
화성시연구원 보수분야 특정감사 결과



감 사 관

화성시연구원 보수분야 특정감사 결과

I 감사개요

- ☐ 대 상 기 관: 화성시연구원
- ☐ 감 사 기 간: 2026. 3. 30.(월) ~ 4. 3.(금) <5일간>
- ☐ 감 사 범 위: 2023. 4. 6.(설립등기일) ~ 2026. 4. 3.
- ☐ 감 사 인 원: 공공기관감사팀장 등 5명
- ☐ 감 사 분 야: 보수분야 업무실태 전반
- ☐ 감 사 결 과: 지적건수 총 8건 (행정상 14건, 재정상 5,961,680원, 신분상 2명)

행정상(건)					재정상(원)		신분상(명)		
합계	시정	주의	개선	통보	합계	회수	합계	훈계	주의
14	1	5	2	6	5,961,680	5,961,680	2	1	1

처분 번호	지적사항	처분(요구)사항			
		처분 종류	재정상조치		신분상 조치(명)
			방법	금액(원)	
계	지적건수: 8건	14건	1건	5,961,680	2건/2명
		시정 1	회수 1	5,961,680	훈계 1
		주의 5	-	-	주의 1
		개선 2	-	-	-
		통보 6	-	-	-
1	초과근무수당 산정 소홀	개선	-	-	-
2	초임연봉·초임호봉 확정 부적정	주의 통보	-	-	훈계 1
3	퇴직금 제도 운영 철저	주의 통보	-	-	-
4	시간외근무 관리 철저	주의 통보	-	-	-
5	성과급 지급 업무처리 부적정	주의 통보	-	-	주의 1
6	제 규정 정비 철저	개선	-	-	-
7	초과근무수당 지급 관련 통상임금 산정 부적정	주의 통보	-	-	-
8	관리직에 대한 초과근무수당 지급 부적정	시정 통보	회수	5,961,680	-



감사결과 처분요구서

처분번호	01	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

행정상 개선요구

제 목 초과근무수당 산정 소홀

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원” 이라 한다)은 「화성시 연구원 보수 규정」(2025. 1. 1. 개정) 제13조에 따라 호봉제 적용 직원이 근무명령에 따라 규정된 근무시간 외에 근무한 경우, 야간에 근무한 경우 및 휴일에 근무한 경우에는 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일 근무수당을 예산 범위에서 [별표 5]의 '수당지급기준표'에 따라 지급하고 있다(연구원의 경우 법정근로시간(40시간/주)과 소정근로시간이 같음).

[표 1] 수당지급 기준표 (연구원 보수 규정 별표 5)

구분	지급률 및 지급금액	지급대상	비고
시간외·휴일 근무수당	○ 통상임금 × 1.50/209 × 시간 ※ 근로시간에 대하여는 근로기준법을 적용	호봉제 적용 직원 (예산범위 내 지급)	-
야간 근무수당	○ 통상임금 × 0.50/209 × 시간 ※ 근로시간에 대하여는 근로기준법을 적용	호봉제 적용 직원 (예산범위 내 지급)	-

※ 통상임금: 기본급+정근수당(가산금)+직급보조비+정액급식비+특수업무수당
※ 연구원 제출자료 재구성

2. 관계 법령(판단기준)

「근로기준법」 제2조에 소정(所定)근로시간이란 같은 법 제50조 등에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다고 되어 있으며, 같은 법 제50조에 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 되어 있다.

한편, 같은 법 제53조에 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 같은 법 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다고 되어 있고, 같은 법 제56조에 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다고 되어 있다.¹⁾

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원은 소정근로시간(주 40시간) 도달 여부에 따라 가산임금을 구분 산정하여 지급하여야 함에도 일괄 100분의 50 이상을 가산하여 소속 직원에게 지급하였다(연차 유급휴가 등 사용의 경우: 주 40시간 범위내는 100분의 50 이상을 가산하지 않으며, 주 40시간을 채운 이후의 초과근무수당에 대하여는 100분의 50 이상을 가산하여 산정하여야 함).

관계기관 의견 연구원은 시간외근무 전부에 대하여 일률적으로 통상임금의 100분의 50을

1) [대법원 2020도15393 2023. 12. 7.]

가산하여 지급한 사실을 인정하였으나, ① 단순히 주 40시간 미달 여부만을 기준으로 가산임금 지급대상을 구분하는 것은 적정하지 않음 ② 향후 실제 근로시간과 유급처리 시간을 명확히 구분하여 소정근로시간 충족 여부 및 법정 가산임금 발생 여부를 판단한 후 초과근무수당을 산정·지급할 필요가 있음 ③ 현재의 일률적인 1.5배 지급 관행은 일정 기간 지속되어 온 근로조건으로 인정될 가능성이 있으므로, 향후 운영기준 변경 시에는 관련 규정 정비와 함께 근로자 의견수렴 등 적정한 절차를 거쳐 분쟁이 발생하지 않도록 할 필요가 있음 ④ 근태관리 시스템 고도화를 통해 실근로시간을 기준으로 초과근무수당이 적정하게 산정·지급될 수 있도록 업무처리 체계를 보완하도록 하겠음 등의 의견을 제시하였다.

그러나 고용노동부 해석(근기 68207-2776, 2002.8.21.) 등에 따르면 연장근로란 실제 근로시간을 기준으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간을 말하고 실제 근로하지 않은 휴일·휴가 등은 실근로시간에 포함하지 않는다고 되어 있기에(연장근로 판단기준: 실제 근로시간을 기준, 휴일·휴가 등 실근로가 없는 시간은 포함하지 않음) 2023. 7. 연구원 개원 이후 ①, ②, ③에 대한 검토를 통하여 노사협의(취업규칙 등)를 마련하였다는 근거가 있지 않는 한 납득하기 어렵다. 연구원 의견 ④의 경우 현재의 시스템을 통하여 적정하게 산정할 수 있기에(출퇴근이력·초과근무내역 등 전산관리) 인정할 수 없다.

조치할 사항 화성시연구원은 앞으로 실제 근로시간이 법정근로시간 미만이 된 경우에는(주 40시간 범위 내의 근로시간: 별도의 가산수당 없이 100% 임금만 지급) 연장근로 가산임금을 지급하지 않도록 하시기 바랍니다.(개선)

처분번호	02	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	훈계 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의요구 및 통보

제 목 초임연봉·초임호봉 확정 부적정

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「화성시연구원 조직 및 정원 규정」 제9조에 따라 일반직 직원을 연구직과 행정직으로 구분하고 있으며, 연구직은 선임연구원, 연구위원, 연구원으로, 행정직은 2급부터 6급까지로 구분하고 있다.

