

**인천국제공항공사
감사결과 처분요구서**

2022. 8.

**국 토 교 통 부
감사담당관실**

처분일람표

(단위: 명)

연번	지 적 사 항	조치 사항	인원 (금액)	쪽
계	총 1건	경고 1 개선 1	경고 4 주의 5	
1	성비위 징계양정기준 등 부적정	경고 개선	경고 4 주의 5	1

감사결과 처분요구서

일련번호	1	감사담당자	☆☆☆, ♠♠♠, ♣♣♣		
대상기관 : 인천국제공항공사					
처분연월	행정조치	신분조치	재정조치		비고
			조치방법	금 액 (원)	
2022. 8.	경고, 개선	경고 4, 주의 5	-	-	-

□ 제 목 : 성비위 징계양정기준 등 부적정

□ 지적사항

- 인천국제공항공사¹⁾(이하 "공사"라 한다)에서는 (내용 생략) 가해자를 「인사규정 시행세칙」(공사, 2021.3.22.) 제70조 제1항 [별표7]의 징계양정기준에 따라 품위유지의무 위반으로 2022. ==. ==. 중징계(정직#월) 처분하였다.
- 「인사규정」(공사, 2020.12.23.) 제36조에 따르면 직원은 법령과 정관 및 공사의 제규정을 준수하고, 창의와 성실로써 맡은 바 책임을 다하여야 한다고 되어 있다.

1. 성비위 징계양정기준 부적정

- 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」(기획재정부, 이하 "경영지침"이라 한다) 제 26조 제1항에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 「국가공무원법」과 「공무원 징계령」 등 관련 규정에 따라 직원 징계에 관한 규정을 마련하고 소속 직원에 대한 복무관리를 하여야 한다고 되어 있으며, 같은 조 제2항 제3호에 따

1) 인천국제공항의 건설사업, 관리·운영 및 유지·보수, 기타 국가위탁사업 등을 통해 원활한 항공운송과 국민경제 발전에 이바지하기위해 1999. 2. 1. 설립되었고 본사 소재지는 인천광역시 중구 공항로 424번길 47(임직원 전체 현원 1,845명, 2022.8. 기준)

르면 공기업의 장은 소속 직원이 금품비위, 성범죄, 채용비위, 음주운전 등 직무 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우 징계처분하는 규정을 두어야 한다고 되어 있고, 같은 조 제6항에 따르면 공기업은 기관내 성희롱 등 성 관련 비위사건이 발생한 경우, 해당 비위행위자에 대한 징계조치 등 인사제재를 엄중하게 실시하여야 하고 징계결과를 인사 및 성과평가에 반영하여야 한다고 되어 있다.

- 또한 국민권익위원회 권고(「공직유관단체의 성범죄·음주운전 징계 실효성 제고」, 2016. 12. 19. 의결)에 따르면 공직유관단체는 「공무원 징계령」 수준의 성범죄·음주운전 징계양정기준을 2017. 12. 31.까지 마련하도록 되어 있다.
- 따라서 공사에서는 자체 인사 관련 규정에 「공무원 징계령」 및 같은 영 시행규칙을 반영한 성비위 징계양정기준을 마련하고, 성 관련 비위사건이 발생한 경우 해당 비위행위자에 대해 규정에 따라 엄중하게 징계 조치하여야 한다.
- 그런데도 공사에서는 2022. 8. 5. 감사일 현재까지 「공무원 징계령」 및 같은 영 시행규칙에 따른 성비위 징계양정기준을 「인사규정 시행세칙」 등 자체 인사 관련 규정에 마련하지 않은 채, 성비위 사건에 대하여 [표1]과 같이 “품위유지의무 위반”의 관련 비위 유형 중 ‘기타’로 적용하여 처분하고 있다.

【표1】 “공사가 성비위사건에 적용하는 징계양정기준(현행)”

비위의 정도 및 고의성	비위의 정도가 중하고 고의	비위의 정도가 중하고 중과실 or 비위의 정도가 경하고 고의	비위의 정도가 중하고 경과실 or 비위의 정도가 경하고 중과실	비위의 정도가 경하고 경과실
비위의 유형				
7. 품위유지의무 위반				
나. 기타	파면-해임	정직	감봉	견책

※ 인천국제공항공사 제출자료 재구성(「인사규정 시행세칙」 [별표7] 징계양정기준)

- 이에 따라 공사에서는 (내용 생략) 2022. ==. ==. '정직(#개월)'으로 처분하는 결과를 초래하였다.)

2. 인사위원회 구성 규정 부적정

- 경영지침 제14조 제1항에 따르면 공기업·준정부기관은 소속직원의 채용과 승진·징계 등 인사운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결 기구(이하 "인사위원회등"이라 한다)를 설치·운영하여야 한다고 되어 있고, 같은 조 제2항에 따르면 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함하도록 하여야 한다고 되어 있다.
- 따라서 공사에서는 소속 직원에 대한 징계처분을 위해 인사위원회를 구성할 경우 외부위원을 반드시 포함하도록 자체 인사 관련 규정을 두어야 하고, 이와 같이 구성된 인사위원회에서 징계 처분을 하여야 한다.
- 그런데도 공사에서는 2022. 8. 5. 감사일 현재까지 「인사규정 시행세칙」 제64조에서 직원에 대한 징계처분은 인사위원회의 의결에 의한다고 정하면서, 같은 규정 제64조의2에서 징계처분을 위한 인사위원회 구성 시 부패행위(금품, 향응수수, 횡령, 배임, 공금 유용 등)가 그 사유이거나, 감사기구의 징계처분요구 의견이 파면 또는 해임인 경우에만 외부인사 참여를 원칙으로 정하고 있으며, 성비위 사건의 징계처분의 경우에는 외부인사 참여를 의무화하고 있지 않다.

