

고용노동부 인사혁신규정

[시행 2025. 6. 2.] [고용노동부훈령 제545호, 2025. 6. 2., 일부개정]



고용노동부(운영지원과), 044-202-7870

제1장 총칙

제1조(목적) 이 훈령은「국가공무원법」,「공무원임용령」등 인사관계 법령·규정 등에 따라 고용노동부(이하 "우리부"라 한다) 소속 공무원의 인사관리에 필요한 사항을 규정하여, 인사운영 원칙을 확립하고 인사행정의 공정성과 능률을 제고함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 훈령은 우리 부와 그 소속기관(지방고용노동관서·노동위원회·최저임금위원회·산업재해보상보험재심사위원회) 소속 공무원(파견·휴직 중인 공무원 포함)에게 적용한다.

② 고용노동부고객상담센터(이하 "고객상담센터"라 한다) 소속 공무원의 인사관리는 이 훈령과「고용노동부고객상담센터 기본운영규정」제23조부터 제41조까지 규정된 사항을 따른다.

제3조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "임용"이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
2. "복직"이란 휴직, 직위해제, 정직 중이거나 강등으로 직무에 종사하지 못한 공무원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
3. "전자인사관리시스템"이란 각 중앙행정기관에서 소속 공무원의 인사기록을 데이터베이스화하여 인사업무를 전자적으로 처리할 수 있도록 중앙인사관장기관의 장이 개발·보급한 인사관리시스템을 말한다.
4. "대표지청"이란 지방고용노동청 사무의 일부를 지청에서 분담하여 수행할 수 있도록「고용노동부와 그 소속기관 위임전결규정」제13조의2에 따라 정한 경기지청, 강원지청을 말한다.

제4조(인사운영의 원칙) ① 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다) 및 제6조에 따라 임용권을 위임받은 기관·부서의 장 등은 다음 각 호의 기본원칙에 따라 공정하게 인사를 운영하여야 한다.

1. 적재적소 원칙: 직무요건에 따른 역량·전문성을 고려한 최적임자 인선
2. 성과주의 원칙: 능력과 실적에 따른 인사
3. 투명·공정 원칙: 인사기준 공개 등 투명한 절차에 따른 공정인사
4. 균형인사 원칙: 지역·성별·출신·직렬 등에 편중되지 않는 균형인사

② 장관은 승진 등 인사 관리에 있어 입직경로(5·7·9급 공채 및 경력경쟁채용 등)나 근무권역(본부·소속기관 등)에 따른 균형있는 인사가 이루어 질 수 있도록 노력하여야 한다.

제5조(인사기준의 공개) 장관 및 제6조에 따라 임용권을 위임받은 기관·부서의 장 등은 투명성과 공정성을 확보하기 위하여 자체 인사원칙·기준을 확립하고 승진 또는 전보 시에는 인사기준을 내부 업무망을 통해 공개하여야 한다. 이 경우 업무형편상 예외를 적용한 경우에는 그 사유도 함께 공개하여야 한다.

제6조(임용권의 위임) ① 장관은 본부 실(대변인·산업안전보건본부를 포함한다. 이하 같다)·국(감사관을 포함한다. 이하 같다)의 장에게 소속 4·5급(직제상 서기관 또는 사무관에 보직된 4급 공무원을 말한다. 이하 같다) 이하 공무원의 해당 실·국 내 과(팀) 간 전보권을 위임한다. 다만, 4급 과·팀장급 이상에 대한 전보권은 위임하지 아니한다.<개정 2024. 8. 12.>

② 장관은 지방고용노동청장(이하 "청장"이라 한다)에게 다음 각 호의 임용권을 위임한다. 다만, 각 호의 임용이 제34조에 규정된 감사담당 공무원의 임용에 해당되는 경우에는 청장이 감사관의 의견을 반영하여 시행한다.

1. 4·5급 및 5급 공무원(기관장 보직자는 제외한다)의 지방고용노동청(이하 "청"이라 한다) 내 및 관할 지청 간 전보

2. 청 및 관할 지청 소속 6급 이하 공무원의 임용(운전·방호직렬 이외의 신규채용, 전직, 파견은 제외한다). 다만, 승진임용의 경우에는 각 소속기관 간 균형을 유지하기 위하여 장관이 승진임용범위를 조정한다.

3. 청 및 관할 지청 소속 4·5급 이하 공무원의 겸직허가 및 6급 이하 공무원의 승급·호봉획정

4. 청 및 관할 지청 소속 6급 이하 공무원의 대우공무원 선발

5. 청 및 관할 지청 소속 6급 이하 공무원의 경징계 처분

6. 청 및 관할 지청 소속 공무원의 징계 등 처분기록 말소

③ 장관은 지청장에게 지청 내 6급 이하 공무원의 전보권을 위임한다. 다만, 제34조에 따른 감사담당 공무원의 전보에 해당하는 경우에는 대표지청장이 감사관의 의견을 반영하여 시행한다.

④ 장관은 중앙노동위원회(이하 "중노위"라 한다) 위원장에게 다음 각 호의 임용권을 위임한다.

1. 소속 사무처 및 지방노동위원회(이하 "지노위"라 한다) 사무국 소속 4급, 4·5급 및 5급 공무원의 중노위 내 및 지노위 전보

2. 소속 사무처 및 지노위 사무국 소속 6급 이하 공무원의 임용(운전·방호직렬 이외의 신규채용, 전직, 파견은 제외한다). 다만, 승진임용의 경우에는 각 소속기관 간 균형을 유지하기 위하여 장관이 승진임용범위를 조정한다.

3. 소속 사무처 및 지노위 사무국 소속 4급 이하 공무원의 겸직허가, 6급 이하 공무원의 승급·호봉획정

4. 소속 사무처 및 지노위 사무국 소속 6급 이하 공무원의 대우공무원 선발

5. 소속 사무처 및 지노위 사무국 소속 6급 이하 공무원의 경징계 처분

6. 소속 사무처 및 지노위 사무국 소속 공무원의 징계 등 처분기록 말소

⑤ 장관은 지노위 위원장에게 6급 이하 공무원의 사무국 내 전보 임용권을 위임한다.

⑥ 장관은 최저임금위원회(이하 "최임위"라 한다) 사무국장 및 산업재해보상보험재심사위원회(이하 "산심위"라 한다) 위원장에게 다음 각 호의 임용권을 위임한다.

1. 사무국 내 6급 이하 공무원의 임용(신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 파견은 제외한다)

2. 사무국 내 6급 이하 공무원의 승급·호봉획정 및 겸직허가

3. 사무국 내 7급 이하 공무원의 대우공무원 선발

⑦ 장관은 고객상담센터 소장에게 다음 각 호의 임용권을 위임한다.

1. 고객상담센터 내 5급 공무원의 기관 내 전보

2. 고객상담센터 내 6급 이하 공무원에 대한 임용(운전·방호직렬 이외의 신규채용, 전직, 파견은 제외한다) 및 임
기제 공무원에 대한 임용

3. 고객상담센터 내 5급 이하 공무원의 겸직허가 및 6급 이하 공무원의 승급·호봉획정

4. 고객상담센터 내 6급 이하 공무원의 대우공무원 선발

5. 고객상담센터 내 6급 이하 공무원의 경징계 처분

6. 고객상담센터 내 공무원의 징계 등 처분기록 말소

제7조(임용권의 유보) ① 제6조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 장관이 임용권을 행사
할 수 있다.

1. 제6조에 따라 임용권을 위임받은 사람이「공무원임용령」제43조 및 이 훈령을 위반한 경우

2. 제6조에 따라 임용권을 위임받은 사람의 임용권 행사가 불합리하다고 판단되는 경우

3. 본부 및 각 소속기관 간의 전보가 필요하다고 인정하는 경우

4. 신규임용자·전입자·승진임용자 등 배치상 부득이한 경우

5. 정원을 조정하는 경우

6. 장관이 정하는 소수직렬에 해당하는 공무원의 승진임용을 하는 경우

② 제6조에 따라 임용권을 위임받은 사람이 그 임용권을 행사할 경우 제1항 각 호의 사항을 사전에 충분히 고려
하여야 한다.

③ 고객상담센터 소장이「고용노동부고객상담센터 기본운영규정」제41조에 따른 자체 인사관리 규정을 제정하거
나 개정하는 경우 본부 인사담당 부서와 충분한 협의를 거쳐 장관에게 보고하여야 한다.

제8조(인재추천 및 인사청탁 금지) ① 투명하고 공정한 인사추천 문화 정착을 위하여 우리 부 직원은 누구든지 특정
직위의 책임자로 판단되는 사람을 수시 또는 정기적으로 인사담당 부서에 추천(추천이유 등 객관적 자료 첨부)
할 수 있으며, 인사담당 부서에서는 추천받은 내용을 공개(내부업무망)하여야 한다.

② 장관은 전보인사 전에 실·국의 장 또는 소속기관의 장으로부터 인재를 추천 받아 전보에 활용할 수 있다.

③ 제2항에 따른 인재추천을 위해 각 기관별(본부 각 실·국·관, 청·중노위) 인재추천위원회를 구성하여 운영
할 수 있으며, 위원회의 구성·운영방법 등은 기관 자율로 한다.

④ 누구든지 법령과 이 규정을 위반하여 직접 또는 제3자를 통하여 인사업무를 수행하는 직원 등에게 공직자의
채용, 승진, 전보 등 인사에 관하여 개입하거나 영향을 미치는 행위(이하 "인사청탁"이라 한다)를 하여서는 아니
된다. 다만, 자신의 인사와 관련한 사실관계 확인, 고충처리 등을 직접 요청하는 것은 가능하다.

⑤ 장관은 인사청탁을 한 사람에 대해서는 그 청탁내용과 성명을 공개하는 등 적절한 인사상 불이익 조치를 할
수 있다.

⑥ 장관은 투명한 인사 운영을 위하여 제4항에 따른 인사청탁을 차단하고, 공식적인 인재추천 및 고충처리 절차가 활성화되도록 노력하여야 한다.

⑦ 장관은 제4항에 따른 인사청탁을 방지하기 위하여 전보, 승진 등의 기간에「인사청탁 금지 강조기간」을 운영할 수 있다.

제9조(역량평가의 실시 및 활용) 장관은 소속 공무원의 성공적인 직무수행을 위해 필요한 능력과 자질을 평가(이하 "역량평가"라 한다)하여 승진임용·보직관리 등 인사관리에 활용할 수 있다.

제9조의2(중앙인사관장기관 실시 역량평가) 4·5급 공무원이 4급 과장급 직위에 임용되기 위해서는 중앙인사관장기관이 인증하는 역량평가를 통과하여야 한다. 다만, 4·5급 공무원을 대상으로 실시하는 역량평가의 경우 중앙인사관장기관의 장에게 위탁할 수 있다.

제9조의3(우리 부 실시 역량평가) ① 6급 공무원이 5급으로 승진하기 위해서는 우리 부 자체적으로 실시하는 역량평가를 통과하여야 한다.

② 제1항에 따른 역량평가에 응시하기 위해서는 6급 승진 후 실 근무기간(휴직기간, 국외훈련 파견기간, 직위해제처분기간, 강등 및 정직 처분으로 인하여 직무에 종사하지 않은 기간은 포함하지 않는다) 4년 이상인 사람으로서, 고용노동 관계법령과 핵심역량 중심의 직무교육(이하 "6급 승진자과정"이라 한다)과 역량교육과정을 이수하여야 한다.

③ 역량평가는 역량 항목별로 5점 만점으로 평가하고, 평가대상자의 평균점수가 2.5점 이상인 경우에 통과한 것으로 한다.

④ 역량평가는 역량교육과정과 연계하여 실시하고, 역량교육과정을 이수한 사람은 연계된 역량평가에 응시하여야 한다.

⑤ 제4항에도 불구하고 역량교육과정을 이수한 사람이 연계된 역량평가에 응시하지 아니한 경우에는 해당 평가 결과를 평균점수 2.5점 미만으로 처리한다.

⑥ 역량평가 결과 평균점수 2.5점 이상을 취득한 경우에는 취득일부터 5년간 역량평가를 면제한다.

⑦ 역량평가 결과에 따른 불이익 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 2회 연속하여 평균점수 2.5점 미만인 경우에는 응시기회가 1회 제한되며, 응시가 제한되는 평가는 2회차 평가일 이후 가장 먼저 실시하는 역량평가로 한다.

