

일본의 공무원 징계제도

■ 신청기관 : 안전행정부 복무담당관실

I. 서설

일본 공무원은 우리나라와 같이 국가공무원과 지방공무원으로 구성되어 있다.¹⁾ 국가공무원의 경우 징계권자는 임명권자 및 인사원에서, 지방공무원의 경우 임명권자가 각각 담당하고 있다. 나아가 징계에 대한 이의신청 등은 국가공무원의 경우 인사원이 지방공무원의 경우 인사위원회(또는 공평위원회)가 각각 담당하고 있다.

징계의 사유 및 종류는 법으로 정하고 있는데 이는 공무원의 신분보장, 나아가 쟁의행위 금지에 대한 대상(代償)조치로서의 의미도 갖는 것으로 평가되고 있다. 나아가 공무원의 징계사유는 개인적 비리행위 내지 복무와 관련한 위반 행위 등 매우 다양하지만, 주로 문제되고 있는 유형으로는 부정(不貞)행위·음주운전, 정치적 행위, 안보조약 반대 데모·군사기지 및 자위대 반대 등 정치적 쟁의행위, 수뢰행위, 특히 교사의 경우에는 위 유형 외에 과외활동 겸직·전국 일제학력고사 실시에 대한 불복종·교사의 사회주의 의식 등에 따른 교과서 불사용·교사의 학생에 대한 성

1) 공무원에는 국공법에 의한 국가공무원, 자위대법에 의한 자위대원, 외국공무원법에 의한 외국공무원, 국회직원법에 의한 국회직원, 지공법에 의한 지방공무원, 재판소직원임시조치법에 의한 재판소 직원 등이 있다. 그 외 특정독립행정법인의 직원도 국공법의 적용을 받는 경우가 있음은 후술하는 바와 같다.

추행·교내 게양된 일본 국기 철거·학교 식당에서 국가 제창 거부 등이 문제되고 있다.²⁾ 일본 공무원의 경우 공무원의 정치적, 사상적, 양심적 행위로서 관련 공무원법 등 범위반에 해당하는 경우에 주로 징계로 해결되고 있으나, 반면에 우리나라 공무원의 정치적 행위에 대하여는 형사책임 문제가 발생하고 있다는 것에서³⁾ 차이가 있다.

일본 교원은 국가공무원 내지 지방공무원도 있으나, 사립학교의 경우 공무원이 아니며 이른바 노동기본권이 전면적으로 보장된다. 따라서 우리나라와 같이 사립학교 교원의 경우 공무원인 교원의 노동기본권 제한 등이 준용되어 사립학교 교원이 교육공무원에 준하는 법적 접근을 보이고 있다는 점 또한 다르다. 그 결과 교육공무원 및 사립학교 교원에 대한 법적 접근에 있어서도 같은 카테고리로 묶고 단결권 보장 등에 있어서 일반 공무원과 달리 특별법이라는 형태로 나타나고 있다.

본고의 목적은 일본 공무원 징계제도에 대한 것이다. 따라서 이와 관련한 법제도, 징계사유, 징계종류, 징계절차, 일본 최고재판소의 공무원 징계의 정당성 판단과 관련한 기준 등의 순으로 보기로 한다.

II. 공무원 징계 관련 법제

민간 근로자의 경우 근로기준법상의 취업규칙, 근로계약법상의 해고제한(합리성 등)⁴⁾, 단체협약상의 제한(해고동의 내지 해고협의 조항 등)에 의하여 사적 자치의 존중과 함께 입법적 제한이 규정되어 있다. 그런데 공무원의 경우 징계사유 및 절차는 협업공무원을 제외한 일반 공무원의 단체협약체결권 부정과 쟁의행위 금지에 대한 대상(代償) 조치로서 신분보장·근로조건법정주의와 관련하여 국공법, 지공법 등에 의하여 그 종류가 정하여져 있다.

- 2) 이들 공무원 징계처분에 관한 사례들에 관하여는, 青木宗也(外)編, 「労働判例大系」(第17卷), 労働法律旬報社, 1991, 239-336면.
- 3) 형사책임은 결국 파면 등의 민사적 책임인 징계로 이어지게 된다. 우리나라 공무원의 정치활동에 관하여 송강직, “공무원인 근로자의 정치활동과 언론의 자유”, 노동법논총 제29집, 한국비교노동법학회, 2013, 359-386면 참조. 우리나라 공무원 징계에 관하여 보면 개인적인 비리행위와 관련한 것을 논외로 할 때에 사회적으로 문제가 되는 것은 공무원의 정치활동(시국선언 등)이라고 할 수 있다.
- 4) 일본 근로계약법상 해고제한은 동법 제16조에서 종래 해석론 및 판례법리에 의하여 형성되어 오던 법리를 반영하여 “해고는 객관적으로 합리성을 결여하여 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 경우에는 권리의 남용으로서 무효이다.”라고 규정하여 해고제한을 법제화하였다. 일본 근로계약법에 관하여는, 송강직, “일본 근로계약법 소고”, 노동법논총 제13집, 한국비교노동법학회, 2008, 95-121면.

1. 헌법

일본 헌법 제15조 제1항은 “공무원을 선정하고 파면하는 것은 국민의 고유한 권리이다.”, 동조 제2항은 “모든 공무원은 전체의 봉사자로서 일부 봉사자가 아니다.”라고 하여 공무원의 파면권이 국민의 고유한 권리라는 것, 공무원은 국민 전체의 봉사자라는 것을 규정하고 있다.

그 외 공무원의 징계와 관련하여 문제될 수 있는 것으로 헌법 제19조는 “사상 및 양심의 자유는 침해하여서는 아니된다.”고 하고, 헌법 제21조 제1항은 “집회, 결사 및 언론, 출판 기타 일체의 표현의 자유를 보장한다.”고 하여 공무원의 집회 및 결사 등의 자유를 각각 보장하고 있다.

우리나라 공무원과 비교하여 의미 있는 것으로 공무원의 노동기본권 보장을 들 수 있다. 일본 헌법 제28조는 “근로자의 단결할 권리 및 단체교섭, 기타 단체행동을 할 권리는 보장한다.”고 규정하고 있으며, 공무원이 근로자라고 하는 것에는 이론이 없다.

2. 징계의 사유와 절차

공무원은 법률 및 인사원규칙에서 정하는 사유 등에 의한 경우를 제외하고는 자신의 의사에 반하여 강임, 휴직, 면직되지 않으며(국가공무원법(이하 ‘국공법’) 제75조 제1항, 지방공무원법(이하 ‘지공법’) 제27조 제2항), 이른바 신분보장을 받는다.⁵⁾

1) 공무원의 징계사유

공무원의 징계사유는 국공법·지공법·국가공무원윤리법 또는 이들 법률에 의한 명령에 위반한 경우, 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 게을리 한 경우, 국민 전체의 봉사자로서 어울리지 않는 비행이 있는 경우이다(국공법 제82조 제1항 제1호-제3호, 지공법 제29조).

