

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-5호

제 목 이사장 겸직 승인 미이행

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 경북신용보증재단 A

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

「경북신용보증재단 이사장 공개 모집 공고」(경북신용보증재단 공고 제2017-14호, 2017. 12. 7.) 8.기타항목에 따르면 이사장은 상근직으로 겸직이 불가하도록 되어 있고,

위 관서 「복무규정」 제2조에 따르면 복무규정은 비상근무직원을 제외한 재단에 근무하는 임원 및 직원(이하 “직원”이라 한다.)에 대하여 적용하도록 되어 있고, 같은 규정 제12조에 따르면 직원은 직장을 이용하여 영리행위를 할 수 없으며, 이사장의 허가 없이 재단업무 외의 업무에 종사할 수 없도록 되어 있다.

따라서 위 관서 이사장 역시 복무규정에 따른 영리행위 및 겸직금지 규정이 적용된다 할 것이나 이사장 본인의 겸직에 관해서 그 허가 주체는 성과계약서 등 채용부속서류에 따라 처리해야 할 것이다.

또한, 「경북신용보증재단 이사장 공개모집 공고」와 귀 재단 「복무규정」 등에 따라 재단 이사장으로 임용되는 자는 임용되는 시점부터는 원칙적으로 재단업무 외의 다른 업무에 종사하여서는 아니되고 부득이 겸직이 필요할 경우에는 그 허가 주체를 임용권자로 하는 성과계약서를 작성하는 것이 타당하다 할 것이다.

1. 당초 채용공고조건 및 복무규정과 다르게 성과계약서 체결

그런데 위 관서에서는 2018. 3.(날짜미상) 경상북도지사와 성과계약서를 작성 및 체결하면서 위 채용공고조건과 복무규정과는 다르게 영리목적의 다른 직무를 겸할 수 없고, 도지사의 승인을 받은 경우 예외적으로 인정된다고 *기재하였다.

*성과계약서 제5조 제1항 : 이사장은 재임하는 동안 그 직무 이외에 영리를 목적으로 하는 다른 직무를 겸할 수 없다. 다만, 도지사의 승인을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

그 결과 영리목적의 겸직은 원칙적으로 불가하되 도지사의 승인이 있는 경우 영리목적의 겸직도 예외적으로 인정된다고 오인할 수 있게 되었다.

이에 위 관서에서는 위 성과계약서에 따라 이사장의 비영리업무의 겸직은 허용되는 것으로 정해졌다고 의견을 제출하였으나, 위 성과계약서상에 비영리 목적의 겸직은 바로 허용되는 것이 아니라 구체적인 언급이 없다고 봐야 타당할 것이다.

또한 위 관서 복무규정에는 명시적으로 임·직원은 직장을 이용하여 영리행위를 할 수 없으며, 이사장의 허가 없이 재단업무 외의 업무에 종사할 수 없도록 되어 있다.

한편 일반적으로 겸직승인은 겸직 직무의 영리 및 비영리 여부를 떠나서 겸직하려는 행위가 누가 보더라도 명백하게 계속성*이 없는 행위라고 볼 수 있는 경우가 아니라면 반드시 겸직승인을 받아야 하는 대상이고, 승인기준은 겸직승인대상인 업무가 담당직무 수행에 지장이 있는지 여부가 될 것이다.

* ① 매일·매주·매월 등 주기적으로 행해지는 것 ② 계절적으로 행해지는 것 ③ 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것 ④ 현재하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것

(인사혁신처 공무원인사제도 중 영리업무금지 및 겸직허가제도 참고)

따라서 위 성과계약서가 설사 겸직승인대상의 범위를 영리업무에 한정하는 것처럼 보이더라도 성과계약서상 비영리업무에 대한 겸직 승인에 대해 언급이 없는 점, 귀 재단 복무규정, 통상적인 겸직승인의 범위와 승인기준을 고려한다면 이사장의 겸직승인은 겸직 직무의 영리 및 비영리 여부를 떠나서 도지사의 승인 대상이라 판단된다.

2. 이사장직 임용 시 법인 대표이사직을 유지한 상태에서 임용

그런데 위 관서 이사장은 2017. 12. 20. 이사장 공개모집과 2018. 1. 3. 이사장 재공모에 응시하면서 2013. 6. 7.부터 2017. 1. 18.까지 3년 7개월간 회장으로 재직한 ■■■■■ ■■■■■■■■■■를 비롯하여 과거 재직한 6개 기관·단체에 대한 경력증명서는 제출하면서도 아래 [표]와 같이 2004. 10. 2.부터 현재까지 대표이사직을 유지해 오고 있는 □□□□□ □□ □□□ □(**군 **면 소재)의 경력사항은 응시지원서 경력사항에 기록하지 않았을 뿐만 아니라 경력증명서도 제출하지 않았다.

또한 위 공모에 응시하면서 이사장은 상근직으로 겸직이 불가한데도 2018. 1. 29. 위 관서 이사장으로 취임할 때까지 사임하지 않고 취임 이후에도 □□□□ □ □□ □□□ □ 대표이사직을 유지하고 있었다.

그 결과 귀 재단 이사장으로 재임 중인 2019. 4. 4. 감사일 현재까지도 위 □□□□□의 대표이사로 재직하는 사항에 대하여 경상북도지사로부터 겸직승인을 받지 않은 채 겸직하고 있다.

[표] 이사장 재임 기간 중 겸직 현황

성 명 (생년월일)	이사장 임명일 (임명기간)	타 업무 종사내역		
		취임기관	재임기간	직 위
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.				

3. 재단 이사장 최종 후보자로 확정된 후 다시 다른 법인 대표이사로 취임

위 관서 이사장은 2018. 1. 9. 개최된 재단 이사회에서 재단 이사장 최종

후보자로 확정되자 경상북도지사로부터 재단 이사장으로 임명 통보(2018. 1. 29.) 받기 전인 같은 해 1. 26. 경상북도지사로부터 사전 겸직승인을 받는 등의 아무런 절차 없이 위 [표]와 같이 2013. 6. 7.부터 2017. 1. 18.까지 대표이사로 재직하던 ■■■■■ ■■■■■■■■■의 대표이사로 다시 취임하였고, 2018. 1. 29. 위 재단 이사장으로 임명된 이후에도 겸직승인을 받지 않았다.

더욱이 위 재단 이사장은 2018. 6. 4. ■■■광역시 ■■■구에 소재한 **에서 개최된 ■■■■■ ■■■■■■■■■ ■■■■■ 총회에 참석하여 임시총회를 주재하였으며,

위 ■■■■■이 같은 해 2. 5. 경상북도로부터 위탁받은 경상북도\$\$\$\$\$지원사업에 대하여 같은 해 2. 8. 민간위탁금 교부신청 공문에 대표이사로서 결재, 의사결정과정에 참여하는 등 재단업무 외의 업무에 종사하다가 같은 해 9. 27. 위 ■■■■■의 대표이사직에서 사임하였다.

그 결과 귀 재단 이사장은 공모 조건을 위반하여 이사장에 임용되었고 겸직사항을 임명권자에게 승인받지 아니하고 현재까지도 ■■■■■■■의 대표이사를 겸직을 하고 있는 등 채용조건, 복무규정 등을 위반하면서 이사장직을 수행하고 있다.

이에 채용공고조건 및 복무규정에 따라 감독부서에 겸직승인 신청(시정), 성과계약서를 변경조치(통보), 이사장에게는 경고처분을 하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 청구인에 대한 경고, 시정 요구 및 통보처분에 대하여 재심의를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

(1) 경북신용보증재단 이사장 모집공고의 기타항목에는 ‘이사장은 상근직으로 겸직이 불가능하다’ 라고 기재되어 있을 뿐 겸직이 금지되는 구체적인 업무

의 내용은 특별히 규정되어 있지 않으므로 직업선택 및 사생활의 자유와 균형상 무제한적으로 확대해석 할 수는 없고 ‘영리업무 또는 비영리업무라도 직무의 전념성을 해할 수 있는 상근직의 겸직’ 만 금지한 것으로 해석하는 것이 타당하고,

(2) 경북신용보증재단 복무규정에도 이사장의 비영리 비상근 무보수직의 겸직을 금지하는 명시적 규정은 존재하지 않으며,

(3) ‘이사장에 재임하는 동안 그 직무 이외에 영리를 목적으로 하는 다른 직무를 겸할 수 없다. 다만 도지사의 승인을 받은 경우에는 그렇지 아니하다’ 라고 규정된 성과계약서 제5조제1항을 반대해석하면 이사장의 비영리 업무 겸직은 당연히 허용된다고 해석함이 마땅하다.

(4) 이상과 같이 모집공고, 복무규정, 성과계약서 등 이사장 임용 및 복무와 관련된 규정 어디에도 명시적으로 비영리, 무보수, 비상근직의 겸직까지 금지하지 않고, 청구인은 비영리법인의 무보수직을 간헐적으로 수행하며 이사장 직무수행에 어떠한 영향도 끼치지 않았으므로 기관장 경고 처분은 위법, 부당하다.

(5) 동일한 사유로 시정 처분 역시 위법, 부당하다.

(6) 계약내용의 변경은 당사자 일방이 임의로 변경할 수 있는 것이 아니므로 통보 처분 역시 위법, 부당하다.

3. 재심의 판단

가. 다툼

재단 이사장이 비영리업무 겸직을 사유로 경상북도지사의 승인 없이 겸직 가능여부

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 「경북신용보증재단 이사장 공개 모집 공고」(경북신용보증재단 공고 제 2017-14호, 2017. 12. 7.) 8. 기타항목에 따르면 이사장은 상근직으로 겸직이 불가

하도록 되어있다.

(2) 「복무규정」 제2조에 따르면 복무규정은 비상근무직원을 제외한 재단에 근무하는 임원 및 직원(이하 “직원”이라 한다.)에 대하여 적용하도록 되어 있고, 같은 규정 제12조에 따르면 직원은 직장을 이용하여 영리행위를 할 수 없으며, 이사장의 허가 없이 재단업무 외의 업무에 종사할 수 없도록 되어 있다.

(3) 「성과계약서」 제5조 제1항에 따르면 이사장은 재임하는 동안 그 직무 이외에 영리를 목적으로 하는 다른 직무를 겸할 수 없고 도지사의 승인을 받은 경우에는 그러하지 아니하도록 되어 있다.

