

의 안 번 호	제 호	의 결 사 항
의 결 연 월 일	2020. . . (제 회)	

지 방 공 무 원 임 용 령 일 부 개 정 령 안

제 출 자	국무위원 ○○○ (행정안전부장관)
제출 연월일	2020. . .

법 제 처 심 사 전

1. 의결주문

지방공무원 임용령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

고충처리절차를 개선하는 내용으로 지방공무원법이 개정·공포(1.29.)에 따라 하위 법령을 정비하고, 자치단체 중점 시책 추진을 위해 지방공무원 인사관리에 있어서 지자체장의 자율성 확대

3. 주요내용

가. 고충처리절차 명확화(안 제66조, 제66조의2, 제66조의3, 제72조, 제74조)

- 1) 고충처리를 고충상담, 고충심사로 구분하고, 고충심사 결정의 유형, 재심사 등 규정

나. 성희롱 상담 절차, 피해자 및 가해자에 대한 조치 규정(안 제74의2)

- 1) 성희롱 상담 처리 및 피해자의 조사요구시 즉시 조사
- 2) 피해자 보호 및 가해자에 대한 인사조치

다. 공무원 성과관리 자율성 강화(안 제7조의3, 제31조의4, 제32조제1항)

- 1) 가산점 부여 특정 직위 삭제, 근무성적평정위원회 구성원의 상한 인원 삭제
- 2) 전문직위에서 의무근무기간 이상 근무시 가산점 의무 부여

라. 질병휴직 절차 개선(안 제38조의18)

- 1) 질병휴직을 명하기 위해 필요한 경우 전문가의 의견을 청취할 수

있도록 하고, 진단서 등 서류제출 의무화

- 2) 공무상 요양승인결정을 받은 공무원이 질병휴직중인 경우, 당초의 휴직 취소 및 공무상질병휴직 소급 발령근거 마련

마. 중증장애인 경채요건 완화(제51조의3)

- 1) 중증장애인 경력채용 요건을 일반적인 경채요건보다 완화할 수 있는 근거 규정 마련

바. 임기제공무원 경력평정 개선(별표3)

- 1) 임기제가 아닌 일반직공무원이 임기제공무원으로 임용되었다가 경력직공무원으로 재임용시, 임기제 경력을 전체 인정

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 0000부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항 없음

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음
- 규제 신설·폐지 등, 없음

지방공무원 임용령 일부개정령안

지방공무원 임용령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조의3제4항 중 “전문직위군에”를 “전문직위군에 제3항에 해당하는 기간 이상”으로, “우대할 수 있으며”를 “우대하여야 하며”로 한다.

제9조의4제2항에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제66조의3제3항에 따른 고충심사

제12조의2 중 “6급 이하 공무원의”를 “법 제36조제4항에 따라”로 한다.

제13조의2제1항제1호부터 제4호까지를 각각 제2호부터 제5호까지로 하고, 같은 항에 제1호를 다음과 같이 신설한다.

1. 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대하는 경우

제24조제2항제2호 중 “사람”을 “사람(임기제공무원으로만 근무했던 사람은 법 제28조제1항에 따른 계급별 시보임용 기간 이상 근무한 경우로 한정한다)”으로 한다.

제27조의3제2항 각 호 외의 부분 중 “훈련기간”을 “파견기간”으로 한다.

제31조의4제2항 중 “이상) 10명 이하”를 “이상)”으로 한다.

제32조제2항 중 “도서·벽지 등 특수한 지역이나 교류직위 등”을 “특수한 지역,”으로, “사회복지, 재난안전 등 행정안전부장관이 정하는 특정한”을 “특정”으로, “근무실적이 있는 경우에는 가점”을 “근무실적 또는

공헌이 있는 경우에는 가산점”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “제1항의 가점”을 “제2항의 가산점”으로 한다.

제38조의18 제목 외의 부분을 제2항으로 하고, 같은 조에 제1항, 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다.

