종 합 감 사

감 사 보 고 서

- 2023년 중소벤처기업연구원 종합감사 -

2023. 9.

중소벤처기업부
감 사 관 실

목 차

Ⅰ. 감사실시 개요 ····· 1

Ⅱ. 감사대상 기관 현황 ····· 2

1. 일반현황 ····· 2

2. 예산현황 ····· 3

Ⅲ. 처분요구와 통보사항 ····· 4

1. 자율연구제도 운영 부적정 ····· 4

2. 연구사업 운영 부적정 ····· 7

3. 회의비 및 회의·자문수당 관리 부적정 ····· 13

4. 명예연구위원 제도 운영 부적정 ····· 16

5. 직원 대외활동 관리 미흡 ····· 21

6. 유연근무제 운영 부적정 ····· 23

7. 연차유급휴가 저축제도 운영 부적정 ····· 27

8. 병가 및 공가 관리 부적정 ····· 30

9. 휴직제도 운영 부적정 ····· 33

10. 조직 운영 및 관리 미흡 ····· 36

11. 직원 승진제도 운영 부적정 ····· 39

12. 성과급 지급절차 등 부적정 ····· 42

13. 의원면직 제도 운용 부적정 ····· 46

14. 징계 절차 및 후속조치 부적정 ····· 48

15. 정보시스템 유지관리 등 부적정 ····· 53

16. 가족수당 지급 부적정 ····· 57

17. 감사 처분요구 후속조치 미이행 ····· 60

18. 경영정보 공시 부적정 ····· 64

19. 개인정보 보호·관리 및 정보시스템 운영 부실 ····· 67

20. 복리후생 제도 운용 부적정 ····· 72

21. 출장여비 지급 관련 규정 미흡 ····· 74

22. 교육연수제도 운영 미흡 ····· 77

23. 공용차량 관리 부적정 ····· 80

Ⅳ. 처분 요약 ····· 82

Ⅰ. 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

’20년 종합감사 이후 3년 이상 경과함에 따라 ’23년 자체 감사계획 및 ’22년 중소벤처기업부 국정감사에서 중소벤처기업연구원의 연구인력 외부 활동 과다, 자율연구제도 개선 등에 대한 감사를 요구하여 연구과제 등 수행 현황과 예산·인사·복무 등 기관운영에 대한 종합적인 점검을 통해 주기능 수행의 투명성·공정성 및 기관운영의 효율성·건전성 제고에 기여하고자 이번 감사를 실시하였다.

2. 감사중점 및 대상

이번 감사는 중소벤처기업연구원에 대한 종합감사로 인사·예산·계약·복무·징계 등 기관운영 뿐만 아니라 연구인력 외부활동, 연구과제 재위탁, 자율연구제도 운영 등에 대해 종합적으로 감사를 실시하였다.

3. 감사실시 과정

우선 실지감사에 앞서 2023. 1. 30.부터 같은 해 2. 3.까지 서면 자료를 수집·분석한 후, 같은 해 2. 6.부터 2. 24.까지 3주간 감사인원 8명을 투입하여 관련 서류 검토와 담당자 면담 등 실지감사를 실시하였다.

4. 감사결과 처리

감사 결과 확인된 사항과 관련하여 피감기관 등을 대상으로 질문·답변 과정을 거치는 등 의견을 수렴한 후 중소벤처기업부 내부 검토과정을 거쳐 2023. 5. 17. 감사 결과를 최종 확정하였다.

Ⅱ. 감사대상 기관 현황

1. 일반현황

가. 설립 근거 및 주요 업무

중소벤처기업연구원(이하 “중기연”이라 한다)은 「민법」 제32조에 따라 중소기업 관련 종합적인 조사·연구하여 정책 수립을 지원하기 위해 2004년 7월 1일에 설립되었으며, 2021년 6월 9일부터는 「중소기업기본법」 제25조의2를 근거로 운영되고 있다.

중기연은 동법 제5항에 따라 중소기업 정책 개발과 수립에 활용하기 위한 정책연구(통계조사 및 DB구축 등), 중소기업 지원사업 분석, 중소기업통합관리시스템 운영 업무 등을 수행하고 있다.

또한, 중기연은 특별지원제도 운영, 중소기업 규제영향평가, 중소기업-근로자간 성과공유 확산, 규제자유특구제도 운영 업무 등도 수행하고 있다.

나. 조직 및 인력

중기연의 조직은 1부원장 2본부 7실 1센터 12팀으로 이루어져 있으며, 정원은 총 122명이다.

< [표 1] 중기연 인력 현황('22.12.31. 기준) >

(단위: 명)

구 분	계	원장	수석급	위원급	책임급	선임급	원급
정 원	122	1	121				
현 원	119	1	8	35	16	38	21
과부족	3	-	3				

자료: 중기연 제출자료 재구성

2. 예산현황

중기연의 예산은 2022년도 기준 216.5억원으로 수입의 경우 정부지원사업 수입과 자체 수입으로 구성되며, 지출의 경우 연구사업비와 기관운영비, 기타 사업외비용 등으로 구성된다.

< [표 2] 중기연 예산현황 >

(단위: 백만원, %)

구 분		'21년 예산(A)	구성비	'22년 예산(B)	구성비	증감 (C=B-A)	증감률
수입	□ 정부지원사업수입	17,396	81.5	17,637	81.5	241	1.4
	□ 자체수입	3,954	18.5	4,013	18.5	59	1.5
	○ 수탁용역사업	3,500	16.4	3,500	16.2	-	0.0
	○ 임대사업	90	0.4	0	0.0	△90	△100.0
	○ 기타 (전기이월금 등)	364	1.7	513	2.3	149	40.9
계		21,350	100.0	21,650	100.0	300	1.4
지출	□ 연구사업비	10,325	48.4	10,109	46.7	△216	△2.1
	○ 정부지원사업	9,050	42.4	8,527	39.4	△523	△5.8
	○ 수탁용역사업	1,275	6.0	1,582	7.3	308	24.2
	□ 기관운영비	10,915	51.1	11,431	52.8	516	4.7
	○ 인건비	9,028	42.3	9,610	44.4	582	6.4
	○ 경상비	1,887	8.8	1,821	8.4	△66	△2.1
	□ 기타 (사업외비용 등)	110	0.5	110	0.5	-	0.0
계		21,350	100.0	21,650	100.0	300	1.4

자료: 중기연 제출자료 재구성

Ⅲ. 감사결과

Ⅲ-1 자율연구제도 운영 부적정

1. 업무개요

중소벤처기업연구원(이하 “중기연”이라 한다)은 2017년부터 자율연구제도(당시 「자율연구 연계형 연구년(월)」 제도)를 도입·운영하고 있으며, 시행 이후 지금까지 17명의 수석연구위원 및 연구위원이 동 제도를 활용해 자율연구를 실시하였다.

