

일련번호	1	감사자	○○ ◆급 ㉠㉠㉠ ●●● ■급 ○○○○		공 개() 비공개(○)
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감부서 (처리할 부서)	경기주택도시공사 (나실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도

기관경고 · 시정 요구

제 목 사용자의 권한을 이용하여 노동조합에 부당한 영향력 행사 등
관 계 기 관 경기주택도시공사 (가처)
조 치 기 관 경기주택도시공사 (나실)
내 용

1. 업무개요

경기주택도시공사(이하 “공사” 라 한다.)에서는 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노동조합법” 라 한다.)」 등에 따라 노사업무를 수행하고 있으며, 경기주택도시공사사장(이하 “사장” 이라 한다.)과 경기주택도시공사 노동조합 위원장(이하 “위원장” 이라 한다.)은 '16. 10월 상호 합의하여 단체협약을 체결하였다.

그리고, 새로운 협약이 체결되지 않아 단체협약의 효력은 계속되던 중 '20. 1. 17. 일 공사에서는 단체협약 해지통보하였고, 공사와 경기주택도시공사노동조합(이하 “노조” 이라 한다.)은 단체협약체결을 협상하였으나 결국 노동조합법 제32조에 따라 6개월이 경과한 '20. 7월 단체협약의 효력이 실효되었다.

이 과정에서 노조는 경기지방노동위원회에 조정신청(2020. 7월)을 하여 '20. 8월 노조와 사측이 서명한 “2020년 단체협약서” 가 체결되었다.

2. 관계법령(판단기준)

「노동조합법」 제2조 제2호에 의하면 “사용주” 는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자로서, 공사에서 사용자의 지위에 있는 도시공사 사장 등이 된다.

「근로기준법」 제5조(근로조건 준수)에 따르면 근로자와 사용자는 각각 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있으며, 「노동조합법」 제81조(부당노동행위)에 따르면 사용자는 근로자의 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위, 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위, 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위 등을 부당노동행위로 규정하여 엄격하게 금지하고 있다.

그리고, 공사와 노조가 2016년 체결한 단체협약 제8조에 따르면 공사는 조합원의 정당한 조합활동을 보장하고, 조합운영에 개입하여서는 아니되며 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다고 되어있으며, 적법한 조합활동 및 운영에 일체 개입하거나 상급자의 직위를 이용하여 방해하여서는 아니된다고 되어있다.

또한, 「노동조합법」의 제정이유를 보면 노동조합의 조직과 운영의 자주성 및 민주성을 확보하고 노사간의 자율적인 단체교섭의 기반을 마련하며 노동쟁의 조정절차와 쟁의행위 행사요건을 합리적으로 규정함으로써 자율성과 대등성에 기초한 노동관계의 발전을 도모하기 위해 제정되었다.

따라서 공사는 노동조합법 및 단체협약 등 관련 법에 따라 자율성과 대등성에 기초해 노조활동을 성실히 지원하는 등 사용주로서의 역할을 수행하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제점

1) 노동조합 감사 요청 및 노조계시글 등 법 위반 검토 지시 등 노조 압박

공사의 단체협약 해지 통보 후 노조에서는 노조계시판을 통해 사측에서 인사 전횡 및 노조를 탄압하고 있다는 주장을 펼치는 등 사측의 행위를 비난하고 이 내용을 '20. 8. 20. 언론사에 배포하였다.

이에 대해 공사는 정상적인 교섭을 통해 해결하려는 노력없이 감사실에 노조집행부

에 대한 감사실시 검토를 지시하였고, 감사실은 법무실의 법률검토와 함께 감사실시가 부적절하다고 판단하고 이를 내부 검토 보고 하였다.

그러나, 공사는 단체협약 해지통보로 노조와 갈등 상황이고 감사가 부적절하다는 보고가 이루어졌음에도 불구하고 성실의무 위반 등을 이유로 노조집행부에 대한 감사 실시를 다시 추진하였다.

이처럼 공사가 우월적 지위를 이용해 노조에 대한 감사 시도가 계속되면서 노조활동으로 인해 신분상 불이익을 받을 수 있다는 소문과 함께 불안감이 조장되어 노조위원장은 노조 관련자를 회사 내부에서 만나지 못하고 눈에 띄지 않는 곳에서 만나게 되는 등 노조활동에 지장을 초래하고 압박을 가하는 결과를 초래했다.

2) 사내게시판 내용 의도적 방치 및 불필요한 노조비 게시 등 부당행위

공사의 “그룹웨어 소통게시판 구축계획(안) 보고”에 따르면 블라인드앱의 익명성을 악용할 수 있어 인신공격, 허위사실 유포, 노동조합 관련 글 등 게시판 운영 취지에 어긋난 글이 게시될 경우 관리부서 검토 후 삭제 권한을 부여한다고 되어있고, “익명 소통게시판 개설·운영 알림” 공문에도 같은 내용으로 공사 내 전 부서에 시행하였다.

* 블라인드앱: 공사 그룹웨어 내 직원들이 익명으로 자유롭게 글을 쓰고 댓글을 달 수 있는 내부게시판

그러나, 공사는 내부방침 및 기존 관행과 달리 노조에 부정적 내용과 댓글이 수 차례 올랐는데도 삭제하지 않았고, 그 중 노조임원 근태 의혹 등이 포함된 게시물에 대해 “그룹웨어 소통게시판 명예 훼손적 게시물 삭제요청” 공문을 보냈음에도 사내 법률 검토내용을 노조에 통보한 후 삭제 조치하지 않았다.

또한, 기존에 노조 관련 글들이 계속 삭제되었던 것과 달리 전직원이 열람할 수 있는 게시판에 노조에 대한 부정적 내용과 댓글이 지속적으로 게시되고 있음에도 이를 방조 함으로써 직원들이 노조에 대해 부정적 인식이 형성되도록 하였고, 공사와 노조 사이에 불필요한 내부갈등을 조장하였다.

결과적으로 공사는 노조의 부정적 게시물을 당초 소통게시판 운영원칙 및 기존 관행대로 삭제했어야 했고, 공사와 노조 사이의 단체협약을 체결을 위해 노력하고 노

조활동을 지원하여야 했다.

그러나, 노조의 비리 의혹이 있는 것처럼 구체적인 근거도 없이 작성된 글을 그대로 방치함으로써 단체협약 해지 통보 이후 협상준비 등 노조활동에 충실해야 할 노조 임원들이 공사 구성원들로부터 오해와 의혹을 받아 노조활동을 더욱 위축시키는 결과를 초래하였다.

[별표 1] 소통게시판에 게시된 노조관련 게시글 “생략”

[별표 2] 노사광장 조합비 급여공제내역 알림 게시 사례('20년 3월) “생략”

또한, 공사에서는 노조비 공제에 대한 민원을 이유로 소통게시판에 조합비 급여공제 내역을 [별표 2]과 같이 '20. 1월 ~ '20. 6월까지 게시하다가 중지하였고 임금단체협상이 시작되는 시기에 노조에 압력을 가할 필요가 생기게 되자 '21. 1월 ~ '21. 8월까지 조합비 급여공제내역을 다시 게시하였다.

그러나, 노조비에 대한 개인별 납부 내역은 MIS관리시스템에서 본인이 언제든지 확인할 수 있고, 노조게시판 내용을 보면 조합원이라면 언제든지 노조비 사용 내역을 확인할 수 있다.

더욱이 노조비는 노조 운영의 핵심으로 조합비에 대한 문의가 있다면 먼저 조합비를 총괄하여 사용하는 노조와 협의 후 답변하는 것이 타당함에도 노조는 알지도 못한 상황에서 일방적으로 게시하였으며, 노조의 “부당노동행위(조합비 공제내역 게시) 중단요청('21. 2월)” 공문에도 이를 삭제하지 않았다.

공사의 조합비 급여공제내역 게시는 단협 해지 통보 이후 노사관계가 악화되는 과정에서 이루어졌으며, 기존에 한 번도 하지 않았던 노조비 게시 행위로 인해 노조에 대한 직원들의 부정적 인식을 야기하려는 의도적 행위로 비춰질 수 있는 상황이었다고 판단된다.

위 내용을 종합해 볼 때 조합비의 투명성을 이유로 노조의 부당노동행위(조합비 공제내역 게시) 중단요청에도 불구하고 노조의 자율적인 조합비 운영에 관한 사항에 해당하는 조합비 공제내역을 공개한 행위와 기존 원칙과 달리 노조에 대한 근거 없는 불신을 야기

할 수 있는 부정적 내용과 댓글 게시물을 삭제하지 않고 방치한 행위는 전 직원에게 공개된 게시판을 이용하여 노동조합 운영에 개입한 것으로 부당한 지배·개입이라고 볼 수 있다.

관련 판례 1 [사용자의 지배·개입 부당노동행위 사례 (1995. 11. 17. 중노위 95부노138)]

○ 노동조합법 제39조 제4호에 해당하는 부당노동행위가 성립되기 위해서는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 한 경우에 해당된다 할 것이며, 이 때 “지배”라 함은 사용자가 노동조합의 조직·운영에 대하여 주도권을 가지고 그 의사결정을 좌우하는 경우를 말하고, “개입”이라 함은 지배에까지는 이르지 못하지만 사용자가 노동조합의 조직·운영에 간섭하여 그 의사결정에 영향력을 미치는 행위를 한 경우에 부당노동행위가 성립된다고 할 것이다.

관련 판례 2 [대법 1989. 3. 14. 87누980]

○ 노동조합 복지후생기금의 부당지출문제는 그 자체내에서 변상 내지 징계할 문제로서 사용자가 이에 대해 개입할 수 없다.

3) 근로시간 면제제도 운영의 부당 행위

공사에서는 실무협의 완료 전인 2020. 3월 이미 근로시간면제자 면제시간 관리시스템을 신설하도록 재무관리처에 요청한 후, [별표 3]과 같이 MIS사전결재 및 근태관리(지문인식기 인식 등)를 요청하는 공문을 지속적으로 시행하였다.

[별표 3] 근로시간면제자 지문인식기 인식 등 근태관리 요구내역 “생략”

공사의 부당한 요구는 '20. 4월 이후 중단되었으나, '21. 1. 4.부터 갑자기 기존에 없었던 풀타임 면제자까지도 두 차례에 걸쳐 MIS*등록, 지문인식(대면보고 등) 등 [별표 3]과 같이 절차 이행을 요구하였다.

*MIS(Management Information System) : 도시공사에서 근태관리, 급여 등에 사용하는 경영정보시스템

이러한 풀타임 근로시간 면제자 대상의 과도한 근태관리 요구는 노조활동에 대한 지배·개입 행위로 부당노동행위에 해당된다.

따라서, 공사는 노조 임원에 대해 인권을 침해하고 노조활동의 자율성 보장을 침해함과 동시에 이제까지의 관행에 반하여 일반직원도 하지 않는 근태 강요 등 노조에 부당한 요구와 압력을 행사하지 말아야 했다.

관련 판례 [전임자에게 출퇴근 시간 등 근무시간 준수를 강요하는 경우(2003. 6. 24. 2002누6264)]

○ 노동조합이 결성된 이래 노조전임자의 출근시간을 조합의 자체 규율로 통제하여 왔고, 회사도 이에 대하여 아무런 이의를 제기하지 아니하다가...참가인 지부장에게 출근카드를 찍을 것과 친절교육에 참석할 것을 요구하는 내용증명발송...이제까지의 관행에 반하여 노조전임자에게 출근시간을 준수할 것을 강요하는 것은 노조 활동에 대한 지배개입 행위에 해당한다.

4) 노조 근로시간면제자 인사발령 지연 및 면제시간 한도 축소 요구 부당

노조에서는 단협 해지 이후 사측에 근로시간 면제자 변경을 요청하였고, 공사에서는 근로시간면제자 지정 관련 [별표 4]와 같이 수 차례 협의 요청과 2차례 실무 협의를 거치면서 요구 사항만을 주장할 뿐 근로시간면제자 변경대상자에 대해 인사발령 하지 않았다.

단체협약에 따르면 ‘조합이 근로시간 면제자에 관한 사항 및 각 근로시간 면제자의 근로시간면제 한도를 변경하고자 할 경우 사전에 공사와 협의하여야 한다’ 고 되어있어 노조에서 근로시간 면제한도를 변경하고자 할 때에만 협의가 가능한데도 공사 측은 [별표 4]와 같이 지속적으로 노사 협의를 요구하였다

이 과정에서 '20. 2. 7.부터는 근로시간면제자 상세 업무내역 제출 등을 인사발령 선결 요건으로 요청하였고, '20. 3. 5.일 이후에는 노조 임원(변경된 근로시간면제자)의 선정 절차 적정성에 대해 자료까지 함께 요청하는 등 근로시간면제자 변경과 상관없는 자료 제출을 요구하며 인사발령을 하지 않았다.

그러나, 공사 측의 시급한 사안인 2분기 임시노사협의회 개최 요청에 대해 노조측에서 근로시간면제자 인사 미발령으로 위원구성이 불가능하여 임시노사협의회에 참석할 수 없다는 공문('20. 4. 17.)을 시행하자마자 근로시간면제자 변경 관련 공문을 시행하였고, '20. 5. 1. 근로시간 면제자 신규 지정에 대해 갑자기 인사발령이 완료되었다.

[별표 4] 근로시간면제자 인사발령 관련 노사협의요청 등 문서내역 “생략”

게다가, 2021년 근로시간면제자 변경 요청 시 근로시간면제대상자 소속부서인 보상처 인력현황에 대해 면밀히 검토하고 있다고 했으나, 당시 인력현황을 검토해야 하는 라부에서

는 보상처 인력현황에 대한 내용은 알지도 못했다.