「화성시연구원 보수 규정」(이하 “보수 규정”이라 한다) 제4조에 따르면 연구직은 연봉제를 적용하도록 되어 있으나, 실제로는 직급별 호봉 상한을 두고 매 1년마다 1호봉씩 상승한 금액을 연봉액으로 정하는 등 호봉제 성격으로 운영되고 있으며, 직급별 호봉 상한은 선임연구원 **호봉, 연구위원 **호봉, 연구원 **호봉으로 정하고 있다.

또한 보수 규정 제11조에 따르면 행정직은 호봉제를 적용하며, 3급부터 6급까지의 호봉별 기본급은 각각 「공무원보수규정」의 일반직공무원 6급부터 9급까지의 호봉별

봉급표를 적용하여 정하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

가. 초임연봉·초임호봉 확정 절차 관련

「근로기준법」 제93조에 따르면 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항을 취업규칙에 포함시켜야 하며, 같은 법 제42조 및 같은 법 시행령 제22조에 따르면 사용자는 근로계약에 관한 중요 서류로써 근로계약서, 임금의 결정·지급 방법과 임금계산의 기초에 관한 서류, 승급·감급에 관한 서류 등을 3년간 보존하도록 하고 있다.

고용노동부는 근로계약에 관한 중요 서류를 3년간 보존하도록 한 취지를 근로자의 권리관계 또는 근로관계 분쟁 발생 시, 중요 서류를 「근로기준법」 위반 여부 판단 근거로 확보하여 근로자의 권익을 보호하기 위한 것으로 해석한 바 있으며²⁾ 해당 해석 취지에 비추어 보면, 임금(초임연봉·초임호봉) 결정 등에 관한 서류는 근로계약상 임금의 내용을 형성하는 중요 자료로써 그 산정 근거와 판단 과정이 객관적 자료에 의해 확인될 수 있어야 하고, 관련 경력자료의 검토 결과, 인정 여부와 인정비율의 판단 근거, 계산 내역, 결재 과정 등이 문서로 남아 사후 검증이 가능하여야 한다.

특히 경력인정은 초임연봉·초임호봉 확정의 기초가 되어 임금과 향후 연봉 재계약, 호봉승급 등에 직접 영향을 미치는 중대한 인사·보수상 판단으로, 그 경력을 산정할 때에는 제출된 경력증명서를 국민건강보험공단자료, 금융기관 보수

2) 고용노동부 근로기준정책과-3793, 2020. 9. 21.

입금내역, 세무서 근로소득납세증명 등 객관적 증빙자료와 교차검증하고, 전력조회 (또는 경력증명기관에 대한 사실조회 등, 이하 “전력조회 등”이라 한다)를 실시하여 담당업무, 경력기간, 직위, 정규직원 여부 등 경력인정과 직접 관련되는 사항을 확인 후, 심의기구(또는 이에 준하는 내부 검증절차, 이하 “심의기구 등”이라 한다)에서 그 확인 결과와 객관적 증빙자료를 바탕으로 해당 경력의 기관 규정상 인정대상 경력 여부, 인정비율 등을 객관적으로 검토하고, 그 판단 근거와 계산 내역 등을 결재문서로 남겨야 한다.

따라서 연구원은 초임연봉·초임호봉을 확정할 때에는 경력관련 자료의 교차검증, 전력조회 등 실시, 심의기구 등의 검토 절차를 거쳐야 했으며, 심의기구 등의 검토 결과에 관한 자료를 결재문서로 남겨 보존하여야 했다.

나. 경력산정 관련

보수 규정 제6조 및 제7조에 따르면 연구직 초임 기본연봉은 아래 [표 1]의 연봉 적용기준에 해당하는 「지방공무원 보수규정」 별표 13 “5-나. 개방형직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원”의 연봉하한액을 1호봉 연봉액으로 하며, 아래 [표 2]와 같이 박사학위 소지자는 **호봉, 석사학위 소지자는 *호봉부터 시작하고, 여기에 아래 [표 3]에 해당하는 경력을 환산율에 따라 산정 및 가산하여 초임 기본 연봉액을 확정한다.

[표 1] 연봉제 적용 기준표 - “생략”

[표 2] 초임 호봉 기준표 - “생략”

[표 3] 연구직 경력환산 기준표

구분	경력내용	환산율
연구직	1. 군 복무기간	100%
	2. 국가 및 지방자치단체, 그 출연기관, 대학, 법인체에서 근무한 연구원 요구직과 동일한 정규직 근무경력	100%
	3. 그 밖에 제2호의 비정규직 근무경력, 대학조교, 주당 3시간 이상의 대학 시간강사 및 일반회사에서 근무한 연구원 요구직과 동일한 정규직 근무경력	50%

※ 보수 규정 별표 4 재구성

그리고 보수 규정 제12조에 따르면 일반직³⁾의 기본급은 아래 [표 4]에 따라 해당 직급에 해당하는 당해연도 공무원 보수기준표를 적용하며, 초임호봉은 아래 [표 5]에 해당하는 경력을 환산율에 따라 산정 및 가산하여 확정한다.

[표 4] 호봉제 적용 직원 기본급 기준표

직급 호봉	공무원	공무원6급	공무원7급	공무원8급	공무원9급
	연구원	일반직3급	일반직4급	일반직5급	일반직6급
1 2 . .	(당해연도)공무원 보수기준표 적용				

※ 보수 규정 별표 2 재구성

[표 5] 일반직 경력환산 기준표

구분	경력내용	환산율
일반직	1. 군 복무기간	100%
	2. 국가 및 지방자치단체, 그 출연기관, 대학, 법인체에서 근무한 연구원 요구직과 동일한 정규직 근무경력	100%
	3. 그 밖에 제2호의 비정규직 근무경력 및 일반 회사에서 근무한 연구원 요구직과 동일한 정규직 근무경력	50%

※ 보수 규정 별표 4 재구성

3) 규정에는 “일반직”으로 되어 있으나, 실제로는 행정직을 지칭하며 이하 “일반직”은 “행정직”을 의미함

한편 위 [표 3, 5]에 따르면 연구직과 일반직은 경력 환산 시, 국가 및 지방자치 단체, 그 출연기관, 대학, 법인체에서 근무한 연구원 요구직과 동일한 정규직 근무 경력은 100%(일반회사에서 근무한 연구원 요구직과 동일한 정규직 근무경력은 50%), 비정규직 근무경력 50%로 환산하도록 되어있으나, “정규직”, “비정규직”에 대한 정의는 별도로 정하지 않았다.