① 법 제63조제1항제1호에 따라 휴직을 명하려는 경우에는 「공무원 재해보상법」 제24조에 따른 요양기관에서 발행한 진단서나 그 밖에 휴직사유를 증명할 수 있는 자료를 해당 공무원으로부터 제출받아 확인한 후, 휴직 여부를 결정하여야 한다. 이 경우, 임용권자는 전문가에게 휴직의 필요성 등에 대하여 자문할 수 있다.

③ 법 제64조제1호 단서에 따라 공무상 질병휴직이 인정된 공무원이 같은 호 본문에 따른 질병휴직 중인 경우에는 해당 질병휴직을 취소하고 그 발령일로 소급하여 제2항에 따른 공무상 질병휴직을 명할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 질병휴직 제도의 운영에 필요한 사항은 행정안전부장관이 정한다.

제51조의3제1항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우, 제17조제1항에도 불구하고 응시요건을 달리 정할 수 있다.

제8장의 제목 “인사상담 및 고충처리”를 “고충처리”로 한다.

제66조를 다음과 같이 한다.

제66조(고충처리의 대상 등) ① 공무원은 누구나 인사 · 조직 · 처우 등 각종 근무 조건과 그 밖에 신상문제와 관련한 고충의 처리를 요구할

수 있다.

② 고충처리는 고충상담, 고충심사로 구분한다.

제66조의2 및 제66조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제66조의2(고충상담의 처리) ① 법 제67조의2제2항에 따른 고충상담의 처리를 위해 임용권자는 다음 각호의 조치를 해야 한다.

1. 기관별 고충처리 전담부서의 설치 및 고충상담원 지정
2. 고충상담 창구 마련
3. 상담 신청인의 인적사항 누출을 방지하기 위한 조치
4. 상담 내용을 기록하고 관리하기 위한 조치

② 임용권자는 고충상담 과정에서 고충심사가 필요하다고 판단될 때에는 고충을 제기한 사람(이하 “청구인”이라 한다)의 동의를 받아 고충심사절차를 시작할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 고충상담의 처리를 위해 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제66조의3(고충심사 청구 등) ① 임용권자는 공무원이 직접 고충심사를 청구하거나, 제66조의2제2항에 따라 고충상담 과정에서 필요하다고 인정하는 경우 고충심사절차를 시작할 수 있다.

② 공무원이 고충심사를 청구할 때에는 다음 각 호의 사항을 기재한 고충심사청구서(이하 “청구서”라 한다)를 임용권자에게 제출하여야 한다.

1. 주소, 성명 및 생년월일

2. 소속 기관명 및 직급·직위

3. 고충심사청구의 취지와 이유

③ 법 제67조의2제2항에 따라 고충심사의 청구를 받은 임용권자는 지체 없이 해당 인사위원회에 이를 올려서 심사하게 하여야 하며, 위원회는 청구서를 받은 날부터 30일 이내에 고충심사 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정되는 경우에는 인사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

④ 소속 기관을 달리하는 2인 이상의 공무원이 관련된 고충심사의 청구에 대하여는 시·도 인사위원회에서 심사한다.

제72조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 항(중전의 제목 외의 부분) 중 “재적위원”을 “법 제10조제2항에 따른 구성원 3분의2 이상의 출석과 출석위원”으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 고충심사의 결정은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 고충심사 청구가 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우: 임용권자나 관계 기관의 장에게 시정을 요청하는 결정
2. 시정을 요청할 정도에 이르지 아니하나, 제도나 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우: 임용권자나 관계 기관의 장에게 이에 대한 합리적인 개선을 권고하거나 의견을 표명하는 결정
3. 고충심사청구가 이유 없다고 인정되는 경우: 청구를 기각(棄却)하는 결정
4. 고충심사청구가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 청구를

각하(却下)하는 결정

가. 고충심사청구가 적법하지 아니한 경우

나. 사안이 종료된 경우, 같은 사안에 관하여 이미 소청 또는 고충심사 결정이 이루어진 경우 등 명백히 고충심사의 실익이 없는 경우

제74조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 항(중전의 제목 외의 부분) 중 “청구인에게 통보할 뿐만 아니라 스스로 고충의 해소 등 공정한 처리”를 “청구인과 관계 기관의 장에게 통보하고, 직접 고충 해소”로, “하거나 관계 기관”을 “하거나, 관계기관”으로 하며, 같은 조에 제2항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

② 제1항의 고충심사결과를 통보받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 결정사항을 이행하고, 고충심사결과를 통보받은 날부터 30일 이내에 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.

