은 휴직기간의 연장, 재직기간 내 최대 휴직기간에 대해서도 규정하고 있는데, 검찰청법 제38조는 휴직사유에 따른 휴직기간만 규정하고 있음. 「국가공무원법」의 준용에 대한 일반 규정을 두거나 「검찰청법」에서도 휴직기간의 연장이나 최대 휴직기간에 대한 내용을 추가하는 것이 보다 명확함

○ 하위 법령과의 체계수정이 필요한 조문

- 「검찰청법」 제27조는 검찰총장의 임명자격에 대해 규정하고 있는데, 제2호의 '그 밖의 법인'의 의미 내지 범위를 대통령령에서 구체화하는 것이 필요함

- 「검찰청법」 제34조의2는 검찰총장후보추천위원회에 대해 규정하고 있는데, 제34조의2 제5항은 위원회의 의결정족수에 대해서 규정하고 있고, 개의정족수는 검찰총장후보추천위원회 운영규정 제6조에서 규정하고 있음. 그런데 현재 두 법령에 의하면 의결정족수와 개의정족수가 재적위원 과반수로 동일함. 의결정족수와 개의정족수를 조정하여 모두 법률에서 규정하는 것이 혼란스럽지 않고 보다 명확함

□ 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「검찰청법」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「검찰청법」의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-1> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「검찰청법」의 정비방안

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
개요			제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)	
			제2조(공무원의 구분)			
			제3조(적용 범위)		제○조(「국가공무원법」의 적용)	▶ 「검찰청법」은 「국가공무원법」과의 관계를 규정하고 있지 않음. 일반법으로서의 「국가공무원법」과 특별법으로서의 「검찰청법」과의 관계를 규정하여, 「검찰청법」을 통해 검찰공무원의 특수성을 고려한 규율이 가능하게 하는 한편 「검찰청법」에서 규정하지 않은 사항에 대해서는 「국가공무원법」이 적용될 수 있도록 명시하여야 함
제도적 기반	실적제와 직업공무원제	대표관료제	제26조(임용의 원칙)의 단서조항			
			제26조의4(지역 인재의 추천채용 및 수습근무)			
	계급제와	계급제	제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)	제6조(검사의 직급)		▶ 「검찰청법」은 제6조에서 검사의 직급은 검찰총장과

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」		「검찰청법」 정비안		검토사항
	직위 분류 제							검사로 분류됨을 명시함. 그러나 「국가공무원법」상 직급은 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 의미하며, 이러한 개념에 따를 때 검사의 직급을 검찰총장과 검사로 나누는 것은 논리적이지 않음. 제6조는 삭제하는 것이 타당함
			제5조(정의) 1. "직위(職位)" / 2. "직급(職級)" 3. "정급(定級)" / 4. "강임(降任)" 5. "전직(轉職)" / 6. "전보(轉補)" 7. "직군(職群)" / 8. "직렬(職列)" 9. "직류(職類)" / 10. "직무등급"					
		직위 분류제	제22조(직위분류제의 원칙)					
			제21조(직위분류제의 확립)					
			제23조(직위의 정급)					
				제2장 대검찰청	제12조(검찰총장)	제2장 대검찰청	제12조(검찰총장)	
					제13조(차장검사)		제13조(차장검사)	
					제14조(대검찰청 검사)		제14조(대검찰청 검사)	
					제15조(검찰연구관)		제15조(검찰연구관)	
				제3장 고등검찰청	제17조(고등검찰청 검사장)	제3장	제17조(고등검찰청 검사장)	
					제18조(고등검찰		제18조(고등검찰	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」		「검찰청법」 정비안		검토사항
					청 차장검사)	고등검찰청	청 차장검사)	
					제18조의2(고등검찰청 부장검사)		제18조의2(고등검찰청 부장검사)	
					제19조(고등검찰청 검사)		제19조(고등검찰청 검사)	
				제4장 지방검찰청 및 지청	제21조(지방검찰청 검사장)	제4장 지방검찰청 및 지청	제21조(지방검찰청 검사장)	
					제22조(지청장)		제22조(지청장)	
					제23조(지방검찰청과 지청의 차장검사)		제23조(지방검찰청과 지청의 차장검사)	
					제24조(부장검사)		제24조(부장검사)	
					제25조(지방검찰청과 지청의 검사)		제25조(지방검찰청과 지청의 검사)	
			제24조(직위분류제의 실시)					
		직무분석	제22조의2(직무분석)					
	인사행정기반	중앙인사기관	제6조(중앙인사관장기관)	제35조(검찰인사위원회)		제35조(검찰인사위원회)		
			제16조(행정소송과의 관계) ②					
			제17조(인사에 관한 감사)					
			제19조의3(공직후보자 등의 관리)					
			제19조의4(인사업무의 전문성 확보)					
			제18조(통계 보고)					
			제19조(인사기록)					
			제19조의2(인사관리의 전자화)					

인사행정의 논리체계				「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」		「검찰청법」 정비안		검토사항
				제20조(권한 위탁)					
			부처 인사 기관 과의 협조	제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조 요청)					
		고위공무원단 제도		제2조의2(고위공무원단)	제16조(직제) ②		제16조(직제) ②		
					제20조(직제) ②		제20조(직제) ②		
					제26조(직제) ②		제26조(직제) ②		
				제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)					
				제70조의2(적격심사)	검찰총장	제27조(검찰총장의 임명자격)	검찰총장	제27조(검찰총장의 자격)	▶ '임명자격'이라는 표현보다는 '자격'으로 바꾸는 것이 더 쉽고 명확함 ▶ 제27조 제2호의 '그 밖의 법인'의 의미 내지 범위를 대통령령에서 구체화하여 명확성이 확보될 수 있도록 함
						제34조의2(검찰총장후보추천위원회)		제34조의2(검찰총장후보추천위원회)	▶ 제34조의2 제5항은 의결정족수에 대해서 규정하고 있고, 검찰총장후보추천위원회 운영규정 제6조 제2항은 개의정족수를 규정하고 있음. 모두 법률에서 규정하는 것이 혼란스럽지 않고 보다 명확함
					대검찰청	제28조(대검찰청	대검찰청	제28조(대검찰청	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」		「검찰청법」 정비안		검토사항
					검사급 이상 검사의 보직기준)		검사급 이상 검사의 보직기준)	
					제28조의2(감찰담당 대검찰청 검사의 임용에 관한 특례)		제28조의2(감찰담당 대검찰청 검사의 임용에 관한 특례)	
					제28조의3(감찰담당 대검찰청 검사의 전보)		제28조의3(감찰담당 대검찰청 검사의 전보)	
					제28조의4(감찰담당 대검찰청 검사의 퇴직)		제28조의4(감찰담당 대검찰청 검사의 퇴직)	
				고등검찰청	제30조(고등검찰청 검사 등의 임용)	고등검찰청	제30조(고등검찰청 검사 등의 임용)	
				제31조(재직연수의 합산)		제31조(재직연수의 합산)		▶ 제31조 2개 이상의 직위 앞에 '제27조 각 호의 직위 중'을 추가하는 것이 보다 명확함
		직무평가						
인적자원확보	인력기획		제27조(결원 보충 방법)					
	임용		제26조(임용의 원칙)					
			제32조(임용권자)	제34조(검사의 임명 및 보직 등)		제34조(검사의 임명 및 보직 등)		
			제71조(휴직)					
			제26조의2(근무시간의 단축 임용)					
			제26조의3(외국인과					

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
		복수국적자의 임용)			
		제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)			
		제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)			
		제29조(시보 임용)			
		제33조(결격사유)	제33조(결격사유)	제33조(결격사유)	
		제39조(채용후보자의 임용 절차)			
		제42조(국가유공자 우선 임용)			
		제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)			
		제84조의2(벌칙)			
	모집	제37조(시험의 공고)			
	선발	제35조(평등의 원칙)			
		제36조(응시 자격)			
		제28조(신규채용)			
			제29조(검사의 임명자격)	제29조(검사의 자격)	▶ '임명자격'이라는 표현보다는 '자격'으로 바꾸는 것이 더 쉽고 명확함
		제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정)			
		제31조의2(국무위원 임명 전 인사청문 실시)			
		제28조의4(개방형 직위)			
		제29조(시보 임용)			
		제34조(시험 실시기관)			
		제36조의2(채용시험의 가점)			
		제38조(채용후보자 명부)			
		제39조(채용후보자의 임용			

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
			절차)			
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)			
			제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)			
인력 개발	교육훈련		제29조(시보 임용)			
			제50조(인재개발)			
	인사 이동 (순환 전보)	승진	제40조(승진)			
			제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)			
			제40조의2(승진임용의 방법)			
			제34조(시험 실시기관)			
			제40조의3(승진 심사)			
			제41조(승진시험 방법)			
			제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)			
		직위공모	제28조의5(공모직위)			
		강임	제73조의4(강임)			
		배치전환 (전직·전보)	제28조의2(전입)			
			제28조의3(전직)			
		인사교류	제32조의2(인사교류)			
			제32조의3(겸임)			
			제32조의4(파견근무)	제44조의2(검사의 파견 금지	제44조의2(검사의 파견 금지	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
				등)	등)	
	경력개발		제32조의5(보직관리의 원칙)			
인력관리	가정 친화적 인사정책		제26조의2(근무시간의 단축임용)			
	일과 삶의 균형정책		제52조(능률 증진을 위한 실시사항)			
			제53조(제안 제도)			
			제54조(상훈 제도)			
			제76조의2(고충 처리)			
			제76조의3(특수경력직공무원의 고충처리)			
			제77조(사회보장)			
	휴직		제71조(휴직)	제38조(휴직)	제38조(휴직)	
			제72조(휴직 기간)	제38조의2(휴직기간)	제38조의2(휴직기간)	▶「국가공무원법」은 휴직기간의 연장, 재직기간 내 최대 휴직기간에 대해서도 규정하고 있는데, 「검찰청법」은 휴직사유에 따른 휴직기간만을 규정하고 있음. 「국가공무원법」에 대한 일반적 준용규정을 두거나, 휴직기간의 연장과 최대 휴직기간에 대한 내용을 추가하는 것이 보다 명확
			제73조(휴직의 효력)			
			제73조의2(특수경력직공무원의			

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
			휴직)			
			제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
			제85조(장학금의 지급)			
			제85조의2(수수료)			
	평정 제도	근무성적평정	제51조(근무성적의 평정)	제35조의2(근무성적 등의 평정)	제35조의2(근무성적 등의 평정)	
		경력평정				
		가점평정				
		다면평가				
	보수 및 연금	보수제도	제46조(보수 결정의 원칙)	제36조(정원·보수 및 징계)	제36조(정원·보수 및 징계)	
			제47조(보수에 관한 규정)			
			제48조(실비 변상 등)			
			제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)			
		연금제도				
	퇴직관리		제74조(정년)	제41조(정년)	제41조(정년)	
			제74조의2(명예퇴직 등)	제40조(명예퇴직)	제40조(명예퇴직)	▶「국가공무원법」은 20년 이상 근속한 자가 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우 중직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직 또는 과원이 되었음을 이유로 하는 경우에 대한

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
						특별규정을 두고 있음. 또한 명예퇴직수당의 환수에 대한 규정도 두고 있음. 「검찰청법」이 별도의 규정이 없으면 「국가공무원법」을 준용한다는 명시적 규정을 두고 있지 않으므로, 「국가공무원법」과의 관계를 명시하여 「검찰청법」에서 규정하지 않은 사항에 대해 「국가공무원법」이 준용되도록 하거나 명예퇴직에 관한 「국가공무원법」상의 규정 중 검찰공무원에게도 적용될 수 있는 내용을 추가하는 것이 보다 명확함
			제74조의3(별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당)			
				제39조의2(심신장애로 인한 퇴직)	제39조의2(심신장애로 인한 퇴직)	
		취업제한				
		퇴직자 취업 활성화				
인력	공무원 단체활동		제66조(집단 행위의 금지)			

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
통제			제84조의2(벌칙)			
	공무원의 정치적 중립		제65조(정치 운동의 금지)	제4조(검사의 직무) ② 제43조(정치운동 등의 금지) 제44조의2(검사의 파견 금지 등)	제4조(검사의 직무) ② 제43조(정치운동 등의 금지) 제44조의2(검사의 파견 금지 등)	
			제84조(정치 운동죄)			
		공무원 윤리	제67조(위임 규정)			
			제55조(선서)			
			제56조(성실의무)			
			제57조(복종의 의무)			
			제58조(직장 이탈 금지)			
			제59조(친절·공정의 의무)			
			제59조의2(종교중립의 의무)			
			제60조(비밀 엄수의 의무)			
			제61조9청렴의 의무)			
			제62조(외국 정부의 영예 등을 받을 경우)			
			제63조(품위 유지의 의무)			
		반부패 행동강령	제61조(청렴의 의무) 제63조(품위 유지의 의무)			
	징계 등		제9조(소청심사위원회의 설치)			
			제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명)			
			제10조의2(소청심사위원회위원의 결격사유)			
			제11조(소청심사위원회위원의 신분보장)			
			제12조(소청심사위원회의 심사)			

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
		제13조(소청인의 진술권)			
		제14조(소청심사위원회의 결정)			
		제14조의2(임시위원의 임명)			
		제15조(결정의 효력)			
		제16조(행정소송과의 관계)			
		제68조(의사에 반한 신분 조치)	제37조(신분보장)	제37조(신분보장)	▶ 「검찰청법」 제37조는 검사가 탄핵이나 금고 이상의 형을 선고받은 경우를 제외하고는 파면되지 않음을 규정하고 있는데, 「검찰청법」과 검사징계법에서는 동조를 제외하고는 파면의 사유와 절차 등 어떠한 법적 근거도 두고 있지 않음. 따라서 현행법에 따를 때 검사에 대한 파면은 사실상 불가능하며, 검사징계법상 징계의 유형에 「국가공무원법」에 준해 파면을 추가하는 것이 필요함
			제28조의3(감찰담당 대검찰청 검사의 전보)	제28조의3(감찰담당 대검찰청 검사의 전보)	
		제75조(처분사유 설명서의 교부)			
		제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)			
		제78조의4(퇴직을 희망하는			

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「검찰청법」	「검찰청법」 정비안	검토사항
		공무원의 징계사유 확인 등)			
		제78조(징계 사유)	제36조(정원·보수 및 징계)	제36조(정원·보수 및 징계)	
		제79조(징계의 종류)			
		제80조(징계의 효력)			
		제81조(징계위원회의 설치)			
		제82조(징계 등 절차)			
		제83조(감사원의 조사와의 관계 등)			
		제78조의2(징계부가금)			
		제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)			
		제83조의3(특수경력직공무원의 징계)			
		제78조의3(재징계의결 등의 요구)			
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
		제69조(당연퇴직)			
		제70조(직권 면직)			
		제70조의2(적격심사)			
		제73조의3(직위해제)			
		제33조의2(벌금형의 분리 선고)			
		제43조(휴직・파견 등의 결원보충 등)			
		제45조(인사에 관한 부정행위 금지)			
		제84조의2(벌칙)			

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-2> 「검찰청법」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「검찰청법」 제27조(검찰총장의 임명자격) 검찰총장은 15년 이상 다음 각 호의 직위에 재직하였던 사람 중에서 임명한다. 1. 판사, 검사 또는 변호사 2. 변호사 자격이 있는 사람으로서 국가기관, 지방자치단체, 국·공영기업체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 또는 그 밖의 법인에서 법률에 관한 사무에 종사한 사람 3. 변호사 자격이 있는 사람으로서 대학의 법률학 조교수 이상으로 재직하였던 사람 제29조(검사의 임명자격) 검사는 다음 각 호의 사람 중에서 임명한다. 1. 사법시험에 합격하여 사법연수원 과정을 마친 사람 2. 변호사 자격이 있는 사람
	개선 방안	쟁점	▷「검찰청법」 제27조와 제29조는 각각 검찰총장의 임명자격과 검사의 임명자격이라는 표현을 사용하고 있는데, 임명자격 대신 '자격'이라고 표현하는 것이 보다 쉽고 간결함 ▷ 또한 제27조 제2호의 그 밖의 법인의 범위가 불명확하므로 이를 대통령령으로 구체화하도록 규정하는 것이 필요함
		개정안	▶「검찰청법」 제27조(검찰총장의 <u>자격</u>) 검찰총장은 15년 이상 다음 각 호의 직위에 재직하였던 사람 중에서 임명한다. 1. 판사, 검사 또는 변호사 2. 변호사 자격이 있는 사람으로서 국가기관, 지방자치단체, 국·공영기업체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 또는 <u>대통령령으로 정하는</u> 그 밖의 법인에서 법률에 관한 사무에 종사한 사람 3. 변호사 자격이 있는 사람으로서 대학의 법률학 조교수 이상으로 재직하였던 사람 제29조(검사의 <u>자격</u>) 검사는 다음 각 호의 사람 중에서 임명한다. 1. 사법시험에 합격하여 사법연수원 과정을 마친 사람 2. 변호사 자격이 있는 사람
용어 정비	발굴		○「검찰청법」 제31조(재직연수의 합산) 제27조·제28조 및 제30조를 적용할 때 2개 이상의 직위에 재직하였던 사람은 그 재직연수(在職年數)를 합산한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검찰청법」 제31조는 재직연수의 합산에 대해 규정하고 있는데, 2개 이상의 직위 앞에 '제27조 각 호의 직위 중'을 추가하는 것이 보다 명확함

구 분			내 용
		개정안	▶「검찰청법」 제31조(재직연수의 합산) 제27조·제28조 및 제30조를 적용할 때 제27조 각 호의 직위 중 2개 이상의 직위에 재직하였던 사람은 그 재직연수를 합산한다.
내용 수정	발굴		○「국가공무원법」과의 관계규정의 부재
	개선 방안	쟁점	▷「검찰청법」은「국가공무원법」과의 관계를 규정하고 있지 않는데, 공무원 인사행정에 있어「국가공무원법」이 일반법,「검찰청법」이 특별법임을 명시하여,「검찰청법」을 통해 검사의 특수성을 반영하고「검찰청법」에서 규정하지 않은 사항에 대해서는「국가공무원법」이 적용될 수 있도록 하여 법 적용의 공백을 막고 명확성을 확보하는 것이 필요함
		개정안	▶「검찰청법」 제○조(「국가공무원법」의 적용) 검사의 인사에 관하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는「국가공무원법」을 적용한다.
내용 수정	발굴		○「검찰청법」 제6조(검사의 직급) 검사의 직급은 검찰총장과 검사로 구분한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검찰청법」은 제6조에서 검사의 직급은 검찰총장과 검사로 구분된다고 규정하고 있는데,「국가공무원법」상 직급은 직무의 종류, 곤란성 및 책임도가 유사한 직위의 군을 의미하며, 이러한 개념에 따를 때 검사의 직급을 검찰총장과 검사로 나누는 것은 논리적이지 않음. 또한 이 규정을 둘 필요성도 특별히 인정되지 않으므로 삭제하는 것이 타당함
		개정안	▶「검찰청법」 제6조(삭제)
내용 수정	발굴		○「검찰청법」 제38조(휴직) ① 법무부장관은 검사가 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하면 휴직을 명하여야 한다. 1. 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집되었을 때 2. 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 ② 법무부장관은 검사가 다음 각 호의 어느 하나의 사유로 휴직을 청원하는 경우에 그 청원 내용이 충분한 이유가 있다고 인정하면 휴직을 허가할 수 있다. 1. 국내외의 법률연구기관이나 대학 등에서 법률연수를 하게 되었을 때 2. 본인의 질병으로 인한 요양 등이 필요할 때 ③ 제1항 및 제2항의 경우 휴직 기간의 보수 지급 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제40조(명예퇴직) ① 20년 이상 근속한 검사가 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 명예퇴직수당을 지급할 수 있다. ② 제1항의 명예퇴직수당의 금액과 그 밖에 지급에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 휴직기간의 연장, 재직기간 내 최대 휴직기간에 대해서도 규정하고 있는데,「검찰청법」 제38조는 휴직사유에 따른 휴직기간만 규정하고 있음.「국가공무원법」의 준용에 대한 일반 규정을 두거나「검찰청법」에서도 휴직기간의 연장이나 최대 휴직기간에 대한 내용을 추가하는 것이 보다 명확함

구 분			내 용
			▷ 「검찰청법」 제40조는 명예퇴직에 대해 규정하고 있는데, 「검찰청법」이 「국가공무원법」과의 관계를 명시하지 않음으로써 명예퇴직에 관한 사항 중 「검찰청법」이 규정하지 않은 내용에 대해 「국가공무원법」이 어떻게 적용되는지가 명확하지 않음. 「국가공무원법」과의 관계에 대한 명시적 규정이 필요함
		개정안	▶ 「검찰청법」 제○조(「국가공무원법」의 적용) 검사의 인사에 관하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」을 적용한다.
내용 수정	발굴		○ 「검찰청법」 제37조(신분보장) 검사는 탄핵이나 금고 이상의 형을 선고받은 경우를 제외하고는 파면되지 아니하며, 징계처분이나 적격심사에 의하지 아니하고는 해임·면직·정직·감봉·견책 또는 퇴직의 처분을 받지 아니한다. ○ 검사징계법 제3조(징계의 종류) ① 징계는 해임(解任), 면직(免職), 정직(停職), 감봉(減俸) 및 견책(譴責)으로 구분한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「검찰청법」 제37조는 검사가 탄핵이나 금고 이상의 형을 선고받은 경우를 제외하고는 파면되지 않음을 규정하고 있는데, 「검찰청법」과 검사징계법에서는 동조를 제외하고는 파면의 사유와 절차 등 어떠한 법적 근거도 두고 있지 않음. 따라서 현행법에 따를 때 검사의 파면은 사실상 불가능하며, 검사징계법상 징계의 유형에 「국가공무원법」에 준하여 파면을 추가하는 것이 필요함
		개정안	▶ 검사징계법 제3조(징계의 종류) ① 징계는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다.
내용 수정	발굴		○ 외무공무원법 제28조(징계) ① 외교부장관은 외무공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 요구할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」은 징계사유가 있는 경우 징계의결을 요구할 것을 의무사항으로 규정하고 있는데, 외무공무원법은 재량사항으로 규정하고 있음. 이에 대해서는 「국가공무원법」에 준해서 기속규정으로 바꾸는 것이 타당함
		개정안	▶ 외무공무원법 제28조(징계) ① 외교부장관은 외무공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 요구하여야 한다.
하위 법령 간 체계 수정	발굴		○ 「검찰청법」 제34조의2(검찰총장후보추천위원회) ⑤ 추천위원회는 법무부장관의 요청 또는 위원 3분의 1 이상의 요청이 있거나 위원장이 필요하다고 인정할 때 위원장이 소집하고, 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 제39조(검사 적격심사) ④ 위원회는 검사가 직무수행 능력이 현저히 떨어지는 등 검사로서 정상적인 직무수행이 어렵다고 인정하는 경우에는 재적위원 3분의 2 이상의 의결을 거쳐 법무부장관에게 그 검사의 퇴직을 건의한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「검찰청법」 제34조의2는 검찰총장후보추천위원회에 대해 규정하고 있는데, 제34조의2 제5항은 위원회의 의결정족수에 대해서 규정하고 있고, 개의정족수는 검찰총장후보추천위원회 운영규정 제6조에서 규정하고 있음. 의결정족수와 개의정족수 모두 법률에서 규정하는 것이 혼란스럽지 않고 보다 명확함
		개정안	▶ 「검찰청법」 제34조의2(검찰총장후보추천위원회) ⑤ 추천위원회는 법무부장관의 요청 또는 위원 3분의 1 이상의 요청이 있거나

구 분			내 용
			위원장이 필요하다고 인정할 때 위원장이 소집하고, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

2. 검찰공무원법령의 체계적 정비

□ 검찰공무원법령간 체계적 구조

○ 「검찰청법」의 하위 법령으로 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」과 「검찰인사위원회규정」을 검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」은 2개 조문, 「검찰인사위원회규정」은 총 10개 조문으로 매우 간략한 내용을 담고 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」의 바람직한 법제화 방안은 다음과 같음

- 이 대통령령은 제1조에서 「검찰청법」 등 법령에서 10년 이상의 법조경력을 요구하는 대검찰청 검사급 이상 검사의 보직 범위를 정함을 목적으로 함을 명시하고, 제2조 보직범위에 관한 하나의 규정만을 두고 있음. 대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위가 융통성 있게 운영되어야 한다는 점이 강조된다면 법률이 아닌 대통령령에서 규정하는 것이 필요하겠지만, 실질적으로 하나의 조항만을 두고 있는 대통령령을 유지하여야 하는지에 대해서는 부정적인 견해임. 해당 내용을 법률에 통합하는 것이 타당함

○ 「검찰인사위원회규정」의 바람직한 법제화 방안은 다음과 같음

- 「검찰인사위원회규정」은 제1조에서 「검찰청법」상 검찰인사위원회의 구성·운영 및 심의에 관한 사항을 목적으로 한다고 명시하고 있으나, 위원회의 운영과 관련한 입법내용이 충분하지 않은 측면이 있음. 즉 회의에 관해 규정하고 있는 제4조에서 위원회 개의정족수와 민간위원의 참여비율 등을 규정하고 있지 않음. 이러한 사항은 원칙적으로 법률인 「검찰청법」에 규정됨이 더욱 바람직하나, 법률에의 규정이 어렵다면 「검찰인사위원회규정」에서는 반드시 규정되는 것이 필요함

- 「검찰인사위원회규정」 제7조는 사건평가 심의에 관한 사항을 규정하고 있는데, 위원회는 사건평가심의 결과 해당 검사에게 잘못이 있다고 의결하는 경우에는 법무부장관에게 그 이유가 기재된 서면으로 심의결과를 해당 검사의 인사에 반영하도록 건의할 수 있도록 규정하여, 심의결과의 인사반영 건의를 재량사항으로 하고 있음. 그러나 사건평가 심의결과 검사

에게 잘못이 있는 경우 인사에의 반영 건의는 의무규정으로 하는 것이 타당함

□ 검찰공무원법령간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 검찰공무원법령간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-3> 「검찰청법」과 연계를 통한 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」의 정비방안

「검찰청법」 정비안		「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」 정비안	검토사항
제2장 대검찰청	제12조(검찰총장)		
	제13조(차장검사)		
	제14조(대검찰청 검사)		
	제15조(검찰연구관)		
		제1조(목적)	▶ 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」은 「검찰청법」에서 정하고 있는 '대검찰청 검사급 이상 검사'의 보직 범위를 정함을 목적으로 함. 이러한 제정목적으로 인해 목적조항을 제외하고는 제2조(보직범위)에 관한 하나의 규정만을 두고 있음. 대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위가 융통성있게 운영되어야 한다는 점이 강조된다면 법률이 아닌 대통령령에서 규정하는 것이 필요하나 실질적으로 하나의 조항만을 두고 있는 대통령령을 유지시킬지의 문제가 있음. 해당 내용을 법률에 통합하는 것이 타당함
		제2조(보직범위)	
제5장 검사	제28조(대검찰청 검사급 이상 검사의 보직기준)	제2조(보직범위)	

<표 4-4> 「검찰청법」과 연계를 통한 「검찰인사위원회규정」의 정비방안

「검찰청법」 정비안	「검찰인사위원회규정」 정비안	검토사항
제35조 (검찰인사위원회)	제1조(목적)	
	제3조(위원장의 직무)	
	제4조(회의)	▶ 위원회 개의 정족수와 민간위원의 참여비율 등이 규정되어야 함
	제5조(간사)	
	제6조(회의록)	
	제7조(사건평가 심의)	▶ 제7조 제3항은 사건평가 심의결과 검사에게 잘못이 있다고 인정되는 경우 위원회는 법무부장관에게 그 이유가 기재된 서면으로 심의결과를 해당 검사의 인사에 반영하도록 건의할 수 있도록 재량사항으로 규정하고 있음. 그러나 사건평가 심의결과 검사에게 잘못이 있는 경우 인사에의 반영은 의무규정으로 두는 것이 타당함
	제8조(심의사항 보고)	
	제9조(비밀누설금지)	
	제10조(운영세칙)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-5> 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」 및 「검찰인사위원회규정」 개정안

구 분		내 용
내용 수정	발굴	○ 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」제1조(목적) 이 영은 「검찰청법」 등 법령에서 10년 이상의 법조경력을 요구하는 대검찰청 검사급 이상 검사의 보직 범위를 정함을 목적으로 한다. 제2조(보직범위) 대검찰청 검사급 이상 검사는 다음 각 호의 직위에 임용된 검사를 말한다. 다만, 법률 등에서 검찰총장에 관하여 따로 규정하고 있는 경우에는 검찰총장을 제외한다. 1. 검찰총장 2. 고등검찰청 검사장 3. 대검찰청 차장검사 4. 법무연수원장

구 분			내 용
			5. 대검찰청 검사 6. 법무부 기획조정실장, 법무실장, 검찰국장, 범죄예방정책국장, 감찰관, 출입국·외국인정책본부장 7. 지방검찰청 검사장 8. 사법연수원 부원장 9. 법무연수원 기획부장 10. 고등검찰청 차장검사 11. 삭제 12. 서울중앙지방검찰청 제1차장검사 13. 법무연수원 연구위원(제2호부터 제10호까지 또는 제12호의 직위에 있다가 임용된 검사로 한정한다)
	개선방안	쟁점	▷ 「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」은 「검찰청법」에서 정하고 있는 '대검찰청 검사급 이상 검사'의 보직 범위를 정함을 목적으로 함. 이러한 제정목적으로 인해 목적조항을 제외하고는 제2조(보직범위)에 관한 하나의 규정만을 두고 있음. 대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위가 융통성있게 운영되어야 한다는 점이 강조된다면 법률이 아닌 대통령령에서 규정하는 것이 필요하나 실질적으로 하나의 조항만을 두고 있는 대통령령을 유지시킬지의 문제가 있음. 해당 내용을 법률에 통합하는 것이 타당함
		개정안	▶ 「검찰청법」 제28조(대검찰청 검사급 이상 검사의 보직기준 및 범위) ① 대검찰청 검사급 이상 검사는 10년 이상 제27조 각 호의 직위에 재직하였던 사람 중에서 임용한다. ② 대검찰청 검사급 이상 검사는 다음 각 호의 직위에 임용된 검사를 말한다. 다만, 법률 등에서 검찰총장에 관하여 따로 규정하고 있는 경우에는 검찰총장을 제외한다. 1. 검찰총장 2. 고등검찰청 검사장 3. 대검찰청 차장검사 4. 법무연수원장 5. 대검찰청 검사 6. 법무부 기획조정실장, 법무실장, 검찰국장, 범죄예방정책국장, 감찰관, 출입국·외국인정책본부장 7. 지방검찰청 검사장 8. 사법연수원 부원장 9. 법무연수원 기획부장

구 분			내 용
			10. 고등검찰청 차장검사 11. 삭제 12. 서울중앙지방검찰청 제1차장검사 13. 법무연수원 연구위원(제2호부터 제10호까지 또는 제12호의 직위에 있다가 임용된 검사로 한정한다) ▶「대검찰청 검사급 이상 검사의 보직범위에 관한 규정」 전체 폐지
내용 수정	발굴		○「검찰청법」 제35조(검찰인사위원회) ③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 법무부장관이 임명하거나 위촉하되 임기는 1년으로 한다. ⑤ 인사위원회는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 검찰인사위원회규정 제4조(회의) ① 위원회의 회의는 법무부장관의 요청에 따라 위원장이 소집한다. ② 위원회의 회의는 비공개로 한다. ③ 삭제 ④위원회는 필요한 경우에는 위원이 아닌 자를 회의에 출석하게 하여 그 의견을 들을 수 있다. 다만, 「검찰청법」(이하 "법"이라 한다) 제35조제4항제3호의 사항을 심의하는 경우에는 평가 대상 검사와 간사를 제외하고는 회의에 출석하게 할 수 없다.
	개선 방안	쟁점	▷「검찰인사위원회규정」은 제1조에서 「검찰청법」상 검찰인사위원회의 구성·운영 및 심의에 관한 사항을 목적으로 한다고 명시하고 있으나, 위원회의 운영과 관련한 입법내용이 충분하지 않은 측면이 있음. 즉 회의에 관해 규정하고 있는 제4조에서 위원회 개의정족수와 민간위원의 참여비율 등을 규정하고 있지 않음. 이러한 사항은 원칙적으로 법률인 「검찰청법」에 규정됨이 더욱 바람직하나, 법률에의 규정이 어렵다면 검찰인사위원회규정에서는 반드시 규정되는 것이 필요함
		개정안	▶「검찰청법」 제35조(검찰인사위원회) ③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 법무부장관이 임명하거나 위촉하되, 민간위원의 비율을 과반수 이상으로 하며, 임기는 1년으로 한다. ⑤ 인사위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
내용 수정	발굴		○「검찰인사위원회규정」 제7조(사건평가심의) ③ 위원회는 사건평가심의 결과 해당 검사에게 잘못이 있다고 의결하는 경우에는 법무부장관에게 그 이유가 기재된 서면으로 심의결과를 해당 검사의 인사에 반영하도록 건의할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷「검찰인사위원회규정」 제7조는 사건평가 심의에 관한 사항을 규정하고 있는데, 위원회는 사건평가심의 결과 해당 검사에게 잘못이 있다고 의결하는 경우에는 법무부장관에게 그 이유가 기재된 서면으로 심의결과를 해당 검사의 인사에 반영하도록 건의할 수 있도록 규정하여, 심의결과의 인사반영 건의를 재량사항으로 하고 있음. 그러나 사건평가 심의결과 검사에게 잘못이 있는 경우 인사에의 반영 건의는 의무규정으로 하는 것이 타당함

구 분			내 용
		개정안	▶ 「검찰인사위원회규정」 제7조(사건평가심의) ③ 위원회는 사건평가심의 결과 해당 검사에게 잘못이 있다고 의결하는 경우에는 법무부장관에게 그 이유가 기재된 서면으로 심의결과를 해당 검사의 인사에 반영하도록 건의하여야 한다.

제2절 「검사징계법」의 정비방안

○ 「국가공무원법」에 따를 때 검사는 경력직공무원 중 특정직공무원에 해당하며, 그 직무의 특수성 등으로 인해 일반법인 「국가공무원법」에 우선하여 개별법인 「검찰청법」과 「검사징계법」 및 그 하위 법령이 적용됨

○ 그러나 공무원 인사에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 체계 정합성, 용어의 통일성 등을 갖추는 것이 필요함

○ 검사 인사 관계 법령의 정비방안을 검토함에 있어, 공무원 인사체계에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 체계 정합성을 검토하고자 하며, 이 절에서는 「국가공무원법」의 체계와 「검사징계법」의 체계를 연계시켜 그 정합성을 살펴보고, 「국가공무원법」과 「검사징계법」의 용어와 내용의 일관성 등에 대해 검토하고자 함

□ 「국가공무원법」과 「검사징계법」의 체계적 구조

○ 「검사징계법」은 검사의 징계에 필요한 사항을 규정함을 법률의 목적으로 명시함

○ 「검사징계법」은 장절의 구분을 두지 않고 제1조에서 제27조까지의 조문을 (가지조항 포함, 삭제조항 제외 총 28개조) 두고 있음

○ 인사행정의 논리체계에 비추어 검토할 때 「검사징계법」은 인력통제 부문에 해당함. 대부분의 특정직공무원에 대한 법령의 경우 법률에서 징계에 관한 중요한 사항을 정하고 대통령령에서 이를 구체화하고 있는데, 검사의 징계에 관해서는 법률인 「검사징계법」에서 규율하며 동법은 하위 법령을 두지 않은 특별한 구조로 되어 있음. 따라서 현행 체계대로라면 「검사징계법」은 「국가공무원법」상의 징계에 관한 사항과 「공무원 징계령」의 규정 내용을 모두 아우르는 사항을 담고 있어야 함. 장기적으로는 검사 징계에 관한 법적 근거의 체계 개편이 이루어져 중요한 사항은 법률에서 정하고 그 구체적 내용은 다른 공무원법령과 균형을 맞추어 대통령령으로 정하도록 하는 것이 타당함

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 체계적 정비가 필요한 사항

- 일반적으로 특정직공무원의 경우 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」을 통해 징계에 관한 사항을 규율하는 것과는 달리 검사의 징계에 대해서는 별도의 법률인 「검사징계법」을 두고 있으며, 동법은 하위 법령이 없음. 따라서 「검사징계법」은 「국가공무원법」상의 징계에 관한 사항과 공무원 징계령의 규정 양자와 비교되어야 하며 양자를 아우르는 내용을 담고 있어야 함. 장기적으로는 검사징계에 관한 법적 근거의 체계개편, 즉 중요한 사항은 법률에서 정하고 구체적인 사항은 대통령령 등 하위 법령으로 규정하도록 하는 체계개편이 필요함
- 검사에 대한 징계처분의 소청심사에 대해 「검사징계법」은 아무런 규정을 두지 않고 있으며, 「국가공무원법」에 대한 준용규정도 두고 있지 않아 현행 법령 구조 하에서는 검사는 징계처분에 대해 소청심사를 거칠 수 없으며 바로 행정소송을 제기하여야 함. 이는 징계처분에 대해 필수적 전치절차로서 소청심사를 거쳐야 하는 다른 공무원의 경우와 비교해볼 때 형평성의 문제가 있음

○ 용어정비가 필요한 조문

- 「검사징계법」 제7조는 징계의 청구와 개시에 대해 규정하고 있는데, '징계의 청구'라는 표현은 「국가공무원법」 제78조 제1항, 「공무원 징계령」 제7조 제1항에 준하여 '징계의결 등의 요구'로 바꾸는 것이 타당함. 징계위원회에 요구하는 것은 징계의결이지 징계처분은 아니므로 검사징계법에서도 '징계의결 등의 요구'로 조문의 표제를 바꾸고 조문의 내용을 변경하는 것이 일관성과 명확성을 위해 타당함
- 「검사징계법」 제8조는 징계혐의자에 대한 부본송달과 직무정지라는 규정을 따로 두고 있는데, 「국가공무원법」 제82조, 「공무원 징계령」 제7조에 준해 제7조에 통합시키는 것이 체계적임. 또한 검사의 경우 1인 기관으로서 현행 규정상 직위해제가 불가능해 일반 행정직과 달리 직무정지 제도를 두고 있는데, 검사의 경우에도 특별히 차이를 둘 필요성이 있는지에 대해서는 의문이 있으며 일반행정직과 동일하게 직위해제로 수정하는 방안에 대한 검토가 필요함. 덧붙여 부본이라는 표현 대신 '사본'이라는 표현이 「국가공무원법」과의 관계에서 체계적임
- 「검사징계법」 제7조의3은 '재징계등의 청구'에 대해 규정하고 있는데, 「국가공무원법」 제78조의3에 준하여 '재징계의결 등의 요구'로 동일

한 표현을 사용하는 것이 일관되고 타당함

- 「검사징계법」 제19조의 '양정'이라는 표현이 일반 국민들에게 어렵게 느껴질 수 있으므로 「공무원 징계령」 제17조에서와 같이 '정도 결정'으로 수정하는 것이 타당함. 또한 징계의 정도를 결정함에 있어 고려할 사항으로 검사징계법은 평소 행실, 직무성적, 징계대상 행위의 경중을 고려하도록 규정하고 있으며, 공무원 징계령은 평소 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도, 징계등 요구의 내용, 그 밖의 정상을 참작하도록 규정하고 있음. 즉 검사징계법의 참작사유가 공무원 징계령에 비해 제한적이며, 합리적 결정을 위해 「공무원 징계령」에 준하도록 사유를 확대하는 것이 필요함

- 「검사징계법」 제22조의 징계결정이라는 표현을 '징계의결'로 바꿀 필요가 있음. 또한 동조의 핵심은 징계결정서의 작성이 아니라 징계의결의 내용을 징계혐의자에게 알리는데 있으므로, 조문제목을 징계결정서의 작성에서 '징계의결의 통보'로 수정하는 것이 타당함

- 「검사징계법」 제23조의 '징계의 집행'이라는 표현보다 「공무원 징계령」 제19조에서와 같이 '징계처분 등'으로 표현하는 것이 더 알기 쉬운 표현임. 즉 제23조의 조문제목을 '징계처분 등'으로 수정하고 제1항은 '징계처분 중 견책의 경우에는'으로 수정하는 것이 타당함

○ 내용수정이 필요한 조문

- 「국가공무원법」은 공무원 인사 전반에 관한 일반법으로서의 성격을 가지며, 그 하위 법령의 하나인 「공무원 징계령」은 행정부 소속 경력직공무원과 별정직공무원의 징계에 관한 일반법으로서의 지위를 가짐을 규정하고 있음. 그러나 「검사징계법」은 제26조에서 서류 송달, 기일의 지정 또는 변경, 증인·감정인의 선서와 급여에 관하여는 「형사소송법」과 「형사소송비용 등에 관한 법률」을 준용하도록 규정하고 있음. 징계절차와 형사소송절차는 구분되므로, 특수성이 고려되어야 하는 사항은 「검사징계법」에 규정하고 오히려 「국가공무원법」의 규정내용 중 필요한 사항을 준용하도록 하는 것이 타당함. 「검사징계법」 제26조의 '기일의 지정 또는 변경'은 소송절차가 아닌 징계절차에 적합한 표현은 아니며, '증인과 감정인의 선서'도 반드시 필요한 사항이 아니라고 판단되므로 삭제하는 것이 타당함

- 「국가공무원법」 제78조는 징계사유가 있으면, 먼저 징계의결을 요구하고 그 의결의 결과에 따라 처분을 하도록 규정하여 징계의 과정을 규정하고 있음. 이에 반해 「검사징계법」 제2조는'징계사유에 해당하면 그 검사를 징계한다'라고 규정함으로써 징계의 과정에 대해서는 전혀 언급하고 있지 않은데, 절차의 명확성과 당사자의 절차적 권리 등의 중요성을 감안한다면 「국가공무원법」과 같이 징계의 과정을 대략적으로 동조에서 규정하는 것이 타당함

- 또한 「검사징계법」 제2조의 징계사유를 「국가공무원법」 제78조 제1항의 징계사유와 비교하면 2호와 3호의 내용은 일관성이 있으나, 1호에서는 「검찰청법」 제43조(정치운동 등의 금지)의 위반만을 규정하고 있음. 「국가공무원법」 제78조 제1항 제1호에서처럼 포괄적으로 '「국가공무원법」 제78조 제1호의 징계사유와 「검찰청법」 및 동법에 따른 명령을 위반한 경우'라고 규정하여야 타당함

- 「검사징계법」은 제3조에서 징계의 종류를 해임, 면직, 정직, 감봉, 견책으로 하고 있는데, 「국가공무원법」은 이에 파면과 강등을 추가적인 징계의 종류로 하고 있으며 면직은 징계의 종류에 포함시키지 않고 있음. 「공무원 징계령」 역시 중징계에 파면, 해임, 강등, 정직이, 경징계에 감봉 또는 견책이 해당함을 규정하고 있음. 「국가공무원법」 제70조의 직권면직의 사유를 보면 징계사유가 있을 때에만 직권면직이 가능한 것이 아니라 조직의 개폐나 직무능력 부족 등 보다 다양한 사유를 원인으로 하고 있으며, 의원면직의 경우에는 더욱 징계의 유형이 아니므로 면직은 징계의 종류에서 제외하고 파면과 강등은 포함시켜 「국가공무원법」과 일치시키는 것이 공무원법관계의 형평성과 일관성 면에서 타당함

- 또한 정직과 감봉의 기간 및 견책의 개념이 「국가공무원법」과 다르게 규정되어 있는데 특별한 규율의 필요성이 인정되지는 않으므로 「국가공무원법」과 일치시키는 것이 형평성의 측면에서 보다 타당함

- 「국가공무원법」은 징계위원회를 의결기관으로 규정하고 있음. 「검사징계법」 제18조 역시 징계위원회는 징계의결을 하는 것으로 규정하고 있음. 그런데 제4조 제1항에서는 '징계 사건을 심의하기 위하여 법무부에 검사징계위원회를 둔다'라고 규정하고 있어 의결기관임을 명확히 하고 있지 않음. 「국가공무원법 」제81조 제1항에 준하여 '검사의 징계처분등을 의결하게 하기 위하여 검사 징계위원회를 둔다'로 규정하는 것이 타당함

- 또한 「검사징계법」 제5조는 '위원장의 직무와 위원의 임기 등' 이라는 표제 하에 위원회의 구성, 임기, 위원장의 직무까지 다양한 내용을 규정하고 있음. 법률의 명확성을 위해 조문의 제목을 '검사 징계위원회의 구성과 운영'으로 명확히 하는 것이 필요함
- 「공무원 징계령」은 제5조의2에서 징계위원회 위원의 1회의 연임이 가능함을 규정하여 연임에 관한 사항을 명확히 규정하고 있는데, 「검사징계법」은 연임의 가능성, 허용횟수 등을 규정하고 있지 않음. 「검사징계법」 제5조에 이에 관한 명확한 규정을 두는 것이 필요함
- 「검사징계법」은 제7조에서 징계의 청구를 위원회에 서면으로 제출하도록만 규정하고 있음. 「공무원 징계령」은 제7조 제6항에서 징계사유를 증명할 수 있는 관계서류를 위원회에 제출하도록 규정하고 있으며, 제출서류를 구체적으로 열거하고 있음. 징계의결절차의 효율성 등을 위해 위원회 제출서류를 구체적으로 명확히 규정하여야 함
- 징계혐의자의 출석과 관련하여 「공무원 징계령」은 출석통지서의 송부절차 등에 대한 절차를 상세히 규정하고 있음(제10조 ①-⑧). 그러나 「검사징계법」 제9조는 단순히 '위원장은 징계를 청구받으면 징계심의의 기일을 정하고 징계혐의자의 출석을 명할 수 있다'라고만 규정하여 절차의 명확성과 당사자의 절차적 권리의 보장에 미흡한 측면이 있음. 「공무원 징계령」의 규정을 참고하여 출석절차에 관한 사항을 구체적으로 규정하거나 「공무원 징계령」의 내용을 따름을 명시하는 것이 필요함
- 또한 「공무원 징계령」은 제11조 제1항에서 관계인의 출석요구와 심문에 대해서 규정하고 있는데, 「검사징계법」은 이에 대한 규정을 두고 있지 않음
- 「검사징계법」은 제15조에서 예비심사의 사유를 '필요하다고 인정할 때'라고만 규정하여 명확하지 않음. 또한 예비심사절차에 대해서도 구체적으로 규정하고 있지 않음. 이에 대한 구체적 규정을 두어 절차의 명확성을 담보할 필요가 있음
- 「공무원 징계령」은 제15조에서 징계위원의 제척, 기피 및 회피에 대해 모두 규정하고 있는데, 「검사징계법」은 제17조에서 제척사항에 대한 규정만을 두고 있음. 징계위원회의 공정한 업무수행을 보장하기 위하여 「공무원 징계령」에 준한 개정이 필요함

- 「검사징계법」 제10조에서는 징계혐의자의 출석과 심문을 조문의 제목으로 하고 있으나 징계혐의자의 출석과 관련한 사항은 규정하고 있지 않고 제9조의 제목과도 중복되므로 조문 제목에서 출석은 생략하는 것이 타당함. 「공무원 징계령」 제11조를 참고하여 제10조와 제11조를 통합해서 '징계혐의자의 심문과 진술권'으로 조문제목을 바꾸는 것이 적절함
- 제13조(감정 또는 증인심문 등), 제14조(징계혐의자의 불출석), 제16조의(최종 의견의 진술권) 내용도 제11조에 함께 규정될 수 있음. 「공무원 징계령」은 증인심문과 불출석시 서면진술에 대한 규정을 모두 심문과 진술권에 관한 제11조에서 규정하고 있음(제11조 제3항, 제4항)
- 「검사징계법」은 제18조 제2항에서 검찰총장이 징계의결에 앞서 위원회에 의견을 제시할 수 있는 규정을 두고 있는데, 이 규정은 징계위원회의 독립성을 훼손할 수 있음. 검찰의 특성상 요구되는 내용도 아니라고 여겨지므로 동 조항은 삭제하는 것이 타당함
- 「검사징계법」 제21조는 무혐의의결에 대한 별도의 규정을 둘 필요가 없으며, 삭제하는 것이 타당함
- 「공무원 징계령」은 제13조 제3항에서 위원장이 표결권을 가짐을 규정하고 있는데, 「검사징계법」 제18조 제3항은 나아가 찬반이 같은 수인 경우 위원장이 결정권을 가짐을 규정하고 있음. 이러한 규정은 필요하지 않으므로 삭제하는 것이 타당함