“정규직”, “비정규직”은 현행 법령상 그 정의가 일률적·명시적으로 규정되어 있지 않으나 일반적·통상적으로 “정규직”이라 함은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근무형태를, “비정규직”이라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근무형태를 의미하므로, 위 [표 3, 5]의 “정규직”, “비정규직” 또한 특별한 사정이 없는 한 같은 개념을 적용함이 타당하다.

따라서 연구원은 초임연봉·초임호봉을 확정할 때에는 대상 직원의 경력이 연구원 요구직과 동일한 근무경력인지 여부를 검토하고, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근무경력 50%로, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근무경력 100%로 “정규직” 경력으로, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근무경력 50%로 “비정규직” 경력으로 구분하여 경력기간을 환산하여야 했다.

2-가와 2-나를 종합하여 보면, 연구원은 초임연봉·초임호봉을 확정할 때에는 제출된 경력증명서와 이를 증빙할 수 있는 객관적 자료를 교차검증하고, 전력조회 등을 실시하여 대상 직원의 경력이 연구원 요구직과 동일한지 여부와 정규직 여부 등을 일관된 기준에 따라 확인 후 심의기구 등의 검토 절차를 거쳐야 했으며, 심의기구 등의 검토 결과는 결재문서로 남겨 보존해야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 감사대상기간 동안 연구원에서 획정한 초임연봉·초임호봉 현황을 확인한 결과, 연구원은 초임연봉·초임호봉 획정에 관한 객관적 검증절차 규정이 없다는 이유로 경력증명서와 객관적 증빙자료의 교차검증을 소홀히 하였으며, 전체 직원에 대한 전력조회 등을 실시하지 않았고, 심의기구 등의 검토 절차 없이 담당자 1인이 별도의 결재 없이 초임연봉·초임호봉을 획정하였다.

이로 인해 아래 [표 6]과 같이 국민건강보험공단자료 등 객관적 증빙자료로 확인되지 않은 경력을 경력증명서만으로 인정하고, 기간이 중복되는 경력을 이중으로 인정하였으며, 사무직 경력을 연구 경력으로 인정하거나 비정규직 경력을 정규직 경력으로 인정하는 등의 경력산정 부적정 사례가 확인되었으며, 그 결과 초임연봉·초임호봉이 과다 획정되고 차기호봉승급일 또한 부적정하게 산정되었다.

[표 6] 경력산정 부적정 현황 - “생략”

관계기관 의견 연구원에서는 해당 지적사항을 인정하며 향후 제출 경력의 동일성 및 정규직 여부를 객관적 자료와 심의기구 검토를 통해 확인하고, 결재문서로 산정 근거를 보존하는 등 내부 검증체계를 강화하여 동일 사례가 재발하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

다만 연구원에서는 ○○○○○○ ▲▲▲의 군경력을 감사 재산정 결과에 반영해 줄 것을 요청하였으나, 당초 연구원에서도 ▲▲▲의 군경력을 초임호봉에 반영하지

않았을 뿐 아니라 원본 서류에도 군경력 증빙자료가 없어 감사 재산정 결과에 군경력을 반영하기는 어렵다.

조치할 사항 화성시연구원장은

- ① 앞으로 초임연봉·초임호봉을 확정하면서 객관적 증빙자료 확인, 전력조회, 심의 기구 등의 검토 및 결재 절차 없이 경력을 인정하거나 경력기간·인정비율을 부적정하게 산정하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바라며,(주의)
- ② 유사 사례가 재발하지 않도록 경력 확인 방법, 경력인정 여부 및 인정비율 검토 절차, 산정 과정 문서화 등에 관한 관련 규정 및 업무처리 절차 개선계획을 수립 하여 화성시에 제출하시기 바라며,
- ③ 경력이 부적정하게 산정된 직원들의 경력내용, 경력기간, 고용형태 및 객관적 증빙자료 등을 재검토하여 초임연봉·초임호봉 및 차기호봉승급일을 재산정하고, 그 결과 명백한 오류로 과다 지급된 급여가 확인되는 경우에는 회수 방안을 마련 하여 화성시에 제출하시기 바랍니다.(통보)

처분번호	03	감사자		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의요구 및 통보

제 목 퇴직금 제도 운영 철저

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원” 이라 한다)은 「근로기준법」, 「근로자퇴직급여 보장법」 (이하 “퇴직급여법” 이라 한다), 「화성시연구원 보수 규정」 등에 따라 연구원 임직원의 퇴직금 지급 업무를 처리하고 있다.

2. 임금채권보장제도 사업주부담금 경감신청 필요

가. 관계 법령(판단기준)

「임금채권보장법」 제9조에 따르면 고용노동부장관은 체불 임금등 및 생계비의 융자 등 임금채권보장사업에 드는 비용에 충당을 위한 임금채권부담금(이하 “부담금” 이라 한다)을 매년 사업주로부터 징수하고 있다.

「임금채권보장법」 제10조 및 「(고용노동부) 임금채권보장제도 사업주부담금 경감기준」에 따르면 사업주가 퇴직금을 미리 근로자에게 정산하여 지급하였거나 퇴직

연금을 도입한 경우에는 납부한 부담금의 최대 50%를 경감⁴⁾ 받을 수 있도록 하고 있다.

또한 「임금채권보장법」 제26조 제1항에 따라 부담금을 반환받을 권리를 3년간 행사하지 아니한 경우 시효가 소멸되며, 같은 법 시행령 제15조에 따라 부담금을 경감 받으려는 사업주는 같은 법 시행규칙 별지 제7호 서식의 부담금 경감신청서에 퇴직보험 등의 가입 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출하여야 한다.

따라서 연구원은 퇴직금을 미리 근로자에게 정산하여 지급하였거나 퇴직연금을 도입하는 등 부담금 경감 신청 대상이 되는 경우, 근로복지공단에 부담금 경감신청을 하여 부담금 납부액 일부를 반환받을 수 있다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원은 2024. 12. 10. 확정급여형퇴직연금제도(Defined Benefit Plan)를 설정하여 부담금 경감신청의 대상이 됨에도 불구하고, 관련제도를 인지하지 못하여 연구원 보수분야 특정감사 기간(2026. 3. 30. ~ 4. 3.) 현재까지 부담금 경감신청을 하지 않았다.

그 결과 연구원은 아래 [표]와 같이 2023년부터 2026년까지 납부한 부담금 추정액 3,232,415원의 일부인 1,616,208원(최대)⁵⁾을 경감받지 못하고 있으며, 이는 연구원이 부담금 경감제도 등을 적극 검토하여 재정손실 등을 방지하여야 함⁶⁾에도 이를 이행하지 아니하는 등 예산절감 노력을 기울이지 않은 것으로 볼 수 있다.