한편, 2021년 4월경 자율연구 시행기간을 2개월에서 6개월로 확대하고 자율연구비를 600만원에서 800만원으로 확대하는 대신 선발인원을 기존 4명에서 3명으로 축소하는 것으로 자율연구제도를 변경하였다.

2. 법령 등 관련 근거

기획재정부의 「공공기관의 혁신에 관한 지침」(이하 “혁신지침”이라 한다) 제4조에서는 예산 집행에 있어 국민 부담을 최소화하고 예산을 최대한 절감하기 위해 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

중기연 내부 규정인 「자율연구 시행규칙」 제3조(자격)에서는 부연구위원 이상의 직위로 6년 이상 근속하거나 자율연구 복귀 후 6년 이상 근속한 연구위원 이상의 자와 원장이 필요하다고 인정하는 자가 자율연구의 자격으로 규정하고 있고, 같은 규정 제4조(기간)에서는 자율연구기간은 1년을 초과하지 아니하되, 필요한 경우 원장은 그 기간을 연장 또는 분할하여 실시할 수 있다고 규정하고 있으며, 같은 규정 제5조(선발)에서는 자율연구 대상자는 자격 요건을 갖춘 자를 대상으로 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 결정하되, 박사급 재적 총 인원의 10% 이내로 선발

한다고 규정하고, 자율연구 대상자로 선발된 자는 자율연구 시행연도 3월부터 다음연도 2월까지 실시하는 것을 원칙으로 하되, 그 외 시기에 실시할 것을 희망하는 경우에는 자율연구신청서에 그 사유를 명시하여야 한다고 규정하고 있다.

한편, 「자율연구 시행규칙」 제6조(인사 및 보수)에서는 자율연구자의 보수는 정상 근무의 경우와 동일한 보수를 지급받고, 원장은 필요한 경우 자율연구자에게 여비, 체재비 등을 특별히 지급할 수 있다고 규정하고 있고 같은 규정 제7조(특별연구과제 부여)에서는 원장은 자율연구자에게 특별연구과제를 부여할 수 있으며 이 경우 이에 필요한 연구비를 지급할 수 있다고 규정하고 있다. 그리고 같은 규정 제8조(결과보고)에서는 자율연구자는 자율연구가 종료된 후 1개월 안에 그 결과를 보고해야 한다고 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 자율연구과제 관리의 부적정

「자율연구 시행규칙」상 자율연구 종료된 후 1개월 안에 그 결과를 보고해야 함에도 불구하고 제출일을 준수하지 않은 경우가 5건(29.4%)으로 확인되고, 특히 ◉◉◉의 경우 별도의 법적 근거 없이 내부 공문[1]만으로 자율연구결과보고서 제출의무를 면제하였다.

한편, 자율연구결과보고서의 표절률을 심사[2]한 결과, 연구원의 자체 표절율 심사 기준인 표절율 20%을 넘는 경우가 6건(35.3%)으로 확인되고 실지감사 기간 중 ▲▲▲▲▲▲▲(▲▲▲) 소속 전문연구원을 통해 카피킬러 분석정보를 기초로 연구윤리 위반 정도를 심층 분석한 결과, ▩, ◑◑◑의 연구윤리 위반정도가 심각한 것으로 확인되었다.

---

1) 2021. 4. 1자 공문[▨▨▨ 주임(기안) - ▧▧▧ 팀장 - 원장직무대행 ▩▩▩(결재)] : 시행자의 보직(부원장) 수행 및 근무기간 동안의 공적 등을 감안하여 면제조치 시행

2) 카피킬러캠퍼스 표절 검사 실시

나. 자율연구비 지급 근거의 부재

기관운영비로 자율연구비 600만원 또는 800만원을 지급하였으나, 「자율연구시행규칙」에 따르면 원장이 자율연구자에게 특별연구과제를 부여한 경우에 추가적으로 지급되는 연구비 이외에별도 연구비를 지급할 근거는 없는 것으로 판단된다. 또한 다른 5개의 연구기관은 별도의 연구비를 지급하지 않고 있는 것으로 분석된다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사 내용을 수용하며 자율연구 운영과 관련하여 위 지적사항과 동일·유사 사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠으며, 개선이 필요한 부분도 적극 반영하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

자율연구결과 관리 강화, 자율연구비 지급 여부 등을 포함한 자율연구제도 전반에 대한 개선 등 방안을 마련하시고, 표절율 20%가 넘는 결과보고서에 대해 자체 윤리심사 및 조치 후 그 결과를 중기부에 보고하시기 바랍니다. **(통보)**

Ⅲ-2 연구사업 운영 부적정

1. 업무개요

중기연은 「연구사업 운영규정」을 근거로 기본연구사업, 수탁연구사업, 위탁연구사업을 추진하고 있고, “기본연구사업”은 중기연의 설립목적을 달성하기 위해 정부 출연금 및 보조금으로 수행하는 연구사업을 말하고[3], “수탁연구사업”은 정부, 공기업 및 민간기업 등으로부터 용역을 받아 수행하는 연구사업을 말하며, “위탁연구사업”은 중기연의 필요에 따라 외부 전문가 혹은 기관에 과제수행 경비를 지급하고 추진하는 연구사업을 말하나, 현재까지 위탁연구사업으로 추진한 사업은 없다.

