

발간등록번호

11-1760000-000045-01

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각합니다.



적극행정 면책·소극행정 사례집



www.mpm.go.kr

국립중앙도서관 101공공도서관 101공공도서관 101공공도서관

국립중앙도서관 101공공도서관 101공공도서관 101공공도서관

국립중앙도서관 101공공도서관 101공공도서관 101공공도서관

본 사례집에 수록된 사례에는 독자의 이해를 돕기 위하여
일부 각색된 내용이 있음을 알려 드립니다.

소극행정, No!
적극행정, 국민이
승인합니다.



적극행정 면책·소극행정 사례집



Contents

Chapter 01 적극행정

01. 적극행정의 정의	08
02. 판단기준	10
03. 대상·범위	12
04. 유형 및 주요 사례	14

Chapter 02 적극행정 보호

01. 도입배경	22
02. 주요 제도	24
03. 신청·처리 절차	32
04. 주요 사례(인정·불인정)	35

Chapter 03 소극행정

01. 소극행정의 정의	52
02. 유형 및 판단기준	54
03. 징계기준	56
04. 유형별 사례	59

Chapter 04 부록

01. 적극행정 면책 및 소극행정 징계 관련 법령	78
02. 적극행정을 위한 Dos&Don'ts	93
03. 주요 상황별 적극행정·소극행정	94

소극행정, NO!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.



우리나라가 단기간에 세계 10위권의 경제대국 반열에 올라선 데에는 공무원들의 헌신과 노력이 있었습니다. 공직사회만의 자화자찬이 아니라 민간부문도 인정하는 평가입니다.

지금은 어떤가요? 유감스럽게도 공직사회에 대한 칭찬과 신뢰의 소리는 예전 같지 않습니다. 어떤 여론조사를 보면, 공무원들이 무사안일하다고 생각하는 국민이 62%나 됩니다. 일부의 잘못된 행태가 전체 공직사회의 이미지를 깎아 내린다고 억울해 하시는 분들도 계시겠지만, 국민의 생각은 그렇습니다. 국민들은 공직사회에 소극적인 업무행태가 많다고 보시는 겁니다.

급변하는 행정환경에서 현장과 법·규정 간에는 괴리가 생길 수밖에 없습니다. 이 같은 상황에서 과거 관행을 반복하는 업무행태는 국민들을 불편하게 할 수 있습니다. 공무원들에게 창의적이고 적극적으로 일하는 태도가 필요한 이유입니다.

공무원들이 그간 적극행정에 나서지 않는 데도 사정은 있습니다. 열심히 일했지만 예기치 못한 결과가 생기면 감사나 징계를 받게 되는 경우를 보았기 때문입니다. 일을 해서 징계를 받느니 아예 가만히 있자는 관행적·소극적인 업무행태가 현장에서 사라지지 않는 주요 이유입니다.

그 동안 적극행정을 활성화하기 위한 노력이 있었음에도 일선공무원들이 감사나 징계에 대해 가지는 두려움을 넘어서지 못했습니다. 각 기관이 파편적으로 보호 장치를 제시하다 보니, 사각지대도 있고 공무원들이 전체적인 보호 장치의 그림을 알기 어려웠기 때문입니다.

2019년 8월 인사혁신처는 대통령령인 「적극행정 운영규정」을 제정하였습니다. 여기에는 적극행정 공무원에 대한 보상과 보호 장치를 망라하여 담고 있습니다. 적어도 감사나 징계에 대한 막연한 두려움 때문에 적극행정을 주저하는 일이 없도록 보호 장치를 명확히 하였습니다.

혹자는 적극행정, 소극행정의 개념이 모호하고 어렵다고 합니다. “소극행정, NO! 적극행정, 국민이 행복합니다.”는 공무원들이 적극행정과 소극행정을 좀 더 쉽게 이해할 수 있도록 사례중심으로 작성하였습니다. 각 사례에는 시사점을 담았고, 주요 상황에서의 적극행정·소극행정 행태도 비교하여 실었습니다.

국민들의 신뢰를 저버리는 무사안일과 복지부동은 더 이상 있을 수도, 있어서는 안 될 것입니다. 이 사례집이 국민을 보고 일하겠다는 초심을 다시금 일깨우기를 기대합니다. 인사혁신처도 공무원들이 초심을 일깨울 수 있도록 항상 고민하고 행동하겠습니다.

적극행정으로 국민 모두가 행복한 나라를 이루어 갑시다.

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각을 한다.



Chapter

적극행정

01. 적극행정의 정의
02. 판단기준
03. 대상·범위
04. 유형 및 주요 사례

소극행정, No!
적극행정, 국민이
행복합니다.

01

적극행정의 정의



적극행정이란?

적극행정은 공무원이 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위하여 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 의미합니다.

근거규정

- ❖ **헌법 제7조 ①** 공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다.
- ❖ **국가공무원법 제56조(성실 의무)** 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.
- ❖ **적극행정 운영규정(대통령령) 제2조(정의)**
 1. “적극행정”이란 공무원이 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위하여 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
- ❖ **공무원 징계령 시행규칙(총리령) 제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제)**
 1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적 달성을 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리(하락)
 2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행(하락)

소극행정, No!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.

02

판단기준



적극행정이 되기 위해서는 다음의 기준들을 충족하여야 합니다.



공공의 이익 증진을 위한 행위

- 업무의 목적과 처리 방법이 국민편익 증진, 국민불편 해소, 경제 활성화, 행정효율 향상 등 공공의 이익을 증진하기 위해서 하는 행위를 의미합니다.
- 또한, 사적인 이해관계가 없어야 합니다. 「공무원 행동강령」 등에 의해 금지되는 이권개입, 알선·청탁, 금품·향응 수수 등의 행위가 연관된 경우 사적인 이해관계가 있다고 판단됩니다.

창의성과 전문성을 바탕으로 한 행위

- ‘창의성’은 어떤 문제에 대해 기존과 다른 시각으로 새로운 아이디어를 생각해 내는 특성을 의미하고,
- ‘전문성’은 자신이 맡은 일을 잘 수행하기 위해 필요한 지식과 경험, 역량을 말합니다.
- 창의성이 참신한 해결책을 마련하도록 돕는다면, 전문성은 그러한 해결책의 현실 적합성을 높여 주게 됩니다.

적극적인 행위

- 평균적인 공무원에게 통상적으로 요구되는 정도의 노력이나 주의의무 이상을 기울여 업무를 처리하는 행위를 의미하며,
- 업무에 대한 열의를 바탕으로 주도적으로 문제를 해결하는 자세의 의미도 함께 담고 있습니다.
 ※ 소관 업무에 대한 끊임없는 고민이나 학습을 통해 창의적인 정책을 기획·추진하거나 새로운 절차·방식을 도입하는 경우 등
- 적극적인 행위에 해당하는지는 행위의 결과가 발생한 시점이 아니라 업무를 추진할 당시를 기준으로 가용할 수 있었던 자원과 정보, 업무량 등 제반사정을 종합하여 노력이나 주의의무 정도를 판단하게 됩니다.

행위의 결과가 아닌 행위 자체가 판단 기준

- 적극행정은 행위 자체에 초점을 두며, 업무처리로 인해 긍정적인 효과가 발생해야만 적극행정에 해당되는 것은 아닙니다.
- 공공의 이익을 증진하기 위하여 적극적으로 최선의 노력을 다하면 적극행정에 해당합니다.



소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각할 것이다.

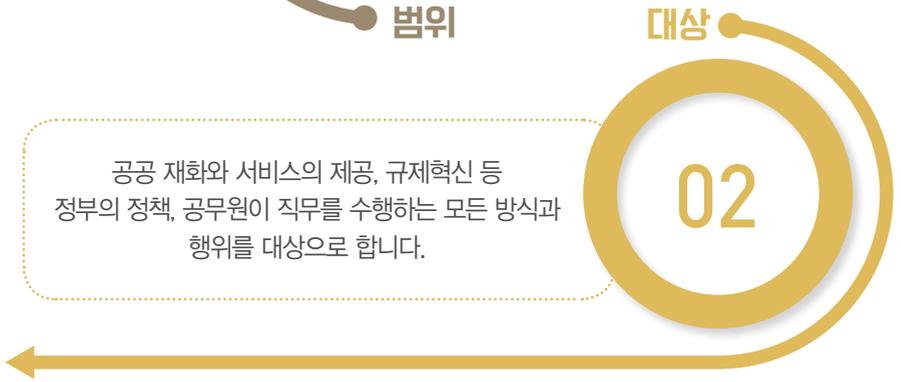
03

대상·범위



직무를 수행하는 모든 공무원을 대상으로 한 적극행정은 새로운 패러다임으로 부각되고 있다.

적극행정의 대상·범위



소극행정, No!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.

04

유형 및 주요 사례



적극행정의 유형은 두 가지 측면으로 볼 수 있다.



행태적 측면

- 통상적으로 요구되는 정도의 노력이나 주의의무 이상을 기울여 맡은 바 임무를 최선을 다해 수행하는 행위



대형재난현장에 적합한 특수소방차량 등 장비도입

- 대규모 재난사고에 효과적으로 대응하기 위해 우리나라의 지형·지물에 적합한 특수소방차량 등의 기동장비가 필요
- 소방청 A소방위는 현장출동 및 소방장비업무 경험, 장비발전을 위한 연구동아리 운영 경험 등을 바탕으로 국내 지형에 맞는 새로운 형태의 특수소방차량을 연구·제안하고 시범운영 하였음. 그 결과, 우리나라 사정에 적합한 무인방수파괴차, 다목적제독차, 고성능화확차 등이 새롭게 개발·배치됨
- 이른바 '트랜스포머' 소방차로 불리는 해당 특수소방차량들은 '18년 고양시 저유조 화재 및 '19년 강원도 고성 산불 현장 등에 투입되어 효과적으로 화재를 진압하고 추가 확산을 방지하는 등 우수한 성과를 거둠

✔ 업무관행을 반복하지 않고 가능한 최선의 방법을 찾아 업무를 처리하는 행위



국립공원 관리용 맞춤형 드론(적극 조달행정)

- 지형이 험하고 넓은 국립공원은 관리사각지대와 위험지역에 상시 순찰인력의 배치가 어려워 불법행위와 안전사고에 대한 선제 대응이 곤란하였음
- 맞춤형 드론 도입의 필요성이 제기되었으나 적합한 제품과 업체에 관한 정보 부족, 예산 부족, 테스트베드에서 실증·확인된 기종이라도 최종 구매제품으로 선정될 보장이 없는 경쟁입찰 원칙으로 어려움을 겪었음
- 국립공원공단은 전 직원 대상 수요조사, 제품 탐색(입찰공고 및 컨퍼런스 참석, 업체 방문 등), 예산부서와의 협의를 통한 기존 예산 활용방안 마련, 테스트베드 제공(10개 국립공원에서 13개 기종 총 12회 실시), 수의계약 방침 결정 등 적극적 노력을 통해 맞춤형 드론을 도입하게 되었음 (구매 3대, 임차 3대)
- 공원관리 맞춤형 드론을 도입한 결과, 순찰·방송 드론을 활용하여 선박접안 없이 도서지역을 순찰하고, 수직이착륙형 드론으로는 시를 활용해 단시간내 고사목·병해충 피해 전체 현황을 파악하는 등 신기술을 활용하여 인력 중심 공원관리 한계를 극복하게 되었음
- 테스트베드 제공 및 판로 확대는 드론 관련 규제혁신(공공기관 최초로 '항공안전법 적용 특례 지정') 및 탐방객 대상 국산드론의 홍보 계기가 되었음

✔ 새로운 행정수요나 행정환경 변화에 선제적으로 대응하여 새로운 정책을 발굴·추진하는 행위



미 - 중 무역전쟁에 대응한 원산지 판정 지원

- 미 - 중 무역 분쟁으로 미국은 수출국에 관계없이 물품 원산지가 중국산이면 25% 보복관세의 대상이 됨을 공표. 우리나라와의 교역량 1위가 중국이므로 중국산 원재료를 사용하는 수출기업이 많고 이들 기업에게 보복관세 추징은 치명타가 될 수 있는 상황
- 관세청에서는 국내 수출업체 통계를 정교하게 분석, 보복관세를 추징당할 가능성이 매우 높은 고위험 수출기업 3,461개를 도출하여 이들 기업에게 미국의 원산지 판정기준 및 사례를 지속적으로 전파. 또한 미국의 원산지 검증 전에 수출물품의 원산지 기준 충족여부 등을 사전에 확인해 주는 서비스도 실시

✔ 이해충돌이 있는 상황에서 적극적인 이해조정 등을 통해 업무를 처리하는 행위



과도하게 지정된 군사보호구역을 지자체 주도(전국 최초 사례)로 해제

- 양주시는 첨단 산업단지 조성을 위한 테크노밸리 유치 과정에서 테크노밸리 사업부지 일부가 '군사보호구역'이라는 사실을 발견. 군사보호 구역에서는 위탁고도 제한이 15m이므로 필수 건축물 높이가 50m인 테크노밸리 사업추진이 좌초될 위기에 처함
- 양주시에서는 군부대와의 협의를 전담하는 팀을 신설하고 공무원들이 2개월간 해당지역을 샅샅이 전수 조사하여 기존 지정 기준(군사기지 및 군사시설물의 최외곽 경계선으로부터 500m 이내)과 달리 군사보호구역으로 과도하게 지정된 구역을 확인. 이를 근거로 관할 군부대와 14회 실무협의를 하면서 국방부에 제도개선을 요청
- 3군사령부 및 합참으로부터 해당 군사보호구역의 해제가 가능함을 확인받고 이를 토대로 테크노밸리 유치에 성공(1조 8,759억 원의 경기부양 효과와 23,000여 명의 일자리 창출 효과 기대)

규정의 해석·적용 측면

✔ 불합리한 규정과 절차, 관행을 스스로 개선하는 행위



기상관측장비 자료처리기 호환 설치로 예산절감

- 기상관측 장비별로 규격 및 응용프로그램이 달라 장비를 추가로 설치할 때마다 자료처리기를 각각 설치해야 하므로 예산이 소요될 뿐만 아니라 유지관리 및 운영에 어려움을 겪고 있는 상황에서
- 기상청은 기상관측장비 업체들과 수차례 회의를 통해 업체별 장비 운영프로그램 등을 공개하고 서로 간의 기술지원을 통해 자료처리기를 호환하여 사용하도록 합의를 도출
- 그 결과 매년 2억 4,000만 원 상당의 예산 절감과 함께 기상관측장비 운용 및 유지관리 업무의 효율성을 제고