4) 「임금채권보장제도 사업주부담금 경감기준」에 따르면 「임금채권보장법」 제10조에 따라 경감하는 부담금은 직전년도 말을 기준으로 산정함.

구체적으로는 부담금의 100분의 50에 해당하는 금액에 전체 근로자의 최종 3년간의 퇴직금 중 미리 정산하여 지급한 비율 또는 퇴직연금제도의 설정 등으로 지급이 보장되는 비율을 곱하여 산정한 금액임.

5) 고용노동부 임금채권보장법 사업주 부담금비율 고시에 따른 사업주 부담금 비율 추정방식으로 산정함.

6) 「지방출자출연기관 예산편성 지침」 (행정안전부)

1. 예산편성 기본방향. 수익확대 및 예산절감을 통한 경영효율성 제고

[표] 연구원 부담금 경감 대상액

(단위 : 원)

구분	계	2023년	2024년	2025년	2026년
연구원 보수총액	5,223,262,330	701,414,830	1,816,233,370	2,377,421,830	328,192,300
부담금 납부액(추정)	3,232,415	420,849	1,089,740	1,426,453	295,373
부담금 경감액(추정)	1,616,208	210,424	544,870	713,227	147,687
* 부담금 납부액(추정): (2026년 이전) 보수총액*0.6/1,000 / (2026년 이후) 보수총액*0.9/1,000 부담금 경감액(추정): 부담금 100분의 50 * 최종3년간 퇴직금 선정산 비율 또는 퇴직연금 지급보장 비율					

※ 연구원 제출자료 재구성

3. 근로자 퇴직연금 운영현황 교육 미실시

가. 관계 법령(판단기준)

퇴직급여법 제32조 제2항에 따르면 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 하며, 이 경우 사용자는 퇴직연금 사업자 또는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다.

한편 퇴직급여법 시행령 제32조에 따르면 사용자가 확정급여형퇴직연금제도 (Defined Benefit Plan)를 설정한 경우에는 퇴직연금 제도 일반, 최근 3년간의 부담금 납입 현황, 급여종류별 표준적인 급여액 수준, 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황 등을 가입자에게 교육하여야 한다.

따라서 연구원은 퇴직연금 제도를 설정한 경우 법령에서 정한 퇴직급여 가입자에게 퇴직급여 제도 교육 및 운영상황 안내 등 의무를 이행하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원은 확정급여형퇴직연금제도(Defined Benefit Plan)를 설정하여 운용하고 있음에도 2024. 11. 11. 퇴직연금 제도 최초 도입 설명회를 1차례 진행한 것 외에 퇴직연금 제도 운영 교육을 실시하지 않음으로서 퇴직급여법 제32조 제2항에서 정한 근로자 교육 의무를 위반하였다.

관계기관 의견 연구원은 해당 사실을 인정하며 앞으로 관련 법령 등을 숙지하여 퇴직금 제도 운영에 철저를 기하겠다고 하였다.

조치할 사항 화성시연구원장은 앞으로

- ① 임금채권부담금 발생분은 자체 검토하여 경감신청을 진행하시기 바라며,(통보)
- ② 근로자 퇴직연금 제도 운영 정기교육을 누락하지 않도록 담당자 및 관리자 업무 연찬 등을 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	04	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의요구 및 통보

제 목 시간외근무 관리 철저

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「화성시연구원 보수 규정」, 「화성시 연구원 시간외근무수당 운영에 관한 지침」(이하 “시간외지침”이라 한다) 등에 따라 2023. 7.부터 2026. 2.까지 시간외근무수당 125,060,650원을 지급하였다.

2. 관계 법령(판단기준)

시간외지침 V. 시간외근무수당의 관리감독에 따르면, 연구원 시간외근무명령권자는 불필요한 초과근무명령, 대리확인, 사적용도로 사용한 시간등이 산입되는 등 시간외근무수당이 부정하게 운영되지 않도록 관리·감독할 의무가 있다.

또한 「화성시연구원 정원의 직원⁷⁾ 운영 규칙」 제12조 제1항 및 [별표2]상으로 정원의 직원의 보수는 매년 수립하는 정원의 직원 보수산정기준에 따라 예산범위 내

7) 정원의 직원 구분: 초빙연구원, 초빙연구원, 연구보조원, 정책협력관, 행정사무원

연봉으로 산정하고, 시간외근무수당은 월 20시간 한도로 지급하도록 되어 있다.⁸⁾

따라서 연구원은 자체 규정 등에 따라 직원의 시간외근무가 부정하게 운영되지 않도록 관리·감독하면서 특히 정원의 직원의 경우 월 20시간의 지급한도를 초과하는 시간외근무가 발생하지 않도록 할 필요가 있다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원에는 2024년 일반직 1인당 2,759,960원이 지급된 시간외근무수당이 2025년에는 8,247,720원으로 3배 가까이 늘어나는 등 이상징후(현원 7명 동일)가 있었으며, 정원의 직원 일부에게 자체적으로 정한 월 20시간 지급한도를 초과하는 시간외근무를 명령하고 수당 502,230원을 지급하는 등의 규정 위반이 발생하였다.

그럼에도 연구원은 2023. 7. 개원 이후 시간외근무 지급실태 등을 점검하지 않아 시간외지침에서 정한 관리·감독 의무를 소홀히 하고 「화성시연구원 정원의 직원 운영 규칙」 지급기준 등을 위반하였다.

[표1] 2023. 7. ~ 2026. 2. 시간외근무수당 명세표

(단위 : 원)

구분	합계	2023. 7.~12.	2024	2025	2026. 1.~2.
연간 지급액	125,060,650	4,117,090	27,720,860	85,064,340	8,158,360
일반직	88,195,190	4,117,090	19,319,740	57,734,090	7,024,270
정원의	36,865,460	0	8,401,120	27,330,250	1,134,090
인당 지급액 (월말현원)	7,370,040 (기간별 상이)	1,029,270 (4명)	1,732,550 (16명)	3,866,560 (22명)	741,660 (11명)
일반직 (월말현원)	13,040,430 (기간별 상이)	1,029,270 (4명)	2,759,960 (7명)	8,247,720 (7명)	1,003,460 (7명)
정원의 (월말현원)	3,038,997 (기간별 상이)	0 (0명)	933,450 (9명)	1,822,010 (15명)	283,520 (4명)
* 인당 지급액=연간 지급액/월말 현원 (해당연도 최종월 기준), 연간-인당금액 절사오차(10~100원)					

※ 연구원 제출자료 재구성

8) 다만, 정원의 직원 중 정책협력관에 대해서는 시간외근무수당 월 20시간 한도 규정 없음

[표2] 월 20시간 초과 시간외근무 명세표(정원의 직원) - “생략”

또한 「화성시연구원 정원의 직원 운영 규칙」[별표2]에서는 시간외근무수당 지급 대상으로 초빙연구위원, 초빙연구원, 연구보조원, 행정사무원으로 하고 있으나, 같은 규정 제12조 제5항은 “행정사무원에게는 원장이 정하는 별도의 지급기준에 따라 시간외근무수당을 지급할 수 있다.” 라고 하는 등 시간외근무수당 지급대상을 상이하게 정하여 규정간 내용이 불일치한 사실이 확인되었다.