□ 「국가공무원법」 및 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「검사징계법」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」 및 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「검사징계법」의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-6> 「국가공무원법」 및 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「검사징계법」의 정비방안

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)	▶장기적으로는 검사징계에 관한 법적 근거의 체계개편, 즉 중요한 사항은 법률에서 정하고 구체적인 사항은 대통령령 등 하위 법령으로 규정하도록 하는 체계개편이 필요함
		제3조(적용 범위)	제1조의2(적용범위)	제26조(「형사소송법」 등의 준용)	제26조(「국가공무원법」의 적용)	▶「검사징계법」의 경우 형사소송법과의 관계보다는 「국가공무원법」과의 관계를 규정하는 것이 필요함. 공무원 인사에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 관계를 명시하는 것이 필요함
인력	징계 등	제78조(징계 사유)		제2조(징계사유)	제2조(징계사유)	▶ 「국가공무원법」 제78조는 징계사유가 있으

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
통제						면, 먼저 징계의결을 요구하고 그 의결의 결과에 따라 처분을 하도록 규정하여 징계의 과정을 규정하고 있음. 이에 반해 「검사징계법」 제2조는 징계의 과정에 대해서는 전혀 언급하고 있지 않은데, 징계과정의 대강을 규정함으로써 절차의 명확성과 당사자의 절차적 권리 등을 보장하는 것이 필요함 ▶또한 「검사징계법」 제2조의 징계사유를 「국가공무원법」 제78조 제1항의 징계사유와 비교하면 2호와 3호의 내용은 일관성이 있으나, 1호의 경우 「국가공무원법」에 준하는 내용으로 보다 포괄적으로 개정하는 것이 필요함
		제79조(징계의 종류)	제1조의3(정의)	제3조(징계의 종류)	제3조(징계의 종류)	▶「검사징계법」의 징계의 유형을 「국가공무

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
						원법」상 징계유형에 일치시키는 것이 체계적임 ▶또한 정직과 감봉의 기간 및 견책의 개념이 「국가공무원법」과 다르게 규정되어 있는데 특별한 규율의 필요성이 인정되지는 않으므로 「국가공무원법」과 일치시키는 것이 형평성의 측면에서 보다 타당함
		제80조(징계의 효력)				
		제81조(징계위원회의 설치)	제3조(징계위원회의 설치)	제4조(검사 징계위원회) ①	제4조(검사 징계위원회) ①	▶「국가공무원법」은 징계위원회가 의결기관임을 명확히 하고 있음. 「검사징계법」에서도 징계위원회가 의결기관임을 명확히 하는 것이 필요함
			제2조(징계위원회의 종류와 관할)			
			제4조(중앙징계위원회의 구성 등)	제4조(검사 징계위원회) ② 제5조(위원장의 직무와 위원의 임기 등) ①-③	제5조(검사 징계위원회의 구성과 운영)	
			제5조(보통징계위원회의			

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
			구성 등)			
			제5조의3(위원의 해촉)			
			제20조(회의의 비공개)			
			제21조(비밀누설 금지)			
		제82조(징계 등 절차)	제7조(징계의결등의 요구)	제7조(징계의 청구와 개시)	제7조(징계의결 등의 요구)	▶징계위원회에 요구하는 것은 징계의결이지 징계처분은 아니므로 「국가공무원법」에 준하여 제7조의 표제를 '징계의결 등의 요구'로 바꾸고 조문의 내용을 변경하는 것이 일관성과 명확성을 위해 타당함 ▶징계의결절차의 효율성 등을 위해 징계의결 요구시 위원회 제출서류를 구체적으로 명확히 규정하여야 함
				제8조(징계혐의자에 대한 부본 송달과 직무정지)	제8조(삭제)	▶제7조에서 통합하여 규정하는 것이 「국가공무원법」 제82조, 공무원 징계령 제7조와의 관계에서 체계적임 ▶부본, 직무정지라는 표현 대신 「국가공무원법」에 준하여 '사본',

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
						'직위해제'라는 표현을 쓰는 것이 체계적임
			제8조(국무총리의 징계의결등 요구)			
			제8조의2(징계 등 절차 진행 여부의 결정)			
			제9조(징계의결등의 기한)			
			제10조(징계등 혐의자의 출석)	제9조(징계혐의자의 출석)	제9조(징계혐의자의 출석)	▶「공무원 징계령」의 규정을 참고하여 출석 절차에 관한 사항을 구체적으로 규정하는 것이 필요함
			제11조(심문과 진술권)	제10조(징계혐의자의 출석과 심문)	제10조(징계혐의자의 심문과 진술권) 제11조(삭제) 제13조(삭제) 제14조(삭제) 제16조(삭제)	▶제10조, 제11조, 제13조, 제14조, 제16조를 통합하고, 조문의 제목을 징계혐의자의 심문과 진술권으로 수정하는 것이 「국가공무원법」과의 관계에서 보다 체계적이며 간결함
				제11조(징계혐의자의 진술과 증거제출권)		
				제13조(감정 또는 증인심문 등)		
				제14조(징계혐의자의 불출석)		
				제16조(최종의견의 진술권)		
			제11조의2(우선심사)			
				제15조(예비심사)	제15조(예비심사)	▶예비심사의 사유, 예비심사절차에 대해 구체적이고 명확하게 규정하여 절차의 명확성을 확보할 필요가 있음

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
			제12조(징계위원회의 의결)	제18조(징계의결)	제18조(징계의결)	▶동조 제2항에서 검찰총장이 징계의결에 앞서 위원회에 의견을 제시할 수 있는 규정을 두고 있는데, 이 규정은 징계위원회의 독립성을 훼손할 수 있으므로 삭제하는 것이 타당함
				제21조(무혐의의결)	제21조(삭제)	▶무혐의의결에 대한 별도의 조문은 필요하지 않으므로 삭제하는 것이 타당함
			제13조(위원장의 직무)	제5조(위원장의 직무와 위원의 임기 등) ⑤	제5조(검사 징계위원회의 구성과 운영) ⑤	▶조문의 제목을 '검사징계위원회의 구성과 운영'으로 하는 것이 보다 명확함 ▶위원의 연임가능성, 허용횟수 등에 대해서도 규정이 필요함
				제18조(징계의결) ③	제18조(징계의결) ③	▶「공무원 징계령」은 제13조 제3항에서 위원장이 표결권을 가짐을 규정하고 있는데, 「검사징계법」 제18조 제3항은 나아가 찬반이 같은 수인 경우 위

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
						원장이 결정권을 가짐을 규정하고 있음. 이러한 규정은 필요하지 않으므로 삭제하는 것이 타당함
			제14조(위원장의 직무대행)			
			제15조(제척 및 기피)	제17조(제척사유)	제17조(제척, 기피 및 회피)	▶징계위원회의 공정한 업무수행을 보장하기 위하여 공무원 징계령에 준해 제척외에 기피, 회피에 관한 규정을 두는 것이 필요함
			제17조(징계등의 정도 결정)	제19조(징계양정)	제19조(징계 등의 정도 결정)	▶「검사징계법」 제19조의 '양정'이라는 표현이 일반 국민들에게 어렵게 느껴질 수 있으므로 「공무원 징계령」 제17조에서와 같이 '정도 결정'으로 수정하는 것이 타당함 ▶또한 징계의 정도를 결정함에 있어 고려할 사항을 「국가공무원법」에 준하는 내용으로 수정하는 것이 체계적이며 형평성에 부

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
						합함
			제18조(의결통보)	제22조(징계결정서의 작성)	제22조(징계의결의 통보)	▶「검사징계법」 제22조의 징계결정이라는 표현을 '징계의결'로 바꿀 필요가 있음. 또한 동조의 핵심은 징계결정서의 작성이 아니라 징계의결의 내용을 징계혐의자에게 알리는데 있으므로, 조문제목을 징계결정서의 작성에서 '징계의결의 통보'로 수정하는 것이 타당함
			제18조의2(징계의결등의 경정)			
			제24조(심사 또는 재심사 청구)			
			제19조(징계처분등)	제23조(징계의 집행)	제23조(징계처분 등)	▶「검사징계법」 제23조의 '징계의 집행'이라는 표현보다 공무원 징계령 제19조에서와 같이 '징계처분 등'으로 표현하는 것이 더 알기 쉬운 표현임
			제25조(징계등 처리대장)			
		제83조(감사원의 조사와의	제16조(감사원에 대한			

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	「공무원 징계령」정비안	현행 「검사징계법」	「검사징계법」 정비안	검토사항
		관계 등)	통고)			
				제24조(징계심의의 정지)	제24조(징계절차의 정지)	
		제78조의2(징계부가금)	제17조의2(징계부가금)	제7조의2(징계부가금)	제7조의2(징계부가금)	▶「국가공무원법」에 준하여 징계부가금 부과 대상인 공금의 내용을 명확히 할 필요가 있음
			제19조의2(징계부가금 납부고지서의 교부 등)			
		제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)		제25조(징계 등 사유의 시효)	제25조(징계 등 사유의 시효)	
		제83조의3(특수경력직공무원의 징계)				
		제78조의3(재징계의결 등의 요구)		제7조의3(재징계 등의 청구)	제7조의3(재징계의결 등의 요구)	▶「검사징계법」 제7조의3은 '재징계등의 청구'에 대해 규정하고 있는데, 「국가공무원법」 제78조의3에 준하여 '재징계의결 등의 요구'로 동일한 표현을 사용하는 것이 체계적임
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)				
		제69조(당연퇴직)				
		제70조(직권 면직)				
			제23조(직권면직에 대한 동의 등)			

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-7> 「검사징계법」 개정안

구 분			내 용
체계 정비	발굴		○ 「검사징계법」 제26조(「형사소송법」 등의 준용) 서류 송달, 기일의 지정 또는 변경, 증인·감정인의 선서와 급여에 관하여는 「형사소송법」과 「형사소송비용 등에 관한 법률」을 준용한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 일반적으로 특정직공무원의 경우 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」을 통해 징계에 관한 사항을 규율하는 것과는 달리 검사의 징계에 대해서는 별도의 법률인 「검사징계법」을 두고 있으며, 동법은 하위 법령이 없음. 따라서 「검사징계법」은 「국가공무원법」 상의 징계에 관한 사항과 공무원 징계령의 규정 양자와 비교되어야 하며 양자를 아우르는 내용을 담고 있어야 함. 장기적으로는 검사징계에 관한 법적 근거의 체계개편, 즉 중요한 사항은 법률에서 정하고 구체적인 사항은 대통령령 등 하위 법령으로 규정하도록 하는 체계개편이 필요함
		개정안	▶ 「검사징계법」 제26조(「국가공무원법」의 준용) 검사의 징계에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 대하여는 「국가공무원법」의 규정을 준용한다.
용어 정비	발굴		○ 「검사징계법」 제7조(징계의 청구와 개시) ① 위원회의 징계심의는 검찰총장의 청구에 의하여 시작한다. ② 검찰총장은 검사가 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하였다고 인정할 때에는 제1항의 청구를 하여야 한다. ③ 검찰총장인 검사에 대한 징계 및 제7조의2에 따른 징계부가금 부과(이하 "징계등"이라 한다)는 법무부장관이 청구하여야 한다. ④ 징계의 청구는 위원회에 서면으로 제출하여야 한다. 제8조(징계혐의자에 대한 부본 송달과 직무정지) ① 위원회는 징계청구서의 부본(副本)을 징계혐의자에게 송달하여야 한다. ② 법무부장관은 필요하다고 인정할 때에는 징계혐의자에게 직무 집행의 정지를 명할 수 있다. ③ 검찰총장은 해임, 면직 또는 정직 사유에 해당한다고 인정되는 사유로 조사 중인 검사에 대하여 징계청구가 예상되고, 그 검사가 직무 집행을 계속하는 것이 현저하게 부적절하다고 인정되는 경우에는, 법무부장관에게 그 검사의 직무 집행을 정지하도록 명하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 법무부장관은 그 요청이 타당하다고 인정할 때에는 2개월의 범위에서 직무 집행의 정지를 명하여야 한다. ④ 법무부장관은 제2항 또는 제3항에 따라 직무 집행이 정지된 검사에 대하여, 공정한 조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 2개월의 범위에서 다른 검찰청이나 법무행정 조사·연구를 담당하는 법무부 소속 기관에서 대기하도록 명할 수 있다.
	개선	쟁점	▷ 「검사징계법」 제7조는 징계의 청구와 개시에 대해 규정하고 있는데, '징계의 청구'라는 표현은 「국가공무원법」 제78조 제1항, 공

	방안		무원 징계령 제7조 제1항에 준하여 '징계의결 등의 요구'로 바꾸는 것이 타당함. 징계위원회에 요구하는 것은 징계의결이지 징계처분은 아니므로 검사징계법에서도 '징계의결 등의 요구'로 조문의 표제를 바꾸고 조문의 내용을 변경하는 것이 일관성과 명확성을 위해 타당함 ▷ 또한 「검사징계법」은 제7조에서 징계의 청구를 위원회에 서면으로 제출하도록만 규정하고 있음. 공무원 징계령은 제7조 제6항에서 징계사유를 증명할 수 있는 관계서류를 위원회에 제출하도록 규정하고 있으며, 제출서류를 구체적으로 열거하고 있음. 징계의결절차의 효율성 등을 위해 위원회 제출서류를 구체적으로 명확히 규정하여야 함 ▷ 제7조에서 통합하여 규정하는 것이 「국가공무원법」 제82조, 공무원 징계령 제7조와의 관계에서 체계적임 ▷ 부본, 직무정지라는 표현 대신 「국가공무원법」에 준하여 '사본', '직위해제'라는 표현을 쓰는 것이 체계적임
		개정안	▶ 「검사징계법」 제7조(징계의결 등의 요구) ① 위원회의 징계심의는 검찰총장의 징계의결 요구에 의하여 시작한다. ② 검찰총장은 검사가 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하였다고 인정할 때에는 제1항의 청구를 하여야 한다. ③ 검찰총장인 검사에 대한 징계 및 제7조의2에 따른 징계부가금 부과(이하 "징계등"이라 한다)는 법무부장관이 청구하여야 한다. ④ 징계의결의 요구는 「공무원 징계령」 제7조 제6항에서 정한 서류를 갖추어 위원회에 서면으로 제출하여야 한다. ⑤ 위원회는 징계의결 등의 요구가 있는 경우 징계의결요구서의 사본을 징계혐의자에게 송달하여야 한다. ⑥ 법무부장관은 필요하다고 인정할 때에는 징계혐의자를 직위해제할 수 있다. ⑦ 검찰총장은 해임, 면직 또는 정직 사유에 해당한다고 인정되는 사유로 조사 중인 검사에 대하여 징계의결의 요구가 예상되고, 그 검사가 직무 집행을 계속하는 것이 현저하게 부적절하다고 인정되는 경우에는, 법무부장관에게 그 검사에게 직위해제 명하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 법무부장관은 그 요청이 타당하다고 인정할 때에는 2개월의 범위에서 직위해제를 명하여야 한다. ⑧ 법무부장관은 제2항 또는 제3항에 따라 직위해제된 검사에 대하여, 공정한 조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 2개월의 범위에서 다른 검찰청이나 법무행정 조사·연구를 담당하는 법무부 소속 기관에서 대기하도록 명할 수 있다.
용어 정비	발굴		○ 「검사징계법」 제7조의3(재징계 등의 청구) ① 검찰총장(검찰총장인 검사에 대한 징계등의 경우에는 법무부장관을 말한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 법원에서 징계등 처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 다시 징계등을 청구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉·견책 처분에 대해서는 징계등을 청구하지 아니할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「검사징계법」 제7조의3은 '재징계등의 청구'에 대해 규정하고 있는데, 「국가공무원법」 제78조의3에 준하여 '재징계의결 등의 요구'로 동일한 표현을 사용하는 것이 일관되고 타당함
		개정안	▶ 「검사징계법」 제7조의3(재징계의결 등의 요구) ① 검찰총장(검찰총장인 검사에 대한 징계등의 경우에는 법무부장관을 말한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 법원에서 징계등 처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결 등을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉·견책 처분에 대해서는 징계의결 등을 요구하지 아니할

			수 있다.
용어 정비	발굴		○「검사징계법」 제19조(징계양정) 위원회는 징계혐의자의 평소의 행실과 직무성적을 고려하고, 징계 대상 행위의 경중(輕重)에 따라 징계의 여부 또는 징계의 종류와 정도를 정하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검사징계법」 제19조의 '양정'이라는 표현이 일반 국민들에게 어렵게 느껴질 수 있으므로 공무원 징계령 제17조에서와 같이 '정도 결정'으로 수정하는 것이 타당함 ▷ 또한 징계의 정도를 결정함에 있어 고려할 사항으로 「검사징계법」은 평소 행실, 직무성적, 징계대상 행위의 경중을 고려하도록 규정하고 있으며, 공무원 징계령은 평소 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도, 징계등 요구의 내용, 그 밖의 정상을 참작하도록 규정하고 있음. 즉 「검사징계법」의 참작사유가 공무원 징계령에 비해 제한적이며, 합리적 결정을 위해 공무원 징계령에 준하도록 사유를 확대하는 것이 필요함
		개정안	▶「검사징계법」 제19조(징계 등의 정도 결정) 위원회는 징계혐의자의 평소 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도, 그 밖의 정상을 고려하고, 징계 대상 행위의 경중에 따라 징계의 여부 또는 징계의 종류와 정도를 정하여야 한다.
용어 정비	발굴		○「검사징계법」 제22조(징계결정서의 작성) ① 위원회가 징계를 의결하였을 때에는 결정서를 작성하여 위원장과 심의에 관여한 위원이 함께 결정서에 서명날인하여야 한다. ② 징계의 의결요지서는 제23조에 따른 징계 집행권자, 징계혐의자 및 징계청구자에게 각각 송달하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검사징계법」 제22조의 징계결정이라는 표현을 '징계의결'로 바꿀 필요가 있음. 또한 동조의 핵심은 징계결정서의 작성이 아니라 징계의결의 내용을 징계혐의자에게 알리는데 있으므로, 조문제목을 징계결정서의 작성에서 '징계의결의 통보'로 수정하는 것이 타당함
		개정안	▶「검사징계법」 제22조(징계의결의 통보) ① 위원회가 징계를 의결하였을 때에는 결정서를 작성하여 위원장과 심의에 관여한 위원이 함께 결정서에 서명날인하여야 한다. ② 징계의 의결요지서는 제23조에 따른 징계 집행권자, 징계혐의자 및 징계청구자에게 각각 송달하여야 한다.
용어 정비	발굴		○「검사징계법」 제23조(징계의 집행) ① 징계의 집행은 견책의 경우에는 징계처분을 받은 검사가 소속하는 검찰청의 검찰총장·고등검찰청검사장 또는 지방검찰청검사장이 하고, 해임·면직·정직·감봉의 경우에는 법무부장관의 제청으로 대통령이 한다. ② 검사에 대한 징계처분을 한 때에는 그 사실을 관보에 게재하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검사징계법」 제23조의 '징계의 집행'이라는 표현보다 공무원 징계령 제19조에서와 같이 '징계처분 등'으로 표현하는 것이 더 알기 쉬운 표현임. 즉 제23조의 조문제목을 '징계처분 등'으로 수정하고 제1항은 '징계처분 중 견책의 경우에는'으로 수정하는 것이 타당함
		개정안	▶「검사징계법」 제23조(징계처분 등) ① 징계처분 중 견책의 경우에는 징계처분을 받은 검사가 소속하는 검찰청의 검찰총장·고등검찰청검사장 또는 지방검찰청검사장이 하고, 파면·해임·강등·정직·감봉의 경우에는 법무부장관의 제청으로 대통령이 한다. ② 검사에 대한 징계처분을 한 때에는 그 사실을 관보에 게재하여야 한다.

내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제2조(징계 사유) 검사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 검사를 징계한다. 1.「검찰청법」 제43조를 위반하였을 때 2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 게을리하였을 때 3. 직무 관련 여부에 상관없이 검사로서의 체면이나 위신을 손상하는 행위를 하였을 때
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」 제78조는 징계사유가 있으면, 먼저 징계의결을 요구하고 그 의결의 결과에 따라 처분을 하도록 규정하여 징계의 과정을 규정하고 있음. 이에 반해「검사징계법」 제2조는 '징계사유에 해당하면 그 검사를 징계한다'라고 규정함으로써 징계의 과정에 대해서는 전혀 언급하고 있지 않은데, 절차의 명확성과 당사자의 절차적 권리 등의 중요성을 감안한다면「국가공무원법」과 같이 징계의 과정을 대략적으로 동조에서 규정하는 것이 타당함 ▷ 또한「검사징계법」 제2조의 징계사유를「국가공무원법」 제78조 제1항의 징계사유와 비교하면 2호와 3호의 내용은 일관성이 있으나, 1호에서는 검찰청법 제43조(정치운동 등의 금지)의 위반만을 규정하고 있음.「국가공무원법」 제78조 제1항 제1호에서처럼 포괄적으로 '「국가공무원법」 제78조 제1호의 징계사유와 검찰청법 및 동법에 따른 명령을 위반한 경우'라고 규정하여야 타당함
		개정안	▶「검사징계법」 제2조(징계 사유) 검사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. 1.「국가공무원법」 제78조 제1호의 징계사유와「검찰청법」 및 동법에 따른 명령을 위반하였을 때 2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 게을리하였을 때 3. 직무 관련 여부에 상관없이 검사로서의 체면이나 위신을 손상하는 행위를 하였을 때
내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제3조(징계의 종류) ① 징계는 해임(解任), 면직(免職), 정직(停職), 감봉(減俸) 및 견책(譴責)으로 구분한다. ② 삭제 ③ 정직은 1개월 이상 6개월 이하의 기간 동안 검사의 직무 집행을 정지시키고 보수를 지급하지 아니하는 것을 말한다. ④ 감봉은 1개월 이상 1년 이하의 기간 동안 보수의 3분의 1 이하를 감액하는 것을 말한다. ⑤ 견책은 검사로 하여금 직무에 종사하면서 그가 저지른 잘못을 반성하게 하는 것을 말한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검사징계법」은 제3조에서 징계의 종류를 해임, 면직, 정직, 감봉, 견책으로 하고 있는데,「국가공무원법」은 이에 파면과 강등을 추가적인 징계의 종류로 하고 있으며 면직은 징계의 종류에 포함시키지 않고 있음. 공무원 징계령 역시 중징계에 파면, 해임, 강등, 정직이, 경징계에 감봉 또는 견책이 해당함을 규정하고 있음.「국가공무원법」 제70조의 직권면직의 사유를 보면 징계사유가 있을 때에만 직권면직이 가능한 것이 아니라 조직의 개폐나 직무능력 부족 등 보다 다양한 사유를 원인으로 하고 있으며, 의원면직의 경우에는 더욱 징계의 유형이 아니므로 면직은 징계의 종류에서 제외하고 파면과 강등은 포함시켜「국가공무원법」과 일치시키는 것이 공무원법관계의 형평성과 일관성 면에서 타당함 ▷ 또한 정직과 감봉의 기간이「국가공무원법」과 다르게 규정되어 있는데 특별한 규율의 필요성이 인정되지는 않으므로「국가공무

			원법」과 일치시키는 것이 형평성의 측면에서 보다 타당함
		개정안	▶「검사징계법」 제3조(징계의 종류) ① 징계는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다. ② 삭제 ③ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다. ④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 동안 보수의 3분의 1을 감한다. ⑤ 견책은 검사로 하여금 직무에 종사하면서 그가 저지른 잘못을 반성하게 하는 것을 말한다.
내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제4조(검사 징계위원회) ① 징계 사건을 심의하기 위하여 법무부에 검사 징계위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 징계위원회를 의결기관으로 규정하고 있음.「검사징계법」 제18조 역시 징계위원회는 징계의결을 하는 것으로 규정하고 있음. 그런데 제4조 제1항에서는 '징계 사건을 심의하기 위하여 법무부에 검사 징계위원회를 둔다'라고 규정하고 있어 의결기관임을 명확히 하고 있지 않음.「국가공무원법」 제81조 제1항에 준하여 '검사의 징계처분등을 의결하게 하기 위하여 검사 징계위원회를 둔다'로 규정하는 것이 타당함
		개정안	▶「검사징계법」 제4조(검사 징계위원회) ① 검사의 징계처분 등을 의결하게 하기 위하여 법무부에 검사 징계위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제5조(위원장의 직무와 위원의 임기 등) ① 위원장은 법무부장관이 된다. ② 위원은 다음 각 호의 사람이 된다. 1. 법무부차관 2. 법무부장관이 지명하는 검사 2명 3. 법무부장관이 변호사, 법학교수 및 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위촉하는 각 1명 ③ 예비위원은 검사 중에서 법무부장관이 지명하는 사람이 된다. ④ 제2항제3호의 위원의 임기는 3년으로 한다. ⑤ 위원장은 위원회의 업무를 총괄하며, 회의를 소집하고 그 의장이 된다. ⑥ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지정하는 위원이 그 직무를 대리하고, 위원장이 지정한 위원이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 예비위원이 그 직무를 대리한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검사징계법」 제5조는 '위원장의 직무와 위원의 임기 등' 이라는 표제 하에 위원회의 구성, 임기, 위원장의 직무까지 다양한 내용을 규정하고 있음. 법률의 명확성을 위해 조문의 제목을 '검사 징계위원회의 구성과 운영'으로 명확히 하는 것이 필요함 ▷ 공무원 징계령은 제5조의2에서 징계위원회 위원의 1회의 연임이 가능함을 규정하여 연임에 관한 사항을 명확히 규정하고 있는데,「검사징계법」은 연임의 가능성, 허용횟수 등을 규정하고 있지 않음.「검사징계법」 제5조에 이에 관한 명확한 규정을 두는 것

			이 필요함
		개정안	▶「검사징계법」 제5조(검사 징계위원회의 구성과 운영) ① 위원장은 법무부장관이 된다. ② 위원은 다음 각 호의 사람이 된다. 1. 법무부차관 2. 법무부장관이 지명하는 검사 2명 3. 법무부장관이 변호사, 법학교수 및 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위촉하는 각 1명 ③ 예비위원은 검사 중에서 법무부장관이 지명하는 사람이 된다. ④ 제2항제3호의 위원의 임기는 3년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다. ⑤ 위원장은 위원회의 업무를 총괄하며, 회의를 소집하고 그 의장이 된다. ⑥ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지정하는 위원이 그 직무를 대리하고, 위원장이 지정한 위원이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 예비위원이 그 직무를 대리한다.
내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제9조(징계혐의자의 출석) 위원장은 징계를 청구받으면 징계심의의 기일을 정하고 징계혐의자의 출석을 명할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계혐의자의 출석과 관련하여 공무원 징계령은 출석통지서의 송부절차, 출석하지 않는 경우 등에 대한 절차를 상세히 규정하고 있음(제10조 ①-⑧). 그러나 「검사징계법」 제9조는 단순히 '위원장은 징계를 청구받으면 징계심의의 기일을 정하고 징계혐의자의 출석을 명할 수 있다'라고만 규정하여 절차의 명확성과 당사자의 절차적 권리의 보장에 미흡한 측면이 있음. 공무원 징계령의 규정을 참고하여 출석절차에 관한 사항을 구체적으로 규정하거나 공무원 징계령의 규정을 준용함을 명시하는 것이 필요함
		개정안	▶「검사징계법」 제9조(징계혐의자의 출석) ① 위원장은 징계를 청구받으면 징계심의의 기일을 정하고 징계혐의자의 출석을 명할 수 있다. ② 그 밖에 징계혐의자의 출석에 관한 자세한 사항은 「공무원 징계령」 제10조에서 정한 바에 따른다.
내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제10조(징계혐의자의 출석과 심문) 위원회는 심의기일에 심의를 시작하고, 징계혐의자에게 징계청구에 대한 사실과 그 밖에 필요한 사항을 심문(審問)할 수 있다. 제11조(징계혐의자의 진술과 증거 제출권) 징계혐의자가 위원장의 명에 따라 심의기일에 출석하였을 때에는 서면 또는 구술로 자기에게 유리한 사실을 진술하고, 증거를 제출할 수 있다. 제13조(감정 또는 증인심문 등) 위원회는 직권으로 또는 징계혐의자나 특별변호인의 청구에 의하여 감정(鑑定)을 명하고 증인을 심문하며, 행정기관이나 그 밖의 기관에 대하여 사실의 조회 또는 서류의 제출을 요구할 수 있다. 제14조(징계혐의자의 불출석) 위원회는 징계혐의자가 위원장의 출석명령을 받고 심의기일에 출석하지 아니한 때에는 서면으로 심

			의할 수 있다. 제16조(최종 의견의 진술권) 위원장은 명에 따라 출석한 징계혐의자와 선임된 특별변호인에게 최종 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「검사징계법」 제10조에서는 징계혐의자의 출석과 심문을 조문의 제목으로 하고 있으나 징계혐의자의 출석과 관련한 사항은 규정하고 있지 않고 제9조의 제목과도 중복되므로 조문 제목에서 출석은 생략하는 것이 타당함. 공무원 징계령 제11조를 참고하여 제10조와 제11조를 통합해서 '징계혐의자의 심문과 진술권'으로 조문제목을 바꾸는 것이 적절함 ▷ 제13조(감정 또는 증인심문 등), 제14조(징계혐의자의 불출석), 제16조의(최종 의견의 진술권) 내용도 제11조에 함께 규정될 수 있음. 공무원 징계령은 증인심문과 불출석시 서면진술에 대한 규정을 모두 심문과 진술권에 관한 제11조에서 규정하고 있음(제11조 제3항, 제4항)
		개정안	▶ 「검사징계법」 제10조(징계혐의자의 심문과 진술권) ① 위원회는 심의기일에 심의를 시작하고, 징계혐의자에게 징계청구에 대한 사실과 그 밖에 필요한 사항을 심문(審問)할 수 있다. ② 징계혐의자가 위원장의 명에 따라 심의기일에 출석하였을 때에는 서면 또는 구술로 자기에게 유리한 사실을 진술하고, 증거를 제출할 수 있다. ③ 위원회는 직권으로 또는 징계혐의자나 특별변호인의 청구에 의하여 감정(鑑定)을 명하고 증인을 심문하며, 행정기관이나 그 밖의 기관에 대하여 사실의 조회 또는 서류의 제출을 요구할 수 있다. ④ 위원회는 징계혐의자가 위원장의 출석명령을 받고 심의기일에 출석하지 아니한 때에는 서면으로 심의할 수 있다. ⑤ 위원장은 명에 따라 출석한 징계혐의자와 선임된 특별변호인에게 최종 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.
내용 수정	발굴		○ 「검사징계법」 제18조(징계의결) ① 위원회는 사건심의를 마치면 위원 과반수의 찬성으로 징계를 의결한다. ② 검찰총장은 제1항에 따른 징계의결에 앞서 위원회에 의견을 제시할 수 있다. ③ 위원장은 의결에서 표결권(表決權)을 가지며, 찬성과 반대가 같은 수인 경우에는 결정권을 가진다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「검사징계법」은 제18조 제2항에서 검찰총장이 징계의결에 앞서 위원회에 의견을 제시할 수 있는 규정을 두고 있는데, 이 규정은 징계위원회의 독립성을 훼손할 수 있음. 검찰의 특성상 요구되는 내용도 아니라고 여겨지므로 동 조항은 삭제하는 것이 타당함 ▷ 공무원 징계령은 제13조 제3항에서 위원장이 표결권을 가짐을 규정하고 있는데, 「검사징계법」 제18조 제3항은 나아가 찬반이 같은 수인 경우 위원장이 결정권을 가짐을 규정하고 있음. 이러한 규정은 필요하지 않으므로 삭제하는 것이 타당함
		개정안	▶ 「검사징계법」 제18조(징계의결) ① 위원회는 사건심의를 마치면 위원 과반수의 찬성으로 징계를 의결한다. ② 삭제 ③ 위원장은 의결에서 표결권(表決權)을 가진다.

내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제17조(제척 사유) ① 위원장과 위원은 자기 또는 자기의 친족이거나 친족이었던 사람에 대한 징계 사건의 심의에 관여하지 못한다. ② 징계를 청구한 사람은 사건심의에 관여하지 못한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 공무원 징계령은 제15조에서 징계위원의 제척, 기피 및 회피에 대해 모두 규정하고 있는데,「검사징계법」은 제17조에서 제척사항에 대한 규정만을 두고 있음. 징계위원회의 공정한 업무수행을 보장하기 위하여 공무원 징계령에 준한 개정이 필요함
		개정안	▶「검사징계법」 제17조(제척, 기피 및 회피) ① 위원장과 위원은 자기 또는 자기의 친족이거나 친족이었던 사람에 대한 징계 사건의 심의에 관여하지 못한다. ② 징계를 청구한 사람은 사건심의에 관여하지 못한다. ③ 징계등 혐의자는 위원장이나 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 밝히고 기피를 신청할 수 있다. ④ 징계위원회의 위원장 또는 위원은 제1항에 해당하면 스스로 해당 징계등 사건의 심의·의결을 회피하여야 하며, 제2항에 해당하면 회피할 수 있다.
내용 수정	발굴		○「검사징계법」 제21조(무혐의의결) 위원회가 징계의 이유가 없다고 의결하였을 때에는 사건을 완결하고, 그 내용을 징계혐의자와 징계청구자에게 알려야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「검사징계법」 제21조는 무혐의의결에 대한 별도의 규정을 둘 필요가 없으며, 삭제하는 것이 타당함
		개정안	▶「검사징계법」 제21조(삭제)

제3절 외무공무원법의 정비방안

○ 「국가공무원법」에 따를 때 외무공무원은 경력직공무원 중 특정직공무원에 해당하며, 그 직무의 특수성 등으로 인해 일반법인 「국가공무원법」에 우선하여 개별법인 「외무공무원법」 및 그 하위 법령이 적용됨

○ 그러나 공무원 인사에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 체계 정합성, 용어의 통일성 등을 갖추는 것이 필요함

○ 외무공무원 인사 관계 법령의 정비방안을 검토함에 있어, 공무원 인사체계에 관한 일반법인 「국가공무원법」과의 체계 정합성을 검토하고자 하며, 이 절에서는 「국가공무원법」의 체계와 「외무공무원법」의 체계, 「국가공무원법」 하위 법령과 외무공무원법 하위 법령의 체계를 연계시켜 그 정합성을 살펴보고, 용어와 내용의 일관성 등에 대해 검토하고자 함

1. 「국가공무원법」과 외무공무원법의 체계적 정비

□ 「국가공무원법」과 「외무공무원법」의 체계적 구조

○ 「외무공무원법」은 외무공무원의 직무 및 책임의 중요성과 신분 및 근무조건의 특수성에 비추어 그 자격, 임용, 교육훈련, 복무, 보수 및 신분보장 등에 관하여 「국가공무원법」에 대한 특례를 규정함을 법률의 목적으로 명시함. 즉 「국가공무원법」의 특례법임을 규정하고 있으며, 따라서 「외무공무원법」은 많은 조문을 두고 있지는 않음

○ 「외무공무원법」은 장절의 구분을 두지 않고 제1조에서 제32조까지의 조문을(가지조항 포함 40개조) 두고 있으며, 「국가공무원법」과 용어의 차이는 크지 않으나, 규정순서는 통일적이지 않음. 조문수가 많지 않고 장절의 구분을 두고 있지는 않으며, 「국가공무원법」과 체계 및 용어의 통일성을 확보할 필요성이 인정됨

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

– 「외무공무원법」 제20조의2는 직위의 정급에 대해 규정하고 있음. 「국가

공무원법」상 직위는 직급과 직무등급을 포함하는 개념임. 외무공무원의 경우 직급이란 개념을 사용하지 않고 있어서, 외무공무원법령의 명확성을 위하여 법 제20조의2의 제목을 '직무등급의 부여' 또는 '직무등급의 배정'으로 변경하는 것이 타당함. 직위라는 표현을 그대로 쓴다고 하더라도 '정급'이라는 표현이 어렵기 때문에, 직위의 부여라는 표현으로 바꾸는 것이 타당함

- 「외무공무원법」 제3조 제1항은 임용의 내용으로 신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면을 열거하고 있는데, 임용이라고만 표현해도 무방하고 법률이 보다 간결해질 것임

- 「외무공무원법」 제5조의 재외국민의 '육성'이라는 표현은 어색함. '재외국민에 대한 지원'으로 바꾸는 것이 타당함

- 「국가공무원법」은 근무성적평정, 경력평정의 표현을 사용하고 있으며, 인사평정에 대한 규정은 찾아보기 어려움(동법 제40조 등). 「외무공무원법」 제13조 제1항에서 정하고 있는 인사평정은 보다 종합적인 의미일 수 있으나, 그 내용이 불명확한 측면이 있으므로 근무성적평정으로 변경하는 것이 타당함

- 「외무공무원법」 제19조는 복무라는 표제 하에 재외근무시 특히 준수할 사항을 규정하고 있음. 복무라는 표제는 일반적인 외무공무원의 복무와 관련되는 것이라고 생각될 수 있으므로 '재외근무 외무공무원의 의무' 등의 표현으로 바꾸는 것이 타당함

○ 내용수정이 필요한 조문

- 「외무공무원법」 제13조의2, 제25조, 제26조의2는 고위외무공무원을 다시 세분화하여 그 특성에 따라 자격심사 규정을 세분화하고 있음. 즉 참사관급 이상의 직위 및 고위공무원단 직위의 최초 임용의 자격에 대해서는 외무공무원 자격심사위원회, 재외공관의 장에 대해서는 공관장 자격심사위원회, 고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직에 대해서는 외무인사위원회에서 결정하도록 되어 있음. 이러한 내용에 대한 통일적 규율을 통해 하나의 위원회 또는 일반적인 외무공무원인사위원회와 고위외무공무원인사위원회로 통합·구분하는 것이 법률 및 인사위원회 운영의 복잡성을 줄이고 보다 체계적임

- 「국가공무원법」은 채용후보자 명부에 대해 제38조에서 4개의 항으로 자세히 규정하고 있으며, 명부의 유효기간은 2년의 범위 내에서 대통령령으로 구체화하고 있음. 이에 비해 「외무공무원법」은 제11조 제4항에서 명부의 유효기간에 대해서만 규정하고 있음. 유효기간 외에는 「국가공무원법」을 준용한다는 의미일 수 있으나, 시보임용에 관한 규정과 채용후보자 명부에 관한 규정은 분리하는 것이 타당함
- 「국가공무원법」은 인사교류의 실시를 재량사항으로 하고 있으나, 「외무공무원법」 제13조의4는 '실시한다'라고 규정하고 있어 재량 여부가 명확하지 않고 오히려 의무사항으로 해석될 여지가 크게 규정하고 있음. 인사교류에 관한 사항은 재량사항으로 규정하는 것이 타당하다고 판단됨. 또한 「국가공무원법」에서와 같이 인사교류를 위해서는 인사교류계획의 수립이 필요하다는 것은 법률에서 규정하고, 계획의 구체적 내용에 대해서는 대통령령에서 규정하는 것이 보다 체계적이라고 판단됨
- 「외무공무원법」 제4조 제1항은 특임공관장의 임용주체에 대해 규정하고 있지 않음. '외교부장관은'이라는 표현을 넣어서 명확성을 확보하는 것이 필요함
- 「국가공무원법」은 1급공무원과 고위공무원단에 대한 예외규정을 두고 있음. 「외무공무원법」도 고위공무원단제도를 두고 있으므로 예외규정을 명확히 두는 것이 필요함. 또한 「외무공무원법」 제23조는 '외무공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사와 다른 면직 또는 휴직을 당하지 아니한다'라고 규정하고 있는데, 「국가공무원법」은 면직과 휴직 외에 강임도 포함시키고 있음. 「외무공무원법」에서 직급과 승진의 개념을 사용하고 있지 않기 때문에 강임 역시 필요하지 않을 수 있으나, 「국가공무원법」과의 통일적 규율이 보다 체계적임. 또한 조문 제목도 「국가공무원법」과 일치시키는 것이 체계적이므로 의사에 반한 신분조치로 수정하는 것이 타당함
- 「국가공무원법」은 징계사유가 있는 경우 징계의결을 요구할 것을 의무사항으로 규정하고 있는데, 「외무공무원법」 제28조는 재량사항으로 규정하고 있음. 이에 대해서는 「국가공무원법」에 준해서 기속규정으로 바꾸는 것이 타당함

○ 하위 법령과의 체계수정이 필요한 조문

- 「외무공무원법」은 대통령령으로서 승진에 대한 규정을 두고 있지 않으며, 시행규칙으로 「외무공무원의 승격에 관한 규칙」을 두고 있음. 이 시행규칙은 대통령령인 「공무원보수규정」 제54조에 근거하여 제정된 것인데, 승진과 보수에 관한 사항은 서로 연결성이 있지만 별개의 사항임. 따라서 외무공무원 인사에 있어서의 특수성과 외무공무원의 권리에 중요한 영향을 미친다는 점을 감안할 때 법률인 「외무공무원법」에 규정을 두거나, 「외무공무원법」에 위임규정을 마련하고 별도의 대통령령으로 규정하는 것이 필요함

□ 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「외무공무원법」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「외무공무원법」의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-8> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「외무공무원법」의 정비방안

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
개요			제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)	
			제2조(공무원의 구분)			
			제3조(적용 범위)	제1조(목적) 제30조(「국가공무원법」의 적용 등)	제1조(목적) 제30조(「국가공무원법」의 적용 등)	
제도적 기반	실적제와 직업공무원제	대표관료제	제26조(임용의 원칙)의 단서조항			
			제26조의4(지역 인재의 추천채용 및 수습근무)			
	계급제와 직위분류제	계급제	제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)			
			제5조(정의) 1. "직위(職位)" / 2. "직급(職級)" 3. "정급(定級)" / 4. "강임(降任)" 5. "전직(轉職)" / 6. "전보(轉補)" 7. "직군(職群)" / 8. "직렬(職列)" 9. "직류(職類)" / 10. "직무등급"			
		직위분류제	제22조(직위분류제의 원칙)			
			제21조(직위분류제의 확립)			
			제23조(직위의 정급)	제20조의2(직위의 정급)	제20조의2(직위의 부여)	▶ '정급'이라는 표현이 어렵

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
						기 때문에, 직위의 부여라는 표현으로 바꾸는 것이 타당함
				제2조(외무공무원의 직렬구분)	제2조(외무공무원의 직렬구분)	
				제6조(외무공무원의 대외직명)	제6조(외무공무원의 직명)	
			제24조(직위분류제의 실시)			
		직무 분석	제22조의2(직무분석)			
	인사 행정 기반	중앙 인사 기관	제6조(중앙인사관장기관)	제7조(외무인사위원회의 설치)	제7조(외무인사위원회의 설치)	
				제8조(외무인사위원회의 기능)	제8조(외무인사위원회의 기능)	
			제16조(행정소송과의 관계) ②			
			제17조(인사에 관한 감사)			
			제19조의3(공직후보자 등의 관리)			
			제19조의4(인사업무의 전문성 확보)			
			제18조(통계 보고)			
			제19조(인사기록)			
			제19조의2(인사관리의 전자화)			
			제20조(권한 위탁)			
		부처 인사 기관 과의 협조	제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조 요청)			
		고위공 무원단	제2조의2(고위공무원단)	제2조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원)	제2조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원)	
			제28조의6(고위공무원단에			

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
			속하는 공무원으로의 임용 등)			
		제도	제70조의2(적격심사)	제26조의3(고위공무원단 적격심사)	제26조의3(고위공무원단 적격심사)	
				제13조의2(외무공무원 자격심사) ※ 참사관급 이상	제13조의2(외무공무원 자격심사)	
				제25조(공관장 자격심사)	제25조(공관장 자격심사)	
				제26조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)	제26조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)	
인적 자원 확보	인력기획		제27조(결원 보충 방법)			
	임용		제26조(임용의 원칙)	제10조(임용의 원칙)	제10조(임용의 원칙)	
			제32조(임용권자)	제3조(임용권자)	제3조(임용권자)	▶ 「외무공무원법」 제3조 제1항은 임용의 내용으로 신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면을 열거하고 있는데, 임용이라고만 표현해도 무방하고 법률이 보다 간결해질 것임
			제71조(휴직)			
			제26조의2(근무시간의 단축 임용)			
			제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)			
			제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)			
			제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)	제9조의2(근무기간을 정하여 임용하는 외무공무원)	제9조의2(근무기간을 정하여 임용하는 외무공무원)	
			제29조(시보 임용)			
			제33조(결격사유)	제9조(임용자격 및 결격사유)	제9조(결격사유)	

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
		제39조(채용후보자의 임용 절차)	제11조(시보임용 및 채용후보자명부) ④	제11조(시보임용) 제11조의2(채용후보자명부)	▶「국가공무원법」은 채용후보자 명부에 대해 제38조에서 4개의 항으로 자세히 규정하고 있으며, 명부의 유효기간은 2년의 범위 내에서 대통령령으로 구체화하고 있음. 이에 비해 「외무공무원법」은 제11조 제4항에서 명부의 유효기간에 대해서만 규정하고 있음. 유효기간 외에는 「국가공무원법」을 준용한다는 의미일 수 있으나, 시보임용에 관한 규정과 채용후보자 명부에 관한 규정은 분리하는 것이 타당함
		제42조(국가유공자 우선 임용)			
		제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)			
		제84조의2(벌칙)			
	모집	제37조(시험의 공고)			
	선발	제35조(평등의 원칙)			
		제36조(응시 자격)			
		제28조(신규채용)	제10조(신규채용)	제10조(신규채용)	
		제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정)			
		제31조의2(국무위원 임명 전			

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
			인사청문 실시)			
			제28조의4(개방형 직위)	제13조의3(개방형 직위)	제13조의3(개방형 직위)	
			제29조(시보 임용)			
			제34조(시험 실시기관)			
			제36조의2(채용시험의 가점)			
			제38조(채용후보자 명부)	제11조(시보임용 및 채용후보자 명부) ④	제11조(시보임용) 제11조의2(채용후보자 명부)	
			제39조(채용후보자의 임용 절차)			
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)			
			제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)			
인력 개발	교육훈련		제29조(시보 임용)	제11조(시보임용 및 채용후보자 명부) ①-③	제11조(시보임용) 제11조의2(채용후보자 명부)	
			제50조(인재개발)			
				제16조(교육훈련)	제16조(교육훈련)	
	인사 이동 (순환 전보)	승진	제40조(승진)			▶「외무공무원법」은 대통령령으로서 승진에 대한 규정을 두고 있지 않으며, 시행규칙으로 외무공무원의 승격에 관한 규칙을 두고 있음. 현재 「외무공무원법」과 외무공무원임용령만을 두고 검토했을 때, 외무공무원의 승진에 관한 내용은 모두 「국가공무원법」령을 준용하는 것으로 오해될 여지가 있음. 이 시행규칙은 대통

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
						령령인 공무원보수규정 제54조에 근거하여 제정된 것인데, 외무공무원 인사에 있어서의 특수성과 외무공무원의 권리에 중요한 영향을 미친다는 점을 감안할 때 법률인 「외무공무원법」에 위임규정을 마련하고 별도의 대통령령으로 규정하는 것이 필요함
			제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)			
			제40조의2(승진임용의 방법)			
			제34조(시험 실시기관)			
			제40조의3(승진 심사)			
			제41조(승진시험 방법)			
			제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)			
		직위공모	제28조의5(공모직위)	제13조(보직관리의 원칙) ②-④	제13조(보직관리의 원칙)	
		강임	제73조의4(강임)			
		배치전환 (전직·전보)	제28조의2(전입)			
			제28조의3(전직)	제12조(전직)	제12조(전직)	
		인사교류	제32조의2(인사교류)	제13조의4(인사교류)	제13조의4(인사교류)	▶「국가공무원법」은 인사교루의 실시를 재량사항으로 하고 있으나, 「외무공무원

