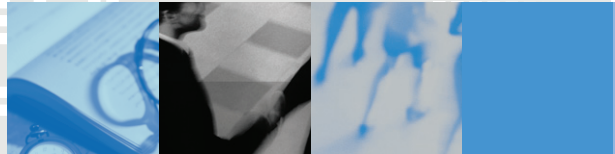


National Assembly Research Service



퇴직공직자 취업제한제도의 현황과 개선방안

국회입법조사처

퇴직공직자 취업제한제도의 현황과 개선방안

박영원(행정안전팀 입법조사관)

2009. 12. 9

요 약

우리나라의 현행 「공직자윤리법」 제17조에서는 퇴직 후 2년간은 퇴직 전 3년이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에는 원칙적으로 취업할 수 없도록 규정되어 있다. 이처럼 퇴직공직자의 취업제한제도를 두고 있지만, 퇴직공직자가 취업승인을 요청하면 대부분 취업승인이 받아들여지는 상황이며, 이에 따라 현행 취업제한제도가 입법취지에 맞게 제대로 운영되지 못한다는 비판이 제기되고 있다.

지난 17대 국회에서는 발의된 47개의 「공직자윤리법」 개정법률안 중 11개가 퇴직공직자의 취업제한제도 개정과 관련된 법률안이었으며, 18대 국회에서도 발의된 총 9개의 「공직자윤리법」 개정법률안 중 4개의 법률안이 퇴직공직자의 취업제한제도와 관련되어 있고, 모두 취업제한을 강화하는 내용을 담고 있다.

본 보고서에서는 우리나라의 「공직자윤리법」에 규정된 퇴직공직자의 취업제한제도와 퇴직공직자의 재취업현황을 제시하고, 주요 국가(미국, 영국, 독일, 일본, 프랑스)의 퇴직공직자 취업제한제도와 비교분석을 통한 시사점을 도출한 후 위 제도의 개선방안을 제시하였다.

퇴직공직자 재취업현황을 조사한 결과, 2005년부터 2007년까지의 정부부처 4급이상 퇴직공직자가 취업제한 대상 기업에 취업한 경우는 총 199명인 것으로 나타났다. 이를 재취업자가 10명이상인 부처를 중심으로 살펴보면, 국방부(방위사업청 포함)가 가장 많은 34명(25%)이 재취업하였으며, 금융감독위원회와 국세청이 16명(12%), 재정경제부(기획예산처 포함), 산업자원부, 국가정보원이 각각 15명(11%)의 순으로 나타났다.

또한, 2005년부터 2008년까지 4년간 법무부와 검찰청의 퇴직공무원 중 재취업현황을 조사한 결과 총 245명으로 이 중 법률사무소 등에 취업한 경우가 197명(81%)이며, 일반기업체에 재취업한 경우는 28명(12%)인 것으로 나타났

다. 금융감독원의 경우 최근 5년(2004 ~ 2009.9월)간 퇴직공직자 358명 중 92명(25.7%)이 은행, 증권사 등 금융회사 감사로 재취업 하였으며, 92명 중 62명(67.4%)이 퇴직 직전분야 교육부서 등 업무 관련성이 적은 부서에 근무한 것으로 나타났다.

주요국의 퇴직공직자 취업제한제도를 살펴보면, 미국의 경우 다양한 취업 제한기간 유형을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 위반시 다른 국가에 비해 처벌규정도 엄격한 것으로 나타났다. 이에 비해 영국은 퇴직공직자의 재취업에 있어 공익의 침해가 예상되는 경우에 한하여 금지하고 있으며, 별도의 처벌규정은 없는 것으로 나타났다. 독일은 퇴직 후 3년간 재취업을 제한하고 있으며, 연금박탈 또는 연금액 삭감 등의 처벌조항을 규정하고 있는 것으로 조사되었다. 일본은 퇴직 후 2년간 재취업을 제한하고 있으며, 1년 이하 징역 또는 3만엔 이하의 벌금에 처할 수 있는 처벌조항을 규정하고 있는 것으로 나타났다. 프랑스는 퇴직 후 5년간 재취업을 제한하고 있으며, 연금 압류, 연금 수령권리 박탈 등의 처벌조항을 규정하고 있는 것으로 나타났다. 각 국 사례의 시사점은 크게 세 가지로 집약된다. 첫째, 미국의 사례와 같이 퇴직공직자의 취업제한제도를 탄력적으로 운영하기 위해서는 취업제한기간의 유형을 다양하게 설정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 둘째, 독일, 프랑스와 같이 연금박탈 및 삭감 등의 처벌조항을 포함하는 다양한 처벌규정을 마련할 필요가 있다. 셋째, 취업제한 대상기업과 업무 관련성의 범위를 포괄적으로 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

우리나라 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점은 크게 네 가지로 대별된다. 첫째, 「공직자윤리법」상 퇴직공직자의 ‘취업’에 대한 명확한 정의가 없어 자문, 고문 등의 기업 관련 활동에 대해서는 규제할 수 있는 법적 근거가 미약하다. 둘째, 취업제한 대상기업이 자본금 50억원이상이고, 연간 외형거래액 150억원 이상인 기업으로 정해져 한 가지 요건에 해당하는 기업은 취업제한

대상에서 제외될 뿐만 아니라 관보에 해당기업의 고시기간이 1년 단위로 이루어져 위 두 가지 요건을 모두 충족하더라도 신설법인의 경우 누락되는 사례도 발생할 수 있다. 셋째, 취업제한기간이 퇴직 후 2년인 단일유형만이 존재하며, 넷째, 공직자윤리위원회의 취업승인심사가 형식적으로 이루어지고 심사기준 또한 모호하다.

이러한 문제점을 해결하기 위한 개선방안으로 크게 네 가지를 제시하였다. 첫째, ‘취업’의 명확한 정의와 기준을 법령상에 규정할 필요가 있다. 취업에 대한 명확한 정의와 기준이 제시되어 있지 않기 때문에 자문, 고문 등의 기업 관련 활동을 하는 경우 취업제한제도의 사각지대에 놓여있다고 볼 수 있다. 둘째, 자본금과 외형거래액 두 가지 요건 충족이 필요한 취업제한 대상기업의 범위를 위 요건 중 한 가지만 달성되는 경우, 또는 정부조달계약규모, 종업원 수 등의 새로운 기준을 함께 제시하는 방향으로 개정을 고려할 필요가 있다. 아울러 산업분류기준표에 따른 산업별 자본금과 외형거래액을 다양하게 적용하는 방안도 검토할 필요가 있다. 셋째, 단일유형인 취업제한기간을 직급별, 재직기관별, 수행업무 유형별로 다양하게 세분화시켜 운영할 필요가 있다. 특히, 재산등록과 공개기준을 적용하여 재산공개대상자의 경우는 퇴직 후 취업제한기간을 현행 2년보다 연장하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 넷째, 별칙규정을 다양화하는 한편, 취업제한 대상 기업의 고시기간을 현행 1년에서 분기별 또는 반기별로 단축하는 방안도 고려해 볼 필요가 있으며, 취업여부 확인의 전산시스템 구축도 취업제한제도의 효율적인 운영과 관리를 위해 검토해 볼 필요가 있다.

차 례

□ 요약

I. 문제제기 및 연구목적 / 1	
II. 우리나라 퇴직공직자 취업제한제도의 현황 / 4	
1. 취업제한제도의 주요 내용	4
가. 취업제한제도 개요	4
나. 취업제한 관련 법령의 내용	4
다. 퇴직공직자 취업제한여부 확인 절차	7
라. 18대 국회의 관련 법안	10
2. 정부공직자윤리위원회의 운영현황	12
3. 퇴직공직자의 재취업현황	14
가. 퇴직공직자의 취업제한 대상 기업 재취업현황	14
나. 법무부 퇴직공직자의 재취업현황	15
다. 금융감독원 퇴직공직자의 재취업현황	16
III. 주요 국가의 퇴직공직자 취업제한제도 / 19	
1. 미국	19
가. 관련 법률	19
나. 취업제한제도의 내용	19
다. 최근 입법 동향	22
2. 영국	23
가. 관련 법령	23
나. 취업제한제도의 내용	23

3. 독일	25
가. 관련 법률	25
나. 취업제한제도의 내용	25
4. 일본	26
가. 관련 법률	26
나. 취업제한제도의 내용	27
5. 프랑스	29
가. 관련 법률	29
나. 취업제한제도의 내용	29
6. 각 국 사례의 시사점	30
IV. 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점과 개선방안 / 33	
1. 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점	33
가. 취업제한 대상기간의 범위 및 대상기관	33
나. 업무관련성 및 취업심사 기준의 모호성	34
다. 취업제한여부 확인 절차	38
라. 취업제한 위반시 처벌의 문제	38
마. 기타 취업제한의 한계	38
2. 퇴직공직자 취업제한제도의 개선방안	39
가. 취업에 대한 정의규정 신설	39
나. 업무관련성 기준의 보완	40
다. 취업제한 대상의 합리적 설정	40
라. 취업제한 기간의 유형별 규정	42
마. 벌칙의 다양화	43
바. 취업제한 대상업체의 관리기관 통일과 고시기간의 단축	43
사. 취업여부 확인의 전산화	44
V. 결론 / 45	
□ 참고문헌	

표 차례

[표 1] 「공직자윤리법」의 주요 연혁과 내용	5
[표 2] 18대 국회에 계류중인 「공직자윤리법」 법률개정안의 주요 내용	10
[표 3] 2008년도 취업확인·승인 심사 현황	12
[표 4] 정부공직자윤리위원회의 취업확인 및 제한현황	13
[표 5] 최근 5년간 금융감독원 퇴직공직자의 감사직 재취업자 현황	17
[표 6] 우리나라와 주요국의 퇴직공직자 취업제한제도 비교	32
[표 7] 정부공직자윤리위원회 소속 주요기관의 퇴직공직자 취업확인 건수	37
[표 8] 업종별 취업제한 대상 기업의 포함여부	41

그림 차례

[그림 1] 취업제한 확인업무의 처리절차	8
[그림 2] 2005년~2007년 주요 부처별 취업제한 대상기업의 재취업현황	14
[그림 3] 취업여부 심사결과	15
[그림 4] 2005년~2008년 법무부·검찰청 퇴직공무원의 취업기관 현황	16
[그림 5] 2009년 금융감독원 감사직 재취업자의 퇴직 직전 소속부서	17
[그림 6] 주요 금융회사 상근감사 중 금융감독원 출신 비중	35

I. 문제제기 및 연구목적

1999년 OECD의 뇌물방지협약이 체결된 이후, 부패나 비리를 예방하는 차원의 정책이나 제도를 중시하는 경향은 퇴직공직자의 취업제한제도를 보다 강화시키는 결과를 가져왔다. 우리나라를 비롯한 주요 선진국들은 공직자가 퇴직한 후, 재직중의 직무와 직·간접적으로 관련된 업체의 임·직원으로 재취업함으로써, 공직자로 재직하였던 공공기관과의 유착관계를 지속적으로 형성하여 부패의 발생을 비롯한 이해충돌의 문제를 야기할 가능성이 높기 때문에 퇴직공직자에 대한 취업제한제도를 두고 있다.

퇴직공직자의 취업문제는 크게 두 가지의 시각에서 접근해 볼 수 있다. 우선, 인사행정적 측면에서 공직에 재직하면서 축적된 행정경험과 노하우를 활용하기 위해 퇴직공직자의 취업을 적극적으로 장려하는 것은 인적자원의 활용측면에서도 바람직하기 때문에 취업제한제도를 최소화하여 적용해야 한다는 견해이다. 반면에, 부패방지적 측면에서 퇴직공직자의 취업은 또 다른 부패나 비리로 연결될 확률이 높기 때문에 이를 원천적으로 차단하는 것이 필요하다는 견해이다. 이는 퇴직 공직자가 공직사회에서 취득한 지식이나 인간관계 네트워크 등의 무분별한 활용에 의해 다양한 형태의 이해 충돌을 야기할 가능성이 크기 때문에 이를 제한해야 한다는 의미를 담고 있다. 이에 대하여는 취업제한제도가 직업선택의 자유를 과도하게 제한하여 위헌의 소지가 있으며, 퇴직공무원의 취업제한은 헌법상 기본권의 제한에 해당된다는 지적이 제기되고 있다. 또한, 취업제한이 필요 최소한의 범위를 벗어나는 경우 직업선택의 자유와 공무담임권을 침해하는 것으로 헌법상 허용될 수 없다는 헌법재판소의 판례도 있다¹⁾. 그러나 퇴직공무원에 대한 직업선택의 제한은 직업선택과 공익보

1) 검찰총장의 퇴임후 특정직업에 대한 종사금지에 관한 헌법재판소의 판례에 의하면 “검찰청법 제12조 제4항은 검찰총장 퇴임후 2년이내에는 법무부장관과 내

호를 비교형량할 때에 공익이 우선하는 것으로 헌법적으로 정당화될 수 있다는 견해가 있으며, 공직윤리와 관련된 최근의 경향은 퇴직공직자의 취업제한 제도가 비리의 사전예방적인 성격을 지니고 있기 때문에 강화되는 추세라고 할 수 있다²⁾.

