



(고용노동부) 부패행위 내부신고자 보호 등에 관한 규정

[시행 2024. 3. 4.] [고용노동부훈령 제497호, 2024. 3. 4., 일부개정]

고용노동부(감사담당관), 044-202-7810

제1조(목적) 이 훈령은 고용노동부 소속 공무원의 부패행위에 대하여 내부 신고를 장려하고 신고자의 보호 등에 필요한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "부패행위"란 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조 제4호 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
2. "행동강령"이란 「고용노동부 공무원 행동강령」제2장, 제3장 및 제4장의 규정에 따라 고용노동부 및 소속기관의 공무원이 준수하여야 할 행동기준을 말한다.
3. "내부공익신고"(이하 "내부신고"라 한다)란 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 신고하는 행위를 말한다.
 - 가. 부패행위 또는 행동강령 위반 행위를 강요·제의 받은 경우
 - 나. 다른 공무원의 부패행위 또는 행동강령 위반행위를 알게 된 경우

제3조(적용범위) 이 규정은 고용노동부 및 그 소속기관의 공무원(이하 "공무원"이라 한다)에게 적용한다.

제4조(신고의무) 공무원은 직무를 수행함에 있어 제2조제3호 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체없이 신고하여야 한다.

제5조(부패행위 신고센터의 설치 등) ① 내부신고 업무를 전담하기 위하여 감사담당관실에 "부정·비리신고센터"를 설치·운영하며, 감사담당관이 책임관이 된다.

② 감사담당관은 실무처리에 필요한 사람을 담당자로 지정하여 내부신고 업무를 처리하게 할 수 있다.

③ 감사담당관은 신고자의 개인정보 등 비밀보장을 위하여 필요한 경우에는 내부신고 업무의 일부를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제6조(신고의 방법) ① 내부신고를 하려는 사람은 문서·전화·우편·인터넷, 그 밖에 편리한 방법으로 할 수 있고, 제5조의 부정·비리신고센터에 신고하는 경우에는 별지 제1호서식의 신고서를 활용할 수 있으며, 필요한 경우 별지 제3호서식의 접수증을 발급받을 수 있다.

② 제1항에 따른 내부신고를 하려는 사람은 인적사항, 신고대상·취지 및 육하원칙에 따른 경위를 명시하여야 한다. 이 경우, 부패행위 등의 증거자료를 함께 제시하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 현재 진행중인 부패행위 등 긴급한 경우에는 사실관계만 신고하고 추후에 증거자료 등을 제출할 수 있다.

④ 감사담당관은 제1항에 따른 내부신고자에게 별지 제5호서식의 부패신고자 협조사항 안내를 교부하여야 하고, 조사·수사 과정 등에 있어서 신분공개에 동의하는지 여부 확인 및 신분공개 절차 등에 관하여 설명한 후 별지 제6호 서식의 신분공개 동의여부 확인서를 작성하도록 하며, 신고내용에 신고자의 인적사항 등이 누락된 경우에는 신고자에게 별지 제1호서식의 신고서를 작성·제출하도록 요구할 수 있다.

제7조 (신고의 처리) ① 감사담당관은 제6조의 내부신고를 접수한 경우 별지 제2호 서식의 내부공익신고 접수 및 처리대장에 기재한 후 처리하고, 그 결과를 신고자에게 통지하여야 한다. 다만, 외부 부패행위 신고 시스템을 통해 접수된 신고는 그러하지 아니하다.

② 감사담당관은 신고 내용을 정확하게 파악하기 위하여 상담이 필요하거나 신고자가 상담을 원하면 비밀이 유지되는 장소에서 신고자와 상담할 수 있다.

③ 감사담당관은 신고사항이 접수된 날부터 60일 이내에 처리하여야 하며, 보완조사 등이 필요한 경우에는 30일 이내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

④ 감사담당관은 신고사항의 진위 여부를 확인하는데 필요한 범위에서 신고자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

⑤ 감사담당관은 신고사항 중 공무원의 부패행위와 관련이 없는 사항에 대해서는 해당기관에 이첩할 수 있다.

⑥ 감사담당관은 신고사항이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사하지 아니하고 종결할 수 있다. 다만, 이 경우에도 신고인에게 조치 결과를 통지하여야 한다.

1. 신고내용이 명백히 거짓인 경우
2. 신고자의 인적사항을 알 수 없는 경우
3. 신고자가 제4항에 따른 자료제출 요구 등을 2회 이상 받고도 요청기간 내에 보완하지 아니한 경우
4. 같은 사항에 대하여 정당한 사유없이 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. 신고의 내용이 언론매체 등을 통하여 공개된 내용에 해당하고 공개된 내용 외에 새로운 증거가 없는 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

⑦ 감사담당관은 신고사항에 대한 조사 결과 부패행위가 형사처벌을 위한 수사 및 공소제기의 필요성이 있다고 판단하는 경우에는 관할 수사기관에 부패행위자 및 부패행위 사항에 대해 고발 조치할 수 있다.

제7조의2(보호·보상제도 안내) 감사담당관은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 신고자에게 별지 제4호 서식의 부패행위 신고자 보호·보상제도 운영 안내문을 통지하거나 그 내용을 고지하여야 한다.

1. 제7조제1항에 따라 신고가 접수된 경우
2. 제7조제1항에 따라 신고사항 처리 결과를 통보하는 경우

제8조(비밀보장) ① 내부신고의 접수 · 조사 · 통지 · 진술 등 처리와 관련된 공무원은 신고자의 동의없이 그 신분을 밝히거나 다른 사람이 알 수 있게 하여서는 아니 된다.