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
						법」은 '실시한다'라고 의무사항으로 규정하고 있음. 인사교류에 관한 사항은 재량사항으로 규정하는 것이 타당하다고 판단됨 ▶ 또한 「국가공무원법」에서와 같이 인사교류를 위해서는 인사교류계획의 수립이 필요하다는 것은 법률에서 규정하고, 계획의 구체적 내용에 대해서는 대통령령에서 규정하는 것이 보다 체계적이라고 판단됨
			제32조의3(겸임)			
			제32조의4(파견근무)	제14조(재외공관 근무)	제14조(재외공관 근무)	
				제4조(특임공관장)	제4조(특임공관장)	▶ 특임공관장의 임용주체를 명확히 하기 위하여 '외교부장관은'을 조문의 맨 앞에 부가하는 것이 필요함
				제15조(국제기구 또는 외국기관 파견근무)	제15조(국제기구 또는 외국기관 파견근무)	
				제31조(재외공관에 두는 다른 공무원)	제31조(재외공관에 두는 다른 공무원)	
	경력개발		제32조의5(보직관리의 원칙)	제13조(보직관리의 원칙)	제13조(보직관리의 원칙)	▶ 「국가공무원법」은 근무성적평정이라는 표현을 사용하고 있음. 「외무공무원법」 제13조 제1항에서 정하고 있는 인사평정은 보

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
						다 종합적인 의미일 수 있으나, 그 내용이 불명확한 측면이 있으므로 근무성적 평정으로 변경하는 것이 타당함
인력 관리	가정 친화적 인사정책		제26조의2(근무시간의 단축임용)			
	일과 삶의 균형정책		제52조(능률 증진을 위한 실시사항)			
			제53조(제안 제도)			
			제54조(상훈 제도)			
			제76조의2(고충 처리)			
			제76조의3(특수경력직공무원의 고충처리)			
			제77조(사회보장)	제22조(재해보상)	제22조(재해보상)	
	휴직		제71조(휴직)			
			제72조(휴직 기간)			
			제73조(휴직의 효력)			
			제73조의2(특수경력직공무원의 휴직)			
			제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
			제85조(장학금의 지급)			
			제85조의2(수수료)			
	평정 제도	근무성적평정	제51조(근무성적의 평정)	제17조(인사평정)	제17조(근무성적의 평정)	▶ 인사평정이라는 표현을 「국가공무원법」에 준하여 근무성적의 평정으로 통일하는 것이 체계적임
	보수	보수제	제46조(보수 결정의 원칙)			

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
	및 연금	도	제47조(보수에 관한 규정)	제20조(보수)	제20조(보수)	
			제48조(실비 변상 등)	제21조(실비 변상 등)	제21조(실비 변상 등)	
			제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)			
		퇴직관리	제74조(정년)			
			제74조의2(명예퇴직 등)			
			제74조의3(별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당)			
인력 통제	공무원 단체활동		제66조(집단 행위의 금지)			
			제84조의2(벌칙)			
	공무원의 정치적 중립		제65조(정치 운동의 금지)			
			제84조(정치 운동죄)			
		공무원 윤리	제67조(위임 규정)			
			제55조(선서)	제18조(선서)	제18조(선서)	
				제5조(외무공무원의 임무)	제5조(외무공무원의 임무)	▶ 재외국민의 육성이라는 표현은 어색하므로, '지원'으로 수정하는 것이 보다 문맥에 적합함
				제19조(복무)	제19조(재외근무 외무공무원의 의무)	▶ 제19조는 복무라는 제목하에 재외근무 외무공무원의 의무에 대해 규정하고 있으므로, 제목을 규정 내용에 적합하게 수정하는 것이 보다 체계적임
			제56조(성실의무)	제19조(복무) ① 3.	제19조(재외근무 외무공무원의 의무)	

인사행정의 논리체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
			제57조(복종의 의무)			
			제58조(직장 이탈 금지)			
			제59조(친절·공정의 의무)			
			제59조의2(종교중립의 의무)			
			제60조(비밀 엄수의 의무)	제19조(복무) ① 1.	제19조(재외근무 외무공무원의 의무)	
			제61조9청렴의 의무)			
			제62조(외국 정부의 영예 등을 받을 경우)			
			제63조(품위 유지의 의무)	제19조(복무) ① 2.	제19조(재외근무 외무공무원의 의무)	
		반부패 행동강령	제61조(청렴의 의무) 제63조(품위 유지의 의무)			
	징계 등		제9조(소청심사위원회의 설치)			
			제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명)			
			제10조의2(소청심사위원회위원의 결격사유)			
			제11조(소청심사위원회위원의 신분보장)			
			제12조(소청심사위원회의 심사)			
			제13조(소청인의 진술권)			
			제14조(소청심사위원회의 결정)			
			제14조의2(임시위원의 임명)			
			제15조(결정의 효력)			
			제16조(행정소송과의 관계)			
			제68조(의사에 반한 신분 조치)	제23조(의사와 다른 신분조치)	제23조(의사에 반한 신분	▶ 「국가공무원법」은 1급공

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
				조치)	무원과 고위공무원단에 대한 예외규정을 두고 있음. 「외무공무원법」도 고위공무원단제도를 두고 있으므로 예외규정을 명확히 두는 것이 필요함 ▶ 또한 조문 제목도 「국가공무원법」과 일치시키는 것이 체계적임
		제75조(처분사유 설명서의 교부)			
		제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)			
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
		제78조(징계 사유)	제28조(징계)	제28조(징계)	▶ 「국가공무원법」은 징계사유가 있는 경우 징계의결을 요구할 것을 의무사항으로 규정하고 있는데, 「외무공무원법」은 재량사항으로 규정하고 있음. 이에 대해서는 「국가공무원법」에 준해서 기속규정으로 바꾸는 것이 타당함
		제79조(징계의 종류)			
		제80조(징계의 효력)			
		제81조(징계위원회의 설치)	제28조(징계) ③, ④	제28조(징계)	

인사행정의 논리체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「외무공무원법」	「외무공무원법」 정비안	검토사항
		제82조(징계 등 절차)	제29조(징계의 절차)	제29조(징계의 절차)	
		제83조(감사원의 조사와의 관계 등)			
		제78조의2(징계부가금)			
		제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)			
		제83조의3(특수경력직공무원의 징계)			
		제78조의3(징계의결 등의 요구)			
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
		제69조(당연퇴직)	제26조(당연 퇴직 등)	제26조(당연 퇴직 등)	
		제70조(직권 면직)	제26조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)	제26조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)	
		제70조의2(적격심사)	제26조의3(고위공무원단 적격심사)	제26조의3(고위공무원단 적격심사)	
		제73조의3(직위해제)			
		제33조의2(벌금형의 분리 선고)			
		제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등)			
		제45조(인사에 관한 부정행위 금지)			
		제84조의2(벌칙)			

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-9>「외무공무원법」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「외무공무원법」 제5조(외무공무원의 임무) 외무공무원은 대외적으로 국가의 이익을 보호·신장하고, 외국과의 우호·경제·문화 관계를 증진하며, 재외국민을 보호·육성하는 것을 그 임무로 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 재외국민의 '육성'이라는 표현은 어색함. 지원으로 표현을 바꾸는 것이 자연스러움
		개정안	▶「외무공무원법」 제5조(외무공무원의 임무) 외무공무원은 대외적으로 국가의 이익을 보호·신장하고, 외국과의 우호·경제·문화 관계를 증진하며, 재외국민을 보호·지원하는 것을 그 임무로 한다.
	발굴		○「외무공무원법」 제19조(복무) ① 외무공무원은 재외근무 시 특히 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원법」 제19조는 복무라는 표제 하에 재외근무시 특히 준수할 사항을 규정하고 있음. 복무라는 표제는 일반적인 외무공무원의 복무와 관련되는 것이라고 생각될 수 있으므로 '재외근무 외무공무원의 의무' 등의 표현으로 바꾸는 것이 타당함
		개정안	▶「외무공무원법」 제19조(재외근무 외무공무원의 의무) ① 외무공무원은 재외근무 시 특히 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
	발굴		○「외무공무원법」 제20조의2(직위의 정급) ① 외교부장관은 행정자치부장관 및 인사혁신처장과 협의하여 외교부와 그 소속 기관의 직위분류제를 적용받는 모든 직위를 어느 하나의 직무등급에 배정하여야 한다. ② 제1항에 따른 직무등급의 배정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원법」 제20조의2는 직위의 정급에 대해 규정하고 있음.「국가공무원법」상 직위는 직급과 직무등급을 포함하는 개념임. 외무공무원의 경우 직급이란 개념을 사용하지 않고 있어서, 외무공무원법령의 명확성을 위하여 법 제20조의2의 제목을 '직무등급의 부여' 또는 '직무등급의 배정'으로 변경하는 것이 타당함. 직위라는 표현을 그대로 쓴다고 하더라도 '정급'이라는 표현이 어렵기 때문에, 직위의 부여라는 표현으로 바꾸는 것이 타당함
		개정안	▶「외무공무원법」 제20조의2(직위의 부여) ① 외교부장관은 행정자치부장관 및 인사혁신처장과 협의하여 외교부와 그 소속 기관의 직위분류제를 적용받는 모든 직위를 어느 하나의 직무등급에 배정하여야 한다. ② 제1항에 따른 직무등급의 배정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	발굴		○「외무공무원법」 제3조(임용권자) ① 외교부장관은 외교부 및 그 소속 기관 외무공무원의 신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면(이하 "임용"이라 한다)을 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 외교부장관의 제청으로 대통령이 임용 등을 한다.

구 분			내 용
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원법」 제3조 제1항은 임용의 내용으로 신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면을 열거하고 있는데, 임용이라고만 표현해도 무방하고 법률이 보다 간결해질 것임
		개정안	▶「외무공무원법」 제3조(임용권자) ① 외교부장관은 외교부 및 그 소속 기관 외무공무원을 임용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 외교부장관의 제청으로 대통령이 임용한다.
	발굴		○「외무공무원법」 제13조(보직관리의 원칙) ① 외무공무원의 직위는 인사평정 결과, 관련 분야 근무경력 및 외국어능력 등을 종합적으로 고려하여 부여한다. 제17조(인사평정) ① 외무공무원의 인사평정은 정기 또는 수시로 하되 객관적이고 엄정한 기준과 절차에 따라 실시한다. ② 삭제 ③ 인사평정의 결과는 보직・적격심사 등 모든 인사관리에 반영되어야 한다. ④ 인사평정의 방식・절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑤ 제1항, 제3항 및 제4항에도 불구하고 고위공무원단에 속하는 외무공무원에 대한 근무성적평정의 방법은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 근무성적평정이라는 개념을 사용하고 있음.「외무공무원법」의 경우에도 근무성적의 평정으로 표현을 수정하는 것이「국가공무원법」과의 관계에 있어 체계적임
		개정안	▶「외무공무원법」 제13조(보직관리의 원칙) ① 외무공무원의 직위는 근무성적평정 결과, 관련 분야 근무경력 및 외국어능력 등을 종합적으로 고려하여 부여한다. 제17조(근무성적의 평정) ① 외무공무원의 근무성적평정은 정기 또는 수시로 하되 객관적이고 엄정한 기준과 절차에 따라 실시한다. ② 삭제 ③ 근무성적평정의 결과는 보직・적격심사 등 모든 인사관리에 반영되어야 한다. ④ 근무성적평정의 방식・절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑤ 제1항, 제3항 및 제4항에도 불구하고 고위공무원단에 속하는 외무공무원에 대한 근무성적평정의 방법은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.
내용 수정	발굴		○「외무공무원법」 제4조(특임공관장) ① 외교업무 수행에 필요한 경우 특별히 재외공관의 장으로 보하기 위하여 외교관으로서의 자질과 능력을 갖춘 사람을 특임공관장으로 임용할 수 있다.
	개선	쟁점	▷「외무공무원법」 제4조 제1항은 특임공관장의 임용주체에 대해 규정하고 있지 않음. '외교부장관은'이라는 표현을 넣어서 명확성

구 분			내 용
내용 수정	방안		을 확보하는 것이 필요함
		개정안	▶「외무공무원법」 제4조(특임공관장) ① 외교부장관은 외교업무 수행에 필요한 경우 특별히 재외공관의 장으로 보하기 위하여 외교관으로서의 자질과 능력을 갖춘 사람을 특임공관장으로 임용할 수 있다.
	발굴		○「외무공무원법」 제11조(시보 임용 및 채용후보자 명부) ① 외무공무원(제3조제1항제1호에 따른 직위 이상의 직위에 보직되는 사람의 경우는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 신규채용하는 경우 외교통상직렬 외무공무원(이하 "외교통상직공무원"이라 한다)은 1년, 외무영사직렬 외무공무원(이하 "영사직공무원"이라 한다)과 외교정보기술직렬 외무공무원(이하 "외교정보기술직공무원"이라 한다)은 6개월 동안 시보로 임용하고, 그 기간 중 근무성적이 양호하면 정규공무원으로 임용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다. ② 휴직한 기간, 직위해제 기간 및 징계에 따른 정직이나 감봉 처분을 받은 기간은 제1항의 시보 임용 기간에 넣어 계산하지 아니한다. ③ 시보 임용 기간에 있는 외무공무원이 근무성적이나 교육훈련 성적이 나쁜 경우에는 제23조와「국가공무원법」 제70조에도 불구하고 면직시키거나 면직을 제청할 수 있다. ④ 외교통상직공무원의 채용후보자 명부의 유효기간은 5년으로 하고, 영사직공무원 및 외교정보기술직공무원의 채용후보자 명부의 유효기간은 각각 3년으로 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 채용후보자 명부에 대해 제38조에서 4개의 항으로 자세히 규정하고 있으며, 명부의 유효기간은 2년의 범위 내에서 대통령령으로 구체화하고 있음. 이에 비해「외무공무원법」은 제11조 제4항에서 명부의 유효기간에 대해서만 규정하고 있음. 유효기간 외에는「국가공무원법」을 준용한다는 의미일 수 있으나, 시보임용에 관한 규정과 채용후보자 명부에 관한 규정은 분리하는 것이 타당함
		개정안	▶「외무공무원법」 제11조(시보 임용) ① 외무공무원(제3조제1항제1호에 따른 직위 이상의 직위에 보직되는 사람의 경우는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 신규채용하는 경우 외교통상직렬 외무공무원(이하 "외교통상직공무원"이라 한다)은 1년, 외무영사직렬 외무공무원(이하 "영사직공무원"이라 한다)과 외교정보기술직렬 외무공무원(이하 "외교정보기술직공무원"이라 한다)은 6개월 동안 시보로 임용하고, 그 기간 중 근무성적이 양호하면 정규공무원으로 임용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다. ② 휴직한 기간, 직위해제 기간 및 징계에 따른 정직이나 감봉 처분을 받은 기간은 제1항의 시보 임용 기간에 넣어 계산하지 아니한다. ③ 시보 임용 기간에 있는 외무공무원이 근무성적이나 교육훈련 성적이 나쁜 경우에는 제23조와「국가공무원법」 제70조에도 불

구 분			내 용
			구하고 면직시키거나 면직을 제청할 수 있다. 제11조의2(채용후보자 명부) 외교통상직공무원의 채용후보자 명부의 유효기간은 5년으로 하고, 영사직공무원 및 외교정보기술직공무원의 채용후보자 명부의 유효기간은 각각 3년으로 한다.
	발굴		○「외무공무원법」 제13조의4(인사교류) ① 외교부장관은「국가공무원법」 제32조의2에도 불구하고 외교업무의 수요, 외교정책의 효율적 수립 및 집행의 필요성 등을 고려하여 외교부와 그 소속 기관의 고위공무원단 직위(재외공관의 장은 제외한다)에 대하여 다른 중앙행정기관과 인사교류를 실시한다. ② 인사교류의 범위와 절차 등 인사교류의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 인사교류의 실시를 재량사항으로 하고 있으나,「외무공무원법」은 '실시한다'라고 규정하고 있어 의무사항으로 규정하고 있음. 인사교류에 관한 사항은 재량사항으로 규정하는 것이 타당하다고 판단됨 ▷ 또한「국가공무원법」에서와 같이 인사교류를 위해서는 인사교류계획의 수립이 필요하다는 것은 법률에서 규정하고, 계획의 구체적 내용에 대해서는 대통령령에서 규정하는 것이 보다 체계적이라고 판단됨
		개정안	▶「외무공무원법」 제13조의4(인사교류) ① 외교부장관은「국가공무원법」 제32조의2에도 불구하고 외교업무의 수요, 외교정책의 효율적 수립 및 집행의 필요성 등을 고려하여 인사교류계획을 수립하고 외교부와 그 소속 기관의 고위공무원단 직위(재외공관의 장은 제외한다)에 대하여 다른 중앙행정기관과 인사교류를 실시할 수 있다. ② 인사교류의 범위와 절차 등 인사교류의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	발굴		○「외무공무원법」 제23조(의사와 다른 신분조치) 외무공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사와 다른 면직 또는 휴직을 당하지 아니한다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 1급공무원과 고위공무원단에 대한 예외규정을 두고 있음「외무공무원법」도 고위공무원단제도를 두고 있으므로 예외규정을 명확히 두는 것이 필요함 ▷또한 조문 제목도「국가공무원법」과 일치시키는 것이 체계적임
		개정안	▶「외무공무원법」 제23조(의사에 반한 신분조치) 외무공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사와 다른 면직 또는 휴직을 당하지 아니한다. 다만 고위공무원단에 속하는 외무공무원은 그러하지 아니하다.
	발굴		○「외무공무원법」 제28조(징계) ① 외교부장관은 외무공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 요구할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」은 징계사유가 있는 경우 징계의결을 요구할 것을 의무사항으로 규정하고 있는데,「외무공무원법」은 재량사항으로 규정하고 있음. 이에 대해서는「국가공무원법」에 준해서 기속규정으로 바꾸는 것이 타당함

구 분			내 용
		개정안	▶ 「외무공무원법」 제28조(징계) ① 외교부장관은 외무공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 요구하여야 한다.

2. 외무공무원법령의 체계적 정비

□ 외무공무원법령간 체계적 구조

○ 「외무공무원법」의 하위 법령으로 「외무공무원임용령」을 검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「외무공무원임용령」은 외무공무원의 임용 및 교육훈련 등 「외무공무원법」의 시행에 필요한 사항을 규정하고, 「공무원임용령」 등 그 밖의 인사 관계 법령에 대한 특례를 정함을 목적으로 하며, 장절의 구분을 두지 않고 제1조에서 제46조까지의 조문으로(가지조항 포함, 삭제조항 제외 76개조) 구성되어 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「외무공무원법」과 「외무공무원임용령」을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「외무공무원임용령」 제1조의 「공무원임용령」 등 '그 밖의 인사 관계 법령'의 의미가 불명확함. 그 밖의 인사 관계 법령의 범위를 명확히 규정하여야 함

- 「외무공무원법」 제3조 제1항, 「외무공무원임용령」 제2조 제1호의 '임용'의 정의와(신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면)와 「공무원임용령」 제2조 제1호의 임용이(신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면) 차이가 있음. 승진 외에는 외무공무원의 특수성이 반영된 차이라고 보기 어려우므로 통일시키는 것이 필요함

- 「외무공무원법」 제6조의 제목은 '외무공무원의 대외직명', 「외무공무원임용령」 제6조는 '대외직명'으로 되어 있는데, 대외직명이라는 어려운 표현보다는 직명으로 간결하게 표현하는 것이 타당함

- 「외무공무원임용령」 제15조에서도 직위부여라는 표현을 사용하고 있으므로 「외무공무원법」 제20조의2 등에서 사용하고 있는 직위의 정급이라는 어려운 표현을 직위부여로 통일시키는 것이 필요함

- 「외무공무원임용령」 제24조의 조문제목을 '직위공모제의 예외' 등으로 간결하게 바꾸는 것이 타당함
- 「외무공무원임용령」 제31조의 인사평정이라는 표현을 「국가공무원법」에 준해 근무성적평정으로 통일시키는 것이 체계적임. 「외무공무원임용령」 제31조에서 인사평정의 요소로 제시하고 있는 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도는 근무성적이라는 개념 하에 포섭될 수 있음. 또한 「외무공무원임용령」 제31조 제7항에 규정된 '외무공무원의 인사평정에 관한 규정'은 존재하지 않으므로 명확한 근거로 대체하여야 함

○ 내용의 수정이 필요한 조문

- 「외무공무원임용령」 제7조의2는 외무인사위원 스스로의 회피규정만 두고 있는데, 제척에 대해서도 함께 규정하는 것이 필요함

○ 법률과 하위 법령간 체계의 수정이 필요한 조문

- 「외무공무원법」과 「외무공무원임용령」을 국가공무원법령과 비교검토한 결과 의회유보의 한계를 벗어난 위임입법 규정들이 존재함
- 「외무공무원임용령」 제7조는 외무인사위원회의 구성, 제11조는 심의사항, 제9조는 회의에 대해 규정하고 있는데, 외무인사위원회의 심의사항, 인사위원회의 구성, 결정 등 중요사항은 법률에서 규정하는 것이 바람직함. 인사위원회의의 회의, 간사 등 운영에 대한 세부적인 사항은 현행대로 시행령에 규정하는 것이 타당함. 현재 「외무공무원임용령」에 제7조 제3항에 규정된 외무인사위원의 자격 역시 구체적이지 않으므로, 자격을 보다 구체적으로 규정하는 것이 필요함
- 「외무공무원임용령」은 제45조의4에서 참사관급 직위에 재직 중인 외무공무원을 고위공무원단 직위로의 보직을 실시할 수 있는 규정을 마련하고 있는데, 이는 인사에 있어 중요한 사항이므로 법률에 최소한 위임의 근거규정을 두고 구체적 사항을 대통령령에서 규정하는 것이 필요함
- 「외무공무원임용령」 제14조의2는 경력경쟁채용시험의 위탁에 대해 규정하고 있는데, 위탁의 근거규정은 법률에 마련하는 것이 필요함

□ 외무공무원법령간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 외무공무원법령간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-10>「외무공무원법」과「외무공무원임용령」정비방안

「외무공무원법」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
제1조(목적)	제1조(목적)	
제2조(외무공무원의 직렬구분)	제3조(직위의 범위)	
	제3조의2(외무공무원의 직렬별 주요 직무 외의 직무)	
제1조(목적) 제30조(「국가공무원법」의 적용 등)	제1조(목적)	▶「외무공무원임용령」제1조의 공무원임용령 등 '그 밖의 인사 관계 법령'의 의미가 불명확함. 그 밖의 인사 관계 법령의 범위를 명확히 규정하여야 함
제7조(외무인사위원회의 설치)	제7조(인사위원회의 구성)	▶ 인사위원회의 심의사항, 인사위원회의 구성, 결정 등 중요사항은 법률에서 규정하는 것이 바람직함. 인사위원회의의 회의, 간사 등 운영에 대한 세부적인 사항은 현행대로 시행령에 규정하는 것이 타당함. 현재「외무공무원임용령」에 규정된 외무인사위원의 자격 역시 구체적이지 않음 ▶ 또한「외무공무원임용령」제7조의2는 외무인사위원 스스로의 회피규정만 두고 있는데, 제척에 대해서도 함께 규정하는 것이 필요함 ▶ 그리고「외무공무원임용령」제9조는 의결정족수에 대해서만 규정하고 있는데, 회의 개의 정족수도 규정하여 절차의 명확성을 확보하는 것이 필요함
	제7조의2(위원의 회피)	
	제8조(인사위원회 위원장의 직무 등)	
제8조(외무인사위원회의 기능)	제8조(인사위원회의 심의사항 등)	
	제9조(인사위원회의 회의)	
	제10조(인사위원회의 간사)	
제20조의2(직위의 부여)	제32조의2(직무등급의 배정 및 개정)	
제2조(외무공무원의 직렬구분)	제3조(직위의 범위)	
	제3조의2(외무공무원의 직렬별 주요 직무 외의 직무)	

「외무공무원법」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
제2조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원)	제3조(직위의 범위)	▶「국가공무원법」은 고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용방법에 대해 법률에서 정하고 있으나, 「외무공무원법」은 법률에 위임규정을 두고(「외무공무원법」 제2조의2 제4항) 대통령령으로 규정하고 있음(「외무공무원임용령」 제3조의4). 「국가공무원법」과 같이 법률에서 규정하는 것이 타당함
	제3조의3(고위외무공무원 인사관리대상의 범위)	
	제18조의2(고위외무공무원후보자)	
	제3조의 4(고위외무공무원으로의 임용방법)	
	제45조의4(특별임용)	▶「외무공무원임용령」은 제45조의4에서 참사관급 직위에 재직 중인 외무공무원을 고위공무원단 직위로의 보직을 실시할 수 있는 규정을 마련하고 있는데, 이는 인사에 있어 중요한 사항이므로 법률에 최소한 위임의 근거규정을 두고 구체적 사항을 대통령령에서 규정하는 것이 필요함
제26조의3(고위공무원단 자격심사)		▶「외무공무원법」은 고위외무공무원을 다시 세분화하여 그 특성에 따라 자격심사 규정을 세분화하고 있음. 이 때 외무인사위원회와는 별도의 외무공무원 자격심사위원회, 공관장 자격심사위원회가 필요한지 의문이 있음. 실제 참사관급 이상 자격심사에 대한 임용령 제18조, 공관장 자격심사에 대한 제37조는 인사위원회 규정을 대부분 준용하고 있으며, 고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직은 외무인사위원회에서 결정하도록 되어 있음(법 제26조의2). 위원회를 통일시키는 것이 필요하며, 구분하는 경우에도 외무인사위원회와 고위외무공무원임용심사위원회 정도로 현재의 위원회들을 통합하여 구분하는 것이 필요함. 만약 자격심사위원회를 별도로 두는 경우 위원회의 구성과 심의사항 및 결정에 대한 중요한 내용은 법률에서 규정하는 것이 타당함
제13조의2(외무공무원 자격심사) ※ 참사관급 이상	제18조(자격심사)	
제25조(공관장 자격심사)	제36조(공관장 자격심사)	
	제37조(공관장자격심사위원회의 구성 등)	
제26조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)	제40조(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)	
제10조(임용의 원칙)		
제3조(임용권자)	제2조(정의)	▶「외무공무원법」 제3조 제1항, 「외무공무원임용령」 제2조 제1호의 '임용'의 정의와 (신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면) 「공무원임용령」 제2조 제1호의 임용이(신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면) 차이가 있음. 승진 외에는 외무공무원의 특수성이 반영된 차이라고 보기 어려우므로 통일시키는 것이 필요함

「외무공무원법」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
	제5조(임용권의 위임)	
제9조의2(근무기간을 정하여 임용하는 외무공무원)	제11조의2(임기제 외무공무원의 종류)	
	제11조의 3(임기제 외무공무원의 임용절차 등)	
	제11조의4(임기제 외무공무원의 근무기간)	
	제11조의5(임기제 외무공무원으로 전보·승진임용된 경력직공무원의 근무상한연령)	
제9조(결격사유)		
제10조(신규채용)	제12조(채용등급 및 응시자격)	
	제3조의5(고위외무공무원으로의 임용방법)	
	제12조(채용등급 및 응시자격)	
	제13조(경력경쟁채용 등의 요건 등)	
	제14조(경력경쟁채용 등의 방법)	
	제14조의2(경력경쟁채용시험의 위탁)	▶ 시험의 위탁에 대해서는 법률에 규정하는 것이 타당함
제13조의3(개방형직위)	제24조의2(개방형직위의 운영)	
제11조(시보임용) 제11조의2(채용후보자명부)	제14조의4(시보임용의 면제 및 기간 단축)	
제16조(교육훈련)	제30조(교육훈련)	
	제18조의3(고위외무공무원후보	

「외무공무원법」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
	자 교육)	
	제3조의 4(고위외무공무원으로의 임용방법)	
제12조(전직)	제15조(전직요건 및 직위부여)	▶ 「외무공무원임용령」 제15조에서 직위부여라는 표현을 사용하고 있으므로 「외무공무원법」 제20조의2 등에서 사용하고 있는 직위의 정급을 직위의 부여로 통일시키는 것이 체계적임
제13조의4(인사교류)	제24조의3(인사교류계획 수립 등)	▶ 인사교류를 위해서는 인사교류계획의 수립이 필요함을 「외무공무원법」에 규정하고 구체적 사항을 대통령령에 위임하는 것이 보다 체계적임. 현재 「외무공무원법」은 인사교류계획에 대해서는 언급하지 않고 「외무공무원임용령」에서 바로 인사교류계획에 대해 규정하고 있음. 이의 수정이 필요함
제14조(재외공관 근무)	제28조(재외공관 근무기준)	
제4조(특임공관장)	제36조(공관장 자격심사) ③	▶ 「외무공무원법」 제4조는 특임공관장의 임용주체에 대해 규정하고 있지 않음. '외교부장관은'이라는 표현을 넣어서 명확성을 확보하는 것이 필요함
	제45조의3(특임공관장 당연퇴직에 따른 특례)	
제15조(국제기구 또는 외국기관 파견근무)	제29조(국제기구 또는 외국기관에의 파견근무)	
제6조(외무공무원의 직명)	제6조(대외직명)	▶ 「외무공무원법」 제6조의 '대외활동'과 '특정한 업무'의 개념이 불명확하며, 보다 명확성을 기하기 위해 '대통령령이 정하는 대외활동과 특정한 업무'로 수정하는 것이 필요함 ▶ 대외직명이라는 어려운 표현 대신 '직명'이라는 표현을 사용하여 간결하고 쉽게 바꾸는 것이 필요함
제13조(보직관리의 원칙)	제17조(직위공모제의 시행절차)	
	제24조(직위공모제를 적용하지 아니하는 직위)	▶ 제24조의 조문제목을 '직위공모제의 예외' 등으로 간결하게 바꾸는 것이 타당함
제17조(근무성적의 평정)	제31조(인사평정)	▶ 인사평정이라는 표현을 「국가공무원법」에 준해 근무성적평정으로 통일시키는 것이 필요함. 「외무공무원임용령」 제31조에서 인사평정의 요소로 제시하고 있는 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도는 근무성적이라는 개념 하에 포섭될 수 있음 ▶ 또한 「외무공무원임용령」 제31조 제7항에 규정된 '외무공무원의 인사평정에 관한 규정'은
	제31조의2(고위외무공무원에 대한 근무성적 평정)	

「외무공무원법」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
		존재하지 않으므로 명확한 근거로 대체하여야 함
제24조(외무공무원 적격심사)	제33조(외무공무원적격심사의 사유 및 시기)	
	제34조(외무공무원적격심사위원회의 구성 등)	
제20조(보수)		
제21조(실비 변상 등)		
제18조(선서)		
제5조(외무공무원의 임무)		
제19조(재외근무 외무공무원의 임무)		
제27조(정년)	제41조(정년초과근무가능직위 등)	
	제45조의2(공로연수)	
제23조(의사에 반한 신분조치)		
제28조(징계)	제42조(국무총리소속하의 징계위원회 등)	
	제43조(외무공무원징계위원회의 구성)	
제29조(징계의 절차)		
제26조(당연 퇴직 등)	제39조의2(당연퇴직 등)	
	제38조(특수지역의 범위)	
	제45조의2(공로연수)	
제26조의2(고위공무원단에 속하는 외무공무원의 직권면직)		

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-11>「외무공무원임용령」개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「외무공무원법」 제6조(외무공무원의 대외직명) 재외공관에 보직되거나 대외활동 또는 특정한 업무를 수행하는 외무공무원이 사용할 대외직명은 특명전권대사, 대사, 공사, 공사참사관, 참사관, 1등서기관, 2등서기관, 3등서기관, 총영사, 부총영사, 영사, 부영사 등으로 하며(특정한 업무를 수행하는 외무공무원은 대외직명으로 특명전권대사를 사용할 수 없다), 특명전권대사를 제외한 대외직명은 대통령령으로 정하는 바에 따라 외교부장관이 부여한다. ○「외무공무원임용령」 제6조(대외직명) ① 법 제6조의 규정에 의한 대외직명은 별표 2의 기준에 의하여 외교부장관이 정하는 바에 따라 부여한다. 다만, 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제에 의하여 재외공관에 보직되는 외무공무원에 대하여는 보직된 직위의 명칭을 대외직명으로 부여한다. ②외교부장관은 제1항의 규정에 불구하고 외무공무원의 대외활동 수행상 특별히 필요하다고 인정하는 때에는 법 제7조에 따른 제1외무인사위원회(이하 "제1인사위원회"라 한다)의 심의를 거쳐 다른 대외직명을 부여할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원법」 제6조,「외무공무원임용령」 제6조의 제목은 '외무공무원의 대외직명'으로 되어 있는데, 대외직명이라는 어려운 표현보다는 직명으로 간결하게 표현하는 것이 타당함 ▷ 또한「외무공무원법」 제6조의 '대외활동'과 '특정한 업무'의 개념이 불명확하며, 보다 명확한 표현으로 수정하는 것이 필요함
		개정안	▶「외무공무원법」 제6조(외무공무원의 직명) 재외공관에 보직되거나 대통령령으로 정하는 대외활동 또는 특정한 업무를 수행하는 외무공무원이 사용할 직명은 특명전권대사, 대사, 공사, 공사참사관, 참사관, 1등서기관, 2등서기관, 3등서기관, 총영사, 부총영사, 영사, 부영사 등으로 하며(특정한 업무를 수행하는 외무공무원은 대외직명으로 특명전권대사를 사용할 수 없다), 특명전권대사를 제외한 직명은 대통령령으로 정하는 바에 따라 외교부장관이 부여한다. ▶「외무공무원임용령」 제6조(직명) ① 법 제6조의 규정에 의한 직명은 별표 2의 기준에 의하여 외교부장관이 정하는 바에 따라 부여한다. 다만, 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제에 의하여 재외공관에 보직되는 외무공무원에 대하여는 보직된 직위의 명칭을 직명으로 부여한다. ② 외교부장관은 제1항의 규정에 불구하고 외무공무원의 대외활동 수행상 특별히 필요하다고 인정하는 때에는 법 제7조에 따른 제1외무인사위원회(이하 "제1인사위원회"라 한다)의 심의를 거쳐 다른 직명을 부여할 수 있다.
	발굴		○「외무공무원임용령」 제24조(직위공모제를 적용하지 아니하는 직위) 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제를 적용하지 아니

구 분			내 용
용어 정비			하는 직위는 다음 각 호와 같다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원임용령」 제24조의 조문제목을 '직위공모제의 예외' 등으로 간결하게 바꾸는 것이 타당함
		개정안	▶「외무공무원임용령」 제24조(직위공모제의 예외) 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제를 적용하지 아니하는 직위는 다음 각 호와 같다.
	발굴		○「외무공무원임용령」 제31조(인사평정) ① 법 제17조의 규정에 의한 인사평정의 평가요소는 근무실적·직무수행능력 및 직무수행태도 등으로 구성하며, 외교부장관이 정하는 바에 따라 부서 단위의 운영 및 성과 평가 결과를 평가항목으로 구성할 수 있다. 이 경우 근무실적은 직위별 또는 직무별 성과책임(직위별 또는 직무별로 기대되는 성과를 달성할 책임을 말한다) 및 이에 기초하여 정하는 연도별 업무목표의 달성수준을 기준으로 평가한다. ② 외무공무원이 인사평정대상기간 중 휴직·직위해제 등의 사유로 실제 근무기간이 2개월 미만인 경우에는 인사평정을 하지 아니한다. ③ 인사평정을 하지 아니한 평정 단위연도에 대하여 인사평정이 필요한 경우에는 그 평정 단위연도의 전후에 실시한 인사평정(그 평정 단위연도의 전 또는 후에도 인사평정을 하지 아니한 경우에는 외교부장관이 정하는 방법으로 산정한 인사평정을 말한다)의 평균을 그 평정 단위연도의 인사평정으로 하되, 인사평정을 하지 아니한 평정 단위연도 전에 2회 이상의 인사평정을 받은 사람의 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 인사평정을 하기 전까지 최근 2회의 인사평정의 평균을 그 평정 단위연도의 인사평정으로 본다. ④ 외무공무원이 인사평정대상기간 중 1개월 이상 국가기관, 지방자치단체 또는 외교부장관이 정하는 기관에 파견되어 근무한 경우에는 그 파견받은 기관의 장의 의견을 반영하여 인사평정을 하여야 한다. ⑤ 외무공무원이 신규채용된 경우에는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기평정일에 인사평정을 하여야 한다. ⑥ 외무공무원이 다른 직렬의 외무공무원으로 전직한 경우에는 원직렬에서 받은 인사평정을 당해 공무원에 대한 인사평정으로 본다. ⑦ 외무공무원과 직무내용이 동일하거나 유사한 외교부 및 그 소속기관의 별정직 및 임기제공무원의 인사평정에 대하여는 외무공무원의 인사평정에 관한 규정을 준용한다. ⑧ 인사평정의 시기·방법 그 밖의 필요한 사항은 외교부령으로 정한다. ⑨ 평정자 및 평정대상공무원 중 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 평정에 참여하지 않은 경우는 외교부장관이 정한 방식에 따라 평가에서 감점할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원임용령」 제31조의 인사평정이라는 표현을 「국가공무원법」에 준해 근무성적평정으로 통일시키는 것이 체계적임. 「외

구 분			내 용
용어 정비			무공무원임용령」 제31조에서 인사평정의 요소로 제시하고 있는 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도는 근무성적이라는 개념 하에 포섭될 수 있음
		개정안	▶「외무공무원임용령」 제31조(근무성적의 평정) ① 법 제17조의 규정에 의한 근무성적평정의 평가요소는 근무실적·직무수행능력 및 직무수행태도 등으로 구성하며, 외교부장관이 정하는 바에 따라 부서 단위의 운영 및 성과 평가 결과를 평가항목으로 구성할 수 있다. 이 경우 근무실적은 직위별 또는 직무별 성과책임(직위별 또는 직무별로 기대되는 성과를 달성할 책임을 말한다) 및 이에 기초하여 정하는 연도별 업무목표의 달성수준을 기준으로 평가한다. ② 외무공무원이 근무성적평정 대상기간 중 휴직·직위해제 등의 사유로 실제 근무기간이 2개월 미만인 경우에는 근무성적평정을 하지 아니한다. ③ 근무성적평정을 하지 아니한 평정 단위연도에 대하여 근무성적평정이 필요한 경우에는 그 평정 단위연도의 전후에 실시한 근무성적평정(그 평정 단위연도의 전 또는 후에도 근무성적평정을 하지 아니한 경우에는 외교부장관이 정하는 방법으로 산정한 근무성적평정을 말한다)의 평균을 그 평정 단위연도의 근무성적평정으로 하되, 근무성적평정을 하지 아니한 평정 단위연도 전에 2회 이상의 근무성적평정을 받은 사람의 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 근무성적평정을 하기 전까지 최근 2회의 근무성적평정의 평균을 그 평정 단위연도의 근무성적평정으로 본다. ④ 외무공무원이 근무성적평정 대상기간 중 1개월 이상 국가기관, 지방자치단체 또는 외교부장관이 정하는 기관에 파견되어 근무한 경우에는 그 파견받은 기관의 장의 의견을 반영하여 근무성적평정을 하여야 한다. ⑤ 외무공무원이 신규채용된 경우에는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기평정일에 근무성적평정을 하여야 한다. ⑥ 외무공무원이 다른 직렬의 외무공무원으로 전직한 경우에는 원직렬에서 받은 근무성적평정을 당해 공무원에 대한 근무성적평정으로 본다. ⑦ 외무공무원과 직무내용이 동일하거나 유사한 외교부 및 그 소속기관의 별정직 및 임기제공무원의 근무성적평정에 대하여는 외무공무원의 근무성적평정에 관한 규정을 준용한다. ⑧ 근무성적평정의 시기·방법 그 밖의 필요한 사항은 외교부령으로 정한다. ⑨ 평정자 및 평정대상공무원 중 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 평정에 참여하지 않은 경우는 외교부장관이 정한 방식에 따라 평가에서 감점할 수 있다.

3. 「국가공무원법」 하위 법령과 「외무공무원법」 하위 법령의 체계적 정비

□ 「공무원임용령」과 「외무공무원임용령」간 체계적 구조

○ 「외무공무원법」의 하위 법령으로 「외무공무원임용령」을 「공무원임용령」과 비교·검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「외무공무원임용령」은 외무공무원의 임용 및 교육훈련 등 「외무공무원법」의 시행에 필요한 사항을 규정하고, 「공무원임용령」 등 그 밖의 인사관계 법령에 대한 특례를 정함을 목적으로 함을 명시하고 있음

○ 「외무공무원임용령」의 체계는 장절 구분없이 제1조에서 제46조까지의 조문을 두고 있음. 구체적으로는 가지조항 포함, 삭제조항 제외 76개조로 이루어져 있으며, 가지조항과 삭제조항에 대한 전체적인 정비가 필요한 상황임

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「공무원임용령」과 「외무공무원임용령」을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「외무공무원법」 및 「외무공무원임용령」 제2조 제1호의 '임용'의 정의(신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면)와 「공무원임용령」 제2조 제1호의 임용이(신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면) 차이가 있음. 승진 외에는 외무공무원의 특수성이 반영된 차이라고 보기 어려우므로 통일시키는 것이 필요함

- 「외무공무원임용령」 제6조의 제목은 '대외직명'으로 되어 있는데, 대외직명이라는 어려운 표현보다는 '직명'으로 간결하게 표현하는 것이 타당함

- 「외무공무원임용령」 제24조의 조문제목을 '직위공모제의 예외' 등으로 간결하게 바꾸는 것이 타당함

- 「외무공무원임용령」 제31조의 인사평정이라는 표현을 「국가공무원법」령에 준해 근무성적평정으로 통일시키는 것이 체계적임. 「외무공무원임용령」 제31조에서 인사평정의 요소로 제시하고 있는 근무실적, 직무수행능

력 및 직무수행태도는 근무성적이라는 개념 하에 포섭될 수 있음. 또한 「외무공무원임용령」 제31조 제7항에 규정된 '외무공무원의 인사평정에 관한 규정'은 존재하지 않으므로 명확한 근거로 대체하여야 함

○ 내용의 수정이 필요한 조문

- 「외무공무원임용령」 제7조의2는 외무인사위원 스스로의 회피규정만 두고 있는데, 제척에 대해서도 함께 규정하는 것이 필요함

○ 법률과 하위 법령간 체계의 수정이 필요한 조문

- 「외무공무원법」과 「외무공무원임용령」을 국가공무원법령과 비교검토한 결과 의회유보의 한계를 벗어난 위임입법 규정들이 존재함
- 「외무공무원임용령」 제7조는 외무인사위원회의 구성, 제11조는 심의사항, 제9조는 회의에 대해 규정하고 있는데, 외무인사위원회의 심의사항, 인사위원회의 구성, 결정 등 중요사항은 법률에서 규정하는 것이 바람직함. 인사위원회의의 회의, 간사 등 운영에 대한 세부적인 사항은 현행대로 시행령에 규정하는 것이 타당함. 현재 「외무공무원임용령」에 제7조 제3항에 규정된 외무인사위원의 자격 역시 구체적이지 않으므로, 자격을 보다 구체적으로 규정하는 것이 필요함
- 「외무공무원임용령」은 제45조의4에서 참사관급 직위에 재직 중인 외무공무원을 고위공무원단 직위로의 보직을 실시할 수 있는 규정을 마련하고 있는데, 이는 인사에 있어 중요한 사항이므로 법률에 최소한 위임의 근거규정을 두고 구체적 사항을 대통령령에서 규정하는 것이 필요함
- 「외무공무원임용령」 제14조의2는 경력경쟁채용시험의 위탁에 대해 규정하고 있는데, 위탁의 근거규정은 법률에 마련하는 것이 필요함

□ 「공무원임용령」과 「외무공무원임용령」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「공무원임용령」과 「외무공무원임용령」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-12> 「공무원임용령」과 「외무공무원임용령」간 연계를 통한 정비방안

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
개요		제1조(적용범위)	제46조(다른 법령의 적용)	
			제1조(목적)	
		제2조(정의)	제2조(정의)	▶「외무공무원임용령」상 '임용'의 정의와 「공무원임용령」상(제2조 제1호) '임용'의 정의가 차이가 있음. 승진 외에는 외무공무원의 특수성이 반영된 차이라고 보기 어려우므로 통일시키는 것이 필요함
제도적 기반	계급제 직위 분류제	제3조(공무원의 직급구분)	제3조(직위의 범위)	
			제3조의2(외무공무원의 직렬별 주요 직무 외의 직무)	
			제6조(대외직명)	▶'대외직명'이라는 어려운 표현보다는 '직명'으로 하는 것이 보다 간결하고 명확함
			제32조의2(직무등급의 배정 및 개정)	
	인사행정 기반 - 중앙인사기관		제7조(인사위원회의 구성)	▶ 「외무공무원임용령」 제7조는 외무인사위원회의 구성, 제11조는 심의사항, 제9조는 회의에 대해 규정하고 있는데, 외무인사위원회의 심의사항, 구성, 결정 등 중요사항은 법률에서 규정하는 것이 바람직함
			제7조의2(위원의 회피)	▶ 외무인사위원 스스로의 회피규정 뿐만 아니라 제척에 대해서도 함께 규정하는 것이 필요함
			제8조(인사위원회 위원장의 직무 등)	
			제9조(인사위원회의 회의)	▶ 위원회의 의결정족수 뿐만 아니라 개의정족수도 규정하는 것이 필요함
			제10조(인사위원회의 간사)	

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
			제11조(인사위원회의 심의사항 등)	
			제20조(보직후보자의 추천)	
			제32조(인사평정조정위원회)	
			제34조(외무공무원적격심사위원회의 구성 등)	
			제35조(외무공무원적격심사위원회의 심사방식 등)	
			제37조(공관장자격심사위원회의 구성 등)	
			제42조(국무총리소속하의 징계위원회 등)	
			제43조(외무공무원징계위원회의 구성 등)	
	인사 행정 기반 - 고위 공무원 단		제3조의3(고위외무공무원 인사관리대상의 범위)	
			제3조의4(고위외무공무원으로의 임용방법)	
			제18조(자격심사)	
			제18조의2(고위외무공무원후보자)	
			제18조의3(고위외무공무원후보자 교육)	
			제18조의4(고위외교역량평가의 실시)	
			제18조의5(고위외교역량평가위원)	
			제18조의6(참사관급 외교역량평가의 실시)	

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
			제19조(보직후보자명부의 작성)	
			제21조(유관분야 근무경력의 산정)	
			제26조의4(고위외무공무원의 참사관급 직위로의 보직)	
			제31조의2(고위외무공무원에 대한 근무성적평정)	
			제40조(고위공무원단에 속하는 외무공무원에 대한 직권면직)	
			제45조의4(특별임용)	▶참사관급 직위에 재직 중인 외무공무원에 대해 고위공무원단 직위로의 보직을 실시할 수 있도록 한 것은 인사에 있어 중요한 사항이므로, 법률에 그 근거를 두고 구체적 사항을 시행령에서 규정하는 것이 타당함
인적 자원 확보	인력 기획	제9조(결원의 적기 보충)		
		제49조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과 인원의 전보 등)		
		제49조의3(소속 장관이 다른 기관으로 전보된 공무원의 복귀 등)		
	임용	제5조의2(인사원칙의 사전 공개)		
		제44조(재직공무원의 전보)		
		제45조의2(직류별 구분모집자에 대한 전보)		
			제4조(재직경력의 산정기준)	
		제6조(임용 시기)		
		제7조(임용일자 소급의 금지)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
		제5조(임용권의 위임)	제5조(임용권의 위임)	
		제3조의3(시간선택제채용공무원의 임용)		
		제57조의3(시간선택제 근무의 전환 등)		
		제4조(외국인과 복수국적자의 임용)		
		제22조의3(지역 인재의 추천 채용)		
		제3조의2(임기제공무원의 종류)	제11조의2(임기제 외무공무원의 종류)	
		제22조의4(임기제공무원의 임용 절차 등)	제11조의3(임기제 외무공무원의 임용절차 등)	▶띄어쓰기를 일원화하여 「외무공무원임용령」 제11조의3에서도 '임용 절차'로 수정하는 것이 체계적임
		제22조의5(임기제공무원의 근무기간)	제11조의4(임기제 외무공무원의 근무기간)	
		제22조의6(임기제공무원으로 전보·승진임용된 경력직공무원의 근무상한연령)	제11조의5(임기제 외무공무원으로 전보·승진임용된 경력직공무원의 근무상한연령)	
		제45조의3(임기제공무원의 예외적 전보)		
		제23조(시보임용)		
		제24조(시보 공무원 또는 시보 공무원이 될 사람의 훈련)		
		제25조(시보임용의 면제 및	제14조의4(시보임용의 면제	