✔ 신기술 발전 등 환경변화에 맞게 규정을 적극적으로 해석·적용하는 행위



신기술 등이 활성화 되도록 변화를 저해하지 않는 방향으로 해석

- 의료인이 진료기록부 등을 전자무기록으로 작성하면서 기재해야 하는 전자서명과 관련하여 「의료법」 제23조에는 “「전자서명법」에 따른 전자서명”이라고 되어 있는데 공인전자서명 외 전자서명도 포함하는 것인지에 대하여
- 전자서명 관련 신기술이 발전하면서 다양한 방식의 전자서명이 사용되고 있는 등 공인전자서명과 그 외의 전자서명에 대한 기술적 환경이 지속적으로 변화하고 있는 점 등을 고려하여 법령에 규정된 “「전자서명법」에 따른 전자서명”은 「전자서명법」에 따른 공인전자서명 뿐만 아니라 다른 전자서명도 포함하는 것으로 해석
- 의료인이나 의료기관의 개설자가 의료기관 외의 장소에 전자무기록을 보관하는 경우 안전하게 관리·보존하기 위한 시설과 장비를 구비하도록 되어 있는데, (「의료법 시행규칙」 제16조 제1항 관련)
- 개인정보 누출·변조 금지 조치를 전제로 SI 의료 SW를 클라우드에서 제공시 클라우드를 허용 가능한 '의료기관 외의 장소'로 인정

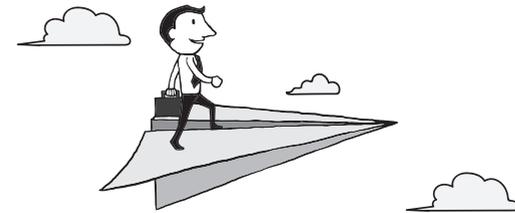
✔ 규정과 절차가 마련되어 있지 않지만 가능한 해결방안을 모색하여 업무를 추진하는 행위



국제공인 제품인증서 발급체계를 구축하여 수출 지원

- ㈜○○은 신형 가스입자여과기를 개발하였으나 수출활동을 위해서는 국제공인 제품인증서가 필요
- 국내 인증기관에서는 실험설비가 없고, 실험설비를 갖춘 기관은 ISO로부터 공인을 받지 않아 제품인증서를 발급받을 수 없었음. 해외 인증기관은 자국기업 보호를 위해 외국제품에 대해서는 인증서를 발급하지 않거나 과도한 수수료를 요구
- 방위사업청에서는 유관기관과 몇 달에 걸친 협의를 통해 국제공인 인증절차를 준수하면서도 우회적인 인증체계를 구축하는 방안을 모색하여 국내 최초로 가스입자여과기에 대한 인증체계를 구축하였고 ㈜○○은 원하는 시점에 국제인증서를 발행받아 해외 방호시설공사에 참여할 수 있게 됨

적극행정



www.mpm.go.kr

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각할 것이다.



적극행정 보호

01. 도입배경
02. 주요 제도
03. 신청·처리 절차
04. 주요 사례(인정·불인정)

소극행정, No!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.

01

도입배경



적극행정 보호 제도의 도입 배경은 다음과 같습니다.



<p>창의적이고 적극적으로 일하는 태도가 필요</p>	<p>관행적·소극적인 업무행태의 주요 이유</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 급변하는 행정환경에서 현장과 법·규정 간에는 괴리가 생길 수밖에 없습니다. 이 같은 상황에서 과거 관행을 반복하는 업무행태로는 국민들의 불편함과 문제를 해결할 수 없습니다. 이것이 공직자들에게 창의적이고 적극적으로 일하는 태도가 필요한 이유입니다. 	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원들이 적극행정에 나서지 않는 데도 사정은 있습니다. 그간 열심히 일했지만 예기치 못한 결과가 생기면 감사나 징계를 받게 되는 경우를 많이 보았기 때문입니다. 일을 해서 징계를 받느니 아예 가만히 있자는 관행적·소극적인 업무행태가 현장에서 사라지지 않는 주요 이유입니다.
<p>감사나 징계에 대한 두려움</p>	<p>적극행정에 대한 감사면책과 징계면제를 규정</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 그 동안 감사나 징계업무를 관장하는 기관에서 적극행정을 확산하기 위해 다양한 제도 개선 노력을 기울였음에도 불구하고, 감사나 징계에 대해 일선공무원들이 가지는 두려움은 크게 덜어주지 못했습니다. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2019. 8. 6. 인사혁신처는 대통령령인 「적극행정 운영규정」을 제정하여 적극행정에 대한 감사면책과 징계면제를 규정함으로써 공무원이 감사나 징계에 대한 막연한 두려움으로 적극행정을 주저하는 일이 없도록 확실한 보호 장치를 두었습니다.
<p>※ 적극행정 징계면제를 강화하는 「공무원 징계령 시행규칙」은 2019. 6. 25. 개정·시행, 적극행정 보호 절차를 강화하는 「공무원 징계령」은 2019. 8. 6. 개정·시행</p>	

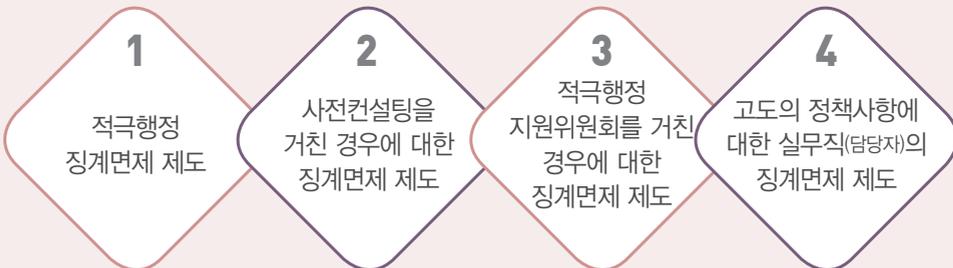
소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각합니다.

02

주요 제도



적극행정 보호의 주요 제도는 다음과 같습니다.



적극행정 징계면제 제도

- 적극행정 징계면제 제도는 공무원이 공공의 이익을 위하여 성실하고 적극적으로 업무를 처리한 결과에 대하여 고의나 중과실이 없는 이상 징계를 면제해주는 제도입니다.
- 적극행정으로 인한 징계면제가 되기 위해서는 다음과 같은 요건을 충족하여야 하는데, 징계위원회에서 기준별 충족여부를 검토할 때에는 다음과 같은 사항을 고려합니다.

① 공공의 이익 증진을 위한 행위

- 징계대상이 된 사람이 담당할 업무 및 해당 업무를 처리한 방법 등이 국민 편익 증진, 국민 불편 해소, 경제 활성화, 행정효율 향상 등 공공의 이익을 증진하기 위한 행위여야 합니다.

② 업무의 적극적 처리

- 공공의 이익을 위해 새로운 업무처리 방식을 시도하거나 문제점 해소를 위해 신속히 필요한 조치를 하는 등 평균적인 공무원에게 통상적으로 요구되는 정도의 노력이나 주의 의무 이상을 기울여 업무를 처리하는 행위를 의미합니다.

③ 고의 또는 중과실이 없을 것

- 고의 또는 중과실이 없음을 추정하는 요건은 「공무원 징계령 시행규칙」 제3조의2 제2항에서 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것, 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것으로 규정하고 있습니다.
- 종전에는 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것, 해당 직무 수행 절차상 검토해야 할 사항을 충분히 검토하였을 것, 법령에서 정한 행정절차를 거쳤을 것, 해당 직무를 처리하면서 필요한 보고 절차를 거쳤을 것 등 4가지 요건을 충족해야 했으나, 이를 개정하여 2가지 요건으로 통합·완화하였습니다.



- 사적 이해관계와 관련하여 「공무원 행동강령」 등에 의해 금지되는 이권개입, 알선·청탁, 금품·향응수수 등의 행위가 연관된 경우에는 사적 이해관계가 있다고 판단될 수 있습니다.
- 또한, 법령상 업무처리 시 준수하도록 되어 있는 중대한 절차를 누락하거나, 결재권자의 의사결정이나 판단에 영향을 미치는 중요 사항에 대한 보고를 누락한 경우 등에는 중대한 절차상 하자가 있는 것으로 판단될 수 있습니다.
- ❖ 이러한 적극행정 징계면제 제도는 「적극행정 운영규정」과 「공무원 징계령 시행규칙」에 규정되어 있습니다.



적극행정 운영규정

- ❖ 제17조(징계 등 면제) ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 징계 관련 법령에 따라 징계의결 또는 징계부기금 부과결(이하 "징계의결등"이라 한다)을 하지 않는다.

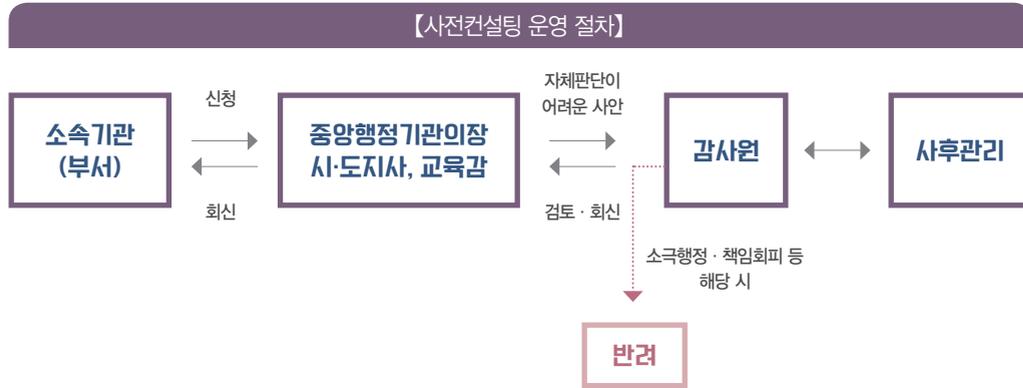


공무원 징계령 시행규칙

- ❖ 제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제) ① 제2조에도 불구하고 징계위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결 또는 징계부기금 부과 의결(이하 "징계의결등"이라 한다)을 하지 아니한다.
 1. 불합리한 규제 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적 달성을 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
 2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
- ② 징계위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다.
 1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
 2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

사전컨설팅을 거친 경우에 대한 징계면제 제도

- ▶ 사전컨설팅 제도는 적극행정을 추진하는 과정에서 불명확한 법령 등 의사결정에 어려움을 야기하는 요인이 있어 감사원이나 자체감사기구에 의견을 구하는 경우 그에 대하여 의견을 제시하여 주는 제도입니다.
- ▶ 이러한 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계를 면제합니다. 다만, 대상 업무와 관련하여 사적인 이해관계가 있거나, 감사원이나 자체감사기구가 의견을 제시하기 위해 판단에 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 징계를 면제하지 않습니다.



- ▶ 사전컨설팅에 대한 징계면제 제도는 「적극행정 운영규정」과 「공무원 징계령 시행규칙」에 규정되어 있습니다.



적극행정 운영규정

- ❖ 제17조(징계 등 면제) ② 공무원이 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계 관계 법령에 따라 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 감사기구의 장이 사전컨설팅을 하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.



공무원 징계령 시행규칙

- ❖ 제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제) ③ 제1항에도 불구하고 징계등 혐의자가 감사원이나 「공공감사에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 자체감사기구(이하 "자체감사기구"라 한다)로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 대상 업무와 징계등 혐의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 자체감사기구가 의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

적극행정 지원위원회를 거친 경우에 대한 징계면제 제도

- ▶ 공무원의 적극행정 의사결정을 지원하기 위해 각 기관별로 적극행정 지원위원회를 두도록 하고 있습니다.
- ▶ 공무원 단독 또는 부서 자체적으로 판단하기 어려운 사안에 대해 공무원은 적극행정 지원위원회에 해당 업무의 처리방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있습니다.
- ▶ 공무원은 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회에 직접 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있으며, 그 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계를 면제합니다. 다만, 대상 업무와 관련하여 사적인 이해관계가 있거나, 위원회가 의견을 제시하기 위해 판단에 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 징계를 면제하지 않습니다.
- ▶ 적극행정 지원위원회를 거친 경우에 대한 징계면제 제도는 「적극행정 운영규정」에 규정되어 있습니다.

공무원 징계령 시행규칙 별표 2 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질		업무 관련도	비위행위자 (담당자)	직근 상급 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
정책 결정 사항	중요 사항 (고도의 정책사항)	고의 또는 중과실이 없는 경우	-	3	2	1
		고의 또는 중과실이 있는 경우	4	3	2	1
	일반적인 사항		3	1	2	4
단순·반복 업무	중요 사항		1	2	3	4
	경미한 사항		1	2	3	
단독 행위			1	2		



적극행정 운영규정

- ❖ 제13조(위원회에 대한 의견 제시 요청) 공무원은 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회에 직접 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.
- ❖ 제17조(징계 등 면제) ③ 공무원이 제13조에 따라 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

고도의 정책사항에 대한 실무직(담당자)의 징계면제 제도

- ❖ 실무직 공무원이 적극행정에 나설 수 있도록 고도의 정책사항에 대해 실무직 공무원들을 보호해주는 제도가 필요합니다.
- ❖ 이에 따라 국정과제 등 주요 정책결정으로 확정된 사항, 다수부처 연관과제로 정책 조정을 거쳐 결정된 사항 등 '정책결정사항 중 중요사항(고도의 정책사항)'을 추진하는 과정에서 발생한 결과에 대해서 실무직(담당자)의 고의나 중대한 과실이 없는 경우에는 문책기준에서 제외하고 있습니다.



- 1, 2, 3, 4는 문책 정도의 순위를 말한다.
- "고도의 정책사항"이란 국정과제 등 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부처 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다.
- 고의 또는 중과실이 없는 경우란 제3조의2제2항에 해당하는 경우를 말한다.

적극행정 징계면제 심의·통보

- ❖ 징계위원회는 징계대상자의 소명내용이 징계면제 사유에 해당하는지 여부를 반드시 심의하고, 의결서에 반영하여 해당 공무원에 통보하여야 합니다.



