

Proactive Governance Working Manual

# 적극행정 실무편람



# 적극행정 실무편람

# 적극행정 실무편람

Proactive Governance  
Working Manual

# 차례

01	왜 적극행정인가?	5
02	적극행정의 구체적인 사례는?	8
03	적극적인 법령 해석은 어떻게 해야 하나?	20
04	적극행정 하고는 싶은데 문제 생길까 두려워요!	28
05	적극행정을 하면 뭐가 좋은가요?	35
06	적극행정을 했는데 결과가 좋지 않아요... 도움을 받을 수 있을까요?	37
07	적극행정, 더 궁금하다면?	48

## | 부록 | 적극행정 관련 법령

1. 적극행정 운영규정	50
2. 적극행정면책 등 감사소명제도의 운영에 관한 규칙	56
3. 행정안전부 적극행정 지원위원회 운영규정	60
4. 행정안전부 자체감사에 관한 규정	63



## 일러 두기

최근에 '적극행정'이 공직사회의 중요한 화두가 되고 있다.

지난 8월에는 대통령령으로 「적극행정 운영규정」이 제정되어 적극 행정을 위한 법적 근거가 마련되었다.

각 부처가 적극행정을 추진하는 것을 지원하기 위해 인사혁신처가 적극행정 운영지침을 수립해 각 부처에 통보하고 각종 홍보물과 설명자료가 공유되고 있다.

그렇지만 기존 적극행정 관련 자료가 담당부서가 해야 할 부분과 업무담당자가 해야 할 부분이 혼재되어 있어 실무직원들 입장에서 꼭 필요한 자료만 알기 쉽도록 할 필요가 있어 기존 자료를 재구성하여 편집하였다.

업무를 하다가 적극적으로 일을 하고 싶은데 선례가 없거나 규정이 없는 경우 어떻게 해야 하는지, 적극행정을 하면 뭐가 좋은지 궁금할 때 본 편람을 활용하여 수시로 찾아 보고 도움을 받을 수 있기를 기대해 본다.

2019. 10

**편집 : 행정안전부 법무담당관실**

### 주요 출처

- 국무조정실, 적극행정 추진방안('19.3)
- 법제처, 적극행정 법제 가이드라인('19.6)
- 인사혁신처, 적극행정 운영지침('19.8)
- 인사혁신처, 적극행정 교육교재

# 01 왜 적극행정인가?

“

적극행정은 국민을 위한 봉사자로서  
공직자가 지녀야 할 가장 기본적인 덕목입니다.

”



## 적극행정의 중요성

- 4차 산업혁명 등 행정환경이 급격하게 변화하고 있는 가운데 일부 공직자들이 법령 해석과 운영에서 관행을 탈피하지 못해
  - 법·제도와 정책현장 간의 괴리나 기존의 법·제도와 정책수단으로는 문제해결이 어려운 다양한 현안들이 발생하여
  - 결과적으로 국민의 삶을 위협하거나 기업의 원활한 활동을 저해하는 상황이 빈번해 지고 있음
- ➡ **이제는 공직자들이 소극적 집행자가 아닌, 적극적인 문제해결자 및 이해조정자로서의 역할을 수행할 필요**

행정환경의 급격한 변화  
(4차 산업혁명, 혁신성장 등)

법령 해석과 운영에서  
관행을 탈피하지 못하는 공직자

**법·제도와  
현장 간 괴리**

기존의 법·제도와 정책수단으로는  
문제해결이 어려운 다양한 현안들이 발생

➡ **국민의 삶을 위협하거나 기업의 원활한 활동을  
저해하는 상황 빈번**

→ 소극적 집행자가 아닌, **적극적 문제해결자 및 이해조정자**로서의 역할 수행 필요



## 적극행정의 정의

공무원이 불합리한 규제의 개선 등 ① 공공의 이익을 위하여 ② 창의성과 전문성을 바탕으로 ③ 적극적으로 업무를 처리하는 행위

### ① 공공의 이익 증진을 위한 행위

- 업무 목적과 처리 방법이 국민편익 증진, 국민불편 해소, 경제 활성화, 행정효율 향상 등 공공의 이익을 증진하기 위해서 하는 행위

### ② 창의성과 전문성을 바탕으로 한 행위

- ‘창의성’은 어떤 문제에 대해 기존과 다른 시각으로 새로운 아이디어를 생각해 내는 특성을 의미
- ‘전문성’은 자신이 맡은 일을 잘 수행하기 위해 필요한 지식과 경험, 역량을 의미
  - ※ 창의성이 참신한 해결책을 마련하도록 돕는다면, 전문성은 그러한 해결책의 현실 적합성을 높여주게 됨

### ③ 적극적인 행위

- 평균적인 공무원에게 통상적으로 요구되는 정도의 노력이나 주의의무 이상을 기울여 업무를 처리하는 행위를 의미
- 업무에 대한 열의를 바탕으로 주도적으로 문제를 해결하는 자세의 의미도 함께 담고 있음
  - ※ 소관 업무에 대한 끊임없는 고민이나 학습을 통해 창의적인 정책을 기획·추진하거나 새로운 절차·방식을 도입하는 경우 등
- 행위의 결과가 발생한 시점이 아니라 업무를 추진할 당시를 기준으로 가용할 수 있었던 자원과 정보, 업무량 등 제반사정을 종합하여 노력이나 주의의무 정도를 판단

### ④ 행위의 결과가 아닌 행위 자체가 판단의 기준

- 공공의 이익을 증진하기 위하여 적극적으로 최선의 노력을 다하면 적극행정에 해당
- 적극행정은 행위 자체에 초점을 두며, 업무처리로 인해 긍정적인 효과가 발생해야만 적극행정에 해당되는 것은 아님

## 적극행정의 대상 범위

- 적극행정이 특정 분야의 정책이나 특정한 업무처리 방식을 지칭하는 것은 아님
- 공공 재화와 서비스의 제공, 규제혁신 등 정부의 정책, 공무원이 직무를 수행하는 모든 방식과 행위를 대상으로 함







## 02

## 적극행정의 구체적인 사례는?

1

통상적으로 요구되는 정도의 노력이나  
주의의무 이상을 기울여 맡은 바 임무를  
최선을 다해 수행하는 행위



## 사례 1

## 대형재난현장에 적합한 특수소방차량 등 장비 도입

- 대규모 재난사고에 효과적으로 대응하기 위해 우리나라의 지형·지물에 적합한 특수소방차량 등의 기동장비가 필요
- 소방청 A소방위는 현장출동 및 소방장비업무 경험, 장비발전을 위한 연구동아리 운영 경험 등을 바탕으로 국내 지형에 맞는 새로운 형태의 특수소방차량을 연구·제안하고 시범운영 하였음. 그 결과, 우리나라 사정에 적합한 무인방수파괴차, 다목적제독차, 고성능화확차 등이 새롭게 개발·배치됨
- 이른바 ‘트랜스포머’ 소방차로 불리는 해당 특수소방차량들은 ’18년 고양시 저유조 화재 및 ’19년 강원도 고성 산불 현장 등에 투입되어 효과적으로 화재를 진압하고 추가 확산을 방지하는 등 우수한 성과를 거둠

## 사례 2

## 경찰 전문용어 수어 및 앱(App) 개발

- 경찰 전문용어에 대응하는 수어가 없는 경우가 많아 청각장애인들을 대상으로 한 범죄 수사에 어려움이 많았음
- 경찰청 B경위는 우선 ‘살인’, ‘강도’, ‘고소’ 등의 경찰 전문용어와 ‘수어·구화·필답이 가능하신가요?’와 같은 필요 문장 등 37개 표현을 수어로 개발하여 포스터(‘경찰 수어 길라잡이’)로 제작·배포하였음. 이후 스마트폰에 수어 포스터 사진을 가지고 다니는 청각장애인들의 편의를 개선하기 위해 수어 앱(App) 개발을 추진하였고, 교사인 지인의 추천으로 중학생 B군의 재능기부를 받아 ‘경찰 수어 앱’을 개발하였음
- 이러한 노력의 결과, 청각장애인 대상 범죄 발생 시 경찰관과 청각장애인 간의 소통과 구체적인 범죄피해 사실 확인이 용이해졌음. 이후 경찰인재개발원에 사이버교육과정 등이 신설되며 관련 교육도 이루어지고 있음



## 2

## 업무관행을 반복하지 않고 가능한 최선의 방법을 찾아 업무를 처리하는 행위



## 사례 1

## 복지감면서비스 일괄 대행처리

- 국민기초생활보장 수급자는 TV수신료, 전기요금 등 각종 공공요금을 감면 또는 면제받을 수 있음에도 이를 잘 모르거나 몸이 불편하여 직접 해당기관에 일일이 신청하기 어려워 혜택을 받지 못하는 경우가 많았음
- 속초시는 유관기관(한국전력공사, 통신사, 휴대폰대리점)을 설득, 양해각서를 체결하여 전국 최초로 복지감면서비스 일괄대행 처리를 시작
- 그 결과 기초생활보장 수급자가 일일이 여러 기관을 방문하는 번거로움 없이 세대별로 5~7만 원 정도의 요금을 감면 받게 되어 국민기초생활보장 수급자의 복지편의를 증진

## 사례 2

## 공장 진·출입로 문제를 해결하여 중소기업(30개 업체) 유치

- 중소기업 30개 업체가 공장을 신설하려고 하나 공장 진·출입로가 도시계획시설(경관녹지)로 가로막혀 신설이 불가능한 상황
- 인천시에서는 이러한 애로사항을 해결하기 위해 현장조사, 토지이력·향측도 등 기초조사를 실시하여 문제발생의 원인과 배경을 파악한 후 관련 법령과 대법원 판결 등을 분석. 해당 도시계획 및 개발계획에 관련된 19차례의 변경서류를 집중 분석하여 경관녹지를 해제할 수 있는 타당한 논리를 만들고, 해당 자치구의 문서고를 뒤져 20년 전의 도로점용허가 서류를 찾는 등 도로로 이미 인정되고 실제 사용되었다는 확실한 근거를 찾음
- 또한 진·출입로 해결 과정에서 중소기업체들이 알지 못하는 국유지(국토부 소유 토지 제방)가 진·출입로에 일부 포함되어 건축허가가 어려운 점을 발견, 즉시 해당기관에 통보하여 국유지를 용도폐지 또는 매각하도록 함
- 이러한 노력의 결과 인천경제자유구역청과 한국토지주택공사가 도시계획시설(경관녹지) 일부를 변경(해제) 하게 되어 30개 중소기업의 애로를 해소하고 400여 명의 일자리 창출, 연 2,000억 원 매출을 기대

## 3

## 새로운 행정수요나 행정환경 변화에 선제적으로 대응하여 새로운 정책을 발굴·추진하는 행위



## 사례 1

## 미-중 무역전쟁 대응한 원산지 판정 지원

- 미-중 무역 분쟁으로 미국은 수출국에 관계없이 물품 원산지가 중국산이면 25% 보복관세의 대상이 됨을 공표. 우리나라와의 교역량 1위가 중국이므로 중국산 원재료를 사용하는 수출기업이 많고 이들 기업에게 보복관세 추징은 치명타가 될 수 있는 상황
- 관세청에서는 국내 수출업체 통계를 정교하게 분석, 보복관세를 추징당할 가능성이 매우 높은 고위험 수출기업 3,461개를 도출하여 이들 기업에게 미국의 원산지 판정기준 및 사례를 지속적으로 전파. 또한 미국의 원산지 검증 전에 수출물품의 원산지 기준 충족여부 등을 사전에 확인해 주는 서비스도 실시

## 사례 2

## 공유경제 개념 도입을 통한 새로운 행정서비스 제공

- 경기도에서는 공유경제 개념을 경기도 소유 공용차량에 접목하여, 토요일·공휴일 등 업무에 사용되지 않는 시간에 기초수급자·차상위계층 등 생활지원대상인 도민에게 공용차량을 대여하여 사용할 수 있게 함
- 별도의 예산 투입 없이 공유경제 개념을 도입하여 새로운 행정서비스 제공





## 4

## 이해충돌이 있는 상황에서 적극적인 이해조정 등을 통해 업무를 처리하는 행위



## 사례 1

## 과도하게 지정된 군사보호구역을 지자체 주도(전국 최초 사례)로 해제

- 양주시는 첨단 산업단지 조성을 위한 테크노밸리 유치 과정에서 테크노밸리 사업부지 일부가 '군사보호구역'이라는 사실을 발견. 군사보호 구역에서는 위탁고도 제한이 15m이므로 필수 건축물 높이가 50m인 테크노밸리 사업추진이 좌초될 위기에 처함
- 양주시에서는 군부대와 협의의 전담하는 팀을 신설하고 공무원들이 2개월간 해당지역을 샅샅이 전수 조사하여 기존 지정 기준(군사기지 및 군사시설물의 최외곽 경계선으로부터 500m 이내)과 달리 군사보호구역으로 과도하게 지정된 구역을 확인. 이를 근거로 관할 군부대와 14회 실무협의를 하면서 국방부에 제도개선을 요청
- 3군사령부 및 합참으로부터 해당 군사보호구역의 해제가 가능함을 확인받고 이를 토대로 테크노밸리 유치에 성공(1조 8,759억 원의 경기부양 효과와 23,000여 명의 일자리 창출 효과 기대)