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
		기간 단축)	및 기간 단축)	
		제46조(시보 공무원의 정규근무 기관에의 전보)		
	선발	제16조(경력경쟁채용 등의 요건)	제13조(경력경쟁채용 등의 요건 등)	▶띄어쓰기를 일원화하여 외무공무원임용령에서도 '경력경쟁채용 등의 요건'으로 하는 것이 보다 체계적임
			제14조(경력경쟁채용 등의 방법)	
			제14조의2(경력경쟁채용시험의 위탁)	▶ 경력경쟁채용시험의 위탁에 대한 근거규정은 법률에 두는 것이 타당함
		제18조(경력경쟁채용시험등 합격자의 임용)		
		제21조(경력경쟁채용시험등 합격의 유효기간)		
		제22조(지방공무원의 경력경쟁채용 등)		
		제22조의2(외무공무원의 경력경쟁채용 등)		
		제10조(공개경쟁 시험합격자의 우선 임용)		
			제12조(채용등급 및 응시자격 등)	
		제11조(공개경쟁 채용시험 합격자의 등록		
			제12조의2(국립외교원 수료생의 임용)	
			제12조의3(국립외교원 수료생의 임용희망원 제출)	
		제12조(채용후보자 명부	제12조의4(국립외교원	

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
		작성)	수료생에 대한 채용후보자 명부 작성)	
		제12조의2(채용후보자 명부의 유효기간)		
		제13조(임용 추천 방법 등)		
		제13조의2(임용추천의 유예 또는 임용의 유예)	제12조의5(임용의 유예)	
		제14조(채용후보자의 자격 상실)		
		제15조(채용후보자의 전직)		
			제24조의2(개방형직위의 운영)	
			제25조(재외공관의 장 및 실장급 이상 직위에의 임용)	
			제36조(공관장자격심사)	
인력 개발	교육 훈련	제10조의2(교육훈련 성적의 인사관리 반영)		
			제30조(교육훈련)	
			제23조(교육훈련결과)	
			제45조의2(공로연수)	
	승진	제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)		
		제31조(승진소요최저연수)		
		제32조(승진임용의 제한)		
		제33조(5급 공무원과 7급 이하 공무원의 승진임용)		
		제34조(5급 공무원으로의		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
		승진임용)		
		제35조(3급 공무원으로의 승진임용)		
		제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등)		
		제35조의4(근속승진 임용)		
		제36조(6급 이하 교정직렬 공무원의 승진임용)		
		제34조의3(승진심사위원회)		
		제34조의2(승진시험 합격 등의 효력)		
		제35조의2(특별승진임용)		
	직위 공모		제17조(직위공모제의 시행절차)	
			제24조(직위공모제를 적용하지 아니하는 직위)	▶ 제24조의 제목을 '직위공모제의 예외'로 간결하게 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
	강임	제58조(강임의 범위)		
		제59조(강임자의 우선승진임용 방법)		
	전직	제29조(전직의 요건)	제15조(전직요건 및 직위부여)	
		제30조(전직시험의 면제)		
	인사 교류	제48조(행정기관 상호간의 인사교류)	제24조의3(인사교류계획 수립 등)	▶ 인사교류를 위해서는 인사교류계획의 수립이 필요함을 「외무공무원법」에 규정하고 구체적 사항을 대통령령에 위임하는 것이 보다 체계적임. 현재 「외무공무원법」은 인사교류계획에 대해서는 언급하지 않고 「외무공무원임용령」에서 바로 인사교류계획에 대해 규정하고 있음. 이의 수정이 필요함

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
			제24조의4(교류대상직위 임용 절차와 보직관리 등)	
		제47조(특수지근무 공무원의 인사교류)	제38조(특수지역의 범위)	
	겸임	제40조(겸임)		
	파견 근무	제41조(파견근무)	제29조(국제기구 또는 외국기관에의 파견근무)	
		제41조의2(민간전문가의 파견근무)		
		제42조의2(파견된 공무원의 승진임용 등)		
		제42조(파견 등으로 인한 결원 보충)	제45조(파견으로 인한 결원보충)	▶ 띄어쓰기를 공무원임용령에 맞추어 「외무공무원임용령」 제45조의 제목을 '파견으로 인한 결원 보충'으로 하는 것이 보다 체계적임
	보직 관리	제8조(소속 공무원 인력관리계획의 수립 등)		
		제43조(보직관리의 기준)	제26조의2(보직관리의 기준)	
		제43조의2(분야별 보직관리)		
		제43조의3(직위유형별 보직관리 및 전문직위의 지정 등)		
		제45조(필수보직기간의 준수 등)	제26조(보직기간 등)	
			제26조의3(직위를 부여받지 못한 기간의 계산)	
			제27조(재외공관 보직)	
			제28조(재외공관 근무기준)	
인력 관리	휴직	제50조(민간기업 등의 범위)		
		제51조(휴직의 절차 등)		
		제53조(휴직의 제한)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
		제54조(휴직공무원 등의 준수사항)		
		제55조(민간기업등의 준수사항)		
		제56조(소속 장관의 준수사항 등)		
		제57조(복직의 요청 및 명령 등)		
		제57조의2(육아휴직)		
		제57조의5(휴직자 복무관리 등)		
		제57조의6(연구기관 등에의 채용을 위한 휴직 절차)		
		제57조의7(질병휴직)		
		제57조의8(가사휴직)		
		제57조의9(국제기구 고용휴직자의 복무의무)		
		제57조의10(자기개발휴직)		
		제57조의4(출산휴가 또는 육아휴직자 등의 업무를 대행하는 공무원)		
	평정 제도	제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)		
			제22조(외국어능력의 평정)	
			제31조(인사평정)	▶ '인사평정'이라는 표현을 「국가공무원법」에 준하여 '근무성적평정'으로 통일하는 것이 체계적임. 「외무공무원임용령」 제31조에서 인사평정의 요소로 제시하고 있는 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도는 근무성적이라는 개념 하에 포섭될 수 있음. 또한 동조 제7항에 규정된 '외무공무원

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「외무공무원임용령」 정비안	검토사항
				의 인사평정에 관한 규정'은 존재하지 않으므로 명확한 근거로 대체하여야 함
	정년		제41조(정년초과근무가능직위 등)	
인력 통제	징계 등	제60조(직위해제 대상 위법행위)		
			제33조(외무공무원적격심사의 사유 및 시기 등)	
			제33조의2(직위를 부여받지 못한 기간의 계산)	
			제39조의2(당연퇴직 등)	
			제45조의3(특임공관장 당연퇴직에 따른 특례)	
			제44조(징계의결요구서사본 등)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-13> 「외무공무원임용령」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「외무공무원임용령」 제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "임용"이란 신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면을 말한다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원임용령」과 「공무원임용령상」 임용 개념이 차이가 있음. 가능한 범위에서 통일시키는 것이 체계적임
		개 정 안	▶「외무공무원임용령」 제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "임용"이란 신규채용·전직·전보·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면을 말한다.
용어 정비	발굴		○「외무공무원임용령」 제6조(대외직명) ① 법 제6조의 규정에 의한 대외직명은 별표 2의 기준에 의하여 외교부장관이 정하는 바에 따라 부여한다. 다만, 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제에 의하여 재외공관에 보직되는 외무공무원에 대하여는 보직된 직위의 명칭을 대외직명으로 부여한다. ②외교부장관은 제1항의 규정에 불구하고 외무공무원의 대외활동 수행상 특별히 필요하다고 인정하는 때에는 법 제7조에 따른 제1외무인사위원회(이하 "제1인사위원회"라 한다)의 심의를 거쳐 다른 대외직명을 부여할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「외무공무원임용령」 제6조의 제목은 '외무공무원의 대외직명'으로 되어 있는데, 대외직명이라는 어려운 표현보다는 직명으로 간결하게 표현하는 것이 타당함
		개정안	▶「외무공무원임용령」 제6조(직명) ① 법 제6조의 규정에 의한 직명은 별표 2의 기준에 의하여 외교부장관이 정하는 바에 따라 부여한다. 다만, 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제에 의하여 재외공관에 보직되는 외무공무원에 대하여는 보직된 직위의 명칭을 직명으로 부여한다. ② 외교부장관은 제1항의 규정에 불구하고 외무공무원의 대외활동 수행상 특별히 필요하다고 인정하는 때에는 법 제7조에 따른 제1외무인사위원회(이하 "제1인사위원회"라 한다)의 심의를 거쳐 다른 직명을 부여할 수 있다.
용어 정비	발굴		○「외무공무원임용령」 제24조(직위공모제를 적용하지 아니하는 직위) 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제를 적용하지 아니하는 직위는 다음 각 호와 같다.
	개선 방안	쟁점	▷「외무공무원임용령」 제24조의 조문제목을 '직위공모제의 예외' 등으로 간결하게 바꾸는 것이 타당함
		개정안	▶「외무공무원임용령」 제24조(직위공모제의 예외) 법 제13조제2항의 규정에 의한 직위공모제를 적용하지 아니하는 직위는 다음 각 호와 같다.

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 외무공무원임용령 제31조(인사평정) ① 법 제17조의 규정에 의한 인사평정의 평가요소는 근무실적·직무수행능력 및 직무수행태도 등으로 구성하며, 외교부장관이 정하는 바에 따라 부서 단위의 운영 및 성과 평가 결과를 평가항목으로 구성할 수 있다. 이 경우 근무실적은 직위별 또는 직무별 성과책임(직위별 또는 직무별로 기대되는 성과를 달성할 책임을 말한다) 및 이에 기초하여 정하는 연도별 업무목표의 달성수준을 기준으로 평가한다. ② 외무공무원이 인사평정대상기간 중 휴직·직위해제 등의 사유로 실제 근무기간이 2개월 미만인 경우에는 인사평정을 하지 아니한다. ③ 인사평정을 하지 아니한 평정 단위연도에 대하여 인사평정이 필요한 경우에는 그 평정 단위연도의 전후에 실시한 인사평정(그 평정 단위연도의 전 또는 후에도 인사평정을 하지 아니한 경우에는 외교부장관이 정하는 방법으로 산정한 인사평정을 말한다)의 평균을 그 평정 단위연도의 인사평정으로 하되, 인사평정을 하지 아니한 평정 단위연도 전에 2회 이상의 인사평정을 받은 사람의 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 인사평정을 하기 전까지 최근 2회의 인사평정의 평균을 그 평정 단위연도의 인사평정으로 본다. ④ 외무공무원이 인사평정대상기간 중 1개월 이상 국가기관, 지방자치단체 또는 외교부장관이 정하는 기관에 파견되어 근무한 경우에는 그 파견받은 기관의 장의 의견을 반영하여 인사평정을 하여야 한다. ⑤ 외무공무원이 신규채용된 경우에는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기평정일에 인사평정을 하여야 한다. ⑥ 외무공무원이 다른 직렬의 외무공무원으로 전직한 경우에는 원직렬에서 받은 인사평정을 당해 공무원에 대한 인사평정으로 본다. ⑦ 외무공무원과 직무내용이 동일하거나 유사한 외교부 및 그 소속기관의 별정직 및 임기제공무원의 인사평정에 대하여는 외무공무원의 인사평정에 관한 규정을 준용한다. ⑧ 인사평정의 시기·방법 그 밖의 필요한 사항은 외교부령으로 정한다. ⑨ 평정자 및 평정대상공무원 중 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 평정에 참여하지 않은 경우는 외교부장관이 정한 방식에 따라 평가에서 감점할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 외무공무원임용령 제31조의 인사평정이라는 표현을 「국가공무원법」에 준해 근무성적평정으로 통일시키는 것이 체계적임. 외무공무원임용령 제31조에서 인사평정의 요소로 제시하고 있는 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도는 근무성적이라는 개념 하에 포섭될 수 있음
		개정안	▶ 외무공무원임용령 제31조(근무성적의 평정) ① 법 제17조의 규정에 의한 근무성적평정의 평가요소는 근무실적·직무수행능력 및 직무수행태도 등으로 구성하며, 외교부장관이 정하는 바에 따라 부서 단위의 운영 및 성과 평가 결과를 평가항목으로 구성할 수

구 분			내 용
			있다. 이 경우 근무실적은 직위별 또는 직무별 성과책임(직위별 또는 직무별로 기대되는 성과를 달성할 책임을 말한다) 및 이에 기초하여 정하는 연도별 업무목표의 달성수준을 기준으로 평가한다. ② 외무공무원이 근무성적평정 대상기간 중 휴직·직위해제 등의 사유로 실제 근무기간이 2개월 미만인 경우에는 근무성적평정을 하지 아니한다. ③ 근무성적평정을 하지 아니한 평정 단위연도에 대하여 근무성적평정이 필요한 경우에는 그 평정 단위연도의 전후에 실시한 근무성적평정(그 평정 단위연도의 전 또는 후에도 근무성적평정을 하지 아니한 경우에는 외교부장관이 정하는 방법으로 산정한 근무성적평정을 말한다)의 평균을 그 평정 단위연도의 근무성적평정으로 하되, 근무성적평정을 하지 아니한 평정 단위연도 전에 2회 이상의 근무성적평정을 받은 사람의 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 근무성적평정을 하기 전까지 최근 2회의 근무성적평정의 평균을 그 평정 단위연도의 근무성적평정으로 본다. ④ 외무공무원이 근무성적평정 대상기간 중 1개월 이상 국가기관, 지방자치단체 또는 외교부장관이 정하는 기관에 파견되어 근무한 경우에는 그 파견받은 기관의 장의 의견을 반영하여 근무성적평정을 하여야 한다. ⑤ 외무공무원이 신규채용된 경우에는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기평정일에 근무성적평정을 하여야 한다. ⑥ 외무공무원이 다른 직렬의 외무공무원으로 전직한 경우에는 원직렬에서 받은 근무성적평정을 당해 공무원에 대한 근무성적평정으로 본다. ⑦ 외무공무원과 직무내용이 동일하거나 유사한 외교부 및 그 소속기관의 별정직 및 임기제공무원의 근무성적평정에 대하여는 외무공무원의 근무성적평정에 관한 규정을 준용한다. ⑧ 근무성적평정의 시기·방법 그 밖의 필요한 사항은 외교부령으로 정한다. ⑨ 평정자 및 평정대상공무원 중 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 평정에 참여하지 않은 경우는 외교부장관이 정한 방식에 따라 평가에서 감점할 수 있다.
내용 수정	발굴		○ 외무공무원임용령 제7조의2(위원의 회피) 각 인사위원회 위원은 심의 안건이 본인, 본인의 친족 또는 본인과 친족관계에 있었던 사람에 관한 사항일 경우 회피할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 위원 스스로의 회피 뿐만 아니라 제척에 대해서도 규정하는 것이 필요함. 또한 회피가 재량사항이 아닌 의무사항으로 규정되는 것이 타당함
		개정안	▶ 외무공무원임용령 제7조의2(위원의 제척과 회피) ① 각 인사위원회 위원은 심의 안건이 위원 본인, 본인의 친족 또는 본인과 친족관계에 있었던 사람에 관한 사항일 경우 위원회 회의에 참여할 수 없다. ② 각 인사위원회 위원은 본인이 심의 안건에 대해 제1항에 해당하는 사유가 있는 경우 회피하여야 한다.

제4절 「교육공무원법」의 정비방안

○ 공무원은 넓은 의미로는 국가 또는 공공단체의 공무를 담당하는 모든 사람을, 좁은 의미로는 국가 또는 지방자치단체와 공법상 근무관계를 맺고 공무를 담당하는 자를 의미하는 바, 교육공무원은 교육을 통하여 국민전체에 직무와 책임의 특수성을 가진 공무원으로서 그 자격, 임용, 보수, 연수 및 신분보장 등에 관하여 「국가공무원법」 또는 「지방공무원법」이 적용되는 일반직 공무원과 달리, 이에 관한 특례를 규정하고 있는 개별법인 「교육공무원법」이 적용됨

○ 즉 교육공무원 인사와 관련하여, 앞서 언급한 「교육공무원법」 이외에 「교육공무원임용령」, 「교육공무원 승진규정」, 「교육공무원 징계령」 등의 법령을 일반 원칙으로 하고 있음

○ 다만, 교육공무원 인사체계의 공정성 및 전체 공무원 인사체계의 일관성·통일성·효율성 제고를 위하여, 교육공무원에만 적용되는 각종 규정과 개별법인 「교육공무원법」은 공무원 인사체계에 관한 일반법인 국가공무원과의 체계 정합성을 유지해야 함

○ 따라서 이하에서는 「국가공무원법」을 기준으로 하여, 「교육공무원법」의 조문 내용 및 순서상 정합성 여부와 일관적 용어 사용 여부 등과 더불어 「교육공무원임용령」·「교육공무원 인사위원회 규정」·「교육공무원 승진규정」·「교육공무원 징계령」의 「국가공무원법」과의 연계를 통한 바람직한 법제화 방안에 대해 검토해보고자 함

1. 「국가공무원법」과 「교육공무원법」의 체계적 정비

□ 「국가공무원법」과 「교육공무원법」의 체계적 구조

○ 「교육공무원법」은 교육을 통하여 국민 전체에게 봉사하는 교육공무원의 직무와 책임의 특수성에 비추어 그 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 등에 관하여 교육공무원에게 적용할 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 함을 명시함으로써, 「교육공무원법」은 「국가공무원법」의 특례법임을 밝히고 있음

○ 「교육공무원법」은 총 10개의 장 및 81개의 조문(가지조항 포함)으로 이루어져 있으며, 각 장의 구성은 「국가공무원법」의 특례규정임을 밝힌 입법목적과 상응하게 「국가공무원법」과 유사한 구조로 되어 있음(제1장 총칙, 제2장 교육공무원 인사위원회, 제3장 자격, 제4장 임용, 제5장 보수, 제6장 연수, 제7장 신분보장·징계·소청, 제8장 공립대학의 교육공무원, 제9장 교육감 소속 교육전문직원, 제10장 벌칙)

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 제10조의2는 외국인교원의 임용에 대하여 규정하고 있는 바, 「국가공무원법」 제26조의3 '외국인과 복수국적자의 임용'규정을 기준으로 하여 조문 해석의 명확성을 위하여 조 제목을 '외국인 교원'에서 '외국인과 복수국적자 교원의 임용'으로 개정

- 제32조는 기간제교원의 임용에 대하여 규정하고 있는 바, 조문 해석의 명확성을 위하여 조 제목을 '기간제교원'에서 '기간제교원의 임용'으로 개정

- 제36조는 명예퇴직수당 및 명예퇴직 정년연령에 대해 규정하고 있는 바, 명확성 확보를 위하여 조 제목을 '명예퇴직'에서 '명예퇴직 등'으로 개정

- 「국가공무원법」 제72조 제4호는 '[…] 휴직 기간은 그 채용 기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다'라고 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제45조 제1항 제5호는 '[…] 휴직기간은 그 고용기간으로 한다'라고 규정하고 있으므로, 「국가공무원법」을 기준으로 하여 '[…] 휴직기간은 그 채용기간으로 한다. 다만 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다'로 개정

- 「국가공무원법」 제71조 제2항은 공무원이 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있음을 규정하면서 제1호에서 국제기구 등의 기관에 임시로 '채용'될 때를 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제44조 제1항 제6호는 같은 내용을 규정하면서 '고용'이라고 표현하고 있으므로 이를 '채용'으로 용어정비

- 「국가공무원법」 제71조 제4항은 '임용권자는 […] 휴직을 이유로 인사

에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다'라고 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제44조 제4항은 '임면권자는 […] 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, […]'라고 규정하고 있는 바, '임면권자'를 '임용권자'로 용어정비

○ 내용수정이 필요한 조문

- 「국가공무원법」 제69조는 '당연퇴직'에 대하여 제33조의 '결격사유'에 해당하는 경우와 임기제공무원의 근무기간이 만료된 경우를 규율하고 있으나, 「교육공무원법」 제43조의2의 '당연퇴직'은 제10조의4의 '결격사유'에 해당하는 경우만 규율하고 있는 바, 추가적으로 '근무기간 만료'를 당연 퇴직 사유로서 규율

- 「국가공무원법」 제72조 제1호는 「공무원연금법」이외에 「산업재해보상보험법」상의 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간도 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제45조 제1항 제1호 단서조항은 「공무원연금법」상의 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간만을 규정하고 있으므로, 이에 「산업재해보상보험법」도 추가하여 '다만, 공무원연금법 및 산업재해보상보험법에따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다'로 개정

- 또한 제45조 제3항은 '2년 이상 휴직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다'라고 규정하고 있으나 「교원 등의 연수에 관한 규정」에는 휴직 교원의 복직을 위한 연수규정이 없는 바, 연수규정에서 휴직 교원의 복직을 위한 연수규정 규율

○ 하위 법령과의 체계수정이 필요한 조문

- 「교육공무원법」 제23조의2 제2항은 '인사관리의 전자화'라는 조 제목하에 '제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다'라고 규정되어 있으나, 「공무원고충처리규정」이나 「교육공무원 인사위원회 규정」은 인사관리의 '전자 시스템'과는 관련성이 적으며, 해당 내용은 인사기록의 전자화에 관한 내용은 「교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」 제6조의2 '인사기록의 전자적 관리 등'에서 찾을 수 있는 바, 제23조의 제2항을 '제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다'로 개정

- 제30조는 '다음 각 호의 교육공무원은 교육부장관이 임용한다. 1. 제24

조, 제25조, 제26조, 제29조의2, 제29조의3 및 제55조에 규정된 사람을 제외한 교원 2. 교육부와 그 소속 기관에 근무하는 장학사와 교육연구사'라고 간략히 규정하고 있는 바, 그 밖의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 필요성이 있으므로 제3호에 추가적으로 '그 밖의 임용·보수·복무등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다'라고 규정하여 이에 관한 구체적인 사항은 하위 법령에서 규율

- 제24조의2 '선거운동의 제한'및 제24조의3 '대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁'규정은 교육공무원 인사체계에 관한 일반사항을 규율하고 있는 「교육공무원법」이 아닌 이를 구체화한 하위 법령으로 위임

○ 통폐합 및 순서조정 조문

- 「교육공무원법」 제2조 '정의' 제1항 내지 제5항 및 제6항 내지 제11항은 각각 「국가공무원법」 제2조 '공무원의 구분'과 「국가공무원법」 제5조'정의'와 연계되므로, 「교육공무원법」 제2조 제1항 내지 제5항의 조 제목을 '교육공무원 등의 구분'으로 분류하고, 제6항 내지 제11항의 조 제목을 '정의'로서 독립하여 규율

- 「국가공무원법」의 경우 특별채용에 관한 독립 규정이 별도로 존재하지 않는 바, 「교육공무원법」의 경우에도 제12조 '특별채용'을 제11조 '교사의 신규채용 등'조문으로 귀속하여 규율

- 「국가공무원법」은 신체검사에 대한 규정을 따로 두고 있지는 않은 바, 「교육공무원법」제16조 '신체검사'를 제10조 '임용의 원칙'에 귀속하여 규율

- 제28조 '대학의 장 등의 임기'는 제24조 '대학의 장의 임용'에 귀속되는 조문, 즉 제24조의2 '대학의 장 등의 임기'로 만들거나, 제27조 '대학의 장 및 부총장·대학원장·단과대학장의 보직 및 임기 등'으로 통합하여 규율

- 「국가공무원법」은 제45조의2에서 '채용시험 등 부정행위자에 대한 조치'에 대해 규율하고 있는 바, 「교육공무원법」제11조의2'부정행위자에 대한 조치'조문을 제11조 '교사의 신규채용 등'에서 독립 신규조문을 신설하여 '채용시험 등 부정행위자에 대한 조치'로 조문 위치 수정 및 개정

- 「국가공무원법」은 제33조 '결격사유'만을 규정하고 있는 바, 「교육공무원법」 제10조의3 '채용의 제한'과 제10조의4 '결격사유'를 통합하여 규율하거나 또는 제10조의3 '채용의 제한'을 제11조 '교사의 신규채용 등'의 하위규정으로 규율 또는 하위 법령으로 위임하거나 제10조의4 '결격사유'를 독립규정으로 신설
- 제29조의2 '교장 등의 임용'과 제29조의3 '공모에 따른 교장 임용 등'을 통합하여 제29조에서 독립하여 규율하고 제29조의4 '수석교사의 임용 등'역시 제29조에서 독립하여 규율
- 「국가공무원법」 제71조는 제1항에서 '본인의 의사에도 불구하고' 휴직을 명할 경우를, 제2항에서 '본인이 휴직을 원할 경우' 휴직을 명하도록 각각 규정하고 있는 데, 「교육공무원법」 제44조 제1항은 교육공무원이 휴직을 원하면 임용권자가 휴직을 명할 수 있다고 규정하면서, 동항 제2문 전단에서 제11호부터 제4호까지 및 제11호의 경우를 본인의 의사에 상관없이 휴직을 명할 경우로 후단에서 제7호 및 제7호의 2를 본인이 원하면 휴직을 명할 경우로 규정하고 있는 바, 「국가공무원법」을 기준으로 하여 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명할 경우(제1호·제2호·제3호·제4호·제11호)와 본인이 원할 경우 휴직을 명할 경우(제5호·제6호·제7호·제8호·제9호·제10호·제12호)로 항을 나누어서 「국가공무원법」의 순서를 기준으로 규율
- 또한 「국가공무원법」 제71조 제4항은'임용권자는 제2항 제4호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다'라고 규정하고 있는 바, 이 규정을 기준으로 「교육공무원법」 제44조의 추가적인 입법 보완 필요
- 제32조의2 '장학금 지급 및 의무복무'의 규율대상은 제32조 '기간제교원'의 기간제교원이 아니므로, 제32조의2 '장학금 지급 및 의무복무'를 제32조에서 분리하여 독립적으로 규율

□ 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「교육공무원법」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「국가공무원법」 과의 연계를 통한 「교육공무원법」 의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-14> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「교육공무원법」의 정비방안

인사행정체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
개요			제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)	
			제2조(공무원의 구분)	제2조(정의)	제2조(교육공무원 등의 구분) 제2조의2(정의)	• 「교육공무원법」 제2조(정의) 제1항 내지 제5항 및 제6항 내지 제11항은 각각 「국가공무원법」 제2조(공무원의 구분)과 「국가공무원법」 제5조(정의)와 연계되고 있음 ▶ 현행 「교육공무원법」 제2조 제1항 내지 제5항을 "(교육공무원 등의 구분)"로 규정 ▶ 제6조 내지 제11항을 제2조의2(정의)로 규정
			제3조(적용 범위)			
제도적 기반	실적제와 직업공무원제	대표 관료제	제26조(임용의 원칙)의 단서조항			
			제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)			
	계급제와 직위분류제	계급제	제4조(일반직공무원의 계급 구분 등)			
			제5조(정의) 1. "직위(職位)" / 2. "직급(職級)"	제2조(정의) 6항 임용 7항 직위 8항 전직 9항 전보	제2조의2(정의) 1. 임용 / 2. 직위/ 3. 강임/ 4. 전직/ 5. 전보/ 6. 복직	• 「교육공무원법」 제2조(정의) 제6항 내지 제11항에서 규정하고 있는 정의를 「국가공무원법」과 순서의 정합성과 일치시킬

인사행정체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
			3. "정급(定級)" / 4. "강임(降任)" 5. "전직(轉職)" / 6. "전보(轉補)" 7. "직군(職群)" / 8. "직렬(職列)" 9. "직류(職類)" / 10. "직무등급"	10항 강임 11항 복직		필요 있음 ▶ ⑥임용, ⑦직위, ⑩강임, ⑧전직, ⑨전보⑪복직 순서로 재배치
		직위 분류제	제22조(직위분류제의 원칙)			
			제21조(직위분류제의 확립)			
			제23조(직위의 정급)			
			제24조(직위분류제의 실시)			
		직무분석	제22조의2(직무분석)			
	인사 행정 기반	중앙 인사 기관	제6조(중앙인사관장기관)	제3조(인사위원회의 설치)	제3조(인사위원회의 설치)	
				제4조(인사위원회의 기능)	제4조(인사위원회의 기능)	
				제5조(대학인사위원회)	제5조(대학인사위원회)	
				제54조(지방교육공무원 인사위원회)	제54조(지방교육공무원 인사위원회)	
				제59조(지방교육전문직원 인사위원회)	제59조(지방교육전문직원 인사위원회)	
			제16조(행정소송과의 관계) ②			
			제17조(인사에 관한 감사)			
			제19조의3(공직후보자			

인사행정체계				「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
				등의 관리)			
				제19조의4(인사업무의 전문성 확보)			
				제18조(통계 보고)			
				제19조(인사기록)	제23조(인사기록)	제23조(인사기록)	
				제19조의2(인사관리의 전자화)	제23조의2(인사관리의 전자화)	제23조의2(인사관리의 전자화)	• 「교육공무원법」 제23조의2(인사관리의 전자화) 제2항은 「제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.」라고 규정되어 있으나, 해당 내용은 인사기록의 전자화에 관한 내용은 『교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙』 제6조의2(인사기록의 전자적 관리 등) 에서 찾을 수 있음 ▶ 제23조의 제2항을 '② 제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다'로 개정
				제20조(권한 위탁)			
			부처인사기관과의 협조	제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조 요청)			
		고위공무원단제도		제2조의2(고위공무원단)			
				제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)			
				제70조의2(적격심사)			
		직무평가					

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
인적자원확보	인력기획	제27조(결원 보충 방법)			
	임용	제26조(임용의 원칙)	제10조(임용의 원칙)	제10조(임용의 원칙)	
			제16조(신체검사)	제16조(신체검사)	▶ 제16조(신체검사)를 제10조(임용의 원칙) 조문으로 귀속
			제24조(대학의 장의 임용)	제24조(대학의 장의 임용)	
			제28조(대학의 장 등의 임기)	제28조(대학의 장 등의 임기)	▶ 제28조(대학의 장 등의 임기)는 "제24조의2(대학의 장 등의 임기)"로 조문 순서 조정하거나, 제27조("대학의 장" 및 부총장·대학원장·단과대학장의 보직 "및 임기 등)로 통합하여 규율
			제25조(교수 등의 임용)	제25조(교수 등의 임용)	
			제26조(조교의 임용)	제26조(조교의 임용)	
			제29조(장학관 등의 임용)	제29조(장학관 등의 임용)	
			제29조의2(교장 등의 임용)	제29조의2(교장 등의 임용)	▶ 제29조의2(교장 등의 임용)과 제29조에서 독립하여 규율
			제29조의4(수석교사의 임용 등)	제29조의4(수석교사의 임용 등)	▶ 제29조의4(수석교사의 임용 등) 제29조에서 독립하여 규율
			제30조(교감·교사·장학사 등의 임용)	제30조(교감·교사·장학사 등의 임용)	• 제30조는 교감·교사·장학사 등으로 임용 가능한 자에 대해 간략히 규정하고 있어 그 밖의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 구체적으로 하위 법령에 위임할 필요가 있음 ▶ 제3호에 추가적으로 '그 밖의 임용·보수·복무등에 관하여 필요한 사항은 대통령령

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
					으로 정한다'라고 규정하여 이에 관한 구체적인 사항은 하위 법령에서 규율
			제31조(초빙교원)	제31조(초빙교원)	
			제32조(기간제교원)	제32조(기간제교원)	• 제32조는 기간제교원의 임용에 관해 규정하고 있음 ▶ '기간제교원의 임용'으로 개정
			제55조(공립대학의 장 등의 임용)	제22조(공립대학의 장 등의 임용)	
			제58조(교육감 소속 교육전문직원의 임용)	제28조(교육감 소속 교육전문직원의 임용)	
		제32조(임용권자)			
			제33조(임용권의 위임 등)	제33조(임용권의 위임 등)	
		제85조(장학금의 지급)	제32조의2(장학금지급 및 의무복무)	제51조(장학금지급 및 의무복무)	• 제32조의2(장학금 지급 및 의무복무)의 규율대상은 제32조(기간제교원)의 기간제교원이 아님 ▶ 제32조의2(장학금 지급 및 의무복무)를 32조에서 분리하여 독립적으로 규율
		제26조의2(근무시간의 단축 임용)			
		제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)	제10조의2(외국인 교원)	제10조의2(외국인과 복수국적자 교원의 임용)	• 제10조2는 외국인을 교원으로 임용할 수 있는 것에 대하여 규정하고 있고, 「국가공무원법」 제26조의3 역시 외국인과 복수국적자의 임용에 대해 규정하고 있음 ▶ '외국인과 복수국적자 교원의 임용'으로 개정
		제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무)			

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
		제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)			
		제29조(시보 임용)			
		제33조(결격사유)	제10조의4(결격사유)	제10조의4(결격사유)	
			제10조의3(채용의 제한)	제10조의3(채용의 제한)	• 「국가공무원법」은 제33조(결격사유)만을 규정하고 있음 ▶ 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한)을 <u>제10조의4(결격사유)와 통합하여 규율</u>하거나 또는 제10조의3(채용의 제한)을 제11조(교사의 신규채용 등)의 하위규정으로 규율 또는 하위 법령으로 위임
		제39조(채용후보자의 임용절차)			
		제42조(국가유공자 우선 임용)			
		제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)			
			제24조의2(선거운동의 제한)		▶ 제24조의2(선거운동의 제한) 및 제24조의3(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁) 규정은 교육공무원 인사체계에 관한 일반사항을 규율하고 있는 「교육공무원법」이 아닌 이를 구체화한 하위 법령으로 위임
			제24조의3(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁)		
		제84조의2(벌칙)			
	모집	제37조(시험의 공고)			
	선발	제35조(평등의 원칙)	제11조의5(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)	제11조조의5(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)	

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
		제36조(응시 자격)	제6조(교사의 자격)	제6조(교사의 자격)	
			제6조의2(수석교사의 자격)	제6조의2(수석교사의 자격)	
			제7조(교장·교감 등의 자격)	제7조(교장·교감 등의 자격)	
			제8조(교수 등의 자격)	제8조(교수 등의 자격)	
			제9조(교육전문직원의자격)	제97조(교육전문직원의자격)	
		제28조(신규채용)	제11조(교사의 신규채용 등)	제11조(교사의 신규채용 등)	
			제11조의3(대학교원의 신규채용 등)	제11조의3(대학교원의 신규채용 등)	
			제11조의4(계약제 임용 등)	제11조의4(계약제 임용 등)	
			제12조(특별채용)	제12조(경력경쟁채용)	• 「국가공무원법」에서 '특별채용'은 '경력경쟁채용 등'으로 용어가 변경된 바, 「교육공무원법」 및 하위법령들도 용어변경 필요 ▶ 「교육공무원법」의 경우에도 제12조(특별채용)를 제12조(경력경쟁채용)으로 용어 변경
			제60조(교육감 소속 교육전문직원의 특별채용 및 전직 등)	제60조(교육감 소속 교육전문직원의 경력경쟁채용 및 전직 등)	▶ 제60조((교육감 소속 교육전문직원의 특별채용 및 전직 등)를 제60조(교육감 소속 교육전문직원의 경력경쟁채용 및 전직 등)으로 용어 변경
		제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정)			

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
		제31조의2(국무위원 임명 전 인사청문 실시)			
		제28조의4(개방형 직위)			
		제29조(시보 임용)			
		제34조(시험 실시기관)			
		제85조의2(수수료)			
		제36조의2(채용시험의가점)			
		제38조(채용후보자 명부)			
		제39조(채용후보자의 임용 절차)			
		제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)			
		제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)	제11조의2(부정행위자에 대한 조치)	제30조(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)	• 「국가공무원법」은 제45조의2에서 "채용시험 등 부정행위자에 대한 조치"에 대해 규율하고 있음 ▶ 「교육공무원법」 제11조의2(부정행위자에 대한 조치) 조문을 제11조(교사의 신규채용 등)에서 독립한 신규조문 신설하여 제30조("채용시험 등" 부정행위자에 대한 조치)로 조문 위치 수정 및 개정
인력개발	교육훈련	제29조(시보 임용)			
		제50조(인재개발)			
			제37조(연수의 기회균등)	제31조(연수의 기회균등)	
			제38조(연수와 교재비)	제32조(연수와 교재비)	
			제39조(연수기관의 설치)	제33조(연수기관의 설치)	

인사행정체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
				제40조(특별연수)	제34조(특별연수)	
				제41조(연수기관 및 근무장소 외에서의 연수)	제35조(연수기관 및 근무장소 외에서의 연수)	
	인사이동(순환전보)	승진	제40조(승진)	제13조(승진)	제36조(승진)	
				제14조(승진후보자 명부)	제37조(승진후보자 명부)	
			제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)			
			제40조의2(승진임용의 방법)			
			제34조(시험 실시기관)			
			제40조의3(승진 심사)			
			제41조(승진시험 방법)			
			제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)	제15조(우수 교육공무원 등의 특별 승진)	제36조의2(우수 교육공무원의 특별승진)	
		직위공모	제28조의5(공모직위)	제29조의3(공모에 따른 교장 임용 등)	제38조(공모에 따른 교장 임용 등)	▶ 제29조(장학관 등의 임용)에서 독립하여 규율
		강임	제73조의4(강임)	제46조(강임자의 우선승진임용 제한)	제39조(강임자의 우선승진임용 제한)	
		배치전환(전직·전보)	제28조의2(전입)			
			제28조의3(전직)	제21조(전직 등의 제한)	제40조(전직 등의 제한)	
				제22조(교육연수기관 등에의 교원배치)	제41조(교육연수기관 등에의 교원배치)	
				제22조의2(교육행정기관에의 순회교사 배치)	제41조의2(교육행정기관에의 순회교사 배치)	

인사행정체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
		인사교류	제32조의2(인사교류)	제20조(인사교류)	제42조(인사교류)	
			제32조의3(겸임)	제18조(겸임)	제43조(겸임)	
			제32조의4(파견근무)			
				제19조(겸직금지)	제44조(겸직금지)	
				제19조의2(영리업무 및 겸직금지에 관한 특례)	제44조의2(영리업무 및 겸직금지에 관한 특례)	
	경력개발		제32조의5(보직관리의 원칙)	제17조(보직관리의 원칙)	제45조(보직관리의 원칙)	
				제27조(부총장·대학원장·단과대학장의 보직)	제46조(부총장·대학원장·단과대학장의 보직)	
인력관리	가정 친화적 인사정책		제26조의2(근무시간의 단축 임용)			
	일과 삶의 균형정책		제52조(능률 증진을 위한 실시사항)			
			제53조(제안 제도)			
			제54조(상훈 제도)			
			제76조의2(고충 처리)	제49조(고충처리)	제47조(고충처리)	
				제56조(공립대학 교육공무원의 고충처리)	제48조(공립대학 교육공무원의 고충처리)	
			제76조의3(특수경력직공무원의 고충 처리)			
			제77조(사회보장)			
	휴직		제71조(휴직)	제44조(휴직)	제49조(휴직)	• 「국가공무원법」 제71조(휴직) 제2항은 공무원이 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있음을 규정하면서 제1호에서 국제기구 등의 기관에 임시로 '채용'될 때를 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제44조(휴직) 제

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
					1항 제6호는 같은 내용을 규정하면서 '고용'이라고 표현하고 있음 ▶ 제6호의 내용을 '채용'으로 용어정비 • 「국가공무원법」 제71조(휴직) 제4항은 「'임용권자'는 [...] 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.」라고 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제44조(휴직) 제4항은 「임면권자는 [...] 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, [...]」라고 규정하고 있음 ▶ 임면권자를 '임용권자'로 용어정비 • 「국가공무원법」 제71조(휴직)은 제1항에서 '본인의 의사에도 불구하고' 휴직을 명할 경우를, 제2항에서 '본인이 휴직을 원할 경우' 휴직을 명하도록 각각 규정하고 있는 데, 「교육공무원법」 제44조(휴직)은 제1항은 교육공무원이 휴직을 원하면 임용권자가 휴직을 명할 수 있다고 규정하면서, 동 항 제2문 전단에서 제11호부터 제4호까지 및 제11호의 경우를 본인의 의사에 상관없이 휴직을 명할 경우로 후단에서 제7호 및 제7호의 2를 본인이 원하면 휴직을 명할 경우로 규정하고 있음 ▶ 「국가공무원법」을 기준으로 하여 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명할 경우(제1

인사행정체계	「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
				호·제2호·제3호·제4호·제11호)와 본인이 원할 경우 휴직을 명할 경우(제5호·제6호·제7호·제8호·제9호·제10호·제12호)로 항을 나누어서 규율
	제72조(휴직 기간)	제45조(휴직기간 등)	제50조(휴직기간 등)	• 「국가공무원법」 제72조(휴직기간) 제4호는 「[...] 휴직 기간은 그 채용 기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다.」라고 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제45조(휴직기간 등) 제1항 제5호는 「[...] 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.」라고 규정하고 있음 ▶ 「국가공무원법」을 기준으로 하여 「[...] 휴직기간은 그 "채용"기간으로 한다. 다만 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다.」로 개정 • 「국가공무원법」 제72조(휴직기간) 제1호는 공무원연금법 이외에 산업재해보상보험법상의 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간도 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제45조(휴직기간 등) 제1항 제1호 단서조항은 공무원연금법상의 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간만을 규정하고 있음 ▶ 산업재해보상보험법도 추가하여 「다만, 공무원연금법 "및 산업재해보상보험법에" 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
					직기간은 3년 이내로 한다.」로 개정 • 또한 제45조(휴직기간 등) 제3항은 「2년 이상 휴직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.」라고 규정하고 있으나 『교원 등의 연수에 관한 규정』에는 휴직 교원의 복직을 위한 연수규정이 없음 ▶ 연수규정에서 휴직 교원의 복직을 위한 연수규정 규율
		제73조(휴직의 효력)			
		제73조의2(특수경력직공무원의 휴직)			
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
평정제도	근무성적평정	제51조(근무성적의 평정)	제42조(연수 실적 및 근무성적의 평정)	제52조(연수 실적 및 근무성적의 평정)	
	경력평정				
	가점평정				
	다면평가				
보수 및 연금	보수제도	제46조(보수 결정의 원칙)	제34조(보수결정의 원칙)	제53조(보수결정의 원칙)	
		제47조(보수에 관한 규정)	제35조(보수에 관한 규정)	제54조(보수에 관한 규정)	
		제48조(실비 변상 등)			
		제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)			

인사행정체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
		연금제도				
		퇴직관리	제74조(정년)	제47조(정년)	제55조(정년)	
			제74조의2(명예퇴직 등)	제36조(명예퇴직)	제56조(명예퇴직 등)	• 제36조는 명예퇴직수당 및 정년연령에 대해 규정하고 있으며, 「국가공무원법」 제74조의2 역시 이와 유사한 내용을 (명예퇴직 등)으로 다루고 있음 ▶ '명예퇴직 등'으로 개정
			제74조의3(별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당)			
		취업제한				
		퇴직자 취업 활성화				
인력통제	공무원 단체활동		제66조(집단행위의 금지)			
			제84조의2(벌칙)			
	공무원의 정치적 중립		제65조(정치 운동의 금지)			
			제84조(정치 운동죄)			
		공무원 윤리	제67조(위임 규정)			
			제55조(선서)			
			제56조(성실 의무)			
			제57조(복종의 의무)			
			제58조(직장 이탈 금지)			
			제59조(친절・공정의 의무)			
			제59조의2(종교중립의 의무)			
			제60조(비밀 엄수의 의무)			
			제61조(청렴의 의무)			
			제62조(외국정부의영예 등			

인사행정체계			「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
			을 받을 경우)			
		반부패	제61조(청렴의 의무)			
		행동강령	제63조(품위 유지의 의무)			
	징계 등		제9조(소청심사위원회의 설치)			
			제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명)			
			제10조의2(소청심사위원회 위원의 결격사유)			
			제11조(소청심사위원회위원의 신분 보장)			
			제12조(소청심사위원회의 심사)			
			제13조(소청인의 진술권)			
			제14조(소청심사위원회의 결정)			
			제14조의2(임시위원의 임명)			
			제15조(결정의 효력)			
			제16조(행정소송과의 관계)			
			제68조(의사에 반한 신분 조치)			
			제75조(처분사유 설명서의 교부)			
			제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)			
			제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
			제78조(징계 사유)	제52조(징계사유의 시효	제59조(징계사유의 시효에 관한	

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
			에 관한 특례)	특례)	
		제79조(징계의 종류)			
		제80조(징계의 효력)			
		제81조(징계위원회의 설치)	제50조(징계위원회의 설치)	제57조(징계위원회의 설치)	
		제82조(징계 등 절차)			
		제83조(감사원의 조사와의 관계 등)			
		제78조의2(징계부가금)			
		제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)			
		제83조의3(특수경력직공무원의 징계)			
		제78조의3(재징계의결 등의 요구)	제51조(징계의결의 요구)	제58조(징계의결의 요구)	
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등)			
		제69조(당연퇴직)	제43조의2(당연퇴직)	제59조(당연퇴직)	• 「국가공무원법」 제69조(당연퇴직)은 제33조(결격사유)에 해당하는 경우와 임기제 공무원의 근무기간이 만료된 경우를 규율하고 있으나, 「교육공무원법」 제43조의2(당연퇴직)은 제10조의4(결격사유)에 해당하는 경우만 규율하고 있음 ▶ 추가적으로 '근무기간 만료'를 당연 퇴직 사유로서 규율

인사행정체계		「국가공무원법」 정비안	현행 「교육공무원법」	「교육공무원법」 정비안	검토사항
		제70조(직권 면직)			
		제70조의2(적격심사)			
		제73조의3(직위해제)			
		제33조의2(벌금형의 분리 선고)			
		제43조(휴직·파견 등의 결원보충 등)			
		제45조(인사에 관한 부정행위 금지)			
		제84조의2(벌칙)	제62조(벌칙)	제60조(벌칙)	
			제63조(과태료)	제61조(과태료)	
			제48조(교원의 불체포특권)	제62조(교원의 불체포특권)	
			제43조(교권의 존중과 신분보장)	제63조(교권의 존중과 신분보장)	
			제53조(국가공무원법과의 관계)	제64조(국가공무원법과의 관계)	
			제57조(지방공무원법과의 관계)	제65조(지방공무원법과의 관계)	
			제61조(지방공무원법과의 관계)	제66조(지방공무원법과의 관계)	

○ 위의 <표 4-14>에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-15>「교육공무원법」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 제10조의2(외국인 교원) 대학은 교육이나 연구를 위하여 외국인을 교원으로 임용할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」 제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)규정을 기준으로 하여 조문 해석의 명확성 요청
		개정안	▶ (외국인과 복수국적자 교원의 임용)"으로 개정
	발굴		○「국가공무원법」 28조(신규채용) 제2항의 "경력경쟁채용 등"으로 그 명칭이 변경되었음 - 부칙<법률 제 10699호, 2011.5.23.> 제6조(다른 법률의 개정) 제3항, 제4항 및 제7조(다른 법령과의 관계)
	개선 방안	쟁점	▶「국가공무원법」에서 '특별채용'은 '경력경쟁채용 등'으로 용어가 변경된 바,「교육공무원법」 및 하위법령들도 용어변경 필요
		개정안	▶「교육공무원법」의 경우에도 제12조(특별채용)를 제12조(경력경쟁채용 등)으로 용어를 변경하고 각 조항은「국가공무원법」 28조(신규채용) 제4항 규정을 준용하고 - 「교육공무원임용령」제9조의2(특별채용의 요건 등)를「공무원임용시험령」제29조(경력경쟁채용시험 등의 방법)을 준용하여 경력경쟁채용시험 등의 방법)으로 수정 ▶ 제60조(교육감 소속 교육전문직원의 특별채용 및 전직 등)를 제60조(교육감 소속 교육전문직원의 경력경쟁채용 및 전직 등)으로 용어변경 - 제60조제1항 ...특별채용... ⇒ 경력경쟁채용 등
용어 정비	발굴		○ 제32조(기간제교원) ① 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 예산의 범위에서 기간을 정하여 교원 자격증을 가진 사람을 교원으로 임용할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제32조는 기간제교원의 임용에 대하여 규정하고 있으므로 조문해석의 명확성 요청
		개정안	▶ (기간제교원의 임용)"으로 개정