구체적으로 국공법·지공법·국가공무원윤리법 또는 이들 법률에 의한 명령에 위반한 경우라 함은 국가공무원을 기준으로 보면, 법령이나 상사의 명령에 복종할 의무(제98조 제1

5) 공무원 신분보장 및 재의행위 금지와 관련하여 정년제 및 근로조건법정주의가 논의된다. 참고로 일본의 정년제는 1985년 3월 31일부터 시행된 국공법 및 지공법에서 도입된 것이다. 국공법 제81조의2 제2항에 의하면 정년은 63-65세 사이로 규정되어 있다.

항)⁶⁾, 쟁의행위 등의 금지(제98조 제2항), 신용실추행위(제99조), 비밀준수의무(제100조), 직무전념의무(제101조), 정치행위 제한(제102조), 겸직금지(제103조 제1항),⁷⁾ 윤리규정 위반 등을 들 수 있겠다. 국가공무원의 경우 공무원이 이해관계인으로부터⁸⁾ 인허가 등과 관련하여 접대(금전·향응·골프 등)를 받거나 보조금신청과 관련한 접대 등이 윤리규정 위반에 해당된다.

다만, 지방공무원의 징계처분은 지공법을 제외하면 그 구체적인 내용은 조례로 정하도록 되어 있으나(지공법 제29조 제4항), 실제로는 국가공무원의 경우와 거의 같다.⁹⁾

2) 공무원의 징계종류 및 통계자료

(1) 징계의 종류

징계처분의 종류로는 면직, 정직, 감급 또는 계고(戒告) 등 4종류에 한정된다(국공법 제82조 제1항, 지공법 제27조 제2항).¹⁰⁾

첫째, 징계면직은 직원으로서 신분을 상실하는 것이고, 징계면직을 받게 되면 당해 처분을 받은 날로부터 2년을 경과하지 않으면 관직에 취업할 수 없다(국공법 제38조 제3호, 지공법 제16조 제3호). 징계면직을 받게 되면 퇴직수당이 지급되지 않고(국가공무원퇴직수당법 제8조 제1항),¹¹⁾ 퇴직공제연금 또는 장애공제연금의 직역가산부분이 감액되고(국가공무원공제조합법 제97조), 기

6) 직원이 된 자는 “선서서, 나는 국민 전체의 봉사자로서 공공의 이익을 위하여 근무할 책무를 자각하고, 일본국헌법을 준수하며, 법령 및 상사의 직무상의 명령에 따라 불변부당하고 공정하게 직무를 수행할 것을 엄숙히 선서합니다. 0000년 00월 00일 성명 000”라는 선서 양식을 작성하도록 되어 있다.

7) 직원은 영리를 목적으로, 사기업을 경영할 목적으로, 회사 기타 단체의 임원 등의 직을 겸하거나 스스로 영리기업을 운영하여서는 아니된다. 나아가 국공법 제104조는 내각총리대신 및 관할청의 장의 허가가 없이 겸직하는 것을 금지하고 있다.

8) 예를 들면 보조금을 신청하려고 하는 자, 보조금 교부를 신청하고 있는 자, 보조금을 받고 있는 자, 인허가를 신청하려고 하는 자, 인허가를 신청하고 있는 자, 인허가를 받아 사업을 영위하고 있는 자 등을 들 수 있다(<http://www.jinji.go.jp/rinri/qa/>). 이와 관련한 인사원규칙으로는 인사원규칙 20-1(국가공무원윤리법 또는 동법에 따른 명령에 위반한 경우의 징계처분의 기준), 인사원규칙 20-2(국가공무원윤리법 또는 동법에 따른 명령에 위반에 관한 조사 및 징계절차), 인사원규칙 20-3(국가공무원윤리법 제4장의 규정의 적용을 받는 특정독립행정법인 직원의 관직) 등이 있다(http://www.jinji.go.jp/rinri/rule/index_1.htm, http://www.jinji.go.jp/rinri/rule/index_2.htm, http://www.jinji.go.jp/rinri/rule/index_3.htm).

9) 上田賀代, “公務員に対する懲戒免職処分について”, 判例タイムズ 第1284号, 2009.2, 7면.

10) 상사가 부하에게 지도 감독 차원에서 내리는 훈계, 엄중주의, 주의 등은 징계라고 할 수는 없다.

11) 2008년 국가공무원퇴직수당법 개정에 의하여 퇴직수당을 지급받은 이후에도 징계처분에 상당하는 행위가 발각되는 경우 퇴직금을 반납하여야 하며, 나아가 직원 내지 직원이었던 자가 사망한 경우에는 그 유족이나 상속인이 지급이 제한되거나 반납의 대상이 된다. 징계처분과 퇴직금반납처분에 관하여는 石森久広, “公務員懲戒処分における「考慮事項」と裁量審査—「懲戒免職処分相当」退職手当て返納処分との比較において”, 西南学院大学法学論集 第42卷 第1·2合併号, 2009, 1-28면.

말수당·근면수당·기말특별수당¹²⁾의 기준일 1개월 이내에 직권면직된 경우에는 이들 수당이 지급되지 않게 된다(일반직 직원의 급여에 관한 법률 제19조의5, 제19조의7, 제19조의8).

둘째, 정직처분은 직원으로서의 신분은 유지하게 된다는 점에서 징계면직과 다르다. 정직처분 기간은 1개월에서 1년까지로 그 기간 동안에는 급여가 지급되지 않는다(국공법 제83조, 인사원규칙12-0(직원 징계) 제2조).¹³⁾ 정직처분을 받게 되면 승급이 늦어지며(인사원규칙 9-40 제5조, 제11조, 제13조의6), 또한 퇴직수당 재직기간의 계산상 불리하게 되고(국가공무원퇴직수당법 제7조 제4항), 퇴직공제연금 또는 장애공제연금의 직역가산부분이 감액되는 등의 불이익을 받게 된다(국가공무원공제조합법 제97조).