우리나라의 현행 「공직자윤리법」 제17조에는 퇴직 후 2년간은 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에는 원칙적으로 취업할 수 없도록 규정되어 있다. 이처럼 퇴직공직자의 취업제한제도를 두고 있지만, 퇴직공직자가 해당 공직자윤리위원회에 취업승인을 요청하면 대부분 취업승인이 받아들여지는 상황이며, 이에 현행 취업제한제도가 입법취지에 맞게 제대로 운영되지 못한다는 비판이³⁾ 제기되고 있다.

지난 17대 국회에서도 47개의 「공직자윤리법」 개정안 중 11개가 퇴직공직자의 취업제한제도 개정과 관련된 법률안이었으며, 취업확인요청 절차를 「공직자윤리법」에 직접 규정하거나 취업확인을 받지 아니한 이른바 임의취업자에 대한 벌칙조항 신설 여부가 논의되었다. 그 밖에 「공직자윤리법」 상 재산등록·공개의무를 부여하는 ‘공직 유관단체’의 범위 조정 여부에 대한 문제가 논의되기도 하였다. 또한, 18대 국회의 계류현황을 살펴보면 총 9개의

무부장관직 뿐만 아니라 모든 공직에의 임명을 금지하고 있으므로 국·공립대학교 총·학장, 교수 등 학교의 경영과 학문연구직에의 임명도 받을 수 없게 되어 있다. 그 입법목적에 비추어보면 그 제한은 필요 최소한의 범위를 크게 벗어나 직업선택의 자유와 공무담임권을 침해하는 것으로서 헌법상 허용될 수 없다”라는 판결을 내렸다(헌재결 1997.7.16. 97헌마26).

- 2) 일본의 경우 퇴직공직자가 공직유관단체로 재취업하는 것 등을 포함한 이른바 낙하산인사를 원천적으로 금지하는 입법안을 검토하고 있다(중앙일보, 2009.9.29).
- 3) 금융위원회 공무원과 금융감독원 임직원에 대한 취업제한을 완화하려는 정부의 움직임에 대해 시민단체들은 공적업무에서 쌓은 인맥을 사적 이해를 위해 활용할 기회를 더욱 넓혀주게 되는 셈이며, 정부가 강조해온 감독역량 강화에도 배치된다고 지적하고 있다(경향신문 2008.7.30).

「공직자윤리법」 개정법률안 중 4개(김재윤의원, 김유정의원, 김동철의원, 박영선의원 등 대표발의) 법률안이 퇴직공직자의 취업제한제도와 관련되어 있으며, 모두 취업제한제도를 강화하는 내용을 담고 있다⁴⁾. 최근 2009년 국정감사에서 금융감독원 퇴직공직자의 ‘낙하산 취업’ 및 취업제한을 피하기 위해 검사 및 감독업무와 직접적인 연관이 없는 부서에 근무하는 ‘경력세탁’이 문제로 지적된 바 있다.

따라서 현 시점에서 퇴직공직자에 대한 취업제한제도에 대한 재검토를 할 필요성이 있다고 보겠다. 본 보고서의 주요 목적은 현행 우리나라의 퇴직공직자 취업제한제도와 미국, 영국, 독일, 일본, 프랑스 등 주요 선진국의 퇴직공무원 취업제한제도를 정리하여 비교 분석하고, 퇴직공직자 취업제한제도의 개선 방안을 제시하고자 하는데 있다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. 첫째, 우리나라의 「공직자윤리법」에 규정된 퇴직공직자의 취업제한제도와 정부공직자윤리위원회(이하 공직자윤리위원회)의 현황 및 퇴직공직자의 재취업현황을 조사하여 제시한다. 둘째, 주요 국가(미국, 영국, 독일, 일본, 프랑스)를 중심으로 하여 퇴직공직자의 취업제한제도를 조사하여 시사점을 제시하고자 한다. 셋째, 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점을 살펴보고, 이를 해결할 수 있는 방안을 도출하고자 한다.

4) 18대 국회에서 공직자윤리법 개정안의 발의건수는 총 12건으로 이 중 3건은 대안폐기되었으며, 2009년 10월말 현재 9건이 계류중에 있다.

II. 우리나라 퇴직공직자 취업제한제도의 현황

1. 취업제한제도의 주요 내용

퇴직공직자 취업제한제도의 목적은 공직자가 퇴직 후 영리사기업체 또는 협회에 취업해 재직시 취득한 특정 정보 혹은 대인관계 등을 특정기업을 위하여 활용함으로써 발생하게 될 공익침해의 여지를 없애고자 하는데 있다.

가. 취업제한제도 개요⁵⁾

「공직자윤리법」은 퇴직일부터 2년간, 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 영리를 목적으로 하는 사기업체와 영리사기업체의 공동이익과 상호협력 등을 위하여 설립된 법인·단체에 취업할 수 없도록 하면서 다만, 관할 공직자윤리위원회의 승인을 얻은 때에 한하여 취업이 가능하도록 규정하고 있다.

나. 취업제한 관련 법령의 내용

취업제한제도의 법적 근거는 「공직자윤리법」이다. 「공직자윤리법」은 1981년 제정되었으며, 1993년 문민정부가 출범하면서 공직자의 윤리를 실질적으로 확보하는 방안으로 개정되었다. 이후 7차례의 조항 개정을 통하여 현재에 이르고 있다. 「공직자윤리법」의 주요 연혁과 내용을 집약하면 다음과 같다.

5) 「공직자윤리법」, 「공직자윤리법 시행령」, 윤태범, 2006, 「공직자의 퇴직 후 취업제한제도 개선방안 연구」, 국가청렴위원회. 등의 자료를 참고하였음.

[표 1] 「공직자윤리법」의 주요 연혁과 내용

개정연도	주요내용
1981. 12. 31 제정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공직자의 재산등록(3급이상 공무원, 5급 이상 세무 공무원 등) ▪ 공직자가 등록한 재산의 비공개 원칙 ▪ 외국인으로부터의 수령한 선물의 신고 ▪ 퇴직 후 유관 사기업체의 취업제한(퇴직 전 2년간 동일 업무관련) ▪ 공직자윤리위원회의 설치(9인중 2인 민간위원 선임) ▪ 재산등록 및 취업제한 등과 관련된 공직자윤리법 규정위반시 징계
1993. 6. 11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 재산등록의무자 범위 확대 ▪ 등록대상 재산의 구체화 ▪ 소유자별 재산 취득일자, 경위, 시기 등을 기재, 소명자료 첨부 ▪ 재산 허위 등록시 경고 또는 해임등의 구체적인 징계규정 마련 ▪ 공직자윤리위원회 구성변경(9인중 5인은 민간위원 선임) ▪ 1급이상 공무원과 3급이상의 세관장, 치안감을 재산공개대상범위에 확대 ▪ 공직선거후보자의 재산등록 및 공개 ▪ 국회에 대한 보고 의무화 ▪ 직무상 비밀을 이용한 재물취득의 죄 신설 ▪ 공직자윤리법 위반에 대한 처벌규정 강화
1994. 12. 31	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 재산공개 친족범위의 축소 ▪ 재산등록의무자에 대한 금융재산의 심사가능 ▪ 등록재산의 누락 또는 오기에 대한 경고 및 시정조치 ▪ 등록대상기관의 자료제출거부에 대한 처벌규정
2001. 1. 26	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공직자의 주식거래에 대한 투명성 확보장치 마련 ▪ 퇴직공직자의 취업제한 강화 ▪ 규정의 운영상 나타난 일부 미비점 개선 및 보완
2005. 5. 18	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주식백지신탁제도 도입 ▪ 공직자의 재산상 이해와 관련된 이해충돌 방지 노력과 공직자의 직무수행 적정성 확보 조항 신설 ▪ 주식의 매각 또는 신탁관련 조항 신설
2006. 12. 28	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 등록대상재산의 가액 유형에 실거래가격을 추가 ▪ 가액등록 대상재산의 범위 확대 ▪ 금융기관에 대한 자료제출 요구 ▪ 재산형성과정에 대한 소명자료 제출의무 등 ▪ 직계존비속의 고지거부 허가제도 ▪ 영리사기업체 등에 대한 자료제출요구
2009. 2. 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 금융통화위원회의 추천직 위원에 대한 재산등록·공개 의무 부과 ▪ 공직유관단체 지정기준에 관한 근거 마련 ▪ 재산등록 친족범위의 합리적 조정 ▪ 재산변동신고 유예 대상의 재조정

1) 취업제한 대상자(시행령 제31조)

대상은 재산등록의무자였던 공무원 및 공직유관단체 임·직원을 포함한다.

2) 취업제한 기간(법 제17조제1항)

퇴직일부터 2년간(취업제한 대상공직자가 퇴직하여 공직유관단체의 임직원으로 취업하였다가 퇴직한 경우 퇴직일 기산은 각 퇴직기관의 퇴직일을 기준)으로 제한하고 있다.

3) 취업제한 대상 업체 및 협회(법 제17조 제1항, 시행령 제33조)

취업이 제한되는 영리사기업체의 규모는 자본금이 50억원 이상이며 외형거래액이 연간 150억원 이상인 기업체로 행정안전부장관이 관보에 고시한 업체를 대상업체로 하고 있다. 또한, 취업제한 협회의 범위는 영리사기업체의 공동이익과 상호협력 등을 위하여 설립된 법인·단체를 의미하며, 다만, 국가 또는 지방자치단체의 사무를 위탁받아 수행하는 협회와 임원을 국가기관 또는 지방자치단체의 장이 임명하거나 임원의 선임을 승인하는 협회는 제외한다.

4) 소속하였던 부서의 업무(시행령 제32조 제1항)

소속하였던 부서업무는 과단위 조직의 장 및 소속직원은 해당 과의 업무, 그 상위직위에 있는 자는 직제·정관·규정 또는 직무상 지휘·감독 부서업무, 파견근무자는 파견된 기관·단체에서 소속하였던 부서의 업무를 기준으로 한다.

5) 밀접한 업무관련성의 범위(시행령 제32조 제2항)

등록의무자가 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무가 다음 각 호의 1에 해당하는 업무를 말한다.

- 가) 직접 또는 간접으로 보조금·장려금·조성금 등을 할당·교부하는 등 재정보조를 제공하는 업무
- 나) 인가·허가·면허·특허·승인 등에 직접 관계되는 업무
- 다) 생산방식·규격·경리 등에 대한 검사·감사에 직접 관계된 업무
- 라) 조세의 조사·부과·징수에 직접 관계되는 업무
- 마) 공사 또는 물품구입의 계약·검수에 직접 관계되는 업무
- 바) 법령에 근거하여 직접 감독하는 업무
- 사) 기타 업무의 처리방법에 따라 기업체의 재산상의 권리에 직접적인 상당한 영향을 미칠 수 있다고 인정되는 업무

6) 취업제한위반의 죄(법 제29조)

퇴직공직자가 취업제한대상이 되는 영리사기업체 등에 관할공직자윤리위원회의 승인을 받지 않고 임의로 취업한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

다. 퇴직공직자 취업제한여부 확인 절차

1) 취업제한여부 확인요청(시행령 제33조의2)

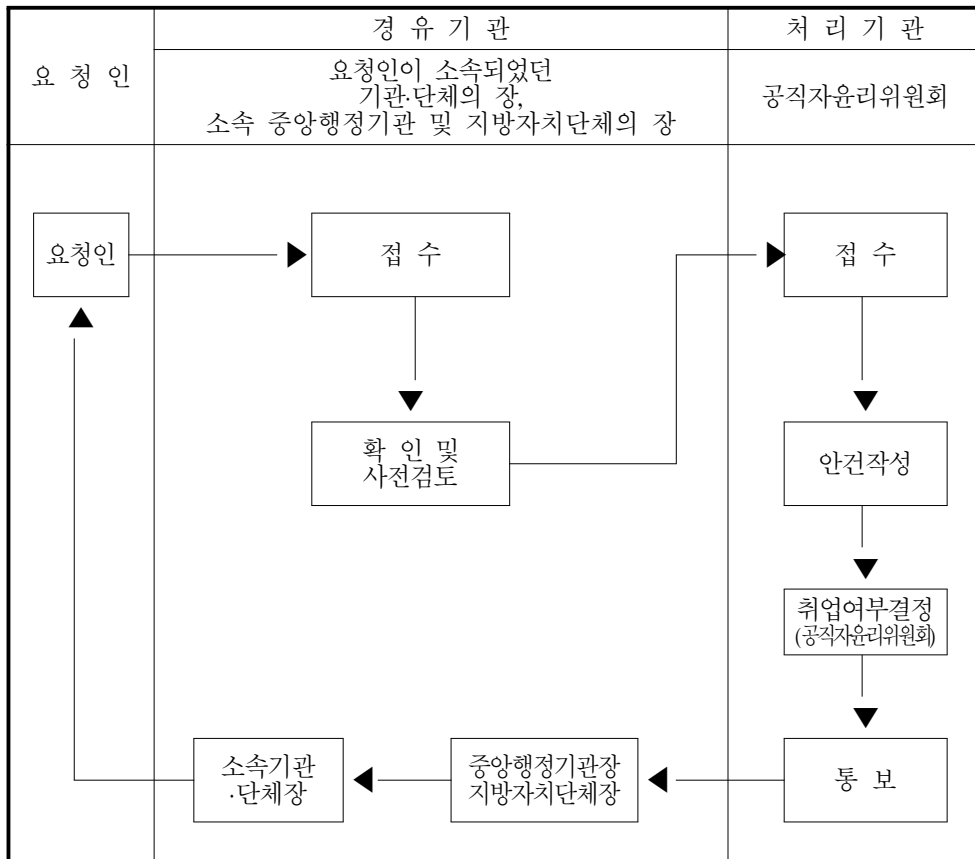
취업제한 대상자가 퇴직일부터 2년 이내에 관보에 고시된 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에 취업하고자 할 경우, 퇴직당시 소속기관·공직유관

단체의 장을 거쳐 소속중앙행정기관 또는 지방자치단체의 장에게 해당 영리사
기업체 또는 협회가 본인의 취업이 제한되는 영리사기업체 또는 협회에 해당
되는지 여부를 확인해 줄 것을 요청하여야 한다.