③ 인사위원회의 고충심사결과에 대하여 불복이 있는 임용권자, 관계 기관의 장, 청구인은 심사 결과를 통보받은 날로부터 30일 이내(임용권자는 결정서를 송부받은 날부터 30일 이내)에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 제2인사위원회의 의결에 대하여는 제1인사위원회)에 재심을 청구할 수 있다. 이 경우, 다음 각 호의 사항을 적은 재

심사 청구서를 첨부하여 관할 위원회에 제출하여야 한다.

1. 주소, 성명 및 생년월일

2. 소속 기관명 및 직급·직위

3. 재심사청구의 취지와 이유

4. 고충심사 결정서 또는 심사 결과 통보 문서 사본

④ 제3항에 따른 재심사 결정은 법 제10조제2항에 따른 구성원 3분의2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 합의로 한다.

⑤ 제3항에 따라 재심사 요청을 받은 관할 위원회는 청구서를 접수받은 날부터 30일 이내에 재심사 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정되는 경우에는 인사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

제74조의2를 다음과 같이 신설한다.

제74조의2(성폭력범죄·성희롱 상담 신청 및 피해자 보호 조치 등) ①

임용권자는 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조에 따라 성폭력 범죄 및 성희롱과 관련된 상담 신청 등을 받을 수 있으며, 성폭력범죄 또는 성희롱 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 “피해자등”이라 한다)이 관련 사실에 대한 조사를 원하는 경우, 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우, 수사의 필요성이 있다고 인정할 때에는 수사기관에 통보하여야 한다.

② 임용권자는 제1항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으

로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 피해사실이 확인될 경우, 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하여야 한다.

1. 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견근무
2. 제26조의2 및 제27조제1항에도 불구하고 다른 직위에의 전보(임기제공무원의 경우, 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위에 전보로 한정한다)
3. 근무장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 적절한 조치

④ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 피해사실이 확인될 경우 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 취하여야 한다.

1. 법 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
2. 법 제69조에 따른 징계 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 관할 징계위원회에 징계 의결 요구
3. 제2호에 따른 징계 의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외
4. 제27조에도 불구하고 다른 직위에의 전보
5. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항 또는 제16조제1항에 따른 최하위등급 부여
6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한

별표 3 제1호가목1)부터 7)까지 외의 부분 중 “경력(임기제공무원 경력은 제외한다)”을 “경력”으로 하고, 같은 목 5) 중 “교육훈련기간”을 “교육훈련기간, 실무수습기간”으로 하며, 같은 목에 7)을 다음과 같이 신설하고, 같은 표 나목1)부터 7)까지 외의 부분 중 “경력(임기제공무원 경력은 제외한다)”을 “경력”으로 하며, 같은 목 4) 중 “통신직렬”을 “방송통신직렬”로, “외교정보기술직렬공무원”을 “외무공무원(외교정보기술직렬에 한함)”으로 하고, 같은 표 다목1)부터 10)까지 외의 부분을 다음과 같이 한다.

다. 병 경력

별표 3 제1호 다목8) 중 “이상의 임기제공무원의 경력(임기제공무원”을 “상당 이상의 기존 계약직공무원의 경력, 임기제일반직공무원의 경력(계약직 공무원, 임기제일반직공무원”으로, “사람이”를 “자가”로, “한정함”을 “한정하며, 재임용전 과거 10년의 기간에 한함”으로 하고, 같은 목 다목9)를 다목10)으로 하며, 같은 목에 9)를 다음과 같이 신설하고, 같은 표 라목을 다음과 같이 한다.

