

감 사 결 과 보 고 서

**- 한국전기안전공사 사장의 홍보예산 사적사용 및
인사권 남용 등 감사 -**

2017. 6.

감 사 원

목 차

I . 감사실시 개요.....	1
1. 감사배경 및 목적.....	1
2. 감사중점 및 대상.....	1
3. 감사실시 과정.....	2
4. 감사결과 처리.....	2
II. 감사대상 현황.....	3
1. 한국전기안전공사 주요 현황.....	3
2. 홍보예산 집행 현황.....	3
3. 주요 보직 임용 절차.....	4
4. 승진심사 절차.....	5
III. 감사결과	6
1. 감사결과 총괄.....	6
2. 분야별 감사결과.....	7
① 홍보예산의 사적사용 여부.....	7
② 인사권 남용 여부.....	16
IV. 개별처분요구와 통보 (인사자료)사항.....	25

표 목 차

[표 1] 직급별 정·현원 현황.....	3
[표 2] 연도별 홍보예산 집행 내역.....	4
[표 3] 공사가 지급한 광고료와 □□신문 등의 자체 광고단가 비교.....	8
[표 4] 공사의 지역 언론사 광고료 지급 현황.....	9
[표 5] 지역 언론사에 대한 홍보예산 집행내역(2013년~2016년).....	13
[표 6] □□신문 등의 공사 광고 게재 내역.....	14

그 립 목 차

[그림 1] 지역 언론사에 대한 홍보예산 집행절차.....	4
[그림 2] 3급 이상 직원 보직부여 절차.....	4
[그림 3] 일반승진 심사절차.....	5
[그림 4] 발탁승진 심사절차.....	5

I. 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

국회는 2017. 1. 20. 「국회법」 제127조의2의 규정에 따라 감사원에 다음과 같은 내용으로 ‘한국전기안전공사 사장의 홍보예산 사적사용 및 인사권 남용 등’에 대한 감사요구안을 통보하였다. 이에 감사원은 국회감사요구사항을 확인하기 위해 감사를 실시하였다.

국회감사요구사항 요지

- **(주문)** 한국전기안전공사 사장의 공사 홍보예산 사적사용, 인사권 남용 등에 대한 철저한 감사를 요구함
- **(내용)** 한국전기안전공사는 현 사장(A)이 취임한 이후 2014년부터 3년간 사장의 고향인 홍성군 지역 언론사 두 곳에 공사 광고 7회, 사장 인터뷰 5회를 게재하면서 광고료를 유사 언론사에 비하여 과다하게 책정하여 총 1,300만 원의 광고비를 지출하였음. 그런데 공사 광고는 사장의 사진과 인사말을 넣은 전면광고와 1면 광고 위주로 이루어졌고, 인터뷰에 사장의 국회의원 선거출마 가능성을 시사하는 내용이 포함되는 등 조직의 예산을 사장 개인의 홍보수단으로 활용한 의혹이 있음
또한 현 사장의 임기 중에 사장의 고등학교 동문들을 승진시켜 인재개발실장, 종합감사부장, 노무복지부장 등 주요 보직에 임명하였으며, 특히 인재개발실장은 승진을 위한 최소근무연한을 충족하지 못했음에도 불구하고 발탁승진까지 시키는 등 편파적인 인사조치를 하였다는 지적이 있음

2. 감사중점 및 대상

이번 감사는 국회가 감사요구한 내용을 바탕으로 ① 홍성군 지역 언론사에 홍보 예산 사적사용 여부 ② ○○고등학교(이하 “○○고”라 한다) 동문에 대한 편파 인사 등 인사권 남용 여부 2개 분야를 감사중점으로 정하고 한국전기안전공사를 대상으로 이를 점검하였다.

3. 감사실시 과정

2017. 2. 13.부터 2. 24.(10일간)까지 예비조사를 실시한 후 같은 해 2. 27.부터 3. 20.(15일간)까지 감사인원 2명을 투입하여 실지감사를 실시하였다.

4. 감사결과 처리

감사결과와 관련하여 2017. 3. 14. 한국전기안전공사 사장으로부터 홍성군 지역 언론사에 대한 홍보예산 집행 경위, 고등학교 동문들에 대한 인사업무 처리 경위 등을 확인하였다. 이후 감사원은 사장 의견 등을 포함하여 지적사항에 대한 내부 검토를 거쳐 2017. 6. 8. 감사위원회회의의 의결로 감사결과를 최종 확정하였다.

Ⅱ. 감사대상 현황¹⁾

1. 한국전기안전공사 주요 현황

한국전기안전공사(이하 “공사”라 한다)는 「전기사업법」 제74조에 따라 전기설비에 대한 검사·점검 및 기술지원 등의 업무를 수행하고 있다.

또한 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 ‘준정부기관’으로 지정되어 있고, 사장은 임원추천위원회 추천으로 산업통상자원부 장관의 제청을 거쳐 대통령이 임명하고 있다.

공사의 조직은 본사 및 부설기관(6처 4실 1단, 전기안전연구원, 전기안전기술교육원), 13개 지역본부(광역자치단체), 47개 지사(주요 시·군·구)로 구성되어 있고, 2017년 1월 말 기준 직급별 정·현원은 [표 1]과 같다.

[표 1] 직급별 정·현원 현황

(단위: 명)

구분	임원	1급	2급		3급	4급	5급 이하	총계
			갑	을				
정원	5	26	45	78	215	835	1,572	2,776
현원	5	26	45	78	207	769	1,632	2,762

자료: 공사 제출

2. 홍보예산 집행 현황

공사는 산업통상자원부 소관 전력산업기반기금과 공사 일반예산으로 홍보예산을 편성하여 집행하였고 그 집행 내역은 [표 2]와 같다.

1) 이 부분은 감사결과 지적된 문제점의 종합적 이해를 돕기 위해 감사대상 업무의 현황을 기술한 것으로, 감사 대상기관이 제출한 자료를 바탕으로 작성되었으며 현장조사 등 감사의 방법으로 검증한 내용이 아님

[표 2] 연도별 홍보예산 집행 내역

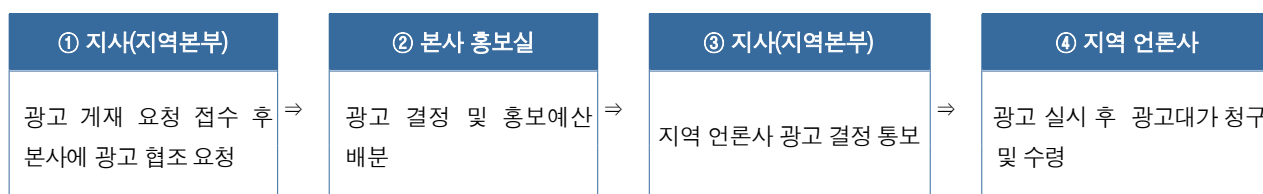
(단위: 백만 원)

구분	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년		2016년	
	예산	집행	예산	집행	예산	집행	예산	집행	예산	집행	예산	집행
전력산업기반기금	2,000	1,997	1,582	1,581	1,582	1,558	988	986	988	965	920	902
일반예산	2,793	2,790	2,873	2,866	2,817	2,793	2,466	2,439	2,737	2,617	2,758	2,686
계	4,793	4,787	4,455	4,447	4,399	4,351	3,454	3,425	3,725	3,582	3,678	3,588

자료: 공사 제출

또한 공사는 지역 언론사가 광고 게재를 요청하면 본사 홍보실에서 광고 게재 여부를 결정하여 지사에서 이를 실시하는바, 그 절차는 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 지역 언론사에 대한 홍보예산 집행절차

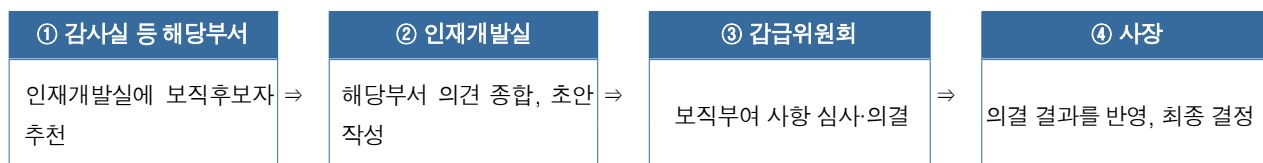


자료: 공사 제출

3. 주요 보직 임용 절차

공사 3급 이상 직원의 보직은 인재개발실이 현업부서로부터 책임자를 추천받아 초안을 작성한 뒤 갑급인사위원회²⁾(이하 “갑급위원회”라 한다)의 심사·의결을 거쳐 사장이 최종 결정하고 있으며, 그 절차는 [그림 2]와 같다.