2) 취업제한여부 확인요청에 대한 소속기관단체장의 조사확인(시행령 제33조의 3)

취업제한 확인업무의 처리절차를 살펴보면 다음의 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 취업제한 확인업무의 처리절차



3) 취업제한여부의 확인 기준(시행령 제33조의 3)

취업제한여부를 확인하는 기준은 크게 3가지이다. 첫째, 취업하려는 사기업체가 고시된 영리사기업체에 해당하는지 여부, 둘째, 취업제한 여부의 확인을 요청한 사람이 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 영리사기업체 간에 밀접한 관련성이 있는지 여부, 셋째, 취업하려는 협회가 국가나 지방자치단체의 사무를 위탁받아 수행하는 협회 또는 국가기관이나 지방자치단체의 장이 임원을 임명하거나 임원의 선임을 승인하는 협회에 해당하는지 여부이다.

4) 취업제한여부 확인요청에 대한 중앙행정기관장의 최종 판단(시행령 제33조의 3)

취업제한대상이 아니라고 판단한 경우 검토서를 기관장의 최종결재를 받아 소속기관·공직유관단체의 장을 거쳐 확인요청자에게 통지하며, 취업제한대상이라고 판단한 경우에는 취업이 제한되는 사유와 관할 공직자윤리위원회의 승인을 얻는 경우에는 취업이 가능하다는 취지를 확인하여 요청자에게 통지한다.

5) 취업확인 결과 취업제한위반 취업자에 대한 조치(법 제19조)

공직자윤리위원회위원장과 국가기관·지방자치단체 또는 공직유관단체의 장은 소속 중앙행정기관의 장(국회는 국회의사무총장, 법원은 법원행정처장, 헌법재판소는 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회는 중앙선거관리위원회사무총장, 지방자치단체의 경우 해당 영리사기업체를 지도·감독하는 중앙행정기관의 장)에게 해당인의 취업해제조치를 요청하여야 하며, 그 사실을 관할 공직자윤리위원회에 보고하여야 한다.

취업해제조치의 요청을 받은 중앙행정기관의 장은 해당인이 취업하고 있는 영리사기업체 또는 협회의 장에게 그의 해임을 요구하여야 하고, 해임요구를 받은 영리사기업체 또는 협회의 장은 지체없이 이에 응해야 한다.

라. 18대 국회의 관련 법안

2009년 10월 20일 현재, 18대 국회에 계류중인 「공직자윤리법」 개정안은 총 9건이다. 이 중 취업제한제도와 관련된 법률개정안은 총 4건이다. 국회에 계류중인 취업제한제도와 관련된 「공직자윤리법」 법률개정안의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

[표 2] 18대 국회에 계류중인 「공직자윤리법」 법률개정안의 주요 내용

의안 번호	제안일자	제안자	주요내용
1804602	2009-04-17	김재윤의원 등 11인	가. 퇴직공직자는 퇴직일부터 2년간 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 관련되어 대가를 받고 타인을 위하여 활동할 수 없도록 함(안 제17조제2항 신설). 나. 퇴직공직자가 제17조제2항을 위반할 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제29조).
1803594	2009-01-19	김유정의의원 등 14인	가. 퇴직일부터 2년간 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련 있는 영리사기업체 등에 취업이 제한되는 공무원과 공직유관단체의 임직원은 퇴직일부터 2년 이내에 해당 영리사기업체 등에 취업하고자 하는 경우에는 관할 공직자윤리위원회에 해당 영리사기업체 등이 본인의 취업이 제한되는 업체 또는 협회인지를 확인하여 줄 것을 요청하도록 하고, 확인 요청을 하지 않고 해당 업체 등에 취업한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제17조의2 및 제30조제2항제1호의2 신설). 나. 공직자윤리위원회가 국회 또는 지방의회에 취업제한에 관한 실태를 보고하는 때에 취업승인을 한 경우 등에는 그 사유를 포함하여 보고하도록 함(안 제20조의2제1항).

II. 우리나라 퇴직공직자 취업제한제도의 현황

의안 번호	제안일자	제안자	주요내용
1801643	2008-10-30	김동철의원 등 12인	<p>가. 시행령·규칙에 위임이 돼서 행정부·국회·대법원·헌법재판소·선거관리위원회 등이 서로 상이하게 규정하고 있는 업무연관성을 법률에서 직접 규정함으로써 통일성·명확성을 기하고 공정거래위원회·국세청·금융위원회 등 조사·감사권이 있는 기관에 대해서는 업무연관성을 보다 엄격히 규정함(안 제17조제1항).</p> <p>나. 취업제한대상기관을 영리목적 사기업체로 한정함으로써 영리목적은 없으나 실질적으로 영리사업을 하는 기관이 제외되는 불합리를 개선하기 위해 영리목적 여부를 떠나 실제 영리사업 수행 여부를 기준으로 제한하고, 협회·단체 등의 경우 특정기업의 이익보다는 특정산업의 공동이익을 위해 활동하는 공익적 성격을 감안 직접 영리사업을 하지 않는 이상 취업제한대상기관에서 제외함(안 제17조제1항).</p> <p>다. 국세청·공정거래위원회·금융위원회 등 조사·감사권이 있는 기관은 회사 등의 규모에 관계없이 취업을 제한함(안 제17조제1항).</p> <p>라. 취업이 제한되는 회사 등의 규모를 자본금이 50억원 이상이거나 외형거래액이 연간 150억원 이상으로 하고, 행정안전부장관은 매년 12월 중에 취업이 제한되는 회사 등을 확정하여 관보에 고시하도록 함(안 제17조의2).</p>
1800499	2008-07-31	박영선의의원 등 16인	<p>가. 퇴직한 고위공직자가 회계법인·법무법인·법무법인(유한)·법무조합·법률사무소에 퇴직일부터 2년간 취업할 수 없도록 함(안 제17조제1항).</p> <p>나. 변호사의 자격이 없는 퇴직한 국무총리와 행정각부의 장·차관의 경우 법무법인·법무법인(유한)·법무조합·법률사무소에 3년간 취업할 수 없도록 함(안 제17조제4항).</p> <p>다. 관할윤리공직자윤리위원회의 재취업 승인사항을 국회소관 상임위원회에 보고하도록 함(안 제17조제5항).</p>

김재윤의원, 김유정의의원, 김동철의원, 박영선의원이 대표발의한 법률개정안은 취업제한제도와 직접적으로 관련되어 있으며, 김동철의원이 대표발의한 법률개정안의 경우 행정부, 국회, 대법원 등 혼재되어 있는 업무관련성 조항을

통일하고, 국세청, 공정거래위원회, 금융감독원 등 조사 및 감사권이 있는 기관의 취업제한을 원천적으로 금지함과 동시에 취업제한 대상기업을 자본금 50억이상 또는 외형거래액 연간 150억으로 확대하는 것을 골자로 하고 있다. 아울러 박영선의원이 대표발의한 법률개정안의 경우 퇴직 고위공직자가 회계법인·법무법인·법무법인(유한)·법무조합·법률사무소에 퇴직일부터 2년간 취업할 수 없도록 하고, 관할윤리공직자윤리위원회의 재취업 승인사항을 국회소관 상임위원회에 보고하도록 하는 내용을 핵심으로 하고 있다. 이와 같이 대부분의 개정법률안은 취업제한제도를 강화하는 방향의 개정내용을 포함하고 있다.

2. 정부공직자윤리위원회의 운영현황

2008년의 경우 총 11회의 정부공직자윤리위원회를 개최하여 취업확인 요청을 한 156명의 퇴직공직자 중 152명에 대해서는 취업가능결정을 하였으며, 4명에 대해서는 퇴직 전 담당업무와 취업예정업체와의 업무관련성이 있는 것으로 판단하여 취업제한결정을 하였다. 또한 취업승인을 신청한 9명 중 담당했던 업무와의 관련성은 있으나, 국가경쟁력 제고 등 특별한 사유가 인정된 7명에 대해서는 취업을 승인하였고, 나머지 2명은 취업불승인 결정을 한 것으로 나타났다(행정안전부, 2009a)

[표 3] 2008년도 취업확인·승인 심사 현황

(단위: 건)

합계			취업확인			취업승인		
요청·신청	취업가능	취업제한	요청	취업가능	취업제한	신청	취업가능	취업제한
165	159	6	156	152	4	9	7	2

자료: 행정안전부, 2009a, 「2008 행정안전 백서」, p.134.

행정안전부가 2005년부터 2007년까지 퇴직한 4급이상 공무원 11,405명을 대상으로 조사한 결과, 17.9%인 2,037명이 민간기업에 재취업한 것으로 집계되었다.

이를 세부적으로 살펴보면 재취업 퇴직공직자 중 199명(9.8%)은 제한대상 기업에, 이 중 80명은 공직자윤리위원회의 확인이나 승인을 받지 않은 것으로 나타났다. 공직자윤리위원회의 사전확인절차 없이 임의취업한 80명의 퇴직공직자에 대해서는 업무관련성을 검토하여 75명에 대해서는 취업가능 결정을 하였고, 나머지 5명은 심의과정에서 본인들이 자진사퇴 등을 한 것으로 나타났다. 이외에 공직자윤리위원회의 취업제한 결정을 받고도 취업한 퇴직공직자 4명에 대해서는 공직자윤리법 제29조(취업제한 위반의 죄)를 적용하여 검찰에 고발조치 하였다(행정안전부, 2009a).

[표 4] 정부공직자윤리위원회의 취업확인 및 제한현황

(단위: 명)

구 분	2003	2004	2005	2006	2007	2008	계
확인	96	130	162	168	241	156	953
가능	92	122	154	164	229	152	913
해임	4	8	8	2			22
제한				2	7	4	13
자진퇴직					5		5

자료: 한국인사행정학회, 2009, 「재산등록 및 취업제한제도 개선방안」, 행정안전부, p.65.

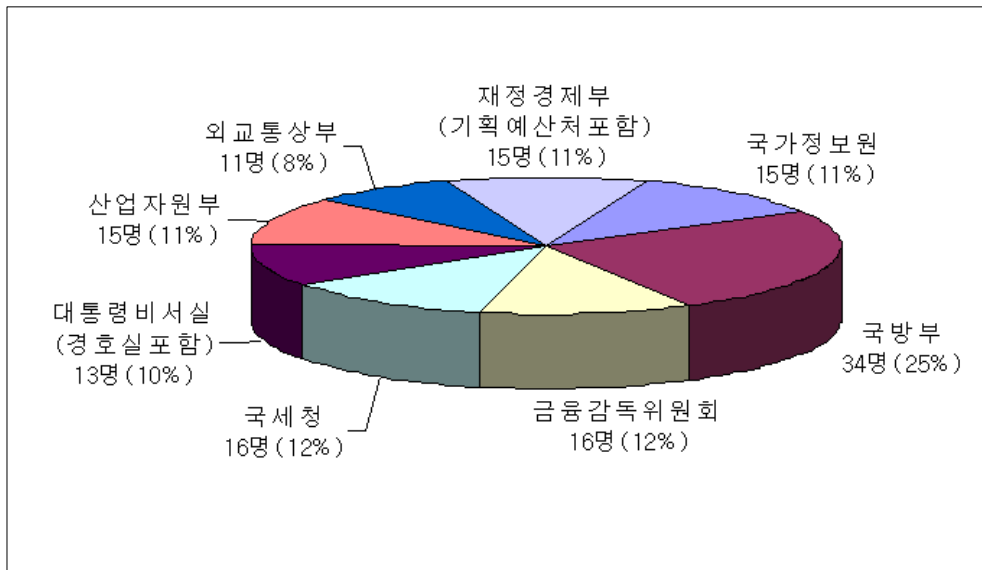
2003년부터 2008년까지 공직자윤리위원회에 취업확인을 요청한 건 수는 953건이며, 이 중 913건(95.8%)에 대하여 취업이 가능한 것으로 결정되었다. 해임의 경우는 22건(2.3%), 취업제한은 13건(1.4%), 자진퇴직은 5건(0.5%)인 것으로 나타났다.

3. 퇴직공직자의 재취업현황

가. 퇴직공직자의 취업제한 대상 기업 재취업현황(행정안전부, 2009b)

2008년 3월, 행정안전부에서 실시한 퇴직공직자의 취업여부 일제조사 결과 중 4급 이상 퇴직공직자가 취업제한 대상 기업에 취업한 현황을 조사하여 정리하면 다음의 그림과 같다.

