

지방공무원제도

시·도 공무원교육원

공무원 윤리헌장

우리는 영광스러운 대한민국의 공무원이다.

오늘도 민족중흥의 최일선에 서서 겨레와 함께 일하며 산다.

이 생명은 오직 나라를 위하여 있고, 이 몸은 영원히 겨레위해 봉사한다.

충성과 성실은 삶의 보람이요. 공명과 정대는 우리의 길이다.

이에 우리는 국민 앞에 다하여야 할 숭고한 사명을 민족의 양심으로 다지며,
우리가 나가야 할 바 지표를 밝힌다.

우리는 민족사적 정통성 앞에 온 신명을 바침으로써 통일 새시대를 창조하는
역사의 주체가 된다.

우리는 겨레의 엄숙한 소명앞에 솔선 헌신함으로써 조국의 번영을 이룩하는
민족의 선봉이 된다.

우리는 창의적 노력으로 최대의 능력을 발휘함으로써 민주한국을 건설하는
국가의 역군이 된다.

우리는 불의를 물리치고 언제나 바른 길만을 걸음으로써 정의사회를 구현하는
국민의 귀감이 된다.

우리는 공익 우선의 정신으로 국리민복을 추구함으로써 복지국가를 실현하는
겨레의 기수가 된다.

공무원의 신조

- 1. 국가에는 헌신과 충성을
- 1. 국민에게 정직과 봉사를
- 1. 직무에는 창의와 책임을
- 1. 직장에선 경애와 신의를
- 1. 생활에는 청렴과 질서를

목 차

제1장 지방공무원제도의 개관	3
1. 지방공무원의 개념	3
2. 지방공무원의 구분 및 종류	5
3. 지방공무원법상 용어의 정의	9
4. 직위분류제와 계급제	10
5. 국민에 대한 봉사자	11
제2장 지방인사기관	12
1. 인사위원회	12
2. 소청심사위원회	15
제3장 지방공무원의 임용	19
1. 의의	19
2. 신규임용	20
3. 승진(昇進)임용	36
4. 전직(轉職) 임용	60
5. 겸임(兼任)	62
6. 파 견	63
7. 보직관리	66
8. 업무대행제	69
9. 인사교류	70
제4장 신분 및 권익보장	72
1. 신분보장제도	72
2. 권익(權益)보장제도	88

제5장 공무원의 의무와 책임	92
1. 공무원의 의무	92
2. 공무원의 책임	107
제6장 복 무	120
1. 근무	120
2. 휴가	121
3. 겸직허가	124
4. 공무원노동조합	125
제7장 공무원의 능력발전	128
1. 교육훈련	128
2. 제안제도	132
3. 목표관리제	135
제8장 보수 및 후생복지	138
1. 보수제도	138
2. 연금제도	150
3. 공제제도	152
※ 참고 자료	
1. 지방공무원제도의 법체계	156
2. 지방공무원법	163

제1장 지방공무원제도의 개관

1. 지방공무원의 개념

가. 공무원의 개념

1) 최광의(最廣義)의 공무원

공무(公務)를 수행하는 모든 자로서, 사법(私法)상의 계약, 특허·사무위탁 등에 의하여 공무에 종사하는 사인(私人)도 포함한다.

(예) 국·공립학교 시간강사, 특허기업자, 공공조합이나 공기업체의 직원, 조세징수 의무자, 지방인사위원회 위촉위원 등

<통장을 국가배상법상의 공무원이라고 볼 수 있는지 여부>

국가배상법 제2조 소정의 공무원이라 함은 국가공무원법이나 지방공무원법에 의하여 공무원으로서의 신분을 가진 자로 국한하지 않고 널리 공무를 위탁받아 실질적으로 공무에 종사하고 있는 일체의 자를 가리키는 것이라고 봄이 상당한 바 통장이 전입신고서에 확인인을 찍는 행위는 공무를 위탁받아 실질적으로 공무를 수행하는 것이라고 보아야 할 것이므로 위 통장을 국가배상법 제2조 소정의 공무원으로 본 판단은 정당하다(대법원 판례 '91. 7. 9).

2) 광의(廣義)의 공무원

국가 또는 공공단체와 특별한 공법상의 근무관계를 유지하면서 공무를 담당하는 기관의 구성자로서 이는 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하는 공무원을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다.

3) 협의(狹義)의 공무원

근무관계가 법률에 의하여 규율되고 특별권력적 구속을 가장 많이 받는 공무원, 즉 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되는 직업공무원으로 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조의 공무원 중 경력직(일반직, 특정직, 기능직)공무원이 이에 해당된다고 하겠다.

나. 지방공무원의 개념

최광의, 광의, 협의의 공무원 개념에 속하는 공무원 중에서 지방자치단체에서 그 사무를 수행하는 공무원을 지방공무원이라 할 수 있으나 다음과 같이 구분하여 설명할 수 있다.

1) 지방공무원법 적용대상 공무원

광의의 공무원 개념에 속하는 지방공무원 중에서 특수경력직인 정무직(자치단체장, 의회의원 등), 별정직, 계약직 및 고용직공무원은 지방공무원법 제5장 보수 및 제6장 복무에 관한 규정을 제외하고는 특별한 규정이 없는 한 지방공무원법 적용대상에서 배제하고 있으므로 사실상의 지방공무원법 적용대상은 경력직공무원인 일반직, 특정직(소방공무원, 교육공무원) 및 기능직공무원이다(지방공무원법 제3조). 다만, 제6장 복무에 관한 규정중 제57조(정치운동의 금지)의 적용을 배제하여 정치운동을 허용하는 공무원의 범위는 대통령령(지방공무원복무규정 제8조의 공무원의범위에관한규정)으로 규정하고 있다.

(예) 선거직 공무원인 지방자치단체장, 지방의회의원

2) 국가공무원과의 구분

임용주체, 보수부담주체, 근무기관, 담당사무 등을 기준으로 다음과 같이 구분할 수 있다.

기 준	지 방 공 무 원	국 가 공 무 원
임용주체	지방자치단체의 장과 임용권을 위임받은 자	대통령(소속장관)과 임용권을 위임받은 자
보수부담	지 방 비	국 비
근무기관	지 방 자 치 단 체	국 가 기 관
담당사무	지 방 자 치 사 무	국 가 사 무
※ 적용법	지 방 공 무 원 법	국 가 공 무 원 법

3) 실정법상의 개념

- 지방공무원령(1950.2.10 대통령령 제276호 제정) : “지방자치법상 관계
규정에 의하여 두는 도시비(道市費)공무원 및 시·읍·면비 공무원”
- 지방공무원법(1963.11.1 법률 제1427호 제정) : “지방자치단체의 공무원”
- 현행 지방공무원법(1991.5.31 법률 제4370호 개정) : “지방자치 단체의
공무원(지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원)”

2. 지방공무원의 구분 및 종류

지방공무원법 제2조에서 지방공무원을 크게 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분하면서 그 종류를 다음과 같이 규정하고 있다.

<지방공무원의 분류>

- 경력직공무원 : 일반직공무원, 특정직공무원, 기능직공무원
- 특수경력직공무원 : 정무직공무원, 별정직공무원, 계약직공무원, 고용직공무원

가. 경력직공무원

실적과 자격에 의하여 임용되고, 그 신분이 보장되며, 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예상되는 직업공무원이다.

1) 일반직공무원

기술·연구 또는 행정일반에 대한 업무를 담당하며, 직군·직렬별로 분류되는 공무원

○ 지방공무원임용령 <별표 1>의 직급을 갖는 공무원

- 직분류 : 2개 직군, 21개 직렬, 77개 직류

- 계급분류 : 1급~9급

○ 지방연구직및지도직공무원의임용등에관한규정<별표 1>의 직급을 갖는 공무원

- 직분류 : 2개 직군, 11개 직렬, 40개 직류

- 계급구분 : 연구직은 연구관·연구사, 지도직은 지도관·지도사

2) 특정직공무원

공립의 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원(이하 “공립대학교육공무원”이라 한다), 자치경찰공무원 및 지방소방공무원과 기타 특수분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률이 특정직공무원으로 지정하는 공무원이다.

○ 지방소방공무원은 소방공무원법, 공립대학 교육공무원은 교육공무원법의 개별법(지방공무원법의 특별법)에 의하여 운영되고 있음

○ 제주특별자치도의 자치경찰의 경우에도 특정직 지방공무원으로 분류

3) 기능직공무원

기능적인 업무를 담당하며, 기능별로 분류되는 공무원으로 지방공무원법, 지방공무원임용령 등의 인사관계규정을 적용 받는 공무원이다.

○ 지방공무원임용령 <별표 2>의 직급을 갖는 공무원

- 직분류 : 9개 직군, 20개 직렬, 35개 직류

- 계급구분 : 기능1급 ~ 기능10급

나. 특수경력직공무원

경력직공무원외의 공무원으로서 그 종류는 다음과 같다.

1) 정무직공무원

선거에 의하여 취임하거나 임명에 있어서 지방의회의 동의를 요하는 공무원 또는 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 지방정무직공무원으로 지정하는 공무원이다.

○ 선거에 의하여 취임하는 공무원 : 지방의회의원, 시·도교육감, 지방자치단체의 장

○ 현재 법령 또는 조례에서 지정하는 지방정무직공무원으로는 「지방자치법시행령」 제39조 제3항에서 규정하는 서울특별시 정무부시장과 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제17조에 의한 행정시의 시장이 있음(제주특별자치도 행정시장의 경우는 제주특별자치도지사가 도지사 후보 등록시 행정시장으로 예고한 경우에 한함)

※ 서울시를 제외한 15개 시·도 정무부지사는 별정직공무원(1급상당)

2) 별정직공무원

특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원이다.

○ 일반직공무원의 계급구분과 유사하게 계급분류는 하고 있으나(1~9급상당) 지방공무원법상 승진, 전보, 전직, 강임, 겸임 등 실적주의에 의한 인사관리나 휴직, 직위해제, 소청 등 신분보장 등의 제도는 적용되지 않는다.

※ 지방공무원(도 보건사회국 부녀아동과 부녀담당)의 담당사무가 일반직공무원이 담당할 고유의 사무이고, 다만 별정직으로 보하게 된 법령, 조례의 규정취지가 인사수급의 원활을 기하기 위한 것에 불과하다면, 비록 별정직공무원에 대한 직권면직은 일반직공무원

에 비하여 임명권자에게 광범한 재량권이 부여되어 있다고 하여도 어디까지나 객관적이고 합리적인 근거(지방공무원법 제62조가 정하는 직권면직사유가 있거나 기타 일반직공무원의 신분보장에 準하는 조리상의 제한)를 필요로 함 (대판 1981.7.28, 81누17)

3) 계약직 공무원

지방자치단체와의 채용계약에 의하여 일정한 기간동안 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원이다.

- 지방계약직공무원규정에 의하여 채용되는 공무원으로 직종은 1)전임 계약직 공무원과, 2)시간제계약직 공무원으로 구분된다.
- 지방자치단체의 장이 지방계약직공무원 채용자격 기준에 따라 5년(개방형직위에 임용되는 계약직공무원의 경우 5년)의 범위내에서 당해 업무수행에 필요한 기간과 적정보수에 대하여 계약하고, 그 계약에 의하여 채용하는 계약직공무원이다.
- 보수는 전임계약직공무원은 지방공무원보수규정에서 정하는 연봉액으로, 시간제계약직공무원은 근무시간에 비례하여 책정한다(가족수당, 자녀학비보조수당, 직급보조비, 초과근무수당, 연가보상비, 정액급식비 지급)

4) 고용직 공무원

단순한 노무에 종사하는 공무원이다.

- 지방고용직공무원의 임용등에 관한 조례에 의하여 임용되는 공무원으로서 직종은 지도원(1종)과 사환(경노무)이 있다.

* 현원 1명('07.12 기준)

3. 지방공무원법상 용어의 정의

- **직위(職位)** : 1인의 공무원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말함
- **직급(職級)** : 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)을 말하며, 동일 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험, 기타 인사행정에 있어 동일한 취급을 받음(계급과 직렬을 합친 개념)
예) 지방행정서기보, 지방행정서기, 지방행정주사보, 지방행정주사, 지방행정사무관 등……
- **정급(定級)** : 직위를 직급에 배정(配定)시키는 것
- **강임(降任)** : 동일한 직렬내에서의 하위의 직급에 임명하거나 하위직급이 없어 다른 직렬의 하위직급으로 임명하는 것
예) 지방행정주사 → 지방행정주사보 또는 지방세무주사보
- **전직(轉職)** : 직렬을 달리하는 임명
예) 지방행정주사 → 지방세무주사
- **전보(轉補)** : 동일한 직급안에서의 보직의 변경
예) 총무과 → 시민과
- **직군(職群)** : 직무의 성질이 유사한 직렬의 군(群)
예) 1~9급 일반직의 직군 : 행정, 기술
- **직렬(職列)** : 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군(群)
예) 행정직군의 직렬 : 행정, 세무, 교육행정, 사회복지, 전산, 사서
- **직류(職類)** : 동일한 직렬내에서의 담당분야가 동일한 직무의 군(群)
예) 행정직렬의 직류 : 일반행정, 법무행정, 재정, 국제통상, 노동, 문화홍보, 감사, 통계, 기업행정, 운수
※ 직군, 직렬 및 직류는 지방공무원임용령 <별표 1>·<별표 2> 및 지방연구직및지도직공무원의임용 등에관한규정 <별표 1> 참조
- **직무등급(職務等級)** : 직무의 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군
※ 직무등급은 일정한 직위(예: 의회사무처장)의 등급을 정한 후 계급과 관계없이 능력을 위주로 공무원 개인을 그 직위에 보직하고, 계급제에서는 일정한 사람의 직급에 따라 그 직급에 맞는 직위가 결정됨

4. 직위분류제와 계급제

공직을 분류함에 있어서 “직무” 또는 “직위(job or position)에 기초를 두어 직무의 종류·곤란도·책임도 및 자격요건의 차이에 따라 일정한 분류원칙과 방법에 의하여 공직을 분류·정리하는 것이 직위분류제이고 “사람”에 기초를 두고 사람들의 상대적인(비교적인) 지위, 자격, 학력 및 능력을 기준으로 계급을 구분하는 것이 계급제이다.

우리나라는 전통적으로 계급제의 근간위에 직위분류제적 요소를 가미하여 왔으나 1990년대 후반부터 국가제도에서 본격적으로 정부기능 분석작업과 직무 분석작업을 병행추진해 왔으며, '06. 7. 1 도입된 고위공무원단체도에 활용하기 위해 중앙부처 실·국장급 이상 직위를 대상으로 직무분석을 실시함으로써 직위분류제적 요소가 더 가미되어가고 있으며 이러한 제도변화에 맞추어 지방제도에도 ‘직무등급’ 개념 도입, ‘직무분석’ 법적 근거 신설 등 직위분류제의 실시기반을 마련('07.4.27)하였다.

직위분류제와 계급제 비교

구 분	직위분류제	계 급 제
특 성	직무중심	사람중심
조직내 인력이동	부분적 허용 직무성격이 다를 경우 보직이동 어려움	용이함 직무성격에 관계없이 이동 가능
보직관리	객관적 보직관리 기준에 따른 합리성 제고가 가능	보직관리의 합리성은 떨어지나 융통성은 높아 인력관리의 효율화 제고가 가능
행정상의 조정	직무한계가 명확하여 조정문제가 적게 발생, 엄격한 전문화로 갈등조절이 어려움	조정문제가 쉽게 발생하나 쉽게 해결가능
경력발전	특정직위와 공무원의 연결로 경력발전 어려움	승진기회가 넓어 경력발전 유리
보 수	엄격한 합리적 직무급	연공·계급 등에 비례하여 결정
자격요건	채용시 직위별 전문가 모집	능력개발을 전제로 일반소양자 중심 충원
행정발전	합리성과 분업의 심화에 적합	행정환경 변화에 신속적 대응 가능
사회계층	실적이 존중되는 사회	귀속적 신분사회의 속성이 강한 사회
직업분화	고도의 직업분화 사회	직업분화가 미비한 사회

5. 국민에 대한 봉사자

가. 역사적 전개

1) 국민위에 군림 : 과거 절대군주시대의 관료는 군주에 대하여는 신분적으로 예속되었으나, 국민에 대하여는 절대군주의 권력을 배경으로 국민 위에 군림하는 특권 계급이었다. 따라서 이 시기에는 봉사자라는 개념이 싹틀 수 없었다.

2) 시민계급에 봉사 : 시민혁명을 계기로 성립된 근대시민국가에서는 관료들에게 의회를 통해서 표명된 시민의 의사를 충실히 실천하는 「봉사자」가 될 것을 요구하였다.¹⁾ 그러나 이때의 시민은 오늘날처럼 전체 시민이 아닌 소위 “부와 교양을 지닌 일부 계층”을 의미한다.

3) 국민전체에 대한 봉사자 : 20세기 현대민주국가에 와서 보통·평등선거에 따른 대중민주정치의 실시로 공무원의 봉사대상도 전체 국민으로 확대되었다.

나. 실정법상의 규정

헌법 제7조 제1항은 “공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며...”라고 규정하여 공무원의 근본적인 지위가 주권자인 국민에 대한 봉사자임을 명시하고 있고, 지방공무원법 제51조는 “공무원은 주민전체의 봉사자로서...”라고 규정하고 있다.

봉사자란 섬기는 자를 의미하며, 규범적으로는 주민의 뜻에 따라서 주민을 위하여 근무할 것을 의미한다.

1) 이극찬, 「정치학」, (서울 : 법문사, 1992), p411

제2장 지방인사기관

1. 인사위원회

가. 설치

지방자치단체별로 인사위원회를 설치하되, 특별시·광역시 및 도에는 복수의 인사위원회를 설치할 수 있으며, 시의 구 및 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속기관에도 설치할 수 있으나, 그 외 임용권을 위임받은 보조기관 등에는 임의로 설치할 수 없다.

<지방의회 사무처에 인사위원회 설치여부>

- 지방인사위원회는 임용권자별로 설치하되, 임용권을 위임받은 기관에는 설치하지 못함(단, 일반 구청장과 단체장이 필요하다고 인정하는 소속기관의 장에는 설치가능)
 - 지방의회 사무처(국, 과)장은 임용권을 위임받은 기관이며, 지방자치법 및 기구정원규정상 소속기관이 아니므로 지방인사위원회 설치가 불가함
- ※ 관련법령 : 지방공무원법 §7①, 지방자치법 §83②, 기구정원규정 §2

나. 위원회 구성

인사위원회는 위원장 1인, 부위원장 1인을 포함한 위원 7~9²⁾인으로 구성하며, 사무직원으로 간사 및 서기를 둔다.

○ 위원장³⁾은 시·도의 경우 부시장·부지사(복수의 인사위원회를 설

2) 인사위원 수를 7~9인에서 11~15인으로 확대하기 위한 지방공무원법 개정안의 국회 심사('08.12월)시, 현행 위원 수를 유지하기로 의결함

3) 제주특별자치도의 경우 특별법에 의거 위원장은 위촉위원 중에서 호선함

치할 경우 제2인사위원회는 인사담당국장)가 당연직이며, 시·도교육청의 경우는 부교육감이 당연직이고, 시·군·자치구의 경우는 부시장·부군수·부구청장이 당연직이다. 그리고 임용권을 위임받은 시의 구(자치구가 아닌 구) 및 소속기관에 설치하는 인사위원회의 경우에는 위원회에서 호선한다.

※ 부시장부군수부구청장의 승진임용을 위한 인사위원회의 위원장은 외부위촉위원 중에서 호선되는 위원이 된다.

○ 부위원장은 인사위원회에서 호선한다.

○ 위원은 다음의 자 중 지방자치단체장이 임명 또는 위촉한다.

이 경우 소속공무원이 아닌 위원을 2분의 1이상 위촉해야 한다.

- 당해 자치단체소속 공무원
- 법관·검사·변호사 자격을 가진 자
- 대학의 조교수이상 및 초·중·고등학교 교장 또는 교감
- 20년 이상 근속하고 퇴직한 공무원
- 비영리민간단체지원법에 의한 비영리민간단체에서 10년이상 활동하고 있는 지역단위조직의 장
- 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위조직의 장으로 근무하고 있는 자

※ 공무원 결격사유 해당자, 정당법에 의한 당원 및 지방의회의원은 위원으로 위촉될 수 없음

○ 위원의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다.

○ 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하는 「간사」와 간사를 보조하는 「서기」는 기관장이 소속공무원 중에서 임명한다.

다. 회의

위원장이 필요할 때 소집하며, 재적위원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

라. 기능

1) 인사위원회의 법정 고유기능은 다음과 같으며, 기타 개별법령에서 부여하는 기능이 있다.

- 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
- 임용권자의 요구에 의한 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결
- 승진임용의 사전심의
 - 5급에의 승진임용 및 특별승진임용의 경우는 사전의결
- 임용권자의 요구에 의한 공무원의 징계의결
- 인사상담, 고충심사
- 인사권자의 인사운영에 대한 개선권고
- 인사위원회 기능수행에 필요한 관계서류의 제출요구
- 징계면직자의 후임자 보충발령금지의 예외 보충의결
- 직권면직에 대한 의견제시 및 동의
- 직무수행능력이 부족하거나 근무성적 불량자의 직위해제에 대한 의견제시
- 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
- 기타 법령의 규정에 의하여 그 관장에 속하는 사항

2) 시·도에 복수의 인사위원회를 설치한 경우 각 인사위원회의 기능 및 사무분장은 다음과 같다.

- 제1인사위원회
 - 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
 - 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
 - 5급 이상 공무원 및 연구관·지도관과 관련된 인사사항
 - 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결

- 승진임용의 사전심의
(5급·연구관·지도관에의승진 및 일부특별승진임용시 사전의결)
 - 기타 관련사항
- 제2인사위원회
- 6급이하·연구사·지도사 및 기능직공무원과 관련된 인사사항
 - 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결
 - 승진임용의 사전심의
(행정발전 유공에 의한 특별승진임용시에는 사전의결)
 - 기타 관련사항

마. 위원회 신분보장 및 책임

- 인사위원회의 위원장과 위원은 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 때를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.
- 인사위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다

2. 소청심사위원회

가. 설치

서울특별시·광역시·도 및 시·도교육청에 설치한다.

나. 위원회 구성

소청심사위원회는 위원장 1인을 포함한 위원 7인으로 구성하며, 간사 및 서기를 둔다.

- 위원장은 심사위원회에서 위촉위원 중에서 호선한다.
 - ※ 위원장 사고시는 위원장이 미리 지정한 위원이 직무를 대리한다.
- 위원은 다음 자 중 시·도지사(교육감)가 임명 또는 위촉한다. 단, 소속 공무원이 아닌 위원을 4인 이상 위촉해야 한다.
 - 법관·검사·변호사직에 있는 자
 - 대학에서 법률학을 담당하는 부교수이상의 직에 있는 자
 - 소속 국장급이상의 공무원
 ※ 공무원 임용결격사유자, 인사위원회위원, 정당법에 의한 당원 및 지방의회의원은 위원으로 위촉될 수 없음
- 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.
- 위원장의 명을 받아 위원회의 사무를 처리하는 「간사」와 간사를 보조하는 「서기」는 시·도지사(교육감)가 소속 공무원 중에서 임명한다.

다. 기 능

징계, 공무원 본인의 의사에 반하는 불리한 처분 또는 부작위에 대한 소청을 심사·결정한다.

※ 5급 이상 지방공무원의 소청은 1994년까지는 구 총무처에 설치된 소청심사위원회에서 관장하였으나, 1995년부터는 사·도에 설치된 소청심사위원회에서 관장

라. 결 정

재적위원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수의 합의⁴⁾로 결정되며, 그 결정은 ① 각하, ② 기각, ③ 처분의 취소 또는 변경, ④ 처분행정청에게 취소 또는 변경 명령, ⑤ 처분의 효력유무 또는 존재여부 확인이 있다.(4장-2-가 소청분야참조)

4) 종전의 “재적위원 2/3이상 출석과 재적과반수 합의에 의한 결정방식”은 소청심사 결정방식의 특수성으로 인해 소수의 의견이 다수의견을 배제하고 최종결정이 되는 불합리한 면이 있어 '08.12월 지방공무원법 개정을 통해 출석위원 과반수의 합의에 의해 결정하도록 변경

마. 결정의 재심

지방공무원의 경우는 관할 소청심사위원회 결정에 대한 재심제도를 두고 있지 아니하다.

※ 국가공무원의 경우는 행정안전부장관 등이 소청심사위원회의 결정사항이 부당하다고 인정할 때에는 재심요구를 할 수 있도록 하고 있음

바. 행정소송과의 관계 (소청전치주의)

지방공무원의 인사상 불리한 처분 또는 부작위에 관한 행정소송은 소청심사위원회의 심사결정을 거치지 아니하면 이를 제기할 수 없다.(법제 20조의2)

<지방인사위원회와 소청심사위원회의 비교>

구 분	인 사 위 원 회	지방소청심사위원회	
설 치	지방자치단체에 설치 ※ 시·도에는 복수의 인사위원회 설치 가능	시·도에 설치	
위 원	정수	7~9인(소속공무원이 아닌 위원이 2분의 1 이상)	
	자격	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인사행정에 학식과 경험이 풍부한 당해 자치단체의 공무원 ▶ 법관, 검사, 변호사 자격이 있는 자 ▶ 대학의 조교수 이상 또는 초·중·고 교장 또는 교감 ▶ 20년 이상 근속하고 퇴직한 공무원 ▶ 비영리민간단체 지역단위조직의 장 ▶ 상장법인임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공기업 지역단위조직의 장 <p>«제외» 공무원 결격사유해당자, 정당원, 지방의회 의원</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 법관, 검사, 변호사 ▶ 법률학 담당 부교수 이상 ▶ 소속국장급이상 공무원 <p>«제외» 공무원 결격사유 해당자, 인사위원회위원, 정당원, 지방의회의원</p>
	임명	지방자치단체장	시·도지사

구 분		인 사 위 원 회	지방소청심사위원회
	임기	3년(1차에 한하여 연임 가능)	2년(연임 가능)
	기능	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용 시험 실시 ▶ 임용권자의 요구에 의한 보직 관리기준 및 승진, 전보 임용기준의 사전심의 ▶ 승진임용의 사전 심의 ※ 5급에의 승진, 특별승진 임용은 사전의결 ▶ 임용권자의 요구에 의한 공무원 징계의결 ▶ 인사상담, 고충심사 ▶ 징계면직자의 후임자 보충 발령금지의 예외 의결 ▶ 직권면직에 대한 의견제시 및 동의 ▶ 직무수행능력 부족 또는 근무성적불량자의 직위해제에 대한 의견제시 ▶ 공무원인사와 관련된 조례안, 규칙안 심의 ▶ 인사권자의 인사운영에 대한 개선권고 ▶ 인사위원회 기능수행에 필요한 관계서류의 제출요구 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지방공무원 징계에 대한 소청심사(5급 이상 포함) ▶ 의사에 반하는 불이익처분(휴직, 강임, 면직처분...)에 대한 소청심사 ▶ 부작위에 대한 소청심사
기관 및 사무직원		위원장 1(부시장, 부구청장, 소속기관은 호선), 부위원장 1(호선) / 간사, 서기	위원장 1(위촉직 위원중에서 호선) / 간사, 서기

제3장 지방공무원의 임용

1. 의의

가. 임용

“임용(任用)”이란 지방공무원 관계의 발생, 변경, 소멸에 대한 행정적 처분으로 그 내용은 다음과 같다.

구 분	처 분 의 종 류
발 생	신규임용(공개경쟁신규임용, 특별임용)
변 경	승진, 강임, 전직, 전보, 겸임, 파견, 휴직, 직위해제, 정직(징계), 복직(휴직·직위해제자 등의 직위 복귀), 추서(사망자를 상위직급으로 임용)
소 멸	면직(의원면직, 직권면직), 징계해임 및 파면

※ 공무원 결격사유에 해당하거나 정년이 도래되어 퇴직하는 것은 「당연퇴직」으로서 이는 임용의 개념에 포함되지 않으며, 당연퇴직 발령통지는 사실의 통지행위이다.

- 지방공무원의 임용은 시험성적·근무성적·경력평정 기타 능력의 실증에 의하여 행하도록 그 기준을 정함(법 제25조)으로써 실적주의 인사관리를 표방하고 있다.
- 지방공무원의 직에 결원(缺員)이 생긴 때에는 ① 신규임용, ② 승진임용, ③ 강임, ④ 전직, ⑤ 전보의 방법으로 충원한다.

나. 임용권자

임용권자라 함은 그 소속공무원의 임용·휴직·면직과 징계를 행하는 권한(임용권)을 가진 자를 말한다.

- 고유임용권자 : 지방자치단체의 장(서울특별시장, 광역시장, 도지사, 시장, 군수, 자치구의 구청장) 및 시·도 교육감
- 위임임용권자 : 임용권자는 그 권한의 일부를 조례가 정하는 바에 따라 ① 보조기관(국장·실장·과장 등), ② 소속기관의 장(출장소장 등), ③ 지방의회의 사무처장·사무국장·사무과장 또는 교육위원회 의사국장 등에게 임용권의 일부를 위임할 수 있는 바 이에 의하여 임용권의 일부를 위임받은 자

2. 신규임용

가. 신규임용시험 응시자격

1) 학력

원칙적으로 학력제한⁵⁾은 없다. 다만, 연구직·지도직공무원의특별임용시험에 있어 예외적으로 학력제한을 하는 예가 있으나 이는 학력에 의한 제한이라기보다는 특별한 학력 요건을 갖춘 자를 특별임용하기 위한 것임.

5) 연구직·지도직 신규임용시 학력제한을 하던 종전의 규정을 삭제함(지방공무원 인사규칙 제9조, 08.5)

2) 응시연령

지방공무원의 채용시험에 있어 응시연령 제한⁶⁾은 다음과 같다.

가) 일반직 채용시험

- 7급 이상 : 20세 이상
- 8급 이하 : 18세 이상

나) 기능직 채용시험 : 18세 이상

- 신규임용시험의 응시연령 계산기준일은 최종시험예정일이 속한 연도에 다음의 응시 상·하한 연령에 해당하는 자 이어야 함.

3) 공무원 결격(缺格)사유

다음 사유에 해당하는 자는 공무원이 될 수 없으며, 재직공무원이 다음 사유에 해당하는 경우에는 당연퇴직 된다.

- ① 금치산자 및 한정치산자
- ② 파산자로서 복권되지 아니한 자
- ③ 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
- ④ 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
- ⑤ 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간중에 있는 자

6) 공직의 개방화·다양화를 통한 공직의 경쟁력을 강화하고, 사회 전반의 연령차별 해소를 위해 국가 및 지방공무원 채용시험에 있어 응시연령의 상한을 폐지함('08.10.14, 공무원 임용시험령 개정)

- ⑥ 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
- ⑦ 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
- ⑧ 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자

< 운 영 사 례 >

◦ **소년범(少年犯)의 경우 임용결격사유 해당여부**

소년범이 형의 선고를 받아 그 집행이 종료되거나 집행을 면제를 받은 때에는 소년법 제67조의 규정에 의하여 자격에 관한 법령의 적용에 있어서 장애에 향하여 형의 선고를 받지 아니한 것으로 보기 때문에 공무원임용 또는 신규임용시험 응시에 있어 법 제31조의 임용결격사유에 해당하지 아니함

◦ **당연무효인 임용결격자의 임용행위에 대한 판례(대법원 판례, 1987.4.14)**

공무원으로 임용당시 결격자가 공무원으로 임용되어 사실상 근무해 왔다 하더라도 사후에 결격사유를 발견하고 임용행위를 취소하는 것은 당사자에게 원래의 임용행위가 당초부터 당연무효라는 것을 통지하여 확인시켜 주는 것에 지나지 않고, 그 당연무효의 임용행위임을 확인시켜 주는 의미에서 당초의 임용처분을 취소하는데 있어서는 신의성실원칙이나 신뢰보호원칙을 적용할 수 없고, 그런 의미의 취소권은 시효로 소멸되는 것도 아님

나. 공개경쟁신규임용

1) 공개경쟁신규임용시험

임용계급		5급	7급	9급	기능직
구 분					
시험실시 기 관		행정안전부장관 (교육과학기술부장관)	시·도 인사위원회	당해 인사위원회 ※ 시·도인사위원회 위탁가능	
시험 방법	1차	선택형(기입형 가미) 필기시험			
	2차	논문형 필기시험	○ 논술형(단답형 가미), 필기시험 원칙 ○ 선택형과 기입형으로 같음할 수 있음(실제운영)	면접 또는 실기시험	
	3차	면접시험 또는 실기시험			※ 없음
시험과목	* 지방고시의 행정고시 통합 이후 지방공무 원의 5급 공채 는 미 실시	공무원임용시험령에서 정하는 시험 과목 준용			직무내용에 따라 시· 도지사(교육감)가 결정 - 담당직무관련 과목 1과목 이상 - 일반교양과목 1과목 이상
출제수준	정책의 기획 및 관리에 필요한 능력·지식	행정업무수행에 필요한 전문적 능력·지식	행정업무수행에 필요한 기본적 능력·지식	직무수행기능	

2) 신규임용

- 임용후보자의 등록 : 5급 및 7급의 공개경쟁신규임용시험 합격자는 시·도지사(교육감)에게, 8급 이하 및 기능직의 공개경쟁신규 임용시험 합격자는 당해 지방자치단체의 장에게 등록한다.

※ 등록하지 않는 자는 임용될 의사가 없는 것으로 간주됨

- 신규임용후보자명부의 작성 : 직급별로 시험성적순에 의하여 작성하되, 필요한 경우에는 직류별·근무희망기관별·근무희망지역별로 구분 작성할 수 있으며, 명부의 유효기간은 5급의 경우 5년, 7급 이하 및 기능직의 경우 2년이나 시험실시기관장이 필요에 따라 1년 범위내에서 연장할 수 있다.
- 임용 : 신규임용후보자명부의 최고순위자로부터 3배수이내의 자 중에서 임용한다.
- 신규임용시험합격 유효기간 만료자 구제 : 7·9급 공개경쟁신규임용후보자명부 등록 후 2년⁷⁾이 경과할 때까지 임용되지 못하는 경우에는 당해 직급에 별도 정원이 있는 것으로 보아 임용함

※ 임용 또는 훈련에 불응한 자 등은 임용후보자로서의 자격을 상실함

다. 특별임용

공무원의 신규임용은 국민의 공무담임권보장 차원에서 공개경쟁시험에 의하는 것이 원칙이나 특별임용제도는 임용권자가 조직관리상 또는 행정수행의 효율성을 제고하기 위하여 필요하다고 판단한 경우 해당 직무수행 능력을 갖춘 적임자를 약식절차에 의하여 선발·임용할 수 있도록 하는 제도이다.