9) 관리운영직군인 6급이하 공무원이 행정직군 또는 기술직군 공무원으로 전직한 경우, 같은 계급 상당 이상의 기능직공무원, 관리운영직군의 경력

라. 정 경력

1) 직군이 다른 바로 아래 계급의 경력. 다만, 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현 직급과 직무 내용이 비슷한 현 직급의 바로 아래 계급에 상당하는 연구직 또는 지도직공무원의 경력을 포함한다.

2) 나목 2), 다목 5)의 경우를 제외한 같은 계급 상당 이상의 연구직 또는 지도직 공무원의 경력

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 개정규정은 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 제7조의3의 개정규정: 2022년 1월 1일
2. 제66조, 제66조의2, 제66조의3, 제72조, 제74조의 개정규정: 2020년 7월 30일

제2조(적용례) ① 제31조의4의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 구성하는 근무성적평정위원회부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제7조의3(전문직위의 지정 등) ① ~ ③ (생 략) ④ 제1항에 따른 전문직위 및 <u>전문직위군에</u> 근무한 경력에 대 해서는 교육부령 또는 행정안전 부령으로 정하는 바에 따라 평 정에서 <u>우대할 수 있으며</u> , 전문 직위 중 수당 지급이 필요한 직 위에 대해서는 예산의 범위에서 「지방공무원수당 등에 관한 규 정」으로 정하는 바에 따라 수 당을 지급할 수 있다.	제7조의3(전문직위의 지정 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- -- <u>전문직위군에 제3항에 해당</u> <u>하는 기간 이상</u> ----- ----- ----- <u>우대하여야 하며</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
⑤ (생 략) 제9조의4(인사위원회의 회의구성 및 서면심의) ① (생 략) ② 법 제10조제3항 단서에 따라 인사위원회는 다음 각 호의 사 항에 대하여는 서면으로 심의 · 의결할 수 있다. 1. ~ 8. (생 략) <u><신 설></u>	⑤ (현행과 같음) 제9조의4(인사위원회의 회의구성 및 서면심의) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- -----.
제12조의2(신규임용후보자 명부 의 유효기간) <u>6급 이하 공무원</u>	1. ~ 8. (현행과 같음) 9. <u>제66조의3제3항에 따른 고충</u> <u>심사</u> 제12조의2(신규임용후보자 명부 의 유효기간) <u>법 제36조제4항에</u>

의 공개경쟁신규임용시험에 합격한 사람에 대한 임용후보자 명부의 유효기간은 2년으로 한다.

제13조의2(임용 및 임용 추천의 유예) ① 임용권자나 임용후보자 추천권자는 신규임용후보자가 다음 각 호의 사유 중 어느 하나에 해당하면 신규임용후보자 명부의 유효기간 내에서 기간을 정하여 임용이나 임용 추천을 미룰 수 있다. 다만, 그 사유가 소멸하면 유예기간 중에도 임용 또는 임용 추천을 해야 한다.

<신 설>

1. ~ 4. (생략)

② (생략)

제24조(시보임용의 면제 및 기간 단축) ① (생략)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시보임용을 면제한다.

따라 -----

--.

제13조의2(임용 및 임용 추천의 유예) ① -----

--.

1. 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대하는 경우

2. ~ 5. (현행 제1호부터 제4호까지와 같음)

② (현행과 같음)

제24조(시보임용의 면제 및 기간 단축) ① (현행과 같음)
② -----

-----.