셋째, 감급처분은 1년 이하의 기간으로 봉급의 원액 5분의 1 이하에 상당하는 금액을 급여로부터 감하는 것으로 한다(인사원규칙 12-0 제3조). 감급처분을 받게 되면 감급기간이 1년 이하이므로 구체적 사안에 따라 감급기간이 달라질 수 있으나, 그 기간은 월단위로 정하고 감급처분의 효력발생일 직후의 봉급기일부터 개시된다. 감급처분에 따른 불이익은 승급이 늦어지고(인사원규칙 9-8(초임급, 승격, 승급 등의 기준) 제34조), 기말특별수당이 감액된다(일반직 직원의 급여에 관한 법률 제19조의8, 인사원규칙 9-40 제13조의7)

넷째, 계고는 직원이 국공법 제82조 제1항 각호의 징계사유에 해당하는 때에 그 책임을 확인하고 장래에 대하여 주의를 주는 것을 말한다(인사원규칙 12-0 제4조). 이 경우에도 승급이 늦어지고(인사원규칙 9-8 제34조), 기말특별수당이 감액된다(일반직 직원의 급여에 관한 법률 제19조의8, 인사원규칙 9-40 제13조의7).

(2) 징계 통계

국가공무원의 징계 결과에 대한 공표는 인사원규칙에 의하여 그 방법 등이 규정되어 있다.¹⁴⁾

12) 인사원은 「一般職の職員の給与に関する法律」(일반직 직원의 급여에 관한 법률)에 의하여 기말수당 등의 수당에 대한 인사원규칙을 제정하고 있다. 최근의 것으로는 2009년 5월 1일 인사원 권고에 따라 기말수당 등과 관련한 인사원규칙 9-40이 동년 5월 29일 개정되었는데, 지정직봉급표의 적용을 받는 직원에 대한 기말특별수당폐지 등이 주요 개정 내용이다(law.e-gov.go.jp/htmldata/S38/S38F04509040.html).

13) 인사원규칙 12-0(직원 징계)는 징계종류에 따른 처분의 내용을 비롯하여, 징계절차 등을 규정하고 있다(www.lawdata.org/law/html-data/S27/S27F04512000).

14) 인사원총장발(人事院総長発), 「懲戒処分の公表指針について」(징계처분의 공표지침에 관하여), 2003.11.10. 동 지침에 의하면, 공표대상은 직무수행상의 행위 또는 이와 관련한 행위에 대한 징계처분, 직무에 관계없는 행위에 대한 징계처분 가운데 면직 또는 정직처분을 받은 것에 한정하고, 공표내용은 사안의 개요, 처분양정 및 처분연월일, 소속, 복직단계 등 피처분자의 속성에 관한 정보, 개인이 식별되지 않는 내용을 기본으로 공표할 것, 공표에서 제외되는 것으로 피해자 또는 그 관계자의 프라이버시 등의 권리이익에 침해받을

지방공무원의 경우에도 교육공무원과 지방공무원의 직원에 대한 통계자료를 공표하고 있다.¹⁵⁾

참고로, 인사원 직원복지국에서 2014년 3월 24일 공표한 2013년도 국가공무원의 일반직의 징계처분 통계를 보면 다음과 같다.¹⁶⁾

2014년 1월부터 12월까지의 징계처분 건수는 332명, 중앙부서별로는 법무성 105명(31.6%), 국토교통성 42명(12.7%), 국세청 35명(10.5%), 후생노동성 34명(10.2%), 해상보안청 26명(7.8%)으로 이들 5개 성에서 전체의 73%를 점하고 있다. 그 외 농림수산성 17명(5.1%), 독립행정법인인 국립병원기구 14명(4.2%), 경시청 10명(3%), 재무성 8건(2.4%), 경제산업성 8건(2.4%),公安조사청 6명(1.8%), 외무성 5명(1.5%) 등으로 나타나고 있으며, 인사원규칙 제정 및 국가공무원 징계를 담당하는 인사원의 경우 1명(0.3%)이다.

위 징계처분 가운데 면직은 25명, 정직 65명, 감급 156명, 계고 86명으로 나타나고 있다. 징계사유로는 결근·근무태도불량 등 복무관계의 경우 면직 5명, 정직 15명, 감급 35명, 계고 10명이며(65명), 업무처리부적절 내지 보고 태만 등 통상적인 업무처리와 관련한 것은 위 순서로 보면 10, 11, 30, 17(68명), 공금부정취득 내지 관물 분실 등의 경우 0, 2, 2, 1(5명), 횡령 등의 경우 1, 2, 3, 0(6명), 수뢰 등 윤리위반의 경우 1, 0, 1, 5(7명), 교통사고 내지 교통법규위반의 경우 1, 6, 16, 22(45명), 절도 내지 폭행 등 공무 외의 비행의 경우 7, 29, 66, 21(123명), 감독책임관계 0, 0, 3, 10(13명)으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

징계사유와 관련한 특징으로는 공무 외의 비위행위가 123명(37%)로 가장 많고, 그 다음으로 통상업무처리관계가 68명(20.5%), 일반 복무관계가 65명(19.6%), 교통사고·교통법규위반 45명(13.6%)으로 전체의 90.7%에 이른다.

위험이 있는 경우로서 공표하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 경우에는 공표내용의 일부 또는 전부를 공표하지 않아도 된다는 것, 공표시기는 징계처분이 있었던 이후에 곧 공표하되 경미한 사안에 관하여는 일정기간별로 일괄하여 공표하여도 무방하다는 것, 공표 방법은 기사 그룹 등에 자료를 제공하거나 기타 적절한 방법으로 한다는 내용으로 되어 있다.

15) 사이타마현(埼玉県) 교육국에서 공표한 내용을 보면 처분내용, 처분연월일, 직명·성명·연령·성별, 소속명, 발생연월일, 사건·사고 개요 2-3줄 정도로 되어 있는데 이러한 공표양식은 국가공무원에 대한 인사원총장발 지침을 참고로 한 것으로 보여진다(<http://www.pref.saitama.lg.jp/news/page/news140827-04.html>). 다른 한편, 일반 공무원인 직원에 대한 공표내용은 사건개요, 대상직원, 처분내용, 처분연월일, 처분 이유의 순으로 되어 있어 공표 체계는 다르나 내용면에서 교원의 징계처분과 유사하다(<http://www.pref.saitama.lg.jp/news/page/new130712-13.html>). 다만, 특징적인 것은 埼玉県の 경우 실명이 공표되는 경우도 있는데 이는 당해 지방자치단체의 조례 등에 의한 것으로 보여진다.

16) <http://www.jinji.go.jp/kisya/1403/choukai25.htm>.