[그림 2] 3급 이상 직원 보직부여 절차



자료: 공사 제출

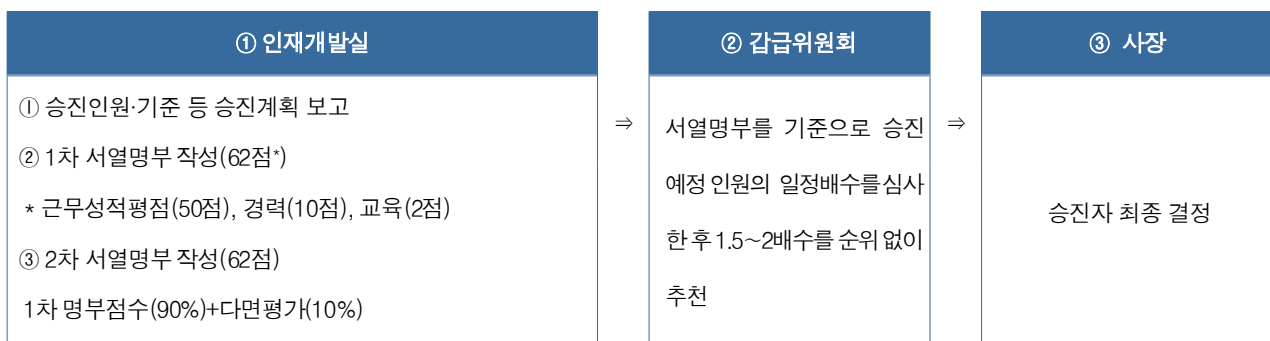
2) 갑급위원회는 사장이 1·2급 직원과 상임이사 중에서 임명하는 5인 이상 7명 이내로 구성되어 3급 이상 직원의 보직 부여 심사, 승진후보자 추천, 중요 인사운영의 기본방침 등 인사관리에 중요한 사항을 심사의결함

4. 승진심사 절차

공사는 자체 「인사규정」에 따라 일반·발탁승진 제도를 운영하고 있다.

일반승진은 심사대상자 서열명부를 작성하고 이를 토대로 갑급위원회가 심사를 하여 승진후보자를 순위 없이 사장에게 추천하면 사장이 최종 승진자를 선정하는 것으로 되어 있는데, 그 절차는 [그림 3]과 같다.

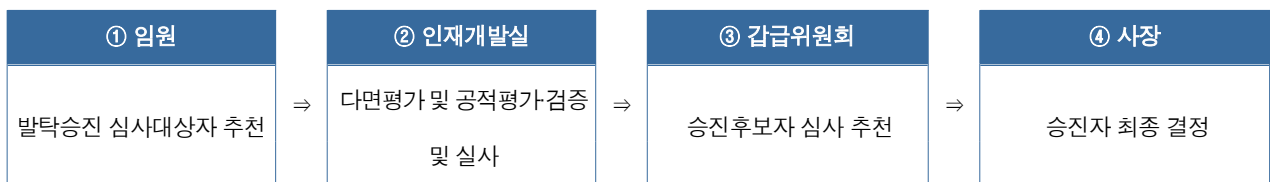
[그림 3] 일반승진 심사절차



자료: 공사 제출

또한 발탁승진은 임원으로부터 직무수행능력이 탁월한 자 등을 추천받아 다면 평가와 공적평가·검증 및 실사³⁾를 한 후 이를 토대로 갑급위원회 심사·의결을 거쳐 사장이 최종 결정하는데, 그 절차는 [그림 4]와 같다.

[그림 4] 발탁승진 심사절차



자료: 공사 제출

3) 공적평가·검증 및 실사는 인재개발실이 발탁승진 심사대상자가 제출한 공적을 증빙자료와 대사하여 진위여부를 검증하고, 상사·동료·노동조합 등 주변인물이 발탁승진 심사대상자를 정성·정량 평가하는 것

Ⅲ. 감사결과

1. 감사결과 총괄

가. 홍보예산의 사적사용 여부

- (광고료 과다책정 여부) 광고규격·컬러, 광고주·게재일 등 광고료를 결정하는 유·무형적 요소를 종합적으로 고려할 때 공사가 홍성군 지역 언론사에 지급한 광고료가 언론사 자체 광고단가나 다른 공공기관이 지급한 광고료에 비해 과다 책정되었다고 보기 어려움
- (홍보예산 사적사용 여부) 현 사장 재임기간 중 홍성군 지역 언론사에 게재된 8차례 광고 중 7회는 기관 업무를 소개하는 것으로 사장 개인과는 무관한 내용이고, 사장의 사진과 인사말이 포함된 전면 광고는 공사의 한국전기문화대상 ‘대상’ 수상 홍보와 더불어 게재된 것으로 사장 개인을 홍보할 목적이었다고 단정하기 어려우며, 인터뷰 5회도 무상으로 실시되어 예산의 사적사용으로 보기 어려움
- (홍보예산 부당집행 여부) 다만 2014년 현 사장 취임 이후 사장의 지시 등으로 사장의 지인이 대표인 홍성군 지역 언론사에 광고를 지속적으로 게재하여 광고예산 집행의 공정성이 저해된 문제점을 확인함 → 예산의 부당 집행을 지시한 사장의 비위행위를 통보

나. 인사권 남용 여부

- (인재개발실장 보직부여·승진심사 적정성) 사장은 「인사규정」 등을 위반하여 고교후배인 B를 인재개발실장으로 임명하였고 2015년 12월 1급 승진인사 시 인재개발실장 B를 1급으로 승진시켜 줄 목적으로 직제를 개편하여 인재개발실장 직위를 1급으로 승격하여 전체 승진인원을 8명으로 공지하였으나 B가 승진심사 후보자로 추천되지 않자 향후 1급 승진인사에서 B를 1급으로 승진시킬 수 있도록 인재개발실장 몫 1급 정원을 확보해 두기 위해 승진인원을 1명 줄여 7명을 승진자로 임명하였고 2016년 6월 1급 승진인사 시 B를 발탁승진자로 내정하는 등 인사업무를 부당 처리한 문제점을 확인함
- 고교후배를 승진시키기 위해 「인사규정」 등을 위반한 사장의 비위행위 등을 통보
- (종합감사부장·노무복지부장 보직 부여 적정성) 관련부서의 추천으로 보직이 부여되는 등 규정에 위반되지 않게 인사가 실시되었고 심사과정에서도 특별한 문제점을 발견할 수 없었음

2. 분야별 감사결과

1 홍보예산의 사적사용 여부

국회감사요구 내용 및 점검결과

- 사장은 고향인 홍성군 지역 언론사에 광고를 게재하면서 ① 광고료를 유사 언론에 비하여 과다하게 책정하였고 ② 사장 사진과 인사말을 넣은 전면광고 및 국회의원 선거 출마 가능성을 언급한 인터뷰 실시 등 개인 홍보수단으로 홍보예산을 사용했다는 의혹 제기
- ➡ 광고 관련 규정, 공사나 다른 공공기관의 광고 게재 사례 등을 토대로 이 건 광고 게재 절차 및 내용의 적정성을 점검한 결과, ① 광고료를 과다 책정하거나 ② 홍보예산을 개인 홍보수단으로 사용한 사실은 확인하지 못했으나 ③ 법적절차를 위반하고 사장과의 친분을 이유로 특정 언론사에 광고를 게재하는 등 일부 문제점 확인

1-가 홍성군 지역 언론사에 광고료 과다 지급 여부

① 업무개요

공사는 현 사장(A)의 재임기간(2014. 2. 21.~2017. 3. 20. 감사일 현재까지) 중 홍성군 소재 지역 언론사인 주식회사 □□신문(대표이사 C, 이하 “□□신문”이라 한다)에 5차례, 주식회사 △△일보사(대표이사 D, 이하 “△△일보”라 한다)에 3차례 총 8차례 광고를 게재하면서 2014. 12. 1.자 광고대가로 □□신문에 330만 원의 광고료를, 나머지 7차례 광고는 □□신문과 △△일보(이하 “□□신문 등”이라 한다)에 회당 165만 원의 광고료를 각각 지급하였다.

② 관계법령 및 판단기준

공사 「윤리강령」 제6조의 규정에 따르면 임직원은 특혜부여 등 비윤리적 행위를

하여서는 아니 되므로 공사 임직원은 홍보예산을 집행함에 있어서 합리적인 이유 없이 특정 언론사에 과도한 광고료를 지급하여서는 아니 된다.

한편, 인쇄매체의 광고료는 일반적으로 광고규격·위치·컬러, 광고주·게재일 등 다양한 유·무형적 요소에 의하여 결정⁴⁾되는바 이번 감사기간(2017. 2. 27. ~ 3. 20.) 중 □□신문 등의 내부기준 광고단가, 공사가 현 사장 재임기간 중 다른 지역 인쇄매체 언론사(이하 “지역 언론사”라 한다)에 지급한 광고료 수준, 다른 공공기관들이 □□신문 등에 지급한 광고료 수준 등을 고려하여 공사가 □□신문 등에 지급한 광고료가 과다했는지 분석하였다.

