

## 사건 12

### 견책 처분 취소 청구

처분

요지

채용 과정에서 인사 비밀정보 누설

결정

요지

징계사유 미인정

관련

규정

「국가공무원법」 제56조(성실 의무), 제60조(비밀 엄수의 의무)

청 구 인 : ○○○

소속 ○○대학교 직위 교수

피청구인 : ○○대학교 총장

피청구인이 2021. 5. 26. 청구인에게 한 견책 처분에 대하여 청구인이 2021. 7. 1. 이의 취소를 구하는 소청을 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

주 문

피청구인이 2021. 5. 26. 청구인에게 한 견책 처분을 취소한다.

이 유

#### 1. 사건 경과

- 가. 청구인은 2000. 3. 1. □□대학교 전임강사로 신규 임용된 후 2002. 4. 1. 조교수로, 2006. 4. 1. ○○대학 ○○학과 부교수로 승진하였고, 2011. 4. 1. ○○대학 □□학부 교수로 승진하여 현재 ○○대학교 △△대학 □

□학부 교수로 재직하고 있다.

나. 00대학교는 2017. 11. 24. 2018학년도 △△대학 □□학부[00학(00 제외)] 교수공채 공고를 하였다.



- 다. 청구인은 2018. 1. 15. △△대학 대학공채인사위원장(A 학장)에게 □□학부 교수공채에 대한 이의 신청을 하였다.
- 라. 대학공채인사위원회는 2018. 1. 18. 청구인의 이의 신청에 대하여 절차상 문제가 없어 심사를 진행하고, 전공일치 판단은 공채조정위원회에 위임하기로 판단하였다.
- 마. 청구인은 2018. 1. 22. □□학부 교수공채 3단계 심사 시 지원자 2인이 OO 전공자이며 외부심사위원이 지원자와 동일 학교 출신이라고 주장하였다.
- 바. 대학공채조정위원회는 2018. 1. 31. 청구인의 이의 신청에 대하여 내용 및 절차상 문제점이 없으므로 기각하기로 결정하였다.
- 사. 청구인은 2018. 2. 5., 2. 8. 피청구인에게 탄원서를 제출하였다.
- 아. 청구인은 2018. 2. 12. △△대학 □□학부장(B 교수) 및 교수공채 지원자(C 교수)를 형사 고발하였다.
- 자. 청구인은 2018. 2. 14. △△대학 교수회의장(D 교수)에게 탄원서를 제출하였다.
- 차. 교수공채 지원자 C 는 2018. 3. 1.자로 OO대학교 신입교원으로 임용되었다.
- 카. 청구인은 2018. 4. 16. △△대학 대학공채인사위원장(A 학장) 및 E 교수를 형사 고발하였다.
- 타. 청구인은 2018. 6. 27. 경찰의 불송치 결정에 대하여 이의를 신청하여 검찰은 보강조사를 지휘하였고 경찰은 2018. 8. 2. B, C, A, E 교수 모두 혐의없음 의견으로 수사를 종료하였다.
- 파. OO지방검찰청 OO지청은 2018. 12. 31. B, C, A, E 교수에 대하여 혐의없음 불기소처분을 하였다.
- 하. B, E, C 교수는 피청구인에게 2019. 1. 4. 청구인에 대한 징계 및 전출을 요청하였고, A 학장은 1. 30. 피청구인에게 청구인에 대한 징계를 요청하였다.
- 거. 청구인은 2019. 1. 31. OO고등검찰청에 OO지방검찰청 OO지청의 불기소처분에 대하여 항고장을 제출하였다.
- 너. 피청구인은 2019. 2. 1. □□학부 교수공채 관련 사실관계 확인 및 처

리를 위하여 진상조사위원회를 구성하였다.

- 더. 00고등검찰청은 2019. 5. 30. 청구인의 항고 기각 결정을 하였고, 청구인은 이에 재정신청을 하였으나 기각되었다.
- 러. 00대학교 진상조사위원회는 2019. 2. 7.~2020. 10. 13. 조사를 실시하여 2020. 12. 3. 피청구인에게 조사결과를 보고하였다.
- 며. 피청구인은 2021. 2. 3. 청구인에 대해 경징계 의결을 00대학교 교육공무원 일반징계위원회에 요구하였다.
- 버. 00대학교 교육공무원 일반징계위원회는 2021. 2. 23. 청구인에 대한 견책 처분을 의결하였다.
- 서. 피청구인은 2021. 5. 26. 청구인에게 견책 처분을 하였다.