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 제36조(명예퇴직) ① 교육공무원으로 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다. ② 제1항에 따른 교육공무원 중 교장·원장이 임기가 끝나기 전에 스스로 퇴직하는 경우 그 정년은 제47조에 따른 연령으로 본다.
	개선 방안	쟁점	▷ 명예퇴직수당 및 명예퇴직 정년연령에 대해 규정하고 있는 바, 조문해석의 명확성 요청
		개정안	▶ 제56조"(명예퇴직 등)"으로 개정
	발굴		○ 「교육공무원법」 제45조(휴직기간 등) ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다. 5. 제44조제1항제6호의 사유로 인한 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제72조(휴직기간) 제4호는 「[...] 휴직 기간은 그 채용 기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다.」라고 규정하고 있는 바 「국가공무원법」을 기준으로 하여 용어 정비
		개정안	▶ 제50조(휴직기간) 제4호「[...] 휴직기간은 그 "채용"기간으로 한다. 다만 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되면 3년 이내로 한다.」로 개정
	발굴		○ 「교육공무원법」 제44조(휴직) ① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다. 6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우
	개선 방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제71조(휴직) 제2항은 공무원이 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있음을 규정하면서 제1호에서 국제기구 등의 기관에 임시로 '채용'될 때를 규정하고 있으나 「교육공무원법」 제44조(휴직) 제1항 제6호는 같은 내용을 규정하면서 '고용'이라고 표현하고 있으므로 용어정비 요청
		개정안	▶ 제49조(휴직) ① 제6호「국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 "채용"되는 경우」용어정비

구 분			내 용
	발굴		○ 「교육공무원법」 제44조(휴직) ④ 임면권자(任免權者)는 제1항 제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함한다
	개선방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제71조(휴직) ④「'임용권자'는 […] 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.」라고 규정하고 있는바, 용어정비 요청
		개정안	▶ 제49조(휴직) ④「임용권자는 제1항 제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함한다」로 임면권자를 "임용권자"로 용어정비
내용 수정	발굴		○ 「교육공무원법」 제43조의2(당연퇴직) 교육공무원이 제10조의4에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우에는 당연히 퇴직한다. 다만,「국가공무원법」 제33조제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.
	개선방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제69조(당연퇴직)은 제33조(결격사유)에 해당하는 경우와 임기제공무원의 근무기간이 만료된 경우를 규율하고 있으나, 「교육공무원법」 제43조의2(당연퇴직)은 제10조의4(결격사유)에 해당하는 경우만 규율하고 있는 바, 추가적으로 '근무기간 만료'를 당연퇴직 사유로서 규율
		개정안	▶ 제59조(당연퇴직) 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다. 1. 교육공무원이 제10조의4에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우에는 당연히 퇴직한다. 2. 임기제공무원의 근무기간이 만료된 경우 다만, 「국가공무원법」 제33조제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.
	발굴		○ 「교육공무원법」 제45조(휴직기간 등) ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다. 1. (단서조항) 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
	개선방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제72조(휴직기간) 제1호는 공무원연금법 이외에 산업재해보상보험법상의 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간도 규정하고 있으나, 「교육공무원법」 제45조(휴직기간 등) 제1항 제1호 단서조항은 「공무원연금법」상의 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간만을 규정하고 있는 바, 이에 「산업재해보상보험법」도 추가하여 규정하여야 함

구 분			내 용
		개정안	▶ 제50조(휴직기간) ① 1. (단서조항)「다만, 「공무원연금법」 "및 「산업재해보상보험법」에" 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.」로 개정
	발굴		○ 제45조(휴직기간 등) 제3항 2년 이상 휴직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 『교원 등의 연수에 관한 규정』에는 휴직 교원의 복직을 위한 연수규정이 없음
		개정안	▶ 연수규정에서 휴직 교원의 복직을 위한 연수규정 규율
하위 법령 간 체계 수정	발굴		○ 제23조의 2(인사기록의 전자화) ① 교육부장관은 교육공무원의 인사관리를 과학화하기 위하여 교육공무원의 인사기록을 데이터베이스화하여 관리하고 인사 업무를 전자적으로 처리할 수 있는 시스템을 구축하여 운영할 수 있다. ② 제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「교육공무원법」 제23조의2(인사관리의 전자화) 제2항은 「제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.」라고 규정되어 있으나, 『공무원고충처리규정』이나 『교육공무원 인사위원회』규정은 인사관리의 '전자 시스템'과는 관련성이 적으며, 인사기록의 전자화에 관한 해당 내용은 『교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙』 제6조의2(인사기록의 전자적 관리 등)에서 찾을 수 있음
		개정안	▶ 제2항을 「② 제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다.」으로 개정
	발굴		○ 제30조(교감·교사·장학사 등의 임용) 다음 각 호의 교육공무원은 교육부장관이 임용한다. 1. 제24조, 제25조, 제26조, 제29조의2, 제29조의3 및 제55조에 규정된 사람을 제외한 교원 2. 교육부와 그 소속 기관에 근무하는 장학사와 교육연구사
	개선 방안	쟁점	▷ 제30조(교감·교사·장학사 등의 임용)은 교감 등의 임용에 대하여 매우 간략히 규정하고 있는 바, 그 밖의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 필요 있음
		개정안	▶ 3호에 추가적으로 「그 밖의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.」라고 규정하여 이에 관한 구체적인 사항은 하위 법령에서 규율(「교육공무원임용령」으로 위임)
	발굴		○ 제24조의2(선거운동의 제한) ① 누구든지 자기 또는 특정인을 대학의 장 후보자로 당선되게 하거나 당선되지 아니하게 할 목적으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.
	개선 방안	쟁점 개정안	▶ 위 규정은 교육공무원 인사체계에 관한 일반사항을 규율하고 있는 「교육공무원법」이 아닌 이를 구체화한 하위 법령으로 위임(「교육공무원임용령」으로 위임)

구 분			내 용
	발굴		○ 24조의3(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁) ① 대학의 장 후보자를 추천할 때 제24조제3항제2호에 따라 해당 대학 교원의 합의된 방식과 절차에 따라 직접선거로 선정하는 경우 해당 대학은 선거관리에 관하여 그 소재지를 관할하는 「선거관리위원회법」에 따른 구·시·군선거관리위원회(이하 "구·시·군선거관리위원회"라 한다)에 선거관리를 위탁하여야 한다. ② 중앙선거관리위원회는 제1항에 따라 구·시·군선거관리위원회가 대학의 장 후보자 추천 선거를 위탁받아 관리할 때의 후보자 등록, 선거기간, 선거운동, 선거비용, 투표, 개표 등 필요한 사항에 관하여 「공공단체등 위탁선거에 관한 법률」 제79조(시행규칙)에 따라 중앙선거관리위원회규칙으로 정하려는 경우에는 미리 교육부장관과 협의하여야 한다. 이 경우 교육부장관은 각 대학의 의견을 들어야 한다. ③ 제1항에 따라 구·시·군선거관리위원회가 대학의 장 후보자 추천 선거를 위탁받아 관리하는 경우 이 법의 위반행위에 대한 조사 등에 관하여는 「공공단체등 위탁선거에 관한 법률」 제73조(위반행위에 대한 조사 등)를 적용한다. ④ 대학의 장 후보자 추천을 위한 선거관리에 드는 비용은 해당 대학에서 부담하게 할 수 있다.
	개선방안	쟁점 개정안	▶ 위 규정은 교육공무원 인사체계에 관한 일반사항을 규율하고 있는 「교육공무원법」이 아닌 이를 구체화한 하위 법령으로 위임(「교육공무원임용령」으로 위임)
통폐합 및 순서 조정 조문	발굴		○ 제2조(정의) ① 이 법에서 "교육공무원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. (중간 생략) ⑥ 이 법에서 "임용"이란 신규채용, 승진, 승급, 전직(轉職), 전보(轉補), 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직(停職), 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다. ⑦ 이 법에서 "직위"란 1명의 교육공무원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다. ⑧ 이 법에서 "전직"이란 교육공무원의 종류와 자격을 달리하여 임용하는 것을 말한다. ⑨ 이 법에서 "전보"란 교육공무원을 같은 직위 및 자격에서 근무기관이나 부서를 달리하여 임용하는 것을 말한다. ⑩ 이 법에서 "강임"이란 같은 종류의 직무에서 하위 직위에 임용하는 것을 말한다. ⑪ 이 법에서 "복직"이란 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 교육공무원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
	개선방안	쟁점	▷ 「교육공무원법」 제2조(정의) 제1항 내지 제5항 및 제6항 내지 제11항은 각각 「국가공무원법」 제2조(공무원의 구분)과 「국가공무원법」 제5조(정의)와 연계되고 있음

구 분			내 용
통폐합 및 순서 조정 조문			
		개정안	▶ 「교육공무원법」 제2조 제1항 내지 제5항을 제2조"(교육공무원 등의 구분)"으로 분류하고, 제6항 내지 제11항을 제2조의2"(정의)"로서 독립하여 규율
	발굴		○ 제16조(신체검사) 교육공무원을 신규채용할 때에는 신체검사를 하여야 하며, 임용권자나 임용제청권자는 신체검사 합격기준에 미달하는 사람을 임용하거나 임용제청하여서는 아니 된다. 이 경우 신체검사에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」은 신체검사에 관한 규정을 따로 두고 있지 않음
		개정안	▶ 「교육공무원법」 제16조(신체검사)을 제10조(임용의 원칙)에 귀속하여 규율
	발굴		○ 제28조(대학의 장 등의 임기) 대학의 장 및 부총장·대학원장·단과대학장의 임기는 다음과 같다. 다만, 제24조제1항 단서 또는 제55조제1항 단서에 따라 임용되는 사람의 임기는 제1호에도 불구하고 해당 대학의 장의 임기의 남은 기간으로 한다. 1. 대학의 장: 4년 2. 부총장·대학원장·단과대학장: 2년
	개선방안	쟁점	▷ 제28조의2(대학의 장 등의 임기)는 독립규정보다는 제10조의2(대학의 장의 임용)에 귀속되는 조문으로 하는 것이 인사체계상 적합함
		개정안	▶ 제24조의2(대학의 장 등의 임기)로 조문 순서 조정
	발굴		○ 「교육공무원법」 제11조의2(부정행위자에 대한 조치) ① 제11조에 따른 교사 공개전형 채용시험에 있어서 부정한 행위를 한 사람에 대해서는 그 시험을 정지 또는 무효로 하고 그 처분이 있은 날부터 5년간 이 법에 따른 시험의 응시자격을 정지한다. ② 임용권자 및 교육감 등 공개전형 시험을 실시하는 기관의 장은 제1항에 따른 처분을 하였을 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 처분을 받은 사람에게 알리고, 교육부장관과 다른 지방교육행정기관에 그 처분을 받은 자와 그 처분을 한 이유를 보고 또는 통보하여야 한다.

구 분			내 용
통폐합 및 순서 조정 조문			③ 부정행위를 한 사람이 공무원인 경우 공개전형 시험을 실시하는 기관의 장은 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하거나 그 공무원의 소속 기관의 장에게 징계를 요구하여야 한다.
			▷ 「국가공무원법」은 제45조의2에서 "채용시험 등 부정행위자에 대한 조치"에 대해 규율하고 있음
	개선 방안	쟁점	▶ 「교육공무원법」 제11조의2(부정행위자에 대한 조치)를 제11조(교사의 신규채용 등)에서 독립한 신규조문 신설하여 제30조("채용시험 등" 부정행위자에 대한 조치)로 조문 위치 수정 및 개정
		개정안	
	발 굴		○ 제10조의3(채용의 제한) ① 이 법에 따른 교원(제32조에 따른 기간제교원을 포함한다),「사립학교법」에 따른 사립학교 교원(「사립학교법」제54조의4에 따른 기간제교원을 포함한다),「유아교육법」제23조에 따른 강사 등 또는 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사 등으로 재직하는 동안 다음 각 호의 어느 하나의 행위로 인하여 파면·해임되거나 금고 이상의 형을 선고받은 사람(집행유예의 형을 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)은「유아교육법」제2조제2호의 유치원 및「초·중등교육법」 제2조의 학교(이하 "고등학교 이하 각급학교"라 한다)의 교원으로 신규채용 또는 특별채용할 수 없다. 다만, 제50조제1항에 따른 교육공무원징계위원회에서 해당 교원의 반성 정도 등을 고려하여 교원으로서 직무를 수행할 수 있다고 의결한 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 삭제 <2012.1.26.> 2. 금품수수 행위 3. 시험문제 유출 및 성적조작 등 학생성적 관련 비위 행위 4. 학생에 대한 신체적 폭력 행위 ② 제1항 단서에 따른 교육공무원징계위원회의 의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」은 제33조(결격사유)만을 규정
		개정안	▶ 제10조의3(채용의 제한)을 제22조(결격사유)의 하위인 제22조의2(채용의 제한)으로 이동
	발굴		○ 제29조의2(교장 등의 임용) ① 교장·원장은 교육부장관의 제청으로 대통령이 임용한다. ② 교장·원장의 임기는 4년으로 한다. ③ 교장·원장은 한 번만 중임할 수 있다. 다만, 제29조의3에 따라 교장·원장으로 재직하는 횟수는 이에 포함하지 아니한다. ④ 임용권자 또는 임용제청권자는 교장·원장으로 1차 임기를 마친 사람에 대해서는 제47조에 따른 정년까지 남은 기간이 4년 미만인 경우에도 특별한 결격사유가 없으면 제3항에 따라 교장·원장으로 다시 임용하거나 임용제청할 수 있다. ⑤ 교장·원장의 임기가 학기 중에 끝나는 경우 임기가 끝나는 날이 3월에서 8월 사이에 있으면 8월 31일을, 9월에서 다음 해 2월 사이에 있으면 다음 해 2월 말일을 임기 만료일로 한다.

구 분			내 용
통폐합 및 순서 조정 조문			⑥ 제47조에 따른 정년 전에 임기가 끝나는 교장·원장으로서 교사로 근무할 것을 희망하는 사람(교사자격증을 가진 사람만 해당한다)은 수업 담당 능력과 건강 등을 고려하여 교사로 임용할 수 있다. ⑦ 제6항에 따라 임용된 교사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 원로교사로 우대하여야 한다. ⑧ 제29조의3에 따라 임용된 공모 교장·원장을 제외한 교장·원장은 임기 중에 전보될 수 있으며, 교장·원장의 전보는 교육부장관이 한다. ⑨ 제4항에 따른 교장·원장의 재임용과 제6항에 따른 교사의 임용에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제29조(장학관 등의 임용)에서 독립하여 규정
		개정안	▶ 제14조(교장 등의 임용)으로 조문 독립 및 위치 수정
	발 굴		○ 제29조의3(공모에 따른 교장 임용 등) ① 고등학교 이하 각급학교의 장은 학교운영위원회 또는 유치원운영위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 구분에 따른 사람 중에서 공모를 통하여 선발된 사람을 교장 또는 원장으로 임용하여 줄 것을 임용제청권자에게 요청할 수 있다. 1. 교장의 경우:「초·중등교육법」 제21조제1항에 따른 교장자격증을 받은 사람 2. 원장의 경우:「유아교육법」 제22조제1항에 따른 원장자격증을 받은 사람 ② 제1항에도 불구하고「초·중등교육법」 제61조에 따른 학교의 장은 학교운영위원회의 심의를 거쳐 해당 학교 교육과정에 관련된 교육기관, 국가기관 등에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 또는「초·중등교육법」 제2조의 학교에서 교원으로서 전임으로 근무한 경력(제2조제1항제2호 및 제3호에 따른 교육전문직원으로 근무한 경력을 포함한다)이 15년 이상인 교육공무원이나 사립학교 교원 중에서 공모를 통하여 선발된 사람을 교장으로 임용하여 줄 것을 임용제청권자에게 요청할 수 있다. 이 경우 학교유형별 공모 교장의 자격기준 및 적용 범위 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 임용제청권자가 교육제도의 개선 등을 위하여 필요하다고 지정하는 고등학교 이하 각급학교의 장은 공모를 통하여 선발된 사람을 교장·원장으로 임용하여 줄 것을 임용제청권자에게 요청하여야 한다. ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 요청을 받은 임용제청권자는 임용요청된 사람을 해당 학교의 교장·원장으로 임용하여 줄 것을 임용권자에게 제청한다. 다만, 교장·원장 임용 관계 법령 위반 등 특별한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 공모로 임용되는 교장·원장(이하 "공모 교장·원장"이라 한다)의 임기는 4년으로 하되 공모 교장·원장으로 재직하는 횟수를 제한하지 아니한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제29조(장학관 등의 임용)에서 독립하여 규정
		개정안	▶ 제38조(공모에 따른 교장 임용 등)으로 조문 독립 및 위치 수정

구 분			내 용
통폐합 및 순서 조정 조문	발굴		○ 제44조(휴직)제44조(휴직) ① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다. 1. 신체상·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다) 2.「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우 3. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖의 사유로 생사(生死)나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우 4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우 5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우 6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우 7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우 7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우 8. 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우 9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우 10. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우 11.「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우 12.「공무원연금법」제23조에 따른 재직기간 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우 ② 삭제 <2013.12.30.> ③ 대학에 재직 중인 교육공무원이 교육공무원 외의 공무원으로 임용되어 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 이 경우 휴직기간은 그 공무원으로 재임하는 기간으로 한다. ④ 임면권자(任免權者)는 제1항 제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함한다. ⑤ 제1항의 휴직제도 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선방안	쟁점	▷ 「국가공무원법」 제71조(휴직)은 제1항에서 '본인의 의사에도 불구하고' 휴직을 명할 경우를, 제2항에서 '본인이 휴직을 원할 경우' 휴직을 명하도록 각각 규정하고 있는 데, 「교육공무원법」의 경우 제1항은 교육공무원이 휴직을 원하면 임용권자가 휴직을 명할 수 있다고 규정하면서, 동 항 제2문 전단에서 제11호부터 제4호까지 및 제11호의 경우를 본인의 의사에 상관없이 휴직을 명할 경우로 후단

구 분			내 용
통폐합 및 순서 조정 조문			에서 제7호 및 제7호의 2를 본인이 원하면 휴직을 명할 경우로 규정하고 있는 바, 「국가공무원법」을 기준으로 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명할 경우(제1호·제2호·제3호·제4호·제11호)와 본인이 원할 경우 휴직을 명할 경우(제5호·제6호·제7호·제8호·제9호·제10호·제12호)로 항을 나누어서 간결하게 규율할 필요 있음 ▷ 또한 추가적으로 「국가공무원법」 제4항「임용권자는 제2항제4호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.」규정을 기준으로 「교육공무원법」의 입법적 보완 필요
		개정안	▶ 제49조(휴직)「① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다. 1. 신체상·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다) 2.「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우 3. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖의 사유로 생사(生死)나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우 4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우 5.「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우 ② 임용권자는 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다. 1. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우 2. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우 3. 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우 4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우 4의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우 5. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우 6. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우 7.「공무원연금법」제23조에 따른 재직기간 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우 ③ 임용권자는 제2항 제4호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.」
	발 굴		○ 제32조의2(장학금 지급 및 의무복무) ① 교육감은 교원을 안정적으로 확보하기 위하여 시·도의 조례로 정하는 기준을 충족한 사람을 교육대학의 장에게 교육대학 입학 또는 편입학 대상자로 추천할 수 있다.

구 분			내 용
	개선 방안	쟁점	○ 제32조의2(장학금 지급 및 의무복무)의규율대상은 제32조(기간제교원) 아니므로 제32조의2(장학금 지급 및 의무복무)를 제32조에서 분리하여 독립적으로 규율 필요성 요청
		개정안	▶ 제51조(장학금지급 및 의무복무)로 독립 및 조문 위치 수정

2. 교육공무원법령의 체계적 정비

□ 교육공무원법령간 체계적 구조

○ 「교육공무원법」의 하위 법령으로「교육공무원임용령」, 「교육공무원 인사위원회 규정」, 「교육공무원 징계령」, 「교육공무원 승진규정」을 검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「교육공무원임용령」은 교육공무원 임용에 필요한 사항을 총 24개 조문을 통해 규정하고 있으며, 「교육공무원 인사위원회 규정」은 총 19개의 조문을 통하여 교육공무원 인사위원회, 대학인사위원회, 지방교육공무원 인사위원회 및 지방교육전문직원 인사위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항을 규정하고 있음

○ 또한 「교육공무원 징계령」은 총 24개 조문을 통해 교육공무원의 징계사항에 대해 규정하고 있으며, 「교육공무원 승진규정」은 승진임용에 있어서의 인사행정의 공정을 기함을 목적으로 하여, 총 48개의 조문을 통하여 교육공무원의 경력, 근무성적 및 연수성적 등의 평정과 승진후보자명부의 작성에 관한 사항을 규정하고 있음

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「교육공무원법」과 교육공무원법령간을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「교육공무원 인사위원회 규정」 제2조 '교육공무원 인사위원회의 위원장·부위원장' 제1항은 인사위원회 부위원장은, 위원 중에서'호선(互選)'한다고 규정하고 있는 바, 알기 쉬운 법령 만들기 일환으로'선출'로 용어정비

- 「교육공무원법」 제17조는'보직관리의 원칙'을 「교육공무원임용령」 제7조는'보직관리의 기준'을 규정하고 있는 바,「교육공무원임용령」 제17조를 '보직관리의 원칙'으로 용어 정비

- 내용의 명확한 이해를 위하여, 「교육공무원임용령」제8조의 조 제목을 '준용 규정'에서 '신체검사 준용 규정'으로 용어 정비

○ 내용의 수정이 필요한 조문

- 제31조 제4항은 '초빙교원의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다'라고 규정하고 있고, 「교육공무원임용령」 제12조의 7 제1항은 초빙교사의 임용 요청시 운영위원회의 심의를 거쳐야 함을 규정하고 있

으며, 제2항은'제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다'라고 규정하고 있으나, 제31조 제4항에서 말하는 초빙교원의 임용·보수·복무에 관한 필요사항이 구체적으로 대통령령에서 규율되고 있지 않으므로 「교육공무원임용령」 제12조7 제2항을'제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청 및 보수·복무 등에 관한 세부사항은 교육부장관이 정한다'로 개정

- 조문의 명확성 확보를 위하여, 「교육공무원임용령」 제13조 제2항에'동 규정 또는 사립학교법 제54조의4 제3항에 따라 고등학교 이하 각급 학교의 기간제교원으로서 4년의 임용기간을 마친 사람 또는 4년 미만의 기간 동안 근무하다가 임용기간이 만료된 사람은 같은 학교에서 「교육공무원법」 제32조 제1항 또는 「사립학교법」 제54조의4 제1항에 각 호에서 정하고 있는 임용사유를 달리하여 또는 동일한 임용사유로 다시 기간제교원으로 임용할 수 있다'를 추가적으로 규율

- 「교육공무원 징계령」 제20조의2는 '징계의결을 요구한 기관의 장이 「국가공무원법」 제82조 제2항의 규정에 의하여 심사 또는 재심사를 청구하고자 할 때에는 징계의결을 통보받은 날로부터 15일이내에 다음 각호의 사항을 기재한 징계의결심사(재심사)청구서에 사건관계기록을 첨부하여 관할징계위원회에 제출하여야 한다. 1. 심사 또는 재심사청구의 취지 2. 심사 또는 재심사청구의 이유 및 입증방법 3. 징계 의결서 사본 4. 제15조의 규정에 의한 제정상'이라고 규정하고 있는데, 이에 대하여 시도교육청의 직근상급기관이 교육인적자원부에서 교육감의 일반징계위원회의 의결에 대한 심사청구제도가 있는지 여부에 대하여 해석상 논란이 있으므로, '징계의결 등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가볍다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 징계위원회(직근 상급기관이 없는 징계위원회의 의결에 대하여는 그 징계위원회)에 심사나 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다'라는 내용을, '징계의결의 요구'에 대하여 규율하고 있는 「교육공무원법」 제51조에 '징계 등 절차'로 조문을 개정하여 추가적으로 규율하거나 「교육공무원 징계령」에 추가 조문으로 규율

○ 하위 법령 간 체계의 수정이 필요한 조문

- 「교육공무원임용령」 제4조의3 '대학교원의 신규채용'을 제4조 '결원의 적기 보충'에서 분리하여, [제2장 신규채용] 제9조'교사의 신규채용'이하에서 규율

- 「교육공무원임용령」 제4조의3 '대학교원의 신규채용'과 제5조의2 '대학교원의 계약제임용 등'을 「교육공무원법」 제11조의3 '대학교원의 신규채용 등'·

제11조의4 '계약제 임용 등'과 같이 통합하여 제9조 '교사의 신규채용'이하에서 규율

- 「교육공무원임용령」 제6조 '임용일자 소급의 금지'를 독립 규정이 아닌 제5조 '임용시기'의 하위 규정으로 규율

- 「교육공무원임용령」 제6조의2 '대학교원임용양성평등위원회'·제6조의3 '위원의 해촉 등'·제6조의4 '양성평등조치계획의 평가 등'을 제6조 '임용일자 소급의 금지'와 분리하여 규율

- 「공무원임용령」은 제40조 '겸임'·제41조 '파견근무'·제43조 '보직관리의 기준'을 규율하고 있으나(겸직허가 규정은 없음), 「교육공무원법임용령」 제7조는, 제7조 '보직관리의 기준'·제7조의2 '겸임'·제7조의3 '파견근무'·제7조의4 '파견 등으로 인한 결원보충'·제7조의5 '대학교원의 사외이사겸직허가기준 등'을 통합하여 규율하고 있는 바, 「공무원임용령」을 기준으로 하여 제7조의2 '겸임'을 제7조 '보직관리의 기준'로부터 분리하여 규율하고, 제7조의3 '파견근무'및 제7조의4 '파견 등으로 인한 결원보충'을 통합하여 제7조로부터 분리하여 규율하며, 제7조의5 '대학교원의 사외이사겸직허가기준 등'은 시행규칙에서 규율

- 「교육공무원임용령」제12조의2 '대학의 장의 추천'·제12조의3 '대학의 장 임용추천위원회의 구성 및 운영'·제12조의4 '공모 교장 등의 임용·평가 등'·제12조의5 '공모 교장 등의 임용·평가 등'·제12조의6 '공모 교장의 자격기준 등'·제12조의7 '초빙교사의 임용 요청 등'은 제12조 '임용후보자 명부의 유효기간'과 상관관계가 적은 바, 제12조의2 '대학의 장의 추천'·제12조의3 '대학의 장 임용추천위원회의 구성 및 운영'·제12조의4 '대학의 장 후보자 선정의 공정성 확보를 위한 조치'를 제12조에서 독립하여 통합규율하고 제12조의5 '공모 교장 등의 임용·평가 등'·제12조의6 '공모 교장의 자격기준 등'·제12조의7 '초빙교사의 임용 요청 등' 역시 제12조에서 독립하여 통합 규율

- 「교육공무원임용령」은 제18조는 '강임의 순위'를, 제19조는 '강임자의 우선승진임용방법'에 대해 규율하고 있으며, 제19조의2는 '육아휴직'을, 제19조의3은 '고용휴직'을, 제19조의4는 '시간선택제 전환교사의 지정'에 대해 규율하고 있는 바, 조문 내용의 정합성 측면에서 제19조 '강임자의 우선승진임용방법'을 제18조의2로, 제19조의2 '육아휴직'·제19조의3 '고용휴직'을 각각 제20조 '육아휴직'·제20조의1 '고용휴직'으로, 제19조의4 '시간선택제 전환교사의

지정'은 제21조 '시간선택제 전환교사의 지정'으로 각각 분리하여 규율

□ 교육공무원법령간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「교육공무원법」과 하위 법령간(「교육공무원임용령」, 「교육공무원 인사위원회 규정」, 「교육공무원 징계령」, 「교육공무원 승진규정」) 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-16>「교육공무원법」과 하위 법령간 정비방안

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
제1조(목적)	제1조(적용범위)	제1조(목적)	제1조(적용범위)	제1조(목적) 제2조(적용대상)	
제2조(교육공무원 등의 구분) 제2조의2(정의)			제1조의2(정의)		
제3조(인사위원회의 설치)		제2조(교육공무원 인사위원회의 위원장·부위원장)			▶「인사위원회규정」 제2조 1항 중 '호선(互選)'을 알기 쉽게 '선출'로 용어정비
제4조(인사위원회의 기능)		제3조(인사위원회 위원의 임기)			
		제4조(회의 소집)			
		제5조(의사정족수 및 의결정족수)			
		제6조(관계공무원의 회의 참석)			
		제7조(회의록)			

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
		제8조(위원의 대우)			
		제9조(간사와 서기)			
제5조(대학인사위원회)		제10조(대학인사위원회의 구성 등)			
		제11조(대학인사위원회의 위원장 등)			
제6조(지방교육공무원 인사위원회)		제17조(지방교육공무원 인사위원회의 구성 및 운영)			
제7조(지방교육전문직원 인사위원회)		제18조(지방교육전문직원 인사위원회의 구성 및 운영)			
	제9조의3(교원특별채용위원회)				
제8조(인사기록)					
제8조의2(인사관리의 전자화)					
제9조(임용의 원칙)	제5조(임용시기) 제6조(임용일자 소급의 금지)				▶ 영 제6조는 제5조(임용시기)의 하위로 규정
제10조(대학의 장의 임용)	제12조의2(대학의 장의 추천)				▶ 영 제12조의2를 제12조(임용후보자명부의 유효기간)와 분리
제19조(공립대학	제12조의3(대학의				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
의 장 등의 임용)	장임용추천위원회의구성및운영)				
	제12조의4(교원양성대학교의 장 임용추천위원회의 구성 및 운영)				
	제9조의4(단과대학장의 임용)				
	제9조의5(교장 등의 임용)				
	제9조의7(수석교사의 임용제한등)중복				
	제9조의8(수석교사의 우대)				
제17조(초빙교원)	제12조의7(초빙교사의 임용요청 등)				• 제31조 제4항은 초빙교원의 임용·보수·복무 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다고 규정하고 있으나, 이에 대한 필요사항이 현행 「교육공무원임용령」에는 규율되고 있지 않음 ▶ 「교육공무원임용령」 제12조7 ②를 '제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청 및 보수·복무 등에 관한 세부사항은 교육부장관이 정한다'로 개정
	제13조(기간제교원의 임용)				▶ 영 제13조 ②에서 "동 규정 또는 사립학교법 제54조의4제3항에 따라 고등학교 이하 각급 학교의 기간제교원으로서 4년의 임용기간을 마친 사람 또는 4년 미만의 기간 동안 근무하다가 임용기간이 만료된 사람은 같은 학교에서 「교육공무원법」 제32조제1항 또는

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
					사립학교법 제54조의4제1항에 각 호에서 정하고 있는 임용사유를 달리하여 또는 동일한 임용사유로 다시 기간제교원으로 임용할 수 있다)" 추가적으로 규율
제21조(임용권의 위임 등)	제3조(임용권의 위임)				
	제3조의2(임용권의 재위임)				
제9조의2(외국인과 복수국적자 교원의 임용)					
제22조(결격사유)					
현행 제24조의2(선거운동의 제한)	※ 제12조의8(선거운동의 제한)				▶ 현행 「교육공무원법」 제24조의2(선거운동의 제한)을 「교육공무원임용령」 제12조의8(선거운동의 제한) 신설조문으로 이동
현행 제24조의3(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁)	※ 제12조의9(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁)				▶ 현행 「교육공무원법」 제24조의3(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁)을 「교육공무원임용령」 제12조의9(대학의 장 후보자 추천을 위한 선거사무의 위탁) 신설조문으로 이동
제10조의2(대학의 장 등의 임기)					
	제4조(결원의 적기 보충)				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
	제7조의4(파견 등으로 인한 결원 보충)				
제23(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)	제6조의2(대학교원 임용양성평등위원회) 제6조의3(위원의 해촉 등) 제6조의4(양성평등 조치계획의 평가 등)				▶ 영 제6조의2,3,4는 제6조(임용일자소급의 금지)에서 분리하여 규율
	제11조의3(응시자격)				
제24조(교사의 자격)					
제24조의2(수석교사의 자격)					
제25조(교장·교감 등의 자격)					
제26조(교수 등의 자격)					
제27조(교육전문직원의자격)					
제28조(교사의 신규채용 등)	제9조(교사의 신규채용) 제11조(공개전형의 방법 등)				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
	제11조의3(응시자격) 제13조의3(인사교류)				
제28조의2(대학교원의 신규채용 등)	제4조의3(대학교원의 신규채용)				
제28조의3(계약제 임용 등)	제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등)				▶ 제4조의3(대학교원의 신규채용)과 제5조의2(대학교원의 계약제임용 등)를 「교육공무원법」(제11조의3(대학교원의 신규채용 등)·제11조의4(계약제 임용 등)과 같이 통합 규율
제28조의4(특별채용)	제9조의2(특별채용의 요건 등)				
제29조(교육감 소속 교육전문직원의 특별채용 및 전직 등)					
	제10조(임용후보자 채용순위)				
	제12조(임용후보자 명부의 유효기간)				
제9조의2(신체검사)	제8조(준용규정)				▶ 영 제8조("신체검사" 준용 규정)으로 수정
제30조(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)	제11조의4(부정행위자에 대한 조치)				
제22조의2(채용의	제9조의7(수석교사				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
제한)	의 임용제한 등)				
제31조(연수의 기회균등)					
제32조(연수와 교재비)					
제33조(연수기관의 설치)					
제34조(특별연수)					
제35조(연수기관 및 근무장소 외에서의 연수)					
제36조(승진) 제37조(승진후보자 명부)	제14조(승진임용방법)			제40조(명부의 작성)~48조	
제36조의2(우수교육공무원 등의 특별 승진)	제15조(특별승진임용)				
제38조(공모에 따른 교장 임용 등)	제12조의5(공모교장등의임용·평가등) 제12조의6(공모교장의 자격기준 등)				▶ 영 제12조의5·6의 제12조(임용후보자의 유효기간)으로부터 분리
	제16조(승진임용의 제한)				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
제39조(강임자의 우선승진임용 제한)	제18위(강임의 순위) 제19조(강임자의 우선승진임용 방법)				
제40조(전직 등의 제한)	제13조의2(전직 등의 제한)				▶ 영 제13조의2 분리 (참조: 제3장 기간제교원의 임용 제13조(기간제교원의 임용), 제3장의2 전직 및 전보 제13조의2(전직 등의 제한)으로 규율되고 있음)
제41조(교육연수기관 등에의 교원 배치)					
제41조의2(교육행정기관에의 순회교사 배치)					
	제19조의4(시간선택제 전환교사의 지정)				▶ 영 제19조의 4 분리 (영 제19조(강임자 우선승진임용 방법) 규정과 정합성 검토)
제42조(인사교류)	제13조의3(인사교류)				
제43조(겸임)	제7조의2(겸임)				
제44조(겸직금지)	제7조의5(대학교원의 사외이사겸직 허가기준 등)				
제44조의2(영리업무 및 겸직금지에 관한 특례)					
	제7조의3(파견근무)				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
제45조(보직관리의 원칙)	제7조(보직관리의 기준)				▶ 법은 보직관리의 '원칙'을, 영은 보직관리의 '기준'을 규정하고 있는바, 영의 '기준'을 '원칙'으로 용어정비 ▶ 「국가공무원법」 임용령은 제40조(겸임)·제41조(파견근무)·제43조(보직관리의 기준)을 규율하고 있으나(겸직허가 규정은 없음), 「교육공무원법」 임용령 제7조는, 제7조(보직관리의 기준)·제7조의2(겸임)·제7조의3(파견근무)·제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충)·제7조의5(대학교원의 사외이사겸직허가기준 등)을 통합하여 규율하고 있는 바, 제7조의2(겸임)을 제7조(보직관리의 기준)로부터 분리하여 규율하고, 제7조의3(파견근무) 및 제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충) 통합하여 제7조로부터 분리하여 규율하며, 제7조의5(대학교원의 사외이사겸직허가 기준 등)은 시행규칙에서 규율
제46조(부총장·대학원장·단과대학장의 보직)					
제47조(고충처리)					
제48조(공립대학 교육공무원의 고충처리)					
제52조(연수 실적 및 근무성적의 평정)	제5조의4(정년보장 교원의 심사)			제3장(근무성적평정 등)제1절(제16조~제28조)교감·장학사및 교육연구사의근무성적평정) 제3장 제2절(제28조	▶ 영 제5조4는 제5조(임용시기)와 분리

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
				의2~28조의9) 교사의 근무성적 평정 등	
				제2장(경력평정): 제3조~제15조	
				제4장(연수성적의 평정) 제1절(제29~제31조) 총칙 제2절(교육성적평정(제32조~제33조)	
				제3절(연구실적평정) 제34조~37조	
				제4절(평정결과의 보고 및 공개) 제38조(평정결과의 보고) 제39조(평정결과의 공개)	
제53조(보수결정의 원칙)					
제54조(보수에 관한 규정)					
제55조(정년)					
제56조(명예퇴직)					
제59조(당연퇴직)					
제63조(교권의 존중과 신분보장)					
제57조(징계위원			제2조(징계위원회의		

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
회의 설치)			종류 및 관할)		
			제3조(설치)		
			제4조(구성)		
			제21조(공립대학징계위원회의 종류 및 관할)		
			제22조(공립대학징계위원회의 설치)		
			제23조(공립대학징계위원회의 구성 및 운영)		
제58조(징계의결의 요구)			제6조(징계의결 등의 요구)		▶ ① 법 제51조(징계의결의 요구)와 국공법 제82조(징계 등 절차)가 매칭되며, 징계령 제20조의2 해석논란이 있음(시도교육청의 직근상급기관이 교육인적자원부에서 교육감의 일반징계위원회의 의결에 대한 심사청구가 있는 지 여부) ▶ 따라서 법 제51조"(징계 등 절차)"로 개정하거나, 현행법에 추가로 ③ "징계의결 등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가볍다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 징계위원회(직근 상급기관이 없는 징계위원회의 의결에 대하여는 그 징계위원회)에 심사나 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다" 규정 또는 하위 법령(징계령 제20조의2)에 추가 규율
제59조(징계사유의 시효에 관한					

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
특례)					
제60조(벌칙)					
제61조(과태료)					
제49조(휴직)	제19조의3(고용휴직) 제19조의4(육아휴직)				
제50조(휴직기간 등)					
제51조(장학금지급 및 의무복무)					
제62조(교원의 불체포특권)					
제64조(국가공무원법과의 관계)					
제65조(지방공무원법과의 관계)					
제66조(지방공무원법과의 관계)					
	제20조(직제 등 개폐로 인한 면직 순위)				
	제21조(면직자의 명부제출)				
	제22조(면직자의 우선임용)				

「교육공무원법」 정비안	「교육공무원 임용령」 정비안	「교육공무원 인사위원회 규정」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	「교육공무원 승진규정」 정비안	검토사항
	제23조(특수지 근무의 범위)				
	제23조의2(고유 식별정보의 처리)				
	제24조(규제의 재검토)				

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-17> 「교육공무원법」 하위 법령 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 「교육공무원 인사위원회 규정」 제2조(교육공무원 인사위원회의 위원장·부위원장) ① 「교육공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1항에 따른 교육공무원 인사위원회(이하 "인사위원회"라 한다)에 부위원장 1명을 두며, 부위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 국민들이 알기 쉬운 법령 만들기 일환
		개정안	▶ "호선"을 "선출"로 용어 정비
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제17조(보직관리의 기준) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 법령에서 따로 정한 경우와, 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 소속교육공무원을 하나의 직위에 임용하여야 한다. 1.「국가공무원법」제43조제1항 내지 제3항 또는「지방공무원법」제41조제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 별도정원이 인정되는 휴직자의 복직, 파견된 자의 복귀 또는 파면·해임·면직된 자의 복귀시 당해 기관에 그에 해당하는 직위의 결원이 없어 그 직위의 정원에 최초로 결원이 생길 때까지 당해 직위에 해당하는 교육공무원을 보직없이 근무하게 하는 경우. 이 경우 당해 기관이라 함은 당해 교육공무원에 대한 신규채용권을 가지는 임용권자 또는 임용제청권자를 장으로 하는 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관을 말한다. 2. 제7조의4의 규정에 의하여 결원보충이 승인된 파견자중 법 제40조의 규정에 의한 1년이상의 장기특별연수 또는 「국제과학기술협력 규정」에 의한 1년이상의 장기국외연수를 위한 파견근무의 준비를 위하여 특히 필요하다고 인정하여 2월이내의 기간 소속교육공무원을 보직없이 근무하게 하는 경우 3. 직제 또는 학교·학과의 신설·개폐시 2월이내의 기간 소속교육공무원을 기관의 신설준비등을 위하여 보직없이 근무하게 하는 경우 ②임용권자 또는 임용제청권자는 소속교육공무원을 보직함에 있어 다음 각호에 의한 직위의 직무요건과 소속교육공무원의 인적요건을 고려하여 임용하여야 한다. 1. 직위의 직무요건 가. 직무의 종류 및 전문성 나. 직무에 필요한 능력수준 다. 직무에 필요한 인격특성 라. 직무의 조직상의 비중 마. 기타 당해 직무수행에 필요한 조건

구 분			내 용
			2. 교육공무원의 인적요건 가. 종별 나. 경력·학력·전공분야·자격 다. 연수실적 라. 정책판단 또는 업무추진능력 마. 통솔능력 바. 성품 및 신망도 사. 청렴도 아. 건강 자. 기타 특기사항 ③임용권자 또는 임용제청권자는 직무의 곤란성 및 책임도와 소속교육공무원의 경력 및 실적등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직하여야 한다. ④국외연수·국내위탁교육등 특별연수를 받았거나 6월이상의 연수를 받은 교육공무원은 특별한 사정이 없는 한 그 연수내용과 관련되는 직위에 보직하여야 한다. ⑤교육공무원은 그 소지한 자격 또는 자격증과 관련되는 직위에 보직하여야 한다. ⑥교육공무원은 특별한 사정이 없는 한 연고지를 고려하여 보직하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 「교육공무원법」 제17조는 (보직관리의 "원칙")을 규정하고 있음
		개정안	▶ 임용령 제17조를 (보직관리의 '원칙)으로 용어 정비
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제8조(준용규정) 교육공무원의 신규채용에 있어서의 신체검사에 관하여는「공무원채용 신체검사 규정」을 준용한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 조문 제목을 통하여 내용의 명확한 이해가 어려움
		개정안	▶ ("신체검사" 준용 규정)으로 용어 정비
내용 수정	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제12조의7(초빙교사의 임용 요청 등) ① 법 제31조제2항에 따라 고등학교 이하 각급학교의 장이 초빙교사의 임용을 요청할 때에는 학교운영위원회 또는 유치원운영위원회의 심의를 거쳐야 한다.
	개선	쟁점	▷ 제31조(초빙교원) 제4항은「초빙교원의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.」라고 규정하고 있고 「교육공

구 분			내 용
	방안		무원임용령」 제12조의 7 제1항은 초빙교사의 임용 요청시 운영위원회의 심의를 거쳐야 함을 규정하고 있으며, 제2항은 「제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다.」라고 규정하고 있으나, 제31조 제4항에서 말하는 초빙교원의 임용·보수·복무에 관한 필요사항이 구체적으로 대통령령에서 규율되고 있지 않음
		개정안	○ 「교육공무원임용령」 제12조7 ②를 「제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청 <u>및 보수·복무 등에 관한 세부사항은 교육부장관이 정한다</u>」로 개정
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제13조(기간제교원위 임용) ② 법 제32조 제1항 제3호부터 제5호까지의 규정에 따라 기간제교원을 임용하는 경우 1주당 근무시간을 6시간 이상 35시간 이하의 범위에서 시간제로 근무하게 하는 기간제교원을 임용할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 조문의 내용을 명확하게 이해하기 위한 입법적 조치가 필요함
		개정안	○ 「교육공무원임용령」 제13조(기간제교원의 임용) 「②법 제32조 제1항 제3호부터 제5호까지의 규정에 따라 기간제교원을 임용하는 경우 1주당 근무시간을 6시간 이상 35시간 이하의 범위에서 시간제로 근무하게 하는 기간제교원을 임용할 수 있다. <u>또한 동 규정 또는 「사립학교법」 제54조의4 제3항에 따라 고등학교 이하 각급 학교의 기간제교원으로서 4년의 임용기간을 마친 사람 또는 4년 미만의 기간 동안 근무하다가 임용기간이 만료된 사람은 같은 학교에서 「교육공무원법」 제32조 제1항 또는 사립학교법 제54조의4제1항에 각 호에서 정하고 있는 임용사유를 달리하여 또는 동일한 임용사유로 다시 기간제교원으로 임용할 수 있다」</u>
	발굴		○ 「교육공무원 징계령」 제20조의2(심사 또는 재심사청구) 징계의결을 요구한 기관의 장이 「국가공무원법」 제82조제2항의 규정에 의하여 심사 또는 재심사를 청구하고자 할 때에는 징계의결을 통보받은 날로부터 15일이내에 다음 각호의 사항을 기재한 징계의결심사(재심사)청구서에 사건관계기록을 첨부하여 관할징계위원회에 제출하여야한다. 1. 심사 또는 재심사청구의 취지 2. 심사 또는 재심사청구의 이유 및 입증방법 3. 징계의결서 사본 4. 제15조의 규정에 의한 제정상

구 분			내 용
	개선 방안	쟁점	▷ 이에 대하여 시도교육청의 직근상급기관이 교육인적자원부에서 교육감의 일반징계위원회의 의결에 대한 심사청구제도가 있는지 여부에 대하여 해석논란이 있으므로 내용의 명확성 확보를 위한 개정 필요
		개정안	▶「교육공무원 징계령」 제20조의2(심사 또는 재심사 청구) ① 징계의결을 요구한 기관의 장이 「국가공무원법」 제82조제2항의 규정에 의하여 심사 또는 재심사를 청구하고자 할 때에는 징계의결을 통보받은 날로부터 15일이내에 다음 각호의 사항을 기재한 징계의결심사(재심사)청구서에 사건관계기록을 첨부하여 관할징계위원회에 제출하여야한다. 1. 심사 또는 재심사청구의 취지 2. 심사 또는 재심사청구의 이유 및 입증방법 3. 징계의결서 사본 4. 제15조의 규정에 의한 제정상 ② 「"징계의결 등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가볍다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 징계위원회(직근 상급기관이 없는 징계위원회의 의결에 대하여는 그 징계위원회)에 심사나 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다"」
하위 법령 간 체계 수정	발굴		○「교육공무원임용령」 제4조의3(대학교원의 신규채용) ① 대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제11조의2 제1항에 따라 특정 대학의 학사학위 소지자가「고등교육법 시행령」제28조제1항의 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. ② 제1항은 연도 말을 기준으로 그 해까지의 누적 채용인원을 통산하여 적용하되, 연간 채용인원이 3명 미만인 경우에는 누적 채용인원이 3명 이상이 되는 연도의 말까지를 통산하여 적용한다. ③법 제11조의2제3항에 따라 대학교원의 신규채용은 다음 각호의 단계를 거쳐 실시하되, 대학의 장은 필요한 경우에는 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있으며, 그 시행에 필요한 구체적인 사항을 정할 수 있다. 1. 기초심사 : 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부등의 심사 2. 전공심사 : 기초심사를 통과한 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육능력등의 심사 3. 면접심사 : 전공심사를 통과한 채용후보자에 대한 인성등의 심사 ④제3항의 채용심사를 위한 심사위원은 모집대상 전공분야와 관련이 있는 당해대학소속의 교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련전문가중에서 대학의 장이 임명 또는 위촉한다. 이 경우 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부 및 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성을 심사하는