그리고, 라부는 노사 협의가 완료되어야 인사발령이 가능하다는 마부 의견에 따라 '21. 7 월경 마부에서 근로시간면제자 협의가 완료되었다는 내용을 전달받고 나서 인사발령한 것으로 확인되었다.

따라서, 공사는 2020년 노사관계가 악화된 시기에 노조위원장의 고유 권한인 근로시간면제자 변경에 대해 ①노조가 면제한도 변경을 요구하지 않았는데도 계속 협의를 요구했고, ②근로시간면제제도 도입 이후 한 번도 요구하지 않았던 근로시간 면제자 상세업무 내역(3년) 등을 노조에서 제출하지 않았다는 불합리한 사유와 ③ 노조 임원 절차 적정 여부는 근로시간면제자 지정의 필수 요건이 아님에도 절차 이행을 요구하는 등 부당한 이유로 근로시간면제자 인사발령을 지연하였다.

그 결과 근로시간면제자 변경은 노조업무를 위한 정당한 절차와 행위임에도 기존 관행까지 벗어나 수차례 협의요청 등 정상적인 노동조합의 업무수행을 어렵게 했고, 2016년 이후 처음으로 지난 3년간 근로시간 면제자의 수행업무 및 시간 자료를 요구한 공사의 행위는 부당노동행위이며, 이로 인해 노조의 교섭력을 약화시키는 결과를 초래하였다.

관련 판례 [특별한 사정없이 근로시간면제 부여를 거부하는 경우(2017. 2. 10. 중양2016부노202)]

○ 단체협약이 실효된 상태에서도 오랜 기간 근로시간면제자를 인정하여 왔고, 특별한 사정변경이 없었음에도 불구하고, 사용자가 일방적으로 향후 근로시간면제시간 부여는 단체협약에 의해 규율되어야 한다고 하면서 근로시간면제자에 대해 원직복직을 명하고, 근로시간면제시간을 전혀 부여하지 않았으며 이로 인해 기본적인 노동조합 활동이 불가능할 정도에 이르게 되었다면 이는 노동조합의 정당한 활동을 방해하고 교섭력을 약시키려는 목적으로 이루어진 지배·개입의 부당노동행위에 해당된다.

관련기관 등 의견 및 검토결과

공사 마부에서는 ①공사 감사실에 노조 가능여부를 검토 의뢰하지 않았다면 ②사내 소통게시판에 노조 관련 게시글에 대해 법률검토 결과 허위사실 유포 및 인신공격에 해당하지 않아 삭제하지 않았으며, ③노동조합비 급여공제내역을 직원들의 알권리 차원에서 공개하였고, ④근로시간 면제시간을 알기 위해 3년치 업무별 근무시

간 현황 및 향후 근무계획을 요청하였고 ⑤근로시간면제자 인사발령은 임원 변경 절차가 문제가 있어 절차 완료 후 인사발령 하였다고 주장한다.

그러나 ①과 관련해 당시 담당자들은 두 차례 노조감사를 위한 검토보고자료와 사내 법률검토 자료(이메일 등 증빙자료 있음)를 제출하였으며, 당시 감사실 직원 경위서 등에 따르면 마부직원이 포함된 가처 직원이 감사실로 찾아와 감사실장에게 감사를 요청하였다고 진술하고 있다.

또 ②의 주장의 경우, 사내소통게시판 개설시 노조관련 사항은 게시판 성격에 불부합하여 삭제하도록 방침결재를 받아 단체협약해지 통보 이전에는 노조 관련 게시글을 전부 삭제해 왔으며, ③과 관련하여 공사에서는 '20. 3. 4.부터 노조비 게시를 시작하였으나 '20. 6. 3. 조합비 납부내용에 대한 문의사항이 있어 안내를 드린다고 게시판에 올려 게시의 명분이 불명확하고, 이미 노조게시판에 노동조합비 세부 사용내역이 게시되어있으며, 게시내용을 볼 때 직급별 인원과 공제금액만 나와 있어 노동조합비의 투명성을 위해 공개했다는 공사의 주장은 납득하기 어렵다.

그리고 직원 문의 등 필요시 노조와 협의나 통지 후 답변하도록 하여야 함에도 노조에 별도 고지나 연락없이 급여공제내역을 공개했다는 위 주장은 받아들이기 어렵고, ④와 관련 근로시간면제자는 몇 년 동안 담당부서장 결재를 받아 월별 근로시간관리부를 관리하는 것이 몇 년동안 관행화 되어 있었고, 마부 급여담당 직원에게 '19. 1월 ~ '20. 1월까지 노조 임원에 대한 초과근무시간을 조회·송부받아 근로 내역을 확인한 것도 모자라 노조측 풀타임 근무자에게까지 일반직원들도 하지 않는 3년치 업무별 근무시간 현황과 향후 근무계획을 요청함은 물론 지문인식과 출·퇴근 MIS시스템 입력을 요구했다는 것은 노조를 압박하기 위한 조치 외에는 납득하기 어렵다.

또한, ⑤의 주장의 경우 근로시간면제자 지정은 임원 여부와 무관하게 노조위원장의 권한으로 결정할 사항인데도 임원변경의 절차를 문제 삼아 이를 이유로 근로시간면제자 변경을 지연했다는 위 주장은 인정할 수 없다.

조치할 사항 경기주택도시공사사장은

- ① 사용주로서 불합리한 사유로 노조 근로시간면제자 인사발령을 지연하는 등 적법한 조합활동에 영향력을 행사하고 노조에 대해 부당한 행위가 지속된 점에 대해 엄중 경고하니 앞으로 동일한 일이 발생하지 않도록 「노동조합법」 등 관련법의 취지와 제정목적 등에 따라 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (기관경고)
- ② 노조사무실 앞에 설치된 지문인식기 철거 및 근로시간 면제자의 근무시간 개시 전 MIS 사전 결제 등 노조에 부당하게 요구된 사항에 대해 시정조치 하시기 바랍니다. (시정)

일련번호	2	감사자	○○ ●급 ㉠㉠㉠		공개() 비공개(○)
신분상 조치인원	○명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기주택도시공사 가부 (다실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도

징계 · 훈계 · 주의 · 통보

제 목 인사규정 운영 직무 태만 등 부당행위

소관기관(부서) 경기주택도시공사 (가부)

조치기관(부서) 경기주택도시공사 (다실)

징 계 대 상 자 경기주택도시공사 나실 ◆◆ ●급 A

징 계 종 류 경징계

징 계 사 유

1. 업무개요

경기주택도시공사(이하 ‘공사’ 라 칭함)는 「인사규정」 제29조(정년)에 따라 직원의 정년은 60세로 하고, 직원의 정년퇴직 기준일은 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 하여 운영하였으나 경기주택도시공사노동조합(이하 ‘노조’ 로 칭함)이 직원의 정년을 만 60세가 되는 해의 12월 말일로 한다는 조항을 포함한 단체협약(안)을 제시하였다.

이에 공사는 노조의 요구사항을 그대로 수용, 2020. 8월에 정년퇴직일 단일화 조항이 포함된 단체협약을 체결하였다.

2. 관계법령(판단기준)

「경기주택도시공사의 설립 및 운영 조례」(이하 ‘조례’ 라 한다) 제32조 제2항에 따라 공사는 임원·직원의 인사규정과 보수규정 및 퇴직금 규정 등 중요한 내부규정의 제정·개정 또는 폐지에 관한 사항은 도지사의 승인을 받아야 하며, 공사 「정관」 제41조 제1항

제7호 및 「이사회운영규정」 제7조 제1항 제7호에 따라 중요한 규정의 제정 또는 개폐에 관한 사항은 이사회회의 의결을 거치도록 되어있다.

이에 따라 공사는 직원의 정년퇴직 운영기준과 같이 인사규정 및 보수에 중대한 영향을 미치는 사안에 대하여 「조례」 제32조 제2항에 따라 도지사의 승인을 받아야 하며 공사 「정관」 제41조 제1항 제7호 및 「이사회운영규정」 제7조 제1항 제7호에 따라 이사회회의 의결을 받아야 한다.

한편 공사 「취업규정」 제6조(성실의무)에 따라 직원은 법령과 공사의 제규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 한다.

따라서 위 사람들은 단체협약(안)으로 제시된 직원의 정년퇴직일 일원화 등 인사제도와 관련 사항에 대하여 관련 규정 및 인사제도에 미칠 영향, 문제점을 면밀히 검토하고 후속 조치를 하는 등 그 직무를 성실히 수행하여야 했다.

3. 징계대상자 부당 행위

가. A의 경우

A는 2020. 3. 16.부터 2021. 7. 20.까지 가처장으로서 다부, 라부, 마부 업무를 총괄하였으며, 노사 단체협약서 체결에 대한 대표 권한을 위임받은 자로서 단체협약안이 체결될 경우 공사에 미치는 영향, 문제점, 적법성 등을 담당 실무부서로 하여금 검토하도록 지시하고 이를 바탕으로 종합적으로 판단하여 단체협약 체결과정을 진행할 책임이 있다.

또한 A는 가처 내 라부의 총괄책임자로서 단체협약 진행과정에서 인사관련 조항에 대하여는 스스로 면밀하게 검토하거나 검토를 지시할 책임이 있으며 이를 관리·감독하여야 한다.

따라서 A는 라부 총괄 책임자로서 관련 조례와 내부규정, 임금피크제 변경 등에 의해 정년퇴직일 단일화 조항이 포함되어 있어 단체협약이 체결되면 발생 될 수 있는 문제점에 대하여 조정위원들에게 충분히 설명하여야 하며 도지사와 이사회회의 승인이 필요한 노조의 요구조건에 대해 합의를 할 경우, 이에 대한 법률적 검토를 비롯해 불승인을 가정한 상황을 고려하여 협상을 진행하여야 했다.

그러나 A는 노조측의 정년 단일화 요구가 인사규정에 부합하지 않음에도 불구하고, 이에 대한 면밀한 검토 없이 단체협약을 진행하였다.

결국, 정년 단일화 조항의 시행에 있어 조례 및 이사회 운영 규정에 따라 중요 내부 규정 개정시 경기도 승인 및 이사회 의결 조치가 필요하여 승인 없이는 단체협약에 따라 인사규정을 개정할 수 없는 문제점이 발생한 뒤에서야 경기도에 단체협약서상 정년퇴직 시기 실행여부에 대한 사전협의를 요청하였고 경기도는 이를 승인하지 않으면서 단체협약서에 따라 정년퇴직일 운영을 인사규정과 다르게 실시하는 결과를 야기하였다.

나. B의 경우

B는 2020. 2. 3.부터 2021. 7. 30.까지 라부(현 ■■■관리부) 부장으로 라부 업무를 총괄한 실무책임자로서 단체협약 실무교섭위원으로 노사 단체협약 실무교섭에 참석하였으며 단체협약(안)으로 제시된 직원의 정년퇴직일 일원화 등 인사제도와 관련 사항에 대하여 적법성 및 인사제도에 미칠 영향, 문제점을 면밀히 검토하고 단체협약에 적극적으로 대응하여 그 직무를 성실히 수행하고 직상급자인 A에게 그 문제점을 보고한 뒤 단체협상에 임하여야 했다.

그런데 B는 2020. 6. 23.에 참석한 4차 실무교섭회의에서 노조 측이 2020. 6. 15. 정년퇴직일 일원화 안건을 요구한 사실을 알게 됐다. 이 자리에서 B는 “노조 측의 정년퇴직일 일원화 요구에 대해 노조에서 늘 주장하던 공사 승진 적체 해소에 도움이 되는 제안이 아니고, 임금피크제, 승진, 전보인사에도 영향이 있을 것으로 예상되며 후속조치(규정 개정)에도 어려움이 예상되기에 신중한 검토가 필요하다.”는 의견을 피력, 정년퇴직일 일원화 운영을 위해서는 조례 및 이사회운영 규정에 따라 사전절차를 진행해야할 뿐 아니라 각종 인사제도 운영에 영향을 미친다는 사실을 인지하고 있었다.

그러나 노조의 요구사항과 관련한 인사업무 책임자인 B은 노조 측의 요구로 이뤄진 경기지방노동위원회의 단체교섭 조정 과 관련, 2020. 7. 14. 등 총 4회 개최된 경기지방노동위원회 조정위원회 회의에 참석한 다 ■■■처장 A, ●●부장 C 등 공사 측 대표자 4인 누구에게도 정년퇴직일 일원화 안건이 합의될 경우 발생할 수 있는 인사 운영의 문제점을

알리지 않았다.

더욱이 B는 이 과정에서 마부로부터 사내 이메일로 2020. 7. 22.에 라부 소관사항에 대하여 교섭안건 검토를 [표2]와 같이 요청받았으나 정년퇴직일 일원화 조항이 단체교섭에서 어떤 방향으로 결정될지 예측할 수 없다는 이유에서 단체협약 안건 중 중요도가 낮다고 자의적으로 판단하였으며 해당 안건에 대해 노사상생협력TFT 외부자문단 노무사가 위법사항을 검토하였다는 이유로 아무런 조치를 취하지 않은 채 별도 검토의견 조차 회신하지 않았다.

[표 2] 마부-라부 간 단체협약 개정(안) 검토(자율교섭 관련) “생략”

이에 따라 정년 일원화 교섭안건의 문제점을 파악하고 있지 못한 공사측 대리인들은 2020. 7. 24. 제4차 경기지방노동위원회 조정회의에서 노조가 제시한 정년퇴직일 일원화 조항이 포함된 조정안을 수용했으며 조정안에 따라 노사 양측은 2020. 8. 12. 인사규정과 배치되는 정년일원화 조항이 삽입된 단체협약을 체결하게 되었다.