③ 점검결과

[표 3]과 같이 □□신문 등에 지급한 8차례의 광고료 모두 □□신문 등의 내부기준 광고단가 이하였고 [표 4]와 같이 공사가 □□신문 등 외 다른 지역 언론사에 26회에 걸쳐 지급한 광고료는 최저 55만 원, 최고 330만 원이었는데 그중 220만 원을 지급한 경우가 17회(65.3%)에 이르는 등 165만 원 이상을 지급한 경우가 22회(84.6%)에 이르는 것으로 분석되었다.

[표 3] 공사가 지급한 광고료와 □□신문 등의 자체 광고단가 비교

(단위: 만 원, 회)

구분	□□신문			△△일보	
	245×350/내면/컬러 (창간특집)	245×175/내·후면/컬러 (창간특집)	245×350/후면/컬러	300×230/내·후면/컬러	300×156/내면/컬러
광고단가	330	220	176	220	165
광고료 지급액	330	165	165	165	165
횟수	1	2	2	2	1

자료: 공사 제출자료 재구성

4) 한국언론진흥재단은 광고료의 결정요소로 광고규격, 광고게재면, 광고일, 광고의 수급 상황, 광고주의 예산 규모와 언론사와의 거래 빈도, 광고 내용 등 다양한 요소가 존재하므로 발행부수와 유료부수가 유사한 규모의 언론사라 하더라도 광고료의 과다, 과소 지급을 단순 비교하기는 힘들다는 의견을 제시

[표 4] 공사의 지역 언론사 광고료 지급 현황

(단위: 회)

구분	55만 원	110만 원	150만 원	165만 원	220만 원	330만 원	계
□□신문 등	-	-	-	7	-	1	8
□□신문 등 외 언론사	1	2	1	4	17	1	26
합 계	1	2	1	11	17	2	34

자료: 공사 제출자료 재구성

한편, 공사를 포함하여 공공기관들이 □□신문 등에 지급한 광고료를 분석한 결과 아래 사례와 같이 동일한 규격·컬러·위치의 광고라고 해도 광고주, 광고일 등에 따라 다양한 금액의 광고료가 지급된 것으로 확인되었다.

【 사례 】

- 신문의 245×175 규격·내·후면·컬러 광고의 경우 □□신문의 자체 광고단가는 220만 원이나 공사는 165만 원, 충청남도개발공사는 200만 원, 충청남도 홍성의료원은 55만 원(1회)에서 110만 원(4회)을 각각 지급하였음

이와 같은 결과를 종합적으로 고려할 때 공사가 □□신문 등에 8차례의 광고를 게재하면서 7차례는 165만 원, 1차례는 330만 원⁵⁾의 광고료를 지급한 것을 과다하게 지급하였다고 단정하기는 어렵다.

1-나 홍보예산의 사장 개인 홍보수단 활용 여부

① 업무개요

공사는 2014. 12. 1. 사장의 사진과 인사말이 포함된 광고를 비롯하여 □□신문 등에 8차례에 걸쳐 광고를 게재하였고, □□신문 등과 총 5차례에 걸쳐 인터뷰를 실시하였다.

5) □□신문 창간 26주년 기념으로 전면광고를 실시함

② 관계법령 및 판단기준

「2014년도 공기업·준정부기관 예산집행 지침」(기획재정부 지침) “I. 일반지침”에 따르면 공기업은 책임경영체제에 부합하도록 예산 집행의 투명성·효율성을 제고하도록 되어 있는바 공사는 홍보예산을 집행함에 있어서 편성목적에 부합하게 투명하고 효율적으로 사용해야 하고 사장 개인의 홍보 목적으로 사용해서는 아니 된다.

③ 점검결과

공사가 □□신문 등에 8차례 게재한 광고는 모두 공사의 기관이나 업무를 홍보할 목적으로 한 것으로 7차례는 공사가 제작한 광고시안을 사용하여 사장의 사진이나 인사말 등 개인적인 사항이 포함되지 아니하였고 2014. 12. 1. □□신문에 게재한 광고의 경우 유일하게 사장의 사진과 인사말이 게재된 사실이 있으나 이는 공사가 한국 전기문화대상을 수상한 사실을 홍보하는 과정에서 포함한 내용으로 이를 사장 개인의 홍보 목적의 광고라고 단정하기는 어렵다.

또한 사장이 실시한 5차례 인터뷰도 공사 사장 자격으로 무상으로 실시된 점으로 볼 때 홍보예산을 개인홍보 수단으로 사용했다고 보기 어렵다.

1-다 광고 게재 업무처리 부적정

① 업무개요

공사는 2014. 12. 1. □□신문에 공사의 광고를 게재하고 광고료 330만 원을 지급하는 등 현 사장(A) 재임기간 동안 □□신문 등에 총 8차례에 걸쳐 공사의 광고를 게재하고 총 1,485만 원의 광고료를 지급하였다.

(1) 광고 게재 절차 위반과 회계처리 부적정

② 관계법령 및 판단기준

「정부광고 시행에 관한 규정」(국무총리 훈령) 제5조 및 「정부광고 업무 시행지침」(문화체육관광부 지침) 제3조와 제4조의 규정에 따르면 공공법인은 유료광고를 게재하고자 할 때에는 한국언론진흥재단 이사장에게 광고의 규격, 소요 예산, 희망매체 등 광고에 필요한 사항을 명시하여 사전에 의뢰하도록 되어 있다.

또한 공사 「구매계약사무규정」 제124조의 규정에 따르면 계약상대자의 대금 청구에 의하여 회계결의서를 작성함에 있어 계약내용 등의 일치 여부를 면밀히 검토하여 검수완료한 후 증빙서류를 첨부하도록 되어 있다.

따라서 공사가 □□신문 등에 유료광고를 게재할 때에는 한국언론진흥재단(이하 “재단”이라 한다)에 규격, 희망매체 등을 명시하여 사전에 의뢰하여야 하고, □□신문 등으로부터 재단을 통해 광고료 지급을 청구받았을 때에는 광고가 계약내용대로 게재되었는지 검수를 완료한 후 증빙서류를 첨부하여 대금을 지급하여야 했다.

③ 감사결과 확인된 문제점

그런데 공사는 사장(A)의 재임기간 중 □□신문 등에 총 8차례에 걸쳐 광고를 게재하면서 한 차례도 사전에 재단에 광고 게재를 의뢰하지 않고 직접 □□신문 등과 계약을 체결하고 광고를 게재하였다.⁶⁾

또한 공사는 □□신문이 2014. 12. 1.자로 발행한 신문에 위 공사의 광고를

6) 공사 홍보실은 2014. 11. 26. 산업통상자원부로부터 광고 집행 시 한국언론진흥재단에 의뢰하도록 “정부광고 시행에 관한 규정 준수 요청”을 받아 통상적으로 재단을 통해 광고를 하고 있으나 본 8건은 예외적이었음

게재한 후 같은 달 초순경(날짜 미상) 광고에 대한 광고료를 청구하자, 같은 달 9일 이미 게재된 광고를 마치 같은 달 15일자로 발행하는 신문에 광고를 게재해 주도록 요청하는 것처럼 사실과 다르게 내부기안문을 작성하였고 검수절차 없이 같은 달 26일 대금지급을 위한 회계결의서(갑)을 작성하여 같은 달 30일 광고료 330만 원을 지급하는 등 부당하게 회계처리를 하였다.

그 결과 공사는 광고 게재 업무를 수행하면서 정부광고 관련 규정이나 회계규정 등에 위반되게 업무처리를 하게 되었다.

(2) 사장과의 친분을 이유로 광고를 게재하는 등 홍보예산 사용 부적정

② 관계법령 및 판단기준

「2014년도 공기업·준정부기관 예산집행 지침」(기획재정부 고시) “I. 일반지침”에 따르면 공기업은 책임경영체제에 부합하도록 예산 집행의 투명성·효율성을 제고하도록 되어 있다.

따라서 공사가 언론사로부터 광고 게재 요청을 받을 때에는 예산상 제약을 고려하여 광고의 필요성, 효과 등을 검토하여 게재 여부를 결정하여야 하고 특정인과 친분이 있다는 이유로 특정 언론사에 광고를 게재해서는 아니 된다.

③ 감사결과 확인된 문제점

공사는 2014년 전력산업기반기금의 전기안전홍보 예산이 대폭 삭감⁷⁾됨에 따라 기존에 지사에 배정했던 지역 언론사 광고 예산(2013년 총 5,120만 원)을 전액 삭감하고 지역 언론사로부터 광고 게재 요청이 들어오면 본사(홍보실)가 직접 광고의 단가,

7) 전력산업기반기금 전기안전홍보 예산(단위: 백만 원) - 13년, 1,582 → 14년, 988 → 15년, 988 → 16년, 920

적정성 등을 검토하여 일반예산을 배정하는 한편, 본사가 이전하는 전북 지역을 제외하고는 지역 언론사에 광고를 줄이기로 결정하였고 이에 따라 2014년부터 2016년까지 아래 [표5]와 같이 전북을 제외한 대부분 지역의 언론사에 광고를 게재하지 않거나 줄였다.