공무원 징계령

- ❖ 제12조(징계위원회의 의결) ② 제1항의 의결은 별지 제3호 서식의 징계등 의결서로 하며 서식의 이유란에는 징계등의 원인이 된 사실, 증거의 판단, 관계 법령 및 징계등 면제 사유 해당 여부를 구체적으로 밝혀야 한다.

공무원 징계령 [별지 제3호서식]

징계 또는 징계부가금 의결서

인적사항	소속	직위(직급)	성명
의결주문	징계 종류, 징계부가금 대상금액 및 부과 배수 등을 기재		
이유	징계등의 원인이 된 사실, 증거의 판단, 관계 법령 및 징계등 면제 사유 해당 여부 등을 기재		

「공무원 징계령」 제12조에 따라 위와 같이 의결합니다.

년 월 일

징계위원회

정인

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각합니다.

04

주요 사례(인정·불인정)



인정사례



불인정사례



인정 사례



불인정 사례



인정사례

1 민원인 불편 해소를 위해 개발제한구역 내 민원인 주차장을 설치하는 과정에서 일부 절차 생략

사실관계

- 공무원 A는 개발제한구역 부지 내 공사를 추진하면서 민원인 주차장을 설치하고자 약 1,200㎡를 절토 후 정지 작업을 하였고,
- 이 과정에서 토석 및 일부 콘크리트 폐기물 약 1,260㎡를 개발제한 구역 부지인 ○○일대에 매립하는 등 개발제한구역 토지개발행위 허가를 받지 않은 채 토지의 형질변경(절토, 토석 매립)을 하였음

적극행정 징계면제 주장이유

- 해당 구역이 수몰이 우거진 지역이 아니라 대지로서 사실상 공원으로 이용되기도 하고 있어 별도의 허가가 필요하지 않은 것으로 판단하였으며, 민원인 편의 등 국민생활에 편익을 주는 정책을 적극적으로 수립·집행하기 위해 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것임

인정여부 → 적극행정으로 인정되어 징계를 면제함

① 업무처리의 공공의 이익

- 「개발제한구역의 지정 및 관리에 관한 특별조치법」을 위반한 사실은 인정되나, 해당 공사가 전적으로 민원인 편의 등 공익 목적으로 이루어진 것으로 판단됨

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 법률자문 등을 받아 충분한 검토를 거쳐 허가 절차를 이행하였다면 허가를 득하였을 가능성이 적지 않아 보이는 점, 비위의 정도가 약하고 과실로 인한 비위로서 적극행정을 추진하다가 발생한 것으로 고의 또는 중과실이 없는 것으로 판단함



인정사례

2

침수 피해 예방을 위해 계약해지 대신 대금 감액조정 방법 제시

사실관계

- A기관은 침수 경고 등을 위한 “시스템 개발 용역”의 우선협상대상자로 선정된 B업체가 관련 시스템 개발로 유명한 C업체와 기술지원 확약이 체결되어 기술지원을 받고 있다는 점 등을 감안하여 조달청에 B업체와의 기술협상 성립을 통보하였고 조달청의 계약 담당 공무원은 계약을 체결함
- 이후 A기관은 자체조사 결과 B업체가 C업체로부터 받는 기술지원이 미약하여 용역을 완벽히 완료하기 어렵고, 계약 이행과 관련하여 3회 이상 시정요구를 하였으나 이를 제대로 이행하지 않았다는 사유 등으로 계약 해지를 요청하였으나 조달청의 계약 담당 공무원은 계약을 해지하지 않았음

적극행정 징계면제 주장이유

- 국민 생활에 큰 피해가 예견되는 침수 피해 예방을 위해 조속한 시스템 개발이 필요 하였으며, A기관이 제기한 사유만으로는 계약해지가 어려워 추가 조사 등을 통해 B업체로부터 충분한 기술지원을 받고 있음을 직접 확인하고 다른 해결방안을 모색하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것임

인정여부 → 적극행정으로 인정되어 징계를 면제함

① 업무처리의 공공의 이익

- 계약 해지 후 재계약 추진 시 개발 및 시험운영 일정이 지연되어 우기 전까지 사업완료가 어려울 것이 명백한 점 등 공익 목적에서 이루어진 것으로 판단됨

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 수차례 전문가 의견수렴 및 법률 자문을 거쳐 A기관이 제기한 사유만으로는 계약 해지가 어렵고 법적 소송이 발생 시 승소 가능성도 낮다는 의견을 감안한 점, 추가 조사를 통해 B업체가 C업체로부터 충분한 기술지원을 받고 있는 점을 직접 확인하여 이 사실을 A기관에도 통보한 점, 대금 감액 조정이라는 중재방법을 제시하는 등 계약 이행을 위해 노력한 점 등을 고려할 때 고의 또는 중과실이 없는 것으로 판단함



인정사례

3

법규위반 차량을 긴급히 단속하기 위해 불가피하게 신호 위반

사실관계

- 공무원 A는 순찰차량으로 신호위반 차량을 추격하던 중 신호를 위반하여 교차로에 진입하였음
- 이 과정에서 교통사고를 야기하여 피해차량 운전자에게 약 2주간의 치료를 요하는 상해를 입혀 「교통사고처리특례법」 위반(치상)으로 ‘기소유예’ 처분을 받았음

적극행정 징계면제 주장이유

- 공공의 질서 유지를 위해 법규(신호)위반 차량을 추격하는 과정에서 적극적으로 업무를 수행하다가 신호를 위반한 것임

인정여부 → 적극행정으로 인정되어 징계를 면제함

① 업무처리의 공공의 이익

- 법규위반 차량 단속을 통해 법 질서 회복을 통한 국민안전 확보라는 공익이 달성될 수 있는 것으로 보이고, 단속으로 인해 개인에게 주어지는 이익이 없는 점을 고려할 때 공익목적 행위임이 인정됨

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 당시 사이렌과 경광등으로 주변 차량들에게 충분히 경고하며 교차로에 서행으로 진입하는 등 무리한 추격으로 보이는 정황이 없는 점을 고려할 때 고의 또는 중과실이 없는 것으로 판단함
- 이러한 적극적인 법집행 과정에서 발생한 경미한 교통사고 행위에 대해서도 징계의결을 요구한다면 공무원의 적극적인 업무수행을 저해한다고 판단되는 점 등을 감안할 필요가 있음



인정사례

4

일시적 자금난을 겪고 있는 사업체에 대체산림자원조성비의 분납 허용

사실관계

- 도시계획시설사업자가 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」 제88조와 제92조의 규정에 따라 산지전용 허가를 의제받은 경우 「산지관리법」 제19조 제1항의 규정에 따른 대체산림자원 조성비 분납 대상에 해당하지 않음
- A군은 산지 전용허가에 따른 대체산림자원조성비 부과업무를 처리하면서 일시적으로 자금난을 겪고 있는 도시계획시설사업자로부터 대체산림자원조성비를 분납할 수 있도록 해달라는 요청을 받고 이를 허용함

적극행정 면책 주장이유

- 분할납부를 허용하지 않을 경우 사업이 지연되는 등 도시계획시설사업의 진행에 차질을 빚게 될 우려가 있고, 이 경우 도시계획시설(레저시설 등)로 이용객을 유치하여 낙후된 지역의 주민소득을 증대하고자 한 당초 목적을 달성하기 어려울 수 있어 부득이 분납을 허용함

인정여부 → 적극행정으로 인정되어 감사원에서 불문(처분요구를 하지 않는 것)함

① 업무처리의 공공의 이익

- 도시계획시설사업이 정상적으로 진행될 경우 낙후지역에 이용객 등 인구가 유입되어 지역 경제 활성화라는 공익이 달성될 수 있는 것으로 보이고
- 사업의 정상적인 진행을 위해 일시적으로 자금난을 겪고 있는 도시계획시설사업자에게 대체산림 자원조성비의 분납을 허용한 것이므로 공익목적 행위임이 인정됨

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 당초 공익목적을 달성하기 위해 분납을 허용한 것으로 해당 행위에 고의 또는 중과실이 없다고 판단함



인정사례

5

예산확보가 어렵게 되자 민간투자방식을 통해 대학시설 확충

사실관계

- 「대학설립·운영규정」 제2조 등의 규정에 따르면 교지 내에는 교육 및 공공의 목적에 부합하는 시설을 두도록 규정되어 있음
- A대학교에서 학교 부지 내에 문화회관을 건립하는 사업을 추진하면서 민간자본을 유치하여 문화회관을 건립하고 해당 시설에 대규모 판매시설(전체 연면적 54,379㎡ 중 34,003㎡에 쇼핑센터를 설치)을 배치·분양하는 방식으로 사업을 추진하였음

적극행정 면책 주장이유

- 대학 내 문화·복지·체육시설의 부족 및 노후화로 시설 확충이 시급하지만, 국고지원과 대학 자체재원만으로는 시설 확충이 사실상 불가능한 상황이었음
- 이에 전체 대학 중 최초로 민간투자방식에 의한 대학시설 확충사업을 계획하였고, 민간자본을 유치하고자 판매시설을 포함하게 되었음
- 이로 인해 정부 재정지원 없이 교육 연구 환경을 크게 개선할 수 있었음

인정여부 → 적극행정으로 인정되어 감사원에서 불문(처분요구를 하지 않는 것)함

① 업무처리의 공공의 이익

- 대학 내 시설 확충은 특정 업체에게 혜택을 부여하는 것이 아니라, 교육 연구 환경을 개선하기 위한 것으로 공익목적 행위임이 인정됨

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 문화·복지·체육시설의 부족 및 노후화로 시설 확충이 시급하였으나 국고지원과 대학 자체재원만으로는 시설 확충이 사실상 불가능한 상황에서 민간자본 유치라는 그간 대학에서 시도되지 않았던 새로운 방식의 해결방안을 도입하여 교육환경 개선을 도모한 것으로 업무 처리에 고의 또는 중과실이 없다고 판단됨

인정사례

6 재난위험에 대비하기 위해 면허관청 협의 전에 공유 수면매립 추진

사실관계

- 「공유수면 관리 및 매립에 관한 법률」 제22조 등의 규정에 따르면 공유수면 매립을 하고자 할 때에는 면허관청과의 매립협의 등 매립 절차를 거쳐야 함
- A군은 관내 공유수면을 매립하여 군도를 개설하는 사업을 추진하면서 매립절차를 거치지 않고, 공유수면을 매립한 후 도로를 개설하였고, 미등기 상태에서 위 도로를 사용

적극행정 징계면제 주장이유

- 강풍 및 파도로 인해 노상 구조물이 유실되어 인근 주택이 재난위험에 노출되는 등 도로개설의 시급성이 있다고 판단하여 이를 신속히 해결하기 위해 공유수면 매립을 추진하였음

인정여부 → 적극행정으로 인정되어 감사원에서 불문(처분요구를 하지 않는 것)함

① 업무처리의 공공의 이익

- 주민들이 재난위험에 노출되어 있어 안전을 확보하기 위해 신속히 해결할 필요가 있다고 판단한 결과로 공익목적 행위임이 인정됨

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 매립절차를 거치지 않는 등 관련 법률을 일부 위반한 사실은 있으나, 고의 또는 중과실이 있다고 보기 어렵고, 재난위험에 노출된 해당 지역 주민의 안전을 시급히 확보하기 위해 적극적으로 노력한 점이 인정됨

불인정사례

1 계약서 작성 없이 구두로 용역 의뢰, 예산이 없다는 이유로 대금 지급 지연

사실관계

- 공무원 A는 공공시설 보수공사에 대한 실시설계를 외주 용역으로 추진하지는 의견에 대해 설계예산이 없다는 것을 잘 알면서도
- 예산 소관부서에 설계예산의 배정을 추가로 요구하거나 예산 조정 등의 사전 절차 없이, 기관장에게 외주 용역으로 실시설계를 추진하겠다고 보고하여 승인을 받음
- 해당 공무원은 전부터 알고 지내던 업체에 구두로 용역을 의뢰하여 계약을 체결하였고 이후 용역이 완료되었음에도 불구하고 대금을 지급하지 못하여 민원을 야기하는 등 계약관련 규정을 준수하지 않음

적극행정 징계면제 주장이유

- 지역 주민들의 숙원사업이었던 공공시설 보수공사를 조기에 추진하고, 회계연도 내에 예산 집행을 완료하기 위해 적극적으로 업무를 추진하는 과정에서 발생한 과오임

인정여부 → 적극행정으로 인정되지 않아 징계를 면제하지 않음

① 업무처리의 공공의 이익

- 지역 주민들의 숙원사업을 조기에 추진하려는 목적이었다고 해도, 업체 등 민원인에게 불편을 야기하고 부담을 전가하는 행위는 '공공의 이익'을 위한 것으로 보기 어려움

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 및 관련 규정에 실시 설계 등 외주 용역을 추진할 경우 계약서를 작성하고, 완료 후에는 대가를 지급하도록 규정하고 있음
- 용역과 관련된 업무 전반을 부당하게 처리하고 계약질서를 문란하게 한 바 이는 고의 또는 중과실이 있는 것으로 판단됨



불인정사례

2

계약서 작성 전 대금을 우선 지급하는 등 회계·계약 절차 위반

사실관계

- 주 ○○대사관에서는 청사 및 관저 국유화 사업을 추진하면서 청사 및 관저에서 사용할 가구의 구매 추정가액이 각각 2천만 원을 초과하므로 국가계약법 등에 의한 수의계약을 할 수 있는 대상인지 여부를 확인하여야 함에도 불구하고 이를 제대로 검토하지 않았고,
- 관저 가구 구매계약이 체결되지 않았는데도 계약 대금을 지급하는 등 계약절차를 준수하지 않음

적극행정 징계면제 주장이유

- ○○국의 열악한 특수지 환경에서 충분한 인력 없이 청사 및 관저 국유화를 추진하는 과정에서 통상적인 업무처리 관행 및 절차를 따를 경우 외교목적 달성에 심각한 지장이 있을 수 있어 관련 업무를 적극적이고 능동적으로 수행하는 과정에서 발생한 불가피한 과오임