7) 다음과 같이 제도 개선 중(임용후보자 명부 등록후 2년 경과→공채시험 최종합격후 1년 6월 경과):'09.2월 지방공무원임용령 개정 예정

《 지방공무원 특별임용요건 및 시험방법 등 》

요 건	시 험 방 법 등
<p>① 퇴직자 재임용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직권면직자(건강상 1년이상 직무 곤란사유 및 기구의 개폐로 폐직·과원된 사유)와 휴직(신체정신상 장애로 장기요양을 요하는 사유) 기간만료자가 3년(단, 공무상 질병으로 퇴직한 자의 경우 5년) 이내 퇴직시 재직한 직급으로 재임용 - 경력직공무원이 특수경력직이나 다른 종류의 경력직공무원으로 되기 위해 퇴직한 자가 30일 이내 퇴직시 재직한 직급으로 재임용 	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형과 면접 또는 실기시험 ※ 일반직·기능직에서 일반직·기능직·특정직·별정직이 되기 위해 퇴직한 자의 원직급 재임용의 경우 시험면제 - 시험응시연령제한 배제 - 퇴직후 3년 이내에 임용하여야 함 - 퇴직후 2년 이내 임용가능
<p>② 자격증소지자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임용예정직무에 관련된 자격증소지자 ※ 임용예정직급별 자격증구분 및 기준은 인사규칙으로 정함 - 외국자격증 : 법령에 의해 국내자격증으로 인정되는 자격증은 특별 임용요건에 해당 	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형과 면접 또는 실기시험 - 퇴직후 2년 이내 특별임용가능 - 전직제한 [4급이하 행정직 5년 기타직 3년 - 전보제한 [최초직위 3년 당해자치단체 4년
<p>③ 근무실적 또는 연구경력 3년이상자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임용예정직급과 동일 경력자는 2년 이상 - 임용예정직에 상응한 근무 또는 연구실적이 3년이상인 자 임용 - 퇴직자는 퇴직후 2년이상 3년 이내 인자(법 제27조 제5항) ※ 연구직 미적용(연구직규정 제6조) 	<ul style="list-style-type: none"> - 필기시험·면접·실기시험 또는 서류전형 ※ 퇴직공무원을 2년이상 3년 이내 원직급재임용시는 서류전형과 면접 시험 - 전직·전보제한: ②항의 경우와 같음 - 퇴직후 2년 이내 임용 불가

요 건	시 험 방 법 등
<p>④ 특수목적 설립학교 졸업자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법령에 의하여 공무원의 양성을 목적으로 설립된 학교와 전문특수분야 인재양성을 목적으로 설립된 각종 교육기관 졸업자로서 - 각급기관에서 실무수습을 마친 자 임용 	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형과 면접 또는 실기시험 - 전직제한 { 4급이하 행정직 5년 기타직 3년
<p>⑤ 1급공무원 임용</p> <p>※ 연구직·지도직 미적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형 ※ 2·3급 또는 별정직 1급상당 공무원의 퇴직즉시 1급으로 특별임용 경우 시험면제 - 퇴직후 2년 이내 임용가능
<p>⑥ 특수한 직무·환경 또는 도서·벽지 근무예정자 임용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 특수직무분야 : 기능직 사육직렬, 조무직렬, 방호직렬, 위생직렬의 사육직렬 - 특수환경 : 지방공무원수당등에관한규정 [별표 9] 제18호중 - 분뇨·하수·폐수 또는 쓰레기처리 전담기관 - 시체화장업무 전담기관 - 묘지나 납골당의 관리·유지 전담기관 - 특수지역 : 지방공무원수당규정에 의한 특수지근무수당 지급대상지역 <p>※ 연구직 미적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 필기시험·면접시험과 실기시험 또는 서류심사 - 시험과목 { 1차 : 국사 2차 : 특수시험과목중 1과목 지정 ※ 특수직무분야 해당자는 필기시험 면제 - 제한규정 <ul style="list-style-type: none"> { 정원의 1/3이내 임용 - 전직제한 : 5년 - 전보제한 : 최초직위 3년, 당해 기관 5년 - 전출제한 : 5년 { 8급(기능8급)이하로 임용 ※ 지방자치단체의 폐치, 분합, 직제와 정원의 개폐 또는 과원이 되어 전직·전보·전출의 경우는 예외로 함 - 퇴직후 2년 이내 임용 불가

요 건	시 험 방 법 등
⑦ 국가공무원 → 지방공무원 : 당해직급	<ul style="list-style-type: none"> • 시험면제
⑧ 특수학과졸업자 연구·기술직 임용 - 실업계·예능계 및 사학계의 고등학교 이상의 학교에서 실업계: 농업·공업·광업·수산·해양·보건위생·가사 실업·도시계획의학 또는 이와 관련된 물리·화학· 생물계통의학 예능계: 음악·미술계통의학 사학계: 역사·고고인류학계통의학 또는 이와관련된 민속학계 통의학 졸업자로서 - 학교장의 추천을 받은 자를 연구·기술직렬의 공무원으로 임용 ※ 임용예정직렬과 전공학과는 인사 규칙으로 규정	<ul style="list-style-type: none"> - 필기시험·면접시험과 실기시험 또는 서류심사 - 전보제한 : 3년(최초직위) - 진출제한 : 4년 - 전직제한 <ul style="list-style-type: none"> ┌ 4급이하 행정직 5년 └ 기타직 3년 - 퇴직후 2년 이내 임용불가
⑨ 과학기술 및 특수전문분야의 연구·근무경력자 임용 - 임용예정직에 관련된 과학기술분야 또는 통계·전자계산·대외통상·환경·교통·도시공학분야 기타 규칙으로 정하는 분야의 석·박사로서 - 임용예정직급별 소요경력연수(규칙으로 규정)에 따라 임용	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형과 면접 또는 실기시험 - 전직제한 <ul style="list-style-type: none"> ┌ 4급이하 행정직 5년 └ 기타직 3년 - 전보제한 : 3년(최초직위) - 진출제한 : 4년

요 건	시 험 방 법 등
<p>⑩ 임용후보장학생 임용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 우수공무원 확보를 위하여 각급학교 재학생에게 장학금을 지급하고 졸업후 의무복무 대상자 임용 <p>대 줄 : 6·7급, 연구사 (의무직은 5급)</p> <p>전문대졸 : 7·8급, 지도사</p> <p>고 졸 : 9급</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형과 면접 또는 실기시험 - 의무복무기간 <ul style="list-style-type: none"> · 장학금 지급기간의 2배기간 - 전직제한 <ul style="list-style-type: none"> · 4급이하 행정직 5년 · 기타직 3년 - 전보제한 : 3년(최초직위) - 진출제한 : 4년
<p>⑪ 외국어 능통자 임용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4급이하로 임용 <p>※ 연구·지도직은 미적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 필기시험·면접시험과 실기시험 또는 서류심사 · 1차 : 국사 · 2차 : 외국어 1, 전공과목 1 - 전직제한 : 5년 - 전보제한 <ul style="list-style-type: none"> · 최초직위 3년 · 당해기관 5년 - 진출제한 : 5년 - 지방자치단체의 폐치, 분합, 직제와 기구개폐등으로 과원이 되어 전직·전보·진출의 경우는 예외로 함 - 퇴직후 2년이내 임용불가

요 건	시 험 방 법 등
<p>⑫ 연고지·일정지역거주자 소재지 기관 임용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기관관할소재지 읍·면지역에서 5년 이상 거주한 자를 - 지역소재기관(읍·면 또는 읍·면지역내 학교)에 8급이하로 임용 <p>※ 연구직은 미적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 필기시험·면접시험과 실기시험 또는 서류심사 · 1차 : 국사 · 2차 : 1·2차 특채과목중 1과목 - 전직제한 : 5년 - 전보제한 · 최초직위 : 3년 · 당해기관 : 5년 - 진출제한 : 5년 - 지방자치단체의 폐치, 분합, 직제와 기구개폐등으로 과원이 되어 전직·전보·진출하는 경우는 예외 - 8급(기능8급)이하로 특채 - 공무원은 퇴직후 2년 이내 임용 불가

※ 퇴직후 2년 이내 임용불가는 경력직공무원 특별임용의 경우에만 해당됨

라. 「제한경쟁특별임용시험」 실시를 의무화하는 특별임용

- 대 상(지방공무원임용령 제55조 제2항)
 - 임용예정직무에 관한 자격증소지자(법 제27조 제2항 제2호)
 - 특수한 직무분야·환경 또는 도서·벽지등 특수한 지역에 근무할 자(법 동조동항 제6호)
 - 실업계·예능계 및 사학계의 학과졸업자로서 당해 학교장의 추천을 받은 자(법 동조동항 제8호)
 - 임용예정직에 관련된 과학기술 및 이에 준하는 특수전문분야의

- 연구 또는 근무경력이 있는 자(법 동조동항 제9호)
- 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 자(법 동조 동항 제11호)
- 연고지 등 거주자(법 동조동항 제12호)
- 시험공고(동 임용령 제62조 제2항)
 - 시험기일 10일 전까지 인터넷 홈페이지 등에 공고
- 시험방법(동 임용령 제55조 제2항)
 - 제한경쟁특별임용시험의 경우에는 필기시험 추가가능

마. 개방형직위제

우리나라의 공무원 제도는 직업공무원제를 근간으로 한 폐쇄적인 운영 방식으로 인하여 외부의 유능한 전문가들이 공직에 들어올 수 있는 기회가 극히 제한되어 공직의 전문성과 경쟁력 향상에 한계가 있어 왔다. 이를 극복하고 공직사회의 전문성 제고와 경쟁력 강화를 위하여 '99년 5월 국가제도에서 개방형직위제를 도입함에 따라 지방공직사회에도 동 제도의 도입하였다

1) 연 혁

- '00.12.29 지방공무원법 개정
 - 개방형직위제 도입근거 마련
- '01.6.30 지방자치단체의개방형직위의운영등에관한규정 제정
 - 시·도 4급 과장급이상 직위 10%범위내 실시
- '01. 7.12 지방자치단체 개방형직위 운영지침 제정
- '02. 12.31 개방형직위 임용기간 연장(3년 → 최소 2년~5년)

- '05. 1.27 지방공무원법 개정
 - 지정범위 확대(시도 4급 → 5급 직위) 및 직위지정·협외 폐지
- '07.4.27 지방공무원법 개정
 - 지정범위 확대(시도 5급 이상 → 시도 5급 이상 및 시군구 6급 이상)
- '07.10.28 지방공무원 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정 개정
 - 개방형 지정대상 직위 총수의 10% 이내 등 개방형 직위 및 공모직위 운영을 위한 세부사항 규정

2) 지방자치단체 개방형직위제 개요

- 개방형직위 실시대상
 - 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위한 필요 직위
- 개방형직위 실시범위
 - 시·도는 5급 이상 10% 이내에서 운영
 - 시·군·구는 6급이상 10% 이내에서 운영
- 개방형직위 운영의 공정성 확보방안
 - 지방자치단체별로 선발시험위원회 구성운영
 - 위원중 50%이상을 대학교원 등 민간위원으로 위촉하여 공정성 제고
 - 임용절차
 - 선발시험위원회에서 복수(2~3명)로 선발하고 인사위원회에서 최종심사하여 임용권자에게 임용추천
- 개방형직위에 임용하는 계약직공무원
 - 총 계약기간 5년 범위내

바. 직위공모제

지방인사의 공정성과 투명성을 높이고 지방공직사회의 경쟁분위기를 확산시키고자 주요직위 공무원을 지방자치단체 내외(국가공무원 포함)의 경쟁을 통하여 적임자를 임용하는 제도이다

- '07. 4. 27 지방공무원법 개정
 - 직위공모제의 법적근거가 마련
- '07.10.28 지방공무원 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정 개정

사. 양성평등임용목표제

양성평등임용목표제는 지방공무원 신규임용시험에 있어서 남성 또는 여성 중 어느 한 성의 합격률이 목표비율에 미치지 못할 경우 해당 성의 응시자를 선발예정인원을 초과하여 추가 합격처리하는 제도이다.

1) 도입배경

- 여성채용목표제 실시 : '96년에 도입하여 목표비율을 직급별, 연도별로 상향조정
 - 7급 10%('96년) → 20%('00년) → 25%('02년)
 - 9급 20%('00년) → 30%('02년)
- '99년 군제대자에 대한 가산점 폐지가 「여성채용목표제」와 상승효과를 일으켜 여성합격률이 30%를 크게 상회

2) 목 적

- 남성수험생의 역차별 시비 해소
- 공직내 성비균형 달성 및 성숙한 양성평등문화 구현

3) 대상시험의 종류(선발예정인원 5명 이상)

- 지방 7급·9급 공채시험
- 지방연구사·지도사 공채시험

4) 임용목표인원 : 합격예정인원의 30%

5) 합격자 결정방법

- 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우
 - 평균득점이 합격선 -3점 이상인 해당 성의 응시자 중에서 고득점자순으로
 - 목표미달인원 만큼 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리

아. 장애인고용의무제 및 국가유공자등 취업보호제

1) 장애인 고용의무제

- 근 거 : 장애인고용촉진및직업재활법
- 내 용
 - 지방자치단체 및 국가는 장애인을 소속공무원 정원의 100분의 2이상 고용하여야 함
 - 다만, 특정직·정무직·별정직 등 공무원과 일부 특수직렬 공무원 등은 고용의무대상에서 제외함

2) 국가유공자 등 취업보호제

- 근 거 : 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 등.
- 취업보호대상자 : 국가유공자와 독립유공자·5·18민주유공자·특수임무수행자·고엽제후유의증환자와 그 가족
- 내 용
 - 공무원 등 채용시험에 응시하는 때에는 각 과목별 만점의 4할이상 득점시 과목별 만점의 10% 또는 5% 가산함

- 지방 및 국가 기능직공무원의 20%의 범위안에서 국가유공자 등을 우선 채용해야 함
- 국가기관 등은 기능직 공무원 정원이 5인 이상일 경우 정원의 10%를 국가유공자 등 취업보호대상자를 우선 채용해야 함

3) 저소득층 공직채용 우대

- 근거 : 지방공무원법 제25조
- 저소득층 : 국민기초생활보장법상의 기초생활 수급자
 - 기초생활수급자 : 부양의무자가 없거나 부양의무자로부터 부양을 받을 수 없는 자로서 소득인정액이 최저생계비 이하인자
- 우대방법
 - 일반직 및 기능직 공무원 신규채용시 1%를 저소득층에 할당

자. 시보(試補)임용

시보제도는 시험방법으로는 검증이 곤란한 공무원으로서의 적격성을 일정기간 관찰하여 적격성을 보여 준 시보공무원만 정규공무원으로 임명하는 제도이다.

1) 시보임용 대상 및 기간

5급 이하 및 기능직공무원으로 신규임용 되는 자는 5급의 경우 1년, 6급 이하 및 기능직의 경우 6개월간 시보로 임용한다. 휴직·직위해제·징계에 의한 정직 또는 감봉처분기간은 시보임용기간에 산입되지 아니한다.

2) 시보임용기간중의 공무원신분

시보공무원은 근무성적이 불량하거나 또는 교육훈련성적이 불량한 경우 신분보장의 원칙(법 제60조) 및 직권면직절차(법 제62조)를 거치지 않

고 직권면직할 수 있다.

3) 시보임용의 면제 및 기간단축

- 면제대상 : 승진소요최저연수를 초과하여 재직하고, 승진제한사유에 해당하지 아니하는 자로서 승진예정직급에 해당하는 신규임용에 합격하여 임용되는 경우와 정규의 일반직 또는 기능직의 지방공무원이 나 국가공무원이었던 자가 퇴직당시의 계급이나 그 이하의 계급으로 임용되는 경우에는 시보임용이 면제된다.
- 면제 또는 단축대상 : 국가공무원이 지방공무원으로 특별임용(법 제 27조 제2항 제7호)된 경우 동일계급의 국가공무원으로 근무한 기간과 시보공무원이 될 자가 받은 교육훈련기간은 시보임용기간에 산입된다.

차. 외국인의 임용

외국인은 지방공무원법 제25조의2 및 지방공무원임용령 제3조의2에 의거하여 지방공무원으로 임용할 수 있다.

- 요건 : 국가안보 및 보안, 기밀에 관련되는 분야외의 직에 채용 가능
- 채용가능 범위 : 특수경력직 공무원⁸⁾

8) '08.9.30 지방공무원 임용령 개정을 통해 종전의 계약직 공무원에 한해 외국인을 채용하던 것을 특수 경력직 공무원에 대해 외국인을 채용할 수 있도록 채용 범위를 확대함

3. 승진(昇進)임용

승진이란 하위계급에 재직중인 공무원이 상위계급으로 임용되는 것으로 이는 책임이 증대하고 보수가 높아지며, 보다 큰 위신이나 지위를 가지게 되는 효과가 있어 재직 공무원들의 지대한 관심사항의 하나이다. 계급간의 승진임용은 근무성적평정·경력평정·교육훈련성적 등 능력의 실증에 의한다.

가. 승진기준

1급 내지 3급 공무원에의 승진은 바로 하급의 공무원 중에서 임용하고, 4급공무원에의 승진은 동일 직군(職群)내의 바로 하급의 공무원 중에서 각각 임용하며, 5급·6급·7급·8급에의 승진은 동일직렬(職列)의 바로 하급 공무원 중에서 임용한다. 한편 연구관·지도관에의 승진은 동일직렬의 하급(연구사·지도사)공무원 중에서 임용한다.

나. 승진임용의 종류 및 방법

1) 일반승진

- 4급 공무원의 3급 승진은 전문분야, 능력, 인품, 적성, 건강상태, 가정생활, 생활태도 및 업무목표 달성 등에 의한 결과를 기준으로 심사·선발하여 임용한다.
- 5급·7급 이하 공무원 및 기능직공무원의 승진은 승진후보자명부 순위 2~4배수 해당자 중에서 심사·선발하여 임용한다.

〈 임용하고자 하는 결원수에 대한 승진임용 범위 〉

임용하고자 하는 결원수	승진후보자명부에 의한 순위가 다음에 포함되는 자
1~5	결원 1인당 4배수
6~10	결원 5인을 초과하는 때 1인당 3배수+20인
11이상	결원 10인을 초과하는 때 1인당 2배수+35인

※ 7급 이하 및 기능직공무원을 승진임용 하고자 하는 경우는 필기시험 또는 실기시험을 과할 수 있음

- 6급 공무원의 5급 승진은 승진후보자명부 순위로 2~5배수 범위내의 자 중에서 일반승진시험방법, 2~4배수 범위내의 자 중에서 인사위원회의 의결방법 또는 일반승진시험과 인사위원회의 승진의결의 병행방법에 의하여 선발·임용한다.

〈 일반승진시험응시대상자 범위 〉

결원 및 예상결원수	응 시 배 수
1~5	2~5 배수
6~10	10내지 25에 5를 초과하는 때 1에 대하여 2~4배수를 더한 수
11~15	20내지 45에 10을 초과하는 때 1에 대하여 2~3배수를 더한 수
16이상	30내지 60에 15를 초과하는 때 1에 대하여 2배수를 더한 수

<※ 6급 공무원의 5급 일반승진 제도개선>

- '95년까지는 6급 공무원의 5급 승진은 반드시 승진시험을 거치도록 하였으나, '94. 12. 22 관련규정을 개정하여 '96. 1. 1부터는 승진시험 방법 외에 인사위원회의 의결을 거쳐 임용할 수 있도록 하였으며, '98. 2. 20부터는 일반승진시험과 인사위원회 승진의결을 병행하는 방법을 추가함.
- '04. 1. 1부터는 「인사위원회 승진의결」방법을 삭제, 승진시험과 심사승진을 5:5 병행토록 의무화
- 시험승진 의무화에 따른 시험준비 등 부작용을 해소하고 승진임용방법 선택에 있어서의 지방자치단체의 인사자율권을 확대하기 위하여 '06. 1. 12 지방공무원임용령을 개정하여 인사위원회 승진의결에 의한 승진임용을 인정하고 승진시험과 심사승진을 병행하는 경우 그 비율을 각 5할로 하던 것을 지방자치단체에서 자율결정토록 함

- 연구사·지도사의 연구관·지도관 승진은 6급 공무원의 5급 승진임용 방법과 같다. 다만, 연구사의 연구관에의 승진임용은 승진시험요구일 전 2년 이내에 연구실적심사(연구·지도직규정 제13조 참조)에서 부결된 사실이 없는 자라야 한다.
- 공무원을 승진임용 하고자 할 경우에는 당해 인사위원회의 사전심의 또는 의결을 거쳐야 한다. 이 경우 승진임용 배수범위가 정해져 있지 않은 3급 이상에의 승진시 인사위원회 심의대상범위는 임용권자가 정한다.

2) 공개경쟁승진(공개경쟁승진시험에 의한 승진)

5급 승진시험대상은 승진소요최저연수(4년)를 경과한 6급 공무원이며, 시험방법은 1차(선택형 필기), 2차(논문형 필기), 3차(면접 또는 실기)로 구분 실시한다.

3) 특별승진

특별승진은 특별한 자격요건을 갖춘 공무원에 대해서 승진소요최저연수, 승진후보자명부의 순위 등에 불구하고 승진할 수 있는 제도로써 그 대상 및 요건은 다음과 같다.

대 상	요 건	비 고
① 청백리 포상을 받은 4급 이하 및 기능직공무원	승진소요최저연수 (1년단축가능) 도달자	
② 직무수행능력이 탁월한 자로 행정발전에 공헌한 4급 이하 및 기능직공무원	”	인사위원회의 의결
③ 제안제도 창안등급 동상이상을 받은 5급 이하 및 기능직 공무원	”	5급에의 특별승진의 경우는 인사위원회의 의결
④ 명예퇴직하는 자로서 특별한 공적이 인정되는 2급 이하 및 기능직공무원	계급별 1년 이상 재직자	6급 이상은 인사위원회의 의결
⑤ 재직중 공무로 사망한 공무원	특별한 공적이 인정되는 자	※ 추서

4) 근속승진

하위직 공무원 중 법령상 승진소요최저연수를 상당히 초과하여 장기간 근무한 자에 대하여 승진기회를 확대함으로써 사기를 진작시킴과 아울러 직무수행의 효율성을 제고시키기 위하여 상위직급의 정원에 관계없이 승진임용 하는 제도로서 그 대상 및 요건은 다음과 같다.

- 우대승진제 : 4년 이상 재직하고 있는 일반직 9급 공무원으로서 읍·면·동에서 6개월 이상 계속근무하고 있는 자 중 승진임용배수 범위 내의 자를 대상으로 근속승진임용 할 수 있다.
- 근속승진제 : 일반직 9급 및 기능직 기능 9급 공무원은 7년 이상 재직하고 있는 자, 일반직 8급 및 기능직 기능 8급은 8년 이상 재직하고 있는 자, 기능직 기능 10급은 6년 이상 재직하고 있는 자 중 승진임용배수 범위내의 자를 대상으로 근속승진임용 할 수 있다.

다. 승진소요최저연수

승진소요최저연수는 공무원이 승진함에 있어 당해 계급에서 일정기간 재직할 것을 요구하는 법정기간으로 이는 승진임용에 필요한 최소한의 자격요건이라 할 수 있으며, 승진후보자명부 작성대상을 승진소요최저연수에 도달한 자로 하는 것도 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

1) 법정승진소요최저연수

일 반 직	연구·지도직	기 능 직
<ul style="list-style-type: none"> - 3급이상 : 3년이상 - 4·5급 : 5년이상 - 6급 : 4년이상 - 7·8급 : 3년이상 - 9급 : 2년이상 	<ul style="list-style-type: none"> - 연구사 : 5년이상 · 석 사 : 3년이상 · 박 사 : 재직연수 불요 - 지도사 : 5년이상 · 석 사 : 3년이상 · 박 사 : 재직연수 불요 	<ul style="list-style-type: none"> - 기능 6급이상 : 3년이상 - 기능 7·8급 : 2년이상 - 기능 9·10급 : 1년6월이상

2) 승진소요최저연수의 계산

- 승진소요최저연수의 계산은 당해 계급에서 계속하여 재직한 기간을 대상으로 함을 원칙으로 한다.
- 다만, 공무상 휴직, 병역의무 수행 등 법률에 의한 의무수행, 국제기구(외국기관·국내외 대학 또는 국내외 연구기관)에 임시고용으로 인한 휴직기간, 자녀양육을 위한 육아휴직기간과 해외유학을 위한 휴직기간의 5할에 해당하는 기간은 승진소요최저연수에 산입하고 있으나, 그 외 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 승진임용제한기간은 승진소요최저연수에 산입하지 아니한다.

- 이 밖에 지방공무원임용령 제33조 제2항 내지 제10항의 규정에 의하여 예외적으로 승진소요최저연수에 산입할 수 있는 기간이 있다.
 - 강임되었던 공무원이 원 계급으로 승진될 경우에는 강임 전의 기간은 현 계급의 재직연수로 통산한다.
 - 퇴직하였던 지방 또는 국가공무원이 퇴직당시의 계급이하의 계급으로 임용된 경우에는 퇴직 전의 재직기간 중 현계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 현 계급의 재직연수로 통산한다.

라. 승진임용의 제한

공무원이 승진소요최저연수에 도달하고, 승진후보자명부상의 서열이 빨라 모든 승진요건을 갖추었다 하더라도 다음의 승진임용의 제한사유에 해당될 경우에는 승진할 수 없다.

1) 승진임용 제한자

- 징계의결요구·징계처분·직위해제·휴직 또는 시보임용기간 중에 있는 자
- 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과되지 아니한 자
 - 정직 : 18월, - 감봉 : 12월, - 견책 : 6월
 - * 금품·향응 수수 등으로 인한 징계의 경우에는 3개월을 가산함
- 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 지방공무원임용령에 의한 공무원으로 된 경우 종전의 신분에서 징계처분을 받고 다음의 기간이 경과되지 아니한 자
 - 강등처분 : 그 처분의 종료일로부터 24월
 - 근신(謹慎)·영창(營倉), 기타 이와 유사한 징계처분 : 그 처분의 종료일로부터 6월

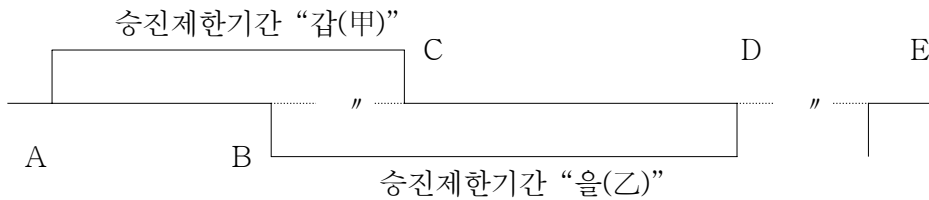
2) 승진임용제한기간의 단축

징계처분 후 당해 계급에서 훈·포장, 모범공무원 포상, 국무총리 이상의 표창 또는 제안의 채택시행에 따른 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 따른 승진임용제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

징계처분이 중복된 경우(승진임용제한기간 중에 또다시 징계처분을 받은 경우)에는 전의 처분에 대한 제한기간이 만료된 날로부터 기산한다.

< 운영 사례 >

- 승진제한 사유가 경합된 경우 전 처분이 징계처분인 경우와 징계처분이 아닌 경우의 승진제한기간의 계산



※ BC=DE

- ① 을의 사유가 징계처분인 경우의 승진제한기간은 AE이고
- ② 을의 사유가 징계처분이 아닌 경우의 승진제한기간은 AD이다.

마. 승진후보자명부 작성

승진임용의 객관성·공정성 확보를 위하여 작성하는 승진후보자명부는 임용권자가 5급 이하·연구사·지도사 및 기능직공무원 중 승진요건을 갖춘 자를 대상으로 각자의 근무성적평정점수, 경력평정점수, 훈련성적평정점수, 가점 및 감점평정의 결과에 따라 승진예정 직급별로 작성한다.

1) 명부상 평정요소별 배점비율

요 소		배 점 비 율		비 고	
		5급 (연구관, 지도관)	6급이하 및 기능직 (연구사, 지도사)		
근 무 성 적		70%	70%	경력가점 : 0.02~1.0점	
경 력		30%	30%		
훈 련 성 적		폐	지		
가 점	자 격 증	사무·정보분야	폐	가점상한점 : 7.26점	
		직무관련 자격증	0.25 ~ 0.5		좌 동
		외국어능력검정시험성적	0.25		좌 동
	특 수 지	0.013 ~ 0.025 (총 0.63점)	좌 동		
	장 기 교 육 훈 련	폐	지		
	실 적 가 점	최대 5점	좌 동		

※ 평정요소 배점비율 조정가능

- 근무성적(90~70%), 경력(30~10%)

- 경력가점은 지방자치단체의 장이 당해 지방자치단체의 운용여건을 감안하여 총 정원의 3% 이내에서 경력평정에 있어서 가점을 부여할 특별한 사유가 있는 직위를 규칙으로 정할 수 있음

2) 명부 작성기준일 및 효력발생일

승진후보자명부 작성기준일은 매년 1월말일과 7월말일 이고, 명부의 효력은 작성기준일 다음날부터 발생된다.

- 승진후보자명부의 분리·통합작성 : 임용권자는 승진후보자명부를 인사위원회의 심의를 거쳐 그 소속기관·지역 또는 직무의 종류별로 분할하여 작성하거나, 직무내용이 유사하고 인원수가 적절한 균형을 유지하고 있는 직렬을 통합하여 작성할 수 있음

3) 승진후보자명부순위의 공개

명부작성권자는 명부의 작성이 완료된 때에는 지체 없이 명부에 등재된 공무원에게 전자우편 등을 통하여 본인의 명부순위를 알려주어야 한다. 본인의 요구가 있는 때에도 또한 같다.

4) 승진후보자명부상 동점자 선순위 결정

승진후보자명부상 동점자가 발생한 경우에는 다음의 순위에 따라 선순위를 결정한다.

- ① 근무성적평정점 및 실적가점이 우수한 자
- ② 당해 직급에서 장기근무한 자
- ③ 당해 계급에서 장기근무한 자
- ④ 공무원으로 계속 장기근무한 자

5) 명부의 조정 및 삭제시기

조 정 사 유	조 정 시 기
<ul style="list-style-type: none"> - 공무원이 전입한 경우(신규임용·특별임용 포함) - 교육훈련을 이수한 경우 - 승진소요최저연수에 도달한 경우 	<p>전입일</p> <p>성적통보일</p> <p>도달전일</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 승진임용제한사유 또는 일반승진시험의 응시자격 정지사유가 해제된 경우 - 근무성적을 예외평정한 경우 - 자격증을 취득한 경우 	<p>사유발생일</p> <p style="text-align: center;">"</p> <p>자격증제출일</p>

바. 근무성적평정

근무성적은 6개월 단위로 평정하는데 당해 공무원의 6개월간의 근무실적·직무수행능력·직무수행태도에 대한 요소를 계량화하여 평가한 후 기관단위(또는 부서단위)의 직급별로 서열순위를 확정하고 근무성적평정

점을 부여하는 것이다.

1) 평정기준일

근무성적평정기준일은 6월말·12월말이다.

2) 평정절차

- ① 평정자(평정대상 공무원의 직근상급감독자 또는 차상급감독자)의 평정
- ② 확인자(평정자의 직근상급감독자 또는 차상급감독자)의 확인
- ③ 평정단위별 서열명부 작성(평정자 및 확인자)
- ④ 근무성적평정위원회에 제출
- ⑤ 근무성적평정위원회의 심사·조정
- ⑥ 승진후보자명부작성권자(임용권자)에게 제출
- ⑦ 승진후보자명부에 반영

3) 근무성적평정점

근무성적은 평정공무원이 주관적인 판단에 따라 평정되는 요소가 대부분으로 온정주의에 의한 관대한 평정을 할 수 있으므로 상대적 서열결정을 위하여 다음과 같이 강제분포비율을 정하여 놓고 평정점을 부여한다. 이 경우 평정대상공무원수가 적어 정확한 분포비율을 적용하기가 곤란한 경우에는 승진후보자명부 작성권자가 근무성적평정위원회의 심사·평정결과에 따라 적정한 분포비율을 정하여 평정점을 부여한다.

- 수(64점 이상 70점 이하) 2할
- 우(53점 이상 64점 미만) 4할
- 양(32점 이상 48점 미만) 3할
- 가(32점 미만) 1할

4) 근무성적평정의 예외평정

- 근무성적평정은 6개월간의 근무실적을 평가하는 것이 원칙이나 휴직

·직위해제 등으로 근무성적평정대상기간 중 실제근무기간이 1개월 미만인자에 대하여는 평정을 실시하지 아니한다.

- 그리고 근무성적평정을 할 수 없는 민간기관, 단체 등에 파견되어 실제 근무를 하였으나 파견 받은 기관에서 근무성적평정을 하지 아니한 경우에는 원 소속기관에 복귀하여 1일 이상 실제 근무한 자에 대하여는 평정을 실시하고, 실제 근무하지 아니한 경우에는 파견직전 2회 근무성적의 평균을 당해 공무원의 평정으로 예외평정 한다.
- 근무성적평정점을 산정함에 있어서 평정단위연도중 평정점이 없는 평정단위기간이 있을 때에는 당해 평정단위연도의 다른 평정단위기간의 평정점을 그 평정단위연도의 평균평정점으로 한다.
- 근무성적평정점을 산정함에 있어서 평정대상기간중 평정점이 없는 평정단위연도가 있을 때에는 그 평정단위연도의 전·후에 평정한 평정점의 평균을 그 평정단위연도의 평균평정점으로 한다. 이 경우 평정점이 없는 평정단위연도의 전 또는 후에 평정점이 전혀 없을 때에는 그 평정단위연도의 전 또는 후의 평정점은 30점으로 한다.

5) 근무성적평정점의 승진후보자명부 반영기간 및 비율

구 분	반영기간	반 영 비 율
5급	최근 3년 이상	※ 2009년부터는 명부반영기간이 종전의 반영기간을 최소기간으로 하여 그 이상으로 임용권자가 결정하도록 하고, 반영기간 중 반영비율을 각 기간별로 동일하게 하도록 개정('07.12.13 지방공무원 평정규칙 개정)
6·7급·연구사·지도사 및 기능직 기능 7급이상	최근 2년 이상	
8급이하 및 기능직 기능 8급이하	최근 1년 이상	

사. 경력평정

1) 평정대상

평정일 현재 승진소요최저연수에 도달한 5급 이하·연구사·지도사 및 기능직공무원을 대상으로 평정한다.

2) 경력평정대상기간

경력평정대상기간은 경력평정대상공무원의 경력평정가능기간에서 휴직·정직·직위해제기간을 제외하고 실제직무에 종사한 기간을 경력별로 구분하여 확정한다. 다만, 임용령 제31조의6 제2항 각 호에서 정한 기간은 실제직무에 종사한 기간으로 본다.

※ 2009년부터는 경력평정대상기간은 각 자치단체 소속 공무원의 계급별 평균승진소요연수를 반영, 계급별 승진소요최저연수 이상에서 임용권자가 자율적으로 정하여 운영할 수 있도록 개정('07.12.13 지방공무원 임용령(제31조의6제2항 개정))

3) 환산경력기간

실제직무에 종사한 경력평정대상기간에 환산율을 곱하여 환산경력월수를 산정한다.

가) 공무원경력

- 갑경력 : 동일직렬의 동일계급(등급)이상의 경력(10할)
- 을경력 : 직렬이 다르나 동일직군의 동일계급이상의 경력(8할)
- 병경력 : 직군이 다른 동일계급이상의 경력 및 동일직군의 바로 하위계급의 경력(6할)
- 정경력 : 직군이 다른 바로 하위계급의 경력(3할)

나) 군 의무복무경력

- 신규임용후보자명부 등재후 공무원임용전 군 의무복무경력 : 을경력
- 신규임용후보자명부 등재전 군 의무복무경력 : 5할

다) 기타경력

- 박사학위 소지후 대학에서 전임강사이상 근무경력 또는 연구기관에서 연구업무에 종사한 경력(5급 8할, 6급 이하 10할)
- 자격증을 취득한 후 당해 직급의 직무와 관련되는 해당분야에서 종사한 경력(상위직급 해당경력 10할, 당해 직급 해당경력 8할)
- 임용예정계급상당이상의 정부투자기관 및 민간기관 등의 근무경력(6할)

4) 경력평정점 계산

총환산경력월수에 계급별 월경력 평정점수를 곱하여 산정한다.

계급별 월경력평정점 점수표

《 5 급 》

경력평정 가능기간	만점도달기간	월경력평정점	
		최근 84월 경력	84월 이전 경력
5 ~ 14년	14년 (168월)	0.33 점	0.03 점
	13년 (156월)	0.34 점	0.02 점
	12년 (144월)	0.33 점	0.04 점
	11년 (132월)	0.34 점	0.03 점
	10년 (120월)	0.34 점	0.04 점
	9년 (108월)	0.35 점	0.03 점
	8년 (96월)	0.35 점	0.05 점
	7년 (84월)	0.36 점	-
	6년 (72월)	0.42 점	
	5년 (60월)	0.5 점	

비고: 각 경력평정 가능기간의 선택과 만점도달기간은 위의 표 중 미리 기관에서 정한 기준을 적용

- 예) 경력평정 가능기간과 만점도달기간을 각각 13년과 11년 선택한 경우
- 상기 표에서 경력평정가능기간 13년, 만점도달기간 11년(132월)을 선택
 - 해당 기간의 월경력평정점은 각각 0.34/0.03점이 됨.

《 6 급 및 기능직 기능6급 》

경력평정 가능기간	만점도달기간	월경력평정점	
		최근 72월 경력	72월 이전 경력
4 ~ 12년	12년 (144월)	0.38 점	0.04 점
	11년 (132월)	0.38 점	0.05 점
	10년 (120월)	0.39 점	0.04 점
	9년 (108월)	0.40 점	0.04 점
	8년 (96월)	0.40 점	0.05 점
	7년 (84월)	0.41 점	0.04 점
	6년 (72월)	0.42 점	
	5년 (60월)	0.5 점	
	4년 (48월)	0.63 점	

《 연구·지도사 》

경력평정 가능기간	만점도달기간	월경력평정점	
		최근 72월 경력	72월 이전 경력
4 ~ 12년	12년 (144월)	0.38 점	0.04 점
	11년 (132월)	0.38 점	0.05 점
	10년 (120월)	0.39 점	0.04 점
	9년 (108월)	0.40 점	0.04 점
	8년 (96월)	0.40 점	0.05 점
	7년 (84월)	0.41 점	0.04 점
	6년 (72월)	0.42 점	
	5년 (60월)	0.5 점	
	4년 (48월)	0.63 점	

《 7 급 이하 및 기능직 기능7급 이하 》

경력평정 가능기간	만점도달기간	월경력평정점	
		최근 60월 경력	60월 이전 경력
2 ~ 10년	10년 (120월)	0.46 점	0.04 점
	9년 (108월)	0.46 점	0.05 점
	8년 (96월)	0.47 점	0.05 점
	7년 (84월)	0.48 점	0.05 점
	6년 (72월)	0.49 점	0.05 점
	5년 (60월)	0.50 점	-
	4년 (48월)	0.63 점	
	3년 (36월)	0.84 점	
	2년 (24월)	1.25 점	
	1년 (12월)	2.50 점	

비고: 단, 경력평정 가능기간 선택시 7급·8급, 기능7급 이상은 3년 이상으로 가능기간을 선택함.

5) 가산평정점 계산

- 지방자치단체의 장이 총 정원의 3% 이내에서 경력평정의 가점을 부여할 특별한 사유가 있는 직위를 규칙으로 정할 수 있으며, 이 경우의 가점은 총 평정점의 만점의 범위(30점) 안에서 1년을 초과하는 매 1월마다 0.02점을 가산하여 평정하되 1점을 넘지 못함

아. 훈련성적평정('08.1.1 교육훈련평정 폐지 및 이수제 실시)

1) 적용대상

- 2급 이하 일반직 및 기능직 공무원(시행령 제4조의5 제1항)
 - 일반직공무원은 지방공무원법 제2조제1항의 일반직공무원을 말하며 연구사와 지도사 포함
 - 연구관·지도관은 승진개념이 없으므로 적용제외

2) 교육훈련시간의 승진반영방법

- 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 또는 승진시험 응시대상에서 제외
 - 임용령 제34조제6항·제7항에 의한 승진임용(근속승진)의 경우에도 의무적 교육이수시간을 충족해야 함
- 판단기준 : 당해계급 근무년수 × 지자체별 연간교육훈련 기준시간
 - 근무연수는 “근무개월 ÷ 12”로 산출하며, 근무개월은 역(曆)에 의한 방법으로 월(月)단위로 계산하며 15일 이상은 1개월로 산정함
 - 산출 기준일은 승진심사일 또는 승진시험 응시대상자 결정일이 속한 달의 전전달 말일 현재로 함
 - ※ 교육훈련시간을 충족하지 아니하여도 승진후보자명부에는 포함. 따라서 배수범위 밖의 상위순위자를 명부에 추가하는 것은 아님
- 적용예외
 - 특별한 사유로 교육시간을 충족치 못했다고 단체장이 인정하는 경우
 - 법 제39조의3에 의거 특별승진·일반승진시험에 우선 응시하는 경우
 - 법 제39조의2에 의거 공개경쟁시험에 응시하는 경우

3) 승진에 필요한 교육훈련시간

- 연간 교육훈련 기준시간 설정
 - 구체적 의무이수시간은 시행령 [별표1]에 규정된 최저이수시간을 준수하여 연단위로 자치단체장이 결정·고시

<직급별 연간 최저 교육이수시간>

구분	연간교육시간			
	2~3급	4급	5급이하	기능직
2008년	20시간 이상	30시간 이상	50시간 이상	20시간 이상
2011년 이후	30시간 이상	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상

- 파견·휴직기간, 기관간 전보자 및 전직자 처리
 - 휴직 및 파견기간은 교육시간 산출시 당해계급 근무연수에서 제외
 - 소속을 달리하는 전보·전직자의 경우 전보·전직 이후부터 근무기간 및 교육시간을 대상으로 하되, 단체장이 필요하다고 인정하는 경우 전 기관 및 직렬에서의 근무기간 및 교육시간을 반영할 수 있음
- 공무상 질병 등으로 인한 장기병가 및 출산휴가기간에 대한 적용
 - 공무상 질병 또는 부상으로 인한 병가기간(60일을 초과)과 출산휴가기간은 교육훈련시간 산출시 당해계급 근무년수에서 제외
- 신규채용 및 승진후보자의 기본교육 처리
 - 채용 또는 승진된 직급에서 이수한 교육훈련으로 봄

4) 교육훈련 인정범위 및 인정시간 기준

- 인정범위 : 전문교육, 기본교육, 기타교육을 모두 실적으로 인정
 - 기타교육에는 직무관련 워크숍 참여, 자격증 취득 등 스스로 하는 각종 학습·연구활동이 포함됨(시행령 제4조의2제4항)
 - 교육유형별 인정시간 기준은 자치단체장이 설정·고시
- 인정범위 확대에 따른 교육편중현상 방지대책

- 전체 교육이수시간 중 교육훈련 담당부서 주관으로 교육명령을 통하여 민·관 교육훈련기관에서 이수한 교육실적이 20% 이상이 되어야 함(집합교육 및 사이버 교육 포함)
- 공무원이 연간 최대로 인정받을 수 있는 교육시간은 160시간으로 함
- 단체장은 균형있는 능력개발을 위해 직급별·직무분야별 필수 이수 교육과정을 지정할 수 있음

5) 교육훈련평정 폐지에 관한 경과조치

○ 교육훈련시간의 승진반영 시기

- 승진에 필요한 교육훈련시간의 반영은 2008년 1월 1일부터 기산한 근무기간 및 교육훈련 시간을 대상으로 2009년 1월 1일 이후 승진 심사시부터 적용

○ 2008년 승진자의 경우

- 2008.1.1부터 2008.12.31까지 2급이하 일반직(연구사·지도사 포함) 및 기능직공무원을 상위직급으로 승진임용하는 경우에는 2007년 12월 31일 현재 개정전 지방공무원평정규칙에 따라 평정한 훈련성적평정점이 지방자치단체장이 정한 일정기준에 도달한 자를 승진심사 또는 승진시험 응시대상자로 함
- '07.12.31 현재 취득한 교육평점이 기준점수 미달시 '08년도에 이수한 교육실적을 개정전 평정규칙에 의거 취득한 점수로 간주하여 합산
- 2008년도 승진임용에 필요한 교육훈련성적평정점 사전고지
 - 단체장이 '08년도에 적용할 승진자격 기준점수를 '07.9.30까지 각 직급별로 결정·고시(2~4급 3~10점 이내, 5급이하 20점 이내)한 것에 따름

※ 승진자격 기준점수 결정시 각 직급별로 승진소요기간 경과자의 평균 교육훈련 점수를 참고하여 설정

- 2009년 이후 승진임용에 있어서의 근무기간 및 교육훈련 이수시간 산출의 기산일은 2008.1.1로 함

자. 가점평정

5급 이하, 연구사, 지도사 및 기능직공무원의 승진후보자명부에는 근무 성적평정점, 경력평정점 이외에 다음의 점수를 가점으로 합산한다.

1) 자격증 가점(평정규칙 제23조)

국가기술자격법에 의한 자격증 및 자격기본법에 의하여 국가가 공인한 민간자격증 중 지방자치단체의 장이 정한 자격 등에 대하여도 가점평정하되 공무원으로 재직함으로써 취득한 자격증에 대하여는 평정하지 아니한다.

※ 신규채용당시 또는 자격증 취득당시 계급에 한하여 가점평정(하위계급에서 가점평정한 동일한 자격증에 대하여는 다시 평정하지 못함)

○ 기타 자격증

- 평정규칙 [별표 3] 또는 [별표 4]에서 정하는 자격증 중 당해 직무와 밀접한 관련이 있다고 임용권자가 인정하여 지정하는 자격증
 - 기타 자격기본법에 의하여 국가가 공인한 민간자격증 중 지방자치단체장이 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 인정하는 자격증
 - 외국에서 취득한 자격증 중 위와 동(일)등하다고 임용권자가 인정하여 지정하는 자격증
- ☞ 2007.1.5 직렬 통·폐합으로 종전과 같이 직급(렬)을 기준으로 기타 자격증(직무관련자격증) 가점을 부여할 경우 그 범위가 지나치게 확대되어 직무관련 자격증으로서의 의미가 상실됨에 따라 직무(류)단위로 축소, 자격증과 담당업무와의 관련성을 강화

< 자격증별 가산점수(평정규칙 별표5) >

구 분	평정점
당해 직렬의 당해계급 또는 상위계급에 해당하는 자격증	0.5
당해 직렬의 바로 하위계급에 해당하는 자격증	0.25

※ 위 자격증 중 2이상인 경우에도 2중 하나만을 평정대상으로 한다.