[그림 2] 2005년~2007년 주요 부처별 취업제한 대상기업의 재취업현황

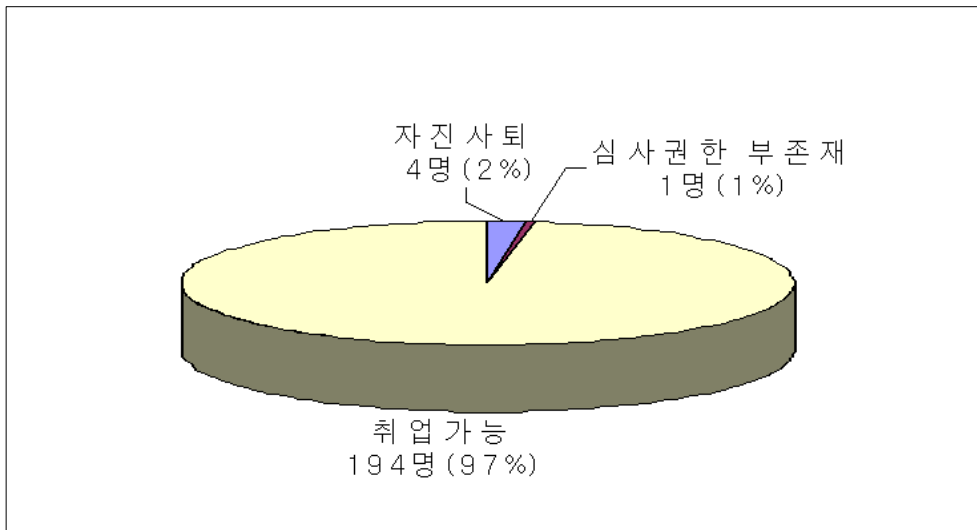


취업제한 대상 기업에 재취업한 퇴직공직자를 주요 기관별로 살펴보면, 국방부(방위사업청 포함)가 가장 많은 34명(25%)이 재취업한 것으로 나타났다.

6) 취업제한 대상 기업에 재취업한 퇴직공직자가 10명이상인 기관을 기준으로 자료를 재정리하였다.

며, 금융감독위원회와 국세청이 16명(12%), 재정경제부(기획예산처 포함), 산업자원부, 국가정보원이 각각 15명(11%)의 순으로 나타났다. 이밖에 대통령비서실(경호실 포함)이 13명(10%), 외교통상부가 11명(8%)인 것으로 나타났다.

[그림 3] 취업여부 심사결과

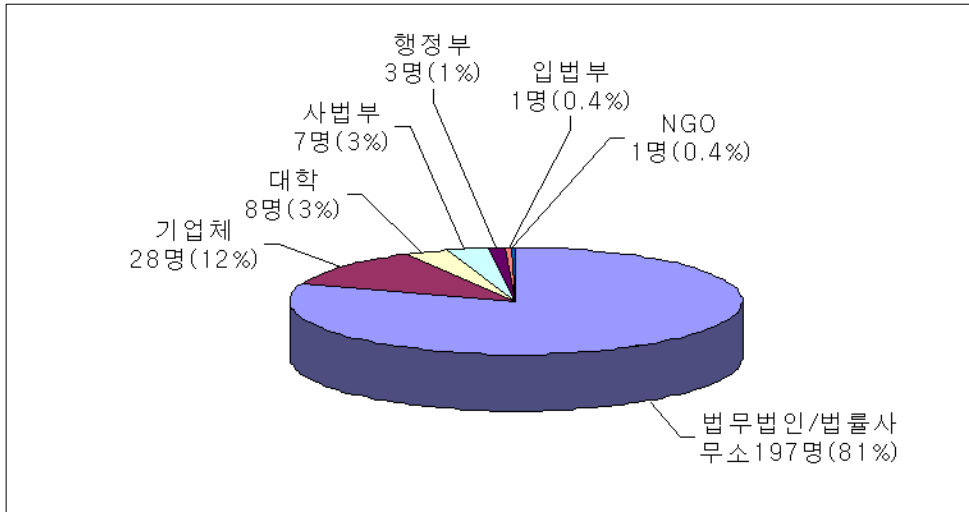


또한, 2005년부터 2007년까지 취업제한 대상 기업에 재취업한 4급이상 퇴직공직자 199명 중 4명은 자진사퇴, 1명은 심사권한 부존재로 내부종결 처리되었으며, 나머지 194명(97.5%)에 대해서는 취업가능 결정이 내려진 것으로 나타났다.

나. 법무부 퇴직공직자의 재취업현황(법무부, 2009)

2005년부터 2008년까지 4년간 법무부와 검찰청의 퇴직공무원 중 재취업한 현황을 조사한 결과 총 245명인 것으로 나타났다. 이 중 법무부 소속 퇴직공무원은 5명, 검찰청 소속 퇴직공무원은 240명인 것으로 나타났으며, 취업기관유형별로 세분화하면, 다음과 같다.

[그림 4] 2005년~2008년 법무부·검찰청 퇴직공무원의 취업기관 현황



법무법인과 법률사무소가 가장 많은 197명(81%)인 것으로 나타났으며, 기업체에 재취업한 경우는 28명(12%)인 것으로 나타났다. 대학 8명(3%), 사법부 7명(3%), 행정부 3명(1%)의 순으로 나타났다. 이러한 취업행태는 법무부와 검찰청 소속 공무원들의 경우 대부분 사법고시 합격자로서 퇴직 후에도 변호사로서의 활동이 보장되어 있기 때문에 법무법인 및 법률사무소에 재취업한 경우가 많은 것으로 나타났다.

다. 금융감독원 퇴직공직자의 재취업현황

최근 5년(2004 ~ 2009.9월)간 금융감독원 퇴직공직자 358명 중 92명(25.7%)이 은행, 증권사 등 금융회사 감사로 재취업 하였으며, 퇴직 후 금융회사 감사로 재취업한 92명 중 62명(67.4%)이 퇴직 직전 업무 관련성이 적은 부서에 근무한 것으로 나타났다(이한구, 2009:22). 세부적으로 살펴보면, 인력개발실 38명, 소비자센터 13명, 총무국 11명인 것으로 나타났으며, 금융감독원의

전체 퇴직공직자 중 금융회사 감사직으로 재취업한 퇴직자 비율은 평균 25.7%이며, 2009년의 경우 33.3%로 증가한 것으로 나타났다.

[표 5] 최근 5년간 금융감독원 퇴직공직자의 감사직 재취업자 현황

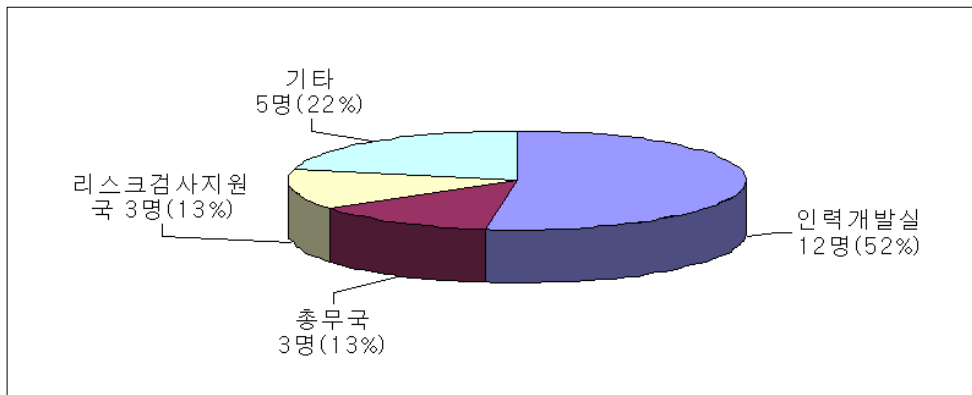
(단위: 명, %)

기 준	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009.9 월말	합계
전체 퇴직자	42	54	57	56	80	69	358
이직(재취업자*)	12	12	14	19	12	23	92
비중	28.6%	22.2%	24.6%	33.9%	15%	33.3%	25.7%

주: 1) 공직자윤리법상 취업제한대상자(2급 이상) 중 감사로 재취업한 현황임
 자료: 이한구, 2009, 「2009 국정감사자료집」, p.23.

2009년 금융감독원 퇴직공직자 중 감사직으로 재취업한 퇴직공직자의 퇴직 직전 소속부서를 살펴보면 다음과 같다.

[그림 5] 2009년 금융감독원 감사직 재취업자의 퇴직 직전 소속부서



2009년 감사직으로 재취업한 금융감독원 퇴직공직자의 퇴직 직전 소속부서는 인력개발실이 12명(52%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 총무국과 리스크검사지원국이 각각 3명(13%)인 것으로 나타났다. 이는 퇴직 후 재취업을 하기 위한 보직관리차원에서 인력개발실, 총무국 등 금융감독과 관련이 비교적 덜한 부서에서 근무하고 있는 속칭 ‘경력세탁’이 이루어지고 있다고 주장이 제기될 수 있다. 따라서 퇴직 후 특정직의 재취업을 위한 보직관리를 방지하기 위하여 퇴직이 예상되는 2년전부터는 순환보직을 제한하는 방안 등을 강구할 필요가 있다.

Ⅲ. 주요 국가의 퇴직공직자 취업제한제도

1. 미국

가. 관련 법률

미국 연방법전 제18권, 제11장 뇌물수수 및 이해상충(United States Code, Title 18. Crimes and Criminal Procedure, Chapter 11. Bribery, Graft, and Conflicts of Interest)에 관련 조항이 있으며, 이 중에서도 연방법전 제18권, 제11장, 제207조(18 U.S.C. § 207)에서 행정부와 다른 공공기관들의 모든 공직자에 대한 윤리규정을 구체적으로 명시하고 있다.

나. 취업제한제도의 내용⁷⁾

이하는 미국 연방법전 제18권, 제11장, 제207조(18 U.S.C. § 207)의 주요 내용을 중심으로 정리한 것이다.

1) 취업제한 기간과 적용대상자

취업제한 기간은 업무사안에 따라 영구적 제한, 2년 제한, 1년 제한, 적용 제외 등으로 구분된다. 그리고 적용대상도 사안에 따라 모든 행정부 공직 퇴직자, 고위직 또는 특정 직위자, 입법부 구성원의 적용 등으로 구분하고 있다. 우리나라와 달리 별도의 포괄적 업무관련성을 취업제한과 직접적으로 결부시키

7) 해당 자료는 연방법전 18 U.S.C. § 207의 내용중 일부이며, 해당 법률은 2007년 9월 14일자로 개정된 내용이다.

지 않고 각각의 직위에 해당하는 업무관련성을 취업제한과 연결시키고 있다.

퇴직 후 취업제한은 대개 퇴직 공무원들에 의한 대리행위(representational activities)와 자문활동 등에의 종사와 관련이 있다. 퇴직 후 제한은 퇴직 공무원들의 사적 부문에의 종사 자체를 대상으로 하는 것이 아니라, 수행하는 업무유형(type of work)을 그 대상으로 한다. 가령, 퇴직 공무원은 재직 중에 종사한 ‘특정사안⁸⁾’에 관해 사인을 대리할 수 없다. 취업제한의 유형을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

가) 영구제한

행정부 및 특정기관의 공무원이 미국 정부 또는 콜롬비아 특별구가 관련되어 있거나 실질적인 이해관계를 가진 경우, 해당 공무원이 정부 공무원 또는 피고용인으로서 개인적 그리고 실질적으로 관여한 경우 영구적으로 취업이 제한된다.

나) 2년 제한

행정부 및 특정기관의 공무원이 미국정부 또는 콜롬비아 특별구에서 임기가 끝나기 전 1년 동안 공무 수행 기간 중의 실제 현안이라는 사실을 알고 있거나 또는 마땅히 알고 있어야 하는 경우, 해당 문제가 현안인 시점에서 특

8) '특정사안'이라 함은 조사, 신청, 재결 등의 청구, 규칙제정, 계약, 민사상 분쟁, 지급청구, 고소, 고발, 체포, 기타 사법적 절차 등을 포함한다(18 U.S.C. § 207 (i)(3): the term "particular matter" includes "any investigation, application, request for a ruling or determination, rulemaking, contract, controversy, claim, charge, accusation, arrest, or judicial or other proceeding."); 법원은 EEOC v. Exxon Corp. 사건에서 제 207조에 의한 특정사안을 '동일한 특정 당사자들, 주제, 및 실질적으로 중복되는 사실들'을 의미하는 것으로 해석한다(202 F.3d. 755(5th Cir. 2000). C.A.C.A.,Inc.-Federal v. United States 사건 또한 특정사안의 의미를 '퇴직공무원이 공적 책임을 가졌던 동일한 사안에 관계된 것'으로 보고 있다(719 F.2d. 1567(Fed. Cir. 1983)).

정한 집단이 관련된 경우에는 퇴직 후 2년 동안 취업이 제한된다. 또한, 미국 부통령의 직책에 있었던 자, 의회의 상원의원, 미국연방정부(독립기관 포함)의 최고위직급(행정체계 1급)의 급여를 받거나, 대통령실 소속으로 행정체계 2급에 해당하는 급여를 받았던 자는 퇴직후 2년 동안 취업이 제한된다.

다) 1년 제한

1년 제한은 다음의 세 가지 유형이 있다. 첫째, 일반 미국행정부(모든 독립기관 포함)의 전직공직자 또는 입법부의 전직공직자 또는 전직의원 중 공직의 임기가 끝나기 전 1년 동안 미정부를 대신하여 무역 또는 조약의 협상을 하였거나 부처를 대표하여 이러한 행위를 하였던 공무원은 퇴직 후 1년 동안 관련 무역 또는 조약 협상에 관한 정보를 바탕으로 하여 미국정부를 제외한 제3자를 위하여 협력하거나 자문할 수 없다.