## 사례 2

## 적극적인 지역주민 설득 등으로 도로 안정성 향상

- ○○사거리에서 교통사고로 21명의 인명피해가 발생함에 따라 사고예방을 위하여 과속방지턱, 사고 잦은 곳 표지판 등 안전시설을 설치하였으나 매년 9~11건의 교통사고가 지속적으로 발생하였음
- 대구광역시 북구에서는 현장조사를 거쳐 교통안전성이 우수한 회전교차로를 추진하기로 하였으나 설치 예정지역의 상가건물주, 주민 등이 주변 상권 위축과 건물 가치 하락을 우려하여 사업 추진을 강력히 반대
- 상가건물주를 개별적으로 방문하여 설득하고, 총 5회의 설명회·간담회를 개최하였으며 회전교차로 시험운영(5일간)을 한 후 주민들이 제기하는 불편사항을 설계에 반영하여 공사 진행
- 공사착공 후 재차 집단민원이 제기되자 타 도시의 회전교차로 운영사례를 조사한 후 이를 근거로 회전교차로 설치가 상권에 미치는 영향이 미미하다는 것을 설명하여 민원을 해소
- 그 결과 해당 지역에 교통사고가 크게 감소되고 보행환경이 개선





## 5

## 불합리한 규정과 절차, 관행을 스스로 개선하는 행위



## 사례 1

## 기상관측장비 자료처리기 호환 설치로 예산절감

- 기상관측 장비별로 규격 및 응용프로그램이 달라 장비를 추가로 설치할 때마다 자료처리기를 각각 설치해야 하므로 예산이 소요될 뿐만 아니라 유지관리 및 운영에 어려움을 겪고 있는 상황에서
- 기상청은 기상관측장비 업체들과 수차례 회의를 통해 업체별 장비 운영프로그램 등을 공개하고 서로 간의 기술지원을 통해 자료처리기를 호환하여 사용하도록 합의를 도출
- 그 결과 매년 2억 4,000만 원 상당의 예산 절감과 함께 기상관측장비 운용 및 유지관리 업무의 효율성을 제고

## 사례 2

## 인천국제공항 내 국제운전면허 발급센터 개소

- 최근 6년간 해외여행객수가 3배 이상(20만명→79만명) 확대되며 국제운전면허 발급수요가 빠르게 증가, 그러나 국제운전면허 발급은 기존과 같이 인근 경찰서나 운전면허시험장에서만 가능했음
- 평일 일과시간에 경찰서나 운전면허시험장을 방문해 발급신청을 하고 수령하는 것이 다소 불편하고, 주로 해외여행객을 대상으로 발급이 이루어진다는 점을 고려해, 경찰청은 도로교통공단, 인천공항공사 등과 협업하여 인천국제공항에 국제운전면허 발급센터를 개소함. 이를 위해 경찰청은 발급수요를 예측해 종합계획을 수립했고, 도로교통공단은 근무인력 파견과 시스템 구축을, 인천공항공사는 설치 장소 마련과 홍보 및 안내 업무를 수행하였음
- 그 결과, 인천국제공항 내에서 국제운전면허를 3분 만에 발급할 수 있어 국민들의 편의성이 제고됐으며, 정식 개소 후 5개월 간 총 10,503건을 발급해 서울시 31개 경찰서 평균보다 5배 높은 성과를 거뒀음

## 6

## 신기술 발전 등 환경변화에 맞게 규정을 적극적으로 해석·적용하는 행위



## 사례 1

### 신기술 등이 활성화 되도록 변화를 저해하지 않는 방향으로 해석

- 의료인이 진료기록부 등을 전자의무기록으로 작성하면서 기재해야 하는 전자서명과 관련하여 「의료법」 제23조에는 “「전자서명법」에 따른 전자서명”이라고 되어 있는데 공인전자서명 외 전자서명도 포함하는 것인지에 대하여
- 전자서명 관련 신기술이 발전하면서 다양한 방식의 전자서명이 사용되고 있는 등 공인전자서명과 그 외의 전자서명에 대한 기술적 환경이 지속적으로 변화하고 있는 점 등을 고려하여 법령에 규정된 “「전자서명법」에 따른 전자서명”은 「전자서명법」에 따른 공인전자서명 뿐만 아니라 다른 전자서명도 포함하는 것으로 해석

## 규정과 절차가 마련되어 있지 않지만 가능한 해결방안을 모색하여 업무를 추진하는 행위



### 사례 1

#### 국제공인 제품인증서 발급체계를 구축하여 수출 지원

- (주)○○은 신형 가스입자여과기를 개발하였으나 수주활동을 위해서는 국제공인 제품인증서가 필요
- 국내 인증기관에서는 실험설비가 없고, 실험설비를 갖춘 기관은 ISO로부터 공인을 받지 않아 제품인증서를 발급받을 수 없었음. 해외 인증기관은 자국기업 보호를 위해 외국제품에 대해서는 인증서를 발급하지 않거나 과도한 수수료를 요구
- 방위사업청에서는 유관기관과 몇 달에 걸친 협의를 통해 국제공인 인증절차를 준수하면서도 우회적인 인증체계를 구축하는 방안을 모색하여 국내 최초로 가스입자여과기에 대한 인증체계를 구축하였고 (주)○○은 원하는 시점에 국제인증서를 발행받아 해외 방호시설공사에 참여할 수 있게 됨



## 03

# 적극적인 법령 해석은 어떻게 해야 하나?



적극행정의 출발점은 법령을  
국민의 입장에서 해석하는 것입니다.  
아래 내용은 법제처의 적극행정 법제 가이드라인 중  
적극적인 법령 해석 내용을 발췌하였습니다.



## 의의

- **(개념)** 문리해석\*을 원칙으로 하되, 시대의 변화, 법령에 사용되는 문자·용어·문장의 상대성, 문언의 의미에 국한할 경우의 한계 등을 고려하여 논리해석\*\*을 적극 활용한 해석

\* 문리해석: 법령의 문자·용어나 문장이 의미하는 것을 중심으로 해석

\*\* 논리해석: 법령의 문자·용어에만 얽매이지 않고 사물의 이치·논리를 도입하여 해석

- **(방법)** 입법 취지상 반드시 필요한 경우가 아니라면 규제를 확대해석하는 행태 지양
- **(주체)** 1차적으로 법령 집행 행정기관, 법령의 의미에 대하여 행정기관 간 이견이 있는 등 법령에 대하여 정부의 통일된 해석이 필요한 경우 법제처에 법령해석 요청



## 규제대상의 불필요한 확대 금지

- 규제는 문언대로 엄격해석하는 것을 원칙으로 하고, 헌법적 가치나 입법취지 등을 고려하여 반드시 규제가 필요한 경우로 한정하여 해석
- 유추해석, 확대해석 등을 통한 규제의 확대 적용 금지

### 사 례

사업계획 승인을 받은 “공장용지”를 다른 사람에게 임대하면 사업계획 승인 취소사유에 해당하지만, 그 공장용지에 설립된 “공장용도의 건축물”을 임대한 경우는 취소사유가 아닌 것으로 봄

(「중소기업창업 지원법」 제37조제1항제3호 관련)

- 문언을 엄격해석하여 문언의 범위를 넘는 사항은 규제대상이 아닌 것으로 보아 허용되는 것으로 해석

규제대상을 “지방자치단체”가 출자한 법인으로 규정한 경우 “지방자치단체가 아닌 지방공사”가 출자한 주식회사는 규제대상이 아닌 것으로 봄

(「건설산업기본법」 제9조제3항 등 관련)

- 금지행위의 주체가 명시되어 있는 경우 그 주체와 관련성이 있다는 이유로 규제대상을 확대해서는 안 되는 것으로 해석



## 신기술 발전 등 사회환경 변화에 대응

- (해석방향) 신기술 등이 활성화될 수 있도록 변화를 저해하지 않는 방향으로 해석

### 사 례

전자서명 관련 신기술이 발전하면서 다양한 방식의 전자서명이 사용되고 있는 등 공인전자서명과 그 외의 전자서명에 대한 기술적 환경이 지속적으로 변화하고 있는 점 등을 고려하여 법령에 규정된 “「전자서명법」에 따른 전자서명”은 「전자서명법」에 따른 공인전자서명 뿐만 아니라 다른 전자서명도 포함하는 것으로 봄

(「의료법」 제23조 등 관련)

- 신기술 등의 활용이 입법 목적을 훼손하는 것이 아니라면 가능한 것으로 해석

의료인이나 의료기관의 개설자가 의료기관 외의 장소에 전자의무기록을 보관하는 경우 안전하게 관리·보존하기 위한 시설과 장비를 구비하도록 되어 있는데, 개인정보 누출·변조 금지 조치를 전제로 AI 의료 SW를 클라우드에서 제공시 클라우드를 허용 가능한 ‘의료기관 외의 장소’로 인정

(「의료법 시행규칙」 제16조제1항 관련)

- 기술의 발전에 따라 자료의 저장 방법이 다양해짐에 따라 자료의 저장이 가능한 장소를 물리적인 장소 외의 장소로까지 확대 해석

## 국민의 편익 증진 관련 규정의 확대 해석

- **(해석방향)** 국민의 편익 증진과 관련된 규정은 법령의 적용 범위를 해석 가능한 범위 내에서 최대한 넓게 해석(확대해석)

### 사 례

자동차 의무보험 가입증명서 발급청구권자인 “이해관계인”의 범위에 직접적 이해관계자뿐만 아니라 자동차사고로 피해를 입은 피해자까지 포함하는 것으로 봄

(「자동차손해배상 보장법」 제9조 등 관련)

- 특정 행위를 할 수 있는 대상의 범위가 포괄적인 경우 법령의 목적을 달성할 수 있는 범위에서 확대해석

「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」은 국유 토지를 ‘임대’받은 입주기업체가 ‘임대받은 토지’ 위에 공장 등을 설치할 수 있다고 규정하고 있으나, 국유 토지의 매각대금을 분할납부 방법으로 ‘매입’한 경우도 동일하게 적용되는 것으로 봄

(「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」 제34조제3항 등 관련)

- 법적으로 같은 효과가 있고, 법령이 명문으로 규정하지 않은 사항을 배제하기 위한 것이 아니라면 그 사항에도 적용되는 것으로 해석





## 국민의 안전 보장 지향

- **(해석방향)** 안전과 관련된 규정의 경우 해당 법령의 적용을 통하여 최대한 안전 보장이 가능하도록 해석

### 사 례

붕괴위험지역으로 지정·고시된 급경사지의 소유자 행방을 알 수 없는 경우, 안전성 확보 책임의 주체가 불분명하여 필요한 조치가 이루어지기 어렵거나 사용제한·금지 등의 안전조치명령만으로는 붕괴위험이 해소되지 못한다면 관리기관이 정비사업을 시행하여 안전을 확보할 수 있는 것으로 봄

(「급경사지 재해예방에 관한 법률」 제6조제2항 등 관련)

- **(해석방향)** 안전과 관련되어 수행하는 업무의 경우 그 범위를 안전보장을 위하여 필요한 범위에서 넓게 해석

수상레저활동의 안전과 질서 확보에 기여하려는 「수상레저안전법」의 입법 취지를 고려하여 행정구역 및 관할 시장·군수·구청장이 정해지지 않은 새만금사업지역의 공유수면 구역에 해양경비안전서장이 수상레저활동 금지구역을 지정할 수 있다고 봄

(「수상레저안전법」 제25조 관련)

- **(해석방향)** 국민의 안전과 관련된 행정 업무에 공백이 발생하지 않도록 안전 관련행정 업무 수행의 권한 범위 해석

## 공정사회 구현 및 사회적 약자 배려

- (해석방향) 사회적 약자를 최대한 배려하는 방향으로 해석

### 사 례

장애인, 북한이탈주민, 재외국민 등이 정원 외로 입학할 수 있는 근거는 있으나, 전문대학에서 학사학위를 수여받을 수 있는 학위심화과정에 정원 외로 입학할 수 있는지에 대하여 명확한 규정이 없는 경우에 이들의 고등교육을 받을 기회를 보장하기 위하여 전문대학의 학위심화과정에도 정원 외로 입학할 수 있는 것으로 봄

(「고등교육법 시행령」 제29조 등 관련)

- 사회적 약자를 배려하기 위한 규정의 경우 법령의 범위에서 **최대한 사회적 약자가 보호될 수** 있도록 해석

청소년지도사 자격검정 응시자격에 대해 청소년단체에 직접 고용되었던 경력 뿐 아니라 청소년단체에 파견되어 근로한 경력도 인정되는 것으로 봄

(「청소년지도사 자격검정 및 연수 규정」 별표 2 제1호 등)

- 자격요건이나 인력 요건 충족 여부 판단 시 **다양한 형태의 자격·근로 경력**이 포함될 수 있도록 해석



## 절차 간소화를 통한 신속행정 구현

- **(해석방향)** 실체적 요건에 영향을 미치지 않는 절차의 경우 과도한 절차가 되지 않도록 지나친 엄격해석 금지

### 사 례

“조합원의 동의를 받은 정산서”라고만 규정하고 있는 경우, 조합원 전원의 동의를 받는 것은 현실적으로 거의 불가능하다는 점 등을 고려하여 주택조합 총회의 의결정족수 이상의 동의를 받으면 주택조합의 해산인가를 받을 수 있는 것으로 봄

(「주택법 시행령」 제20조 등 관련)

- **법령 상 명문의 규정이 없는 한 합리적인 범위에서 준수할 수 있는 수준의 기준을 요구하는 것으로 해석**

「물품관리법」에서는 “관리전환·매각 등을 통하여 처분되지 아니한 경우” 조달청장에게 무상으로 관리전환할 수 있도록 규정하고 있는데, 해당 규정을 관리전환을 위한 절차를 거쳤으나 처분되지 않았을 경우 매각 등의 절차를 거치지 않고도 무상으로 관리전환 할 수 있다고 해석하여 해당 규정에서 사용된 가운데점(“·”)의 의미를 불용품의 처분 방식을 예시하기 위하여 사용한 것으로 봄

(「물품관리법」 제37조제2항 관련)