○ 자격증 가점의 제한

- 공무원으로 재직함으로써 취득한 자격증은 가점 평정하지 못함
- 사무관리·정보처리·통신분야 해당 자격증(2008.12.31까지만 인정)이 2개 이상인 경우와 기타 자격증(직무관련)이 2이상인 경우에는 그 중 하나만을 가점 평정함

2) 외국어능력검정시험성적 가점(0.25점)

- 대상자 : 5급이하, 연구사·지도사 및 기능직공무원
- 개인별 1개 언어만 인정, 성적확인서의 유효기간 내에서 인정
 - 가점만점(0.25) 범위 내에서 시험성적에 따라 점수를 차등부여 가능

<외국어능력검정시험성적 확인서>

외국어	외국어능력검정시험성적	평정점
영어	토플 530점(CBT 197점), 토익 700점, TEPS 625점, 서울대·한국외대·부산외대 어학능력검증 60점 이상 기타 임용권자가 별도로 정하는 어학능력 검정성적 이상	0.25
기타	서울대·한국외대·부산외대 어학능력검증 60점 이상 기타 임용권자가 별도로 정하는 어학능력 검정성적 이상	0.25

3) 특수지근무경력 가점(평정규칙 제24조)

- 지방공무원수당규정 제12조 및 공무원수당등에관한규정 제12조의 규정에 의한 특수지에서 근무한 경력이 있는 경우에는 다음의 점수 이내에서 가점 평정한다.
 - 특수지 특지 및 갑지 근무경력 : 1월마다 0.025점
 - 특수지 을지 근무경력 : 1월마다 0.018점
 - 특수지 병지 근무경력 : 1월마다 0.013점
- 특수지근무경력에 대한 가점은 0.63점을 초과하여 평정할 수 없다.
 - ☞ 국가공무원 재직 중 특수지 근무경력도 인정함

4) 장기교육훈련 가점 :

- 장기교육훈련 가점은 2007.12.17 폐지됨(평정규칙 제25조삭제)

5) 실적가점

- 실적가점은 승진후보자명부에 5점 범위내에서 직접 반영
- 가점부여요건, 기준 등은 임용권자가 정하여 사전에 소속공무원에게 공개
- 실적가점 부여기준 마련을 위하여 필요한 경우 실적심사위원회(근무성적평정위원회 등)를 구성 운영할 수 있음

<실적가점 부여기준 예시>

- 민원만족도 조사결과 우수기관(부서)소속공무원에게 평정등급 및 당해 평정기관 등의 근무기관에 따라 가점부여
- 예산절감에 기여한 경우 예산절감액에 따라 가점부여
- 직무와 관련하여 창안상 등의 상훈을 수상한 경우 훈격에 따라 가점부여
- BSC 평가결과 실적 우수직원 등

☞ 실적가점 부여요건 설정시 유의사항

- 근무실적이 탁월한 경우에 부여하며, 직무수행능력 및 직무수행태도 관련사항을 가점사유로 설정할 수 없음 (예, 직무분야, 학위취득, 자격증취득 등)
- 당해 자치단체 소재지에 주소를 둔 이유로 실적가점을 부여할 수 없음
- 자격증 소지 및 특수지근무 등 법령상 가점사유로 인정되는 경우에는 실적가점으로 중복하여 가점부여 할 수 없음

차. 다면평가제

승진대상자를 결정하거나 성과상여금 지급 또는 근무성적평정을 실시함에 있어서 부하직원에 대한 상사의 일방적인 평가가 아니라, 공정하고 객관적인 평가가 될 수 있도록 하기 위해 집단을 구성하여 상사·동료·부하 등 다방면으로 평가를 실시하여 그 평가결과를 반영하는 것을 말한다.

다면평가집단은 평가대상자를 공정하고 객관적으로 평가할 수 있도록 당해 기관에서 일정기간 이상 재직한 자들로 구성하여야 하며, 소속 부서별로 인원수를 적절히 안배하고, 하급자는 가급적 평정대상자를 잘 아는 사람으로 선정하는 것이 바람직하다.

1) 다면평가의 근거

- 지방공무원임용령 제38조의5(승진임용시 민원인 등의 평가결과 반영)
 - 임용권자는 소속 공무원을 인사위원회의 심의 또는 의결을 거쳐 승진 임용하고자 하는 때에는 승진심의 또는 승진의결 대상공무원의 직근 상위계급의 공무원, 동일계급의 공무원, 직근 하위계급의 공무원 또는 업무와 관련된 민원인 등의 평가결과를 반영할 수 있음⁹⁾

9) 지방자치단체별 특성에 맞게 다면평가 실시여부를 결정하도록 지방공무원 임용령 개정('08.9.30)

- 평가방법 및 절차, 평가결과의 반영비율 등에 관한 사항은 규칙으로 정함

2) 기대효과

- 공무원의 능력과 실적을 공정하고 객관적으로 평정하여 성실하고 유능한 공무원 우대가능
 - 행정서비스에 대한 다양한 의견을 수렴, 평가에 활용할 수 있음
- 상사 1~2명이 부하직원을 평가하는 단일평가의 폐해시정
 - 상사에 대해서만 책임지고 복종하는 행태에서 벗어나 → 국민 등 모든 이해관계인에게 책임을 지고 양질의 서비스를 제공하는 공직 풍토 조성
- 평가의 다면화·입체화로 인사평정의 객관성 및 신뢰성 제고
- 평가결과의 익명성으로 인해 평가대상에 대한 객관성 제고 및 공정하고 합리적인 평가가능
- 공정하고 정확한 평가정보의 피드백으로 자기개발에 대한 동기부여
 - 상급자뿐 아니라 동료 및 부하직원으로부터 인정받고 존경받기 위한 자기개발 유도

3) 다면평가 운영시 고려사항

- 다면평가의 목적과 활용방안을 명확히 설정한 후 설문지를 설계
 - 평가문항의 선정, 설문지의 구성, 평가문항별 가중치, 평가척도의 선정 그리고 타 평가제도와의 관계설정
- 평가자 선정과 평가자별 가중치 결정
 - 평가자 선정에 있어서 피평가자와의 업무연관성, 피평가자의 희망

등을 우선적으로 고려

- 계선조직의 경우 직·차상급자와 직·차하급자가 평가자로 선정되는 것이 원칙이며, 1인당 평가자가 5명 이상 되는 것이 바람직 함
- 평정참여자 및 평정과정 관련자료의 보안대책 마련
- 담합 가능성, 평가성향의 편차, 특이응답 등에 대한 보완장치 마련
 - 안전장치의 설계가 사전에 확정되지 않을 경우, 평가 실시이후 개인별 평정이 변동될 수 있고, 다면평가에 대한 신뢰 손상우려
- 구성원에 대해 평가하는 법, 평가받는 법에 대한 자세한 설명과 훈련 실시
 - 하위직의 경우 평가한다는 것 자체에 익숙하지 못하며, 고위직에 있어서도 온정주의 경향이 있으므로 철저한 훈련을 통해서 평가자의 담합이나 잘못된 평가성향을 사전에 차단
- 다면평가결과의 생산적 활용
 - 개인별 결과보고서를 이해하는 방법, 즉 자신이 다른 구성원에게 어떻게 평가받고 있는가, 자신의 장점과 단점은 무엇인가, 앞으로 어떻게 이를 개선해 나갈 것인가에 대한 설명 지원
- 다면평가 집단의 구성 (예시)
 - 동료·하위계급자는 당해 기관에서 일정기간 이상 재직한 자로 구성
 - 민원인의 경우 피평정자와 일정기간·일정회수 이상 관련된 자
 - 다면평가집단은 일정규모 이상으로 구성
 - 평가참여자는 평정자를 알 수 있는 범위에서 선정
- 점수부여 방법 (예시)
 - 대상자 전원을 서열화 하여 상대평가로 점수부여

- 대상자간 비교하지 않고 절대평가로 점수부여
 - 승진예정인원만큼 추천하도록 한 후 점수화 하는 방법
 - 평정대상자별로 최고점과 최저점을 계산에서 제외하는 방법
- 평가결과 활용방법 (예시)
- 다면평가 점수의 순서대로 승진예정인원의 일정배수를 추천하면 인사위원회에서 최종결정
 - 다면평가점수와 승진후보자명부 점수를 3:7의 비율로 통합하여 종합서열을 결정하고 동 순위를 인사위원회에 제출
 - 승진후보자명부 순위에 따른 상중하 구분 및 다면평가순위에 따른 상중하 구분을 한 후 양쪽 모두 상으로 분류된 자를 우선결정
 - 승진예정인원의 70%는 승진후보자명부 순위를 존중하고, 30%는 다면평가순위를 존중하여 승진자 결정

4. 전직(轉職) 임용

“전직”이란 “직렬(職列)을 달리하는 임용”이다. 이 제도는 공무원 개인의 능력향상이나 전문화는 물론 결원에 대한 원활한 충원을 위하여 운영되는 제도로써 일정한 요건(사유)에 해당하는 경우에 한하여 운영하게 하거나 반드시 시험절차를 거치도록 하는 등 제도의 남용을 방지하기 위하여 극히 제한적으로 운영하도록 하고 있다.

가. 전직의 요건

공무원이 다음 요건(사유)에 해당되면 전직시험을 거쳐 전직될 수 있다.

- ① 전직예정직 관련 1년 이상의 근무 또는 6월 이상의 교육훈련경력이 있는 자, 전문적인 관련분야 학교교육을 받은 자, 관련자격증 소지자의 경우
- ② 직제 또는 정원의 개폐로 인한 인원 조정의 경우
- ③ 부단체장으로 임용하는 경우와 기관 내 동일 직렬의 상위 직급의 직위가 없는 직위에 있는 자의 승진임용시
- ④ 전에 재직한 직렬로 전직하는 경우
- ⑤ 기능직공무원을 특수직무분야 또는 환경에 근무할 직렬로 전직하는 경우

나. 전직임용의 제한

일정요건(법 제27조 제2항 제2호 내지 제4호, 제8호 내지 제10호)으로 특별임용된 공무원은 최초 임용일로부터 3년간 전직할 수 없으며, 5년간 4급 이하의 행정직렬로 전직할 수 없다. 또한, 연구·지도직공무원은 연구·기술직렬로는 5년간, 기타 다른 직렬로는 7년간 전직이 제한된다.

다. 전직시험 방법

5급 이상·연구관 및 지도관의 전직시험은 1차(객관식)시험, 2차(논문식)시험으로 구분하여 실시하고, 6급 이하·연구사 및 지도사의 전직시험은 1·2차 시험을 병합하여 실시하며, 기능직 공무원의 전직시험은 선택형의 필기시험 또는 실기시험의 방법으로 실시한다.

라. 전직시험의 면제

임용령 제29조의 사유에 해당하는 경우에는 전직시험을 거치지 아니하

고 전직시킬 수 있다.

5. 겸임(兼任)

겸임이란 한사람의 공무원에게 본직기관의 직위 외에 다른 기관의 직위를 부여하여 2개 이상 직위의 직무를 수행하게 하는 제도이다.

가. 겸임의 요건 및 범위

공무원은 임용예정직에 관련되는 전문인력의 확보가 필요한 경우나 각급 교육훈련기관의 교수요원을 임용하는 경우 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위 안에서 겸임할 수 있다.

* 관련 법령 : 지방공무원법 제30조의3, 임용령 제7조의5, 인사규칙 제26조, 인사규칙 별표14, 지방공무원 보수규정 제31조 참조

나. 겸임기간 및 절차

겸임기간은 2년 이내로 하되, 필요한 경우 2년의 범위 내에서 연장할 수 있으며, 겸임은 겸임기관의 장이 보직기관의 장의 동의를 얻어 임용한다.

다. 겸임예정 직급

겸임 예정직급 기준표(인사규칙 별표 14)

임용예정 계급		2 급 · 연구관· 지도관	3 급 · 연구관· 지도관	4 급 · 연구관· 지도관	5 급 · 연구관· 지도관	6 급 · 연구사· 지도사	7 급 · 연구사· 지도사	8 급	9 급
교 육 기 관 공 무 원	대 학, 교 육 대 학, 전 문 대 학 (사립학교 및 동부설연구소의 교원 포함)	교 수	교 수 부 교 수	부 교 수 조 교 수	조 교 수 전임강사 (2년이상)	전임강사			
	고등학교			24 호 봉 이 상 의 교 원	16 호 봉 이 상 의 교 원	12 호 봉 이 상 의 교 원	11 호 봉 이 하 의 교 원		
정부투자기관 및 정부산하기관단체		이 사 (3년이상)	이 사	부 장	과 장 (차 장)	계 장 (대리)	평 사 원 (3년이상)	평 사 원	

라. 겸임공무원의 복무 및 보수

겸임자의 기본적인 복무는 본직기관장의 지휘감독을 받되, 겸임업무와 관련된 복무는 겸임기관장의 지휘감독을 받아야 하며, 겸임복무중 징계 사유가 발생하면 겸임기관의 장은 본직기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 한다.

보수는 본직기관에서 본직의 보수를 지급하며, 겸임기관에서는 겸임수당을 지급할 수 있다.

6. 파 견

가. 공무원의 파견

공무원이 원 소속의 변경 없이 일정기간 다른 기관에서 근무하거나 교육훈련을 받은 후 원 소속기관으로 복귀하는 파견제도는 전문인력의 활용,

공무원의 자질향상을 도모하기 위하여 활용된다.

1) 파견사유 및 대상기관

임용권자는 그 업무수행과 관련된 행정지원이나 연수 기타 능력개발 등을 위하여 필요한 때에는 소속공무원을 지자체의 다른 기관, 다른 지자체, 국가기관, 공공단체, 정부투자기관, 국내외 교육·연구기관 등에 일정기간 파견근무 하게 할 수 있다.

2) 파견절차

공무원을 파견함에 있어서는 교육훈련이나 국제기구·외국의 정부 또는 연구기관에서의 업무수행 및 능력개발, 국내의 연구기관·민간기관 및 단체에서의 관련업무수행·능력개발이나 정책수립과 관련된 자료의 수집을 위한 파견을 제외하고는 미리 파견 받을 기관의 요청이 있어야 가능하다. 파견발령은 당해 공무원의 전보권을 갖는 기관의 장이 발령한다.

3) 파견으로 인한 결원보충

파견은 제도상 그 목적을 달성하기 위하여 그 기간이 장기에 걸치는 경우가 많으므로 원 소속기관의 업무공백이나 지장을 초래할 우려가 있는 다음의 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

- 파견기간이 1년 이상으로 인하여 미리 행정안전부(교과부)장관의 승인을 얻은 경우(단, 5급 이하의 직무파견시 결원보충의 승인권한은 시·도지사에게 위임¹⁰⁾)
- 정년잔여기간이 1년 이내에 있는 자로서 1년 미만의 사회적응능력 배양을 위하여 연수하고자 파견된 경우(공로연수파견)

10) 지방자치단체 인사자율성 확대를 위해 지방공무원 임용령 개정('08.9.30)

- 행정안전부(교과부)장관이 수립한 교육훈련계획에 따라 6개월 이상 국내위탁 교육훈련과건을 한 경우 및 시·도시자의 승인을 받은 6개월 이상 국외훈련을 위한 교육훈련과건의 경우

4) 파견자의 복무 및 보수

파견된 공무원은 파견 받은 기관장의 지휘감독을 받으며, 파견기간중 징계사유가 발생할 때에는 파견 받은 기관장은 원소속기관장에게 통보하여야 한다.

파견된 공무원의 보수는 법령에 특별한 규정이 없는 한 원 소속기관에서 지급한다.

5) 파견자의 승진

파견중인 지방공무원에 대해서도 원 소속기관의 결원범위 내에서 직급 승진이 가능하도록 07. 4. 지방공무원법을 개정하여 근거 조항을 신설

나. 민간전문가의 공직파견

지방행정에서 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적인 수행을 위하여 필요한 때 민간전문가를 공직에 파견 받아 근무하게 하는 제도는 공직의 경쟁력을 강화하고 전문성을 제고함으로써 지방행정이 여건변화에 능동적이고 적극적으로 대응하기 위하여 활용된다.

- 파견대상은 모든 민간기관·단체에 근무하고 있는 임직원이 된다.
- 파견된 자에 대하여는 공무원의 신분은 부여하지 않되, 복무는 파견 받은 기관의 장의 지휘·감독을 받으며, 직무상행위는 공무원에 의한 행위로 보아 처리함으로써 행정의 실효성을 확보하고 비밀누설·수뢰·직무유기시에는 형법상 공무원의 직무에 관한 죄

의 적용을 받게 된다.

- 파견기간은 2년 이내로 하되 필요한 경우 1년의 범위내에서 연장할 수 있도록 하였으며, 파견 및 파견기간 연장시에는 당해 인사위원회의 의결절차를 거쳐야 한다.

7. 보직관리

1인의 공무원에게 직무와 책임(직위)을 부여하는 것을 「보직(補職)」이라 하며, 이는 행정기관의 장이나 보조기관 등 직제에 나타나는 직위에 배치하는 행위뿐만 아니라 보조기관 내에서 일정한 업무를 분장 받는 행위도 포함하는 개념으로서 공무원 개인의 전문화·능력발전은 물론 조직의 활성화에 중대한 영향을 미치는 중요한 인사관리 방법의 하나이다.

가. 보직관리의 원칙

임용권자는 법령에서 따로 정하는 경우를 제외하고는 소속공무원의 직급(職級)과 직종(職種)을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위(職位)를 부여하여야 한다.

- 임용권자가 소속공무원을 보직함에 있어서는 당해 공무원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성·적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 한다.
- 임용권자는 소속공무원을 보직함에 있어 다음과 같이 직위의 직무요건과 소속공무원의 인적 요건을 고려하여 적재적소에 임용하여야 한다.

- 직위의 직무요건 : ① 직무의 종류 및 전문성, ② 직무에 필요한 능력수준, ③ 직무에 필요한 인격특성, ④ 직무의 조직상의 비중, ⑤ 기타 당해 직무수행에 필요한 요건
- 공무원의 인적요건 : ① 직류, ② 경력·학력 및 전공분야, ③ 훈련실적, ④ 정책판단 또는 업무추진능력, ⑤ 통솔능력, ⑥ 성품 및 신망도, ⑦ 청렴도, ⑧ 건강, ⑨ 기타 특기사항
- 임용권자는 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고, 소속 공무원의 경력과 실적 등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직하여야 한다.
- 지방공무원교육훈련법 제14조의 규정에 의한 국외교육훈련을 받았거나 6월 이상의 교육훈련을 받은 공무원은 특별한 사정이 없는 한 그 교육훈련 내용과 관련되는 직위에 보직하여야 한다.
- 특수한 자격증을 소지한 공무원은 특별한 사정이 없는 한 그 자격증과 관련된 직위에 보직하여야 한다.
- 공무원은 다음의 경우 보직 없이 근무하게 할 수 있다.
 - 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원이 보충된 ① 휴직자의 복직, ② 파견된 자의 복귀 또는, ③ 파면·해임·면직된 자의 복귀시 당해 기관(신규임용권자를 장으로 하는 기관과 그 소속기관)에 해당 직급의 결원이 없어 그 직급의 정원에 최초로 결원이 발생할 때까지
 - 결원보충이 승인된 파견자중 지방공무원교육훈련법에 의한 1년 이상의 특별훈련 또는 국제과학기술협력규정에 의한 1년 이상의 장기 국외훈련을 위한 2월 이내의 파견 준비기간
 - 지방자치단체의 폐치·분합이나 직제의 신설·개폐시 2월 이내의 기관신설 준비기간

나. 특수전문직위

1) 국제전문직위

- 당해 기관의 직위중 대외적인 협상·교류·협력 또는 외국정부나 국제기구 관련업무 등을 주로 담당하는 직위를 국제전문직위로 지정한다.
- 국제전문직위에는 외국어능력과 국제관계전문지식을 가진 공무원을 국제전문관으로 선발 보직한다.
- 국제전문직위에 근무하고 있는 국제전문관에 대하여는 경력평정에서 우대할 수 있고, 예산의 범위 안에서 별도의 수당을 지급할 수 있다.

2) 개방형 전문직위

- 일정한 직무수행 내용과 직무수행요건(지식·학력·경력·자격증 등)을 설정하고 신규임용·승진·전직 등 다양한 방법으로 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 당해 인사위원회의 심의를 거쳐 개방형전문직위로 지정한다.
- 개방형전문직위의 근무경력에 대하여는 경력평정에서 우대할 수 있다.

다. 전보 및 전출의 제한

1) 전보제한의 일반원칙

- 임용권자는 소속공무원을 그 직위에 임용된 날로부터 1년 이내에 다른 직위에 전보할 수 없다(원칙). 다만, 통계·호적·주민등록 및 민원담당 공무원은 1년 6개월 이내, 감사·병무·세무·법무 및 공시지가 업무담당 공무원과 공장설립 민원업무를 담당하는 공무원 및 연구직 공무원은 2년 이내, 국제전문관은 3년 이내에 전보할 수 없다.

2) 전보 및 전출제한의 특례

- 직제상의 최저단위보조기관 내에서 전보하는 경우 등 임용령 제27조 제1항 각 호의 경우는 전보제한을 받지 아니한다.
- 특별임용된 공무원, 근무예정지역 또는 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁신규임용시험에 합격되어 임용된 자, 개방형전문직위에 임용된 공무원 등의 전보 및 전출은 특별히 엄격 제한된다.

8. 업무대행제

가. 정 의

- 지방공무원임용령 제38조의15에 의하여 출산휴가자 또는 육아휴직자의 업무를 대행하는 공무원을 말한다

나. 적용범위

- 지방공무원법 또는 그 밖의 법률에 의한 공무원
 - 출산휴가자 또는 육아휴직자의 업무와 직간접으로 관련되는 업무를 담당하고 있거나 업무를 대행할 수 있는 자격요건을 갖춘 공무원

다. 업무대행공무원의 지정 및 해제

- 지정방법
 - 임용권자(임용권을 위임받은 자 포함)는 당해 기관내 직원중 출산휴가자 또는 육아휴직자의 직무내용, 자격요건 등을 종합적으로 고려하여 휴직(가)자의 직무수행에 가장 적합하다고 판단되는 자중에서 업무대행자를 지정

- 출산휴가자 또는 육아휴직자 1인당 해당 업무를 대행하는 공무원 1인을 지정함. 다만, 업무특성상 다수인을 지정할 필요가 있는 경우에는 최소한의 인원으로 하되 5인을 초과할 수 없음

○ 업무대행 명령서 교부

- 임용권자는 업무대행공무원으로 지정된 자에게 별지 서식에 따라 업무대행명령서를 교부

9. 인사교류

지방자치단체 상호간, 지방과 국가간 공무원의 횡적 이동이라 할 수 있는 인사교류는 임용권자를 달리하는 기관간의 이동이라는 점에서 임용권자 단위기관내의 이동인 전보와 구별된다.

지방공무원법(제30조의2)을 비롯한 관계법령에서 제도화하고 있는 지방공무원의 인사교류제도는 다음과 같다.

가. 계획에 의한 인사교류

행정안전부장관 또는 시·도지사는 지방자치단체에 인력의 균형 있는 배치와 지방자치단체의 행정발전을 위하여 지방자치단체 상호간에 인사교류의 필요가 있다고 인정할 때에는 인사교류협의회가 정한 인사교류기준에 따라 인사교류안을 작성하여 당해 지방자치단체의 장에게 그 실시를 권고할 수 있다. 이때 해당 자치단체의 장은 정당한 사유가 없는 한 권고를 받아들여야 한다.

지방자치단체 상호간에 인사교류를 할 수 있는 경우는 다음과 같다.

- 지방자치단체간 인력의 균형 있는 배치와 지방행정의 균형있는 발전을 위하여 5급 이상 또는 6급 기술직렬 공무원을 교류하는 경우
- 행정기관 상호간의 협조체제증진 및 공무원의 종합적 능력발전

- 을 위하여 인접 지방자치단체간 교류하는 경우
- 5급 이하 공무원의 연고지 배치를 위하여 필요한 경우

나. 공무원 개인별 인사교류

지방자치단체의 장은 지방공무원법 제29조의 3의 규정에 의하여 다른 지방자치단체의 장의 동의를 얻어 그 소속공무원을 전입할 수 있다. 이때 소속공무원에 대한 전출동의를 요구받은 지방자치단체의 장은 15일 이내에 동의여부를 통보하여야 한다.

제4장 신분 및 권익보장

헌법 제7조 제2항은 공무원의 신분은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다고 규정하고 있다. 이에 따라 지방공무원법은 “공무원은 형의 선고, 징계 또는 지방공무원법이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 신분상 불리한 처분을 받지 아니할 권리를 갖는다”고 공무원의 신분보장을 받을 권리를 규정하고 있다.(법 제60조)

지방공무원의 신분 및 권익보장제도는 직업공무원제도의 요건으로서 지방공무원의 신분상 안정과 사기진작을 통하여 지방행정의 일관성·전문성·능률성을 제고하기 위한 것으로 신분보장 제도로는 ① 당연퇴직, ② 직권면직, ③ 휴직, ④ 직위해제, ⑤ 강임, ⑥ 정년, ⑦ 명예퇴직 등의 제도가 도입·운영되고 있으며, 권익보장제도로는 ① 소청제도, ② 고충처리제도가 있다.

1. 신분보장제도

가. 당연퇴직(當然退職)

공무원이 공무원임용 결격사유(지방공무원법 제31조)에 해당할 때에는 당연 퇴직된다.

※ 지방공무원법 제31조제5호의 금고이상의 선고유예를 받은 경우 그 선고유예기간 중에 있는 자는 당연퇴직에서 제외

< 운 영 사 례 >

- 형 확정으로 인한 당연퇴직일
지방공무원법 제61조의 규정에 의한 당연퇴직은 동법 제31조에 규정된 공무원임용결격사유에 해당하는 사실이 확정적으로 발생한 날로부터 하여야 할 것이므로 만일 제1심 판결에 불복하여 항소 중에 있던 자가 항소를 취하하였다면, 동 항소를 취하한 날에 형이 확정되므로 동일자를 당연퇴직일로 하여야 할 것임
- 지방공무원 결격사유가 신규임용 후에 발견된 경우의 인사처리
지방공무원으로 임용되어 근무 중 임용전에 발생한 공무원임용결격사유(법 제31조 해당사유)가 발견되었을 경우 동 임용행위는 공무원으로 임용될 수 없는 자에 대하여 행한 것이므로 당연무효이며, 이를 확인하는 행위로서 당초의 임용행위를 소급하여 취소하여야 함
- 당연퇴직의 통보는 법률상 당연히 발생하는 퇴직의 효과를 공적으로 확인하여 알려주는 사실행위에 불과하고, 파면 등과 같은 형성적 행위가 아니므로 항고소송 대상이 되는 행정처분이 아님

나. 강임(降任)

동일한 직렬내에서 하위 직급에 임용하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급으로 임용하는 이 제도는 결원보충 방법의 하나로 활용되나 본인의 의사에 반한 강임을 엄격히 제한한다거나 조직관리상의 필요에 의하여 불가피하게 강임하게 된 경우는 우선 승진할 수 있도록 함으로써 공무원의 신분을 보장하는 신분보장제도의 하나라고 할 수 있다.

1) 강임의 요건

강임의 요건으로는 ① 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 폐직되거나 강등되어 과원이 된 때 또는 ② 본인이 동의(同意)한 경우 두 가지가 있다.

2) 강임자 우선(優先)승진

- 직제 또는 정원의 변경과 예산의 감소 등으로 폐직되거나 강등되어 임용된 경우에는 승진소요최저연수·승진임용의 제한 등 승진의 일반 원칙에도 불구하고 우선승진하며
- 본인의 동의에 의하여 강임된 경우에는 본인의 경력과 당해 기관의 인력사정을 고려하여 다른 승진대상자와 적절한 균형을 유지하여 우선 승진할 수 있다.
- 이때 동일직급에 강임된 자가 2인 이상인 때에는 강임일자 순으로, 강임일자도 같은 경우는 강임되기 전의 직급의 임용일자 순으로 우선승진의 순위를 가린다.

<강임된 공무원이 징계처분된 경우의 우선승진원칙 적용사례>

- 강임된 공무원은 지방공무원법 제65조의3 제2항의 규정에 의하여 동법 제38조 제3항 및 지방공무원임용령 제34조(승진임용의 제한)의 규정에 불구하고 우선승진되므로
- 강임된 직급에서 징계를 받았다 할지라도 직무에 종사하지 못하는 정직(停職)기간을 제외하고는 원 직급에의 우선승진에 영향이 없다고 보아야 할 것임
- 다만, 징계처분에 따른 승진임용제한기간은 원 직급으로 승진한 후에도 징계처분을 받은 때로부터 기산하여 계속 진행됨

다. 면직(免職)

공무원이 그 직을 면하는 면직제도는 공무원 본인이 제출하는 사직서에 의한 처분인 「의원면직」과 임용권자의 직권에 의한 처분인 「직권면직」 두 종류가 있다.

1) 의원면직

공무원 본인의 의사표시(사직원)에 의하여 공무원 관계를 소멸시키는 처분으로 법령에 의한 처분이 아니라 의사표시의 일반법리에 따라 행하는 처분이다.

2) 직권(職權)면직

공무원이 다음의 사유에 해당할 경우는 임용권자가 공무원 본인의 의사에 불구하고 직권으로 면직시키는 제도로서 이는 공무원의 신분보장 차원에서 극히 제한적으로 운영되어야 할 제도이다.

가) 직권면직의 요건(지방공무원법 제62조)

- 지방자치단체의 폐치·분합 및 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 때
- 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
- 전직시험에서 3회 이상 불합격한 자로서 직무수행능력이 부족하다고 인정된 때
- 징병검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영중 군무를 이탈하였을 때
- 직위해제 처분으로 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
- 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때

나) 직권면직 절차

(1) 일반적인 직권면직 절차

임용권자는 소속공무원을 직권면직 시킬 경우 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정하여 직권면직 하는 경우에는 당해 인사위원회의 동의를 얻어야 하며, 시·군·구의 5급 이상 공무원을 직권면직 하는 경우에는 시·도인사위원회의 동의를 얻어야 한다.

(2) 초과현원등에 대한 직권면직 절차

지방자치단체의 폐치·분합 및 직제의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 초과현원을 직권면직 시킬 경우에는 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려하여 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 직권면직기준을 정하고, 이 직권면직기준에 따라 직권면직 대상자를 결정함에 있어서도 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 확정하여야 한다.

(3) 직권면직의 예외적 임용일

휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 않거나 직무를 감당할 수 없어 직권면직 시키는 경우 그 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

〈운영사례 : 입대휴직 후 귀향조치에 따라 직무에 복귀하지 아니한 자의 인사처리〉

병역법에 의한 병역복무를 필하기 위하여 휴직을 명받고 입영한 날 신체 질환으로 귀향조치 되어 약 4개월 자가치료 후 재입영하여 군복무를 마치고 제대하였을 경우 귀향조치 즉시 복직원을 제출하지 않고 직무에 복귀하지 아니한 자에 대한 인사처리는?

- 공무원의 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸된 경우에는 직무에 복귀하도록 하고 이를 이행하지 않은 경우, 임용권자는 그 공무원을 직권면직 시킬 수 있도록 되어 있으며, 병역법 제17조의 규정에 의하여 입영부대의 장은 신체등급·치료기간 등을 정하여 귀향조치 시킬 수 있도록 하고 있는바, 병역복무를 위하여 휴직한 자가 귀향조치 된 경우에는 당연히 복직원의 제출 등 직무복귀를 위한 절차를 취하여야 할 것이며, 이를 이행하지 않은 경우에는 임용권자가 직권면직 할 수도 있겠으나 다만, 병역법상의 귀향조치는 재임용이나 입영을 위한 대기 기간이라 할 수 있고, 본 건의 경우 그 기간도 비교적 단기간이므로 본인의 고의성이 발견되지 않는 한 병역복무를 위한 휴직기간으로 봄이 타당할 것임

라. 휴직

휴직이라 함은 공무원의 신분은 보유하나 그 직무에 종사하지 못하는 것이다. 휴직에는 행정기관이 직권으로 행하는 직권휴직과 공무원 본인의 원에 의하여 휴직하게 되는 청원휴직 두 가지가 있다.

1) 휴직의 사유·기간 등

가) 직권휴직

종류	질병휴직	병역휴직	행방불명	법정의무수행	노조전입
근거	제1호	제2호	제3호	제5호	제4호
요건	신체·정신상의 장애로 장기간 양을 요할 때	병역복무를 필하기 위하여 장소집되었을 때	천재·지변·전사·사변 기타 사유로 생사소재가 불명한 때	기타 법률상의 무수행을 위하여 직무를 이탈하게 된 때	노동조합 전입자로 종사하게 된 때
기간	1년 이내(공상의 경우 3년)	복무기간	3월 이내	복무기간	전임기간
재직경력인정	- 승진연수 : 공무상 질병인 경우 산입 - 경력평정 : 공무상 질병인 경우 산입 - 승급제한 : 공무상 질병인 경우 예외	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 산입 - 승급제한	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입
결원보충	6월 이상 휴직시 결원보충 가능 ¹¹⁾	6월 이상 휴직시 결원보충 가능	결원보충 불가	6월 이상 휴직시 결원보충 가능	6월 이상 휴직시 결원보충 가능
보수	- 호봉제 적용대상: 봉급 7할 지급(결핵은 8할) - 연봉제 적용대상: 연봉월액의 6할 지급(결핵은 7할지급) - 공무상 질병은 전액 지급	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함
수당	일부감액지급(공무상 질병은 전액 지급)	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함
비고	의사의 진단서 첨부	복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입		복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입	복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입

11) '08.12 지방공무원법 개정, 개정법 시행 당시 질병휴직자 중 휴직잔여기간이 6개월 이상인 경우 결원보충 가능

나) 청원휴직

종류	고용휴직	유학휴직	연수휴직	육아휴직	가사휴직	해외동반휴직
근거	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호	제6호
요건	국제기구·외국기관, 국내외 대학·연구기관 또는 민간기업에 임시로 고용된 때	- 해외유학을 하게 된 때 - 학위취득을 목적으로 외국의 대학(원)에 유학을 하게 된 때 - 외국대학 등 공인기관이 개설한 교육과정에서 풀타임으로 어학연수를 할 경우	행정안전부장관이 지정하는 연구·교육기관 등에서 연수하게 된 때	6세이하(신청당시)인 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나(친생자, 양자포함), 여자공무원이 임신 또는 출산하게 된 때	장기간 요양을 요하는 부모·배우자·자녀·배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때	외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하기 위한 때
기간	채용기간	3년 이내 (2년 범위내 연장가능)	2년 이내	자녀 1인당 1년 이내(여자의 경우3년)	1년 이내 (총3년)	3년 이내 (2년 범위내 연장가능)
재직경력인정	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 5할산입 - 경력평정 : 5할산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한
결원보충	6월이상 휴직시 결원보충가능	6월이상 휴직시 결원보충가능	6월이상 휴직시 결원보충가능	6월이상 휴직시 결원보충가능 (출산휴가와 병행시 3월이상)	6월이상 휴직시 결원보충가능	6월이상 휴직시 결원보충가능
보수	지급안함	- 호봉제 적용 : 봉급 5할 지급 (3년이내) - 연봉제 적용 : 연봉월액 4할지급	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함

종 류	고 용 휴 직	유 학 휴 직	연 수 휴 직	육 아 휴 직	가 사 휴 직	해 외 동 반 휴 직
수 당	지급안함	5할 지급 (3년 이내)	지급안함	월 50만원	지급안함	지급안함
비 고	복직일에 휴 직기간 승급 기간에 산입	복직일에 휴 직기간 승급 기간에 산입		*출산휴가 별도 신청 가능 -복직일에 휴직기간 을 승급기 간에 산입	- 휴직신청서 - 간호대상자 의 진단서 - 기본증명	*휴직신청서 - 배우자 소속 기관의 인 사발령서 사본 또는 유학관련 서류 - 기본증명, 가족관계 증명

※ 연수휴직대상으로 행정안전부장관이 지정한 교육·연구기관의 범위

- 고등교육법에 의하여 설치된 전문대학, 대학(교), 대학원 및 동 부설연구소
- 한국과학기술원
- 사법연수원

2) 민간근무휴직 제도(제38조의6~ 제38조의13)

공무원이 민간의 업무수행 방법 및 경영기법을 습득하고, 민간에서는 공무원의 경험을 활용하여 민·관간 상호이해 및 발전을 도모하기 위하여 2002년 12월부터 민간근무휴직제도를 도입하였다.

가) 민간기업 및 공무원의 범위

○ 민간기업 : 공직유관단체(공공기관 등)를 제외한 민간기업으로 한정

※ “공직유관단체(공직자윤리법 제3조 제1항 제10호)”에는 파견근무가 가능

○ 공무원 : 만50세 이하 공무원으로서 일반직 4~6급(담당급) 3년 이상 실무자를 중심으로 선발(예외적으로 7급 공무원도 가능)

나) 휴직의 절차

- 기본계획 수립·공고 → 대상기업 및 공무원 응모 → 인사위원회 심의 → 휴직

※ 인사위원회 심의의결 : 기본계획 수립, 대상자 선발, 채용계약의 적정성 여부 심사

- 휴직기간 : 3년 이내

다) 민간유착 등 부작용 방지대책 강구

- 휴직대상 선정기준 : 공직자윤리법상 취업제한규정 준용 등
- 휴직공무원 및 민간기업의 의무와 책임 부과
 - 휴직자 : 법령 및 기업복무규율 준수, 복직 후 2년 내 기업관련 보직제한 등
 - 민간기업 : 특별한 우대 금지, 채용계약 준수, 인·허가업무 금지 등
- 휴직중단 기준 : 법령 및 계약상 의무위반, 심신이상, 근무태만 등

3) 복 직

휴직중인 공무원은 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내 임용권자에게 복직신고를 하여야 하며, 이때 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. 휴직기간이 만료된 공무원이 30일 이내 복직신고를 한 때에는 당연 복직된다.

<운영사례 : 군복무휴직을 위한 발령기준일과 귀향처분된 자의 처리>

- 휴직발령기준일에 대하여 : 군입대를 위하여 휴직원을 제출한 공무원에 대하여는 입영일자로 휴직발령하고, 그 후 입대증명서 또는 군복무확인서를 제출케 하여 이를 보완함이 타당함
- 입영준비기간의 처리에 대하여 : 입영을 위한 준비를 위하여 당해 공무원이 요구하는 경우에는 7일 이내의 공가를 허가하여야 함.
- 귀향처분된 자의 처리에 대하여 : 병역법 제32조 제2항의 규정에 의하여 귀향처분된 자에 대하여는 휴직사유가 소멸된 것으로 보아 지체 없이 복직을 명하여야 함

마. 직위해제

직위해제는 공무원으로서의 직분은 보유하면서 직무담임을 해제하는 행위로서 이는 공무원 본인의 무능력 등으로 인한 제재적 의미를 가지는 보직의 해제라는 점과 복직이 보장되지 않는다는 점에서 휴직과 다르다. 한편 이 제도는 기관장에게 소속 직원에 대한 지휘·감독권을 강화하기 위한 제도라는 점에서 동 제도의 남용은 공무원의 신분보장에 미치는 영향이 너무 커 제도운영에 있어 상당한 주의와 배려가 요구된다고 하겠다.

1) 직위해제의 사유

- ① 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 불량한 자
- ② 파면·해임·정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자
- ③ 형사사건으로 기소된 자. 다만, 약식명령이 청구된 자는 제외한다.

※ 종전에는 형사사건으로 기소된 경우에도 반드시 직위해제토록 하였으나 '95년부터는 형사사건으로 기소되었다 하더라도 그 사건의 구체적인 사안에 따라 처분할 수 있게 됨

2) 직위해제 절차

임용권자가 소속공무원을 직위해제 하고자 할 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 한다.