3) 징계권자

국가공무원의 경우, 임명권자와 인사원이 징계권자인데(국공법 제84조), 이들 징계권자는 징계의 대상 등이 분리되는 것이 아니라 독립적으로 별개의 형태로 각각 징계권을 갖고 있는 것으로 되어 있지만, 사실상 임명권자가 징계권자로 본래적 기능을 수행하고 있고, 인사원은 임명권자인 징계권자가 징계처분을 하지 않는 경우에 한하여 징계권을 행사하고 있다. 여기서 임명권자라 함은 내각, 내각총리대신, 각 성의 대신, 회계감사원장, 인사원총재, 궁내청장관, 각 외국(外局)의 장(국공법 제55조 제1항) 및 기타 법률의 규정에 의하여 임명권을 갖는 자이고(동조 제2항), 징계권은 하부기관으로 위임이 가능하도록 되어 있다. 인사원은 중앙인사행정기관으로 현업공무원과¹⁷⁾ 국공법 제84조 제2항의 적용이 제외되는 자(특정독립행정법인 등의 노동관계에 관한 법률 제37조)를 제외하면 위 임명권자와 형식상 별개로 징계권을 갖는다.

지방공무원의 경우, 징계권자는 임명권자이다(지공법 제6조). 임명권자라 함은 지방공공단체의 장, 의회의장, 선거관리위원회, 대표감사위원회, 교육위원회, 인사위원회 및 공평위원회, 경시총감, 도도부현경찰본부장, 시정촌(市町村)의 소방장, 기타 법령 또는 조례에 의하여 임명권을 갖는 자를 말하며 하부기관에 위임이 가능하다.

4) 징계절차

징계처분은 직원에게 징계처분문서를 교부하여야 하고, 그 효력은 처분서가 당해 직원에게 도달한 때에 발생한다(인사원규칙 12-0 제5조, 지공법 제29조 제4항).¹⁸⁾ 처분서에는 처분의 사유를 기재한 증명서를 교부하여야 하나(국공법 제89조, 인사원규칙 12-0 제7조, 지공법 제49조), 이는 처분의 효력발생요건으로 해석되고 있지는 않으며, 피처분자의 불복절차를 진행하기 위한 준비를 위한 제도로 이해되고 있다.

17) 협업공무원, 특정독립행정법인 및 공유임야사업직원은 「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(특정독립행정법인 등의 노동관계에 관한 법률)」에 의하여, 지방공영기업의 직원 및 지방공공단체에 근무하는 단순노무직원은 「地方公営企業等の労働関係に関する法律(지방공영기업 등의 노동관계에 관한 법률)」에 의하여 단체교섭권 및 단체협약체결권이 보장되는 공무원을 말한다.

18) 피처분자인 직원이 처분서 수령을 거부하는 경우에는 본인에 대신하여 동거 가족에게 수령하게 하거나, 가족이 수령을 거부하는 경우에는 내용증명 및 배달증명우편으로 전달할 수도 있다. 피처분자의 주소가 불명한 경우에는 관보게재로 처분서 교부에 갈음할 수 있으며, 관보에 게재된 경우 2주간을 경과하면 처분서의 교부가 있었던 것으로 본다. 지방공무원의 경우에는 조례가 정하는 바에 따라 처분서를 교부하여야 하며 피처분자가 수령을 거부하거나 동거 가족이 수령을 거부하는 경우에는 위 국가공무원의 경우와 같이 하여도 교부의 효력이 발생하는 것으로 해석되고 있다.

나아가 처분서의 교부 등 법률이나 조례가 정하는 바에 따른 절차를 위반한 경우 위법한 처분이 된다. 특히, 지공법상 징계절차를 정한 조례가 없는 경우에도 고지, 청문의 절차는 밟아야 하는 것으로 해석되고 있으나, 판례에 의하면 결과적으로 처분의 효력에 영향을 미치지 않은 것으로 보여지는 경우에는 청문절차가 결여되었다는 이유만으로 당해 처분의 효력이 부정되는 것으로 해석되지는 않는다.¹⁹⁾

5) 징계불복절차

국가공무원의 경우, 인사원에만 행정불복심사법에 따라 불복을 할 수 있다(국공법 제90조 제1항). 다만, 불복신청은 임명권자의 징계처분에 대한 경우는 심사청구, 인사원의 징계처분에 대한 불복은 이의신청이라는 용어를 사용한다.

불복신청을 받은 인사원은 처분설명서를 수령한 다음 날부터 60일 이내에 결정 등의 판단을 하여야 하고, 처분이 있었던 날부터 1년 이내에 하여야 한다(동법 제90조의2).

인사원은 스스로 또는 공평위원회로 하여금 불복신청에 대하여 조사하도록 하고(동법 제91조), 그 결과에 따라 처분의 승인, 수정, 취소, 취소 시의 적절한 조치 등의 재량적 권한을 갖는다(동법 제92조). 또한 인사원에 대한 심사청구 내지는 이의신청을 하고 난 이후에 인사원의 재결 또는 결정에 대하여 소를 제기할 수 있다(동법 제92조의2).²⁰⁾ 위 소의 제기는 인사원의 재결 내지 결정이 있는 것을 안 날로부터 6개월, 재결 또는 결정이 있었던 날로부터 1년이 경과하면 제기할 수 없다(행정소송법 제14조 제3항).

지방공무원의 경우에 피징계처분자는 인사위원회 또는 공평위원회에만 불복신청을 할 수 있다(지공법 제49조의2 제1항). 인사위원회는 대규모 지방공공단체에 설치되어 있고 권한도 광범위하지만, 공평위원회는 규모가 작은 지방공동단체에 설치되어 있고 그 권한도 한정되어 있다(지공법 제7조-제8조). 지방공무원의 경우에도 인사위원회 또는 공평위원회의 직원이 불복신청을 하는 경우에는 이의신청으로, 그 외의 지방공무원이 불복신청을 하는 경우에는 심사청구로 그 용어를 구별하고 있다. 나아가 인사위원회 또는 공평위원회에 대한 불복신청은 처분이 있었던 것을 안 날

19) 다만, 면직과 같은 중대한 징계처분의 경우에는 실질적인 청문(변명권)이 보장되어야 한다고 하면서 형식적인 변명권만 보장한 경우에 대하여 당해 징계처분의 효력을 부정한 예도 보인다(福岡高等裁判所2006.11.9). 上田賀代, 앞의 논문, 24면.

20) 그러나 예외적으로 인사원이 3개월을 경과하여도 재결 내지 결정이 없는 경우로서 현저한 손해의 회피를 위한 긴급한 필요성이 있는 경우에는 당해 처분의 취소를 구하는 소를 제기할 수 있다(행정소송법 제8조 제2항).

로부터 60일 이내에 하여야 하고, 처분이 있었던 날로부터²¹⁾ 1년을 경과한 때에는 할 수 없다(지공법 제49조의3). 인사위원회 또는 공평위원회의 재결 내지 결정, 그에 대한 행정소송의 제기 절차는 국가공무원의 경우와 같다(지공법 제50조, 제50조의2).