## 2. 처분 사유

### 가. 징계의결 요구사유

△△대학장 및 □□학부 소속 교원들의 '교원 징계 요청서'와 진상조사위원회의 '△△대학 소속 교원에 대한 징계 요청 관련 조사결과 보고'(00과-15740, 2020. 12. 3.)에 의하면, 2018학년도 제1차 △△대학 □□학부 [00학(00 제외)] 분야 교수 공채가 진행되는 과정에서 1, 2단계 학과(부)심사위원회 구성의 심사규정 및 공정성 위반을 주장하여 공채중단을 요청하는 내용의 2018. 2. 8.자 '탄원서(2)'를 총장(교무처장, 교무과장, 교원인사팀장)에게 제출한 후 같은 주장으로 조사를 요청하는 내용의 2018. 2. 14.자 '탄원서'를 당시 △△대학 교수회의장(△△대학 ◎◎학부 D 교수)에게 제출한 사실, 당시 학과(부)심사위원회의 내부위원이자 이의 신청자였던 청구인이 열람 또는 취득할 수 없는 외부위원 명단이 해당 탄원서에 구체적으로 명시되어 있으며, 이러한 인사비밀정보의 열람(취득) 경위에 대하여 정보제공자의 신분을 진상조사위원회에 밝히지 않은 사실, 교수공채 당시 학부장 겸 학과(부)심사위원장과 지원자였던 같은 학과 소속 동료 교수들을 형사고발하는 과정에서 상기 불상의 방법으로 지득한 인사비밀정보를 수사기관에 제공한 사실이 각각 있다는 것이다. 청구인의 이와 같은 행위는 「00대학교 전임교원 공개채용 심사 규정」 제23조(심사절차 및 결과에 대한 이의신청) 제4항 및 「00대학교 청렴행동수칙」 제4조(준수의무와 책임) 제1항 위반으로 「국가공무원법」 제

56조(성실 의무) 및 제60조(비밀 업무의 의무)를 위반한 것으로서 동법 제78조 제1항 제1호의 징계사유에 해당되고, 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에 해당되므로 「공무원 비위사건 처리규정」 제3조 및 [별표 1]의 공무원 비위사건 처리기준에 따라 경징계 의결을 요구한다는 것이다.

#### 나. 청구인 주장

이에 대하여 청구인은 2021. 2. 23. 의견서 제출 및 위원회에서의 출석 진술을 통하여, 징계사유를 전부 부인하고 해당 교수공채 진행 당시 △△대학장이 불공정하게 외부위원 명단을 변경한 점, 소속 학부 조교로부터 공람 받은 ◆◆대학교 교무처의 외부심사위원 추천 공문과 ■■대학교 ■■학과 홈페이지의 동문교수현황 및 외부심사위원 교수의 홈페이지 공개 자료를 확인한 후 심사기간 중 심사장을 방문한 외부위원을 직접 보고 알게 된 점, 행정직원의 난처한 입장을 고려하여 정보제공자의 신분을 진상조사위원회에 밝히지 않은 점, 당시 교학부총장의 협박에 대한 교수로서의 권리보호를 위하여 △△대학 교수회의장에게 탄원서를 제출하였고, 공무원으로서 채용비리 의혹을 보고하고자 형사 고발한 점, 정당하게 이의신청하였지만 내부고발자로 낙인찍혀 지난 4년간 힘든 학교생활을 하고 있는 점, 본인이 징계처분을 받을 경우 소청심사 청구 뿐만 아니라 형사고소·고발 등 단호하게 대처하겠다는 요지로 주장하고 있다.