1. (생략) 2. 정규의 일반직 지방공무원 또는 일반직 국가공무원이었던 <u>사람</u>이 퇴직 당시의 계급(행정안전부장관이 정하는 임용계급에 상당하는 계급을 포함한다. 이하 이 호에서 같다)이나 그 이하의 계급으로 임용되는 경우 3.·4. (생략) 제27조의3(파견 등으로 인한 결원 보충) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 <u>훈련기간</u> 동안 그 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 본다. 1. ~ 3. (생략) ③ ~ ⑥ (생략) 제31조의4(근무성적평정위원회의 설치) ① (생략) ② 제1항의 근무성적평정위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상(상위 계급의 공무원이 부족한 경우에는 2명 이상) <u>10명 이하</u>의 위원으로 구성하되, 위원	1. (현행과 같음) 2. ----- ----- -- <u>사람(임기제공무원으로만 근무했던 사람은 법 제28조제1항에 따른 계급별 시보임용기간 이상 근무한 경우로 한정한다)</u>----- ----- 3.·4. (현행과 같음) 제27조의3(파견 등으로 인한 결원 보충) ① (현행과 같음) ② ----- ----- <u>파견기간</u> ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) ③ ~ ⑥ (현행과 같음) 제31조의4(근무성적평정위원회의 설치) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- <u>이상</u>----- -----
--	---

장은 승진후보자 명부작성단위
기관의 부기관장(부기관장이 없
는 기관은 임용권자가 지정하는
사람)이 되고, 위원은 평정대상
공무원의 상위 계급의 공무원
중에서 임용권자가 지정하며,
그 밖에 위원회 운영에 필요한
사항은 위원회에서 정한다.

③ (생 략)

제32조(승진후보자 명부의 작성)

① (생 략)

② 제1항에 따른 승진후보자 명
부 작성을 위한 평정에서 공무
원이 자격증이 있거나 도서·벽
지 등 특수한 지역이나 교류직
위 등 특정한 직위 또는 사회복
지, 재난안전 등 행정안전부장
관이 정하는 특정한 업무에 근
무한 경력이 있거나 탁월한 근
무실적이 있는 경우에는 가점을
줄 수 있고, 징계처분을 받은 경
우에는 감점을 할 수 있다.

③ 제1항의 가점 및 감점 평정
기준과 승진후보자 명부의 작성
시기 및 방법 등에 관하여 필요
한 사항은 교육부령 또는 행정

-----.

③ (현행과 같음)

제32조(승진후보자 명부의 작성)

① (현행과 같음)

② -----

----- 특수한
지역, -----
----- 특정 -----

----- 근
무실적 또는 공헌이 있는 경우
에는 가산점-----
-----.

③ 제2항의 가산점 -----

안전부령으로 정한다.

④ ~ ⑧ (생략)

제38조의18(질병휴직) <신설>

(생략)

<신설>

<신설>

-----.

④ ~ ⑧ (현행과 같음)

제38조의18(질병휴직) ① 법 제63

조제1항제1호에 따라 휴직을 명하려는 경우에는 「공무원 재해보상법」 제24조에 따른 요양기관에서 발행한 진단서나 그 밖에 휴직사유를 증명할 수 있는 자료를 해당 공무원으로부터 제출받아 확인한 후, 휴직 여부를 결정하여야 한다. 이 경우, 임용권자는 전문가에게 휴직의 필요성 등에 대하여 자문할 수 있다.

② (현행 제목 외의 부분과 같음)

③ 법 제64조제1호 단서에 따라 공무상 질병휴직이 인정된 공무원이 같은 호 본문에 따른 질병휴직 중인 경우에는 해당 질병휴직을 취소하고 그 발령일로 소급하여 제2항에 따른 공무상 질병휴직을 명할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 질병휴직 제도의 운영에 필요한 사항은 행정안전부장관이 정한다.

제51조의3(중증장애인의 임용 기회 확대) ① 법 제27조제2항에 따라 경력경쟁임용시험등을 실시하는 시험실시기관의 장은 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 중증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 공무원 임용 기회를 확대하기 위하여 필요하면 중증장애인만 해당 경력경쟁 임용시험등에 응시하게 할 수 있다. <후단 신설>

② ~ ④ (생략)

제8장 인사상담 및 고충처리

제66조(인사상담 또는 고충심사의 청구) ① 법 제67조의2 및 제67조의3에 따라 공무원이 인사상담 또는 고충심사(이하 “고충심사”라 한다)를 청구할 때에는 다음 각 호의 사항을 기재한 인사상담 및 고충심사청구서(이하 “청구서”라 한다)를 임용권자에게 제출하여야 한다.