직무수행능력 부족 또는 근무성적 불량자로 직위해제된 자에 대하여는 3월 이내의 기간 대기를 명하되, 임용권자는 대기명령을 받은 자에게 능력회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제를 부여하는 등 조치를 취하여야 하며, 대기명령을 받은 자가 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때 임용권자는 당해 인사위원회의 동의를 얻어 직권면직 시킬 수 있다. 임용권자는 직위해제사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

3) 직위해제의 효력

직위해제 된 공무원은 봉급의 8할을 지급한다. 징계의결 요구중이거나 형사사건으로 기소되어 직위해제 된 공무원이 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 직위해제기간 중에는 봉급의 5할을 지급한다.

직위해제 기간 중에는 승진 임용이 제한되며, 직위해제기간은 승진소요 최저연수와 경력평정대상기간에 산입할 수 없다. 다만, 직위해제처분의 사유가 된 징계처분 또는 형사사건이 무효취소 또는 무죄로 확정된 경우에는 이를 산입한다.

< 운영 사례 >

- 직위해제 처분을 받은 공무원의 소속은 처분 당시의 소속기관임
- 형사사건으로 기소되어 직위해제 된 자가 법원에서 자격정지 1년의 선고 유예판결을 받고 그 선고유예기간 중에 있을 경우 직위를 부여할 수 있는지 여부 : 직위를 부여하여야 함
- 공무중 사고로 공상휴직중인 자가 형사사건으로 기소된 경우의 인사처리 : 휴직중인 상태에서 기소일자로 직위해제 함
- 직위해제 중에 있는 자가 직위해제 기간 중에 정년이 도래하였을 경우 정년퇴직 조치여하 : 직위해제기간에 관계없이 정년퇴직 조치함

바. 정년(停年)

본인의 건강이나 의사에 불구하고 일정한 시기에 공무원의 신분을 강제적으로 소멸시키는 행위로서 이는 공무원 신분보장에 반하는 제도로도 이해될 수 있으나 공무원 자신이 계속근무를 원하고 잘못이 없는 한 정년까지는 공무원의 신분을 확고히 보장한다는 의미에서 신분보장적 측면이 강한 제도이다.

1) 직종별 정년

지방공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 60세이다¹²⁾. (단, 6급 이하 및 기능직 공무원(방호직 제외)의 경우 2009년에서 2010년까지는 58세, 2011년부터 2012년까지는 59세, 2013년부터 60세로 하며, 기능직 공무원 중 방호직의 경우는 2012년까지는 59세, 2013년부터 60세로 한다.) 5급 이상 일반직 공무원·연구원 및 지도관의 정년은 60세이고, 6급 이하 일반직공무원·연구사 및 지도사의 정년은 57세이며, 기능직 공무원의 정년도 57세(방호직렬은 59세)이다.

- ※ 별정직·고용직등 특수경력직공무원은 정년제도와 유사한 「근무상한연령제」 운영
- 별정직공무원 : 일반직 공무원의 정년에 준한다(별정직 공무원 임용 조례 제8조)
- 고용직공무원 : 지도원 57세, 사환 57세

2) 정년퇴직(당연퇴직)일

공무원은 정년에 달하는 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직 된다.

사. 명예퇴직

장기근속한 공무원이 정년(停年)전에 자진하여 퇴직하는 경우 명예퇴직수당을 지급토록 하는 이 제도는 공무원이 일신상의 문제로 정년까지 근무할 수 없는 특별한 사정이 있어 자진퇴직을 신청했을 때 금전적 보상을 통해 그동안 헌신한 노고에 보답함으로써 명예롭게 퇴직할 수 있는 기회를 부여하면서 한편으로는 후배공무원들의 승진기회를 더 줌으로써 공직조직 내 신진대사를 촉진할 목적으로 운영되는 제도이다.

12) 종전에는 5급이상은 60세, 6급이하는 57세로 직종 및 직급간 정년이 달리 규정되었으나 직종·직급간 차별 폐지를 위해 지방공무원법 개정('08.12월)

1) 명예퇴직 대상

명예퇴직제도 적용대상은 일반직공무원, 소방공무원 및 기능직공무원으로서 20년 이상 근속하고, 정년퇴직일 전 1년 이상 기간 중 자진퇴직하는 자이다.

다만, 수당지급 신청기간 개시일 현재 다음 각 호의 1에 해당되는 자는 수당지급대상에서 이를 제외한다.

1. 징계의결 요구중인 자 또는 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 자
2. 형사사건으로 기소중인 자
3. 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위조사나 수사중인 자
4. 국가공무원이나 또는 다른 종류의 지방공무원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 자
5. 지방자치단체의 기능이 공사화 또는 민영화되는 경우 공사화 또는 민영화되는 기관의 소속직원으로서 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 자
6. 임용전에 명예퇴직수당 또는 이에 갈음하는 공로퇴직수당을 지급받은 자
7. 기타 수당지급 신청 후 승진 등으로 수당지급대상 공무원외의 공무원으로 신분이 변동된 자

2) 명예퇴직수당 지급액의 산정

- 정년잔여기간이 1년 이상 5년 이내일 경우 : 퇴직당시 월봉급액의 반액×정년 잔여월수
- 정년잔여기간이 5년 초과 10년 이내일 경우 : 퇴직당시 월봉급액의 반액× $[60 + (\text{정년잔여월수} - 60\text{월}) \times \frac{1}{2}]$

- 정년잔여기간이 10년을 초과하는 경우 그 초과하는 기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니한다.(정년잔여기간이 10년 초과자의 경우도 10년인 자의 금액과 동일한 금액임)
- 정년잔여기간의 계산은 명예퇴직자 등은 퇴직일, 사망자는 사망일일을 기준으로 하되, 15일 이상은 1월로, 15일미만은 계산하지 아니한다.
- * 월봉급액 : 봉급표 상 봉급액의 81%를 기준으로 산정(지방공무원 보수규정 부칙 제2조)

< 운 영 사 례 >

- 징계처분자 및 휴직자의 명예퇴직 가능여부
 - 명예퇴직수당지급대상자로 확정되어 사직원을 제출한 자가 견책처분을 받았다 하더라도 명예퇴직을 할 수 있음(파면 또는 해임된 경우는 불가능)
 - 휴직 중에 있는 자도 명예퇴직요건에 해당되면 명예퇴직을 할 수 있음
- 명예퇴직수당지급액 산정시의 정년잔여기간 계산
 - 명예퇴직신청 요건상의 정년잔여기간과는 달리 명예퇴직자로 결정된 공무원이 제출한 사직원에 따라 임용장에 기재되는 실제 명예퇴직일로부터 당해 공무원의 정년퇴직일 전일까지의 기간을 계산함

아. 조기퇴직

실제공무원으로 1년 이상 20년 미만 근속한 공무원이 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때 그 폐직 또는 과원이 된 날부터 1년 이내에 자진하여 퇴직하는 경우 「조기퇴직수당」을 지급토록 하는 이 제도는 20년 이상 근속한 자는 명예퇴직수당을 받을 수 있는 반면 20년 미만 근속한 자는 구조조정 과정에서 자진퇴직 하는 경우에도 별도의 수당이 없어 명예퇴직자와의 관계를 고려하여 민간실직자에 대한 구직급여액 수준의 수당을 지급하고자 하

는 제도이다. 이는 강제퇴직으로 인한 소송 등에 소요되는 사회적 비용 보다는 오히려 보상금을 통하여 자진퇴직을 유도하는 것이 효율적이라고 보아 도입한 제도이다.

1) 조기퇴직 대상

직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때, 그 폐직 또는 과원이 된 날부터 1년 이내에 1년 이상 20년 미만 근속하고 자진퇴직 하는 자이다.

근속기간은 실제공무원으로 계속하여 근무한 기간을 말하며, 정직·휴직·직위해제기간은 포함하지 아니한다.

수당지급대상자에서 제외되는 경우는 명예퇴직수당 지급대상제외자와 같다.

2) 심사기준

직(계·등)급별 과원수에 따라 직(계·등)급별로 심사한다.

3) 지급액

퇴직 당시 봉급표상의 월봉급액의 6월분 상당액을 조기퇴직수당으로 지급한다.

자. 자진퇴직

고용직공무원 및 별정직공무원에 대하여는 조기퇴직수당에 갈음하여 그에 준한 자진퇴직수당제도를 2000. 12. 29부터 지방공무원법상 도입하여 운영하고 있다.

2. 권익(權益)보장제도

가. 소청(訴請)

소청심사제도는 징계처분(과면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책)이나 그 의사에 반한 불리한 처분(강임, 휴직, 면직, 직위해제 등)을 받고 불복하는 자의 재심청구 또는 부작위에 대한 행정처분을 구하는 청구를 받아 심사·결정하는 행정심판제도로서, 이는 소송구조상으로 볼 때 행정소송을 제기하기에 앞서 반드시 거쳐야 하는 전심절차이며, 간접적으로는 행정의 자기통제 또는 자기감독의 효과를 도모하고자 하는 데 그 목적이 있으나 직접적으로는 사법보완적 기능을 통하여 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여 줌으로써 공무원의 권익을 보다 강하게 보장하려는데 있다고 하겠다.

1) 소청제기권이 있는 공무원

지방공무원법 제2조에서 규정하는 공무원중 경력직공무원(일반직, 특정직, 기능직)으로서 징계, 기타 본인의 의사에 반하는 불리한 처분을 받았을 때(처분사유설명서를 받았을 때) 그 처분에 불복이 있는 또는 부작위에 의한 불이익이 있는 자이다.

2) 소청심사 청구기간 및 관할

징계처분, 강임, 휴직, 직위해제, 면직처분에 대하여는 처분사유설명서를 받은 날로부터 30일 이내, 그 외의 처분은 처분이 있는 것을 안 날로부터 30일 이내에 시·도 소청심사위원회에 심사를 청구하여야 한다.

3) 심사 및 결정

- 결정기간 : 소청심사위원회는 파면 또는 해임이나 직무수행능력 부족 또는 근무성적 불량자의 직권면직에 대한 소청으로 후임자 보충발령 유예에 대한 가결정을 한 경우를 제외하고는 소청심사청구서를 접수한 날로부터 60일 이내에 결정을 하여야 한다. 다만, 심사위원회의 의결이 불가피하다고 인정되는 경우 30일을 연장할 수 있다.
- 심사범위 : 소청심사위원회는 징계 또는 소청의 요인이 된 사실 이외의 사실에 대하여는 심사하지 못한다.
- 소청인의 진술권 : 소청심사위원회는 소청인 또는 그 대리인에게 진술의 기회를 부여하여야 하며, 진술의 기회를 부여하지 아니한 결정은 무효이다.
- 불이익변경금지의 원칙 : 소청심사위원회가 징계처분에 대한 소청을 심사하는 경우에는 원 징계처분에서 과한 징계보다 더 중한 징계를 과하는 결정을 하지 못한다.
- 결정의 종류 : 소청심사위원회의 결정의 종류는 다음과 같다.
 - 각하(却下) : 심사청구가 지방공무원법 또는 다른 법률에 적합하지 아니한 것인 때에는 그 청구를 각하한다.
 - 기각(棄却) : 심사청구가 이유 없다고 인정할 때에는 그 청구를 기각한다.
 - 취소 또는 변경 : 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 처분을 취소 또는 변경하거나 처분행정청에게 취소 또는 변경할 것을 명한다.
 - 무효확인 : 처분의 효력유무 또는 존재여부에 대한 확인을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 처분의 효력유무 또는 존재

여부를 확인한다.

- 의무이행명령 : 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대한 의무 수행을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 이를 할 것을 명한다.

○ 결정의 방식 : 이유를 명시한 결정서로 하여야 한다.

4) 소청결정의 효력

소청심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속한다.

파면, 해임 또는 면직처분에 대하여 소청심사위원회에서 그 처분의 무효나 취소의 결정을 한 때에는 결원보충이 인정(별도정원 인정)되므로(지방공무원법 제41조 제3항) 즉시 신분복귀조치가 가능하며, 파면·면직 및 직위해제처분에 대하여 소청심사위원회에서 그 처분을 취소 결정한 경우에는 복귀일 또는 발령일을 기준으로 보수의 전액 또는 차액을 소급 지급한다.

5) 불복 - 행정소송제기

결정서의 정본을 송달 받은 날로부터 90일 이내에 관할법원에 소장제출

나. 고충(苦衷)처리

고충처리제도는 근무조건이나 인사운영에 불만이 있는 공무원의 고충에 대한 심사와 인사상담을 통하여 공무원이 겪고 있는 애로사항에 대한 적절한 해결책을 강구하게 하는 절차로서 소청제도와 병행 운영함으로써 공무원의 권익과 신분을 보다 더 다양하게 보장하여 사기를 진작하고 직무의 능률을 향상시키고자 함에 그 의의가 있다.

1) 고충심사의 청구범위

경력직공무원(일반직, 특정직, 기능직) 및 별정직·고용직공무원은 임용권

자에게 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있다.

2) 고충의 심사 및 처리

임용권자가 인사상담 또는 고충심사청구를 받은 경우에는 그 청구를 인사위원회에 부의하거나 소속공무원에게 상담하게 한다.

인사위원회가 고충심사청구를 접수한 때에는 30일 이내에 심사·결정하고(부득이한 경우에는 인사위원회의 의결로 30일 연장가능), 그 결과를 임용권자에게 보고 또는 통지하여야 한다.

고충심사에 대한 결과를 통보 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 통보하고, 스스로 고충의 해소를 위한 조치를 하거나 관계기관의 장에게 시정요청을 할 수 있다.

시정요청을 받은 관계기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 소청사항을 이행하고, 그 결과를 청구인에게 통보하여야 한다. 부득이한 사유로 이행하지 못한 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다.

제5장 공무원의 의무와 책임

1. 공무원의 의무

지방공무원은 주민전체에 대한 봉사자라는 근본적 지위로부터 여러 가지 특별한 의무를 진다. 공무원의 의무에 대한 분류는 학자에 따라서 서로 다르므로 여기서는 기본적 의무인 성실의무와 여기서 파생되어 나오는 여타의 의무로 구분하고, 이에 해당하는 의무를 차례로 살펴보기로 한다.

공무원의 의무	□	기본적 의무 : 성실의 의무
		파생적 의무(구체적 의무) : 법령준수의무, 복종의 의무, 친절공정의무, 청렴의무, 품위유지의무, 비밀엄수의무, 직장이탈금지의무, 영리업무 및 겸직금지의무, 영예 등의 제한, 정치운동금지의무, 집단행동금지의무, 선서의무

가. 성실의 의무

성실의 의무란 공무원이 그 직무를 수행함에 있어서 전인격과 양심을 바쳐서 공공복리의 증진에 기여하도록 충실히 근무할 의무를 말한다.¹⁾

1) 성 질

가) 기본적인의무성

성실의 의무는 공무원이 주민전체에 대한 봉사자라는 지위에서 당연히 우리나라오는 기본적인 의무이다. 성실은 모든 사람에게 일반적으로 요구되는 덕목이기도 하지만, 주민에 대한 봉사자인 공무원에게는 특히 강

1) 김동희, 「행정법Ⅱ」, (서울: 박영사, 1997), p131. 유상현, 「한국행정법론(하)」, (서울: 환인출판사, 1995), p158. 이상규, 「신행정법론(하)」, (서울: 법문사, 1989), p202

하게 요청되는 법적 의무이다.

나) 기준성

성실의 의무는 기본적 의무의 성격으로 인하여 공무원의 여타 의무를 규율하는 지위에 있으며, 공무원이 구체적으로 어떤 의무를 제대로 이행했는지 여부를 판단할 때 그 기준이 된다.

다) 원천성

성실의 의무는 다른 의무의 원천이 되는 기본적 의무로서 공무원의 각종 의무는 성실의 의무에서 파생되어 나온다. 예컨대 법령준수의무는 법 제48조 전단에서 규정하고 있기 때문에 비로소 발생하는 것이 아니고 성실의 의무가 있는 공무원은 당연히 양심에 따라서 법령을 준수해야 하는 것이다.

2) 내 용

성실의 의무의 정의로부터 중요한 개념요소를 몇 가지 추출하여 자세히 살펴본다.

가) 전인격(全人格)

인격적 존재라고 하면 지(知), 정(情), 의(意)를 갖춘 존재를 일컫는다. 즉, 전인격을 바쳐서라는 말은 지·정·의를 다 바쳐서라는 뜻이다. 공무원이 주민의 봉사자라는 관점에서 지·정·의를 설명하면 다음과 같다.

(1) 지(知) : 지란 주민의 뜻을 파악할 수 있는 능력을 말한다. 주민본위의 행정을 수행하기 위해서는 주민의 뜻을 신속 정확히 파악하여 행정에 반영하는 일이 중요하다

(2) 정(情) : 정은 주민과 함께 희로애락을 같이할 수 있는 감정을 의미한다. 공무원이 주민의 심정을 올바르게 헤아릴 수 있을 때에 진실로 주민을 위한 행정을 할 수 있을 것이다.

(3) 의(意) : 의란 주민의 뜻에 순종하는 의지를 말한다. 순종은 봉사자인 공무원에게 요구되는 기본자세라 할 수 있으며, 순종하기 위해서는 주민

의 의사를 청중(聽從)할 줄 아는 자세가 확립되어야 한다.

나) 양심(良心)

지·정·의는 인간의 불완전한 본성·성품과 밀접한 관계가 있어서 그 자체가 불완전하다. 그래서 보는 대상에 따라 달라지기도 하고, 유혹에 빠져 죄를 짓기도 한다. 따라서 불완전한 지·정·의를 규율하는 것이 필요한데 그것이 바로 양심이다.

양심은 다른 동물에게서는 볼 수 없는 인간의 본질적인 특성이다. 유혹을 물리치고 죄를 이길 수 있는 힘도 양심에서 나오며, 불의를 배격하는 용기의 근원도 바로 양심이다.

다) 공공복리(公共福利)

(1) 성(誠)과 실(實) : 전인격과 양심은 성실의 내용 중에서 ‘성’에 해당하고, 공공복리의 증진에 기여하는 것은 ‘실’에 해당한다. 전인격과 양심은 성실의 의무의 필요조건에 불과하며, 근무한 결과가 공공복리의 증진에 기여할 때 비로소 성실의 의무를 다한 것이 된다.

(2) 공공복리 : 공공복리란 주민공동의 행복과 이익이라고 함축해서 말할 수 있다. 주민의 복리증진은 지방행정의 궁극적인 목표이므로 공무원이 근무한 결과가 공공복리의 증진에 기여해야 한다는 것은 당위명제이다.

공무원이 주민의 수임자요 주민에 대한 봉사자라는 사실을 영광스럽게 생각하고, 항상 자신의 생각대로 하지 말고, 주민의 뜻에 따라 주민을 위해서 일할 때에 비로소 그 결과가 공공복리의 증진에 기여하게 될 것이다.

주민의 뜻을 올바르게 깨닫기 위해서는 잘못된 사고와 행실을 버리고, 무디어진 양심을 새롭게 변화시켜서 마음이 주민을 향할 때에 가능해진다.

3) 사례연구

아래 소하천 복개공사 사례를 읽고, 관계 공무원이 성실의 의무를 다해서 근무했는지 토의해 보시기 바랍니다.

○○市에 암거box를 묻어서 소하천을 복개하는 공사계획이 있었다.

그런데 행정예고 단계에서부터 인근 주민들의 진정이 빗발쳤다. 주민들의 주장은 과거의 경험에 의하면 홍수가 잦을 때 하천이 범람하여 인근 주택에 수해를 발생시켰는데, 이 공사개요를 볼 때 암거box 상단이 제방높이 이하이고, 암거box의 단면적이 협소하여 홍수시 원활한 우수 소통에 지장을 초래할 것이 확실하니 확대 시공해 달라는 것이었다.

이에 대해 담당공무원은 “전문 기술공무원이 현지측량을 여러 번 하고, 밤새워 야간작업까지 하면서 설계했으니 그런 걱정은 기우에 불과합니다.”라고 답변하였다. 주민들의 진정에도 아랑 곳 없이 공사는 진척되었다.

그런데 그 해 여름에 폭우가 쏟아져서 아직 시공하지 않은 구간의 제방이 유실되고, 인근주택에 수해를 발생시켰다. 그러자 주민들이 다시 들고일어났다. 자신들의 얘기를 귀담아 듣지 않고 부족하게 시공하여 수해를 초래했으니 지금이라도 확대해서 시공해 달라는 것이었다.

그러나 담당 공무원들은 “이번 비는 50년 만에 있을까 말까한 비 이므로 할 수 없습니다.”라고 답변했다.

나. 법령준수의무

공무원이 직무를 수행함에 있어서 법을 준수해야 할 의무이다.

1) 법령준수의 필요성

과거 봉건국가에서는 사람이나 힘이 지배하는 폭력적 지배 또는 자의적 지배의 행정을 했지만,²⁾ 현대 민주국가에서는 법의 지배의 원리에 입각하여 행정도 법에 따라 수행해야 한다.

입법권은 근원적으로 주권자인 국민으로부터 나오므로 법은 “민 의(民意)”라는 규범적 의미를 갖는다. 따라서 주민에 대한 봉사자인 공무원은 마땅히 법을 준수해야 한다.

2) 법령의 의미

공무원의 법령준수의무를 규정하고 있는 실정법상의 규정을 보면 지방공무원법은 “법규”로 국가공무원법은 “법령”으로 표현하고 있는데, 양자 모두 헌법을 비롯한 각종 성문법규는 물론 불문법을 포괄하는 전체로서의 “법”을 의미한다.

3) 올바른 법령준수 태도

올바른 법령준수 태도는 소극적으로 법을 위반하지 않는데 그치지 않고, 법의 정신을 헤아리면서 자발적 ‘창의적으로’ 법을 준수하는 것이다.³⁾

2) 몽테스키외는 「법의 정신」에서 전제정은 항상 쳐든 군주의 팔이 만사를 결정한다고 말했다.

3) 박동서 교수는 우리 공직자의 법령관을 다음과 같이 비판하고 있다. ①법령은 미래의 이상을 제시한 것으로서 즉시 준수하지 않아도 된다고 생각하고 ②법령에 어긋나지 않게만 일을 하면 책임을 다하는 것으로 자위하며 ③법령에 규정이 없으면 적극적으로 일을 하려고 하지 않는다. 박동서, 「한국행정론」, (서울 ; 법문사, 1978), p86

4) 위반시 효과

공무원이 위법한 행정행위를 한 때에는 그 행정행위는 흠 있는 행정행위로서 무효나 취소의 대상이 되고, 국민에게 손해를 끼친 경우에는 국가배상책임을 발생시키며, 공무원 자신은 행정상·형사상·민사상책임을 지게 된다.

다. 복종의 의무

공무원은 직무를 수행함에 있어 소속 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.⁴⁾ 단, 이에 대한 의견을 진술할 수 있다.

1) 위법한 명령에 대한 복종문제

공무원이 상사의 직무상의 명령을 준수하는 것은 행정목표를 효율적으로 달성하기 위한 조직관리 차원의 문제이다. 그러나 공무원은 조직 내에서의 보조자이기에 앞서서 근본적으로 주민전체에 대한 봉사자이므로 주민의 뜻에 따라 주민을 위해서 일해야 한다. 그런데 법을 ‘민 의’로 파악할 때 위법한 명령은 주민의 뜻에 배치된다. 따라서 복종의 의무 외에 보다 기본적 의무인 성실의 의무와 법령준수의무가 있는 공무원은 위법한 상사의 명령에 복종해서는 아니 된다고 할 것이다.

R.v.Jhering은 “위법한 명령은 단순히 직무권한의 침해에 그치지 않고 인격의 무시와 법 감정의 손상을 초래한다. 위법한 명령에 따르는 것은 인간의 실존 조건인 권리에 대한 침해를 감수하는 것으로서 자기 자신을 부정하고 나아가서 국가공동체의 존립에도 위해가 되며 법의 정신을 좀 먹는 것이다.”라고 말했다.⁵⁾

4) 복종의 진정한 의미 : 복종은 상사의 뜻에 따르는 의사의 일치만을 의미하는 것이지, 결코 지배의 반대어는 아니다. 따라서 복종의 의무는 직무명령준수의무로 표현하는 것이 보다 민주적이고 정확한 표현이라고 생각된다.

5) 심재우역, R.v.Jhering, 「권리를 위한 투쟁」, (서울 ; 박영사, 1987), pp3-30

2) 권위주의문제

관리자는 부하공무원이 자기의 명령에 무조건 순종하는 정실적 종제의 성격을 띤 자기의 부하가 아니라, 주민전체에 대한 봉사자라는 위치를 중시하고 권위주의를 버려야 한다.⁶⁾

<운영사례 : 위법명령의 복종행위에 대한 징계처분의 당부(當否)>

상사의 명령이라고 해서 위법성을 알면서 행한 행위는 행위자 자신의 책임을 벗어날 수 없다. 따라서 명령에 복종하였다는 것으로서 변명이 되거나 그 책임을 면할 수 없음('67.7.7 대법원 판례)

라. 친절공정의 의무

공무원은 주민전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무하여야 한다.

1) 법적 의무

친절공정의 의무는 단순한 도덕상의 의무가 아니라, 지방공무원법 제51조에서 규정하고 있는 법적 의무이다.

2) 친절

친절봉사라는 말도 있듯이, 친절은 봉사자인 공무원이 기본적으로 갖춰야 할 덕목이다. 공무원이 주민을 사랑하는 마음이 부족하거나 봉사자라는 본분을 망각할 때에 불친절하게 되기 쉽다. 따라서 시비곡직과 주민의 태도여하를 불문하고 참고 겸손해야 친절할 수 있다.

3) 공정

공정은 행정 이념적 차원의 개념으로서 정의롭게 일을 처리해야 한다는 것을 뜻한다. 똑같은 법률요건을 갖춘 사안의 경우에는 똑같은 법률효과가 발생하도록 업무를 처리할 뿐만 아니라, 형평에 맞게 처리해야 한

6) 김정길, 「현대민주정치론」, (서울 ; 경기대학교학술진흥원, 1991), p98

다. 예컨대 실질과세의 원칙, 능력의 정도에 상응한 승진, 정상을 참작한 징계양정 등과 같이 개별적 구체적인 경우에 그 특성에 맞게 취급해야 한다.

공정하게 업무를 처리하기 위해서는 사심을 버리고 청렴해야 하며 불의를 배격하는 용기가 필요하다. 정의는 정의를 지키고 실현하려는 인간의 결의와 의지에 의해서만 구현되는 것이다.⁷⁾

《공무원의 종교편향 금지》

- 공무원은 직무를 수행함에 있어 종교 등에 따른 차별 없이 공정하게 업무를 처리하여야 한다.(국가공무원 복무규정 및 지방공무원 복무조례 개정)
- 공무원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 차별을 하여서는 아니된다.(공무원행동강령)

《공직자 종교편향(차별)관련 행위 기준》

- 문화체육관광부 종교차별방지 업무처리지침('08.9.21)

가. 공직인사 관5련 유형(I)

- 공직자의 임면이나 징계시 인사권자나 인사대상자의 종교에 따라 인사상 이익 또는 불이익을 주는 행위

나. 정책결정 및 행정집행 관련 유형(II)

- 법제도적인 근거가 없거나 정당한 절차를 거치지 아니하고 특정 종교 단체에 예산을 지원하거나 특혜를 주는 행위
 - 정당한 사용허가를 받지 아니하고 공공시설을 특정종교인(또는 단체)에게 대여하는 행위
 - 공익적 목적 등으로 일반인에게 특정종교시설을 사용하게 할 경우 해당종교의 종교적 행위를 강요하는 행위
 - 정책(공공)자료 제작 시 특정종교 편중 홍보성 내용 포함
 - 공공정책 결정 및 집행과정에서의 특정종교에게 특혜를 주거나 제외하는 행위
- ☞ 특히, 대국민 서비스 차원에서 제공하는 정보나 자료의 경우 종교차별 시비가 일어나지 않도록 유의할 필요

7) 김정길, 앞의 책, p200

마. 청렴의 의무

공무원은 직무와 관련하여 직·간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 수수할 수 없으며, 직무상의 관계여하를 불문하고 소속 상관에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

1) 청렴의 의무의 목적

청렴의 의무를 규정한 목적은 공무원의 부패가 국가사회에 미치는 해악이 지대하므로 공무원의 부패를 방지함으로써 행정작용을 보호하고, 직무집행의 공정성을 보장하려는 데 있다.

2) 뇌물죄

공무원이 그 직무에 관하여 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 형법상 뇌물죄로 처벌된다. 뇌물은 정당하지 않은 이익을 말하며, 금전이나 물품 또는 재산적 이익에 한정하지 않고 효용가치가 있는 일체의 유형무형의 이익을 포함한다(예, 시가가 액면가 이상인 주식을 액면가로 양도하는 행위, 무기한 무이자 차용, 채무변제, 정교, 취업알선, 연예감상 등). 또한 뇌물은 액수의 다과를 불문한다.

3) 징계시효

현행 지방공무원법은 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우에 징계시효를 일반징계시효보다 1년 연장된 3년으로 규정함으로써 공무원의 청렴의 의무를 보다 강하게 요청하고 있다.

4) 직업범죄의 해악

공무원의 범죄는 직업범죄⁸⁾의 하나로서 직무수행상의 불신을 보편화시키고, 사회의 도덕적 기준을 하향화하며, 결국은 사회적 통합력을 이완

8) 직업범죄(White collar crime) : 사회적 지위를 지닌 존경받는 사람들이 그의 직무수행에 있어서 타인의 신뢰를 배신하여 범한 범죄.

시켜서 사회적 무질서를 초래할 수도 있다.

공무원은 어떠한 환경에서도 독야청청해야 할 것이다.⁹⁾

바. 품위유지의무

공무원은 직무의 내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.¹⁰⁾

1) 품위

품위라 함은 공무원이 주민에 대한 봉사자로서의 직책을 다함에 손색이 없는 몸가짐을 말한다.

2) 품위손상행위

품위유지의무를 위반한 대표적인 사례로는 축첩, 도박, 아편흡식, 알콜중독 등의 사회문제를 들 수 있다.

구체적인 행위가 품위를 손상했는지 여부는 사회통념에 따라서 판단된다. 우리의 사회통념에 의하면 공무원이 알콜중독은 물론이거니와 주벽자인 경우에도 품위를 잃은 것으로 생각된다. 자신의 생각과 방식대로 살지 말고, 주민이 요구하는 기준에 합당하게 생활해야 할 것이다.¹¹⁾

품위손상행위를 한 때에는 형사상 책임유무를 떠나서 징계사유가 된다.¹²⁾

9) 다산 정약용 선생은 “廉者 牧之本務 萬善之源 諸德之根”이라 함(목민심서),

10) 일본 지방공무원법 제33조(신용실추행위금지) : 공무원은 공직의 신용을 손상하거나, 공직전체에 불명예스런 행위를 해서는 아니된다.

11) 가장 무식한 사람에게도 예의바르지 못하다고 생각되거나 적절하지 못하다고 생각될 만한 일을 하지 아니해야 한다. 김정길, 앞의 책, p52

12) 대판 1985.4.9. 84누654

사. 비밀엄수의무

공무원은 직무상 지득한 비밀을 엄수하여야 한다. 재직 중은 물론 퇴직 후에도 지켜야 할 의무이다. 비밀엄수는 공정한 행정작용을 보장하는 것이 목적이며, 비밀을 누설하는 원인은 대부분 청렴하지 못한데 있다.

1) 직무상

직무상 지득한 비밀이라 함은 직무집행 상 알게 된 비밀을 말하며, 타인의 직무에 관한 비밀도 포함된다.

2) 비밀

비밀은 비밀로 분류된 것뿐만 아니라 일반적으로 알려지지 않은 사항으로서 그것이 알려짐으로서 국가나 지방자치단체에 상당한 불이익을 초래하는 사항을 포함한다. 다만, 실질적인 비밀의 범위에 포함되지 않으면서 단지 행정기관 내부에서 처리과정중인 중간문서라는 사유만으로는 법령상의 비밀로 볼 수 없다.¹³⁾ 직무상 비밀을 지나치게 확장해석하면 국민의 알권리를 침해하게 된다.

3) 의무위반

비밀누설의 예로는 시험정리원이 그 직무상 지득한 시험문제를 수험생에게 알린 행위, 도시계획시설결정을 공개되기 전에 특정인에게 알리는 행위, 종합소득세 신고와 관련된 전산자료를 기업체임원에게 유출한 행

13) 대판 96.10.11 94누7171 대법원은 재벌계열사의 비업무용 부동산 보유실태와 업계로비에 의한 감사 중단 사실을 모신문에 공개해 직무상 비밀누설죄로 기소된 전 감사원 감사관 이문옥씨 사건의 상고심 판결에서 “공무원법상 직무상 비밀이라 함은 공무의 민주적, 능률적 운영을 확보하여야 한다는 이념에 비추어 볼 때 당해 사실이 일반에 알려질 경우 그러한 행정의 목적을 해할 우려가 있는지 여부를 기준으로 판단하여야 하며, 구체적으로는 행정기관이 비밀이라고 형식적으로 정한 것에 따를 것이 아니라 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는지, 즉 그것이 통상의 지식과 경험을 가진 다수인에게 알려지지 아니한 비밀성을 가졌는지, 또한 정부나 국민의 이익 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로서 보호할 필요성이 있는지 등이 객관적으로 검토되어야 한다”고 하면서, 기업의 비업무용 부동산 보유실태에 관한 감사원의 감사보고서의 내용은 '직무상 비밀'에 해당하지 않는다고 판시했다.

위, 위생업소에 일체 단속정보를 미리 알려주는 행위 등을 들 수 있다. 비밀을 누설한 경우에는 징계사유가 될 뿐만 아니라, 형법상 공무상비밀누설죄를 구성한다.

아. 직장이탈 금지의무

공무원은 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다. 직장이탈 금지의무를 규정한 목적은 지방자치단체의 기능을 저해하는 것을 방지함으로써 주민에게 피해를 야기하는 일이 없도록 하기 위해서이다. 다만, 공무원의 복무규율보다 훨씬 중요한 가치(예 : 헌정 질서)의 수호를 위하여 부득이한 경우에 직장이탈은 정당한 행위로 볼 수 있을 것이다.¹⁴⁾

<운영사례 : 연가신청에 대한 허가전에 근무지를 이탈한 행위>

공무원이 그 법정연가일수의 범위 내에서 연가를 신청하였다고 할지라도 그에 대한 소속행정기관의 장의 허가가 있기 이전에 근무지를 이탈한 행위는 특단의 사정이 없는 한 직장이탈 금지의무에 위반되는 행위로서 징계사유가 된다.(대판 1996.6.14. 96누2521)

자. 영리업무 및 겸직금지

공무원은 공무이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소

14) 1993.12.30 서울고법은 이지문씨가 제기한 파면처분 취소청구소송에서 “이 중위가 민주주의를 살리고 선거부정을 막기위해 투서나 투고의 방법보다는 당시 합법적으로 선거부정을 감시 고발하던 공명선거실천시민운동협의회 사무실에서 양심선언을 한 것은 군인복무규율보다 훨씬 중요한 헌법상의 의회제도와 선거제도를 수호하기 위한 행위이므로 정당한 것”이라고 원고승소 판결을 내렸다. 이씨는 '92.3.23 14대 국회의원 총선 하루전에 공선협 사무실에서 자신의 소속부대 중대장 등 상급자들이 여당후보 지지와 공개투표를 강요하는 등 부정선거 행위를 했다고 폭로했다가 같은 해 4월 징계위에 회부돼 근무이탈 및 명예회손 등의 혐의로 파면처분을 받고 이등병으로 제대한 뒤 '93년 8월 서울고법에 파면처분취소청구소송을 제기했다. 대법원도 원심판결을 수긍했다(대판 95.2.3. 94누1531).

속기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

영리업무 및 겸직을 금지하는 취지는 업무능률의 저해를 방지하고, 공무에 대한 부당한 영향을 배제하며, 지방자치단체에 불이익이나 불명예가 초래되는 것을 방지함으로써 주민의 신뢰를 확보하고 주민에게 최대한으로 봉사하려는 데 있다.

구체적인 경우에 어떤 행위가 영리업무에 해당되는지 여부는 당해 공무원이 취급하는 업무의 성질, 영업에 관여하는 정도와 방법, 그 영업으로 인하여 취득하는 이익의 정도 및 취득의 방법 등을 구체적 상황에 따라 종합적으로 판단하여야 한다.

◀영리업무(지방공무원 복무규정 제10조)▶

공무원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 함으로써 공무원의 직무상의 능률의 저해, 공무에 대한 부당한 영향, 당해 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 당해 지방자치단체에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 이에 종사할 수 없음

- ▶ 상업·공업·금융업 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무를 행하는 것
- ▶ 상업·공업·금융업 그 밖의 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사·감사·업무집행 무한책임사원·지배인·발기인 그 밖의 임원이 되는 것
- ▶ 직무와 관련이 있는 타인의 기업에 투자하는 행위
- ▶ 그 밖에 계속적으로 재산상의 이득을 목적으로 하는 업무를 행하는 것

<운영사례 : 영리업무금지 위배여부>

- ▶ **상가/오피스텔/아파트 임대** : 공무원이 상가/오피스텔/아파트 등의 임대사업자 등록을 하고 임대업을 하는 것은 지방공무원 복무규정 제10조의 기준에 저촉되지 않는다면 가능함
- ▶ **야간 대리운전** : 공무원이 퇴근 후 야간 대리운전에 종사할 경우다음날 근무에 지장을 초래할 우려가 있으므로 영리업무금지 의무에 위반됨
- ▶ **서적 출판** : 공무원이 서적을 저술하여 판권을 가지고 인세를 받는다 하여도 이는 영리업무금지 규정에 저촉되지 않음
- ▶ **재건축조합 이사, 입주자대표회의 임원, 동대표 등 겸직** : 이들 단체에서는 제반 공적인 업무를 수행하므로 공무원이 그 직을 맡기 위하여는 소속기관장의 겸직허가를 받아야 함
- ▶ **사기업체의 사외이사** : 사외이사 겸직은 공무원이 특정회사와 특수한 관계를 맺음으로써 공무에 대한 부당한 영향을 초래하거나 직무상 능력을 저해할 우려가 있으므로 금지됨

차. 영예 등의 제한

공무원이 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 한다. 자국의 이익에 전념하도록 하기 위한 것이다.

카. 정치운동금지

공무원은 정당 기타 정치단체의 결성에 관여 또는 가입할 수 없으며, 선거에 있어서 특정정당이나 특정인을 지지, 반대하기 위한 일정한 정치적 행위를 해서는 아니 되며 다른 공무원에게 이러한 행위를 하도록 요구하거나, 그에 대한 이익 또는 불이익을 약속해서는 아니 된다.

정치운동을 금지하는 취지는 공무원의 정치적 중립성을 보장함으로써

행정의 독자성·전문성·공정성을 확보하기 위한 것이다.

우리의 경우 정당과 선거에 관한한 공무원에게 엄격한 제한을 가하고 있으나, 나라에 따라서는 정치활동을 제한하는 범위가 다르다. 행정의 독자성과 정치의 자율성이 확립되면 공무원의 정치적 중립은 발전적으로 검토될 수 있을 것이다.¹⁵⁾ 정치적 중립성은 정치적 무관심과는 구별되는 개념이다.

◀ 정치적 행위(법 제57조 2항 1-5) ▶

특정 정당 또는 특정인의 지지나 반대를 하기 위하여

1. 투표를 하거나 하지 아니하도록 권유하는 것
2. 서명운동을 기획, 주재하거나 권유하는 것
3. 문서 또는 도서를 공공시설에 게시하거나 게시하게 하는 것
4. 기부금품을 모집 또는 모집하게 하거나 공공자금을 이용 또는 이용하게 하는 것
5. 타인으로 하여금 정당 기타 정치단체에 가입하게 하거나 가입하도록 권유하는 것

15) 안병만, 「한국정부론」, (서울 ; 다산출판사, 1999), p341

타. 집단행위금지

공무원은 노동운동 기타 공무이외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다. 현행법에서는 사실상 노무에 종사하는 공무원에게는 집단행위를 허용하는 것으로 하면서 그 범위는 조례로 정하도록 하고 있으나, 현재 해당조례는 제정 운영되지 않고 있으므로 지방공무원 중 집단행위가 허용되는 공무원은 없다. 다만, 공무원단체를 인정하는 경우의 이점으로는 하의상달의 촉진, 대내행정의 민주화 및 부패방지를 들 수 있다.