인정여부 → 적극행정으로 인정되지 않아 징계를 면제하지 않음

① 업무처리의 공공의 이익

- 청사 및 관저 국유화 사업 자체의 공공성은 인정될 수 있으나, 특정 업체에 계약대금을 미리 지급하는 등의 행위는 자칫 특혜성 행위에 해당할 수 있어 공공의 이익을 충족한 것으로 판단하기 어려움

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따라 수의계약을 할 수 있는 대상인지를 확인하고, 계약 체결 이후에 대금을 지급하도록 규정하고 있음에도 불구하고, 구매절차 전반을 부당하게 처리하고 계약질서를 문란하게 한 것은 고의 또는 중과실이 있는 것으로 판단됨



불인정사례

3

확인절차 누락으로 인해 ○○급여 부적정 지급

사실관계

- 공무원 A는 ○○급여금 수권자의 사망에 따른 신상변동 신고 및 순위변경 업무를 처리하면서,
- 수권자의 사망을 증명할 수 있는 기본증명서나 사망진단서 등을 제출받지 않아 실제 수권자의 사망일이 2006. 1. ○.임에도 수권자의 아들이 신고한 날인 2014. 1. ○.을 수권자의 사망 신고일로 보고, 그 시점에 수권자의 동생으로 순위변경 결정을 함
- 이에 따라 2006. 1월부터 상당기간 ○○급여금을 부정 지급한 수권자의 아들에게 시효기간 만료로 ○○급여금 환수 조치 등을 제대로 하지 못하게 됨

적극행정 징계면제 주장이유

- 고의로 ○○급여금 부정수급을 눈 감아 주려 한 것은 아니고, 미결된 업무를 조속히 해결하고, 차순위 수권 유족에게 빨리 혜택을 주고자 적극적으로 노력하는 과정에서 발생한 과오라고 주장함

인정여부 → 적극행정으로 인정되지 않아 징계를 면제하지 않음

① 업무처리의 공공의 이익

- 수권자의 사망에 따른 순위변경 업무를 적절하게 처리하지 못해 부정수급 결과를 야기한 것은 업무처리의 공공의 이익을 충족한 것으로 판단하기 어려움

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 수권자의 사망기록이 포함된 기본증명서 제출절차 등을 제대로 이행하였다면 수권자의 사망일을 명백하게 알 수 있었고,
- 관련 규정에 따르면 공무원 A는 관계 행정기관 등에 필요한 협조를 요청할 수 있었으나 기본증명서 발급에 대한 협조 요청을 하지 않았던 점 등은 고의 또는 중과실이 있는 것으로 판단됨



불인정사례

4

특정 업체에 협의기간 연장, 기준보다 높은 가격으로 미분양주택 매입

사실관계

- A공사의 공공임대 주택공급을 위한 미분양 아파트 매입공고 등에 따르면 매입가격은 주거·지역여건, 준공기간 등을 감안, 위 공사에서 산정한 등급별 협의매입률로 산정하는 것을 원칙으로 하되 필요시 직상위 등급의 협의매입률 이내에서 매입하는 것으로 되어 있고, 매입협의기간까지 협의가 성립되지 않을 경우 협의가 결렬되는 것으로 규정되어 있음
- 이에 따라 A공사는 6개 업체와 매입협의를 진행하여 2개 업체는 협의를 완료하고 4개 업체와는 협의가 결렬되었는데도, 협의가 결렬된 4개 업체 중 B업체에 대해서만 협의기간을 1주일 연장하였고,
- 연장된 협의기간까지도 협의가 안되자 재협의를 진행한 후 매입가격을 직상위 등급의 협의 매입률 보다도 높은 가격을 적용하여 아파트를 매입하였음

적극행정 면책 주장이유

- 미분양 주택을 매입하여 저렴한 수준의 임대조건으로 10년 공공임대 주택을 공급함으로써 서민주거안정에 기여하기 위한 목적임

인정여부 → 적극행정으로 인정되지 않아 감사원에서 문책요구함

① 업무처리의 공공의 이익

- 이 건 사업자체의 공익성은 인정되나, 특정 업체에 대해서만 협상 결렬 후 재협상을 실시하고 매입가격을 기준보다 높게 적용한 것은 특혜성 행위에 해당하므로 공익목적 행위로 인정하기 어려움

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 특정 업체에 대해서만 특혜성 행위를 하면서 매입공고 등에 규정된 절차를 준수하지 않은 것은 고의 또는 중과실이 있는 것으로 판단됨



불인정사례

5

예산조기집행을 사유로 기존 공사계획을 변경하여 비용 증가를 야기

사실관계

- ○○부는 항로 준설공사 계획 수립 및 계약 업무를 처리 시 투기장보다 가까운 인근 산업단지에 준설토를 공급함으로써 준설토의 운송비용과 산업단지의 조성비용을 낮추는 것으로 '항로 준설계획'을 수립하고,
- 이에 따라 산업단지 조성공사의 일정에 맞추어 항로 준설공사의 계약(계약금액 149억 원)을 체결하고도, 상반기 예산조기집행 실적이 목표치에 미달하고 연내 준공이 어려워 예산 이월이 예상된다는 사유로 공사일정을 앞당기기 위해 준설토를 투기장에 투기하는 것으로 변경 계약을 체결함
- 그 결과 항로 준설공사비가 13억 원 증액되고, 57억 원 상당의 준설물량이 축소되었으며 산업단지 조성비로 39억 원이 추가 소요되는 등 기존 방식보다 공사비가 총 109억 원 증가

적극행정 면책 주장이유

- 예산을 조기집행하고 예산 이월을 방지하였으며 항로 준설을 통해 낮은 수심으로 인한 선박 사고를 예방하고 항만 운영의 효율성을 증대하는 등 항만 이용자에게 편익을 제공하기 위한 목적임

인정여부 → 적극행정으로 인정되지 않아 감사원에서 문책요구함

① 업무처리의 공공의 이익

- 항로 준설공사비 예산 149억 원을 조기집행함으로써 얻을 수 있는 공익이 109억 원의 예산을 낭비함으로써 저하되는 공익보다 높다고 보기 어려우므로 신청인들의 행위를 공익목적 행위로 인정하기는 어려움

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 충분한 검토 없이 변경계약을 체결함에 따라 예산을 낭비한 행위는 고의 또는 중과실이 있는 것으로 판단됨



불인정사례

6

보조금이 과다 지급된 사실을 확인하고도 그대로 정산처리

사실관계

- 「보조금 관리에 관한 법률」에 따라 보조금집행자는 지급한 보조금이 정당하게 사용되었는지 확인하고 사업비 정산을 실시하여야 하며,
- 사업자가 거짓 신청이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금을 교부받은 경우에는 보조금 교부결정의 전부 또는 일부를 취소할 수 있으며, 해당 취소 부분에 대한 보조금과 이로 인한 이자의 반환을 명하도록 규정
- 그런데 ○○시는 보조사업자의 거짓 신청으로 가축 분뇨에너지화 사업 중 발전기 등 기계 분야에 대한 보조금이 과다하게 지급되었다는 사실을 확인하고도 보조금 교부결정 취소 및 반환을 명하지 않고 그대로 정산처리

적극행정 면책 주장이유

- 가축분뇨에너지화 사업은 가축분뇨를 처리하여 기후변화에 대응하기 위한 공익적 사업으로서, 당초 반대하던 주민들의 동의를 이끌어내고 나아가 사업자와 주민들 간의 합작법인을 유도하여 지역 주민들의 소득과 고용창출 등을 추구하는 등 모범적으로 업무를 처리함

인정여부 → 적극행정으로 인정되지 않아 감사원에서 문책요구함

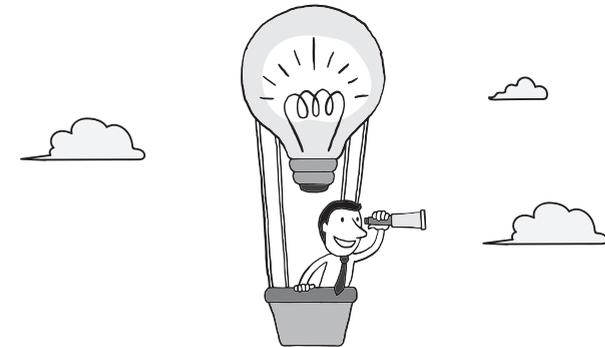
① 업무처리의 공공의 이익

- 가축분뇨에너지화 사업의 추진과정은 적극적이었다고 볼 수 있는 여지가 있으나, 이 건 지적대상은 사업 착수 등 추진과정이 아닌 보조금 정산 부분임

② 고의 또는 중과실이 없었을 것

- 보조금이 과다 지급된 사실을 확인하고도 이를 반환받기 위한 조치를 취하지 않고 그대로 정산처리한 것은 담당 공무원으로서 맡은 바 업무를 소홀히 한 것이므로 고의 또는 중과실이 있는 것으로 판단됨

적극행정



www.mpm.go.kr

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각할 것이다.



소극행정

01. 소극행정의 정의
02. 유형 및 판단기준
03. 징계기준
04. 유형별 사례

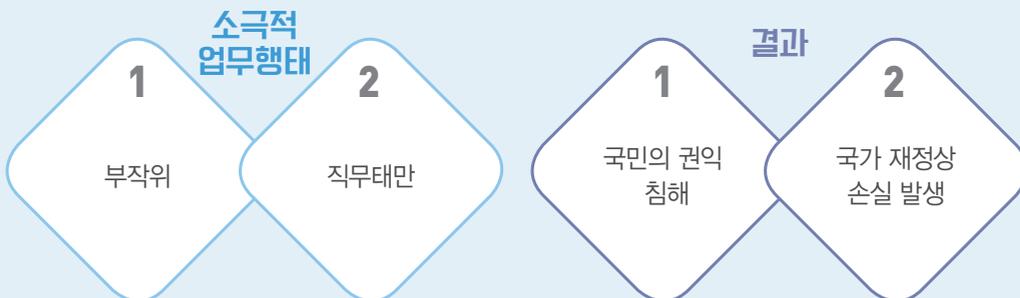
소극행정, No!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.

01

소극행정의 정의



공무원의 소극행정은 징계의 대상입니다



징계대상으로서의 소극행정

- ✔ 「국가공무원법」 제56조(성실 의무)에 따라 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행해야할 의무가 있습니다.
- ✔ 소극행정이란 공무원이 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 의미합니다.
- ✔ 여기에서 부작위는 공무원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 아니하는 것을 의미합니다. 직무태만은 통상적으로 요구되는 정도의 노력이나 주의의무를 기울이지 않고, 업무를 부실·부당하게 처리하는 것을 의미합니다.

소극행정 유형

- ✔ 소극행정 유형은 ① 적당편의, ② 업무해태, ③ 탁상행정, ④ 기타 관 중심 행정 등 4가지 유형으로 구분할 수 있습니다.
- ✔ 다만, 하나의 업무행태가 두 가지 이상의 유형에 해당될 수 있습니다. 예를 들어 민원 신청에 대해 불필요한 서류를 지속적으로 요구하며 처리를 하지 않는 경우 ‘업무해태’로 볼 수 있고, ‘기타 관 중심 행정’으로도 볼 수 있습니다.

소극행정, No!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.

02

유형 및 판단기준



소극행정의 유형은 4가지로 구분할 수 있습니다.



소극행정의 유형별 정의와 판단기준은 다음과 같습니다.

<p>적당편의</p> <ul style="list-style-type: none"> 문제해결을 위해 노력하지 않고, 적당히 형식만 갖추어 부실하게 처리하는 행태 <p>판단기준(예시)</p> <ul style="list-style-type: none"> 업무와 관련된 중요한 정보·지식·의견 등을 파악하지 않고 처리하는 행태 규정을 따르거나 고려하지 않고, 민원인 등과 타협·절충으로 대충 처리하는 행태 	<p>업무해태</p> <ul style="list-style-type: none"> 합리적인 이유 없이 주어진 업무를 게을리 하여 불이행하는 행태 <p>판단기준(예시)</p> <ul style="list-style-type: none"> 특별한 사유 없이 소관업무를 처리하지 않거나 느장 대응하는 행태 민원신청·신고 등을 특별한 사유 없이 접수·처리하지 않는 행태 주어진 권한과 의무를 이행하지 않는 행태
<p>탁상행정</p> <ul style="list-style-type: none"> 법령이나 지침 등의 변화에도 불구하고 과거 규정에 따라 업무를 처리하거나, 기존의 불합리한 업무관행을 그대로 답습하는 행태 <p>판단기준(예시)</p> <ul style="list-style-type: none"> 개정 법령이나 지침을 따르지 않고, 종전 지침이나 현재 규정에 부합하지 않는 전임자의 업무처리 방식을 그대로 답습하는 행태 보다 효율적·효과적인 방법이 있음을 알고 있거나 알 수 있음에도 편이상 관례대로 처리하는 행태 업무처리의 문제점을 인식하면서도 기존 관행을 그대로 답습하는 행태 	<p>기타 관 중심 행정</p> <ul style="list-style-type: none"> 직무권한을 이용하여 부당하게 업무를 처리하거나, 국민 편익을 위해서가 아닌 자신과 소속 기관의 이익을 위해 자의적으로 처리하는 행태 <p>판단기준(예시)</p> <ul style="list-style-type: none"> 업무처리에 따르는 비용을 국민(민원인 등)에게 떠맡기거나, 공무원이 당연히 해야 할 업무를 국민(민원인 등)이 대신 준비하거나 처리하게 하는 행태 규정·예산 등을 특정인의 이익을 위하여 자의적으로 해석·활용하거나, 법·제도적 허점을 이용하여 본인의 이익을 추구하는 행태 자의적인 업무처리로 국민이나 민원인에게 피해를 주는 행태

소극행정, No!
 적극행정, 국민이
 행복합니다.

03

징계기준



소극행정에 대한 징계는 두 가지로 분류됩니다.



행위자에 대한 징계

- 성실의무를 위반한 비위 유형 중에서 부작위나 직무태만은 그 자체로도 징계대상이 되나, 그로 인해 특히 국민의 권익을 침해하거나 국가재정상의 손실을 발생하게 한 경우에는 더욱 엄중히 처벌할 필요가 있습니다.
- 이에 따라 「공무원 징계령 시행규칙」에서는 소극행정을 별도의 기준으로 규정하고, 고의가 있는 경우 파면까지 가능하도록 징계기준을 강화하였습니다.