2. 평균점수 2.5점 미만인 횟수가 3회 누적되는 경우에는 최종평가일 이후에 실시되는 역량평가에 응시할 기회가 제한되며, 응시기회 제한기간은 최종평가일 이후에 개최되는 승진심사부터 3회차 승진심사일 또는 최종평가일 부터 2년이 되는 날 중 먼저 도래하는 날까지로 한다.

⑧ 그 밖에 역량평가 방법·절차 및 활용 등에 대한 세부사항은 장관이 정하는 바에 따른다.

제10조(다면평가의 실시 및 활용) 장관 및 각 소속기관의 장은 다면평가를 실시하여 승진 및 근무성적평가 등에 활용할 수 있으며, 다면평가 실시방법·시기, 평가단 구성, 활용방안 등은 장관이 별도로 정한다.

제11조(대표지청의 인사사무 참여보장) 각 청장은 대표지청의 실질적 역할수행을 위하여「고용노동부와 그 소속기관 위임전결규정」 및 이 훈령이 정하는 바에 따라 대표지청의 인사사무 참여를 보장하여야 한다.

제12조(소속기관 인사관리 지원 등) 장관은 제6조에 따라 위임된 임용권이 각 소속기관별로 투명하고 공정하게 운영되는지 여부를 감독할 수 있으며, 필요하다고 판단되는 경우에는 소속기관을 대상으로 인사관리 및 운영 전반에 관하여 컨설팅을 실시할 수 있다.

제13조(개방형 직위 및 공모 직위 지정·운영) ① 장관은「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」에 따라 개방형 직위 및 공모 직위를 지정·운영하여야 한다.<개정 2023. 8. 30.>

② 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」제3조제1항 및 「고용노동부와 그 소속기관 직제」제40조에 따라 감사관, 부산지방노동위원회 상임위원, 경기지방노동위원회 상임위원 및 경남지방노동위원회 위원장을 개방형 직위로 지정한다.<개정 2024. 11. 5.>

③ 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」제3조제2항에 따라 양성평등정책담당관, 충남지방노동위원회 사무국장, 전남지방노동위원회 사무국장, 경북지방노동위원회 사무국장 및 산업재해보상보험재심사위원회 사무국장을 개방형 직위로 지정한다.<개정 2024. 5. 31.>

제2장 신규채용

제14조(임기제고위공무원의 경력경쟁채용 등) ① 임기제고위공무원의 직위를 경력경쟁채용 등의 방식으로 충원하고자 하는 경우에는 장관이 서류전형과 면접시험의 방법으로 실시하되, 「국가공무원법」 제23조에 따라 배정된 직무등급이 가장 높은 등급의 직위에 임기제고위공무원을 채용하는 경우에는 서류전형의 방법으로 한다.

② 지노위 위원장 또는 상임위원을 임기제고위공무원으로 채용하는 경우에는 중노위 위원장이 공개모집을 거쳐 추천한 사람 중에서 장관이 서류전형과 면접시험을 거쳐 임용제청하여야 한다.

③ 그 밖의 임기제고위공무원의 임용자격요건 및 채용절차 등은「고위공무원단 인사규정」,「고위공무원단 인사규칙」등 개별법령에 따른다.

제15조(개방형 직위 및 공모 직위 채용 등) ① 개방형 직위의 임용요건·채용절차·추천방법 등은「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따른다.

② 공모 직위의 임용요건·절차, 선발심사위원회 구성·운영, 추천방법 등은「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따른다.

제16조(그 밖의 경력경쟁채용 등) ① 장관이 시행하는 공무원 경력경쟁채용 등은「공무원임용령」제2장제2절 및「공무원임용시험령」등 관련 규정에 따른다.

② 「국가기술자격법」외의 개별법령에 의한 자격증 소지자의 임용예정 직급별 자격증의 구분은 중앙인사관장기관의 장이 정하는 바에 따른다.

제17조(시보임용) ① 임용권자는 시보임용 기간 중에 있는 공무원의 근무상황을 항상 지도·감독하여야 한다.

② 장관 또는 제6조에 따라 임용권을 위임받은 기관의 장은 「국가공무원법」 제29조에 따라 시보임용 기간 중에 있는 공무원을 정규 공무원으로 임용 하거나, 면직하는 경우에는 미리 임용권자 별로 심사위원회를 구성하여 해당 심사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

③ 제2항에 따른 심사위원회는 위원장을 포함한 5명 이상 8명 이하의 위원으로 구성하고, 위원장은 본부는 기획조정실장, 청은 선임 고용센터소장, 중노위는 사무처장으로 하며, 위원은 시보임용 기간 중에 있는 공무원보다 상위 계급의 공무원 중에서 임용권자가 지명한다.

④ 제2항에 따라 심사위원회가 시보임용 기간 중에 있는 공무원을 정규 공무원으로 임용하기 위한 의결을 하려는 경우에는 해당 위원회에서 해당 공무원의 근무성적, 교육훈련성적, 근무태도, 공직관 등에 대한 평가를 실시하여야 한다.

⑤ 그 밖의 시보임용 기간 중에 있는 공무원에 대한 정규임용·면직 등은 「국가공무원법」 제29조제3항 및 「공무원임용령」 제23조를 준용한다.

제18조(신원조사) 공무원을 신규채용 하고자 할 때에는 관할기관에 신원조사를 의뢰하여 그 결과에 따라 조치하여야 한다.

제3장 승진임용

제19조(승진심사 대상 및 시기) ① 3급 이하 공무원을 승진임용하려는 경우 보통승진심사위원회의 심사를 거쳐 임용하여야 한다.

② 보통승진심사위원회는 「공무원임용령」 제31조에 따른 승진소요최저연수 경과자를 심사대상으로 하되, 5급 이하 공무원의 경우에는 승진후보자명부 순위를 기준으로 「공무원임용령」 별표 5에서 정한 '임용하려는 결원수에 대한 승진심사 대상 범위' 내에 해당하는 인원을 심사대상으로 한다.

③ 5급 이하 공무원의 승진심사 시기는 다음 각 호와 같다. 다만, 인사 여건상 부득이하게 시기를 변경할 수 있으며, 이 경우 사전에 공지하여야 한다. <개정 2024. 8. 12.>

1. 5급으로의 승진: 매년 5월부터 6월 사이
2. 6급 이하로의 승진: 매년 11월부터 12월 사이
3. 제1호 내지 제2호의 규정에도 불구하고 직제 개정 등으로 승진 요인 발생 시

제20조(보통승진심사위원회) ① 소속공무원에 대한 승진심사를 위해 본부에 3급 이하 공무원의, 중노위 사무처와 청, 고객상담센터에 7급 이하 공무원의 보통승진심사위원회를 각각 둔다.

② 보통승진심사위원회는 위원장을 포함하여 3명 이상의 위원으로 구성하되, 심사단위별 위원회 구성은 다음 각 호와 같다.(단, 고객상담센터의 경우 소장이 별도로 정하는 인사위원회 규정에 따른다)

1. 고위공무원단 직위로의 보통승진심사위원회: 위원장은 차관으로 하고, 위원은 고위공무원 중에서 사유발생 시 마다 장관이 지명하는 사람(단, 중노위 소속 고위공무원 중에서 1명 이상을 지명한다)

2. 본부 6급 이상 4급 이하 공무원 보통승진심사위원회: 위원장은 차관으로 하고, 위원은 고위공무원 중에서 사유 발생 시마다 장관이 지명하는 사람(단, 중노위 소속 고위공무원 중에서 1명 이상을 지명하되 심사대상자에 노동위원회 소속 공무원이 없을 경우에는 적용하지 않을 수 있다)<개정 2024. 11. 5.>
3. 본부 7급 이하 공무원 보통승진심사위원회: 위원장은 기획조정실장으로 하고, 위원은 본부 소속 4급 이상 과장급 공무원 중에서 사유발생 시마다 차관이 지명하는 사람(단, 운영지원과장·감사담당관은 당연직 위원으로 한다)
4. 중노위 사무처 보통승진심사위원회: 위원장은 중노위 사무처장으로 하고, 위원은 중노위 사무처 및 지노위 사무국 소속 4급 이상 공무원 중에서 사유발생 시마다 중노위 위원장이 지명하는 사람(단, 지노위 사무국 소속 공무원 중에서 2명 이상을 지명한다)
5. 청 보통승진심사위원회: 위원장은 청 선임 고용센터소장으로 하고, 위원은 청 및 관할 지청 소속 5급 이상 공무원 중에 사유 발생시마다 청장이 지명하는 사람(단, 관할 지청 소속 5급 이상 공무원 중에서 2명 이상을 지명하되, 대표지청의 선임 고용센터소장은 당연직 위원으로 한다)
- ③ 제2항에 따른 보통승진심사위원회 위원은 승진임용예정 직급의 업무 등을 고려하여 승진심사를 공정하고 객관적으로 처리할 수 있는 사람으로 지명하여야 한다.
- ④ 보통승진심사위원회에는 간사 및 서기 각 1명을 두되, 본부 6급 이상 공무원의 경우에는 운영지원과장과 인사담당 서기관 또는 사무관이, 본부 7급 이하 공무원의 경우에는 인사담당 서기관 또는 사무관과 인사담당 6급 이하 공무원이, 중노위 사무처의 경우에는 인사담당 서기관 또는 사무관과 인사담당 6급 이하 공무원이, 청의 경우에는 인사를 담당하는 6급 이하 공무원 2명이 각각 간사와 서기가 된다.
- ⑤ 간사는 위원장의 명을 받아 승진예정인원(직위)·심사기준·심사대상·승진요건·결격사유 등 심사에 필요한 서류를 작성하여 위원회에 제공하는 등 승진심사에 관한 서류작성 및 보관에 관한 사무를 처리하며, 서기는 해당 업무와 관련하여 간사를 보좌한다.

제21조(보통승진심사위원회 회의) ① 보통승진심사위원회 회의는 본부는 장관이, 중노위 사무처는 중노위 위원장이, 청은 청장이 각각 소집하며, 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다.

② 회의의 표결은 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 회의는 비공개로 하되 회의 중 알게 된 내용은 누설하여서는 아니 된다.

제22조(승진심사 기준 및 절차) ① 보통승진심사위원회는 승진심사대상자의 임용예정 직급에서의 직무수행능력 등 그 적격성을 평가하기 위하여 다음 각 호의 사항 등을 심사한다. 다만, 장관 및 소속기관의 장은 승진심사계획 수립 시 각 직급별로 별도의 합리적인 심사기준을 설정할 수 있다.

1. 근무성적의 평정결과(4·5급 이하로의 승진), 성과계약평가결과 및 기관평가결과(3급으로의 승진)
2. 해당 계급에서의 근무연수, 보직경로, 필수보직기간 이상 재직경력 보유 등
3. 다음 각 목의 사항
 - 가. 전공·경력·전문분야·적성
 - 나. 국가관과 충성심, 공무원으로서의 청렴도, 소속공무원 등의 평가의견 및 신망도, 직무수행에 있어서의 책임감

- 다. 담당업무 수행을 위한 기획·연구·집행능력 및 업무추진 능력과 소속공무원에 대한 지휘·통솔능력
 라. 포상 등 수여사실 여부를 기초로 하여 판단하는 국가예의 공헌실적
 마. 상벌·면허·자격·생활태도 등
 바. 해외 근무·훈련 후 복귀자는 다른 심사대상자의 국내 실근무 경력 등을 고려하여 심사에 반영
 사. 현 직급 재직기간 중 징계처분 등에 따라 별표 6의 승진제한 기간 중에 있는지 여부. 다만, 사면 또는 기록 말소된 경우는 제외
 아. 승진필요 상시학습시간, 직급별 필수교육과정 이수(제29조제1항에 따른 교육과정 중 최소 2개 이상 이수) 여부 등 교육훈련에 관한 사항

- ② 보통승진심사위원회는 심사대상자 전원에 대하여 제1항의 심사기준에 따라 승진임용 예정 직급으로의 승진 적격성 여부를 심사하고, 각 위원이 평가한 결과를 종합하여 그 순위를 결정한다.
- ③ 보통승진심사위원회는 심사대상자 중 직무수행능력이 탁월하고 적극적인 업무 수행으로 실적이 우수한 직원에 대하여는 발탁하여 선발할 수 있으며, 승진 실시를 위한 평가방법·절차, 대상자 선정, 그 밖의 세부사항 등은 장관이 별도로 정한다.
- ④ 장관은 4급 이상 공무원으로의 승진심사 시 해당 계급에서의 경력, 직무수행능력, 성과, 공헌도와 함께 제1항 각 호의 사항 등을 고려하여 심사를 진행하여야 한다.
- ⑤ 5급 공무원으로의 승진 심사를 하는 경우 최근 3년간 성과계획서·성과평가서·성과면담서·직무기술서 등을 참고할 수 있다.
- ⑥ 장관은 6급 이하 공무원에 대한 승진심사 시, 본부 및 소속기관별 승진임용의 균형유지 등을 위하여 공정하고 합리적인 기준에 따라 승진심사권역을 구분해 승진인원을 배분할 수 있으며, 그 기준은 다음 각 호와 같다.
1. 5급으로의 승진: 임용하려는 결원 수에 대한 승진심사 대상 범위(이하 "결원범위"라 한다) 내에 있는 권역별 인원비율, 조정서열명부(승진후보자명부 작성 시 반영되는 근무성적평가점·경력평정점·가점 중 경력평정점과 가점을 제외하고 순수하게 근무성적평가점에 의해 작성하는 서열)상의 상위자 비율 등을 종합적으로 고려하되, 특정권역이 소외되지 않도록 배분
 2. 6급 이하로의 승진: 우리 부 전체 직급·직렬별 결원범위에 있는 권역별 승진대상인원의 점유비율, 직급별 인원비율 등을 종합적으로 고려하여 배분
- ⑦ 승진후보자에 대해 제10조에 따른 다면평가를 실시할 수 있으며, 다면평가 결과와 감사 담당 부서의 의견 등을 종합하여 부적격자를 제외할 수 있다.