2. 법령 등 관련근거

<기본연구사업>

「연구사업 운영규정」 제9조(정책연구과제의 선정)에서 정책연구과제는 타 기관과의 중복연구 개연성, 협동연구 가능성, 기존연구와의 차별성, 연구수행자의 전문성 등을 고려하여 연구운영위원회[4](이하 “위원회”라 함)에서 심의하여 선정

3) 기본연구사업은 다시 정책연구과제와 수시연구과제, 현안대응과제로 구분되고, “정책연구과제”란 사업연도 개시 전, 정부 관련 부처와의 협의를 거쳐 연구원 이사회에서 확정한 사업계획 중 정부출연금 및 보조금으로 수행하는 연구과제를 말하고, “수시연구과제”란 사업연도 중 연구환경 변화와 정책적 필요 등에 의해 발생할 수 있는 연구수요에 탄력적으로 대응하기 위해 정부 출연금 및 보조금으로 수행하는 3개월 이내의 연구과제를 말하며, “현안대응과제”는 국내외 주요 현안 및 정책 이슈를 신속하게 대응하기 위한 연구과제로 중소기업포커스, 중소기업경제동향, 중소기업정책연구(Journal of SME Policy) 등 정부출연금 및 보조금으로 수행하는 과제를 말한다.

4) 「연구사업 운영규정」 제6조(연구운영위원회의 설치 및 운영) ① 연구원은 연구사업의 효율적 관리와 질적 제고를 기하고 원장의 자문에 응하기 위하여 연구운영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
② 위원회는 10인 이내로 구성되며, 위원은 중소기업 관련 분야의 전문지식과 경험이 많은 연구위원급 이상인 자 중 원장이 위촉한 자로 한다.
③ 위원회의 위원장은 원장이 되며, 유고시 직제상 차하위자가 된다.

한다고 규정하고 있고, 같은 규정 제10조(수시연구과제의 선정)에서 수시연구과제는 연구자가 정책적 시의성, 원내·외 연구수요 등을 고려하여 위원회에서 심의를 통해 선정한다고 규정하고 있으며, 같은 규정 제11조의2(정책연구과제 및 수시연구과제의 배정)에서는 연구운영위원회 심의를 통해 선정된 정책연구과제 중 연구원 자체연구 과제를 제외한 과제는 내부공모를 통해 연구자에게 배정하여야 한다고 규정하고 있고, 연구과제는 위원회에서 연구자의 전공과 연구분야를 고려해 심의하여 배정한다고 규정하고 있다[5].

<수탁연구사업>

「연구사업 운영규정」 제14조(수탁연구과제의 선정 등)에서는 중기연은 정부 또는 타 기관이 발주하는 연구사업을 수행하고자 할 때에는 수행타당성 적합여부에 대한 심의를 통해 선정하도록 하면서도 중소벤처기업부에서 의뢰하는 수탁사업은 평가에서 제외할 수 있다고 규정하고 있고, 동 규정 제15조에서는 수탁연구과제를 수행하고자 하는 연구책임자는 수행타당성 심의표를 작성하여 연구조정팀에 제출하여야 하고, 수탁연구과제는 연구소위 위원 전원의 찬성으로 선정하며, 연구소위의 위원장은 심의결과를 원장에게 보고하여야 한다고 규정하고 있다.

한편 「연구사업 운영규정」 제14조의2(재위탁 범위 등)에서는 수탁연구과제 연구책임자는 과제의 전문분야 필요성 등 사유가 있는 경우 해당과제를 발주한 기관의 승인을 받아 수탁연구과제의 일부를 재위탁 할 수 있다고 규정하고 수탁연구과제는 어떠한 경우에도 연구사업 전체를 일괄 재위탁 할 수 없다고 규정

---

④ 위원회의 사무를 처리하기 위해 간사 1인을 두며, 간사는 연구조정팀장이 된다.
⑤ 제2항제2호에 따른 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.
⑥ 위원장은 사안이 경미하거나 긴급이 필요하다고 인정할 때에는 그 사유를 적시하여 서면으로 심의하게 할 수 있다. 이 경우 위원장은 서면 심의결과를 다음 회의에서 보고하여야 한다.
⑦ 위원회의 심의결과는 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 한다.

5) 다만, 2022년 3월 25일 「연구사업운영규정」이 개정되기 전에는 정책연구 및 수시연구과제의 수행을 '1인 1과제 원칙'으로 운영하였음

하면서 수탁용역과제의 재위탁 허용 기준은 과제별 총 계약금액의 30% 이내로 하되, ①발주처의 사전승인 및 요청에 따라 계약조건에 명시되어 있는 경우, ②행사성, 설문·실태조사 및 번역 성격의 용역을 재위탁하는 경우, ③연구소위에서 적절성 및 필요성이 인정되어 원장이 승인한 경우, ④외부전문가가 공동연구자로 참여할 경우에만 이러한 제한의 예외로 인정하고 있다. 그리고 수탁연구과제를 재위탁하려는 연구책임자는 재위탁 사실과 그 범위를 사업계획서에 명시하여야 하며 계약체결 이후 재위탁의 범위가 조정될 필요가 있는 경우 연구책임자는 발주기관과 협의하여 사업계획을 변경하여야 한다고 규정하고 있다.

<연구사업 평가>

「연구사업 운영규정」 제24조(연구사업의 평가)에서는 연구사업 책임자는 연구일정을 준수하여 최종결과물을 연구조정팀에 제출하여야 하고, 연구조정팀은 제출된 최종 결과물을 업무실적평가지침에 따라 위원회의 심의를 거쳐 평가한다고 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 정책연구과제 배정의 부적정

기본연구사업으로 추진하는 정책연구과제 중 연구원 자체연구 과제를 제외한 과제는 내부공모를 통해 배정하여야 함에도 불구하고, 2020년 이후 중기연 자체연구 과제를 제외한 정책연구과제 총 46건 중 8건을 공모가 아닌 임의 지정 방식으로 배정하였다.