관계기관 의견 연구원은 해당 사실을 인정하며 향후 정원의 및 행정직 근로자의 시간외근무 시간 월 한도 준수여부 등 정기적인 점검을 실시하는 한편 시간외근무수당 지급기준을 명확히 하겠다는 의견을 제출하였다.

조치할 사항 화성시연구원장은

- ① 앞으로 시간외근무수당이 부정하게 수급되는 일이 없도록 정기적으로 관리·감독 하시고,(주의)
- ② 「화성시연구원 정원의 직원 운영 규칙」[별표2]의 시간외근무수당 지급대상 불일치는 신속히 정비하시기 바랍니다.(통보)

제 규정	관련조항	개정(안)	정비사유
「화성시연구원 정원의 직원 운영 규칙」	제12조(보수지급) ⑤ 행정사무원에게는 원장이 정하는 별도의 지급기준에 따라 시간외근무수당을 지급할 수 있다.	기관 자체검토	시간외근무수당 지급대상 불일치

제 규정	관련조항	개정(안)	정비사유
	[별표 2] ※ 초과수당 지급대상 및 지급액 산정 기준 -시간외근무수당은 초빙연구위원, 초빙 연구원, 연구보조원, 행정사무원은 월 20시간 한도로 지급하며, - 산출 기준은 통상임금 $\times 1.50/209 \times \text{시간}$		
* 상기 개정(안)은 현행 법령, 규정 등을 근거로 한 내용 제시이며, 실제 개정은 연구원 실정에 맞게 반영			

처분번호	05	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	주의 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의요구 및 통보

제 목 성과급 지급 업무처리 부적정

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「지방출자출연기관 예산편성 지침」, 「화성시연구원 보수 규정」 등에 따라 성과평가 및 근무태도평가 결과를 반영한 성과급을 연 1회 지급하고 있다.

2. 연구직 근무성적평가 등급 배분 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방출자출연기관 예산편성 지침」 3-1 성과급 항목에 따르면 지방출자출연기관 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련하고 차등수준을 강화하여 운영하여야 하며, 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대해 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 기관 내규로 규정하여 시행하여야 한다.

또한 「화성시연구원 근무성적평가 규칙」(이하 “평가규칙”이라 한다) 제17조 및 제18조 제1항에 따라 연구직의 평가는 연구량 평가 및 연구질 평가의 성과평가와 근무태도평가로 구분하여 시행하고, 평가등급은 평가결과가 우수한 순으로 S등급 20%, A등급 30%, B등급 40%, C등급 10%로 배정하도록 하고 있다.

따라서 연구원은 「지방출자출연기관 예산편성 지침」에서 정한 바와 같이 성과급이 단순 나눠먹기식 배분이 되지 않도록 근무성적·업무성과 등에 대한 차등화된 내부기준을 마련하고, 자체 근무성적 평가계획에 따라 평가등급별 인원배분비율(S등급 20%, A등급 30%, B등급 40%, C등급 10%)을 준수하여 평가등급을 배분하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원은 2025년 연구직 근무성적평가(2024년 근무성적)를 시행하면서 보직자에게는 최저등급인 C등급(10%)을 배분하지 않고, 보직자 전원에 S등급(2명, 33.3%), A등급(2명, 33.3%), B등급(2명, 33.3%)만으로 등급을 배분하여 평가등급별 인원배분비율을 준수하지 않고 평가규칙 제18조 제1항 및 「지방출자출연기관 예산편성 지침」에서 정한 평가등급별 인원배분비율을 위반하였다.

또한 평가등급별 인원배분비율은 연구직 전체(보직자, 비보직자)에 동일하게 적용됨에도 불구하고 평가규칙 또는 평가급 지급계획 등에 근무성적 최고-최저등급 인원 강제배분 원칙⁹⁾ 및 소수점인원 배분기준¹⁰⁾이 없어, 아래 [표]와 같이 연구직 특정그룹(보직자) S등급은 인원배분비율 20%를 초과한 33.3%를 배정받는 등 명확한 기준 없

9) 성과급의 경우 등급별 인원 비율은 최고20%이내, 최저10%이상으로 강제 배분(「지방출자출연기관 예산편성 지침」)

10) 근무성적을 평가등급 정수기준으로 우선 배분한 뒤, 평가등급별 잔여인원은 소수점 상위 순으로 배분하는 방법 등

이 근무성적을 배분한 사실이 확인되었다.

[표] 2025년 연구직(보직자) 근무성적평가 결과

구분	합계	S등급	A등급	B등급	C등급	비고
총원	6명	2명	2명	2명	0명	C등급 배분율(10%) 미배분, S등급 배분율(20%) 초과배분
비율	100%	33.3%	33.3%	33.3%	0%	

※ 연구원 제출자료 재구성

한편 평가규칙 제18조 제1항이 S등급 비율(20%)을 규정하고 있음에도 같은 규칙 제18조 제2항은 원장의 임의판단으로 S등급 인원을 별도 선정할 수 있게 하여, 2025년 연구직 근무성적평가(2024년 근무성적)에서도 같은 규칙 제18조 제2항 조항을 근거로 보직자 최우수 등급 인원을 2명으로 지정하여 S등급 비율이 20%를 초과하는 등 연구원 규범 간 충돌이 있으며, 이는 「지방출자출연기관 예산편성 지침」 및 평가 규칙상 차등화된 내부기준 마련 원칙에 부합하지 않는다.

3. 연구직 평가결과 연구심의평가위원회 심의 미이행

가. 관계 법령(판단기준)

평가규칙 제4조 제2항 및 제13조에 따라 평가는 공정성과 타당성이 인정되도록 하며 신뢰할 수 있는 자료와 객관적 기록에 근거하여야 하고 평가결과는 직원의 승진, 재임용, 연봉 및 성과급 결정, 기타 인사관리의 자료로 활용하도록 하고 있다.