#### 다. 징계위원회 판단

진상조사위원회의 조사 결과 보고서 등 제 증거와 청구인의 의견서 및 출석 진술 내용 등을 종합하여 살피건대, 당시 학과(부)심사위원회의 외부위원 명단은 교수공채 업무와 관련된 인사비밀정보로서 동 심사위원회의 내부위원이었던 청구인이 열람 또는 취득할 수 없는 직무상비밀에 해당되는 점, 당시 △△대학 교수회의장이었던 D 교수는 외부위원 명단을 구체적으로 알지 못하는 제3자에 해당되는 점은 청구인에게 불리한 정상이므로 청구인이 외부위원 명단을 서면으로 제3자에게 알린 행위는 비밀누설이며, 이는 징계 사유로 인정된다. 다만 청구인이 행정직원의 공문 공람 및 타 대학의 인터넷 공개자료 조회와 심사장 방문 확인 등을 통하여 외부위원 명단을 지득하게 된 경위와 이를 진상조사위원회에 적극적으로 소명하지 않은 목적, 그리고 청구인이 교수공채 관련 규정 및 공정성 위반을 계속 주장하는 이의신청자로서 총장에게 탄원서를 제출한 후 형사고발·항고·재항고 및 재정신청까지 진행하게 된 배경 등은 청구인에게 유리한 정

상으로서 청구인이 인사비밀정보 제공자의 신분을 진상조사위원회에 밝히지 않고 외부위원 명단을 수사기관에 제공한 행위는 징계사유로 인정하기 어렵다.

이 사건은 교수공채의 심사절차 및 결과에 대한 이의신청 과정 등에서 지득한 직무상 비밀을 제3자에게 누설한 사건으로서 비위의 유형은 '성실 의무 위반-기타' 및 '비밀 엄수의 의무 위반-비밀의 누설유출'이고 비위의 정도 및 과실 여부는 '비위의 정도가 약하고 경과실인 경우'에 각각 해당되는 것으로 판단되며, 청구인의 비밀누설 행위가 교수채용이라는 인사와 관련된 비위이므로 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제4조 제2항에 따라 징계를 감경할 수 없는 것으로 확인된다. 그렇다면 청구인의 이와 같은 행위는 「국가공무원법」 제56조(성실 의무) 및 제60조(비밀 엄수의 의무)를 위반한 것으로서 동법 제78조 제1항 제1호의 징계사유에 해당되고, 징계양정은 「교육공무원 징계령」 제15조와 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제2조 제1항 및 [별표]의 징계기준에 따라 견책으로 의결한다.

### 3. 청구인 주장

#### 가. 징계사유 부존재

청구인이 외부위원 명단을 제출한 시점에는 교수공채라는 국가의 기능을 위협할 가능성이 없어 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 없으므로 직무상 비밀에 해당하지 않으며, 청구인이 제출하기 이전에 이미 D 교수는 외부위원 명단을 알고 있었으므로 징계사유에 해당하지 않는다.

#### 나. 징계양정의 적정 여부

청구인의 징계사유는 인사와 관련된 비위라고 보기 어렵고, 교수채용 과정에서 공정성을 지키기 위한 공익적 차원의 내부고발이라는 사정을 참작하여야 한다.

### 4. 판단

#### 가. 징계사유 인정 여부

##### 1) 관련 규정

### ■ 국가공무원법

제56조(성실 의무) 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제60조(비밀 엄수의 의무) 공무원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수(嚴守)하여야 한다.

### ■ 00대학교 전임교원 공개채용 심사 규정

제23조(심사절차 및 결과에 대한 이의신청) ① 학과(부) 심사위원 및 교수는 심사절차 및 결과에 대하여 대학공채인사위원회에 서면으로 이의 신청할 수 있다.

② 대학공채인사위원회는 제1항의 이의신청에 대한 심사를 종결한 후 그 결과를 이의 신청자에게 신속히 통지하여야 한다.

③ 대학공채인사위원장은 이의 신청에 대한 조정이 불가능할 경우 관련 자료를 첨부하여 조정위원회에 서면으로 신속히 조정 신청한다.

④ 이의 신청자는 이의 신청에 대한 최종 심사 결과를 통지 받기 전까지는 이의 신청 내용을 외부에 유출할 수 없다. 이의 신청한 내용이 부당한 것으로 판명된 경우에는 이의 신청자에게는 징계 등의 불이익 처분을 할 수 있다.

### ■ 00대학교 청렴행동수칙

제3조(청렴행동수칙) ① 직위 및 직급에 따라 지켜야 할 청렴행동수칙은 별표 1과 같다.