둘째, 행정부 및 독립기관의 특정 고위공무원은 임기 만료 1년전 복무했던 부서 또는 기관의 구성원에게 제3자를 대변하여 퇴직 후 1년 동안 취업이 제한된다.

셋째, 하원의원과 입법부 관료 및 피고용인은 직권으로 행동한 사안과 관련하여 퇴직 후 1년 동안 취업이 제한된다.

2) 취업제한 대상기업

특정업체에 대한 취업을 금지하는 것이 아니라, 과거 공직업무 담당경력 의 부당한 활용 또는 부당하게 활용될 것으로 보이는 특정행위를 금지한다.

3) 처벌

연방법전 제18권 제216조(18 U.S.C. § 216)에서는 18 U.S.C. § 207에서 규정한 각종 불법행위에 대한 처벌내용을 규정하고 있다. 위반행위에 가담한 자는 1년 이하의 징역이나 벌금(병과 가능), 위반행위에 계획적으로 가담한 자는 5년 이하의 징역이나 벌금(병과 가능)에 처할 수 있다. 벌금은 50,000달러와 위반 행위에 대한 대가로 받은 금품 중 액수가 많은 쪽의 벌금을 부과한다.

다. 최근 입법 동향(Honest Leadership and Open Government Act of 2007)

2007년 9월 14일 대통령 서명과 함께 입법이 완료된 일종의 공직자윤리 개혁법인 Honest Leadership and Open Government Act of 2007은 입법과정의 투명성 제고를 위하여 기존의 의원윤리 관련법규를 개정한 법이다. 주요 내용은 다음과 같다.

18 U.S.C. § 207 (d)항과 (e)항, 즉 행정부 최고위공직자 및 의회공직자들의 퇴직 후 활동제한에 대한 규정도 포함한다. 행정부 최고위공직자의 경우 퇴직 후 로비활동제한 기간을 기존의 1년에서 2년으로 늘리고, 의회공직자의 경우 1년으로 일원화되어 있던 해당 활동제한 기간을 상원의원은 2년, 하원의원은 1년, 기타 상하원 관리 및 스태프는 1년으로 세분화하고 있다.

동법 제103조는 기존의 퇴직 후 활동제한 규정(18 U.S.C. § 207)의 고지 의무에 관한 내용도 포함되며, 의원이나 선출직 공직자가 의회를 떠나거나 의회 직원이 고용관계가 종료된 후 사무처는 해당 의원 및 직원에게 18 U.S.C. § 207 (e)항이 적용되기 시작하는 날짜 및 종료되는 날짜를 고지하여야 한다.

2. 영국

가. 관련 법령⁹⁾

우리나라의 공직자윤리법상의 ‘퇴직공직자 취업제한’ 제도와 유사한 제도로 영국은 ‘일반공무원 관리규정(Civil Service Management Code)’과 ‘각료규정(Ministerial Code)’이 있다. 일반공무원 관리규정은 일반직 공무원의 복무와 관련된 인사, 보수, 교육훈련, 윤리, 취업제한 등의 내용을 포함하고 있다. 또한 각료규정은 일반공무원 관리규정과 주요 내용은 거의 유사하나 장관 및 차관 등의 정무직 공무원들에게 적용되는 점이 다르다. 이하에서는 일반공무원 관리규정과 각료규정에 명시된 취업제한제도의 내용을 정리하여 제시한다.

나. 취업제한제도의 내용

1) 취업제한 기간과 적용대상자

취업유예기간은 퇴직 후 2년 이내이며, 사전승인제도를 두고 있다.

적용대상자는 각 부처 및 기관에 소속되어 고위공직 업무(Crown Services)를 수행하는 공직자와 각료이다.

2) 취업제한 대상기관

영국 및 국외소재의 공기업이나 민간기업 또는 외국정부나 그 산하기관 등을 취업제한 대상기관으로 규정하고 있다.

9) 해당 자료는 영국 내각에서 제공하는 “Civil Service Management Code”와 “Ministerial Code”의 일부 내용을 발췌한 것이다(검색일 2009. 12. 1).

3) 업무관련성 판단기준

업무관련성은 정부의 취업 자문위원회에서 판단하여 퇴직 전 소속부처에 통보한다. 영국은 퇴직공직자 재취업에 있어 우리나라와 같이 영리사기업체로 한정하는 것이 아니라 비영리조직이라도 유급으로 종사하는 경우 별도의 자문을 구해야 하는 경우를 명시하고 있다. 특히, 다음과 같은 사항에 대해서는 반드시 취업승인절차를 거치도록 하고 있다.

- 가) 퇴직공직자가 급여등급 4 이상으로 분류되는 고위공직에 속하고 최소 13점의 JESP점수가¹⁰⁾ 요구되는 직위에 있는 경우 혹은 그들이 변호사, 회계사 등의 전문직공무원이거나 그에 상응하는 자격을 지닌 특별 고문(Special Advisers)인 경우
- 나) 지난 2년의 고위공직 재직기간 동안 예비 고용주와 공무상 거래관계를 유지해온 경우
- 다) 고위공직 재직 중 어느 때라도 예비 고용주와 지속적 또는 반복적 성격의 공무상 거래관계를 가진 경우
- 라) 공무 수행 중에 예비 고용주의 경쟁업체와 관련해 상업적으로 민감한 경쟁업체 정보를 취급했거나 그러한 정보에 접근할 수 있었던 경우
- 마) 지난 2년의 고위공직 재직기간 동안 수행한 공무가 예비 고용주에게 도움이 되는 조언 또는 결정을 수반하고 고용의 제의가 그러한 조언 또는 결정에 대한 보상으로 해석될 수 있는 경우이거나, 공무가 예비 고용주에게 이로울 수 있는 정책 및 정보의 개발과 관련이 있는 경우
- 바) 자문역(자문회사에 고용된 컨설턴트나 독립 또는 자영 컨설턴트)으로 활동할 예정이며 고위공직에 근무한 지난 2년 동안 외부 단체 또는 조직과 상업적 성격의 거래관계를 유지해온 경우

10) JESP(Job Evaluation for Senior Posts)점수는 개별직위에 대한 직무특성기준과 직무평가요소를 기초로 산출된다. JESP점수는 고위공무원단(SCS; Senior Civil Service) 직위를 선정하기 위한 기준으로 활용되며, 공공서비스실(OPS; Office of Public Service)은 JESP점수를 기준으로 고위 관리직에 대한 근무평정을 실시하여 급여수준을 결정하고 있다.

또한 각료규정 140조에 의하면, 퇴임 시에 각료는 그들이 퇴임 2년 이내에 종사하길 원하는 일자리와 관련해 독립적인 취업 자문위원회로부터 조언을 구해야 한다. 다만, 비영리 조직에서 무급으로 종사하는 일자리이거나 총리가 국제단체에 임명하는 것과 같이 정부 권한에 의한 임용인 경우에는 예외로 하고 있다.

4) 처벌

별도의 처벌규정은 없으며, 퇴직공직자의 자발적인 신청과 취업 자문위원회의 승인에 의해 재취업여부가 결정된다.

3. 독일

가. 관련 법률¹¹⁾

우리나라 공직자윤리법상의 ‘퇴직공직자 취업제한제도’와 유사한 내용이 독일의 「연방공무원법」에 규정되어 있다.

나. 취업제한제도의 내용

1) 취업제한 기간과 적용대상자

취업제한 기간은 일반적으로 퇴직 후 3년이다. 다만, 조기퇴직자(65세 정년 이전 퇴직자)는 퇴직 후 5년 동안 취업이 제한된다. 적용대상은 연금을 수

11) 독일 연방공무원법, 제69조에서 발췌. 참고자료는 www.beamtengesetz.de (검색일 2009. 12. 1)

령하는 모든 공무원이 해당된다.

2) 취업제한 대상기업

취업제한 대상업체에 대한 명문규정은 없으나, 자문형태의 취업도 퇴직 전 5년간 담당한 업무에 의해 영향을 받을 우려가 있을 경우에는 취업이 허용되지 않는다.

3) 업무 관련성 판단기준

업무 관련성을 판단하는 독립적 기관은 없으며, 퇴직 전 소속하였던 부서의 최상위기관이 판단한다.

4) 처벌

연금박탈 또는 연금액 삭감 등의 조치가 취해지며, 구체적인 사항은 「공무원근무기강법」에 따른 행정법정에서 개별 심사를 통해 결정된다.

4. 일본

가. 관련 법률

일본의 「국가공무원법」은 퇴직한 공무원이 퇴직 전 5년간 재직중에 관련된 지위로 취업을 하거나 직무와 관련된 행위를 하지 못하도록 엄격하게 규정하고 있다(일본의 「국가공무원법」 제103조 제2항).

나. 취업제한제도의 내용

1) 취업제한제도의 대상

가) 적용대상

퇴직 후 재취업 대상 공무원은 일본국가공무원법상 모든 공무원이며, 비상근(단시간근무), 임시직, 조건부 채용기간중의 직원은 제외한다. 또한 지방공무원도 제외된다.

나) 자격증보유 퇴직공무원에 대한 제한

자격증을 보유하고 있는 퇴직공무원에 대한 재취업 제한에는 특별한 규정은 없으나 개인변호사 개업, 종합병원 취업은 취업대상이 영리기업이 아니므로 가능하다.

다) 취업제한 대상기업

일본국가공무원법에는 영리기업을 상업, 공업 또는 금융업 등 기타 영리를 목적으로 하는 사기업으로 규정하고 있다. 취업제한 대상기업은 원칙상·직무상 밀접한 관계에 있었던 영리를 목적으로 하는 영리기업에 해당한다. 정부의 산하단체나 비영리기업에는 취업이 가능하다.

라) 업무관련성 판단기준

퇴직공직자의 재취업과 관련하여 업무관련성의 판단기준은 퇴직 전 5년간 소속했던 기관과 영리기업의 관계, 소속 공무원의 권한과 영리기업과의 관계, 퇴직공무원이 취업하는 영리기업의 직책과 퇴직 전 행정기관 직책과의 관계를 기준으로 한다.

① 퇴직 전 5년간 재직행정기관과 영리기업의 관계

퇴직공무원이 영리기업의 대표임직원으로 취업하였을 경우, 퇴직 전 재직 행정기관이 영리 기업에 대한 인허가 등 주요 행정권한을 보유하고 있는지 여부와 재직행정기관과 영리기업 간 계약금액이 영리기업 매출액의 25% 미만인지 여부를 판단한다.

② 퇴직 전 5년간 공무원과 영리기업의 관계

퇴직공무원이 재취업한 영리기업에 대하여 퇴직 전에 행정상의 권한을 보유했는지의 여부와 해당 영리기업과 일정한도를 초과하는 계약을 하였는지의 여부이다.

③ 영리기업에서의 직책과 재직행정기관간의 관계

퇴직공무원이 영리기업에서 부여받은 직책의 업무내용이 재직행정기관에 대한 업무교섭(절충)을 포함하는지 여부이다.

2) 취업제한 범위

퇴직공무원의 취업제한은 원칙적으로 직무상 밀접한 관계에 있었던 영리를 목적으로 하는 영리기업이다. 다시 말하면 퇴직공무원이 재직하였던 정부기관이 취업한 기업과 행정권한 및 2,000만엔 이상의 계약관계에 있는 기업이다. 여기에서 정부의 산하단체 또는 비영리법인은 제외된다.

퇴직한 공무원은 이해관계가 있는 업무에 퇴직 후 2년 동안 취업을 하지 못하도록 제한하고 있다. 취업제한 업무는 퇴직 전 5년간 수행하였던 업무로써 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 퇴직 전 5년간 재직행정기관과 관련 있는 영리기업으로 퇴직 전 근무하였던 재직행정기관에서 국장이상 공무원이었던 퇴직공무원이 영리기업의 대표임직원으로 취업하였거나, 재직행정기관이 영리기업에 대한 인허가 등 주요 행정권한을 보유하고 있는 경우이다. 둘째, 퇴직 전 5년간 공무원과 영리기업 간에 해당 영리기업에 대하여 행정상의 권한을 보유했거나, 해당 영리기업과 일정한도를 초과하는 계약을 하였을

경우이다. 셋째, 영리기업에서 퇴직공무원의 직책에 따른 업무 내용이 재직행정기관에 대한 업무교섭(절충)을 포함하는 경우이다.

3) 취업제한 위반에 대한 조치

퇴직공직자가 취업제한을 위반하였을 경우에는 1년 이하 징역 또는 3만엔 이하의 벌금형에 처할 수 있다.

5. 프랑스

가. 관련 법률

프랑스의 취업제한제도는 ① 공무원의 지위에 관한 법률, ② 부패방지 및 경제생활, 공공절차의 투명성에 관한 법률, ③ 공직자가 휴직중이거나 퇴직 후 행하는 사적활동에 관한 법령 등에 근거하고 있다.

나. 취업제한제도의 내용

1) 취업제한대상자

취업제한대상자는 퇴직한 모든 공무원을 대상으로 한다.

2) 취업제한 범위

퇴직공무원의 취업제한에 대한 시간적 범위는 퇴직 전 5년 동안의 공직업무와 관련된 민간기업이며, 공직업무와 관련된 경우 퇴직 후 5년간 취업을 제한하고 있다. 민간기업의 범위는 민간경제부문에 종사하는 공기업과 비영리법인도 포함된다. 취업제한은 미국의 경우와 마찬가지로 퇴직공무원의 행위에

초점이 맞추어져 있다. 퇴직 공무원은 다음과 같은 사항을 금지하고 있다.