한편, B는 단체협약 체결로 정년퇴직일과 관련한 인사규정과 단체협약이 불일치하게 됐음에도 아무런 조치를 취하지 않던 중 2020. 11월 경 감사원에서 ●●를 상대로 정년 퇴직일 연 1회 운영에 따른 인건비 추가지급이 불합리하다며 주의 처분한 사례를 파악하게 되었다.

그럼에도 B는 노조를 상대로 정년퇴직일 일원화 조항의 문제점을 해결하기 위해 노조 측에 비공식적 협상을 시도하는 한편, 2020. 12. 21. 지도감독 부서인 도 ●●과와 협의 부서인 ●●관에 정년기준일 변경 관련자료를 메일로 보내며 사전 협의에 나섰다가 2020. 12월 임금단체협상 과정에서 노조와 관계가 더욱 악화되자 2021년 연초 노조위원장 선거 이후에 조치하기로 A와 논의 후 일체의 후속 조치를 중단하였다.

또한 B는 단체협약 체결 후 8개월이 지난 2021. 4. 27.에서야 도 사전협의를 위한 검토를 한 뒤 2021. 5. 3. 및 2021. 5. 7. 각각 도 ●●과에 공문을 발송, 정식 협의를 요청하였다.

그러나 2021. 6. 1.에 도 ●●과에서는 ●●과와 ●●관의 의견을 회신하면서 「지방공

기업 인사·조직 운영기준」에 따라 「지방공무원법」을 준용한 공사 인사규정에 따라 퇴직 시기를 연 2회 지속 운영하는 것이 타당하다는 사유로 “변경 승인 협의 불가” 회신을 하였다.

또 B는 공사의 의견을 관철시키려는 목적을 가지고 2021. 6. 16.에 행정안전부 국민신문고를 통해 질의하였으나 행안부는 「지방공기업 인사·조직운영기준」에 지방공기업 정년은 「지방공무원법」에 의한 지방공무원의 정년의 범위 내에서 결정하도록 규정하고 있고 정년퇴직일에 대해서는 규정하지 않지만 실제로 지방공기업 직원의 정년은 지방공무원법 제66조 제1항과 같이 60세로 하고 있으므로 정년퇴직일도 지방공무원법 제66조 제2항에 따라 운영하는 것이 바람직하다는 의견을 회신하였다.

위와 같은 경기도의 불승인과 행정안전부의 의견에도 불구하고, B는 도 ●●과에 2021. 6. 29. <경기주택도시공사 인사운영 현안사항 알림>을 통하여 2021. 6. 30. 정년 퇴직자가 발생함에 따라 공사 인사규정 개정 전임에도 불구하고 노동조합법 제33조 등에 의거 정년퇴직일을 12월 31일로 변경시행함을 통보한 후, 상하반기 연 2회 정년퇴직일을 운영하는 인사규정과 다르게 단체협약에 따라 상반기 퇴직예정자 원선회에 대하여 이사회 의결 없이 이사회 의장 구두보고만 실시한 채 정년기준일을 단체협약 재합의시까지 한시적으로 연 1회(12. 31.) 적용함을 통보하였고 그와 연계하여 F 등 6인의 2021. 7. 1. 임금피크제 직종전환 적용기준일을 2022. 1. 1.로 변경 시행하여 경기도가 공사 중요 규정 개정에 대한 승인 권한을 행사하지 못하게 되는 결과를 발생시켰다.

또 B는 위와 같은 정년퇴직일 변경 시행을 위해서는 인사규정 개정에 대한 이사회 의결이 필요하다는 사실을 알고도 감사일 현재까지 이사회에 인사규정 개정안을 상정, 의결을 받지 않은 채 제도 변경을 시행하면서 공사의 업무에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위한 역할을 가지고 있는 이사회의 존재를 무시하고 의결권까지 무력화시키는 결과를 초래하였다.

한편, 감사 결과 공사는 단체협약 체결일 2020. 8. 12.부터 협약 유효기간 2년간 퇴직일

단일화로 인하여 정년퇴직일 변경자 5인에 인건비 약 %%%백만 원이 추가로 소요될 것으로 추산하였으며 2021년 상반기 퇴직자였으나 정년퇴직일 변경으로 인하여 감사일 현재까지 근무 중인 원선희의 추가인건비 약 @@백만 원이 낭비되는 결과를 야기하였다.

다. C의 경우

C는 2019. 9. 30.부터 2020. 12. 31.까지 인사제도 총괄 업무 담당자로 근무하면서 A와 함께 ■■■■부로부터 사내 이메일로 2020. 7. 22.에 노조가 요구한 단체협약 안 중 정년퇴직일 단일화 조항에 대하여 검토를 요청받았다.

따라서 C는 인사제도 개정을 요하는 정년퇴직일 단일화 조항에 대하여 인사규정 개정 절차 및 규정, 인사제도에 미치는 영향 등을 실무자로서 검토하고 직상급자인 B에게 보고하는 등 본인의 담당업무를 성실히 수행하여야 했다.

그러나 C는 정년퇴직일 단일화 조항이 인사규정 변경사항으로 조례 등 관련 규정에 따라 도지사 승인과 이사회 의결사항임을 실무검토하였음에도 불구하고 해당 내용이 [표 2] ◇◇○○◆◆TFT 외부자문단의 의견에 따라 퇴직일을 언제로 정할지는 경영진과 노조의 협의사항이라고 생각하고 의견을 제출하지 않았으며 직상급자인 B에게 보고하지 않는 등 직무를 소홀히 하였으며, 결국 2020. 8. 12.에 인사규정과 상충되는 정년퇴직일 단일화 조항이 포함된 단체협약이 체결되었다.

또한 C는 정년퇴직일 일원화 조항을 포함한 단체협약 체결 이후, 인사담당자가 마땅히 하여야 할 인사규정 개정 절차 이행이나 그에 따른 문제점 검토 등을 하지 않고 실무자로서 업무를 태만히 하였다.

라. D의 경우

D는 2019. 9. 30.부터 2020. 12. 31.까지 라부에서 전문직·연구직, 임기제 전문직 관리 등을 담당하다가 2021. 1. 4.부터 5개월간 휴직 후 2021. 6. 1.에 라부에 복귀하여 2021. 6. 1.부터 현재까지 정년기준일 변경 관련 업무를 담당하고 있다.

그런데 D는 2020. 11월 ●●●공사 감사지적 사례를 인지하고 타 공사 사례 등을 검토하

였고 2020. 12. 21. 지도감독 부서인 도 택지개발과와 협의 부서인 공공기관담당관에 정년기준일 변경 관련자료를 메일로 보내며 사전 협의를 추진하던 중에 개인사정으로 2021. 1. 4.자로 휴직하였다.

이후 D는 2021. 6. 1.에 복직하여 단체협약에서 정년퇴직일 일원화 조항을 삭제하기 위하여 노동조합과 회의를 3차(2021. 6. 1. ~ 6. 24.)에 걸쳐 실시하였으나 협의에 이르지 못하자 경기도의 승인과 이사회 의결 없이 2021. 6. 30. 퇴직예정자인 원선희의 정년퇴직일을 인사규정과 다르게 시행하는 결과를 초래하였다.

관련자 주장 및 판단

◆◆부장 A는 단체실무 교섭위원으로 교섭과정에 참석을 하였지만 비 주관부로서 지노위 조정회의 의견 개진에 소극적일 수 밖에 없었을 뿐 직무태만을 한 것은 아니며 적극적 대응을 하지 못하였던 것을 인정하면서도 일부 부당행위에 대해 아래와 같이 주장하고 있다.

첫째, 사후 조치 과정에서 노조와 해당 조항에 대한 폐지에 대하여 ‘폐지에 동의하며 경기도로부터 정년기준일 일원화에 대한 부동의 의견을 얻어 노동조합에 재합의를 요청한다면 재합의할 수 있다’ 는 의견을 구두로 회신받고 이를 신뢰하여 노조와 재합의만을 생각하였고

둘째, 노동조합법 제33조(기준의 효력) 제1항에 ‘단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다’ 고 법령에 규정되어 있어 규정개정 여부는 무의미하기에 개정을 위한 사규정비 제안 요청과 이사회 부의 절차는 진행하지 않았으며,

셋째로 이후 노동조합 의견(경기도 부동의를 얻어 재합의를 요청바람)에 따라 2020. 12. 22. 경기도 ◇◇부서와 ■■■■실에 의견 조화를 위한 공문발송 전 메일로 송부하였으나 당시 회신이 없어 진행을 하지 못하였고 이후 2021년 4월 제7대 노동조합 위원장 선거 이후 재체결 될 수 있다는 노동조합의 의견이 있어 제7대 노동조합 위원장 당선일까지 경기도에 공문회신을 요청하지 않았던 것으로 단체협약 체결 이후 업무를 태만하지 않고 후속조치

를 성실히 진행하였으나 위와 같은 사정이 있었음을 주장한다.

그러나 A의 주장은 노조와 협상 과정이 비공식적으로 이루어졌을 뿐 그 과정을 확인할 수 있는 내부검토, 보고자료 등 일체의 증빙자료가 없고 노조가 정년퇴직일 단일화 조항에 대한 폐지에 동의를 했다는 주장을 뒷받침할 증거도 제시하지 못하고 있다.

또한 노동조합법 제33조 제1항에 따라 단체협약에 위반하는 인사규정이 무효가 된다고 하여 인사규정의 개정이 무의미한 것은 아니며 인사규정과 실제 운영의 괴리가 있다면 마땅히 일치시켜야 함이 합리적으로 판단된다.

더욱이 노동조합법 제33조에 따라 단체협약으로 체결된 정년퇴직일 단일화가 효력이 있는지도 대법원 판례¹⁾ 등에 비추어보면 더 면밀한 법적 검토 후 시행하여야 했으나 수차례의 법률자문²⁾에도 불구하고 단체협약대로 정년퇴직일을 일원화하여 시행하였으므로 위 주장은 받아들일 수 없다.

한편 A는 감사 과정에서 2021년 12월 내 정년기준일 일원화를 폐지하는 내용을 포함하는 단체협약을 개정하기로 노동조합과 협의된 상황으로 추가로 지급되는 인건비는 2021년 상반기 퇴직자 1인의 6개월분 임금인 약 3천만원에 그치며 이 또한 당사자의 근로 제공에 대한 정당한 대가 지급이고 만약 개인의 퇴직일정 계획에 따라 상반기(12월 31일 이전)에 퇴직하는 상황이 발생한다면 의원면직으로 실업급여 신청대상에서 제외되는 등 불이익한 부분이 있어 특혜가 아니라고 주장한다.

그러나 공사가 인사규정과 상반되게 정년퇴직일을 시행하여 감사일 현재('21. 12월)까지 원선회가 근무하고 있는 상황에서 위 사람들은 일어나지 않았던 상황을 감사일 현재 시점에서 가정하여 본인들의 행위의 정당성을 주장하고 있어 감사 지적사항을 왜곡하는 꾀변에 불과하다.

1) ① 대법원 2015.2.12. 선고 2012다110392 판결 : 한국산업인력공단이 단체협약에 따라 정년 연장을 위하여 개정하려던 인사규정이 이사회 의결을 거치지 못한 경우, 인사규정의 효력은 무효이며 기존 인사규정과 저촉되는 정년 연장에 관한 단체협약의 내용이 한국산업인력공단이나 직원에게 효력을 미치지 않는다고 판결함

② 대법원 2002.1.25. 선고 2001다60170 판결 : 대한석탄공사의 이사회의 결의를 얻지 못한 직원 보수에 관한 단체협약은 무효임

③ 헌법재판소 2004.8.26. 자 2003헌바28 결정 : 한국고속철도건설공단법이 건설교통부장관의 승인을 얻어야만 한국고속철도공단의 조직, 인사, 보수, 및 회계에 관한 규정이 효력을 갖도록 한 것은 헌법상 보장된 단체교섭권을 침해하지 않음

2) 단체협약을 위한 노사상생TFT에 변호사2인,노무사1인이 있었으며, 단체협약 체결시와 단체협약에 따라 정년퇴직일을 시행하면서 각 마부와 라부에서는 법률 자문을 실시하였음

따라서, 위 사람(들)의 행위는 직무를 수행함에 있어 단체협약 과정에서 인사규정 검토 및 단체협약 체결 이후 후속 조치의 과정에서 업무를 태만히 한 결과 도와 이사회의 승인·의결권을 무력화하고 행정에 극심한 혼선을 초래하는 결과를 초래하여 공사 「취업규정」 제6조(성실의무) 규정을 위반했다고 판단된다.

징계요구 양정

위 사람들 중 A의 행위는 공사 「취업규정」 제6조(성실의무) 규정을 위반, 「인사규정」 제43조(징계) 제1호 법령 및 제규정 준수사항 위반 및 제2호 직무상 의무 위반 및 직무태만, 「인사규정시행세칙」 제56조(별표9) ‘징계양정기준’에 따라 성실의무를 위배한 것으로 직원의 정년퇴직일 변경은 중요사항에 해당되고 단체협약 과정에서 인사규정 개정의 절차와 관련 규정, 정년퇴직일 단일화 결과 야기되는 문제점에 대하여 충분히 인지하고 있었음에도 불구하고 자의적 판단으로 업무를 태만히 한 사실은 엄중 문책하여야 마땅하므로 「인사규정시행세칙」 제56조에 따라 「경징계」 처분함이 타당하다.