- **법령 문언에서 모두 갖추어야 하는 것으로 불만한 명확한 근거가 없는 한 신속 절차 진행을 위하여 그 중 어느 하나를 갖추면 되는 것으로 해석**

## 행정편의적 해석 지양

- **(해석방향)** 입법 취지를 벗어나지 않고, 행정목적 달성에 지장이 없는 한 **행정편의보다는 국민편의를 위한 방향으로 법령 해석**

### 사 례

재외국민이 아닌 자가 인감증명서 발급 위임장을 대리인에게 준 후 출국하여 해외에 체류 중인 경우 그 인감증명서 발급 위임장으로 인감증명서 발급을 신청하려면 인감증명서 발급 신청 위임사실에 대한 재외공관의 확인을 받지 않아도 되는 것으로 해석

(「인감증명법 시행령」 제13조제1항 후단 등 관련)

- 동일한 사안에 대한 규제 내용이나 적용 범위를 달리 규정하고 있는 법령이 있는 경우 그 범위를 **국민들 입장에서 유리한 방향으로 해석**

개인택시운송사업자의 운전업무 종사자격이 취소되어 택시운전자격증명을 제출할 수 없게 된 경우, 운전자격 등록대장의 사본 등 양도자의 택시운전자격증명이 반납 및 폐기되었음을 객관적으로 입증할 수 있는 관련 서류를 제출하면 개인택시운송사업을 양도할 수 있는 것으로 해석

(「여객자동차 운수사업법 시행규칙」 제35조제5항제1호나목 등 관련)

- 특정 서류를 제출하는 것이 **현실적으로 불가능하거나 과도한 부담**을 지게 되는 경우 입증하고자 하는 바를 **객관적으로 입증할 수 있는 다른 자료로 대체**할 수 있는 것으로 해석



## 04

## 적극행정 하고는 싶은데 문제 생길까 두려워요!

“

적극행정을 하고는 싶은데 담당 부서에서 단독으로 결정 내리기 어려운 경우 감사부서에 미리 사전 컨설팅을 신청하여 가능한지 여부를 확인할 수 있고 나중에 감사를 받더라도 면책 추정을 받을 수 있습니다.

”



### 사전 컨설팅 개념

공무원이 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우

해당기관이 감사기관에 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청하고 감사기관이 이에 대해 의견을 제시하는 제도

### 관련 근거

감사원법, 공공감사에 관한 법률, 적극행정 운영규정(대통령령), 행안부 자체감사에 관한 규정(훈령), 행안부 적극행정 지원위원회 운영규정(훈령) 등

## 대상 업무

- 인·허가 등 규제와 관련하여 공무원이 능동적으로 업무 처리를 하지 못하고 있는 경우 사전에 그 업무의 적법성 및 타당성을 검토
- 규제 관련 법령 등이 불명확하여 해석·적용에 어려움이 있을 때 해당 법령에 대한 해석

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조의2(사전 컨설팅감사의 대상 및 신청)** ① 사전 컨설팅감사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 대상으로 한다. 다만, 행정심판, 재판, 수사 또는 다른 기관에서의 감사가 진행 중이거나 종료된 사항은 대상에서 제외한다.

1. 인·허가 등 규제 관련 업무
2. 규제 관련 법령의 해석에 대한 이견 등으로 인하여 발생한 민원 업무
3. 그 밖에 감사관이 규제개선 등을 위하여 필요하다고 인정하는 업무





## 신청은 누가?

- 감사대상기관의 장 또는 부서장
- 감사대상기관의 장에게 인·허가 등을 신청한 자도 신청 가능

※ 다만, 해당 인·허가 등의 처분이 이미 완료된 경우, 「민원 처리에 관한 법률」 제2조제1호 가목에 따른 민원인 경우 등은 신청 제외

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조의2(사전 컨설팅감사의 대상 및 신청)** ③ 감사대상기관의 장에게 제1항제1호의 인·허가 등을 신청한 자는 공무원이 해당 업무를 능동적으로 처리하지 못하고 있다고 판단되는 경우에는 사전 컨설팅감사를 신청하도록 별지 제7호의2서식에 관련 자료를 첨부하여 감사대상기관의 장에게 의뢰할 수 있다.

④ 제3항에 따라 사전 컨설팅감사 신청을 의뢰받은 감사대상기관의 장은 지체 없이 제2항에 따라 사전 컨설팅감사를 신청해야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사전컨설팅감사를 신청하지 않을 수 있으며, 해당 의뢰자에게 그 사유를 명시하여 통지해야 한다.

1. 해당 인·허가 등의 신청에 대한 처분이 이미 완료된 경우
  2. 관련 법령 등에 해당 인·허가 등이 요건 및 처리절차가 구체적으로 명확하게 규정되어 있는 경우
  3. 해당 인·허가 등 또는 관련 법령 등에 대해 판례나 중앙행정기관 또는 「법제업무 운영규정」 제26조제1항에 따른 법령해석기관의 법령해석이 있는 경우
  4. 해당 인·허가 등과 관련한 행정제도 및 운영의 개선을 요구하는 경우
- ⑤ 인·허가 등과 관련하여 규정이 불분명하거나 선례가 없어서 이뤄진 사전 컨설팅감사 신청의 경우 감사관은 중대한 하자가 없는 한 반려하지 않고 적극 검토하여야 한다.

## 사전 컨설팅감사 실시

- 서면감사를 원칙으로 하되, 현지 확인 등 실지감사 병행 실시 가능
- 감사관은 필요한 경우 자료 제출, 출석과 질석 등 요청 가능

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조의3(사전 컨설팅감사의 실시 등)** ① 사전 컨설팅감사는 서면감사를 원칙으로 하되, 현지 확인 등 실지감사를 함께 할 수 있으며, 감사관은 필요하다고 인정되는 경우 관련 기관 및 직원에 대하여 출석과 진술, 의문사항에 대한 질의·확인과 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 관련 기관 및 직원은 감사관의 요청에 응하여야 한다.







## 감사관실 자체판단이 어려운 경우

- **(신중검토)** 사전컨설팅감사내용이 신중한 검토가 필요한 사항은 『행안부 적극행정 지원위원회』에 자문 요청

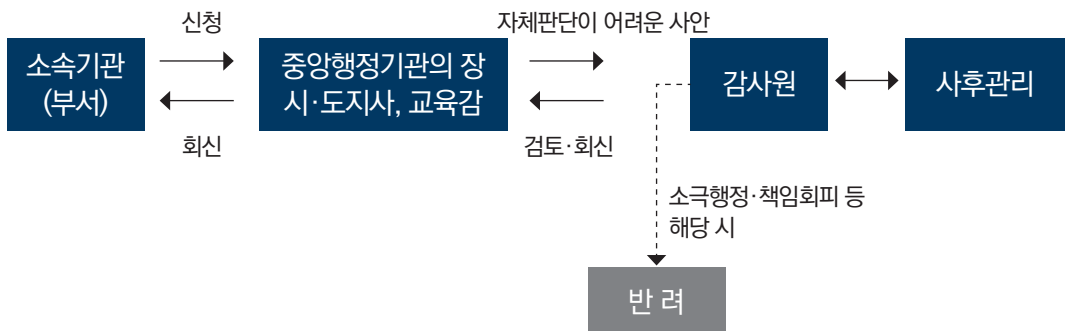
【행정안전부 적극행정지원위원회】 제3조(기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. ~ 2. (생략)
3. 사전 컨설팅의 내용이 국민생활에 미치는 영향이 크거나 다수 이해관계자와 관련되는 등 신중한 검토가 필요하다고 판단되어 감사관이 자문을 요청한 사항

- **(자체판단 곤란)** 사전 컨설팅감사 내용이 사안이 중대하거나 둘 이상의 기관이 관련되어 있는 경우의 등의 이유로 자체적인 판단이 어려운 사안은 감사원에 사전컨설팅을 신청

【행정안전부 자체감사에 관한 규정】제11조의3(사전 컨설팅감사의 실시 등) ② 장관은 사안이 중대하거나 다수의 기관이 관련되어 있는 등의 사유로 제11조의2제2항에 따른 신청에 대하여 **자체적인 판단이 어려운 경우** 감사원에 사전컨설팅을 신청할 수 있으며, 이에 소요되는 기간은 제11조의4제1항의 통보기간에서 제외한다.

### 감사원 사전 컨설팅제도 업무처리 흐름도



## 사전 컨설팅감사 결과의 통보 및 처리

- 감사관은 사전컨설팅 감사 신청을 접수한 날로부터 30일 이내에 사전컨설팅 감사 의견서를 통보해야 함(1회 10일 내 연장 가능)
- 사전컨설팅 감사 의견서를 통보받은 부서는 사전 컨설팅감사 의견대로 업무를 처리한 경우 적극행정 면책기준을 충족한 것으로 추정

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조의4(사전 컨설팅감사 결과의 통보 등)** ① 감사관은 제11조의2에 따른 신청을 접수한 날로부터 30일 이내에 감사대상기관의 장 또는 부서장에게 사전 컨설팅감사 의견서를 별지 제8호서식에 따라 통보하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 1회에 한하여 10일 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

**제11조의5(사전 컨설팅감사 결과의 처리)** ① 제11조의4제1항에 따라 사전 컨설팅감사 의견서를 통보받은 감사대상기관의 장 또는 부서장은 특별한 사정이 없으면 사전 컨설팅감사 의견을 반영하여 업무를 처리하여야 하며, 사전 컨설팅감사 의견대로 업무를 처리한 경우에는 영 제13조의3 제1항의 기준을 충족한 것으로 추정한다.

- ② 감사대상기관의 장 또는 부서장은 제1항에 따라 사전 컨설팅감사 의견을 업무에 반영하여 처리한 결과를 처리한 날로부터 10일 이내에 감사관에게 제출하여야 한다.
- ③ 감사관은 사전 컨설팅감사 결과 불합리한 제도 등의 개선이 필요하다고 판단되는 경우, 소관 기관 또는 부서에 제도 개선 등 필요한 조치를 요청할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 요청을 받은 기관 또는 부서는 요청받은 날로부터 30일 이내에 조치 결과를 감사관에게 제출하여야 한다.



담당 : 감사담당관실 (행 1140)



## 공무원 개인도 적극적인 의사결정이 어려운 경우 적극행정지원위원회의 도움을 받을 수 있어요!

### 개요

- 공무원이 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 적극적인 의사결정이 어려워 위원회에 직접 업무 처리 방향 등에 관해 의견 제시를 요청하고, 그 의견대로 업무를 처리한 경우 징계 면제

### 근거

- 적극행정 운영규정, 행정안전부 적극행정 지원위원회 운영규정

**【적극행정운영규정】 제13조(위원회에 대한 의견 제시 요청)** 공무원은 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회에 직접 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

**【행정안전부 적극행정 지원위원회 운영규정】 제3조(기능)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

4. 적극행정을 추진함에 있어 공무원 단독으로 적극적인 의사결정이 어려운 사항. 다만, 책임회피 등을 목적으로 위원회에 상정하는 사항은 제외한다.

### 효과

- 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우 징계의결 등 면제
- 다만, 사적 이해 관계가 있거나 심의에 필요한 정보를 충분히 제공 하지 않은 경우는 예외로 함

**적극행정운영규정 제17조(징계 등 면제)** ③ 공무원이 제13조에 따라 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

## 05

## 적극행정을 하면 뭐가 좋은가요?



적극행정을 하는 경우 그 성과에 대해서는 평가를 통해 우리 부 자체 또는 인사혁신처 등 타 기관 주관으로 우수공무원으로 선발될 수 있습니다.



## 우리 부 적극행정 우수공무원으로 선발

- (시기 및 규모) 분기별로 5명 이내로 선발
- (절차) 부서추천(자천 포함), 국민추천\* 등을 거쳐 '우리 부 적극 행정 지원위원회'에서 심의·의결로 선발
  - \* 행안부 및 인사처 홈페이지 국민추천제를 추천된 공무원도 후보에 포함
- (선발요건) 적극적 업무 추진으로 성과를 창출한 자, 창의적·도전적 정책을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 자, 기타 적극적인 업무 태도로 소속 공무원에게 모범이 되는 자
- (혜택) 장관 표창 및 인사상 혜택(4급 이하 대우공무원 선발기간 1년 단축 또는 포상휴가 5일 중 하나)

※ 인사혁신처를 제외한 적극행정 관련 외부기관의 상을 수상하는 경우도 동일(장관 표창 제외)



## 인사혁신처 주관으로 선발

- **(기준)** 인사혁신처 주관 대한민국 공무원상 '적극행정' 분야 (매년 4월 개최) 또는 적극행정 우수사례 경진대회(매년 11월 개최)에서 수상하는 경우
- **(혜택)** 특별승급(6급 이하)과 성과급 최고등급 부여(전 직급), 근무성적평정 시 가점 부여(5급 이하) 중 하나 부여

### 참고 : 인사혁신처 적극행정 우수공무원 선정

#### ♣ 적극행정 우수사례 경진대회('16년~) \* 매년 11월경 개최

- | 개요 | 중앙행정기관·지자체·공공기관 전체를 대상으로 경진대회 실시
- | 심사기준 | 적극성, 국민체감도, 중요도·난이도, 창의성·전문성, 확산가능성
- | 출품대상 | 관행혁신, 협업조정, 선제·창의대응 등 적극행정 우수사례 및 모범실패 사례
- | 선정절차 | 기관별 자체 심사를 통해 우수사례 1건 이상 선정·제출  
→ 서면심사/국민·전문가심사/경진대회를 거쳐 부문별 선정

#### ♣ 대한민국 공무원상('15년~)

- | 개요 | 국가 주요시책과제를 성공적으로 추진한 중앙행정기관·지자체의 우수 공무원을 발굴·포상 \* 매년 4월경 개최, '18년 기준 개인포상 80명 수여
  - | 선정절차 | 후보자 추천(기관별 자체심사를 통한 추천, 국민추천 공무원 포함) → 인사혁신처 주관 심사위원회 심사·선발 → 포상
  - | 심사기준 | 과제의 중요도·난이도, 투입한 노력 등을 종합적으로 평가
- \* 적극행정 장려를 위해 '20년부터 선발분야에 '적극행정' 분야 신설 예정



담당 : 법무담당관실 (행 1488)

# 06

## 적극행정을 했는데 결과가 좋지 않아요.... 도움을 받을 수 있을까요?

“

공익을 위해 업무를 적극적으로 처리하였으나  
책임이 발생할 경우에도 고의나 중과실이  
없는 경우 감사나 징계의결시 책임을 면제  
또는 감경받을 수 있어요

”



6. 적극행정을 했는데 결과가 좋지 않아요....  
도움을 받을 수 있을까요?