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실 의무 위반				
가. 「국가공무원법」 제78조의2 제1항제2호에 해당하는 비위	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해	파면	해임	강등-정직	감봉
다. 부작위·직무태만(라목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 소극행정	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책

비고 ② 제1호라목에서 "소극행정"이란 공무원의 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익침해 또는 국가 재정상의 손실이 발생하게 하는 업무행태를 말한다.(이하 생략)

- ✔ 징계는 공무원에 대한 불이익 처분으로서 징계양정에 있어서는 재량권의 한계가 준수되어야 합니다. 징계위원회는 징계사건을 심의·의결할 때에도 각급 징계위원회 간에 징계양정의 형평을 유지하고 공정성을 확보하기 위해 특별한 사정이 없는 한 「공무원 징계령 시행규칙」의 징계기준을 준수해야 합니다.
- ✔ 부작위 또는 직무태만 뿐만 아니라, 이로 인해 국민의 권익침해 또는 국가 재정상의 손실을 초래한 소극행정의 경우에는 비위의 정도와 고의·중과실 여부 등을 종합적으로 고려하여 엄정하게 양정을 판단해야 합니다.
- ✔ 권위적인 자세로 기존의 불합리한 업무 관행을 그대로 답습하거나 설명을 부실하게 하는 등의 행태는 소극행정인 동시에 갑질일 수 있습니다. 이에 따라 법령의 범위 안에서 더욱 엄정한 조치가 필요합니다.
- ✔ 소극행정으로 인한 비위는 성, 금품, 음주운전 등 3대 비위와 마찬가지로 공직사회에서 근절되어야 할 중대 비위입니다. 이에 따라 부작위 또는 직무태만 비위는 표창 등이 있더라도 징계를 감경할 수 없도록 하였습니다.

감독자에 대한 징계

- ✔ 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상의 손실을 발생하게 한 비위사건인 경우에는 그 비위행위자는 물론 비위와 관련된 감독자에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 합니다.

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각할 것이다.

04

유형별 사례



소극행정 사례와 시사점을 다뤄봅니다.



유형별 소극행정 사례

적당편의	
<ul style="list-style-type: none"> ① 정품여부 확인·점검 절차 누락 ② 전문적인 지식 부족을 이유로 임의적 판단 및 보고 누락 ③ 법령 등에 따른 계약 절차 미준수 ④ 선박 충돌이 예견됨에도 조치사항 미이행 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 규정 개정여부를 직접 확인하지 않고, 담당자 말만 믿고 업무처리 ⑥ 불법체류 경력 외국인에 대한 부적절 처리 ⑦ 의례적이고 형식적인 답변으로 인한 혼란 야기 ⑧ 채용시험 절차 중 확인·점검 소홀
업무해태	탁상행정
<ul style="list-style-type: none"> ① 긴급한 상황에서 업무지시 미이행 ② 사업 완료 후 대금 미지급 ③ 직무관련범죄 미신고 ④ 검토 소홀로 인한 증명서 부적절 발급 ⑤ 부적절한 안전 관리 대책 및 조치 	<ul style="list-style-type: none"> ① 개정된 법령 및 지침 미적용
	기타 관중심 행정
	<ul style="list-style-type: none"> ① 민원 업무 부적절 처리



소극행정 사례

1 정품여부 확인·점검 절차 누락

사실관계

- 공무원 A는 ○○시설 수리에 사용되는 물품(부품 등)의 납품검사 과정에서 견본을 선별하여 정품 여부 등을 확인하는 등 확인·점검 절차를 거쳐야 했지만, 기존에 작성된 납품 검사 조서를 소급 적용하여 최종 납품되었던 물품에 이상이 없다는 의견으로 내부 보고를 하였고,
- 이후 업체로부터 정품 증명서 없이 물품을 납품 받았다는 사실을 인지하였음에도 해당 물품에 대한 인수를 거부하거나 반품 처리하지 않았음
- 이후 본부 감사를 통해 해당 시설이 비정품으로 수리되었다는 사실이 밝혀져 이를 정품으로 다시 수리하게 됨

소극행정 판단

- 해당 공무원은 계약조건에 명시된 수요부품 및 규격을 충족하고 있는지 철저히 확인했어야 함에도 본인의 독자적 판단으로 해당 절차를 생략하여 정품으로 다시 수리해야하는 결과를 초래함
- 이는 '업무와 관련된 중요한 정보 등을 파악하지 않고 처리'하는 적당편의 행태로 국가예산을 낭비하게 되어 소극행정으로 판단



규정대로 확인·점검절차를 거치지 않고, 부실하게 처리하여 국가 재정상의 손실을 발생하게 한 것에 대해 징계 처분



소극행정 사례

2 전문적인 지식 부족을 이유로 임의적 판단 및 보고 누락

사실관계

- 공무원 A는 제조업체가 해당 물품의 제조에 사용한 원자재의 사용내역을 파악하여 당초 신고한 원자재와 동일한 것을 사용하는지 확인해야 함에도 불구하고
- 해당 물품 상세내역 설명서에 쓰이는 용어 등이 너무 전문적이고 복잡하여 이를 이해할 수 없다는 사유로 제조업체에서 사용한 원자재와 당초 신고한 원자재가 상이하다는 사실을 인지하지 못하였고 동일한 것인지 여부를 확인조차 하지 않았음
- 이후 물품 최종 납품 단계에서 당초 신고한 원자재와 동일한 것이라고 임의로 판단하고, 상급자 및 기관장 등에게 문제가 없는 것으로 보고하여 최종 납품되도록 하였음

소극행정 판단

- 지나치게 전문적인 내용으로 사용된 원자재가 기존 계약조건에 명기된 원자재와 동일한 것인지 스스로 확인이 어렵다면, 관련 전문가나 전문기관에 의뢰하여 확인하는 방법도 있음에도 시도하지 않은 점, 임의로 판단·보고하여 승인되지 않은 원자재가 사용되도록 하는 등 적당편의의 행태로 국가예산을 낭비하게 되어 소극행정으로 판단



시사점
전문분야라는 이유로 해결방안이나 보완방안을 마련하지 않은 채 규정대로 확인 절차 등을 거치지 않고, 부실하게 처리하여 국가 재정상의 손실을 발생하게 한 것에 대해 징계 처분



소극행정 사례

3 법령 등에 따른 계약 절차 미준수

사실관계

- 공무원 A는 교육계획 수립 시 기념품 500개 구입을 계획하였으나, 이후 참석을 희망하는 교육생이 당초 계획보다 늘어나 기념품 100개를 추가로 구매하기로 함
- 추가 구매를 위해서는 기존 계약에서 해당 수량을 정정(500개→600개)하는 절차를 거쳐야 했지만 계약을 수정하는 절차가 번거롭다는 이유로 추가 납품한 100개 분량의 금액은 다른 계약 체결 시 납품가격을 부풀리는 방법으로 발송해 주기로 구두 약속을 하고, 이번 건은 계약 조건(수량 및 금액)의 변경 없이 600개를 납품 받았음
- 이후 공무원 A는 기존 약속과는 달리 납품 업체와 추가로 계약을 체결하지 않았고, 이에 납품 업체에서는 추가로 납품한 물품(100개)에 대한 대금 지급을 요구하자 납품업체의 연락을 계속 피하는 등 적절하게 대응하지 않았음

소극행정 판단

- 계약 조건의 수정이 필요한 경우에는 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 등 관련 법령에 따라 적법한 절차를 거쳐야 하나, 단지 번거롭다는 이유로 규정을 따르지 않고 민원인 등과 타협·절충으로 대충 처리하는 적당편의의 행태로 국민의 권익을 침해하게 되어 소극행정으로 판단



시사점
절차가 번거롭더라도 규정에 따라 변경계약을 하는 것이 맞습니다. 규정을 준수하지 않고 타협·절충으로 대충 처리하여 국민의 권익을 침해한 것에 대해 징계 처분



소극행정 사례

4 선박 충돌이 예견됨에도 조치사항 미이행

사실관계

- 공무원 A는 야간에 당직명령을 받고 근무하던 중 어선을 발견하였고, 야간에는 상호간 식별이 어려워 발견 즉시 본선의 엔진을 시동하여 회피동작을 실시해야 하나,
- 본선을 향해 다가오는 어선을 발견하는 경우 주·야간 구분 없이 수신호를 통해 해당 선박이 회피토록 하는 것이 관행이라며, 주간 또는 원거리인 경우처럼 상대 어선측이 먼저 회피하도록 수신호만 하는 등 조치를 미흡하게 하여 결국 본선과 어선이 충돌하게 되었음

소극행정 판단

- 야간은 주간과 달리 멀리 떨어져 있는 선박끼리 수신호를 확인하기 쉽지 않은 점, 관련 지침에서는 일정 거리 이내로 선박이 접근할 경우 엔진을 시동하여 회피동작을 실시하도록 규정하고 있음에도 불구하고 공무원 A는 적절한 조치를 취하지 않았음
- 이는 규정을 따르거나 상황 등을 고려하지 않은 적당편의 행태로 이로 인해 본선 일부가 파손되어 수리하는 등 국가 재정상의 손실을 야기하여 소극행정으로 판단



위험이 예견되는 상황에서는 안전을 위해 더욱 적극적으로 행동하는 것이 바람직합니다. 규정을 준수하지 않고, 관행이라며 적당히 처리한 것에 대해 징계 처분



소극행정 사례

5 규정 개정여부를 직접 확인하지 않고, 담당자 말만 믿고 업무처리

사실관계

- 규제개선 업무를 담당하고 있는 공무원 A는 관련 기관 및 이해관계자, 단체 등과 장기간 논의를 통해 '○○산업 규제개선(안)'을 마련하여 주무부처에 제출하였음
- 이후 공무원 A는 해당 규제개선(안)이 법령 등을 통해 반영되었는지 여부를 확인하고 해당 과제를 종료처리 하여야 함에도 불구하고 주무부처 담당자의 '다음 주에 법령 개정이 완료 된다'는 구두 답변만 믿고 시스템에서 '종료처리' 하였음
- 그러나 이와 달리 법령이 예정대로 개정되지 않았으며, 이해관계자 및 단체 등은 시스템에서 규제개선(안)이 종료되었다는 사실만 확인하고, 관련 설비 및 업무 절차를 변경하려 하였음
- 이를 인지한 공무원 A는 관련 법령이 개정되지 않았음을 정정 안내하였지만 이해관계자 및 업체 등으로부터 민원을 야기하였음

소극행정 판단

- 규제개선 과제의 종료는 법령 개정 공포나 시행을 통해 가능한데, 규제개선 업무 담당자로서 법령 개정여부를 스스로 확인하는 절차를 소홀히 하고, 적당히 처리하는 행태로 전화로 확인만 한 채 시스템을 통해 먼저 조치함으로써 이를 신뢰한 업체나 이해관계자의 불편을 야기하는 등 권익을 침해한 점을 고려하여 소극행정으로 판단



업무와 관련된 절차를 반드시 확인하고 업무를 수행하여야 합니다. 절차나 결과를 확인하지 않고, 담당자의 말만 믿고 대충 처리한 업무 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

6 불법체류 경력 외국인에 대한 부적절 처리

사실관계

- 일반심사대에서 재심으로 인계된 외국인 환승객이 밀입국 등 불법입국 또는 불법취업을 기도할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 입국을 불허하고 송환지시 하거나, 입국목적이 불분명하지만 송환 지시함이 상당하거나 입국 허가함이 부적당하다고 판단되는 경우 해당 항공사에 통보하여야 함에도 불구하고,
- 공무원 A는 과거 불법체류 경력으로 재심으로 인계된 외국인 B에 대해 절차가 번거롭다는 등의 이유로 정밀 재심사도 하지 않고 입국을 불허하면서 송환지시 및 항공사에 통보도 하지 아니하고 외국인 B가 스스로 환승장까지 찾아가도록 단순 안내만 하였고, 이에 따라 외국인 B는 환승장으로 가지 않고 무단 입국하게 되었음

소극행정 판단

- 재심 대상자 심사 업무와 관련된 규정을 따르지 않고 대충 처리하는 행태로 인해 외국인 B가 입국심사대를 통과하여 무단 입국하게 되었고, 이는 국민 안전에 위해가 될 수도 있었기 때문에 적당히 업무를 처리한 행태에 대해 소극행정으로 판단



국민의 안전과 관련된 사안으로 규정을 따르지 않고 업무를 대충 처리하는 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

7 의례적이고 형식적인 답변으로 인한 혼란 야기

사실관계

- ○○시에서는 ○○산업지역 입주기관 중 한 업체의 업종 변경 허가 신청을 받고 '○○산업 활성화를 위한 운영에 관한 법률 및 지침' 등에 따라 소관 기관의 담당 공무원 A에 사전협의를 요청하였음
- 공무원 A는 해당 산업의 경우 ○○산업지역 '입주제한 업종'에 해당한다는 의견을 제시했어야 함에도 불구하고 '의견 없음' 취지의 내용으로 ○○시에 회신하여 ○○시는 해당 업체에 업종 변경 허가를 승인한다는 취지로 회신하였음
- 이후 공무원 A는 해당 산업이 '입주제한 업종'에 해당한다는 사실을 확인하고 ○○시 및 해당 업체에 해당 사실을 통보하여 혼란을 야기하였음

소극행정 판단

- 공무원 A는 관계 법령에 근거하여 입주제한 및 입주장려 업종을 명확히 확인하고 안내해야 함에도 불구하고 관련 협의에 "의견 없음"이라고 무성의하게 답변하였음
- 이는 업무와 관련된 중요한 정보 등을 파악하지 않고 처리하는 적당편의 행태로 ○○시와 해당 업체에 불필요한 시간과 노력을 허비하게 한 사실이 인정되므로 소극행정으로 판단



법령이나 규정을 명확하게 확인하지 않고 업무를 대충 처리하는 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

8 채용시험 절차 중 확인·점검 소홀

사실관계

- 인사(채용)업무를 담당하고 있는 공무원 A는 경력경쟁시험의 서류전형합격자 결정시 서류전형위원의 평정결과에 대한 확인을 철저히 하여야 함
- 그러나, 이를 소홀히 함으로써 어학성적이 없는 응시생에게 해당 항목에서 만점이 부여되는 상황이 발생하여, 결과적으로 정상적인 평정을 했다면 불합격했어야 할 응시생이 서류전형에 합격하여 면접시험 대상으로 결정되는 등 경력경쟁채용시험을 부적절하게 운영하였음