첫째, 퇴직공무원이 근무하고 있는 기업이 퇴직 전 정부기관의 감시와 통제업무, 거래 또는 정부기관과의 계약을 하거나 거래 또는 계약을 할 때 이에 대한 의견을 제시하는 행위이다. 둘째, 퇴직 전 정부기관과의 업무의 유사성이 있을 경우에 퇴직공무원이 근무하고 있는 해당 민간기업의 보유 지분 중 30% 이상을 보유하거나 독점적인 계약을 체결하는 행위를 포함한다. 셋째, 퇴직공무원이 근무하고 있는 민간기업 및 단체에서 이전에 종사했던 정부기관의 품위와 독립성 및 중립성을 침해하는 영리활동(유급 또는 무급) 및 자유활동을 하는 경우이다.

3) 취업제한 위반에 대한 조치

퇴직공무원이 취업제한의 제반규정을 위반하였을 경우에는 해당 공무원의 연금을 압류하거나 연금을 수령할 권리를 박탈하는 법적 조치를 취할 수 있다.

6. 각 국 사례의 시사점

미국의 경우 다양한 취업제한기간 유형을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 다른 국가에 비해 처벌규정도 엄격한 것으로 나타났다. 이에 비해 영국은 퇴직공직자의 재취업에 있어 공공의 우려가 예상되는 경우에 한하여 금지하는 것으로 나타났으며, 별도의 처벌규정도 없는 것으로 나타났다. 독일은 퇴직 후 3년으로 재취업을 제한하고 있으며, 연금박탈 또는 연금액 삭감 등의 처벌조항을 규정하고 있는 것으로 조사되었다. 일본은 퇴직 후 2년간 재취업을 제한하고 있으며, 1년 이하 징역 또는 3만엔 이하의 벌금에 처할 수 있는 처벌조항을 규정하고 있는 것으로 나타났다. 프랑스는 퇴직 후 5년으로 재취업을 제한하고 있으며, 연금 압류, 연금 수령권리의 박탈 등의 처벌조항을 규정하고

있는 것으로 나타났다.

각 국 사례의 시사점은 크게 세 가지로 집약된다. 첫째, 미국의 사례와 같이 퇴직공직자의 취업제한제도를 탄력적으로 운영하기 위해서는 취업제한기간의 유형을 다양하게 설정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 둘째, 독일, 프랑스와 같이 연금박탈 및 삭감 등의 차별조항을 포함하는 다양한 처벌규정을 마련할 필요가 있다. 셋째, 취업제한 대상기업과 업무 관련성의 범위를 포괄적으로 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

앞서 살펴본 우리나라, 미국, 영국, 독일, 일본, 프랑스의 퇴직공직자 취업제한제도를 요약정리하면 다음의 [표 6]과 같다.

[표 6] 우리나라와 주요국의 퇴직공직자 취업제한제도 비교

구분	한국	미국	영국	독일	일본	프랑스
관련 법령	공직자윤리법, 공직자윤리법 시행령, 공직자윤리법 시행규칙	18 U.S.C. § 207	Civil Service Management Code, Ministerial Code	beamten-gesetz 69a	국가공무원법	① 공무원의 지위에 관한 법률, ② 부패방지 및 경제생활, 공공절차의 투명성에 관한 법률, ③ 공직자가 휴직중이거나 퇴직한 후 행하는 사적활동에 관한 법령
취업 제한 기간	퇴직 후 2년	취업제한 기간은 업무사안에 따라 영구적 제한/ 2년 제한/ 1년 제한/ 적용 제외로 구분됨	취업유예기간은 퇴직 후 2년 이내이며 사전승인절차를 둠	퇴직 후 3년-조기퇴직의 경우 5년	퇴직 후 2년	퇴직 후 5년
적용 대상	재산등록 의무자였던 공무원 및 체임 · 직원	모든 행정부 공직 퇴직자/ 고위직 · 특정 직위자/ 입법부 구성원	각료 및 고위 공직자	연금을 수령하는 공무원	국가공무원법상 모든 공무원	퇴직한 모든 공무원
취업 제한 대상 기업	자본금 50억원 이상이며 외형 거래액이 연간 150억원 이상인 기업체로 행정안전부장관이 관보에 고시한 업체	특정업체에 대한 취업을 금지하는 것이 아니라, 과거 부당한 활용되는 것으로 보이는 행위 금지	특정업체에 대한 취업을 금지하는 것이 아니라 취업으로 인해 공익이 침해될 우려가 예상되는 경우 금지	취업제한 대상업체에 대한 명문규정은 없으나 자문형태의 취업도 퇴직직전 5년간의 업무에 영향을 미칠 우려가 있을 경우 취업금지	직무상 밀접한 관계에 있었던 영리를 목적으로 하는 영리기업	공직업무와 관련된 민간기업 (공기업과 비영리법인 포함)
처벌	1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	1년이하 금고 또는 5만달러 이하 벌금(병과가능)/ 고의성 강함: 5년 이하 금고 또는 5만달러이하 벌금(병과가능)	별도의 처벌규정 없음	연금박탈 또는 연금액 삭감 조치 등	1년 이하 징역 또는 3만엔 이하의 벌금	연금을 압류하거나 수령할 권리를 박탈

IV. 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점과 개선방안

1. 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점

현재 우리나라에서 시행되고 있는 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점은 다음과 같다.

가. 취업제한 대상기간의 범위 및 대상기관

취업제한 대상 범위의 문제는 제한기간과, 영리업체의 규모 등으로 집약된다.

첫째, 취업제한 기간과 관련하여 현행 규정은 퇴직 전 3년간 소속한 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 사기업체 취업을 2년 동안 제한하고 있으며, 취업 제한 대상이 자본금(50억원)과 외형 거래액(150억)을 동시에 충족하는 기준이어서, 동종업계에서 외형거래액 기준으로는 상위업체 인데도 자본금 또는 외형거래액이 위 기준에 미달되는 영리업체 또는 신설업체는 대부분 제외되고 있는 실정이다¹²⁾.

이와 관련하여 자격증(변호사·회계사·변리사 등)을 보유한 퇴직공직자에 대한 취업제한 역시 현실적 기준이 모호한 상태이다¹³⁾. 또한, 신설 기업의 경우도 취업제한 대상에서 제외되는 경우가 적지 않다. 이는 다분히 취업제한 대상 기업 기준이 자본금 50억원 이상이면서 동시에 연간 외형거래액 150억원 이상 기업일 경우만으로 제한하기 때문에 발생한다.

12) 「중소기업기본법」에서는 표준산업분류에 따라 상시근로자 수 또는 자본금이나 매출액 기준으로 중소기업 여부를 구분하고 있다.

13) 법무부와 검찰청 소속 퇴직공무원은 자격증을 보유하여 법무법인으로 재취업하는 사례가 빈번한 것으로 나타나고 있다(법무부, 2009).

둘째, 각급 공직자윤리위원회의 취업제한 대상 영리사기업체에 대한 기준이 통일되어 있지 못하다. 정부공직자윤리위원회와 대법원공직자윤리위원회의¹⁴⁾ 경우, ‘자본금 50억원 이상이면서 연간 외형거래액 150억원 이상 기업’으로 규정되어 있으나 국회공직자윤리위원회의 경우 「공직자윤리법의 시행에 관한 국회규칙」 제25조에 “재산등록의무자인 공직자는 퇴직 전 2년 이내 담당한 업무와 관련있는 영리사기업체(자산총액 100억원 이상이며 외형거래액이 연간 300억원 이상인 기업체)에 퇴직일부터 2년간 취업이 금지된다”고 규정하고¹⁵⁾ 있어 기준이 달리 적용되고 있다.

한편, 「공직자윤리법의 시행에 관한 중앙선거관리위원회 규칙」에는 취업제한업체 관련 기준이 구체적으로 명시되어 있지 않다.

나. 업무관련성 및 취업심사 기준의 모호성

공직자윤리법시행령 제32조에서 규정하는 취업제한 대상 영리사기업체와의 업무관련성 판단기준은 다음과 같다.

-
- 14) 대법원공직자윤리위원회의 경우 「공직자윤리법의 시행에 관한 대법원규칙」 제34조에 ‘자본금이 50억원 이상이며 외형거래액이 연간 150억원 이상인 기업체’로 규정되어 있어 정부공직자윤리위원회의 취업제한 대상 영리사기업체의 기준과 동일하다.
- 15) 제25조 (취업이 제한되는 영리사기업체의 규모와 관련성의 범위) ①법 제17조 제2항의 규정에 의한 영리사기업체의 규모는 자산총액이 100억원이상이며 외형거래액이 연간 300억원이상인 기업체로 한다.
 ②법 제17조제2항의 규정에 의한 퇴직공직자의 담당업무와 영리사기업체 사이의 밀접한 관련성의 범위는 등록의무자가 퇴직 전 2년 이내에 업무의 처리 방법에 따라 기업체의 재산상의 권리에 직접적인 상당한 영향을 미칠 수 있다고 인정되는 업무를 담당할 사실이 있는 경우를 말한다.

- ① 직접 또는 간접으로 보조금·장려금·조성금 등을 배정·지급하는 등 재정 보조를 제공하는 업무
- ② 인가·허가·면허·특허·승인 등에 직접 관계되는 업무
- ③ 생산방식·규격·경리 등에 대한 검사·감사에 직접 관계되는 업무
- ④ 조세의 조사·부과·징수에 직접 관계되는 업무
- ⑤ 공사 또는 물품구입의 계약·검사·검수에 직접 관계되는 업무
- ⑥ 법령에 근거하여 직접 감독하는 업무
- ⑦ 그 밖에 업무 처리방법에 따라 기업체의 재산상의 권리에 직접적으로 상당한 영향을 미칠 수 있다고 인정되는 업무

이는 다음과 같은 문제점이 있는 것으로 연구되고 있다¹⁶⁾. 업무관련성이 있는 것으로 보여짐에도 퇴직 후 유관업체에 취업하는 사례가 증가되고 있다. 예컨대, 금융감독원 출신 퇴직자들이 대형 은행·증권사 등 주요 금융회사의 감사로 취업하는 경우도 왕왕 발생하여 현직에 있을 때 금융기관을 감독하던 사람이 퇴직 후에 금융기관 로비스트로 활동한다는 비판이 제기되고 있다.

[그림 6] 주요 금융회사 상근감사 중 금융감독원 출신 비중



자료: 한겨레신문(2008.2.19)

16) 한국인사행정학회, 2009, 「재산등록 및 취업제한제도 개선방안」, 행정안전부, p.84.

최근 2004년부터 2009년 9월까지 5년동안 금융감독원의 전체 퇴직자 중 금융회사 감사직으로 재취업한 퇴직자 비율은 평균 25.7%이며, 특히 2009년 들어 비율이 33.3%로 급증한 것으로 나타나고 있다.

둘째, 재취업 퇴직공직자가 소속 산하기관인 출자회사 등에 취업하는 경우 취업제한 영리업체인지 구분이 모호하다¹⁷⁾. 즉, 국가기관, 지방자치단체, 공공기관의 재출자·재출연기관에 재취업하는 경우 이를 어떻게 판단할 것인지에 대한 명확한 기준이 없는 실정이다.

공직자윤리위원회의 취업심사 기준 또한 모호하다. 업무 연관성을 ‘직접 인·허가나 감독 업무를 맡은 경우’ 등으로 해석하고 있어 전직 관료출신의 현직 공무원에 대한 접촉 등을 통한 정책결정 영향력 등은 심사대상에 포함되지 못하고 있다. 정부공직자윤리위원회의 취업제한 심사결과, 국민들의 시각에서는 업무관련성이 매우 높다고 판단됨에도 불구하고 약 75% 내외의 취업심사 대상자가 ‘직무관련성 없음’으로 판정되고 있어 취업심사가 형식적으로 운영된다는 비판이 제기되고 있다¹⁸⁾.

17) 지난 2003년 3월부터 2006년 6월의 기간동안 퇴직한 공정위, 금감위, 재경부, 문광부, 건교부, 복지부 등 6개 부처의 3급 이상 퇴직공무원 194명중, 취업자는 73%인 142명이며, 이중에서 공직유관단체에 재취업한 경우는 27%인 42건, 정부산하기관 및 소속기관에 재취업한 경우는 17%인 27건으로 조사되었다(Y TN, 2006.10.26).

18) 한국인사행정학회, 2009, 「재산등록 및 취업제한제도 개선방안」, 행정안전부, p.87.