[표 5] 지역 언론사에 대한 홍보예산 집행내역(2013년~2016년)

(단위: 만 원, 회, %)

구분	2013		2014		2015		2016	
	금액	횟수	금액	횟수	금액	횟수	금액	횟수
수도권	1,550	19	220	1	-	-	-	-
강원	420	8	-	-	-	-	-	-
대전·충남	580	9	550	2	1,250	8	330	2
홍성군(A)	-	-	330	1	825	5	330	2
충북	370	7	-	-	220	1	-	-
대구·경북	630	9	-	-	-	-	55	1
경남	470	10	-	-	-	-	-	-
전북	1,024	7	1,100	5	1,155	6	330	2
광주·전남	420	10	550	2	220	1	220	1
제주	220	4	-	-	-	-	-	-
부산·울산	650	5	-	-	220	1	440	2
합계(B)	6,334	88	2,420	10	3,065	17	1,375	8
홍성군 비율(A/B)×100	-	-	13.6	10	26.9	29.4	24.0	25.0

자료: 공사 제출자료

그런데 이와 같이 광고 예산 감소로 공사가 지역 언론사에 게재하는 광고를 대폭 줄이는 상황에서 사장(A)이 2014년 11월경 및 2015년 1월경 자신의 ○○고선·후배로 친분이 있는 □□신문 대표이사 C와 △△일보 대표이사 D로부터 자사 신문에 광고를 게재해 달라는 요청을 받고, 본사 홍보실에 지시하여 2014. 12. 1.과 2015. 1. 22.에 □□신문 등으로부터 광고게재 협조를 요청받으면 본사에 예산을

신청하여 광고를 게재하도록 지시하는 등 사장과 친분이 있다는 이유로 이전에 광고 게재 실적이 전혀 없던 □□신문 등에 광고료의 적정성, 광고 게재의 필요성 및 효과 등을 검토하지 않고 □□신문 등이 요청하는 그대로 [표 6] 같이 8차례에 걸쳐 광고를 게재하고 광고료 총 1,485만 원을 지급하였다.

[표 6] □□신문 등의 공사 광고 게재 내역

(단위: 만 원)

구분	□□신문					△△일보		
광고 일자	2014. 12. 1.	2015. 1. 19.	2015. 6. 22.	2015. 12. 7.	2016. 8. 17.	2015. 1. 22.	2015. 7. 2.	2016. 6. 16.
광고료	330	165	165	165	165	165	165	165

자료: 공사 제출자료 재구성

그 결과 사장 A의 취임 이후 위 [표 5]와 같이 이전에 광고실적이 전무했던 홍성군 지역 언론(□□신문 및 △△일보)의 광고 비중이 광고료 기준으로 전체 지역 언론의 21.6%⁸⁾에 이르게 되는 등 공사가 특정인과의 친분관계를 이유로 일부 언론사에 광고 물량을 몰아주어⁹⁾ 예산집행의 공정성이 저해되었다.

관계기관 의견 공사는 홍성지역 광고로 물의를 일으킨 사실에 유감을 표명하는 한편, 광고 게재 시 관련 규정을 준수하고 매체 선정의 객관성을 확보하여 이 건과 같은 문제점이 발생하지 않도록 하겠다고 답변하였다.

8) 사장 재직기간 중 [홍성군 지역 언론사에 지급한 금액(1,485만 원=330만 원+825만 원+300만 원)] / [전체 지역 언론사에 지급한 금액(6,860만 원=2,420만 원+3,065만 원+1,375만 원)] × 100%

9) 지역별 광고비가 2014년 이후 전체적으로 대폭 감소하였으나 유일하게 홍성군만 급증하였음

－ 전국(전북, 대전·충남 제외): 2013년 4,730만 원→2014년 770만 원→2015년 660만 원→2016년 715만 원

－ 홍성군: 2013년 0원→2014년 330만 원→2015년 825만 원→2016년 330만 원

조치할 사항

산업통상자원부장관은 한국전기안전공사 사장 A의 행위가 「윤리강령」 제6조의 규정을 위반한 것이므로 향후 인사조치 등에 참고할 필요가 있다고 판단되어 그 비위 내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.【통보(인사자료)】

※ A의 비위행위에 대해서는 2-가 처분요구 사항과 합건하여 통보(인사자료)

【개별처분요구사항 명세 1번[통보(인사자료)] 참조】

한국전기안전공사 사장은 앞으로 언론사에 광고를 게재하면서 「정부광고 시행에 관한 규정」을 준수하고 관련 예산집행 절차도 철저히 지키시기 바랍니다.(주의)

2 인사권 남용 여부

국회감사요구 내용 및 점검결과

- 사장은 임기 중 고등학교 동문들을 인재개발실장, 종합감사부장, 노무복지부장 등에 발탁승진 하거나 주요 보직에 임용하는 등 편파 인사 의혹이 제기됨
- ➡ 보직 부여 및 승진인사업무 처리가 「인사규정」 등 관련 규정에 따라 적법하게 이루어졌는지 여부를 점검한 결과 ① 「인사규정」 등에 위배하여 고교후배를 인재개발실장에 임용하고 1급으로 발탁승진시킨 문제점을 확인하였고 ② 종합감사부장, 노무복지부장 등 보직 부여 과정에서 문제점을 확인하지 못함

2-가 인재개발실장 보임 및 승진인사업무 부당 처리

(1) 인재개발실장 보직부여 부적정

① 업무개요

공사는 2014. 2. 21. 현 사장(A) 취임 후 같은 해 4. 22. 사장의 ○○고 후배인
▷지역본부 ○지사장 2급(을) B를 인재개발실장에 보임하였다.

② 관계법령 및 판단기준

공사 내부규정인 「직제규정」 제7조 제1항과 「직제규정 시행세칙」 제9조 제1항에 의한 ‘2014년도 본사 운영정원표’에 따르면 당시 본사 인재개발실장 직위는 2급(갑)으로 보하도록 규정되어 있다.

또한 공사 「인사규정」(2014. 1. 1. 공사 내부규정) 제31조 제1항 제1호 아목의 규정에 따르면 3급 이상 직원의 보직부여 사항은 갑급위원회의 심사·의결을 거치도록

되어 있다.

따라서 공사는 인재개발실장을 2급(갑) 직급자로 보하되 갑급위원회의 심사·의결을 거친 후 보직을 부여하여야 했다.

③ 감사결과 확인된 문제점

그런데 공사(사장)는 2014. 4. 22. 내부규정을 위반하여 ▷지역본부 ○지사장 2급(을) B를 갑급위원회의 심사·의결을 거치지 않고 상위 직위인 인재개발실장에 보임¹⁰⁾하였다.

(2) 1급 발탁승진 인사 시 규정 위반 및 특정한 사전 내정

① 업무 개요

공사는 2015년 12월 1급 승진인사를 실시하면서 당초 승진인원을 8명으로 공지하였다가 최종적으로는 1명을 줄여 7명만 승진자로 임명하였고 2016년 6월 1급 승진인사를 실시하면서 사장의 ○○고 후배로 2014. 4. 22. 인재개발실장에 보임된 B를 1급 승진자로 임명하였다.

② 관계법령 및 판단기준

2014. 12. 17. 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부 고시, 이하 “공기업 인사운영 지침”이라 한다) 제11조가 개정되어 특별승진¹¹⁾ 등의 경우 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 사전에 구체적인 승진 인원 및 요건 등을 전 직원에게 공지하도록 되어 있다.

10) B는 갑급위원회의 심사·의결을 거쳐 2014. 7. 1.부 2급(을)에서 2급(갑)으로 승진함

11) 공사는 「인사규정」 제20조의2의 규정에 따라 특별승진 제도를 운영하다가, 2005. 4. 1.부터 특별승진을 ‘발탁승진’으로 명칭을 변경하여 운영하여 오고 있음

또한 공사가 공사 「인사규정」 제20조의2의 규정에 따라 수립한 ‘2016. 1. 1.부 간부직원 승진 시행계획’과 ‘2016. 7. 1.부 간부직원 승진 시행계획’에 따르면 1급 발탁승진은 직무수행능력이 탁월한 자, 공사발전에 지대한 공적이 있는 자 등 중에서 임원의 추천을 받아 다면평가와 공적평가·검증 및 실사를 거친 후 갑급위원회가 심사하여 적격자를 추천하고, 그중에서 사장이 선정하는 것으로 되어 있다.