소극행정 판단

- 인사(채용)담당 공무원으로서 규정이나 지침 등에 따라 서류전형위원회 위원의 평정결과를 철저히 확인했어야 함에도 불구하고 이를 따르지 않고 대충 처리한 결과, 정상적인 절차로 진행되었다면 합격했어야 할 타 응시자가 불합격되는 결과를 초래하는 등 공무원임권을 침해한 점이 인정되므로 소극행정으로 판단



채용업무 담당자에게는 규정에 따른 공정한 채용시험 관리가 가장 중요합니다.
규정을 따르지 않고, 적당히 대충 처리하는 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

1 긴급한 상황에서 업무지시 미이행

사실관계

- 특정 법 위반에 대한 신고가 ○○기관으로 접수되었으나 ○○기관에는 이 업무를 담당하는 부서가 없었음
- 이에 ○○기관의 장은 관련 부서 간 협의를 거쳐 A부서에서 해당 사건을 담당하도록 했고, ○○기관의 장과 A부서의 장은 공무원 B에게 사안의 긴급성을 감안하여 1차적으로 관련 사건에 대한 조사를 하도록 직접 지시하였음
- 그러나 공무원 B는 본인의 고유 업무가 아니라는 이유로 이를 상당기간 처리하지 않았음

소극행정 판단

- 공무원 B는 현재도 배정받은 업무가 많고, 해당 법 위반 사건이 본인의 업무분장표에서 정한 고유 업무가 아니라는 등 합리적인 이유 없이 지시를 불이행하였고, 이에 따라 신고된 업체가 법 위반사실을 은폐하거나, 해외로 도피할 수도 있었던 점을 감안하여 소극행정으로 판단



국민의 생명·재산과 관련된 신고임에도 불구하고, 특별한 사유 없이 소관업무를 처리하지 않는 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

2 사업 완료 후 대금 미지급

사실관계

- 소속 기관 업무시설 증축 설계공사 담당인 공무원 A는 계약을 체결한 업체가 기한에 맞춰 설계공사를 완료하고 대금을 청구하였으나, 당초 책정되었던 예산이 부족하다는 이유로 완료일로부터 6개월이 경과할 때까지 대금 지급을 하지 않는 등 업무를 게을리하여 업체로부터 다수의 민원을 유발

소극행정 판단

- 공사 담당 공무원으로서 해당 사업의 세부내용을 정확히 파악하여 예산 세목에 반영하여야 하며, 만약 관련 세목이 없거나 지급 가능한 예산이 부족하다고 판단되는 경우에는 예산담당 부서 등에 신속히 보고 후 추가예산 책정 등을 요청해야하고, 대금 청구 이후에는 규정 및 계약사항대로 완료되었는지 여부를 확인하고 정해진 기간 내에 대금을 지급해야 함
- 그러나 공무원 A는 당초 책정하였던 예산이 부족하여 추가적으로 예산을 확보하는 과정에서 대금을 지급하지 못하였다는 등 합리적인 이유 없이 주어진 업무를 게을리 하여 해당 업체의 불편을 야기한 결과로 인해 소극행정으로 판단



예산을 정확히 편성하고 집행하는 것이 중요함에도 불구하고, 합리적인 이유 없이 주어진 업무를 게을리 하여 불이행하는 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

3 직무관련범죄 미신고

사실관계

- 공무원은 직무를 수행하면서 직무와 관련된 범죄를 알게 된 경우나 그 의심이 있는 경우에는 수사기관 등에 신고하여야 함에도 불구하고,
- 공무원 A는 같은 기관에 근무하는 공무원 B의 범죄 행위에 대하여 수차례에 걸쳐 다른 직원들로부터 보고 및 신고를 받고도 사실관계를 조사하거나 수사기관 등에 신고를 하지 아니한 채 공무원 B에게 구두로만 지도 후 사안을 자체 종결 처리하였음

소극행정 판단

- 공무원 A는 관련 규정을 인지하지 못해 신고의무를 다하지 못한 것이라고 주장하나, 관련 규정을 인지하지 못한 사실이 업무 해태의 합리적인 이유가 될 수 없으며,
- 공무원 B의 직무관련 범죄 행위를 인지하고도 적극적인 조치를 하지 않는 등 업무를 해태함으로써 더 많은 피해자가 발생하도록 방치한 점은 관리자 및 공무원으로서 그 책임을 다하지 않은 것으로 판단되어 소극행정으로 판단



관리자로서 직무관련 범죄에 대한 철저한 관리가 필요함에도 불구하고, 규정대로 업무를 처리하지 않고 느장 대응한 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

4 검토 소홀로 인한 증명서 부적정 발급

사실관계

- 공무원 A는 민원처리 업무를 수행하면서 실적증명서 발급 시 계약서와 부속서류 및 준공서류 등을 꼼꼼히 검토·확인하여야 함에도 불구하고,
- B업체로부터 기존 실적 외에 추가 실적이 있다는 구두 설명만을 듣고 객관적인 자료를 확인하지 않은 채 B업체의 요청대로 실적 증명서를 발급해주었음
- 하지만 B업체에서 설명한 실적은 거짓이었고, B업체는 공무원 A가 발급해준 허위 실적 증명서를 가지고 입찰에 응모하여 낙찰을 받았음
- 이후 B업체의 허위 실적 증명 사실이 밝혀져 민원을 야기

소극행정 판단

- 공무원 A는 소관 업무가 전문적이고 과다한 상황에서 신속하게 민원을 처리하는 과정에서 발생한 일이라고 주장하나,
- 해당 증명서 발급과 관련하여 수차례 민원이 제기 되어 중요한 사안임을 인지하고 있었음에도 업체의 구두 설명만 믿고 관련 서류 검토 또는 현장 방문 없이 허위 실적증명서를 발급함으로써 국가예산을 낭비하여 소극행정으로 판단



소관 업무가 전문적이고 업무량이 많다는 이유만으로 객관적 자료 검토 없이 소홀히 업무를 처리한 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

5 부적절한 안전 관리 대책 및 조치

사실관계

- 공무원 A는 행사를 준비하는 과정에서 인기가수 출연에 따라 많은 관람객이 운집할 것으로 예상됨에도 불구하고, 「공연법」 제11조(재해예방조치) 및 「공연법 시행령」 제9조(재해대처 계획의 신고 등) 등에 따른 안전관리인력의 확보, 배치계획, 공연계획서가 포함된 재해대처 계획을 구청장 등에게 신고하지 않았음
- 또한, 기타 안전조치 소홀로 행사 중 상해를 입은 피해자가 발생하여 관할 검찰청으로부터 '업무상과실치상'으로 기소유예 처분을 받았음

소극행정 판단

- 공무원 A는 관람 예정인원을 사전에 예상하기 어려워 재해대처계획 신고대상에 해당하는지 판단이 어려웠고, 담당 업무가 많아 계획 수립이 어려웠다고 주장하나, 이것이 업무해태의 합리적인 이유가 될 수 없음
- 또한, 안전사고 예방을 위해 안전관리인력에 대한 사전 교육이 필요함에도 전화나 문자 메시지로만 지시하는 등 안전관리를 게을리 한 점, 안전펜스와 경고문 및 안전요원을 배치하지 않은 점 등으로 관람객 일부가 부상을 당하는 등 국민의 권익을 침해하였기에 소극행정으로 판단



안전과 관련하여 항상 규정을 준수하고, 발생가능한 상황별 적절한 대응조치를 마련하는 것이 중요함에도 불구하고 업무 과다를 이유로 이를 불이행한 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

1 개정된 법령 및 지침 미적용

사실관계

- 공무원 A는 건물 보수용역 계약 체결을 위한 예상가격 중 해당 용역업체 직원의 노임 단가 등을 산정하는 과정에서 개정된 법령 및 지침에 따른 단가 및 규격 등을 적용하여야 했으나 전임 담당자가 작성하였던 기존 서식의 단가를 그대로 적용하였음
- 이후 계약된 금액에서 월급을 지급받는 업체 직원들이 해당 계약이 개정 전의 법령 및 지침 단가 및 근로조건(휴식 등)에 맞춰 지급·운영되고 있다는 사실을 알게 되어 단체로 항의하는 등 민원을 야기하였음

소극행정 판단

- 해당 공무원은 업무 처리 시 관련 법령이나 지침이 개정되었는지 여부를 확인하지 않고, 전임자의 서식 등 업무처리방식을 그대로 답습하는 전형적인 탁상행정 행태를 보임
- 이로 인해 해당 업체 직원들에게 직접적으로 손해를 야기하고, 행정의 신뢰를 저하시킨 사실이 인정되어 소극행정으로 판단



현재 규정에 부합하지 않는 전임자의 업무처리 방식을 그대로 답습하는 행태에 대해 징계 처분



소극행정 사례

1 민원 업무 부적정 처리

사실관계

- 법정 민원인 제조업 신고 업무를 담당하는 공무원 A는 필요한 서류가 미비되었다며, 업체의 신고를 지속적으로 접수하지 않고 지연시킴
- 민원업체가 감사원에 해당 사건에 대한 조사를 요청하자, 비로소 민원 접수를 하고, 신고증을 발급하는 등 민원신청 업체가 불필요한 시간과 노력을 허비하고, 사업 진행에 차질을 빚게 하였음

소극행정 판단

- 공무원 A는 대국민 민원서비스를 적극적으로 추진해야 하는 민원담당 공무원으로서 민원인이 해당 관서를 방문했을 때에는 업무에 필요한 절차를 안내하고, 관련 규정에서 정한 신고 서류를 갖추었다면 법정민원으로 접수하여 검토하고 민원처리기간을 준수하여 처리를 해야함에도 불구하고,
- 특별한 이유 없이 민원접수를 지연하는 등 자의적인 업무처리로 민원인에게 피해를 야기한 사실이 인정되어 소극행정으로 판단



직무권한을 이용하여 부당하게 업무를 처리하거나, 자의적인 업무처리로 국민이나 민원인에게 피해를 주는 행태에 대해 징계 처분

소극행정, No!
적극행정, 국민이
생각을 한다.



부록

01. 적극행정 면책 및 소극행정 징계 관련 법령
02. 적극행정을 위한 Dos&Don'ts
03. 주요 상황별 적극행정 · 소극행정

01

적극행정 면책 및 소극행정 징계 관련 법령



적극행정 운영규정

- ❖ **제1조(목적)** 이 영은 행정부 소속 국가공무원의 적극행정을 장려하고 소극행정을 예방·근절하는 등 국민에게 봉사하는 공직문화를 조성함으로써 국가 경쟁력의 강화와 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.
- ❖ **제2조(정의)** 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 1. “적극행정”이란 공무원이 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
 2. “소극행정”이란 공무원이 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.
 3. “중앙행정기관”이란 「정부조직법」 제2조제2항에 따른 부·처·청과 국무조정실, 방송통신위원회, 공정거래위원회, 금융위원회, 국민권익위원회 및 원자력안전위원회를 말한다.
- ❖ **제3조(다른 법령과의 관계)** 행정부 소속 국가공무원의 적극행정에 관하여 다른 법령에 규정된 것을 제외하고는 이 영에 따른다.
- ❖ **제4조(중앙행정기관의 장의 책무)** ① 중앙행정기관의 장은 소속 공무원의 소극행정을 예방·근절하고 적극행정을 활성화하기 위해 노력해야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 「행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정」 제10조제2항에 따라 위임전결 사항을 정하는 경우에는 공무원의 적극적인 업무수행에 미치는 영향, 국민생활에 미치는 파급효과, 이해관계의 충돌 등 정책이나 제도의 영향력과 중요성을 고려해야 한다.
- ❖ **제5조(의견 제시 요청)** ① 「공공감사에 관한 법률 시행령」 제12조제1항에 따른 자체감사 대상 기관의 장(이하 “자체감사 대상기관의 장”이라 한다)은 소속 공무원이 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 「공공감사에 관한 법률」 제2조제6호에 따른 감사기구의 장(이하 “감사기구의 장”이라 한다)에게 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 의견 제시 요청을 받은 감사기구의 장이 사안이 중대하거나 둘 이상의 기관이 관련되어 있는 등의 사유로 의견을 제시하기 곤란한 경우에는 해당 감사기구의 장이 소속된 중앙행정기관의 장이 감사원에 제1항에 따른 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.
- ❖ **제6조(전담부서의 지정)** 중앙행정기관의 장은 해당 기관의 적극행정 추진에 관한 사항을 총괄·조정하는 적극행정 책임관과 전담부서를 지정해야 한다.
- ❖ **제7조(적극행정 실행계획의 수립 등)** ① 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 사항을 포함하는 적극행정 실행계획을 매년 수립·시행해야 한다.
 1. 적극행정 추진 과제의 발굴 및 시행에 관한 사항
 2. 적극행정 우수공무원 선발 및 우대에 관한 사항
 3. 적극행정 관련 교육 및 확산에 관한 사항
 4. 제5조제1항 및 제2항에 따른 의견의 제시(이하 “사전컨설팅”이라 한다)와 제16조·제17조에 따른 적극행정 면책제도의 운영에 관한 사항
 5. 소극행정 예방, 근절 및 점검에 관한 사항
 6. 그 밖에 적극행정 장려를 위해 필요한 사항

② 인사혁신처장은 중앙행정기관의 장에게 적극행정 실행계획과 그 성과에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

③ 인사혁신처장은 중앙행정기관의 적극행정 추진사항을 정기적으로 평가하고, 평가 결과에 따라 우수기관 또는 우수공무원에 대해 표창을 수여하거나 포상금을 지급할 수 있다.

④ 인사혁신처장은 제3항에 따른 평가 결과를 국무회의에 보고해야 한다.

⑤ 인사혁신처장은 제3항에 따른 평가 결과를 바탕으로 공직사회의 적극행정 문화를 조성하기 위한 교육과 홍보 사업을 추진할 수 있다.
- ❖ **제8조(적극행정 관련 교육)** ① 중앙행정기관의 장은 소속 공무원을 대상으로 적극행정 관련 교육을 연 1회 이상 실시해야 한다.