제23조(승진심사 결과보고) 보통승진심사위원회는 다음 각 호의 서류를 작성하여 임용권자에게 심사결과를 보고하여야 한다.

1. 승진임용 의결서
2. 승진임용 예정자 명단
3. 승진심사 대상자 명단

제24조(승진임용) ① 일반직 3급 또는 4급 공무원을 고위공무원단 직위로 승진임용하려는 때에는 고위공무원단 후보자 중에서 근무성적·능력·경력·전공분야·인품·적성 등을 고려하여 제20조에 따른 보통승진심사위원회

를 거쳐 임용예정 직위별로 2배수 내지 3배수의 인원을 우선순위를 정하여 선정한 후 중앙인사관장기관의 장이 주관하는 고위공무원임용심사위원회의 심사를 거쳐 임용제청하여야 한다.

② 4급 이하 공무원을 승진임용하려는 경우에는 특별한 사유가 없으면 보통승진심사위원회의 심사 결과를 존중하여야 한다.

③ 6급 이하 공무원으로의 근속승진 임용은「공무원임용령」제35조의4 및「공무원임용규칙」제2장 제2절을 따른다. 다만, 6급 공무원으로의 근속승진 임용을 위한 심사는「공무원임용령」제35조의4제6항 전단에도 불구하고「공무원 인사 운영에 관한 특례규정」제13조에 따라 연 2회 이상 실시할 수 있으며, 이에 대한 적용기간은 인사혁신처장과 협의한 바에 따른다.

제25조(특별승진) ① 장관은「공무원임용령」제35조의2제1항제2호에 해당하는 공무원을 선발하기 위하여 특별승진 심사를 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 특별승진임용 인원은 연간 직급별 승진인원 총수의 30퍼센트 내외로 한다. 다만, 적격자가 없는 경우 선발하지 아니할 수 있다.

③ 특별승진 임용은 제9조의3제1항 및 제6항의 요건을 충족하는 사람에 대하여 장관이 별도로 정하는 계획(실적 평가 등)에 의한 선발 절차로 진행한다.

④ 제1항에 따른 특별승진 대상자는 직무수행능력이 탁월하고, 적극적인 업무수행으로 행정발전에 지대한 공헌 실적이 있다고 인정되는 4급 이하 공무원 중에서 선발한다.

⑤ 제1항에 따라 4급 이하 공무원에 대한 특별승진임용을 하는 경우에는 승진후보자명부의 순위에 불구하고 장관이 정하는 절차(업무추진실적 평가 등) 및 승진심사를 거쳐 상위직급으로 승진임용 할 수 있다.

⑥ 업무추진실적 평가는 다음 각 호의 위원으로 구성된 평가위원회에서 최근 3년간 업무추진실적을 평가한다.

1. 1차: 내부직원(5급 이상)

2. 2차: 내부직원(4급 이상) 및 외부전문가

⑦ 제5항에 따른 업무추진실적 평가의 공정성을 높이기 위해 제출된 업무추진실적서에 대해 인사 및 감사담당 부서에서 사실관계 여부를 확인할 수 있다.

⑧ 승진후보자에 대해 제10조에 따른 다면평가를 실시할 수 있으며, 보통승진심사위원회는 다면평가 결과와 감사담당 부서의 의견 등을 종합하여 부적격자를 제외할 수 있다.

⑨ 5급으로 특별승진 임용된 사람에 대해 특별한 사유가 없으면 4급 과장직위에 임용되기 전까지 본부의 정책부서 및 이와 유사한 업무의 난이도, 곤란도, 책임도 등이 요구되는 직위에 전보한다.

⑩ 장관은 특별승진 실시를 위한 평가항목, 평가기준·절차, 심사방법, 그 밖의 세부사항 등을 정한 별도의 특별승진계획을 승진심사일 기준 1개월 전에 수립·시행하여야 한다.

제25조의2(명예퇴직자의 특별승진) ① 명예퇴직하는 사람으로서 재직 중 특별한 공적이 있다고 인정되는 3급 이하 공무원을 특별승진 임용할 수 있다.

② 제1항에 따라 특별승진 임용하는 경우에는 제20조의 보통승진심사위원회를 구성하여 대상자의 재직기간 중 업무공적, 기여도 등을 심사하여야 한다.<개정 2024. 8. 12.>

③ 특별승진 임용 제한 요건을 포함한 그 밖의 사항은「공무원임용령」,「공무원 임용규칙」등 관계 규정에서 정하는 바에 따른다.<개정 2024. 8. 12.>

제25조의3(특별승급) ① 장관은「공무원보수규정」제16조제1항에 해당하는 공무원에 대하여 1호봉을 특별승급 시킬 수 있다.

② 제1항에 따른 특별승급 대상, 인원, 요건, 절차, 심사기준 및 방법 등 세부적인 사항은 별도의 계획을 수립하여 시행한다.

제4장 보직관리

제26조(보직관리의 기준) ① 소속 공무원을 하나의 직위에 보직함에 있어서는 해당 직위의 직무요건과 해당 공무원의 인적요건을 종합적으로 고려하여 직무의 전문성과 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 적재적소에 보직하여야 하고, 개인의 성과평가결과가 보직관리에 연계될 수 있도록 하여야 한다.<개정 2024. 8. 12.>

② 소속공무원이 고용정책과 노동정책을 균형 있게 경험하고 경력을 개발할 수 있도록 지원하여야 하고, 정책 수립과 집행의 연계성을 강화할 수 있도록 본부와 소속기관 간 전보 시에는 가급적 직전 또는 장기간 수행하였던 직무와 관련 있는 부서·직위로 보직하여야 한다.

1. 7급 및 9급 입직자: 6급 이전에는 고용센터와 근로감독·산재예방감독 분야를 두루 경험하도록 한 후, 6급 이후부터 전문분야를 중심으로 보직관리

2. 5급: 필수보직기간 3년 이상을 원칙으로 하고, 4·5급 이후 전문분야를 중심으로 보직관리

3. 본부 6급 이하: 동일 부서(과) 내에서 4년 이상 근무자는 원칙적으로 타 부서(동일 또는 타 실·국)로 전보한다. 다만, 현안업무 수행 등의 경우에는 예외로 할 수 있다.

4. 본부 5급: 본부 동일 실·국 내에서 전문분야 2년 근무를 거쳐 인접·심화분야 2년을 더한 4년 패키지 보직기간을 병행 운영하고, 본부 특정 실·국에서 4년 이상 근무자 및 같은 과 3년 이상 근무자는 원칙적으로 타 실·국으로 전보한다. 다만, 핵심개혁과제·현안업무 수행 등의 경우에는 예외로 할 수 있다.

③ 제2항제3호 및 제4호에 따라 동일 실·국 또는 부서 내에서의 장기근무 등으로 타 부서 전보가 필요한 사람의 경우, 해당자의 전입을 원하는 본부 내 타 부서가 없을 때에는 본부 외의 기관으로 전보할 수 있다.

④ 6급 이하 공무원은 특별한 사유가 없으면 해당 공무원의 연고지를 고려하여 배치한다. 다만, 업무침체 방지와 정원관리상 필요한 경우는 예외로 한다.

⑤ 6개월 이상의 국내·외 교육훈련 또는 국제기구 및 국내·외의 교육·연구기관 근무경력이 있는 사람에 대해서는 전공·훈련·연구·근무 분야의 전문성과 경험을 충분히 발휘할 수 있도록 관련되는 직위에 우선적으로 보직하여야 한다.

⑥ 특수한 자격증이 있는 공무원은 특별한 사정이 없으면 그 자격증과 관련되는 직위에 우선적으로 보직하여야 한다.

⑦ 복수직렬 정원의 직위 중 전문성이 특히 요구되는 직위는 특별한 사정이 없으면 해당 직위의 전문적인 성격과 관련된 해당 직렬의 공무원을 우선적으로 보직하여야 한다.

- ⑧ 국제기구 등 국외근무 및 국외훈련 복귀자는 일정기간(국외근무 또는 국외훈련 기간 이상)이 경과해야만 재차 국외근무 등의 기회를 부여받을 수 있다. 다만, 국외근무 희망자가 없거나 부득이한 경우에는 달리 정할 수 있다.
- ⑨ 행정의 전문성 강화를 위하여 특별한 사정이 없으면 다음 각 호에 따라 관련 분야 전문지식이나 경력소지자, 교육 이수자(행정직 6급 및 7급에 한한다)를 우선 배치하여야 한다.
1. 소속기관의 근로개선, 산재예방, 고용안정 분야는 특별한 사정이 없으면 관련 분야 1년 이상 근무자 또는 최근 5년 이내 관련 분야 교육과정(1주 이상) 이수자를 우선 배치하여야 한다.
 2. 관련 분야 무경력자 또는 1년 미만 경력자로서 최근 5년 이내 관련 분야 교육(1주 이상) 이수 사실이 없는 사람은 관련 분야 교육을 이수한 후 해당부서에 배치할 수 있다.
- ⑩ 특별한 사정이 있거나 불가피한 경우(7급 승진자 및 신규임용자 등의 경우)로서 관련 분야에 배치된 사람은 기관장 책임하에 최대한 조속한 시일 내에 관련 직무교육을 이수하여야 한다.
- ⑪ 장관은 교육훈련에 필요한 경우 현장 경험이 풍부하고 강의 역량이 충분하다고 판단되는 공무원을 소속기관 직무교육 등 교육훈련에 관한 사항을 전담하도록 사내전문강사를 선발하여 배치할 수 있다.

제27조(필수보직기간의 준수 등) ① 소속 공무원의 필수보직기간은 해당 직위에 임용된 날부터 3년으로 한다. 다만, 일반직고위공무원, 과장·지청장급 직위에 보직된 3급 또는 4급 공무원의 필수보직기간은 2년으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 장관이「공무원임용령」제45조제2항제1호, 제1의2호 및 제3호에 따라 별도로 정하는 필수보직기간과 직무가 유사한 직위의 범위는 별표 5와 같다.<개정 2024. 1. 29.>

③ 제1항에도 불구하고 장관은「공무원임용령」제45조제2항제2호에 따라 공통·지원부서의 소속 공무원을 전보하는 경우 필수보직기간은 2년으로 하며, 이 경우 공통·지원부서는 다음 각 호와 같다.

1. 본부: 대변인실, 감사관실, 기획조정실, 운영지원과
2. 소속기관: 고용관리과, 기획총괄과
3. 고객상담센터: 기획지원과<개정 2024. 1. 29.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 임용권자 및 임용제청권자는「공무원임용령」제45조제3항 각 호 어느 하나에 해당하는 경우에는 소속 공무원을 다른 직위에 전보할 수 있다.