[표 7] 정부공직자윤리위원회 소속 주요기관의 퇴직공직자 취업확인 건수

구 분	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09.1
취업제한여부 확인 건수 ¹⁾	91	96	96 • 취업가능 92 • 취업해임 4	130 • 취업가능 122 • 취업해임 8	162 • 취업가능 154 • 취업해임 8	168 • 취업가능 164 • 취업해임 2 • 취업제한 2	241 • 취업가능 229 • 취업제한 7 • 자진퇴직등 5	156 • 취업가능 152 • 취업제한 4	10 • 취업가능 10 • 취업제한 -
주요부처	36	38	33	42	86	68	89	68	2
확인요청현황									
공정위	2	3	2	-	3	7	5	2	1
기재부 (유관기관포함)	10	4	10	7	16	12	16	7	-
금융위 (금융감독원포함)	1	12	10	13	19	17	21	26	1
감사원	6	6	-	8	13	5	11	7	-
검찰청	2	3	2	6	12	9	6	8	-
국세청	15	10	8	8	23	18	30	18	-

주: 1) '06년부터 정부공직자윤리위원회에서 취업제한여부 사전 확인

- 2) '03~'05 취업해임건수는 다음연도 취업자 일제조사를 통하여 조치('01,'02 해임자 없음)
- 3) '06년도 취업현황은 확인을 받고 취업한 110명 외에 임의취업자 54명(일제조사결과 총 62명이 임의취업, 윤리위 심의로 60명은 업무관련 없음으로 종결, 2명은 유관업체 취업으로 해임, 6명은 '07년도 취업확인 신청으로 중복) 총 164명임
- 4) '07년도 취업현황은 확인을 받고 취업한 154명 외에 임의취업자 75명(일제조사결과 80명이 임의취업, 윤리위 심의로 75명은 업무관련 없음으로 종결, 5명은 자진사퇴 등)으로 총 229명임

자료: 한국인사행정학회, 2009, 「재산등록 및 취업제한제도 개선방안」, 행정안전부, p.87.

행정안전부의 공직자윤리위원회 취업확인 심사과정에서 취업제한 결정을 받은 경우는 2007년 7건(2.9%), 2008년 4건(2.6%)에 불과하고, 연 1회 실시하는 일제조사에서 적발되어 해임 등의 처벌을 받은 경우는 단 한 건도 없는 것으로 나타났다¹⁹⁾.

19) 일제조사에서 적발예상자는 자진퇴직형식으로 처벌을 면한 것으로 추정되고 있다(이한구, 2009).

다. 취업제한여부 확인 절차

공직자가 퇴직 후에 취업을 하였는가를 확인하는 절차를 공직자윤리법 시행령에 규정하여 퇴직공직자의 취업현황을 파악하도록 하고 있다. 국가, 지방자치단체, 공직유관단체의 장은 퇴직한 공직자가 사기업체에 취업하였는가를 조회하여 확인결과를 공직자윤리위원회에 보고하도록 하고 있다.

현재는 퇴직당시 소속기관 또는 공직유관단체의 장이 퇴직공직자의 취업여부에 대한 확인을 거쳐 소속 공직자윤리위원회에 통보를 하고 있으나, 이 과정에서 퇴직공직자가 자발적으로 취업제한여부 확인요청을 하지 않을 경우 취업여부에 대한 확인이 어려운 문제점이 있다.

라. 취업제한 위반시 처벌의 문제

취업제한 규정 위반시 처벌조항이 공직자윤리법 제29조에 “취업제한을 위반하여 퇴직공직자가 영리사기업체 또는 협회에 취업하면 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다”고 규정되어 있으나 현실적으로 처벌된 경우를 찾기 힘들다.

마. 기타 취업제한의 한계

첫째, 퇴직공직자의 ‘취업’에 대한 명확한 정의 규정이 없다. 「공직자윤리법」이 퇴직 후 취업제한을 규정하고 있지만 정작 「공직자윤리법」에 취업에 대한 정의를 하고 있지 않고, 따라서, 다른 법률에 근거하여 해석하는 경우, 예컨대 「국민건강보험법」의 직장가입대상자 혹은 「근로기준법」에 따른 근로자의 지위에 있는 경우만을 취업으로 볼 경우 자문, 고문 등 비상근 근로, 그리고 임금을 목적으로 한 종속적인 관계가 아닌 경우 이를 규제할 수

없는 문제점이 있다. 「국민건강보험법」의 직장가입대상 제외자를 살펴보면 다음과 같다.

- ① 1월 미만의 기간 동안 고용되는 경우(「국민건강보험법」 제6조 2항)
- ② 비상근 근로자 또는 1월간의 근로시간이 80시간 미만인 시간제근로자 등 사업장에서 상시 근로에 종사할 목적으로 고용되지 아니한 근로자 (「국민건강보험법」 시행령 제10조)

따라서 일정기간 상당한 보수를 받는 자문, 비상근 고문과 같은 로비나 영향력 행사를 목적으로 행해지는 고용계약, 도급계약, 임시 혹은 비정규의 형태의 고용 등 사실상 대가를 받고 행해지는 특정업체의 이익을 위한 로비행위, 영향력의 행사, 대리행위는 현행 법률로는 규제가 불가능하다.

둘째, 취업제한 대상 기관의 고시가 1년 단위로 이루어져, 신설법인의 경우 공직자윤리법상의 영리사기업체에 포함되어도 취업제한대상 기관에서 누락될 수 있다.

2. 퇴직공직자 취업제한제도의 개선방안

가. 취업에 대한 정의규정 신설

「공직자윤리법」이 퇴직 후 취업제한이라고 규정하나 실제로 취업이 어느 범위까지인가를 규정하지 않고 있는 문제점을 보완하기 위해 퇴직공직자의 ‘취업’에 대한 명확한 정의 규정을 신설하는 것을 검토할 필요가 있다. 취업의 정의를 명확히 규정함으로써 취업 여부에 대한 해석상 논란을 해소하고 취업제한 대상을 명확히 할 필요가 있다.

미국의 경우 퇴직 전 업무와 관련된 자문 및 고문 역시 취업제한의 대상

으로 파악하고 있으며, 영국 역시 자문 및 고문과 관련된 퇴직 후의 활동은 업무관련성 여부를 반드시 심의하도록 되어있다.

퇴직 후 취업(employment)을 “보수 형태로 급료를 받기 위한 서비스의 제공(rendering of services) 활동에 종사하는 모든 활동”으로 정의하고, 현실적으로 필요에 따른 예외조항을 두는 방안을 검토할 필요가 있다.

나. 업무관련성 기준의 보완

현행 「공직자윤리법 시행령」 제32조 제2항에 명시되어 있는 “1. 직접 또는 간접으로 보조금·장려금·조성금 등을 배정·지급하는 등 재정보조를 제공하는 업무, 2. 인가·허가·면허·특허·승인 등에 직접 관계되는 업무, 3. 생산방식·규격·경리 등에 대한 검사·감사에 직접 관계되는 업무, 4. 조세의 조사·부과·징수에 직접 관계되는 업무, 5. 공사 또는 물품구입의 계약·검사·검수에 직접 관계되는 업무, 6. 법령에 근거하여 직접 감독하는 업무, 7. 그 밖에 업무 처리방법에 따라 기업체의 재산상의 권리에 직접적으로 상당한 영향을 미칠 수 있다고 인정되는 업무”를 “감독책임을 가졌던 업무인지의 여부, 재직시 필요한 행·재정적 지원을 했었는지의 여부, 의사결정에 직접적으로 관여했는지의 여부”등 포괄적으로 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

또한 업무관련성과 관련하여 퇴직 직전 근무하였던 부서, 동 부서에서의 근무기간과 퇴직일자를 취업대상 기관의 담당업무 및 취업일자와 비교할 수 있는 방안도 고려해 볼 필요가 있다. 이는 퇴직 후 취업을 위한 퇴직 전 보직 관리를 차단할 수 있는 방법 중의 하나가 될 수 있다.

다. 취업제한 대상의 합리적 설정

취업제한 영리사기업체의 선정기준이 ‘자본금 50억원 이상이면서 연간 외

형 거래액이 150억원 이상인 업체'로 규정되어 있어 취업제한 대상업체 선정 기준을 현실적 여건에 부합될 수 있는 범위 내에서 대폭적인 조정을 검토할 필요가 있다. 자본금 50억원 이상이거나 연간 외형 거래액이 150억원 이상 규모의 기업은 대부분 중견업체 이상이어서 취업제한 영리사기업체의 선정기준 중 한 가지 기준만 해당되는 경우 심사제외대상 기업이 될 가능성이 높고, 실제 대형 법무법인이나 회계 법인들이 제한 대상에서 제외되고 있기 때문이다.

따라서 자본금 규모와 연간 외형거래액수를 현실에 맞게 조정하면서, 정부조달계약 규모(건수 및 액수), 종업원 수 등 보다 다양한 기준을 마련할 필요가 있다. 또한 현행 취업제한 대상의 기준은 산업별 형평성 논란도 있을 수 있으므로 산업분류기준에 따른 산업별로 자본금 규모와 연간 거래액수를 다양하게 적용하는 방안도 검토할 필요가 있다. 특히, 자본금기준과 매출액기준을 동시에 충족시키는 현행 제도는 동종업계중에서 매출액이 극단적으로 많음에도 불구하고, 자본금이 적다는 이유로 취업제한 대상 기업에 포함되지 않는 사례가 발생하는 것으로 나타났다.

[표 8] 업종별 취업제한 대상 기업의 포함여부

업종	업체명	자본금 (2007)	매출액	취업 제한 대상
교육 서비스업	메가스터디(주)	31억7,000만원	1,633억6,300만원	비해당
	(주)에듀박스	258억2,900만원	456억6,200만원	해당
광고 업	(주)휘닉스커뮤니케이션즈	125억원	560억7,300만원	해당
	티비더블유에이코리아(주)	2억원	1,164억8,400만원	비해당
	(주)대흥기획	2억원	1,068억9,200만원	비해당

자료: 매일경제신문사, 2009, 「2010 회사연감」

라. 취업제한 기간의 유형별 규정

현행 퇴직 후 취업 혹은 활동제한 기간은 특정사안의 개입정도에 따라 다를 수 있기 때문에 획일적으로 적용하기에는 어려움이 있다. 따라서 유형별로 제한기간을 다르게 하여야 한다는 주장도 제기되고 있다.²⁰⁾

해외 사례의 경우를 살펴보면, 독일은 퇴직일부터 3년간, 중도퇴직자(65세 정년 이전 퇴직자)의 경우는 5년간 취업을 제한하고 있으며, 미국의 경우는 영구제한, 2년제한, 1년제한 등 사안별로 취업제한기간을 달리 적용하고 있다.²¹⁾ 다만, 프랑스는 퇴직 후 5년간, 영국과 일본은 퇴직일부터 2년간,으로 일률적으로 규정하고 있다.

취업제한기간을 유형별로 달리 규정하는 경우에는 「공직자윤리법」 제17조 제1항의 취업제한기간을 직급별, 재직기관별, 수행업무유형별 등 다양한 유형으로 세분화시켜 취업제한기간을 탄력적으로 운영하는 방안을 검토할 필요가 있다. 직급상하에 따라 유형을 달리하는 것을 감안하여 살펴보면, 「공직자윤리법」의 재산등록과 공개기준을 적용하여 재산등록대상은 단일유형으로, 재산공개대상은 복수의 유형으로 취업제한기간을 달리 적용하고, 재산공개대상의 경우는 퇴직 후 취업제한기간을 현행 2년보다 연장하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 또한 수행업무의 유형이나 재직기관별로 퇴직 후 일정정도의 단기간은 취업을 원천적으로 금지하는 취업유예기간을 설정하는 것도 고려해

20) 윤태범, 2006, 「공직자의 퇴직 후 취업제한제도 개선방안」, 국가청렴위원회, pp.111-112.

21) a) 퇴직 전에 특정업무에 직접 관련되었거나 실질적으로 이해관계가 있는 특정업무에 대하여 관련부서의 공무원과 공식, 비공식적인 접촉을 영구제한
 b) 타인을 위해 영향력을 행사할 목적으로 자신의 퇴직 전 3년 이내의 직무책임범위안에 들었던 사실에 관해 해당부처나 기관소속 공무원과 접촉을 2년간 금지
 c) 퇴직 후 1년동안 자신의 전 소속기관에 관한 사안에 대하여 대리활동을 금지

불 필요가 있다. 금융감독원의 경우 퇴직공직자의 퇴직일자와 재취업일자가 동일한 경우도 많아 이미 퇴직 전 보직관리를 통해 충분한 취업준비를 하고 있다는 주장도 제시된 바 있다²²⁾

마. 벌칙의 다양화

취업제한 위반자의 해임요구, 처벌 규정을 추가할 필요가 있다. 현행 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 2-3가지의 벌칙규정으로 다양화하여 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다. 현재 취업제한여부 확인의무 규정을 「공직자윤리법 시행령」에 규정하고 있으나, 위반 시 벌칙규정이 없어 퇴직공직자가 취업제한 영리사기업체 또는 협회에 임의 취업하는 경우 취업확인 의무 불이행에 따른 처벌 규정을 신설하는 것이 필요하다. 따라서, 「공직자윤리법」 제17조의2를 신설하여 취업확인义务的 근거를 법률에 규정하고 이를 위반시 처벌할 수 있는 조항을 포함하며, 독일이나 프랑스의 경우와 같이 공무원연금의 박탈 또는 삭감 등의 벌칙규정을 추가하는 방안을 검토할 필요가 있다.

바. 취업제한 대상업체의 관리기관 통일과 고시기간의 단축

퇴직공직자의 취업제한과 관련해서는 「공직자윤리법」 제4장(제17조~제19조)에 명시하고 있으며, 구체적인 취업제한 대상자, 업무관련성, 취업제한 대상 사기업체의 규모 등에 대해서는 「공직자윤리법 시행령」 제31조~제33조에 규정하고 있다.

현행 「공직자윤리법」, 「공직자윤리법 시행령」으로는 신설법인의 경우 유관 사기업으로 적용하는데 한계가 있다. 현행 시행령은 매년 12월, 1년에 1

22) 이한구, 2009, 「국정감사자료집(2009.10.23)」, 국회의원 이한구의원실, p.24.