그리고 공사 「윤리강령」 제6조의 규정에 따르면 임·직원은 직무를 수행함에 있어 법령과 규정을 준수하여 공정하게 수행하여야 한다.

따라서 공사는 발탁승진을 실시할 경우 갑급위원회의 심사·의결을 거쳐 사전에 구체적인 발탁승진 인원 및 요건을 전 직원에게 공지하고, 임원의 추천을 받아 발탁승진 심사대상자로 추천된 인원 에 대해 다면평가와 공적평가·검증 및 실사를 한 후 갑급위원회가 심사를 거쳐 적격자를 승진후보자로 추천하면 사장은 그중에서 승진자를 결정하여야 하는 등 승진인사를 공정하게 처리하여야 했다.

③ 감사결과 확인된 문제점

그런데 공사(인재개발실장 B)는 2015년 1월경 공기업 인사운영 지침의 개정사항에 대해 조치하면서 특별승진이 발탁승진과 명칭이 다르다는 이유만으로 위 지침 제11조의 개정내용을 공사 인사규정 등에 반영하지 않았다.

이에 따라 공사는 2015. 12. 10. ‘2016. 1. 1.부 간부직원 승진 시행계획’을 수립¹²⁾ 하면서 공기업 인사운영 지침 제11조를 적용하지 않고 갑급위원회의 심사·의결 없이 사장이 홀로 발탁승진 인원 및 요건을 결정하였고 위 시행계획을 사전에 직원들에게

12) 2015년 간부직원 승진인사에서는 발탁승진인원이 없었음

공지하면서 전체 승진예정인원(8명)만 공지하고 발탁승진인원은 심사 당일 갑급 위원회 위원들에게만 2명이라고 알려주었다.

또한 공사는 2015년 12월 1급 승진인사를 실시하면서 인재개발실장 B를 1급으로 승진시켜 주기 위하여 2015. 12. 28. 직제를 조정하여 인재개발실장 직위를 1급으로 승격하였으나 B가 승진연한이 도래하지 않아 일반승진대상자에 해당하지 않을 뿐만 아니라¹³⁾ 발탁승진 심사대상자로도 추천되지 않았다. 그러자 공사 사장은 B가 인재개발실장 직을 유지¹⁴⁾하도록 하는 동시에 추후 1급으로 발탁승진시켜 주기 위해 1급 정원을 확보¹⁵⁾해 둘 목적으로, ‘2016. 1. 1.부 간부직원 승진 시행계획’과 달리 갑급 위원회의 승진심사 당일인 2015. 12. 29. 갑급위원회 위원들에게 승진인원을 당초 계획(8명)보다 1명 줄이도록 지시하여 7명만 승진시켰다.

이후 공사는 2016. 7. 1.부 1급 발탁승진 심사 시에도 2016. 1. 1.부 1급 승진 심사와 마찬가지로 갑급위원회의 심사·의결 없이 승진인원 및 요건을 결정하고 발탁 승진인원을 사전에 공지하지 않는 등 위 공기업 인사운영 지침 제11조를 위반하였다.¹⁶⁾

또한 공사는 기획이사의 추천을 받아 1급 발탁승진 심사대상자로 추천된 B에 대하여 ‘2016. 7. 1.부 간부직원 승진시행 계획’에서 정한 다면평가와 공적평가·검증 및

13) 인재개발실장 B는 ‘14. 7. 1. 2급(갑)으로 승진하였기 때문에 공사 「인사규정 시행세칙」 제17조에 따라 일반 승진은 3년이 경과된 ‘17. 7. 1.부터 가능함

14) 1급 8명을 모두 승진시킬 경우 1급 직위로 승격된 인재개발실장을 1급 직급자로 교체하거나, 1급 직급자가 2급(갑) 직위에 근무하고 인재개발실장 B가 2급(갑)으로 1급 직위인 인재개발실장에 근무해야 하는 문제점이 있어 승진을 1명 줄이도록 지시함

15) 공사 사장은 인재개발실장 B를 1급으로 승진시켜주기 위하여 인재개발실장 직위를 1급으로 승격하였으나 B가 승진후보자가 되지 않자 1급 승진인원을 1명 줄이도록 지시한 것이라고 답변함

16) 공사는 발탁승진후보자에 대한 공적평가·검증 및 실사가 끝나면, 사장의 결재를 받으면서 사장으로부터 몇 명을 발탁승진시키겠다는 인원 수를 지시받은 후 이러한 내용을 갑급위원회 위원들에게 공지하고 전체 승진예정 인원에서 사장이 지시한 발탁승진 인원을 차감하여 일반승진 예정자를 산정하였음

실사 없이 갑급위원회 심사·의결이 있기 전에 사장이 B를 2016. 6. 20. 1급 발탁 승진자로 내정¹⁷⁾하였다.

그 결과 위 2016. 7. 1.부 1급 발탁승진인사에 발탁승진 심사 절차를 거치지 않고 승진자를 사전에 내정하여 갑급위원회의 심사·의결권을 침해하는 등 절차상 하자가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과 공사는 ‘인재개발실장 보임 및 승진인사업무 부당 처리’와 관련하여 공기업 인사운영 지침과 내부 「인사규정」을 준수하지 못하였다고 인정하였다.

다만, B를 2급(갑)으로 원상회복 시키는 것과 관련해서 공사 취업규칙과 상별규정의 징계 양정에 “강등”과 관련한 처벌사항은 없고, 발탁승진 과정에 일부 문제가 있었지만 해당자의 승진은 위원회 심의 및 추천 등 제반 절차를 거쳐 완료된 사안이므로 신의·성실의 원칙에 따라 “강등”으로 조치하기에는 어렵다고 답변한다.

그러나 “강등”을 요구하는 것이 아니라 당초 승진발령을 원상회복 하고자 하는 것으로 B는 본인의 발탁승진 시 공기업 인사운영 지침을 위반하여 갑급위원회 심사·의결 없이 단독으로 승진 요건을 결정하고 이를 사전에 공지하지 않았고, 또한 「인사규정」을 위반하여 다면 평가와 공적평가·검증 및 실사를 누락하는 등 본인의 발탁승진을 주도하였으므로 신뢰 보호의 필요성이 높지 않다고 보이므로 관계기관 의견은 받아들이기 어렵다.

17) 사장 A는 2016. 7. 1.부 승진심사 과정에서 발탁승진 후보자가 B뿐이었는데 1명을 발탁승진 하겠다고 B에게 지시하여 간사인 차장 K를 통해 갑급위원회에 공지하도록 하였고 이는 사실상 내정된 것이라고 답변함

조치할 사항

산업통상자원부장관은 한국전기안전공사 사장 A의 행위가 「윤리강령」 제6조와 「인사규정」 제20조의2 등의 규정을 위반한 것이므로 향후 인사조치 등에 참고할 필요가 있다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

※ A의 비위행위에 대해서는 1-다 처분요구 사항과 합건하여 통보(인사자료)

【개별처분요구사항 명세 1번[통보(인사자료)] 참조】

한국전기안전공사 사장은

① 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제11조, 「윤리강령」 제6조와 「인사규정」 제20조의2 등의 규정을 위반하여 자신의 1급 발탁승진 인사 업무를 부당하게 처리한 B를 「상벌규정」 제22조의 규정에 따라 징계처분(정직)하시기 바랍니다.(문책)

【개별처분요구사항 명세 1번(문책요구) 참조】

② B에 대한 2016. 7. 1.부 1급 승진인사발령을 취소¹⁸⁾하는 등 하자 있는 발탁 승진인사를 원상회복하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

18) 당연무효인 승진발령을 취소하는 것은 승진발령이 처음부터 무효이었음을 당사자에게 통지하여 확인시켜 주는 것임[대법원은 지방의료원이 일반승진인사 시 승진범위·시행 방법에 관한 인사위원회의 의결과 승진서열명부 작성을 누락한 채 의료원장의 결재만으로 시행한 승진발령은 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 판시함(대법원 2010. 5. 13. 선고 2010다5595)]

2-나 감사실 종합감사부장 보임 및 승진인사업무 처리

① 업무개요

공사 사장은 ○○고 후배인 ◇지역본부 □부장 E를 2014. 7. 1.자 2급(갑) 승진자로 임명하였고, 2016. 1. 18. 감사실 종합감사부장에 보임하였다.

② 관계법령 및 판단기준

공사는 2014. 6. 3. 「인사규정」을 개정하여 매년 3·9월 실시하던 직원의 승진발령 시기를 1·7월로 변경하고, 1·2급 정년퇴직 예정자의 보직제외기간을 10개월에서 12개월로 확대함에 따라 2014. 7. 1.부 2급(갑) 승진예정인원이 늘어났다.