<운영사례>

공무원이 공무원의 신분과 관계없이 정부시책에 대하여 연명(連名)으로 건의 또는 청원하는 것은 집단행위금지의무를 위반하는 것이라고 볼 수 있음

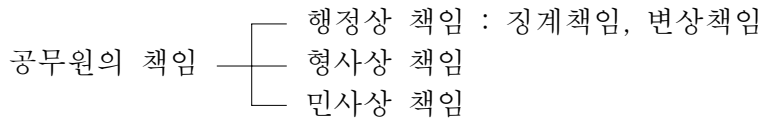
파. 선서의무

공무원은 취임시 소속기관장 앞에서 조례가 정하는 바에 따라 복무선서를 하여야 한다.

선서의 의무는 임용절차상의 의무로서 자치단체의 공무원복무조례상의 선서문안을 보면 지금까지 살펴본 실질적 의무 중에서 중요한 사항을 발췌해 놓고 있음을 알 수 있다.

2. 공무원의 책임

공무원의 책임은 공무원이 의무를 위반함으로써 법률상 제재나 불리한 처분을 감수해야 하는 것을 말한다.



가. 징계책임

공무원의 의무위반에 대하여 공무원 관계의 질서를 유지하기 위하여 과하는 제재를 징계벌이라고 하고, 공무원이 징계벌을 받는 것을 징계책임이라고 하며, 징계벌을 과하는 행위를 징계처분이라고 한다.

이러한 징계는 공무원관계의 내부질서를 확립하기 위하여 마지막으로 발동되는 인사행정활동이므로 징계절차를 발동하기 전에 공무원의 사기를 진작시키고 그들의 자율규제를 통하여 위반행위가 발생하지 아니하도록 예방에 주력하여야 할 것이다.

1) 징계사유

공무원이 다음 ①부터 ③에 해당하는 때에는 징계의결을 요구하여야 하고, 그 의결결과에 따라 징계처분 하여야 한다.

- ① 지방공무원법 또는 동법에 의한 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙에 위반한 때
- ② 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)에 위반하거나 직무를 태만하였을 때
- ③ 공무원의 품위를 손상하는 행위를 한 때
 - 징계사유의 승계 : 징계에 관하여 다른 법의 적용을 받는 공무원이 지방공무원으로 임용된 경우 임용이전의 다른 법에 의한 징계사유는 그때부터 지방공무원법에 의한 징계사유로 보며, 특수경력직공

무원이 경력직공무원으로 임용된 경우 또는 경력직공무원이 특수 경력직공무원으로 임용된 경우 임용전 신분에서 징계를 규율하는 법령상의 징계사유는 그 사유가 발생한 날로부터 임용후 신분에서의 징계를 규율하는 법령상의 징계사유가 발생한 것으로 본다.

- 시보공무원의 징계 : 시보임용기간중인 공무원이 징계사유에 해당될 경우에도 정규공무원과 동일하게 징계처분 할 수 있으며, 징계에 의한 정직 또는 감봉처분의 기간은 시보임용기간에 산입되지 아니한다.
- 징계사유의 소멸시효(時效) : 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년¹⁶⁾)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

감사원에서 조사중인 사건, 검찰·경찰 기타 수사기관에서 수사중인 사건으로 징계절차를 진행하지 못하여 징계시효가 경과하거나 그 잔여기간이 1월 미만인 경우에는 그 징계시효기간은 조사나 수사의 종료의 통보를 받은 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

2) 재징계 의결 요구

법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있거나 인사위원회의 구성, 징계의결 기타 절차상의 하자, 징계양정의 과다를 이유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효결정이나 판결을 한 때 또는 처분행정청에게 취소 또는 변경할 것을 명하는 결정을 한 때에는 심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 관할 인사위원회에서는 다른

16) 금품 및 향응수수 등의 공직비리 척결을 위해 징계시효 연장(3년→5년)

징계사건에 우선하여 징계에 관한 의결을 하여야 한다.

3) 징계대상 공무원

지방공무원법령에서 정하는 징계대상 공무원은 일반직·특정직(소방직)·기능직 등 경력직공무원이다. 특수경력직공무원 중 별정직공무원 및 고용직공무원이 지방공무원법(제69조 제1항)의 징계사유에 해당하는 경우에는 일반직공무원의 징계절차에 의하여 징계처분 할 수 있다. 다만, 별정직공무원이 징계사유에 해당하는 경우에는 직권면직 할 수 있다.

4) 징계의 종류와 효력

구 분		종 류		정 직	감 봉	견 책
		과 면	해 임			
성 격		공무원 관계로 부터 배제	좌 동	신분은 보유, 직무중사불가	보수감액	훈계하고 회개하게함
처분기간				1~3월	1~3월	
신 분	재임용제한	5년	3년			
	승진제한, 승급제한, 승진소요최저년 수불산입			처분기간 + 18월	처분기간 + 12월	6월
	경력평정 기간제외			처분기간		
보 수 · 퇴 직 급 여	퇴직급여감액	$\frac{1}{4}$ 감(5년미만) $\frac{1}{3}$ 감(5년이상)		정직기간의 $\frac{1}{2}$ 을 재직기간에서 감		
	보수감액	일할계산, 기말수당 불지급	좌 동	$\frac{2}{3}$ 감액 ① (연봉월액의 3할지급)	$\frac{1}{3}$ 감액 ② (연봉월액의 6할지급)	
	정근수당			1/9감액	1/18감액	
	대우공무원수당, 정근수당가산금, 가족수당,자녀학 비보조수당			$\frac{2}{3}$ 감액	$\frac{1}{3}$ 감액	

* 강등제 도입에 따른 세부 효력('09.3) 개정 중

< 운영 사례 >

감봉 3월의 징계처분을 받고 1월만 집행된 국가공무원이 지방공무원으로 임용된 경우 지방공무원이 된 후 2월간의 봉급과 수당을 감액 지급하여 그 징계처분을 집행 종료하고, 그 집행이 종료한 날로부터 12월간 승진이나 승급이 제한됨

5) 징계의 관할

가) 시·도인사위원회 관할

① 5급 이상 공무원, ② 5급 이상 공무원과 관련된 하위직 공무원의 징계, ③ 소속기관(시·군·자치구)을 달리하는 동일 사건에 관련된 자의 징계 ④ 시·군·구 소속 하위직 공무원의 중징계 및 이와 관련된 기능직공무원의 징계는 시·도인사위원회의 의결로 행한다.

나) 시·군·구인사위원회 관할

① 시·도인사위원회 관할 징계사건을 제외한 시·군·구 소속 공무원의 경징계, ② 시·군·구 소속기관의 하위직 공무원의 중징계 및 이와 관련된 기능직공무원의 징계는 시·군·구인사위원회의 의결로 행한다.

다) 시·도, 시·군·구 소속기관 인사위원회 관할

시·도인사위원회 및 시·군·구인사위원회의 관할을 제외한 임용권 범위안의 하위직 공무원의 징계는 소속기관의 인사위원회의 의결로 행한다.

6) 징계의결요구

임용권자는 소속공무원(지방자치단체의장 이외의 임용권자는 6급 이하 공무원)이 징계사유에 해당한다고 인정될 때에는 지체 없이 당해 징계사건을 관할하는 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 시장·군수·자치구의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하여 인사위원회를 둔 기관의 장은 그의 관할하에 있는 인사위원회에 회부될 징계사건의 내용이 중대하거나 공정한 의결을 기대할 수 없다고 인정될 때에는 상급자치단체 또는 그 기관이 소속한 자치단체에 설치된 인사위원회에 징계의결을 요구할 수 있다.

행정기관의 장은 징계의결을 요구할 수 없는 공무원(파견자 등)에 대하여 징계사유가 있다고 인정될 때에는 징계의결요구권이 있는 기관의 장

에게 그 징계사유를 입증할 만한 내용과 사실을 적시하여 통보하여야 하며, 징계사유를 통보 받은 기관의 장은 상당한 이유가 없는 한 1월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

감사원에서 조사중인 사건에 대하여는 조사개시통보를 받은 날로부터 징계의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

검찰·경찰 기타 수사기관에서 수사중인 사건에 대하여는 수사개시의 통보를 받은 날로부터 징계의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

※ 감사원과 검찰경찰 기타 수사기관은 조사나 수사를 개시한 때와 이를 종료한 때에는 10일 이내에 소속기관의 장에게 당해 사실을 통보하여야 한다.

7) 징계의결

- 의결기한 : 인사위원회는 징계의결요구서를 받은 날로부터 30일 이내에 의결하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

※ 감사원에서 감사중인 사건이나 검찰경찰 기타 수사기관에서 수사중인 사건으로 징계절차의 진행이 정지된 기간은 징계의결기간에 산입하지 아니한다.
- 감사원에서 감사중인 사건의 경우에는 조사개시 통보가 있어야 하며, 수사기관의 수사중인 사건의 경우에는 징계의결요구권자의 징계절차 중지 의사표시가 있어야 함

- 진술기회부여 : 징계혐의자에게는 인사위원회 개최 3일전까지 징계혐의자에게 출석통지서가 도달되도록 하여 충분한 진술기회를 부여해야 한다(유효요건).
- 의결정족수 : 징계의결은 재적위원 2/3이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- 의결방식(형식적 유효요건) : 이유를 명시한 징계의결서로 해야 한다.

8) 징계의 재심사

징계요구를 한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 경(輕)하다고 인정하

는 때에는 그 처분을 하기 전(징계의결 통보를 받은 날로부터 15일 이내)에 직근(直近)상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결은 당해 인사위원회)에 재심을 청구할 수 있다. 이 경우 소속공무원을 대리인으로 지정할 수 있다.

재심사의 청구를 받은 인사위원회의 징계의결 절차에 의하여 재심사를 하여야 한다.

9) 징계양정 기준

인사위원회는 징계혐의자의 비위의 유형·비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 기타 정상 등을 참작하여 다음 표의 징계양정기준에 따라 의결하여야 한다.

《 징계양정 기준 》 17)

비위의 도 및 과실 비위의 유형	비위의 도가 중하고, 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고, 중과실이거나 비위의 도가 경하고, 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고, 경과실이거나 비위의 도가 경하고, 중과실인 경우	비위의 도가 경하고, 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 직무태만 또는 회계 질서 문란 나. 기타 2. 복종의무 위반 3. 직장이탈금지 위반 4. 친절·공정의무 위반 5. 비밀엄수의무 위반 6. 청렴의무 위반 7. 품위유지의무 위반 성희롱 성폭력 성폭력(미성년자) 기 타 8. 영리업무 및 겸직금지의무 위반 8의2. 정치운동금지 위반 9. 집단행위금지 위반	파면 파면-해임 파면 파면-해임 파면-해임 파면 파면 파면-해임 파면 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면 파면	해임 정직 해임 정직 정직 해임 해임 해임-정직 해임 파면-해임 정 직 정직 해임 해임	정직-감봉 감봉 정직-감봉 감봉 감봉 정직 정직 정직-감봉 정직 해임-정직 감 봉 감봉 정직 정직	견책 견책 견책 견책 견책 감봉-견책 감봉-견책 견책 감봉-견책 견책-감봉 견책 견책 견책 감봉-견책 감봉-견책

17) 강등제 시행('09.3월)예정에 맞추어 징계양정기준 조정 예정

10) 징계처분권자

징계는 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 행한다.

11) 징계의 집행

징계는 임용권자가 집행한다. 징계는 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 집행하여야 한다.

징계권자가 징계를 집행한 때에는 피징계자(공무원)에게 징계의결서 사본을 첨부한 징계처분사유설명서를 교부하여야 한다.

12) 징계의 구제 - 소청 (제4장-2-가 참조)

나. 변상(辨償)책임

공무원이 국가 또는 지방자치단체에 대하여 재산상의 손해를 발생하게 한 경우 그 공무원은 국가 또는 지방자치단체에 대하여 그 손해를 배상할 책임을 지는데 이를 변상책임이라고 한다. 변상책임은 이를 국가배상법에 의한 변상책임과 「회계관계직원 등의 책임에 관한 법률」에 의한 회계관계직원등의 변상책임으로 나눌 수 있다.

1) 국가배상법상의 변상책임

공무원은 국가배상법이 정하는 바에 따라 국가나 자치단체에 대하여 변상 책임을 진다.

공무원이 그 직무를 집행함에 있어 고의 또는 과실로 법령에 위반하여 타인에게 손해를 가하였을 때에는 국가가 그 손해를 배상할 책임이 있으나, 이 경우에 당해 공무원에게 고의 또는 중과실이 있다고 인정될 경우 국가 또는 자치단체는 그 공무원에게 구상할 수 있다.

또한 영조물의 설치·관리의 하자로 인하여 타인에게 발생한 손해를 국

가가 배상한 경우 공무원에게 그 원인에 대한 책임이 있을 때에는 국가 또는 자치단체는 그 공무원에게 구상할 수 있다.

국가배상법의 변상책임 행사방법에 관하여는 별도의 규정이 없으므로 사법상의 채권행사방법에 의하여 국가나 자치단체가 당해 공무원에게 청구하여 공무원이 그에 응하면 그것으로 종결될 것이며, 불응하면 민사소송의 방법에 의하여 청구하여야 한다.

2) 회계관계직원의 변상책임

회계관계직원(현금 또는 물품을 출납·보관하는 자는 제외)이 고의 또는 중대한 과실로 법령에 위반한 행위를 함으로써 국가 또는 공공단체 등의 재산에 대하여 손해를 끼친 때에는 그에 대한 변상책임을 지며, 현금 또는 물품을 출납·보관하는 자가 선량한 관리자의 주의의무를 게을리 하여 그 보관에 속하는 현금 또는 물품을 망실·훼손하였을 경우에는 변상책임을 지도록 하고 있다.

회계관계 직원의 과실로 인하여 손해가 발생한 경우 당해 과실이 손해 발생에 미친 정도, 회계관계 직원이 평소 회계질서의 확립에 기여한 정도, 손해의 발생 및 확대를 방지하지 못한데 대한 지방자치단체의 책임의 정도 등을 감안하여 변상금액을 감면할 수 있다.

또한 회계관계직원이 상사로서 위법한 회계관계행위를 명령하였을 때에는 당해 상급자도 연대하여 변상책임을 진다.

상급자의 위법한 지시에 대하여 회계관계직원이 소속기관의 장에게 그 이유를 명시하여 당해 지시를 거부하였음에도 불구하고 상급자가 다시 지시를 한 경우 상급자는 단독책임을 진다.

물품사용공무원이 고의 또는 중과실로 사용중인 물품을 망실하거나 훼손함으로써 지방자치단체에 손해를 끼친 때에도 변상책임을 진다.

이러한 변상책임은 출납보관의무나 기타 회계상 의무의 위반 또는 그러한 위반행위의 명령에 대한 책임인 까닭에 민사상책임이 아니라 일종의 공법상 책임이고 변상징수에 있어서도 행정권의 자력강제가 인정되고 있다.

다. 형사상책임

공무원의 일정한 행위가 공무원관계의 의무위반에 그치지 않고, 형사법상의 범죄를 구성하는 경우에는 그 공무원은 일반법익의 보호를 위하여 형사상의 책임을 지게 된다. 공무원의 형사책임에 관한 일반적인 것으로 형법상 공무원의 직무에 관한 죄가 있다.

공무원의 범죄는 직무범과 준직무범으로 나눌 수 있는데, 전자 즉 직무범은 공무원이 직권을 남용하거나 직무를 태만히 하는 등 직무행위와 직결되는 범죄로서 예컨대, 직무유기죄, 불법체포감금죄, 피의사실공표죄, 공무상 비밀누설죄 등이 있다.

준직무범은 직무행위 그 자체가 범죄를 이루는 것이 아니라, 일정한 행위가 그 행위자가 공무원인 신분을 가졌기 때문에 또는 그 행위가 직무와 관련되기 때문에 범죄를 구성하는 것으로서 예컨대, 수뢰죄 등이 그것이다. 또한 공무원의 경우 특정범죄 가중처벌 등에 관한법률에 의하면 일정한 형사범죄는 가중처벌하도록 규정하고 있다.

라. 민사상책임

공무원이 지방자치단체의 사경제적 행위를 수행하면서 공무원이 고의 또는 과실로 타인에게 손해를 끼친 경우에는 민법에 따라 지방자치단체는 사용자로서 책임을 지고 당해 공무원에게 구상할 수 있다.

공무원이 직무상 불법행위로 국민에게 손해를 가한 경우에 지방자치단체가 구상할 수 있게 한 것은 피해자 개인에 대한 공무원의 직접책임을 인정하지 아니한 취지로 볼 것이지만 판례는 공무원의 직접책임을 인정하고 있다.

제6장 복 무

1. 근무

가. 당직 및 비상근무

공휴일, 토요일·휴무일 또는 근무시간외 화재·도난 그 외 사고의 경계와 문서의 수발·인계 또는 관리 및 업무연락, 전자민원의 응대를 하기 위한 일직·숙직·방호원 그 이외의 당직근무자(이하 ‘당직근무자라’ 한다)는 모든 사고를 미연에 방지하여야 하며, 사고가 발생한 때에는 신속하게 필요한 조치를 취하여야 한다.

전시·사변·천재지변 기타 이에 준하는 비상사태의 발생 또는 이를 대비하기 위한 훈련의 경우 기관장은 근무상 필요한 조치를 취하여야 한다.

나. 출장

상사의 명을 받아 출장하는 공무원(이하 ‘출장공무원’이라 한다)은 당해 공무수행을 위하여 전력을 다하여야 하며, 지정된 출장기일 안에 그 임무를 완수하지 못할 사유가 발생한 때에는 전화·전보 그 외의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 별도의 지시를 받아야 한다.

출장공무원이 그 출장용무를 마치고 귀청한 때에는 지체 없이 소속기관의 장에게 구술 또는 문서로 복명하여야 한다.

다. 겸임 및 파견근무

겸임 근무하는 자는 복무에 관하여 본직기관의 장의 지휘·감독을 받는다. 다만, 겸임업무와 관련한 복무에 관하여는 겸임기관의 장의 지휘·감독을 받는다.

독을 받는다.

다른 기관에서 파견근무 하는 자는 복무에 관하여 파견 받은 기관의 장의 지휘·감독을 받는다.

라. 근무시간

공무원의 근무시간은 09시부터 18시까지로 한다.

중식시간은 12시부터 13시까지로 한다.

지방자치단체의 장은 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있다.

마. 시간외근무 및 공휴일근무

소속기관의 장은 사무처리상 긴급을 요한다고 인정할 때에는 근무시간 외의 근무를 명하거나 공휴일의 근무를 명할 수 있다.

공휴일에 근무를 할 경우 소속기관의 장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다.

2. 휴가

지방공무원의 휴가는 연가·병가·공가 및 특별휴가로 구분하며, 그 내용은 다음과 같다.

가. 연가

공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다.

재직기간	연가일수	재직기간	연가일수
3월이상 6월미만	3일	3년이상 4년미만	14일
6월이상 1년미만	6일	4년이상 5년미만	17일
1년이상 2년미만	9일	5년이상 6년미만	20일
2년이상 3년미만	12일	6년이상	21일

재직기간에는 휴직기간·정직기간 및 직위해제기간을 산입하지 아니한다. 다만, 임신·출산 또는 자녀를 양육하기 위해 휴직하거나, 법령에 의한 의무수행이나 공무상질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우 그 휴직기간은 재직기간에 산입된다.

소속기관의 장은 소속공무원의 연가계획을 수립함에 있어 '97년부터 경로효친사상을 고양하기 위하여 개인의 연가일수를 2~3일 연장한 점을 고려하여 본인 및 배우자의 부모생신일 또는 기일이 포함되도록 하여야 하며, 국외여행등 특별한 사유가 있는 공무원을 제외하고는 연가일수가 7일을 초과하는 자에 대하여는 연2회 이상으로 분할하여 허가한다.

소속공무원으로부터 연가원의 제출이 있을 때에는 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 하며, 연가를 허가할 수 없을 경우에는 예산의 범위안에서 연가일수에 해당하는 봉급액을 지급하고 연가에 갈음할 수 있다.

- ※ 연가보상금 지급액 산출 예 : (12월31현재 월봉급액÷30)×연가보상일수(20일 이내)
- 미사용연가일수 = 지방공무원복무조례에 의거 산정된 연가일수 - 연가사용일수
- 결근일수·휴직일수(법령에 의한 의무수행 또는 공무상의 질병이나 부상으로 인하여 휴직한 경우 그 휴직기간은 제외)·직위해제일수 및 정직일수는 연가일수에서 이를 공제 한다.
- 지참조퇴·외출 및 반일연가1회(반일연가 2회는 연가1일)의 경우는 누계시간으로 계산하며, 누계 8시간은 1일로 계산하여 연가일수에서 이를 공제한다.

나. 병가

병가는 일반병가와 공무상병가로 구분하며 병가일수를 계산함에 있어서

도 각각 구분하여 계산한다. 다음의 경우 연 60일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다. 이 경우 병가일수 계산기준은 1월 1일부터 12월 31일까지 연도단위로 계산한다.

- 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
- 전염병의 이환으로 인하여 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

질병이나 부상으로 인한 지참조퇴 및 외출은 누계시간으로 계산하며 누계 8시간은 병가 1일로 처리한다.

공무상 병가는 공무원연금법에 의한 공무상요양승인 결정에 따라 연 180일의 범위안에서 병가를 허가할 수 있다.

병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

다. 공가

기관의 장은 소속공무원이 다음의 경우에 해당하는 경우에는 직접 필요한 기간에 왕복소요일수를 가산하여 공가를 허가하여야 하며, 본인의 신청이 없는 경우에도 허가하여야 한다. 이때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

- 병역법 기타 다른 법령에 의한 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려 할 때
- 공무에 관하여 국회·법원·검찰 기타 국가기관에 소환된 때
- 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
- 승진·전직시험에 응시할 때
- 국민건강보험법시행령 제26조에 의한 건강진단을 할 때
- 혈액관리법에 따른 헌혈에 참가할 때

- 지방공무원교육훈련법시행령 제29조에 의한 외국어능력시험에 응시할 때
- 천재지변·교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- 올림픽, 전국체전 등 지방 또는 국가단위 중요행사에 참가할 때

라. 특별휴가

- 공무원이 자녀를 입양할 경우에 14일간의 경조사 휴가를 얻을 수 있다.
- 임신중인 공무원에 대하여는 그 출산의 전후를 통하여 90일의 출산휴가를 허가하되, 휴가기간은 출산 후에 45일 이상이 되게 하여야 한다.
- 기타 특별휴가는 당해 지방자치단체의 조례 또는 규칙에 따라 정한다.

※ 지방공무원 복무규정 제7조의 3 참고

마. 공휴일의 휴가기간 산입

- 휴가기간중의 공휴일은 원칙적으로 휴가일수에 산입되지 아니한다.
- 다만, 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우와 경조사휴가의 경우에는 공휴일을 휴가기간에 산입한다.

3. 겸직허가

공무원이 법 제56조의 규정에 의한 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 지방자치단체장의 사전허가를 받아야 한다.

겸직은 지방공무원 복무규정 제10조의 영리업무에 해당하지 아니하여야 하며, 담당직무수행에 지장이 없는 경우에 한하여 허가한다.

4. 공무원노동조합

공무원직장협의회와 공무원노동조합은 노동기본권의 보장을 통하여 공무원의 복무상 권익을 보호하고, 국민에 대한 봉사자로서의 자긍심을 높여 책임과 의무를 다하도록 하고자 하는 단체이다.

1998년 2월 6일 제1기 노사정위원회 합의에 따라 같은 해 2월 24일 '공무원직장협의회 설립 및 운영에 관한법률'이 제정되면서 '공무원직장협의회'가 합법적으로 설립·운영되게 되었다. 이 법은 지휘·감독의 직책이나 인사·예산·경리·물품출납·비서·기밀·보안·경비 또는 자동차운전 기타 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원은 협의회에 가입할 수 없도록 명시함으로써 가입대상을 제한하고 있고, 연합단체 설립을 불허하였다. 그러나 연합회 설립을 금지하고 있는 제약 속에서도 공무원 노동조합이 결성되어 운영되었고, 결국 2004년 12월 단결권과 제한적인 단체교섭권은 허용하고 단체행동권은 금지하는 내용의 '공무원노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률'이 제정되었으며, 2006년 1월 28일부터 시행됐다. 이 법의 주요내용을 보면 다음과 같다.

가. 단결권 보장

- 1) 공무원노동조합은 헌법기관(국회, 법원, 헌법재판소, 선거관리위원회, 행정부) 및 지방자치단체(특별시, 광역시, 도, 시, 군, 구 및 시·도 교육청)를 최소단위로 설립된다.

- 2) 공무원노동조합에 가입할 수 있는 공무원은 6급 이하 일반직·별정직, 계약직 공무원, 기능직·고용직 공무원이며, 특정직, 정무직, 지휘·감독직, 인사 등 공무원노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 근무하는 공무원, 교정·수사 및 유사한 업무에 종사하는 공무원 등은 가입이 제한된다.

나. 단체교섭권 보장

- 1) 보수·복지 기타 근무조건에 관한 사항에 대하여 교섭할 수 있으며, 근무조건과 관련 없는 정책결정사항, 관리·운영사항은 교섭대상이 아니다.
- 2) 각 헌법기관 행정대표(국회사무총장, 법원행정처장, 행정안전부장관, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장)과 각급 지방자치단체장이 각각 소관사항에 대하여 교섭하며, 공동교섭도 가능하다.
- 3) 교섭절차는 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하며, 복수노조가 교섭을 요구할 때는 교섭창구를 단일화한다.
- 4) 단체교섭 결과 합의사항을 단체협약으로 체결한다. 단, 법령·예산·조례 등과 관련되는 사항은 법적 효력이 제한되며 정부가 성실이행을 위해 노력한다.

다. 노동조합 활동의 보장과 한계

- 1) 공무원 노동조합의 정당한 조합 활동은 보장되며, 쟁의행위와 정치활동은 금지된다.
- 2) 조합원의 노조활동 전임을 인정하되, 무급 휴직으로 한다.

※ 공무원직장협의회

- 근 거 : 공무원직장협의회의 설립 및 운영에 관한 법률('99. 1. 1 시행)
- 설립단위 : 원칙상 4급 이상 또는 이에 상당하는 공무원을 장으로 하는 기관단위에 하나의 협의회만 설립 가능하며 보조기관 및 보좌기관단위에는 설립할 수 없음.
- 가입범위 : 일반직 6급, 별정직 6급 상당 이하, 연구·특수기술 직렬의 일반직 공무원, 기능직·고용직 공무원
- 협의사항 : 당해기관 고유의 근무환경 개선, 업무능률 향상, 소속공무원의 공무와 관련된 일반적 고충처리, 기타 기관의 발전에 관한 사항 등이며 협의당사자는 협의회와 기관장이 됨

제7장 공무원의 능력발전

공무원의 능력발전이란 직무수행능력을 유지·향상시키고 창조적이고 발전지향적인 가치관이나 태도를 확립시키는 것을 의미한다. 이러한 공무원의 능력발전을 위하여 활용되는 제도로는 이 장에서 설명하는 ① 교육훈련, ② 제안제도, ③ 목표관리제, ④ 개방형직위제, ⑤ 다면평가제 외에 근무성적평정, 상훈제도, 승진, 전직, 전보 등을 들 수 있다.

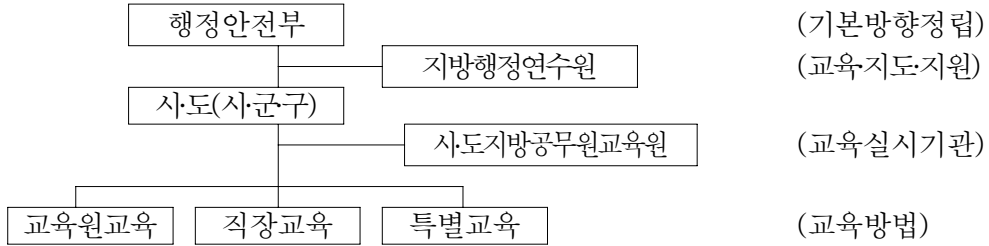
1. 교육훈련

공무원의 교육훈련이란 그들의 직무수행상 필요한 지식과 기술을 습득시키고 그들의 가치관과 태도를 발전적으로 향상시키고자 하는 노력이라고 할 수 있다.

가. 지방공무원 교육훈련의 목표

- 창의적 사고와 체계적 지식·정보 함양
- 지방화를 선도할 능동적 직무수행능력과 기술을 제고
- 바람직한 공직윤리와 주민에 대한 봉사자세 확립

나. 교육훈련체계



※ 소방공무원은 중앙소방학교의 지방 5개 소방학교에서 별도 교육

- 지방행정연수원과 시·도지방공무원교육원은 지방공무원의 교육훈련에 관한 역할을 분담한다.
- 지방행정연수원은 5급 승진자기본교육, 5급 이상 장기교육 및 기타 전국적으로 통합 교육을 실시할 필요성이 있는 전문과정의 교육을 실시하고 6급 이하의 공무원에 대한 기본교육, 전문교육(직무, 정보화), 외국어, 장기교육, 기타교육은 시·도지방공무원교육원에서 담당한다.

다. 교육내용

- 1) 교육훈련기관교육
 - 가) 기본교육훈련과정
 - ① 지방행정연수원

과 정 명	교 육 목 적	교 육 대 상	교 육 기 간
5급승진 (시험·심사) 과정	- 21C 지방행정을 선도할 수 있는 관리자로서 갖추어야 할 바람직한 공직자세 확립 - 새로운 환경에 대처할 실용적인 직무수행능력 제고	5급승진시험합격자 5급승진심사대상자	4주 8주

② 시·도 지방공무원교육원

과 정 명	교 육 목 적	교 육 대 상	교 육 기 간
기본 교육 (신규채용 자 과정)	- 공직사회 적응능력 배양과 지방자치행정에 대한 이해습득 - 기초적 행정실무 및 기술의 함양	7~9급, 기능직	2주 이상

※ 기능직 신규채용자과정은 교육수요 등을 고려하여 교육기간을 신축적으로 운영함

나) 전문교육훈련과정

- 전문교육훈련과정은 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문지식·기술을 습득할 수 있도록 실시한다.
- 교육훈련기관 : 공무원교육훈련기관·행정기관·민간교육훈련기관 등 제한 없음

다) 장기교육훈련과정

지방행정에 애착을 갖고 평생봉사 할 수 있는 공직자를 양성하고, 전인적인 인격도야 및 직무전문지식을 습득할 목적으로 다음과 같이 운영된다.

- 지방행정연수원
 - 고위정책과정(1년) : 지방3·4급(시·도 국장, 시·군·구 부단체장)
 - 고급간부과정(1년) : 지방4급(시·도 과장, 시·구 국장)

- 중견관리자과정(6개월) : 지방5급 공무원(시·도 담당, 시·군·구 과장급)
- 여성간부양성과정(6개월) : 지방6급 여성공무원
- 시·도 지방공무원교육원
 - 지역 특유의 교육수요를 반영한 6급이하 대상의 장기교육과정(6개월 또는 1년) 운영
 - 6개월 미만의 6·7급 대상 초급간부과정은 자율 운영

2) 직장교육훈련

직장별로 여건과 특성에 적합한 정신교육, 자체전문교육, 직장실무교육을 지속적으로 실시하여 공직기강확립 및 행정서비스제고를 도모한다.

3) 위탁교육

국제화·정보화·지방화에 대응하기 위하여 특수전문분야의 위탁교육을 활성화하고, 전문가를 양성하기 위하여 특수전문분야 국내위탁교육과 해외훈련을 확대하며, 민·관간의 지식·기술경험의 교류와 상호협력체제를 확립할 목적으로 현재 실시하고 있는 위탁교육훈련은 다음과 같다.

< 주요 국내·외 특별교육훈련 현황 >

구 분	훈련과정	훈련기간	훈 련 분 야	훈련대상자
중앙공무원 교육원	고위정책 과정	1년 (주간)	고위관리직의 정책관리능력 및 혁신·사회통합능력 배양	2~3급 (국장급)
국방대학교	안보과정	1년 (주간)	안보정책, 국방자원관리, 정보자원 관리	2~4급
	석사과정	2년 (주간)	안전보장학, 국방관리학, 국방과학 등	4~6급
세종연구소	국정과제 연수과정	1년 (주간)	국제정세 및 대외전략, 국정현안과제 해결능력 향상과정	3~4급 (과장급)
K D I	MPP (정책학)	2년 (1년 국내)	정책학(GMP연계과정)	4~7급
	MFDI (투자경영학)	2년 (1년 국내)	투자경영학, 외국인투자유치 (GMP연계과정)	

2. 제안제도

제안제도(suggestion system)는 공무원의 창의적인 의견과 고안을 장려하고 그 제안을 정부시책에 반영함으로써 행정의 능률화와 예산절감을 도모하며, 우수창안자에 대한 포상 및 인사상의 특전을 부여함으로써 공무원의 자진참여의식을 제고하고, 사기를 앙양시키기 위하여 도입·운영하는 제도이다.

가. 제안의 종류

- 자유제안 : 과제신청을 자유로 행하는 제안을 말한다.
- 지정제안 : 지방자치단체가 과제를 지정하여 모집하는 제안을 말한다.
- 직무제안 : 직무수행 과정에서 창의성을 발휘하여 현저한 개선효과를 거둔 경우에 그 공로를 인정하여 소속기관의 장이 추천한 고안을 말한다.

나. 제안대상

제안의 대상은 ① 행정운영의 능률화 방안, ② 경비절감 방안이 있으나 다음과 같은 의견이나 고안은 제안으로 보지 아니한다.

- 일반적으로 공지되었거나 사용 또는 이용되고 있는 것
- 특허권, 실용신안권, 의장권을 취득하였거나 “지방공무원 직무발명조례”에 의하여 보상이 확정된 것

- 이미 채택된 제안이거나 그 기본 구상이 이와 유사한 것
- 일반통념상 현재뿐만 아니라 장래에 있어서도 실제로 그 적용이 불가능하다고 판단되는 것
- 그 내용이 단순한 주의환기, 진정, 비판, 건의 또는 불만의 표시에 불과한 것

다. 제안자의 자격 및 제안제도 관장기관

공무원은 누구든지 단독 또는 공동으로 제안을 제출할 수 있다. 제안제도의 개선, 이에 관한 기본계획과 세부시행계획의 수립, 집행, 제안의 운영에 관한 사항은 지방자치단체의 장이 관장한다.

라. 제안의 제출 및 접수

자유제안과 지정제안은 제안자가, 직무제안은 그 소속기관의 장이 이를 지방자치단체의 장에게 제출하며, 지방자치단체의 장이 제안을 접수한 때에는 접수증을 교부한다.

동일한 내용의 제안이 접수된 때에는 먼저 접수된 것이 우선한다.

마. 제안의 심사·결정

제출된 제안은 ① 창의성, ② 경제성·능률성, ③ 실용성, ④ 적용범위, ⑤ 계속성 등을 기준으로 심사하며, 제안심사결과 동점이 있을 때에는 ① 노력도, ② 완성도를 참작하여 그 순위를 결정한다.

지방자치단체의 장은 소속공무원으로부터 제안서를 접수한 때에는 제안모집을 완료한 날로부터 60일 이내에 심사 결정하여야 한다. 다만 조사, 실

험, 분석 등으로 인하여 심사기간 내에 심사할 수 없는 제안은 다음 모집기간에 포함시켜 심사처리 할 수 있다.

제안의 채택은 종합득점순위, 직접적인 경비절감의 추정금액 및 현저한 행정능력의 향상 등을 고려하여 결정한다.

바. 시상

채택된 창안은 종합득점순위 등을 고려하여 금상, 은상, 동상, 장려상, 노력상 및 창의상 등으로 구분한다.

창안자에 대하여 지방공무원법, 상훈법, 정부표창규정 및 모범공무원규정, 자랑스런 공무원 표창계획, 청백봉사상 시상계획이 정하는 바에 따라 서훈 또는 표창하거나 모범공무원으로 선발할 수 있다.

채택된 창안에 대하여는 일정금액의 포상금을 수여한다.

사. 인사상의 특전

창안자에 대하여는 인사관계법령이 정하는 바에 따라 특별승진·특별승급 등 인사상의 특전을 부여한다.

아. 창안의 실시

지방자치단체의 장은 제안을 채택한 때에는 지체 없이 그 창안을 관계기관에 이첩하여 실시하도록 하여야 한다. 창안이 직접 실시하기에 부적당하다고 인정되는 부분이 있을 때에는 시험연구관, 전문학술기관 및 관계기관 등에 위탁하여 그 내용을 수정, 보완하여 실시할 수 있다.

3. 목표관리제

개인별 업무목표를 설정하고 그 목표에 대한 업무성과를 평가하여 성과에 상응한 차등적인 보상을 줌으로써 공직사회의 경쟁을 강화하고 행정업무의 성과를 제고하기 위한 제도임

가. 적용대상

- 행정업무의 성격상 성과평가에 어려움이 많으므로 적용대상은 원칙적으로 1~4급으로 하여 업무부담 최소화
 - 단, 시·군·구에는 과장급인 5급에도 적용하되, 6급 이하에 대해서는 기관별로 실정을 감안하여 자율적으로 적용

나. 목표의 설정

- 행정기관에서 목표로 설정되는 대상과제는 연도 초의 업무계획이므로 이러한 업무계획에 기초하여 목표설정
 - 목표는 업무내용을 미사여구로 표현하는 것이 아니며, 궁극적으로 달성하고자 하는 성과목표를 제시해야 함
 - 장기간 추진되는 업무는 1년 단위로 세분화하여 목표설정
 - 목표내용의 적절성과 향후 평가의 공정성을 위해 목표의 설정과정에서 평가자와 피평가자의 협의가 반드시 필요함
- 핵심적인 업무에 역량을 집중토록 유도하고, 목표의 조정과 평가에 따르는 업무부담을 최소화하기 위해 목표수 한정
 - 국장급의 경우 : 7개 이내
 - 과장급의 경우 : 5개 이내
 - 복수직 서기관의 경우 : 3개 이내

※ 기관의 업무실정을 감안하여 직급별로 적정 목표수 결정

다. 목표의 평가

- 평가주기 : 연 1회 정기평가(12월말 기준으로 다음해 1월)
- 평가자 : 1차 평가자는 직근상급자, 2차 평가자는 차상급자
 - 국장에 대한 1차 평가자는 부단체장, 2차 평가자는 단체장
 - 과장에 대한 1차 평가자는 국장, 2차 평가자는 부단체장
- ※ 복수직서기관에 대해서는 원칙에 의할 경우 실국간 조정에 문제가 있으므로 국장을 1차 평가자로, 부단체장을 2차 평가자로 할 수 있음
- 평가방법
 - 목표달성도의 평가만으로는 행정의 특성상 종합적인 질적 평가가 곤란하므로 목표설정시 목표의 중요성·난이도·측정가능성의 목표성격을 평가하고
 - 다음해 1월 정기평가지 목표달성도를 평가하여 합산
- 평가절차
 - 목표성격 평가는 피평가자가 설정한 전체목표의 성격을 감안하여 직근 상급자인 1차 평가자가 항목별로 점수부여
 - 목표달성도 평가는 피평가자가 수행한 전체목표의 성과에 근거하여 협의를 거쳐 평가
 - 1차 평가자는 소관 피평가자들의 점수와 서열결정
 - 2차 평가자는 1차 평가자의 서열을 존중하되 조직전체적 관점에서 최종서열 결정
- ※ 가급적 기관별로 외부전문가도 참여하는 목표관리심의회를 구성하여 평가에 활용

라. 평가의 객관성 제고

- 목표설정과 평가시에 반드시 협의를 해야 함
 - 목표관리제는 근본적으로 목표설정과 평가시에 평가자와 피평가자가 목표내용과 성과에 대해 협의를 함으로서 목표를 명확히 하고, 평가결과에 대한 납득도 이끌어 내는 것이며, 그 결과를 피드백하여 향후의 업무개선에 활용하는 것임
 - 협의에는 시간적 노력이 많이 소모되지만 이러한 노력이 있어야만 평가에 대해 구성원의 공감대를 형성할 수 있을 것임
- 성과의 평가보다 목표설정시에 더 많은 노력을 투입해야 함
 - 업무내용을 미사여구로 치장한 수준에 머물거나 단순히 업무의 추진 내용을 나열하는 정도의 목표를 설정한 경우에는 평가시에 어떠한 노력이 있어도 객관성을 확보하기는 곤란함
 - 따라서 업무를 통해 궁극적으로 달성하고자 하는 상태(성과목표)를 분명히 제시해야 하고, 그 다음에 성과목표로부터 측정 가능한 수단(성과지표)을 도출하는 노력이 있어야 함
 - 이러한 노력에도 불구하고 성과지표 도출이 곤란한 기획·지원업무의 경우에는 목표를 자세히 기술하여 질적 평가의 타당성을 높여야 함

마. 평가결과의 반영

- 4급 이상 국·과장급에 대한 성과연봉 결정에 반영
- 5급 이하 담당급에 대한 성과상여금 결정에 반영
 - ※ 5급 이하에 대해서는 원칙적으로 근무성적평정에 따라 성과급 지급
- 4급 이상에 대해서는 목표관리점수 자체가 근무성적평정점이 됨

제8장 보수 및 후생복지

1. 보수제도

보수라 함은 공무원이 국가로부터 정기적으로 받는 금전적인 보상으로서 이는 봉급과 각종 수당으로 이루어진다. 이러한 보수는 공무원의 근무와 직무수행에 대한 반대급부인 동시에 공무원과 그 가족의 생활을 보장하기 위한 생활보장적 급부라는 이중적인 성질을 지니고 있다.

