

특정감사

# 감사 결과 보고서

- 지역본부 자체 징계의 적정성 특정감사 -



# 목 차

<b>I. 감사실시 개요</b> .....	<b>1</b>
1. 감사배경 및 목적.....	1
2. 감사대상 기관 및 범위.....	1
3. 감사 중점사항.....	2
4. 감사기간 및 인원.....	2
<b>II. 감사대상 현황</b> .....	<b>3</b>
1. 지역본부 자체 징계·문책 현황.....	3
2. 기관별 자체 징계·문책 현황.....	3
<b>III. 감사결과</b> .....	<b>4</b>
1. ■■지역본부.....	4
2. □□□□지역본부.....	9
3. ≡≡지역본부.....	13
4. 감사결과 제도개선.....	13
<b>IV. 지적사항에 대한 처분요구</b> .....	<b>16</b>

## 1. 감사 배경 및 목적

이번 감사는 임직원의 복무위반 등에 대하여 지역본부(●●·○○원)에서 자체적으로 징계(문책)처분하고 있으나, 「감사시행세칙(사고 등의 보고)」과 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」에 의하여 사전 보고를 하고 징계(문책)하는 실적은 미흡한 실정이다.

이에 이번 감사는 지역본부(●●·○○원)에서 임직원의 복무위반 등으로 자체적으로 징계(문책)하는 업무 전반을 종합적으로 점검하여 자체징계(문책)의 적정한 처리와 제도개선을 통하여 자체징계(문책)에 따른 보고절차와 한계를 명확히 하는 데 그 목적이 있다.

## 2. 감사 대상기관 및 범위

[표 1]과 같이 2013. 1. 1.부터 조사일 현재(2015. 7. 27.)까지 지역본부에서 자체 징계(문책)한 192건 중에서 측량업무와 관련(147건)한 징계(문책)와 징계(문책)결과에 대하여 사전 또는 사후 보고한 36건은 조사대상에서 제외하였으며, 복무위반에 따라 보고하지 않고 징계(문책) 처분을 한 9건 중에서 징계 처분한 5건을 대상으로 하였다.

5건 중 행동강령 위반(■지역본부)과 근무시간 중 음주 폭행(□□□□지역본부)에 대하여는 실지감사를 하였고, 음주운전에 관한 사항은 서면감사를 하였다.

[표 1] 자체 징계(문책) 현황

합계	측량성과 관련	복무(기타)			비고
		소계	보고	미보고	
192	147	45	36	9	징계: 5건 문책: 4건

### 3. 감사 중점사항

이번 감사는 임직원의 복무위반 및 행동강령위반 등 비위행위에 대하여 「감사시행세칙(사고 등의 보고)」과 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」에 따라 보고하였는지, 지역본부 자체에서 조사를 적절하게 하고 그 결과를 적법·타당하게 처리하는지, 지역본부 자체징계를 하면서 공정하고 엄격하게 처리하였는지를 확인하는 데 중점을 두었다.

### 4. 감사 기간 및 인원

이번 감사는 2015. 7. 28.부터 같은 해 8. 3.까지 4일간 감사자 2명을 투입하여 ■■지역본부와 □□□□ 지역본부에서 자체 징계한 3건을 대상으로 1차 실지감사를 시행하고, 그 결과 나타난 문제점을 토대로 감사자 3명을 투입하여 2015. 8. 10.부터 같은 해 8. 13.까지 4일간 추가로 2차 실지감사를 하였다.

그리고 제도개선 등이 필요한 사항에 대하여 ☺☺처와 ☹☹☹☹실 등 관련 부서의 의견을 수렴하였으며 감사실의 내부검토과정을 거쳐 2015. 9. 2. 감사심의조정위원회의 의결로 감사결과를 최종적으로 확정하였다.

## II

# 감사대상 현황

### 1. 지역본부 자체 징계·문책 현황

2013. 1. 1.부터 조사일 현재(2015. 7. 27.)까지 지역본부와 ㉑㉑·㉑㉑원에서 자체 징계·문책한 현황은 총 192건이며 그중 징계처분이 8건(4.2%)이고 문책처분이 184건(95.8%)이다. 연도별 징계·문책 현황은 2013년도 27건, 2014년도 93건, 2015년 7월 현재 72건으로 늘어나는 추세이다.

[표 2] 지역본부 자체 징계·문책 현황

구분	합계			측량성과 관련			복무(기타)			비고
	소계	징계	문책	소계	징계	문책	소계	징계	문책	
합계	192	8	184	160	0	160	32	8	24	
2013	27	1	26	20	0	20	7	1	6	
2014	93	3	90	82	0	82	11	3	8	
2015	72	4	68	58	0	58	14	4	10	

### 2. 기관별 자체 징계·문책 현황

기관별 자체 징계·문책 현황은 ㉒㉒지역본부가 가장 많은 87건(45.3%)으로 그중 소관청의 표본검사 결과에 따른 문책이 55건인 반면 ㉑㉑㉑㉑㉑㉑원과 ㉑㉑지역본부는 0건(0.0%)으로 나타났다.

[표 3] 기관별 자체 징계(문책) 현황

구분	합계	㉑㉑원	㉑㉑원	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑	㉑㉑
계	192	0	4	4	6	7	22	87	0	18	3	23	8	7	3
징계	8	0	1	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	2	1
문책	184	0	3	4	6	6	22	87	0	15	3	23	8	5	2

## 1. □□지역본부

## 가. 징계양정의 적정성(국토정보직 ○급 ◇◇◇: 임직원행동강령위반\_강제 성추행)

## 1) 관련 규정

- 「복무규정」제2조에 따른 준수사항
- 「한국국토정보공사임직원행동강령」제46조에 따른 성희롱 금지
- 「성희롱 및 성매매예방지침」제14조에 따른 행위자에 대한 징계
- 「징계규칙」제8조에 따른 징계의 양정

## 2) 점검결과

- □□지역본부 ●●지사<sup>1)</sup> 국토정보직 ○급 ◇◇◇(이하 ‘◇◇◇’라 한다)는 2015. 6. 15.(화)에 □□지역본부 ㉹㉹㉹㉹처 ◇◇◇ 사원(이하 ‘◇◇◇’라 한다)과 □□ ●● 전집에서 음주(막걸리 5병) 후 약 2시간(20:00~22:00) 동안 ◇◇◇를 식당(●● 전집) 앞 도로, ▼▼노래방(4F) 엘리베이터 안 및 ■■■■공원 벤치에서 강제 성추행하였으며, 또한 ◇◇◇를 모텔 입구까지 강제로 끌고 가는 등 임직원행동강령을 위반하였으나, □□지역본부 인사위원회(2015. 6. 29.)는 ㉹㉹㉹㉹처에서 제출한 사건조사(강제 성추행 누락) 결과를 참조하여 ◇◇◇에게 경징계(감봉 3월)를 의결하였다.