(4) 「성과계약서」 제18조에 따르면 성과계약의 용어 및 계약내용에 관한 해석과 관련하여 도지사와 이사장 상호간에 이견이 있는 경우에는 특별한 규정이 없는 한 도지사의 해석에 의하도록 되어 있다.

(5) 이사장 A는 아래와 같이 이사장 재임 기간 중 비영리법인의 대표이사로 겸직하거나 현재까지 겸직하고 있다.

[표] 이사장 재임 기간 중 겸직 현황

성 명 (생년월일)	이사장 임명일 (임명기간)	타 업무 종사내역		
		취임기관	재임기간	직 위
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.				

(6) ✨실 답변서에 따르면 채용공고, 복무규정, 성과계약서 상호간의 해석의 모호함이 있으나 비영리업무라도 겸직승인 신청 및 허가 절차를 받는 것이 합리적 해석이며, 향후 오해의 소지가 없도록 통일화하여 변경 조치하겠다는 의견을 제출하였다.

다. 판단

(1) 비영리업무 겸직 관련 검토

청구인은 경북신용보증재단 이사장 모집공고의 기타항목에서는 ‘영리업무 또는 비영리업무라도 직무의 전념성을 해할 수 있는 상근직의 겸직’만 금지한다고 주장하고 있다.

물론, 청구인의 주장대로 겸직 금지의 대상이 무제한적으로 확대할 수는 없지만 비상근, 무보수직이라고 해서 무조건적으로 이사장 업무수행의 전념성과 공정성을 해할 수 있는 가능성이 사라지는 것은 아니므로, 일단 경력사항을 제출하여 임용권자의 판단을 받아보는 것이 당연함에도 청구인이 자의적으로 겸직 금지 대상 업무 해당 여부를 판단하여 법인의 대표이사직을 유지하고 경력사항 제출을 누락한 것은 모집공고의 규정을 위반한 것이다.

청구인의 주장대로 일반적으로 겸직금지 규정은 직업선택, 사생활의 자유를 제한하는 것이므로 해당 직무에만 전념하도록 할 필요가 있거나, 당해 업무의 성격상 겸직이 업무의 공정성을 해칠 우려가 있는 경우에 제한적으로 둔다는 의견에 전적으로 동의한다.

그러나, 겸직허용주체가 임용권자임을 감안한다면 겸직금지 허용여부는 이사장 본인이 자의적으로 판단할 것이 아닌 점을 분명히 지적한다.

두 번째로 청구인은 복무규정은 임원인 이사장에게도 적용되지만, 복무규정의 모든 규정이 이사장에게 적용되는 것은 아니라는 주장을 하고 있다. 그러나 모집공고의 취지나 이사장 직무의 성격상 겸직이 무제한적으로 허용될 수는 없는 것은 명백하므로 ‘이사장의 허가 없이 재단업무 외의 업무에 종사하여서는 아니 된다.’는 복무규정 제12조의 규정을 유추하여 이사장이 겸직을 하기 위해서는 임용권자인 도지사의 승인을 얻어야 한다고 해석함이 타당할 것이고, 위 복무 규정을 그대로 해석하더라도 이사장 본인이 겸직을 하기 위해서는 객관적인 관련자료와 절차를 통하여 겸직허가에 관한 절차를 거치는 것이 타당하다 할 것이다.

세 번째는 성과계약서 제5조제1항에서 도지사의 승인을 받을 경우 영리업무를 겸할 수 있다고 규정하고 있다고 해서 바로 비영리업무라면 승인 없이 전면적으로 겸직이 허용된다고 반대해석 하는 것도 합리적이지 않다. 해당 규정은 이사장 직무의 전념성과 공정성을 해치지 않는 영리행위를 특별히 허용하기 위해 존재하는 규정일 뿐이다.

비영리업무 중에서 업무의 내용과 성격에 따라서 일반적인 영리업무보다 더욱 직무수행의 전념성과 공정성을 해칠 수 있는 경우도 있다는 점을 고려해 본다면, 해당 규정을 들어 비영리업무에 대한 무제한적인 겸직이 허용된다고 주장

하는 것은 무리한 해석이다.

(2) 경고처분 관련 검토

(3) 성과계약서 변경 관련 검토

그리고 이 건 앞으로의 대책에 대한 질문서에 ♀실장은 성과계약서, 재단
복무규정 등 검직관련 사항을 오해의 소지가 없도록 통일화하여 변경조치하겠다는
의견을 제출하였다.

따라서 3-다-(1)과 같이 청구인의 겸직업무가 비영리업무라도 겸직승인 대상인 이상 계약당사자인 (주)○○○○과와 청구인에 계약내용을 변경할 것을 요구하는 것

은 정당하다고 판단된다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-6호

제 목 인건비 인상 부담 처리 등

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 경북신용보증재단 ☒☒☒부장 B

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제25조에 따르면 출자·출연 기관의 장은 기구 및 정원의 변동에 관한 사항과 임직원의 채용과 면직, 보수 체계 등 중요한 사항에 관한 규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항에 대해서는 지방자치단체의 장과 협의하도록 되어 있고,

연도별 「지방출자출연기관 예산편성지침」 및 연도별 「지방출자출연기관 예산 편성 보완지침」에 따르면 총인건비 예산은 전년 말 정원을 기준으로 2016년은 3.0%, 2017년은 3.5%, 2018년은 2.6% 범위(이하 “정부가이드라인 인상율”) 내에서 증액하여 편성하도록 되어 있다.

그리고 유사 동종기관과의 현격한 인건비 격차(1인당 평균임금의 80% 미만¹⁾)가 있는 등 합리적 사유가 있는 경우에는 지방자치단체와 협의하여 인상률을 달리

1) 2016년의 경우 70% 미만

할 수 있도록 되어 있다.

또한 위 총인건비 인상률을 위반한 기관은 경영실적 평가에 반영하여 패널티를 적용하고, 다음연도 인건비 예산편성 시 인상률 위반 금액만큼 감액하여 편성 토록 되어 있다.

한편 위 관서 내부자료 2015년 재단별 평균인건비 현황에 따르면 2015년 말 기준 위 관서 평균임금은 지역재단 평균 대비 88.2% 수준으로 되어 있다.

그리고 행정안전부 지방재정통합공개시스템 2015년 지역신용보증재단 평균임금 자료에 따르면 위 관서 평균임금은 지역재단 평균 대비 86.1% 수준이었고, 직원의 평균근속년수는 전남 5년에 이어 6.75년에 불과하여 타 시도 대비 평균 근속년수가 두 번째로 짧은 것으로 확인되었다.

따라서 위 관서에서는 유사 동종기관과의 현격한 인건비 격차가 없으므로 정부가이드라인 인상률을 초과하는 인건비 인상은 할 수 없었다.

그런데 위 관서에서는 2015년 말 인건비 수준이 지역재단 평균 대비 88.2% 수준임을 인지하였는데도 위 규정을 무시한 채 향후 3년간(2016~2018) 정부가이드라인 인상률 이외에 11.8%를 추가 인상기로 하고 공식적인 보수규정 개정 협의도 하지 않은 채 아래 [표 1] 와 같이 최근 3년간 정부가이드라인 인상률 9.1% 이외에 10.3%를 추가 인상기로 이사회에 안건을 제출하였다.

이에 실지감사종료 후 질문서·답변서 등을 통해 실제 총인건비 인상률을 확인한 결과 실제 인건비 인상률은 최근 3년간 34.37%가 인상되어 정부가이드라인 이외에도 25.27%가 부당하게 인상된 것으로 확인되었다.

[표 1] 최근 3년간 인건비 인상 현황

구분	인상계획			실제인상률 (승급분포함)	정부가이드라인 대비 초과인상률	비고
	정부 가이드라인	재단자체 추가인상	소 계			
	9.1%	10.3%	19.4%	34.37%	25.27%	
2016년	3.0%	3.9%	6.9%	14.06%	11.06%	
2017년	3.5%	2.0%	5.5%	9.42%	5.92%	
2018년	2.6%	4.4%	7.0%	10.89%	8.29%	

그 결과 「출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조와 「지방출자·출연기관 예산편성지침」을 위반한 채 인건비는 지속적으로 증가하고 있고, 2018년 기준 6

급 이상 임직원 48명 중 10명이 1억 원 이상 급여를 수령하게 되는 등 과도한 인건비 인상이 되었다.

이에 「지방출자·출연 예산편성지침」 Ⅲ.주요 항목별 편성기준 총인건비 규정에 따라 223,674천 원을 감액 또는 향후 인건비 동결 조치(시정)하고 관련자에게 「직원상별규정」 제10조에 따라 경고처분, 보수규정 개정을 총괄하는 실무책임자 B에게 경징계 처분 요구하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 B의 경징계 요구에 대하여 재심의 를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

(1) 인건비 인상을 위한 3개년 간 보전, 조정계획은 2015. 11. 경상북도의 동의 하에 진행된 것이라 주장

(2) 동일 직원에 대한 승진 전후의 급여를 비교하여 전체 급여인상률에 포함 하는 것은 적합지 않고, 실비변상 성격인 연차휴가보상금, 시간외근무수당 등은 지역재단마다 다르므로 현실적으로 비교하기 곤란하므로 당초 인상하기로 한 인상률과 처분요구서에 언급된 인상효과와는 무관하다 주장

(3) 2018년 실제 지급된 개인별 급여총액에는 연차휴가보상금 지급시기 단일 화로 추가 보상금이 지급되어 실제 1억 원 정도의 급여수령자는 5명 정도로 한정된다고 주장

(4) 인건비 인상 시 상급자(H 이사장, I 본부장, J 본부장)와 협의하여 처리하 였고 인건비 인상 과정의 실무상 또는 협의절차상 다소 미흡한 점은 수용하나 개인 직원에 대한 징계요구는 고의 혹은 중과실이 아니므로 부당함을 주장

3. 재심의 판단

가. 다툼

청구인이 재심의 신청 내용을 살펴보면 구체적으로 기존 감사결과처분요구서의 지적사항을 뒤집을만한 새로운 증거자료와 사실관계를 제출하지 않았고, 인건비 인상을 위한 각 연도별 급여인상 경위를 서술하고 있는 등 다툼이 되는 적용법리 및 사실관계를 한정하기 어려움이 있다고 판단된다.