구 분			내 용
			때에는 심사위원중 3분의 1 이상은 당해 대학 소속의 교직원이 아닌 자로 한다. ⑤대학의 장은 대학교원을 신규채용하려는 경우에는 지원 마감일 15일 이상으로 학칙에서 정하는 기간 전까지 채용분야·채용인원·지원자격·심사기준 등에 관한 사항을 일간신문·관보 또는 정보통신망 그밖의 효과적인 방법으로 공고하여야 한다. ⑥대학교원의 신규채용에 지원한 자가 신규채용에 관한 심사기준 및 지원자별 심사결과 등에 관한 공개를 요구하는 때에는 신규채용되는 자가 확정된 후에 이를 공개한다. 이 경우 공개되는 내용은 특정인을 식별할 수 없도록 하여야 한다. ○ 「교육공무원임용령」 제5조의2(대학교원의 계약제임용 등) 제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등) ① 법 제11조의3에 따른 대학교원의 임용은 다음 각 호의 범위에서 계약조건을 정하여 행한다. 1. 근무기간 가. 교수: 법 제47조에 따른 정년까지의 기간으로 하되, 본인이 원하는 경우 또는 교수로 최초 임용되는 경우(해당 대학의 부교수가 교수로 임용되는 경우는 제외한다)에는 계약으로 정하는 기간으로 할 수 있다. 나. 부교수 : 법 제47조의 규정에 의한 정년까지의 기간 또는 계약으로 정하는 기간 다. 조교수 : 계약으로 정하는 기간 2. 급여 「공무원보수규정」에 의한 보수 및 「공무원수당 등에 관한 규정」에 의한 수당 3. 근무조건 교수시간 및 소속학과 등에 관한 사항 4. 업적 및 성과 연구실적·논문지도·진로상담 및 학생지도 등에 관한 사항 5. 재계약 조건 및 절차 근무기간 종료후 다시 임용되는 조건 및 절차에 관한 사항 6. 그밖에 대학의 장이 필요하다고 인정하는 사항 ②대학의 장은 필요하다고 인정하는 경우에는 본인의 동의를 얻어 체결한 계약조건을 변경할 수 있다. ③대학의 장은 대학인사위원회의 심의를 거쳐 제1항의 규정에 의한 계약조건에 관한 세부적인 기준을 정한다. ④조교는 그 근무기간을 1년으로 하여 임용한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 내용의 명확한 이해를 위하여, 제4조(결원의 적기보충)에서 분리하여, 「교육공무원법」(제11조의3(대학교원의 신규채용 등)·제11조의4(계약제 임용 등)과 같이 통합하여 제9조(교사의 신규채용)이하에서 규율
		개정안	○ 「교육공무원임용령」 제9조의9(대학교원의 신규채용), 제9조의10(대학교원의 계약제임용 등)

구 분			내 용
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제6조(임용일자 소급의 금지) 교육공무원의 임용은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 그 임용일자를 소급해서는 아니 된다.
	개선 방안	쟁점	▷ 위 조문을 독립 규정이 아닌 제5조(임용시기)의 하위 규정으로 귀속시킬 필요 있음
		개정안	○ 「교육공무원임용령」 "제5조의5(임용일자 수급의 금지)"
	발굴		○ 제6조의2(대학교원임용양성평등위원회) ① […] 대학의 교원임용에 있어서 양성평등을 제고하기 위한 정책의 수립·시행에 관하여 교육부장관의 자문에 응하기 위하여 교육부장관 소속하에 대학교원임용양성평등위원회를 둔다. (이하 생략) ○ 제6조의3(위원의 해촉 등) ① 교육부장관은 제6조의2 제5항 제1호에 따른 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다. 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우 2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우 3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우 4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우 ② 교육부장관은 제6조의2제5항제2호에 따른 위원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지명을 철회할 수 있다. ○ 제6조의4(양성평등조치계획의 평가 등) ① 양성평등조치계획의 수립을 위한 계열구분은 대학설립·운영규정 별표 1의 규정에 의한 계열구분에 의한다. (이하 생략)
	개선 방안	쟁점	▷ 위 조문들을 내용의 명확한 이해를 위하여 제6조(임용일자 소급의 금지)와 분리하여 규율할 필요 있음
		개정안	○ 「교육공무원임용령」 제4조의4(대학교원임용양성평등위원회), 제4조의5(위원의 해촉 등), 제4조의6(양성평등조치계획의 평가 등)
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제7조(보직관리의 기준) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 법령에서 따로 정한 경우와, 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 소속교육공무원을 하나의 직위에 임용하여야 한다. (이하 생략) ○ 「교육공무원임용령」 제7조의2(겸임) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제18조의 규정에 의하여 겸임시킬 수 있다. (이하 생략) ○ 「교육공무원임용령」 제7조의3(파견근무) ① 교육기관·교육행정기관 및 교육연구기관의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 「국

구 분			내 용
			가공무원법」 제32조의4 또는 「지방공무원법」 제30조의4의 규정에 의하여 소속교육공무원을 파견할 수 있다. (이하 생략) ○ 「교육공무원임용령」 제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충) ① 파견기간이 1년 이상인 경우에는 「국가공무원법」 제43조제2항 또는 「지방공무원법」 제41조제2항의 규정에 의하여 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 이 경우 1년 이상의 파견(법 제40조의 규정에 의한 1년 이상의 파견을 제외한다)으로 인하여 결원을 보충하고자 하는 때에는 미리 행정자치부장관과 협의하여야 한다. (이하 생략) ○ 「교육공무원임용령」 제7조의5(대학교원의 사외이사겸직허가기준 등) ① 대학의 장은 법 제19조의2의 규정에 의하여 소속 교원에 대한 사외이사겸직허가를 하고자 할 때에는 대학인사위원회의 심의를 거쳐 다음 각호의 사항을 검토하여야 한다. (이하 생략)
	개선방안	쟁점	▷ 「공무원임용령」은 제40조(겸임)·제41조(파견근무)·제43조(보직관리의 기준)을 규율하고 있으나(겸직허가 규정은 없음), 교육공무원임용령 제7조는 제7조(보직관리의 기준)·제7조의2(겸임)·제7조의3(파견근무)·제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충)·제7조의5(대학교원의 사외이사겸직허가기준 등)을 통합하여 규율하고 있는 바, 공무원임용령을 기준으로 한 재정비가 요청됨
		개정안	▶ 제7조의2(겸임)을 제7조(보직관리의 기준)로부터 분리하여 규율하고, 제7조의3(파견근무) 및 제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충) 통합하여 제7조로부터 분리하여 규율하며, 제7조의5(대학교원의 사외이사겸직허가 기준 등)은 시행규칙에서 규율
위령체수 하법간계정	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제12조의2(대학의 장의 추천) 제12조의2(대학의 장의 추천) 대학은 (중간 생략) 대학의 장의 임용추천을 할 때에는 2인이상의 후보자를 대학의 장의 임기만료일 30일전 (중간 생략) 까지 교육부장관 (중간 생략) 에게 추천하여야 한다. ○ 「교육공무원임용령」 제12조의3(대학의 장 임용추천위원회의 구성 및 운영) ① (생략) 대학의 장 임용추천위원회는 다음 각 호의 사람 중에서 해당 대학의 학칙으로 정하는 바에 따라 10명 이상 50명 이하 (중간 생략)의 위원으로 구성한다. (이하 생략) ○ 「교육공무원임용령」 제12조의4(대학의 장 후보자 선정의 공정성 확보를 위한 조치) 대학의 장은 추천위원회의 운영 및 대학의 장 후보자 선정의 공정성을 확보하기 위하여 필요한 조치를 마련하여야 한다.

구 분			내 용
			○ 「교육공무원임용령」 제12조의5(공모 교장 등의 임용·평가 등) ① 학교 또는 유치원의 장은 (중간 생략) 공모를 통하여 교장이나 원장을 선발하는 경우에는 (중간 생략) 공모교장심사위원회 또는 공모원장심사위원회를 구성하여야 한다. (이하 생략) ○ 「교육공무원임용령」 제12조의7(초빙교사의 임용 요청 등) (조문 내용 생략)
	개선 방안	쟁점	▷ 위 규정들은 「교육공무원임용령」 제12조(임용후보자명부의 유효기간)과 상관관계가 적은 바, 재정비가 요청됨
		개정안	○ 「교육공무원임용령」 제12조의2(대학의 장의 추천)·제12조의3(대학의 장 임용추천위원회의 구성 및 운영)·제12조의4(대학의 장 후보자 선정의 공정성 확보를 위한 조치)를 제12조에서 독립하여 통합규율하고 제12조의5(공모 교장 등의 임용·평가 등)·제12조의6(공모 교장의 자격기준 등)·제12조의7(초빙교사의 임용 요청 등) 역시 제12조에서 독립하여 통합 규율
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 은 제18조 (강임의 순위) 교육공무원을 강임할 때에는 바로 하위의 직위에 임용함을 원칙으로 하며, 근무성적평정·경력평정·재교육성적 및 연수성적 기타 훈련성적의 하순위자로부터 행한다. 다만, 본인이 강임을 원할 때에는 순위에 불구하고 강임할 수 있다. ○ 「교육공무원임용령」 제19조(강임자의 우선승진임용 방법) [...] 우선승진임용을 하는 경우 같은 직위에 강임된 사람이 2명 이상이면 우선승진임용 순위는 강임일 순서에 따르고, 강임일도 같은 경우에는 강임되기 전의 직위의 임용일 순서에 따른다. ○ 「교육공무원임용령」 제19조의2(육아휴직) 법 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직명령은 그 공무원이 원하는 경우 이를 분할하여 할 수 있다. ○ 「교육공무원임용령」 제19조의3(고용휴직) 법 제44조제1항제6호에서 "대통령령으로 정하는 민간단체"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 또는 기관을 말한다.1.「민법」제32조에 따라 교육부장관 또는 특별시·광역시·도 및 특별자치도 교육감의 허가를 받은 비영리법인 2.「고등교육법」제14조제2항의 교원에 해당하는 교육공무원의 휴직인 경우에는 제1호에 따른 비영리법인,「상법」에 따라 설립된 합명회사, 합자회사, 유한회사, 주식회사 등 영리목적으로 설립된 법인(같은 법 제614조에 따른 외국회사를 포함한다)으로서 국내에 소재하는 법인과 특별법에 따라 설립된 법인·단체·협회 등으로서 국내에 소재하는 기관 ○ 「교육공무원임용령」 제19조의4(시간선택제 전환교사의 지정) ① 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는 소속 교사가 원할 때에는 해당 교사를「국가공무원법」 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 교사로 지정할 수 있다. (이하 생략)
	개선	쟁점	○ 「교육공무원임용령」 은 제18조는 (강임의 순위)를, 제19조는 (강임자의 우선승진임용방법)에 대해 규율하고 있으며, 제19조의2는 (육아

구 분			내 용
	방안		휴직)을, 제19조의3은 (고용휴직)을, 제19조의4는 (시간선택제 전환교사의 지정)에 대해 규율하고 있는 바, 조문 내용의 정합성 측면에서 재정비가 요청됨
		개정안	▶ 제19조(강임자의 우선승진임용방법)을 제18조의2로, 제19조의2(육아휴직)·제19조의3(고용휴직)을 각각 제20조(육아휴직)·제20조의1(고용휴직)으로, 제19조의4(시간선택제 전환교사의 지정)은 제21조(시간선택제 전환교사의 지정)으로 각각 분리하여 규율

3. 「국가공무원법」 하위 법령과 「교육공무원법」 하위 법령의 체계적 정비

1) 「공무원임용령」과 「교육공무원임용령」의 체계적 정비

□ 「공무원임용령」과 「교육공무원임용령」간 체계적 구조

○ 「교육공무원법」의 하위 법령으로 「교육공무원임용령」을 「공무원임용령」과 비교·검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「교육공무원임용령」은 교육공무원의 임용에 관해 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의함을 명시하고 있음

○ 「교육공무원임용령」의 체계는 총 9개장 55개조(가지조항 포함, 삭제조항 제외)로 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 신규채용, 제2장의2 대학의 장의 임용추천, 제2장의3 고등학교 이하 각급학교에서의 교장 등의 공모 및 교원의 초빙, 제3장 기간제교원의 임용, 제3장의2 전직 및 전보, 제4장 승진 및 강임, 제4장의2 휴직 및 시간선택제 근무, 제5장 보칙으로 구성되어 있음. 조문의 수는 제1장과 제2장에 집중되어 있음

○ 「공무원임용령」은 제1장 총칙, 제2장 신규채용, 제3장 전직, 제4장 승진임용, 제5장 겸임 및 파견, 제6장 보직관리 및 인사교류, 제7장 휴직 및 시간선택제 근무, 제8장 신분보장, 제9장 보칙으로 구성되어 있어, 장 편성에 있어 「교육공무원임용령」과 차이가 있으나, 이는 「공무원임용령」이 일반법으로서의 성격을 갖기 때문에 전반적인 사항을 규율하고 있는 점, 「교육공무원임용령」은 교육공무원의 특수성을 담아야 한다는 점에서 나타나는 차이로 이해할 수 있음. 그러나 「교육공무원임용령」 제2장의2부터 제5장까지는 1-6개의 조문으로만 구성되어 있어 장 절 편성의 정비가 필요함

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「공무원임용령」과 「교육공무원임용령」을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「교육공무원임용령」 제7조 제2항 제2호 가목의 '종별'은 그 의미가 불명확하므로 이를 명확히 하는 것이 필요함

- 「교육공무원임용령」 제9조의2는 '전재직기관에 전력을 조회하여'라는 서술

을 하고 있는데, '이전 근무기관에 이력을 조회하여'라고 수정하는 것이 보다 알기 쉬운 표현임

- 「교육공무원임용령」 제10조 제2항은 '고순위자순으로'이라는 표현을 사용하고 있는데, '높은 순위부터'로 바꾸는 것이 보다 명확하고 알기 쉬운 표현임. 제22조 역시 '고순위자 순위에'라는 표현 대신 '순위에'로 바꾸는 것이 보다 간결하고 명확함

- 「교육공무원임용령」 제20조의 '개폐'는 '개편과 조정' 또는 '개편과 폐지'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함. 「공무원임용령」 제49조의2 '기구개편 및 정원조정'이라는 표현을 참고해볼 수 있음

○ 내용 및 체계 수정이 필요한 조문

- 「교육공무원임용령」 제4조의3 '대학교원의 신규채용'은 제2장의 신규채용에 관한 장에 규정하는 것이 체계적임

- 「교육공무원법」 제31조 제4항은 '초빙교원의 임용·보수·복무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다'라고 규정하고 있고, 「교육공무원임용령」 제12조의7 제1항은 초빙교사의 임용 요청시 운영위원회의 심의를 거쳐야 함을 규정하고 있으며, 제2항은 '제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다' 라고 규정하고 있음. 따라서 제31조 제4항에서 말하는 초빙교원의 임용·보수·복무에 관한 필요사항이 모두 대통령령에서 규율되고 있지 않으므로 「교육공무원임용령」 제12조의7 제2항을 '제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청, 보수 및 복무 등에 관한 세부사항은 교육부장관이 정한다'로 개정하는 것이 체계적임

□ 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「교육공무원임용령」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「교육공무원임용령」의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-18> 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「교육공무원임용령」의 정비방안

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
개요		제1조(적용범위)	제1조(적용범위)	▶ 「교육공무원임용령」과 공무원임용령 등과의 관계를 명시하여, 「교육공무원임용령」에서 정하지 않은 사항에 대해서는 「공무원임용령」 등이 적용됨을 명시해주는 것이 필요함
		제2조(정의)		
제도적 기반	계급제 직위 분류제	제3조(공무원의 직급구분)		
	인사행정 기반 - 중앙 인사 기관		제6조의2(대학교원임용양성 평등위원회)	
			제6조의3(위원의 해촉 등)	
			제6조의4(양성평등조치계획의 평가 등)	
인적 자원 확보	인력 기획	제9조(결원의 적기 보충)	제4조(결원의 적기보충)	▶ 띄어쓰기를 공무원임용령에 준하여 '적기 보충'으로 수정하는 것이 보다 체계적임
		제49조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과 인원의		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
		전보 등)		
		제49조의3(소속 장관이 다른 기관으로 전보된 공무원의 복귀 등)		
	임용	제5조의2(인사원칙의 사전 공개)		
			제23조의2(고유식별정보의 처리)	
		제44조(재직공무원의 전보)		
		제45조의2(직류별 구분모집자에 대한 전보)		
		제6조(임용 시기)	제5조(임용시기)	▶ 띄어쓰기를 공무원임용령에 준하여 '임용 시기'로 수정하는 것이 보다 체계적임
		제7조(임용일자 소급의 금지)	제6조(임용일자 소급의 금지)	
		제5조(임용권의 위임)	제3조(임용권의 위임) 제3조의2(임용권의 재위임)	
		제3조의3(시간선택제채용공무원의 임용)		
		제57조의3(시간선택제 근무의 전환 등)	제19조의4(시간선택제 전환교사의 지정)	▶ 양 임용령의 규정내용에 차이가 없으므로 조문제목을 일원화하는 것이 보다 체계적임
		제4조(외국인과 복수국적자의 임용)		
		제22조의3(지역 인재의 추천 채용)		
		제3조의2(임기제공무원의 종류)		
		제22조의4(임기제공무원의 임용 절차 등)	제13조(기간제교원의 임용)	

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
		제22조의5(임기제공무원의 근무기간)		
			제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등)	
			제5조의3(대학교원의 임용기간 계산)	
		제22조의6(임기제공무원으로 전보·승진임용된 경력직공무원의 근무상한연령)		
		제45조의3(임기제공무원의 예외적 전보)		
		제23조(시보임용)		
		제24조(시보 공무원 또는 시보 공무원이 될 사람의 훈련)		
		제25조(시보임용의 면제 및 기간 단축)		
		제46조(시보 공무원의 정규근무 기관에의 전보)		
	선발	제16조(경력경쟁채용 등의 요건)		
			제9조의2(특별채용의 요건 등)	▶ 제9조의2 제1항 제1호 '전재직기관에 전력을 조회하여'라는 표현은 '이전 근무기관에 이력을 조회하여' 등의 보다 알기 쉬운 표현으로 바꾸는 것이 필요함
			제9조의3(교원특별채용위원회)	
		제18조(경력경쟁채용시험등		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
		합격자의 임용)		
		제21조(경력경쟁채용시험등 합격의 유효기간)		
		제22조(지방공무원의 경력경쟁채용 등)		
		제22조의2(외무공무원의 경력경쟁채용 등)		
		제10조(공개경쟁 시험합격자의 우선 임용)	제9조(교사의 신규채용)	
			제10조(임용후보자 채용순위)	▶ 제10조 제2항은 '고순위자순으로'라는 표현을 쓰고 있는데, '높은 순위부터'라고 바꾸는 것이 보다 알기 쉬운 표현임
			제11조(공개전형의 방법 등)	
			제11조의3(응시자격)	
			제11조의4(부정행위자에 대한 조치)	
		제11조(공개경쟁 채용시험 합격자의 등록		
		제12조(채용후보자 명부 작성)		
		제12조의2(채용후보자 명부의 유효기간)	제12조(임용후보자명부의 유효기간)	
		제13조(임용 추천 방법 등)		
		제13조의2(임용추천의 유예 또는 임용의 유예)		
		제14조(채용후보자의 자격 상실)		
		제15조(채용후보자의 전직)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
			제4조의3(대학교원의 신규채용)	▶ '대학교원의 신규채용'은 제1장 총칙이 아닌 제2장 신규채용에 규정하는 것이 체계적임
			제24조(규제의 재검토)	
			제9조의4(단과대학장의 임용)	
			제9조의5(교장 등의 임용)	
			제9조의6(원로교사의 우대 등)	
			제9조의7(수석교사의 임용제한 등)	
			제9조의8(수석교사의 우대)	
			제12조의2(대학의 장의 추천)	
			제12조의3(대학의 장 임용추천위원회의 구성 및 운영)	
			제12조의4(대학의 장 후보자 선정의 공정성 확보를 위한 조치)	
			제12조의5(공모 교장 등의 임용·평가 등)	
			제12조의6(공모 교장의 자격기준 등)	
			제12조의7(초빙교사의 임용 요청 등)	▶ 「교육공무원법」과의 체계성을 검토해볼 때, 제2항은 '제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청, 보수 및 복무 등에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다'로 수정하는 것이 타당함

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
인력 개발	교육 훈련	제10조의2(교육훈련 성적의 인사관리 반영)		
	승진		제14조(승진임용방법)	
		제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)		
		제31조(승진소요최저연수)		
		제32조(승진임용의 제한)	제16조(승진임용의 제한)	
		제33조(5급 공무원과 7급 이하 공무원의 승진임용)		
		제34조(5급 공무원으로의 승진임용)		
		제35조(3급 공무원으로의 승진임용)		
		제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등)		
		제35조의4(근속승진 임용)		
		제36조(6급 이하 교정직렬 공무원의 승진임용)		
		제34조의3(승진심사위원회)	제5조의4(정년보장교원의 심사)	
		제34조의2(승진시험 합격 등의 효력)		
		제35조의2(특별승진임용)	제15조(특별승진임용)	
	강임	제58조(강임의 범위)	제18조(강임의 순위)	▶ 「교육공무원임용령」 제18조의 제목을 '강임의 범위와 순위'로 하는 것이 규정내용에 적합함

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
		제59조(강임자의 우선승진임용 방법)	제19조(강임자의 우선승진임용 방법)	
	전직	제29조(전직의 요건)	제13조의2(전직등의 제한)	
		제30조(전직시험의 면제)		
	인사교류	제48조(행정기관 상호간의 인사교류)	제13조의3(인사교류)	
		제47조(특수지근무 공무원의 인사교류)	제23조(특수지 근무의 범위)	
	겸임	제40조(겸임)	제7조의2(겸임)	
	파견근무	제41조(파견근무)	제7조의3(파견근무)	
		제41조의2(민간전문가의 파견근무)		
		제42조의2(파견된 공무원의 승진임용 등)		
		제42조(파견 등으로 인한 결원 보충)	제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충)	▶ 띄어쓰기를 공무원임용령에 맞추어 '결원 보충'으로 수정하는 것이 보다 체계적임
	보직관리	제8조(소속 공무원 인력관리계획의 수립 등)		
		제43조(보직관리의 기준)	제7조(보직관리의 기준)	▶ 제7조 제2항 가목의 '종별'은 그 의미가 명확하지 않으므로, 명확하고 알기 쉬운 표현으로 수정하는 것이 필요함. 이는 「교육공무원법」상 교육공무원의 '종류'로부터 나온 개념으로 보이나, 현재 「교육공무원법」과 임용령에서 '종류'에 대한 정의규정도 두고 있지 않음
		제43조의2(분야별 보직관리)		
		제43조의3(직위유형별 보직관리 및 전문직위의 지정 등)		
		제45조(필수보직기간의 준수 등)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
인력 관리	휴직	제50조(민간기업 등의 범위)	제19조의3(고용휴직)	
		제51조(휴직의 절차 등)		
		제53조(휴직의 제한)		
		제54조(휴직공무원 등의 준수사항)		
		제55조(민간기업등의 준수사항)		
		제56조(소속 장관의 준수사항 등)		
		제57조(복직의 요청 및 명령 등)		
		제57조의2(육아휴직)	제19조의2(육아휴직)	
		제57조의5(휴직자 복무관리 등)		
		제57조의6(연구기관 등에의 채용을 위한 휴직 절차)		
		제57조의7(질병휴직)		
		제57조의8(가사휴직)		
		제57조의9(국제기구 고용휴직자의 복무의무)		
		제57조의10(자기개발휴직)		
		제57조의4(출산휴가 또는 육아휴직자 등의 업무를 대행하는 공무원)		
	평정 제도	제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)		
인력 통제	공무원 윤리		제7조의5(대학교원의 사외이사겸직허가기준 등)	

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「교육공무원임용령」 정비안	검토사항
	징계 등	제60조(직위해제 대상 위법행위)		
			제20조(직제등 개폐로 인한 면직순위)	▶ '개폐'를 '개편과 조정' 또는 '개편과 폐지'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확한 표현임
			제21조(면직자의 명부제출)	
			제22조(면직자의 우선임용)	▶ '고순위자 순위에'라는 표현은 '순위에'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-19> 「교육공무원임용령」 개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제4조(결원의 적기보충) 제5조(임용시기) 제7조의4(파견 등으로 인한 결원보충) 제12조(임용후보자명부의 유효기간) 제19조의4(시간선택제 전환교사의 지정)
	개선 방안	쟁점	▷ '공무원임용령과 표현 및 띄어쓰기 일원화
		개정안	▶ 「교육공무원임용령」 제4조(결원의 적기 보충) 제5조(임용 시기) 제7조의4(파견 등으로 인한 결원 보충) 제12조(임용후보자 명부의 유효기간) 제19조의4(시간선택제 근무의 전환 등)
	발굴		○ 「교육공무원임용령」 제9조의2(특별채용의 요건 등) ① 법 제12조제1항에 따라 특별채용을 할 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이어야 한다.

구 분			내 용
용어 정비			1. 법 제12조제1항제1호의 규정에 의하여 임용할 경우에는 전재직기관에 전력을 조회하여 그 퇴직사유가 확인된 자
	개선 방안	쟁점	▷ '전재직기관에 전력을 조회하여'라는 표현보다 '이전 근무기관에 이력을 조회하여'라는 표현이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「교육공무원임용령」 제9조의2(특별채용의 요건 등) ① 법 제12조제1항에 따라 특별채용을 할 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이어야 한다. 1. 법 제12조제1항제1호의 규정에 의하여 임용할 경우에는 이전 근무기관에 이력을 조회하여 그 퇴직사유가 확인된 자
	발굴		○「교육공무원임용령」 제10조(임용후보자 채용순위) ② 교사를 신규채용할 때에는 제1항에 의하여 작성된 임용후보자명부의 고순위자순으로 그 채용예정인원의 3배수의 범위안에서 임용 또는 임용제청하여야 한다. 제22조(면직자의 우선임용) 임용권자 또는 임용제청권자가 결원을 보충하고자 하는 경우에 제21조의 규정에 의한 명부에 등재된 자가 있을 때에는 다른 임용후보자에 우선하여 이를 임용하거나 임용제청을 할 수 있다. 이 경우의 임용 또는 임용제청은 그 명부의 고순위자 순위에 의하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제10조 '고순위자 순으로'라는 표현은 자연스럽지 않고 알기 쉬운 표현도 아님. 따라서 '높은 순위부터'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 명확함 ▷ 제22조의 경우 '순위에'라고 표현하는 것이 보다 간결하고 명확함
		개정안	▶「교육공무원임용령」 제10조(임용후보자 채용순위) ② 교사를 신규채용할 때에는 제1항에 의하여 작성된 임용후보자명부의 높은 순위부터 그 채용예정인원의 3배수의 범위안에서 임용 또는 임용제청하여야 한다. 제22조(면직자의 우선임용) 임용권자 또는 임용제청권자가 결원을 보충하고자 하는 경우에 제21조의 규정에 의한 명부에 등재된 자가 있을 때에는 다른 임용후보자에 우선하여 이를 임용하거나 임용제청을 할 수 있다. 이 경우의 임용 또는 임용제청은 그 명부의 순위에 의하여야 한다.
	발굴		○「교육공무원임용령」 제20조(직제등 개폐로 인한 면직순위) 직제의 개폐나 정원의 변동 또는 예산의 감소로 인하여 폐직 또는 과원이 되어 교육공무원을 면직하여야 할 때에는 임용권자 또는 임용제청권자는 당해 소속교육공무원중 근무성적평정·업적평가결과·경력평정·재교육성적 및 연수성적 기타 훈련성적·징계처분을 참작한 하순위자로부터 면직 또는 면직제청을 하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ '개폐', '폐직', '과원' 등의 표현은 보다 알기 쉽게 바뀌는 것이 필요함
		개정안	▶「교육공무원임용령」 제20조(직제 등의 개편과 조정으로 인한 면직순위) 직제의 개편·폐지나 정원의 변동 또는 예산의 감소로 인하여 직책이 없어지거나 또는 인원이 초과되어 교육공무원을 면직하여야 할 때에는 임용권자 또는 임용제청권자는 당해 소속교육공무원중 근무성적평정·업적평가결과·경력평정·재교육성적 및 연수성적 기타 훈련성적·징계처분을 참작한 하순위자로부터 면직 또는 면직제청을 하여야 한다.

구 분			내 용
내용 수정	발굴		○「교육공무원임용령」 제1조(적용범위) 교육공무원의 임용에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의한다.
	개선 방안	쟁점	▷「교육공무원임용령」과 공무원임용령 등과의 관계를 명시하여, 「교육공무원임용령」에서 정하지 않은 사항에 대해서는 공무원임용령 등이 적용됨을 명시해주는 것이 필요함
		개정안	▶「교육공무원임용령」 제1조(적용범위) ① 교육공무원의 임용에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의한다. ② 교육공무원의 임용 등에 관하여 이 영에 규정되지 아니한 사항에 대하여 「공무원임용령」, 「공무원임용시험령」, 「공무원 인재개발법 시행령」, 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」 및 「공무원 징계령」의 규정을 적용한다.
	발굴		○「교육공무원임용령」 제12조의7(초빙교사의 임용 요청 등) ② 제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷「교육공무원법」과의 체계성을 검토해볼 때, 제2항은 '제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청, 보수 및 복무 등에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다'로 수정하는 것이 타당함
		개정안	▶「교육공무원임용령」 제12조의7(초빙교사의 임용 요청 등) ② 제1항에 따른 초빙교사의 임용 요청, 보수 및 복무 등에 필요한 세부 사항은 교육부장관이 정한다.

2) 공무원 징계령과 교육공무원 징계령의 체계적 정비

□ 「공무원 징계령」과 「교육공무원 징계령」간 체계적 구조

○ 「교육공무원법」의 하위 법령으로 「교육공무원 징계령」을 「공무원 징계령」과 비교·검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「교육공무원 징계령」은 교육공무원의 징계에 관해 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의함을 명시하고 있음

○ 「교육공무원 징계령」의 체계는 총 3개장 28개조(가지조항 포함)로 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 교육공무원의 징계, 제3장 공립대학교육공무원의 징계로 구성되어 있음

○ 「공무원 징계령」은 장·절의 구분을 두고 있지 않아, 「교육공무원 징계령」과의 비교·검토를 위해서는 개별 조문간 분석이 이루어져야 함

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「공무원 징계령」과 「교육공무원 징계령」을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「교육공무원 징계령」 제6조는 '약간인'이라는 표현을 쓰고 있는데, 이는 「공무원 징계령」 제6조 제1항이 몇 명이라고 표현하고 있는 것과 차이가 있음. 「공무원 징계령」의 표현에 맞추는 것이 보다 체계적임

- 「교육공무원 징계령」 제11조는 '위원장의 직무'라는 제목 하에 제2항과 제3항에서는 '의장'이라는 표현을 사용하고 있음. 이는 「공무원 징계령」에서 살펴본 바와 같이, '위원장'으로 하는 것이 혼란스럽지 않고 간결함. 또한 동조 제1항은 '회무를 통리'라는 표현을 사용하고 있는데, 「공무원 징계령」 제13조 제1항을 참고하여 '사무를 총괄'이라고 표현하는 것이 보다 알기 쉽고 체계적임

- 「교육공무원 징계령」 제14조는 조문의 제목을'감사원에의 통고'라고 하고 있는데, 이는 '감사원에 대한 통보'라고 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 체계적인 표현이며, 조문의 규정 내용에서도 '통고'를 '통보'로 수정하는 것이 필요함

- 「교육공무원 징계령」 제15조는 '징계의 양정'이라는 표현을 사용하고 있는데, 「공무원 징계령」 제17조를 참고하여 '징계의 정도 결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 체계적임
- 「교육공무원 징계령」 제16조는 '의결통고'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 「공무원 징계령」 제18조를 참고하여 '의결 통보'로 수정하는 것이 보다 체계적임
- 「교육공무원 징계령」 제20조의3은 '징계처리대장'을 제목으로 내용을 규정하고 있는데, 「공무원 징계령」 제25조의 제목과 띄어쓰기를 맞추어 '징계 처리 대장'으로 하는 것이 체계적임

○ 내용 및 체계 수정이 필요한 조문

- 「교육공무원 징계령」 제2조와 제4조는 교육공무원징계위원회의 유형을 '대학의장징계위원회', '특별징계위원회'와 '일반징계위원회'로 구분하고 있는데, 이는 「공무원 징계령」이 징계위원회를 '중앙징계위원회'와 '보통징계위원회'로 구분하고 있는 것과 차이가 있음. 교육공무원징계위원회의 유형을 '대학의장징계위원회', '중앙징계위원회'와 '보통징계위원회'로 구분하는 것이 「공무원 징계령」과의 관계에서 보다 체계적임
- 「교육공무원 징계령」 제4조의2는 '위원의 임기'라는 제목 하에 위원의 임기와 해촉에 대해 모두 규정하고 있음. 「공무원 징계령」이 제5조의2에서 '위원의 임기'를, 제5조의3에서 '위원의 해촉'을 별도로 규정하고 있다는 점을 감안할 때, 제4조의2를 두 개의 조문으로 분리하거나 조문의 제목을 '위원의 임기와 해촉'으로 수정하는 것이 보다 체계적임
- 「교육공무원 징계령」 제5조는 사무직원이라는 제목 하에 간사에 대해서만 규정하고 있으므로, 조문의 제목을 '징계위원회의 간사'로 하는 것이 「공무원 징계령」과의 관계에 있어 보다 체계적임
- 「교육공무원 징계령」 제13조는 '제척 및 기피'라는 제목 하에 징계위원회 위원의 제척 및 기피에 대해 규정하고 있음. 「공무원 징계령」 제15조의 규정을 참고하여 위원의 회피에 대한 내용을 추가하고, 조문의 제목을 '제척, 기피 및 회피'로 수정하는 것이 체계적임
- 「교육공무원 징계령」 제17조는 '징계의 집행'이라는 내용을 규정하고 있는데, 「공무원 징계령」 제19조의 규정을 참고하여 조문의 제목을 '징

계처분'으로 수정하고 그 내용을 규정하는 것이 체계적임

- 「교육공무원 징계령」 제18조는 '회의의 비공개'에 대해서 규정하고 있는데, 규정의 내용을 「공무원 징계령」을 참고하여 보다 구체화하고, 덧붙여 징계등 혐의자가 최종적으로 징계처분을 받고 이에 대해 다투고자 할 경우 징계위원회 회의록의 공개를 요청할 수 있고 이는 허용되는 것이 타당하므로 이에 대한 예외규정이 필요함

○ 체계 수정이 필요한 조문

- 「교육공무원 징계령」은 「교육공무원법」의 위임을 받아 교육공무원의 징계에 관한 전반적인 사항을 규율하고 있으며, 「교육공무원법」의 위임이 구체적으로 범위를 정하여 이루어졌다기보다는 포괄적인 형태로 이루어졌다고 평가할 수 있음. 이로 인해 「교육공무원법」에서는 전혀 규정되지 않은 사항이 「교육공무원 징계령」에서 최초로 규정된 내용을 찾아볼 수 있음. 이 중 중요한 사항들에 대해서는 법률에서 일일이 위임의 근거규정을 두지 않더라도 최소한 언급이 되는 것이 필요함. 예컨대, 징계위원회의 종류와 설치(「교육공무원 징계령」 제2조, 제3호)에 관해서는 법률에 그 근거를 마련하는 것이 필요함

□ 공무원 징계령과 교육공무원 징계령간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「공무원 징계령」과 「교육공무원 징계령」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-20>「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「교육공무원 징계령」의 정비방안

인사행정의 논리체계		「공무원징계령」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)		
		제1조의2(적용범위)	제1조(적용범위)	
		제1조의3(정의)	제1조의2(정의)	
인력 통제	징계	제2조(징계위원회의 관할)	제2조(징계위원회의 종류 및 관할)	▶ 징계위원회의 종류를 공무원 징계령의 내용을 참고하여 대학의장징계위원회, 중앙징계위원회, 보통징계위원회로 구분하는 것이 체계적임 ▶ 또한 징계위원회의 종류는 「교육공무원법」에 규정하는 것이 체계적임
			제21조(공립대학징계위원회의 종류 및 관할)	
		제3조(징계위원회의 설치)	제3조(설치)	▶ 징계위원회의 설치는 「교육공무원법」에 규정하는 것이 체계적임
			제22조(공립대학징계위원회의 설치)	
		제4조(중앙징계위원회의 구성 등)		
		제5조(보통징계위원회의 구성)		
			제4조(구성) 대학의장징계위원회 ①, ②	
			제4조(구성) 특별징계위원회 ①, ③	
			제4조(구성) 일반징계위원회	

인사행정의 논리체계		「공무원징계령」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	검토사항
			①, ④, ⑤	
			제23조(공립대학징계위원회의 구성 및 운영)	
		제5조의2(위원의 임기)	제4조의2(위원의 임기 등) ①	▶ 제4조의2의 제목을 '위원의 임기와 해촉'으로 수정하는 것이 규정내용에 부합함
		제5조의3(위원의 해촉)	제4조의2(위원의 임기 등) ②-③	
		제6조(각급 징계위원회의 간사)	제5조(사무직원)	▶ 제5조의 제목을 '징계위원회의 간사'로 하는 것이 규정내용에 부합함 ▶ 또한 제5조 제1항의 '약간인'은 '몇 명'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 공무원 징계령과의 관계에서 체계적임
		제7조(징계의결등의 요구)	제6조(징계의결의 요구)	
		제8조(국무총리의 징계의결등 요구)		
		제8조의2(징계등 절차 진행 여부의 결정)		
		제9조(징계의결등의 기한)	제7조(징계의결의 기한)	
		제10조(징계등 혐의자의 출석)	제8조(징계혐의자의 출석)	▶ 징계혐의자의 징계절차에서의 절차적 권리는 중요한 사항이므로 법률에 근거를 두는 것이 필요함
		제11조(심문과 진술권)	제9조(심문과 진술권)	
		제11조의2(우선심사)		
		제12조(징계위원회의 의결)	제10조(징계의결)	
		제13조(위원장의 직무)	제11조(위원장의 직무)	▶ 제11조 제2항과 제3항의 '의장'은 '위원장'으로 하는 것이 보다 간결하고 명확함 ▶ 제1항의 '회무를 통리'라는 표현은 '사무를 총괄'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		제14조(위원장의 직무 대행)	제12조(위원장의 직무대행)	
		제15조(제척, 기피 및 회피)	제13조(제척 및 기피)	▶ 제13조의 규정내용에 징계위원회 위원의 회피제도를 추가하는 것이 공무원 징계령과에 관계에 있어 보다 체계적임 ▶ 또한 조문의 제목을 '제척, 기피 및 회피'로 바꾸는 것이 규정내용에 부합함

인사행정의 논리체계		「공무원징계령」 정비안	「교육공무원 징계령」 정비안	검토사항
		제16조(감사원에 대한 통보)	제14조(감사원에의 통고)	▶ '감사원에의 통고'를 '감사원에 대한 통보'로 바꾸는 것이 타당함
		제17조(징계등의 정도 결정)	제15조(징계의 양정)	▶ 제15조의 제목을 '징계의 양정'에서 '징계의 정도 결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 공무원 징계령과의 관계에 있어 체계적임
		제17조의2(징계부가금)		
		제18조(의결 통보)	제16조(의결통고)	▶ 제16조의 제목을 '의결통고'에서 '의결 통보'로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 공무원 징계령과의 관계에 있어 체계적임
		제18조의2(징계의결등의 경정)		
		제19조(징계처분등)	제17조(징계의 집행)	▶ 제17조의 '징계의 집행'을 공무원 징계령 제19조를 참고하여 '징계처분'으로 제목을 수정하고, 규정내용을 그에 맞추어 수정하는 것이 체계적임
		제19조의2(징계부가금 납부고지서의 교부 등)		
		제20조(회의의 비공개)	제18조(회의의 비공개)	▶ 징계처분을 받은 당사자의 공개 요청이 있는 경우 예외적 공개가 가능함을 규정하는 것이 필요함
		제21조(비밀 누설 금지)	제19조(비밀누설금지)	
		제23조(직권 면직에 대한 동의 등)	제20조(직권면직에 대한 동의 등)	
		제24조(심사 또는 재심사 청구)	제20조의2(심사 또는 재심사청구)	
		제25조(징계등 처리 대장)	제20조의3(징계처리대장)	▶ 띄어쓰기를 공무원 징계령에 맞추어 '징계 처리 대장'으로 수정하는 것이 체계적임
			제24조(준용규정)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-21>「교육공무원 징계령」개정안

구 분			내 용
용어 정비 및 내용 수정	발굴		○「교육공무원 징계령」제5조(사무직원) ① 각급 징계위원회에 간사 약간인을 둔다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제5조의 제목을 '징계위원회의 간사'로 하는 것이 규정내용에 부합함 ▷ 또한 제5조 제1항의 '약간인'은 '몇 명'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 공무원 징계령과의 관계에서 체계적임
		개정안	▶「교육공무원 징계령」제5조(징계위원회의 간사) ① 각급 징계위원회에 간사 몇 명을 둔다.
용어 정비	발굴		○「교육공무원 징계령」제11조(위원장의 직무) ① 징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며, 회무를 통리한다. ②징계위원회의 회의는 위원장이 이를 소집하고, 그 의장이 된다. ③의장은 표결권을 가진다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제2항과 제3항의 '의장'은 '위원장'으로 바꾸는 것이 보다 간결하고 혼란스럽지 않음 ▷ 제1항의 '회무를 통리'라는 표현은 '사무를 총괄'로 바꾸는 것이 보다 알기 쉽고 공무원 징계령과에 관계에서 체계적임
		개정안	▶ 공무원 징계령 제13조(위원장의 직무) ① 징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다. ② 위원장은 징계위원회의 회의를 소집하고 주재하며, 표결권을 가진다.
	발굴		○「교육공무원 징계령」제14조(감사원에의 통고) 징계위원회가 설치된 기관의 장은 징계위원회에서 징계사건을 심의·의결한 결과 당해 교육공무원이 공무로 보관중인 금전 또는 물품을 망실·훼손하였다고 인정할 때에는 교육부장관을 거쳐 그 사실을 감사원에 통고하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「국가공무원법」과 공무원 징계령의 다른 규정들에 맞추어 '통고'를 '통보'로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶「교육공무원 징계령」제14조(감사원에 대한 통보) 징계위원회가 설치된 기관의 장은 징계위원회에서 징계사건을 심의·의결한 결과 당해 교육공무원이 공무로 보관중인 금전 또는 물품을 망실·훼손하였다고 인정할 때에는 교육부장관을 거쳐 그 사실을 감사원에 통보하여야 한다.
	발굴		○「교육공무원 징계령」제15조(징계의 양정) 징계위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 징계혐의자의 소행·근무성적·공적·개전의 정·징계요구의 내용 기타 정상을 참작하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제15조의 제목을 '징계의 양정'에서 '징계의 정도 결정'으로 수정하는 것이 보다 알기 쉽고 공무원 징계령과의 관계에 있어 체계적임

용어 정비		개정안	▶「교육공무원 징계령」 제15조(징계의 정도 결정)
	발굴		○「교육공무원 징계령」 제20조의3(징계처리대장) 각급 징계위원회는 징계사건의 접수·처리상황을 관리하기 위하여 별지 제6호서식의 징계처리대장을 작성·비치하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 띄어쓰기를 공무원 징계령에 맞추어 '징계 처리 대장'으로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶「교육공무원 징계령」 제20조의3(징계 처리 대장) 각급 징계위원회는 징계사건의 접수·처리상황을 관리하기 위하여 별지 제6호서식의 징계 처리 대장을 작성·비치하여야 한다.
내용 수정	발굴		○「교육공무원 징계령」 제2조(징계위원회의 종류 및 관할) ① 교육공무원(공립의 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원을 제외한다)의 징계처분을 의결하게 하기 위하여 교육공무원징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)를 두되, 대학의장징계위원회·특별징계위원회와 일반징계위원회로 구분한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계위원회의 종류를 공무원 징계령의 내용을 참고하여 대학의장징계위원회, 중앙징계위원회, 보통징계위원회로 구분하는 것이 체계적임
		개정안	▶「교육공무원 징계령」 제2조(징계위원회의 종류 및 관할) ① 교육공무원(공립의 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원을 제외한다)의 징계처분을 의결하게 하기 위하여 교육공무원징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)를 두되, 대학의장징계위원회, 중앙징계위원회 및 보통징계위원회로 구분한다.
	발굴		○「교육공무원 징계령」 제4조의2(위원의 임기 등) ① 제4조제3항 및 제4항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 3년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다. ② 교육부장관은 제4조제3항에 따라 위촉된 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다. 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우 2. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니한 경우 ③ 일반징계위원회 설치기관의 장은 제4조제4항에 따라 위촉된 위원이 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제4조의2의 제목을 '위원의 임기와 해촉'으로 하는 것이 규정내용에 부합함징
		개정안	▶「교육공무원 징계령」 제4조의2(위원의 임기와 해촉)
	발굴		○「교육공무원 징계령」 제13조(제척 및 기피) ① 징계위원회의 위원중 징계혐의자의 친족이나 그 징계사유와 관계가 있는 자는 그 징계사건의 심의·의결에 관여하지 못한다. ② 징계혐의자는 위원장 또는 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있는 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다. ③ 제2항의 규정에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 당해 위원장 또는 위원의 기피여부를 결정하여야 한다. 이 경우

내용 수정			기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다. ④일반징계위원회의 경우 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 제척 또는 기피로 인하여 위원장을 포함한 위원 4인이상이 출석할 수 없게 된 때에는 위원장은 위원 4인이상이 출석할 수 있도록 그 위원회의 설치기관의 장에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다. 이 경우에 임시위원을 임명할 수 없을 때에는 그 징계의결의 요구는 이를 철회된 것으로 보고 그 위원회의 설치기관의 장은 교육부장관에게 그 징계의결의 요구를 신청하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제13조의 규정내용에 징계위원회 위원의 회피제도를 추가하는 것이 공무원 징계령과에 관계에 있어 보다 체계적임 ▷ 또한 조문의 제목을 '제척, 기피 및 회피'로 바꾸는 것이 규정내용에 부합함
		개정안	▶「교육공무원 징계령」제15조(제척, 기피 및 회피) 제13조(제척 및 기피) ① 징계위원회의 위원중 징계혐의자의 친족이나 그 징계사유와 관계가 있는 자는 그 징계사건의 심의·의결에 관여하지 못한다. ② 징계혐의자는 위원장 또는 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있는 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다. ③ 징계위원회의 위원장 또는 위원은 제1항에 해당하면 스스로 해당 징계등 사건의 심의·의결을 회피하여야 하며, 제2항에 해당하면 회피할 수 있다. ④ 제2항의 규정에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 당해 위원장 또는 위원의 기피여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다. ⑤ 일반징계위원회의 경우 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 제척 또는 기피로 인하여 위원장을 포함한 위원 4인이상이 출석할 수 없게 된 때에는 위원장은 위원 4인이상이 출석할 수 있도록 그 위원회의 설치기관의 장에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다. 이 경우에 임시위원을 임명할 수 없을 때에는 그 징계의결의 요구는 이를 철회된 것으로 보고 그 위원회의 설치기관의 장은 교육부장관에게 그 징계의결의 요구를 신청하여야 한다.
	발굴		○「교육공무원 징계령」제17조(징계의 집행) ① 징계처분권자는 징계의결서를 받은 날로부터 15일이내에 이를 집행하여야 한다. ② 징계처분권자가 제1항의 규정에 의하여 징계의결을 집행함에 있어서는 별지 제5호서식의 징계처분사유설명서에 징계의결서의 사본을 첨부하여 교부함으로써 행한다. 다만, 대통령이 임용권자인 교육공무원에 대한 파면 또는 해임의 경우에는 임용제청권자가 이를 교부한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제17조의 '징계의 집행'을 공무원 징계령 제19조를 참고하여 '징계처분'으로 제목을 수정하고, 규정내용을 그에 맞추어 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶「교육공무원 징계령」제17조(징계처분) ① 징계처분권자는 징계의결서를 받은 날부터 15일 이내에 징계처분을 하여야 한다. ② 징계처분권자는 제1항에 따라 징계처분을 할 때에는 별지 제5호 서식의 징계처분사유설명서에 징계의결서의 사본을 첨부하여 징계처분의 대상자에게 교부하여야 한다. 다만, 대통령이 임용권자인 교육공무원에 대한 파면 또는 해임의 경우에는 임용제청권

내용 수정			자가 이를 교부한다.
	발굴		○「교육공무원 징계령」제18조(회의의 비공개)징계위원회의 회의는 공개하지 아니한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계처분을 받은 당사자의 공개 요청이 있는 경우 예외적 공개가 가능함을 규정하는 것이 필요함
		개정안	▶「교육공무원 징계령」제18조(회의의 비공개)징계위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다. 다만 징계처분을 받은 사람이 회의록의 열람·복사 등 회의록 공개를 신청한 때에는 위원의 성명 등 개인정보에 관한 사항을 제외하고 공개하여야 한다.
체계 정비	발굴		○「교육공무원법」제50조(징계위원회의 설치) ① 교육공무원의 징계처분 및 제10조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 교원의 채용에 관한 사항을 의결하게 하기 위하여 대통령령으로 정하는 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 및 교육연구기관에 교육공무원 징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)를 둔다. ② 징계위원회의 종류·구성·권한·심의절차, 징계위원회 위원의 제척(除斥)이나 기피(忌避)에 관한 사항 및 징계대상자의 진술권 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 징계대상자에게 의견을 진술할 기회를 주지 아니한 징계의 의결은 무효로 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 교육공무원징계위원회의 종류를 대학의장징계위원회, 중앙징계위원회 및 보통징계위원회임을 법률에 규정하는 것이 타당함
		개정안	▶「교육공무원법」제50조(징계위원회의 설치) ② 징계위원회는 대학의장징계위원회, 중앙징계위원회 및 보통징계위원회로 구분한다. ② 대학의장징계위원회와 중앙징계위원회는 교육부에 둔다. ③ 보통징계위원회는 대학(전문대학을 포함하며, 대학의 단과대학을 제외한다)과 시·도교육행정기관 및 시·군·구 교육행정기관에 둔다. ④ 징계위원회의 관할·구성·권한·심의절차 및 징계 대상자의 진술권에 필요한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다. ▶「교육공무원 징계령」제2조(징계위원회의 관할) ① 대학의장징계위원회는 대학(공립의 대학을 제외한다. 이하 제3조까지 같다)의 장 및 부총장의 징계사건을 심의·의결한다.