② 「공무원 인재개발법」 제3조에 따른 국가공무원인재개발원장 및 같은 법 제4조에 따른 전문교육훈련기관의 장은 적극행정 관련 교육프로그램을 개발하도록 노력해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 적극행정 관련 교육의 실시 및 교육프로그램의 개발에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

❖ **제9조(적극행정 법제)** ① 중앙행정기관의 장은 정책이나 제도를 시행하기 위해 입법조치가 필요한 경우로서 그 내용이 법률로 정하지 않아도 될 사항인 경우에는 대통령령, 총리령 및 부령을 제정 또는 개정해야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 소관 법령이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 적극 검토하여 신속하게 정비를 추진해야 한다.

1. 「법제업무 운영규정」 제24조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 같은 조 제2항에 따라 법제처장이 통보한 법령 정비안을 검토한 결과 정비가 필요하다고 인정되는 경우
2. 그 밖에 기술 또는 환경의 변화로 법령의 개선이 필요하거나 공공의 이익을 실현하기 위해 신속한 정비가 필요하다고 인정되는 경우

③ 중앙행정기관의 장은 정책을 집행하는 과정에서 법령을 해석할 때에는 법령의 범위에서 적극적으로 공공의 이익을 실현할 수 있도록 해야 하며, 법령의 취지를 벗어나 국민의 권리를 제한하거나 새로운 의무를 부과해서는 안 된다.

④ 법제처장은 제1항에 따른 법령 입안의 기준과 제3항에 따른 법령 해석의 원칙에 대한 기준을 마련하여 중앙행정기관에 전파해야 한다.

⑤ 법제처장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 법제업무를 적극적으로 수행한 중앙행정 기관을 선정하여 포상할 수 있다.

❖ **제10조(적극행정 법제 지원)** 법제처장은 중앙행정기관이 적극행정을 추진하는 과정에서 법령의 입안, 정비 및 해석 등에 관하여 자문이나 상담, 교육 등을 요청하는 경우에는 신속하게 필요한 지원을 해야 한다.

❖ **제11조(적극행정 지원위원회)** 중앙행정기관의 장의 적극행정 추진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위해 중앙행정기관에 적극행정 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 제7조에 따른 적극행정 실행계획의 수립에 관한 사항
2. 제13조에 따라 공무원이 위원회에 직접 의견 제시를 요청한 사항
3. 제14조에 따른 적극행정 우수공무원 선발 및 우수사례 선정에 관한 사항
4. 자체감사 대상기관의 장이 제5조제1항에 따라 의견 제시를 요청한 내용이 국민생활에 미치는 영향이 크거나 여러 이해관계자와 관련되는 등 신중한 검토가 필요하여 감사기구의 장이 자문을 요청한 사항
5. 그 밖에 적극행정 과제 발굴 등 적극행정 관련 정책의 수립·추진에 관한 사항

❖ **제12조(위원회의 구성 및 운영)** ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이상 15명 이하의 위원으로 성별을 고려하여 구성한다. 이 경우 위원의 2분의 1 이상은 민간위원으로 한다.

② 위원회의 위원장은 해당 중앙행정기관의 차관급 공무원(해당 중앙행정기관의 장이 차관급 공무원인 경우에는 부기관장인 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 이에 상당하는 공무원을 말한다) 또는 민간위원 중에서 중앙행정기관의 장이 정한다.

③ 위원회의 위원은 해당 중앙행정기관의 업무에 대한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 및 관계 공무원 중에서 중앙행정기관의 장이 임명하거나 위촉하되, 공공부문 또는 민간부문의 감사 부서에서 근무하고 있거나 근무한 경력이 있는 사람을 포함해야 한다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

❖ **제13조(위원회에 대한 의견 제시 요청)** 공무원은 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회에 직접 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

❖ **제14조(적극행정 우수공무원 선발 등)** ① 중앙행정기관의 장은 반기별로 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원을 적극행정 우수공무원으로 선발해야 한다.

1. 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 창출한 공무원
2. 창의적·도전적인 정책을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 공무원
3. 그 밖에 적극적인 업무태도로 소속 공무원에게 모범이 되는 공무원

② 인사혁신처장은 매년 적극행정 우수사례 경진대회를 개최하고, 이를 통해 선정된 우수기관 또는 우수공무원에게 표창을 수여하거나 포상금을 지급할 수 있다.

③ 제1항에 따른 우수공무원의 선발 및 제2항에 따른 우수사례 경진대회의 실시 등에 관한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

❖ **제15조(인사상 우대 조치 등)** ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발 또는 선정된 우수 공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1. 「공무원임용령」 제35조의2제1항제2호에 따른 특별승진임용

2. 「공무원임용령」 제35조의3제1항에 따른 대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축
3. 「공무원임용령」 제35조의4제3항제2호에 따른 근속승진기간 단축
4. 「공무원보수규정」 제16조제1항제2호에 따른 특별승급
5. 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2에 따른 성과상여금 또는 「공무원보수규정」 제39조에 따른 성과연봉 최고등급 부여. 이 경우 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제6항에 따라 특별성과가산금을 함께 지급할 수 있으며, 같은 항에도 불구하고 근무성적이나 업무 실적 등이 우수한 상위 2퍼센트 이내에 해당하지 않는 공무원에 대해서도 지급할 수 있다.
6. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조에 따른 가점 부여
7. 「국가공무원 복무규정」 제20조제12항에 따른 포상휴가
8. 그 밖에 희망 부서로의 전보, 교육훈련 우선 선발 등 인사혁신처장이 정하는 인사상 우대 조치

② 제14조제2항에 따른 적극행정 우수사례 경진대회에서 국무총리 표창 이상의 포상을 받은 공무원을 제1항제1호에 따라 특별승진임용할 때에는 계급별 또는 직급별 정원을 초과하여 임용할 수 있으며, 정원과 현원이 일치할 때까지 그 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 본다. 이 경우 특별승진임용의 절차 및 운영 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

③ 인사혁신처장은 중앙행정기관의 장이 제14조에 따라 선발 또는 선정된 우수공무원에 대해서 제1항 및 제2항에 따른 인사상 우대 조치를 이행했는지를 점검하고 개선을 권고할 수 있다.

❖ **제16조(징계요구 등 면책)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 「감사원법」 제34조의3 및 「공공감사에 관한 법률」 제23조의2에 따라 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 않는다.

② 공무원이 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 제1항에 따른 면책 요건을 충족한 것으로 추정한다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 감사 기구의 장이 사전컨설팅을 하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

❖ **제17조(징계 등 면제)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 징계 관련 법령에 따라 징계의결 또는 징계부가금 부과의결(이하 “징계의결등”이라 한다)을 하지 않는다.

② 공무원이 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계 관계 법령에 따라 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 감사 기구의 장이 사전컨설팅을 하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

③ 공무원이 제13조에 따라 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

④ 「공무원 징계령」 제2조제1항에 따른 징계위원회는 징계의결등이 요구된 공무원이 적극행정 추진에 따라 발생한 비위임을 주장할 경우에는 징계 관계 법령에 따라 이를 고려하여 심의하고 그 결과를 징계 및 징계부가금(이하 “징계등”이라 한다) 의결서에 구체적으로 밝혀야 한다.

❖ **제18조(적극행정 추진 공무원에 대한 지원)** ① 중앙행정기관의 장은 「국가를 당사자로 하는 소송에 관한 법률 시행령」 제12조제1항에 따라 구상권행사 여부에 대한 의견을 제출할 때에는 해당 공무원의 적극행정 추진에 따른 결과인지 여부를 명시해야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 변호사 등 법률 전문가의 도움을 받을 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

1. 징계의결등의 요구를 받아 제17조에 따른 징계등 면제 요건 충족 여부 등에 대해 소명이 필요한 경우
2. 적극행정 추진에 따른 행위로 형사 고소·고발 등을 당해 기소 전 수사 단계에 있는 경우
- ③ 중앙행정기관의 장은 소속 공무원이 적극행정 추진으로 인해 민사상 책임과 관련된 소송을 수행할 경우에는 소송대리인 선임 등 소송수행에 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 「공무원 징계령」 제7조제1항에 따라 징계의결등의 요구권을 가진 사람(이하 “징계의결등 요구권자”라 한다)은 같은 조 제7항에 따라 공무원 징계의결등 요구서 사본을 징계등 혐의자에게 송부하는 경우로서 징계의결등의 대상 행위가 적극적인 규제개선을 위한 직무집행으로 인해 발생한 경우에는 「중소기업기본법」 제23조제4항에 따라 중소기업 옴부즈만이 징계 감경 또는 면제를 건의할 수 있다는 사실을 징계등 혐의자에게 안내해야 한다.

❖ **제19조(소극행정 예방 및 근절)** 징계의결등 요구권자는 소속 공무원의 소극행정이 발생한 경우 징계 관계 법령에 따라 징계의결등을 요구하는 등 필요한 조치를 해야 한다.

❖ **제20조(소극행정 예방 지원)** ① 인사혁신처장은 중앙행정기관의 장에게 소극행정 예방 및 근절을 위해 취한 조치 및 이와 관련된 자료의 제출을 요구할 수 있다.

② 인사혁신처장과 중앙행정기관의 장은 소극행정 예방 및 근절을 위한 교육과 홍보 사업을 추진할 수 있다.

❖ **부 칙** 이 영은 공포한 날부터 시행한다.



적극행정 면책제도 및 사전컨설팅

감사원법

- ❖ **제34조의3(적극행정에 대한 면책)** ① 감사원 감사를 받는 사람이 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위하여 업무를 적극적으로 처리한 결과에 대하여 그의 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에는 이 법에 따른 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 아니한다.
- ② 제1항에 따른 면책의 구체적인 기준, 운영절차, 그 밖에 필요한 사항은 감사원규칙으로 정한다.

적극행정면책 등 감사소명제도의 운영에 관한 규칙

- ❖ **제1조(목적)** 이 규칙은 「감사원법」 제34조의3에서 규정하는 적극행정면책을 위한 구체적인 적용기준과 운영에 필요한 절차를 정하고, 감사원의 감사결과 처리에 대한 감사대상 기관, 관련자 및 이해관계자의 의견 또는 지적내용에 대한 소명자료 제출 및 처리 절차 등을 정함으로써 일하는 공직 분위기를 조성하고 감사결과 처리의 투명성과 절차적 정당성을 제고함을 목적으로 한다.
- ❖ **제2조(정의)** 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.
 1. “적극행정”이란 감사원 감사를 받는 자가 불합리한 규제를 개선하거나 공익사업을 추진하는 등 공공의 이익을 증진하기 위하여 성실하고 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
 2. “적극행정면책”이란 감사원 감사를 받는 자가 고의 또는 중과실 없이 적극적으로 업무를 처리한 결과에 대하여 「감사원법」에 따른 불이익한 처분요구를 하지 않는 등 그 책임을 면제하는 것을 말한다.
 3. “감사원 감사를 받는 자”란 제4조에서 정한 감사대상 기관과 그 감사대상 기관에 소속된 공무원(공무를 위탁받은 사인을 포함한다. 이하 같다.) 또는 그에 소속된 임직원 등을 말한다.
 4. 제2호에서 “「감사원법」에 따른 불이익한 처분요구”란 「감사원법」 제32조제1항의 징계요구, 같은 조 제8항의 문책요구, 같은 조 제9항의 해임요구, 같은 법 제33조제1항의 주의요구(주의사항에는 기관에 대한 주의를 포함한다) 등을 말한다.
 5. “감사소명제도”란 감사원에서 처리 중인 감사결과의 처리에 대하여 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자가 적극행정면책의 신청 등을 포함한 지적사항에 대한 의견 또는 소명자료를 제출하면 감사원에서 이를 검토하여 처리하는 절차 등의 제도를 말한다.

6. “감사소명자료”란 감사원에서 처리 중인 감사결과에 대하여 감사대상기관, 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자가 감사원에 제출하는 지적사항에 대한 의견 또는 소명자료 등을 말한다.
7. 제5호 및 제6호에서 “이해관계자”란 현재 실시 중이거나 처리 중인 감사결과로 인하여 신분상 또는 재산상 불이익을 받게 되는 사람 및 법인(국가·지방자치단체와 지방자치단체 조합을 포함한다)과 법인격이 없는 사단·재단 또는 그 밖의 단체를 말한다.

- ❖ **제3조(적극행정면책의 범위)** ① 이 규칙에서 정한것은 감사원의 감사대상 업무 전반에 걸쳐 적용된다.
 - ② 국가적인 경제난 극복을 위한 정책의 수립 또는 집행과 직접적으로 관련된 업무처리 및 불합리한 규제개선과 관련한 업무처리에 대해서는 관련된 모든 정상(情狀)을 더욱 심도있게 검토하여 면책여부를 결정한다.
- ❖ **제4조(면책 대상자)** 이 규칙에 따른 면책은 「감사원법」 제22조부터 제24조까지 등에 규정된 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등 모든 감사대상기관과 그에 소속된 공무원 또는 임직원 등에게 적용된다.
- ❖ **제5조(적극행정면책의 기준)** ① 감사원의 감사를 받는 자가 적극행정면책의 대상이 되기 위하여는 다음 각 호에서 정한 기준들을 충족하여야 한다.
 1. 감사원 감사를 받는 자의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것
 2. 감사원 감사를 받는 자가 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것
 3. 감사원 감사를 받는 자에게 고의 또는 중대한 과실이 없을 것
 ② 제1항에도 불구하고 감사원의 감사를 받는 자가 감사원이나 자체감사기구에 사전컨설팅을 신청하여 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 제1항의 기준을 충족한 것으로 추정한다. 다만, 감사원 감사를 받는 자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있는 등 특별한 사유가 있어 적극행정면책 하는 것이 부적절한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ❖ **제6조(고의 또는 중과실의 배제 추정)** 감사원 감사를 받는 자가 다음 각 호에서 정한 바를 모두 충족한 경우에는 제5조제1항제3호에서 정한 고의 또는 중과실이 없는 것으로 추정한다.
 1. 감사원 감사를 받는 자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
 2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

❖ **제7조(유의사항)** 적극행정 면책제도는 감사과정에서 성실하고 적극적으로 일하는 공무원 등에 대한 불이익한 처분요구 등을 신중하게 하려는 취지의 제도로서, 감사를 느슨하게 하거나 감사 실시를 면제하는 등의 제도로 운영되거나 오해되어서는 아니 된다.