3. 국공법·지공법 상의 정치적 행위 금지

1) 국공법 및 지공법

국공법 제102조 제1항은 “직원은 정당 또는 정치적 목적을 위하여 기부금 기타 이익을 요구 또는 수령하거나 어떠한 방법으로든 이러한 행위에 관여하는 것, 또는 선거권 행사를 제외하고 인사원규칙으로 정하는 정치적 행위를 하여서는 아니된다.”고 하고,²²⁾ 동조 제2항은 “직원은 공선(公選)에 따른 공직 후보자가 될 수 없다.”고 규정하여 재직 중인 자의 공직 후보자 금지를, 나아가 동조 제3항 “직원은 정당 기타 정치적 단체의 임원, 정치적 고문 기타 이와 같은 역할을 담당하는 구성원이 될 수 없다.”고 규정하고 있다.²³⁾

지공법 제36조 또한 국공법 제102조와 유사한 규정을 두어 지방공무원의 정치적 행위를 금지 또는 제한하고 있다.

2) 정치적 행위에 관한 인사원규칙

일본 공무원 징계사건의 경우 정치적 행위²⁴⁾ 내지 사상 또는 양심의 자유와 관련한 내용도 상당 부분 나타나고 있는데, 이는 일본 국가 내지 국기 등에 대한 과거의 부정적 이미지와 관련한 것으로 볼 수 있다. 인사원규칙 가운데 이와 관련한 내용을 보면 다음과 같다.

(1) 적용범위

21) 국가공무원의 경우에는 처분설명서를 수령한 날로부터 60일이라는 점에서 다르다.

22) 위반에 대하여 국공법 제119조 제1항 제19호에 의하여 3년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

23) 공무원의 정치적 행위 금지에 위반하는 경우 징계처분뿐만 아니라, 3년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금이라는 형사적 책임에도 처하여진다(국공법 제00조). 그러나 실질적으로 책임을 지는 것은 징계 등의 민사책임이 일반적이다.

24) 공무원의 정치적 행위 내지 활동 제한에 관한 일본 법리에 관하여는, 大久保史朗, “官公労働者の政治活動制限”, 「現代労働法講座第15巻」, 日本労働法学会編, 1985, 320-346면.

인사원규칙 14-7(정치적 행위) 제1항에 의하면, 그 적용범위는 임시적으로 임용된 자를 포함하여 휴직 내지 정직 중인 자 등 일반직에 속하는 직원 모두에게 적용된다.²⁵⁾

구체적으로는 공공연하게 또는 은밀(內密)하게 직원 이외의 자와 공동으로 하는 행위, 직원이 자신이 관리하는 대리인, 사용인 기타의 자를 통하여 간접적으로 행하는 행위, 근무시간 외에 행하는 정치적 행위도 적용되기 때문에 그 금지되는 행위는 매우 폭넓다고 할 수 있다(동 규칙 제2항-제4항).

(2) 정치적 목적의 행위

정치적 목적이라 함은 정치적 목적의 행위라 함은 다음을 말한다(제5항 제1호-제8호).

- ① 공직선거에서 특정 후보자를 지지하거나 반대하는 행위,
- ② 최고재판소 재판관 임명에 관한 국민심사에 있어서 특정 재판관을 지지하거나 반대하는 행위,
- ③ 특정 정당이나 기타 정치적 단체를 지지하거나 반대하는 행위,
- ④ 특정 내각을 지지하거나 반대하는 행위,
- ⑤ 정치적 방향에 영향을 줄 의도로 특정 정책을 주장하거나 반대하는 행위,
- ⑥ 국가기관 또는 공공기관이 결정한 정책 실시를 방해하는 행위,
- ⑦ 지방공공단체의 조례의 제정·개폐·사무감사 청구에 관한 서명을 성립시키거나 성립하지 못하도록 하는 행위,
- ⑧ 지방공공단체 의회의 해산 또는 공무원 해직청구에 관한 서명을 성립시키거나 성립하지 않도록 하는 것과 이들의 청구에 따라 해산 또는 해직에 찬성 또는 반대하는 행위를 말한다(제5항 제1호-8호).

공무원의 정치적 행위는 근무시간 중이거나 그 외의 어느 경우에도 적용이 된다.

(3) 정치적 행위

정치적 행위라 함은 다음을 말한다.

- ① 직명, 직권, 기타 공사(公私)로 영향력을 행사하는 것,
- ② 정치적 목적을 위하여 기부금 기타 이익을 제공하거나 제공하지 않는 것, 기타 정치적 목적을 갖고 어떤 행위를 하게 하거나 하지 않게 하는 것에 대한 대가 또는 보복으로 임용, 직무,

25) 다만 고문, 참여(參與), 위원, 기타 인사원이 지정하는 이들과 같은 자문적인 비상근 직원이 다른 법령에 의하여 금지되거나 제한을 받는 것 없이 하는 행위에는 적용하지 않는다(제1항 단서).

- 급여 기타 직원의 지위에 관하여 어떤 이익을 얻거나 얻도록 기도하거나 얻도록 하는 행위 내지는 불이익을 부여하거나 부여하기 위하여 위협하는 행위,
- ③ 정치적 목적을 갖고 부과금, 기부금, 회비, 기타 금품을 요구하거나 수령하는 행위 또는 어떤 방법으로 이들 행위 행위에 관여하는 행위,
 - ④ 정치적 목적으로 위 ③에서 정하는 금품을 국가공무원에게 제공하거나 지급하는 행위,
 - ⑤ 정당 기타 정치적 단체의 결성을 기획하거나 결성 또는 이들 행위를 원조하거나 이들 단체의 임원, 정치적 고문 기타 이와 같은 역할을 하는 구성원이 되는 행위,
 - ⑥ 특정 정당 기타 정치적 단체의 구성원이 되도록 하거나 되지 않도록 권유하는 행위,
 - ⑦ 정당 기타 정치적 단체의 기관지인 신문 기타 간행물을 발행하거나 편집·배포 또는 이들 행위를 원조하는 행위,
 - ⑧ 위 인사규칙 제5항의 선거, 국민심사 투표, 해산 또는 해직 투표에서 투표하게 하거나 투표하지 않도록 하는 행위,
 - ⑨ 정치적 목적을 위한 서명운동을 기획·주재·지도, 기타 이에 적극적으로 참여하는 행위,
 - ⑩ 정치적 목적으로 다수의 사람의 행진, 기타 시위운동을 기획·조직·지도 또는 이들 행위를 원조하는 행위,
 - ⑪ 집회 기타 다수의 사람을 접촉할 수 있는 장소에서 또는 확성기, 라디오 기타 수단을 이용하여 공공연하게 정치적 목적을 갖는 의견을 밝히는 행위,
 - ⑫ 정치적 목적을 갖는 문서에 또는 국가 청사나 특정독립행정법인의 사무소, 시설 등에 게시하거나 게시하게 하는 행위, 기타 정치적 목적을 위하여 국가 청사 또는 행정법인의 사무소, 시설, 자료 또는 자금을 이용하거나 이용하게 하는 행위,
 - ⑬ 정치적 목적을 갖는 서명 또는 무서명의 문서, 도면, 음반 또는 형상을 발행하여 회람용으로 제공하거나 게재 또는 배포하는 것 또는 다수의 사람에게 낭독하거나 청취하도록 하는 것 또는 이들 용도로 저작 또는 편집하는 행위,
 - ⑭ 정치적 목적을 갖는 연극을 연출하거나 주재 또는 이들 행위를 원조하는 행위,
 - ⑮ 정치적 목적으로 정치상의 주의주장 또는 정당 기타 정치적 단체의 표시에 사용되는 깃발, 완장, 기장, 띠, 복식(復飾) 기타 이와 유사한 것을 제작하거나 배포하는 행위,²⁶⁾