제5절 「경찰공무원법」의 정비방안

1. 장절 편성의 논리적 체계 정비

□ 「경찰공무원법」의 장절 편성의 논리적 구조

○ 「경찰공무원법」은 장·절의 구분이 31개조항으로 구성됨

○ 인사행정체계에 맞춘 「국가공무원법」과 경찰공무원법의 장·절의 연계는 다음

<표 4-22> 「국가공무원법」과 「경찰공무원법」의 연계

인사행정			「국가공무원법」정비안	「경찰공무원법」 정비안
개요			제1조(목적)	제1조(목적)
			제2조(공무원의 구분)	
			제3조(적용범위)	
제도적 기반	실적제와 직업공무원제	대표 관료제		
	인사행정기반	중앙 인사 기관	제6조(중앙인사관장기관)	
				제4조(경찰인사위원회설치) 제5조(인사위원회의 기능)
			제16조(행정소송과의 관계) ②	
			제17조(인사에 대한 감사)	
			제19조의3(공직후보자 등의 관리)	
			제19조의4(인사업무의 전문성 확보)	
			제18조(통계보고)	
			제19조(인사기록)	
			제19조의2(인사관리의 전자화)	
			제20조(권한 위탁)	
		부처 인사 기관	제8조의3(관계 기관 등에 대한 협조 요청)	
	계급제와 직위분류제	계급제	제4조(일반직공무원의 계급구분 등)	제2조(계급구분)
			제5조(정의)	제1조의2(정의) 제3조(경과구분)
		직위 분류제	제22조(직위분류제의 원칙)	
			제21조(직위분류제의 확립)	
			제23조(직위의 정급)	
		직무 분석	제22조의2(직무분석)	
		고위 공무원단	제2조의2(고위공무원단)	
			제28조의6(고위공무원단에 속하는	

인사행정			「국가공무원법」정비안	「경찰공무원법」 정비안
		제도	공무원으로의 임용 등)	
			제70조의2(적격심사)	
		직무 평가		
인적 자원 확보	인력기획		제27조(결원보충방법)	
	임용		제26조(임용의 원칙)	
			제32조(임용권자)	제6조(임용권자)
			제26조(근무시간의 단축)	
			제26조의3(외국인과 복수국적자의 임용)	
			제26조의4(지역인재의 추천 채용 및 수습근무)	
			제85조(장학금의 지급)	
			제26조의5(근무기간을 정하여 임용하는 공무원)	
			제29(시보임용)	제10조(시보의 임용)
			제33조(결격사유)	제7조(임용자격 및 결격사유)
			제38조(채용후보자 명부)	제9조(채용후보자 명부 등)
			제39조(채용후보자의 임용절차)	
			제42조(국가유공자 우선임용)	
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)	
	모집		제38조(시험의 공고)	
	선발		제35조(평등의 원칙)	
			제36조(응시 자격)	
			제28조(신규채용)	제8조(신규채용)
			제31조(경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원보충의 조정)	
			제31조의2(국무위원 임명 전 인사청문 실시)	
			제28조의4(개방형 직위)	
			제34조(시험 실시기관)	제15조(시험실시기관 및 응시자격 등)
			제85조의2(수수료)	
			제36조의2(채용시험의 가점)	
			제38조(채용후보자 명부)	제9조(채용후보자 명부 등)
			제39조(채용후보자의 임용 절차)	
			제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지)	
			제45조의2(채용시험 등 부정행위자에 대한 조치)	제8조의2(부정행위자에 대한 제재)
			제29조(시보임용)	
	교육 훈련		제50조(인재개발)	제17조(교육훈련)
	인사 이동 (순환 전보)	승진	제40조의2(승진임용의 방법)	
			제28조의6(고위공무원단에 속하는 공무원으로의 임용 등)	
			제40조(승진)	제11조(승진)
				제11조의2(근속승진)

인사행정			「국가공무원법」정비안	「경찰공무원법」 정비안
				제12조(승진심사위원회)
				제13조(승진후보자명부 등)
			제34조(시험 실시기관)	제15조(시험실시기관 및 응시자격 등)
			제40조의3(승진 심사)	
			제41조(승진시험 방법)	
			제40조의4(우수 공무원 등의 특별승진)	제14조(특별유공자 등의 특별승진)
			제28조의5(공모 직위)	
		강임	제73조의4(강임)	
		배치전환(전직·전보)	제28조의2(전입)	
			제28조의3(전직)	
		인사교류	제32조의2(인사교류)	제10조의2(경찰공무원과 자치경찰공무원 간의 인사 교류)
			제32조의3(겸임)	
			제32조의4(파견근무)	
	경력개발		제32조의5(보직관리의 원칙)	
인력관리	가정친화적 인사정책		제26조의2(근무시간의 단축 임용)	
	일과 삶의 균형 정책		제52조(능률 증진을 위한 실시사항)	
			제53조(제안 제도)	
			제54조(상훈 제도)	
			제76조의2(고충처리)	제25조(고충심사위원회)
			제76조의3(특수경력직공무원의 고충처리)	
			제77조(사회보장)	
	평정제도	근무성적 평정	제51조(근무성적의 평정)	
		경력평정		
		가점평정		
		다면평가		
		적격심사		
	보수 및 연금	보수제도	제46조(보수 결정의 원칙)	
			제47조(보수에 관한 규정)	제29조(경찰간부후보생의 보수 등)
			제48조(실비 변상 등)	

인사행정			「국가공무원법」정비안	「경찰공무원법」 정비안
			제49조(국가기관 외의 기관 등에서 파견된 자의 보수)	
		연금 제도		제16조(보훈)
	공무원 단체 활동		제85조의2(벌칙)	
인력 통제	공무원의 정치적 중립		제84조(정치운동죄)	
			제67조(위임 규정)	
	공무원 윤리		제55조(선서)	제18조(거짓 보고 등의 금지)
			제56조(성실 의무)	제19조(지휘권 남용 등의 금지)
			제57조(복종의 의무)	
			제58조(직장 이탈 금지)	
			제59조(친절・공정의 의무)	
			제59조의2(종교중립의 의무)	
			제60조(비밀 엄수의 의무)	
			제61조(청렴의 의무)	
			제62조(외국 정부의 영예 등을 받을 경우)	
			제63조(품위 유지의 의무)	제20조(복제 및 무기 휴대)
		반부패		
		행동 강령		
	퇴직 관리	정년	제74조(정년)	제24조(정년)
			제74조의2(명예퇴직등)	
			제74조의3(별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당)	
		취업 제한		
		퇴직자 취업 활성화		
	징계		제9조(소청심사위원회의 설치)	
			제10조(소청심사위원회위원의자격과 임명)	
			제10조의2(소청심사위원회위원의 결격사유)	
			제11조(소청심사위원회위원의 신분 보장)	
			제12조(소청심사위원회의 심사)	
			제13조(소청인의 진술권)	
			제14조(소청심사위원회의 결정)	
			제14조의2(임시위원의 임명)	

인사행정		「국가공무원법」정비안	「경찰공무원법」 정비안
		제15조(결정의 효력)	
		제16조(행정소송과의 관계)	제28조(행정소송의 피고)
		제68조(의사에 반한 신분 조치)	
		제75조(처분사유 설명서의 교부)	
		제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)	
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인등)	
		제78조(징계사유)	
		제79조(징계의 종류)	
		제80조(징계의 효력)	
		제81조(징계위원회의 설치)	제26차(징계위원회)
		제82조(징계 등 절차)	제27조(징계의 절차)
		제83조(감사원의 조사와의 관계 등)	
		제78조의2(징계부가금)	
		제83조의2(징계및징계부가금부과사유의시효)	
		제83조의3(특수경력직공무원의 징계)	
		제78조의3(재징계의결 등의 요구)	
		제78조의4(퇴직을희망하는공무원의 징계사유확인등)	
		제69조(당연퇴직)	제21조(당연퇴직)
		제70조(직권면직)	제22조(직권면직)
		제70조의2(적격심사)	
		제73조의3(직위해제)	
		제33조의2(벌금형의 분리 선고)	
		제43조(휴직・파견 등의 결원보충 등)	
		제45조(인사에 관한 부정행위 금지)	
		제84조의2(벌칙)	제31조(벌칙)
	휴직	제71조(휴직)	
			제23조(실종된 경찰공무원의 휴직기간 등)
		제73조(휴직의 효력)	
		제73조의2(특수경력직공무원의 휴직)	
		제78조의4(퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인등)	

2. 바람직한 법제화 방안

□ 「국가공무원법」과 경찰공무원법 간의 연계를 통한 알기 쉬운 법령 만들기

○ 「국가공무원법」과 연계하여 경찰공무원법의 인사 관계규정을 알기쉽게 정

비하는 방안은 다음과 같음

<표 4-23> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 「경찰공무원법」의 정비방안

「국가공무원법」	「경찰공무원법」	검토사항
제34조(시험실시기관)	제15조(시험실시기관 및 응시자격 등)	▶ 제15조에서 "경찰간부선발시험" 등 "간부"라는 용어는 구시대적인 용어로 보이며, 그 직위를 직접 규정하여 "경위선발시험" 등으로 지칭할 필요가 있음
제71조(휴직)		
	제23조(실종된 경찰공무원의 휴직기간 등)	▶ 제2항에서 "제1항에 따른 휴직자가 있는 경우"라는 표현보다는 "제1항에 따라 선고를 받은 경우에는"으로 수정할 필요가 있음
제47조(보수에관한규정)	제29조(경찰간부후보생의보수등)	▶ 제29조의 "경찰간부후보생"의 용어보다는 "경위시험합격자"로 수정필요

□ 「국가공무원법」과 경찰공무원법간의 연계를 통한 알기 쉬운 법령 만들기

○ 「국가공무원법」과 연계하여 「국가공무원법」의 인사 관계규정을 알기쉽게 정비하는 방안은 다음과 같음

<표 4-24> 「국가공무원법」과의 연계를 통한 경찰공무원법령의 정비방안

「국가공무원법」 정비안	「경찰공무원법」 정비안	「경찰공무원 임용령」 정비안	검토사항
제29(시보임용)	제10조(시보의 임용)		▶ 「국가공무원법」제29조는 시보임용기간을 직급별로 차등을 두고 있으나,「경찰공무원법」시보기간은 경정 이하 모두 1년으로 규정하고 있어 이에대한 개선이 필요함 ▶ 「국가공무원법」에서는 근무성적&교육훈련 성적으로 두 가지를 종합 고려하는 것으로 규정되어 있으나, 근무성적 or 교육훈련 성적으로 규정 되어있어 이 부분에 대한 일치를고려할 필요가 있음
제28조(신규채용)	제8조(신규채용)	제8조(계급정년 연한의 계산) 제15조(경력경쟁채용 등의 임용직위 제한) 제16조(경력경쟁채용 등의 요건) 제17조(채용후보자의	▶ 제27조 전보의 제한기간이 1년으로 규정되어 있어, 현 정부의 방향성에 부합하지 않고 있어 이에 대한 고려가 필요함

「국가공무원법」 정비안	「경찰공무원법」 정비안	「경찰공무원 임용령」 정비안	검토사항
		등록) 제27조(전보의 제한) 제35조(시험의 방법) 제37조(경찰간부후보생의 공개경쟁 선발시험) 제38조(경력경쟁채용시험 등) 제40조의2(응시자격의 예외)	
제38조(채용후보자명부)	제9조(채용후보자 명부 등)	제18조(채용후보자명부의 작성)	▶ 제18조 ①항에서 "채용후보자의 서류를 심사하여 임용적격자 만을 등재한다"는 그 근거조항이 명확하여야할 것으로 판단되며, 근거조항으로는 법 제7조로 명시할 필요가 있음 ▶ 법 제9조④항에는 그 사실을 공고하도록 하고 있는데, 령 제18조③항에서는 단순히 연장할 수 있다고만 규정되어, 공고의 방법·기한 등을 명시 할 필요가 있음
제45조의2(채용시험등부정행위자에대한조치)	제8조의2(부정행위자에 대한 제재)		▶ 경찰의 경우, 공무원 윤리에 대한 보다 강한 책임을 요구하므로,「국가공무원법」45조의2의 규정보다강하게 규정하는 것도 가능하다고 판단됨 ▶ 다만,「국가공무원법」제45조의2②항과 같이 소명기회의 제공이 필요할 것으로 판단됨
	제12조(승진심사위원회)		▶「경찰공무원법」제12조의 승진심사위원회 규정에 중앙승진심사위원회, 보통승진심사위원회를 규정하고경찰공무원 승진임용 규정에 중앙승진심사위원회와 보통승진심사위원회를 규정하고 있음 ‣승진위원회의 구성과 관할의 경우는 법률에 두는 것이 바람직함
	제13조(승진후보자명부 등)		
제34조(시험실시기관)	제15조(시험실시기관 및 응시자격 등)	제33조(시험실시권)	

「국가공무원법」 정비안	「경찰공무원법」 정비안	「경찰공무원 임용령」 정비안	검토사항
제40조의3(승진심사)			
제41조(승진시험방법)			
제40조의4(우수공무원 등의 특별승진)	제14조(특별유공자 등의 특별승진)		▶ 「경찰공무원법」 제14조에서 1계급 특진과 단서조항인 2계급 특진의 요건의 경우 2목의 규정에서 구분이 어렵기 때문에 항을 달리하여 적용할 필요가 있음
제76조의2(고충처리)	제25조(고충심사위원회)		▶ 「경찰공무원법」제25조의 고충심사위원회 구성과 심사절차의 경우는 법률에 두는 것이 바람직함
제81조(징계위원회의 설치)	제26차(징계위원회)		▶ 「경찰공무원법」 제26조의 징계위원회 구성의 경우는 법률에 두는 것이 바람직함
제69조(당연퇴직)	제21조(당연퇴직)		▶ 「경찰공무원법」제7조제2항에 해당하는 경우, 제6호를 제외하고는 당연퇴직한다고 규정하고 있음 ▶ 「경찰공무원법」경찰공무원의 경우, 일반 공무원보다 엄격한 윤리를 요구받고 있으나, "자격정지이상의 형"에 대한 명확한 규정이 없고, 징계에 의하여 파면 또는 해임처분과 관련하여 국공법에서 정하는 기한의 한도에 대한 명시적 규정이 없어 이에 대한 고려가 있어야 함

3. 「국가공무원법」 하위 법령과 「경찰공무원법」 하위 법령의 체계적 정비

1) 「공무원임용령」과 「경찰공무원임용령」의 체계적 정비

□ 「공무원임용령」과 「경찰공무원임용령」간 체계적 구조

○ 「경찰공무원법」의 하위 법령으로 「경찰공무원임용령」을 「공무원임용령」과 비교·검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「경찰공무원임용령」은 경찰공무원의 임용에 관해 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의함을 명시하고 있음

○ 「경찰공무원임용령」의 체계는 총 7개장 55개조(가지조항 포함, 삭제조항 제외)로 구성되어 있음. 구체적으로는 제1장 총칙, 제2장 경찰공무원인사위원회, 제3장 신규채용, 제4장 보직관리, 제5장 채용시험, 제6장 신분보장, 제7장 보칙으로 구성되어 있으며, 조문의 수가 어느 한 장에 치우치지 않고 고르게 분포되어 있음. 가지조항과 삭제조항도 다른 특정직 공무원임용령들과 비교해서 적은 편임

○ 「경찰공무원임용령」의 특징은 임용령에서 채용시험에 관한 자세한 규정을 두고 있다는 점임

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「공무원임용령」과 「경찰공무원임용령」을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「경찰공무원임용령」 제20조 제2항 제2호, 제3호 및 제21조 제2항에서는 '6할 미만', '5할 미만' 이라는 표현을 사용하고 있음. '60퍼센트 미만', '50퍼센트 미만'이라고 표현하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함

- 「공무원임용령」과 비교하여 띄어쓰기나 표현의 일치가 필요한 조문의 경우 아래 표에서 제시함

○ 내용 및 체계 수정이 필요한 조문

- 「경찰공무원임용령」의 적용범위에 관한 규정에서 「국가공무원법」,

「공무원임용령」 등과의 관계를 명시하여, 「경찰공무원임용령」에서 정하지 않은 사항에 대해서는 「국가공무원법」, 「공무원임용령」 등이 적용될 수 있음을 명시해주는 것이 필요함

- 「경찰공무원임용령」 제39조는 응시상한연령을 1세 초과한 사람 중 1월 1일에 출생한 사람에 대해서는 예외적으로 시험응시자격을 부여하고 있음. 이러한 자격부여의 정당성이나 형평성에 의문이 있으며, 예외규정을 두지 않는 것이 타당하다고 생각됨

- 「경찰공무원임용령」 제46조는 시험 중 부정행위자에게 시험의 정지, 무효 또는 합격취소처분을 함을 규정하고, 또한 당해 응시자의 명단을 관보에 게재하여야 함을 규정하고 있음. 그러나 이에 대한 절차규정을 두지 않고 있음. 「공무원임용시험령」 제51조 제4항은 시험의 정지, 무효 또는 합격취소처분을 할 경우 지체없이 그 이유를 붙여 처분을 받은 사람에게 알린 후에 명단을 관보에 게재하도록 규정하고 있음. 「경찰공무원임용령」도 절차적 규정의 보완이 필요함

□ 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「경찰공무원임용령」의 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「경찰공무원임용령」의 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-25> 「공무원임용령」과의 연계를 통한 「경찰공무원임용령」의 정비방안

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
개요		제1조(적용범위)	제1조(적용범위)	▶ 「경찰공무원임용령」과 「국가공무원법」, 공무원임용령 등과의 관계를 명시하여, 「경찰공무원임용령」에서 정하지 않은 사항에 대해서는 「국가공무원법」, 「공무원임용령」 등이 적용됨을 명시해주는 것이 필요함
		제2조(정의)	제2조(정의)	
제도적 기반	계급제 직위 분류제	제3조(공무원의 직급구분)		
			제3조(경과 및 특기)	
	인사행정 기반 - 중앙 인사 기관		제9조(경찰공무원인사위원회의 구성)	
			제10조(위원장의 직무)	
			제11조(회의)	
			제12조(간사)	
			제13조(심의사항의 보고)	
			제14조(운영세칙)	
인적자원 확보	인력 기획	제9조(결원의 적기 보충)	제7조(결원의 적기보충)	▶ 띄어쓰기를 「공무원임용령」에 준하여 '적기 보충'으로 수정하는 것이 보다 체계적임
		제49조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과 인원의		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
		전보 등)		
		제49조의3(소속 장관이 다른 기관으로 전보된 공무원의 복귀 등)		
			제26조(전보)	
			제27조(전보의 제한)	
	임용	제5조의2(인사원칙의 사전 공개)		
		제44조(재직공무원의 전보)		
		제45조의2(직류별 구분모집자에 대한 전보)		
		제6조(임용 시기)	제5조(임용시기)	▶ 띄어쓰기를 「공무원임용령」에 준하여 '임용 시기'로 수정하는 것이 보다 체계적임
		제7조(임용일자 소급의 금지)	제6조(임용일자 소급의 금지)	
		제5조(임용권의 위임)	제4조(임용권의 위임)	
		제3조의3(시간선택제채용공무원의 임용)		
		제57조의3(시간선택제 근무의 전환 등)	제30조의2(육아휴직 및 시간제근무)	
		제4조(외국인과 복수국적자의 임용)		
		제22조의3(지역 인재의 추천 채용)		
		제3조의2(임기제공무원의 종류)		
		제22조의4(임기제공무원의 임용 절차 등)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
		제22조의5(임기제공무원의 근무기간)		
		제22조의6(임기제공무원으로 전보·승진임용된 경력직공무원의 근무상한연령)		
		제45조의3(임기제공무원의 예외적 전보)		
		제23조(시보임용)	제20조(시보임용경찰공무원)	▶ 동조에서는 제2항 제2호, 제3호에서 '6할 미만', '5할 미만'이라는 표현을 사용하고 있는데, '60퍼센트 미만', '50퍼센트 미만'으로 표현하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		제24조(시보 공무원 또는 시보 공무원이 될 사람의 훈련)	제21조(시보임용경찰공무원 등에 대한 교육훈련)	▶ 제2항의 '6할 미만'이라는 표현은 '60퍼센트 미만'으로 표현하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		제25조(시보임용의 면제 및 기간 단축)		
		제46조(시보 공무원의 정규근무 기관에의 전보)		
			제51조(민감정보 및 고유식별정보의 처리)	
	선발	제16조(경력경쟁채용 등의 요건)	제16조(경력경쟁채용 등의 요건)	
			제15조(경력경쟁채용 등의 임용직위 제한)	
			제38조(경력경쟁채용시험등)	
		제18조(경력경쟁채용시험등 합격자의 임용)		
		제21조(경력경쟁채용시험등 합격의 유효기간)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
		제22조(지방공무원의 경력경쟁채용 등)		
		제22조의2(외무공무원의 경력경쟁채용 등)		
			제32조(시험실시의 원칙)	
			제33조(시험실시권)	
			제34조(공개경쟁채용시험의 공고)	
			제35조(시험의 방법)	
			제36조(시험의 구분등)	
			제37조(경찰간부후보생의 공개경쟁선발시험)	
			제39조(응시연령 및 신체조건 등)	▶ 응시상한연령을 1세 초과한 사람 중 1월 1일에 출생한 사람만 시험응시자격을 부여하는 것의 정당성이나 형평성이 부족함. 예외규정을 두지 않는 것이 오히려 타당하다고 생각됨
			제40조의2(응시자격의 예외)	
			제41조(시험과목)	
			제42조(출제수준)	
			제43조(시험의 합격결정)	
			제43조의2(순경 경개경쟁채용시험 선택과목의 점수 산출방법)	
			제44조(응시수수료)	
			제45조(시험위원의 임명등)	
			제45조의2(채용심사관)	
			제46조(부정행위자에 대한 조치)	▶ 「경찰공무원임용령」 제46조는 시험 중 부정행위자에게 시험의 정지, 무효 또는 합격취소처분을 함을 규정하고 또한 부정행위를 한 응시자의 명단을 관보에 게재하여야 함을 규정하고 있는데, 이에 대한 절차규정을 두고 있지 않음. 즉 「공무원임용시험령」 제51조 제4항은 시험의 정지, 무

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
				효 또는 합격취소처분을 할 경우 지체없이 그 이유를 붙여 처분을 받은 사람에게 알린 후에 명단을 관보에 게재하도록 규정하고 있음. 절차적 규정의 보완이 필요함
		제10조(공개경쟁 시험합격자의 우선 임용)		
		제11조(공개경쟁 채용시험 합격자의 등록		
			제17조(채용후보자의 등록)	
		제12조(채용후보자 명부 작성)	제18조(채용후보자명부의 작성)	▶ 조문제목과 띄어쓰기를 '채용후보자 명부 작성'으로 일원화하는 것이 보다 체계적임
		제12조의2(채용후보자 명부의 유효기간)		
		제13조(임용 추천 방법 등)		
		제13조의2(임용추천의 유예 또는 임용의 유예)		
		제14조(채용후보자의 자격 상실)	제19조(채용후보자의 자격상실)	
		제15조(채용후보자의 전직)		
			제8조(계급정년 연한의 계산)	
인력 개발	교육 훈련	제10조의2(교육훈련 성적의 인사관리 반영)	제21조(시보임용경찰공무원 등에 대한 교육훈련)	※ 경찰공무원의 교육훈련에 대해서는 「경찰공무원 교육훈련규정」에서 정하고 있음
	승진	제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)		※ 경찰공무원의 경우 승진에 관한 사항은 「경찰공무원 승진임용 규정」에서 정하고 있음
		제31조(승진소요최저연수)		
		제32조(승진임용의 제한)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
		제33조(5급 공무원과 7급 이하 공무원의 승진임용)		
		제34조(5급 공무원으로의 승진임용)		
		제35조(3급 공무원으로의 승진임용)		
		제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등)		
		제35조의4(근속승진 임용)		
		제36조(6급 이하 교정직렬 공무원의 승진임용)		
		제34조의3(승진심사위원회)		
		제34조의2(승진시험 합격 등의 효력)		
		제35조의2(특별승진임용)		
	강임	제58조(강임의 범위)		
		제59조(강임자의 우선승진임용 방법)		
	전직	제29조(전직의 요건)		
		제30조(전직시험의 면제)		
	인사교류	제48조(행정기관 상호간의 인사교류)	제28조(인사교류)	
		제47조(특수지근무 공무원의 인사교류)	제29조(특수지근무경찰공무원의 인사교류)	▶ 띄어쓰기를 「공무원임용령」에 준하여 '특수지근무 경찰공무원의 인사교류'로 수정하는 것이 보다 체계적임
	겸임	제40조(겸임)		
	파견근무	제41조(파견근무)	제30조(파견근무)	
		제41조의2(민간전문가의 파견근무)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
		제42조의2(파견된 공무원의 승진임용 등)		
		제42조(파견 등으로 인한 결원 보충)	제31조(파견 등으로 인한 결원 보충)	
	보직관리	제8조(소속 공무원 인력관리계획의 수립 등)		
		제43조(보직관리의 기준)	제22조(보직관리의 원칙)	
		제43조의2(분야별 보직관리)		
		제43조의3(직위유형별 보직관리 및 전문직위의 지정 등)		
		제45조(필수보직기간의 준수 등)		
			제23조(초임 경찰공무원의 보직)	
			제24조(교육훈련이수자의 보직)	
			제25조(전문특기자의 보직)	
인력관리	휴직	제50조(민간기업 등의 범위)		
		제51조(휴직의 절차 등)		
		제53조(휴직의 제한)		
		제54조(휴직공무원 등의 준수사항)		
		제55조(민간기업등의 준수사항)		
		제56조(소속 장관의 준수사항 등)		
		제57조(복직의 요청 및 명령 등)		

인사행정의 논리체계		「공무원임용령」 정비안	「경찰공무원임용령」 정비안	검토사항
		제57조의2(육아휴직)	제30조의2(육아휴직 및 시간제근무)	
		제57조의5(휴직자 복무관리 등)		
		제57조의6(연구기관 등에의 채용을 위한 휴직 절차)		
		제57조의7(질병휴직)		
		제57조의8(가사휴직)		
		제57조의9(국제기구 고용휴직자의 복무의무)		
		제57조의10(자기개발휴직)		
		제57조의4(출산휴가 또는 육아휴직자 등의 업무를 대행하는 공무원)	제30조의3(출산휴가 또는 육아휴직자 등의 업무를 대행하는 경찰공무원)	
	평정 제도	제10조의3(역량평가의 실시 및 활용)		
	정년		제48조(정년의 연장)	
			제49조(정년연장의 대상)	
			제50조(정년연장인원의 조정)	
인력 통제	징계 등	제60조(직위해제 대상 위법행위)		
			제47조(직권면직사유)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-26>「경찰공무원임용령」개정안

구 분			내 용
용어 정비	발굴		○「경찰공무원임용령」제5조(임용시기) 제7조(결원의 적기보충) 제18조(채용후보자명부의 작성) 제47조(특수지근무경찰공무원의 인사교류)
	개선 방안	쟁점	▷ '공무원임용령과 표현 및 띄어쓰기 일원화
		개정안	▶「경찰공무원임용령」제5조(임용 시기) 제7조(결원의 적기 보충) 제18조(채용후보자 명부작성) 제47조(특수지근무 경찰공무원의 인사교류)
	발굴		○「경찰공무원임용령」제20조(시보임용경찰공무원) ② 임용권자 또는 임용제청권자는 시보임용경찰공무원이 다음 각호의 1에 해당하여 정규경찰공무원으로 임용함이 부적당하다고 인정되는 경우에는 제3항의 규정에 의한 정규임용심사위원회의 심사를 거쳐 당해 시보임용경찰공무원을 면직시키거나 면직을 제청할 수 있다. 2. 제21조제1항의 규정에 의한 교육훈련성적이 만점의 6할미만이거나 생활기록이 극히 불량할 때 3.「경찰공무원 승진임용 규정」제7조제2항의 규정에 의한 제2평정요소에 대한 근무성적평정점이 만점의 5할미만일 때 제21조(시보임용경찰공무원등에 대한 교육훈련) ①임용권자 또는 임용제청권자는 시보임용경찰공무원 또는 시보임용예정자에 대하여 일정한 기간 교육훈련을 시킬 수 있다. 이 경우 시보임용예정자에 대하여는 교육훈련을 받는 기간동안 예산의 범위안에서 임용예정계급의 1호봉에 해당하는 봉급의 80퍼센트에 상당하는 금액 등을 지급할 수 있다. ② 임용권자 또는 임용제청권자는 시보임용예정자가 제1항의 규정에 의한 교육훈련성적이 만점의 6할미만이거나 생활기록이 극히 불량할 때에는 시보임용을 하지 아니할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ '6할 미만', '5할 미만'이라는 표현을 '60퍼센트 미만', '50퍼센트 미만'으로 표현하는 것이 보다 알기 쉽고 명확함
		개정안	▶「경찰공무원임용령」제20조(시보임용경찰공무원) ② 임용권자 또는 임용제청권자는 시보임용경찰공무원이 다음 각호의 1에 해당

용어 정비			하여 정규경찰공무원으로 임용함이 부적당하다고 인정되는 경우에는 제3항의 규정에 의한 정규임용심사위원회의 심사를 거쳐 당해 시보임용경찰공무원을 면직시키거나 면직을 제청할 수 있다. 2. 제21조제1항의 규정에 의한 교육훈련성적이 만점의 60퍼센트 미만이거나 생활기록이 극히 불량할 때 3.「경찰공무원 승진임용 규정」제7조제2항의 규정에 의한 제2평정요소에 대한 근무성적평정점이 만점의 50퍼센트 미만일 때 제21조(시보임용경찰공무원등에 대한 교육훈련) ② 임용권자 또는 임용제청권자는 시보임용예정자가 제1항의 규정에 의한 교육훈련성적이 만점의 60퍼센트 미만이거나 생활기록이 극히 불량할 때에는 시보임용을 하지 아니할 수 있다.교
내용 수정	발굴		○「경찰공무원임용령」제1조(적용범위) 경찰공무원의 임용은 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의한다.
	개선 방안	쟁점	▷「경찰공무원임용령」과 공무원임용령 등과의 관계를 명시하여,「경찰공무원임용령」에서 정하지 않은 사항에 대해서는 공무원임용령 등이 적용됨을 명시해주는 것이 필요함
		개정안	▶「경찰공무원임용령」제1조(적용범위) ① 경찰공무원의 임용에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의한다. ② 경찰공무원의 임용 등에 관하여 이 영에 규정되지 아니한 사항에 대하여「공무원임용령」,「공무원임용시험령」,「공무원 인재개발법 시행령」,「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」및「공무원 징계령」의 규정을 적용한다.
	발굴		○「경찰공무원임용령」제39조(응시연령 및 신체조건 등) ① 경찰공무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 별표 1의3에 따른 응시연령에 해당하여야 한다. 다만, 별표 1의3에 따른 응시상한연령을 1세 초과한 사람으로서 1월 1일에 출생한 사람은 경찰공무원 채용시험에 응시할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷「경찰공무원임용령」제39조에서 시험의 응시상한연령을 1세 초과한 사람 중 1월 1일에 출생한 사람만 시험응시자격을 부여하는 것 의 정당성이나 형평성이 부족함. 단서의 예외조항을 두지 않는 것이 오히려 타당하다고 생각됨
		개정안	▶「경찰공무원임용령」제39조(응시연령 및 신체조건 등) ① 경찰공무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 별표 1의3에 따른 응시연령에 해당하여야 한다.
	발굴		○「경찰공무원임용령」제46조(부정행위자에 대한 조치) ① 경찰공무원의 채용시험 또는 경찰간부후보생 공개경쟁선발시험에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 사람에 대해서는 해당 시험을 정지 또는 무효로 하거나 합격을 취소하고, 그 처분이 있은 날부터 5년간 이 영에 따른 시험에 응시할 수 없게 한다. ④ 시험실시권자는 부정행위를 한 응시자의 명단을 관보에 게재하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷「경찰공무원임용령」제46조는 시험 중 부정행위자에게 시험의 정지, 무효 또는 합격취소처분을 함을 규정하고 또한 부정행위를 한 응시자의 명단을 관보에 게재하여야 함을 규정하고 있는데, 이에 대한 절차규정을 두고 있지 않음. 즉 공무원임용시험령 제51조 제4항은 시험의 정지, 무효 또는 합격취소처분을 할 경우 지체없이 그 이유를 붙여 처분을 받은 사람에게 알린 후에 명단

			을 관보 에 게재하도록 규정하고 있음. 절차적 규정의 보완이 필요함
		개정안	▶「경찰공무원임용령」 제46조(부정행위자에 대한 조치) ④ 시험실시기관의 장은 제1항에 따른 처분을 하였을 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 처분을 받은 사람에게 알리고, 그 명단을 관보에 게재하여야 한다.

2) 「공무원 징계령」과 「경찰공무원 징계령」의 체계적 정비

□ 「공무원 징계령」과 「경찰공무원 징계령」간 체계적 구조

○ 「경찰공무원법」의 하위 법령으로 「경찰공무원 징계령」을 「공무원 징계령」과 비교·검토의 대상으로 삼고자 함

○ 「경찰공무원 징계령」은 「경찰공무원법」에 따른 경찰공무원의 징계와 「국가공무원법」에 따른 징계부가금 부과에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 함을 명시하고 있음

○ 「경찰공무원 징계령」은 장절의 구분을 두지 않고, 22개조(가지조항 포함)로 구성되어 있음. 「공무원 징계령」 역시 장·절의 구분을 두고 있지 않아, 「경찰공무원 징계령」과의 비교·검토를 위해서는 개별 조문간 분석이 이루어져야 함

□ 알기 쉬운 법령과 체계정비를 위한 바람직한 법제화 방안

○ 「공무원 징계령」과 「경찰공무원 징계령」을 연계하여 바람직한 법제화 방안을 검토하면 다음과 같음

○ 용어의 정비가 필요한 조문

- 「경찰공무원 징계령」 제7조는 '징계등 의결의 요구'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 이는 「공무원 징계령」 제7조가 같은 내용을 규정하면서 제목을 '징계의결등의 요구'라고 하고 있는 것과 차이가 있음. 「공무원 징계령」의 표현에 맞추는 것이 보다 체계적임

- 「경찰공무원 징계령」 제10조는 '징계등 심의 대상자의 출석'이라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 이는 「공무원 징계령」 제10조가 같은 내용을 규정하면서 제목을 '징계등 협의자의 출석'이라고 하고 있는 것과 차이가 있음. 「공무원 징계령」의 표현에 맞추는 것이 보다 체계적임

- 「경찰공무원 징계령」 제11조는 '징계등 의결기한'이라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 이는 「공무원 징계령」 제9조가 같은 내용을 규정하면서 제목을 '징계의결등의 기한'이라고 하고 있는 것과 차이가 있음. 「공무원 징계령」의 표현에 맞추는 것이 보다 체계적임

- 「경찰공무원 징계령」 제16조는 '징계등의 정도'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 이는 「공무원 징계령」 제17조가 같은 내용을 규정하면서 제목을 '징계등의 정도 결정'이라고 하고 있는 것과 차이가 있음. 「공무원 징계령」의 표현에 맞추는 것이 보다 체계적임
- 「경찰공무원 징계령」 제17조는 '징계등 의결의 통지'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 이는 「공무원 징계령」 제18조가 같은 내용을 규정하면서 제목을 '의결 통보'라고 하고 있는 것과 차이가 있음. 「공무원 징계령」의 표현에 맞추는 것이 보다 체계적임

○ 내용 및 체계 수정이 필요한 조문

- 「경찰공무원 징계령」 제8조는 '징계위원회의 회의'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있는데, 실제 규정내용은 위원장의 직무와 직무대행에 대한 것임. 따라서 조문의 제목을 '위원장의 직무 및 직무대행'이라고 수정하는 것이 조문내용에 부합함
- 「경찰공무원 징계령」 제15조는 '제척, 기피 및 회피'라는 제목하에 내용을 규정하고 있는데, 제1항에서 제척사유에 해당하는 위원이 사건의 심의에 관여하지 못함을 규정하고 있음. 제척사유에 해당하는 경우 심의뿐만 아니라 의결에도 관여하지 못하기 때문에 '심의·의결에 관여하지 못한다'로 수정하는 것이 타당하고 명확함

○ 체계 수정이 필요한 조문

- 「경찰공무원 징계령」은 「경찰공무원법」의 위임을 받아 교육공무원의 징계에 관한 전반적인 사항을 규율하고 있으며, 「경찰공무원법」의 위임이 구체적으로 범위를 정하여 이루어졌다기보다는 포괄적인 형태로 이루어졌다고 평가할 수 있음. 이로 인해 「경찰공무원법」에서는 전혀 규정되지 않은 사항이 「경찰공무원 징계령」에서 최초로 규정된 내용을 많이 찾아볼 수 있음. 이 중 중요한 사항들에 대해서는 법률에서 일일이 위임의 근거규정을 두지 않더라도 최소한 언급이 되는 것이 필요함. 예컨대, 징계위원회의 종류와 설치(「경찰공무원 징계령」 제3조), 징계등 심의 대상자의 출석, 심문과 진술권(동 시행령 제12조, 제13조) 등에 관해서는 법률에 그 근거를 마련하는 것이 필요함

□ 「공무원 징계령」과 「경찰공무원 징계령」간 연계를 통한 정비방안

○ 지금까지 살펴 본 내용을 바탕으로 「공무원 징계령」과 「경찰공무원 징계령」간 연계를 통한 정비방안을 표로 정리하면 다음과 같음

<표 4-27> 「공무원 징계령」과의 연계를 통한 「경찰공무원 징계령」의 정비방안

인사행정의 논리체계		「공무원징계령」 정비안	「경찰공무원 징계령」 정비안	검토사항
개요		제1조(목적)	제1조(목적)	
		제1조의2(적용범위)		
		제1조의3(정의)	제2조(정의)	
인력 통제	징계	제2조(징계위원회의 관할)	제3조(징계위원회의 종류 및 설치) ①	▶징계위원회의 종류와 설치에 대해서는 법률에 근거를 두는 것이 타당함
			제4조(징계위원회의 관할)	
			제5조(관련 사건의 관할)	
		제3조(징계위원회의 설치)	제3조(징계위원회의 종류 및 설치) ②	
		제4조(중앙징계위원회의 구성 등)	제6조(징계위원회의 구성 등)	
		제5조(보통징계위원회의 구성)		
		제5조의2(위원의 임기)	제6조의2(위원의 임기)	
		제5조의3(위원의 해촉)		
		제6조(각급 징계위원회의 간사)	제7조(징계위원회의 간사)	
		제7조(징계의결등의 요구)	제9조(징계등 의결의 요구)	▶같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '징계의결등의 요구'로 수정하는 것이 체계적임
			제10조(징계등 사건의 통지)	
		제8조(국무총리의 징계의결등 요구)		
		제8조의2(징계등 절차 진행		

인사행정의 논리체계		「공무원징계령」 정비안	「경찰공무원 징계령」 정비안	검토사항
		여부의 결정)		
		제9조(징계의결등의 기한)	제11조(징계등 의결 기한)	▶같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '징계의결등의 기한'으로 수정하는 것이 체계적임
		제10조(징계 등 혐의자의 출석)	제12조(징계등 심의 대상자의 출석)	▶같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '징계등 혐의자의 출석'으로 수정하는 것이 체계적임
		제11조(심문과 진술권)	제13조(심문과 진술권)	▶징계에 있어 당사자의 절차적 권리는 중요한 사항이므로 법률에 근거를 두는 것이 타당함
		제11조의2(우선심사)		
		제12조(징계위원회의 의결)	제14조(징계위원회의 의결)	
		제13조(위원장의 직무)	제8조(징계위원회의 회의) ①-③	▶제8조는 '징계위원회의 회의'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있지만, 실제 내용은 위원장의 직무와 직무대행에 대해서만 규정하고 있으므로 '위원장의 직무 및 직무대행'으로 제목을 수정하는 것이 규정내용에 부합함
		제14조(위원장의 직무 대행)	제8조(징계위원회의 회의) ④	
		제15조(제척, 기피 및 회피)	제15조(제척, 기피 및 회피)	▶징계위원회 위원의 제척에 관한 제1항에서 제척사유가 있는 위원은 심의 뿐만 아니라 의결에도 참여하지 못하므로 '심의에 관여하지 못한다'라는 내용을 '심의·의결에 관여하지 못한다'로 수정하는 것이 타당하고, 공무원 징계령과의 관계에 있어서도 체계적임
		제16조(감사원에 대한 통보)		
		제17조(징계등의 정도 결정)	제16조(징계등의 정도)	▶같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '징계등의 정도 결정'으로 수정하는 것이 체계적임징계등의 정도 결정
		제17조의2(징계부가금)		
		제18조(의결 통보)	제17조(징계등 의결의 통지)	▶같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '의결 통보'로 수정하는 것이 체계적임
		제18조의2(징계의결등의 경정)		
		제19조(징계처분등)		
			제18조(경징계 등의 집행)	
			제19조(중징계 등의 처분	

인사행정의 논리체계		「공무원징계령」 정비안	「경찰공무원 징계령」 정비안	검토사항
			제청과 집행)	
		제19조의2(징계부가금 납부고지서의 교부 등)		
		제20조(회의의 비공개)		
		제21조(비밀 누설 금지)	제21조(비밀누설 금지)	
		제23조(직권 면직에 대한 동의 등)		
		제24조(심사 또는 재심사 청구)		
		제25조(징계등 처리 대장)		
			제20조(보고 및 통지)	

○ 위의 표에서 제시한 조항에 대해 구체적 개정안을 제시하면 다음과 같음

<표 4-28>「경찰공무원 징계령」개정안

구 분		내 용
용어 정비	발굴	○「경찰공무원 징계령」제9조(징계등 의결의 요구) ① 경찰기관의 장은 소속 경찰공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 지체 없이 관할 징계위원회를 구성하여 징계등 의결을 요구하여야 한다. 이 경우 별지 제1호서식의 경찰공무원 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구서와 별지 제1호의2서식의 확인서(이하 이 조에서 "징계의결서등"이라 한다)를 관할 징계위원회에 제출하여야 한다. 1.「국가공무원법」제78조제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사유(이하 "징계 사유"라 한다)가 있다고 인정할 때 2. 제2항에 다른 징계등 의결 요구 신청을 받았을 때 ② 경찰기관의 장은 그 소속 경찰공무원에 대한 징계등 사건이 상급 경찰기관에 설치된 징계위원회의 관할에 속한 경우에는 그 상급 경찰기관의 장에게 징계의결서등을 첨부하여 징계등 의결의 요구를 신청하여야 한다. ③ 제1항과 제2항에 따른 징계등 의결 요구 또는 그 신청은 징계 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 하여야 한다. ④ 경찰기관의 장이 제1항과 제2항에 따라 징계등 의결 요구 또는 그 신청을 할 때에는 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하거

구 분			내 용
용어 정비			나 신청하여야 한다. 다만, 「감사원법」 제32조제1항 및 제10항에 따라 감사원장이 「국가공무원법」 제79조에 따른 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 경찰기관의 장은 제1항에 따라 징계등 의결을 요구할 때에는 제1항에 따른 경찰공무원 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구서 사본을 징계등 심의 대상자에게 보내야 한다. 다만, 징계등 심의 대상자가 그 수령을 거부하는 경우에는 그러하지 아니하다.
	개선 방안	쟁점	▷ 같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '징계의결 등의 요구'로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶ 「경찰공무원 징계령」 제9조(징계의결 등의 요구) ① 경찰기관의 장은 소속 경찰공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 지체 없이 관할 징계위원회를 구성하여 징계의결 등을 요구하여야 한다. 이 경우 별지 제1호서식의 경찰공무원 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구서와 별지 제1호의2서식의 확인서(이하 이 조에서 "징계의결서등"이라 한다)를 관할 징계위원회에 제출하여야 한다. 1. 「국가공무원법」 제78조제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사유(이하 "징계 사유"라 한다)가 있다고 인정할 때 2. 제2항에 다른 징계의결 등의 요구 신청을 받았을 때 ② 경찰기관의 장은 그 소속 경찰공무원에 대한 징계등 사건이 상급 경찰기관에 설치된 징계위원회의 관할에 속한 경우에는 그 상급 경찰기관의 장에게 징계의결서등을 첨부하여 징계의결 등의 요구를 신청하여야 한다. ③ 제1항과 제2항에 따른 징계의결 등의 요구 또는 그 신청은 징계 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 하여야 한다. ④ 경찰기관의 장이 제1항과 제2항에 따라 징계의결 등의 요구 또는 그 신청을 할 때에는 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하거나 신청하여야 한다. 다만, 「감사원법」 제32조제1항 및 제10항에 따라 감사원장이 「국가공무원법」 제79조에 따른 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 경찰기관의 장은 제1항에 따라 징계의결 등을 요구할 때에는 제1항에 따른 경찰공무원 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결요구서 사본을 징계등 심의 대상자에게 보내야 한다. 다만, 징계등 심의 대상자가 그 수령을 거부하는 경우에는 그러하지 아니하다.
	발굴		○ 「경찰공무원 징계령」 제11조(징계등 의결 기한) ① 징계등 의결 요구를 받은 징계위원회는 그 요구서를 받은 날부터 30일 이내에 징계등에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계등 의결을 요구한 경찰기관의 장의 승인을 받아 30일 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. ② 징계등 의결이 요구된 사건에 대한 징계등 절차의 진행이 「국가공무원법」 제83조에 따라 중지되었을 때에는 그 중지된 기간은 제1항의 징계등 의결 기한에서 제외한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 같은 내용을 규정하고 있는 「공무원 징계령」 규정에 맞추어 '징계의결등의 기한'으로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶ 「경찰공무원 징계령」 제11조(징계의결 등의 기한) ① 징계의결 등의 요구를 받은 징계위원회는 그 요구서를 받은 날부터 30일