그러나 공사 사장은 2014. 2. 21. 취임하여 3월에는 승진인사를 할 수 없어 7월로 승진시기를 늦추었고, 정년퇴직 예정자 보직제외기간도 같이 2개월 늘렸다고 주장하고 있다.

결국 승진시기의 변경, 정년퇴직 예정자 보직제외기간의 확대 등에 따라 2급(갑) 승진인원이 늘어났고, 이에 따라 E를 포함한 승진심사 대상자들이 2014. 7. 1. 2급(갑)으로 승진하였다는 사정을 종합해 볼 때 E를 승진시키기 위해 인사 관련 규정을 위반하였다고 보기는 어렵다.

한편, 공사 「감사규정」 제14조 제1항에 따르면 감사는 감사실 직원의 보직 및 전보를 요청할 수 있고, 이를 따를 수 없는 불가피한 경우에는 그 사유를 서면으로 설명하도록 규정되어 있다.

이에 따라 전 감사실장 F(현 △지사장)는 감사 G의 결재를 받아 2016. 1. 11.

공사 「감사규정」 제14조에 따라 국방대학교 교육과건에서 복귀하는 2급(갑) E를 감사실 종합감사부장에 배치하여 달라고 공문으로 요청하였고, 2016. 1. 12. 갑급 위원회 심사·의결을 거친 후 감사실 종합감사부장에 보임된바, 이와 관련한 특별한 문제점을 확인할 수는 없었다.

2-다 경영지원처 노무복지부장 보임 및 승진인사업무 처리

① 업무개요

공사 사장은 ○○고 후배인 ●지역본부 ▽지사 3급 H를 2016. 1. 1. 2급(을) 승진자로 임명하고, 2016. 1. 18. 경영지원처 노무복지부장에 보임하였다.

② 관계법령 및 판단기준

‘2016. 1. 1.부 간부직원 승진 시행계획’에 따르면 2급(을) 경영관리 직군의 승진 예정인원은 3명이었다.

공사 「인사규정」 제19조 제1항 제2호 [별표1]에 따르면 승진예정인원이 3명일 경우 서열명부 24번까지가 승진심사대상자이고, 갑급위원회가 1~24번까지 대상자를 심사한 후 순위 없이 사장에게 추천(승진예정인원의 2배수)하면 사장이 최종 승진자를 선정하는 것으로 되어 있다.

H는 2016. 1. 1.부 2급(을) 경영관리 서열명부 9번으로 공사 「인사규정」 제19조 제1항 제2호에 따라 승진심사 대상자에 해당되었고, 갑급위원회가 심사 후 추천한 6명에 포함되었으며 사장은 H를 포함한 6명 중 H를 최종 2급(을) 승진자로 결정하는 등 승진심사 절차에서 특별한 문제점을 확인할 수 없었다.

또한 공사 노동조합위원장 I는 2015년 12월경 공사 사장과 인재개발실장 B에게 3급 H를 2급(을)로 승진시켜 경영지원처 노무복지부장에 배치되도록 건의하였고, 전 노무복지부장 J도 자신의 후임자로 H를 추천하는 등 H의 노무복지부장 보임에 대한 추천자 등이 확인되었으며, 2016. 1. 12. 갑급위원회 심사·의결을 거쳐 경영지원처 노무복지부장에 보임된바, 이와 관련한 특별한 문제점을 확인할 수 없었다.

IV. 개별처분요구와 통보[인사자료]사항

감 사 원

문책요구 및 통보(인사자료)

제 목 홍성군 지역 언론의 홍보예산 집행 및 인사업무 부당 처리

소 관 기 관 한국전기안전공사

조 치 기 관 ① 산업통상자원부 ② 한국전기안전공사

내 용

1. 사건 개요

가. 홍성군 지역 언론사에 대한 홍보예산 집행 관련 사항

한국전기안전공사는(이하 “공사”라 한다)는 국민들이 전기안전 사고가 발생할 수 있는 상황을 인식하여 전기안전 사고를 예방하도록 인쇄매체 언론사에 전기안전 관련 광고를 의뢰하는 업무를 수행하고 있다.

그런데 감사원 감사결과 공사는 현 사장 A의 재임기간(2014. 2. 21.~2017. 3. 20. 감사일 현재까지) 중 사장의 지시나 묵인으로 사장의 지인이 대표이사인 홍성군 지역 언론사인 주식회사 □□신문(이하 “□□신문”이라 한다)에 5차례, 주식회사 △△일보사(이하 “△△일보”라 한다)에 3차례 총 8차례에 걸쳐 광고를 게재하고 총 1,485만원의 광고료를 지급하는 등 홍보예산 집행의 공정성이 저해된 문제점이 있는 것으로 확인되었는데 구체적인 내용은 아래 “2항”에서 기술한 바와 같다.

나. 인재개발실장 보임 및 승진업무 처리 관련 사항

공사는 2014년 인재개발실장 등 주요 보직자를 임명하고 정기인사(1·7월)에 맞추어 간부직원의 일반·발탁승진 인사를 실시하였다.

공사는 주요 보직자 임명 및 직원의 승진 등 인사운영 업무를 할 때에는 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부 고시, 이하 “공기업 인사운영 지침”이라 한다)과 내부규정에 따라 공정하고 투명하게 처리하여야 한다.

그런데 감사원 감사결과 공사는 공사 「직제규정」 및 공사 「인사규정」에 위반하여 인재개발실장 보직을 부여하고, 2016. 1. 1.부 1급 승진인사 시 사장의 고교후배인 인재개발실장 몫의 정원 확보를 위해 이미 공고된 승진인원을 1명 줄이고 2016. 7. 1.부 1급 승진인사 시 갑급인사위원회(이하 “갑급위원회”라 한다)가 개최되기도 전에 인재개발실장을 발탁승진자로 내정하는 등의 문제점이 확인되었는데 구체적인 내용은 아래 “2항”에서 기술한 바와 같다.

2. 홍보 및 인사업무 부당 처리

공사 인재개발실장 B는 2014. 4. 22.부터 2017. 3. 20. 감사일 현재까지 공사 직원의 승진·보직부여 등 인재개발실 업무를 총괄하면서 2015년·2016년 1급 발탁 승진 심사업무를 처리하였고, 공사 사장 A는 2014. 2. 21. 취임 이후부터 2017. 3. 20. 현재까지 공사 「정관」 제8조 등에 따라 공사를 대표하여 공사의 인사관리와 홍보업무 등을 총괄하면서 위 일반·발탁승진 심사업무 및 홍성군 지역 언론사에 대한 광고게재 업무를 총괄하였다.

가. B의 경우

공사 「윤리강령」 제6조의 규정에 따르면 임직원은 관련 법령과 규정을 준수하여

공정하게 직무를 수행하도록 되어 있다.

① 정부지침 개정사항 인사규정에 미반영

기획재정부는 2014. 12. 17. 공기업 인사운영 지침 제11조 제2항의 규정을 개정하여 특별승진¹⁹⁾ 등의 경우 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 사전에 구체적인 승진 인원 및 요건 등을 전 직원에게 공지하도록 하였고 2014. 12. 22. 이러한 내용을 공사에 안내하였으며, B는 2014. 12. 23. 공기업 인사운영 지침 제11조 등이 개정된 사실을 인사관리부 차장 K에게 보고받아 알고 있었다.

따라서 B는 공기업 인사운영 지침 제11조의 개정내용이 공사 「인사규정」 등에 반영되도록 조치하는 한편, 발탁승진 인사 시 사전에 갑급위원회의 심사·의결을 거쳐 구체적인 승진인원 및 요건을 정하여 전 직원에게 공지되도록 하여야 했다.

그런데 B는 2015년 1월(날짜 모름) 인재개발실 차장 K로 하여금 ‘공기업·준정부기관 인사운영에 관한 지침 조치계획 보고’를 기안하여 사장 A의 결재를 받도록 하면서, 직원인사의 공정성과 투명성 제고를 위한 승진 등 기준 절차를 개선하는 등 인사운영 세부항목을 신설하겠다고 하면서도, 특별승진 제도가 공사에서 운영하고 있는 발탁승진 제도와 명칭이 다르다는 이유로 공기업 인사운영 지침 제11조의 특별승진 개정사항을 인사규정 등에 반영하도록 하지 않았다.

그 결과 사장 A가 2016년 발탁승진 인사를 실시하면서²⁰⁾ 승진인원 및 요건을 갑급위원회의 심사·의결 없이 홀로 결정하고 승진인원을 직원들에게 공지하지 않고

19) 공사는 「인사규정」 제20조의2의 규정에 따라 특별승진 제도를 운영하다가 2005. 4. 1.부터 특별승진을 발탁승진으로 명칭만 변경하고 동일하게 운영하고 있음

20) 2015년 간부직원 승진인사에서는 발탁승진 인원이 없었음

승진 심사 당일 B에게 지시하여 갑급위원회 위원들에게만 발탁승진 인원을 공지하도록 하는 등 공기업 인사운영 지침 제11조 규정을 위반²¹⁾하게 되었다.