1) 현재 □□지역본부 □□지사에서 근무

3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- ■■지역본부 ●●지사 국토정보직 ○급 ◇◇◇(심의 결과: 파면, 재  
심의 요청)

공사 임직원으로 하급자를 약 2시간 동안 강제 성추행한 행위는 임직원행동강령(성희롱 금지)을 위반한 것으로 「인사규정」 제50조(징계사유)에 해당함.

나. 공정한 직무수행을 저해하는 지시 부적정(○○장 ●●●)

1) 관련 규정

- 「복무규정」제2조에 따른 준수사항 및 제12조에 따른 특이사항 보고
- 「감사기준시행세칙」제75조에 따른 사고 등의 보고
- 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」제5조에 따른 보고 방법 및 시기
- 「한국국토정보공사임직원행동강령」제21조에 따른 공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리
- 「성희롱 및 성매매예방지침」제10조에 따른 조사결과의 보고

2) 점검결과

- ■■지역본부 ○○장 ●●●(이하 ‘○○장’이라 한다)는 ■■지역본부 ○○  
○장으로서 ① 2015. 6. 19.(금) 본부 내 강제 성추행 사건 발생으로 진  
정서가 접수된 내용을 ■■■■처장 기획경영직 ○급 ■■■(이하 ‘■■■  
■■■’이라 한다)으로부터 보고를 받고, 진정에 따른 사실관계 조사를 ■  
■지역본부 ■■■■처 기획경영직 ○급 ●●●(이하 ‘●●●’이라

한다)에게 지시하였고 ② 같은 해 6. 25.(목) ㉠㉡㉢으로부터 조사결과<sup>2)</sup>를 보고받은 후 ㉣㉤㉥를 자신의 사무실로 불러 강제 성추행 부분을 삭제·수정하여 사실과 다른 진정서를 작성하게 하였고 ③ 같은 날 ㉠㉡㉢에게 수정 작성된 진정서(성추행 삭제)를 바탕으로 ㉦㉧㉨에게 경위서 및 문답서를 새로이 작성하게 하여 인사위원회에 징계요구 하였다. 또한 감사실에서 재조사를 하자 자신의 잘못을 감추기 위하여 ㉣㉤㉥에게 사실과 다른 확인서를 쓰게 하여 ㉣㉤㉥에게 2차 피해를 가하였다.

### 3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- ㉠㉡지역본부 ○○장 ㉢㉣㉤(심의 결과: 중징계\_정직 1월)

㉠㉡지역본부 총괄 업무(○○장)를 수행하면서 하급자에게 부당한 업무지시로 강제 성추행 사건 처리를 부당하게 하여 성추행 행위자에 대한 무관용의 원칙 적용의 실효성을 가져오지 못하게 하는 행위는 임직원행동강령(공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리)을 위반한 것으로 「인사규정」 제50조(징계사유)에 해당함.

## 다. 공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리 부적정(기획경영직 ○급 ㉠㉡㉢)

### 1) 관련 규정

- 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제21조에 따른 공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리
- 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제44조(임직원의 상호존중) 제5항

2) ㉦㉧㉨로부터 강제 성추행사실을 모두 인정하는 내용의 경위서 및 문답서 포함

에 따른 상사의 부당한 지시의 처리

- 「한국국토정보공사임직원행동강령」제54조에 따른 위반행위의 신고 및 확인

## 2) 점검결과

- ■■지역본부 ■■■■■처장 기획경영직 ○급 ■■■(이하 ‘■■■’이라 한다)은 본부 행동강령책임자 및 인사위원회 위원장으로 ① 2015. 6. 19.(금) 본부 4층 회의실에서 가해자인 ◇◇◇를 대상으로 경위서 및 문답을 통해 강제 성추행 사실을 확인하였고 ② 같은 해 6. 25 (목) ○○장에게 보고, ○○장으로부터 강제 성추행 부분을 삭제 및 수정하라는 지시를 받고 본부 4층 회의실로 ◇◇◇를 불러 경위서 및 문답(강제 성추행 삭제)을 허위로 작성하였다.

## 3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- ■■지역본부 ■■■■■처장 기획경영직 ○급 ■■■(심의 결과: 경징계\_감봉 1월)

■■지역본부 ■■■■■처장으로 본부의 행동강령 업무(행동강령책임자)를 수행하면서 상급자의 부당한 업무지시에 따라 강제 성추행 사건 처리를 부당(축소)하게 하는 행위는 임직원행동강령(공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리)을 등을 위반한 것으로 「인사규정」 제50조(징계사유)에 해당함.

라. 공정한 직무수행을 저해하는 지시등에 대한 처리 부적정 및 성희롱 사건 업무처리

소홀(기획경영직 ○급 ●●●)

1) 관련 규정

- 「한국국토정보공사임직원행동강령」제21조에 따른 공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리 및 제44조 제5항에 따른 상사의 부당한 지시의 처리
- 「한국국토정보공사임직원행동강령」제54조에 따른 위반행위의 신고 및 확인
- 「성희롱 및 성매매예방지침」제10조에 따른 조사결과의 보고

2) 점검결과

- ■■지역본부 ■■■■■처 기획경영직 ○급 ●●●(이하 ‘●●●’이라 한다)은 ■■지역본부 성희롱 고충상담원 및 인사위원회 간사로서 2015. 6. 19.(금) ◆◆◆가 제출한 진정서를 접수하였으며, ① 같은 해 6. 22.부터 6. 25.까지 4일간 진정에 따른 사실관계(◆◆◆ 면담 등) 조사를 통해 ◇◇◇의 강제 성추행 사실을 확인하였으나 ② ○○장의 지시로 조사 결과를 사장에게 보고하지 않았고 ③ 애초 작성된 경위서 및 문답서는 본인(●●●의 개인 서류함)이 보관하고 강제 성추행이 삭제된 진정서·경위서 및 문답서를 첨부하여 본부 인사위원회 회의 자료를 작성하였다.

3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- ■■지역본부 ■■■■■처 기획경영직 ○급 ●●●(심의 결과: 경징계\_견책)

▣▣지역본부 인사위원회 간사 및 성희롱 고충상담 업무(성희롱 고충상담원)를 수행하면서 상급자의 부당한 업무지시에 따라 인사위원회 서류를 허위로 작성하고 성희롱 관련 조사결과를 사장에게 보고하지 않은 행위는 임직원행동강령(공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리) 및 성희롱 성매매방지침(조사결과 보고)을 위반한 것으로 「인사규정」 제50조(징계사유)에 해당함.