또한, 내부공모의 방법과 절차에 대한 내부 기준이 없고, 2020년은 전체 연구위원을 대상으로 공모를 진행하였으나, 2021년은 해당 실별 소속 연구위원만을

대상으로 공모하는 방식으로 운영하였고(해당실 특정이 어려운 1건만 전체 공모 진행), 2022년은 다시 전체 연구위원을 대상으로 공모를 진행하였다.

현재 연구본부 연구조정팀 담당자의 메일로 중기연 박사들에게 보내고(통상 1주일의 기간 부여), 담당자가 메일로 이를 취합하는 방식으로 공모가 이루어지고 있어 누가 어떤 과제에 지원했는지, 어떤 과제가 현재 미제안 과제인지 등 현재 공모의 진행 상황을 지원 대상자들이 정확히 파악하기 곤란하다.

나. 수시연구과제 선정 및 배정의 부적정

기본연구사업으로 추진하는 수시연구과제는 연구자가 과제를 제안하고 위원회에서 심의를 통해 선정하여야 함에도 불구하고, 2022년 수시연구과제(수시연구과제는 2022년 최초로 수행)의 경우 위원회 심의 없이 선정하였다. 또한 선정된 수시연구과제를 「연구사업 운영규정」에 따른 공모 방식[6]이 아닌 임의 지정 방식으로 배정하였다.

다. 수탁연구과제 선정의 부적정

중기연은 2020년부터 2022년까지 총 130개('20년 47개, '21년 43개, '22년 41개)의 수탁사업을 수행하였고, 이러한 수탁연구과제 선정은 연구책임자가 작성한 수탁 타당성 심의표를 기초로 연구운영소위원회[7](이하 "연구소위"라 한다)를 거쳐야 함에도 불구하고, 2020년 이후에는 연구소위를 개최하지 않았다[8].

---

6) 「연구사업 운영규정」 제11조의2에서 정책연구과제의 공모 배정에 관해서면 명시적으로 규정하고 있으나, 해당 조문의 제목(정책연구과제 및 '수시연구과제'의 배정)을 고려할 때 수시연구과제도 공모토록 규정한 것으로 판단

7) 「연구사업 운영규정」 제7조의2(연구운영소위원회) ① 원장은 수탁 및 위탁연구과제의 선정 등을 위해 연구운영소위원회(이하 "연구소위"라 한다)를 구성·운영할 수 있다.
② 연구소위는 부원장, 해당 부서장, 연구본부장 등 3인 이내로 구성하고 위원장은 부원장이 된다.
③ 연구소위는 다음 각 호의 사항을 심의할 수 있다.
1. 수탁연구과제 수행타당성 및 계획의 심의에 관한 사항
2. 위탁연구과제의 승인 및 결과보고에 관한 사항

8) 다만, 2019년 3월 「소상공인 전통시장 지원사업 성과분석 및 개선방안」과 관련해 연구소위를 개최한

라. 수탁연구과제 재위탁의 부적정

수탁연구과제를 재위탁하는 경우, 중기연 연구책임자는 재위탁의 사실과 그 범위를 사업계획서에 명시하여야 하고, 설문·실태조사 등 예외적인 경우를 제외하고 재위탁의 범위를 30% 이내로 제한하여야 한다.

실제 30%를 넘어 재위탁을 한 경우가 있으나 이는 설문·실태조사 등 예외 사유에 해당하는 것으로 보인다. 하지만, 재위탁의 사실과 그 범위가 사업계획서상 명시되어 있지 않은 사례가 11건 적발 되었다.[9)]

마. 연구사업 평가의 부적정

모든 연구사업의 연구책임자가 제출하는 최종 결과물을 대상으로 업무실적평가지침에 따라 위원회의 심의를 거쳐 평가하여야 함에도 불구하고, 위원회 심의를 거치지 않고 있다. 다만 기본연구사업 과제의 경우(수탁연구사업은 별도의 보고서 평가 절차가 없음) 최종 보고서의 평가를 통한 최종등급을 산출하고 있고, 이러한 평가는 '최종심의 평가'와 외부전문가의 '최종평가'로 이루어지고, 이렇게 산출된 최종등급(1~5등급)은 연구책임자의 인사관리(연봉조정 및 승진)에 활용된다.

또한, 연구사업 평가의 기준이 되는 업무실적평가지침에는 연구직 위원급 이상 업무실적평가 기준이 명시되어 있으나, 이는 '최종심의 평가'와 '최종평가'로 산출된 최종등급(1~5등급)을 활용하여 목표관리성과제도(MBO[10)])를 운영하

사례가 있고, 한편 중기연은 당해 용역건마다 담당자가 연구소위 대상자를 찾아가 설명하고 서명받는 방식으로 운영하였다고 답변

9) 중기연은 내부적으로 견적서(제안서 및 계획서 첨부파일)에 위탁용역비로 승인받은 내역이 있다면 재위탁 사실 명시로 인정하였고, 연구원에 설문조사 인력 및 기능 배치 부서가 없어 통상적으로 설문조사는 외부 조사기관에 위탁하여 수행하였고, 발주처에서 특정 조사기관의 선정을 전제하지 않는 이상 사업계획서에 재위탁 사실 및 범위의 명기를 요청하지 않았다고 답변

10) 현재 재무성과 중심의 평가체계로, 기본연구사업의 **평가등급 개별인정액**과 수탁연구사업의 **재정기여액**(수탁과제 계약금액에서 비용성 경비를 차감한 금액)을 합산하여 **MBO 목표액**[산출식 : MBO 목표액 = (실제 개인연봉 × 1.25) + (총 관리비/전 직원 수)] **대비 달성율을 기준**으로 최종등급을

기 위한 것으로 연구사업의 최종 결과물을 어떻게 평가할 것인지에 대한 아무런 기준을 제시하지 못하고 있다.