2) 경영지침 및 국민권익위원회 권고에 따른 공무원 수준의 징계양정기준을 적용할 경우 '비위의 정도가 경하고 고의에 해당하는 성희롱'의 경우 아래와 같이 파면-해임의 징계 사유에 해당

“공무원 징계령 시행규칙」 성 관련 비위 징계기준”

비위의 정도 및 고의성	비위의 정도가 중하고 고의	비위의 정도가 중하고 중과실 or 비위의 정도가 경하고 고의	비위의 정도가 중하고 경과실 or 비위의 정도가 경하고 중과실	비위의 정도가 경하고 경과실
비위의 유형				
2. 「양성평등기본법」 제3조 제2호에 따른 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책

- 이에 따라 앞의 살펴본 ○○ 프로그램 과정에서 성비위를 저지른 가해자에 대한 징계처분을 위해 인사위원회를 구성할 때, 성비위 전문가 등 외부위원을 포함하지 않고 내부위원만으로 징계처분을 위한 인사위원회를 구성·운영함으로써 인사운영의 공정성·투명성을 훼손하는 결과를 초래하였다.

3. ○○ 프로그램 운영 부적정

- 경영지침 제66조에 제1항에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 기관 내 성희롱 또는 성폭력을 예방하기 위한 교육을 하거나 계획을 수립하는 등 성희롱 또는 성폭력 예방을 위하여 상시적으로 노력하여야 한다고 되어 있고,
 - 「성희롱·성폭력 예방규정」(공사) 제4조 제1항에 따르면 사장은 성희롱·성폭력 방지를 위해 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 등 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다고 되어 있다.
 - 따라서 공사에서는 ○○ 프로그램을 운영하면서 (내용 생략) 프로그램 운영에 대한 구체적인 계획을 수립하여 성희롱 또는 성폭력 사건이 발생하지 않도록 노력하여야 한다.
- 그런데도 공사에서는 (내용 생략) ○○ 프로그램 운영자에게 운영을 일임하고 관리를 소홀히 하였다.
 - 그 결과 [표2]와 같이 (내용 생략) 등 ○○ 프로그램이 부적절하게 운영되는 결과를 초래하였다.

【표2】 내용 생략

4. 관계기관 의견 및 검토결과

- 이에 대하여 공사는 성비위 징계양정기준 등을 반영한 「인사규정 시행세칙」 개정안을 마련·시행하려 하였으나, 징계 관련 규정을 정비하는 것은 「근로기준법」 제94조 제1항³⁾ 단서에서 규정하고 있는 '취업규칙의 불이익한 변경'에 해당하여 노동조합의 동의가 필요한 사안이었고, [표3]과 같이 2018. <<. <<.부터 총 **차례에 걸쳐 공문발송, ■■■ 등 노동조합의 동의를 받기 위해 적극 노력하였음에도 협의가 되지 않아 2022. 8. 5. 감사일 현재까지 관련 규정을 개정하지 못하였다는 의견을 제출하였다.

【표3】 내용 생략

- 그러나 국민권익위원회가 공무원 수준의 성비위 징계양정기준을 마련하도록 권고한(2016. 12. 19.) 이후 5년 이상의 상당한 기간이 경과한 점, 성비위 징계양정을 별도로 두고 징계수준을 상향하도록 한 것은 대다수의 선량한 직원들을 보호하는 것이 목적인 점, (내용 생략) 등을 고려할 때, 470명(1,845명의 25.5%)의 여성 직원을 두고 있는 공사가 노동조합으로부터 동의를 받지 못해 상향된 성비위 징계양정을 자체 규정에 반영하지 못하였다고 소명하는 것은 받아들이기 어렵다.
- 또한 공사는 2006년부터 매년 모든 임직원을 대상으로 직장내 성희롱·성폭력 예방교육을 수강할 수 있도록 교육과정을 운영·관리하고 있는 등 성희롱·성폭력 예방을 위한 조치를 시행하였으며, (내용 생략) 공사에서 운영에 간여하기는 어렵다고 소명하였다.

3) 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

- 그러나 (내용 생략) 프로그램 운영 계획을 철저히 수립하도록 관리하는 것은 가능한 일일 것이므로 공사의 소명은 받아들이기 어렵다.

□ 조치할 사항

○ 인천국제공항공사 사장은

- ① 앞으로 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」에서 의무화하고 있는 내용을 자체규정에 반영하지 않아 성비위자를 가볍게 처분하는 일이 없도록 하고, ◎◎ 프로그램을 관리를 소홀히 하여 성희롱·성폭력 희생자가 발생하는 일이 없도록 해당 프로그램을 철저하게 관리하시기 바랍니다.(경고)
- ② 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제26조(징계 등 복무관리)에서 공기업에게 의무적으로 반영하도록 한 수준으로 성비위 징계양정기준을 자체규정에 반영하고, 같은 지침 제14조(인사위원회 등의 설치·운영)에 따라 징계를 위한 인사위원회 구성시 전문가 등 외부위원을 포함하는 것으로 자체규정을 개정하시기 바랍니다.(개선)
- ③ 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」을 위반하여 공무원 수준의 징계양정 및 외부위원을 포함하는 인사위원회 구성 규정을 마련하지 않아 성비위자를 가볍게 처분하는 결과를 초래한 아래 직원에 대해 성실의무 위반으로 공사 「인사규정」 제51조제3항에 따라 “경고” 및 “주의” 조치하시기 바랍니다.

<☒☒ 관리자 “경고” 조치>

<☒☒ 실무자에게 “주의” 조치>