### 감사원 감사시 적극행정 면책

- (개요) 감사원 감사를 받는 공직자가 공공의 이익을 위하여 업무를 적극적으로 처리한 경우 고의나 중과실이 없는 이상 책임을 면제·감경해주는 제도
- (근거) 「감사원법」 제34조의3, 「적극행정 운영규정」 제16조 「적극행정면책 등 감사소명제도의 운영에 관한 규칙」 제5조 및 제6조

**【감사원법】 제34조의3(적극행정에 대한 면책)** ① 감사원 감사를 받는 사람이 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위하여 업무를 적극적으로 처리한 결과에 대하여 그의 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에는 이 법에 따른 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 아니한다.

② 제1항에 따른 면책의 구체적인 기준, 운영절차, 그 밖에 필요한 사항은 감사원규칙으로 정한다.

**【적극행정운영규정】 제16조(징계요구 등 면책)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 「감사원법」 제34조의3 및 「공공감사에 관한 법률」 제23조의2에 따라 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 않는다.



● **(종류)** 신청에 의한 면책, 현장 면책으로 구분

- ▶ **(신청에 의한 면책)** 실시감사 종료 후 지적사항에 대하여 소명자료를 감사원에 제출하는 등 당사자의 신청에 따라 면책 여부 검토
- ▶ **(현 장 면 책)** 감사현장에서 조기에 적극행정 여부를 판단하여 실시감사 종료 전 감사마감회의에서 면책 여부 통지

● **(면책기준)** 업무처리가 불합리한 규제 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것, 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것, 고의 또는 중대한 과실이 없을 것\*

\* 사적 이해관계 및 중대한 절차상 하자가 없을 경우 고의 또는 중과실이 없는 것으로 추정

**【적극행정면책 등 감사소명제도의 운영에 관한 규칙】**

**제5조(적극행정면책의 기준)** ① 감사원의 감사를 받는 자가 적극행정면책의 대상이 되기 위하여는 다음 각 호에서 정한 기준들을 충족하여야 한다.

1. 감사원 감사를 받는 자의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것
2. 감사원 감사를 받는 자가 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것
3. 감사원 감사를 받는 자에게 고의 또는 중대한 과실이 없을 것

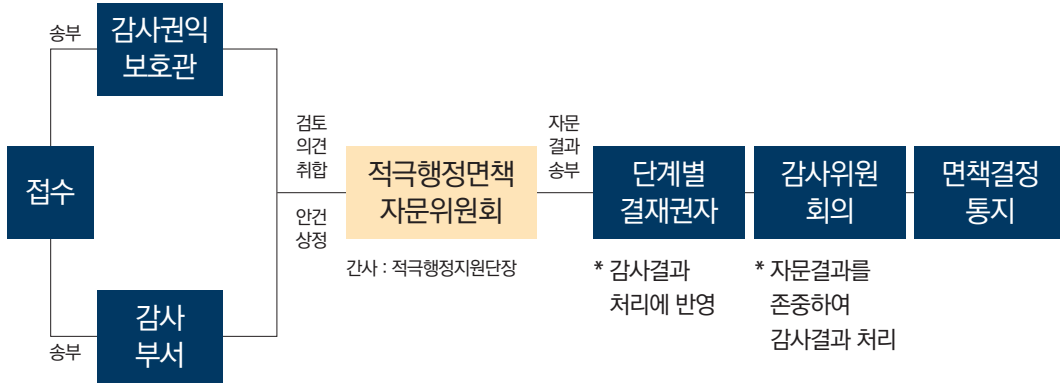
② (생략)

**제6조(고의 또는 중과실의 배제 추정)** 감사원 감사를 받는 자가 다음 각 호에서 정한 바를 모두 충족한 경우에는 제5조제1항제3호에서 정한 고의 또는 중과실이 없는 것으로 추정한다.

1. 감사원 감사를 받는 자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

● **(신청에 의한 면책 절차)** 면책신청 접수 후 외부전문가로 구성된 적극행정면책자문위원회를 개최하여 면책기준 부합 여부를 심의

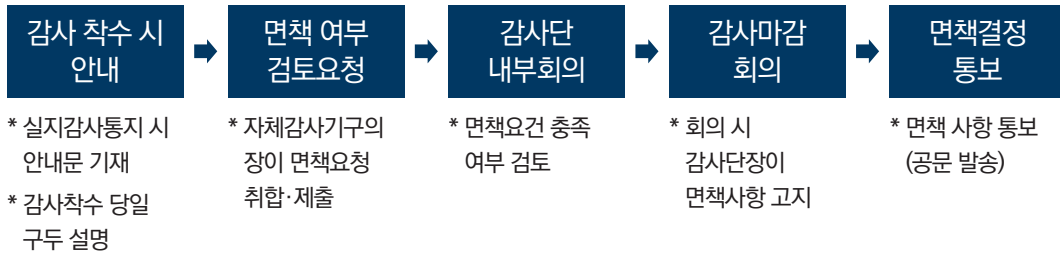
## 신청에 의한 면책 심의 절차



- **(현장 면책 절차)** 자체감사기구에서 면책 검토 요청사항을 감사단에 제출하면 감사단 내부 회의를 통해 면책요건 충족 여부 검토

※ 감사마감회의 시 감사단장이 면책 사항을 통보하여 조기 면책

## 현장 면책 심의 절차







## 자체감사 시 적극행정 면책

- (개요) 자체감사의 경우에도 면책신청이 가능
- (근거) 「공공감사에 관한 법률」 제23조의2, 「적극행정 운영규정」 제16조, 「행정안전부 자체감사에 관한 규정」

**【공공감사에 관한 법률】 제23조의2(적극행정에 대한 면책)** ① 자체감사를 받는 사람이 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위하여 업무를 적극적으로 처리한 결과에 대하여 그의 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에는 이 법에 따른 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 아니한다.

② 제1항에 따른 면책의 구체적인 기준, 운영절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**【적극행정운영규정】 제16조(징계요구 등 면책)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 「감사원법」 제34조의3 및 「공공감사에 관한 법률」 제23조의2에 따라 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 않는다.

- (기준) 면책기준은 감사원의 적극행정 면책과 동일

**【공공감사에 관한 법률 시행령】 제13조의3(적극행정에 대한 면책의 기준)** ① 자체감사를 받는 사람이 법 제23조의2에 따라 적극행정면책을 받기 위해서는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 자체감사를 받는 사람의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것
  2. 자체감사를 받는 사람이 대상 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것
  3. 삭제 <2019. 5. 14.>
  4. 자체감사를 받는 사람의 행위에 고의나 중대한 과실이 없을 것
- ② 제1항제4호의 요건을 적용하는 경우 자체감사를 받는 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 업무를 처리한 것으로 인정되는 경우에는 그 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에 해당하는 것으로 추정한다.
1. 자체감사를 받는 사람과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
  2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

- **(절차)** 자체감사시 적극행정면책을 신청하는 경우 자체감사기구의 장은 면책신청이 이유있다고 인정될 때에는 면책결정을 하고 이를 자체감사결과의 처리에 반영  
※ 면책신청이 없는 경우에도 감사결과 지적된 사항에 대해 직권으로 면책결정 가능

**【공공감사에 관한 법률 시행령】 제13조의4(적극행정에 대한 면책의 운영절차)** ① 자체감사

대상기관의 장 또는 자체감사를 받는 사람이 법 제23조의2에 따른 적극행정에 대한 면책을 받으려는 경우에는 별지 제1호서식의 적극행정면책 신청서에 적극행정면책 사유를 소명하기 위한 증거자료 등을 첨부하여 자체 감사가 종료된 후 감사기구의 장에게 제출하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 면책신청을 받은 감사기구의 장은 면책신청이 이유가 있다고 인정될 때에는 면책결정을 하고 이를 자체감사결과의 처리에 반영하여야 한다.
- ③ 감사기구의 장은 자체감사결과 지적된 사항에 대하여 직권으로 검토한 결과 법 제23조의2에 따른 적극행정에 대한 면책의 요건을 갖추었다고 인정될 때에는 제1항에 따른 면책신청이 없는 경우에도 면책결정을 할 수 있다.

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조(적극행정 면책의 운영절차 등)** ① 감사반장은 감사 중 또는 감사 종료시에 감사대상기관의 장에게 적극행정 면책제도를 별지 제3호 서식에 따라 안내하여야 한다.

- ② 감사대상기관의 장 또는 자체감사를 받는 사람이 법 제23조의2 및 영 제13조의3 내지 제13조의 4 규정에 따라 면책을 받으려는 경우에는 처분 또는 처분요구가 이루어지기 이전에 감사관에게 신청한다.
- ③ 제2항의 면책신청은 별지 제4호 서식에 의하되 감사대상기관 감사부서의 장의 의견을 첨부하고 면책사유에 해당하는 증빙자료를 구비하여 신청하여야 한다.
- ④ 감사담당자는 감사결과 감사대상자에 대하여 면책조치 할 필요성이 있다고 판단될 때에는 제2항에 따른 면책신청이 없는 경우에도 면책심사를 신청할 수 있다.
- ⑤ 제2항 또는 제4항에 따른 면책신청 사건을 처리하기 위하여 면책심의회를 두되 면책심의회는 운영과 관련하여서는 제10조를 준용한다. 다만, 심의회 사무를 처리하기 위한 간사는 감사담당관실 또는 복무감찰담당관실 소속 공무원으로 한다.
- ⑥ 면책심의회 간사는 감사결과 처분 또는 처분요구가 확정되기 전에 별지 제5호 서식에 따라 면책심사조서를 작성하여 심의회에 심사를 요구하여야 하고 심사결과를 별지 제6호 서식에 의거 기록 관리하여야 한다.



- **(고충민원 관련)** 권익위 시정권고 및 의견표명 등의 이행은 「부패방지권익위법」에 따른 조치로 적극행정 면책기준을 적용

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조(적극행정 면책의 운영절차 등) ⑦** 감사결과 지적사항이 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조, 제47조에 따른 권고 및 의견에 대한 이행일 경우 국민권익위원회의 권고 및 의견을 적극행정 면책 기준으로 적용할 수 있다.

- **(내부 운영규정 감사활용 자제)** 기관 내부 업무처리상 편의를 위해 운영 중인 각종 매뉴얼·지침이 적극행정 저해요인으로 작용하지 않도록 감사시 위법·부당 판단기준으로 활용 자제

**【행정안전부 자체감사에 관한 규정】 제11조(적극행정 면책의 운영절차 등) ⑩** 감사담당자는 감사대상기관 내부 업무처리상 편의를 위해 운영 중인 각종 매뉴얼·지침이 적극행정 저해요인으로 작용하지 않도록 감사 시 위법·부당 판단기준으로 활용을 자제하여야 한다.



담당 : 감사담당관실 (행 1140)



## 징계의결시 면제

- **(개요)** 적극행정 중 발생한 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위에 대해서는 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결을 하지 않거나 과실로 인한 비위에 대해 징계 감경 가능
- **(근거)** 「적극행정 운영규정」 제17조, 「공무원 징계령 시행규칙」

**【적극행정운영규정】 제17조(징계 등 면제)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 징계 관련 법령에 따라 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결(이하 "징계의결등"이라 한다)을 하지 않는다.

- **(요건)** 능동적으로 업무 등을 처리하고 고의·중과실이 없을 것

**【공무원 징계령 시행규칙】 제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제)** ① 제2조에도 불구하고 징계위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결(이하 "징계의결등"이라 한다)을 하지 아니한다.

1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
  2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
- ② 징계위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다.

1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

**제4조(징계의 감경)** ③ 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표 3의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.



- **(고의·중과실 배제 추정요건)** 사적 이해관계가 없고 중대한 절차상의 하자가 없는 경우는 고의·중과실이 없는 것으로 추정

**【공무원 징계령 시행규칙】 제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제)** ② 징계위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다.

1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

- **(소명절차)** 징계대상자가 징계위원회에 서면으로 의견을 제출할 수 있는 서식을 신설하면서 ‘적극행정 징계면제 사유’를 기재하여 소명할 수 있는 절차 마련

**【공무원 징계령】 제11조(심문과 진술권)** ② 징계위원회는 징계등 혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계등 혐의자는 별지 제2호의2서식의 의견서 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

- **(심의 의무화)** 적극행정 징계면제를 주장한 경우 징계위원회는 징계면제 사유에 해당하는지 여부를 반드시 심의하고, 그 결과를 의결서에 반영하여 당사자에게 통보

**【공무원 징계령】 제12조(징계위원회의 의결)** ② 제1항의 의결은 별지 제3호 서식의 징계등 의결서로 하며 서식의 이유란에는 징계등의 원인이 된 사실, 증거의 판단, 관계 법령 및 징계등 면제 사유 해당 여부를 구체적으로 밝혀야 한다.