B의 행위는 라부 담당자 및 인사관리부장에 대한 관리감독을 소홀히 하여 정년퇴직일 단일화에 따른 인사규정 개정과 관련하여 검토없이 단체협약을 진행한 책임을 물어 「직원 훈계 등 처분에 관한 세칙」 제2조(적용대상), 제3조(처분의 종류), 제6조(처분사유)에 따라 「훈계」 처분함이 타당하다.

C의 행위는 라부서 실무자로서 정년퇴직일 일원화 관련 단체협약 체결과정 및 후속조치에 대한 업무를 태만히 한 책임을 물어 「직원 훈계 등 처분에 관한 세칙」 제2조(적용대상), 제3조(처분의 종류), 제6조(처분사유)에 따라 「주의」 처분함이 타당하다.

D의 행위는 라부서 실무자로서 정년퇴직일 일원화 관련 단체협약 후속조치에 대한 업무를 부당하게 한 책임을 물어 「직원 훈계 등 처분에 관한 세칙」 제2조(적용대상), 제3조(처분의 종류), 제6조(처분사유)에 따라 「주의」 처분함이 타당하다.

조치할 사항 경기주택도시공사 사장은

- 공사 「인사규정」과 단체협약서 상에 정년퇴직일 운영기준이 일치하도록 조치하기 바랍니다. (통보)
- 정년퇴직일 일원화 관련 단체협약 체결과정 및 후속조치 업무를 부당하게 처리한 A를 「인사규정시행세칙」 제56조 규정에 따라 「경징계」 처분하시기 바랍니다. (징계)
- 정년퇴직일 일원화 관련 단체협약 체결과정 및 후속조치와 관련하여 업무를 소홀히 한 관련자 B를 「직원 훈계 등 처분에 관한 세칙」 제6조에 따라 「훈계」 처분, 관련자 C, D를 「주의」 처분하시기 바랍니다. (훈계·주의)

일련번호	3	감사자	●● ●급 ⑩⑩⑩		공 개() 비공개(○)
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	가부 (나실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도

권고

제 목 기관장 합숙소 운영 규정 불합리
소관기관(부서) 경기주택도시공사 (가부)
조치기관(부서) 경기주택도시공사 (나실)
내 용

1. 업무 개요

경기주택도시공사(이하 “경기도시공사” 라 함)는 임직원의 복지향상 및 합숙소의 효율적인 운영관리를 위해 「경기도시공사 합숙소 운영 및 관리지침」(이하 “합숙소 지침” 이라 함)을 운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

2019. 9. 10. 제정된 「합숙소 지침」에 따라 경기도시공사는 본사 근무 임직원을 위한 ‘본사 합숙소’와 현장 근무자를 위한 ‘현장 합숙소’를 운영하고 있으며, 합숙소는 전세 임대차 계약의 방법으로 임차하는 것을 원칙으로 운영하고 있다.

「합숙소 지침」 제10조에 따르면 본사 합숙소 입소자는 관리비(전기사용료, 난방비, 도시가스 사용료, 상하수도 사용료 포함) 및 거주에 필요한 제반비용을 부담하고, 현장 합숙소의 관리비(전기사용료, 난방비, 도시가스 사용료, 상하수도 사용료 포함) 및 거주에 필요한 제반비용은 경기도시공사 예산에서 지원한다고 되어 있다.

그리고 경기도시공사는 2021. 3월 「합숙소 지침」에 기관장 합숙소 규정을 신설하여 개정하면서 임차한 기관장 합숙소의 공동관리비(일반관리비, 청소 및 오물수거료, 수선충당금, 공동전기료 등), 임차 건물·대지에 부과되는 제세공과금 등은 경기도시공사가 예산으로 부담하는 것으로 하였고, 기관장이 합숙소에서 사용한 수도, 전기료, 가스비, 난방비 등 기관장 본인이 사용한 부분만 부담하도록 하였다.

한편 기획재정부가 공공기관 경영 혁신을 지원할 목적으로 2018. 3월 제정한 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제46조 제6항에서는 공공기관이 소유 또는 임차하고 있는 주택의 관리비(공용관리비 포함)는 입주한 임직원이 부담하도록 되어 있으며, 「공기업·준정부기관 예산집행지침」 II. 주요 항목별 집행지침, ④ 경비, (2) 복리후생비에도 각 기관이 소유 또는 임차하고 있는 주택의 관리비(공용관리비 포함)는 입주한 임직원이 부담하도록 되어 있다.

또한 경기도시공사는 2017. 10. 10. 「합숙소 운영실태 적정성 특정감사」, 2019. 4. 24. 「합숙소 관리운영 지침 미제정 및 감사원 감사결과, 공기업·준정부기관 예산집행지침에 위반되는 관리비 집행」 등 내부감사를 통해 두 차례 감사 처분을 받고 그에 대한 사후 조치로 합숙소 사용에 따른 관리비 등 경비는 입주자가 부담하는 내용으로 2019. 9월 「합숙소 지침」을 제정하였다.

따라서 위 관서에서도 임직원의 합숙소 운영 시 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 등을 준용하여 합숙소 사용자 본인이 공동관리비 등을 부담하거나, 기관장 이외의 임직원에 대해서도 기관장과 동일하게 공동관리비 등을 지원하도록 「합숙소 지침」을 운영하는 것이 바람직하다.

3. 감사결과 확인된 문제

가. 기관장 합숙소의 관리비 부담에 대한 지침 운영 불합리

2021. 3월 기관장 합숙소 규정을 신설하기 전에 담당부서인 마부는 2021. 2. 18. 나실로

‘부패영향평가’ 의뢰를 하였고, 나실은 2021. 3. 4. ①기관장 외 임원 합숙소도 기관장에 준해 적용할 수 있도록 검토, ②경비 부담과 관련하여 현장·본사 직원, 기관장 간 예산 등 고려 합리적인 범위 내에서 통일성 있게 운영하는 방안 검토하도록 회신하였다.

그런데도 마부는 나실의 부패영향평가 검토 결과에 따라 기관장 합숙소의 공동관리비만 지원해 주는 것이 합리적이지 않다는 것을 알고 있었는데도 2022년 예산 수립 시 검토하겠다는 의견만 회신하였고, 기관장 합숙소에 대해서만 공동관리비를 예산으로 지원해 주는 내용으로 2021. 3. 8. 기관장 합숙소 규정을 신설하였다.

2021. 3. 8. 신설한 기관장 합숙소 규정은 기관장만 공동관리비 등을 공사 예산으로 지원받는 것이므로 다른 임직원들과 비교하면 합리적으로 운영된다고 볼 수 없다.

그 결과, [표]와 같이 경기도시공사는 2021. 3월부터 8월까지 기관장이 사용한 합숙소(아파트)의 공동관리비(일반관리비, 수선충당금, 공동전기료 등) &&&천 원을 예산으로 부담한 반면, 본사 합숙소를 사용한 다른 임직원들은 공동관리비까지 본인들이 부담했다.

[표 1] 기관장 합숙소 관리비 집행 내역 “생략”

나. 기관장이 사용하는 합숙소에 임직원 미배정

경기도시공사 기관장이 거주하고 있는 합숙소는 당초 3인실 합숙소였으나, 2020. 6. 5.부터 기관장 합숙소로 바뀌기 전 2021. 3. 8.까지 약 9개월 동안 혼자 사용하였으며, 그 기간동안 3인실 중 1인실이 계속하여 공실이었고 다른 1실은 직원이 신청한 후 입실하지 않아 실제로는 공실이였다.

그런데도 가부는 기관장이 사용중인 합숙소의 3인실 중 1인실이 계속하여 공실이였지만, 임직원을 배정하지 않아 기관장이 계속하여 혼자 사용할 수 있도록 하였다.

이에 대한 근거로 2020. 8. 31. 임용된 신규직원을 합숙소 배정하면서 기관장이 사용하는 합숙소에 1실이 공실이므로 신규직원(남자 직원) 5명 중 1명을 배정할 수 있었지만 아무도 배정하지 않았고, 이 5명을 2020. 9. 15. 신규 임차 계약한 관사로 2021. 10. 8. 배정하였다. 그 결과 신규직원들 중 3명은 2021. 10. 8. 신규 임차한 합숙소에 입소하기 전까지 약 1개월간 장거리 출퇴근을 한 것으로 확인되었다.

또한 2021. 1. 18.에 임용된 신규직원의 경우도 기관장이 사용하는 합숙소로 배정할 수 있었지만 바로 배정하지 않고 2021. 3. 10. 임직원 본사 합숙소로 지연하여 배정하였다. 그 결과 해당 직원은 약 2개월간 합숙소에 배정되기 전까지 숙박시설, 친구집, 3인실 합숙소 거실 등을 이용하는 불편을 겪었다.

4. 관계부서 의견

경기도시공사는 “가. 기관장 합숙소의 관리비 부담에 대한 지침 운영 불합리” 관련하여 기획재정부 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 및 「공기업·준정부기관 예산집행지침」은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관만 적용하는 것이며, 경기도시공사는 지방공기업이기 때문에 준용할 수 없다는 의견을 제시하면서도 「공기업·준정부기관 예산집행지침」 II. 주요 항목별 집행지침, ④ 경비, (2) 복리후생비에는 ‘건물 및 부대시설의 보전을 목적으로 하는 보수비는 각 기관이 부담할 수 있다’고 명시되어 있고, 경기도 및 타 공기업의 사례를 조사하여 기관장 합숙소 지침 개정 시 합리적으로 작성하였다는 의견을 제시하였다.

그러나 경기도시공사는 2019. 4. 24. 공기업·준정부기관 예산집행지침에 위반되는 관리비 집행 등 내부감사 등 결과에 따라 2019. 9. 10. 합숙소 지침을 제정한 후 본사 합숙소를 이용하는 임직원에 대해서는 그 규정을 현재까지도 계속하여 적용하고 있는 점, 기관장 합숙소 규정 신설 시 현장·본사 직원, 기관장 간 경비 부담 관한 사항을 합리적인 범위 내에서 통일성 있게 운영하라는 부패영향평가 검토 결과가 있었던 점을

판단할 때 합리적으로 운영된다고 볼 수 없다.

“나. 기관장이 사용하는 합숙소에 임직원 미배정” 관련 업무담당자는 신규직원들에게 기관장 합숙소의 입소 의사를 물어봤고 신규직원들이 이에 대한 의사표현을 하지 않아 기관장 합숙소에 배정하지 않았으며, 일부러 임직원을 배치하지 않은 사실이 없다는 의견을 제시하였다.

그러나 신규직원에게 기관장 합숙소에 입소 의사를 물어본 행위 자체가 합숙소 운영을 부당하게 한 것이고, 입소 의사가 없었다하더라도 합숙소의 효율적 운영을 위해 공실에 임직원을 배정하는 것이 바람직했다. 결국 이러한 행위가 기관장이 혼자 합숙소를 사용할 수 있도록 한 것이므로 상기 의견은 인정할 수 없다.

조치할 사항 경기주택도시공사 사장은

- 임직원의 관리비 부담, 합숙소 입소자 선정 및 배정 등 합숙소 업무와 관련하여 공정하고 합리적으로 운영될 수 있도록 「경기도시공사 합숙소 운영 및 관리지침」의 개선 방안을 마련하시기 바랍니다. (권고)

일련번호	4	감사자	●● ●급 ①①①		공 개() 비공개(○)
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	가부, 나부 (감사실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도 시정 요구

제 목 사우회 회비 원천징수 절차 미이행 「근로기준법」 미준수
소관기관(부서) 경기주택도시공사 (가부, 나부)
조치기관(부서) 경기주택도시공사 (다실)
내 용

1. 업무 개요

경기주택도시공사(이하 “경기도시공사”라 함)는 근무하는 임·직원간의 친목과 상호부조를 목적으로 「경기도시공사 사우회 회칙」(이하 “사우회 회칙”이라 함)을 운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「사우회 회칙」 제5조에 따라 임·직원(회원)은 경기도시공사에 임용됨과 동시에 사우회에 가입하고 공제사업, 직원 후생 및 복지사업을 위해 매월 회비를 납부하고 있다. 회비는 직원의 경우 기본급의 0.5%, 임원의 경우에는 기본연봉 월액의 0.5%이다.

「근로기준법」 제42조(임금지급)에 따르면 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하고, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다고 규정되어 있다.

또한 「경기도시공사 보수규정」 제13조(보수의 지급방법)에는 보수는 본인에게 직접 지급을 원칙으로 하여 법령 또는 다른 규정에 정하는 경우를 제외하고는 본인의 동의

없이 타인에게 지급하거나 그 일부를 공제할 수 없다고 되어 있다.

2016년 경기도시공사와 경기도시공사노동조합이 체결한 「단체협약서」 제43조(임금의 임의 공제금지)에 따르면 제세금, 조합비, 보험료, 사우회비 등에 대해 사전공지하고 동의를 얻은 경우 공제할 수 있다고 되어 있고 그 외에 사항은 임금에서 공제하지 못한다고 규정되어 있다.

따라서 경기도시공사의 임직원(조합원 및 비조합원)이 사우회 회비를 임금에서 공제하기 위해서는 「근로기준법」, 「경기도시공사 보수규정」, 「단체협약서」에 따른 본인의 동의 절차가 있어야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

경기도시공사에서는 임직원의 입사와 동시에 사우회 회원으로 가입하도록 하고, 사우회 회칙에 따라 매월 기본급의 0.5%를 사우회 회비로 급여에서 공제하고 있다.

그런데 경기도시공사에서는 사우회 회비를 급여에서 공제하면서 「근로기준법」 등에 따라 임직원으로부터 본인 동의를 받아야 하는데도 동의 절차없이 급여에서 공제하고 있었다. 다만, 경기도시공사는 2021. 1. 1. 사우회 회칙을 개정하여 2021년 신입 직원에 대해서는 사우회 가입 신청 시 급여에서 회비 공제 동의도 받고 있지만, 기존 회원(임직원)에 대해서는 관행적으로 감사일 현재까지 본인의 동의를 받지 않고 급여에서 사우회비를 계속 공제하고 있다.