26) 「인사원규칙 14-7(정치적 행위) 운용방침에 관하여」라는 사무총장통지에 따르면(1949년 10월 21일 法審發2078), 직원은 직원으로서의 신분 또는 지위를 갖는 한 근무시간 외에도 정치적 행위를 하는 것이 금지 또는 제한된다고 하면서도, 정치상의 주의주장이나 정당 기타 정치적 단체의 표시에 사용되는 완장, 기장, 띠, 복장 등을 근무시간 외에 단순히 착용하는 것은 금지되지 않는다고 규정하고 있다는 것은 주목할 만하다.(제3항 제6호)

- ⑯ 정치적 목적으로 근무시간 중에 ⑮의 것을 착용하거나 표시하는 행위,
- ⑰ 어떤 명의 또는 형식 여부를 떠나 ①-⑯까지의 금지 또는 제한을 피하기 위하여 하는 행위를 말한다.²⁷⁾

물론 위 규칙의 규정들은 직원이 직무를 수행하기 위하여 당연히 행하는 행위를 금지하거나 제한하는 것은 아니다(제7항). 다만, 각 부(省)나 각 청(庁)의 장 또는 특정독립행정법인의 장은 정치적 행위 금지 또는 제한에 위반하는 행위 또는 사실을 안 때에는 곧 인사원에 통지함과 더불어 위반행위의 방지 또는 교정을 위하여 적절한 조치를 취하도록 하고 있다(제8항).

4. 공무원 노동기본권

공무원 가운데 경찰, 소방, 해상보안청, 형사시설에 근무하는 직원, 자위대원 등은 노동조합을 결성할 수 없다(국공법 제108조의2, 지공법 제52조 제5항, 자위대법 제61조 제1항). 국공법 및 자위대원의 경우 노동조합결성에 대한 금지규정을 위반하는 경우 벌칙규정의 적용을 받는다(국공법 제110조 제1항 제20호 및 자위대법 제119조 제1항 제2호 및 동조 제2항). 그러나 일반 공무원의 경우에는 직원단체를 결성할 수 있고 직원단체로 등록을 하면²⁸⁾ 직원단체 전임자를 둘 수도 있다.

단체교섭의 경우 교섭대상에 관리운영사항을 제외하고 있고,²⁹⁾ 사전에 지명하는 임원만이 교섭에 출석할 수 있다(국공법 제108조의5 제3항-제7항, 지공법 제55조 제3항-제7항). 다른 한편, 현업 공무원을 제외한 일반 공무원의 경우 단체협약 체결권은 부정된다(국공법 제108조의5 제2항, 지공법 제55조 제2항).³⁰⁾

나아가 공무원에게는 쟁의행위가 전면적으로 부정된다(국공법 제98조 제2항, 지공법 제37조

27) 인사규칙 제6항 제1호-제17호.

28) 일반적으로 직원단체의 등록제도에 대하여 단결권을 제한하는 것으로 해석한다. 西谷敏, 「労働法」, 日本評論社, 2013, 525면.

29) 관리운영사항의 단체교섭대상으로부터의 제외는 국가가 운영하는 기업의 정상적인 운영을 최대한 확보하여 공공복지를 증진시키고 옹호하는 것 등이 그 근거로 논하여지기도 하나, 이러한 근거가 공무원에게 관리운영사항을 단체교섭 대상에서 제외하는 근거로는 부족하다는 견해가 일반적이다. 이에 대한 검토로, 金子征史, 「管理運営事項」, 「現代労働法講座第15巻」, 日本労働法学会編, 1985, 129-149면.

30) 그러나 지공법의 경우 법령, 조례, 지방공공단체의 규칙 및 지방공공단체의 기관이 정하는 규칙에 저촉되지 않는 한도 내에서 서면협정을 체결할 수 있으며, 이러한 서면협정이 체결된 경우 서면협정 당사자는 성의와 책임을 갖고 이행하지 않으면 아니된다고 하여 국공법과는 다른 입법적 태도를 보이고 있다(지공법 제55조 제9항-제10항).

제1항).³¹⁾ 다만, 위반에 대한 벌칙대상은 쟁의행위를 교사하거나 선동하는 자에게 한정되고 있는데(국공법 제110조 제1항 제17호, 지공법 제61조 제4호),³²⁾ 이는 쟁의행위 그 자체가 노동력 공급을 중단하는 것에 있는 이상 노무공급 중단 그 자체를 갖고 처벌하는 것은 법리적으로 무리가 있기 때문이다.³³⁾

III. 공무원 징계의 정당성 판단과 판례의 법리

1. 1957년 5월 10일 판례

일본 최고재판소는 경찰간부가 다른 부부와 교제를 하면서 교제를 거절당하였음에도 불구하고 부부의 처와 교제를 계속한 것 등이 문제되어 징계면직된 사례에서, “공무원에 대한 징계처분은... 이른바 특별권력관계에 의한 행정감독권의 작용으로서 징계권자가 징계처분을 할 것인가 아닌가, 징계처분 가운데 어떠한 처분을 선택할 것인가 하는 결정은 그 처분이 완전히 사실상의 근거가 없다고 인정되는 경우이든가 아니면 사회통념상 현저하게 타당성을 결여하여 징계권자에게 부여된 재량권의 범위를 일탈한 것으로 인정되는 경우를 제외하고는 징계권자의 재량에 맡겨져 있다.”고 하여 징계면직처분이 유효하다고 하였다.³⁴⁾

2. 1977년 12월 20일 판례

전국세관노동조합지부 간부가 근무시간 내 직장집회의 개최, 인력충원 및 업무경감의 요구를 하는 과정에서 태업을 한 것, 초과근로시간 거부 등을 이유로 징계면직된 사례에서, 최고재판소는 “공무원에 대한 징계처분은 당해 공무원에게 직무상 의무위반 기타 단순한 노사관계의 견지에서가 아

31) 특별독립행정법인 등의 노동관계에 관한 법률 제17조, 「地方光榮企業法等の労働関係に関する法律」 제11조도 직원의 쟁의행위를 금지하고 있다.