【관계자 의견】

중기연은 연구자 공모 및 운영위원회 미개최 등 일부과제에 대해 절차가 미준수된 점을 인정하며, 향후 관련 사항에 대한 재발방지를 위해 2023년도부터 연구기획평가위원회를 신설하여 과제의 선정, 연구자 배정, 평가 등 연구 프로세스를 위원회에서 일원화하여 관리하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

① 앞으로 수탁연구과제 선정 시 연구위원소위원회를 거치지 않거나 연구사업의 최종결과물에 대해 연구운영위원회 심의를 거치지 않는 일이 없도록 하고, 수탁연구과제 재위탁 시 사업계획서에 재위탁의 사실과 그 범위를 명시하는 등 관련 업무를 철저히 해 주시기바랍니다. **(기관경고)**

② 정책연구과제 수행연구원 내부공모에 대한 방법과 절차 등 내부기준을 명확히 하는 방안을 마련하고 수시연구과제에 대한 수행연구원 내부공모 여부에 대해 명확히 하는 방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

산출

Ⅲ-3 회의비 및 회의·자문수당 관리 부적정

1. 업무 개요

중기연은 매년 회의비로 1.1억원(1,238건) 사업추진비로 1.6억원(1,927건), 회의·자문수당으로 15.4억원(2,844건)을 지급하고 있다.

2. 법령 등 관련근거

회의비 및 사업추진비는 중기연 「2022년도 실행예산 편성 및 집행지침(이하 “예산지침”이라 한다)」에 근거하여 지급되고 있으며, 예산지침 중 “(2)비목별 지침”에서는 행정 업무 간소화 일환으로 10만원 미만의 회의비(사업추진비) 등의 사용은 사전 기안 생략 可, 10만원 이상 회의비 등 집행시 회의록 작성 필수”라고 규정하고 있다.

회의·자문수당은 「회의 및 자문수당 지급규칙(이하 “수당규칙”이라 함)」에 근거하여 지급되고 있으며, 같은 규칙 제2조에서는 회의수당과 자문수당을 구분하여 “회의수당”이란 연구원 활동 및 연구과제 등과 관련한 회의에 참석하여 사회 또는 주제발표, 토론 등 의견을 개진하는 자에게 지급하는 대가를 말하고, “자문수당”은 연구원 활동 및 연구과제 등과 관련하여 전문적 지식을 제공하는 자에 대하여 지급하는 대가를 말한다고 규정하고 있고, 동 규칙 제4조(지급액)에서는 회의 및 자문수당 지급 기준은 [별표[11]]와 같으며, 지급 금액은 시간당 금액으로

11) [별표] 회의 및 자문수당 지급 기준 <개정 19·7·23>
가. 연구관련 회의수당 지급 기준 (단위: 원)

구 분	주요역할	지급금액	추가지급범위
착수회의	· 연구 방향 및 내용에 대한 코멘트	150,000	50,000
중간보고회의	· 보고서에 대한 사전 검토 및 코멘트	200,000	100,000
최종보고회의	· 보고서에 대한 사전 검토 및 코멘트	200,000	100,000

나. 행사관련 회의수당 지급 기준 (단위: 원)

과제참여도, 전문성, 참여시간 등을 고려하여 추가지급 범위 내에서 가감하여 지급할 수 있다고 규정하고 있으며, 같은 규칙 5조(지급절차 및 방법)에서는 회의 및 자문수당 지급을 신청하고자 하는 자는 “회의 및 자문 신청서”를 작성하여 부서장의 승인을 받은 후 “수당지급 확인서”와 “회의 및 자문 결과보고서”를 첨부하여 회계담당부서에 지급신청을 하여야 한다고 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 회의비 등 지급의 부적정

2022년 11월 1일부터 30일까지 한달간 451건의 회의비 및 사업추진비 지급 현황을 분석한 결과, 10만원 이상의 회의비 및 사업추진비가 지출되었음에도 회의자료 등이 첨부되어 있을 뿐 회의록을 작성하지 않은 사례가 11건으로 파악된다.

나. 회의·자문수당 지급의 부적정

회의·자문수당 지급 기준에 관하여 수당규칙 별표에서 상세히 규정하고 있음에도 불구하고 연구위원별로 각자의 기준을 적용하여 회의·자문수당을 지급하고 있다.

【관계자 의견】

구 분	주요역할	지급금액	추가지급범위
원내 세미나 (전문가초청세미나)	· 당일 세미나 주제 발표	300,000	200,000
각종 원외세미나	· 사회 및 주제발표	500,000	500,000
	· 토론 참여	300,000	200,000
기타 회의	· 연구활동과 관련하여 의견개진	150,000	150,000

다. 자문수당 지급 기준(단위: 원)

구 분	주요역할	지급금액	추가지급범위
일반 자문회의	· 자문회의 참여 및 의견개진	150,000	150,000
제안 등에 대한 체계적 검토	· 연구원 사업과 관련한 제안서 등에 대한 체계적 검토	300,000	200,000
제안서 작성	· 사업 수주를 위한 제안서 작성 작업 참여	2,000,000	1,000,000
연구 및 프로젝트 자문	· 연구자문으로 연구 및 프로젝트의 전 과정에 참여 및 전문적인 자문수행	3,000,000	2,000,000

중기연은 10만원 이상의 회의비 및 사업추진비 집행 시 회의록을 필수로 첨부하고 회의계획(안) 또는 회의자료 등으로 대체하지 못하도록 하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

회의록 작성 여부에 대한 전수 조사 실시한 후 회의록 미작성자에 대하여는 주의 등 적절한 조치하고, 회의·자문수당 지급 기준을 마련하는 등 회의·자문수당 제도 개선방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

Ⅲ-4 명예연구위원 제도 운영 부적정

1. 업무개요

중기연은 「명예연구위원 운영지침」에 따라 부연구위원급 이상으로 10년 이상 재직하고 수석연구위원으로 정년퇴직하는 자 중 명예연구위원을 선발하여 중기연의 업무에 활용하는 “명예연구위원” 제도를 운영하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제3조와 제7조에 따르면 공공기관 임직원의 선임·채용 등 인사 전반과 계약 업무 등에 대해서는 공정하고 투명하게 업무를 처리하도록 하고 있다.

고용노동부 근로기준법 질의회시[12] 및 판례[13]에 따르면 「근로기준법」상 근로자성 여부는 계약서의 형식과 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 기준으로 판단해야 하고, 종속성 판단은 사용자의 지휘·감독 등 여러 요소를 고려하여 종합적으로 판단하도록 하고 있다.