이 사건 인건비 인상 관련 2019. 4. 19. 1차 질문서와 같은 해 4. 23. 2차 질문서를 발부해 같은 해 4. 26. 이 사건 감사결과 검토사항의 사실관계나 법령 적용 등에 이견이 없다고 이미 답변하였다.

또한, 위 관서 지도감독부서인 경상북도 (ψ)(ψ)과도 같은 해 5. 3. 질문서 발부를 통해 같은 해 5. 28. 답변서를 제출받는 등 기본적인 감사결과 검토사항의 사실관계나 법령적용에 이견이 없다고 판단된다.

다만, 새로운 증거자료와 사실관계를 제출하지는 않았으나 2. 재심의 청구의 취지와 이유 2. 청구이유에 대해서 아래와 같이 검토하는 것이 재심의 신청의 취지에 부합한다고 판단된다.

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 「지방출자·출연기관 예산편성지침」 등에 따르면 총인건비 예산은 전년도말 정원을 기준으로 일정 비율 이내에서 증액하여 편성하도록 되어 있고, 이 때 총인건비는 아래 [표]와 같이 「소득세법」상 근로소득에 해당하는 항목을 전부 포함하도록 되어 있다.

[표 1] 총인건비 산정 범위

총인건비 포함	총인건비 불포함
임직원의 소득세법상 근로소득에 해당하는 모든 항목 * 승진, 승급, 채용 등에 따른 추가 인건비 소요분은 총인건비 예산 범위 내에서 운영	·기관장 및 정원외 직원(비정규직) 인건비, ·퇴직급여 총당금, 경영실적평가 성과급 ·가족수당, 영유아보육비, 자녀학비보조수당

* 연도 중 퇴직, 병가, 출산휴직 등 6개월 이상 장기간 결원인원의 업무공백에 대체하여 투입되는 대체인력 인건비는 예비비로 편성

(2) 같은 지침에 따르면 유사 동종기관과의 현격한 인건비 격차(1인당 평균임금

의 80% 미만²⁾)가 있는 등 합리적 사유가 있는 경우에는 지방자치단체와 협의 하여 인상률을 달리 할 수 있도록 되어 있다.

(3) 위 관서 내부자료로서 시·도 지역재단의 수당 등을 제외하고 직급별 기준 호봉으로 급여수준을 비교하였을 때 2015년의 경우 지역재단 평균 대비 88.2% 수준으로 되어 있다.

(4) 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에 따라 총인건비 산정 범위에 포함되어야 할 임직원의 소득세법상 근로소득에 해당하는 모든 항목을 기준으로 2015년의 경우 인건비 수준은 지역재단 평균 대비 86.1% 수준이었다.

(5) 이 건 관련증거서류에 따르면 보수규정 개정 협의는 구두 상 이루어져 구체적으로 협의 과정, 절차, 내용, 협의의견의 보수개정시 반영 여부는 불분명하다.

다. 판단

(1) 인건비 인상을 위한 3개년 간 보전, 조정계획은 2015. 11. 경상북도의 동의 하에 진행된 것이라 주장하고 있다. 그런데 위 관서의 인건비 수준은 관련 지침 상 정부가이드라인 인상률을 초과하여 인상할 수준이 아니었다.

이에 B도 문답과정에서 애시 당초 정부가이드라인 인상률 이외에 자체 인상은 불가능한 점을 인정하였다.

추가적으로 출자·출연기관의 인건비 인상률은 매년 예산편성 보완지침으로 구체적인 인상률을 제시하고 있는 바, 향후 3개년 간 인상률을 그 누구도 예측할 수 없고, 예측한다 하더라도 3개년 간 인상계획을 협의하는 과정 또한 구체적인 증거서류 없이 구두 상 협의에 불과한 것으로 판단된다.

이에 경상북도 감사관실에서는 대면 또는 전자메일 협의 등 공신력과 책임성이 결여된 보수규정 개정 협의를 한 ○○과장 3명에 대하여 같은 해 6. 17. 훈계 처분 하였다.

(2) 총인건비 인상률은 3. 나. 인정사실 (1) 산정범위에 따른 총인건비 산정 범위를 적용하므로 당초 인상하기로 한 인상률과 처분요구서에 언급된 인상효과

2) 2016년의 경우 70% 미만

와는 무관하다는 주장에는 별도 검토하지 않는 것이 타당하다.

(3) 감사결과 처분요구서〔붙임3〕에 따라 초과근무수당, 연가보상비, 성과급 등 모든 수당을 포함하여 실제 수령액이 1억 원 이상인 고액수령자가 10명이라 이미 밝혔고, 청구인이 주장하는 내용을 부정한 바도 없다.

(4) 위 사람은 개인 직원에 대한 징계요구는 고의 혹은 중과실이 아니므로 부당함을 주장하고 있다.

우선 「직원상벌규정」제9조 제1항에 따르면 관련법령 또는 감독기관의 명령 또는 지시를 위반한 행위를 한 자나 감독자로서 감독을 충분히 하지 못한 자 등은 징계대상으로 하도록 되어 있다.

그리고 같은 규정〔별표4〕에 따르면 기타 성실의무 위반의 비위는 그 정도가 약하고 경과실인 경우에는 견책처분토록 되어 있고, 비위 정도가 심하고 경과실이거나 비위 정도가 약하고 중과실인 경우에는 감봉토록 되어 있는 등 비위의 정도 및 과실, 고의여부에 따라 징계처분토록 되어 있다.

인건비 인상 업무처리가 부적정한 것은 B의 의견대로 사익을 추구하거나 고의는 없는 것으로 판단되나 그 과실의 정도가 결코 가볍지 않다.

우선 총인건비 수준을 산정하는 범위를 제대로 확인하지 않고 막연히 지역재단의 봉급표 만을 가지고 인건비 수준을 확인하였다는 점이다. 설사 인건비 수준을 산정하는 범위를 잘 몰랐다고 하더라도 출자·출연기관 예산편성지침 상 유사 동종기관과의 현격한 인건비 격차가 있어야만 가능한데도 이러한 규정들을 제대로 확인조차 하지 않았다.

뿐만 아니라 감사결과 처분요구사항과 같이 재단 직원의 평균근속년수는 전남 5년에 이어 6.75년에 불과하여 타 시도 대비 평균근속년수가 두 번째로 짧은 등 인건비 인상을 위한 중요한 사항 등 관련 통계 확인조차 하지 않았다.

다음으로는 2016년 인건비 인상 효과가 이미 당초 청구인이 계획하였던 12% 정도의 인상효과를 보았는데도 보수인상 효과 분석조차 없었다는 점이다.

더욱이 이런 업무처리가 2016년부터 2018년까지 3개년 간 인건비 인상을 하면서 동일하게 반복되고 있다는 점이다.

한편 관련규정상 총인건비 인상률을 위반한 기관은 다음연도 인건비 예산편성

시 인상률 위반 금액만큼 감액하여 편성토록 되어 있는 바 청구인과 지도·감독 부서의 의견을 반영하여 감액금액 산정시 488백만원이 아닌 223백만원³⁾으로 조정하여 감액토록 처분 요구하는 등 감사결과처리의 현실적 어려움을 고려하여 징계양정기준에 반영하였다.

따라서, B의 행위는 비록 고의가 없다고하나 인건비 인상을 총괄하는 실무책임자로서 규정 속지는 물론 총인건비 관리를 태만히 하는 등 과실이 인정되므로 경징계처분 요구는 정당한 것으로 판단된다.

따라서 B의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이건 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

3) 정부가이드라인 인상율과 재단자체 인상율, 승급분을 초과한 인상금액

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-7호

제 목 정원 및 보수협의 부당 처리

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 경북신용보증재단 ○○○부장 C

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제25조에 따르면 출자·출연 기관의 장은 기구 및 정원의 변동에 관한 사항과 임직원의 채용과 면직, 보수 체계 등 중요한 사항에 관한 규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항에 대해서는 지방자치단체의 장과 협의하도록 되어 있다.

그리고 같은 법률 제5조와 2015년도 지방자치단체 출자·출연 기관 지정·고시 (행정자치부 고시 제2015-6호, 2015. 1.30.)에 따라 위 관서는 출연기관으로 지정 받았다.

한편, 위 관서에서 「지역신용보증재단법」 제15조 제2항*에 따라 2017. 12. 27. 중소벤처기업부에 감사 후보자 협의 요청 시에는 공문으로 협의요청을 결재 하고 협의회신을 받아 업무를 처리하였다.

그런데, 처분대상자는 아래 최근 3년간 보수규정 및 직제 규정 개정 시 경상북도에서 별도의 공문을 요청하지 않았거나 대면 또는 전자메일을 통한 협의가 오랜 관례라는 사유로 위 법률과 중소기업부 협의 형식과는 다르게 공문서 등 공식적인 협의절차도 없이 이사회 심의·의결만 거쳐 보수 및 정원 규정 등의 규정을 개정하였다.

그 결과 보수 및 직제규정 개정에 따른 감독부서의 동의, 부동의, 조건부동의 등 객관적인 의견의 존재여부, 내용, 반영여부조차 파악할 수 없게 되었고, 최근 3년간 과도한 인건비 인상의 빌미를 제공하게 되었다.

이에 C에게 「직원상별규정」 제10조에 따라 경징계처분을 요구하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 C의 경징계 요구에 대하여 재심의 를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

지방자치단체의 장은 출자·출연기관에 당연직이사를 임명하여 중요사항을 협의하도록 하고 있어 이 사건의 경우 〰〰실장이 경상북도를 대표하고, 협의 형식은 당연직 이사인 〰〰실장이 이사회에 참석하여 안건에 대해 의견을 제시 하여 의사결정에 참여하므로 지적사항에 대한 징계처분 요구는 지극히 부당하다 주장

3. 재심의 판단

가. 다툼

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제25조에 따른 협의를 이사회 참석으로 대신할 수 있는지 여부와 C의 경징계처분 요구의 부당성 여부

나. 인정사실

이 전 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) C는 재직기간 동안 보수규정 및 직제규정 개정 시 경상북도에서 별도의 공문을 요청하지 않았다거나 대면 또는 전자메일을 통한 협의가 오랜 관례라는 사유로 공문서 등 공식적인 협의절차도 없이 이사회 심의·의결만 거쳐 보수 및 정원 규정 등의 규정을 개정하였다.