또한 평가규칙 제23조에서는 연구직 평가결과를 심의·의결하기 위한 연구심의 평가위원회(이하 “연심위”라 한다)를 「화성시연구원 연구사업수행규칙」에 따라 구성·운영하도록 하고 있으며, 「화성시연구원 연구사업수행규칙」 제7조 제1항 및 제3항에 따라 연심위는 위원장 포함 5인 이상 9인 이내로 구성하고 내부 당연직위원을

7인¹¹⁾으로 선임하고 있다.

따라서 연구원은 「화성시연구원 연구사업수행규칙」에 따라 연구직 근무성적 평가를 이행한 뒤 연심위의 심의·의결 절차를 거치는 등 절차적 공정성과 타당성을 확보하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원은 2025년 연구직 근무성적평가(2024년 성적)에서 경영상 대외비 및 개인정보 등(일부 연심위 구성원과 근무성적평가 피평가자가 중복됨)을 이유로 연구직 평가결과에 대한 연심위 심의·의결을 거치지 않고 원장 내부결재로 대체하여 평가 결과를 확정하였으며, 이는 평가규칙 제23조에서 정한 연심위 심의·의결 절차를 거치지 아니한 것으로 부당한 업무처리에 해당한다.

또한 「화성시연구원 연구사업수행규칙」에 따라 연심위가 근무성적평가 등 안전을 심의하여야 함에도, 연심위 내부위원이 과반(9명 중 7명이 내부 당연직)을 차지하는 구조상 이해관계자 전원 제척 시 심의·의결 기능을 상실¹²⁾하여 그 취지에 맞게 운영될 수 없는 문제점이 확인되었다.

관계기관 의견 연구원은 해당 사실을 인정하며 향후 규정 충돌 요소를 정비하고, 위원회 구성 및 운영체계 재검토, 외부위원 확대 등 위원회 구조개선 방안을 마련 하겠다는 의견을 제시하였다.

11) 원장, 부원장, 기획경영실장, 도시환경연구실장, 경제사회연구실장, 연구기획부장, 경영지원부장

12) 「화성시연구원 연구사업 수행 규칙」 제9조 제2항: 위원회는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

조치할 사항 화성시연구원장은

- ① 앞으로 직원 근무성적평가 시 평가등급별 인원배분비율(S등급 20%, A등급 30%, B등급 40%, C등급 10%) 미준수 사례가 재발하지 않도록 업무처리를 철저히 하시고,(주의)
- ② 아래 연구원 제 규정은 신속히 정비하여 연구직 평가 및 연구심의평가위원회 운영 적정성을 확보하시기 바랍니다.(통보)

제 규정	관련조항	개정(안)	정비사유
「화성시연구원 근무성적평가 규칙」	제18조(평가결과와 등급구분) ① 평가 등급은 평가결과가 우수한 순으로 S등급 20%, A등급 30%, B등급 40%, C등급 10%로 배정한다. ② 제1항에도 불구하고 원장은 연구 원의 종합적인 연구성과 등을 고려 하여 필요한 경우 최우수 S등급의 인원을 별도로 선정할 수 있다.	기관 자체검토	평가규칙 제18조 제1항(등급별 비율)과 제2항(원장 임의선정) 조항내용 충돌
「화성시연구원 근무성적평가 규칙」	제23조(연구심의평가위원회) 연구직 평가결과를 심의·의결하기 위하여 연구심의평가위원회를 연구사업수 행규칙에 따라 구성·운영한다.	기관 자체검토	당연직 위원 제척 시, 성원 불성립 발생
「화성시연구원 연구사업수행규칙」	제7조(연심위 구성) ① 연심위의 위원은 위원장을 포함 5인 이상 9인 이내로 구성한다. ② 위원장은 원장이 되며 필요시 부원장이 그 직무를 대행할 수 있다. ③ 당연직 위원은 원장, 부원장, 기획 경영실장, 도시환경연구실장, 경제 사회연구실장, 연구기획부장, 경영 지원부장으로 한다.		
* 상기 개정(안)은 현행 법령, 규정 등을 근거로 한 내용 제시이며, 실제 개정은 연구원 실정에 맞게 반영			

처분번호	06	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

제도상 개선요구

제 목 제 규정 정비 철저

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「화성시연구원 규정관리 규정」(이하 “규정관리 규정”이라 한다)에 따라 규정·규칙·예규(이하 “규정 등”이라 한다)의 체계와 그 제정·개폐·시행 및 관리에 관한 사항을 정하여 관리·운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

규정관리 규정 제4조에 의하면 각 부서는 소관 업무의 수행과 관련하여 필요한 규정 등을 제정하고 적절하게 개정·폐지하는 등 그 관리 및 운영을 위하여 노력하여야 하며, 각 규정 등은 관계 법령·자치법규 및 정관에 저촉되지 아니하게 관리 및 운영되어야 한다.

따라서 연구원은 소관 규정 등이 상위 법령에 위배되거나 규정 상호 간에

모순·충돌이 발생하지 않도록 상시로 면밀히 검토하여야 하며, 법령 개정 및 운영상 불합리한 사항이 발생할 경우 즉각적인 규정 정비를 통해 행정의 적법성과 예측가능성을 확보하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 감사 대상기간 동안 연구원에서는 상위 법령 개정 사항을 적기에 반영하지 않거나 내부 규정 간의 상충을 방치하는 등 제 규정 관리를 소홀히 한 사실이 아래 [표]와 같이 확인되었다.

[표] 제 규정 정비사항

구분	관련 조항	관련 법령(기준)	사유
「보수 규정」	제16조(보수의 감액) ③ 강등, 정직의 징계처분을 받은 직원의 보수는 기본급(기준기본급)의 3분의 2를 감하여 지급한다.	제16조(보수의 감액) ③ 강등, 정직의 징계처분을 받은 직원의 보수는 전액 삭감한다.	「징계 규정」과 「보수 규정」 간 감액 비율 모순
	제20조(휴직기간중의 보수) ① 연구원에서 1년 이상 근무한 임직원이 신체·정신상의 장애로 인한 장기요양을 위하여 휴직한 경우에는 그 기간 중 봉급의 100분의 70 또는 기본연봉 월액의 100분의 60을 지급한다. 다만, 공무상 질병 및 부상으로 인하여 휴직한 경우에는 근무 기간에 관계없이 휴직기간 중 보수 전액을 지급한다.	제20조(휴직기간중의 보수) ① 「인사 규정」 제36조제1항제1호에 따라 휴직한 직원에게는 다음 각 호의 구분에 따라 봉급월액의 일부를 지급한다. 다만, 「산업 재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 대상 질병 또는 부상으로 휴직한 경우에는 같은 법에서 정하는 바에 따른다. 1. 휴직기간이 1년 이하인 경우: 봉급월액의 70퍼센트 2. 휴직기간이 1년 초과 2년 이하인 경우: 봉급월액의 50퍼센트 ② 제1항에 규정되지 아니한 휴직의 경우에는 봉급월액을 지급하지 않는다.	「지방공무원 보수규정」 및 공공기관 표준안 반영 검토
「보수 규정」 등	제4조(적용대상) 연봉제 적용 임직원은 「 화성시연구원 인사관리규정 」(이하 " 인사관리규정 "이라 한다) 제3조제2항에 따른 연구직으로 한다.	자체조정 검토	사문화된 규정 및 조항 인용(舊 인사관리규정)