4. 관계부서 의견

경기도시공사는 기존 회원에 대해 사우회비 급여 공제에 대한 동의서를 조속히 징구할 예정이라고 의견을 제시하였다.

조치할 사항 경기주택도시공사 사장은

- 임직원의 급여에서 사우회 회비 등 각종 공제에 대해 동의 절차를 이행하기
바라며, 앞으로 동일한 사례가 발생하지 않도록 주의하기 바랍니다. (시정)

일련번호	5	감사자	●● ●급 ㉠㉠㉠		공개() 비공개(○)
신분상 조치인원	○ 명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	가부 외1 (라실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도

기관경고 및 징계 · 훈계 요구

제 목	승진제도 위법변경을 통한 승진 추천배수 이외자 승진 임용
소관기관(부서)	경기주택도시공사 (가부, 나부)
조치기관(부서)	경기주택도시공사 (라실)
징 계 대 상 자	①가부 ◆◆ ◆급 A ②다실 ◇◇ ■급 B
징 계 종 류	①중징계, ②경징계

1. 업무 개요

경기주택도시공사(이하 “공사”라 한다.)의 인사혁신실(현 인사기획부), 라부(현 인사관리부)에서는 「지방공기업법」, 행정안전부 「지방공기업 인사운영기준(이하 “행안부 지침”이라 한다.)」 및 공사 「인사규정」, 「인사규정시행세칙(이하 “인사세칙”이라 한다.)」에서 정한 바에 따라 인사제도 개선, 인사운영 업무를 수행하고 있으며, 2020년부터 현재까지 [표1]과 같이 승진과 관련된 제도 개선을 추진하였다.

[표1] 승진 임용기준 관련 주요 제도개선 현황 “생략”

2. 관계 법령(판단 기준)

「지방공기업법」 제63조의5(인사운영에 관한 공통기준)에 따라 행정안전부장관이 매년 지방공사·공단에 통보하는 행안부 지침에 따르면 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하도록 되어 있다.

그러므로 공사는 승진·전보 등 임용기준을 변경하였을 경우에는 변경일의 1년 이

후부터 적용하여야 한다.

또한, 「지방공기업법」 제63조(직원의 임면) 제2항에 따르면 “공사의 직원은 시험 성적, 근무성적, 그 밖의 능력의 실증(實證)에 따라 임용되어야 한다.”고 규정되어 있으며, 공사 인사세칙 제32조(평정의 원칙)에 따라 “피평가자를 평가함에 있어서는 [표2]에 따른 원칙에 의하여 공평무사하여야 한다.”고 규정하고 있다.

[표2] 평정의 원칙 “생략”

따라서, 근무성적평정에 관한 평정점, 가점 부여기준 등을 인사세칙에 새로이 정하거나 변경하는 경우 피평정자 개인별 성과를 객관적·구체적으로 평가하기 위한 세부기준을 마련하여야하고 변경된 기준은 행안부 지침에 따라 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다.

한편, 공사는 2021. 1. 21. 승진인사를 실시하면서 승진인사는 인사규정 제22조(승진 방법), 인사세칙 제30조(승진후보자) 제1항에 따라 3급에서 2급으로 11명을, 4급에서 3급으로 16명을 승진 임용한 사실이 있으며 승진인사 시 적용하여야 할 개정 1년 전 승진 임용 기준을 적용할 경우 [그림1]과 같이 승진예정인원의 일정배수에 해당하는 인원을 승진심사단 및 인사위원회를 거쳐 추천한 후 사장이 결정하도록 되어있다.

[그림1] 승진대상자 결정 방법(2020. 9. 4. 개정이전) “생략”

3. 감사결과 확인된 문제

가. 승진심사단 및 인사위원회 추천 배수 부당 적용

먼저 인사혁신실에서는 2020. 9. 4. 인사세칙을 1차 개정하면서 [표3] “승진심사단 및 인사위원회 추천배수 1차 개정 명세” 와 같이 제30조(승진후보자) 제1항에 따라 승진심사단 심사 후 인사위원회 제출하던 승진후보자 인원을 5배수로 확대(당초 : 3급 이상 3배수, 4급 이하 2배수, 5급 이하 제외) 하고, 승진심사단의 점수 반영 비율을 10%(당초 20%)로 축소하였으며, 인사위원회 심의 후 사장에게 추천하는 2급 이상 승진후보자는 3배수(당초 2배수)로 확대하고, 3급 승진후보자는 2배수(당초 1.5배수)로 확대하였다.

[표3] 승진심사단 및 인사위원회 추천배수 1차 개정 명세 “생략”

그 과정에서 2020. 8. 26. 임시노사협의회 결과 노동조합 측에서 1년 이후 적용 검토가 필요하다는 의견이 있었음에도 이를 개정과 동시에 시행한 사실이 있다.

또한, 2021. 4. 28. [표4] “승진심사단 및 인사위원회 추천배수 2차 개정 명세”와 같이 2차 개정을 통해 기존 승진후보자 추천 배수를 조정한 지 1년이 되지 않았음에도 승진심사단 심사 대상을 7배수(당초 5배수)로 확대하고, 인사위원회 3급 이상 심의 대상을 3배수로(당초 : 2급 이상 3배수, 3급 2배수) 확대하는 내용의 인사세칙을 개정하였으며,

2020. 3. 31. 노조 및 감사부서 부패영향평가 결과 승진관련 기준 변경 시 1년간 유예토록 의견을 회신하였음에도 이를 개정 즉시 시행한 사실이 있다.

[표4] 승진심사단 및 인사위원회 추천배수 2차 개정 명세 “생략”

그 결과, 이러한 심사대상의 즉시 확대는 성과와 역량기반의 공정한 승진심사를 저해함은 물론 승진심사단, 인사위원회의 심의 결과에 반하여 승진대상자가 결정되도록 하는 등 승진예정자들로 하여금 승진에 대한 예측가능성을 침해하는 결과를 초래하였다.

나. 소수부서 평정점 조정 부여 시기 부당

2020. 9. 4. 인사세칙 제34조(평정점의 분포비율) 제1항에 따른 평정점의 분포비율을 개정하면서 감사부서에만 예외적으로 적용되었던 상위등급(“수” 등급) 점수 부여가능 조항을 소수부서(평정단위부서 동일직급 피평정자 2인이하인 경우)에도 적용하도록 [표5] “평정점 분포비율 관련 개정 내용”과 같이 개정한 사실이 있다.

[표5] 평정점 분포비율 관련 개정 내용 “생략”

또한, 제36조(근무성적 평정방법) 제1항 제6호 규정을 신설하여 “사장은 조직단위별 업무성과, 기여도, 근무여건 등을 감안하여 근무평정 가점을 부여 할 수 있으며 기타 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.”고 하였는데, 가점 부여 기준, 방법 등 세부사항에 대하여는 [표6] “근무평정 가점 부여 기준”과 같이 2020. 9. 10. 사장의 방침을 받아 시행하였다.

[표6] 근무평정 가점 부여 기준 “생략”

아울러, 해당 가점제도는 2020년 10월말 기준 근무성적평정에 단 1회 활용되었으며, 2021. 3. 31. “소수인원 가점혜택, 상위 직급위주 부여, 연공중심 부여”의 문제로 인하여 사장 방침을 받아 조직가점 제도로 변경하고 이를 개정과 동시에 시행하였다.

그 결과 근무성적평정은 「지방공기업법」 제63조(직원의 임면) 제2항에 따른 실증의 원칙, 공사 인사세칙 제32조(평정의 원칙)에 따른 평정의 원칙에 따라 객관적 공정성이 전제되어야 함에도 공사의 가점제도는 개인별 성과에 대한 실증 없이 가점이 부여되는 등의 문제가 있음에도 이를 충분한 검토 없이 시행하고 재차 개정하는 등 공정한 승진인사를 저해하는 결과를 초래하였다.

다. 부당 변경된 승진임용 기준을 적용한 추천배수 이외자 승진 임용

라부에서는 2020. 9. 4. 이러한 승진 임용기준을 변경하는 과정에서 승진·전보 임용기준을 변경하여 1년 유예 없이 2020년 하반기 근무성적평정에 적용하고 이를 기반으로 승진후보자명부를 작성하여 2021. 1. 21. 승진인사 시 활용하였다.

이에 따라 개정 1년 전 승진 임용기준을 적용할 경우 [표7] “추천배수 이외자 승진 임용 명세”와 같이 총7명의 대상자가 인사위원회 심의대상 순위에 들지 못하여 승진이 불가능하였음에도 최종 승진대상자로 결정된 사실이 있다.

[표7] 추천배수 이외자 승진 임용 명세(2021. 1. 21. 인사) “생략”

특히, 인사제도를 담당했던 A, ■■부서 근무자인 B가 ●● ●급 승진대상자로 결정되었는데, 근무성적평정 가점을 각각 3점, 10점을 부여받았고, A의 경우 소수 부서에 대한 평정 점 부여기준 변경으로 “수” 등급 점수를 부여받는 등의 방법으로 승진후보자 명부 순위가 각각 상향 조정되었고, 승진심사단 심사 점수를 합하여 순위가 8위, 9위로 조정되었는데,

승진 임용기준을 1년 유예 시 B는 9위, C는 10위로 인사위원회 추천 2배수에 들지 못하여 승진할 수 없었음에도 인사위원회 심의 대상인원이 예정인원(행정 4명)의 2배수(8명)에서 5배수(20명)로 확대됨에 따라 최종 승진대상자로 결정된 사실이 있다.

또한 행정2급 승진대상자로 결정된 D의 경우 승진 임용기준을 1년 유예 시 승진예정인원(3명)의 5배수인 15위에 들지 못하여 승진심사단 심사에도 들지 못하였는데 개정된

기준으로 근무성적평정 가점을 10점 받아 승진후보자명부 순위가 17위에서 10위로 상향되어 최종 승진대상자로 결정되었다.

이러한 인사운영은 성과와 역량의 공정한 평가에 따라 작성된 승진후보자 명부서열 기준이 무시되고 저성과자가 심사 대상에 포함되도록 하여 다른 승진후보자들의 승진기회를 박탈하게 되었으며, 성과와 역량기반의 공정한 승진심사를 위한 인사위원회의 기능을 약화시키고 승진에 관한 청탁 등 공정하고 투명한 인사정책이 훼손될 수 있는 기반을 제공하게 되었다.

특히, 가실에서는 1년 유예 없이 개정 즉시 시행하는 것으로 제도를 보고하고 라부에서는 이에 대한 문제점을 보고하지 아니한 채 2021. 1. 21. 승진심사에 적용한 결과, 승진 임용 배수에 들지 못해 승진임용이 불가능 했던 가실 A, 나부 D가 승진대상자로 결정되는 부당 인사로 인한 혜택을 인사담당자들이 누리게 되어 경기주택도시공사 인사행정의 공정성과 신뢰성을 훼손하였다.

4. 업무 담당자 등의 부당한 업무 처리

가. A의 경우

위 사람은 2019. 9. 30. 부터 2021. 1. 31. 가실에서 인사제도 개선에 관한 업무를 담당하였으며, 2021. 2. 1.부터 가부에서 인사제도 개선 업무를 총괄하고 있다.

행정안전부 장관이 매년 지방공사에 통보하는 「지방공기업 인사운영기준」에 따르면 “승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다.” 라고 규정하고 있다.

따라서, 승진과 관련된 인사제도를 개정하는 경우 여러 요인을 면밀히 검토하여 공정한 승진인사 기준을 마련하여야 하고, 마련된 승진인사 기준을 수시로 변경하여서는 아니되며, 변경된 기준은 변경일로부터 1년 유예 후 이를 적용하도록 하여야 했다.

그런데 위 사람은 2019. 10. 23. ‘승진심사단 공정성 제고를 위한 제도개선 추진 계획(안) 보고’를 기안하면서 승진심사단에 대하여 외부기관 용역(2019. 4.) 등의

결과에 따라 2가지 방안 중에 최종결정하여 추진하기로 하였는데,

2019. 11. 21. ‘승진심사단 공정성 제고를 위한 제도개선 추진방안(최종) 보고’ 문서를 기안할 때에는 당초 보고내용과 달리 승진심사단 반영 비율 하향 조정 외에도 4급 이하 승진후보자 최종 추천 배수 조정(1배수 → 1.2배수) 등의 승진 임용 기준을 변경하기로 하였으며, 시행시기에 관하여 본인이 참고자료로 작성한 ‘예외규정’에 ‘지방공기업 인사운영기준’과 ‘공사 규정’을 동시에 명시하여 상위규정에 위배됨을 충분히 알 수 있었음에도 이를 즉시 시행하는 것으로 사장에게 보고하였다.

이후 위 사람은 2020. 2. 20. 위 승진임용 기준을 보다 확대하는 ‘성과와 역량중심의 승진인사를 위한 승진후보자 추천배수 조정방안 검토보고’ 문서를 기안하여 승진임용 기준을 변경하기로 하였는데 ‘직원들의 유불리가 없고, 승진기회 확대 측면’이라고 김광남 실장과 함께 자의적으로 판단하여 이를 즉시 시행하는 것으로 문서를 작성하여 보고하였다.