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 장관은 해당 업무분야의 전문성 제고 등을 위하여 특히 필요한 경우에는 필수보직기간의 적용을 받지 아니하는 업무분야를 별도로 지정할 수 있다.

⑥ 필수보직기간 준수와 관련한 그 밖의 사항은「공무원임용령」제45조에 따른다.

제27조의2(필수보직기간의 인사특례) ① 장관은「공무원 인사 운영에 관한 인사 특례규정」제16조에 따라 인사혁신처장과 협의하여 직무가 유사한 직위의 범위와 필수보직기간에 대한 특례를 적용할 수 있다.

② 제1항에 따른 특례의 세부사항은 별표 5-1과 같다.

③ 장관은「공무원 인사 운영에 관한 인사 특례규정」제15조에 따라 인사혁신처장과 협의하여 전문직위 등에 임용된 공무원의 필수보직기간 내 사전전보에 대한 특례를 적용할 수 있으며, 특례 적용을 위한 세부 기준은 다음 각 호와 같다.<신설 2025. 1. 13.>

1. 국정과제 또는 이에 준하는 긴급하거나 중요한 현안 해결을 위해 장관이 필요하다고 인정하는 경우

2. 전보 인사와 직접적으로 관련한 고충심사청구가 각급 고충심사위원회에서 상당한 이유가 있다고 인정되어 필수보직기간 내 사전전보가 필요한 경우

④ 제3항에 따른 전문직위 등에 임용된 공무원의 필수보직기간 내 사전전보는 부처 내 전체 전문직위 수의 10% 이내로 운영하며, 사전전보 실시 후 3일 이내에 인사혁신처장에게 그 사실을 통보한다.<신설 2025. 1. 13.>

제28조(4급 공무원의 보직관리) ① 4급 과장·팀장급 직위의 결원보충은 4·5급의 경력이 있는 사람으로 보직하는 것을 원칙으로 한다.

② 과장보좌 4급 직위의 결원 보충은 동일 직위의 보직자 전보 또는 5급에서 4급으로의 승진임용의 방법으로 한다. 다만, 과장보좌 4급 직위의 중요도, 책임도, 정책현안 및 성과 연계 등 인사 운영상 필요하다고 장관이 인정하는 경우에는 기존의 4급 과장·팀장급 직위 보직자를 과장보좌 4급 직위에 보직할 수 있다.

제29조(전문분야별 경력개발제도) ① 장관은 각 업무 분야별, 경력별, 직급별 역량강화 및 전문성 향상을 위해 매년 도 교육훈련계획에 직급별(5급 이하에 한한다) 필수교육과정을 지정하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문분야별 보직관리 운영방법, 기간 등은 장관이 별도로 정한다.

제30조(본부 주요 정책 담당제) ① 본부 실·국·관 주요정책 담당자(4·5급 또는 5급 공무원으로서 4년 이상 경력자)의 잦은 전보를 피하고 정책의 연속성 및 완성도를 높이기 위하여 필요하다고 판단되는 경우 해당 실·국·관의 장의 신청에 따라 주요 정책 담당자로 지정할 수 있다.

② 제1항에 따른 주요 정책 담당자로 지정되면 특별한 사유가 없으면 해당 실·국·관에서 대상자의 전보를 요청할 때까지 전보 대상에서 제외할 수 있으며, 지정대상·처우 등에 관한 세부사항은 장관이 별도로 정한다.

제31조(내부직위 공모제) ① 본부 및 소속기관 주요 부서·직위, 국제기구 등 파견 및 고용휴직 직위 등 장관이 필요하다고 판단되는 경우, 내부 직원들을 대상으로 한 공개모집과 심사를 거쳐 선발할 수 있다.

② 정기전보 등 인사 수요 발생 시 희망자로부터 근무를 희망하는 부서·직위에 대한 업무수행계획 및 제도개선 방안 등에 대한 제안서를 제출 받아 인사 참고자료로 활용할 수 있으며, 제출 및 심사방법 등 세부사항은 장관이 별도로 정한다.

제32조(직위유형별 보직관리) ① 업무분야별 전문인력을 양성·확보하고 행정의 전문성을 강화하기 위하여 본부 및 소속기관의 모든 직위에 대해 장기근무 필요성, 업무수행에 요구되는 전문지식 및 정보의 수준에 따라 장기근무형 직위와 순환근무형 직위로 구분하여 관리할 수 있다.

② 장관은 제1항에 따른 장기근무형 직위 중 업무의 전문성과 연속성 등이 특히 필요한 분야를 전문직위 또는 전문직위군으로 지정하여 운영할 수 있다.

③ 직위유형별 보직관리의 운영기준, 전문직위의 지정 등 그 밖에 필요한 사항은 장관이 별도로 정한다.

제33조(일반임기제고위공무원 직위의 운영) 노동위원회 위원장·상임위원 등 일반임기제고위공무원 직위는 전보·승진의 방법에 의한 임용을 원칙으로 하되, 일부 직위의 경우 인사 상황을 감안하여 민간의 전문성 및 현장경험 등을 공직에 유입하는 방안 등을 고려하여 운영할 수 있다.

제34조(감사담당 공무원의 보직기준) ① 감사담당 공무원은 고용노동행정 경력 3년 이상인 사람으로서 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 임용하여야 한다. 이 경우 사전에 인사부와 감사부는 함께 적격자를 발굴하고, 상호 적격성 여부를 추가로 철저히 검증한다.

1. 「정부표창규정」에 따라 장관이상의 표창을 받은 사람
 2. 「상훈법」 및 「모범공무원규정」에 따라 서훈 또는 모범공무원으로 선발된 사람
 3. 감사업무를 수행함에 필요한 자격증 소지자 또는 전문적인 지식이나 기술을 가진 사람으로서 근무성적이 양호한 사람
 4. 임용권자가 감사업무 담당공무원으로 보직함이 적합하다고 특별히 인정하는 사람
- ② 징계처분을 받고 종료일부터 3년이 경과하지 아니한 사람과 근무자세가 불성실하거나 청렴도가 불량하다고 판단되는 사람은 감사업무 담당공무원으로 임용할 수 없다.
- ③ 감사업무 전문성 향상을 위해 4·5급 이하 감사담당공무원은 특별한 사유가 없으면 3년 이상 근무함을 원칙으로 하고, 3년 이상 성실히 근무한 사람에 대하여는 전공분야, 경력, 전문성, 적성 및 근무 희망 부서 등을 고려하여 적절한 직위에 전보할 수 있다.

제35조(법무담당 공무원의 보직기준) ① 규제개혁법무담당관 및 그 소속 5급 이상 공무원은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하고 해당 직급에서 1년 이상 근무(제2호에 해당하는 경우는 제외한다)한 사람 중에서 임용하여야 한다.

- ② 법무담당 공무원은 자격 요건은 다음 각 호와 같다.
1. 대학 또는 대학원에서 법학을 전공한 사람
 2. 변호사자격을 가진 사람 또는 신규임용 당시 법무행정직류 시험 합격자
 3. 법률에 관한 전문지식과 경험을 소지한 사람

제36조(인사담당 공무원의 보직기준) 본부 및 소속기관 인사담당 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임용하여야 한다.

1. 국가기관 또는 지방자치단체 등에서 2년 이상 인사 및 교육훈련 관련 업무를 담당한 사람
2. 고용노동부에서 3년 이상 근무한 사람
3. 중앙인사관장기관의 장이 실시하는 인사담당자 교육을 이수한 사람
4. 인사조직직류 공무원

제37조(지출담당 공무원의 보직기준) ① 장관 및 제6조에 따라 소속 공무원에 대한 전보권을 위임 받은 사람은 회계·경리·지출 관련 업무 등의 효율적이고 투명한 수행을 위하여 해당 업무 담당자가 다음 각 호의 기간 동안 동일한 업무를 수행하였을 경우 다른 직위로 전보하여야 한다.

1. 회계·경리담당 공무원: 5년
 2. 고용센터에서 동일한 지원금 지급담당 공무원: 3년
- ② 제1항 각 호에 따른 기간은 직전 소속기관에서의 동일업무 수행기간까지 합산하여 산정하며, 다른 직위로 전보된 이후 1년 동안은 동일한 업무를 수행하여서는 아니된다.

③ 제1항에 따른 전보권자는 동일인이 재무관 및 지출관(보조업무 담당자 포함) 업무를 동시에 수행하도록 하거나, 기금관리원이 지출업무를 담당하도록 하여서는 아니된다.

제38조(노동위원회 조사관의 보직기준) 「노동위원회법」 제14조의3 및 같은 법 시행령 제9조의2에 따른 노동위원회의 사무처 또는 사무국 조사관(이하 "조사관"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임용하여야 한다. 다만, 조사관으로 최초 보직하는 경우에 한하며, 변호사·노무사 자격증 소지자는 예외로 한다.

1. 행정직렬 5급 이상: 고용노동 분야에서 근무한 경력이 2년 이상인 사람
2. 6급: 고용노동 분야에서 근무한 경력이 3년 이상인 사람으로서 근로감독관으로 근무한 경력이 2년 이상인 사람
3. 7급: 고용노동 분야에서 근무한 경력이 2년 이상인 사람으로서 근로감독관으로 근무한 경력이 1년 이상인 사람
4. 임용권자가 조사관으로 보직함이 적합하다고 특별히 인정하는 사람

제39조(화학재난 합동방재센터 근무자의 보직기준) ① 청(지청)장은 기술직 공무원 및 산재예방업무 경력 2년 이상인 사람 중에서 화학재난 합동방재센터(이하 "방재센터"라 한다) 근무자 풀을 구성하여 배치하고, 발령일로부터 3년 동안 다른 직위에 전보할 수 없다. 다만, 부득이한 사유가 있어 장관의 사전전보 승인을 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

② 방재센터 3년 이상 근무자로서 전보 대상자에 대해서는 각 청별 인사상황 등을 고려하여 성과평가, 연고지 배치 등 인사상 우대할 수 있다.

제40조(징계처분자에 대한 직무배제) ① 징계처분을 받은 사유가 다음 각 호에 해당하는 경우 사무분장을 통해 즉시 (징계처분일을 말한다) 담당직무에서 배제하여야 한다.

1. 금품·향응수수, 공금횡령·유용 등의 사유로 징계처분을 받은 경우
2. 담당 업무의 처리 등과 관련하여 징계처분을 받은 경우
3. 근로감독관이 「국가공무원법」 제65조(정치운동의 금지)·제66조(집단 행위의 금지)를 위반하여 징계처분을 받은 경우

② 제1항제1호의 사유로 징계처분을 받은 사람은 그 처분을 받은 날부터 5년간 다음 각 호의 업무를 담당할 수 없다.

1. 징계처분을 받은 비위행위 당시 해당 업무
2. 근로개선지도 및 산재예방지도 등 감독 분야
3. 인사, 예산, 지원금 담당 직무

③ 제1항제2호 및 제3호의 사유로 징계처분을 받은 경우 그 처분을 받은 날부터 다음 각 호의 기간 동안 제2항제1호 및 제2호의 업무를 수행할 수 없다.

1. 강등 및 정직: 1년 6개월
2. 감봉: 1년

3. 견책: 6개월

④ 「근로감독관 규정」제3조에 따른 임명직 근로감독관이 다음 각 호에 해당하는 경우 근로감독관의 임명을 해제하여야 한다.

1. 제1항 각 호에 따른 징계처분을 받은 경우
2. 근로감독 관련 업무로 최근 2년 내에 2회 이상 경고처분을 받은 경우

제41조(필수실무관) ① 6급 공무원으로 8년 이상 재직한 5급 대우공무원이 승진을 포기하고 해당 직급에서 계속하여 근무하기를 희망하는 경우 필수실무관으로 지정할 수 있다.<개정 2024. 1. 29.>

② 필수실무관으로 지정되기를 희망하는 사람은 매 분기말 15일 전까지 소속기관의 장을 거쳐 '필수실무관 지정신청서'와 '5급 승진임용 포기서'를, 소속기관의 장은 '필수실무관 지정요건 확인서(별지 제8호서식)'를 장관에게 제출하여야 하며, 장관은 보통승진심사위원회의 심사를 거쳐 필수실무관을 결정하여야 한다.

③ 필수실무관으로 지정된 사람에 대하여는 보직경로·전문성·역량 등을 고려하여 지방고용노동관서 6급 과장 등 직위에 보직할 수 있다.