## 2. □□□□지역본부

### 가. 징계양정의 적정성(국토정보직 ○급 ■■■■: 근무시간 중 음주, 사내 폭행)

#### 1) 관련 규정

- 「복무규정」 제2조(준수사항)에 따른 성실의무, 품위유지의 의무, 친절·공정의 의무 및 직장이탈금지
- 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제46조에 따른 성희롱 금지

#### 2) 점검결과

- □□□□지역본부 ■■■지사 국토정보직 ○급 ■■■■(이하 ‘■■■■’이라 한다)은 ① 2015. 6. 12.(금) 14:00경 사무실 근처 식당에서 ■■■ 담당관과 음주를 하였고 ② 만취 상태로 16:00경 사무실로 돌아와 1층(지사장실 소파)에서 약 2시간 정도 머물면서 □□□□지역본부 ㉠ 지사 국토정보직 ○급 ●●●(이하 ‘●●●’이라 한다)에게 성적인 수치심을 느끼는 언어와 행동을 하는 등 횡설수설하면서 업무를 방해하였으며, ③ 18:10경 아무 이유 없이 퇴근하려는 ●●●의 머리를 잡아 끌며(약 8~9m) 구타하였으며, ●●●은 끌려 다니는 과정에 벽 모서

리에 부딪히고 바닥에 엎어지면서 온몸에 타박상(전치 3주)을 입었다.

④ 또한, ■■■■은 같은 해 6. 9.(화) 사무실 내에서 음주 후 방문한 고객에게 폭언 및 폭행을 가하는 등 2015년도에만 근무시간 중 3회 음주한 사실이 있다. 그러나 □□□□지역본부 인사위원회(2015. 6. 17.)는 ■■■■처에서 제출한 사건조사(성희롱, 근무시간 중 상습적 음주 및 폭행 누락) 결과를 참조하여 ■■■■에게 경징계(감봉 3월)를 의결하였다.

### 3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- □□□□지역본부 ■■■■지사 국토정보직 ○급 ■■■■(심의 결과: 중징계\_강등, 재심의 요청)

□□□□지역본부 ㉠㉠지사 차장으로 측량 업무를 수행하면서 근무시간 중 음주 후 직원 폭행 및 성희롱을 하는 행위는 성실의 의무 및 품위유지의 의무를 위반한 것으로 「인사규정」 제50조(징계사유)에 해당함.

## 나. 이례사항 보고 소홀(기획경영직 ○급 ■■■■)

### 1) 관련 규정

- 「복무규정」 제12조에 따른 특이사항 보고
- 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」 제5조에 따른 보고 방법 및 시기
- 「감사기준시행세칙」 제75에 따른 사고 등의 보고

### 2) 점검결과

- □□□□지역본부 ■■■■처장 기획경영직 ○급 ■■■■(이하 ‘■■■■’라 한다)은 본부 행동강령책임자 및 인사위원으로 2015. 6. 12.(금)

18:40경 유선으로 직원폭행사건과 관련한 이례사항보고를 받고 ① 같은 해 6. 15.(월) ○○지사에서 관련자<sup>3)</sup>를 만나 ■■■■이 근무시간 중 음주 후 사무실에서 피해자를 폭행한 사실은 확인하였으나, ○○○○에게는 사건의 경위를 조사하지 않아 성추행과 상습적으로 근무시간 중 음주 및 폭행을 한 부분의 조사를 하지 않았고 ② 사건 조사를 통해 직원의 성실근무, 품위유지 등 복무 의무 위반으로 감봉 이상의 징계에 해당하는 사고로 인지하였으나 사장 및 감사에게 보고하지 않았으며, ③ 같은 해 6. 17.(수) 위 조사한 결과를 첨부하여 본부 인사위원회 위원장에게 징계의결을 요구하여 경징계(감봉 3월)를 의결하게 하는 등 특이사항 보고를 소홀히 하였다.

### 3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- □□□□지역본부 ■■■■처 기획경영직 ○급 ■■■■(심의 결과: 문책\_경고)

□□□□지역본부 ■■■■처장으로 본부에서 발생한 특이사항(근무시간 중 음주·폭행) 보고 업무를 소홀히 한 행위는 「직원경고 등 처분에 관한 지침」 제5조(처분사유)에 해당함.

## 다. 비위사건 조사결과 부당 처리(□□□□지역본부 ○○장 ○○○○)

### 1) 관련 규정

- 「복무규정」 제12조에 따른 특이사항 보고

3) ○○○○지사 지사장 국토정보직 ○급 ▲▲▲, 담당관 ■■■■ 국토정보직 ○급 ■■■■, 국토정보직 ○급(을) ▲▲▲

- 「감사기준시행세칙」제75조에 따른 사고 등의 보고
- 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」제5조에 따른 보고 방법 및 시기
- 「한국국토정보공사임직원행동강령」제21조에 따른 공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리

## 2) 점검결과

- □□□□지역본부 ○○장 ◎◎◎(이하 ‘○○장’이라 한다)은 □□□□지역본부 ○○장으로서 2015. 6. 12.(금) 18:40경 유선으로 직원 폭행사건과 관련한 이례사항 보고를 받고 같은 해 6. 15.(월) □□□□지역본부 ■■■■■처장 ●●●(이하 ‘●●●’라 한다)에게 사실조사를 지시하였으며, 같은 날 조사결과에 따라 ㉠㉠지사 국토정보직 ○급 ■■■■이 성실근무, 품위유지 등 복무 의무 위반으로 감봉 이상의 징계에 해당하는 사고로 인지하였으나 사장과 감사에게 보고하지 않도록 ●●●에게 지시하였고, 같은 해 6. 17.(수) 조사 결과<sup>4)</sup>를 첨부하여 본부 인사위원회 위원장에게 징계의결을 요구하여 경징계(감봉 3월)를 의결하게 하는 등 특이사항 보고를 소홀히 하였다.

## 3) 감사심의조정위원회 심의 결과

- □□□□지역본부 ○○장 ◎◎◎(심의 결과: 2015. 7. 17. 퇴직으로 징계처분 불가)

4) 근무시간 중 상습적인 음주와 성희롱 부분이 빠진 경위서와 문답서

**라) 징계양정의 적정성(국토정보직 ○급 ▼▼▼: 음주운전)**

- □□□□지역본부에서 2015. 1. 28. 음주운전으로 운전면허 취소처분을 1회 받은 ☹☹지사 국토정보직 ○급 ▼▼▼의 징계(경징계: 견책) 처분은 「징계규칙」제8조(징계의 양정) 제3항의 <별표5> ‘음주운전 사건 처리기준’에 따라 징계 양정을 적정하게 하였다.