(2) C는 인사 및 보수규정 개정 시 정당한 처리절차로 내부의사결정이 끝난 뒤 경상북도에 협의요청, 협의요청 회신을 받고 이사회 심의·의결을 통하는 것이라 진술하였고, 협의 형식과 절차가 잘못되었다고 진술하였다.

(3) C는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」을 알고 있었고, 직근 상급자인 본부장 등에 법령상 협의를 하도록 되어 있다는 사실을 보고한 적이 없다고 진술하였다.

(4) 경상북도 (Ψ)(Ψ)과에서는 2019. 5. 28. 관행적으로 규정 개정 시 마다 이사회 개최 전 위 관서에서 방문 또는 전자메일로 이사회 회의 요약본 자료 등으로 협의를 대신하였다고 의견을 제출하였고, 이에 경상북도 감사관실에서는 대면 또는 전자메일 협의 등 공신력과 책임성이 결여된 협의를 한 (Ψ)(Ψ)과장 3명에 대하여 같은 해 6. 17. 훈계처분 하였다.

다. 판단

(1) 「지역신용보증재단법」 제15조에 따르면 이사는 이사장의 제청으로 시·도지사가 임명하되, 중소벤처기업부장관이 지명하는 소속 직원 1명과 시·도지사가 지명하는 소속 직원 1명은 당연직 이사가 되도록 되어 있다.

그리고 같은 법 제10조에 따라 이사회에 관한 사항을 정관에 포함하도록 되어 있고, 이에 따라 「정관」 제15조에 따라 당연직 이사로 중소벤처기업부장관이 지명하는 소속직원 1인과 도지사가 지명하는 소속직원 1인을 당연직 이사로 구성토록 되어 있다.

또한, 「정관」 제16조에 따르면 이사회는 재단의 기본운영방침에 관한 사항, 사업계획 및 예산에 관한 사항, 사업실적 및 결산에 관한 사항, 정관의 변경에

관한 사항, 재단운영에 필요한 규정의 개정에 관한 사항 등을 심의·의결하도록 되어 있다.

한편, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제25조(지도·감독 등)에 따르면 출자·출연 기관의 장은 기구 및 정원의 변동에 관한 사항과 임직원의 채용과 면직, 보수 체계 등 중요한 사항에 관한 규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항에 대해서는 지방자치단체의 장과 협의하도록 되어 있다.

특히, 같은 법률 시행령 제18조에 따르면 모든 규정을 지방자치단체의 장과 협의하는 것은 아니고, ① 임직원의 채용, 면직 및 임원의 승진 등에 관한 사항, ② 임금, 성과급, 퇴직금 및 복리후생비 등 보수체계에 관한 사항, ③ 그 밖의 재산의 취득·처분 등 재산의 중요한 변동에 관한 사항에 한정하여 지방자치단체의 장과 협의토록 되어 있음을 알 수 있다.

이처럼 위 관서에 대한 제 규정 협의권과 이사회의 당연직 이사의 참여는 그 목적과 기능뿐만 아니라 근거법령을 달리하는 것으로 ㉸㉸실장이 당연직 이사로 이사회에 참석하는 행위를 경상북도와 협의 과정으로 대신할 수는 없다고 판단된다.

따라서, 대외업무를 실무적으로 총괄하는 C에 대한 경징계처분 요구는 정당하다.

따라서 청구인의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-8호

제 목 비상근감사 운영 부적정

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 경북신용보증재단 D

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

경북신용보증재단 「정관」 제12조에 따르면 비상근 임원에 대하여는 보수를 지급하지 아니하고 각 사업연도의 예산이 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있도록 되어 있고,

「비상근임원실비지급규정」 제3조에 감사가 감사업무를 수행하는 경우에는 1일에 대하여 이사회 참석의 경우 200,000원, 감사업무수행의 경우 300,000원을 지급할 수 있도록 되어 있다.

그리고 출자·출연기관 비상근 감사제 추진 협조에 따르면 출연기관 경영 합리화 및 운영 투명성 제고를 목적으로 비상근 외부감사제를 시행하고 그 구체적인 방법으로 현행 이사회 감사를 겸임하면서 비상근 형태로 근무하되 주 1~2일 근무와 연봉은 2000~3000만 원 정도로 운영토록 제규정 정비를 요청하였다.

그런데 위 관서에서는 2014. 12. 30. 비상근 감사 직무수행 기준을 수립하면

서 감사의 주요직무로 재단의 사업, 회계 및 업무전반 감사, 감사결과 보고, 준법 업무 및 민원업무 관련사항 등 사무를 부여하고 위 권고내용과는 다르게 주 3회(1회당 6시간)기준으로 근무조건을 시행하는 것으로 결정하고, 2017. 12. 7. 비상근 감사 임기만료에 따라 새로운 비상근 감사 공개모집을 통해 □□□□을 같은 해 12. 29. 임명하고 이를 운영하였다.

이에 위 관서 비상근 감사의 적정한 직무수행 여부를 확인한 결과 위 비상근 감사는 출근 일에 감사업무 수행일지 상 날짜와 주요업무 내용 란에 1줄로 직무수행내용을 기재할 뿐 전자결재권도 없이 업무를 수행하고 있는 것으로 확인되었다.

더욱이 위 사람은 1회당 6시간 근무기준조차도 최근 3개월간 10여 차례 조기퇴근하는 등 근무조건도 위반한 것으로 확인되었다.

이에 비상근감사가 실질적인 내부통제역할을 할 수 있도록 예산 범위 내 근무시간을 연장하는 등 비상근 감사제 운영을 개선요구하고 당초 근무조건과는 다르게 조기퇴근한 비상근감사에게 「임원인사운영규정」 제20조와 「직원상벌규정」 제10조에 따라 경고처분을 요구하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 D의 경고처분에 대하여 재심의를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

조기퇴근으로 오인할 만한 상황이 있다고 하더라도 이는 재단의 운영에 관한 업무에 따른 것으로서 금융사고 발생 시 이를 수습하기 위해 6시간을 초과하여 근무해야 하는 상황도 많았고, 주3회 이상 출근한 경우 등을 감안한다면 복무기강을 무너트리고 근무기준을 어긴 적은 없으며,

또한, 비상근 감사는 이사장 및 집행부에 업무집행의 감시와 견제를 목적으로 하는 바 비상근감사에 대한 경고처분은 적정하지 않다고 주장하고 있다.

3. 재심의 판단

가. 다툼

비상근감사의 조기퇴근 등이 근무기준에 위배되어 그것이 경고처분에 해당되는지 여부

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 비상근감사 직무수행 기준(경영130-687, 2014.12.30.)에 따르면 비상근감사의 근무시간은 주3회(1회당 6시간)기준으로 되어 있다.

(2) 이 건 비상근 감사 본인이 감사기간 중 제출한 하이패스 기록과 감사업무수행일지를 비교하면 출근일에 남구미 IC를 진출입한 시간대가 조기퇴근하였다는 사실을 증명하고 그 횟수도 최근 3개월간 10여차례 이상임을 확인할 수 있다.

(3) 「임원인사운영규정」 제20조 제1항에 따르면 임원이 취업규칙을 비롯한 제 규정, 서약사항 및 지시명령을 위반하여 재단 내의 질서를 문란케 한 경우나 그 밖에 위법 부당한 행위를 한 경우에는 이사회 의 결을 거쳐 경상북도지사가 징계할 수 있도록 되어 있고,

제2항에 따르면 임원의 징계에 관하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 「직원상벌규정」을 준용할 수 있도록 되어 있고, 「직원상벌규정」 제5호에 따르면 업무상 과오에 대한 징계로 상벌규정에 기재하지 않으나 징계내역을 별도 대장으로 관리하여야 하며, 연간3회 이상 일반경고 된 자에 대하여는 인사위원회에 불문경고 이상의 징계를 심의토록 할 수 있도록 되어 있다.

다. 판단

D는 조기퇴근으로 오인할 만한 상황이 있다고 하더라도 이는 재단의 운영에 관한 업무에 따른 것으로서 금융사고 발생 시 이를 수습하기 위해 6시간을 초과하여 근무해야 하는 상황도 많았고, 주3회 이상 출근한 경우 등을 감안한다면 복무기강을 무너트리고 근무기준을 어긴 적은 없다고 주장한다.

그러나, 조기퇴근의 사유가 재단운영에 관한 업무와의 연관성을 증명할 어떠한 자료도 제출하지 않았고, 감사업무 수행일지 상에도 그 어떤 조기퇴근에 따른 사유는 기재되지 않아 단순히 주장일 뿐이다.

또한, 근무시간을 주별, 월별 또는 연간총량(예 : 1주당 18시간 등)으로 관리하지 않는 이상 조기퇴근에 따른 부족한 근무시간을 주3회 이상 출근한다거나 1일당 6시간을 초과하여 근무한 시간으로 보전할 수도 없다.

한편, 비상근감사라 하여 「임원인사규정」 및 「직원상별규정」에서 배제되어야 할 이유는 없고, 감사는 일반 임·직원보다 더 높은 복무기강이 요구되는 직위로서 재단운영을 감시 및 견제해야 할 비상근 감사가 오히려 조기퇴근 등 근무기준을 위배하는 행위는 조기퇴근의 사유와 횡수와 상관없이 비난받아 마땅하다.

그러므로 근무기준을 어긴 비상근 감사에 대한 경고처분은 정당하다고 판단된다.

따라서 청구인의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-9호

제 목 ㉠㉠직 ✓급 승진 부적정

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 경북신용보증재단 ☑☑☑부장 E

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제15조에 따르면 출자·출연 기관은 조직과 정원에 관한 사항을 해당 기관의 정관 또는 내부규정으로 정하고, 그 범위에서 운영하도록 되어 있고,

경북신용보증재단 「인사규정」 제3조에 따르면 승진은 상위직급으로 임명하는 것을 말하고 같은 규정 제11조에 따르면 직원의 결원이 생긴 때에는 신규채용, 승진, 이동의 방법에 의하여 보충함을 원칙으로 하도록 되어 있다.

그리고 「직제규정」(개정 26, 2018. 1. 1.) 제4조와 제20조에 따르면 일반직원은 1급 내지 6급으로 구분하고, 직급별로 1급 2명, 2급 4명, 3급 8명, 4급 15명, 5·6급 32명을 두도록 되어 있다.