	제11조(적용대상) 호봉제 적용 직원은 <u>인사관리규정 제3조제3항에 따른 일반직 3급부터 6급까지로 한다.</u> 제14조(성과상여금) ② 성과상여금은 다음과 같이 지급한다. 2. 제1호에 따른 등급별 지급률 및 인원배분은 '화성시 성과상여금 지급기준'에 따르며, 평가의 기준 및 방법 등의 사항은 <u>인사관리규정에서 정하는 근무성적평가방법을 따른다.</u> 이 외 규정 내 '인사관리규정' 및 "직제 규정" 다수 인용		
「취업규칙」	제23조(난임치료휴가) ① 연구원은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.</u> 다만, 해당 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제23조(난임치료휴가) ① 연구원은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다.</u> 다만, 해당 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	「남녀고용평등법」 개정내용 반영 검토 (난임치료 휴가기간 확대, 육아기 근로시간 단축 대상 연령 확대 등)
	제40조(육아기 근로시간 단축) ① <u>연구원은 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀</u>를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제40조(육아기 근로시간 단축) ① <u>연구원은 직원이 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀</u>를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.	

「취업규칙」	제42조(육아휴직과 육아기 근로 시간 단축의 사용형태) 육아휴직과 육아기 근로 시간 단축의 사용형태는 다음과 같다. 1. 직원은 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	제42조(육아휴직과 육아기 근로 시간 단축의 사용형태) 육아휴직과 육아기 근로 시간 단축의 사용형태는 다음과 같다. 1. 직원은 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	「인사 규정」과 「취업규칙」 간 육아휴직 분할 사용 횟수 충돌
「징계규정」	[별표 2의2] 성 관련 비위 징계기준 [별표 3] 음주운전 징계기준	「지방공무원 징계규칙」 개정사항 반영('25. 12. 30.)	「지방출자출연기관 인사조직 지침」 위반 소지
「대외활동 규칙」	제6조(대외활동의 횟수) 제5조의 대외활동 횟수는 월 2회 또는 월 6시간을 초과할 수 없다. 다만 부득이한 사유로 월 2회 또는 월 6시간을 초과하는 경우에는 사전의 원장의 승인을 득하여야 한다.	「청탁금지법」 개정사항 반영 ('25. 1. 21.)	「대외활동 규칙」 간 승인 절차 및 횟수 제한 상충 및 「청탁금지법」 개정내용 반영 검토
「연구윤리 규칙」	제8조(결과에 대한 조치) ③ 원장은 위원회로부터 징계 요구가 있고 연구윤리 위반행위가 심각하다고 판단 될 경우 연구원 징계위원회 운영 규칙에 따라 처리한다.	제8조(결과에 대한 조치) ③ 원장은 위원회로부터 징계 요구가 있고 연구윤리 위반행위가 심각하다고 판단 될 경우 연구원 인사 규정에 따라 처리한다.	징계위원회 명칭 혼선
「인사규정」, 「근무성적평가 규칙」	[별지 제5호] 임용계약서(연구직) 11. 재계약 조건 - 평정결과 2회 연속 최저등급 평정 시: 1년 이하 - 평정결과 3회 연속 최저등급 평정 시: 재계약 거부 또는 임용계약 해지할 수 있다. 제19조(성과평가) 성과평가는 연구량과 연구질을 종합적으로 평가하며, 평가 점수는 [별표 1]에 따른다. 합한 근무 성적평가 점수가 80점 미만일 경우 재임용을 아니 할 수 있다.	자체조정 검토	연구직 재계약 거부(해지) 요건 불일치
※ 위 표에 적시된 상위법령 등 개정사항 외에도 전반적인 규정 검토 및 현행화 요망			

관계기관 의견 연구원은 권고사항을 수용하며, 향후에는 법령 개정 사항을 신속히 반영할 수 있도록 규정 정비 절차를 강화하고, 화성시연구원 규정 일제 정비를 실시하여 규정 간의 모순이 발생하지 않도록 관리하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시연구원 원장은 “3. 감사결과 확인된 문제”에 명시된 정비가 필요한 제 규정에 대하여 관계 법령 및 자체 규정에 적합하도록 개정하시기 바랍니다.

(개선)

처분번호	07	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의요구 및 통보

제 목 초과근무수당 지급 관련 통상임금 산정 부적정

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「화성시연구원 보수 규정」(이하 “보수 규정”이라 한다) 제13조에 따라 규정된 근무시간 외에 근무하는 직원에게 초과근무수당을 지급하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「근로기준법 시행령」 제6조에 따르면 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급, 도급 금액을 말한다고 되어있다.

또한 보수 규정 [별표5] 수당지급기준표에 따르면 “통상임금”이란 기본급, 정근수당(가산금), 직급보조비, 정액급식비, 특수업무수당이며, 근로시간에 대하여는 근로기준법을 적용한다고 되어있다.

한편 「(개정)통상임금 노사지도 지침(고용노동부)」에 따르면 2024. 12. 19. 대법원 전원합의체 판결을 통해 통상임금의 개념적 징표에서 고정성을 제외하고 정기적, 일률적으로 지급되는 임금(명절휴가비 포함)을 통상임금에 포함한다고 되어있다.

따라서 연구원에서는 「근로기준법」과 보수 규정에 따라 통상임금을 산정하여 수당지급 기준에 따라 초과근무수당을 지급하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원에서는 아래 [표1, 2]와 같이 정근수당을 포함하여 통상임금을 산정하여야 함에도 제외하여 산정하는 등 초과근무수당 산정 기준인 통상임금을 과소·과다하게 산정한 사실이 있다.