또한, 위 사람은 2020. 8. 26. ‘승진후보자 추천배수, 특별승진 및 근무평정 등 관련 인사규정시행세칙 개정(안) 보고’ 문서를 기안하였는데, 같은 날 임시 노사협의회에서 승진심사단 개선 및 승진후보자 배수조정 관련 사항에 대하여 1년 유예를 검토 요청하였음에도 행안부 지침 저촉 여부를 재검토하지 아니하고 이를 즉시 시행하는 것으로 검토보고 하여 인사규정시행시칙 개정(안)은 2020. 9. 4. 개정과 동시에 시행되었다.

이후 위 사람은 2020. 9. 10. ‘근무성적평정 가점제 부여 방안 보고’ 문서를 작성하였으며, 위 [표6]과 같이 가점의 부여 시 부서 성과를 바탕으로 사장부터 하위 직원까지 개별 성과에 대한 구체적인 검증방법을 충분히 검토하지 않고 이를 부여하도록 기준을 마련하여 시행하도록 결재받았으며, 이를 2020년 하반기 근무성적평정부터 시행하도록 라부에 공문을 직접 발송하였다.

그로 인하여 위 사람은 개정 전 규정 적용 시 불가능했던 ① 2020. 10월 말 기준 근무성적평정시 평정점 “수” 등급을 부여받고 ② 가점 3점을 부여받아 승진후보자 명부 순위가 13위에서 11위로 상승하였고, 승진심사단 점수 합산에 따른 순위가 9위로

상승하였으며, ③ 승진후보자 추천배수 확대(2배 → 5배)로 인하여 승진후보자로 사장에게 최종 추천되어 2021. 1. 21. 인사 시 행정3급으로 승진임용되었으며, 승진 후에는 인사기획부장으로 발령받아 현재까지 인사제도 개선을 총괄하게 되었다.

아울러, 위 사람은 승진 후 인사기획부 업무를 총괄하면서 인사업무 경험이 없는 E가 인사제도개선을 담당하게 되자 2021. 4. 8. ‘연공서열 배제, 성과중심 인재 발탁을 위한 ‘21년도 GH 승진제도 개선방안 보고’를 추진하여 승진심사단, 승진후보자 추천 대상을 개정 7개월 만에 재차 확대하고자 하였으며,

근무평정 가점제에 대하여는 F에게 지시하여 2021. 3. 31. ‘근무성적평정 가점제도 개선방안 검토보고’를 통하여 기존 가점제도가 소수인원, 상위 직급위주 부여, 연공중심 부여의 문제점이 있다며 개인가점에서 조직가점으로 변경하도록 재개정을 추진하였다.

이 과정에서 위 사람은 2021. 3. 31. 노조에서 세척 개정 적용시기에 대하여 ‘행안부의 지방공기업 인사운영기준에 따르면 인사기준의 변경시 해당 규정은 변경일의 1년 이후부터 적용해야 함을 명시하고 있으나, 공사 인사세척에는 적용시기를 임의적으로 달리 할 수 있는 조항이 있어 이는 상위규범인 행안부의 인사운영기준에 위배될 소지가 있으므로 이에 대한 검토가 필요함.’이라고 문제점을 구체적으로 회신하였음에도 2021. 4. 6. ‘연공서열 배제, 성과 중심 인재 발탁을 위한 승진제도 개선방안 노동조합 의견 검토보고’문서를 직접 기안하면서 노조가 제기한 문제점에 대한 검토의견은 기재하지 아니하고 G에게 보고하여 결재를 받았으며,

2021. 4. 16. 나실에서 부패영향평가 결과 ‘승진관련 기준 등 변경 시 1년간 유예토록 규정화됨.’이라고 ‘권고’하였는데도 2021. 4. 19. E 과장이 직원 간 유불리가 없고 성과중심의 공정한 승진문화 조성을 위한 시급함을 이유로 이를 즉시 시행하겠다는 ‘부패영향평가 조치결과’ 회신문을 기안하자 이를 재검토하도록 지시하지 아니하고 결재하였으며, 결국 인사세척 개정안은 2021. 4. 28. 개정과 동시에 시행되었다.

그 결과 승진 임용 기준을 변경 후 1년 유예 없이 시행함으로써 본인을 비롯한 기존

규정 적용 시 승진이 불가능했던 직원들이 승진하게 되었으며, 이 후 변경된 기준을 7개월 만에 재차 변경하는 등 승진예정자들의 승진에 대한 예측가능성을 침해하고 인사제도의 공정성·투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

나. B의 경우

위 사람은 2019. 9. 부터 2021. 2. 인사혁신실에서 인사제도 개선에 관한 업무를 총괄하였으며, 과거에도 라부서에 약 5년간 근무하면서 라부장, 인사제도개선, 근무평정 등 인사업무를 담당했었다.

행정안전부 장관이 매년 지방공사에 통보하는 행안부 지침에 따르면 “승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다.” 라고 규정하고 있다.

따라서, 위 사람은 직원들이 승진과 관련된 인사제도를 개정하는 경우 여러 요인을 면밀히 검토하여 공정한 승진인사 기준을 마련하도록 하고, 마련된 승진인사 기준을 수시로 변경하여서는 아니되며, 변경된 기준은 변경일로부터 1년 유예 후 이를 적용하도록 직원들을 지도·감독하여야 했다.

그런데 위 사람은 A가 2019. 11. 21. ‘승진심사단 공정성 제고를 위한 제도개선 추진방안(최종) 보고’ 문서를 기안하면서 참고자료로 작성한 ‘예외규정’에 ‘지방공기업 인사운영기준’을 명시하여 ‘공사 규정’의 단서조항을 근거로 즉시 시행하도록 하는 것이 상위 지침에 위배된다는 사실을 알 수 있었음에도 문서를 재검토하도록 지시하지 아니하고 이를 결재하였다.

이 후 위 사람은 2020. 2. 20. A가 위 승진임용 기준을 보다 확대하는 ‘성과와 역량 중심의 승진인사를 위한 승진후보자 추천배수 조정방안 검토보고’ 문서와 관련하여 시행시기에 관하여 ‘직원들의 유불리가 없고, 승진기회 확대 측면’이라는 자의적 판단에 따라 즉시 시행하도록 이를 지시하고 결재하였다.

또한, 위 사람은 2020. 8. 26. A가 기안한 ‘승진후보자 추천배수, 특별승진 및 근무평정

등 관련 인사규정시행세칙 개정(안) 보고’ 문서를 결재하였는데, 같은 날 임시 노사협의회에서 승진심사단 개선 및 승진후보자 배수조정 관련 사항에 대하여 1년 유예를 검토 요청하였음에도 행안부 지침에 따르지 아니하고 이를 즉시 시행하는 것으로 작성된 A의 검토보고 문서를 결재하였고 이에 따라 인사규정시행시칙 개정(안)은 2020. 9. 4. 개정과 동시에 시행되었다.

이 후 위 사람은 가점부여에 관한 인사세칙이 개정되자 A가 2020. 9. 10. ‘근무성적평정 가점제 부여 방안 보고’ 문서를 기안하자 이를 결재하였으며, 위 [표6]과 같이 가점의 부여 시 부서 성과를 바탕으로 사장부터 하위 직원까지 개별 성과에 대한 구체적인 검증방법을 충분히 검토하지 않고 이를 부여하도록 기준을 마련하였는데 이에 대하여 충분히 검토하도록 지시하지 아니하고 이를 결재하였다.

이와 관련하여 위 사람은 위 제도들이 개정 즉시 시행되자 A에게 ① 2020년 하반기 근무성적평정 시 “수” 등급 부여가 의무사항도 아니고, 인사혁신실을 위한 혜택이라는 직원들 의견에도 불구하고 평정점 “수” 등급을 부여하였고, ② 근무성적평정 가점 3점을 부여함으로써 승진후보자명부 순위가 13위에서 11위로 상승하게 하였고, 승진심사단 점수 합산에 따른 순위가 9위로 상승하였으며, ③ 승진후보자 추천배수 확대(2배 → 5배)로 인하여 승진후보자로 사장에게 최종 추천되어 2021. 1. 21. 인사 시행령3급으로 승진하도록 하였다.

그런데 위 사람은 2021. 2. 1.부터 나실에 근무하였는데 2021. 4. 14. 인사기획부에서 21년도 GH 승진제도 개선방안에 대하여 부패영향평가를 의뢰하자 담당자였던 H 과장에게 지시하여 2021. 4. 16. 부패영향평가 결과를 회신하였는데 본인이 가실에서 근무할 당시에는 지키지 않았던 행안부 지침에 따른 적용시기와 관련하여 ‘승진관련 기준 등 변경시 1년간 유예토록 규정화됨.’ 이라고 ‘권고’ 하도록 하였다.

그 결과 승진 임용 기준을 변경 후 1년 유예없이 시행함으로써 본인을 비롯한 기존 규정 적용 시 승진이 불가능했던 직원들이 승진하게 되었으며, 이 후 변경된 기준을 7개월 만에 재차 변경하는 등 승진예정자들의 승진에 대한 예측가능성을 침해하고

인사제도의 공정성 · 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

3. C, D의 경우

C는 2020. 2. 3. 부터 2021. 7. 20. 까지 라부 업무를 총괄하였으며, D는 2019. 9. 30. 부터 2020. 12. 31. 까지 승진인사 업무를 담당하였다.

위 사람들은 인사를 운영하는 부서로서 인사혁신실에서 승진 임용기준을 변경하는 경우 행안부 지침에 따라 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하도록 인사혁신실과 협의하여야 했다.

그런데 위 사람들은 2019. 9. 30. 가실이 분리되어 승진후보자 추천배수 확대, 근무성적평정 제도 개선 등 승진 임용기준의 변경을 추진하는 과정에서 행안부 지침을 준수하도록 협의 의견을 개진하여야 했으나 2020. 9. 4. 인사규정시행세칙이 개정되기 까지 사장의 경영방침, 사규 등에 근거하여 아무런 의견을 제시하지 아니하였다.

그 결과 승진 임용 기준을 변경 후 1년 유예없이 시행함으로써 2021. 1. 21. 승진 인사 시 A 및 라부 E 등 기존 규정 적용 시 승진이 불가능했던 직원들이 승진하게 되어 승진예정자들의 승진에 대한 예측가능성을 침해하고 인사운영의 공정성 · 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

관련자 주장 및 판단

가. A의 경우

A는 가실은 사장님의 직속부서로서 사장이 인사에 대한 관심이 많았기 때문에 이에 맞춰 제도개선을 추진하였던 것으로 행안부 지침은 알고있지만 경기주택도시공사 사규에 예외규정을 근거로 추진한 것이며, 과거에도 인사제도 변경 시 즉시 시행을 해왔으나 기존 감사에서 지적된 사례가 없어 문제가 없다고 생각했다고 주장하였다.

또한, 승진후보자 추천배수 확대는 승진후보자 명부 상 연공서열이 존재하여 간부급에 대하여 역량있는 사람에 대한 발탁인사가 이루어 질 수 있도록 상호 경쟁을 유도하기 위한 것이며, 근무평정제도와 관련하여 소수부서 근무평정 개선, 가점제 마련은 열심히 일하고 성과에 따라 정당한 보상이 이루어지도록 한 것이라고 주장하였다.

다만, 감사과정에서 이러한 부분이 행안부 지침에 위배되었다는 사실을 인정하면서도 그로 인하여 승진이 불가능했던 직원들이 승진대상자로 결정된 사항에 대하여는 예측할 수 없었던 사항이라고 주장하였다.

그러나, 위 사람은 행안부 지침을 알고 있었고, 개정을 추진하는 과정에서 노조의 문제 제기를 통하여 위법사항은 충분히 인식 가능하였으며, 인사제도의 변경은 기본적으로 승진임용후보자 폭의 변동과 승진후보자명부 순위변동을 유발하게 되는 것이므로 이를 즉시 시행함으로써 승진후보자명부 후순위 직원들이 승진기회 확대라는 명분으로 승진대상자로 결정될 수 있다는 사항은 누구나 예측 가능한 부분이었다.

특히 승진후보자 추천 배수 확대는 사장이 최종결정권을 갖는 현행 사규상 승진 예정 인원의 일정 배수를 임의적으로 확대·축소하는 제도 개선은 근무성적을 종합적으로 평가한 승진후보자명부 순위와 다르게 승진자를 결정할 수 있는 가장 손쉬운 방법으로 본인의 전년도 승진후보자 순위에 따라 배수에 포함될 수 있었음을 충분히 예측 가능하였다.

또한, 인사제도의 적용시기와 관련하여 실장과 함께 ‘직원의 유불리가 없고 승진기회 확대 측면’이라는 상호 모순되는 의견을 본인이 기재한 점, 사내게시판에 소수부서 근무 평정점 부여와 관련하여 인사혁신실 직원이 혜택을 볼 수 있다는 의견이 있었던 점, 승진후보자 확대와 관련하여 노조의 1년 유예 요청을 하였는데도 이에 대한 재검토 없이 제도개선을 추진한 점에 비추어 볼 때 특정인이 혜택을 볼 수 있다는 사실도 충분히 예측 가능하였다.

그러므로, 승진기준 변경 후 1년 유예없이 시행한 것은 사규의 단서조항에 따른 것이며, 승진할 수 없었던 직원들이 승진대상자로 결정된 사항은 예측 불가능한 사항이라는 위 사람의 주장은 받아들일 수 없다.

2. B의 경우

B는 행안부 지침은 알고 있었으나 내부규정에는 예외적으로 즉시 시행이 가능한 것으로 되어 있어 규정에 따라 즉시 시행하였으며, 관례적으로도 그렇게 해왔었다고 주

장하였다.