② 감사담당관은 제1항을 위반한 자에 대하여 징계권자에게 징계 등을 요구할 수 있다.

제9조(신분보장) ① 공무원은 이 훈령에 따른 신고 · 진술 · 자료제출 등을 한 이유로 소속기관이나 다른 공무원 등으로부터 어떠한 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.

② 공무원은 이 훈령에 따른 신고나 이와 관련한 진술 그 밖에 자료제출 등을 이유로 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 당하였거나 당할 것으로 예상되는 때에는 감사담당관에게 해당 불이익처분의 원상회복 · 전직 · 징계의 보류 등 신분보장조치와 그 밖의 필요한 조치(이하 "신분 보장조치" 등이라 한다.)를 요구할 수 있다.

③ 제2항에 따른 신분보장조치 등을 요구하고자 하는 사람은 그 인적사항, 요구사유 및 요구내용 등을 서면으로 제출하여야 한다.

④ 감사담당관은 제2항에 따른 요구가 있는 경우 조사에 착수하여야 한다.

⑤ 감사담당관은 징계권자에게 제1항을 위반하여 신고자에게 불이익처분을 한 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 요구할 수 있고, 제4항에 따른 조사결과 요구된 내용이 타당한 경우에는 인사권자 등에 대하여 원상회복 등 적절한 조치를 요구하여야 하며, 요구를 받은 인사권자 등은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

⑥ 제5항에 따른 요구를 받은 소속기관 등의 장은 요구를 받은 날부터 30일 이내에 그 조치결과를 감사담당관실에 통보하여야 하고, 해당 요구사항에 대해 조치를 취하지 못하는 경우에는 그 사유를 소명하여야 한다.

제9조의2(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.

제10조(협조자 보호) 이 훈령에 따른 신고와 관련하여 신고자 외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용 조사에 협조한 자에 대하여는 제8조 및 제9조의 규정을 준용한다.

제11조(보호대상 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 훈령에 따른 보호를 받지 못한다.

1. 신고내용이 거짓임을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 신고한 경우
2. 상대방을 음해할 목적으로 신고한 경우
3. 제10조의 규정에 따른 신고자 외의 협조자가 거짓된 진술을 하거나 거짓된 자료를 제출한 경우

제12조(책임의 감면 등) ① 이 훈령에 따른 신고를 함으로써 그와 관련된 신고자의 범죄가 발견된 경우 그 신고자에 대하여 징계처분을 감경 또는 면제할 수 있다.

② 고용노동부장관은 국민권익위원회가 신고자에게 징계처분을 감경하거나 면제해 줄 것을 요구하는 경우, 정당한 사유가 있는 경우 외에는 그 요구에 따라 조치하고, 그 결과를 국민권익위원회에 통보하여야 한다.

③ 이 규정에 따른 신고를 한 경우에는 직무상 비밀준수의무를 위반하지 아니한 것으로 본다.

제13조(포상 실시 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 「상훈법」 등의 규정에 따라 내부신고자에 대한 포상을 추천할 수 있으며, 예산의 범위에서 별표 1의 지급기준에 따라 포상금을 지급할 수 있다.

1. 이 훈령에 따른 신고에 의하여 확인된 부패행위자에 대해 공소제기·기소유예·기소중지·수사중지(피의자중지로 한정한다) 또는 견책 이상의 징계처분 등이 있는 경우
 2. 이 훈령에 따른 신고에 의하여 신고와 관련된 정책 등의 개선·중단 또는 종료 등으로 공공기관의 재산상 손실을 방지한 경우
 3. 그 밖에 포상금을 지급할 수 있다고 고용노동부장관이 인정하는 경우
- ② 제1항에 따른 포상금의 지급사유가 둘 이상에 해당되는 경우에는 그 중 액수가 많은 것을 기준으로 한다.
- ③ 고용노동부 장관은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 현저히 공공기관에 재산상 이익을 가져오거나 손실을 방지한 경우 또는 공익 증진을 가져온 경우에는 국민권익위원회에 별지 제7호 서식의 추천서로 포상금 지급 대상자를 추천할 수 있다.
- ④ 고용노동부 장관은 제3항에 따라 추천하는 경우, 포상금 지급 대상자에게 추천 사실을 미리 알리고 동의를 얻은 후 추천하여야 하고, 포상금 지급 대상자의 신분이 노출되지 아니하도록 유의하여야 한다.
- ⑤ 제1항에 따른 포상금을 지급받을 자가 동일한 원인에 의하여 다른 법령에 따른 포상금을 지급받았을 때에는 그 액수를 공제하고 포상금 액수를 정하여야 한다.

제14조(포상금의 지급 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 포상금을 지급하지 아니한다.

1. 이미 신고된 사항이거나 감사담당관실 또는 외부기관 등에서 인지하여 조사 또는 징계절차 등이 진행 중이거나 완료된 사항
 2. 언론보도 등에 의해 공개된 사항
 3. 익명 또는 가명으로 신고하여 신고자가 누구인지 알 수 없는 경우
 4. 감사담당 공무원이 신고한 경우
 5. 그 밖에 포상이 부적절하다고 인정되는 경우
- ② 감사담당관은 제13조의 규정에 따라 포상금을 지급 받은 자가 포상금을 지급 받을 수 있는 대상이 아님이 밝혀진 때에는 지체 없이 환수하여야 한다.

제15조(교육) 고용노동부장관 및 그 소속기관의 장은 내부신고의 활성화를 위하여 재직자에게는 반기마다 1회 이상, 신규 임용자에게는 임용 후 1주일 이내에 내부신고제도에 대한 교육을 실시하여야 한다.

제16조(재검토 기한) 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 <제497호,2024.3.4.>

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.