구 분			내 용
용어 정비			이내에 징계의결 등을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계등 의결을 요구한 경찰기관의 장의 승인을 받아 30일 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. ② 징계의결 등이 요구된 사건에 대한 징계등 절차의 진행이 「국가공무원법」 제83조에 따라 중지되었을 때에는 그 중지된 기간은 제1항의 징계의결등의 기한에서 제외한다.
	발굴		○ 「경찰공무원 징계령」 제12조(징계등 심의 대상자의 출석) ① 징계위원회가 징계등 심의 대상자의 출석을 요구할 때에는 별지 제2호서식의 출석 통지서로 하되, 징계위원회 개최일 3일 전까지 그 징계등 심의 대상자에게 도달되도록 하여야 한다. ② 징계위원회는 징계등 심의 대상자가 그 징계위원회에 출석하여 진술하기를 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 이를 기록에 첨부하고 서면심사로 징계등 의결을 할 수 있다. ③ 징계위원회는 출석 통지를 하였음에도 불구하고 징계등 심의 대상자가 정당한 사유 없이 출석하지 아니하였을 때에는 그 사실을 기록에 분명히 적고 서면심사로 징계등 의결을 할 수 있다. 다만, 징계등 심의 대상자의 소재가 분명하지 아니할 때에는 출석 통지를 관보에 게재하고, 그 게재일부터 10일이 지나면 출석 통지가 송달된 것으로 보며, 징계등 의결을 할 때에는 관보 게재의 사유와 그 사실을 기록에 분명히 적어야 한다. ④ 제3항에도 불구하고 징계위원회는 징계등 심의 대상자가 징계등 사건 또는 형사사건의 사실 조사를 기피할 목적으로 도피하였거나 출석 통지서의 수령을 거부하여 징계등 심의 대상자나 그 가족에게 직접 출석 통지서를 전달하는 것이 곤란하다고 인정될 때에는 징계등 심의 대상자가 소속된 기관의 장에게 출석 통지서를 보내 이를 전달하게 하고, 전달이 불가능하거나 수령을 거부할 때에는 그 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 보고하게 한 후 기록에 분명히 적고 서면심사로 징계등 의결을 할 수 있다. ⑤ 징계위원회는 징계등 심의 대상자가 국외 체류 또는 국외 여행 중이거나 그 밖의 부득이한 사유로 징계등 의결 요구서를 받은 날부터 상당한 기간 내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 제11조에도 불구하고 적당한 기간을 정하여 서면으로 진술하게 하여 징계등 의결을 할 수 있다. 이 경우 그 기간 내에 서면으로 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계등 의결을 할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 같은 내용을 규정하고 있는 「공무원 징계령」 규정에 맞추어 '징계등 혐의자의 출석'으로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶ 「경찰공무원 징계령」 제12조(징계등 혐의자의 출석) ① 징계위원회가 징계등 혐의자의 출석을 요구할 때에는 별지 제2호서식의 출석 통지서로 하되, 징계위원회 개최일 3일 전까지 그 징계등 혐의자에게 도달되도록 하여야 한다. ② 징계위원회는 징계등 혐의자가 그 징계위원회에 출석하여 진술하기를 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 이를 기록에 첨부하고 서면심사로 징계등 의결을 할 수 있다. ③ 징계위원회는 출석 통지를 하였음에도 불구하고 징계등 혐의자가 정당한 사유 없이 출석하지 아니하였을 때에는 그 사실을 기록에 분명히 적고 서면심사로 징계등 의결을 할 수 있다. 다만, 징계등 혐의자의 소재가 분명하지 아니할 때에는 출석 통지를 관보에 게재하고, 그 게재일부터 10일이 지나면 출석 통지가 송달된 것으로 보며, 징계등 의결을 할 때에는 관보 게재의 사유와 그

구 분			내 용
용어 정비			사실을 기록에 분명히 적어야 한다. ④ 제3항에도 불구하고 징계위원회는 징계등 혐의자가 징계등 사건 또는 형사사건의 사실 조사를 기피할 목적으로 도피하였거나 출석 통지서의 수령을 거부하여 징계등 혐의자나 그 가족에게 직접 출석 통지서를 전달하는 것이 곤란하다고 인정될 때에는 징계등 혐의자가 소속된 기관의 장에게 출석 통지서를 보내 이를 전달하게 하고, 전달이 불가능하거나 수령을 거부할 때에는 그 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 보고하게 한 후 기록에 분명히 적고 서면심사로 징계등 의결을 할 수 있다. ⑤ 징계위원회는 징계등 혐의자가 국외 체류 또는 국외 여행 중이거나 그 밖의 부득이한 사유로 징계등 의결 요구서를 받은 날부터 상당한 기간 내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 제11조에도 불구하고 적당한 기간을 정하여 서면으로 진술하게 하여 징계등 의결을 할 수 있다. 이 경우 그 기간 내에 서면으로 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계등 의결을 할 수 있다.
	발굴		○「경찰공무원 징계령」제16조(징계등의 정도) 징계위원회는 징계등 사건을 의결할 때에는 징계등 심의 대상자의 평소 행실, 근무 성적, 공적(功績), 뉘우치는 정도와 징계등 의결을 요구한 자의 의견을 고려하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '징계등의 정도 결정'으로 수정하는 것이 체계적임징계등의 정도 결정
		개정안	▶「경찰공무원 징계령」제16조(징계등의 정도 결정) 징계위원회는 징계등 사건을 의결할 때에는 징계등 혐의자의 평소 행실, 근무 성적, 공적(功績), 뉘우치는 정도와 징계등 의결을 요구한 자의 의견을 고려하여야 한다.
	발굴		○「경찰공무원 징계령」제17조(징계등 의결의 통지) 징계위원회는 징계등 의결을 하였을 때에는 지체 없이 징계등 의결을 요구한 자에게 의결서 정본(正本)을 보내어 통지하여야 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 같은 내용을 규정하고 있는 공무원 징계령 규정에 맞추어 '의결 통보'로 수정하는 것이 체계적임
		개정안	▶「경찰공무원 징계령」제17조(의결 통보) 징계위원회는 징계등 의결을 하였을 때에는 지체 없이 징계의결등을 요구한 자에게 의결서 정본(正本)을 보내어 통보하여야 한다.
내용 수정	발굴		○「경찰공무원 징계령」제8조(징계위원회의 회의) ① 징계위원회의 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다. ② 징계위원회의 회의는 위원장이 소집한다. ③ 위원장은 표결권을 가진다. ④ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 출석한 위원 중 최상위 계급에 있거나 최상위 계급에 먼저 승진임용된 경찰공무원이 위원장이 된다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제8조는 '징계위원회의 회의'라는 제목 하에 내용을 규정하고 있지만, 실제 내용은 위원장의 직무와 직무대행에 대해서만 규정하고 있으므로 '위원장의 직무 및 직무대행'으로 제목을 수정하는 것이 규정내용에 부합함
		개정안	▶「경찰공무원 징계령」제8조(위원장의 직무 및 직무대행)
	발굴		○「경찰공무원 징계령」제4조의2(위원의 임기 등) ① 제4조제3항 및 제4항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 3년으로 하며, 한 차례

구 분			내 용
내용 수정			만 연임할 수 있다. ② 교육부장관은 제4조제3항에 따라 위촉된 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다. 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우 2. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니한 경우 ③ 일반징계위원회 설치기관의 장은 제4조제4항에 따라 위촉된 위원이 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.
	개선 방안	쟁점	▷ 제4조의2의 제목을 '위원의 임기와 해촉'으로 하는 것이 규정내용에 부합함
		개정안	▶「경찰공무원 징계령」제4조의2(위원의 임기와 해촉)
	발굴		○「교육공무원 징계령」제15조(제척, 기피 및 회피) ① 징계위원회의 위원 중 징계등 심의 대상자의 친족이나 그 징계 사유와 관계가 있는 사람은 그 징계등 사건의 심의에 관여하지 못한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계위원회 위원의 제척에 관한 제1항에서 제척사유가 있는 위원은 심의 뿐만 아니라 의결에도 참여하지 못하므로 '심의에 관여하지 못한다'라는 내용을 '심의·의결에 관여하지 못한다'로 수정하는 것이 타당하고,「공무원 징계령」과의 관계에 있어서도 체계적임
		개정안	▶「교육공무원 징계령」제15조(제척, 기피 및 회피) ① 징계위원회의 위원 중 징계등 심의 대상자의 친족이나 그 징계 사유와 관계가 있는 사람은 그 징계등 사건의 심의·의결에 관여하지 못한다.
체계 정비	발굴		○「경찰공무원법」제26조(징계위원회) ① 경무관 이상의 경찰공무원에 대한 징계의결은「국가공무원법」에 따라 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회에서 한다. ② 총경 이하의 경찰공무원에 대한 징계의결을 하기 위하여 대통령령으로 정하는 경찰기관 및 해양경비안전관서에 경찰공무원 징계위원회를 둔다. ③ 경찰공무원 징계위원회의 구성·관할·운영, 징계의결의 요구 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 경찰공무원 징계위원회의 종류와 설치를 법률에 규정하는 것이 타당함
		개정안	▶ 「경찰공무원법」제26조(징계위원회의 종류 및 설치) ① 경찰공무원 징계위원회는 경찰공무원 중앙징계위원회(이하 "중앙징계위원회"라 한다)와 경찰공무원 보통징계위원회(이하 "보통징계위원회"라 한다)로 구분한다. ② 중앙징계위원회는 국민안전처 및 경찰청에 두고, 보통징계위원회는 국민안전처, 경찰청, 지방경찰청, 지방해양경비안전본부, 경찰대학, 경찰교육원, 중앙경찰학교, 경찰수사연수원, 해양경비안전교육원, 경찰병원, 경찰서, 경찰기동대, 의무경찰대, 해양경비안전서, 정비창(整備廠), 경비함정 및 경찰청장(국민안전처 소속 경찰공무원에 관한 사항의 경우에는 국민안전처장관을 말한다. 이하 같

구 분			내 용
			다)이 지정하는 경감 이상의 경찰공무원을 장으로 하는 기관(이하 "경찰기관"이라 한다)에 둔다. ③ 경무관 이상의 경찰공무원에 대한 징계의결은「국가공무원법」에 따라 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회에서 한다.
체계 정비	발굴		○ 「경찰공무원법」 제27조(징계의 절차) 경찰공무원의 징계는 징계위원회의 의결을 거쳐 징계위원회가 설치된 소속 기관의 장이 하되,「국가공무원법」에 따라 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회에서 의결한 징계는 경찰청장이 한다. 다만, 파면·해임·강등 및 정직은 징계위원회의 의결을 거쳐 해당 경찰공무원의 임용권자가 하되, 경정 이상의 파면·해임·강등 및 정직은 다음 각 호의 절차에 따른다. 1. 경찰청 소속 경무관 이상의 강등 및 정직과 경정 이상의 파면 및 해임은 경찰청장의 제청으로 행정자치부장관과 국무총리를 거쳐 대통령이 한다. 2. 국민안전처 소속 경무관 이상의 강등 및 정직과 경정 이상의 파면 및 해임은 국민안전처장관의 제청으로 국무총리를 거쳐 대통령이 한다. 3. 총경 및 경정의 강등 및 정직은 경찰청장이 한다.
	개선 방안	쟁점	▷ 징계절차에 있어서 당사자의 참여권은 중요한 사항이므로 법률에 근거를 두는 것이 타당함
		개정안	▶ 「경찰공무원법」 제27조(징계의 절차) ① 경찰공무원의 징계는 징계위원회의 의결을 거쳐 징계위원회가 설치된 소속 기관의 장이 하되,「국가공무원법」에 따라 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회에서 의결한 징계는 경찰청장이 한다. 다만, 파면·해임·강등 및 정직은 징계위원회의 의결을 거쳐 해당 경찰공무원의 임용권자가 하되, 경정 이상의 파면·해임·강등 및 정직은 다음 각 호의 절차에 따른다. 1. 경찰청 소속 경무관 이상의 강등 및 정직과 경정 이상의 파면 및 해임은 경찰청장의 제청으로 행정자치부장관과 국무총리를 거쳐 대통령이 한다. 2. 국민안전처 소속 경무관 이상의 강등 및 정직과 경정 이상의 파면 및 해임은 국민안전처장관의 제청으로 국무총리를 거쳐 대통령이 한다. 3. 총경 및 경정의 강등 및 정직은 경찰청장이 한다. ② 징계위원회는 필요한 경우 징계등 혐의자와 관계인의 출석을 요구하고 혐의내용과 관련한 사항을 심문할 수 있다. ③ 징계등 혐의자는 징계위원회에 서면으로 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있으며, 증인의 심문을 신청할 수 있다.

제5장 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 비교 · 분석

제1절 국가공무원법령의 정비에 따른 특정직공무원법령의 정비방향성

□ 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 체계적 정비

○ 「국가공무원법」과 그 하위 법령은 특정직공무원법령의 일반법이자 기본법으로서의 성격을 가짐. 따라서 특정직공무원법령은 국가공무원법령의 목적, 용어, 규정내용, 체계를 존중하면서 그 특수성을 반영한 내용을 규정하는 것이 필요함

○ 이러한 체계적 정비를 위한 기준으로 '체계정당성 원칙'을 제시할 수 있음

□ 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 정비기준으로서의 '체계정당성 원칙'

○ 체계정당성의 개념과 내용이 학문적·실무적으로 명확하게 정립된 것은 아니지만 우리 헌법재판소는 위헌심사의 기준으로서 규범간 체계정당성 원리를 적용하였음. 헌법재판소는 체계정당성의 원리를 동일 규범 내에서 또는 상이한 규범간에 그 규범의 구조나 내용 또는 규범의 근거가 되는 원칙면에서 상호 배치되거나 모순되어서는 안 된다는 하나의 헌법적 요청이라고 판시하였음. 또한 이처럼 규범 상호간의 체계정당성을 요구하는 이유는 입법자의 자의를 금지하여 규범의 명확성, 예측가능성 및 규범에 대한 신뢰와 법적 안정성을 확보하기 위한 것이고 이는 국가공권력에 대한 통제와 이를 통한 국민의 자유와 권리의 보장을 이념으로 하는 법치주의원리로부터 도출되는 것이라고 보았음[21)]

○ 실제 우리의 국회와 정부의 법제실무에 있어서도 체계정당성의 원리가 도입되어 있다. 「법제업무 운영규정 시행규칙」 제2조는 법령 입안시 유의사항으로 제2호에서 입법내용의 정당성 및 법적합성, 제3호에서 입법내용의 통일성 및 조화성을 제시하고, 각각의 내용으로 헌법과 상위법에 모순되거나 저촉되지 아니하도록 하고, 하위 법령과 관련하여 위임 근거를 명확히 할 것, 다른 법령과의 조화와 균형이 유지되도록 하고 법령 상호 간에 중복되거나

21) 헌법재판소 2005. 6. 30. 2004헌바40 결정.

상충되는 내용이 없을 것을 규정하고 있음. 국회의 국회법률안입안기준은 '체계성의 원칙'이라는 제목 하에 이를 개별 법률규정이나 개별법은 다른 법률규정 및 법률과의 관계에서 모순이 발생하지 않도록 입법되어야 한다는 원리로 설명하고 있음[22]

○ 이처럼 체계정당성은 전체적인 법제도와 법령의 체계에서의 정당성을 의미하는 것이나, 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 경우처럼 기본법 또는 일반법과 개별법 또는 특별법의 관계에서는 보다 그 준수가 요청되는 원칙이라고 할 수 있음. 따라서 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 체계적 정비를 위한 기준으로 체계정당성 원칙을 적용할 수 있으며, 그 구체적 기준과 내용을 정비의 방향성으로 제시하고자 함

□ 체계정당성 원칙의 내용

○ 체계정당성 원칙에 관한 선행연구를 검토하면, 그 구체적 내용을 내적·외적 체계정당성으로 구분하는 견해와[23] 이에 수직적·수평적 및 형식적·내용적 체계정당성을 더해 세 가지 관점에서 구분하는 견해로 나누어짐[24]

○ 먼저 체계정당성을 내적·외적 체계정당성으로 구분할 때, 내적 체계정당성은 법령이 법질서의 체계에 올바르게 편입될 수 있어야 하며, 그 자체 또는 규율 상호간에 모순되지 말아야 함을 의미함. 이에 비해 외적 체계성은 법령의 내용파악이 가능하고 정당하게 이해될 수 있도록, 또한 그 상호관계가 해명될 수 있도록 편제되어야 한다는 것을 뜻함[25]

○ 체계정당성을 수직적·수평적으로 구분할 경우 수직적 체계정당성은 상하위 규범간의 단계별 체계정당성을 의미함. 각 법령들은 각각 독립적 형식과 체계를 갖춘 별개의 법령이지만, 법질서 전체가 내용적·논리적 모순을 보이면 안되므로, 하위 법령은 상위 법령의 내용에 부합하도록 입법되어 상하위 법령간 하나의 통일된 법령체계를 이루어야 한다는 것임. 수직적 체계정당성이 상하위 규범간의 체계정당성을 의미한다면, 수평적 체계정당성은 동등한 단계의 법령간의 체계정당성을 의미함. 즉 동등한 단계의 법령간에는 신법우선의 원칙이나 특별법우선의 원칙 등이 적용되게 되지만, 상호 모순이나 중복 등이 없도록 법률 전체 체계상 통일성이 유지되는 것이 필요하며, 이를 위해

22) 국회사무처 법제실, 국회법률안입안기준, 2000, 16-17면.
23) 홍완식, 체계정당성의 원리에 관한 연구, 토지공법연구 제29집, 2005, 469-470면.
24) 서윤호, 입법이론에서의 체계정당성, 통일인문학 제65권, 2016, 285면.
25) Noll, Gesetzgebungslehre, 1973, S. 206; 홍완식, 앞의 논문, 469-470면.

서는 입법목적, 수범자, 규율대상, 규제의 방법과 규제의 정도, 법 적용의 결과 및 효과 간의 균형 등이 고려되어야 함[26)]

○ 체계정당성을 형식적·내용적 체계정당성으로 구분할 때, 형식적 체계정당성은 법령의 편제 등 구조적·법기술적 체계정당성, 즉 장, 절, 조, 항, 호 등의 법령 구조에서의 체계정당성이 주된 내용이 됨. 이에 비해 내용적 체계정당성은 해당 법령 내에서 목적, 정의, 입법목적과 실현수단간의 비례관계, 실체적 조문과 벌칙 조항 간의 비례관계, 부칙, 위임의 정도와 한계 등이 그 판단 대상이 되며, 이러한 내용적 체계정당성을 갖추지 못한 법령의 경우 모순된 법령 적용이나 해석의 문제를 발생시키게 됨[27)]

○ 이 연구에서는 국가공무원법령과 특정직공무원법령이 상호 이러한 체계정당성을 갖출 수 있도록 하는 것을 정비의 방향성으로 제시하며, 이러한 기준에 따라 제2절에서 구체적 정비방안을 검토하고자 함. 다만 체계정당성 원칙의 내용간 중복되는 내용이 있으므로, 수직적·수평적 체계정당성과 형식적·내용적 체계정당성을 바탕으로 살펴보고자 함

26) 수직적·수평적 체계정당성에 대해서는 서윤호, 앞의 논문, 285-286면의 내용을 정리하였음.
27) 서윤호, 앞의 논문, 286-287면.

제2절 개별 정비방안에 따른 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 입법적 개선방안

○ 이 절에서는 제1절에서 살펴 본 체계정당성 원칙의 내용을 바탕으로 국가공무원법령과 특정직공무원법령의 정비방안을 제시해보고자 함. 이 절에서 제시하는 정비방안은 대부분 앞서 검토한 내용에 속하는 사례들이며, 이를 체계정당성 원칙에 기초하여 재정리한 것임

□ 수직적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

○ 수직적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

- 수직적 체계정당성은 상하위 규범간의 단계별 체계정당성을 의미하며, 하위 법령은 상위 법령의 내용에 부합하도록 입법되어 상하위 법령간 하나의 통일된 법령체계를 이루어야 한다는 내용임. 따라서 이러한 의미의 수직적 체계정당성은 헌법과 법령과의 관계, 법률과 행정입법과의 관계, 즉 법률과 법규명령, 행정규칙 및 조례 상호간의 관계에 대한 내용이 주를 이루게 됨. 이러한 수직적 체계정당성을 살펴봄에 있어 중요한 논점은 법령이 헌법규정과 헌법원리에 반하지 않는지, 하위 법령이 상위 법령의 내용과 취지에 반하지 않는지, 위임입법의 한계가 준수되었는지 등의 문제라고 할 수 있음

- 이러한 수직적 체계정당성의 논점들 중 법령이 헌법규정과 헌법원리에 반하지 않는지, 하위 법령이 상위 법령의 내용과 취지에 반하지 않는지의 문제는 일정 부분 법령의 내용적 체계정당성의 내용과 중복됨. 헌법규정과 내용, 상위법령의 내용과 취지 등이 법령의 목적으로 구현되는 경우가 많고, 헌법과 상위 법령의 내용과 취지가 하위 법령의 목적과 취지로 규정되거나 이해된다면 그때부터는 당해 법령의 내용적 체계정당성의 문제로 검토할 수 있기 때문임. 따라서 이에 대해서는 내용적 체계정당성 부분에서 검토하고자 하며, 수직적 체계정당성의 논점들 중 상하위 법령간 체계 및 위임입법의 한계 문제를 중심으로 검토하고자 함

- 먼저 「국가공무원법」과 특정직공무원법 및 그 하위 법령들을 살펴보면 어떠한 내용을 법률로써 규율하고 어떠한 내용을 행정입법으로 규율할 것인지에 대해 일관된 태도를 보여주지 않음. 가장 명확한 예로 「국가공무

원법」은 제10장에 징계에 대한 장을 두고, 제78조에서 제83조의3까지 11개 조문을 두어 규정하고 있음. 또한 「국가공무원법」상 규정하고 있는 징계에 관한 사항을 구체화하기 위하여 대통령령인 「공무원 징계령」을 두고 있으며, 「공무원 징계령」은 이 영이 공무원징계에 관한 일반규정임을 명시하고 있음(동 시행령 제1조의2). 그러나 검사의 징계에 관해 정하고 있는 「검사징계법」은 징계에 관한 사항만을 정하는 단일의 법률로 되어 있으며 별도의 하위 법령을 두고 있지 않음. 즉 법률인 「국가공무원법」과 대통령령인 「공무원 징계령」이 정한 사항 양자에 해당하는 내용을 법률로서 구체화하고 있음. 따라서 「검사징계법」에서 법률로서 규율할 사항만을 규정하고 「국가공무원법」과의 관계를 명시하여 그 외의 사항에 대해서는 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」이 준용될 수 있도록 하고, 검사의 특수성으로 인해 「검사징계법」에 대한 별도의 하위 법령이 필요한 경우 시행령을 마련하여 법률로 규율할 사항과 행정입법으로 규율할 사항을 체계적으로 구분하는 것이 필요함. 즉 국가공무원법령과 「검사징계법」은 공무원 인사 관계 법령으로서 기본법 내지 일반법과 개별법으로서의 관계를 가지며, 체계적 구조를 갖추기 위해서는, 법률과 행정입법의 규율내용의 배분이 체계적이고 통일적으로 이루어져야 함

<표 5-1> 「국가공무원법」-「공무원 징계령」-「검사징계법」의 체계

구 분	규정내용
「국가공무원법」	제10조 징계
「공무원 징계령」	제1조(목적) 이 영은 「국가공무원법」 제10장에 따라 공무원의 징계와 징계부가금 부과에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 제1조의2(적용 범위) 행정부 소속의 경력직국가공무원 및 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제10장이 준용되는 별정직국가공무원(이하 "공무원"이라 한다)에 대한 징계 및 징계부가금은 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영에서 정하는 바에 따른다.
「검찰청법」	제36조(정원·보수 및 징계) ① 검사는 특정직공무원으로 하고 그 정원, 보수 및 징계에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.
「검사징계법」	제1조(목적) 이 법은 검사(檢事)에 대한 징계에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

- 또한 수직적 체계정당성의 검토를 함에 있어서 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」이 위임입법의 한계 및 중요사항유보설 등 법률유보에 관한 이론과 판례에 따라 그 규율사항을 적정하게 규정하고 있는지에 대한 재검토 역시 필요함. 예컨대 징계절차, 특히 징계혐의자의 진술권은 당사자

의 중요한 절차적 권리로서 법률에 규정되는 것이 타당함. 따라서 징계혐의자의 출석과 심문 및 진술권에 대한 기본적인 사항은 법률에서 정하고 징계절차에 대한 자세한 사항은 행정입법에서 규율하는 것이 필요함

<표 5-2> 「국가공무원법」-「공무원 징계령」-「검사징계법」의 규율내용의 체계성

구 분	규정내용
「국가공무원법」	제81조(징계위원회의 설치) ① 공무원의 징계처분등을 의결하게 하기 위하여 대통령령등으로 정하는 기관에 징계위원회를 둔다. ② 징계위원회의 종류·구성·권한·심의절차 및 징계 대상자의 진술권에 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다.
「공무원 징계령」	제10조(징계등 혐의자의 출석) ① 징계위원회가 징계등 혐의자의 출석을 명할 때에는 별지 제2호 서식에 따른 출석통지서로 하되, 징계위원회 개최일 3일 전에 징계등 혐의자에게 도달되도록 하여야 한다. 이 경우 제2항에 따라 출석통지서를 징계등 혐의자의 소속 기관의 장에게 송부하여 전달하게 한 경우를 제외하고는 출석통지서 사본을 징계등 혐의자의 소속 기관의 장에게 송부하여야 하며, 소속 기관의 장은 징계등 혐의자를 출석시켜야 한다. 제11조(심문과 진술권) ① 징계위원회는 제10조제1항에 따라 출석한 징계등 혐의자에게 혐의 내용에 관한 심문을 하고 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.
「검사징계법」	제9조(징계혐의자의 출석) 위원장은 징계를 청구받으면 징계심의의 기일을 정하고 징계혐의자의 출석을 명할 수 있다. 제10조(징계혐의자의 출석과 심문) 위원회는 심의기일에 심의를 시작하고, 징계혐의자에게 징계청구에 대한 사실과 그 밖에 필요한 사항을 심문(審問)할 수 있다. 제11조(징계혐의자의 진술과 증거 제출권) 징계혐의자가 위원장의 명에 따라 심의기일에 출석하였을 때에는 서면 또는 구술로 자기에게 유리한 사실을 진술하고, 증거를 제출할 수 있다.

□ 수평적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

○ 수평적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

- 수평적 체계정당성은 동등한 단계의 법령간 체계정당성을 뜻하며, 상호 모순이나 중복 등이 없도록 법률 전체 체계상 통일성이 유지되어야 한다는 것임. 이를 위해 입법목적, 수범자, 규율대상, 규제의 방법과 규제의 정도, 법 적용의 결과 및 효과 간의 균형 등이 고려되어야 함

- 그러나 이러한 수평적 체계정당성의 전제인 법령의 '동등한 단계'는 단순한 논리로 이해되기 어려운 측면이 있음. 동등한 단계의 법령들간에는 특별법 우선의 원칙, 신법 우선의 원칙 등의 적용우위에 관한 원리들이 있

지만, 무수한 일반법과 특별법, 기본법과 개별법이 존재하는 현실에서 동등한 단계의 법령들간 우열 관계에 대한 논의가 이루어질 여지가 있음

- 법의 형식적 효력 면에서 보면 기본법과 개별법은 동일한 '법률'의 형식을 취하고 있으며, 따라서 기본법이 형식적으로 우월한 효력을 가진다고 볼 수는 없을 것임[28] 그러나 가능한 한 개별법의 규정을 기본법의 이념, 원칙, 방침 등에 부합하고 조화를 이루도록 입법과 해석이 이루어질 필요가 있음

- 「국가공무원법」 역시 기본법이라는 명칭이 붙지는 않았지만 공무원 인사행정에 관한 일반법 또는 기본법으로서의 성격을 가지며, 따라서 「국가공무원법」과 특정직공무원법과의 수평적 체계정당성에 관한 논의가 중요한 의미를 가짐

- 이하에서는 수평적 체계정당성의 내용을 「국가공무원법」과 특정직공무원법간 관계 및 적용범위, 장절 편성 등 법률의 구조, 용어의 통일성, 내용의 일관성으로 나누어 살펴보고자 함

○ 「국가공무원법」과 개별법간 관계 및 적용범위

- 「국가공무원법」과 특정직공무원법에 나타난 적용범위를 살펴보면, 「외무공무원법」과 「교육공무원법」 및 「경찰공무원법」의 경우 「국가공무원법」과의 관계, 즉 당해 법률들이 「국가공무원법」의 특례법임을 규정하고 있음. 그러나 「검찰청법」과 「검사징계법」의 경우 「국가공무원법」과의 관계를 명시하지 않음으로써, 규정되지 않은 사항에 대해 「국가공무원법」이 적용될 수 있는지에 대해 명확한 해석을 어렵게 하는 측면이 있음. 즉 「국가공무원법」의 일반법적 지위를 규정한 「국가공무원법」의 규정만으로는 법집행과 적용의 불명확성이 발생할 수 있으므로, 이에 대한 명시적 규정을 마련하는 것이 필요함

<표 5-3>「국가공무원법」과 특정직공무원 법률의 목적 및 적용범위의 체계성

법령명	규정내용
「국가공무원법」	제1조(목적) 이 법은 각급 기관에서 근무하는 모든 국가공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 그 공정을 기함과 아울러 국가공무원에게 국민 전체의 봉사자로서 행정의 민주적이며 능률적인 운영을 기하게 하는 것을 목적으로 한다. 제3조(적용 범위) ① 특수경력직공무원에 대하여는 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 없으면 제33조, 제43조제1항, 제44조부터 제59조까지, 제59조의2, 제60조부

28) 우기택, 기본법과 체계정당성에 관한 연구, 법제 2016. 9., 49-54면 참조.

법령명	규정내용
	터 제67조까지, 제69조, 제84조 및 제84조의2에 한정하여 이 법을 적용한다. ② 제1항에도 불구하고 제2조제3항제1호의 정무직공무원에 대하여는 제33조와 제69조를 적용하지 아니하고, 대통령령으로 정하는 특수경력직공무원에 대하여는 제65조와 제66조를 적용하지 아니한다. ③ 제26조의2와 제26조의3은 대통령령등으로 정하는 공무원에게만 적용한다. ④ 제26조의5에 따라 근무기간을 정하여 임용하는 공무원에 대하여는 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 없으면 제28조의2, 제28조의3, 제32조의2, 제32조의4, 제40조, 제40조의2부터 제40조의4까지, 제41조, 제73조의4, 제74조 및 제74조의2를 적용하지 아니한다.영을 기하게 하는 것을 목적으로 한다.
「외무공무원법」	제1조(목적) 이 법은 외무공무원의 직무 및 책임의 중요성과 신분 및 근무조건의 특수성에 비추어 그 자격, 임용, 교육훈련, 복무, 보수 및 신분보장 등에 관하여 「국가공무원법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다. 제30조(「국가공무원법」의 적용 등) 외무공무원에 대하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」 및 「공무원교육훈련법」을 적용한다.
「교육공무원법」	제1조(목적) 이 법은 교육을 통하여 국민 전체에게 봉사하는 교육공무원의 직무와 책임의 특수성에 비추어 그 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 등에 관하여 교육공무원에게 적용할 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.
「검찰청법」	제1조(목적) 이 법은 검찰청의 조직, 직무 범위 및 인사와 그 밖에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 「국가공무원법」과의 관계 또는 적용범위를 명시하지 않음
「검사징계법」	제1조(목적) 이 법은 검사에 대한 징계에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 「국가공무원법」과의 관계 또는 적용범위를 명시하지 않음 제26조(「형사소송법」 등의 준용) 서류 송달, 기일의 지정 또는 변경, 증인・감정인의 선서와 급여에 관하여는 「형사소송법」과 「형사소송비용 등에 관한 법률」을 준용한다.
경찰공무원법	1조(목적) 이 법은 국가경찰공무원의 책임 및 직무의 중요성과 신분 및 근무 조건의 특수성에 비추어 그 임용, 교육훈련, 복무(服務), 신분보장 등에 관하여 「국가공무원법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.

○ 장절 편성 등 법률의 구조

– 「국가공무원법」은 총 12장으로 구성되어 있으며, 「외무공무원법」, 「검사징계법」은 장절의 구분을 두지 않고 비교적 간략한 규정만을 두고 있음. 「검찰청법」은 총 7개의 장으로 구성되어 있으나, 앞서 법률의 목적에서 살펴본 것처럼 「검찰청법」의 경우 검사의 인사에 관한 사항만을 규정하는 법률이 아니기 때문에, 「국가공무원법」과의 체계성을 비교할 수 있는 법률은 「교육공무원법」이라고 할 수 있음

– 「교육공무원법」의 경우에도 그 특수성이 인정되는 내용으로 인해 「국가공무원법」과는 차이를 갖는 내용들, 예컨대 제8장 공립대학의 교육공무원, 제9장 교육감 소속 교육전문교원 등과 같은 부분이 있지만 전체적인

비교가 가능하며, 「국가공무원법」의 편장과 체계성을 보인다고 평가할 수 있음

<표 5-4> 「국가공무원법」과 특정직공무원 법률의 구조적 체계성

법령명	규정내용
「국가공무원법」	총 12장 제1조-제85조의2(가지조항 포함, 삭제조항 제외 125개조)로 구성 제1장 총칙 제2장 중앙인사관장기관 제3장 직위분류제 제4장 임용과 시험 제5장 보수 제6장 능률 제7장 복무 제8장 신분보장 제9장 권익의 보장 제10장 징계 제11장 벌칙 제12장 보칙
「외무공무원법」	장절의 구분 없이 제1조-제32조(가지조항 포함 39개조)로 구성
「교육공무원법」	총 10장 제1조-제63조(가지조항 포함 81개조)로 구성 제1장 총칙 제2장 교육공무원 인사위원회 제3장 자격 제4장 임용 제5장 보수 제6장 연수 제7장 신분보장·징계·소청 제8장 공립대학의 교육공무원 제9장 교육감 소속 교육전문직원 제10장 벌칙
「검찰청법」	총 7장 제1조-제54조(가지조항 포함 63개조)로 구성 제1장 총칙 제2장 대검찰청 제3장 고등검찰청 제4장 지방검찰청 및 지청 제5장 검사 제6장 검찰청 직원 제7장 사법경찰관리의 지휘·감독
「검사징계법」	장절의 구분 없이 제1조-제27조(가지조항 포함, 삭제조항 제외 28개조)로 구성
「경찰공무원법」	장절의 구분 없이 제1조-제31조(가지조항 포함 35개조)로 구성

○ 용어의 통일성

– 「국가공무원법」과 특정직공무원법 간에는 공통적인 사항에 대한 용어의 통일성이 체계적 해석과 운용을 위해 필요함. 그러나 인사행정에 있어 가장 기본적 개념인 '임용', '징계' 등의 표현도 일치되지 않고 있음. 각 특정직공무원에 관한 인사의 특수성상 외무공무원의 경우 승진과 강임이 필요하지 않고, 교육공무원의 경우 강등이 필요하지 않은 점을 감안하더라도 「국가공무원법」 및 그 하위 법령인 「공무원임용령」과 특정직공무원법의 임용개념은 완전히 일치하지 않는 점을 지적할 수 있음

<표 5-5> 「국가공무원법」과 특정직공무원법상 '임용' 개념

법령명	규정내용
「공무원임용령」	제1조(적용범위) ① 행정부 소속 국가공무원(이하 "공무원"이라 한다) 중 경력직공무원의 임용에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 영에서 정하는 바에 따른다. 제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "임용"이란 신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
「외무공무원법」	제3조(임용권자) ① 외교부장관은 외교부 및 그 소속 기관 외무공무원의 신규채용·보직·전직·겸임·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면(이하 "임용"이라 한다)을 한다.
「교육공무원법」	제2조(정의) ⑥ 이 법에서 "임용"이란 신규채용, 승진, 승급, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
「검찰청법」	제35조(검찰인사위원회) ① 검사의 임용, 전보, 그 밖의 인사에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 법무부에 검찰인사위원회(이하 "인사위원회"라 한다)를 둔다.
「경찰공무원법」	제1조의2(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. "임용"이란 신규채용·승진·전보·파견·휴직·직위해제·정직·강등·복직·면직·해임 및 파면을 말한다.

– 또한 징계의 개념 역시 일치되지 않고 있음. 「외무공무원법」과 「교육공무원법」의 경우 징계의 개념 및 유형에 대한 별도의 규정을 두고 있지 않기 때문에 법률의 해석상 국가공무원법의 징계 개념을 준용하고 있다고 볼 수 있음. 반면 「검사징계법」은 징계의 유형을 해임, 면직, 정직, 감봉 및 견책으로 구분하고 있음. 그러나 면직은 징계의 유형으로 보기 어려우며, 또한 파면을 징계의 유형에서 제외함으로써 「국가공무원법」과의 체계성이 결여됨. 「검사징계법」의 징계 유형을 「국가공무원법」에 준하여 개정하는 것이 필요함

<표 5-6> 「국가공무원법」과 특정직공무원법상 '징계' 개념

법령명	규정내용
「국가공무원법」	제79조(징계의 종류) 징계는 파면·해임·강등·정직(停職)·감봉·견책(譴責)으로 구분한다.
「외무공무원법」	징계의 개념 또는 유형에 대한 별도의 규정을 두지 않음 제30조(「국가공무원법」의 적용 등) 외무공무원에 대하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」 및 「공무원교육훈련법」을 적용한다.
「교육공무원법」	징계의 개념 또는 유형에 대한 별도의 규정을 두지 않음
「검찰청법」	제36조(정원・보수 및 징계) ① 검사는 특정직공무원으로 하고 그 정원, 보수 및 징계에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. 제37조(신분보장) 검사는 탄핵이나 금고 이상의 형을 선고받은 경우를 제외하고는 파면되지 아니하며, 징계처분이나 적격심사에 의하지 아니하고는 해임·면직·정직·감봉·견책 또는 퇴직의 처분을 받지 아니한다.
「검사징계법」	제3조(징계의 종류) ① 징계는 해임, 면직, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다.

○ 내용의 일관성

– 「국가공무원법」과 특정직공무원법 간에는 일관된 규율이 타당한 사항들이 있으며, 이러한 사항에 대해서는 내용의 일관성이 확보될 필요가 있음. 예를 들어 징계사유가 존재하는 경우 징계의결의 요구에 있어 「국가공무원법」은 이를 의무사항으로 규정하고 있는데, 「외무공무원법」의 경우 재량사항으로 규정하고 있음. 이러한 사항은 일관성있게 규율되는 것이 공무원 인사행정의 체계성과 형평성을 확보하기 위해 필요함

<표 5-7> 「국가공무원법」과 특정직공무원법상 '징계의결의 요구'에 관한 규정의 체계성

법령명	규정내용
「국가공무원법」	제78조(징계 사유) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.
「외무공무원법」	제28조(징계) ① 외교부장관은 외무공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 요구할 수 있다
「교육공무원법」	제51조(징계의결의 요구) ① 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 또는 교육연구기관의 장은 그 소속 교육공무원이 「국가공무원법」 제78조제1항 각 호의 징계사유 및 「지방공무원법」 제69조제1항 각 호의 징계사유에 해당한다고 인정하는 경우에는 지체 없이 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.
「검사징계법」	제7조(징계의 청구와 개시) ② 검찰총장은 검사가 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하였다고 인정할 때에는 제1항의 청구를 하여야 한다.
「경찰공무원 징계령」	제9조(징계등 의결의 요구) ① 경찰기관의 장은 소속 경찰공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 지체 없이 관할 징계위원회를 구성하여 징계등 의결을 요구하여야 한다.

□ 형식적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

○ 형식적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

- 형식적 체계정당성은 법령의 내용파악이 가능하고 정당하게 이해될 수 있도록, 또한 그 상호관계가 해명될 수 있도록 편제되어야 한다는 것을 뜻하며, 구체적으로는 법령의 편제 등 구조적·법기술적 체계정당성, 즉 장, 절, 조, 항, 호 등의 법령 구조에서의 체계정당성이 주된 내용이 됨

- 법령의 체계 및 구성의 정비 방향을 제시한 한 선행연구는 장절 편성의 논리성, 장절 편성의 양적 균형 및 조문의 정비를 그 내용으로 설명하고 있음. 먼저 장절 편성의 논리성에 대해서는 해당 법령의 체계성 및 이해용이성의 정도가 전체 규율체계, 보다 구체적으로는 장절 편성이 어떻게 구성되어 있는지 여부에 따라 크게 달라질 수 있음을 강조하며, 이의 정비방향을 제시하고 있음. 구체적으로는 법령에 있어서 장의 구성이 일정한 논리와 체계로 구성되어 있는지, 해당 장에 포함된 절의 구성이 일정한 논리와 체계로 구성되어 있는지, 장의 규율성격과 절에서 규율하는 내용이 적합한지, 장에서 포함하고 있는 절의 규율 내용을 분리하여 별도의 장으로 편성해야 할 필요성은 없는지 등을 면밀히 검토하여야 하며, 이를 검토함에 있어서는 규율주체, 규율대상, 기준, 절차 등이 주요 판단요소가 되고, 이들 각각이 가지는 유사성과 차이점들을 법령 전체의 차원에서 비교검토하여 보다 적절한 규율의 장절 배치가 이루어지도록 법령을 정비하여야 함을 서술하고 있음[29)]

- 이러한 기준에 따라 「국가공무원법」의 체계와 구조를 분석한 내용을 표로 제시하면 다음과 같음

<표 5-8> 「국가공무원법」의 구조

장	장별 조문수 (가지조항 포함, 삭제조항 제외)	검 토
제1장 총칙	제1조-제5조(6개조)	
제2장 중앙인사관장기관	제6조-제20조(19개조)	▶ 소청심사위원회의 구성과 권한에 관한 사항은 이 장에서 규정하는 것이 타당하나, 소청심사절차에 고나한 사항은 권익의 보장에 관한 제9장에 규

29) 윤계형·차현숙·최유·배건이·백옥선, 국민의 일상생활과 관련 높은 법령으로서 법령체계 및 조문구성이 복잡한 법령의 알기 쉬운 정비를 위한 개선방안 연구, 한국법제연구원 연구보고서, 2015, 17면.

장	장별 조문수 (가지조항 포함, 삭제조항 제외)	검 토
		정하는 것이 적정함
제3장 직위분류제	제21조-제25조(5개조)	
제4장 임용과 시험	제26조-제45조의2(39개조)	▶ 다른 장과의 균형성을 고려하고, 임용과 시험이 관련성이 있지만 별개의 내용이라는 점을 감안하여 임용과 시험에 관한 사항을 분리하여 별도의 장으로 구성
제5장 보수	제46조-제49조(4개조)	
제6장 능률	제50조-제54조(5개조)	▶ 능률에 관한 규정 중 근무성적의 평정에 관한 규정은 임용에 관한 장에 규정하는 것이 보다 적정함
제7장 복무	제55조-제67조(14개조)	
제8장 신분보장	제68조-제74조의3(13개조)	
제9장 권익의 보장	제75조-제77조(5개조)	▶ 권익의 보장에 관한 장이 징계에 관한 장 다음에 위치하는 것이 적정하므로 제9장과 제10장의 순서를 바꾸는 것이 적정함
제10장 징계	제78조-제83조의3(11개조)	
제11장 벌칙	제84조-제84조의2(2개조)	
제12장 보칙	제85조-제85조의2(2개조)	
	가지조항 44개조 삭제조항 8개조	▶ 가지조항과 삭제조항을 정리하는 것이 필요함

□ 내용적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

○ 내용적 체계정당성에 기초한 법령의 구조와 체계의 정비

- 내용적 체계정당성은 해당 법령 내에서 목적, 정의, 입법목적과 실현수단 간의 비례관계, 실체적 조문과 벌칙 조항 간의 비례관계, 부칙, 위임의 정도와 한계 등이 그 판단 대상이 됨. 내용적 체계정당성을 갖추지 못한 법령의 경우 모순된 법령 적용이나 해석의 문제를 발생시키게 됨. 법령이 내용적 체계정당성을 갖추기 위해서는 법령의 내용에 관한 이해관계자의 의견수렴 및 관련 학계의 논의와 판례의 태도를 입법에 수용하기 위한 노력이 상시적으로 이루어질 필요가 있음

- 내용적 체계정당성의 문제가 반드시 위헌의 논의에까지 이르는 것은 아니겠지만, 이 부분에서는 「국가공무원법」과 관련해 그동안 위헌여부가 헌

법재판소에 제기되었던 사항들 몇가지를 간단히 언급해보고자 함. 그동안 「국가공무원법」의 여러 규정들에 대한 위헌 논의가 있었는데, 동법 제69조의 당연퇴직사유,[30] 제65조의 정치운동의 금지,[31] 제66조 집단행위의 금지,[32] 제73조의 3 직위해제처분[33] 등 많은 예를 찾아볼 수 있음. 실제 이에 대한 헌법재판소의 검토를 통해 위헌성이 인정되어 입법의 변화를 가져온 경우를 찾아볼 수 있음

<표 5-9>「국가공무원법」규정에 대한 위헌결정과 그에 따른 법률개정의 예

구 분	위헌결정 이전 규정내용	위헌결정 이후 개정내용
형사사건으로 기소되면 필요적으로 직위해제처분을 하도록 한 국가공무원법규정의 위헌 여부(적극)	구 국가공무원법(1994. 12. 22. 법률 제4829호로 개정되기 이전의 것) 제73조의2(직위의 해제) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. 다만, 제4호에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하여서는 아니된다. 4. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)	제73조의3(직위해제) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. 4. 형사 사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에는 공무원직에서 당연히 퇴직하는 것으로 규정한 국가공무원법 제69조 중 제33조 제1항 제5호 부분이 헌법 제25조의 공무담임권을 침해하는 것인지 여부(적극)	국가공무원법(2002. 12. 18. 법률 제6788호로 개정되기 전의 것) 제69조 (당연퇴직) 공무원이 제33조 각호의 1에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다. 제33조 (결격사유) ① 다음의 각호의 1에 해당하는 자는 공무원에 임용될 수 없다. 5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받는 경우에 그 선고유예기간중에 있는 자	국가공무원법 제69조(당연퇴직) 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다. 1. 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우. 다만, 제33조제2호는 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 신청기한 내에 면책신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책 취소가 확정된 경우만 해당하고, 제33조제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지, 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조

30) 헌법재판소 2003. 10. 30. 2002헌마684 결정.
31) 헌법재판소 2012. 7. 26. 2009헌바298 결정.
32) 헌법재판소 2014. 8. 28. 2011헌바32 결정.
33) 헌법재판소 1998. 5. 28. 96헌가12 결정.

구 분	위헌결정 이전 규정내용	위헌결정 이후 개정내용
		및 직무와 관련하여「형법」제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.

참고문헌

박천오·권경득·권용수·조경호·조성한·최성주.(2016). 「인사행정론」. 서울:법문사.

전주열·김수홍·김봉철·김성배·서보국..(2015). 「해외 주요국의 국가공무원에 관한 법제 분석」.한국법제연구원 연구보고서.

한국법제연구원.(2015). 「국민의 일상생활과 관련 높은 법령으로서 법령체계 및 조문구성이 복잡한 법령의 알기 쉬운 정비를 위한 개선방안 연구」. 법제처 연구보고서.

한국인사행정학회.(2015). 「정부 인사행정 발전방안」. 인사혁신처 연구보고서..