제42조(장애인인 공무원) 장애인인 공무원에 대하여는 특별한 사정이 없으면 장애유형 및 정도, 특기, 적성 등을 고려하여 직무수행에 적합한 직위에 보직하여야 한다.

제43조(근로감독관의 임면 등) 근로감독관의 임면 등에 관하여는「근로감독관규정」(대통령령)에서 정하는 바에 따른다.

제44조(복수국적자의 임용제한) ① 「국가공무원법」제26조의3 및「공무원임용령」제4조제2항에 따라 다음 각 호의 직위 또는 업무에는 복수국적자의 임용을 제한한다.

1. 정책보좌관
2. 비상안전담당관 및 그 소속 부서 공무원
3. 기관별 보안·비상대비·비밀·대외비 취급 관련 업무(기관장·부서장 포함)
4. 국무·차관회의 관련 업무
5. 고용노동 분야 통상협상 및 국제협력사업 관련 업무
6. ILO 협약비준 및 국제기구 관련 업무
7. 정보화시스템 및 관제센터 운영 업무
8. 노사관계지원과장

- ② 임용권자는 공무원 신규임용 전에 복수국적 여부를 법무부장관에게 조회한 후 임용하여야 한다.
- ③ 임용권자는 제1항에 따른 복수국적자의 임용이 제한되는 분야에 소속 공무원을 전보할 경우 임용 전에 개인 인사기록에서 국적을 확인하고, 필요 시 법무부장관에게 복수국적 여부를 조회·확인하여야 한다.
- ④ 우리 부 공무원이 다른 나라의 국적을 취득한 경우 해당 국적과 취득일을 즉시 본인이 소속되어 있는 기관을 통해 장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 소속기관의 장(본부의 경우 국장·정책관)은 복수국적자의 임용이 제한되는 분야에 재직 중인 사람이 다른 나라의 국적을 취득할 경우 제4항에 따라 즉시 신고하도록 안내하여야 한다.

제45조(무보직자에 대한 관리책임) 직위해제, 정직 등으로 출근 의무가 없는 사람에 대한 관리책임자는 본부는 운영지원과 인사담당 서기관 또는 사무관, 소속기관은 인사담당 부서장(지노위·최임위·산심위의 경우 사무국장)으로 한다.

제46조(퇴직준비교육 활성화) 장관은 경력직공무원 중 정년퇴직 예정일 전 1년 이내인 사람에 대하여 사회적응 준비기회 부여 및 기관의 원활한 인사운영 도모를 위하여 정년퇴직예정자 퇴직준비교육을 운영할 수 있다.

제5장 전보

제47조(전보기준) ① 장관은 소속기관 공무원의 객지근무 등으로 인한 불편해소 및 일·가정 양립을 지원하기 위하여 가급적 연고지 소재 관서에 근무할 수 있도록 노력한다. 이 경우 6급 이하 공무원에 대해서는 특별히 우선 고려한다.

② 제1항에도 불구하고 장관은 5급 이상 공무원(승진내정자 포함) 및 그 밖의 인사운영상 필요하다고 인정되는 경우에 본부 권역(본부 및 세종시 소재 위원회 등) 또는 연고지가 아닌 근무지로 전보할 수 있으며, 해당지역에 연고가 있는 직원의 수가 기관정원에 미달하는 기관(이하 "객지기관"이라 한다)의 인력충원 및 업무침체 방지 등을 위하여 필요한 경우에는 전보할 수 있다.<개정 2023. 8. 30.>

③ 청장은 출·퇴근이 가능한 정도의 인접 소속기관을 하나의 전보 권역으로 설정하여 운영할 수 있다.

④ 6급 이하 공무원에 대한 소속기관별 자체 전보기준을 마련할 경우, 다음 각 호의 사항은 반드시 포함하도록 하여야 한다.<개정 2024. 8. 12.>

1. 동일기관 내의 부서 간 결원율은 균형을 유지하여야 한다.
2. 5세 이하 자녀를 두거나, 세 자녀 이상을 양육하는 공무원 중 첫째 자녀가 고등학교 이하 재학(고등학생의 경우 졸업연도 제외)중이거나, 본인 또는 배우자가 임신중일 경우 객지근무를 유예하고, 중증장애 공무원은 객지근무를 면제할 수 있다.<개정 2025. 6. 2.>
3. 객지기관에 전보되어 지방청별로 설정한 기간이 경과한 사람은 가급적 근무 희망지에 배치하되, 불가피할 경우 해당기관 정·현원 등을 고려하여 차순위 희망기관 또는 차기 전보에 반영을 검토한다.
- ⑤ 청장은 대표지청이 대표하는 지청에 소속된 4·5급 이하 공무원을 전보할 경우에는 대표지청장과 합의하여야 한다.(단, 신규자·전입자·복직자의 배치는 제외한다)
- ⑥ 그 밖에 전보와 관련하여 필요한 사항은 장관이 별도로 정한다.

제48조(전보시기) ① 정기전보는 다음 각 호와 같이 실시함을 원칙으로 한다.

1. 실·국장급(고위공무원): 12월부터 다음연도 1월까지
2. 과장·지청장급(3~4급 공무원): 1월
3. 4·5급 및 5급 공무원: 1월 하순
4. 6급 이하 공무원: 2월 초순

② 보충전보는 다음 각 호와 같이 실시함을 원칙으로 한다. 다만, 보충전보는 가급적 시행하지 않거나 결원 직위에 한해 최소한으로 시행한다.

1. 4·5급 및 5급 공무원: 7월 하순
2. 6급부터 9급까지 공무원: 8월 초순

제49조(객지기관 전보) ① 청장이 제47조제2항 후단에 따른 객지기관의 인력충원을 위한 전보를 실시할 경우 각 전보 단위별 소속기관 수·소속기관별 정원 및 연고자수·인근관서와의 거리 등을 종합적으로 고려하여, 전보 대상기관·전보 대상자 선정기준·전보 순번 등에 관한 자체 기준을 설정하여 사전에 공지하여야 한다.

② 장관은 제1항에 의해 청장이 정한 객지기관 전보 기준이 소속기관 간 인력운영 균형이나 대상자 선정의 공정성을 저해할 우려가 있다고 판단되는 경우 기준의 조정을 요구할 수 있다.

③ 제1항에 따라 설정된 각 청별 전보 순번에 의해 객지기관에 전보된 공무원의 경우, 각 지방청별로 설정한 기간이 경과하면 연고지로 복귀할 수 있고, 전보를 희망하는 직원 및 승진자는 기관별 순번에 우선하여 전보할 수 있다.

제50조(소속기관 공무원의 본부 및 중앙노동위원회 전입) ① 장관은 역량 있는 소속기관 공무원의 본부 및 중앙노동위원회 근무기회 확대를 위해 5급 이하 공무원에 대한 본부 및 중앙노동위원회 전입풀을 구성하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 전입풀 구성을 위해 신청자를 대상으로 역량평가 등 적절한 방식으로 적격성을 심사할 수 있다.

③ 제1항에 따른 전입풀 구성을 위해 본부에 기획조정실장을 위원장으로 하는 선발심사위원회를 둘 수 있으며, 선발심사위원회는 희망자의 업무경력·역량, 보직경로, 교육훈련실적, 징계·포상이력 등을 종합적으로 고려하여 대상자를 선발하여야 한다.

④ 본부 및 중앙노동위원회 전입대상자는 전입풀에 포함된 공무원 중에서 선정하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 업무특성이나 전문성 등을 고려할 때 전입풀 중에 적격자가 없다고 판단될 경우 예외적으로 실·국·관의 장 및 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어 전입풀에 포함되지 아니한 직원 중에서 대상자를 선정할 수 있다.

⑤ 전입풀 구성 대상 및 기준, 절차 및 방법 등에 대해서는 장관이 별도로 정한다.

제51조(소속기관 간 인력 배치) ① 장관은 소속기관 간 인력을 균형 있게 배치하기 위하여 제49조제1항에 따른 객지 또는 기피직위 근무자 선발기준에 따라 선발된 공무원에 대하여 청간 전보 등을 실시할 수 있다.

② 경기 북부 및 강원지역 소재 지방고용노동관서의 직급별 충원 소요인력은 서울·중부청 정원규모 등을 고려하여 인원을 분담하되, 서울청 분담인력이 전보·근무성적평정·포상 등에 있어서 공정하고 합리적으로 대우받도록 노력하여야 한다.

③ 경기 북부 및 강원지역 소재 지방고용노동관서의 합리적 인사방안 등을 협의하기 위하여 정기(보충)전보 실시 전에 본부·서울청·중부청의 인사담당 공무원이 참석하는 인사교류협의회를 개최할 수 있다.

제52조(우대전보) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원(4·5급 이하 공무원에 한한다)에 대하여는 본인희망을 고려하여 우대 전보할 수 있다.

1. 민원봉사대상을 수상한 사람
2. 창안 및 제안제도 등을 통해 고용노동행정 발전에 기여한 공이 있다고 장관이 인정하는 사람

3. 중앙행정기관, 시·도 등 타기관에 파견되어 1년 이상 성실히 근무한 사람

제52조의2(통합인사) 장관은 전보를 하는 경우 여성·장애인·이공계 출신 공무원 중 적격자를 주요 직위에 배치하여 공직사회에 실질적 평등이 구현될 수 있도록 노력하여야 한다.

[제목개정 2024. 8. 12.]

제53조(징계처분자에 대한 전보) ① 징계처분(불문경고 처분을 포함한다)을 받은 공무원에 대해서는 별표 6에 따라 연고지가 아닌 다른 기관으로 전보할 수 있다.

② 제1항에 따른 전보는 징계처분일 이후 최초로 도래하는 정기 또는 보충 전보 시에 하여야 하며 사전에 본부·청·대표지청과 협의하여야 한다.<개정 2024. 8. 12.>

③ 제2항에도 불구하고, 징계처분 이전이라도 전보 필요성이 인정되는 경우 또는 부득이한 사유로 징계처분일 이후 최초 시기 전보가 곤란하거나 곤란할 것으로 예상되는 경우는 별도 시기를 정하여 전보할 수 있다.<신설 2024. 8. 12.>

제54조(다른 기관으로의 전출·교류) ① 다른 기관으로의 전출은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추고, 제55조에 따른 전출·입승인심사위원회가 심사를 통해 특별한 전출 사유가 있다고 인정하는 사람에 대하여 허용할 수 있다.

1. 본부 및 소속기관 5급 이하 공무원 중 우리 부에서 3년 이상 근무(휴직기간, 직위해제처분기간, 강등 및 정직 처분으로 인하여 직무에 종사하지 않은 기간은 포함하지 않는다)하고 「공무원임용령」 제45조제6항 및 제9항에서 정한 기간이 경과한 사람 <개정 2023. 11. 30.>

2. 소속기관의 장(본부의 경우 부서의 장)의 동의를 얻은 사람

② 삭제 <2022. 11. 18.>

③ 인사교류의 경우에는 전출대상자가 제1항제1호의 요건을 갖추고 전입대상자가 인사 관련 사항 등에 문제가 없으며, 제55조에 따른 전출·입승인심사위원회의 심의를 통해 적격으로 인정된 경우에 한하여 허용할 수 있다. 다만, 부처 간 계획인사교류의 경우는 예외로 한다.

④ 제1항과 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전출 대상자를 해당 분기 전출 심사에서 제외하거나, 발령 전까지 전출 허용을 취소할 수 있다.<신설 2022. 11. 18.>

1. 소속기관의 정원 충원율이 80퍼센트 미만이거나, 전출로 인한 소속기관의 업무 공백 피해가 현저할 것으로 예상되는 경우

2. 대상자가 범죄 또는 비위 사건의 당사자나 참고인으로서 조사 또는 수사를 받고 있거나, 받을 예정인 경우

3. 대상자의 전출 사유가 허위로 확인되거나, 사실 관계를 규명하기 위해 전출 심사와 별건의 조사가 필요하다고 인정되는 경우

4. 그 밖의 법령, 지침 등의 근거로 대상자의 전출을 제한할 필요가 있는 경우

⑤ 전출 대상자가 제1항 각 호의 요건을 갖추지 못했거나 제3항에 따라 전출 심사 대상에서 제외되어야 할 것이 명확한 경우에는 즉시 관계 기관 및 대상자에 전출 불허용 의견으로 회신할 수 있다.<신설 2022. 11. 18.>

제55조(전출·입승인심사위원회) ① 타 기관으로의 전출 및 우리 부로의 전입에 대한 승인 여부를 심의·의결하기 위하여 본부에 전출·입승인심사위원회를 둔다.