**3. ☺☺지역본부**

**□ 징계양정의 적정성(국토정보직 ○급 ▼▼▼: 음주운전)**

- ☺☺지역본부에서 2014. 9. 26. 음주운전으로 운전면허 취소처분을 1회 받은 ☺☺지사 국토정보직 ○급 ▼▼▼의 징계(경징계: 견책) 처분은 「징계규칙」제8조(징계의 양정) 제3항의 <별표5> ‘음주운전 사건 처리기준’에 따라 징계 양정을 적정하게 하였다.

**4. 감사결과 제도개선**

**가) 징계권한 위임 사항 개선(☺☺처)**

- ①①원장·②②원장·지역○○장(이하 ‘○○장’라 한다)은 「인사규정」 제8조(임용권) 제1항 제3호에 따라 3급 이하 직원의 징계양정을 「징계규칙」에서 정한 ‘행위책임에 대한 징계양정기준’에 따라 처분하여야 하는데도 지역 특성상 온정주의적 처벌을 할 개연성을 가지고 있다.
- 따라서 ○○장의 징계권한을 축소하여 온정주의적 처벌을 배척하고

국민의 눈높이에 맞는 적절한 처벌이 이루어질 수 있도록 「징계규칙」을 개정하고자 한다.

○ 「징계규칙」 제2조 3항(징계권한 축소)

현 행	개 정 안
제2조(징계요구 등) ①~② 생략 ③ 「인사규정」 제8조제1항의 징계권 위임 사항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 <u>사장이 직접 처리할 수 있다. 다만</u> , 문책(경고)의 경우에는 제외한다. 1~3 생략 <신설> ④ 생략	제2조(징계요구 등) ①~② 현행과 같음 ③ 「인사규정」 제8조제1항의 징계권 위임 사항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 <u>사장이 직접 처리한다. 다만, 사장이 위임한 경우와</u> 문책(경고)의 경우에는 제외한다 1~3. 생략 4. 제8조 제1항에 따른 별표1의 행위의 경우 ④ 현행과 같음

나) 행동강령위반행위 신고 및 확인사항 개선(감사실)

- 행동강령 책임자는 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제54조(위반행위의 신고 및 확인)와 제60조(행동강령 책임자의 지정)에 따라 임직원이 임직원행동강령을 위반한 사항이 접수되면 위반행위를 확인한 후 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 소속기관의 장에게 보고하고, 위반행위를 조사처리 하고 있어 행동강령총괄책임자의 업무가 명확하지 않다.
- 따라서 행동강령총괄책임자와 행동강령 책임자의 업무를 명확하게 하여 강령을 원활하게 운영하기 위하여 「한국국토정보공사임직원행동강령」을 개정하고자 한다.

○ 「한국국토정보공사임직원 행동강령」 제54조, 제60조(행동강령총괄책임자와 행동강령책임자의 업무 구분)

현 행	개 정 안
<p>제54조(위반행위의 신고 및 확인)            ①~② 생략            ③ 행동강령책임자는 제1항에 따라 신고된 위반행위를 확인한 후 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 <u>소속기관의 장에게</u> 보고하여야 한다.</p> <p>제60조(행동강령책임자의 지정)            ① 생략            ② 행동강령책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.            1. 강령의 교육·상담에 관한 사항            2. 강령의 준수 여부에 대한 <u>점검 및 평가에 관한 사항</u>            3. 강령의 위반행위의 <u>신고접수·조사처리 및 신고인 보호에 관한 사항</u>            4. 그 밖에 윤리경영 관련 규정과 강령의 운영을 위하여 필요한 사항</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>③ 생략</p>	<p>제54조(위반행위의 신고 및 확인)            ①~② 현행과 같음            ③ 행동강령책임자는 제1항에 따라 신고된 위반행위를 확인한 후 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 <u>소속기관의 장과 행동강령총괄책임자에게</u> 보고하여야 한다.</p> <p>제60조(행동강령책임자의 지정)            ① 현행과 같음            ② 행동강령책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.            1. 강령의 교육·상담에 관한 사항            2. 강령 준수 여부에 대한 <u>점검에 관한 사항</u>            3. 강령 위반행위의 <u>신고접수 및 신고인 보호에 관한 사항</u>            4. 현행과 같음</p> <p>③ <u>행동강령총괄책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다. &lt;신설&gt;</u>            1. <u>강령의 교육·상담에 관한 사항</u>            2. <u>강령의 준수 여부에 대한 점검 및 평가에 관한 사항</u>            3. <u>강령 위반행위의 신고접수·조사처리 및 신고인 보호에 관한 사항</u>            4. <u>그 밖에 윤리경영관련 규정과 강령의 운영에 필요한 사항</u></p> <p>④ 현행과 같음&lt;항 변경&gt;</p>

# IV

## 지적사항에 대한 처분요구

### □ 처분요구사항 일람표

(단위: 건, 명, 원)

처분지시 일련번호	감사대상기관 (관계기관/부서)	건 명	처분요구			감사자
			행정상조치	재정상조치	신분상조치	
5-1	▣▣지역본부 (●●지사)	임직원행동강령(성희롱 금지) 위반			1	
5-2	▣▣지역본부	비위사실 축소·은폐 등 자체 조사결과 부당 처리			3	
5-3	□□□□지역본부 (□□지사)	복무규정(근무시간 중 음주 후 직원폭행) 위반			1	
5-4	□□□□지역본부	이례사항 보고 소홀			1	
5-5	☺☺처	징계권한 위임 사항 개선	1			
계	7		1		6	

붙임: 감사결과 처분요구서 5부. 끝.

# 한국국토정보공사 상임감사

## 징 계 요 구

제 목	임직원행동강령(성희롱 금지) 위반
관 계 기 관	■ ■ 지역본부
징계 대상자	● ● 지사 국토정보직 ○ 급 ◇ ◇ ◇ (전 ■ ■ ● ● 지사)
징 계 종 류	중징계(파면)
징 계 사 유	

위 사람은 2012. 6. 4.부터 2015. 6. 30.까지 ■ ■ 지역본부 ● ● 지사에서 측량팀장으로 근무 하였다.

「한국국토정보공사임직원행동강령」 제46조(성희롱 금지)에 따라 임직원은 상호 간에 특정 신체 부위를 만지거나 접촉하는 행위, 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위, 상대방의 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 음란한 사진이나 그림 등을 게시하거나 보여주는 행위, 회식자리 등에서 술시중이나 춤을 강요하는 행위, 그 밖에 사회 통념상 성적 수치심을 유발하는 행위를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

또한 「성희롱 방지 및 피해자 보호강화 알림」 (☹☹☹☹실-2453: 2015. 3. 18.)을 보면 “성희롱 행위자에 대한 무관용을 적용하여 엄중히 징계함으로써 성희롱 방지 효과 제고, 성희롱 사건을 은폐하거나 추가 피해 사실 확인 시 관련자를 엄중히 징계하도록 되어있다.