가. 공무원의 보수결정 원칙

공무원의 보수는 일반의 표준생계비·민간의 임금 기타 사정을 고려하여 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 상응하도록 계급별로 정한다. 다만, 직무의 곤란성과 책임의 정도가 현저히 특수하거나 결원보충이 곤란한 직무에 종사하는 공무원 및 연구 또는 특수기술직렬의 공무원의 보수는 따로 정할 수 있다.

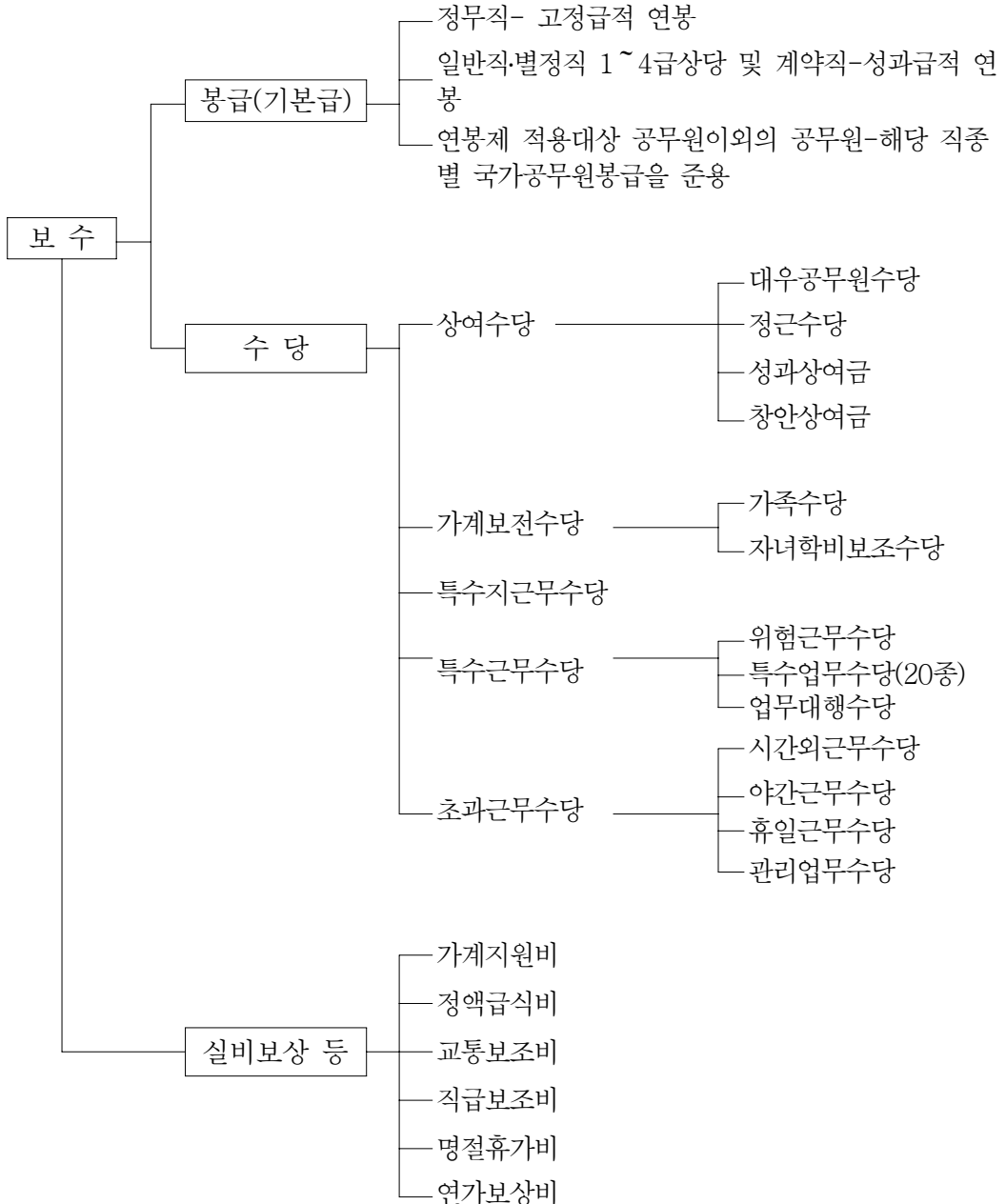
경력직공무원 상호간의 보수 및 경력직공무원과 특수경력직공무원 상호간의 보수는 균형을 도모하여야 한다.

지방공무원법 기타 법령에 의한 보수에 관한 규정에 의하지 아니하고는 어떠한 금전 또는 유가물도 공무원의 보수로 지급될 수 없다.

※ 보수제도상 용어의 정의

- “보수”라 함은 봉급과 기타 각종수당을 합산한 금액을 말한다.
- “봉급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 등에 따라 계급(직위를 포함)별·호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.
- “수당”이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.
- “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 기타 법령의 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
- “보수의 일할계산”이라 함은 그 달의 보수를 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
- “연봉”이라 함은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 지급되는 다음의 기본연봉과 성과연봉을 합산한 금액을 말한다. 다만, 고정급적연봉제 적용대상공무원의 경우에는 해당 직책과 계급을 반영하여 일정액으로 지급되는 금액을 말한다.
 - 기본연봉은 해당 직책과 계급 및 개인의 누적성과를 반영하여 지급되는 기본급여의 연액을 말한다.
 - 성과연봉은 전년도 업무실적의 평가결과를 반영하여 지급되는 급여의 연액을 말한다.
- “연봉월액”이라 함은 연봉에서 매월 지급되는 금액으로서 연봉을 12로 나눈 금액을 말한다.
- “연봉의 일할계산”이라 함은 연봉월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.

나. 지방공무원 보수체계



※ 연봉제 적용대상 공무원에게는 정근수당, 관리업무수당, 명절휴가비, 가계지원비, 교통보조비를 연봉에 포함하여 지급함

다. 지방공무원 봉급제도(지방공무원보수규정)

1) 봉급표

지방공무원(연봉제 적용대상 공무원 제외)의 봉급표는 직종별로 공무원 보수규정에서 정하고 있는 국가공무원의 봉급표 중 해당 봉급표를 준용하고 있다.

2) 호봉의 확정

연봉제 적용공무원 이외의 공무원의 봉급표 적용을 위한 호봉확정으로 는 ① 공무원으로 신규임용 되었을 때 확정하는 「초임호봉확정」, ② 승진되었을 때 확정하는 「승진시호봉확정」, ③ 강임 되었을 때 확정하는 「강임시호봉확정」, ④ 재직 중 재확정 사유가 발생하였을 때 확정하는 「재확정」 등이 있다.

※ 각 호봉확정 방법은 지방공무원보수규정 제8조(초임호봉확정), 제9조(호봉의 재확정), 제10조(승진시호봉확정) 및 제11조(강임시호봉확정) 참조

3) 호봉승급

승급은 임용권자가 시행한다. 승급에 관한 권한이 법령의 규정에 의하여 위임 또는 위탁된 경우에는 위임 또는 위탁받은 자가 시행한다.

공무원의 호봉은 1년을 단위(승급기간)로 1호봉씩 정기적으로 승급하 되, 승급일은 매월 1일에 발령한다. 그러나 다음 사유에 해당하는 자는 당해 기간동안 승급할 수 없다.

- 징계처분·직위해제 또는 휴직(공무상 질병으로 인한 휴직을 제외한 다) 중에 있는 자
- 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 정직은 18월, 감봉은 12월, 견책은 6월이 경과되지 아니한 자(금품·향응 수수 등으로 인한 징계의 경우 3개월 가산)
- 근무성적 평정점이 최하등급에 해당되는 자(근무성적평정에 관한 규정의 적용을 받지 아니하는 자의 경우에는 상급감독자가 근무성적이

불량하다고 인정하는 자)로서 정기승급 예정일로부터 6월이 경과되지 아니한 자

○ 연구관의 경우에는 승급심사에 불합격되어 1년이 경과되지 아니한 자
승급제한기간은 승급기간에 산입 할 수 없으나 지방공무원보수규정 제 14조 각 호에서 정하는 면직, 휴직, 직위해제, 징계, 퇴직처분 등의 기간은 승급 기간에 산입한다(승급기간의 특례).

업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자와 제안의 채택·시행에 따른 인사상의 특전으로서 특별승급이 확정된 자는 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 1호봉을 특별승급 할 수 있다. 다만, 특별승진된 자는 동일한 사유로 특별승급시킬 수 없다.

호봉의 확정 또는 승급이 잘못된 때에는 현재의 호봉확정 및 승급시행 권자가 그 잘못된 호봉발령일자로 소급하여 호봉을 정정한다.

라. 보수지급

1) 보수 수령권자

보수는 다른 법령에 특별한 규정이 없는 한 현금 또는 요구불예금으로 본인에게 직접 지급하되, 출장·향해 등 부득이한 사유로 본인에게 직접 지급할 수 없을 때에는 본인이 지정하는 자에게 지급한다.

2) 보수지급일

지방공무원의 보수지급일은 매월 20일로 하되, 시·도교육감 산하 지방공무원의 보수지급일은 교육공무원의 보수지급일(매월 17일)로 한다.

※ 보수지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.

3) 보수지급기관

보수는 당해 공무원 소속기관에서 지급하되, 전보 등의 사유로 소속기관의 변동이 있는 경우에는 보수지급일 당시의 소속기관에서 지급하며, 파견된 공무원의 보수는 원 소속기관에서, 겸임공무원의 본직의 보수는 본직기관에서 지급한다. 다만, 겸임기관의 장이 정하는 겸임수당은 겸임기관의 장이 지급한다.

4) 보수의 계산

공무원의 보수는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급하는 것을 원칙으로 하나 다음과 같은 예외가 있다.

- 2년 이상 근속후 면직되거나 병역 등 법적 의무수행을 위해 휴직된 경우는 면직·휴직된 달의 봉급전액을 지급한다(형사처벌로 인한 면직·탄핵·파면·해임과 1일자 면직의 경우는 제외함).
- 면직자가 보수전액을 지급 받고 그 달에 재 임용된 경우는 그 달의 봉급은 지급하지 아니한다(새로 임용된 계급의 봉급이 면직당시의 봉급액보다 많은 경우는 그 차액을 일할 계산하여 지급함).
- 면직일을 초과하여 근무한 경우는 면직통지 수령일을 기준으로 일할 계산하여 지급한다.

5) 휴직·파견·직위해제중인 자의 봉급지급

- 휴직중인 공무원은 봉급을 지급하지 않는 것이 원칙이나, 질병휴직의 경우는 봉급의 7할을, 결핵성 질환으로 휴직한 경우는 봉급의 8할을, 공무상 질병휴직의 경우는 봉급전액을 지급한다.
- 외국유학 또는 1년 이상 국외연수를 위한 휴직 : 봉급의 5할 지급(지급기간 : 3년 이내)
- 파견중인 공무원의 보수는 원 소속기관에서 전액 지급한다.

- 직위해제중인 공무원은 봉급의 8할을 지급하나 징계의결요구·형사사건기소로 직위해제일로부터 3월이 경과한 때에는 봉급의 5할을 지급한다.
- 면직, 징계·직위해제 처분이 무효 또는 취소된 공무원의 보수는 복귀일 또는 발령일을 기준으로 보수전액 또는 차액을 소급하여 지급한다.

마. 지방공무원수당제도(지방공무원수당등에관한규정)

현행 지방공무원 수당규정상의 수당은 ① 상여수당, ② 가계보전수당, ③ 특수지근무수당, ④ 특수근무수당, ⑤ 초과근무수당 등으로 구분할 수 있으며, 그 종류는 다음과 같다.

1) 상여수당

- ① 대우공무원수당 : 대우공무원으로 선발된 자에게 당해 공무원의 월봉급액의 4.8%에 해당되는 금액을 지급한다.
- ② 정근수당 : 수당지급월(1월과 7월)의 1일 현재 공무원의 신분을 보유하고, 그 한 달 이전부터 봉급이 지급되는 공무원에게 매년 2회 근무연수에 따라 월 봉급액의 0%(근무연수 1년 미만인 자) ~ 60%(근무연수 10년 이상인 자)에 해당하는 금액을 지급한다.

※ 정근수당 가산금 : 장기근속 공무원에 대하여 근무연수(5년 이상 10년 미만, 10년 이상 15년 미만, 15년 이상 20년 미만, 20년 이상에 따라 월 40,000원~130,000원을 구분 지급한다.

- ③ 성과상여금 : 근무성적 기타 업무실적이 우수한 공무원에게 인센티브를 부여함으로써 열심히 일하는 분위기를 조성하고 공직의 경쟁력과 생산성을 제고하기 위한 제도이다.

- 적용대상 : 5급(담당급)이하[연구직·지도직공무원은 3급상당(과장급 이하)]

지 급 등 급		지 급 액
등급	지급인원	
S등급	평가결과 상위 20퍼센트 이내에 해당되는 자	별표 2의3의 성과상여금 지급 기준액표에 의한 기준액(이하 이 표에서 “지급기준액”이라 한다) 의 180퍼센트 이상에 해당하는 금액
A등급	평가결과 상위 20퍼센트 초과 50퍼센트 이내에 해당하는 자	지급기준액의 120퍼센트에 해당하는 금액
B등급	평가결과 상위 50퍼센트 초과 90퍼센트 이내에 해당하는 자	지급기준액의 70퍼센트 이하에 해당하는 금액
C등급	기타	지급하지 아니함

※ 비고

1. 지방자치단체의 장은 지급인원을 10% 포인트의 범위 안에서 각각 조정할 수 있으며, 직종 및 업무의 특성상 특히 필요한 경우에는 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정하는 기준에 따라 위 지급등급 및 지급액을 달리 정할 수 있다.
2. 위 표에 불구하고 기능직공무원 및 고용직공무원의 성과상여금 지급등급 및 지급액은 지방자치단체의 장이 정한다. 이 경우 지급등급은 3개 등급 이상이어야 한다.

- 지급방법

- 개인별로 차등 하여 지급하는 방법
- 부서별 또는 지급단위기관별로 차등 하여 지급한 후 개인별로 균등하게 지급하는 방법
- 개인별로 차등하여 지급하는 방법과 부서별 또는 지급단위 기관별로 차등 하여 지급하는 방법을 병용하는 방법
- 부서별 또는 지급단위기관별로 차등 하여 지급한 후 부서 또는 지급단위기관 안에서 개인별로 다시 차등 하여 지급하는 방법

- 그밖에 행정안전부장관과 협의하여 정하는 방법

- 성과평가

- 성과상여금업무 처리지침의 각 성과평가 방법에 따라 평가

⑤ 창안상여금 : 제안의 채택시행으로 현저한 예산의 절감을 가져온 경우에 창안자에게 해당액을 지급한다.

2) 가계보전수당

① 가족수당 : 공무원으로서 부양가족이 있는 자에게 배우자는 월 4만원을, 나머지 가족은 월 2만원을 지급하되, 부양가족의 수는 4인 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수당을 지급한다(부양가족에 포함되는 셋째자녀부터 월 30,000원 추가지급). 여기서 부양가족이라 함은 부양의무를 가진 공무원과 주민등록표상 세대를 같이 하는 자로서 당해 공무원의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 다음 자를 말한다. 이에 는 취학·요양 또는 주거의 형편이나 공무원의 근무형편에 의하여 당해 공무원과 별거하고 있는 가족(배우자 및 자녀에 한함) 및 배우자와 주소 및 생계를 같이하는 직계존속을 포함한다.

- 배우자

- 본인 및 배우자의 60세(여자인 경우에는 55세)이상의 직계존속 및 60세미만의 직계존속 중 폐질상태의 정도가 심한 자

- 20세미만의 직계비속 및 20세이상의 직계비속중 폐질상태의 정도가 심한 자

- 본인 및 배우자의 부모가 사망하거나 폐질상태의 정도가 심한자인 경우

- 본인 및 배우자의 20세미만의 형제자매 및 20세 이상의 형제자매

중 폐질상태의 정도가 심한 자

동일한 부양가족에 대하여 부양하는 공무원이 2인 이상인 때(또는 부부가 공무원인 때)에는 1인의 공무원에게만 수당을 지급한다.

② 자녀학비보조수당 : 중학교 또는 고등학교에 취학하고 있는 자녀가 있는 공무원에게 학비에 상당하는 금액을 2월(신입생의 경우는 3월), 5월, 8월, 11월 보수지급일에 각각 지급한다.

※ 법령에 의하여 학비가 면제되거나 무상인 학교에 취학하고 있는 경우에는 자녀학비 보조수당을 지급하지 아니하고, 법령에 의하여 학비의 일부가 감액되거나 면제되는 경우에는 잔여 액의 학비만 지급한다.

③ 육아휴직수당 : 자녀를 양육하기 위하여 30일이상 휴직한 남·녀 공무원에게 월 50만원을 지급하며, 지급기간은 휴직일부터 최초 1년 이내로 한다.

3) 특수지근무수당

교통이 불편하고 문화·교육시설이 거의 없는 지역이나 근무환경이 특수한 기관에 근무하는 공무원에 대하여 다음과 같이 특수지근무수당을 지급한다.

특 지	갑 지	을 지	병 지
월 6만원	월 5만원	월 4만원	월 3만원

특수지근무수당 지급대상지역 및 기관과 그 등급별 구분은 행정안전부령으로 정하고 있다.

4) 특수근무수당

- ① 위험근무수당 : 위험한 직무에 종사하는 공무원에게 위험등급 갑종은 월 5만원, 을종은 월 4만원을 지급한다.

※ 위험근무수당의 등급별 구분은 지방공무원수당등에관한규정 [별표 8]참조

- ② 특수업무수당(20종) : 특수한 업무에 종사하는 공무원에게 다음의 수당을 지급한다.

<특수업무수당의 종류>

- 기술분야
 - 기술업무수당 · 의료업무 등의 수당
- 교육 및 연구분야
 - 연구업무수당 • 교원에 대한 보전수당
- 특수장비 취급분야
 - 지하철 근무수당 • 안전관리수당 • 항공수당
 - 합정근무수당 • 자동차운전 및 정비업무수당
- 특수행정분야
 - 민원업무수당 • 전산업무수당 · 사서수당
 - 읍·면·동 근무수당 • 장려수당
 - 화재진화수당 • 방법수당 • 의사수당
 - 개방형직위보전 및 전문직위수당 • 사회복지업무수당
 - 경제자유구역청업무수당

※ 특수업무수당은 원칙적으로 병급이 불가하나, 예외적으로 다음의 경우에는 병급이 가능함

- 병급할 수 있는 수당 : 연구업무수당 중 나목 및 다목의 수당(구 교재연구수당), 지하철근무수당, 민원업무수당(전산업무수당 및 장려수당 제외), 개방형직위 및 전문직위수당
- 읍면동 근무수당과 병급할 수 있는 수당 : 기술업무수당, 전산업무수당(전산직렬에 한함), 사회복지업무수당, 의료업무 등의 수당
- 장려수당과 병급할 수 있는 수당 : 열차운전수당, 철도작업수당, 안전관리수당, 자동차운전 및 정비업무수당

5) 업무대행수당

출산휴가자 또는 육아휴직중인 공무원의 업무를 대행하는 공무원에 대하여는 예산의 범위 안에서 월 5만원의 업무대행수당을 지급한다. 다만 동일한 업무를 대행하는 공무원이 다수인인 경우에는 각각 월 3만원의 업무대행수당을 지급한다.

6) 초과근무수당 등

- ① 시간외근무수당 : 근무명령에 의하여 규정된 근무시간 외에 근무한 자에 대하여는 매시간에 대하여 당해 공무원에게 적용되는 기준호봉의 봉급액의 7할(전임계약직공무원 중 개방형직위에 임용되는 계약직 공무원의 연봉등급 5호 및 6호 해당자의 경우에는 당해 공무원에 상당하는 경력직 또는 별정직 공무원의 상당계급 기준호봉 봉급액의 7할, 개방형직위에 임용되는 계약직공무원이 아닌 공무원은 당해 공무원의 연봉월액의 70퍼센트 해당금액의 5할)의 1/226의 15할에 해당하는 금액을 지급하되, 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 1/226의 10할 내지 15할의 범위안에서 조정하여 지급할 수 있다.
- ② 야간근무수당 : 야간에 한하여 근무하는 공무원과 주·야 교체근무자로서 야간근무(22:00~익일 06:00)를 하는 자에 대하여는 1일 8시간을 기준으로 매시간에 대하여 봉급기준액의 1/226의 5할에 해당하는 금액을 지급한다.
- ③ 휴일근무수당 : 휴일에 근무하는 자에 대하여는 1일에 대하여 봉급기준액의 1/30의 15할에 해당하는 금액을 지급한다.
- ④ 관리업무수당 : 시간외수당을 지급하지 아니하는 4급 및 4급상당 공무원에게는 월봉급액의 9%에 해당하는 금액을 지급한다. 다만, 연봉제 적용대상 공무원에게는 관리업무수당은 지급하지 아니한다.

2. 연금제도

공무원의 퇴직, 사망, 공무로 인한 질병·부상·폐질, 불의의 재산상의 피해에 대하여 적절한 급여를 실시함으로써 공무원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 기여토록 하는 제도로서 1960년부터 시행해 오고 있다. 연금청구권은 원칙적으로 양도·압류·담보의 대상이 될 수 없으며, 일정한 경우에 감액 지급되는 경우가 있다.

가. 연금운영주체 및 적용대상 공무원

1) 운영주체

행정안전부장관은 공무원연금제도를 운영한다.

공무원연금관리공단에서는 급여의 지급, 기여금·부담금 등 비용의 징수, 연금기금의 증식사업, 공무원 후생복지사업, 기타 행정안전부장관이 위탁하는 사업을 집행한다.

연금취급기관은 기여금의 징수·급여사유의 확인 등 소속공무원에 대한 연금업무를 수행한다.

2) 적용대상

공무원연금법의 적용대상은 국가공무원법 및 지방공무원법에 의하여 임용되는 공무원(정규공무원)과 기타 다른 법령에 의하여 국가 또는 지방자치단체에 근무하는 직원(정규공무원외의 직원)으로 청원경찰, 청원산림보호직원, 위원회의 상임위원과 전임직원으로서 매월 정액의 보수를 받는 자 등이 있다.

나. 급여의 종류

- 단기급여 (4종)
 - 부조급여 : 재해부조금, 사망조위금
 - 장기급여 (13종)
 - 공무상요양급여 : 공무상요양비, 공무상요양일시금
 - 퇴직급여 : 퇴직연금, 퇴직연금일시금, 퇴직연금공제일시금, 퇴직일시금
 - 유족급여 : 유족연금, 유족연금부가금, 유족연금일시금, 유족일시금, 유족보상금, 유족연금특별부가금
 - 장해급여 : 장해연금, 장해보상금
 - 퇴직수당
- 1) 단기급여

- 공무상요양비 : 공무원이 공무로 인하여 질병 또는 부상으로 요양을 받은 경우 실제 요양을 받은 2년까지의 요양 소요비용 지급
- 공무상요양일시금 : 공무상의 부상 또는 질병이 2년 이내에 완치되지 아니한 때 1년의 범위안에서 요양에 소요될 비용 지급
- 재해부조금 : 재해로 인하여 공무원 또는 배우자의 직계존·비속소유의 주택이 입은 피해에 대한 보수월액의 2배에서 6배까지 지급
- 사망조위금 : 공무원 본인 사망시 보수월액의 3배, 배우자·직계존속 사망시 보수월액 상당액 지급

2) 장기급여

- 퇴직급여
 - 퇴직연금 : 20년 이상 재직하고 퇴직할 때
 - 퇴직연금일시금 : 퇴직연금을 받을 권리가 있는 자가 연금에 갈음하여 일시금으로 지급 받고자 할 때

- 퇴직연금공제일시금 : 퇴직연금해당자가 총 재직기간중 일부를 일시금으로 지급 받고자 할 때
- 퇴직일시금 : 20년 미만 재직하고 퇴직할 때
- 장해급여
 - 장해연금 : 공무상 질병·부상으로 폐질상태가 되어 퇴직할 때, 재직중 공무상 질병·부상으로 인하여 폐질상태가 된 때
 - 장해보상금 : 장해연금 해당자가 장해연금에 갈음하여 일시금으로 받고자 할 때
- 유족급여 : 재직중 사망하거나 연금개시후 3년 이내에 사망하는 경우 등
- 퇴직수당 : 공무원이 1년 이상 재직하고 퇴직 또는 사망할 때

3. 공제제도

지방공무원에 대한 공제제도를 국가가 법적으로 보호 육성하여, 모든 지방공무원들이 재직 중에는 물론 퇴직 후에도 공무원으로서 국가와 사회에 봉사했다는 보람과 긍지를 갖고 평안한 노후의 삶을 누릴 수 있도록 생활안정과 복리증진을 위해 특별법(법률 제4276호)으로 설립된 지방행정공무원의 공익 복지기관이다.

가. 운영주체 및 회원가입 자격

- 공제회는 대의원회의 선출을 거쳐 행정안전부장관의 승인을 받은 이사장이 대의원회의와 운영위원회의 결의에 따라 공제회를 운영하고 있다.
- 공제회는 퇴직급여를 비롯한 각종 급여사업(무상급여 포함), 대

여사업, 각종 수익사업 및 후생복지사업을 수행한다.

나. 공제회 기본사업 및 기능

1) 기본사업

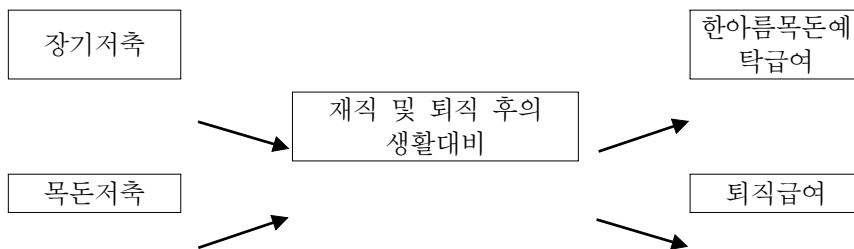
회원에 대한 급여사업, 대여사업, 회원을 위한 각종 후생복지사업 및 복지시설 건립운영과 기금조성을 위한 수익사업 등이 있다.

2) 기능

지방행정공제회의 공제제도는 저축성 및 보장성 기능 이외에도 복리후생 기능까지 포함하고 있어 시중은행의 금융상품과는 다르다.

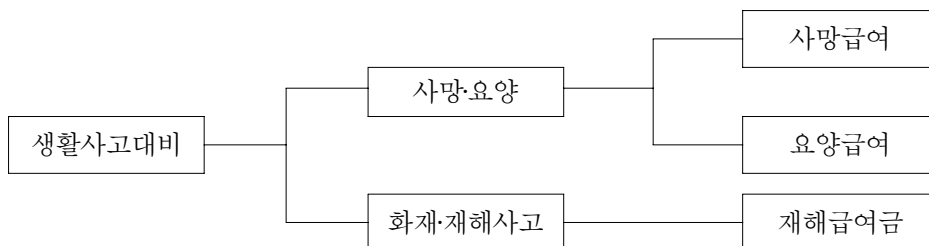
가) 저축기능

퇴직 후의 생활안정과 재직 중에 필요한 목돈 마련을 위한 제도이다.



나) 보장기능

재직 중 본인의 사망·재해 등의 생활사고에 대하여 회비불입 금액에 따라 무상으로 차등 보상하는 제도이다.



다) 대여기능

회원의 생활안정 및 긴급 자금 지원을 위해 저리의 대여제도를 연중상시 운영하고 있으며, 필요시 특별대여를 실시하고 있다.

라) 복리후생 기능

호텔 스파피아(유성공제회관) 운영, 지정의료기관 및 지정숙박업소 할인지정, 회원복지몰 및 자동차보험 할인 제휴, 생활안정자금 대여시 보증보험증권 발급 대행업무 등이다.

※ 공제회 홈페이지(www.poba.or.kr) ⇒ 「회원이 되시면」 ⇒ 「회원서비스 소개」에 게재

다. 급여금의 종류

공제회에서는 회원들이 퇴직하거나 사망, 요양, 재해 등을 당하였을 때 이에 상응하는 적절한 급여를 받을 수 있도록 장기급여인 퇴직급여금(적립식), 목돈저축인 한아름목돈예탁급여(예치식), 무상급여인 사망·요양·재해급여금을 공무원 후생복지 차원에서 지급하고 있다.

1) 장기급여

퇴직급여와 퇴직금 중간급여가 있다.

- 회원가입 금액은 구좌당 1만원이며, 최저 1구좌(10,000원)부터 70구좌(700,000원)까지 1구좌 단위로 자유롭게 구좌를 증·감할 수 있다.

2) 한아름목돈예탁급여

한아름목돈예탁급여는 회원들의 여유자금이나 목돈 관리를 통해 재산증식에 도움을 주거나 노후의 생활안정에 기여하기 위하여 마련한 제도이다.

- 가입대상은 공제회 회원(퇴직회원 포함)에 한정하며, 100만원부터 100만원 단위로 최고 5억원까지 일시납입이 가능하다.

3) 무상급여

○ 무상급여의 종류와 자격 및 금액은 다음 표와 같다.

구분 종류별	자 격	금 액
재해급여	불의의 재해로 가옥이(차가 포함) 50%이상 소·유실된 회원	회비불입액에 따라 50만원부터 200만원까지 지급
요양위로금	사고 또는 질병으로 연속하여 14일 이상 입원한 회원	200,000원 정액지급
사망급여	사망으로 퇴직하는 회원	회비불입액에 따라 20만원부터 120만원까지 지급 ※ 순직시 1/2가산 지급

지방공무원제도의 법체계

1. 지방공무원제도의 법원(法源)

가. 헌법 제118조 제2항

“지방의회의 조직·권한·의원선거와 지방자치단체의 장의 선임방법 기타 지방자치단체의 조직과 운영에 관한 사항은 법률로 정한다.”

나. 지방자치법 제103조

- 제1항 : 지방자치단체에는 당해 지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원을 두되, 그 정원은 대통령령이 정한 기준에 따라 당해 지방자치단체의 조례로 정한다.
- 제2항 : 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육훈련등에 관하여는 따로 법률로 정한다.

2. 지방공무원제도 관계법령

가. 법률

(1) 지방공무원법

지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모할 목적으로 제정 시행되고 있다.

<연 혁>

- 1949. 7. 4 법률 제32호로 지방자치법 제정
- 1949. 8. 13 대통령령 제158호로 지방자치법시행령 제정
- 1950. 2. 10 대통령령 제276호로 『지방공무원령』 제정
- 1963. 11. 1 법률 제1427호로 『지방공무원법』 제정
- 2002. 12. 18 법률 제6786호로 『지방공무원법』 개정
- 2005. 1. 27 법률 제7380호로 『지방공무원법』 개정
- 2005. 3. 31 법률 제7428호로 『지방공무원법』 개정
- 2006. 2. 21 법률 제7849호로 『지방공무원법』 개정
- 2007. 4. 27 법률 제8396호로 『지방공무원법』 개정
- 2008. 12. 31 법률 제9301호로 『지방공무원법』 개정

- 지방공무원의 구분 및 종류, 계급구분, 용어정의, 인사기관, 직위분류제, 임용과 시험, 보수, 복무, 신분보장, 권익보장, 징계, 능률 및 벌칙 등에 관한 사항을 규정함
- 다만, 보수 및 복무의 규정을 제외하고는 동법 기타 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 특수경력직 공무원에게는 적용하지 아니하며, 정치운동이 허용되는 지방의회의원, 선거에 의하여 취임한 지방자치단체의 장에게는 “정치운동의 금지” 규정을 적용하지 아니함

(2) 지방공무원교육훈련법

<연 혁>

- 1995. 1. 5 법률 제4871호로 제정, 1995. 4. 1부터 시행
- 2001. 1. 29 법률 제6400호 개정
- 2004. 3. 11 법률 제7187호 개정
- 2005. 3. 24 법률 제7408호 개정
- 2006. 12. 20 법률 제8069호 개정
- 2007. 5. 11 법률 제8423호 개정
- 2008. 12.31 법률 제9300호 개정

- 지방공무원이 주민의 봉사자로서 지녀야 할 바람직한 공직윤리와 맡은 바 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 함양시키기 위한 교육훈련에 관한 기본적인 사항을 규정함

(3) 기타 관련 법률

- ① 공무원연금법 : 공무원의 퇴직 또는 사망과 공무로 인한 부상·질병·폐질에 대하여 적절한 급여를 할 수 있도록 공무원연금관리공단의 설립·운영, 재직기간, 급여의 종류 및 지급방법, 비용부담, 공무원연금기금, 이의신청 등에 관한 기본적인 사항을 규정함
- ② 대한지방행정공제회법 : 대한지방행정공제회의 설립·운영, 효율적인 공제제도운영 등에 관한 기본적인 사항을 규정함

나. 대통령령

지방공무원법에서 위임한 사항과 지방공무원법의 효율적 시행을 위하여 대통령령이 제정·운영되고 있다.

- ① 지방공무원임용령 : 일반직과 기능직공무원의 임용·시험 등에 관한 사항 규정
- ② 지방연구직및지도직공무원의임용등에관한규정 : 일반직 공무원 중 1급 내지 9급의 계급을 적용하지 아니하는 연구직 및 지도직공무원의 계급구분·임용 및 시험 등에 관한 사항을 특례로 규정
- ③ 지방계약직공무원규정 : 지방계약직 공무원의 채용조건·임용절차 등 규정
- ④ 지방공무원징계및소청규정 : 지방공무원의 징계 및 소청의 절차등 규정
- ⑤ 지방공무원보수규정 : 지방공무원의 봉급표, 호봉획정, 보수지급방법 등 규정
- ⑥ 지방공무원수당등에관한규정 : 지방공무원에게 지급하는 수당의 종류, 지급액, 지급방법 등 규정
- ⑦ 지방공무원명예퇴직수당등지급규정 : 지방공무원법 제66조의2제1항 및 제2항의 규정에 의한 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 지급대상, 지급액, 지급방법 등에 관한 사항 규정
- ⑧ 지방공무원임용후보자장학규정 : 우수 인력확보를 위하여 각급 학교 재학생에게 지급할 장학금의 지급범위, 지급대상, 의무복무기간 등에 관한 사항 규정
- ⑨ 지방공무원교육훈련법시행령 : 지방공무원교육훈련법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정
- ⑩ 지방자치단체의 개방형직위의 운영 등에 관한 규정 : 개방형직위

의 운영 절차 및 대상, 요건 등 규정

⑪ 지방공무원복무규정 : 지방공무원의 복무과 관한 전반 사항 규정

⑫ 기타 관련법령

㉠ 공무원채용신체검사규정 : 공무원을 신규로 채용함에 있어 직무를 담당할 수 있는 신체상의 능력을 판정하기 위하여 실시하는 채용신체 검사에 관한 사항을 규정하고 있고, 지방공무원의 경우는 국가공무원에게 적용되는 동 규정을 준용토록 하고 있음.

㉡ 공무원임용시험령 : 지방일반직공무원의 경우는 국가공무원에게 적용하는 규정 중 시험과목(지방공무원임용령에서는 지방5급공개경쟁신규 임용시험과목에 대해서만 규정)에 관한 동 규정을 준용토록 하고 있음

다. 행정안전부령

지방공무원 관계법령(법률 및 대통령령)상의 위임사항과 각종 제도의 세부시행 사항을 규정하는 행정안전부령이 제정·운영되고 있다.

① 지방공무원인사기록및인사사무처리규칙 : 지방공무원의 인사기록과 인사사무처리에 관한 서식, 절차 등 규정

② 지방공무원평정규칙 : 지방공무원의 근무성적평정·경력평정·훈련 성적 평정 및 승진후보자명부 작성, 인사평정서 작성 등에 관한 사항 규정

③ 지방공무원인사고료규칙 : 지방공무원법 제30조의2의 규정에 의한 인사고료협의회의 구성·운영 및 인사고료 절차 등에 관한 사항 규정

④ 지방공무원인사통계보고규칙 : 지방공무원임용령 제10조의2의 규정에 의한 지방공무원의 인사관련 통계보고에 관한 사항 규정

⑤ 지방공무원특수지근무수당지급대상지역및기관과그등급별구분에

관한규칙 : 지방공무원수당등에 관한 제12조 제2항의 규정에 의
한 특수지근무수당 지급대상지역(도서, 벽지, 접적지) 및 기관과
그 등급에 관한 사항 규정

라. 조례(시·도, 시·군·자치구)

지방공무원제도 관계법령상의 위임사항이나 각종 제도의 운영에 있어
지방의회의 통제하에서 자치단체별 조례로 제정·운영하고 있다.

- ① 지방별정직공무원의임용등에관한조례 : 지방별정직공무원의 임용
조건·절차 및 근무상한연령 등에 관한 사항 규정.
- ② 지방고용직공무원의임용등에관조례 : 지방고용직공무원의 임용,
퇴직, 면직, 휴직 및 징계 등에 관한 사항 규정
- ③ 광역시부시장(도 부지사)자격기준에관한조례 : 지방자치법 제101
조 제2항의 규정에 의한 별정직 지방공무원으로 보하는 부시장
(부지사)의 자격기준에 관한 사항 규정
- ④ 지방공무원수당지급조례 : 지방공무원수당등에관한규정에서 조례로
위임한 수당의 지급액, 지급범위, 지급방법 등에 관한 사항 규정
※ 의료업무수당, 방범수당, 지하철근무수당, 장려수당 등
- ⑤ 지방공무원여비조례 : 지방공무원이 공무로 국내여행 또는 국외
여행할 때 지급하는 여비지급에 관한 사항 규정
- ⑥ 지방공무원복무조례 : 지방공무원의 근무, 복무관리, 휴가 등 복
무에 관한 사항 규정
- ⑦ 포상조례 : 모범공무원 포상 등 지방자치단체가 행하는 포상의
절차 등을 규정

마. 규칙

지방자치단체의 장이 지방공무원제도 관계법령 및 조례에서 위임하는 사항이나 각종 제도의 세부시행 사항을 지방자치단체규칙으로 제정·운영하고 있다.