- ② 전출·입승인심사위원회는 위원장을 포함하여 3인 이상 5인 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원은 4급 이상 공무원 중에서 차관이 지명한 사람으로 하고 위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ④ 전출·입승인심사위원회는 분기별 1회 이상 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 개최하며, 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제6장 근무성적평가 등

제56조(적용대상) 본 장의 규정은 5급 이하 일반직·연구직 공무원에 대하여 적용한다.

제57조(근무성적평가) ① 본부 및 소속기관별 근무성적평가자와 확인자는 별표 1과 같으며, 별표 1의 평가단위에 포함되지 않은 임시조직(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」제29조의3에 따라 긴급현안 대응을 위해 임시로 설치된 조직을 말한다), 파견자 등에 대한 근무성적 평가자 및 확인자는「근무성적 및 경력·가점평정 지침」으로 별도로 정할 수 있다.<개정 2023. 8. 30.>

- ② 근무성적평가의 평가항목과 항목별 총점은 다음 각 호와 같이하고, 평가요소별 배점은 별표 2와 같다.
 1. 근무실적: 60점
 2. 직무수행능력: 30점
 3. 직무수행태도: 10점
- ③ 공무원성과평가서의 직무수행태도 감점기준은 별표 2의2와 같고, 평가대상 기간 중 감점사유에 해당하는 경우 해당 기준에 따라 만점에서 각 감하여 평가한다.
- ④ 평가등급은 "수·우·양·가" 4등급으로 구분하고, 각 등급별 인원비율은 "수" 20퍼센트, "우" 40퍼센트, "양" 30퍼센트, "가" 10퍼센트로 한다. 다만, "가"에 해당하는 사람이 없는 경우에는 이를 적용하지 않을 수 있으며, 이 경우 "가" 비율은 "양" 비율에 가산한다.
- ⑤ 임용권자는 평가단위의 직급별 인원, 담당업무 등을 고려하여 전체 평가등급별 인원비율의 범위 내에서 평가단위별로 평가등급별 인원을 배분한다.
- ⑥ 평가자는 근무성적평가 대상 공무원이 징계처분을 받은 경우 별표 6에 따라 등급을 부여하여야 한다.
- ⑦ 확인자는 매 근무성적평가 시 6급 공무원에 대해 기관별(본부는 실별)로 다면평가를 실시하고 기관별 하위 10퍼센트 해당자에 대해서는 기관 최상위 서열 부여를 제한할 수 있다.
- ⑧ 평가자 및 확인자는 근무성적평가 완료 이후 평가 대상 공무원의 요청이 있는 경우에는 해당 공무원에 한하여 평가결과(등급·순위)를 공개하여야 한다.

제58조(성과면담) ① 평가자는 제57조에 따른 근무성적평가 실시 전에 평가대상 공무원과 성과면담을 실시하여야 하고, 별표 2의3에 따른 개인별 성과계획 및 별표 2의4에 따른 성과면담 결과 등을 참고하여 평가대상자 상호 간 실적과 능력을 비교한 후 객관적이고 공정하게 평가하여야 한다.

- ② 피평가자와의 성과면담 결과는 평가자가 직접 작성하여야 하며, 대리 작성 등의 행위 적발 시 코칭기법·리더십 등 관련 교육 수강 조치 등을 할 수 있다.

제59조(실장·청장 등의 근무성적평가의견 제출) ① 실장과 본부장은 소속 6급 이하 공무원의 근무성적평가 의견을 근무성적평가위원회에 제출할 수 있다.

② 청장은 관할 지청장과 협의하여 소속 5급 공무원의 근무성적평가 의견은 확인자에게, 소속 6급 공무원의 근무성적평가 의견은 본부 근무성적평가위원회에 제출할 수 있으며, 확인자 및 본부 근무성적평가위원회는 청장이 제출한 의견을 참고할 수 있다.

③ 중노위 위원장은 지노위 위원장과 협의하여 소속 5급 공무원의 근무성적평가 조정서열은 확인자에게, 6급 공무원의 근무성적평가 조정서열은 본부 근무성적평가위원회에 제출할 수 있으며, 확인자 및 본부 근무성적평가위원회는 중노위 위원장이 제출한 의견을 참고할 수 있다.

④ 청의 선임 고용센터 소장은 소속 과장과 협의하여 소속 6급 이하 공무원의 근무성적 평가의견서를 확인자에게 제출하고, 확인자는 특별한 사유가 없으면 선임 고용센터 소장의 의견을 반영하여야 한다.

⑤ 근무성적평가 의견을 제출하는 경우, 평가자 및 확인자가 정한 평가단위별 평가순위를 변경하지 않도록 한다.

제60조(경력평정) ① 경력평정의 확인자는 별표 3과 같다.

② 소속기관의 장은「공무원 성과평가 등에 관한 규정」제5조에 따른 정기 또는 수시평정 기준일로부터 5일 이내에 경력평정표 부분을 장관에게 제출하여야 하며, 소속 공무원이 다른 기관으로 전보되었을 경우에는 경력평정표 원본을 해당 기관에 송부하여야 한다.

③ 경력평정점의 총점은 30점을 만점으로 한다.

④ 경력평정 가능기간은 5급은 최근 13년, 6급은 최근 11년, 7급 이하는 최근 9년으로 하고, 계급별 월 경력 평정점은 별표 3의2와 같다.<개정 2024. 1. 29.>

제61조(가점평정) 가점은 5점의 범위에서 자격증, 특정직위 근무경력, 특수지역 근무경력, 실적가점을 별표 4에 따라 부여한다. 이 경우 특정직위·특수지역 근무경력 가점을 합산한 경력평정점은 총점 30점을 초과할 수 없다.

제62조(근무성적평가위원회) ① 소속 공무원에 대한 근무성적평가를 위하여 본부에 6급 이상 및 본부 내 7급 이하 공무원의, 청·중노위 사무처·고객상담센터에 7급 이하 공무원의(각 계급 상당 임기제 공무원을 포함한다), 그 밖의 소속기관(지청, 지노위·최임위·산심위 사무국)에 임기제공무원의 근무성적평가위원회를 둔다.<개정 2024. 1. 29.>

② 근무성적평가위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상 7명 이내의 위원으로 구성하되, 각 위원회별 위원장과 위원은 다음 각 호와 같다.

1. 본부 6급(행정·직업상담·통계직렬 및 과학기술직군(운전직렬 제외)) 이상 공무원 근무성적평가위원회: 위원장은 차관으로 하고, 위원은 고위공무원 중에서 사유발생 시마다 장관이 지명하는 사람(단, 중노위 소속 고위공무원 중에서 1명 이상을 지명한다)<개정 2024. 1. 29.>
2. 본부 6급(제1호에 따른 직군(렬) 제외), 연구직, 전문경력관, 7급 이하 공무원 근무성적평가위원회: 위원장은 기획조정실장으로 하고, 위원은 4급 이상 과(팀)장급 공무원 중에서 사유발생 시 마다 차관이 지명하는 사람(단, 운영지원과장·감사담당관은 당연직 위원으로 한다)<개정 2024. 1. 29.>

3. 중노위 사무처 근무성적평가위원회: 위원장은 사무처장으로 하고, 위원은 사무처 및 지노위 사무국 소속 4급 이상 공무원 중에서 사유발생 시마다 중노위 위원장이 지명하는 사람(단, 지노위 소속 공무원 중에서 1명 이상을 지명한다)
 4. 청 근무성적평가위원회: 위원장은 청 선임 고용센터소장으로 하고, 위원은 청 및 관할 지청의 5급 이상 공무원 중에서 사유발생 시마다 청장이 지명하는 사람(단, 관할 지청 소속 5급 이상 공무원 중에서 1명 이상을 지명하되, 대표지청의 선임 고용센터소장은 당연직 위원으로 한다)
 5. 그 밖의 소속기관 근무성적평가위원회: 지청의 경우 선임 고용센터소장이, 지노위·최임위·산심위의 경우 사무국장이 각 위원장이 되며, 위원은 소속 공무원 중에서 사유발생 시마다 소속기관의 장이 지명하는 사람(단, 고객상담센터의 경우 소장이 별도로 정하는 인사위원회 규정에 따른다)
- ③ 근무성적평가위원회(이하 이 항에서 "위원회"라 한다)에는 간사 1명을 두되, 본부 6급 이상 위원회는 운영지원과장이, 본부 7급 이하 위원회는 인사담당 서기관 또는 사무관이, 중노위 사무처 위원회는 인사담당 서기관 또는 사무관이, 지방청 및 그 밖의 소속기관 위원회는 인사담당 6급 이하 공무원이 각각 간사가 된다.
- ④ 근무성적평가위원회의 간사는 위원장의 명을 받아 근무성적평가에 관한 기록유지 및 서류의 작성과 보관에 관한 사무를 처리한다.

제63조(근무성적평가위원회의 회의) ① 근무성적평가위원회 위원장은 회의를 소집하고 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다.

- ② 회의의 표결은 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 회의는 비공개로 하며 회의 중 알게 된 내용은 누설하여서는 아니 된다.

제64조(근무성적평가위원회의 평가점수) ① 근무성적평가위원회는 전체 평가대상 공무원들을 평가단위에서 제출한 평가등급에 따라 나누고 등급 내에서 평가대상 공무원들을 상대평가하여 순위를 정하여 별표 4의2에 따른 평가가능 점수 범위 내에서 근무성적평가점수를 부여한다. 다만, 동일 평가단위에 속하는 사람에 대하여는 그 상호간의 순위를 변경하여 평가할 수 없다.

② 근무성적평가점수 결정은 다음 각 호의 기준에 맞도록 하여야 한다.

1. 근무성적평가점수는 소수점 첫째자리까지 부여 한다.
2. 같은 등급 내에서는 점수가 동일한 세부단위를 나누어 점수를 부여할 수 있고, 등급 내 세부단위의 수는 적절한 수준으로 정하며, 각 세부단위에 등급 내 인원수가 가능한 균등하게 분포되도록 한다.
3. 상위 등급 최하위 세부단위와 바로 아래등급 최상위 세부단위 간 점수 차이는 등급 내 세부단위 간의 점수 차이와 가급적 균등하도록 한다.

제65조(승진후보자명부) ① 승진후보자명부 평정점수 100점 중 근무성적평가점수는 95퍼센트, 경력평정점수는 5퍼센트를 반영한다. 다만, 특정직위 근무경력 가점 및 특수지역 근무경력 가점은 경력평정점수에 포함하여 반영하고, 직무관련 자격증 가점 및 실적 가점은 원점수를 승진후보자 평정점수에 반영한다. <개정 2023. 8. 30., 2025. 6. 2.>

- ② 승진후보자명부에 반영하는 근무성적평가점수의 반영기간 및 방법은 별표 4의3과 같다.
- ③ 승진후보자명부 순위는 총평정점수가 높은 사람 순으로 결정하되, 동점자의 경우 다음 각 호의 기준을 순차적으로 적용하여 선순위를 결정한다. <개정 2024. 1. 29., 2024. 8. 12.>

1. 7급 이상 승진후보자명부 순위 동점자의 선순위 결정 기준

- 가. 근무성적평정점수가 우수한 사람
- 나. 해당 직급 또는 계급에서 장기근무한 사람
- 다. 5급 이하 공무원으로서 장기근무한 사람
- 라. 생년월일이 빠른 사람
- 마. 직전 승진후보자명부의 순위가 높은 사람

2. 8급 이하 승진후보자명부 순위 동점자의 선순위 결정 기준

- 가. 근무성적평정점수가 우수한 사람
- 나. 해당 직급 또는 계급에서 장기근무한 사람
- 다. 막내가 육아휴직 대상 연령인 2자녀 이상을 양육(양육의 기준은 「공무원 인사실무」에 따름)중인 사람
- 라. 8급 이하 공무원으로서 장기근무한 사람
- 마. 생년월일이 빠른 사람
- 바. 직전 승진후보자명부의 순위가 높은 사람

- 제66조(직무수행능력 향상제도)** ① 장관은 성과계약평가·근무성적평가·다면평가 등에서 일정기간 이상 하위 10퍼센트 이내 평정을 연속하여 받거나, 능력부족·근무태만·실적저조 등으로 감사·조사결과 또는 기관장의 평가결과 직무능력향상을 위한 조치가 필요하다고 통보된 공무원에 대하여 별도의 계획을 수립하여 역량강화 프로그램을 운영할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 역량강화 프로그램 세부계획에는 대상자의 선정기준 및 선정방법, 교육내용, 인사관리, 평가 및 조치계획 등이 포함되어야 한다.