따라서 공사 임직원은 상호 간에 건전한 말과 행동으로 개인의 품위와 공사

의 명예를 유지·발전시킬 수 있도록 노력하여야 한다.

그런데도 위 사람은 2015. 6. 15.(화) ① □□ ●● 전집에서 □□지역본부  
▣▣▣▣처 보조인력 ◆◆◆(이하 ‘◆◆◆’라 한다)와 음주(막걸리 5병)를 하면서  
◆◆◆의 손을 수차례 잡았고 ② 음주 후 ●● 전집 앞 도로에서 갑자기 키스하  
였으며, ③ 강제로 노래방<sup>5)</sup>으로 끌고 가면서 노래방 엘리베이터 안에서 가슴을  
만지는 등 성추행을 하였고 ④ ◆◆◆가 노래방 입구에서 완강히 거부하자 엘리  
베이터를 타고 같은 건물 6층<sup>6)</sup>으로 갔으나 문이 잠겨있어 1층으로 내려와 노래  
방 건너편에 있는 모텔(C●●●●E MOTEL) 입구까지 강제로 끌고 갔으며 ⑤ 같  
은 날 20:30경 집으로 가기 위해 지하철역으로 가는 ◆◆◆를 따라와 지하철역  
근처에 있는 ■■■■공원 벤치로 끌고 가 ◆◆◆를 무릎에 앉히고 강제로 키스  
하면서 가슴을 만지고 ◆◆◆의 손을 잡아 자신의 다리 사이를 만지게 하였다.

또한 ⑥ ■■■■공원을 나와 사무실로 가는 ◆◆◆를 따라와 사무실 불이  
꺼진 것을 확인하고 집으로 가려는 ◆◆◆에게 ■■■■공원으로 가자고 하였으나  
완강히 거절하였고, ⑦ 22:00경 ■■■■공원 화장실을 다녀온 후 ◆◆◆가 없어진  
것을 확인하였고, 택시를 타고 집으로 가면서 5번의 통화를 시도하였다.

그리고 2015. 6. 19.(금) □□지역본부 ▣▣▣▣처장 ☒☒☒(이하 ‘☒☒☒’라  
한다)에게 강제 성추행 사실을 모두 인정하는 경위서와 문답서를 제출하였고 ⑧  
같은 해 6. 25.(목) □□지역○○장 ●●●의 지시를 받은 ☒☒☒에게 6. 19.(금)  
제출한 기존 경위서와 문답서의 내용 중 ②~⑤의 강제 성추행 사실을 제외하는  
내용으로 경위서와 문답서를 수정 제출하였다.

5) ▼▼노래방(4F) □□광역시 로테오거리에 위치(●● 전집에서 도보로 5분)

6) ◇◇◇의 문답서에 따르면 6층에 모텔이 있는 것으로 알고 있었다.

또한, 감사일 현재까지 위 사건과 관련하여 ◆◆◆와 그의 부모님께 사과나 용서를 구하지 않았다.

따라서 위 사람의 행위는 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제46조의 규정을 위배한 것으로 「징계규칙」 제8조(징계의 양정) 관련 <별표1> “행위책임에 대한 징계양정기준”(2-다. 공사의 명예와 공신력 손상 중 성폭력·성희롱·성매매 행위)에 해당하며 **비위의 정도가 중하고 고의가 있어 중징계(파면) 사유에 해당한다.**

그런데도 ■■지역본부에서는 ②~⑤의 강제 성추행 사실을 축소·은폐한 경위서와 문답서 및 진정서를 첨부하여 ■■지역본부 인사위원회에 ◆◆◆의 징계의결을 요구하였으며, 인사위원회는 강제 성추행 행위자 ◆◆◆를 단순 성희롱 행위자로 판단하여 비위행위에 비해 가볍게 조치(경징계: 감봉 3월)하게 되었다.

## 조치할 사항

사장(☺☺처장)은 ■■지역본부 ■■지사 국토정보직 ○급 ◆◆◆의 기준 징계처분(2015. 6. 30. 감봉 3월)을 취소하고 「인사규정」 제51조와 「징계규칙」 제8조에 따라 신분상 조치(중징계: 파면) 처분하시기 바랍니다.

# 한국국토정보공사 상임감사

## 징 계 요 구

제 목 비위사실 축소·은폐 등 자체 조사결과 부당 처리

관 계 기 관 ■■지역본부

징계 대상자 ① ■■지역본부 ○○장 ●●●

② ■■■■■처장 기획경영직 ○급 ■■■■

③ ■■■■■처 기획경영직 ○급 ●●●

징 계 종 류 중징계: 정직 1월(●●●)

경징계: 감봉 1월(■■■■)

경징계: 견책(●●●)

### 징 계 사 유

위 사람들 중 ●●●는 2014. 6. 9.부터 현재까지, ■■■■은 2014. 1. 24.부터 현재까지, ●●●은 2014. 3. 1.부터 현재까지 ■■지역본부 위 직에서 ■■지역본부 ■■■■■처 보조인력 ◆◆◆(이하 ‘◆◆◆’라 한다)가 제출한 진정서에 따라 ■■지역본부 ●●지사<sup>7)</sup>에 근무하는 국토정보직 ○급 ◆◆◆(이하 “◆◆◆”라 한다)에 대한 강제 성추행 사건 조사를 하였다.

「성희롱 및 성매매예방지침」 제8조(상담 및 조사), 제10조(조사결과보고 등) 및 「징계규칙」 제8조(징계의 양정)에 따르면 지역본부에 고충신청이 접수되면 본부 고충상담원은 사건 조사 및 판단의 완료 즉시 사장에게 보고하여야 하

7) 현재 ■■지역본부 ■■지사<sup>7)</sup>에서 근무

고, 성희롱 고충심의위원회 회의를 거쳐 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 하며, 인사위원회는 성희롱 혐의자에 대한 비위의 정도, 과실의 경중, 고의성 여부 등을 참조하여 <별표1>의 “행위책임에 대한 징계양정기준”에 따라 적용하되 징계를 감경할 수 없게 되어 있다.

그리고 「성희롱 방지 및 피해자 보호강화 알림」(☎☎☎☎실-2453: 2015. 3. 18.)을 보면 “성희롱 행위자에 대한 무관용을 적용하여 엄중히 징계함으로써 성희롱 방지 효과를 높이고, 성희롱 사건을 은폐하거나 추가 피해 사실 확인 시 관련자를 엄중히 징계하도록 되어있다.