[표 1] 통상임금 부적정 산정현황(총괄)

연번	연도	부적정 건수	통상임금 산출근거	부적정 내역
합 계		132		
1	2023	8	기본급, 정액급식비, 직급보조비	통상임금 금액 과다산정
2	2024	46	1~4월 : 기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당 5월~12월: 기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당(가산금)	통상임금에 정근수당 미반영 및 통상임금 금액 과다, 과소 산정
3	2025	68	기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당(가산금), 명절휴가비	통상임금 금액 과다, 과소 산정
4	2026	10		

※ 연구원 제출자료 재구성

[표 2] 개인별 통상임금 부적정 산정현황 : 별도첨부

관계기관 의견 연구원은 통상임금 산정 시 정근수당을 포함하여야 함에도 이를 반영하지 못한 점은 2024년 정근수당 신설 및 지급 요건(*6개월 이상 재직) 충족 이후 통상임금 구성항목에 대한 검토가 충분치 못했을 뿐만 아니라 2024. 12. 19. 대법원 전원합의체 판결로 통상임금 구성항목이 변화하는 등 통상임금 산정 과정에서

계산상의 오류가 발생함에 따라 과다 또는 과소 산정되었음을 인정하며 향후에는 통상 임금 산정 기준 및 관련 법령·지침에 대한 정기적인 검토를 실시하고, 수당 산정 시 최신 판례 분석 및 검증 절차를 강화하여 동일 사례가 재발하지 않도록 업무처리에 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

다만 2023년 일반직 초임호봉 산정 오류에 따른 호봉 재확정 사항(기획경영실-77호, 2023. 11. 16.)에 따라 일반직 직원의 호봉이 일괄(1호봉) 상향 조정된 사실이 있어 통상임금 금액 부적정 산정에 해당 사항이 반영되었는지 여부를 검토 요청하였다.

이에 대하여 해당 호봉 재확정은 비정규직 경력을 100%로 부적정하게 산정한 초임호봉에 근거한 것으로, 통상임금 또한 부적정하게 산정된 것이 맞으므로 검토 요청을 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 화성시연구원장은

- ① 향후 「근로기준법」 및 보수 규정에 따라 통상임금을 적정하게 산정하여 초과 근무수당을 지급하시기 바라며,**(주의)**
- ② 개인별 통상임금 부적정 산정현황을 참고하여 정당 초임호봉·차기호봉승급일에 따라 과다·과소 산정된 초과근무수당에 대한 추급 및 회수방안을 마련하여 제출하시기 바랍니다.**(통보)**

처분번호	08	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법	회수	재정상 조치금액	5,961,680원
수감기관	화성시연구원	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

시정요구 및 통보

제 목 관리직에 대한 초과근무수당 지급 부적정

소 관 기 관 화성시연구원

내 용

1. 업무 개요

화성시연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「화성시연구원 보수 규정」 제27조 제1항 및 [별표5]에 따라 직책급업무수행경비를 ◎◎ 및 ◇◇ 보직자에게 지급하고 있으며, 같은 규정 제13조에 따라 규정된 근무시간 외에 근무하는 직원에게 초과근무수당¹³⁾을 지급하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「근로기준법」 제56조, 제63조 제4호 및 같은 법 시행령 제34조에 따르면 관리·감독업무에 종사하는 관리자는 초과근무수당 지급 대상에서 제외하도록 되어있다.

또한 행정안전부 「지방출자출연기관 예산편성기준」에 따르면 임원 및 직책수행 경비를 지급받고 관리·감독 업무를 수행하는 관리자는 초과근무수당을 지급하지

13) 시간외근무수당, 휴일근무수당 및 야간근무수당 포함

않도록 규정하고 있다.

한편 「화성시연구원 사무의 위임전결 처리규칙」에 따르면 ◎◎ 보직자는 원장 으로부터 권한의 일부를 위임받아 소속 직원을 지휘·감독하면서 휴가 승인, 문서· 자산·물품관리, 지출 승인 등 관리자의 업무를 수행하고 있다.

따라서 연구원에서는 소속 직원을 지휘·감독하면서 직책급업무수행경비를 지급 받고 있는 ◎◎ 보직자를 초과근무수당 지급 대상에서 제외하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 연구원에서는 아래 [표]와 같이 ◎◎ 보직자에게 직책급업무수행경비를 지급하면서 초과근무수당을 추가로 지급하였다.

[표] 수당 지급 현황 - “생략”

관계기관 의견 연구원에서는 관리직에 대한 초과근무수당 지급과 관련하여, 「근로기준법」 및 「지방출자·출연기관 예산편성기준」에서 정한 바와 같이 관리· 감독업무를 수행하는 자에 대해서는 초과근무수당 지급 대상에서 제외하여야 함에도 불구하고 초과근무수당이 관행적으로 지급된 점을 인정하였고, 향후 관리·감독업무 수행 여부, 직책급업무수행경비 지급 여부 및 직위·직급의 실질적 역할 등을 종합적으로 고려하여 초과근무수당 지급 대상을 명확히 구분하고 관련 내부 규정을 정비하여 초과근무수당 부적정 지급 사례가 발생하지 않도록 철저히 관리하겠다는 의견을 제시하였다.

다만, 해당 직위는 ◇◇직 2~3급의 ◎◎ 보직자에 해당하나, ▲▲▲ ○○의 경우 ◇◇직 3급으로 보수체계상 공무원 6급 상당에 해당하여 일반적인 공무원 체계에서 초과근무수당 지급이 제한되는 공무원 5급 이상과는 직급 체계상 차이가 있었다는 의견을 제시하였다. 또한 초과근무수당 지급이 제한될 경우 이에 상응하는 관리업무수당 등이 지급될 필요가 있으나, 당시 연구원의 관리업무수당은 연봉제인 ■■직 (공무원 5급 상당)에 한하여 적용되고 있었고 ●●직에 대한 지급기준은 명확히 마련되어 있지 않아 실무적으로 초과근무수당을 지급하게 되었다는 의견도 함께 제시하였다.

그러나 「근로기준법」상 관리·감독자 해당 여부는 형식적인 직급이 아닌 실제 수행 업무와 권한 등을 기준으로 판단하여야 하는 사항으로, 해당 직위는 ◎◎ 보직자로서 조직 및 소속 직원에 대한 관리·감독 기능을 수행한 것으로 보이는 점, 관리업무수당 지급 여부와 관계없이 이미 관리직 직무 수행에 대한 대가로 직책급업무수행경비를 매월 지급받고 있었던 점 등을 고려할 때, 연구원의 위 의견은 타당하다고 보기 어렵다.

조치할 사항 화성시연구원장은

- ① 「근로기준법」 제63조 제4호에 따른 관리·감독업무 종사자로서 직책급업무수행경비를 지급받는 관리직에 대하여 초과근무수당이 지급되지 않도록 관련 기준과 내부 규정을 정비하시기 바라며,(통보)
- ② 직책급업무수행경비를 받은 ◎◎ 보직자에게 지급된 초과근무수당 5,961,680원은

회수될 수 있도록 조치하시기 바랍니다.(시정)