한편, 「명예연구위원 운영지침」 제3조에 따르면 명예연구위원의 임무는 ① 자체연구계획서 제출을 통한 독자 연구 수행, ② 연구원에서 지정하는 과제의 PM, ③ 기타 연구원 발전을 위하여 필요한 지원 및 자문 등이고 제5조에서 추대기간은 1년을 원칙으로 하되 업무실적이 탁월한 자에 대해 심의를 거쳐 1년 연장할 수 있도록 하고 있다.

---

12) 근로기준팀-2330(2007.3.22.), 근로조건지도과-2567(2008.7.15.), 근로개선정책과-2098(2012.4.6.) 등

13) 판례 : 대법원 판례 94다22859(1994.12.9.), 대법원 판례 2004다29736(2006.12.7.)

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 ‘명예연구위원’ 제도 도입(2018년) 이후 ↓↓↓ 등 총 8명의 명예연구위원을 위촉하였으며, 이 중 4명은 명예연구위원으로 재위촉하였다.

가. (재)위촉 심사위원회 구성의 공정성 미확보

명예연구위원 위촉 심사[14] 등은 수석연구위원이라는 높은 지위에서 정년퇴직 예정자[15]를 인사위원회를 통해 위촉하거나 연구운영위원회을 통해 재위촉하는 만큼, 인사위원회나 연구운영위원회에 외부 전문가 등이 참여하도록 하여 심사의 공정성을 확보하는 것이 바람직하다.

그런데 중기연의 명예연구위원 위촉심사를 하는 인사위원회[16] 구성을 보면 부원장을 위원장으로 하여 원장이 위촉하는 7인 이하의 위원들로 구성하고 있고, 재위촉 심사를 하는 연구운영위원회[17]는 원장을 위원장으로 하여 연구위원급 이상인 자 중 원장이 위촉하는 10인 이내의 위원으로 구성하고 있어, 인사위원회와 연구운영위원회는 외부위원의 참여 없이 내부위원만으로 명예연구위원 위촉 및 재위촉을 심사하고 있는 것으로 확인되었다.

이에 명예연구위원 신청자들의 퇴직 전 지위를 고려할 때 외부위원 없이 내부위원만으로 (재)위촉을 심사하는 것은 심사의 객관성과 공정성을 저해할 우려가 있다.[18]

---

14) 평가항목 : 전문지식 보유정도, 연구계획의 적절성 및 정책활용도, 대외협력 및 연구원 위상제고 기여도, 근태관리 및 징계현황 등 4개 항목 각 25점이며 70점 이상인 경우 적격 판정

15) 「명예연구위원 운영지침」 제4조에 따르면 명예연구위원은 정년퇴직 최소 3개월 전까지 개인 신청을 통해 인사위원회의 심의 및 평가를 거쳐 원장이 추대하도록 하고 있음

16) 「인사규정」 제9조 인사위원회의 심의사항 : ① 인사운영의 기본방침에 관한 사항, ② 직원의 채용, 승진, 직위해제 및 직권면직에 관한 사항, ③ 직원의 포상 및 징계에 관한 사항, ④ 기타 인사운영과 관련하여 원장이 필요하다고 인정하는 사항

17) 「연구사업 운영규정」 제7조 연구운영위회 심의사항 : ① 연구기본방향의 설정에 관한 사항, ② 연구과제선정에 관한 사항, ③ 연구과제의 배분 및 변경에 관한 사항, ④ 수탁연구과제의 공모 및 선정에 관한 사항, ⑤ 연구사업 평가에 관한 사항, ⑥ 연구결과물의 발간에 관한 사항, ⑦ 기타 원장이 요청 또는 위임하는 중요사항

나. 재위촉 심사기준 부실

중기연은 명예연구위원의 위촉기간을 1년으로 하고, 업무실적이 탁월한 자에 한하여 1회에 걸쳐 위촉기간을 연장하고 있다.

중기연은 명예연구위원의 재위촉 여부를 평가할 경우에는 업무실적이 탁월한 지 등 객관적 기준에 따라 평가를 한 후 재위촉 여부를 결정하는 등 평가의 공정성과 투명성을 확보하는 것이 바람직하다.

그런데 중기연은 명예연구위원 재위촉 심사 시 객관적인 기준이나 의견작성 없이 심의의결서에 적정, 부적정만 선택할 수 있게 하여 재위촉 여부를 결정하는 방식으로 재위촉 심사를 하고 있었다. 명예연구원 재위촉 심사에 대해 더 자세히 살펴보면 ↓↓↓의 경우 명예연구위원 위촉기간의 성과물로 제출한 “해외 중소기업 정책동향”의 편집위원으로 활동한 실적을 인정하여 재위촉 하였으나, 같은 편집위원으로 활동한 ↔↔↔의 경우에는 “예산확보 측면의 현실적 제약”을 이유로 재위촉을 하지 않았다[19]. ＝＝＝의 경우 자체 연구(중소기업계의 ODA 인식제고를 위한 연구)를 실적으로 인정하여 재위촉하였으나 해당 연구결과는 중기연 재직 당시인 2016년 12월 30일에 자신이 작성한 논문(중소기업 분야 ODA 활성화를 위한 기초연구)을 다수 인용한 것으로 확인되어 명예연구위원 위촉기간 중의 실적으로 보기는 어려웠다.[20] 또한 ≪≪≪가 제출한 자체연구결과(최근 글로벌 가치사슬의 변화와 중소기업 시사점)는 유사한 주제의 논문에서 다수의 내용을 인용하고, “중소기업의 GVC 통합을 촉진시키기 위한 주요제언”에 기재된 연구자의 의견도 다른 논문의 내용과 동일한 것으로 확인되었다.[21]

그 결과 재위촉 심사 사안별로 기준을 달리 적용하는 등 재위촉 심사의 공

---

18) ▼▼▼▼▼, ↑↑↑↑↑은 추천위원회에 1/2 이상을 외부전문가 참여토록 규정하고 있음
19) 2020년도 제5차 인사위원회 결과보고(’20.5.28.)
20) copy killer로 검토한 결과 기존 발표된 다수 논문과 91% 중복되는 것으로 확인
21) copy killer로 검토한 결과 중복율 38%, 연구자의 의견 부분도 다른 논문에서 인용

정성과 투명성이 결여되는 결과를 초래하였다.

