



수험소식 및 수험자료

## 국가공무원법 개정(안) 국무회의 의결

### - 중징계처분에 대한 소청위 의결정족수 강화, 위법·부당한 인사행정 관련 신고 활성화

#### I. 개요

1. 소청심사위원회를 통한 공무원 중징계 처분에 대한 감경이 까다로워지고, 위법·부당한 인사운영 행태에 대하여 누구든지 인사혁신처에 제보할 수 있게 된다.

2. 개정안의 주요 내용은, 먼저 공무원 징계, 소청 심사절차를 강화했다.

(1) 소청심사에서는 출석 위원 과반수의 합의에 따라 징계처분의 취소·변경이 가능했으나,  
- 과면·해임 등 중징계 처분은 출석 위원 3분의 2 이상이 찬성해야만 취소·변경할 수 있도록 했다.

- 이를 통해 중징계에 해당하는 성비위 등 중대비위에 대해 보다 엄정한 심사가 이루어질 것으로 기대된다.

(2) 엄정한 징계심사를 위해 중앙행정기관에 설치된 보통징계위원회에서 의결한 처분에 대한 재심사는 국무총리 소속의 중앙징계위원회가 관할하도록 했다.

※ (현재) 각 부처 본부에 설치된 보통징계위원회는 동 위원회에서 의결한 징계에 대한 재심사도 함께 관할 → (개정) 재심사는 국무총리 소속 중앙징계위원회가 관할

3. 공정하고 투명한 인사시스템 구축을 위한 법률적 근거도 마련된다.

(1) ‘인사신문고’에서 받았던 위법·부당한 인사행위에 대한 신고체계가 법적 근거, 제보자 보호 조치가 미흡하다는 지적에 따라, 앞으로는 법률로 규정해 활발한 신고로 이어지도록 하였다.

(2) 이에 따라, 성범죄 등에 따른 부당전보 등 2차 피해에 대한 신고, 구제가 활성화 될 것으로 기대된다.

4. 위법한 상관의 명령을 이행 거부할 수 있는 근거도 마련하였다. 소속 상관의 직무상 명령이 명백히 위법한 경우에는 이의를 제기하거나 이행을 거부할 수 있게 하고, 이에 따른 인사상 불이익을 받지 않도록 하였다.
5. 국가핵심인재 관리시스템인 ‘국가인재데이터베이스(이하 인재DB)’의 수집범위를 넓히고, 활용도도 높아진다. 공직과 관련된 전문분야의 지식·경험 등을 보유하고 있는 사람의 정보를 추가로 발굴·수집하고, 인사상 목적 외에 정책 자문 등의 목적으로도 인재DB를 활용할 수 있도록 개선하였다.
6. 이밖에, 공직 내 다양성 확대 및 형평성 강화를 위하여 공무원 임용시 합리적인 이유 없이 차별하지 못하도록 하였고, 임기제공무원의 육아휴직 제한도 폐지하였다.
- ※ (현재) 잔여 임기 6개월 이상 있어야 육아휴직 가능 → (개선) 잔여임기에 상관없이 육아휴직 가능

## II. 국가공무원법 주요 개정사항 비교

구분	현행	개정안
명백히 위법한 지시·명령에 대한 불복가능성 명시	▶ 상관의 지시·명령이 ‘위법’한 경우에 대한 불복가능성 미규정	▶ 명백히 위법한 지시·명령에 대한 이의제기 또는 이행거부 가능성 및 불이익 금지 명시
위법·부당한 인사행정 제보 및 제보자 보호	▶ 인사혁신처 예규에 규정되어 실제 활용 저조	▶ 위법·부당한 제보 제도를 법률로 상향규정하고, 제보자 불이익 금지 규정 신설
징계심사 관할조정	▶ 상급기관이 없는 기관에 설치된 징계위원회*는 동일사건에 대한 징계의결 및 재심사의결을 함께 관할 * 중앙부처 본부에 설치된 보통징계위원회	▶ 재심사의결은 국무총리 소속으로 설치된 중앙징계위원회에서 관할
중징계 사안 소청 결정방식 변경	▶ 징계처분 종류에 관계없이 동일한 소청결정방법 적용 * 재적위원 2/3 출석, 출석위원 과반수 합의	▶ 파면·해임 등 중징계처분을 취소 또는 변경하는 경우 출석위원 2/3 이상 합의 필요

국가 인재 DB 개방성 활용성 제고	정보수집 범위 확대	▶ 공직 후보자	▶ 공직 후보자 외에 공직에서 직무 수행과 관련된 전문분야의 지식·기술·경험 등을 보유하고 있는 사람(공직후보자 등)까지 수집범위 확대
	활용목적 확대	▶ 인사상 목적	▶ 인사상 목적 또는 공직 관련 전문분야의 지식·기술·경험 등의 활용을 위하여 필요한 경우까지 확대
	정보제공 방식 개선	▶ 국가기관 등이 공직후보자 정보를 요청하면 인사혁신처가 적격자 정보를 제공	▶ 기존 정보제공 방식 외에 국가기관 등이 필요시 인재DB를 직접 열람할 수 있는 방식을 추가
인사상담· 고충처리절차 개선	▶ 고충처리방식(인사상담·고충심사)을 청구한 공무원이 아닌 청구받은 기관에서 선택 가능	▶ 고충이 있는 공무원이 처리방식(고충상담·고충심사)을 선택하여 청구	
임용시 불합리한 차별금지 원칙 신설	▶ 별도 규정없음	▶ 임용 시 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 사회적신분 등에 따른 차별 금지	
임기제공무원 육아휴직 제도 개선	▶ 잔여임기가 6개월 이상 남아 있어야 활용 가능	▶ 잔여임기에 관계없이 활용 가능	