제7장 상훈

- 제67조(공적심사위원회)** 서훈·정부포상·장관표창 및 다른 부처 기관장 표창 추천 등을 위해 본부 및 소속기관별로 공적심사위원회를 둔다.

- 제68조(공적심사위원회의 구성)** ① 본부 공적심사위원회는 위원장 1명을 포함하여 6명 이상 11명 이하의 위원으로 구성하고, 위원장은 차관이 되며, 위원은 다음 각호의 사람 중에서 장관이 임명하거나 위촉한다. 이 경우 위원장을 포함한 위원의 5분의 3 이상은 민간위원으로 위촉하고, 법률 관련 전문지식이 있는 공무원위원 또는 민간위원 1명 이상을 반드시 포함하여야 한다.

- 1. 고위공무원단에 속하는 공무원 또는 3급 이상 공무원
- 2. 법관, 검사 또는 변호사로 10년 이상 근무한 사람

3. 대학에서 조교수 이상으로 10년 이상 근무한 사람
4. 고용노동행정 업무에 대한 전문지식이 있거나 관련 분야에서 10년 이상 근무한 경험이 있는 사람
- ② 제1항에도 불구하고 제70조제1항제4호에 따른 장관표창 추천만을 위한 공적심사위원회의 민간위원 구성 및 위촉은 달리 정할 수 있다.
- ③ 본부 공적심사위원회 간사는 운영지원과장이 된다. 다만, 특정 실·국·관 소관 포상에 대한 공적심사위원회는 담당 과(팀)장이 간사가 되고 서훈 및 정부포상 대상자를 심사·추천하는 경우에는 운영지원과장을 공동 간사로 둘 수 있다.
- ④ 소속기관 공적심사위원회 위원장은 고객상담센터는 인사담당 부서장이, 지방고용노동관서의 경우에는 해당 관서 선임 고용센터소장이, 노동위원회·최임위·산심위는 각 사무처(국)장이 된다.
- ⑤ 소속기관의 장은 사유발생 시마다 소속 공무원 중에서 5명 이상 10명 이내의 위원과 간사 1명을 지명하고, 필요한 경우 민간위원을 위촉할 수 있다.

제69조(위원의 임기) 제68조제1항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 위촉일부터 1년으로 하며, 연임할 수 있다.

- 제70조(공적심사위원회의 기능)** ① 본부 공적심사위원회는 고용노동행정 발전에 공적이 있는 고용노동부 및 그 소속기관 공무원, 산하단체 임직원, 근로자, 사업주, 유관기관 공무원, 그 밖의 민간인과 기관 및 단체 등에 대한 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
1. 「상훈법」에 따른 서훈 추천
 2. 「정부표창규정」에 따른 정부포상 추천
 3. 「모범공무원규정」, 「대한민국공무원상규정」에 따른 선발 대상자 추천
 4. 장관 표창 추천
 5. 다른 부처 기관장 표창 추천. 다만, 추천 대상자가 다른 부처 기관장에 의해 지명되거나 특정 실·국·관 및 소속기관에 한정되는 경우 등 공적심사위원회를 거칠 필요가 없는 것이 명확한 경우에는 공적심사위원회 심의를 생략할 수 있다.
- ② 소속기관 공적심사위원회는 소속 공무원, 관내 고용노동부 산하단체 임·직원, 근로자, 사업주, 유관기관 공무원, 그 밖의 민간인과 기관 및 단체 등에 대한 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
1. 본부 공적심사위원회의 심의에 부칠 사항
 2. 해당 기관장 표창 추천
 3. 직상급 기관장 표창 추천

- 제71조(공적심사위원회의 운영)** ① 공적심사위원회 위원장은 회의를 소집하고 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다.
- ② 회의는 대면회의를 원칙으로 하고, 재적위원 과반수 출석으로 개의, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 공적심사위원회의 간사는 공적심사에 필요한 자료의 준비, 회의록 및 의결서의 작성과 보관에 관한 사무를 처리한다.

제72조(고용노동행정 유공자 표창) ① 일자리 창출, 직업능력개발, 노사관계 안정 및 발전, 근로조건 보호, 산업재해 예방 등 고용노동행정 발전에 기여한 공무원, 산하단체 임·직원, 근로자, 사업주 등에 대하여 매년 정기적으로 장관표창을 수여한다.

② 제1항에 따른 표창은 일반 공로표창, 업무기능별 공로표창, 특별표창으로 구분한다.

제73조(일반 공로표창) 일반 공로표창은 고용노동행정에 관한 종합적인 기여도를 심사하여 그 공적이 우수하고 공·사생활 면에서 타의 모범이 되는 사람에 대하여 수여한다.

제74조(업무기능별 공로표창) 업무기능별 공로표창은 업무분야별로 해당 년도 사업추진에 뛰어난 공적이 있는 기관 또는 개인에 대하여 수여한다.

제75조(특별표창) 특별표창은 개별사안에 대하여 특출한 공적이 있거나 뛰어난 선행 또는 수범사례가 있는 기관 또는 개인에 대하여 수여한다.

제76조(표창 시기) ① 일반 공로표창 및 업무기능별 공로표창은 매년 12월 31일에 실시한다. 다만, 정부포상과 함께 시행하게 되는 표창은 그 포상시기에 병행 수여한다.

② 특별표창은 그 사유가 발생한 시기에 수여한다.

제77조(표창계획의 수립) ① 실·국·관의 장은 소관 업무기능별 공로표창에 대하여 표창대상, 표창예정인원, 선발 기준 등을 포함한 다음 연도 세부표창계획을 수립하여 당해 연도 10월 31일까지 운영지원과에 송부하여야 한다. 다만, 제76조제1항 단서에 따라 연도 중 시행하여야 할 표창계획과 특별표창계획은 각 표창예정일의 30일 전까지 운영지원과에 송부하여야 한다.

② 운영지원과장은 다음 연도 일반 공로표창 및 업무기능별 공로표창계획을 취합, 종합표창계획을 작성하여 당해 연도 12월 31일까지 장관의 결재를 받아 시행하여야 한다.

제8장 징계

제78조(보통징계위원회) 6급 이하 공무원의 징계사건을 심의·의결하기 위하여「공무원 징계령」제3조제2항에 따라 본부, 청, 중노위 사무처 및 고객상담센터에 보통징계위원회를 둔다.

제79조(보통징계위원회의 구성) ① 본부 및 소속기관 보통징계위원회 구성은「공무원 징계령」제5조제1항에 따른다.

② 본부 보통징계위원회 위원장은 차관으로 하되, 징계 운영의 효율성 등을 고려하여 고위공무원단 직위에 있는 사람 중에서 장관이 임명할 수 있고, 공무원위원은 본부 소속 고위공무원 중에서 장관이 임명하되 특별한 사유가 없으면 최상위인 사람부터 차례로 임명하여야 한다.

③ 소속기관 보통징계위원회 위원장은 소속기관의 장의 다음 순위인 사람(직급을 기준으로 정하되, 직급이 같은 경우에는 직제에 따른 직위의 순위를 기준으로 한다)이 되고, 공무원위원은 징계 등 대상자보다 상위계급 소속공무원 중에서 해당기관의 장이 임명하되 특별한 사정이 없으면 최상위인 사람부터 차례로 임명하여야 한다.

④ 민간위원 위촉 기준 및 징계위원회 회의에 참석하는 위원 구성 기준은「공무원 징계령」제5조제4항부터 제6항까지의 규정에 따른다.

제80조(민간위원의 임기) 제79조제4항에 따라 위촉되는 민간위원의 임기는「공무원 징계령」제5조의2에 따른다.

제81조(보통징계위원회의 사무) ① 본부 보통징계위원회 간사는 운영지원과장이 되고, 소속기관 보통징계위원회의 간사는 일반직공무원 중에서 1명을 해당기관의 장이 임명한다.

② 간사는 위원장의 명을 받아 징계 등에 관한 기록, 그 밖에 서류의 작성과 보관에 관한 사무를 처리한다.

제82조(보통징계위원회의 관할) ① 본부 보통징계위원회는 다음 각 호의 징계사건을 심의·의결한다.

1. 소속기관 6급 이하 공무원의 중징계 요구 건
2. 본부, 최임위·산심위 사무국 소속 6급 이하 공무원의 경징계 요구 건
- ② 청 보통징계위원회는 청 및 관할지청 소속 6급 이하 공무원의 경징계 요구 건을 심의·의결한다.
- ③ 중노위 사무처 보통징계위원회는 중노위 및 관할지노위 소속 6급 이하 공무원의 경징계 요구 건을 심의·의결한다.
- ④ 고객센터 보통징계위원회는 고객센터 소속 6급 이하 공무원의 경징계 요구 건을 심의·의결한다.

제83조(보통징계위원회의 관할에 관한 특례) 소속이 서로 다른 2명 이상의 공무원이 관련된 6급 이하 공무원 경징계 사건은 본부 보통징계위원회에서 심의·의결한다. 다만, 해당 공무원의 소속기관이 동일 청 관할인 경우에는 해당 청 보통징계위원회에서, 중노위 및 지노위인 경우에는 중노위 사무처 보통징계위원회에서 각각 심의·의결한다.

제84조(징계의결의 요구) ① 장관 및 소속기관의 장은 소속공무원이「국가공무원법」제78조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 징계사유가 있는 경우에는 제78조에 따른 관할 보통징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

- ② 장관은 6급 이하 공무원에 대하여 제1항에 따른 징계사유가 있다고 인정할 때에는 징계의결을 요구하거나 소속기관의 장으로 하여금 징계의결을 요구토록 할 수 있다.
- ③ 징계업무에 대한 사무는 본부의 경우에는 운영지원과장이, 소속기관의 경우에는 인사담당 부서장이 각각 담당한다.

제85조(기관 또는 부서경고에 따른 불이익) 「고용노동부 감사규정」제23조제3항에 의한 기관 또는 부서경고 처분에 따라, 본부 감사담당 부서로부터 불이익 대상자로 선정되어 인사담당 부서로 통보된 사람에 대해서는 다음 각 호의 불이익 처분을 할 수 있다.

1. 포상: 기관 또는 부서경고 처분일로부터 1년 동안 기관 또는 부서경고 관련 업무에 대한 포상(표창) 추천 금지
2. 해외연수: 기관 또는 부서경고 처분일로부터 1년 동안 기관 또는 부서경고 관련 업무에 대한 해외연수 추천 배제
3. 기관평가: 기관경고 처분 시 기관평가 총점의 1퍼센트를 감점

- 제86조(징계 등에 따른 불이익)** ① 재직 중 징계처분(불문경고 등을 포함한다)을 받은 공무원에 대하여는 인사관계 법령·규정에 따른 불이익 처분 외에 별표 6에 따라 별도의 인사상 불이익 조치를 할 수 있다.
- ② 제1항 및 별표 6에 따른 불이익 조치는 그 원인이 되는 징계처분이 종료된 이후에 적용한다. 다만, 일부 조치에 대해서는 달리 정할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 인사상 불이익 조치 외에 포상·해외연수 추천 제한 등 다음 각 호의 불이익 조치를 할 수 있다.
1. 포상: 정부포상, 장관표창 등의 추천을 제한한다. 단, 추천 제외 사유는「상훈법」,「정부 표창 규정」,「정부포상 업무지침」을 준용한다.
 2. 해외연수: 추천일 현재 그 처분이 종료된 날부터 2년 이상 경과되지 아니한 사람은 신청 제한

- 제87조(징계처분을 받은 사람에 대한 인사관리)** ① 본부 및 소속기관의 장은 소속 공무원 중 징계처분을 받은 사람의 직무능력 및 공직윤리 의식을 높이기 위하여 그 징계사유 및 양정 등을 고려하여 교육 등 개선절차를 마련하여 운영하여야 한다.
- ② 금품·향응수수, 공금횡령·유용의 사유로 징계처분을 받은 사람 및 중징계처분을 받은 사람에 대해서는 6개월간 관리·감독하고 관찰·교육 등 실시 결과를 직근 상급기관과 본부에 보고하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 징계처분 외의 징계를 받은 사람에 대해서는 소속기관의 장 주관으로 그 징계사유를 고려하여 공직윤리 및 직무능력 향상을 위한 면담지도 및 특별교육을 실시하여야 한다.