다. 명예연구위원의 임무 및 계약관계 불명확

중기연의 「명예연구위원 운영지침」 상 위촉된 명예연구위원에게는 1년간(심의를 통해 1년 연장 가능) 특정 임무[22]를 부여하여 월 300만원의 수당을 지급하고 있고, 명예연구위원은 근로제공에 따르는 고용관계로 보지 않고 있었다.[23]

중기연은 지침에 명시된 바와 같이 명예연구위원을 근로기준법상 근로자와 달리 취급하기 위해서는 명예연구위원 위촉 시 규정에 따라 직원 업무와 차별화된 독자적인 임무를 부여하고, 개별적인 위촉 계약조건 및 과업완수 여부에 따라 위촉 수당을 지급하는 등 직원과 구분하여 계약관계를 명확히 할 필요가 있다.[24]

그런데 중기연은 ↓↓↓('19.1.1.~'20.12.31.)에게 퇴직 전에 담당했던 해외중소기업 정책동향 보고서 발간업무를 그대로 담당하도록 하여 명예연구위원으로서의 별도의 임무를 부여하지 않았고 ↔↔↔('19.7.1.~'20.6.30.)는 위촉기간 중 자체연구 계획을 이행하지 아니하였음에도 아무런 조치를 하지 않았으며[25], ◑◑◑와 ✝✝✝ ('22.1.1.~12.31.)은 2022년 중기지원사업 평가 및 분석 업무를 담당하면서 사실상 중기연 직원과 동일하게 근무한 것으로 확인되었다.[26]

또한, 중기연은 2019년 1월 1일에 명예연구위원으로 위촉된 ↓↓↓에 대해 수행업무 및 연구원 발전에 대한 기여도에 관계없이 위촉시점부터 월 300만원의

---

22) 명예연구위원의 임무는 ① 자체연구계획서 제출을 통한 독자 연구 수행, ② 연구원에서 지정하는 과제의 PM, ③ 기타 연구원 발전을 위하여 필요한 지원 및 자문 등

23) 지침 제7조(예우 등) ① 명예연구위원에 대해서는 근로제공에 따르는 고용계약 관계로 보지 아니하며, 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 연구원이 부여한 업무에 따른 수당을 월정액으로 지급한다.

24) 고용관계 하에서 담당했던 업무를 그대로 수행하면서 정액의 보수를 지급받을 경우 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로 해석되어 고용관계를 부정한 「명예연구위원 운영지침」 제7조와 상반되는 결과를 초래할 수 있음

25) ↓↓↓의 재위촉 심의 결과보고('19.12.16.) 문서에는 "향후 정년 후 재고용 문제에 대한 외부지적 등에 대비하기 위하여 실제 업무를 수행토록 하고 관련 실적을 관리하는 것이 필수 전제"라고 명시, ↔↔↔의 재위촉 심의 안건('20.5.28.)에는 연구실적, 보고서 작성실적, 연구자문실적이 전혀 없는 것으로 기재

26) ◑◑◑, ✝✝✝은 명예연구위원 위촉기간 중 2022년 중기지원사업 평가업무를 다른 직원들(ωωω, ♧♧♧, ▥▥▥, √√√, ∽∽∽)과 같이 담당하였고, 중기연 직원만 사용할 수 있는 법인카드를 사용하였으며(◑◑◑ 8건(595,000원), ✝✝✝ 52건(3,384,700원)), ◑◑◑에게는 자녀결혼에 대해 경조사비도 지급('22.2.14.)됨

정액수당을 지급하였고[27], 재위촉 기간에는 월 321만원을 수당으로 지급하였으며[28], ↔↔↔, ＝＝＝, ≪≪≪, ◉◉◉, ◑◑◑, ✝ ✝ ✝ , ♧♧♧ 등에 대해서도 부여한 업무가 각각 상이함에도 위촉시점부터 월 300만원의 수당을 일괄적으로 정액 지급하였다[29].

그 결과, 퇴직자의 전문성을 활용할 목적으로 도입된 '명예연구위원' 제도 당초 목적이 훼손되고 위촉직인 명예연구위원이 퇴직자의 정년연장 수단 등으로 활용되는 것으로 보이는 등 명예연구위원의 임무와 계약관계가 불명확한 실정이다.

【관계기관 의견】

중소벤처기업연구원은 동일·유사사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

명예연구위원의 (재)위촉 심사위원회 구성, 재위촉 심사기준 등을 검토하여 심사의 공정성을 확보할 수 있는 방안과 명예연구위원을 당초 목적에 맞게 임무를 부여하고 임무에 따라 수당을 지급하는 등 명예연구위원의 임무와 계약관계를 명확히 하는 방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

---

27) 중기연 내부 문서(명예연구위원 수당 지급 품의, '19.1.23.)에서 위촉된 첫달부터 월 300만원의 수당을 지급하기로 결정

28) 중기연 내부 문서(명예연구위원 보수지급 품의의 건, '20.1.23.) 및 근로소득 원천징수부에 따르면 '20년 1월부터 월 321만원(식비 10만원 포함)을 정액으로 지급

29) 더욱이 ↓↓↓의 경우에는 기관의 부담을 완화하기 위해 계약직 연구위원의 급여형식이 아닌 자문수당 형식으로 지급하기로 결정하고도, 재위촉 기간('20.1.1.~12.31.)에는 월 321만원을 지급하는 등 수당산정 및 지급에 대한 일관성이 결여되어 있다.