- ① 지방공무원인사규칙 : 지방공무원의 임용, 시험 및 정년연장 등 법령의 세부시행에 관한 사항 규정
- ② 지방계약직공무원규정시행규칙 : 지방계약직공무원의 채용계약, 계약기간의 연장 및 해지, 근무실적 평가, 보수계약 등에 관한 세부적인 사항 규정
- ③ 지방공무원징계양정에관한규칙 : 지방공무원 징계양정의 기준과 가중·감경사유 등에 관한 사항 규정
- ④ 지방공무원임용후보자장학규정시행규칙 : 지방공무원임용후보자 장학규정(대통령령)의 세부시행에 관한 사항 규정
- ⑤ 지방공무원명예퇴직수당등지급에관한규칙 : 지방공무원 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 지급대상자의 선정과 심사방법, 수당지급 절차 등 세부시행에 관한 사항 규정
- ⑥ 지방공무원근무규칙 : 휴가, 출장, 외출, 출·퇴근 등 근무상황기록 및 사무의 인계·인수 절차 등에 관한 사항 규정
- ⑦ 직무대리규칙 : 지방자치단체의 장이나 그 보조기관이 결원·출장·기타 사고로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대리(법정대리, 지정대리)하는 자와 절차에 관한 사항 규정
- ⑧ 지방공무원제안규칙 : 제안의 종류, 제출·접수, 심사절차, 시상 등 지방공무원의 제안제도 운영에 관한 세부적인 사항 규정

- ⑨ 모범공무원포상운영규칙 : 포상조례 제4조의 규정에 의한 모범공무원의 포상추천, 선발, 인사상 특혜, 상여금 지급 등 세부운영에 관한 사항 규정
- ⑩ 비위공직자의의원면직처리제한에관한규칙(표준안) : 재직중 비위를 행한 공무원이 형사벌 또는 징계처분을 받기 전에 의원면직하는 사례를 방지하기 위한 관련사항 규정

지방공무원법

제정	1963.11. 1	법률 제1427호	1995. 1. 5	법률 제4871호
개정	1963.12.16	법률 제1550호		(지방공무원교육훈련법)
	1966. 4.30	법률 제1794호	1995.12.29	법률 제5069호
	1967. 2.28	법률 제1889호		(교육법)
	1968.12.23	법률 제2058호	1996.12.30	법률 제5207호
	1972.12.26	법률 제2381호		(교육공무원법)
	1973. 3.12	법률 제2594호	1997.12.13	법률 제5426호
	1976. 4. 1	법률 제2892호	1998. 9.19	법률 제5568호
	1978.12. 6	법률 제3152호	1999.12.31	법률 제6088호
	1981. 4.20	법률 제3448호	2000.12.29	법률 제6322호
	1982.12.28	법률 제3585호	2001. 1.29	법률 제6400호
	1986.12.31	법률 제3877호		(정부조직법)
	1990.12.27	법률 제4268호	2002.12.18	법률 제6786호
		(정부조직법)	2007. 4.27	법률 제8396호
	1991. 5.31	법률 제4370호	2007. 5.11	법률 제8423호
	1991.12.14	법률 제4418호	2008. 2.29	법률 제8852호
	1993.12.27	법률 제4613호		(정부조직법)
	1994.12.22	법률 제4797호	2008. 12.	법률 제9301호 ¹⁸⁾

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 지방자치단체의 공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(공무원의 구분) ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 “공무원”이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② “경력직공무원”이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하며 직군·직렬별로 분류되는 공무원

18) '08.12.31 지방공무원법 개정시 전체 조문을 알기 쉽게 정비

2. 특정직공무원: 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 자치경찰공무원 및 지방소방공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원

3. 기능직공무원: 기능적인 업무를 담당하며 그 기능별로 분류되는 공무원
③ “특수경력직공무원”이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정무직공무원

가. 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원
나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원

2. 별정직공무원: 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 따라 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원

3. 계약직공무원: 지방자치단체와의 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 공무원

4. 고용직공무원: 단순한 노무에 종사하는 공무원

④ 제3항에 따른 별정직공무원·계약직공무원 및 고용직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.

제3조(적용범위) ① 이 법의 규정은 제31조, 제44조부터 제46조까지, 제46조의2, 제46조의3, 제47조부터 제59조까지, 제61조 및 제74조부터 제79조까지의 규정 외에는 이 법과 그 밖의 법률에 특별한 규정이 없으면 특수경력직공무원에게 적용하지 아니한다. 다만, 제31조 및 제61조는 제2조제3항제1호의 정무직공무원에게는 적용하지 아니한다.

② 제25조의2는 대통령령으로 정하는 공무원에게만 적용한다.

③ 제57조 및 제58조는 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 특수경력직공무원에게 적용하지 아니한다.

제4조(일반직공무원 및 기능직공무원의 계급구분 등) ① 일반직공무원은 1급부터 9급까지의 계급으로 구분한다.

② 대통령령으로 정하는 연구 또는 특수기술직렬 공무원에 대하여는 제 1항에 따른 계급구분을 적용하지 아니할 수 있다.

③ 기능직공무원의 계급 구분은 대통령령으로 정한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 각 계급의 직무의 종류별 명칭은 대통령령으로 정한다.

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직위(職位)”란 1명의 공무원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.

2. “직급(職級)”이란 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)을 말하며, 같은 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험, 그 밖의 인사행정에서 동일한 취급을 한다.

3. “정급(定級)”이란 직위를 직급에 배정하는 것을 말한다.

4. “강임(降任)”이란 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임명하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급에 임명하는 것을 말한다.

5. “전직(轉職)”이란 직렬을 달리하여 임명하는 것을 말한다.

6. “전보(轉補)”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.

7. “직군(職群)”이란 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.

8. “직렬(職列)”이란 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.

9. “직류(職類)”란 같은 직렬 내에서 담당 분야가 같은 직무의 군을 말한다.

10. “직무등급”이란 직무의 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.

제2장 인사기관

제6조(임용권자) ① 지방자치단체의 장(특별시·광역시·도 또는 특별자치도의 교육감을 포함한다. 이하 같다)은 이 법에서 정하는 바에 따라 그 소속 공무원의 임명·휴직·면직과 징계를 하는 권한(이하 “임용권”이라 한다)을 가진다.

② 제1항에 따라 임용권을 가지는 자는 그 권한의 일부를 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 보조기관, 그 소속 기관의 장, 지방의회의 사무처장·사무국장·사무과장 또는 교육위원회의 의사국장에게 위임할 수 있다.

③ 임용권자(임용권의 위임을 받은 자를 포함한다. 이하 같다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 공무원의 인사기록을 작성·보관하여야 한다.

제6조의2(인사관리의 전자화) ① 행정안전부장관 또는 지방자치단체의 장은 공무원의 인사관리를 과학화하기 위하여 공무원의 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.

제7조(인사위원회의 설치) ① 지방자치단체에 임용권자(임용권을 위임받은 자는 제외하되, 그 중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속 기관의 장을 포함한다)별로 인사위원회를 두되, 특별시·광역시·도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있다.

② 인사위원회는 위원 7인 이상 9인 이하로 구성하되, 제3항 각 호에 따라 위촉되는 위원이 2분의 1 이상이어야 하고, 그 밖에 위원회의 구성에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 위원은 해당 지방자치단체의 공무원(국가공무원을 포함한다) 및 다음 각 호에 해당하는 사람으로서 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부

한 사람 중에서 지방자치단체의 장이 임명하거나 위촉하되, 위원의 자격요건에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 다만, 시험위원은 시험실시기관의 장이 따로 위촉할 수 있다.

1. 법관·검사 또는 변호사 자격이 있는 사람
 2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초등학교·중학교·고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람
 3. 공무원(국가공무원을 포함한다)으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
 4. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장
 5. 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위 조직의 장으로 근무하고 있는 사람
- ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.

1. 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
3. 지방의회 의원

⑤ 제3항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 3년으로 하되, 한 번만 연임할 수 있다.

⑥ 지방자치단체는 조례로 정하는 바에 따라 위원에게 실비보상을 할 수 있다.

⑦ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑧ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

제8조(인사위원회의 기능 등) ① 인사위원회는 다음 각 호의 사무를 관장한다.

1. 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
2. 임용권자의 요구에 따른 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준의 사전의결
3. 승진임용의 사전심의

4. 임용권자의 요구에 따른 공무원의 징계의결
 5. 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 임용·교육훈련·보수 등 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
 6. 임용권자의 인사운영에 대한 개선 권고
 7. 그 밖에 법령 또는 조례에 의하여 인사위원회 관장에 속하는 사항
 - ② 인사위원회는 제1항의 기능 수행에 필요하다고 인정하면 임용권자에게 관계 서류의 제출을 요구할 수 있고, 제1항제4호의 사무처리를 위하여 사실 조사를 하거나 증인의 증언을 요구할 수 있다.
 - ③ 제1항제2호에 따른 사전의결 대상 및 제7조제1항에 따라 복수의 인사위원회가 설치된 경우 각 인사위원회의 사무분장에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 - ④ 인사위원회의 징계의결에 관한 절차는 따로 대통령령으로 정한다.
- 제9조(인사위원회의 기관) ① 인사위원회에 위원장·부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 시·도의 국가공무원으로 임명하는 부시장·부지사·부교육감, 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 부시장·부군수·부구청장이 되고, 부위원장은 해당 인사위원회에서 호선(互選)한다. 다만, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회의 위원장과 부위원장은 해당 인사위원회에서 호선한다.
- ② 제7조제1항에 따라 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 위원장은 제1항 본문에 따르고, 제2인사위원회의 위원장은 부시장·부지사(「지방자치법」 제110조제6항 후단에 따라 특정지역의 사무를 담당하는 부시장·부지사를 말한다) 또는 인사를 담당하는 국장이 된다.
 - ③ 위원장은 인사위원회를 대표하며, 인사위원회의 사무를 총괄한다.
 - ④ 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.
- 제9조의2(위원의 신분보장) ① 인사위원회의 위원장, 부위원장 및 위원(공무원인 위원장, 부위원장 및 위원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 제7조제3항 각 호에 따른 자격요건이 상실되거나 제7조제4항 각 호의

어느 하나에 해당할 때에는 그 직을 당연히 퇴직한다.

② 인사위원회의 위원장, 부위원장 및 위원은 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 그 직에서 면직되지 아니한다.

제10조(인사위원회의 회의) ① 인사위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

② 인사위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 인사위원회의 위원은 그 친족의 징계의결에 관여하지 못한다.

④ 그 밖에 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(인사위원회의 사무직원) ① 인사위원회에 간사와 서기를 둔다.

② 간사와 서기는 해당 기관의 장이 그 소속 공무원 중에서 임명한다.

③ 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며 서기는 간사를 보조한다.

제13조(소청심사위원회의 설치) 공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 시·도에 제6조에 따른 임용권자별로(임용권을 위임받은 자는 제외한다) 지방소청심사위원회 및 교육소청심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 둔다.

제14조(심사위원회의 위원) ① 심사위원회는 위원 7명으로 구성하되, 제2항제1호 및 제2호에 따라 위촉되는 위원이 4명 이상이 되도록 하여야 한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 또는 교육감이 임명하거나 위촉한다. 다만, 인사위원회 위원, 「정당법」에 따른 당원, 지방의회 의원 및 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 심사위원회의 위원이 될 수 없다.

1. 법관·검사 또는 변호사로 재직하는 사람

2. 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람

3. 소속 국장급 이상의 공무원

③ 제2항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 위원에게는 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 실비보상을 할 수 있다.

⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

⑥ 심사위원회의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(심사위원회의 위원장) ① 심사위원회에 위원장 1명을 두며, 위원장은 심사위원회에서 제14조제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 심사위원회 위촉위원 중에서 호선한다.

② 위원장은 심사위원회를 대표하고, 심사위원회의 사무를 총괄한다.

③ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 그 직무를 대행한다.

제15조의2(위원의 신분보장) ① 심사위원회의 위촉위원은 금고 이상의 형벌이나 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 그 직에서 면직되지 아니한다.

② 심사위원회의 위원이 제14조제2항 단서의 결격사유 중 어느 하나에 해당할 때에는 그 직을 당연히 퇴직한다.

제16조(심사위원회의 사무직원) ① 심사위원회에 간사 및 서기를 둔다.

② 간사와 서기는 시·도지사 또는 교육감이 그 소속 공무원 중에서 임명한다.

③ 간사는 위원장의 명을 받아 심사위원회의 사무를 처리하고, 서기는 간사를 보조한다.

제17조(심사위원회의 심사) ① 심사위원회는 이 법의 규정에 따른 소청을 접수하면 지체 없이 심사하여야 한다.

② 심사위원회는 제1항의 심사를 할 때 필요하다고 인정하면 사실 조사를 하거나 증인을 소환하여 질문을 하거나 관계 서류를 제출하도록 명할 수 있다.

③ 심사위원회가 소청사건을 심사하기 위하여 징계 요구 기관이나 관계

기관의 소속 공무원을 증인으로 소환하면 해당 기관의 장은 이에 따라야 한다.

④ 심사위원회는 필요하다고 인정하면 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검증(檢證)이나 감정(鑑定)을 의뢰할 수 있다.

⑤ 심사위원회가 공무원이 아닌 사람을 증인으로 소환하여 질문할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실비보상을 하여야 한다.

제18조(소청인의 진술권) ① 심사위원회가 소청사건을 심사할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소청인 또는 그 대리인에게 진술 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 진술 기회를 주지 아니한 결정은 무효로 한다.

제19조(심사위원회의 결정) ① 심사위원회의 결정은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉘는 경우에는 출석위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

② 심사위원회의 위원은 위원회에 계류(繫留)된 소청사건의 증인이 될 수 없으며, 다음 사항에 관한 소청사건에 관여하지 못한다.

1. 위원 본인과 관계있는 사항
2. 위원 본인과 친족이거나 친족이었던 사람과 관계있는 사항

③ 심사위원회의 결정은 다음과 같이 구분한다.

1. 심사청구가 이 법 또는 다른 법률에 적합하지 아니하면 그 청구를 각하한다.
2. 심사청구가 이유 없다고 인정되면 그 청구를 기각한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 처분을 취소 또는 변경하거나 처분행정청에 취소 또는 변경할 것을 명한다.
4. 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 처분의 효력 유무 또는 존재 여부를 확인한다.

5. 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무이행을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 처분을 할 것을 명한다.

④ 심사위원회의 취소명령 또는 변경명령 결정은 그에 따른 징계나 그 밖의 처분이 있을 때까지는 종전에 행한 징계처분에 영향을 미치지 아니한다.

⑤ 심사위원회가 징계처분을 받은 사람의 청구에 의하여 소청을 심사할 경우에는 원징계처분(原懲戒處分)에서 부과한 징계보다 무거운 징계를 부과하는 결정을 하지 못한다.

⑥ 심사위원회의 결정은 그 이유를 구체적으로 밝힌 결정서로 하여야 한다.

제20조(결정의 효력) 제19조에 따른 심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속(羈束)한다.

제20조의2(행정소송과의 관계) 제67조에 따른 처분, 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분이나 부작위에 관한 행정소송은 심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

제21조(소청 절차) 소청의 제기, 심사 및 결정, 그 밖에 소청 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3장 직위분류제

제22조(직위분류제의 확립) ① 직위분류제에 관하여 이 법에 규정된 것 외에는 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 직위분류제에서는 모든 대상 직위를 직무의 종류와 곤란성 및 책임도에 따라 직군·직렬·직급 또는 직무등급별로 분류하되, 같은 직급이나 같은 직무등급에 속하는 직위에 대하여는 같은 자격요건을 필요로 하고 동일하거나 유사한 보수가 지급되도록 분류하여야 한다.

제22조의2(직무분석) ① 임용권자는 합리적인 인사관리를 위하여 필요하면 직무분석을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 직무분석 및 그 결과의 활용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(직위의 정급) ① 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 직위분류제의 적용을 받는 모든 직위를 어느 하나의 직급 또는 직무등급에 배정하여야 한다.

② 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 규정된 정급(定級)을 재심사하고, 필요하다고 인정하면 이를 개정하여야 한다.

제24조(직위분류제의 실시) 일반직을 대상으로 하는 직위분류제는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실시하기 쉬운 것부터 단계적으로 실시할 수 있다.

제4장 임용과 시험

제25조(임용의 기준) 공무원의 임용은 시험성적, 근무성적, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증(實證)에 따라 한다. 다만, 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인, 이공계 전공자, 저소득층 등에 대한 임용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적 양성평등을 실현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

제25조의2(외국인의 임용) 지방자치단체의 장은 국가안보 및 보안·기밀에 관계되는 분야를 제외한 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 외국인을 공무원으로 임용할 수 있다.

제25조의3(근무시간의 단축 임용) 지방자치단체의 장은 업무의 특성 또는 기관의 사정 등을 고려하여 신규 임용되는 공무원 또는 소속 공무원을 대통령령으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다.

제26조(결원보충방법) 임용권자는 공무원의 결원을 신규임용·승진임용·강임·전직 또는 전보의 방법으로 보충한다.

제27조(신규임용) ① 공무원의 신규임용은 공개경쟁시험으로 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 특별임용시험으로 임용할 수 있다.

1. 제62조제1항제1호의 사유로 퇴직하거나 제63조제1항제1호의 휴직기간 만료로 퇴직한 경력직공무원을 퇴직한 날부터 **3년**(「공무원연금법」에 따른 **공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직의 경우는 5년**) 이내에 퇴직 시에 재직하던 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 또는 경력직공무원으로 재직하던 중 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직하던 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우
2. 공개경쟁시험으로 임용하는 것이 부적당한 경우에 임용예정직무에 관한 자격증 소지자를 임용하는 경우
3. 임용예정 직급과 같은 직급에서 대통령령으로 정하는 기간 동안 근무한 경력이 있는 사람 및 임용예정 직급에 상응한 근무 또는 연구 실적이 3년 이상인 사람을 임용하는 경우
4. 임용예정직에 관련된 특수목적을 위하여 설립된 학교(대학원을 포함한다) 중 대통령령으로 정하는 학교의 졸업자로서 국가기관 또는 지방자치단체에서 실무수습을 마친 사람을 임용하는 경우
5. 1급 공무원을 임용하는 경우
6. 공개경쟁시험으로 결원을 보충하기 곤란한 특수한 직무분야나 직무환경 또는 섬, 외딴 곳 등 특수한 지역에 근무할 사람을 임용하는 경우
7. 국가공무원을 그 직급(고위공무원단에 속하는 공무원의 경우 해당 직위와 곤란성 및 책임도가 유사한 직위를 말한다)에 해당하는 지방공무원으로 임용하는 경우
8. 임용예정직에 관련된 실업계·예능계 및 사학계(史學系)의 고등학교·전문대학 및 대학(대학원을 포함한다)의 학과 중 대통령령으로 정하는 학과 졸업자로서 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관

이 정하는 바에 따라 해당 학교장의 추천을 받은 사람을 연구 또는 기술직렬 공무원이나 기능직공무원으로 임용하는 경우

9. 대통령령으로 정하는 임용예정직에 관련된 과학기술 분야 및 이에 준하는 특수 전문 분야의 연구 경력이나 근무경력이 있는 사람을 임용하는 경우

10. 제41조의4에 따라 재학 중 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용하는 경우

11. 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 사람을 임용하는 경우

12. 연고지나 그 밖에 지역적 특수성을 고려하여 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 임용하는 경우

③ 제2항에 따른 특별임용의 경우에는 같은 사유에 해당하는 여러 사람을 대상으로 경쟁의 방법으로 임용(이하 “제한경쟁특별임용”이라 한다)할 수 있다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 제한경쟁특별임용을 하여야 한다.

④ 제2항에 따른 특별임용의 경우에는 제62조제1항제1호의 사유로 퇴직한 사람을 우선하여 임용하여야 하며, 특별임용할 수 있는 공무원의 직급, 직급별 응시자격 및 시험 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 제2항제6호·제11호 또는 제12호에 따라 특별임용된 사람은 5년간 전직 및 해당 기관 외의 기관으로 전보되거나 다른 지방자치단체로 전출될 수 없고, 5년 이내에 퇴직하면 그 근무경력은 제2항제3호의 특별임용에 필요한 근무 또는 연구실적에 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원(過員)이 되어 전직·전보 또는 전출되거나 제62조제1항제1호에 따라 직권면직된 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우

2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우

3. 예산이 감소된 경우

⑥ 지방자치단체의 장이 제2항제7호에 따라 국가기관 또는 다른 지방자

치단체에 근무하는 국가공무원을 해당 지방자치단체의 공무원으로 특별임용하려면 제29조의3을 준용하여 동의를 받아야 한다.

제28조(시보임용) ① 5급 공무원을 신규 임용하는 경우에는 1년, 6급 이하 공무원과 기능직공무원을 신규 임용하는 경우에는 6개월 간 시보로 임용하고, 그 기간에 근무성적이 좋으면 정규 공무원으로 임용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 시보임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

② 휴직 기간, 직위해제 기간 및 징계에 따른 정직 또는 감봉처분을 받은 기간은 제1항의 시보임용 기간에 산입(算入)하지 아니한다.

③ 시보임용 기간 중의 공무원이 근무성적 또는 교육훈련성적이 나쁜 경우에는 제60조와 제62조에도 불구하고 면직할 수 있다.

제29조의2(전직) 공무원이 전직할 때에는 전직시험을 거쳐야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 전직의 경우는 예외로 한다.

제29조의3(전입) 지방자치단체의 장은 다른 지방자치단체의 장의 동의를 받아 그 소속 공무원을 전입하도록 할 수 있다.

제29조의4(개방형직위) ① 임용권자는 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위하여 필요하다고 판단되어 공직 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 개방형직위로 지정하여 운영할 수 있다. 다만, 「지방자치법」 등 지방자치단체의 조직 관계 법령이나 조례·규칙에 따라 시·도는 5급 이상, 시·군·구는 6급 이상 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위 중 계약직공무원으로도 임명할 수 있는 직위는 개방형직위로 본다.

② 임용권자는 제1항에 따른 개방형직위에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행요건을 설정하고 그 요건을 갖춘 사람을 임용하여야 한다.

③ 임용권자는 개방형직위를 지정·변경하거나 직위별 직무수행 요건을 설정·변경하려면 미리 해당 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

④ 개방형직위의 임용후보자 선발시험은 제32조제3항 및 제4항에도 불구하고 해당 지방자치단체의 인사위원회에서 실시한다.

⑤ 그 밖에 개방형직위의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제29조의5(공모직위) ① 임용권자는 해당 기관의 직위 중 업무의 효율적인 처리를 위하여 해당 기관 내부 또는 외부의 공무원(국가공무원을 포함한다) 중에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 공모직위(公募職位)로 지정하여 운영할 수 있다.

② 임용권자는 제1항에 따른 공모직위에 대하여는 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행 요건을 설정하고 그 요건을 갖춘 사람을 임용하여야 한다.

③ 공모직위의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(공개경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정) ① 결원을 보충할 때에는 공개경쟁 임용시험 합격자와 공개경쟁 승진시험 합격자를 우선하여 임용하여야 한다.

② 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 지방자치단체의 5급 이상 공무원의 결원을 보충할 때 공개경쟁 임용시험 합격자, 공개경쟁 승진시험 합격자 및 일반 승진시험 합격자의 보충임용이 적절한 균형을 유지하도록 조정할 수 있다.

제30조의2(인사교류) ① 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 인력의 균형 있는 배치와 지방자치단체의 행정 발전을 위하여 교육과학기술부 또는 행정안전부와 지방자치단체 간에 인사교류가 필요하다고 인정하면 교육과학기술부 또는 행정안전부에 두는 인사교류협의회가 정한 인사교류 기준에 따라 인사교류안을 작성하여 해당 지방자치단체의 장에게 인사교류를 권고할 수 있다. 이 경우 해당 지방자치단체의 장은 정당한 사유가 없으면 인사교류를 하여야 한다.

② 시·도지사는 해당 지방자치단체 및 관할구역의 지방자치단체 간에 인사교류가 필요하다고 인정하면 해당 시·도에 두는 인사교류협의회에서 정한 인사교류 기준에 따라 인사교류안을 작성하여 관할구역의 지방자치단체의 장에게 인사교류를 권고할 수 있다. 이 경우 해당 지방자치단체의 장은 정당한 사유가 없으면 인사교류를 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 인사교류의 대상에 관하여는 대통령령으로 정하고, 인사교류협의회의 구성 및 운영, 인사교류의 절차, 그 밖에 인사교류에 필요한 사항은 교육과학기술부령, 행정안전부령 또는 시·도 규칙으로 정한다.

제30조의3(겸임) 직위와 직무내용이 유사하고 담당 직무 수행에 지장이 없다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 일반직공무원을 특정 직공무원, 특수 전문 분야의 일반직공무원, 대학교수 등 교육공무원 또는 대통령령으로 정하는 관련 교육·연구기관이나 그 밖의 기관·단체의 임직원과 겸임하게 할 수 있다. 또한 대통령령으로 정하는 관련 교육·연구기관이나 그 밖의 기관·단체의 임직원은 특수 전문 분야의 별정직공무원으로 겸임하게 할 수 있다.

제30조의4(파견근무) ① 임용권자는 그 업무수행과 관련된 행정 지원이나 연수, 그 밖에 능력개발 등을 위하여 필요하면 소속 공무원을 지방자치단체의 다른 기관, 다른 지방자치단체, 국가기관, 공공단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 해당하는 기관(「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단을 포함한다), 국내외의 교육기관·연구기관, 그 밖의 기관에 일정 기간 파견근무하게 할 수 있으며, 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적 수행 등을 위하여 필요하면 인사위원회의 의결을 거쳐 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견받아 근무하게 할 수 있다.

② 파견권자는 파견 사유가 소멸되거나 파견 목적이 달성될 가망이 없으면 그 공무원을 지체 없이 원래의 소속 기관에 복귀시켜야 한다.

③ 제1항에 따라 지방자치단체 외의 기관·단체에서 파견된 임직원은 직무상 행위를 할 때에는 공무원으로 본다. 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에도 또한 같다.

④ 공무원을 파견근무하게 하거나 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견받아 근무하게 하는 경우 파견 사유·기간·절차와 파견기간 중의 복무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의5(보직관리의 원칙) ① 임용권자는 법령에서 따로 정하는 경우 외에는 소속 공무원의 직급과 직종을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다.

② 소속 공무원을 보직할 때에는 해당 공무원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성 및 적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 한다. 이 경우 보직관리 기준에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제31조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공무원이 될 수 없다.

1. 금치산자 및 한정치산자
2. 파산선고를 받은 사람으로서 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 끝나거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
8. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

제32조(시험의 실시) ① 6급 및 7급 공무원의 신규임용시험은 시·도 단위로 해당 시·도인사위원회에서 실시한다. 다만, 농촌진흥사업에 종사하는 연구 및 지도직공무원에 대한 신규임용시험은 따로 대통령령으로 정하는 기관에서 실시한다.

② 8급 및 9급 공무원의 신규임용시험과 6·7·8급 공무원에의 승진시험, 6·7·8·9급 공무원의 전직시험, 기능직공무원의 신규임용·승진 및 전직시험은 해당 지방자치단체의 인사위원회에서 실시한다.

③ 5급 이상 공무원의 각종 임용시험은 대통령령으로 정하는 기관에서 실시한다.

④ 임용예정직과 관련이 있는 자격증 소지자의 특별임용시험은 제3항

에도 불구하고 시·도인사위원회에서 실시한다.

⑤ 임용권자는 제36조 및 제39조에 따른 신규임용 후보자 또는 승진 후보자가 없거나 인사행정 운영상 특히 필요하다고 인정되면 그 직위의 신규임용 또는 승진시험에 상응하는 국가 또는 다른 지방자치단체의 시험에 합격한 사람을 그 직위의 신규임용 및 승진시험에 합격한 사람으로 보아 임용할 수 있다.

⑥ 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 우수 인력의 확보 또는 시험관리상 필요하다고 인정하면 제2항에도 불구하고 시·도인사위원회에 시험의 실시를 위탁할 수 있다.

제33조(평등의 원칙) 공개경쟁에 따른 임용시험은 같은 자격을 가진 모든 국민에게 평등하게 공개하여야 하며, 시험의 시기와 장소는 응시자의 편의를 고려하여 결정하여야 한다.

제34조(수험자격) 각종 시험의 수험자격은 대통령령으로 정한다.

제34조의2(신규임용시험의 가점) 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격을 취득한 사람이 공무원 신규임용 시험에 응시하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 일정한 점수를 가산할 수 있다.

제35조(시험의 공고) ① 공개경쟁신규임용시험, 공개경쟁승진시험 또는 제한경쟁특별임용시험을 실시할 때에는 임용예정 직급, 응시자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등에 관하여 필요한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공고하여야 한다.

② 결원보충을 원활히 하기 위하여 필요하면 근무예정지역 또는 근무예정기관을 미리 정하여 공개경쟁 신규임용 시험을 실시할 수 있다. 이 경우 그 시험에 따라 임용된 공무원은 대통령령으로 정하는 기간 동안 해당 근무지역 또는 근무기관에 근무하여야 한다.

제36조(신규임용 후보자 명부) ① 지방자치단체의 장은 해당 지방자치단체의 인사위원회에서 실시한 신규임용시험에 합격한 사람을 대통령령으로 정하는 바에 따라 신규임용 후보자 명부에 등재(登載)하여야 한다.

② 제32조제3항에 따라 대통령령으로 정하는 기관이 5급 공무원의 신규임용시험을 실시한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지

사 및 교육감은 그 합격자를 신규임용 후보자 명부에 등재하여야 한다.

③ 신규임용후보자 명부는 누구든지 열람할 수 있다.

④ 5급 공무원 공개경쟁 임용시험에 합격한 사람의 임용후보자 명부의 유효기간은 5년으로 하고, 그 밖의 신규임용후보자 명부의 유효기간은 2년 범위에서 대통령령으로 정한다. 다만, 시험실시기관의 장은 필요하면 1년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 공개경쟁 임용시험 합격자가 임용후보자등록을 마친 후 그 명부의 유효기간 내에 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대한 경우(대학생 군사훈련과정 이수자를 포함한다)의 의무복무기간과 대통령령으로 정하는 사유로 임용되지 못한 기간은 제4항의 기간에 포함하지 아니한다.

⑥ 제4항 단서에 따라 신규임용후보자 명부의 유효기간을 연장하는 경우에는 지방자치단체의 장은 지체 없이 이를 공고하여야 한다.

제37조(신규임용 방법) ① 제36조제1항 또는 제2항에 따라 신규임용후보자 명부를 작성한 지방자치단체의 장이 그 명부에 등재된 사람 중에서 공무원을 신규임용할 때에는 신규임용후보자 명부의 최고순위자부터 3배수의 범위에서 임명하여야 한다.

② 시장·군수·구청장 및 제6조제2항에 따라 임용권의 위임을 받은 자가 공무원을 신규임용할 때에는 제36조제1항 또는 제2항에 따라 신규임용후보자 명부를 작성한 지방자치단체의 장에게 임용후보자의 추천을 요청하여야 한다.

③ 제2항에 따른 요청을 받은 자는 지체 없이 신규임용후보자 명부에 등재된 사람 중에서 그 순위에 따라 직위별로 3배수의 범위에 해당하는 임용후보자를 추천하여야 한다.

④ 임용권자는 제3항에 따라 임용후보자를 추천받으면 요청한 인원을 선택하여 임용하고, 그 결과를 임명후보자의 추천을 받은 날부터 7일 이내에 그 추천을 한 자에게 알려야 한다.

⑤ 임용후보자가 임용 또는 훈련에 응하지 아니하거나 훈련성적이 규칙으로 정하는 기준 이하일 때에는 임용후보자로서의 자격을 상실한다.

제38조(승진) ① 계급 간의 승진임용은 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 따라 한다. 다만, 1급부터 3급까지의 공무원으로의 승진 임용은 능력과 경력 등을 고려하여 임용하며, 5급 공무원으로의 승진 임용은 승진시험을 거치도록 하되, 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 인사위원회의 의결을 거쳐 임용할 수 있다.

② 6급 이하 공무원으로의 승진임용의 경우 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 승진시험을 병용(並用)할 수 있다.

③ 승진에 필요한 계급별 최저근무연수, 승진의 제한, 그 밖에 승진에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조(승진임용의 방법) ① 1급 공무원으로의 승진은 바로 하급 공무원 중에서, 2급 및 3급 공무원으로의 승진은 같은 직군 내의 바로 하급 공무원 중에서 각각 임용한다.

② 승진시험에 따른 승진은 승진시험 합격자 중에서 대통령령으로 정하는 승진임용 순위에 따라 임용한다. 다만, 공개경쟁 승진시험 또는 특별시·광역시 단위별로 실시한 기술직렬 5급 공무원 및 제4조제2항에 따른 연구 또는 특수기술직렬의 공무원 중 5급 공무원에 해당하는 공무원으로의 일반 승진시험에 합격하여 승진후보자 명부에 등재된 사람의 임용방법에 관하여는 제37조제1항부터 제4항까지의 규정을 준용한다.

③ 제1항 및 제2항 외의 승진은 같은 직렬의 바로 하급 공무원 중에서 임용하되, 임용하려는 결원에 대하여 승진후보자 명부의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 대통령령으로 정하는 범위에서 임용하여야 한다.

④ 제1항 및 제3항에 따라 승진임용할 때에는 해당 인사위원회의 사전 심의를 거쳐야 한다. 이 경우 시·군·구의 부시장·부군수·부구청장으로 승진임용하기 위한 인사위원회의 사전심의를 할 때에는 제9조제1항에도 불구하고 인사위원회 위원장의 직무는 위촉위원 중에서 호선하는 사람이 수행한다.

⑤ 임용권자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 의한 순위에 따라 직급별로 승진후보자 명부를 작성한다. 다만, 우수 인력의 확보와 승진기회의 균형 유지를 위하

여 특별시장 또는 광역시장은 해당 특별시·광역시 및 군·구 소속 기술직렬 6급 공무원 및 제4조제2항에 따른 연구 또는 특수기술직렬의 공무원 중 6급 공무원에 상당하는 공무원에 대하여 군수·구청장이 작성한 승진후보자 명부를 기초로 대통령령으로 정하는 바에 따라 특별시·광역시 단위별로 승진후보자 명부를 통합하여 작성할 수 있다.

⑥ 5급 공무원 공개경쟁 승진시험에 합격한 사람의 승진후보자 명부는 시·도지사 및 교육감이 작성하고, 특별시·광역시 단위별로 실시한 기술직렬 5급 공무원 및 제4조제2항에 따른 연구 또는 특수기술직렬의 공무원 중 5급 공무원에 상당하는 공무원으로의 일반승진시험에 합격한 사람의 승진후보자 명부는 특별시장·광역시장 및 교육감이 작성한다.

제39조의2(승진시험의 방법) ① 승진시험은 일반 승진시험과 공개경쟁 승진시험으로 구분한다.

② 일반 승진시험은 승진후보자 명부(제39조제5항 단서에 따른 특별시·광역시 및 군·구 소속 기술직렬 6급 공무원의 일반 승진시험의 경우에는 특별시·광역시 단위별로 작성된 승진후보자 명부를 말한다. 이하 같다)의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 임용하려는 결원 또는 결원과 예상결원을 합한 총결원의 2배수 이상 5배수 이하 범위의 사람에 대하여 실시하며, 시험성적 점수와 승진후보자 명부에 의한 평정점수를 합산한 종합성적으로 합격자를 결정한다.

③ 공개경쟁 승진시험은 5급 공무원으로의 승진에 한정하되, 지방자치단체 간 승진 기회의 균형을 유지하고 유능한 공무원을 발탁하기 위하여 필요한 경우에 실시하며, 시험성적으로 합격자를 결정한다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 승진시험의 응시대상자, 시험방법, 합격자 결정 방법, 합격의 효력, 그 밖에 승진시험에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조의3(우수 공무원 등의 특별승진) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제38조 및 제39조제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 특별승진 임용할 수 있다. 다만, 6급 공무원에 대하여는 승진 시험에 우선 응시하게 하거나 인사위원회의 승진 의결 대상으로 할 수

있다.

1. 청렴하고 투철한 봉사정신으로 직무에 모든 힘을 다하여 공무집행의 공정성을 유지하고 깨끗한 공직사회를 구현하는 데에 다른 공무원의 귀감이 되는 사람
2. 직무수행능력이 탁월하여 행정발전에 큰 공헌을 한 사람
3. 제78조에 따른 제안을 채택하고 시행함으로써 국가 또는 지방자치단체 예산을 절감하는 등 행정운영 발전에 뚜렷한 실적이 있는 사람
4. 재직 중 공적이 특히 뚜렷한 사람이 제66조의2에 따라 명예퇴직할 때
5. 재직 중 공적이 특히 뚜렷한 사람이 공무로 사망하였을 때

② 특별승진임용의 요건과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제40조(국가유공자의 우선 임용) 공무원을 임용할 때 법령에서 정하는 바에 따라 국가유공자를 우선 임용하여야 한다.

제41조(휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① 공무원이 **제63조제1항제1호·제2호·제4호·제5호**, 제63조제2항 또는 제65조의2에 따라 6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조제2항제4호에 따라 휴직할 때에는 **대통령령 또는 지방자치단체의 조례**로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있다.

② 공무원이 제30조의4에 따라 파견된 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 파견기간 중 그 파견자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충하거나 파견된 사람의 승진임용을 할 수 있다. 다만, 남은 파견기간이 2개월 이하인 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 공무원에게 한 파면처분·해임처분 또는 면직처분에 대하여 심사위원회 또는 법원에서 무효나 취소의 결정 또는 판결을 한 경우에는 그 파면처분·해임처분 또는 면직처분에 의하여 결원을 보충하였던 때부터 파면처분·해임처분 또는 면직처분을 받은 사람의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 정원은 다음 각 호의 어느 하나

에 해당하는 사유가 발생한 이후 해당 직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다. 다만, 제1항에 따른 특수경력직공무원의 정원은 제1호의 사유가 발생한 때에 소멸된 것으로 본다.

1. 휴직자의 복직
2. 파견된 사람의 복귀
3. 파면·해임 또는 면직된 사람의 복귀

제41조의4(장학금 지급) ① 지방자치단체의 장은 우수한 공무원을 확보하기 위하여 필요하면 「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 그 밖의 법률에 따라 설치된 각급학교(기능대학과 학위과정이 설치된 교육기관을 포함한다)의 재학생으로서 공무원으로 임용되기를 원하는 사람에게 장학금을 지급하고 졸업 후 일정한 의무복무 기간을 부과하여 공무원으로 근무하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 장학금을 받은 사람이 본인에게 책임이 있는 사유로 장학금 지급이 중단되거나 공무원으로 임용되지 아니한 경우 또는 의무복무 기간을 마치지 아니하고 퇴직한 경우에는 본인이나 연대보증인에게 지급한 장학금의 전부 또는 일부의 반납을 명할 수 있으며, 이를 이행하지 아니하면 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

③ 장학금으로 지급될 학비의 범위, 지급 대상, 채용방법, 의무복무 기간, 의무 불이행 시 환수할 금액, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 이 경우 의무복무 기간은 장학금을 받은 기간의 2배 이내에서 정하여야 한다.

제42조(시험 또는 임용방해 행위의 금지) 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 미치는 행위를 하여서는 아니 된다.

제43조(인사에 관한 부정행위의 금지) 누구든지 임용시험·승진·임용, 그 밖에 인사기록에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고를 하여서는 아니 된다.

제5장 보수

제44조(보수결정의 원칙) ① 공무원의 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별로 정한다. 다만, 직무의 곤란성과 책임의 정도가 매우 특수하거나 결원을 보충하기 어려운 직무에 종사하는 공무원 및 제4조제2항의 연구 또는 특수기술직렬의 공무원의 보수는 따로 정할 수 있다.

② 공무원의 보수는 일반의 표준생계비, 물가수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간 부문의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.

③ 경력직공무원 간, 경력직공무원과 특수경력직공무원 간에 보수의 균형을 도모하여야 한다.

④ 이 법이나 그 밖의 법령에서 정한 보수에 관한 규정에 따르지 아니하고는 어떠한 금전이나 유가물(有價物)도 공무원의 보수로 지급될 수 없다.

제45조(보수에 관한 규정) ① 공무원의 보수에 관한 다음 각 호의 사항은 대통령령으로 정한다.

1. 봉급·호봉 및 승급에 관한 사항

2. 수당에 관한 사항

3. 보수 지급 방법, 보수 계산, 그 밖에 보수 지급에 관한 사항

② 제1항에도 불구하고 특수수당과 제76조제2항에 따른 상여금의 지급 또는 특별승급에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 보수를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 수령한 경우에는 수령한 금액의 2배의 범위에서 가산하여 징수할 수 있다.

④ 제3항에 따른 보수의 종류, 가산금액 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제46조(실비보상 등) ① 공무원은 보수 외에 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 직무 수행에 필요한 실비보상을 받을 수 있다.

② 공무원은 소속 기관의 장의 허가를 받아 본래의 업무수행에 지장이

없는 범위에서 담당 직무 외의 특수한 연구과제를 위탁받아 처리한 경우에는 그 보상을 받을 수 있다.

제46조의2(고용직공무원 등의 자진퇴직에 따른 수당) 고용직공무원 및 별정직공무원(비서관·비서는 제외한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원(過員)이 되어 근무상한연령에 도달하기 1년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우가 아니면 대통령령으로 정하는 바에 따라 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
3. 예산이 감소된 경우

제46조의3(지방자치단체 외의 기관 등에서 파견된 사람의 보수) 제30조의 4제1항에 따라 지방자치단체 외의 기관·단체에서 파견된 임직원의 보수는 파견한 기관에서 지급하며 파견받은 기관은 제46조를 준용하여 실비보상 등을 할 수 있다. 다만, 특히 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 파견받은 기관은 파견기관과 협의하여 보수를 지급할 수 있다.

제6장 복무

제47조(복무 선서) 공무원은 취임할 때에 소속 기관장 앞에서 조례로 정하는 바에 따라 선서를 하여야 한다. 다만, 불가피한 사유가 있을 때에는 취임 후에 선서하게 할 수 있다.

제48조(성실의 의무) 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

제49조(복종의 의무) 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상사의 직무상 명령에 복종하여야 한다. 다만, 이에 대한 의견을 진술할 수 있다.