32) 쟁의행위와 관련한 일본의 상황에 관하여는 송강직, “일본에서의 쟁의행위와 형사책임”, 「노동과 법」, 금속법률원, 2002, 59-95면 참조.

33) 일본의 쟁의행위와 관련한 처벌 및 판례의 변동에 관하여는 西谷敏, 앞의 책, 535-527면 참조.

34) 最高裁判所 1957.5.10., 最高裁判所民事判例集11卷5号, 699면.

나라 국민전체의 봉사자로서 공공의 이익을 위하여 근무하는 것을 본질적 내용으로 하는 근무관계의 견지에서 공무원으로서 바람직하지 않은 비행이 있는 경우에 그 책임을 확인하고 공무원관계의 질서유지를 위하여 부과되는 제재이다. … 징계권자는 징계사유에 해당한다고 인정되는 행위의 원인, 동기, 성질, 태양, 결과, 영향 등 당해 공무원의 위 행위의 전후의 태도, 징계처분 전력, 선택하는 처분이 다른 공무원 및 사회에 미치는 영향 등 여러 사정을 고려하여 징계처분을 할 것인가, 또는 징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 선택할 것인가를 결정할 수 있다. … 재량은 자의적으로 할 수는 없는 것은 당연하지만, 징계권자가 이러한 재량을 행사하여 한 징계처분은 그것이 사회통념상 현저하게 타당성을 결여하여 재량권을 부여한 목적을 일탈하여 그것을 남용하였다고 인정하는 경우가 아닌 한, 그 재량권의 범위 내에 있는 것으로 위법하지 않다.”고 하여 재량권의 남용으로 판단한 1심 및 원심 판단을 뒤집었다.³⁵⁾

3. 1984년 12월 18일 판례

교사가 학력테스트 실시에 반대하여 수업시간 중에 수험거부를 교사, 선동하고, 수업시간에 직장집회를 개최한 것 등을 이유로 징계면직된 사례에서, 최고재판소는 교사, 선동의 사실을 부정하면서 그 외 사유는 학교측의 책임이 존재한다는 것, 비위행위의 현실적 영향 정도 등에 비추어 볼 때에 징계면직처분은 가혹하다고 하여 1심 및 원심이 징계면직 처분을 취소한 것을 유지하였다.³⁶⁾

4. 1990년 1월 18일 판례

교사들이 혁명이나 학교과괴를 장려하는 내용을 학교 신분부에서 발간하는 신문 등에 게재시킨 것, 학력고사의 불실시, 수험준비와 겹치는 시기에 마르크스 등에 관한 리포트를 작성하게 한 것, 교과서 불사용, 사회주의관련 사항의 시험 출제 등을 이유로 징계면직된 사례에서, 최고재판소는 지방공무원에 관하여도 국가공무원 징계처분에 대한 판단 기준인 위 1977년 12월 20일 판결 기준이 타당하다고 하면서, “지방공무원에 대한 지공법 소정의 징계사유가 존재하는 경우, 징계처분을

35) 最高裁判所 1977.12.20., 最高裁判所民事判例集31卷7号, 1101면.

36) 最高裁判所 1984.12.18., 労働判例第443号, 23면.

할 것인가, 징계처분을 하는 때에 어떠한 처분을 할 선택할 것인가 하는 것은 평소 청(庁) 내의 사정에 밝고 직원의 지휘감독을 하고 있는 징계권자의 재량에 놓여있다고 할 것이다.”고 하면서 1977년 12월 20일 판결의 일반적 판단 기준에 따라 일부에 대하여 재량권 일탈을 인정한 1심 및 원심의 판단에 대하여 원심을 파기하고 1심 판결을 취소하였다.³⁷⁾

5. 2012년 1월 16일 판례

고등학교 학습지도 요령 등에 따라 교육장 통달(通達)에 의거하여 각 학교장이 내린 졸업식 등의 식장에서 기립을 한 후에 국가제창을 할 것을 명령하였는데도 불구하고 이에 응하지 않은 교직원들이 감급 1월 내지 계고처분을 받은 사례에서, 최고재판소는 위 1977년 12월 20일 판결의 판단기준을 인용하면서 “본 건 직무명령은 … 학교교육의 목표나 졸업식 등의 의식적 행사의 의의를 정한 관계법령 등의 여러 규정의 취지에 좇아 지방공무원의 지위의 성격 및 그 직무의 공공성을 고려하여 학생 등에 대한 배려를 포함하여 교육상의 행사에 어울리는 질서의 확보와 함께 식장의 원활한 진행을 도모한 것으로 … 이러한 관점에서 준수를 확보할 필요가 있다.”고 하고, 나아가 특별한 설시도 없이 징계처분이 교직원들의 헌법 제19조(사상 및 양심의 자유)에 위반하는 것도 아니라고 하였다.³⁸⁾

6. 소결

일본 최고재판소는 공무원의 징계처분에 대하여 종래 특별권력관계라는 특수성을 고려한 경우도 있었으나, 오늘날 최고재판소 판례법리에 의하면 특별권력관계라는 용어는 보이지 않는다. 그렇다고 하여 공무원 징계가 민간 근로자의 징계의 정당성과 똑같은 판단기준에 의하여 판단되고 있다고도 할 수 없다. 단적인 예로 공무원의 징계처분의 정당성을 판단함에 있어서 그 직무의 공공성 등이 등장하고 있는 것을 들 수 있다.

일본 국내의 논자 가운데는 공무원 징계와 민간 근로자 징계와의 관계에서 그 괴리가 좁혀지

37) 最高裁判所 1990.1.18., 最高裁判所民事判例集44卷1号, 1면.

38) 最高裁判所 2012.1.16., 判例時報第2147号, 127면.

고 있는 부분도 있다는 주장도 보인다.³⁹⁾ 그러나 일본의 최고재판소는 공무원 징계에 있어서 민간 근로자의 해고 등의 징계처분의 정당성 판단과 비교할 때에 비교대상이 될 수 없을만큼 징계권자의 징계처분에 대한 재량권을 존중하고 있다고 평가하지 않을 수 없다.⁴⁰⁾ 일부 징계면직 사례에서는 면직처분이 가혹하다고 하여 당해 징계처분의 효력을 부정한 경우도 보이나, 그렇지 않은 사례에서는 징계권자의 재량권 존중이라고 하는 징계처분의 정당성 판단기준은 굳건하게 확립하고 있다.