❖ **제8조(소명자료의 제출)** ① 감사대상기관의 장 또는 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자는 실지감사(實地監査)가 종료한 후 감사원의 지적사항에 대하여 이 규칙에 따른 적극행정면책 신청 등 소명자료를 제출하려는 경우에는 별지 서식의 감사 관련 소명서를 작성하여 소명자료와 함께 감사원에 제출하여야 한다.

② 적극행정면책 신청을 하려는 자는 제1항의 감사 관련 소명서에 별지 서식 별첨에 따른 적극행정면책 사유서를 작성하여 감사원에 제출하여야 한다.

③ 감사원은 조세(관세, 지방세를 포함한다)의 부과·징수와 관련한 시정요구를 할 때에는 시정요구 전에 이해관계자에게 서면(전자문서를 포함한다)으로 감사소명제도를 안내하여야 한다. 다만, 서면으로 안내하기 불가능하거나 이해관계자가 서면 안내를 원하지 않는 경우 등 특별한 사유가 있는 경우에는 전화, 휴대전화를 이용한 문자전송, 팩시밀리 또는 전자우편 등의 방법으로 안내할 수 있다.

❖ **제9조(소명자료의 접수 및 처리)** ① 감사원은 감사소명자료를 접수한 경우에는 이를 검토·처리하여야 한다.

② 감사원은 감사소명자료를 검토한 결과 이유가 있다고 인정되는 경우에는 적극행정면책을 하는 등 감사결과의 처리에 반영하여야 한다.

❖ **제10조(대리인 또는 대표자의 선임)** ① 감사대상기관, 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자는 법률에 따라 대리인의 자격을 가진 자를 대리인으로 선임할 수 있으며, 대리인을 선임하였을 때에는 별지 서식의 감사 관련 소명서에 대리권을 증명할 수 있는 위임장을 첨부하여 제출하여야 한다.

② 감사결과 지적사항에 대하여 공동으로 이해관계를 가진 자들은 전체를 대표할 대표자를 선임하거나 또는 연명으로 감사원에 소명자료를 제출할 수 있다.

❖ **제11조(직권에 의한 면책)** 감사원은 감사결과 지적된 사항에 대하여 직권으로 검토한 결과 적극행정면책이 필요하다고 인정할 때에는 제8조에 따른 면책 신청이 없는 경우에도 면책 처리를 할 수 있다.

❖ **제12조(적극행정면책 통보)** 감사원은 제8조의 면책 신청에 대하여 면책처리하기로 결정한 사항 또는 제11조에 따라 직권으로 검토하여 책임을 묻지 않기로 결정한 사항에 대해서는 책임을 묻지 않기로 한 사실을 감사대상기관의 장에게 통보하여야 한다.

❖ **제13조(소명자료의 제출자에 대한 통지)** 감사원은 지적사항에 대하여 제출한 소명자료를 검토한 결과 소명사유가 이유 있다고 인정하여 불문처리한 경우에는 그 결과를 소명자료를 제출한 자에게 통지하여야 한다. 다만, 소명자료가 이유 없다고 인정하여 처분요구를 한 경우에는 처분요구의 시행으로 통지를 갈음한다.

❖ **제14조(보칙)** ① 이 규칙에 따른 적극행정면책 여부 및 감사소명자료에 대한 검토 등 처리는 「감사원법」과 감사원규칙 등에 규정된 일반적인 감사 실시, 결과보고 및 처리 절차에 따른다.

② 감사원은 적극행정면책 등 감사소명제도의 취지를 충분히 고려하여 감사를 실시하여야 한다.

공공감사에 관한 법률

❖ **제23조의2(적극행정에 대한 면책)** ① 자체감사를 받는 사람이 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위하여 업무를 적극적으로 처리한 결과에 대하여 그의 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에는 이 법에 따른 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 아니한다.

② 제1항에 따른 면책의 구체적인 기준, 운영절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

공공감사에 관한 법률 시행령

❖ **제13조의3(적극행정에 대한 면책의 기준)** ① 자체감사를 받는 사람이 법 제23조의2에 따라 적극행정면책을 받기 위해서는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 자체감사를 받는 사람의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것
 2. 자체감사를 받는 사람이 대상 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것
 4. 자체감사를 받는 사람의 행위에 고의나 중대한 과실이 없을 것
- ② 제1항제4호의 요건을 적용하는 경우 자체감사를 받는 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 업무를 처리한 것으로 인정되는 경우에는 그 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에 해당하는 것으로 추정한다.

1. 자체감사를 받는 사람과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

❖ 제13조의4(적극행정에 대한 면책의 운영절차) ① 자체감사 대상기관의 장 또는 자체감사를 받는 사람이 법 제23조의2에 따른 적극행정에 대한 면책을 받으려는 경우에는 별지 제1호 서식의 적극행정면책 신청서에 적극행정면책 사유를 소명하기 위한 증거자료 등을 첨부하여 자체감사가 종료된 후 감사기구의 장에게 제출하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 면책신청을 받은 감사기구의 장은 면책신청이 이유가 있다고 인정될 때에는 면책결정을 하고 이를 자체감사결과와 처리에 반영하여야 한다.
- ③ 감사기구의 장은 자체감사결과 지적된 사항에 대하여 직권으로 검토한 결과 법 제23조의2에 따른 적극행정에 대한 면책의 요건을 갖추었다고 인정될 때에는 제1항에 따른 면책신청이 없는 경우에도 면책결정을 할 수 있다.
- ④ 감사기구의 장은 제2항 또는 제3항에 따라 면책결정을 한 때에는 지체 없이 이를 자체감사 대상기관의 장에게 알려야 한다. 이 경우 제2항에 따라 면책결정을 한 때에는 면책을 신청한 사람에게도 이를 알려야 한다.
- ⑤ 감사기구의 장은 제2항 또는 제3항에 따라 면책결정을 한 때에는 매 분기 종료 후 10일 내에 이를 감사원에 알려야 한다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 적극행정에 대한 면책의 운영절차 및 결과의 처리 등에 관한 세부사항은 중앙행정기관등의 장이 감사기구의 장의 의견을 들어 정한다. 다만, 감사기구의 장이 해당 기관의 집행기관과 독립하여 설치되어 있는 공공기관의 경우에는 감사기구의 장이 정한다.



적극행정 징계면제 제도

공무원 징계령 시행규칙

❖ 제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제) ① 제2조에도 불구하고 징계위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결 또는 징계부과금 부과 의결(이하 "징계의결등"이라 한다)을 하지 아니한다.

1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
 2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
- ② 징계위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다.
1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
 2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것
- ③ 제1항에도 불구하고 징계등 혐의자가 감사원이나 「공공감사에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 자체감사기구(이하 "자체감사기구"라 한다)로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 대상 업무와 징계등 혐의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 자체감사기구가 의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.



소극행정 징계기준

공무원 징계령 시행규칙

❖ **제2조(징계 또는 징계부가금의 기준)** ① 징계위원회는 징계 또는 「국가공무원법」 제78조의2에 따른 징계부가금(이하 "징계부가금"이라 한다) 혐의자의 비위(非違)의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적(功績), 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성, 누우치는 정도, 수사 중 공무원 신분을 감추거나 속인 정황 또는 그 밖의 정상 등을 고려하여 별표 1의 징계기준, 별표 1의2의 청렴의 의무 위반 징계기준, 별표 1의3의 음주운전 징계기준 및 별표 1의4의 징계부가금 부과기준에 따라 징계 또는 징계부가금(이하 "징계등"이라 한다) 사건을 의결하여야 한다.

② 징계위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다.

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품수수 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 그 비위행위의 제안·주선자
2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자

❖ **제4조(징계의 감경)** ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 3의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 그 공무원이 징계처분이나 이 규칙에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계 처분이나 경고처분 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 표장을 받은 공적
2. 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적에 대한 표창만 해당한다. 이하 이 호에서 같다)을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 「공무원 징계령」 제2조제2항제3호 각 목에 따른 공무원은 중앙행정기관장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상의 표창을 받은 공적
3. 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적

② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다.

1. 「국가공무원법」 제83조의2제1항에 따른 징계 사유의 시효가 5년인 비위
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매
4. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
5. 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응
6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항 또는 제22조에 따른 등록의무자에 대한 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반
7. 부작위 또는 직무태만
8. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위
9. 성 관련 비위 또는 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우
10. 공무원 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실 의무 위반				
가. 「국가공무원법」 제78조의2제1항제2호에 해당하는 비위	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해	파면	해임	강등-정직	감봉
다. 부작위·직무태만(라목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 소극행정	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책

비고

- 제1호다목에서 "부작위"란 공무원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 아니하는 것을 말한다.
- 제1호라목에서 "소극행정"이란 공무원의 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권리침해 또는 국가 재정상의 손실이 발생하게 하는 업무행태를 말한다.(이하 생략)

02 적극행정을 위한 Dos&Don'ts

적극행정을 위한
Dos & Don'ts

잠깐! 지금 소극적으로 일하고 계시지는 않나요?
우리 함께 적극행정!
하나씩 하나씩 바꿔 나가요.

Don'ts

소극행정

- ❌ 별다른 이유 없이 또는 내부 검토를 이유로 느장 처리
- ❌ 법령 취지·사실관계 등을 충분히 검토하지 않고 자의적 판단
- ❌ 이해관계 충돌, 민원발생을 우려하여 적법한 신청을 반려
- ❌ 상위법에 근거가 없거나 공표되지 않은 내부 지침을 이유로 불허가
- ❌ 불합리한 것을 알면서도 기존 규제·관행대로 업무를 처리
- ❌ 책임 회피 목적으로 법령서류 외에 추가서류를 요구
- ❌ 법령취지와 달리 법령을 제한적으로 해석하여 신청 거부

Dos

- ✔️ 처리기한 내에 신속 처리하되, 지연사유 발생시 사전에 설명
- ✔️ 제반사항을 충분히 검토, 국민입장에서 합리적으로 판단
- ✔️ 합리적 대안 제시 등 적극적 이해 조정으로 민원 해결
- ✔️ 적법한 위임에 근거하고, 공표된 지침에 따라 업무 처리
- ✔️ 불합리한 규제·관행에 얽매이지 않고, 보다 창의적으로 업무를 처리
- ✔️ 검토·심사에 꼭 필요한 최소한의 서류만 요구
- ✔️ 새로운 환경변화에 맞춰 법령을 적극적으로 해석하여 적용

적극행정

03 주요 상황별 적극행정 · 소극행정

적극행정 Dos

소극행정 Don'ts

신청된 민원에 대해 근거 규정이 불명확해 처리가

01 애매한 경우

사전컨설팅이라는 제도가 있습니다. 제가 사전컨설팅을 신청하여 답을 찾아보겠습니다.

규정이 분명해야 일을 하죠.

- 규정이 불명확한 경우 등에는 감사부서 또는 감사원에 사전컨설팅 신청 가능
- ※ 그 의견대로 업무를 처리한 경우 특별한 사정이 없는 한 징계면제

- 근거규정이 불명확하다는 이유로 접수된 민원이나 제안을 불수용

공무원 단독으로 의사결정이

02 어려운 경우

우리 부처에 '적극행정 지원위원회'가 있습니다. 제가 위원회 심의를 받아보겠습니다.

제가 결정할 권한이 없습니다. 나중에 하시죠.

- 공무원 단독으로 의사결정이 어려운 경우 등에는 '적극행정 지원위원회' 심의 요청 가능
- ※ 그 의견대로 업무를 처리한 경우 특별한 사정이 없는 한 징계면제

- 법령에 근거가 없거나, 검토가 복잡하고 어렵다는 이유로 일단 반려

부처(부서)간 이견이 있는 민원이

제기된 경우

03

제가 그 부처(부서) 의견도 듣고 조율해 보겠습니다.

제 일이 아니니 묻지 마세요. ○○부처(부서)에 가서 물어 보세요.

- 제반사항을 충분히 검토하고 국민입장에서 합리적으로 판단

- 본인 소관 업무가 아니라는 이유로 적절한 민원 신청을 반려

복잡한 민원이

제기된 경우

04

제가 검토해보겠습니다. 다만, 사안이 복잡해 검토시간이 필요할 것 같습니다.

○○일 이내에 연락드리겠습니다.

딱 보면 압니다. 안 될 것 같은데요?

- 적극적인 자세로 처리기한 내에 신속 처리하되, 지연사유 발생시 사전에 설명

- 법령의 취지, 사실관계 등을 충분히 검토하지 않고, 자의적 판단

민·허가를 위해 행정기관에서 추가 조사 등을

실시해야하는 경우

05

필요한 서류는 a, b, c입니다. 그것만 준비해주시면 됩니다.

신청이 반려되지 않으려면, 알아서 잘 준비하세요. 목마른 사람이 우물을 파야죠.

- 검토 · 심사에 꼭 필요한 최소한의 법정 서류만 요구

- 책임 회피 목적으로 법령상 규정된 서류 외에 추가 서류를 요구

불합리한 규제로 국민 불편 사항이
신고된 경우

06

다른 방안이 없는지 고민해
보겠습니다.

이건 이렇게밖에 안돼요.
앞사람들이 다 그렇게 한
이유가 있을 거예요.

- 불합리한 규제 · 관행에 얽매이지 않고,
보다 창의적으로 업무를 처리

- 불합리한 것을 알면서도 기존 규제 ·
관행대로 업무 처리

재량이 인정된 규정을
해석하는 경우

07

말씀하신 것처럼 볼 수도
있겠네요.
제가 법제처나 주관부처에
해석을 요청해보겠습니다.

법령은 아무나
해석하는 게 아니에요.
엄격히 봐야 탈이 없어요.

- 새로운 환경변화에 맞춰 법령을
적극적으로 해석하여 적용

- 법령의 취지와 달리 법령을 제한적으로
해석하여 신청 거부



www.mpm.go.kr

소극행정. No!
적극행정. 국민이
행복합니다.



적극행정 면책·소극행정 사례집



발행일 2019년 11월
발행처 인사혁신처 윤리복무국 복무과 044-201-8434
기획제작 디자인크레파스 02-2267-0663
캘리그래퍼 효천

이 책의 저작권은 인사혁신처에 있습니다.
저작권법에 따라 보호받는 저작물이므로 인사혁신처의 허락 없이는 무단으로 실거나 복제할 수 없습니다.