또한, 승진후보자 추천배수 확대는 승진인사 POOL을 확대해서 성과위주의 역량있는 직원을 승진시키기 위한 것이며, 연공서열을 타파하기 위해서 추천배수를 확대하는 것을 사장이 지시하여 도입하게 된 것이며, 근무평정제도와 관련하여 소수부서 근무평정 개선, 가점제 마련은 소수부서라도 열심히 일하면 정당한 평가를 받도록 하고, 부서별 성과에 대한 가점 부여하기 위하여 도입한 것이라고 주장하였다.

다만, 감사과정에서 이러한 부분이 행안부 지침에 위배되었다는 사실을 인정하면서도 제도 설계 자체는 부정한 목적이나 의도를 가지고 추진한 것이 아니고, 불합리한 제도 개선 차원에서 추진한 것이며, 약 40여가지 제도개선 과제 중 일부분이라고 주장하였다.

그러나, 위 사람은 인사업무 경력이 약 6년으로 행안부 지침을 알고 있었고, 개정을 추진하는 과정에서도 노조의 문제 제기를 통하여 충분히 인식 가능하였는데도 이에 대한 ‘직원의 유불리가 없고 승진기회 확대 측면’이라는 상호 모순되는 의견을 구자훈에게 기재하도록 한 점을 볼 때 부정한 목적이나 의도가 없었다고 보기 어렵다.

특히 나실 다부장으로 근무하면서 21년도 GH 승진제도 개선방안에 대하여 부패영향 평가 결과를 회신하면서 박준성 과장에게 지시하여 ‘승진관련 기준 등 변경 시 1년간 유예토록 규정화됨.’ 이라고 ‘권고’ 하였던 점은 이를 뒷받침한다.

그러므로, 위 사람의 주장인 사규의 단서조항을 근거로 즉시 시행하였으며 부정한 목적이나 의도를 가지고 추진하지 않았다는 변명 그대로를 받아들일 수 없다.

3. C, D의 경우

위 사람들은 인사제도 개선이 행안부 지침을 위반한 사실을 인정하면서도 라부에서는 변경된 인사세칙 부칙<2020. 9. 4.> 제1조 및 법무실 공문 상 시행일자에 따라 근무평정과 승진임용을 시행하였을 뿐 특정인을 승진대상자로 결정하고자 부당 인사를 시행한 바가 없다고 주장한다.

그러나 라부에서는 인사를 운영하는 부서로서 행안부 지침을 준수하도록 인사제도 업무를 담당하는 부서와 유기적으로 협의하여 공정하고 투명한 인사운영을 위하여 노력하여야 하여야 함에도 이에 위배되는 변경되는 인사제도의 시행시기와 관련하여 업무협의 및 입안예고 과정에서 사장의 경영방침을 안다는 이유로 아무런 의견을 제시하지 아니하는 등 이를 방조하였으며 결국 이러한 인사제도 변경으로 부당한 승진인사가 이루어지도록 하였다.

그러므로 개정된 규정에 따라 인사를 시행하였다는 위 주장은 받아들일 수 없다.

따라서, 위 사람(들)의 행위는 경기주택도시공사 「취업규정」제6조(성실의무) 규정에 위배된 것으로 「인사규정」 제43조(징계) 규정에 해당한다.

조치할 사항 경기주택도시공사 사장은

- 앞으로, 인사제도 개선 시 지방공기업법에 따른 행정안전부 인사운영기준에 위배되지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (기관경고)
- 인사제도 개선업무를 부당하게 처리 한 관련자 A를 「인사규정시행세칙」 제56조 규정에 따라 「중징계」 처분을, B를 「경징계」 처분하시기 바랍니다.
- 인사제도 개선과 관련하여 협의 업무를 소홀히 한 아래 관련자 C, D를 「직원 훈계 등 처분에 관한 세칙」 제6조에 따라 「훈계」 처분하시기 바랍니다.

일련번호	6	감사자	◆◆ ●급 ○○○○		공 개() 비공개(○)
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	가부 (나실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도 주의 요구

제 목 조직·인력 및 인사 운영 부적정
소 관 기 관 경기주택도시공사 (가부)
조 치 기 관 경기주택도시공사 (나실)
내 용

1. 업무 개요

경기주택도시공사는 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 및 자체 규정인 「직제규정」, 「인사규정」 등에 따라 직급별 정원을 정하여 인력을 배치하는 한편, 소속 직원의 승진 임용을 위해 승진임용일 기준 결원 수를 산정하여 승진임용 대상자를 결정하는 등 인사 운영업무를 하고 있다.

2. 승진 예정 인원 임의 결정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방공기업 인사·조직 운영기준」의 기본원칙에 따르면 조직과 인력은 그 업무의 성질과 업무량을 정확히 분석하여 적정규모를 유지하고 원칙적으로 정원과 현원은 일치시켜 운영하여야 하고, 지방공사의 임원 및 직원의 임용은 법령·이 기준·정관·자체 규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영함을 원칙으로 하여야 한다고 되어 있다.

위 공사는 「지방공기업」 제49조 및 경기도 「경기주택도시공사의 설립 및 운영 조례」 제32조 등에 따라 경기도와 정원조정에 대한 협의를 거친 후 위 공사 「직제규정」에

따라 직급별 정원을 정하여 인력을 배치하는 한편, 「인사규정」에 따라 신규 채용 및 승진 등 인사 운영업무를 하고 있다.

그리고 위 공사 「인사규정」 제3조 및 제8조에 따르면 직위는 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임이고 직급은 직급의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며, 결원의 보충은 신규 채용, 승진, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의한다고 되어 있다.

따라서 위 공사는 경기도와의 정원 조정안 협의 결과 등을 「직제규정」의 직급별 정원에 반영한 후 조직의 업무량과 업무의 성질, 환경변화 등을 분석하여 결원이 발생하면 승진, 채용 등을 통하여 해당 직급의 현원을 정원에 일치시키도록 직급별 승진 예정 인원을 결정하는 것이 바람직하다.

특히, 위 공사의 기구에 해당하는 본부, 처, 부의 경우에는 기구의 장에 대한 결원 보충은 직무에 따른 책임을 다할 수 있도록 그에 상응하는 직급의 결원을 보충하는 것이 타당하다.

나. 감사 결과 확인된 문제점

위 공사는 조직상황을 검토한 후 2020. 11. 13. 경기도에 “2020년 경기주택도시공사 직제 개편 및 정원 증원 건의”(경기주택도시공사 경영관리부-1268호)를 하고, 경기도와 정원 조정에 대한 협의 및 정관개정, 이사회 의결을 거쳐 2021. 1. 13. 기구 및 정원을 증원하는 등 조직개편을 하였다. (6본부, 25처, 66부 663명 → 6본부, 32처 78부 713명)

아울러 본부, 처, 부 단위의 기구를 구성하는 정원의 경우 「인사규정」이 정하는 바에 따라 그에 합당한 직급으로 임용하여야 하므로 늘어난 기구에 대한 정원은 결원 대상 직위에 대한 임용 예정 직급 및 직렬을 분석하고, 현직에 투입할 수 없는 휴직, 장기 교육 등의 인원을 검토하여 「지방공기업 인사·조직 운영기준」에 따라 정원과 현원을 일치시켜 운영하여야 하고, 그 차이를 최소화하는 것이 바람직하다.

그런데도 경기주택도시공사(가처 인사관리부)는 2021. 1. 21. 승진 인사 시 직위상 부장 이상으로 임용 가능한 4급 이상 직급의 결원 보충에 있어서 기구와 그에 해당하는

정원 및 보충할 직급에 대한 검토 없이 아래 [표 1]과 같이 정원에 미달하도록 승진 임용하였다.

또한 승진 예정 인원을 결정함에 있어서도 본부 및 처·부별 결원 보충 필요성 등을 분석하지도 않고 정원, 현원, 결원 인원만 산정한 후 승진 예정 인원을 공란으로 두고 경영진에 보고하면 경영진은 별다른 분석자료 없이 임의로 승진 인원을 결정하였다.

[표 1] 2021년 상반기 직원 승진 인사(4급 이상) 계획 “생략”

그 결과, 직급별 정원 대비 현원이 미달하게 되었고, 정원 및 보충할 직급에 대한 검토 없이 임의로 승진 인원을 결정함에 따라 인사행정의 공정성과 투명성이 저해되었다.

3. 직무대행 제도 운영 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

위 공사 「직제규정」 제14조 제1항 제6호에 따르면 부장의 직위는 일반직 2급, 3급, 4급 또는 일반직 2급, 3급, 4급에서 전문직으로 전환된 전문위원, 임기제 전문직 나급, 일반전문계약직 나급으로 보할 수 있고, 「인사규정」 제4조에 따르면 직원의 직종별 직렬, 직급(직급명) 및 직위표의 직위는 아래 [표 2]와 같다.

[표 2] 직종별 직렬, 직급(직급명) 및 직위표 “생략”

또한, 「인사규정」 제8조 및 제20조에 따르면 결원의 보충은 신규 채용, 승진, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의하고, 상위직급자(부서장·부장)의 결원, 출장, 휴가 기타 사유로 상당한 기간 부재중으로 그 직무를 담당할 수 없을 때는 소속 직제의 차하급자가 직무를 대행하게 할 수 있다고 되어 있다.

따라서 위 공사는 해당 직급(부장)에 결원이 발생하면 승진 인사를 실시하되, 직무대행은 사고 등 특별한 사유가 발생하여 그 직무를 담당할 수 없을 때 일시적으로 지정하여야 하며, 아울러 일반직 4급은 「직제규정」 및 「인사규정」에 따라 부장의 직위를 부여받을 수 있으므로 4급을 부장 직무대행으로 지정할 필요가 없다.

나. 감사 결과 확인된 문제점

그런데도 경기주택도시공사(가부)는 판교사업단 판교관리부 부장 직위가 결원, 사고 등 공석이 될 만한 특별한 사유가 없었고, 「직제규정」에 따라 일반직 4급(과장)도 부장 직위를 부여할 수 있는데도 2020. 2. 3. 일반직 ◆급 A를 전임 직무대행으로 지정하여 해당 직무를 수행하면서 직책수행비(월 %%만 원)를 지급하는 등 사실상 승진자 대우를 하였다.

그리고 이후 3급 승진 인사 시 위 사람이 부장 직무대행을 했다는 이유로 우선 승진 임용하는 것으로 인사위원회에 심의·의결을 요구하여 2021. 2. 1. 승진(4급→3급)하게 되었다.

더군다나 3급으로 승진한 위 사람을 직무대행으로 직무를 수행하였던 판교사업단 판교관리부 부장의 직위로 임명하지 않고 또다시 그 후임으로 일반직 ◇급 B를 부장 전임 직무대행으로 지정하여 운영하고 있다.

[표 3] 부장 직무대행 지정 명세 “생략”

그 결과, 「직제규정」 및 「인사규정」에 따른 직무대행 제도 취지에 맞지 않게 부당하게 운영하면서 사실상 승진심사에 유리하게 활용하는 등 인사행정의 공정성과 신뢰성이 훼손되었다.

4. 6급 이하 승진임용 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방공기업 인사조직 운영기준」에 따르면 지방공사·공단의 임원 및 직원의 임용은 법령·이 기준·정관·자체 규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영함을 원칙으로 한다고 되어 있다.

그리고 위 기준 “인사원칙의 사전공개”에 따르면 지방공사·공단의 장은 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 하기 전에 인사 운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 하고, 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때는 소속 직원이 알 수 있게 공문 시행, 누리집에 게시하는 방법으로 예고하여야 하며, 변경된

기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다고 되어 있다.

또한 위 공사 「인사규정 시행세칙」 제25조의2에 따르면 직원의 전보 및 승진임용에 관한 기준을 수립하거나 변경하는 경우 이를 인사위원회에 제출하여 심의를 받은 후 직원이 알 수 있도록 사전에 알려야 하며, 그 기준은 수립 또는 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다고 되어 있다.

아울러 위 공사 「인사규정」 제22조에 따르면 직원을 승진 임용하고자 하는 경우에는 근무 성적평정, 경력평정, 교육평정, 자격평정 등에 의하여 당해 직급의 고순위자 순으로 승진후보자 명부를 작성하되, 승진임용 예정 인원수에 대하여 「인사규정 시행세칙」으로 정하는 배수에 해당하는 범위 내에 있는 자 중에 임용하여야 하고, 제24조에 따르면 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 자나 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 기간이 경과하지 아니한 자는 승진을 제외한다고 되어 있다.

따라서 위 공사는 6급 이하 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 하기 전에 승진예정 인원 등 인사 운영 방향기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 하고, 승진 등 임용기준을 변경할 때는 소속 직원이 알 수 있게 공문 시행, 누리집에 게시하는 방법 등으로 예고한 후 1년 이후부터 적용하여야 한다.

또한, 6급에서 5급으로 승진임용을 하는 경우에는 「인사규정」 제24조에 따른 징계의결요구, 징계처분 등 승진 제외 대상에 해당하지 않는 경우 고순위자 순으로 승진후보자 명부를 작성하여 인사위원회에 제출하여야 했다.

나. 감사 결과 확인된 문제점

그런데도 경기주택도시공사(가부)는 4급 이상 승진 인사 시에는 사내 게시판에 승진인사계획(인사 일정, 직급별 승진 예정 인원, 인사원칙 등)을 공지하고 있으나, 6급에서 5급 승진 인사 시에는 이를 공지하지 않고 있어 승진 인사 운영의 투명성과 예측 가능성이 저해되었다.

그리고 위 공사는 2020년부터 감사일 현재까지 일반직 6급에서 5급으로의 승진임용 시 아래 [표 4]와 같이 징계의결 요구, 징계처분 및 휴직자 등 「인사규정」 제24조에서 규정하지 않는 승진 제한 선정기준(근무평정 1회 이상 “가”인 자, 다면평가 전 직원 중

하위 “10%” 이하인 자)을 임의로 수립하여 적용하였다.