담당 : 인사기획관실 (행 1388)

## 소송 등 지원

- 적극행정으로 인해 고소·고발 등을 당하거나 민사소송을 당할 때에는 적극행정 지원위원회의 의결을 거쳐 변호인 선임비용 등 지원
- **(고소·고발 등 형사사건)** 기소 이전 수사과정에 한하여 500만 원 이하
- **(민사소송)** 「변호사보수의 소송비용 산입에 관한 규칙」에 따른 보수액 범위



담당 : 법무담당관실 (행 1483)



## 적극행정의 반대는 소극행정, 불이익을 받을 수 있어요!

### 정의

- 적극행정 운영규정(대통령령) 제2조(정의) 2. “소극행정”이란 공무원의 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.
- 공무원 징계령 시행규칙(총리령) [별표 1] 징계기준  
“소극행정”이란 공무원의 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익침해 또는 국가 재정상의 손실이 발생하게 하는 업무행태를 말한다.

### 소극행정 유형 및 판단기준

분류	정의 및 판단기준(예시)
적당편의	<p>▶ 문제해결을 위해 노력하지 않고, 적당히 형식만 갖추어 부실하게 처리하는 행태</p> <p><b>[판단기준]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무와 관련된 중요한 정보·지식·의견 등을 파악하지 않고 처리하는 행태</li> <li>· 규정을 따르거나 고려하지 않고, 민원인 등과 타협·절충으로 대충 처리하는 행태</li> </ul>
업무태만	<p>▶ 합리적인 이유 없이 주어진 업무를 게을리 하여 불이행하는 행태</p> <p><b>[판단기준]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 특별한 사유 없이 소관업무를 처리하지 않거나 늦장 대응하는 행태</li> <li>· 민원신청·신고 등을 특별한 사유 없이 접수·처리하지 않는 행태</li> <li>· 주어진 권한과 의무를 이행하지 않는 행태</li> </ul>
탁상행정	<p>▶ 법령이나 지침 등의 변화에도 불구하고 과거 규정에 따라 업무를 처리하거나, 기존의 불합리한 업무관행을 그대로 답습하는 행태</p> <p><b>[판단기준]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 개정 법령이나 지침을 따르지 않고, 종전 지침이나 현재 규정에 부합하지 않는 전임자의 업무처리 방식을 그대로 답습하는 행태</li> <li>· 보다 효율적·효과적인 방법이 있음을 알고 있거나 알 수 있음에도 편의상 관례대로 처리하는 행태</li> <li>· 업무처리의 문제점을 인식하면서도 기존 관행을 그대로 답습하는 행태</li> </ul>
기타 관중심 행정	<p>▶ 직무권한을 이용하여 부당하게 업무를 처리하거나, 국민 편익을 위해서가 아닌 자신과 소속 기관의 이익을 위해 자의적으로 처리하는 행태</p> <p><b>[판단기준]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무처리에 따르는 비용을 국민(민원인 등)에게 떠맡기거나, 공무원이 당연히 해야 할 업무를 국민(민원인 등)이 대신 준비하거나 처리하게 하는 행태</li> <li>· 규정·예산 등을 특정인의 이익을 위하여 자의적으로 해석·활용하거나, 법·제도적 허점을 이용하여 본인의 이익을 추구하는 행태</li> <li>· 자의적인 업무처리로 국민이나 민원인에게 피해를 주는 행태</li> </ul>

## 소극행정 점검

- 본부 및 소속기관 자체감사를 통한 현장 점검을 실시하여 주기적으로 소극행정 행태를 점검
- 『소극행정 상시 신고센터\*』를 통해서도 소극행정 민원 접수

\*'19.3.22. 국민신문고에 개설

## 소극행정에 대한 조치

- 현장점검 결과 악성·상습사례에 대해서는 엄정 조치
- 소극행정 민원은 신속하고 엄정하게 조사·처리 및 사후관리 철저
- 적발된 소극행정 공무원에 대해 비위의 정도 및 고의·과실 여부를 고려하여 징계 등 조치

### 징계양정기준(공무원 징계령 시행규칙 별표1)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의	비위의 정도가 심하고 중과실 / 비위의 정도가 약하고 고의	비위의 정도가 심하고 경과실 / 비위의 정도가 약하고 중과실	비위의 정도가 약하고 경과실
1. 성실 의무 위반				
다. 부작위·직무태만(라목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등 - 정직	감봉 - 견책
라. 소극행정	파면	파면 - 해임	강등 - 정직	감봉 - 견책





## 07

## 적극행정, 더 궁금하다면?

## ‘적극행정 상담센터’를 활용하세요!

- 실무 직원들의 적극행정 실행지원을 위하여 ‘적극행정 상담센터’를 적극행정전담부서(법무담당관실) 內 설치  
\* 전화(행 1488), 방문, 이메일 등을 통하여 상담
- 적극적 의사결정, 적극행정 우수사례(우수공무원) 추천, 적극행정 징계 및 소송 지원, 적극행정 아이디어 발굴, 적극행정 장애요인 해결 등 적극행정 전반에 관한 상담

## 적극행정 관련 사이트 및 기관

- ‘적극행정 올림’(인사혁신처) : 적극행정에 관해 국민과 공무원들에게 유용하고 다양한 정보와 홍보콘텐츠 제공  
\* <http://www.mpm.go.kr/proactivePublicService>
- ‘국민신문고-소극행정 신고센터’(국민권익위원회) : 국민이 소극행정을 하는 공무원에 대하여 신고할 수 있는 창구  
\* <https://www.epeople.go.kr/jsp/user/pc/cvreq/UPcPassCvreqForm.paid?flag=P>
- ‘내고장알리미-중앙부처 법령 유권해석’(행정안전부) : 중앙행정기관의 법령 유권해석 사례를 DB로 구축하여 공개  
\* <https://www.laiis.go.kr/lips/nya/lrn/localRegulationList.do>

# 부록

## 적극행정 관련 법령

1. 적극행정 운영규정
2. 적극행정면책 등 감사소명제도의 운영에 관한 규칙
3. 행정안전부 적극행정 지원위원회 운영규정
4. 행정안전부 자체감사에 관한 규정



# 적극행정 운영규정

[시행 2019. 8. 6] [대통령령 제30016호, 2019. 8. 6, 제정]

인사혁신처(인사혁신기획과) 044-201-8331

**제1조(목적)** 이 영은 행정부 소속 국가공무원의 적극행정을 장려하고 소극행정을 예방·근절하는 등 국민에게 봉사하는 공직문화를 조성함으로써 국가 경쟁력의 강화와 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “적극행정”이란 공무원이 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
2. “소극행정”이란 공무원이 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.
3. “중앙행정기관”이란 「정부조직법」 제2조제2항에 따른 부·처·청과 국무조정실, 방송통신위원회, 공정거래위원회, 금융위원회, 국민권익위원회 및 원자력안전위원회를 말한다.

**제3조(다른 법령과의 관계)** 행정부 소속 국가공무원의 적극행정에 관하여 다른 법령에 규정된 것을 제외하고는 이 영에 따른다.

**제4조(중앙행정기관의 장의 책무)** ① 중앙행정기관의 장은 소속 공무원의 소극행정을 예방·근절하고 적극행정을 활성화하기 위해 노력해야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 「행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정」 제10조제2항에 따라 위임전결사항을 정하는 경우에는 공무원의 적극적인 업무수행에 미치는 영향, 국민생활에 미치는 파급효과, 이해관계의 충돌 등 정책이나 제도의 영향력과 중요성을 고려해야 한다.

**제5조(의견 제시 요청)** ① 「공공감사에 관한 법률 시행령」 제12조제1항에 따른 자체감사 대상기관의 장(이하 “자체감사 대상기관의 장”이라 한다)은 소속 공무원이 인가·허가·등록·신고 등과

관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 「공공감사에 관한 법률」 제2조제6호에 따른 감사기구의 장(이하 "감사기구의 장"이라 한다)에게 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 의견 제시 요청을 받은 감사기구의 장이 사안이 중대하거나 둘 이상의 기관이 관련되어 있는 등의 사유로 의견을 제시하기 곤란한 경우에는 해당 감사기구의 장이 소속된 중앙행정기관의 장이 감사원에 제1항에 따른 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

**제6조(전담부서의 지정)** 중앙행정기관의 장은 해당 기관의 적극행정 추진에 관한 사항을 총괄·조정하는 적극행정 책임관과 전담부서를 지정해야 한다.

**제7조(적극행정 실행계획의 수립 등)** ① 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 사항을 포함하는 적극행정 실행계획을 매년 수립·시행해야 한다.

1. 적극행정 추진 과제의 발굴 및 시행에 관한 사항
2. 적극행정 우수공무원 선발 및 우대에 관한 사항
3. 적극행정 관련 교육 및 확산에 관한 사항
4. 제5조제1항 및 제2항에 따른 의견의 제시(이하 "사전컨설팅"이라 한다)와 제16조·제17조에 따른 적극행정 면책제도의 운영에 관한 사항
5. 소극행정 예방, 근절 및 점검에 관한 사항
6. 그 밖에 적극행정 장려를 위해 필요한 사항

② 인사혁신처장은 중앙행정기관의 장에게 적극행정 실행계획과 그 성과에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

③ 인사혁신처장은 중앙행정기관의 적극행정 추진사항을 정기적으로 평가하고, 평가 결과에 따라 우수기관 또는 우수공무원에 대해 표창을 수여하거나 포상금을 지급할 수 있다.

④ 인사혁신처장은 제3항에 따른 평가 결과를 국무회의에 보고해야 한다.

⑤ 인사혁신처장은 제3항에 따른 평가 결과를 바탕으로 공식사회의 적극행정 문화를 조성하기 위한 교육과 홍보 사업을 추진할 수 있다.

**제8조(적극행정 관련 교육)** ① 중앙행정기관의 장은 소속 공무원을 대상으로 적극행정 관련 교육을 연 1회 이상 실시해야 한다.

② 「공무원 인재개발법」 제3조에 따른 국가공무원인재개발원장 및 같은 법 제4조에 따른 전문교육훈련기관의 장은 적극행정 관련 교육프로그램을 개발하도록 노력해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 적극행정 관련 교육의 실시 및 교육프로그램의 개발에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.



**제9조(적극행정 법제)** ① 중앙행정기관의 장은 정책이나 제도를 시행하기 위해 입법조치가 필요한 경우로서 그 내용이 법률로 정하지 않아도 될 사항인 경우에는 대통령령, 총리령 및 부령을 제정 또는 개정해야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 소관 법령이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 적극 검토하여 신속하게 정비할 추진해야 한다.

1. 「법제업무 운영규정」 제24조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 같은 조 제2항에 따라 법제처장이 통보한 법령정비안을 검토한 결과 정비가 필요하다고 인정되는 경우
2. 그 밖에 기술 또는 환경의 변화로 법령의 개선이 필요하거나 공공의 이익을 실현하기 위해 신속한 정비가 필요하다고 인정되는 경우

③ 중앙행정기관의 장은 정책을 집행하는 과정에서 법령을 해석할 때에는 법령의 범위에서 적극적으로 공공의 이익을 실현할 수 있도록 해야 하며, 법령의 취지를 벗어나 국민의 권리를 제한하거나 새로운 의무를 부과해서는 안 된다.

④ 법제처장은 제1항에 따른 법령 입안의 기준과 제3항에 따른 법령 해석의 원칙에 대한 기준을 마련하여 중앙행정기관에 전파해야 한다.

⑤ 법제처장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 법제업무를 적극적으로 수행한 중앙행정기관을 선정하여 포상할 수 있다.

**제10조(적극행정 법제 지원)** 법제처장은 중앙행정기관이 적극행정을 추진하는 과정에서 법령의 입안, 정비 및 해석 등에 관하여 자문이나 상담, 교육 등을 요청하는 경우에는 신속하게 필요한 지원을 해야 한다.

**제11조(적극행정 지원위원회)** 중앙행정기관의 장의 적극행정 추진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위해 중앙행정기관에 적극행정 지원위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

1. 제7조에 따른 적극행정 실행계획의 수립에 관한 사항
2. 제13조에 따라 공무원이 위원회에 직접 의견 제시를 요청한 사항
3. 제14조에 따른 적극행정 우수공무원 선발 및 우수사례 선정에 관한 사항
4. 자체감사 대상기관의 장이 제5조제1항에 따라 의견 제시를 요청한 내용이 국민생활에 미치는 영향이 크거나 여러 이해관계자와 관련되는 등 신중한 검토가 필요하여 감사기구의 장이 자문을 요청한 사항
5. 그 밖에 적극행정 과제 발굴 등 적극행정 관련 정책의 수립·추진에 관한 사항

**제12조(위원회의 구성 및 운영)** ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이상 15명 이하의 위원으로 성별을 고려하여 구성한다. 이 경우 위원의 2분의 1 이상은 민간위원으로 한다.

② 위원회의 위원장은 해당 중앙행정기관의 차관급 공무원(해당 중앙행정기관의 장이 차관급

공무원인 경우에는 부기관장인 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 이에 상당하는 공무원을 말한다) 또는 민간위원 중에서 중앙행정기관의 장이 정한다.

③ 위원회의 위원은 해당 중앙행정기관의 업무에 대한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 및 관계 공무원 중에서 중앙행정기관의 장이 임명하거나 위촉하되, 공공부문 또는 민간부문의 감사부서에서 근무하고 있거나 근무한 경력이 있는 사람을 포함해야 한다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

**제13조(위원회에 대한 의견 제시 요청)** 공무원은 인가·허가·등록·신고 등과 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회에 직접 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

**제14조(적극행정 우수공무원 선발 등)** ① 중앙행정기관의 장은 반기별로 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원을 적극행정 우수공무원으로 선발해야 한다.