그런데 위 관서에서는 2018. 6. 26. 일반직 *급 직원을 ✓급 책임자로 승진

임용을 위해 인사위원회 심의서류를 작성, 제출하면서 아래〔표〕와 같이 ✓급 정원 15명 대비 현원이 13명이라 결원이 2명밖에 없는데도 정당한 승진 예정 인원 2명보다 1명 많은 3명을 승진 예정인원으로 산정하였다.

그 결과 같은 해 7. 2. ✓급 승진 근무연수에 도달한 *급 직원 3명이 모두 승진 임용되었고, 승진대상자로 결정될 수 없었던 일반직 *급 1명이 승진대상에 포함되는 등 인사질서를 문란케 하였다.

이에 앞으로는 정원을 초과하여 승진 임용되는 일이 없도록 주의처분과 함께 승진예정 인원을 잘못 처리한 E에게 「직원상별규정」 제10조에 따라 경징계처분을 요구하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 주의처분과 위 E의 경징계 요구에 대하여 재심의를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

(1) 재단 정원 상 상위직급인 2급에 결원이 있어 ✓급 승진임용을 초과하여도 문제가 없다고 판단하였고, 재단 내규에는 상위직 결원에 대한 별도 규정된 바 없고, 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 정원의 범위에서 공무원을 임용하거나 임용 제청하되 상위직급에 결원이 있을 경우에는 그 결원의 범위에서 동일 직렬의 직근 하위직급을 임용하거나 임용제출할 수 있도록 규정되어 있는 바, 상위직 결원과 관계없이 직급별 정원으로만 운영한다면 정원의 결원이 생기더라도 승진 임용을 하지 않는다면 추가임용이 불가능해 양질의 일자리 창출과 상반되는 것이라 주장

(2) 경영관리본부장과 협의를 하여 2급 결원 1명으로 ✓급 정원이 1명 초과되어도 문제가 없다고 판단, 감사지적 중인 사항으로 다시 이 건 업무처리를 한다면 다른 결정을 할 수도 있다고 답변한 것이지 잘못을 인정한다는 취지가 아니

라 주장

3. 재심의 판단

가. 다툼

상위직급(2급)의 결원을 사유로 ✓급 정원을 초과하여 승진인원을 산정할 수 있는지 여부와 경쟁제 요구 처분의 적정성 여부

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 위 관서 「직제규정」(개정 26, 2018. 1. 1.) 제4조와 제20조에 따르면 일반직원은 1급 내지 6급으로 구분하고, 직급별로 1급 2명, 2급 4명, 3급 8명, 4급 15명, 5·6급 32명을 두도록 되어 있다.

(2) E는 2018. 6. 26. 인사위원회 회의 당시 인사위원이 직급별 인원 현황을 보면 ✓급 정원 대비 1명이 과원으로 문제가 없냐는 질의에 2급에 1명이 부족하기 때문에 문제가 되지 않는다고 답변하였다.

다. 판단

E은 재단 내규에는 상위직 결원에 대한 별도 규정된 바 없고, 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 정원의 범위에서 공무원을 임용하거나 임용 제청하되 상위직급에 결원이 있을 경우에는 그 결원의 범위에서 동일 직렬의 직근 하위직급을 임용하거나 임용제출할 수 있도록 규정되어 있는 바, 상위직 결원과 관계없이 직급별 정원만으로만 운영한다면 정원의 결원이 생기더라도 승진 임용을 하지 않는다면 추가임용이 불가능해 양질의 일자리 창출과 상반되는 것이라 주장한다.

(1) 상위직급의 결원을 사유로 하위직급 정원을 초과한 승진임용

우선 청구인이 인용한 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 상위직급, 즉 일반직 2급에 결원이 있을 경우에는 그 결원의 범위에서 동일 직렬의 직근 하위계급, 즉 일반직 3급을 임용하거나 임용 제청하여야 한다.

그리고 위 관서 직제규정에는 직급별로 정원을 구체적으로 명시하고 있고, 청구인 역시 직급별 정원을 둔 사유를 해당 직급에 정원을 초과되지 못하도록 하기 위해서라고 답변까지 하였다.

따라서, 직급별로 정원을 구체적으로 명시한 이상 직급별 정원관리를 해야 하고, 위 관서 총원인원으로 인사관리를 해서는 아니 된다.

위 관서의 경우 상위직급인 일반직 2급을 인사운영상 결원으로 계속 유지하고 있었는 바 그것이 하위직의 승진 적체 또는 신규 채용이 문제가 된다면 일반직 2급을 승진임용하여 결원을 해소하면 될 일이다.

따라서, 양질의 일자리창출과 상반된다는 주장 등 논리적이지 않은 신청취지는 별도 검토하지 않는다.

(2) 경징계 요구 처분의 적정성

E은 인사위원회 간사로서 인사위원회 회의서류 준비, 회의 시 필요사항 설명, 회의록 작성 등의 역할을 하였고, 이 건의 잘못된 승진임용은 청구인과 본부장의 책임이라 답변하였다. 또한 청구인은 잘못된 보고를 받고 본부장이 최종 의사결정을 하였냐는 질의에 “제가 그렇게 보고를 드렸기 때문에 본부장도 그렇게 판단하신 거 같습니다.” 라고 답변하였다.

이에 이 사건은 애시 당초 승진인원 산정이 실무적으로 잘못되었다는 점, 정원을 초과한 승진인원 산정에 의문을 품은 인사위원의 질의에 잘못된 답변을 E이 직접 한 점을 고려한다면 승진예정인원을 잘못 처리한 청구인에게 경징계 처분요구는 정당하다고 판단된다.

따라서 E의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-10호

제 목 시험위원 구성 및 운영 부적정

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 -

주 문 재심의 청구를 일부 인용한다.

이 유

1. 원처분요지

위 관서 「인사규정」 제18조 제1항 및 제4항에 따르면 이사장은 서류심사, 필기시험, 실기시험, 또는 면접시험에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 외부관련 전문가를 2분의 1이상 참여시키고,

해당 직무분야와 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 또는 재단 업무에 관한 실무에 정통한 사람을 임명하거나 위촉할 수 있으며, 동일한 채용시험에서는 필기시험 출제·채점위원과 면접시험 및 서류전형 시험위원을 중복하여 위촉할 수 없고, 이사장은 시험위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 되어 있다.

따라서 위 관서에서 직원을 채용하는 경우에는 시험위원으로 해당 직무분야와 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 자로 임명 또는 위촉하여 응시자를 평가하고, 위촉한 위원이 중복하여 심사과정에 참여하지 않도록 시

험위원을 구성하며, 면접시험 등 시험은 시험위원이 채점표에 따라 평가하되 응시자별 채점표를 시험 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 관리하여 재단의 직원채용 시험의 공정성과 투명성이 확보될 수 있도록 한다.

1. 시험위원의 자격에 관한 사항(해당 직무분야와 시험출제에 관한 전문성)

그런데 위 관서에서는 2018년 일반직 6급 직원채용에 따른 시험위원으로 해당 직무분야의 전문적인 학식 또는 능력을 가진 자 등을 별도로 위촉하지 않고, 아래 [표]와 같이 구성된 인사위원회 위원 5명만으로 직원 채용 시마다 시험위원으로 운영하여 인사위원회 위원인 시험위원 5명의 명단이 인사위원회 개최 등으로 사전에 노출되었음에도 별도의 시험위원을 위촉하는 정당한 절차 없이 면접시험 등을 진행하였다.

[표] 인사위원회 구성 현황

구 분	성 명	임 기	소속 및 직위	경력분야	비 고
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.					

2. 인사위원 중복참여 및 평가항목별 일괄 평가

위 관서에서는 2단계 면접시험위원으로 참여한 위 [표]의 인사위원회 위원을 인사규정과는 다르게 재차 3단계 심층(임원)면접시험에 참여하여 평가하였다.

그리고 위 관서 ♣♣♣♣본부장과 □□□□본부장은 2018. 10. 18. 2단계 면접시험과 같은 해 12. 26. 3단계 심층면접시험에서 채점표에 따라 평정요소별로 배점(수:5점, 우:4점, 미:3점, 양:2점, 가:1점)하는 방식으로 평가하지 않고 평가항목을 일괄로 점수를 부여하여 제출하였는데도 아무런 조치를 취하지 않았다.

3. 채용대행업체로부터 서류전형결과를 개인 전자메일로 제출

위 관서에서는 일반직 6급 채용을 위해 2018. 9. 19. ΩΩΩΩ와 응시자의 인적성검사와 입사지원서에 대한 정성평가, 온라인 원서접수와 최종합격자 발표 시까지의 각 전형 별 합격자 발표 업무 등을 포함한 채용대행 서비스 제공에 관

한 계약을 체결하였다.

그런데 위 관서에서는 ΩΩΩΩ에서 실시한 응시자별 인적성검사와 정성평가의 서류전형 결과를 공식적인 문서로 제출받지 않고 ΩΩΩΩ가 인사담당자에게 발급한 ID로 ΩΩΩΩ 홈페이지에 접속하여 온라인상에서 평가결과를 확인하는 방식으로 하고, 같은 해 10. 10. ΩΩΩΩ ***과 ♣♣♣♣본부 인사담당자인 << 간 개인 메일로 제출받은 서류(서류전형 최종 결과)를 토대로 응시자 79명 중 59명을 탈락시키고, 20명을 2단계 면접심사 대상으로 선발하였다.

그 결과 재단 직원 채용시험의 평가가 전문성이 떨어지는 시험위원에 의하여 평가되고 시험위원이 채점표를 허술하게 작성되는 등 채용과정의 투명성과 공정성이 저해되는 결과를 초래하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17)한 내용 중 시험위원의 자격과 관련하여 ♦♦♦ **학교 교수는 보건, 의료, 간호 분야에 경력이 있는 자로서 재단이 행하는 분야와 관련성이 없어 시험위원으로서 전문성이 결여되었다고 지적한 부분은 재심의를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

「인사규정」 제18조 제1항에 따르면 시험위원은 해당직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 이외에도 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람도 위촉이 가능하도록 되어 있어 ♦♦♦ **학교 교수는 시험위원으로 위촉이 가능하다고 주장

3. 재심의 판단

가. 다툼

시험위원의 위촉 시 보증사업 등 직무분야와 무관한 위원을 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람도 위촉이 가능한지 여부

나. 인정사실

이 건 제규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 「인사규정」 제18조 제1항에 따르면 이사장은 서류심사, 필기시험, 또는 면접시험에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 ① 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, ② 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, ③ 재단 업무에 관한 실무에 정통한 사람을 임명하거나 위촉할 수 있도록 되어있다.