② 직무에 따라 구성원이 준수해야 할 청렴행동수칙은 별표 2와 같다.

제4조(준수의무와 책임) ① 교직원은 청렴행동수칙을 숙지하고 이를 준수하여야 하며 위반사항에 대해서는 그에 따른 책임을 진다.

② 총장은 교직원의 청렴행동수칙 준수 여부를 관리·감독할 책임이 있다.

#### 【별표 1】 <직위·직급별 청렴행동수칙>

교수의 청렴행동수칙

3. 교육적 목적이나 법에 따른 부득이한 경우를 제외하고는 직무상 알게 된 학생에 대한 정보를 외부에 유출하지 아니한다.

#### 【별표 2】 <직무에 따른 청렴행동수칙>

인사분야 청렴 행동수칙

4. 직무수행 중 알게 된 정보는 타인에게 유출하지 않고 업무 목적 외에 사용하지 아니한다.

- 2) 국가공무원법상 직무상 비밀이라 함은 국가 공무의 민주적, 능률적 운영을 확보하여야 한다는 이념에 비추어 볼 때 당해 사실이 일반에 알려질 경우 그러한 행정의 목적을 해할 우려가 있는지 여부를 기준으로 판단하여야 하며, 구체적으로는 행정기관이 비밀이라고 형식적으로 정한 것을 따를 것이 아니라 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는지, 즉 그것이 통상의 지식과 경험을 가진 다수인에게 알려지지 아니한 비밀성을 가졌는지, 또한 정부나 국민의 이익 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로서 보호할 필요성이 있는지 등이 객관적으로 검토되어야 한다(대법원 1996. 10. 11. 선고 94누7171 판결 참조).
- 3) 국가공무원법상의 비밀엄수의무를 규정한 것은 직무상 취득한 비밀의 누설을 금지함으로써 공익을 보호하는 것을 입법취지로 하고 있다. 공무원이 직무상 취득한 비밀 중에는 공개됨으로써 국가의 안전보장 등 공익이 침해되는 경우도 있고 또한 이들 정보를 보호하지 않으면 개인이나 기업으로부터 정보를 수집하는 것이 어렵게 될 것이기 때문이다.
- 4) 피청구인은 이 사건 교수공채 학과(부)심사위원회의 외부위원 명단은 인사비밀정보로서 동 심사위원회의 내부위원이었던 청구인이 열람 또는 취득할 수 없는 직무상 비밀에 해당되고, 당시 △△대학 교수회의장이었던 D 교수는 외부위원 명단을 구체적으로 알지 못하는 제3자에 해당되기 때문에 청구인이 외부위원 명단을 서면으로 제3자인 D 교수에게 알린 행위는 징계 사유로 인정된다고 주장한다.
- 5) 살피건대 ① 교수공채 외부위원 명단이 알려질 경우 교수공채 지원자들은 채용에 유리한 결과를 얻기 위하여 외부위원에게 부정한 청탁 등을 할 우려가 있으므로 국립대학 교수 공채의 공정성을 확보하기 위하여 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있다고 보이는 점, ② 외부위원은 교수공채 과정에서 1, 2단계 심사권한만을 가지고 있고, 이 사건 교수공채 1, 2단계는 2018. 1. 8. 종료되었으므로 1. 8. 이후 시점부터는 외부위원 명단을 이 사건 교수공채 지원자들이 알게 되었다 하더라도 교수공채 과정의 공정성에 아무런 영향을 줄 수 없다고 보이는 점, ③ 그렇다면 2018. 1. 8. 이후부터는 외부위원 명단이 보호할 가치가 있는 비밀이라고 보기 어려운 점, ④ D 교수는 2018. 2. 14. 청구인으로부터

외부위원 명단이 있는 탄원서를 받기 전인 2017. 12. 6.~12. 7. 이미 외부위원 명단을 알고 있었던 점 등을 종합하여 볼 때 피청구인의 주장은 이유 없고 청구인이 2018. 2. 14. D 교수에게 외부위원 명단을 알린 행위는 징계사유로 인정되기 어렵다.

## 5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 청구인에 대한 징계사유가 인정되지 않으므로 주문과 같이 결정한다.