제88조(적용범위 등) 징계에 관하여 이 훈령에 규정되지 아니한 사항은「공무원 징계령」,「공무원 징계령 시행규칙」등 관련 규정에 따른다.

제9장 성과상여금

- 제89조(성과상여금)** ① 「공무원수당 등에 관한 규정」제7조의2에 따라 소속 공무원 중 근무성적·업무실적 등이 우수한 공무원에 대하여 예산의 범위에서 성과상여금을 지급할 수 있다.
- ② 성과상여금은 성과급심사위원회의 심사를 거쳐「공무원수당 등에 관한 규정」의 지급기준액표에 따라 지급한다. 다만, 예산 부족 등 필요할 경우에는 지급기준액을 조정하여 달리 지급할 수 있다.
- ③ 그 밖에 성과상여금 지급방법, 지급기준, 지급범위 및 성과급심사위원회의 구성 등에 대하여는 별도의 세부계획을 수립하여 시행한다.

제10장 별정직공무원, 전문경력관, 임기제공무원

제90조(별정직공무원 등의 임용자격 기준) 별정직공무원 및 전문경력관의 임용자격기준은 장관이 별도로 정한다.

제91조(별정직공무원의 근무상한연령) ① 별정직공무원(비서관, 비서 및 정책보좌관은 제외한다)의 근무상한연령은 「별정직공무원 인사규정」에서 정하는 바에 따른다.

② 삭제 <2022. 11. 18.>

제92조(근무성적평가 등) ① 별정직공무원의 근무성적평정은「공무원 성과평가 등에 관한 규정」을 준용하며, 그 평가결과는 보수·임용 등 각종 인사관리에 반영할 수 있다.

② 전문경력관의 근무성적평정은「전문경력관 규정」제20조제2항을 준용한다.

제93조(임기제공무원의 임용자격 기준) ① 일반임기제공무원(시간선택제일반임기제공무원을 포함한다. 이하 같다)의 임용자격기준은「공무원임용령」제16조제1항 각 호에 따른다. 다만, 임용예정직무의 특수성이나 그 밖의 사정으로「공무원임용령」제16조제1항 각 호의 응시요건을 적용하는 것이 곤란한 경우「공무원임용규칙」별표 5의 응시요건을 적용할 수 있다.

② 임기제공무원에 관하여 이 훈령에 정하지 아니한 사항은「공무원임용령」등 관계 규정에 따른다.

제94조(임기제공무원의 채용 및 근무성적평가) ① 임기제공무원은 직제상 정원(일반임기제공무원을 채용하는 경우에 한정한다) 및 예산의 범위 내에서 채용할 수 있다.

② 「공무원 인사 운영에 관한 특례규정」제10조의2제1항에 따라 시험실시기관의 장이 전문임기제공무원을 채용하기 위해 경력경쟁채용시험을 실시할 때에는 면접심사위원회에서 면접시험의 불합격기준에 해당하지 않는 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람부터 차례로 선발예정인원의 3배수의 범위에서 후보자를 결정하여 임용권자 또는 임용제청권자에게 추천 순위 없이 추천할 수 있고, 이 경우 장관은 추천된 후보자 중에서 임용권자 또는 임용제청권자가 적임자로 판단한 사람을 최종합격예정자로 결정할 수 있다.<신설 2024. 8. 12.>

③ 임기제공무원(5급(호) 이하)의 근무성적 평가방법·절차 등에 관한 사항은「공무원 성과평가 등에 관한 규정」에 따르되, 근무성적평가 결과를 보수, 임용 등 각종 인사관리에 반영할 수 있다.<개정 2024. 8. 12.>

제11장 복무

제95조(휴직공무원의 복무관리 등) ① 소속기관의 장(본부는 운영지원과장)은 휴직예정 공무원에 대하여 휴직의 목적 외 사용금지 및 복무규정 등에 관한 교육을 휴직 전에 실시하고, 별지 제9호서식에 따라 서약서를 징구하여 휴직신청서와 함께 임용권자에게 송부하여야 한다.

② 질병·유학·연수·육아·가족돌봄·해외동반·자기개발휴직 중인 공무원은 휴직기간 중 매 반기 말일의 15일 전까지 소속기관의 장에게 별지 제10호서식에 따라 휴직자 복무상황신고서를 제출하여야 한다. 다만, 복직하는 경우와 반기별 보고시점 이전에 복직하는 경우에는 복직 시에 제출한다.<개정 2023. 8. 30., 2025. 3. 31.>

③ 소속기관의 장은 휴직자에 대하여 휴직사용 실태(제2항에 따른 휴직자가 제출한 복무상황신고서의 허위여부에 대한 조사 포함)를 정기 또는 수시로 점검하여야 하며, 그 점검결과는 별지 제11호서식에 따라 매 반기 다음달 5일까지 본부 운영지원과로 제출(청·중노위 취합 제출)하여야 한다.<개정 2023. 8. 30.>

제96조(당연퇴직사유 확인) ① 장관, 청장, 중노위 위원장, 고객상담센터 소장은 매년 1회 소속 공무원의 당연퇴직사유를 확인하여야 하며, 다음 각호의 경우에는 해당 시기에 추가로 당연퇴직사유를 확인하여야 한다. 다만, 4급 이상 공무원에 대한 승진 임용 전 당연퇴직사유 확인은「보안업무규정」에 따라 국가정보원장이 실시하는 신원조사

로 갈음한다.<개정 2023. 8. 30.>

1. 해당 연도 승진 임용자의 경우 승진 임용 전

2. 감사원·검찰·경찰 등 기관에서 수사 또는 조사 통보를 받은 경우 해당 사건이 종료되는 즉시

② 제1항에 따른 확인자별 확인대상은 다음 각 호와 같다.

1. 장관: 4급 또는 4급상당 이상 공무원, 본부·최임위·산심위 소속 5급 또는 5급상당 이하 공무원

2. 청장: 청 및 지청 소속 5급 또는 5급상당 이하 공무원

3. 중노위 위원장: 노동위원회 소속 5급 또는 5급상당 이하 공무원

4. 고객상담센터 소장: 소속 5급 또는 5급상당 이하 공무원

③ 제2항에 따른 확인자는 소속 공무원의 당연퇴직사유가 확인될 경우, 그 결과를 즉시 장관(운영지원과장)에게 보고하여야 한다.

제97조(유연근무제 활성화) ① 장관은 본부 및 각 소속기관별 특성 및 업무성격에 맞게 근무형태를 다양화하는 등 일·가정 양립 및 공직의 생산성 향상을 도모하기 위하여 탄력근무제, 원격근무제 등 유연근무제가 활성화되도록 노력하여야 한다.

② 근무유형별 실시가능 업무, 실시방법, 인원, 복무관리 등에 관한 세부사항은 장관이 별도로 정한다.

제98조(연가사용 활성화) ① 본부 각 부서의 장 및 소속기관의 장은 매년 3월 31일까지 권장연가일수를 정하여 공지하는 등 소속직원들이 연가를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기를 조성하여 일과 휴식 및 직장과 가정의 균형을 통해 생산적 공직문화가 조성될 수 있도록 노력하여야 한다.

② 장관 및 소속기관의 장은 직원별로 연간 연가 사용계획을 제출하도록 하고, 직원간의 연가가 겹치지 않고 분산 실시될 수 있도록 조정할 수 있다.

③ 장관 및 소속기관의 장은 매 분기 말일을 기준으로 소속 직원의 연가사용 실적을 점검하고, 연가사용 실적이 부진한 직원에 대해서는 적극적으로 연가를 사용할 수 있는 방안 마련 등 필요한 조치를 할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 연가에 관한 사항은 「국가공무원 복무규정」에 따른다.

제99조(대체인력뱅크) ① 청장 및 대표지청장은 소속공무원의 육아휴직, 시간선택제 전환 등에 따른 업무공백을 최소화하기 위하여 대체인력뱅크를 구성·운영할 수 있다.

② 대체인력뱅크는 각 청 및 대표지청에 구성하되 개별 채용 계약은 각 소속기관의 장이 체결하며, 대체인력은 한시임기제공무원으로 채용한다.

③ 대체인력뱅크의 구성방법, 절차, 계약체결, 복무관리 등에 관한 사항은 장관이 별도로 정한다.

제12장 보칙

제100조(전자인사관리시스템의 자료관리 및 인사관리) ① 장관 및 소속기관의 장은 임용권을 행사하거나 소속공무원의 신상정보가 변경되었을 경우, 지체 없이 이를 전자인사관리시스템에 반영하여야 한다.

- ② 장관 및 소속기관의 장은 근무성적평가, 경력·가점평정 및 승진후보자명부 등을 작성할 경우에는 전자인사관리시스템을 이용하여야 한다.
- ③ 전자인사관리시스템을 이용하여 업무를 수행하고 있거나 수행하였던 사람은 직무상 알게 된 공무원의 개인정보를 훼손·침해 또는 누설하여서는 아니된다.

제101조(실무공무원 대외직명) ① 장관은 공무원으로서 사기와 자긍심 고취를 위해 대외직명을 사용하고 있지 않는 6급 이하 실무 일반직·별정직·임기제공무원 등에 대하여 담당업무의 특성이 반영된 대외직명을 부여할 수 있다.

- ② 장관은 제1항에 따른 실무공무원의 대외직명을 부여하기 위하여 별도 계획을 수립·운영할 수 있다.

제102조(임용결과 보고 등) ① 제6조에 따라 임용권을 위임받은 사람이 그 위임받은 임용권을 행사한 경우에는 별지 제1호서식부터 별지 제6호서식에 따라 5일 이내에 장관에게 보고하여야 한다.

- ② 중앙노동위원회 위원장, 청장, 고객상담센터 소장은 7급 이하 공무원의 승진후보자명부를 작성·조정·삭제하는 경우에 부본을 5일 이내에 장관에게 보고하여야 한다. 다만, 제100조에 따른 전자인사관리시스템을 통해 작업한 경우에는 이를 생략할 수 있다.

제103조(인사기록의 작성·유지·보관) ① 중노위 위원장은 사무처 및 지노위 사무국 소속 7급 이하 공무원의, 청장은 청 및 관할 지청 소속 7급 이하 공무원의, 고객상담센터 소장은 소속 7급 이하 공무원의 인사기록카드 정본을 작성·유지 및 보관하여야 한다.

- ② 7급 이하 공무원이 노동위원회 사무(처)국, 청(다른 청으로의 전보 포함), 고객상담센터로 전보되는 경우에는 중노위 위원장, 해당 청장, 고객상담센터 소장에게, 그 외의 기관으로 전보되는 경우에는 장관에게 인사기록카드 정본·근무성적평가표·경력평정표 부본 및 승진후보자명부의 가점에 관한 서류를 5일 이내에 각각 보고(송부)하여야 한다.

- ③ 제6조에 따라 소속공무원에 대하여 임용권을 위임받은 경우에는 인사기록카드 정본을, 위임받지 않은 경우에는 인사기록카드 부본을 각각 작성·유지·보관하여야 하며, 인사기록카드 부본을 보관하는 경우에는 매년 1회 이상 경력평정일 이전에 본부 또는 청에 보관된 정본과 기록내용을 대조·확인하여야 하고, 소속공무원이 타 소속기관으로 전보된 때에는 인사기록카드 및 경력평정표를 전보된 기관장에게 송부하여야 한다.

- ④ 장관 및 제6조에 따라 임용권을 위임받은 사람이 임용권 및 위임받은 임용권을 행사한 때에는 별지 제7호서식에 따라 발령대장에 등재하여 보관하여야 한다.

제104조(공무원임용령 등의 적용) 이 규정에 정하지 아니한 사항은 「공무원임용령」, 「공무원임용규칙」, 「고위공무원단 인사규정」 및 지침, 「개방형 직위 및 공모 직위 등의 운영에 관한 규정」 및 지침, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」, 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」, 「공무원임용시험령」, 「공무원 징계령」 등 공무원 인사관련 규정에 따른다.

제105조 삭제 <2022. 11. 18.>

부칙 <제545호,2025.6.2.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다. 다만, 제65조제1항의 개정규정은 2026년 1월 31일 기준 승진후보자명부 작성일부터 적용한다.