1. 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 창출한 공무원
2. 창의적·도전적인 정책을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 공무원
3. 그 밖에 적극적인 업무태도로 소속 공무원에게 모범이 되는 공무원

② 인사혁신처장은 매년 적극행정 우수사례 경진대회를 개최하고, 이를 통해 선정된 우수기관 또는 우수공무원에게 표창을 수여하거나 포상금을 지급할 수 있다.

③ 제1항에 따른 우수공무원의 선발 및 제2항에 따른 우수사례 경진대회의 실시 등에 관한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

**제15조(인사상 우대 조치 등)** ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발 또는 선정된 우수공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1. 「공무원임용령」 제35조의2제1항제2호에 따른 특별승진임용
2. 「공무원임용령」 제35조의3제1항에 따른 대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축
3. 「공무원임용령」 제35조의4제3항제2호에 따른 근속승진기간 단축
4. 「공무원보수규정」 제16조제1항제2호에 따른 특별승급
5. 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2에 따른 성과상여금 또는 「공무원보수규정」 제39조에 따른 성과연봉 최고등급 부여. 이 경우 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제6항에 따라 특별성과가산금을 함께 지급할 수 있으며, 같은 항에도 불구하고 근무성적이나



업무실적 등이 우수한 상위 2퍼센트 이내에 해당하지 않는 공무원에 대해서도 지급할 수 있다.

6. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조에 따른 가점 부여

7. 「국가공무원 복무규정」 제20조제12항에 따른 포상휴가

8. 그 밖에 희망 부서로의 전보, 교육훈련 우선 선발 등 인사혁신처장이 정하는 인사상 우대 조치

② 제14조제2항에 따른 적극행정 우수사례 경진대회에서 국무총리 표창 이상의 포상을 받은 공무원을 제1항제1호에 따라 특별승진임용할 때에는 계급별 또는 직급별 정원을 초과하여 임용할 수 있으며, 정원과 현원이 일치할 때까지 그 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 본다. 이 경우 특별승진임용의 절차 및 운영 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

③ 인사혁신처장은 중앙행정기관의 장이 제14조에 따라 선발 또는 선정된 우수공무원에 대해서 제1항 및 제2항에 따른 인사상 우대 조치를 이행했는지를 점검하고 개선을 권고할 수 있다.

**제16조(징계요구 등 면책)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 「감사원법」 제34조의3 및 「공공감사에 관한 법률」 제23조의2에 따라 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 않는다.

② 공무원이 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 제1항에 따른 면책 요건을 충족한 것으로 추정한다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 감사기구의 장이 사전컨설팅을 하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

**제17조(징계 등 면제)** ① 공무원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 징계 관련 법령에 따라 징계의결 또는 징계부가금 부과결(이하 “징계의결등”이라 한다)을 하지 않는다.

② 공무원이 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계 관계 법령에 따라 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 감사기구의 장이 사전컨설팅을 하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

③ 공무원이 제13조에 따라 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 공무원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

④ 「공무원 징계령」 제2조제1항에 따른 징계위원회는 징계의결등이 요구된 공무원이 적극행정



추진에 따라 발생한 비위임을 주장할 경우에는 징계 관계 법령에 따라 이를 고려하여 심의하고 그 결과를 징계 및 징계부가금(이하 "징계등"이라 한다) 의결서에 구체적으로 밝혀야 한다.

**제18조(적극행정 추진 공무원에 대한 지원)** ① 중앙행정기관의 장은 「국가를 당사자로 하는 소송에 관한 법률 시행령」 제12조제1항에 따라 구상권행사 여부에 대한 의견을 제출할 때에는 해당 공무원의 적극행정 추진에 따른 결과인지 여부를 명시해야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 변호사 등 법률 전문가의 도움을 받을 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

1. 징계의결등의 요구를 받아 제17조에 따른 징계등 면제 요건 충족 여부 등에 대해 소명이 필요한 경우
2. 적극행정 추진에 따른 행위로 형사 고소·고발 등을 당해 기소 전 수사 단계에 있는 경우
- ③ 중앙행정기관의 장은 소속 공무원이 적극행정 추진으로 인해 민사상 책임과 관련된 소송을 수행할 경우에는 소송대리인 선임 등 소송수행에 필요한 지원을 할 수 있다.
- ④ 「공무원 징계령」 제7조제1항에 따라 징계의결등의 요구권을 가진 사람(이하 "징계의결등 요구권자"라 한다)은 같은 조 제7항에 따라 공무원 징계의결등 요구서 사본을 징계등 혐의자에게 송부하는 경우로서 징계의결등의 대상 행위가 적극적인 규제개선을 위한 직무집행으로 인해 발생한 경우에는 「중소기업기본법」 제23조제4항에 따라 중소기업 ombudsman이 징계 감경 또는 면제를 건의할 수 있다는 사실을 징계등 혐의자에게 안내해야 한다.

**제19조(소극행정 예방 및 근절)** 징계의결등 요구권자는 소속 공무원의 소극행정이 발생한 경우 징계 관계 법령에 따라 징계의결등을 요구하는 등 필요한 조치를 해야 한다.

**제20조(소극행정 예방 지원)** ① 인사혁신처장은 중앙행정기관의 장에게 소극행정 예방 및 근절을 위해 취한 조치 및 이와 관련된 자료의 제출을 요구할 수 있다.

② 인사혁신처장과 중앙행정기관의 장은 소극행정 예방 및 근절 등을 위한 교육과 홍보 사업을 추진할 수 있다.

**부칙** 〈제30016호, 2019. 8. 6.〉

이 영은 공포한 날부터 시행한다.





# 적극행정면책 등 감사소명제도의 운영에 관한 규칙

[시행 2019. 7. 15] [감사원규칙 제318호, 2019. 7. 15, 일부개정]

감사원(법무담당관) 02-2011-2281

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규칙은 「감사원법」 제34조의3에서 규정하는 적극행정면책을 위한 구체적인 적용 기준과 운영에 필요한 절차를 정하고, 감사원의 감사결과 처리에 대한 감사대상 기관, 관련자 및 이해관계자의 의견 또는 지적내용에 대한 소명자료 제출 및 처리 절차 등을 정함으로써 일하는 공직 분위기를 조성하고 감사결과 처리의 투명성과 절차적 정당성을 제고함을 목적으로 한다. <개정 2016. 6. 30.>

**제2조(정의)** 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. <개정 2016. 6. 30., 2019. 7. 15.>

1. “적극행정”이란 감사원 감사를 받는 자가 불합리한 규제를 개선하거나 공익사업을 추진하는 등 공공의 이익을 증진하기 위하여 성실하고 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
2. “적극행정면책”이란 감사원 감사를 받는 자가 고의 또는 중과실 없이 적극적으로 업무를 처리한 결과에 대하여 「감사원법」에 따른 불이익한 처분요구를 하지 않는 등 그 책임을 면제하는 것을 말한다.
3. “감사원 감사를 받는 자”란 제4조에서 정한 감사대상 기관과 그 감사대상 기관에 소속된 공무원(공무를 위탁받은 사인을 포함한다. 이하 같다.) 또는 그에 소속된 임직원 등을 말한다.
4. 제2호에서 “「감사원법」에 따른 불이익한 처분요구”란 「감사원법」 제32조제1항의 징계요구, 같은 조 제8항의 문책요구, 같은 조 제9항의 해임요구, 같은 법 제33조제1항의 주의요구(주의사항에는 기관에 대한 주의를 포함한다) 등을 말한다.
5. “감사소명제도”란 감사원에서 처리 중인 감사결과와 처리에 대하여 감사원 감사를 받는 자

- 및 이해관계자가 적극행정면책의 신청 등을 포함한 지적사항에 대한 의견 또는 소명자료를 제출하면 감사원에서 이를 검토하여 처리하는 절차 등의 제도를 말한다.
6. “감사소명자료”란 감사원에서 처리 중인 감사결과에 대하여 감사대상기관, 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자가 감사원에 제출하는 지적사항에 대한 의견 또는 소명자료 등을 말한다.
  7. 제5호 및 제6호에서 “이해관계자”란 현재 실시 중이거나 처리 중인 감사결과로 인하여 신분상 또는 재산상 불이익을 받게 되는 사람 및 법인(국가·지방자치단체와 지방자치단체 조합을 포함한다)과 법인격이 없는 사단·재단 또는 그 밖의 단체를 말한다.
  8. “소극행정”이란 공무원의 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.

## 제2장 적극행정면책

**제3조(적극행정면책의 범위)** ① 이 규칙에서 정한 것은 감사원의 감사대상 업무 전반에 걸쳐 적용된다. <개정 2016. 6. 30.>

② 국가적인 경제난 극복을 위한 정책의 수립 또는 집행과 직접적으로 관련된 업무처리 및 불합리한 규제개선과 관련한 업무처리에 대해서는 관련된 모든 정상(情狀)을 더욱 심도 있게 검토하여 면책 여부를 결정한다. <개정 2016. 6. 30.>

[제목개정 2016. 6. 30.]

**제4조(면책 대상자)** 이 규칙에 따른 면책은 「감사원법」 제22조부터 제24조까지 등에 규정된 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등 모든 감사대상기관과 그에 소속된 공무원 또는 임직원 등에게 적용된다. <개정 2016. 6. 30.>

**제5조(적극행정면책의 기준)** ① 감사원의 감사를 받는 자가 적극행정면책의 대상이 되기 위하여는 다음 각 호에서 정한 기준들을 충족하여야 한다.

1. 감사원 감사를 받는 자의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것
  2. 감사원 감사를 받는 자가 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것
  3. 감사원 감사를 받는 자에게 고의 또는 중대한 과실이 없을 것
- ② 제1항에도 불구하고 감사원의 감사를 받는 자가 감사원이나 자체감사기구에 사전컨설팅을 신청하여 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 제1항의 기준을 충족한 것으로 추정한다.



다만, 감사원 감사를 받는 자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있는 등 특별한 사유가 있어 적극행정면책 하는 것이 부적절한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2018. 12. 13.]

**제6조(고의 또는 중과실의 배제 추정)** 감사원 감사를 받는 자가 다음 각 호에서 정한 바를 모두 충족한 경우에는 제5조제1항제3호에서 정한 고의 또는 중과실이 없는 것으로 추정한다.

1. 감사원 감사를 받는 자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

[전문개정 2018. 12. 13.]

**제7조(유의사항)** 적극행정 면책제도는 감사과정에서 성실하고 적극적으로 일하는 공무원 등에 대한 불이익한 처분요구 등을 신중하게 하려는 취지의 제도로서, 감사를 느슨하게 하거나 감사 실시를 면제하는 등의 제도로 운영되거나 오해되어서는 아니 된다. <개정 2016. 6. 30.>

## 제3장 감사소명자료의 제출 및 처리

**제8조(소명자료의 제출)** ① 감사대상기관의 장 또는 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자는 실시 감사(實地監査)가 종료한 후 감사원의 지적사항에 대하여 이 규칙에 따른 적극행정면책 신청 등 소명자료를 제출하려는 경우에는 별지 서식의 감사 관련 소명서를 작성하여 소명자료와 함께 감사원에 제출하여야 한다. <개정 2016. 6. 30.>

② 적극행정면책 신청을 하려는 자는 제1항의 감사 관련 소명서에 별지 서식 별첨에 따른 적극행정면책 사유서를 작성하여 감사원에 제출하여야 한다. <개정 2016. 6. 30.>

③ 감사원은 조세(관세, 지방세를 포함한다)의 부과·징수와 관련한 시정요구를 할 때에는 시정 요구 전에 이해관계자에게 서면(전자문서를 포함한다)으로 감사소명제도를 안내하여야 한다. 다만, 서면으로 안내하기 불가능하거나 이해관계자가 서면 안내를 원하지 않는 경우 등 특별한 사유가 있는 경우에는 전화, 휴대전화를 이용한 문자전송, 팩시밀리 또는 전자우편 등의 방법으로 안내할 수 있다. <신설 2017. 2. 20.>

**제9조(소명자료의 접수 및 처리)** ① 감사원은 감사소명자료를 접수한 경우에는 이를 검토·처리 하여야 한다. <개정 2016. 6. 30.>

② 감사원은 감사소명자료를 검토한 결과 이유가 있다고 인정되는 경우에는 적극행정면책을 하는 등 감사결과의 처리에 반영하여야 한다. <개정 2016. 6. 30.>

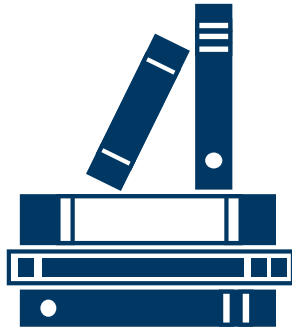
**제10조(대리인 또는 대표자의 선임)** ① 감사대상기관, 감사원 감사를 받는 자 및 이해관계자는 법률에 따라 대리인의 자격을 가진 자를 대리인으로 선임할 수 있으며, 대리인을 선임하였을 때에는 별지 서식의 감사 관련 소명서에 대리권을 증명할 수 있는 위임장을 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2016. 6. 30.>

② 감사결과 지적사항에 대하여 공동으로 이해관계를 가진 자들은 전체를 대표할 대표자를 선임하거나 또는 연명으로 감사원에 소명자료를 제출할 수 있다.