② 발탁승진 심사 절차 미준수

B는 공사 「인사규정」 제20조의2의 규정에 따라 ‘2016. 7. 1.부 간부직원 승진 시행계획’(안)을 수립하여 2016. 5. 18. 사장 A의 결재를 받아 시행하였다.

2016. 7. 1.부 간부직원 승진 시행계획에 따르면 1급 발탁승진은 직무수행능력이 탁월한 자, 공사발전에 지대한 공적이 있는 자를 임원의 추천을 받아 인재개발실에서 주관하는 다면평가와 공적평가·검증 및 실사를 거친 후 갑급위원회가 심사하여 적격자를 추천하면 그중에서 사장 A가 최종 승진자를 결정하는 것으로 되어 있다.

또한 공적평가·검증 및 실사는 발탁승진 추천자의 항목별 증빙자료를 확인하여 허위실적 등을 확인하는 한편, 상사·동료·노동조합 등 주변인물을 인터뷰하고 인터뷰 대상자가 항목별로 발탁승진추천자를 평가하는 방식으로 실시하고 그 결과를 사장에게 결재받은 후 이를 갑급위원회에 제공하여 발탁승진 후보자 추천을 위한 심사자료로 활용하도록 되어 있다.

한편, B는 2016. 5. 18. 위 시행계획을 기획이사 L에게 검토받으면서 L²²⁾로부터 1급 직위인 인재개발실장 직위에 2급(갑) 직급자가 근무하는 문제를 해소해야 하지 않겠느냐는 이야기를 듣고, 같은 해 5월(날짜 모름) 부하직원인 인사관리부장 M과

21) 공사는 발탁승진 후보자에 대한 공적평가·검증 및 실사가 끝나면 사장의 결재를 받으면서 사장으로부터 몇 명을 발탁승진시키겠다는 인원 수를 지시받은 후 이러한 내용을 갑급위원회 위원들에게 공지하고 전체 승진예정 인원에서 사장이 지시한 발탁승진 인원을 차감하여 일반승진 예정자를 산정하고 있음

22) 기획이사 L은 2016. 1. 1.부터 인재개발실장 직위가 1급으로 승격되었는데도 하위직급자인 2급(갑) B가 그 직위를 유지하는 문제가 있어서 B에게 이에 대한 해소 방안을 마련하도록 지시하자, 인사관리부장 M이 B의 발탁승진후보자 추천서를 건의함에 따라 이를 사장 A에게 보고하도록 지시하고 추천서에 결재하였다고 답변함

차장 K에게 자신의 발탁승진 후보자 추천서를 작성하도록 지시한 후 작성된 추천서를 기획이사 L의 결재를 받아오도록 하여 1급 발탁승진 심사대상자로 추천되도록 하였다.

따라서 B는 위와 같이 본인이 1급 발탁승진 심사대상자로 추천되었으므로 본인에 대해 2016. 7. 1.부 간부직원 승진 시행계획에서 정한 다면평가와 공적평가·검증 및 실사를 실시하도록 하여야 했다.

그런데 B는 인재개발실이 「인사규정」 제19조 제1항 제2호에 따라 일반승진 심사 시 다면평가 대상에서 제외되는 부서라는 이유로²³⁾ 발탁승진 심사 시에도 다면평가에서 제외된다고 판단하고 인재개발실장인 자신에 대해 다면평가와 공적평가·검증 및 실사 없이 부하직원인 인사관리부장 M과 차장 K에게 추천 공적내용을 확인하는 ‘발탁승진 후보자 실사자료’를 만들도록 지시하였다.

또한 B는 사장 A에게 자신에 대한 공적평가·검증 및 실사 결과 없이 기획이사 L이 서명한 발탁승진 후보자 추천서만으로 자신이 1급 발탁승진 심사대상자가 되었다고 보고하였고 갑급위원회에는 부하직원 M과 K가 작성한 ‘발탁승진 후보자 실사자료’만을 제공하였다.

그 결과 B는 1급 발탁승진 시행계획에서 정한 발탁승진 심사 절차를 위반하여 갑급위원회 추천을 받아 2016. 6. 22. 1급 발탁승진자로 결정되었다.

나. A의 경우

23) 공사는 2016. 1. 1.부 1급 발탁승진 인사를 실시하면서 일반승진 심사 시 다면평가 제외 부서인 감사실 감사1부장 F에 대해 다면평가를 실시하였으나 2016. 7. 1.부 1급 발탁승진 인사를 실시하면서는 B가 일반승진 심사 시 다면평가 제외 부서인 인재개발실 소속이라는 이유로 다면평가를 실시하지 않음

공사 「윤리강령」 제6조의 규정에 따르면 임직원은 관련 법령과 규정을 준수하여 공정하게 직무를 수행하여야 하고, 타인의 공정한 직무수행을 저해할 수 있는 부당한 지시를 하여서는 아니 된다.

(1) 자신과 친분이 있는 언론사에 특혜 제공

「공기업·준정부기관 예산집행지침」(기획재정부 고시)의 'I. 일반지침'에 따르면 공공기관은 책임경영체제에 부합하도록 예산 집행의 투명성·효율성을 제고하도록 되어 있다.

따라서 A는 공사를 대표하여 홍보업무 등 공사의 업무를 총괄하는 사람으로서 언론사로부터 광고 게재의 요청을 받을 때에는 예산상 제약을 고려하여 공사 홍보 담당자에게 광고의 필요성, 효과 등을 검토하도록 지시하여 그 결과를 토대로 게재 여부를 결정하여야 했다.

특히 2014년 이후 전력산업기반기금의 전기안전홍보 예산 삭감으로 공사의 홍보 예산이 감소²⁴⁾되었으므로 광고 게재여부를 보다 신중히 검토하여야 하며 특정인과의 친분과 관계없이 공정한 계약절차에 따라 광고를 게재하도록 지시하여야 했다.

그런데 A는 2014년 11월과 2015년 1월 ○○고등학교(이하 “○○고”라 한다) 선·후배로 친분이 있는 □□신문 대표이사 C와 △△일보 대표이사 D로부터 자사 언론사에 광고 게재를 해달라는 요청을 받고 홍보실장 N에게 광고의 효과나 필요성을

24) 공사는 2014년 전력산업기반기금의 전기안전홍보 예산이 대폭 삭감됨에 따라 이후부터 기존에 지사에 배정했던 지역 언론사 광고 예산(2013년, 총 5,120만 원)을 전액 삭감하고 지역 언론사로부터 광고 게재 요청이 들어오면 본사(홍보실)가 직접 광고의 단가, 적정성을 검토하여 일반예산을 배정하는 한편, 본사가 이전하는 전북지역을 제외하고는 지역 언론사에 대한 광고를 줄이기로 결정하였으나 사장 A는 2014년 예산 편성 이후 취임하여 위와 같이 구체적인 내용을 보고받은 적이 없다고 진술함

검토하도록 지시하지 않은 채 홍성군 지역 언론사인 □□신문과 △△일보에 공사의 광고를 게재하도록 지시하였다.

이후 홍보실장으로부터 □□신문과 △△일보에 광고를 게재하기 위하여 ■지사에 예산을 배정하겠다는 보고를 받으면서도 위 광고의 필요성이나 효과에 대한 검토 지시를 하지 않고 그대로 시행하도록 하였다.

그 결과 전체 지역 언론사에 지급한 연간 광고료가 2014년부터 2016년까지 평균적으로 2013년에 지급한 연간 광고료의 절반 이하(36.1%)²⁵⁾로 감소하는 상황에서 사장 A의 취임 이전에 광고실적이 전무했던 홍성군 지역 언론(□□신문 및 △△일보)에만 전체 지역 언론에 지급한 광고료의 21.6%²⁶⁾에 상당하는 금액(1,485만 원)을 지급하는 등 합리적인 이유가 없이 특정 언론사에 광고료를 편중 지원하였다.

(2) 인재개발실장 보임 및 승진인사 업무 부당 처리

① 하위 직급자에 갑급위원회 심사·의결 없이 인재개발실장의 보직 부여

공사 「직제규정」 제7조 제1항과 「직제규정 시행세칙」 제9조 제1항에 의한 ‘2014년도 본사 운영정원표’에 따르면 당시 본사 인재개발실장 직위는 2급(갑)으로 지정되어 있으므로 해당 직위는 2급(갑) 직급의 직원을 보하여야 한다.

또한 공사 「인사규정」(2014. 1. 1. 공사 내부규정) 제31조 제1항 제1호 아목의 규정에 따르면 3급 이상 직원의 보직부여 사항은 갑급위원회의 심사·의결을 거치도록

25) 2014년부터 2016년까지 지역 언론사에 지급한 광고료의 평균은 22,866천 원으로 2013년 63,340천 원의 36.1%임

26) 사장 재직기간 중 홍성군 지역 언론사에 지급한 금액(1,485만 원=330만 원+825만 원+330만 원)/전체 지역 언론사에 지급한 금액(6,860만 원 = 2,420만 원+3,065만 원+1,375만 원)

되어 있다.