또한 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제21조(공정한 직무수행을 저해하는 지시 등에 대한 처리)에 따라 임직원은 하급자에게 법령이나 규정에 위반하여 자기 또는 타인의 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니 되며, 상급자로부터 부당한 업무지시를 받은 임직원은 그 사유를 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나, 행동강령책임자와 상담하여야 한다고 되어있다.

따라서 위 사람들<sup>8)</sup>은 성희롱 사건에 따른 조사가 종료된 후 사장에게 그 결과를 보고하여 본사 성희롱 고충심의위원회, 인사심의조정위원회 회의를 거쳐 성희롱 행위자에 대한 엄중 징계처분을 할 수 있도록 필요한 조치를 하여야 하고, 성희롱 조사결과를 임의로 축소·은폐하거나 보고를 지연하는 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

## 1. ○○장 ●●●의 경우

위 사람은 성희롱 사건이 발생한 지역본부 ○○장으로서 ① 2015. 6. 19.(금)

8) ○○장 ●●●, ■■■■■처장 ■■■■■, ■■■■■처 기획경영직○급 ●●●

본부 내 강제 성추행 사건과 관련한 진정서가 접수된 사실을 보고<sup>9)</sup> 받고 진정에 따른 사실관계 조사를 ▣▣▣과 ●●●에게 지시<sup>10)</sup>하였고 ② 같은 해 6. 25. (목) 위 사건의 조사결과를 보고받고 ◇◇◇가 ◆◆◆에게 강제 성추행하였다는 사실을 확인하였다.

그런데 ③ 같은 날 ◆◆◆를 자신의 사무실로 불러 강제 성추행 부분을 삭제·수정하여 사실과 다른 진정서를 작성하게 하였고 ④ ▣▣▣에게 수정 작성된 진정서를 바탕으로 ◇◇◇로부터 강제 성추행 사실을 삭제하는 내용으로 경위서 및 문답서를 다시 작성하도록 지시하였다.

그리고 2015. 6. 26.(금) 강제 성추행 사실이 삭제된 경위서와 문답서를 첨부하여 ▣▣지역본부 인사위원회에 ◇◇◇의 징계의결을 요구하도록 ▣▣▣에게 지시하였다.

그 결과 ▣▣지역본부 인사위원회에서는 강제 성추행 행위자 ◇◇◇에게 ‘비위의 정도는 중하고 경과실’을 적용하여 경징계(감봉 3월) 의결하여 강제 성추행 행위자에 대한 **무관용의 원칙** 적용의 실효성을 가져오지 못하게 되었다.

또한, 위 사람은 감사실에서 위 사건에 대하여 재조사를 하자 같은 해 8. 24.(월) 직위를 이용하여 ◆◆◆에게 위 사건의 처리 과정에서 축소와 은폐는 없었고 ◆◆◆ 본인과 부모님의 의사에 따라 사건을 처리하였다는 내용으로 ◆◆◆의 의사에 반하는 확인서를 작성하게 하였다.

## 2. ▣▣▣▣처장 ▣▣▣의 경우

위 사람은 ▣▣지역본부 행동강령책임자로 ① 2015. 6. 19.(금) 본부 4층 회

9) ▣▣지역본부 ▣▣▣▣처장 기획경영직 ○급 ▣▣▣과 같은 부서 기획경영직 ○급 ●●●으로부터 보고를 받음

10) ▣▣▣에게 ◇◇◇의 경위서 및 문답을, ●●●에게 ◆◆◆와 면담 등으로 사실관계 확인을 지시

의실에서 ◇◇◇를 대상으로 경위서 징구 및 문답을 하여 ◇◇◇로부터 강제 성추행 사실을 모두 인정하는 내용의 문답서 작성을 마친 후 ◇◇◇에 대한 사실 조사를 종료하였고, 같은 해 6. 25.(목) ●●●이 조사한 결과와 함께 ○○장에게 보고 하였다.

그런데 ② ○○장으로부터 강제 성추행 사실을 삭제 및 수정하고 ◇◇◇에게 경위서와 문답을 다시 작성하라는 지시를 받았으나 이를 거부하지 않았고 ③ 같은 날 본부 4층 회의실로 ◇◇◇를 불러 문답을 하면서 2015. 6. 19. 작성한 기존 문답서의 내용 중 강제 성추행 사실을 삭제하여 작성하게 하는 등 문답서의 내용을 사실과 다르게 작성하였고, 경위서의 내용도 강제 성추행 사실을 삭제하여 작성하도록 하였다.

또한, ☒☒☒은 2015. 6. 29.(월) 개최한 ■■지역본부 인사위원회에서 위원장으로서 강제 성추행 사실을 삭제시켜 작성한 ◆◆◆의 진정서와 같은 해 6. 25. 작성한 ◇◇◇의 경위서 및 문답서를 심의자료로 제출하였다.

그 결과 “1항”의 내용과 같은 결과를 가져왔다.

### 3. ■■■■■처 ●●●의 경우

위 사람은 ■■지역본부 성희롱 고충 상담원으로 ① 2015. 6. 19.(금) ◆◆◆가 제출한 진정서를 접수하여 같은 해 6. 22.부터 6. 25.까지 4일간 진정에 따른 사실관계 조사<sup>11)</sup>를 통해 ◇◇◇의 강제 성추행 사실을 확인하였으나 ○○장의 지시로 조사 결과를 사장에게 보고하지 않았고 ② 2015. 6. 19. 작성된 ◇◇◇의 경위서 및 문답서<sup>12)</sup>를 ○○장으로부터 전달받아 본인(●●●의 개인 서류함)이

11) ◆◆◆와 면담, 현장(●●● 전집, 노래방, 모텔, ■■■■ 공원 등)조사 및 의견 청취

12) 강제 성추행 사실을 인정하는 ◇◇◇의 경위서와 문답서

보관하였고 ③ ㉸㉸㉸의 지시를 받아 2015. 6. 29.(월) 개최한 ㉸㉸지역본부 인사위원회 심의자료<sup>13)</sup>를 직접 작성하였다.

그 결과 “1항”의 내용과 같은 결과를 가져왔다.

따라서 위 사람들의 행위는 각각 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제21조 및 「성희롱 및 성매매예방지침」 제8조·제10조의 규정에 위배된 것으로 「인사규정」 제50조 제3호<sup>14)</sup>의 규정에 해당한다.

#### 조치할 사항 사장(☺☺처장)은

① ㉸㉸지역본부 ○○장 ○○○를 「인사규정」 제51조와 「징계규칙」 제8조에 따라 신분상조치(중징계: 정직 1월) 처분하시기 바랍니다.

② ㉸㉸지역본부 ㉸㉸㉸㉸처 기획경영직 ○급 ㉸㉸㉸을 「인사규정」 제51조와 「징계규칙」 제8조에 따라 신분상조치(경징계: 감봉 1월) 처분하시기 바랍니다.