1. 주소, 성명 및 생년월일

제51조의3(중증장애인의 임용 기회 확대) ① -----

---. 이 경우, 제17조제1항에도 불구하고 응시요건을 달리 정할 수 있다.

② ~ ④ (현행과 같음)

제8장 고충처리

제66조(고충처리의 대상 등) ① 공무원은 누구나 인사 · 조직 · 처우 등 각종 근무 조건과 그 밖에 신상문제와 관련한 고충의 처리를 요구할 수 있다.

② 고충처리는 고충상담, 고충심사로 구분한다.

2. 소속 기관명 및 직급·직위

3. 고충심사청구의 취지와 이유

② 고충심사의 청구를 받은 임
용권자는 지체 없이 해당 인사
위원회에 이를 올려서 심사하게
하여야 한다. 다만, 내용이 경미
하거나 고충심사를 청구한 공무
원이 상담을 희망하는 경우에는
소속 인사담당 과장급 이상의
공무원으로 하여금 심사 또는
상담하게 하고, 그 결과를 보고
하게 할 수 있다.

<신 설>

제66조의2(고충상담의 처리) ①

법 제67조의2제2항에 따른 고충
상담의 처리를 위해 임용권자는
다음 각호의 조치를 해야 한다.

1. 기관별 고충처리 전담부서의
설치 및 고충상담원 지정

2. 고충상담 창구 마련

3. 상담 신청인의 인적사항 누
출을 방지하기 위한 조치

4. 상담 내용을 기록하고 관리
하기 위한 조치

② 임용권자는 고충상담 과정에
서 고충심사가 필요하다고 판단
될 때에는 고충을 제기한 사람

<신 설>

(이하 “청구인”이라 한다)의 동의를 받아 고충심사절차를 시작할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 고충상담의 처리를 위해 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제66조의3(고충심사 청구 등) ①

임용권자는 공무원이 직접 고충심사를 청구하거나, 제66조의2 제2항에 따라 고충상담 과정에서 필요하다고 인정하는 경우 고충심사절차를 시작할 수 있다.

② 공무원이 고충심사를 청구할 때에는 다음 각 호의 사항을 기재한 고충심사청구서(이하 “청구서”라 한다)를 임용권자에게 제출하여야 한다.

1. 주소, 성명 및 생년월일
2. 소속 기관명 및 직급·직위
3. 고충심사청구의 취지와 이유

③ 법 제67조의2제2항에 따라 고충심사의 청구를 받은 임용권자는 지체 없이 해당 인사위원회에 이를 올려서 심사하게 하

제72조(고충심사의 결정) 고충심사의 결정은 재적위원 과반수의 합의로 한다.

<신 설>

여야 하며, 위원회는 청구서를 받은 날부터 30일 이내에 고충심사 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정되는 경우에는 인사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

④ 소속 기관을 달리하는 2인 이상의 공무원이 관련된 고충심사의 청구에 대하여는 시·도 인사위원회에서 심사한다.

제72조(고충심사의 결정) ① ----- 법 제10조제2항에 따른 구성원 3분의2 이상의 출석과 출석위원 --.

② 고충심사의 결정은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 고충심사 청구가 상당한 이
유가 있다고 인정되는 경우:
임용권자나 관계 기관의 장에
게 시정을 요청하는 결정
2. 시정을 요청할 정도에 이르
지 아니하나, 제도나 정책 등
의 개선이 필요하다고 인정되
는 경우: 임용권자나 관계 기
관의 장에게 이에 대한 합리
적인 개선을 권고하거나 의견

제74조(고충심사결과 처리) 제73조제2항에 따라 결정서를 송부 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 통보할 뿐만 아니라 스스로 고충의 해소 등 공정한 처리를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 필요한 조치를 요청하여야 한다.