[표 4] 6급 → 5급 승진대상자 제외 기준 “생략”

그 결과 2021. 1. 28.(21년 제4회 인사위원회) 실시한 6급에서 5급으로의 승진임용 시 승진후보자 총 26명 중 중하위권에 속하는 ##위 다쳐 C와 @#위 라단 D가 다면평가 하위 10%에 해당한다는 이유로 부당하게 승진에서 제외되는 등 성과기반 근무평정제도의 취지에서 벗어나게 운영되었고 승진임용의 원칙이 무시되었다.

그 후 2021. 7. 12.(21년 제4회 인사위원회) 6급에서 5급 승진임용 검토 보고 시 위 두 사람이 또다시 승진후보자 선정 제외 기준에 해당하자 승진 제외자 선정기준을 다면평가 하위 10%에서 5%로 하향 조정하여 위 두 사람을 5급으로 승진 임용하는 등 명확한 기준도 없이 승진임용 기준을 변경하여 공정한 승진심사를 저해하였다.

더군다나 위 공사는 「인사규정」 제24조에서 규정하지 않는 승진 제한 선정기준을 변경하면서 소속 직원에게 알리지 않고 1년 유예 없이 바로 적용하였다.

관계기관 의견 경기주택도시공사는 감사 결과에 대하여 「지방공기업법」 제9조에 따라 지방공기업의 조직 및 인사 운영에 관한 사항은 관리자의 주요 업무이며, 공사 「인사규정」 제16조에 따르면 사장은 직원을 보직할 때는 직원 각자의 직무에 대한 경력, 자격, 전공 등 전문역량, 리더십, 이해관계 조정능력 등 관리역량, 청렴도 등을 고려하여 적재적소에 배치할 수 있다면서 다음과 같은 의견을 제시하였다.

첫째, “2항”과 관련하여 경기도로부터 직급별 정원을 승인받아 정원 범위 내에서 인력을 운영하고 있으며, 행정안전부의 총액인건비 임금인상률 준수, 「지방공기업 인사·조직 운영기준」에 따른 관리직 비율, 조직개편에 따른 직위자 수, 장기적 승진 불균형 해소 등 경영상황을 고려한 경영진의 판단에 따라 승진 가능 인원 전원을 일시에 승진 임용하지 않고 직급별 결원 범위 내에서 결정한 사항이라고 주장하고 있다.

그러나 「지방공기업 인사조직 운영기준」에 따르면 조직과 인력은 그 업무의 성질과 업무량을 정확히 분석하여 적정규모를 유지하고 원칙적으로 정원과 현원은 일치시켜

운영하여야 한다.

또한, 이와 같은 승진 인사는 인사행정의 공정성과 투명성을 저해하는 것으로 결원 범위 내에서 승인 인원을 임의 결정하는 것이 위법하지 않다는 위 공사의 주장은 경기도로부터 승인을 받고 정관개정, 이사회 의결을 거쳐 기구 및 확보한 정원에 대한 정당성을 부정하는 것으로 위 주장을 받아들이기 어렵다.

둘째, “3항”과 관련하여 일반직 4급 직원의 부장 직무대행 인사발령은 해당 직원의 자질, 기능, 경력 및 해당 직위에 대한 직무상 필요성, 역량 등을 고려한 경영진의 판단으로 시행된 것으로 과거에도 역량있는 4급 직원에 대하여 부장 직무대행 인사발령을 실시하여 직원의 역량 발휘를 통하여 업무성과를 이룰 수 있도록 운영해 온 것이라고 의견을 제시하였다.

그러나 위 공사의 부장 직위가 결원, 사고 등 공석이 될 만한 특별한 사유가 없었고 「직제규정」에 따라 일반직 4급 직원도 부장 직위를 부여할 수 있는데도, 「직제규정」 및 「인사규정」에 따른 직무대행 제도 취지에 맞지 않게 부당하게 운영하면서 사실상 승진심사에 유리하게 활용하는 등 인사행정의 공정성과 투명성을 저해하는 것으로 위 주장을 받아들이기 어렵다.

셋째, “4항”과 관련하여 「인사규정」에 따르면 6급에서 5급 승진임용의 경우 자동 승진 규정은 없고 승진 소요 연수(1년 6개월 이상)만 규정되어 있으며, 이에 따라 승진 임용 검토 보고 시 기본역량을 갖추고 일하는 직원이 승진하는 조직문화 구현(승진 소요 연수 경과 시 자동 승진 아님)이라는 경영진의 인사 방향에 따라 일정 기준을 충족하지 못하는 경우 승진대상자에서 제외하는 방안을 시행하고 있다고 주장하고 있다.

그러나 승진임용 대상자를 결정할 때는 그 인원수를 승진임용일 기준으로 실제 결원수에 맞게 승진 예정 인원을 산정하여 고순위자 순으로 승진후보자 명부를 작성하여 승진임용 예정 인원수에 대하여 시행세칙으로 정하는 배수에 해당하는 범위 내에 있는 자 중에서 임용하여야 하는데도, 「인사규정」에서 정하고 있지 않은 승진 제한 선정 기준을 임의로 수립하여 승진대상자를 제외하는 것은 인사의 공정성과 신뢰성을 해

치는 행위로 위 주장을 받아들이기 어렵다.

아울러, 위 공사는 인사발령 게시판을 통해 6급에서 5급 승진 시 근무성적평정, 다면 역량평가 등 일정 기준을 충족해야 승진이 가능하다는 것을 공지하였다고 주장하고 있으나, 이는 6급에서 5급 승진을 확정된 이후 그 결과를 발표하면서 포괄적인 기준만 공지한 것으로 세부적인 기준은 공지하지 않았을뿐더러 승진 제한 선정기준을 변경하면서 소속 직원에게 알리지 않고 1년 유예 없이 바로 적용하였다.

또한, 6급에서 5급 승진 인사 시에도 승진 예정 인원, 인사원칙 등을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 하는 것이 타당하므로 위 주장을 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 경기주택도시공사 사장은

- “2항”과 관련하여 앞으로 결원에 따른 승진 예정 인원을 결정할 때 보충할 직급에 대한 검토 없이 임의로 결정하는 일이 없도록 하고, 「지방공기업 인사·조직 운영 기준」에 따라 정원과 현원의 차이를 최소화할 수 있도록 노력하여 주시기 바랍니다.
- “3항”과 관련하여 앞으로 직무대행 제도를 부당하게 이용하는 일이 없도록 하고 직무대행 취지에 맞게 부득이한 사유가 발생한 경우에만 일시적으로 지정하여 운영하시기 바랍니다.
- “4항”과 관련하여 투명하고 예측 가능한 인사를 위하여 6급에서 5급 승진 인사 시에도 승진 예정 인원 등 인사계획을 사전에 공지하시기 바라며, 「인사규정」에서 규정하고 있지 않은 승진 제한 선정기준을 임의로 수립하는 일이 없도록 하고, 승진 등 임용기준을 변경하는 경우에는 소속 직원이 알 수 있게 예고한 후 1년 이후부터 적용하는 등 인사 관련 업무를 철저히하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	7	감사자	◆◆ ●급 ○○○○		공 개() 비공개(○)
신분상 조치인원	◇ 명	재정상 조치방법	환수	재정상 조치금액	###원
수감부서 (처리할 부서)	가부 (나실)	처분요구일자		회신기일	

경 기 도 시정 · 훈계 요구

제 목 관리자 초과근무수당 지급 부당 및 사업소장 직책수행비 명칭 개선
소 관 기 관 경기주택도시공사 (가부)
조 치 기 관 경기주택도시공사 (나실)
내 용

1. 업무 개요

경기주택도시공사는 행정안전부 「지방공기업 예산편성기준」 및 자체 규정인 「보수 규정」, 「복리후생규정」에 따라 직책수행비 및 초과근무수당 등 인건비 예산을 편성하여 지급하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방공기업 예산편성기준」 IV. 지방공기업 주요 경비별 예산편성기준에 따르면 직책수행비는 공무원의 직위별 당해 직무수행 활동에 필요한 경비를 월정액으로 지급하는 경비로 예산편성 및 집행 방법은 지방자치단체 예산편성기준 및 국가세출예산 집행지침에 의한다고 되어 있다.

아울러 「지방공기업 예산편성기준」 및 「지방공기업 인사조직 운영기준」에 따르면 임원 및 직원에게 지급되지 않는 직책수행비를 받고 관리·감독 업무를 수행하는 관리자는 초과근무수당 지급 대상에서 제외하여야 한다.

위 공사 「인사규정」 제4조에 따르면 직원의 직종별 직렬, 직급(직급명) 및 직위표의 직위는 아래 [표 1]과 같고, 「직제규정」 제29조 제2항, 「사무관리규정」 제16조 제2항 및

「위임전결규정」 제5조에 따르면 부장 보직자까지만 사장의 권한에 속하는 결정 권한의 일부를 위임받아 소속 직원을 지휘·감독하면서 근태 관리, 출장 결재, 업무 분장 조정 업무를 하는 등 관리자의 업무를 수행하고 있다.

[표 1] 직종별 직렬, 직급(직급명) 및 직위표 “생략”

그리고 위 공사는 「복리후생규정」 제7조 제2항에 따라 아래 [표 2]와 같이 부장 보직자에게 월 @@@천 원, 사업소장에게는 월 ###천 원의 직책수행비를 지급하고 있다.

[표 2] 복리후생비(직책수행비) 지급 명세 “생략”

따라서 위 공사는 소속 직원을 지휘·감독하는 부장 직위(보직자)까지만 직책수행비를 지급하여야 하고, 직책수행비를 지급하는 경우에는 초과근무수당 지급 대상에서 제외하여야 한다.

3. 감사 결과 확인된 문제점

가. 부장 직무대행자(관리자) 초과근무수당 지급 부당

그런데도 경기주택도시공사(가부)는 위 공사 「인사규정」 제20조 제1항 제2호에 따라 부장 보직의 직무를 대행하였던 판교관리부 4급 이우성 등 7명에게 아래 [표 3]과 같이 직책수행비를 지급하면서 초과근무수당도 함께 지급하였다.

[표 3] 부장 직무대행자 초과근무수당 지급 명세 “생략”

그 결과 관리·감독 업무를 수행하는 부장 직무대행자에게 직책수행비 월 %%%천 원을 지급하고도 별도로 &&&천 원의 초과근무수당이 지급되었다.

나. 사업소장에게 지급하는 직책수행비 명칭 개선 필요

위 공사는 「사업소 등 설치 운영세칙」 제4조에 따라 광명시흥 보상사업소, 포승지구 개발사업소 등 17개의 사업소를 설치하여 운영하면서 사업소장에게 월 %%%천 원의 직책수행비를 지급하고 있다.

「지방공기업 예산편성기준」 및 「지방공기업 인사조직 운영기준」에 따르면 직책수행비를 받는 관리자는 초과근무수당 지급 대상에서 제외하여야 하는데도, 위 공사는 아래 [표 4]와 같이 2019년부터 감사일 현재까지 월 %%%천 원의 직책수행비를 받는

사업소장에게 별도로 초과근무수당을 지급하였다.

[표 4] 사업소장 직책수행비 및 초과근무수당 지급 명세 “생략”

그러나 사업소장은 「사업소 등 설치 운영세칙」 제9조 및 제13조에 따라 사업소를 대표하는 직원으로 사업소 업무 전반에 관하여 책임을 지고 있으나, 직상급자(부장 보직자)의 지휘·감독을 받는 자로 관리자의 업무를 수행하지 않는 것으로 판단된다.

또한, 위 공사에서도 사업소장은 사업소 운영 전반을 관리·감독하는 직원으로서 일반 직원보다 과중한 업무를 담당하고 있어 「사업소 등 설치 운영세칙」 제12조에 따라 예산의 범위 내에서 업무 수당을 지급한 것으로 「지방공기업 예산편성기준」 등에 따라 관리·감독 업무를 수행하는 관리자에게 지급하는 직책수행비와 다른 성격이라고 주장하고 있다.

따라서 관리자(부장 보직자 이상)의 직위를 갖고 있지 않은 사업소장에게 업무 수당을 지급하면서 직책수행비 명칭을 사용하는 것은 「지방공기업 예산편성기준」 등에 따라 관리·감독 업무를 수행하는 관리자로 오인할 수 있는 소지가 있는바 사업소장에게 지급하고 있는 직책수행비 명칭을 바꾸는 등 보수체계를 개선할 필요가 있다.

관계기관 의견 경기주택도시공사는 감사 결과를 받아들이면서 “3항 가. 부장 직무 대행자(관리자) 초과근무수당 지급 부담”과 관련하여 앞으로 보직 여부에 따라 직책수행비와 초과근무수당을 지급하겠다는 의견을, “3항 나. 사업소장에게 지급하는 직책수행비 명칭 개선 필요”와 관련해서는 사업소장에게 지급하는 관리·감독 수당(직책수행비)의 명칭을 변경하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 경기주택도시공사 사장은

- 관리·감독 업무를 수행하는 부장 직무 대행자에게 직책수행비를 지급하고도 별도로 지급한 초과근무수당 ###천 원을 환수하시기 바라며, 사업소장에게 지급하는 직책수행비 명칭을 변경하는 등 합리적인 보수체계를 마련하는 방안을 강구하시기

바랍니다. (시정)

- 직책수행비 외에 초과근무수당을 지급한 관련자 A를 경기주택도시공사 「직원 훈계 등 처분에 관한 세칙」에 따라 “**훈계**” 처분하시기 바랍니다. (**훈계**)