**제11조(직권에 의한 면책)** 감사원은 감사결과 지적된 사항에 대하여 직권으로 검토한 결과 적극 행정면책이 필요하다고 인정할 때에는 제8조에 따른 면책 신청이 없는 경우에도 면책처리를 할 수 있다. <개정 2016. 6. 30.>

**제12조(적극행정면책 통보)** 감사원은 제8조의 면책 신청에 대하여 면책처리하기로 결정한 사항 또는 제11조에 따라 직권으로 검토하여 책임을 묻지 않기로 결정한 사항에 대해서는 책임을 묻지 않기로 한 사실을 감사대상기관의 장에게 통보하여야 한다. <개정 2016. 6. 30.>

**제13조(소명자료의 제출자에 대한 통지)** 감사원은 지적사항에 대하여 제출한 소명자료를 검토한 결과 소명사유가 이유 있다고 인정하여 불문처리한 경우에는 그 결과를 소명자료를 제출한 자에게 통지하여야 한다. 다만, 소명자료가 이유 없다고 인정하여 처분요구를 한 경우에는 처분 요구의 시행으로 통지를 갈음한다. <개정 2016. 6. 30.>





# 행정안전부 적극행정 지원위원회 운영규정

[시행 2019. 9. 9.] [행정안전부훈령 제105호, 2019. 9. 9. 제정.]

행정안전부(법무담당관), 044-205-1489

**제1조(목적)** 이 규정은 「적극행정 운영규정」제11조에 따라 행정안전부 적극행정 지원위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(설치)** 행정안전부에 행정안전부 적극행정 지원위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

**제3조(기능)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 행정안전부의 적극행정 실행 계획의 수립에 관한 사항
2. 행정안전부의 적극행정 우수공무원 선발 및 우수사례 선정에 관한 사항
3. 사전 컨설팅의 내용이 국민생활에 미치는 영향이 크거나 다수 이해관계자와 관련되는 등 신중한 검토가 필요하다고 판단되어 감사관이 자문을 요청한 사항
4. 적극행정을 추진함에 있어 공무원 단독으로 적극적인 의사결정이 어려운 사항. 다만, 책임 회피 등을 목적으로 위원회에 상정하는 사항은 제외한다.
5. 적극행정공무원의 소송 등 지원에 관한 사항
6. 그 밖에 부내 적극행정 정책의 수립·추진에 관한 사항

**제4조(구성)** ① 위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성하되, 이 중 2분의 1 이상은 민간위원으로 한다.

② 위원장은 행정안전부 차관이 된다.

③ 정부위원은 정책기획관, 인사기획관, 감사관, 지방행정정책관, 안전관리정책관이 된다.

④ 민간위원은 행정안전부 소관 업무에 관하여 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 행정안전부 장관이 위촉하되, 공공부문 또는 민간부문의 감사부서에서 근무한 경력이 있는 사람을 포함하여야 한다.

⑤ 정부위원의 경우 과장급 이상의 관계공무원을 대리출석 시킬 수 있으며, 이 경우 대리출석한

공무원은 의결권한을 가진다.

⑥ 위원회에 상정할 안전의 사전검토 등을 위해 정부위원이 속한 부서의 과장급 공무원 등으로 실무위원회를 둘 수 있으며, 그 밖에 필요한 사항은 위원장이 정한다.

**제5조(위원의 임기)** ① 정부위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 한다.

② 민간위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 결원에 따라 새로 위촉되는 민간위원의 임기는 전임위원의 잔임 기간으로 한다.

③ 민간위원은 임기가 끝나더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행할 수 있다.

**제6조(위원의 해촉)** 행정안전부 장관은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 중에도 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝힌 경우

**제7조(위원장의 직무)** ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 운영과 업무에 관한 사항을 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

**제8조(간사)** ① 위원회에 간사를 두되, 간사는 적극행정 책임관이 된다.

② 간사는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 위원회 안전의 준비, 작성, 배부 및 심의결과 보고 등 회의운영에 관한 사항
2. 그 밖에 위원장이 위임하는 사항

**제9조(개회 및 의결정족수 등)** ① 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 사전컨설팅 등을 심의하는 경우 해당 부서의 정부위원은 당해 안전에 대해 발언할 수 있으나 의결에 참여할 수 없다.

③ 심의·의결에서 제외되는 위원은 재적위원 수의 계산에서 제외한다.

**제10조(회의의 운영)** ① 간사는 회의를 소집하고자 할 때에는 회의의 일시·장소 및 부의사항을 정하여 회의개최일 5일 전까지 각 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그러하지 아니하다.



② 회의는 대면회의를 원칙으로 한다. 다만, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 서면회의로 할 수 있다.

③ 위원회는 심의와 관련하여 관계공무원, 이해관계인 및 관련전문가로 하여금 위원회에 출석하여 발언하게 할 수 있으며, 필요한 자료를 제출하게 할 수 있다.

**제11조(위원의 제척·기피·회피)** ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 사안의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 위원과 민법 제777조에 따른 친족 관계에 있거나 있었던 자가 당해 사안의 직접적 이해당사자 또는 직접적 이해단체의 대표자이거나 대표자이었던 경우
  2. 위원이 당해 사안의 직접적 이해단체에 소속되어 있는 경우
  3. 위원이 당해 사안과 관련하여 직접적 이해당사자 또는 직접적 이해단체의 비용으로 연구·조사·자료수집·발표 등 이와 유사한 업무를 수행하고 있거나 최근 1년 이내에 수행한 경우
- ② 당해 사안의 관계공무원 또는 이해당사자는 위원에게 공정을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며, 위원장은 기피여부를 결정한다.
- ③ 위원이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하거나 공정한 심의를 하기 어려운 사정이 있는 때에는 당해 사안에 대하여 심의·의결을 회피할 수 있다.

**제12조(비밀보호)** 위원은 위원회 활동과 관련해 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

**제13조(수당 등의 지급)** 위원회 회의 또는 관련 회의에 참석한 민간위원, 이해관계인 및 외부전문가에게는 예산의 범위 내에서 수당, 여비 등 필요한 경비를 지급할 수 있다.

**제14조(보칙)** 이 규정에 정한 것 이외에 위원회 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원장이 정한다.

**부칙** 〈제105호, 2019. 9. 9.〉

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.







1. 종합감사 : 자체감사 대상기관의 주기능·주임무 및 조직·인사·예산 등 업무 전반의 적법성·타당성 등을 점검하기 위하여 실시하는 감사
2. 특정감사 : 특정한 업무·사업·자금 등에 대하여 문제점을 파악하여 원인과 책임 소재를 규명하고 개선대책을 마련하기 위하여 실시하는 감사
3. 재무감사 : 예산의 운용실태 및 회계처리의 적정성 여부 등에 대한 검토와 확인을 위주로 실시하는 감사
4. 성과감사 : 특정한 정책·사업·조직·기능 등에 대한 경제성·능률성·효과성의 분석과 평가를 위주로 실시하는 감사
5. 복무감사 : 자체감사 대상기관에 속한 사람의 복무의무 위반, 비위 사실, 근무실태 점검 등을 목적으로 실시하는 감사

6. 일상감사 : 주요 업무 집행에 앞서 그 업무의 적법성·타당성을 점검·심사하는 감사

② 제1항제1호의 종합감사는 감사대상기관별로 3년마다 실시하는 것을 원칙으로 하고 제6호에 따른 일상감사의 대상·기준 및 절차 등에 관한 세부사항은 장관이 따로 정한다. 다만, 일상감사에서 규제 관련 사전컨설팅 감사(이하 "사전컨설팅 감사"라 한다)에 대해서는 이 훈령에서 정한 바에 따른다.

③ 제3조제2호, 제3호의 감사대상기관은 본 조 제1항제5호, 제6호(사전컨설팅 감사는 제외한다)는 적용하지 아니한다.

**제5조(감사반 편성)** ① 감사를 실시하고자 할 때에는 그 때마다 감사반을 편성하여야 하며 감사반은 감사반장과 감사반원으로 구성한다.

② 감사반장은 감사담당관, 복무감찰담당관, 감사관실 소속 서기관 또는 사무관으로 하고, 감사반원은 감사관실 소속 공무원으로 함을 원칙으로 한다. 다만, 감사의 성질상 필요하다고 인정하는 경우에는 다른 부서의 공무원을 감사반에 참여시킬 수 있다.

③ 감사관은 전문지식이나 실무경험 등이 요구되는 분야를 감사할 때에는 외부 전문기관 또는 외부 전문가의 자문을 받거나 필요한 경우 감사에 참여시킬 수 있다.

④ 제3항에 따라 감사에 참여하는 외부 전문가에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등 필요한 경비를 지급할 수 있다.

**제6조(비밀유지 의무)** 감사관 및 감사담당자와 그 직에 있었던 자, 제5조제2항 및 제3항에 따라 감사에 참여한 다른 부서의 공무원과 외부 전문가는 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

**제7조(감사담당자 등의 회피 등)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 감사수행의 독립성을 유지하기 어렵다고 판단될 때에는 감사관은 장관에게, 감사담당자는 감사관에게 지체 없이

보고하여야 한다.

1. 본인, 본인의 직계 존속·비속, 배우자 및 배우자의 직계 존속·비속의 금전적 이해와 직접적인 관련이 있는 경우
  2. 4촌 이내의 친족(「민법」제767조에 따른 친족을 말한다. 이하 같다)이 직무관련자인 경우
  3. 감사대상이 되는 기관, 부서 또는 업무와 관련된 주요 의사결정과정에 직·간접적으로 관여한 경우
  4. 그 밖에 공정한 감사수행이 어려운 특별한 사정이 있는 경우
- ② 장관 또는 감사관은 제1항에 따른 보고를 받거나 감사담당자 등이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당한다고 인정하는 경우에는 해당 감사담당자 등을 감사에서 제외하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ③ 장관 또는 감사관은 감사담당자 등이 감사 직무 수행에 있어 감사 중에 발견한 위법·부당한 사실을 축소·은폐하거나 현저히 온정적 처리를 한 경우에는 지체 없이 감사 직무에서 배제 하여야 한다.

**제8조(감사결과와 처리)** ① 감사관은 감사결과 발견된 위법 또는 부당한 사항이나 개선이 필요한 사항 등에 대해서 다음 각 호의 기준에 따라 처리하여야 한다.

1. 변상명령 : 「회계관계직원 등의 책임에 관한 법률」이 정하는 바에 따라 변상책임이 있는 경우
2. 징계 또는 문책 : 「국가공무원법」과 그 밖의 법령에 규정된 징계 또는 문책사유에 해당하거나 정당한 사유 없이 자체감사를 거부하거나 자료의 제출을 게을리 한 경우
3. 시정 : 감사 결과 위법 또는 부당하다고 인정되는 사실이 있어 추정·회수·환급·추급 또는 원상복구 등이 필요하다고 인정되는 경우
4. 주의 : 감사 결과 위법 또는 부당하다고 인정되는 사실이 있으나 그 정도가 징계 또는 문책 사유에 이르지 아니할 정도로 경미하거나, 감사대상기관 또는 부서에 대한 제재가 필요한 경우
5. 경고 : 감사 결과 위법 또는 부당하다고 인정되는 사실이 있으나 그 정도가 징계 또는 문책 사유에 이르지 아니할 정도로 경미하나 비위의 정도가 주의 보다 중하여 위법 또는 부당한 업무처리담당자 등에 대한 제재가 필요한 경우
6. 개선 : 감사 결과 법령상·제도상 또는 행정상 모순이 있거나 그 밖에 개선할 사항이 있다고 인정되는 경우
7. 권고 : 감사 결과 문제점이 인정되는 사실이 있어 그 대안을 제시하고 감사대상기관의 장 등으로 하여금 개선방안을 마련하도록 할 필요가 있는 경우
8. 통보 : 감사 결과 비위 사실이나 위법 또는 부당하다고 인정되는 사실이 있으나 제2호부터 제6호까지의 요구를 하기에 부적합하여 각 기관 또는 부서에서 자율적으로 처리할 필요가 있다고 인정되는 경우
9. 고발 : 감사 결과 범죄 혐의가 있다고 인정되는 경우



10. 현지조치 : 감사결과 경미한 지적사항으로 감사기간 중 현지에서 시정 또는 주의조치가 가능할 때에는 현지 시정조치 할 수 있다.

② 제1항제4호, 제5호에 따른 주의·경고를 할 때에는 처분대상자에게 별지 제1호 서식의 주의·경고장을 교부하고 주의·경고처분 현황을 별지 제2호 서식에 의거 기록 관리하여야 하며, 제9호에 따른 고발을 하고자 할 때에는 「공무원의 직무 관련 범죄 고발지침」과 「행정안전부 공무원 행동강령」에 따라 엄정하게 처리하여야 한다.

③ 제1항의 처분 또는 처분요구를 할 때에는 합법성, 경제성, 효율성, 효과성, 형평성 등을 종합적으로 검토하여 비위의 종류와 정도에 상응하는 처분 또는 처분요구가 이루어지도록 하여야 한다.

④ 감사대상자가 자발적으로 비위에 연루된 사실을 신고한 경우에는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 그 협조 정도 등 여러 가지 정상을 고려하여 처분을 감경할 수 있다.

**제9조(처분심의회)** ① 제8조에 따른 감사 결과의 처리를 위하여 감사담당관실, 복무감찰담당관실에 감사담당관 또는 복무감찰담당관을 위원장으로 하는 각각의 처분심의회를 둔다.

② 처분심의회는 감사담당관실 또는 복무감찰담당관실 서기관 또는 사무관을 위원으로 하여 위원장을 포함하여 5명에서 7명으로 구성하고 심의회 사무를 처리하기 위하여 감사담당관실 또는 복무감찰담당관실 소속 공무원을 간사로 둔다.

③ 처분심의회는 감사결과 조치와 관련한 사항을 심의한다.

**제10조(재심의심의회)** ① 자체감사 대상기관의 장 또는 「행정안전부와 그 소속기관 직제」제4조의 각 실·국·관·과장이 법 제25조 및 영 제15조에 따라 신청한 재심의 사건을 심리·처리하기 위하여 감사관을 위원장으로 하는 재심의심의회를 둔다.