따라서 A는 인재개발실장을 2급(갑) 직급자로 보하되 갑급위원회의 심사·의결을 거친 후 보직을 부여하여야 했다.

그런데 A는 2014. 3. 27. ▷지역본부 방문 시 그 자리에 참석한 ○지사장 B가 직접 자신이 ○○고 제33회 후배라고 밝혀 고교 후배라는 사실을 알게 되었고²⁷⁾ 이후 자신의 조카와 ○○고 동기인 노무복지부 3급 차장 H를 불러 공사에 ○○고 동문이 누구인지 확인하였다.

그리고 A는 2014. 4. 21. 당시 인재개발실장 O를 사장실로 불러 2014. 7. 1.자로 정기인사를 하여야 하는데 새로운 인재개발실장과 정기인사를 하고 싶다는 의사를 전달하면서 다음 날로 2급(을) 직급이던 ▷지역본부 ○지사장 B를 인재개발실장으로 발령내도록 지시하였다.²⁸⁾

그 결과 ○지사장 2급(을) B가 인사규정에 어긋나게 갑급위원회의 심사·의결을 거치지 않고 상위 직위인 인재개발실장에 보임²⁹⁾되었다.

② 1급 발탁승진 인사 시 절차 위반 및 특정한 사전 내정

공사 「인사규정」 제20조의2의 규정에 따라 인재개발실이 수립하고 A 본인이 결재한 ‘2016. 1. 1.부 간부직원 승진 시행계획’과 ‘2016. 7. 1.부 간부직원 승진 시행계획’에 따르면 1급 발탁승진은 직무수행능력이 탁월한 자, 공사발전에 지대한

27) A는 B가 찾아와 ○○고 후배라고 자신을 소개하자 조금 특이하게 생각하였고, 고교선배인 사장이 취임하니 자신을 알리고 싶었나 보다고 생각했다고 함

28) A는 2014. 4. 17. B에게 핸드폰으로 연락하여 인재개발실장을 할 수 있겠냐며 의사를 물었고, B가 맡겨주시면 열심히 하겠다고 답변을 받음. 또한 2014. 4. 21. 오전에 B에게 다시 핸드폰으로 연락하여 2014. 4. 22.자로 인재개발실장으로 발령날 것이라고 직접 알려 주었음

29) B는 갑급위원회의 심사·의결을 거쳐 2014. 7. 1.부 2급(을)에서 2급(갑)으로 승진함

공적이 있는 자 등 중에서 임원의 추천을 받아 다면평가와 공적평가·검증 및 실사를 거친 후 갑급위원회가 심사하여 적격자를 추천하고, 그중에서 자신이 최종 승진자를 결정하도록 되어 있다.

따라서 A는 발탁승진을 실시할 경우, 임원의 추천을 받아 발탁승진 심사대상자로 추천된 인원에 대해 다면평가와 공적평가·검증 및 실사를 거친 후 갑급위원회가 심사를 거쳐 적격자를 승진후보자로 추천하도록 하고 그중에서 승진자를 결정하여야 하며, 특정인을 승진시키기 위해 사전 공지된 승진 인원을 조정하는 등 인사의 공정성과 형평성을 저해하지 않도록 하여야 했다.

한편, A는 2015. 12. 10. ‘2016. 1. 1.부 간부직원 승진 시행계획’을 수립하면서 전체 승진예정인원을 8명으로 정하여 사전에 모든 직원들에게 공지하였다.

그런데 A는 2016. 1. 1.부 승진인사를 실시하는 과정에서 인재개발실장 B를 1급으로 승진시켜 주기 위하여 직제를 조정³⁰⁾하여 인재개발실장 직위를 1급으로 승격하였으나 B가 승진연한이 도래하지 않아 일반승진 심사대상자에 해당하지 않을 뿐만 아니라³¹⁾ 발탁승진 심사대상자로도 추천되지 않았다. 그러자 A는 B가 2급(갑) 직급으로 인재개발실장 직을 계속 유지³²⁾하도록 하는 동시에 추후 B를 1급으로 발탁승진시켜 주기 위해 1급 정원을 확보할 목적³³⁾으로 위 ‘2016. 1. 1.부 간부

30) 2015. 12. 28.자 “2016년 직급 및 정원 조정(안) 보고”

31) 인재개발실장 B는 ‘14. 7. 1. 2급(갑)으로 승진하였기 때문에 공사 「인사규정 시행세칙」 제17조에 따라 일반 승진은 3년이 경과된 ‘17. 7. 1.부터 가능함

32) 1급 8명을 모두 승진시킬 경우 1급 직위로 승격된 인재개발실장을 1급 직급자로 교체하거나, 1급 직급자가 2급(갑) 직위에 근무하고 인재개발실장 B가 2급(갑)으로 1급 직위인 인재개발실장에 근무해야 하는 문제점이 있어 승진을 1명 줄이도록 지시함

33) 공사 사장 A는 인재개발실장 B를 1급으로 승진시켜주기 위하여 인재개발실장 직위를 1급으로 승격하였으나, B

직원 승진 시행계획'과 달리 갑급위원회 승진심사 당일인 2015. 12. 29. B를 통해 갑급위원회 위원들에게 승진인원을 1명 줄이라고 지시하여 7명만 승진시켰다.

또한 인재개발실장 B가 2016. 7. 1.부 승진 인사 과정에서 기획이사의 추천을 받아 1급 발탁승진 심사대상자가 된 후 B가 자신에 대한 기획이사의 발탁승진 후보자 추천서만 A에게 보고³⁴⁾하였기 때문에, A는 '2016. 7. 1.부 간부직원 승진 시행계획'에서 정한 다면평가와 공적평가·검증 및 실사 결과가 누락된 사실을 쉽게 알 수 있었지만 이를 보완하도록 지시하지 않고 갑급위원회 심사·의결 전인 2016. 6. 20. B를 발탁 승진자로 내정한 후 B에게 지시하여 갑급위원회에 알리도록 하였고, 이에 따라 2016. 6. 22. B가 최종 승진자로 결정되었다.

그 결과 A는 자신의 고교 후배인 인재개발실장 B를 1급으로 승진시키기 위하여 B 몫의 정원 확보를 위해 사전에 공고되었던 승진인원을 1명 줄였다가 다음 승진 인사 시 B를 발탁승진자로 내정하는 등 발탁승진 인사업무를 부당 처리하여 인사 관련 규정을 위반하게 되었다.

관련자 주장 및 판단 A는 홍성지역 광고로 물의를 일으킨 점은 사장으로서 송구하게 생각하고, 인재개발실장 보임 및 승진인사업무 처리를 하면서 인사운영상에 문제가 발생하였다는 점을 인정하고 있다.

가 승진후보자가 되지 않자 1급 승진인원을 1명 줄이도록 지시한 것이라고 답변함

34) A는 사장 취임 이후 계속 발탁승진자의 공적평가·검증 및 실사 결과를 보고받고 이를 결재하였음

문책요구 양정 발탁승진 심사업무 등을 부당하게 처리한 B의 행위는 「취업규칙」 제6조의 규정에 위배된 것으로 같은 규칙 제51조 제1호 및 「상벌규정」 제22조의 징계 사유에 해당한다.

그리고 B는 인사 분야에 장기간 근무하여 인사 관련 법령 및 사규를 잘 알고 있음에도 자신의 승진심사 과정에서 절차를 위반하였다. 또한 B는 발탁승진에 관한 공기업 인사운영 지침이 개정된 사실을 차장 K로부터 보고받아 알고 있음에도 이를 면밀히 검토하지 않아 공사 인사규정에 반영하지 않도록 하였다.

더욱이 인사운영에 있어 공정성과 객관성을 유지해야 할 인재개발실장 직을 수행하면서도 자신의 1급 발탁승진과 관련된 인사업무를 처리하면서 이를 위반한 것은 비위가 중하고 중과실에 해당하므로 정직에 해당하는 중징계 처분을 함이 상당하다고 판단된다.

조치할 사항

산업통상자원부장관은 한국전기안전공사 사장 A의 행위가 「윤리강령」 제6조와 「인사규정」 제20조의2 등의 규정을 위반한 것이므로 향후 인사조치 등에 참고할 필요가 있다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

한국전기안전공사 사장은 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제11조, 「윤리강령」 제6조와 「인사규정」 제20조의2 등의 규정을 위반하여 자신의 1급 발탁

승진 인사업무를 부당하게 처리한 B를 「상벌규정」 제22조의 규정에 따라 징계처분
(정직)하시기 바랍니다.(문책)