IV. 결론 - 차이점 및 시사점

본고는 일본 공무원 징계제도를 고찰한 것에 그 목적을 둔 것이다. 그 한도 내에서 일본의 공무원 징계제도와 우리나라의 공무원 징계제도와 비교 내지 시사점을 찾는다면 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

첫째, 교원의 법적 지위이다.

일본의 공무원 제도에서 교원의 경우 대부분이 지방공무원으로서의 지위를 갖는다. 그러나 사립학교 교원의 경우 민간 근로자와 같이 근로기준법 등이 전면적으로 적용된다. 그런가하면 우리나라의 경우 사립학교 교원의 경우에 국공립학교의 교원과 같은 카테고리로 법제가 형성되어 있다는 것에 특징이 있다.

둘째, 징계권자와 징계처분에 대한 불복의 경우 심사기관의 형태이다.

일본의 경우 국가공무원과 지방공무원에 대한 징계권자는 임명권자 또는 인사원, 임명권자로 각각 되어 있고, 불복신청은 인사원, 인사위원회(또는 공평위원회)로 각각 되어 있다. 우리나라의 경우 국가공무원 및 지방공무원의 징계권자는 임명권자이지만, 불복신청은 소청심사위원회, 지방소청심사위원회 또는 교육소청심사위원회로 각각 되어 있어 큰 틀에서 이원적인 구조라는 점에서 양국 간에 유사하다. 다만, 일본의 인사원은 징계권자로서의 기능도 수행하면서 징계권자가 징계하지 않는 경우에 징계권자로 기능하나, 우리나라의 경우 소청심사위원회는 징계권을 갖고 있지는 않다.

39) 早津裕貴, “公務員懲戒処分における裁量権の現在一判例分析を中心にした検討一”, 「法政論集」 第253号, 2014, 547면.

40) 이와 반대로 부당노동행위 등의 노동위원회의 결정에 대한 사법심사의 경우에는 노동위원회의 재량적 판단을 존중하지 않고 있으며, 그 결과 노동위원회의 전문성, 재량적 탄력적 구체명령 등이 기능을 발휘하지 못하고 있다. 이러한 현상은 우리나라도 마찬가지이다.

셋째, 쟁의행위 및 정치적 행위 금지이다.

공무원의 경우 현업공무원을 제외하고는 쟁의행위가 전면적으로 금지되고 있는데 이러한 법제는 양국 간에 유사하나, 우리나라의 경우 원칙적으로 공무원 및 교원은 단체협약을 체결할 수 있다는 점에서 일본보다는 노동기본권 보장의 폭이 두텁다고 할 수 있다. 다른 한편 양국에서 금지되는 정치적 행위의 그 대상면에서는 큰 차이가 없다고 할 수 있다.

넷째, 일본의 최고재판소 사례 가운데 2012년 1월 16일 판결에서의 사건은 교직원들의 일본 국가 및 국기에 대한 과거의 부정적 이미지와 관련한 사상 또는 양심의 자유와 관련이 있는 사례이기 때문에, 공무원의 사상 또는 양심에 따른 행위와 상사의 직무명령에 대한 복종 사이에 어떠한 조정을 강구할 것인가 하는 중요한 헌법상의 기본권적 문제가 남아있다고 하는 것은 부정하기 어렵다. 우리나라의 경우에도 공무원의 정치활동 금지 및 정치적 행위 금지라는 법제도 하에서 공무원의 사상 및 양심의 자유, 나아가 표현의 자유들과의 관계에서 이를 어떻게 조화롭게 보장할 것인가에 대한 고민이 필요하다고 생각된다. 이 문제는 일본과 우리나라 양국의 공통된 과제라고도 하겠다.

다섯째, 공무원의 정치적 행위 등에 대하여 일본의 경우 위반에 대하여 3년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처하도록 하는 등 공무원의 법률위반 등에 대한 형사처벌 규정이 있지만, 실제로 형사사건이 문제된 경우는 거의 없으며 대부분이 징계의 문제로 귀착되고 있다는 것은 주목할 만하다. 이에 반하여 우리나라의 경우 공무원의 징계 대상 행위가 형사사건으로 문제가 되고 있는 것을 쉽게 알 수 있는데, 이는 쟁의행위에 대한 업무방해죄 논의와 유사한 성격을 갖는다고 할 것이며, 형사처벌 문제는 헌법상의 기본권 보장과의 관계에서 보다 신중하게 접근되어야 할 것이다.

끝으로, 「인사원규칙 14-7(정치적 행위) 운용방침에 관하여」라는 사무총장통지에 따르면, 근무 시간 외에 정치상의 주의주장이나 정당 기타 정치적 단체의 표시에 사용되는 완장, 기장, 띠, 복장 등을 단순히 착용하는 것은 금지되지 않는다고 규정하고 있다. 이러한 규정의 의미는 헌법상의 사상 및 양심, 표현의 자유 등과의 조화를 도모한 것으로서 주목할 만하다.

송 강 직

(동아대학교 법학전문대학원 교수)

참고문헌

- 송강직, “일본에서의 쟁의행위와 형사책임”, 노동과 법, 금속법률원, 2002.
- 송강직, “일본 근로계약법 소고”, 노동법논총 제13집, 한국비교노동법학회, 2008.
- 송강직, “공무원인 근로자의 정치활동과 언론의 자유”, 노동법논총 제29집, 한국비교노동법학회, 2013.
- 大久保史朗, “官公労働者の政治活動制限”, 「現代労働法講座第15巻」, 日本労働法学会編, 1985.
- 金子征史, “管理運営事項”, 「現代労働法講座第15巻」, 日本労働法学会編, 1985.
- 青木宗也(外)編, 「労働判例大系」(第17巻), 労働法律旬報社, 1991.
- 上田賀代, “公務員に対する懲戒免職処分について”, 判例タイムズ 第1284号, 2009.
- 石森久広, “公務員懲戒処分における「考慮事項」と裁量審査—「懲戒免職処分相当」退職手当て返納処分との比較において”, 「西南学院大学法学論集」第42巻 第1・2合併号, 2009.
- 西谷敏, 「労働法」, 日本評論社, 2013.
- 早津裕貴, “公務員懲戒処分における裁量権の現在—判例分析を中心にした検討—”, 「法政論集」第253号, 2014.
- 最高裁判所1957.5.10., 最高裁判所民事判例集11巻5号, 699면.
- 最高裁判所1977.12.20., 最高裁判所民事判例集31巻7号, 1101면.
- 最高裁判所1984.12.18., 労働判例第443号, 23면.
- 最高裁判所1990.1.18., 最高裁判所民事判例集44巻1号, 1면.
- 最高裁判所2012.1.16., 判例時報第2147号, 127면.