



부정·비리 신고 및 포상 등에 관한 규정

[시행 2024. 3. 4.] [고용노동부훈령 제496호, 2024. 3. 4., 일부개정]

고용노동부(감사담당관), 044-202-7810

제1장 총칙

제1조(목적) 이 훈령은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제55조 및 「고용노동부 공무원 행동강령」 제19조에 따라 고용노동부 소속 공무원 및 직원의 부정·비리 행위에 대한 신고 및 처리, 신고자의 보호 및 포상에 관한 세부 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. 고용노동부 공무원(이하 "공무원"이라 한다)이란 고용노동부 본부 및 소속기관의 공무원을 말한다.
2. 고용노동부 직원(이하 "직원"이라 한다)이란 고용노동부 본부 및 소속기관의 공무직 근로자 및 기간제 근로자를 말한다.
3. 부정·비리 및 부조리 행위(이하 "부정·비리행위"라 한다)란 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제4호 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위 및 「고용노동부 공무원 행동강령」에 위반되는 행위를 말한다.

제3조(적용범위) 이 훈령은 고용노동부 공무원 및 직원의 부정·비리행위에 대하여 적용한다.

제4조(부정·비리 신고센터의 설치 및 운영) ① 고용노동부장관은 부정·비리행위 신고업무를 전담하기 위하여 고용노동부 홈페이지에 부정·비리 신고센터를 설치·운영할 수 있고, 감사담당관이 책임관이 된다.
② 감사담당관은 부정·비리행위 신고업무를 처리하기 위하여 담당자를 지정할 수 있다.
③ 고용노동부장관은 신고자의 개인정보 등 비밀보장을 위하여 필요한 경우에는 부정·비리행위 신고업무의 일부를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제5조(신고의 방법) ① 감사담당관은 신고자가 부정·비리 신고센터에 방문하여 공무원 및 직원의 부정·비리행위를 신고하는 경우 신고자의 인적사항 등이 포함된 별지 제1호서식의 신고서를 활용하도록 하고, 신고의 접수·처리 및 신분공개절차 등에 관하여 설명하여야 하며, 별지 제5호서식의 부패신고자 협조사항 안내를 교부하여야 한다.
② 제1항에도 불구하고 신고자가 익명으로 신고를 원하는 경우 감사담당관은 익명비위신고시스템(헬프라인) 등을 통하여 부정·비리행위를 신고할 수 있도록 하여야 한다.
③ 감사담당관은 신고자가 제1항 및 제2항의 방법 이외에 문서, 우편, 전화, 이메일 등 그 밖의 방법으로도 부정·비리행위를 신고하거나 관련 정보를 제공할 수 있도록 하여야 한다. 다만, 신고내용에 신고자의 인적사항 등이 누락된 경우에는 신고자에게 별지 제1호서식의 신고서를 작성·제출하도록 요구할 수 있고, 제1항에 따른 신고

의 접수·처리 절차 등을 신고자에게 설명·안내하여야 한다.

제6조(신고의 처리) ① 감사담당관은 제5조의 신고를 접수한 경우 별지 제2호서식 부정·비리신고 접수관리대장에 기재한 후 처리하고 그 결과를 신고자에게 통지하여야 한다. 다만, 신고자의 인적사항 등을 알 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 감사담당관은 제5조의 신고사항을 접수한 날부터 60일 이내에 처리하여야 한다. 다만, 보완조사 등이 필요한 경우에는 30일 이내에서 그 기간을 연장할 수 있으며, 이 경우 신고자에게 연장사유 및 연장기간을 통지하여야 한다.

③ 감사담당관은 신고사항 중 공무원 및 직원의 부정·비리행위와 관련 없는 사항에 대해서는 해당 기관(부서)에 이첩할 수 있다.

④ 감사담당관은 신고사항이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사하지 아니하고 종결할 수 있다. 다만, 이 경우에도 신고인에게 조치결과를 통지하여야 한다.

1. 신고내용이 명백히 거짓인 경우
 2. 신고자의 인적사항을 알 수 없는 경우
 3. 신고자가 신고서나 증명자료 등에 대한 보완 요청을 2회 이상 받고도 보완요청기간 내에 보완하지 아니한 경우
 4. 같은 사항에 대하여 정당한 사유 없이 반복하여 신고를 한 경우로서 그 처리결과를 이미 통지한 경우
 5. 같은 사항에 대하여 2명 이상이 각각 신고를 하고, 먼저 접수된 신고에 관하여 조사가 진행 중이거나 종료된 경우로서 새로운 증거가 없는 경우
 6. 신문·방송 등 언론매체에 의하여 이미 공개된 내용으로서 새로운 증거 등이 없어 조사가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
 7. 다른 법령에 따라 해당 부패행위에 대한 감사·수사 또는 조사가 시작되었거나 이미 끝난 경우
 8. 신고내용이 부패행위와 관련이 없는 경우 또는 신고인이 신고를 취하한 경우
 9. 신고내용에 대한 사실 확인이 불가능하거나 부패행위를 증명할 수 있는 증거가 없는 경우
- ⑤ 고용노동부장관은 부정·비리행위에 대한 수사 및 공소제기의 필요성이 있다고 판단되는 경우에는 관할 수사 기관에 부정·비리 행위자 및 사항에 대하여 고발 조치할 수 있다.