(2) 위 관서에서 2018. 5.(날짜미상) 인사위원회 위원 추천 요청을 하면서 수신자를 **학교총장으로 한정하여 공문을 발송한 뒤 같은 해 5. 18. **학교 교수 ◆◆◆를 추천받고 같은 달 25. 인사위원으로 위촉하였고, 같은 해 10. 18. 실시된 2단계 면접시험과 같은 해 12. 26. 실시된 심층면접시험의 시험위원으로 참여하였다.

(3) 일반직 6급 채용을 위해 2018. 9. 19. 잡코리아와 응시자의 인적성검사와 입사지원서에 대한 정성평가, 온라인 원서접수와 최종합격자 발표 시까지의 각 전형 별 합격자 발표 업무 등을 포함한 채용대행 서비스 제공에 관한 계약을 체결하였다.

다. 판단

우선 청구인은 이 사건의 주요 지적내용에 대해서는 동의하나 2. 재심의 청구의 취지와 이유와 같이 ◆◆◆ **학교 교수는 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람이므로 시험위원으로서 전문성이 결여되었다고 지적하는 것은 동의하기 어렵다고 주장한다.

우선 위 관서 인사규정 제18조 제1항에 따라 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 이외에 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능

력을 가진 사람도 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 있도록 되어 있다.

따라서 청구인의 주장대로 대학교 교수의 지위에서 ❖❖평가원 평가위원 등의 경력으로 볼 때 시험출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람이라 인정될 만하다.

따라서 청구인의 주장대로 ◆◆◆ 교수의 시험위원 자격은 인사규정상 부합하므로 타당성이 있다.

※ 별도 검토의견

◆◆◆ 교수의 인사규정상 시험위원의 자격은 충족하나 아래와 같은 사유로 인사규정 제18조 제1항의 개정이 필요할 것으로 판단됨

첫 번째로는 면접시험 채점표에는 전문성, 리더십, 경영혁신, 직원 친화력, 윤리관, 건강 등 각 평정요소별로 구체적인 평가기준이 이미 기재되어 있을 뿐만 아니라 전형절차상 면접시험에서 시험문제를 출제한다고 볼 수는 없어 시험출제에 관한 전문적인 학식 또는 능력이 있다하더라도 그것이 적용될 여지는 없는 것으로 판단된다.

두 번째로는 위 관서 인사규정 제18조 제1항 제2호에 적합하다하여 해당 직무분야와 전혀 관련이 없는 사람을 시험위원으로 위촉하는 것은 정당하지 않다고 판단된다. 국·공립 및 사립교원이나 사설학원 종사자 등도 시험위원으로 적합한 바, 그것이 합리적이라고 판단되지 않는다.

4. 결론

그렇다면 ◆◆◆ 교수의 인사규정상 시험위원의 자격은 충족되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-11호

제 목 세출예산 집행 부당처리

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 경북신용보증재단 ☒☒☒부 F

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

가. 피복비 지급에 관한 사항

1. 피복비 지급에 관한 사항

경북신용보증재단 「복지규정」 제13조에 따르면 직원에 대하여 이사장이 정하는 바에 따라 업무수행에 적합한 피복비를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있도록 되어 있다.

그리고 「지방출자·출연기관 예산편성지침」(행정안전부) II. 주요 항목별 집행지침에 따르면 피복은 업무성격상 제복착용(작업복)이 불가피한 경우 집행하고 경비원, 청소원 등 통일된 복장이 필요하여 구입할 경우 회계부서에서 일괄하여 집행하며 피복비를 개인에게 직접 지급하는 것은 불가하도록 되어 있다.

따라서 피복비를 지원하는 경우에는 제복착용이 불가피한 경우로 회계부서

에서 일괄 구매하여 대여하는 방식으로 지급했어야 한다.

그런데 위 사람은 위 규정 숙지 등을 태만히 한 채 직원 개인별로 불특정 평상복을 개별 구입하고 구입영수증을 제출하도록 하는 방식으로 2016년에는 ㉸㉸㉸ 등 78명에게 286천 원~300천 원, 2017년에는 ㉸㉸㉸ 등 78명에게 287천 원 ~300천 원을 개인별로 지급하였다.

2. 성과급 지급에 관한 사항

「경상북도 산하기관·단체 경영평가결과」(경상북도, 2017. 9.)에 따르면 임직원의 경영평가 성과급의 지급대상은 정관상 정원에 포함된 정규직원으로 연봉(보수) 월액에 지급률을 곱한 금액을 지급하고 연봉(보수)는 평가대상연도인 2016년도 기준으로 산정토록 되어 있다.

그리고 기관장은 성과급 지급 총액 한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하고 최고-최저 등급간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분토록 되어 있다.

그런데 위 사람은 2017. 9. 5. 경상북도 예산담당관실로부터 2016년 경영평가 결과를 통지 받고 정당한 최고 등급(S등급) 인원은 12명 보다 1명 많은 13명으로, 정당한 최저 등급(B등급) 인원은 7명 보다 1명 적은 6명으로 인원 비율을 산정하였다.

그 결과 최고등급은 1명 더 많이, 최저등급은 1명 더 적게 성과급이 지급되어 그만큼 성과급이 과다하게 지급되었다.

이에 F에 「직원상별규정」 제10조에 따라 경징계 처분을 요구하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 F의 경징계 요구에 대하여 재심의

를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

법령 및 지침을 위반하여 부적정하게 업무를 처리하였다는 것은 스스로 인정하나 다만, 이는 고의가 있거나 업무에 태만하여 발생한 것이 아니라 생소한 직무를 맡아 업무처리 미숙에서 비롯되었으므로 선처를 주장

3. 재심의 판단

가. 다툼

기본적으로 이 사건 사실관계와 적용법리에 대한 이견은 없고, 단지 고의나 업무태만이 아니므로 징계 처분 요구에 대한 선처를 주장

나. 인정사실(별도 검토 불요)

다. 판단

F는 업무처리가 부적정하였다는 것은 스스로 인정하나 고의나 업무태만이 아닌 것이므로 정상 참작되어야 한다고 주장한다.

우선 「직원상벌규정」 제9조 제1항에 따르면 복무규정을 비롯한 제 규정, 서약사항 및 지시명령을 위반하여 재단 내의 질서를 문란하게 한 자, 관련법령 또는 감독기관의 명령 또는 지시를 위반한 행위를 한 자 등은 이를 징계대상으로 하도록 되어 있다.

그리고 「같은 규정」〔별표4〕에 따르면 기타 성실의무 위반의 비위는 그 정도가 약하고 경과실인 경우에는 견책처분토록 되어 있고, 비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우에는 파면-해임토록 되어 있는 등 비위의 정도 및 과실, 고의 여부에 따라 징계처분토록 되어 있다.

우선 F의 업무처리가 부적정한 것은 청구인의 의견대로 고의가 없는 것은 인정되지만 아래와 같은 사유로 징계사유가 된다고 판단된다.

첫 번째는 이 건 피복비 구매의 경우 2016년 경상북도 종합감사 시 이미 지적인 내용으로 적어도 실무담당자라면 출연출자기관 예산집행지침 등 관련 규정을 찾아 정당하게 적용했어야 했는데도, 청구인은 문답과정에서 지침을 몰랐다고 진술하는 등 회계 관계직원으로서 기본적인 규정 숙지가 되어있지 않는 등 과실이 있다고 판단된다.

두 번째는 이 건 성과급 지급 시 등급별 인원비율산정을 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제배분토록 되어 있는 바, 그 집행방법은 아주 단순한 방법인데도 경상북도 ※※실의 성과급 지급지침이 상세하지 않다는 사유로 내부 직원의 의견을 취합해 규정과 다르게 등급별 인원을 산정하였는 바, 과실이 있다고 판단된다.

따라서, F가 비록 고의가 없다고 하나 회계 관계직원으로서 규정 숙지를 태만히 하는 등 과실이 인정되므로 경징계처분 요구는 정당한 것으로 판단된다.

따라서 청구인의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이건 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-12호

제 목 보증료 환급업무 처리 지연

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 -

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

「보증료 등의 운용기준」 제18조 및 제19조에 따르면 신용보증관계가 성립 후 보증료 납부기일 내에 보증채무가 해지되었을 경우에는 해지일 익일 이후의 보증료를 환급하고 즉시 환급할 수 없을 때에는 이를 미환급보증료 계정으로 대체기표 처리하고 차기 보증료 수납 시 상계처리 할 수 있도록 되어 있다.

그리고 「복무규정」 제4조 및 제5조에 따르면 직원은 규정 및 제규칙을 준수하고 담당한 업무에 대하여 충실히 복무하도록 되어 있다.

따라서 귀 재단에서는 보증료 납부기일 내에 보증채무가 해지되었을 경우에는 해지일 이후 즉시 현금지급 및 예금계좌에 송금하는 방식으로 보증료 환급 반환업무를 처리했어야 한다.

그런데 위 관서에서는 아래 〔표〕와 같이 2012. 10. 5. □□시 소재 ⅡⅡ

표치킨이 보증채무가 해지되었는데도 보증료 225,040원을 환급하지 않는 등 보증채무가 해지된 총 4,980건 699,664,730원의 환급대상 보증료를 처리하지 않고 그대로 두고 있었다.

더욱이 위 내용으로 감사에 지적된 이후 업무량 과다, 환급대상자 연락처 등이 상이해서 보증료 환급이 어렵다고 의견을 제시하면서도 2일 만에 2,090건 344,694,250원의 미환급 보증료를 환급 처리하였다.

[표] 미환급 보증료 내역

기 준 일	미환급 건수	미환급 금액	비 고
2019. 4. 2.	4,980건	699,664,730원	
2019. 4. 4.	2,890건	354,970,480원	

* 경북신용보증재단 자료제출 시점에 따른 재구성

그 결과 즉시 환급되어야 할 보증료 등이 경북신용보증재단의 업무처리 지연으로 어려움을 겪고 있는 소상공인들의 어려움이 가중되는 결과를 초래하였다.