<신 설>

을 표명하는 결정

3. 고충심사청구가 이유 없다고 인정되는 경우: 청구를 기각(棄却)하는 결정

4. 고충심사청구가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 청구를 각하(却下)하는 결정

가. 고충심사청구가 적법하지 아니한 경우

나. 사안이 종료된 경우, 같은 사안에 관하여 이미 소청 또는 고충심사 결정이 이루어진 경우 등 명백히 고충심사의 실익이 없는 경우

제74조(고충심사결과 처리) ① ----- 청구인과 관계 기관의 장에게 통보하고, 직접 고충 해소----- 하거나, 관계기관-----.

② 제1항의 고충심사결과를 통보받은 관계 기관의 장은 특별

<신 설>

한 사유가 없으면 결정사항을 이행하고, 고충심사결과를 통보 받은 날부터 30일 이내에 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.

③ 인사위원회의 고충심사결과에 대하여 불복이 있는 임용권자, 관계 기관의 장, 청구인은 심사 결과를 통보받은 날로부터 30일 이내(임용권자는 결정서를 송부받은 날부터 30일 이내)에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 제2인사위원회의 의결에 대하여는 제1인사위원회)에 재심을 청구할 수 있다. 이 경우, 다음 각 호의 사항을 적은 재심사 청구서를 첨부하여 관할 위원회에 제출하여야 한다.

1. 주소, 성명 및 생년월일

<신 설>

<신 설>

<신 설>

2. 소속 기관명 및 직급·직위

3. 재심사청구의 취지와 이유

4. 고충심사 결정서 또는 심사
결과 통보 문서 사본

④ 제3항에 따른 재심사 결정은
법 제10조제2항에 따른 구성원
3분의2 이상의 출석과 출석위원
과반수의 합의로 한다.

⑤ 제3항에 따라 재심사 요청을
받은 관할 위원회는 청구서를
접수받은 날부터 30일 이내에
재심사 결정을 하여야 한다. 다
만, 부득이하다고 인정되는 경
우에는 인사위원회의 의결로 30
일을 연장할 수 있다.

제74조의2(성폭력범죄·성희롱
상담 신청 및 피해자 보호 조치
등) ① 임용권자는 「양성평등
기본법」 제31조 및 같은 법 시
행령 제20조에 따라 성폭력 범
죄 및 성희롱과 관련된 상담 신
청 등을 받을 수 있으며, 성폭력
범죄 또는 성희롱 피해를 입은
사람 또는 피해를 입었다고 주
장하는 사람(이하 “피해자등”이
라 한다)이 관련 사실에 대한

조사를 원하는 경우, 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우, 수사의 필요성이 있다고 인정할 때에는 수사기관에 통보하여야 한다.

② 임용권자는 제1항에 따른 조사 과정에서 피해자들이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 피해사실이 확인될 경우, 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하여야 한다.

1. 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견 근무

2. 제26조의2 및 제27조제1항에도 불구하고 다른 직위에의 전보(임기제공무원의 경우, 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위에 전

보로 한정한다)

3. 근무장소의 변경, 휴가 사용
권고 및 그 밖에 임용권자가
필요하다고 인정하는 적절한
조치

④ 임용권자는 제1항에 따른 조
사 결과 피해사실이 확인될 경
우 가해자에게 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 조치를 취
하여야 한다.

1. 법 제65조의3에 따른 직위해
제 사유에 해당된다고 인정하
는 경우에는 직위해제

2. 법 제69조에 따른 징계 사유
에 해당된다고 인정하는 경우
에는 관할 징계위원회에 징계
의결 요구

3. 제2호에 따른 징계 의결 요구
전 승진임용 심사 대상에서
제외

4. 제27조에도 불구하고 다른
직위에의 전보

5. 「공무원 성과평가 등에 관
한 규정」 제10조제3항 또는
제16조제1항에 따른 최하위등
급 부여

	<u>6. 감사 · 감찰 · 인사 · 교육훈련</u> <u>분야 등의 보직 제한</u>
--	---

< 의안 소관 부서명 >

행정안전부 지방인사제도과	
연 락 처	(044) 205 - 3342