제50조(직장이탈 금지) ① 공무원은 소속 상사의 허가 없이 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

② 수사기관이 공무원을 구속하려면 소속 기관의 장에게 미리 통보하여야 한다. 다만, 현행범은 그러하지 아니하다.

제51조(친절·공정의 의무) 공무원은 주민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

제52조(비밀 엄수의 의무) 공무원은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

제53조(청렴의 의무) ① 공무원은 직무와 관련하여 직접적이든 간접적이든 사례(謝禮)·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없다.

② 공무원은 직무상 관계가 있든 없든 그 소속 상사에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

제54조(외국정부의 영예 등을 받을 경우) 공무원은 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 한다.

제55조(품위 유지의 의무) 공무원은 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제56조(영리 업무 및 겸직 금지) ① 공무원은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속 기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

② 제1항에 따른 영리를 목적으로 하는 업무의 한계는 대통령령으로 정한다.

제57조(정치운동의 금지) ① 공무원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 가입할 수 없다.

② 공무원은 선거에서 특정정당 또는 특정인을 지지하거나 반대하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 투표를 하거나 하지 아니하도록 권유하는 것
2. 서명운동을 기획·주재하거나 권유하는 것
3. 문서 또는 도화(圖畵)를 공공시설 등에 게시하거나 게시하게 하는 것
4. 기부금품을 모집하거나 모집하게 하는 행위 또는 공공자금을 이용하거나 이용하게 하는 것
5. 타인에게 정당이나 그 밖의 정치단체에 가입하게 하거나 가입하지 아니하도록 권유하는 것

③ 공무원은 다른 공무원에게 제1항과 제2항에 위배되는 행위를 하도록 요구하거나, 정치적 행위에 대한 보상 또는 보복으로 이익 또는 불이익을 약속하여서는 아니 된다.

제58조(집단행위의 금지) ① 공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다.

② 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원의 범위는 조례로 정한다.

③ 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원으로서 노동조합에 가입한 사람이 조합업무를 전임(專任)으로 하려면 소속 지방자치단체의 장의 허가를 받아야 한다.

④ 제3항에 따른 허가에는 필요한 조건을 붙일 수 있다.

제59조(위임규정) 공무원의 복무에 필요한 사항은 이 법에서 규정하는 것 외에는 대통령령 또는 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

제7장 신분보장

제60조(신분보장의 원칙) 공무원은 형의 선고·징계 또는 이 법에서 정하는 사유가 아니면 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다. 다만, 1급 공무원은 그러하지 아니하다.

제61조(당연퇴직) 공무원이 제31조 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다. 다만, 같은 조 제5호에 해당할 때에는 그러하지 아니하다.

제62조(직권면직) ① 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원(過員)이 된 때

가. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우

나. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우

다. 예산이 감소된 경우

2. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
3. 전직시험에서 3회 이상 불합격한 사람으로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정될 때
4. 징병검사·입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
5. 제65조의3제3항에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때

6. 해당 직급에서 직무를 수행하는 데 필요한 자격증의 효력이 없거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 되었을 때

② 임용권자는 제1항에 따라 면직시킬 경우에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 제1항제5호에 따라 면직시킬 경우에는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 하며, 시·군·구의 5급 이상 공무원은 시·도인사위원회의 동의를 받아야 한다.

③ 임용권자는 제1항제1호에 따라 소속 공무원을 면직시킬 때에는 임용 형태, 업무실적, 직무수행능력, 징계처분 사실 등을 고려하여 면직 기준을 정하여야 한다.

④ 제3항의 면직 기준을 정하거나 제1항제1호에 따라 면직 대상자를 결정할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의견을 거쳐야 한다.

⑤ 제1항제2호에 따른 직권면직일은 휴직기간이 끝난 날 또는 휴직사유가 소멸한 날로 한다.

제63조(휴직) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집되거나 소집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소

재(所在)가 불명확하게 되었을 때

5. 그 밖의 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
4. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 되었을 때
- ② 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.
 1. 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용될 때
 2. 해외유학을 하게 되었을 때
 3. 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때
 4. 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여자공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때
 5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모·배우자·자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요할 때
 6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반할 때
- ③ 제1항과 제2항의 휴직제도 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 임용권자는 제2항제4호에 따른 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제64조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제63조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년(「공무원연금법」에 따른 **공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년**) 이내로 한다.
5. 제63조제2항제1호에 따른 휴직기간은 그 채용기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되는 경우에는 3년 이내로 한다.
2. 제63조제1항제2호 및 제5호에 따른 휴직기간은 복무기간이 끝날 때까지로 한다.

3. 제63조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
6. 제63조제2항제2호 및 제6호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.
7. 제63조제2항제3호에 따른 휴직기간은 2년 이내로 한다.
8. 제63조제2항제4호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여자 공무원은 3년) 이내로 한다.
9. 제63조제2항제5호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.
4. 제63조제1항제4호에 따른 휴직기간은 그 전임기간으로 한다.

제65조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 공무원은 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직 중인 공무원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸되면 30일 이내에 임용권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀신고를 하면 당연히 복직된다.

제65조의2(특수경력직공무원의 휴직) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 특수경력직공무원에 대하여도 제63조제1항제2호, 제63조제2항제4호, 제63조제4항, 제64조제2호·제8호 및 제65조를 준용한다. 다만, 계약직공무원의 경우에 휴직을 시작하려는 날부터 남은 계약기간이 1년을 초과하는 사람에 대하여는 제63조제2항제4호를 준용한다.

제65조의3(직위해제) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
2. 파면·해임·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람
3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)

② 임용권자는 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 임용권자는 제1항제1호에 따라 직위를 부여하지 아니할 때에는 미리

해당 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위해제된 사람에게는 3개월의 범위에서 대기를 명한다.

④ 임용권자는 제3항에 따라 대기명령을 받은 사람에게 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 공무원에 대하여 제1항제1호와 제2호 또는 제3호의 직위해제사유가 경합(競合)할 때에는 같은 항 제2호 또는 제3호의 직위해제 처분을 하여야 한다.

제65조의4(강임) ① 임용권자는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 강등되어 과원이 되었을 때 또는 본인이 동의한 경우에는 소속 공무원을 강임(降任)할 수 있다.

② 제1항에 따라 강임된 공무원은 상위 직급에 결원이 생기면 제38조, 제39조 및 제39조의2에도 불구하고 우선 임용된다. 다만, 본인이 동의하여 강임된 공무원은 본인의 경력과 해당 기관의 인력 사정 등을 고려하여 우선 임용될 수 있다.

제66조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.

② 제1항에 따른 정년을 적용할 때 공무원은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

제66조의2(명예퇴직 등) ① 공무원으로 20년 이상 근속(勤續)한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원이 되었을 때 20년 미만 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
3. 예산이 감소된 경우

③ 제1항에 따라 명예퇴직수당을 받은 사람이 제1호 또는 제3호에 해당하는 경우에는 명예퇴직수당을 지급한 지방자치단체의 장이 그 명예퇴직수당을 환수하고, 제2호에 해당하는 경우에는 재임용한 지방자치단체의 장이 그 명예퇴직수당을 환수하여야 한다. 이 경우 환수금을 내야 할 사람이 기한 이내에 내지 아니하면 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

1. 재직 중의 사유로 금고 이상의 형을 받은 경우
2. 경력직공무원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공무원으로 재임용되는 경우
3. 명예퇴직 수당을 초과하여 받거나 그 밖에 명예퇴직 수당 지급 대상이 아닌 사람이 지급받은 경우

④ 제1항의 명예퇴직 수당 및 제2항의 수당 지급 대상 범위, 지급액, 지급절차와 제3항에 따른 명예퇴직 수당의 환수액, 환수 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제8장 권익의 보장

제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) ① 임용권자가 공무원에 대하여 징계처분을 할 때와 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분을 할 때에는 그 공무원에게 처분의 사유를 적은 설명서를 교부하여야 한다. 다만, 본인의 원(願)에 따른 강임·휴직 또는 면직처분의 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 설명서를 받은 공무원이 그 처분에 불복할 때에는 설명서를 받은 날부터 30일 이내 또는 공무원이 제1항에서 정한 처분 외에 본인의 의사에 반하는 불이익처분을 받았을 때에는 그 처분이 있는 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 그 처분에 대한 심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다.

③ 본인의 의사에 반하여 파면 또는 해임이나 제62조제1항제5호에 따른

면직처분을 하였을 때에는 그 처분을 한 날부터 40일 이내에는 후임자를 보충발령하지 못한다. 다만, 인력 관리상 후임자를 보충하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우(제4항에 따른 임시결정을 한 경우는 제외한다)에는 해당 인사위원회의 의결을 거쳐 후임자를 보충발령할 수 있다.

④ 제2항에 따른 심사청구가 파면 또는 해임이나 제62조제1항제5호에 따른 면직처분으로 인한 경우에는 심사위원회는 그 청구를 접수한 날부터 5일 이내에 해당 사건의 최종결정이 있을 때까지 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 임시결정을 할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 심사위원회가 임시결정을 한 경우에는 임시결정을 한 날부터 20일 이내에 최종결정을 하여야 하며, 임용권자는 그 최종결정이 있을 때까지 후임자를 보충발령하지 못한다.

⑥ 심사위원회는 제4항에 따른 임시결정을 한 경우 외에는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 불가피하다고 인정되면 심사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

⑦ 공무원은 제2항의 심사청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

제67조의2(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 임용권자는 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 하여서는 아니 된다.

② 제1항에 따라 인사상담 또는 고충심사청구를 받은 임용권자는 이를 인사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원과 상담하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 인사위원회는 임용권자로부터 인사상담이나 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다.

④ 제3항에 따라 인사상담이나 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으

며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.

⑤ 인사상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제67조의3(특수경력직공무원의 고충처리) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 특수경력직공무원에 대하여도 제67조의2를 준용할 수 있다.

제68조(사회보장) ① 공무원이 질병·부상·장애·분만·퇴직·사망 또는 재해를 입은 경우에는 본인이나 유족에게 법률에서 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다.

② 지방자치단체는 법률에서 정하는 바에 따라 공무원의 복지와 이익을 적절·공정하게 보호하기 위하여 그 대책을 수립·실시하여야 한다.

제9장 징계

제69조(징계사유) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계의결을 요구하여야 하고, 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

② 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원(국가공무원을 포함한다)이 이 법에 따른 징계에 관한 규정을 적용받는 공무원으로 임용된 경우에 임용 이전의 다른 법률에 따른 징계사유는 그 사유가 발생한 날부터 이 법에 따른 징계사유가 발생한 것으로 본다. 다만, 같은 사유로 이미 징계처분을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 특수경력직공무원이 경력직공무원으로 임용된 경우에 임용 전의 해당 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계 사유는 그 사유가 발생한 날부터 이 장의 규정에 따른 징계 사유가 발생한 것으로 본다.

④ 경력직공무원이 특수경력직공무원으로 임용된 경우에 임용 전의 해당 경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계 사유는 그 사유가 발생한 날부터 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계 사유가 발생한 것으로 본다.

제69조의2(재징계의결 요구) ① 처분권자는 다음 각호에 해당하는 사유로 심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 감봉·견책처분에 대하여는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있다.

1. 법령의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회의 구성 또는 징계의결, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다(過多)한 경우

② 처분권자는 제1항에 따른 징계의결을 요구하는 경우에는 심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 관할 인사위원회에서 다른 징계사건에 우선하여 징계에 관한 의결을 하여야 한다.

제70조(징계의 종류) 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉 및 견책으로 구분한다.

제71조(징계의 효력) ① 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고(연구관 및 지도관은 연구사 및 지도사로 한다) 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 3분의 2를 감한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 해당하는 교원 및 조교에 대해서는 강등을 적용하지 아니한다.

- ② 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 삭감한다.
- ③ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 보수의 3분의 1을 삭감한다.
- ④ 견책은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 누우치게 한다.
- ⑤ 징계처분을 받은 공무원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 대통령령으로 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 공무원에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급의 제한기간을 단축하거나 면제할 수 있다.
- ⑥ 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 이 법의 징계에 관한 규정을 적용받는 공무원이 된 경우에는 다른 법률에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제70조에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령으로 정한다.
- ⑦ 특수경력직공무원이 경력직공무원으로 임용된 경우에 해당 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제70조에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령으로 정한다.
- ⑧ 경력직공무원이 특수경력직공무원으로 임용된 경우에는 해당 경력직공무원의 징계를 규율하는 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계처분을 받은 것으로 본다.
- 제72조(징계절차) ① 징계는 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 한다. 다만, 5급 이상 공무원 또는 이와 관련된 하위직공무원의 징계와 소속 기관(시·도와 구·시·군, 구·시·군)을 달리하는 동일사건에 관련된 사람의 징계는 시·도의 인사위원회의 의결로 한다.
- ② 징계요구를 한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면

그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 제2인사위원회의 의결에 대하여는 제1인사위원회)에 심사 또는 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다.

제73조(징계의 관리) ① 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 조사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 수사개시의 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관은 조사나 수사를 시작하였을 때와 마쳤을 때에는 10일 이내에 소속 기관의 장에게 해당 사실을 알려야 한다.

제73조의2(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년[금품 및 향응 수수(授受), 공금 횡령 또는 유용(流用)의 경우에는 5년]이 지나면 하지 못한다.

② 제73조제1항 및 제2항에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제73조제3항에 따른 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

③ 인사위원회의 구성, 징계의결, 그 밖의 절차상의 흠이나 징계양정의 과다(過多)를 이유로 심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만이라도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제73조의3(특수경력직공무원의 징계) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 특수경력직공무원에 대하여도 이 장의 규정을 준용할 수 있다.

제10장 능률

제74조(훈련) ① 모든 공무원과 시보공무원이 될 사람은 담당 직무와 관련된 학식·기술 및 응용 능력을 배양하기 위하여 법령에서 정하는 바에 따라 훈련을 받아야 한다.

② 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 공무원 훈련에 관한 종합적인 기획·조정 및 감독을 한다.

③ 지방자치단체의 장과 감독 직위에 있는 공무원은 일상 업무를 통하여 계속적으로 부하직원을 훈련시킬 책임을 진다.

④ 훈련성적은 인사관리에 반영하여야 한다.

제75조(훈련기관) 교육과학기술부, 행정안전부와 지방자치단체에 공무원의 훈련기관을 둘 수 있다.

제76조(근무성적의 평정) ① 임용권자는 정기 또는 수시로 소속공무원의 근무성적을 객관적이고 엄정하게 평정하여 인사관리에 반영하여야 한다.

② 제1항에 따른 근무성적 평정결과 근무성적이 우수한 사람에 대하여는 상여금을 지급하거나 특별승급시킬 수 있다.

③ 제1항의 근무성적 평정에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제77조(능률 증진을 위한 사항) 지방자치단체의 장은 공무원의 근무 능력을 높이기 위하여 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고, 이를 실시하여야 한다.

제78조(제안제도) ① 행정운영의 능률화와 경제화를 위한 공무원의 창의적인 의견이나 고안을 계발하고 이를 채택하여 행정운영 개선에 반영하기 위하여 제안제도를 둔다.

② 제안이 채택되고 시행되어 국가 또는 지방자치단체 예산을 절약하는 등 행정운영 발전에 뚜렷한 실적이 있는 사람에게는 상여금을 지급할 수 있으며 특별승진 또는 특별승급시킬 수 있다.

③ 제2항에 따른 상여금, 특별승진 또는 특별승급에 관하여는 대통령령으로 정하고, 그 밖에 제안제도의 운영에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제79조(표창) 지방자치단체의 장은 공무원으로서 직무에 특히 성실하거나 사회에 공헌한 공적이 뚜렷한 사람에게는 조례로 정하는 바에 따라 표창을 행한다.

제11장 보칙

제80조(국가공무원과의 교류) ① 이 법의 규정에 따라 임용된 공무원은 그 직에 상응한 국가공무원에 임용될 수 있다.

② 제1항에 따라 공무원을 국가공무원으로 임용하려면 「국가공무원법」에 따른 특별채용시험을 거쳐야 한다. 다만, 제32조제3항에 따라 신규임용 및 승진시험을 거친 5급 이상 공무원에 대하여는 이를 면제한다.

③ 공무원이 국가공무원에 임용될 경우 경력계산을 할 때 공무원으로 재직할 기간은 국가공무원으로 재직할 기간으로 본다.

제81조(지방자치단체의 인사행정에 관한 지도·감독) 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 시·도의 인사행정이 이 법에 따라 운영되도록 지도·감독하고, 시·도지사는 해당 시·도의 관할구역 시·군·구의 인사행정이 이 법에 따라 운영되도록 지도·감독한다.

제12장 벌칙

제82조(벌칙) 제42조·제43조·제57조 또는 제58조를 위반한 자는 다른 법률에 특별히 규정된 경우 외에는 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처한다.

附 則 <제1427호, 1963.11.1>

第1條 (施行期日) 이 法은 公布후 30日을 경과한 날로부터 施行한다.

第2條 (이 법 施行당시의 公務員) 이 법 施行당시의 公務員은 이 법에 의하여 任命된 것으로 본다.

第3條 (經過措置) 이 법 施行당시의 公務員에 대한 이 법의 適用에 관한 經過的 特例는 閣令으로 정한다.

第4條 (同前) 이 법 施行당시 地方公務員令의 規定에 의하여 抗告審査 중인 事件은 종전의 規定에 의하여 이를 처리한다.

第5條 (同前) 軍事援護對象者任用法の 적용을 받는 者로서 1963年 3月 1日부터 이 법 施行日까지의 사이에 各種의 採用試驗에 있어서 不公平한 取扱을 받았다고 인정하거나 부당하게 減員된 때에는 이 법 施行日로부터 90日 이내에 이 법에 의한 訴請審査委員會에 그 審査를 請求할 수 있다.

附 則 <제1794호, 1966.4.30>

- ①(施行日) 이 법은 公布後 30日이 경과한 날로부터 施行한다.
- ②(經過措置) 이 법은 施行當時 停職 또는 謹慎의 處分을 받은 者의 停職 또는 謹慎의 效力은 종전의 規定에 의한다.
- ③(同前) 이 법 施行當時 訴請審査委員會 및 人事委員會에서 審査 중인 事件은 종전의 規定에 의한다.
- ④(同前) 이 법 施行當時 第28條의 規定에 의하여 6月 以上の 期間條件 附로 任用中에 있는 公務員은 이 법 施行과 同時에 條件附任用期間이 滿了된 것으로 보며 3級公務員의 6月이 경과한 條件附任用期間은 이를 試補任用期間에 算入한다.

附 則 <제1889호, 1967.2.28>

- ①(施行日) 이 법은 公布한 날로부터 施行한다.
- ②(經過措置) 이 법 施行당시 이미 試驗要求중에 있는 3級 이상 公務員

의 特別任用試驗은 종전의 例에 의한다.

附 則 <제2058호, 1968.12.23>

이 法은 公布한 날로부터 施行한다.

附 則 <제2381호, 1972.12.26>

①(시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

②(경과조치) 제3조의2의 규정에 의한 법률이 제정될 때까지는 그 법률로써 정할 사항은 이 법 및 경찰공무원의 규정에 준하여 대통령령으로 정한다.

附 則 <제2594호, 1973.3.12>

제1조 (시행일) 이 법은 1973년 4월 1일부터 시행한다.

제2조 (경력에 대한 특례) 이 법 시행당시 종전의 법령에 의하여 제27조제2항제3호의 규정에 관한 특례가 인정된 자는 종전의 법령의 규정에 의한다.

제3조 (조건부 임용중의 4급이하 공무원) 이 법 시행당시 조건부임용중에 있는 4급이하 공무원에 대하여는 조건부임용을 이 법에 의한 시보임용으로 보며, 그 기간은 6월로 한다.

제4조 (조건부 또는 시보임용중의 3급공무원) ①이 법 시행당시 조건부 또는 시보임용중에 있는 3급공무원은 이 법에 의한 시보임용으로 보며 그 기간은 1년으로 하되 1년이 경과된 자는 이 법 시행일에 정규 공무원으로 임용된 것으로 본다.

②이 법 시행당시 시보임용중에 있는 3급공무원은 전항의 규정에 의하여 시보공무원이 된 경우에도 이 법 제28조제3항의 규정을 적용받지 아니한다.

제5조 (기한부 공무원) 이 법 시행당시 기한부로 임용되어 있는 공무원

에 대하여는 종전의 규정을 적용한다.

제6조 (잡급직원의 임용) 이 법 시행당시 시험실시기관에서 특별임용시험이 진행중인 잡급직원에 대하여는 이 법 제41조의2제2항의 규정을 적용받지 아니한다.

제7조 (노조전임공무원의 허가) 이 법 시행당시 노동조합업무에 전임하고 있는 공무원에 대하여는 이 법 시행일로부터 1월이내에 이 법 제58조제3항의 규정에 의하여 소속지방자치단체의 장의 허가를 받아야 한다.

제8조 (직위해제중의 공무원) 이 법 시행당시 제65조의2제1항제1호 및 제4호의 규정에 의하여 직위해제된 자는 종전의 규정에 의하여, 이 법 시행일로부터 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못할 경우에는 6월이 경과된 날에 당연퇴직된다.

附 則 <제2892호, 1976.4.1>

이 법은 公布한 날로부터 施行한다.

附 則 <제3152호, 1978.12.6>

第1條 (施行日) 이 법은 1979年 1月 1日부터 施行한다.

第2條 (試補任用중인 4·5級公務員 및 技能職公務員에 대한 經過措置) 이 법 施行당시 試補任用중에 있는 4·5級公務員과 技能職公務員은 이 법에 의한 試補任用으로 보며, 그 期間은 6月로 하되 6월이 경과된 者는 이 법 施行日에 正規公務員으로 任用된 것으로 본다.

第3條 (長期教育訓練중에 있는 公務員의 定員에 관한 經過措置) 이 법 施行당시 長期教育訓練중에 있는 公務員에 대하여는 第41條第2項의 規定을 適用하지 아니한다.

第4條 (任用候補者名簿에 관한 經過措置) 이 법 施行당시의 任用候補者名簿의 有效期間은 이 법에 의한다.

附 則 <제3448호, 1981.4.20>

第1條 (施行日) 이 법은 公布후 40일이 經過한 날로부터 施行한다. 다만, 第2條第3項第3號의 規定은 公布후 6월이 經過한 날로부터 施行한다.

第2條 (一般職公務員의 階級區分등에 대한 經過措置) ①이 법 施行당시 다음 表의 左欄에 계기된 階級에 在職中인 1級 내지 5級乙類의 一般職公務員은 각각 이 법 施行日에 같은 表의 右欄에 계기된 階級으로 任用된 것으로 보며, 이 법 施行당시 在職中인 技能職公務員은 이 법 施行日에 이 법에 의한 技能職公務員으로 任用된 것으로 본다.

1級	1級
2級甲類	2級
2級乙類	3級
3級甲類	4級
3級乙類	5級
4級甲類	6級
4級乙類	7級
5級甲類	8級
5級乙類	9級

②이 법 施行당시 各級 任用試驗에 合格한 公務員任用候補者는 각각 이 법에 의하여 第1項의 表의 左欄에 계기된 階級에 상응하는 右欄에 계기된 階級の 任用試驗에 合格한 것으로 본다.

第3條 (別定職公務員의 階級區分등에 대한 經過措置) ①이 법 施行당시 在職중인 一般職 1級 내지 5級乙類相當 別定職公務員은 각각 이 법 施行日에 附則 第2條第1項의 表에 그에 상응하는 階級에 상응하는 別定職公務員으로 任用된 것으로 본다.

②이 법 施行당시 在職中인 單純한 勞務에 종사하는 公務員은 이 법 施行日에 이 법에 의한 雇傭職公務員으로 任用된 것으로 본다.

第4條 (地方專門職員 및 地方雜給職員에 대한 經過措置) 이 法 施行당시 在職중인 地方專門職員은 大統領令이 정하는 바에 따라 이 法 附則 第1條 但書에 規定된 施行日에 地方專門職公務員으로 任用된 것으로 보며, 地方雜給職員은 1981年 12月 31日까지 종전의 規定에 의하여 在職할 수 있다.

第5條 (懲戒處分 및 職位解除중인 公務員에 대한 經過措置) 이 法 施行당시 懲戒處分중에 있는 者와 종전의 第65條의2第1項第1號 또는 第4號의 規定에 의하여 職位解除된 者에 대하여는 종전의 規定을 適用한다.

第6條 (補職등에 대한 經過措置) 이 法 施行당시의 地方自治團體의 組織에 관한 法令 및 條例·規則중 이 法 附則 第2條第1項의 表의 左欄에 記기된 職位의 階級 또는 階級相當의 補職은 같은 表의 그에 상응하는 右欄의 階級 또는 階級相當의 補職으로 본다.

附 則 <제3585호, 1982.12.28>

- ①(施行日) 이 法은 公布한 날로부터 施行한다.
- ②(刑事事件으로 略式命令이 請求된 者에 대한 經過措置) 이 法 施行當時 刑事事件으로 略式命令이 請求된 자에 대하여도 第65條의2第1項 第3號의 改正規定을 適用한다.
- ③(審査請求중에 있는 懲戒事件에 관한 經過措置) 이 法 施行當時 訴請 審査委員會에 審査請求중에 있는 懲戒事件에 관하여는 第72條第3項의 改正規定에 불구하고 종전의 規定에 의한다.

附 則 <제3877호, 1986.12.31>

- ①(施行日) 이 法은 1987年 1月 1日부터 施行한다.
- ②(停年の 연장을 받은 者에 대한 適用例) 第66條第1項의 改正規定은 이 法 施行전에 종전의 規定에 의하여 停年の 연장을 받은 者에 대

하여도 이를 適用한다.

附 則(정부조직법) <제4268호, 1990.12.27>

第1條 (施行日) 이 法은 公布한 날부터 施行한다. <但書 省略>

第2條 省略

第3條 省略

第4條 (文敎部の 名稱變更에 따른 다른 法律의 改正) ① 및 ② 省略

③ 地方公務員法중 다음과 같이 改正한다.

第12條, 第13條, 第14條第2項, 第27條第2項第8號, 第30條第2項, 第30條의2第1項, 第39條의2第2項, 第63條第2項第3號, 第74條第2項 및 第81條중 “文敎部長官”을 각각 “教育部長官”으로 한다.

第75條第1項중 “文敎部”를 “教育部”로 한다.

④ 내지 ㄹ 省略

第5條 내지 第10條 省略

附 則 <제4370호, 1991.5.31>

第1條 (施行日) 이 法은 公布한 날부터 施行한다.

第2條 (訴請審査委員會 委員에 대한 經過措置) 이 法 施行당시의 訴請審査委員會의 委員은 이 法에 의하여 任命 또는 위촉된 것으로 본다.

第3條 (계류중인 訴請事件에 대한 經過措置) 이 法 施行당시 訴請審査委員會에 계류중인 事件에 대하여는 종전의 規定에 의한다.

第4條 (진행중인 任用試驗에 대한 經過措置) 이 法 施行당시 진행중인 任用試驗에 대하여는 종전의 規定에 의한다.

第5條 (降任된 公務員에 대한 經過措置) 이 法 施行전에 本人의 同意에 의하여 降任된 公務員에 대한 우선임용에 관하여는 第65條의3第2項 但書의 改正規定에 불구하고 종전의 規定에 의한다.

第6條 (停年延長에 대한 經過措置) 이 法 施行당시 在職중인 6級이하 公務員의 停年을 연장함에 있어서는 第66條第4項의 改正規定에 불구하고 1991年이 停年인 者의 경우에는 停年退職日부터 1年の 범위안에서, 1992年이 停年인 者의 경우에는 停年退職日부터 2年の 범위안에서 각각 이를 연장할 수 있다.

第7條 (懲戒事由의 時效에 대한 經過措置) 이 法 施行전에 懲戒事由가 발생한 者에 대한 懲戒議決의 요구에 대하여는 第73條의2第1項의 改正規定에 불구하고 종전의 規定에 의한다.

第8條 (任用權者의 變更에 따른 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의한 任用權者가 행한 任用 기타 행위와 任用權者에 대한 행위는 그에 해당하는 이 法에 의한 任用權者가 행한 행위 또는 그에 대한 행위로 본다.

附 則 <제4418호, 1991.12.14>

이 法은 公布한 날부터 施行한다.

附 則 <제4613호, 1993.12.27>

이 法은 公布후 30日이 경과한 날부터 施行한다.

附 則 <제4797호, 1994.12.22>

①(施行日) 이 法은 1995年 1月 1日부터 施行한다. 다만, 第7條第2項의 改正規定은 1995年 7月 1日부터 施行하고, 第38條·第39條의2 및 第39條의3의 改正規定은 1996年 1月 1日부터 施行한다.

②(5級이상 公務員의 訴請審査管轄 移管에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 國家公務員法에 의하여 설치된 訴請審査委員會에서 接受·진행 중인 5級이상 公務員의 訴請事件에 대하여는 第13條의 改正規定에 불구하고 종전의 規定에 의한다.

③(職位解除중인 公務員에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 刑事事件으로 起訴되어 職位解除된 者에 대하여는 第65條의2第1項 但書의 改正 規定의 施行日부터 1月이내에 再審査하여 職位解除를 계속할 필요가 없다고 인정되는 者에 대하여는 지체없이 職位를 賦與하여야 한다.

附 則(지방공무원교육훈련법) <제4871호, 1995.1.5>

第1條 (施行日) 이 法은 1995年 4月 1日부터 施行한다.

第2條 省略

第3條 (다른 法律의 改正) ①省略

②地方公務員法중 다음과 같이 改正한다.

第75條第2項을 削除한다.

附 則(교육법) <제5069호, 1995.12.29>

第1條 (施行日) 이 法은 1996年 3月 1日부터 施行한다.

第2條 省略

第3條 (다른 法律의 改正등) ①地方公務員法중 다음과 같이 改正한다.

第7條第3項第2號중 “國民學校”를 “初等學校”로 한다.

②내지 ⑤省略

第4條 省略

附 則(교육공무원법) <제5207호, 1996.12.30>

①(施行日) 이 法은 1997年 1月 1日부터 施行한다.

② 및 ③省略

④(다른 法律의 改正) 地方公務員法중 다음과 같이 改正한다.

第2條第2項第2號중 “地方消防公務員”을 “公立의 大學 및 專門大學에 근무하는 敎育公務員 및 地方消防公務員”으로 한다.

附 則 <제5426호, 1997.12.13>

이 法은 公布한 날부터 施行한다. 다만, 第30條의4 및 第46條의3의 改正規定은 1998年 1月 1일부터 施行하고, 第14條의 改正規定은 1998年 4月 1일부터 施行한다.

附 則 <제5568호, 1998.9.19>

第1條 (施行日) 이 法은 公布한 날부터 施行한다.

第2條 (公務員 구분의 변경에 따른 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 第2條第3項第3號의 規定에 의한 專門職公務員은 이 法에 의한 契約職公務員으로 본다.

第3條 (停年에 관한 經過措置) ①이 法 施行당시 在職중인 公務員중 종전의 第66條第1項·第2項 및 第5項의 規定에 의한 停年退職日이 1998年 12月 31日인 者와 1999年 6月 30日인 者는 각각 해당 日字에, 1999年 12月 31日인 者는 1999年 6月 30日에, 2000年 6月 30日인 者는 1999年 9月 30日에 각각 當然退職된다.

②이 法 施行당시 종전의 第66條第4項 및 關係法令의 規定에 의하여 停年을 연장받아 在職중인 者의 停年延長期間은 1998年 12月 31日에 종료된다.

③이 法 施行당시 第4條第2項 및 第3項의 規定에 의하여 階級區分을 달리하는 一般職公務員과 技能職公務員의 停年이 第66條第1項第2號 및 第3號의 改正規定의 停年보다 낮게 정하여진 경우에는 그 公務員의 停年을 높게 변경할 수 없다.

第4條 (名譽退職手當에 관한 經過措置) 2000年 6月 30日이전에 自進하여 停年전에 退職하는 公務員의 名譽退職手當의 지급대상 및 支給額에 관하여는 第66條第1項의 改正規定에 불구하고 종전의 停年을 적용한다.

第5條 (懲戒議決管轄 移管에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 第

72條第2項의 규정에 의하여 市·道 人事委員會에서 접수·진행중인 市·郡·區 所屬公務員의 懲戒事件에 관하여는 同條同項의 改正規定에 불구하고 종전의 規定에 의한다.

第6條 (다른 法令과의 관계) 이 法 施行당시 다른 法令에서 地方公務員 法의 專門職公務員을 인용한 경우에는 契約職公務員을 인용한 것으로 본다.

附 則 <제6088호, 1999.12.31>

이 法은 公布한 날부터 施行한다.

附 則 <제6322호, 2000.12.29>

- ①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행하되, 제7조제2항 및 제29조의4의 개정규정은 공포후 6월이 경과한 날부터 시행한다.
- ②(위촉위원의 결격사유 변경에 따른 경과조치) 이 법 시행당시 인사위원회 위원으로 위촉된 위원은 제7조제4항의 개정규정에 불구하고 그 임기가 만료될 때까지는 이 법에 의하여 위촉된 것으로 본다.

附 則(정부조직법) <제6400호, 2001.1.29>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조 (다른 법률의 개정) ①내지 ㉞생략

㉞지방공무원법중 다음과 같이 개정한다.

제27조제2항제8호, 제30조제2항, 제30조의2제1항, 제63조제2항제3호, 제74조제2항 및 제81조중 “行政自治部長官 또는 教育部長官”을 각각 “教育人的資源部長官 또는 行政自治部長官”으로 한다.

제30조의2제1항중 “行政自治部 또는 教育部”를 각각 “教育人的資源

部 또는 行政自治部”로 한다.

제30조의2제3항중 “行政自治部令·教育部令”을 “教育人的資源部令·行政自治部令”으로 한다.

제75조제1항중 “行政自治部·教育部”를 “教育人的資源部 行政自治部”로 한다.

㉞내지 ㉟생략

제4조 생략

附 則 <제6786호, 2002.12.18>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제3조, 제6조의2, 제25조의2, 제27조제3항, 제35조제1항, 제63조제2항제1호 및 제3항, 제64조제2호, 제66조의2제3항 및 제4항의 개정규정은 2003년 1월 1일부터 시행한다.

②(명예퇴직수당의 환수에 관한 적용례) 제66조의2제3항의 개정규정에 의한 명예퇴직수당의 환수는 동항제1호 및 제3호의 경우에는 2003년 1월 1일 이후 명예퇴직수당을 지급받은 자부터 적용하고, 동항제2호의 경우에는 2003년 1월 1일 이후 대통령령이 정하는 환수대상 공무원으로 재임용된 자부터 적용한다.

附 則 <제7360호, 2005.1.27>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제7조제2항 및 제3항의 개정규정은 공포후 6월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 (위촉위원의 자격요건 등의 변경에 따른 경과조치) 이 법 시행당시 인사위원회 위원으로 위촉된 위원은 제7조제3항의 개정규정에 불구하고 그 임기가 만료될 때까지는 이 법에 의하여 위촉된 것으로 본다.

제3조 (다른 법률의 개정)①教育公務員法중 다음과 같이 개정한다.

제46조중 “地方公務員法 第65條의3第2項”을 “지방공무원법 제65조의4제2항”으로 한다.

제57조제3항중 “同法 第65條의3第1項”을 “동법 제65조의4제1항”으로 한다.

②消防公務員法중 다음과 같이 개정한다.

제28조제2항제3호중 “第65條의3第2項”을 “제65조의4제2항”으로 한다
제4조 (다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 제65조의2 또는 제65조의3의 규정을 인용하고 있는 경우에는 이 법 제65조의3 또는 제65조의4의 규정을 인용한 것으로 본다.

附 則(공무원의노동조합설립및운영등에관한법률) <제7380호, 2005.1.27>

제1조 (시행일) 이 법은 공포후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법률의 개정) ①생략

②지방공무원법중 다음과 같이 개정한다.

제41조제1항중 “第63條第1項第3號·第5號”를 “제63조제1항제3호·제5호·제6호”로 한다.

제63조제1항에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 제7조의 규정에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때

제64조에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제63조제1항제6호의 규정에 의한 휴직기간은 그 전임기간으로 한다.

③생략

附 則(채무자 회생 및 파산에 관한 법률) <제7428호, 2005.3.31>

제1조 (시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑩생략

⑪地方公務員法 일부를 다음과 같이 개정한다.

제31조제2호중 “破産者”를 “파산선고를 받은 자”로 한다.

⑬내지 ⑭생략

제6조 생략

附 則 <제8396호, 2007.4.27>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제29조의5의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하고, 제63조제2항제4호 및 제64조제7호의 개정규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

②(인사위원회 위원의 임기변경에 따른 경과조치) 이 법 시행 전 인사위원회 위원으로 위촉된 자의 임기는 종전의 규정에 따른다.

附 則(지방자치법) <제8423호, 2007.5.11>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제11조까지 생략

제12조 (다른 법률의 개정) ①부터 ⑯까지 생략

⑰地方公務員法 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제2항 중 “地方自治法 제101조제6항”을 “「지방자치법」 제110조제6항”으로 한다.

⑱부터 ㉓까지 생략

제13조 생략

附 則(정부조직법) <제8852호, 2008.2.29>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, …<생략>…, 부

칙 제6조에 따라 개정되는 법률 중 이 법의 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조 (다른 법률의 개정) ① 부터 <223> 까지 생략

<224> 지방공무원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항 중 "행정자치부장관"을 "행정안전부장관"으로 한다.

제27조제2항제8호, 제30조제2항, 제30조의2제1항, 제63조제2항제3호, 제74조제2항 및 제81조 중 "교육인적자원부장관 또는 행정자치부장관"을 각각 "교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관"으로 한다.

제30조의2제1항 중 "교육인적자원부 또는 행정자치부"를 각각 "교육과학기술부 또는 행정안전부"로 하고, 같은 조 제3항 중 "교육인적자원부령·행정자치부령"을 각각 "교육과학기술부령·행정안전부령"으로 한다.

제75조제1항 중 "교육인적자원부·행정자치부"를 각각 "교육과학기술부·행정안전부"로 한다.

<225> 부터 <760> 까지 생략

제7조 생략

부 칙<제9301호, 2008.12.31 >

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제45조제3항의 개정규정은 공포 후 2개월이 경과한 날부터 시행하고, 제19조제4항, 제69조의2, 제70조, 제71조제1항 및 제73조의2제1항의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하며, 제66조의 개정규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(심사위원회의 결정에 관한 적용례) 제19조제1항의 개정규정은 이

법 시행 후 최초로 접수되는 소청 사건부터 적용한다.

제3조(휴직 등으로 인한 결원보충에 관한 적용례) 제41조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 휴직되는 경우부터 적용하되, 이 법 시행 당시 휴직 중인 경우에는 그 잔여기간이 6개월 이상인 경우에 적용한다.

제4조(보수 부정 수령자에 대한 가산징수에 관한 적용례) 제45조제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 보수를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 수령하는 사람부터 적용한다.

제5조(징계종류의 변경에 관한 적용례) 제70조 및 제71조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 징계사유가 발생한 때부터 적용한다.

제6조(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간의 확대에 따른 경과조치) 제64조제1호의 개정규정은 이 법 시행 전에 공무상 질병 또는 부상으로 휴직하였거나 이 법 시행 당시 휴직 중에 있는 공무원에게도 적용한다.

제7조(6급 이하 일반직 공무원 등의 정년연장에 따른 경과조치) 6급 이하 일반직 공무원, 연구사, 지도사 및 기능직 공무원의 정년은 제66조제1항의 개정규정에도 불구하고, 2009년부터 2010년까지는 58세로, 2011년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다. 다만, 기능직 공무원 중 방호직렬은 2009년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다.

제8조(가결정에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 소청심사위원회가 행한 가결정은 제67조제4항의 개정규정에 따른 임시결정으로 본다.

제9조(징계시효 연장에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 징계사유가 발생한 자에 대하여는 제73조의2제1항의 개정규정에 불구하고 종전의 규정에 따른다.

지 방 공 무 원 제 도

2009년 2월 일 인쇄

2009년 2월 일 발행

편 집 : 지방 행정연수원 기획지원부

집 필 : 행정안전부 지방공무원과
사무관 강성기

교 정 : 강원도 박미화
강원도 서경애

인 쇄 : 한국보훈복지의료공단 신생인쇄조합

TEL : (02) 426-4415

FAX : (02) 429-9562

※ 이 책자의 전문(全文)은 지방행정연수원 홈페이지 (www.logodi.go.kr)에
게재되어 있습니다.

〈비매품〉