③ ㉸㉸지역본부 ㉸㉸㉸㉸처 기획경영직 ○급 ○○○을 「인사규정」 제51조와 「징계규칙」 제8조에 따라 신분상조치(경징계: 견책) 처분하시기 바랍니다.

13) 강제 성추행 사실을 삭제한 ㉸㉸㉸의 진정서, ㉸㉸㉸의 경위서와 문답서

14) 직원이 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만한 경우에는 징계의결을 하여야 하고 그 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

# 한국국토정보공사 상임감사

## 징 계 요 구

제 목 복무규정(근무시간 중 음주 후 직원폭행) 및 임직원행동강령(성희롱 금지) 위반

관 계 기 관 □□□□지역본부

징계 대상자 ■■■지사 국토정보직 ○급 ■■■■(전 ㉠㉠지사)

징 계 종 류 중징계(강등)

징 계 사 유

위 사람은 2014. 1. 24.부터 2015. 6. 21.까지 □□□□지역본부 ㉠㉠지사<sup>15)</sup> 차장으로서 지적측량업무와 지사장 부재 시 지사운영·관리와 소속 직원의 지휘·감독하는 직무를 수행하였다.

「복무규정」 제2조(준수사항) 제1호, 제3호 제4호 및 제7호에 따라 공사의 신용 또는 명예를 손상하는 일이 없도록 하여야 하며, 항상 자신의 신분과 직위를 인식하여 공직자로서 품위를 잃지 않아야 하고, 예의와 규율을 지키고 업무의뢰 관계자에게 친절하여야 하며, 정당한 이유 없이 직장을 이탈하여서는 아니 된다고 되어있다.

그리고 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제7조(품위유지)에 따라 임직원은 평소의 말 또는 행동과 의사결정이 공사의 윤리적인 명성과 대외 신뢰도에 영향을 끼칠 수 있음을 명심하고 올바른 가치판단과 건전한 말과 행동으로 개인의

15) 현재 □□□□지역본부 ■■■지사에서 근무

품위와 공사의 명예를 유지·발전시킬 수 있도록 노력하여야 한다고 되어있다.

또한 같은 강령 제46조(성희롱 금지)에 따라 임직원은 상호 간에 특정 신체 부위를 만지거나 접촉하는 행위, 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위, 상대방의 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 음란한 사진이나 그림 등을 게시하거나 보여주는 행위, 회식자리 등에서 술시중이나 춤을 강요하는 행위, 그 밖에 사회 통념상 성적 수치심을 유발하는 행위를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

위 사람은 ① 2015. 6. 12.(금) 14:00~16:00까지 사무실 인근 ○○ 식당에서 ㉠지사 담당관 ■■■와 음주(막걸리 1병, 오미자 동동주 1병)를 하였고 ② 같은 날 16:00경 만취 상태로 사무실로 돌아와 1층(지사장실 소파)에서 약 2시간 정도 머물면서 □□□□지역본부 ㉠지사 국토정보직 ○급 ●●●(이하 ‘●●●’라 한다)에게 성적 수치심을 느끼는 언어와 행동을 하는 등 횡설수설하면서 업무를 방해하였으며 ③ 같은 날 18:10경 아무 이유 없이 퇴근하려는 ●●●을 폭행<sup>16)</sup>하여 온몸에 타박상(전치 3주)을 입혔다. ④ 또한, 같은 해 6. 9. ㉠지사 2층 사무실에서 음주 후 방문한 고객에게 폭언과 폭행을 하였고 ⑤ ㉠지사 직원을 대상으로 질문한 결과 근무시간 중 상습적<sup>17)</sup>으로 음주를 하였다.

따라서 위 사람의 행위는 「복무규정」 제2조 및 「한국국토정보공사임직원행동강령」 제46조의 규정에 위배된 것으로 「징계규칙」 제8조(징계의 양정) 관련 <별표1> “행위책임에 대한 징계양정기준”(2-나·다. 공사의 명예와 공신력 손상 중 폭행, 사기 등 사생활 문란과 성폭력·성희롱·성매매 행위 및 3-가. 성실·복종의무의 위

16) ●●●의 머리를 잡아끌며(약 8~9m) 구타, 끌려 다니는 과정에 벽 모서리에 부딪히고 바닥에 엎어져 타박상  
17) ㉠지사 직원을 대상으로 질문결과 2015년도에만 3회 근무시간 중 음주 사실을 보았다고 답변

반 중 복무, 질서 문란 행위)에 해당하며 비위의 정도가 중하고 중과실이 있어 중징계(강등) 사유에 해당한다.

그런데도 □□□□지역본부에서는 업무방해, 성추행, 근무시간 중 상습적인 음주 행위 사실이 빠진 조사결과(근무시간 중 음주 후 폭행)를 첨부하여 □□□□지역본부 인사위원회에 ■■■■의 징계의결을 요구하였으며, 인사위원회에서는 근무시간 중 음주, 직원(여직원) 폭행, 업무방해, 성추행, 근무시간 중 상습적인 음주 행위자 ■■■■을 근무시간 중 음주 후 폭행 행위자로 판단하여 비위행위에 비해 가볍게 조치(경징계: 감봉 3월)하게 되었다.

#### 조치할 사항

사장(☺☺처장)은 □□□□지역본부 ■■■지사 국토정보직 ○급 ■■■■의 기존 징계처분(2015. 6. 22. 감봉 3월)을 취소하고 「인사규정」 제51조와 「징계규칙」 제8조에 따라 신분상조치 (중징계: 강등) 처분하시기 바랍니다.

# 한국국토정보공사 상임감사

## 문 책 요 구

제 목 이례사항 보고 소홀  
관 계 기 관 □□□□지역본부  
문책 대상자 ■■■■■■처장 기획경영직 ○급 ●●●●  
문 책 종 류 경고  
징 계 사유

위 사람은 2015. 2. 4.부터 현재까지 □□□□지역본부 ■■■■■■처장으로 □□□□지역본부 ㉠㉠지사 이례사항보고<sup>18)</sup>에 따라 □□□□지역본부 ㉠㉠지사<sup>19)</sup>(이하 ‘㉠㉠지사’라 한다)에 근무하는 국토정보직 ○급 ■■■■■(이하 ‘■■■■■’라 한다)에 대한 근무시간 중 음주 후 폭행(여직원) 사건 조사를 하였다.

「복무규정」 제12조(특이사항 보고) 및 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」 제5조(보고 방법 및 시기)에 따르면 특별한 상황이 발생한 때에는 지사장 등은 지역본부장에게, 원장 및 지역본부장은 사장에게 보고하여야 하며, 또한 직원의 복무의무 위반 사항을 감지하였을 경우 5일 안에 사건 경위 등을 조사하여 보고하여야 한다고 되어있다.