② 재심의심의회는 감사담당관, 복무감찰담당관, 감사담당관실 서기관 또는 사무관 2명, 복무감찰담당관실 서기관 또는 사무관 2명 등 위원장을 포함하여 7명으로 구성하고 심의회 사무를 처리하기 위하여 감사담당관실 소속 공무원을 간사로 지명한다.

③ 재심의신청의 처리에 필요한 경우 신청인 또는 관계인 등의 의견을 듣거나 보완 자료를 요청할 수 있다.

**제11조(적극행정 면책의 운영절차 등)** ① 감사반장은 감사 중 또는 감사 종료시에 감사대상기관의 장에게 적극행정 면책제도를 별지 제3호 서식에 따라 안내하여야 한다.

② 감사대상기관의 장 또는 자체감사를 받는 사람이 법 제23조의2 및 영 제13조의3 내지 제13조의4 규정에 따라 면책을 받으려는 경우에는 처분 또는 처분요구가 이루어지기 이전에 감사관에게 신청한다.

③ 제2항의 면책신청은 별지 제4호 서식에 의하되 감사대상기관 감사부서의 장의 의견을 첨부

하고 면책사유에 해당하는 증빙자료를 구비하여 신청하여야 한다.

④ 감사담당자는 감사결과 감사대상자에 대하여 면책조치 할 필요성이 있다고 판단될 때에는 제2항에 따른 면책신청이 없는 경우에도 면책심사를 신청할 수 있다.

⑤ 제2항 또는 제4항에 따른 면책신청 사건을 처리하기 위하여 면책심의회를 두되 면책심의회는 운영과 관련하여서는 제10조를 준용한다. 다만, 심의회 사무를 처리하기 위한 간사는 감사담당관실 또는 복무감찰담당관실 소속 공무원으로 한다.

⑥ 면책심의회 간사는 감사결과 처분 또는 처분요구가 확정되기 전에 별지 제5호 서식에 따라 면책심사조서를 작성하여 심의회에 심사를 요구하여야 하고 심사결과를 별지 제6호 서식에 의거 기록 관리하여야 한다.

⑦ 감사결과 지적사항이 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조, 제47조에 따른 권고 및 의견에 대한 이행일 경우 국민권익위원회의 권고 및 의견을 적극행정 면책 기준으로 적용할 수 있다.

⑧ 제5항의 면책심의회에서 면책신청이 이유가 있다고 의결한 때에는 면책결정을 하고 이를 자체감사결과와 처리에 반영하여야 한다.

⑨ 자체감사결과를 감사대상기관에 통보할 때에는 제8항의 면책심사결과를 감사결과 처분 또는 처분요구에 반영한 사항을 기재하여 통보하여야 한다.

⑩ 감사담당자는 감사대상기관 내부 업무처리상 편의를 위해 운영 중인 각종 매뉴얼·지침이 적극행정 저해요인으로 작용하지 않도록 감사 시 위법·부당 판단기준으로 활용을 자제하여야 한다.

⑪ 감사대상기관의 장은 공무원 등이 자체감사 결과에 의한 징계 절차 또는 고소·고발에 따른 기소 이전 수사과정에서 적극행정 면책 기준 충족여부 등의 소명이 필요한 경우 법률 전문가 등의 조력을 받을 수 있도록 지원할 수 있다.

**제11조의2(사전 컨설팅감사의 대상 및 신청)** ① 사전 컨설팅감사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 대상으로 한다. 다만, 행정심판, 재판, 수사 또는 다른 기관에서의 감사가 진행 중이거나 종료된 사항은 대상에서 제외한다.

1. 인가·허가 등 규제 관련 업무
  2. 규제 관련 법령의 해석에 대한 이견 등으로 인하여 발생한 민원 업무
  3. 그 밖에 감사관이 규제개선 등을 위하여 필요하다고 인정하는 업무
- ② 감사대상기관의 장 또는 부서장은 제1항에 따른 사전 컨설팅감사가 필요하다고 인정하는 경우에는 별지 제7호서식에 관련 자료를 첨부하여 감사관에게 사전 컨설팅감사를 신청할 수 있다.
- ③ 감사대상기관의 장에게 제1항제1호의 인·허가 등을 신청한 자는 공무원이 해당 업무를 능동적으로 처리하지 못하고 있다고 판단되는 경우에는 사전 컨설팅감사를 신청하도록 별지 제7호의2서식에 관련 자료를 첨부하여 감사대상기관의 장에게 의뢰할 수 있다.



④ 제3항에 따라 사전 컨설팅감사 신청을 의뢰받은 감사대상기관의 장은 지체 없이 제2항에 따라 사전 컨설팅감사를 신청해야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사전 컨설팅감사를 신청하지 않을 수 있으며, 해당 의뢰자에게 그 사유를 명시하여 통지해야 한다.

1. 해당 인·허가 등의 신청에 대한 처분이 이미 완료된 경우
2. 관련 법령 등에 해당 인·허가 등이 요건 및 처리절차가 구체적으로 명확하게 규정되어 있는 경우
3. 해당 인·허가 등 또는 관련 법령 등에 대해 판례나 중앙행정기관 또는 「법제업무 운영규정」 제26조제1항에 따른 법령해석기관의 법령해석이 있는 경우
4. 해당 인·허가 등과 관련한 행정제도 및 운영의 개선을 요구하는 경우
- ⑤ 인·허가 등과 관련하여 규정이 불분명하거나 선례가 없어서 이뤄진 사전 컨설팅감사 신청의 경우 감사관은 중대한 하자가 없는 한 반려하지 않고 적극 검토하여야 한다.

**제11조의3(사전 컨설팅감사의 실시 등)** ① 사전 컨설팅감사는 서면감사를 원칙으로 하되, 현지 확인 등 실지감사를 함께 할 수 있으며, 감사관은 필요하다고 인정되는 경우 관련 기관 및 직원에 대하여 출석과 진술, 의문사항에 대한 질의·확인과 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 관련 기관 및 직원은 감사관의 요청에 응하여야 한다.

② 감사관은 사전 컨설팅 내용이 국민생활에 미치는 영향이 크거나 다수 이해 관계자와 관련 되는 등 신중한 검토가 필요하다고 판단되는 경우 적극행정 지원위원회에 자문을 요청할 수 있으며, 이에 소요되는 기간은 제11조의4제1항의 통보기간에서 제외한다.

③ 장관은 사안이 중대하거나 다수의 기관이 관련되어 있는 등의 사유로 제11조의2제2항에 따른 신청에 대하여 자체적인 판단이 어려운 경우 감사원에 사전컨설팅을 신청할 수 있으며, 이에 소요되는 기간은 제11조의4제1항의 통보기간에서 제외한다.

**제11조의4(사전 컨설팅감사 결과의 통보 등)** ① 감사관은 제11조의2에 따른 신청을 접수한 날로부터 30일 이내에 감사대상기관의 장 또는 부서장에게 사전 컨설팅감사 의견서를 별지 제8호 서식에 따라 통보하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 1회에 한하여 10일 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

**제11조의5(사전 컨설팅감사 결과의 처리)** ① 제11조의4제1항에 따라 사전 컨설팅감사 의견서를 통보받은 감사대상기관의 장 또는 부서장은 특별한 사정이 없으면 사전 컨설팅감사 의견을 반영하여 업무를 처리하여야 하며, 사전 컨설팅감사 의견대로 업무를 처리한 경우에는 영 제13조의3 제1항의 기준을 충족한 것으로 추정한다.

② 감사대상기관의 장 또는 부서장은 제1항에 따라 사전 컨설팅감사 의견을 업무에 반영하여 처리한 결과를 처리한 날로부터 10일 이내에 감사관에게 제출하여야 한다.

③ 감사관은 사전 컨설팅감사 결과 불합리한 제도 등의 개선이 필요하다고 판단되는 경우,

소관 기관 또는 부서에 제도 개선 등 필요한 조치를 요청할 수 있다.

④ 제3항에 따른 요청을 받은 기관 또는 부서는 요청받은 날로부터 30일 이내에 조치 결과를 감사관에게 제출하여야 한다.

**제12조(감사결과와 공개)** ① 법 제26조에 따라 감사결과를 공개할 때에는 감사 결과 처분 또는 처분요구를 한 날부터 2개월 이내에, 재심의 신청이 된 경우에는 재심의 결과를 통보한 날부터 1개월 이내에 행정안전부 홈페이지에 전문 공개한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 처분심의회 심의를 거쳐 공개하지 아니할 수 있다.

② 감사 결과를 공개할 경우 특정인의 성명 등 사생활의 비밀 또는 자유를 침해할 우려가 있거나, 영업상 비밀을 침해할 우려가 있다고 인정되는 정보는 익명으로 처리하거나 기호로 표시하여야 한다.

**제13조(개선대책 수립 등)** ① 감사대상기관의 장은 자체감사활동을 통하여 동종의 비위가 수차례 적발되거나 구조적인 부패행위가 드러난 경우 지체 없이 개선 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 장관은 인허가 등 민원의 처리나 대규모 사업예산의 집행 등으로 부패위험성이 높다고 판단 되는 감사대상기관, 부서 또는 직위에 대해 청렴도 평가, 부패위험성 진단 등을 실시할 수 있다.

**제14조(감사요청)** ① 감사대상기관은 그 부서 내에 비위가 있다고 의심할 만한 상당한 사정이 있는 경우 감사관에게 감사를 요청 할 수 있다.

② 감사관은 제1항에 따라 감사요청을 받았을 때에는 장관에게 보고 후 감사의 실시 여부를 감사 요청 기관 또는 부서에 통보하여야 한다.

## 제3장 자체감사 역량강화

**제15조(감사기구의 구성)** ① 장관은 감사관 직위를 개방형으로 운용하는 경우 특별한 사정이 없는 한 그 소속 공무원이 아닌 사람을 임용하도록 노력하여야 한다.

② 법 제16조 및 영 제9조에 따라 감사담당자를 임용할 때에는 감사관이 업무의 전문성 등을 고려하여 임용할 공무원을 추천할 수 있으며, 인사부서의 장은 이를 적극 고려하여야 한다.

**제16조(감사담당자의 우대)** 장관은 관계 법령에서 정하는 바에 따라 감사담당자에 대하여 근무성 적평정·전보·수당 등의 우대방안을 적극 추진하도록 노력하여야 한다.





**제17조(감사활동의 독립성 보장)** ① 장관은 감사관의 자율적인 판단에 따른 권한 행사를 보장하고, 예산 등의 지원을 강화하도록 노력하여야 한다.

② 감사관은 감사담당자가 부당한 간섭이나 압력 또는 청탁 등을 받은 경우 지체 없이 장관에게 보고하여야 한다.

③ 장관은 제2항의 보고를 받은 경우 신속히 감사의 독립성·공정성 보장을 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

**제18조(전문역량 강화)** ① 감사관은 새로 임용된 감사담당자에 대하여는 지체 없이 감사교육원 등에서 실시하는 감사·조사·회계 등 감사 관련 전문교육을 이수하도록 하여야 한다.

② 감사관은 감사전문성 강화를 위하여 감사담당자별로 전문분야를 지정하는 등 부문별 전문감사역량강화 계획을 수립·운영할 수 있다.

③ 장관은 관계법령에서 정하는 바에 따라 자체감사기구의 주요 직위를 전문직위로 지정하는 등 감사담당자의 전문성 확보에 노력하여야 한다.

④ 장관은 특별한 사정이 없는 한 감사담당자에 대해서 3년 이상 장기근무하게 하여 감사업무의 전문성을 높일 수 있도록 노력하여야 한다.

⑤ 감사관은 다른 기관과의 감사기법 및 수범사례 등 공유를 활성화하고 다른 기관의 장의 자료의 제공 등 협조 요청에 적극적으로 참여할 수 있도록 노력하여야 한다.

**제19조(자체감사활동 평가)** 장관은 필요하다고 인정되는 경우에는 제3조제2호 및 제3호의 산하 기관이 실시하는 자체감사활동을 평가하고 시정 등을 요구할 수 있다.

**제20조(감사자문위원회)** ① 감사의 전문성·객관성 확보와 다양한 의견수렴을 위하여 감사관의 의견을 들어 감사업무에 학식과 경험이 풍부한 민간 전문가 중에서 장관이 위촉한 사람으로 감사자문위원회를 설치·운영할 수 있다.

② 자문위원은 감사청구심의회 민간위원이 겸직할 수 있고 별도로 자문위원을 위촉할 경우 비상임 위원장 1명을 포함하여 7명 이내의 비상임위원으로 구성하고 위원회의 사무 처리를 위하여 간사로 감사담당관실 소속 공무원 1인을 둔다.

③ 자체감사의 공정성·투명성 확보를 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대해서는 특별한 사정이 없는 한 감사자문위원회의 자문을 거쳐야 한다.

1. 자체감사 계획의 수립 등 감사 관련 기본정책 및 자체감사활동의 평가에 관한 사항
2. 감사의 공정성·투명성 제고 등 제도개선 사항
3. 그 밖에 자체감사 등의 업무수행과 관련하여 자문이 필요한 사항

④ 감사관은 감사자문위원회를 원칙적으로 반기에 1회 이상 개최하고 그 회의록을 작성하여야 한다.

부칙 <제107호, 2019. 9. 30.>

**제1조(시행일)** 이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.







발 행 처 행정안전부

발 행 일 2019년 10월

연 락 처 행정안전부 법무담당관실 044-205-1488

기 획 · 편 집 제일기획 02-2269-8900 (서울)  
044-866-2181 (세종)

# 적극행정 실무편람

Proactive Governance  
Working Manual



행정안전부