제6조의2(보호·보상제도 안내) 감사담당관은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 신고자에게 별지 제4호 서식의 부정·비리행위 신고자 보호·보상제도 운영 안내문을 통지하거나 그 내용을 고지하여야 한다.

1. 제6조제1항에 따라 신고가 접수된 경우
2. 제6조제1항에 따라 신고사항 처리 결과를 통보하는 경우

제6조의3(책임의 감면 등) ① 고용노동부장관은 신고와 관련하여 발견된 위법행위 등을 이유로 관계 법령 등에 따라 신고자에게 징계나 불리한 행정처분을 하는 경우 그 불리한 행정처분을 감경 또는 면제할 수 있다.

② 고용노동부장관은 국민권익위원회가 신고자에 대한 징계나 불리한 행정처분을 감경하거나 면제해 줄 것을 요구하는 경우, 정당한 사유가 있는 경우 외에는 그 요구를 따라 조치하고 그 결과를 국민권익위원회에 통보하여야

한다.

제6조의4(신고자 보호) 감사담당관은 부패행위 접수 또는 처리과정에서 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제62조, 제62조의2, 제62조의5, 제64조, 제64조의2, 제66조에서 정한 조치가 필요하거나 해당 조항 위반사항이 발생하여 신고자에 대한 보호가 필요하다고 판단되는 경우에는 필요한 조치를 취하고, 신고자에게 구제절차를 안내하여야 한다.

제7조(비밀보장) 부정·비리행위 신고의 접수·조사·처리와 관련된 공무원 및 직원은 신고자의 동의 없이 그 신분을 밝히거나 다른 사람이 알 수 있게 하여서는 아니 된다.

제8조(포상금의 지급 등) ① 고용노동부장관은 이 훈령에 따른 신고에 의하여 뇌물수수 등 별표 1의 포상금 지급 기준에 해당하는 부정·비리행위가 확인된 경우 예산의 범위내에서 포상금을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 포상금은 지급대상자로 확정된 날부터 30일 이내에 지급한다. 다만, 예산 부족 등 특별한 사유가 있는 경우에는 지급시기를 달리 정할 수 있으며, 이 경우 지급대상자에게 그 사유 및 지급시기를 통지하여야 한다.

제9조(포상의 제한) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 포상금 등을 지급하지 아니할 수 있다.

1. 이미 신고된 사항이거나 자체감사부서 또는 외부기관 등에서 인지하여 조사 또는 징계절차 등이 진행 중이거나 완료된 사항
2. 언론매체 등에 의하여 이미 공개된 사항
3. 익명 또는 가명으로 신고하여 신고자가 누구인지 알 수 없는 경우
4. 신고자가 신고사항과 관련된 불법행위를 행한 경우 등 포상이 부적절하다고 인정되는 경우

② 감사담당관은 제8조에 따라 포상금을 지급받은 사람이 포상금을 지급받을 수 있는 대상이 아님이 밝혀진 때에는 지체 없이 포상금을 환수하여야 한다.

제10조(사업장감독 면제 등 우대) ① 고용노동부장관은 제8조에 따라 포상금을 지급받은 사람이 소속된 사업장에 대해서는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되지 않는 경우에는 포상금을 지급받은 날부터 2년간 노동관계법령 위반 등에 대한 근로감독 및 지도·점검 대상에서 제외할 수 있다.

1. 집단 임금체불, 부당노동행위, 고용보험 지원금 부정수급 등 노동관계법령에 대한 위반 혐의가 명백한 경우
2. 중대산업사고 또는 중대재해가 발생한 경우
3. 노사분규 등으로 사회적 물의를 야기하여 사업장 감독의 필요성이 있는 경우

② 제1항에도 불구하고 신고자가 비밀보장을 위하여 혜택을 원하지 아니하는 경우에는 신고자의 의사에 따라 처리하여야 한다.

제11조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 훈령에 대하여 2024년 7월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년이 되는 해의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제496호,2024.3.4.>

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.