이에 재발방지 촉구(주의)와 보증료 환급에 관한 소상공인 등 도민 불편이 없도록 환급절차, 시기 등을 포함한 표준업무처리지침을 제정·운영하는 방안을 마련(통보)하고, 기관경고 처분하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 관서의 주의, 통보, 기관경고처분에 대하여 재심의를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

(1) 보증수요 증가 대비 인력부족으로 만성적인 업무과다상황이 이어지고 있어 불가피하게 보증지원업무를 최우선하여 처리하고 있는 바, 보증료 환급처

리업무를 우선하는 경우 자금압박으로 어려움을 겪는 소상공인 대상 보증지원업
무가 지연될 우려(매일 즉시 해당 건에 대해 환급처리하는 것은 현실적으로 불
가능 하며, 2일간 2,090건 344백만 원을 환급한 것은 감사지적시 최대한 현지시
정 할 필요가 있어 타 업무를 지연해가면서 긴급시정처리 한 것)

(2) 한정된 인력에도 불구하고 늘어나는 보증수요에 적극적으로 대응하여
신속한 보증지원을 우선처리, 보증료 환급지연에 대해서는 공공의 이익을 위하
여 업무를 적극적으로 처리한 결과이므로 고의나 중대한 과실이 없고,

(3) 「지역신용보증재단법」상 신용보증 업무는 중소기업부에 감독권한이
있는 바, 경상북도의 업무감사 대상에서 제외되어야 한다고 주장

3. 재심의 판단

가. 다툼

이 사건 사실관계와 적용법리에 대한 이견은 없고, 단순히 한정된 인력으로
모든 업무를 적시에 처리하기는 어렵다는 내용 등 단순한 선처로 판단된다.

다만, 한정된 인력 등 현실적인 사유로 업무의 우선순위가 있으며, 우선순위
가 낮은 업무는 지연처리가 가능한지 여부 및 신용보증업무에 대한 경상북도의
감사권한 여부는 아래와 같이 검토한다.

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 우선 질문서에 대한 답변서에 따르면 청구인은 빠른 시일 내에 보증료를
환급할 필요성을 인정하고 있고, 보증료 환급의 적정한 처리 기일에 대한 내부
운용지침 수립을 검토하고 관리감독을 철저히 하여 지연사례가 발생하지 않도록
하겠다고 답변하였다.

또한, 재심의 신청서에도 청구인은 규정에 명시되어 있지는 않으나 빠른 시
일 내 환급처리를 할 필요가 있다고 기재하였다.

(2) 보증료 환급대상 건수 및 금액이 2019. 4. 2. 기준으로 4,980건, 699백만 원 상당이며, 같은 달 4. 기준 2,890건, 354백만 원 상당이다. 따라서 감사기간 중 2일 동안 미지급 보증료의 절반 수준이 환급되었다.

다. 판단

(1) 우선 청구인이 주장하는 업무의 우선순위 상 보증지원이 우선이며 보증료 환급은 후순위라는 것은 청구인의 주장일 뿐이다. 위 관서내 업무처리의 우선순위가 있고 우선순위가 높은 보증지원업무를 다수 처리하였다하여 이 사건과 같이 우선순위가 낮다고 주장하는 환급업무 처리지연이 정당화 되지는 않는다고 판단된다.

또한, 업무처리의 중요성, 난이도 등에 따라 업무의 처리시간이 상대적으로 차이가 있을 수는 있으나 그것은 이 사건 관련자들의 징계양정기준 등에 참작할 만한 사정일 뿐 감사 지적사항 자체가 정당하지 않다는 재심의 신청 사유로는 받아들일 수 없다고 판단된다.

따라서, 우선순위가 낮은 업무는 지연처리가 정당하지 않고, 공공의 이익을 위하여 업무를 적극적으로 처리한 결과라는 주장에 대해서는 별도 검토하지 않는다.

(2) 한편, 이 사건 관련자는 영업점 보증업무지도를 담당하는 본점 보증사업 부장과 소속 직원, 보증료 환급을 직접 담당하는 10여개 지점장과 소속 직원 등 최근 4년간 30여명에 이르는 것으로 관련자에 대한 개별문책이 부적정하거나 곤란하다고 판단된다.

또한, 모든 지점에서 아래 [표]와 같이 금액의 차이가 있을 뿐 보증료 환급 지연은 공통된 사항이었다.

[표] 지점별 보증료 미환급액

(단위 : 천원)

총 계	포 함	경 주	경 산	구 미	김 천	안 동	상 주	문 경	영 주	영 천
699,583	229,819	15,775	96,079	112,333	48,877	35,794	31,480	34,723	87,627	7,076

따라서, 위 관서 대다수의 임직원에 주의 각성을 촉구하기 위한 기관경고 처분은 정당한 것으로 판단된다.

(3) 청구인은 「지역신용보증재단법」 제17조와 제36조에 따라 경상북도의 감사 대상에서 신용보증과 신용조사 및 신용정보의 관리 업무는 제외되어야 한다고 주장하고 있다.

그러나 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제25조와 같은 법률 시행령 제18조에 따르면 지방자치단체의 장은 지방자치단체의 소관 업무와 직접 관련되는 사항으로 지방자치단체가 출연금 또는 보조금을 교부한 사업 등에 대하여 해당 출자·출연기관을 지도하거나 감독할 수 있도록 되어 있다.

또한, 「업무방법서」 제3조에 따라 신용보증에 관한 보증방법, 보증제한기업, 보증기간 및 보증료, 보증채무의 이행, 구상권의 행사 등 업무수행에 필요한 업무방법서를 변경하고자 할 때에는 이사회의 의결을 거쳐 경상북도지사를 경유하여 중소벤처기업부 장관의 승인을 얻도록 되어 있다.

따라서, 매년 경상북도와 각 시·군으로부터 일정금액의 출연금과 소상공인 육성자금 이차보전 사업비 등을 교부받고 있고, 그 범위 내에서 경상북도의 감사권한이 있음은 물론이고,

실제 감사사례에서도 보듯이 2016년 경상북도 종합감사 시 보증지원부의 신용보증 표준처리 기간 미준수를 지적한 바 있고, 중소벤처기업부 경북신용보증재단 종합감사(2016. 4.18.~4.22.) 결과에도 직원채용 시 지역(거주지)제한 사항을 지적한 바 있다.

따라서, 지역신용보증재단법을 인용하여 뒤늦게 감사권한 유무를 주장하는 것은 정당하지 못한 것으로 판단된다.

따라서 청구인의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-13호

제 목 시군 및 금융기관 특례보증배수 운영 부적정

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 -

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

2018. 12. 31. 기준 연간사고발생률이 6.7%로 16개 시·도 보증재단 중에서 제일 높고, 연간순사고발생률 또한 4.12%로 광주에 이어 두 번째로 높은 상황을 감안하여 스스로 리스크 관리를 강화하여 불필요한 손실을 줄여 보증 운용 효율성을 제고할 필요가 있는데도, 2017. 7. 13. 시행한 ♣♣과의 협약보증 시 당초 협약보증한도 150억 원을 4.8억 원 초과하여 총 154.8억 원의 보증사업을 시행하는 등 보증배수를 초과하여 보증공급을 한 것으로 확인되어 향후 불필요한 손실이 발생할 우려가 있다.

또한, 2016년 □□시, ■■군, ♣♣은행의 경우 대위변제율이 14.85%, 8.8%, 9%로 대위변제로 인한 손실금액이 특례보증재원 출연금을 초과하여 재정 손실을 보았다.

이에 보증대상 및 사고율 등을 고려한 적절한 보증운용배수 적용을 위한

내부지침을 수립·운영하는 방안을 마련하고(통보), 앞으로 보증배수를 초과하여 보증 공급하는 일이 없도록 처분(주의) 요구하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 관서의 통보 및 주의처분에 대하여 재심의를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

(1) 신용보증재단 중앙회의 보증공급금액 12배 운영 권고는 청구인이 반드시 따라야 하는 것은 아니며, 관례적으로 적용하여 온 시·군 10배수, 금융회사 15배수를 재단의 손실을 감안하여 변경하도록 요구할 경우 협상 결렬 및 출연사업 무산의 가능성이 있어 주도적인 운용배수 변경이 불가능하다는 점을 감안

(2) 보증배수 초과 보증공급은 보증총액을 완벽히 맞출 수 없는 현실적인 사유가 있어 불가피한 사정을 감안

3. 재심의 판단

가. 다툼

보증배수 운영 등 경영에 관한 사항 질문서(회계감사 2019-11, 2019. 4.11.)에 대한 답변서 내용과 상반되는 주장을 하고 있고 이건 지적사항과 유사한 중소벤처기업부 종합감사 결과와도 모순된 주장을 하고 있는 등 구체적인 다툼사항을 한정할 수 없는 것으로 판단된다.

다만, 2. 재심의 청구의 취지와 이유와 같이 현실적인 여건을 감안해 달라는 내용으로 판단된다.

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 2014. 3. 26. 신용보증재단 중앙회에서는 출연부 협약보증이 보증비율을 확대하여 협약보증 이외의 일반보증 보다 리스크가 높은 바, 재단 보증운영의 건전성을 고려, 보증공급금액을 출연금액의 12배로 운영토록 권고하였다.

(2) 특례보증 보증배수 운영관련 12배 이내로 운영하거나 초과하여 운영할 경우 중소벤처기업부와 사전협의 등 절차 마련을 통해 시행하라는 2016년 중소벤처 기업부의 감사결과 개선요구처분을 받고 그 집행결과를 2016. 8. 4. **은행과 협약한 특례보증협약서 내 보증운용배수 12배를 증빙자료로 제출하고 같음하였다.

(3) (2)의 업무처리방식이 정당한지 여부에 대한 질문서에 1회성 협약에 대한 적용사례를 제출하기보다는 감사지적에 따른 재단의 자체적인 운용지침 등을 마련하여 근본적으로 대처하지 못한 점은 미흡하며, 향후 본 사항을 면밀히 검토하여 내부 지침을 수립하여 시행토록 하겠다고 답변서를 제출하였다.