회식 영리사기업체의 명단을 확정하도록 하고 있다. 따라서 1년 중 11개월간은 신설법인이 공직자윤리법상의 영리사기업체에 포함되어도 취업제한 대상기업으로 확정받지 못하는 결과가 발생할 수가 있다.

따라서, 취업제한대상 유관 사기업체에 신설법인을 포함할 수 있는 방안으로 현행 시행령 제33조의 제3항을 개정하여 분기별 또는 반기별로 영리사기업체를 확정하여 고시하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있다.

즉, 영리사기업체의 확정기간을 현행 1년에서 6개월 또는 3개월로 단축하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이 경우 해당 기관에 대한 국세청자료의 공급이 매우 중요하며, 취업제한대상 유관 사기업체의 확정을 현행 행정안전부에서 국세청으로 업무를 이관하는 것도 검토할 필요가 있다.

지금까지 행정안전부에서 국세청의 전산파일자료를 받아 그대로 영리사기업체로 확정해왔다면 국세청에서 담당하는 것이 업무프로세스의 단계를 감소시켜줄 뿐만 아니라 업무의 효율성을 제고할 수 있는 이점이 있다. 즉, 시행령 제33조의 규정에 적용되는 영리사기업체는 원자료 그대로 확정되도록 하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

사. 취업여부 확인의 전산화

수기로 이루어지고 있는 퇴직공직자의 취업여부 확인을 전산화할 필요가 있다. 현재, 퇴직공직자 본인의 취업여부 확인 또는 승인 신청이 없으면 취업여부 확인을 하기 어렵다. 따라서 국세청 소득자료시스템(소득세, 주민세 납부현황)과 국민연금관리시스템(국민연금보험료 납부현황)과의 연계를 통해 퇴직 후 재취업이 이루어지면 공직자윤리위원회에서 취업여부를 확인할 수 있는 전산시스템을 구축하는 것이 중요하다. 보다 구체적인 실천방안으로, 이미 구축되어 있는 ‘공직윤리종합정보시스템’과 연계될 수 있도록 시스템을 고도화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

V. 결론

본 보고서는 우리나라의 「공직자윤리법」에 규정된 퇴직공직자의 취업제한제도와 퇴직공직자의 재취업현황을 조사하여 제시하고, 주요 국가의 퇴직공직자 취업제한제도와 비교분석을 통하여 퇴직공직자 취업제한제도의 개선방안을 제시하였다.

본 보고서에서 제시한 개선방안은 다음과 같다. 첫째, 취업의 명확한 정의와 기준을 법령상에 규정할 필요가 있다. 취업에 대한 명확한 정의와 기준이 제시되어 있지 않기 때문에 자문, 고문 등의 퇴직 후 로비활동이 취업제한제도의 사각지대에 놓여있다고 볼 수 있다. 둘째, 자본금과 외형거래액 두 가지 요건을 모두 충족해야만 하는 취업제한 대상기업의 범위를 한 가지 요건만 달성되는 경우, 또는 정부조달계약규모, 종업원 수 등을 새로운 기준을 함께 제시하는 방향으로 개정할 필요가 있다. 아울러 산업분류기준표에 따른 산업별 자본금과 외형거래액을 다양하게 적용하는 방안도 검토할 필요가 있다. 셋째, 단일유형인 취업제한기간을 직급별, 재직기관별, 수행업무유형별로 다양하게 세분화시켜 운영할 필요가 있다. 특히, 재산등록과 공개기준을 적용하여 재산공개대상의 경우는 퇴직 후 취업제한기간을 현행 2년보다 연장하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 넷째, 벌칙규정을 다양화하는 한편, 취업제한 대상 기업의 고시기간을 현행 1년에서 분기별 또는 반기별로 단축하는 방안도 고려해 볼 필요가 있으며, 취업여부 확인을 위한 통합전산시스템 구축도 취업제한제도의 효율적인 운영과 관리를 위해 검토해 볼 필요가 있다.

공직은 국민을 위해 봉사하는 직무이며, 그 어떤 직무보다도 청렴성이 강조된다. 이는 공직자의 행태가 국민들에게 미치는 파급효과가 크기 때문이다. 따라서, 공직재직 중 강조되었던 청렴성을 퇴직 후 일정기간 담보할 수 있는 퇴직공직자 취업제한제도는 매우 중요하며, 이러한 제도의 실효성을 확보하기

위해서는 법·제도적 개선을 통하여 취업제한의 대상, 기준, 범위, 심사절차 등을 투명하고 공정하게 명확히 설정하는 것이 필요하다. 아울러 퇴직공직자의 풍부한 공직경험을 활용할 수 있는 다양한 법·제도 등도 고려해 볼 필요가 있다²³⁾.

23) 17대 국회에서 발의되어 임기만료로 폐기된 로비스트 관련 법안 등도 넓은 의미의 인적자원 활용이라는 측면에서 검토해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 「공직자윤리법」
「공직자윤리법 시행령」
「공직자윤리법 시행규칙」
국내·외 관련 법률 및 규정 (부분발취)
경제투데이(2009.10.12)
경향신문(2008.7.30)
서울신문(2009.7.31)
중앙일보(2009.9.29)
한겨레신문(2008.2.19)
YTN(2006.10.26)
법무부, 2009, 「2005~2008 퇴직검사 재취업현황」 (법무부 내부자료).
행정안전부, 2008, 「2008년도 행정안전 통계연보」.
행정안전부, 2009a, 「2008 행정안전백서」.
행정안전부, 2009b, 「2007 퇴직공직자 취업여부 일제조사 결과 일부자료」 (행정안전부 내부자료).
박포은, 2009, 「공무원의 이해충돌회피의무에 관한 연구 -미국연방법에서의 규율을 중심으로」, 건국대학교 박사학위논문.
박홍식, 2008, “공직자 이해충돌행위의 개선을 위한 연구: 법적·윤리적 시각을 중심으로”, 「한국행정학보」 제42권 제3호, pp.239-260.
윤태범, 2006, 「공직자의 퇴직 후 취업제한제도 개선방안 연구」, 국가청렴위원회.
이상팔, 2002, “퇴직공직자 및 비위공직자 취업제한제도”, 「입법정보」 제58호.
이종영, 2003, “부패방지법의 문제점과 개선방안”, 「중앙법학」 제5집 제1호, p.169-193.

- 이철호, 2002, “헌법상 직업선택의 자유와 공직자 취업 제한 문제”, 「헌법학 연구」 제8권 제3호, pp.179-209.
- 이한구, 2009, 「국정감사자료집(2009.10.23)」, 국회의원 이한구의원실.
- 정하명, 2008, “미국에 있어서 고위공직자에 요구되는 청렴성, 도덕성의 기준 : 미국의 1989년 윤리개혁법을 중심으로”, 「공법학연구」 제9권 제3호, pp. 79-97.
- 참여연대, 2008, 「퇴직 후 취업제한제도 운영실태 보고서」, 참여연대 이슈리포트(관료감시보고서⑧).
- 한국인사행정학회, 2009, 「재산등록 및 취업제한제도 개선방안」, 행정안전부.
- 한중구, 2009, 「퇴직공직자 취업제한제도에 관한 연구」, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.

현안보고서 발간 일람

호 수	제 목	발간일	집필진
제1호	태안기름누출사건에 따른 국가 위기대응태세점검 및 향후대책	2007.12.18	김종연 최준영
제2호	국제지명표준화 관점에서 바라본 독도표기문제 및 대응방안	2008. 7.31	김종연 최준영
제3호	인터넷 실명제 쟁점	2008. 8.28	김여라
제4호	한·미 방위비 분담의 현황과 쟁점	2008. 8.28	김영일 신종호
제5호	국민연금과 직영연금 간 가입기간 연계제도	2008.10. 6	원시연
제6호	2008 미국 대선의 주요 이슈와 우리나라에 대한 시사점	2008.10. 8	김준 외 7인
제7호	미국의 대북제재현황과 테러지원국 지정 해제의 영향	2008.10.15	이승현
제8호	지방행정체제 개편의 쟁점과 입법부의 과제	2008.10.31	하혜영 외 6인
제9호	오바마시대 개막의 의의와 시사점	2008.11. 6	김준 외 7인
제10호	자전거 이용 활성화를 위한 관련 법률 검토 및 쟁점 분석	2008.12. 8	박준환
제11호	군경력 가산점제 재도입 논의의 쟁점	2008.12.10	조규범
제12호	쇠고기 수입위생조건 국회심의규정의 검토 및 개정방향	2008.12.11	정민정 김남영
제13호	사이버공간에서의 이용자 보호와 인터넷서비스제공자의 역할	2008.12.11	이유주
제14호	인터넷 전화와 번호이동제도의 현황과 발전방향	2008.12.11	박 철
제15호	선진국형 식품안전관리체계 마련 방안	2008.12.12	김준 배민식
제16호	공무원연금제도 개혁논의와 주요 쟁점	2008.12.22	원시연
제17호	주식 공모도 현황 및 개선방안	2008.12.29	박충렬

호 수	제 목	발간일	집필진
제18호	기초보장 급여체계의 개선 : 개별급여 방식을 중심으로	2008.12.30	유해미
제19호	국가대표선수 은퇴 후 진로 강화를 위한 지원체계의 현황 및 발전방향	2009. 1. 7	김신애
제20호	국회 및 주요국 의회의 질서유지제도	2009. 2. 6	전진영
제21호	선상투표제도 도입관련 쟁점 및 시사점	2009. 2.20	김종갑 외 3인
제22호	강제철거에서의 주거권 보호를 위한 입법적 개선방향	2009. 2.23	조규범
제23호	신재생에너지 의무할당제 도입관련 쟁점분석	2009. 4. 1	유재국
제24호	「교통사고처리특례법」 일부 위헌 판결에 따른 영향분석 및 후속조치 검토	2009. 4. 1	박준환
제25호	정치자금 소액기부의 현황과 활성화 방안	2009. 4.14	조만수
제26호	헌법재판소 변형결정의 기속력에 관한 입법개선방향	2009. 4.16	김선화
제27호	대량살상무기확산방지구상(PSI)의 현황과 쟁점	2009. 5.11	정민정
제28호	영리병원 도입 논의 및 정책과제	2009. 5.15	이만우
제29호	일자리 나누기 정책의 개선과제	2009. 6. 2	정종선
제30호	LED 조명산업의 현황과 지원정책의 개선방향	2009. 6.30	유재국 이상은
제31호	금융채무불이행자 현황 및 지원정책의 개선방향	2009. 7. 9	임동춘 주규준
제32호	존엄사 입법화의 쟁점과 과제	2009. 8.13	이만우 조규범
제33호	온라인상 불법저작물 대책 및 개선방향	2009. 8.21	나채식
제34호	전화금융사기(보이스피싱) 대응책의 현황 및 개선방안	2009. 8.21	이유주
제35호	일본의 정권교체 그 의미와 시사점	2009. 9. 3	이현출

호 수	제 목	발간일	집필진
제36호	북한 황강댐 방류에 대한 국제법적 고찰	2009. 9.22	정민정 김상욱
제37호	미국하원의 발언관련 규범	2009. 9.28	전진영
제38호	법률명 약칭 법제화 방안	2009. 9.28	김남영
제39호	저출산 대응 주요정책의 현황 및 과제	2009.10.15	유해미
제40호	신종플루의 대유행(Pandemic) 및 정책대응	2009.10.16	이만우 허종호
제41호	대규모 소매점에 대한 규제: 쟁점과 대안	2009.10.20	박충렬 정민정
제42호	석면 관련 법제의 개선방안: 현황, 문제점, 해외 사례를 중심으로	2009.10.21	김 준 최준영
제43호	희유(稀有)금속자원 재활용의 문제점과 개선방안	2009.10.27	김경민 신가은
제44호	입학사정관제의 바람직한 운영을 위한 제언 - 미국입학사정관제의 시사점 -	2009.11.10	정환규
제45호	국회 인사청문제도의 현황과 개선방안	2009.11.12	전진영 김선화 이현출
제46호	고령사회 대비 노인요양시설확충사업의 방향성 검토	2009.11.20	원시연
제47호	방송광고판매 경쟁체제 도입과 쟁점	2009.11.27	김여라
제48호	‘7.7 DDoS 사고’ 대응의 문제점과 재발방지 방안	2009.12.1	배성훈
제49호	한-인도 CEPA의 인력유입효과 제고방안	2009.12.3	정민정

현안보고서 제50호

발 간 일 2009년 12월 9일
발 행 임종훈
편 집 정치행정조사실 행정안전팀
기획관리관 기획협력팀
발 행 처 국회입법조사처
서울특별시 영등포구 의사당로 1
TEL 02·788·4524
인 쇄 경성문화사 (TEL 02·786·2999)

1. 본 책자의 무단 복제 및 전재는 삼가주시기 바랍니다.
 2. 내용에 관한 자세한 사항은 집필자에게 문의하여 주시기 바랍니다.
 3. 전문(全文)은 국회입법조사처 홈페이지(<http://www.nars.go.kr>) 자료마당에 게시되어 있습니다.
-

ISSN 2005-3215

발간등록번호 31-9735021-000634-14

© 국회입법조사처, 2009

현안보고서 제50호

퇴직공직자 취업제한제도의 현황과 개선방안