그리고 「감사기준시행세칙」 제75조(사고 등의 보고)에 따르면 각 부서의 장은 소관업무의 집행에 있어서 **형사책임에 관련된 사고, 감봉 이상의 징계에**

18) 전화 보고(㉠㉠지사 고▲▲\_2015. 6. 12. 18:40경), 이례사항 보고(㉠㉠지사-3186: 2015. 6. 16.): 2015. 6. 12. 18:10경 ■■■■■이 근무시간 중 만취 상태에서 퇴근하려는 국토정보직 ○급 ●●●(서무담당\_여직원)에게 시비를 걸며 일방적인 폭행으로 전치 3주의 상해를 가함

19) 현재 □□□□지역본부 ■■■지사에서 근무

대한 사고, 품위의 손상으로 회사의 명예를 실추시키는 행위, 긴급히 조치해야 하는 긴급을 요하는 중대한 위법·부당한 사항 등이 발생하였거나 또는 발생의 우려가 있을 때에는 지체 없이 감사에게 보고하여야 하며, 보고의무를 성실히 수행하지 아니한 각 부서의 장은 이로 인하여 발생하는 결과에 대하여 책임을 진다고 되어있다.

위 사람은 □□□□지역본부 복무담당 부서의 장으로 2015. 6. 12.(금) 18:40경 유선으로 직원 폭행사건과 관련한 이례 사항보고를 받고 ① 같은 해 6. 15.(월) ㉠지사에서 관련자<sup>20)</sup>의 경위서 및 문답을 통해 ■■■■이 근무시간 중 음주 후 만취 상태에서 □□□□지역본부 ㉠지사 국토정보직 ○급 ●●●(이하 ‘●●●’라 한다)을 폭행한 사실은 확인하였으나, 피해 당사자인 ●●●에게는 사건의 경위를 조사하지 않아 성추행과 상습적으로 근무시간 중 음주 및 폭행한 부분의 조사를 하지 않았고 ② 사건 조사를 통해 직원의 성실근무, 품위유지 등 복무 의무 위반으로 감봉 이상의 징계에 해당하는 사고로 인지하였으나 ○○장<sup>21)</sup>의 지시에 따라 사장과 감사에게 보고하지 않았다.

그리고 ③ 같은 해 6. 17.(수) 위 조사한 결과<sup>22)</sup>를 첨부하여 □□□□지역본부 인사위원회 위원장에게 징계의결을 요구하였다.

그 결과 본부 인사위원회에서는 직원(여직원) 폭행, 업무방해, 성희롱, 근무시간 중 상습적인 음주 행위자 ■■■■에 대해서 비위행위에 비해 가볍게 조치(경징계: 감봉 3월)하게 되었다.

따라서 위 사람의 행위는 「복무규정」 제12조와 「외부기관 조사 및 특이사항

20) ㉠지사 지사장 국토정보직 ○급 고▲▲, ㉠지사 담당관 김▲▲, ㉠지사 국토정보직 ○급 ■■■■, ㉠지사 국토정보직 ○급(을) ▲▲▲

21) □□□□지역본부 ○○장 ●●●은 2015. 7. 17.자로 퇴직

22) 업무방해, 성추행, 근무시간 중 상습적인 음주 부분이 빠진 경위서와 문답서

보고 요령」 제5조 규정에 위배된 것으로 「직원경고 등 처분에 관한 지침」 제5조 제1항 제7호의 규정에 해당한다.

**조치할 사항**

사장(☺☺처장)은 □□□□지역본부 ㄷㄷㄷㄷ처 기획경영직 ○급 ●●●을 「직원경고 등 처분에 관한 지침」에 따라 문책(경고) 처분하시기 바랍니다.

# 한국국토정보공사 상임감사

## 개 선 요 구

제 목 징계권한 위임 사항 개선

관 계 기 관 ☺☺처

내 용

공사에서는 「한국국토정보공사 정관」 제28조에 따라 3급 이하 임직원의 징계권 위임 등을 정한 「인사규정」을 운영하고 있다.

「인사규정」 제8조(임용권) 제1항 제3호에 따르면 사장은 3급 이하 직원의 징계권한을 ①①원장·②②원장·지역본부장에게 위임한다고 되어 있다.

그리고 「징계규칙」 제8조(징계의 양정) 제1항에 따르면 위원회가 징계사건을 의결하는 경우에는 징계혐의자의 소행, 근무성적, 공적, 개선의 정, 징계요구자의 의견, 그 밖에 정상을 참작하여 <별표1>의 징계양정기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다고 되어 있다.

또한 「복무규정」 제12조(특이사항 보고) 및 「외부기관 조사 및 특이사항 보고 요령」 제5조(보고 방법 및 시기)에 따르면 특별한 상황이 발생한 때에는 지사장 등은 지역본부장에게, 원장 및 지역본부장은 사장에게 지체 없이 보고하여야 하며, 또한 직원의 복무의무 위반 사항을 감지하였을 경우 5일 안에 사건 경위 등을 조사하여 보고하여야 한다고 되어있다.

따라서 지역본부장은 3급 이하 소속직원의 복무의무위반, 비위 등 위법 부당한 행위 관련 사건이 발생하면 사건 경위 등을 조사하여 사장에게 보고하고 「

징계규칙」에서 정한 ‘행위책임에 대한 징계양정기준’에 따라 징계처분을 하여야 한다.

그런데도 ■■지역본부 ●●지사 ◇◇◇는 강제 성추행사건 행위자로 「징계규칙」 제8조 제1항의 ‘비위의 정도가 중하고 고의가 있는 경우’에 해당하며, □□□□지역본부 ■■■지사 ■■■■은 직원(여직원) 폭행, 업무방해, 성추행, 근무시간 중 상습적인 음주 행위자로 「징계규칙」 제8조 제1항의 ‘비위의 정도가 중하고 중과실인 경우’에 해당하나 지역본부<sup>23)</sup>에서는 ‘비위의 정도는 중하고 경과실인 경우’로 판단하여 각각 경징계(감봉 3월) 처분하는 등 온정주의적 처벌을 하였다.

따라서 비위행위에 비하여 특별히 무겁거나 가벼운 징계처분을 받는 일이 없어야 하고, 국민의 눈높이에 맞는 적절한 처벌이 이루어질 수 있는 「징계규칙」의 개선이 필요하다고 판단된다.

## 조치할 사항

사장(☺☺처장)은 비위행위에 대한 징계처분이 공정하게 이루어질 수 있도록 「징계규칙」에 징계권 위임사항에 관한 기준을 합리적으로 개선하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

---

23) ■■지역본부, □□□□지역본부