(4) 불필요한 영업손실을 줄이기 위해 지자체 및 금융기관 특례보증의 경우 적절한 보증운용배수 설정이 필요하다고 판단되고 이에 대한 구체적인 검토 및 이행계획이 있으면 제출해달라는 질문서에 보증대상 및 부실률 등을 고려한 적절한 보증운용배수 적용을 위한 내부지침이 필요하다고 판단되며, 향후 해당 부분에 대한 지침을 수립, 운영토록 하겠다고 답변서를 제출하였다.

(5) 2017. 7. 13. 시행한 ☞☞과의 협약보증 시 당초 협약보증한도 150억 원을 4.8억 원 초과하여 총 154.8억 원의 보증사업을 시행하였다.

(6) 2016년 △△시, ■■군, ☞☞은행의 경우 대위변제율이 14.85%, 8.8%, 9%로 대위변제로 인한 손실금액이 특례보증재원 출연금을 초과하여 재정 손실을 보았다.

다. 판단

(1) 청구인은 우선 신용보증재단 중앙회의 보증공급금액 12배 운영 권고는 청구인이 반드시 따라야 하는 것은 아니라고 주장하고 있으나 감사결과처분요구서 어디에도 보증공급금액을 출연금의 12배로 운영하라 요구한 적이 없다.

다만, 질문서에 대한 청구인의 답변서 내용과 같이 보증대상 및 부실률 등을 고려한 적절한 보증운용배수 적용을 위한 기본적인 운영지침을 마련하여 보증배수가 10배가 되든 15배가 되든 합리적인 운영을 하면 될 일이다.

그 과정에서 청구인의 의견대로 출연금을 받는 입장으로 보증배수운영에 관한 협상력이 낮고 주도적인 운용배수 변경이 불가능한 현실적인 사유가 발생한다면 그러한 사유 또한 내부지침에 반영하면 될 일이다.

따라서, 보증대상 및 사고율 등을 고려한 적절한 보증운용배수 적용을 위한 내부지침을 수립·운영하는 방안을 마련하라는 통보 처분을 부정할만한 아무런 근거자료와 논리적인 주장이 없으므로 더 이상 검토할 이유가 없다.

(2) 두 번째 감사결과처분요구서의 주요취지는 위 관서의 연간사고발생률이 16개 시·도 보증재단 중에서 제일 높은 점 등을 고려하여 적어도 보증배수초과 보증공급을 하여 불필요한 손실을 줄여야 한다는 것이다.

적어도 재심의 신청대상이라하면 기본적인 사실관계와 적용법리가 잘못되어 당초 감사결과처분요구사항이 변경되거나 취소될만한 합리적인 논거와 증거서류를 제시하는 것이 합당하다.

그런데, 이 사건의 재심의 신청사유는 보증공급액과 보증배수를 완벽히 맞출 수 없는 현실적인 사유를 감안해 달라는 것이다.

이러한 사유로 설령 재심의 신청을 인용한다면 앞으로는 보증배수를 초과하여 보증공급을 해도 아무런 문제가 없다는 의미인지 의문일 뿐이다.

감사결과처분요구서의 주요취지가 보증공급액과 보증배수를 완벽히 맞추라는 비현실적인 요구를 한 적도 없고, 적어도 상품별로 보증공급현황을 정기적으로 모니터링하고 일상적인 리스크 관리를 하여 초과 공급하는 일이 없도록 노력하여야 할 청구인은 당초 질문서에 대한 아래 답변내용과는 상반되는 주장을 반복하는 등 재발방지 노력을 게을리 하고 있다.

따라서 청구인의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사

경 상 북 도

재 심 의 결 정

결 정 번 호 경상북도 감사관실 제2019-14호

제 목 업무용 차량 사적 이용

재심의청구인 경북신용보증재단이사장

관 계 기 관 경북신용보증재단

처 분 대 상 자 -

주 문 재심의 청구를 기각한다.

이 유

1. 원처분요지

경북신용보증재단 「업무용차량관리기준」제6조에 따르면 차량은 임직원의 업무수행, 업무출장 및 기타 대·내외 공무에 한하여 사용할 수 있도록 되어 있고,

「임직원 행동강령」제20조에 따르면 임직원은 차량, 부동산 등 재단소유의 재산을 정당한 사유 없이 사적인 용도로 사용·수익해서는 아니 되도록 되어 있다.

따라서 재단 임직원은 업무수행을 위한 출장 및 공무수행 이외에는 업무용 차량을 사적으로 이용하여서는 아니 된다.

그런데, 위 관서에서는 前이사장 □□□는 2016. 4. 1.부터 2018. 1. 14.까지 →→회, 이사장 A는 2018. 1. 29.부터 2019. 3. 31.까지 >>회 각각 업무용 차량을 출·퇴근을 위하여 개인적 용무로 이용하였다. 이에 업무수행을 위한 출장 및 공무수행 이외에 업무용차량을 사적으로 이용하는 일이 없도록 처분(주의) 요구

하였다.

2. 재심의 청구의 취지와 이유

가. 청구취지

이 건 관련 기 처분요구(2019. 6. 17.)한 위 관서의 주의처분에 대하여 재심의
를 해달라는 취지의 청구

나. 청구이유

(1) 「경상북도 공용차량 관리규칙」의 전용차량, 업무용차량과 경북신용보증재단 「업무용차량관리기준」의 전용차량, 공용차량은 각각 대칭되는 의미로 경북신용보증재단이 운용하고 있는 차량은 전담 운전원을 고정 배치하여 임원만이 사용하였으므로 전용차량이 자명하다고 주장

(2) 행정안전부 간행물 「공용차량 관리·운영 매뉴얼」에 따르면 업무용차량은 공무외 개인적인 용도로 사용할 수 없도록 금지되어 있지만, 전용차량은 업무용차량이 아니므로 사적으로 사용하였다는 지적은 사실과 다름을 주장

(3) 「산업재해보상보험법」 제37조 제1항 제3호에서 출·퇴근 재해도 업무상의 재해로 업무연속성을 인정하고 있으므로 출·퇴근용으로 차량을 이용하는 것은 사적이용이 아니라고 주장

따라서, 청구인은 사적인 용도로 업무용차량을 사용하였다고 볼 수 없으므로 재심의를 신청하는 것이다.

3. 재심의 판단

가. 다툼

(1) 「경상북도 공용차량 관리규칙」의 전용차량과 경북신용보증재단 「업무용차량관리기준」에 따른 “전용차량” 이 대칭되는 의미인지 여부

(2) 전용차량의 예외규정의 근거로 제시한 행정안전부 간행물「공용차량 관리 운영 매뉴얼」을 위 관서에 적용가능여부

(3) 출·퇴근이 업무의 연속성이라고 하여 업무용차량을 이사장이 출·퇴근용으로 사용하는 것의 타당여부

나. 인정사실

이 건 제 규정 및 관련 증빙에 따르면 아래와 같이 사실을 인정할 수 있다.

(1) 「경상북도 공용차량관리 규칙」 제2조에서 “전용차량”이란 배정대상자에게 전용으로 배정하는 차량을 말하고, 「같은 규칙」 「별표 1」에는 전용차량 배정대상을 도지사, 도의회의장, 부지사, 도립대학교총장으로 한정하고 있다.

(2) 위 관서 「업무용차량관리기준」 제6조에는 전용차량은 해당 임원이 사용하더라도 업무수행, 업무출장 및 기타 대·내외 공무에 한하여 사용할 수 있도록 하고 있다.

(3) 행정안전부 간행물 「공용차량 관리·운영 매뉴얼」은 중앙행정기관 및 그 소속기관을 적용대상으로 하고 있다.

다. 판단

청구인은 우선 이사장이 지금까지 사용한 차량이 위 관서 「업무용차량 관리기준」 제2조(정의)에 따라 “전용차량”에 해당된다고 주장하고 있으나, 「경상북도 공용차량관리 규칙」 제2조 및 「별표 1」에 따른 “전용차량”이라고 보기 어렵고, 또한, 위 「업무용차량 관리기준」 제6조(차량의 운용) 제1항에 의하면 차량은 임·직원의 업무수행, 업무출장 및 기타 대·내외적인 공무로 한하여 사용할 수 있도록 규정하고 있어 이사장이 출·퇴근에 사용한 것이 정당하다 할 수는 없을 것이다.

둘째, 행정안전부 간행물 「공용차량 관리·운영 매뉴얼」은 중앙행정기관 및 그 소속기관만을 적용대상으로 하고 있어, 위 규정을 재단에 적용하는 것은 타당하지 아니하며, 전용차량으로 분류하는 것은 재단의 공용목적으로 사용하는 업무용 차량을 특정 용도별로 분류한 것이며, 업무용차량이 전용차량으로 분류되었다는 이유로 재단 이사장 사유 재산처럼 마음대로 사용 수익하는 것은 타당하지 않다.

셋째, 출·퇴근 시 발생하는 재해를 산업재해보상으로 인정해주는 것은 업무의 연속성을 인정하기 위함이지, 공용물을 사적으로 사용 할 수 있도록 하려는 목적은 아니라고 판단할 수 있다.

넷째, 행정안전부 간행물 「공용차량 관리·운영 매뉴얼」은 관련 규정 제4조에는 업무용차량을 용도에 따라 승용(전용 및 업무용)·승합·화물·특수용으로 분류하고, 제10조에는 정당한 사유 없이 개인적인 용도로 사용하지 못하도록 되어있으므로

예외적으로 업무용 지정 활용 대상자가 업무현장에서 퇴근하거나 통상적인 근무시간 이전·이후에 업무현장 방문 및 회의참석 등 업무와 긴밀하게 연계된 경우에 한하여 예외적으로 출·퇴근에 활용이 가능하도록 정하고 있다.

따라서, 자가용이 없는 청구인의 특성상 출·퇴근 시 매일 전용차량을 이용하였는 바, 그것이 업무현장 방문 및 회의참석 등 업무와 긴밀하게 연계된 경우라고 보기 힘들다고 판단된다.

그러므로 출·퇴근 이동 수단으로 전담 운전원을 고정 배치하여 일상적인 출·퇴근 용도로 업무차량을 사용한 것은 「경북신용보증재단 임직원 행동강령」 제20조를 위반한 것이다.

따라서 청구인의 주장은 이유가 없다.

4. 결론

그렇다면 이견 재심의 청구는 이유가 없다고 인정되므로 「공공감사에 관한 법률」 제25조의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. .

경 상 북 도 지 사