Ⅲ-5 직원 대외활동 관리 미흡

1. 업무개요

중기연은 직원의 연구활동, 업무역량 등의 향상과 균형 있는 건전한 대외활동을 도모하기 위해 「직원 대외활동 지침」에 따라 직원들의 대외활동을 관리하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

중기연 「직원 대외활동 지침」 제4조에 따르면 원장은 정상적인 업무수행에 지장을 초래할 수 있는 등 과다한 대외활동[30]을 제한하기 위해 노력하여야 하고, 제5조에 따르면 사례금을 받고 수행하는 모든 대외활동은 월 3회로 제한하되 이를 초과하는 대외활동을 수행하고자 하는 경우 부서장의 검토를 거쳐 원장의 사전 승인을 받아야 한다. 다만 국가, 지방자치단체로부터 공식적으로 요청받은 활동은 월 제한횟수에 포함하지 않는다고 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연 직원들은 토론회·세미나·포럼·회의 등 좌장·주제발표·토론 등의 활동, 각종 심사·자문·평가 등의 활동, 외부기관의 위원·이사·겸임교수 등 보직 취득 및 수행 활동 등의 대외활동을 하고 있다.

중기연은 직원들이 월 3회를 초과하는 대외활동을 할 경우 원장의 사전승인을 받도록 관리하여야 한다.

그런데 중기연은 관련 지침을 2022. 1월에 제정하였으나 일부 직원이 원장의

30) ① 토론회, 세미나, 포럼, 회의 등에 좌장, 주제발표, 토론 등의 활동, ② 각종 심사, 자문, 평가 등의 활동, ③ 외부기관의 위원, 이사, 겸임교수 등 보직취득 및 수행 활동, ④ 외부기관의 원고, 집필 등 그 명목을 불문하고 고도의 전문성이 요구되는 연구 활동, ⑤ 그 밖에 전기 각 호에 준한다고 인정되는 모든 외부 활동

사전승인을 받지 않고 월 3회 이상의 대외활동을 한 것으로 확인되었다. 이에 대해 구체적으로 확인한 결과 외부활동 신고 및 승인 과정에서 당해 외부활동의 적정성, 수행타당성, 월 3회 초과 등 관련 지침의 준수 여부에 대해 충분히 검토하지 않고 외부활동을 승인처리하였고, 또한 지침 제정 이후 직원의 대외활동 수행에 대한 점검이나 관리도 미흡한 등 전반적으로 외부활동 수행에 대한 통제 역할을 소홀히 한 것으로 확인되었다.

그 결과 2022년 국정감사에서 과도한 외부활동에 대한 문제가 제기되는 등 중기연의 복무관리에 대한 신뢰도를 저하시키는 결과를 초래하였다.

【관계기관 의견】

중기연은 대외활동 월 3회를 초과할 경우 기관장 승인을 받도록 철저히 관리하고 관련 내용을 전 직원에게 숙지시키는 등 향후 유사한 사례가 발생하지 않도록 관리하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

앞으로 직원들이 원장의 승인없이 월 3회를 초과하는 대외활동을 수행하는 일이 없도록 관련업무 관리감독을 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의**[31]**)**

31) 대외활동의 적정성을 충분히 검토하지 않고 통상적으로 결재상신 및 승인해 온 현실에서 「직원 대외활동 지침('22.1.)」 제정 후 1회 공지 외에 직원들에게 별도 안내가 없었던 점 등을 고려하여 기관차원에서 조치 및 개선해야 할 것으로 판단

Ⅲ-6 유연근무제 운영 부적정

1. 업무개요

중기연은 「복무규정」 제6조제5항 및 「유연근무제 운영지침」에 따라 직원이 근무시간을 선택·조정할 수 있는 유연근무제를 운영하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

중기연 「유연근무제 운영지침」 제3조 제3호에 따르면 “근무시간선택제”는 1주 40시간의 근무체제를 유지하면서, 1일 근로가능시간(06~22시) 범위 내에서 의무근로시간을 선택하여 출·퇴근 시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도를 말하고, 같은 조항 제4호에 따르면 “재량근로시간제”라 함은 근로기준법 제58조 제3항 및 같은 법 시행령 제31조의 규정에 따라 업무수행의 방법과 근로시간의 배분을 직원 자율에 맡기는 제도를 말한다.

또한, 「유연근무제 운영지침」 제13조에 따르면 유연근무제를 이용하는 직원은 자신의 근무형태에 대해 이해하고, 각 유연근무별로 규정한 근로시간 준수사항이 위반되지 않게 관리하도록 규정하고 있으며, 「직원상벌규칙」 제19조에 따르면 직원의 복무 위반행위 등 규정위반행위 시 그 행위 정도에 따라 주의·경고 등의 처분을 할 수 있도록 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 재량근로 시간제 운영 부적정

중기연은 주52시간 근무제 시행에 맞추어 “2019년 단체협약” 및 “단체협약

부속합의서"에 따라 유연근무제를 도입하기로 하고, 2020.1.1.「유연근무제 운영지침」 전부 개정을 통하여 유연근무제 중 재량근로시간제를 도입[32]하여 시행하고 있다. 재량근로시간제는 직원 중 부연구위원 이상 연구직을 대상으로 시행하고 있으며, 2022.12.31. 현재 38명이 이용하고 있다.

「근로기준법」 제58조(근로시간 계산의 특례) 및 동법 「시행령」 제31조(재량근로의 대상업무) 에 따르면 재량근로의 대상업무는 '인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구 업무' 등 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로 규정하고 있으며, 고용노동부 「재량간주근로시간제 운영 가이드」에는 '인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구'는 대학 또는 공공·민간 연구소 등에서 연구를 주된 업무로서 수행[33]하는 것으로 설명하고 있다.

또한, 중기연 「유연근무제 운영지침」 제8조에는 재량근로시간제는 연구업무를 수행하는 부연구위원 이상의 연구직을 대상으로 시행하도록 하고 있다.

그런데, 감사기간('23.2.6~2.24) 중 중기연의 재량근로시간제 운영현황을 점검한 결과, 주된 업무가 중소기업지원사업 분석·평가, 중소기업 관련 규제·혁신 등 정부지원사업 수행으로 연구업무를 주된업무로 수행하지 않는 부연구위원 이상의 연구직도 재량근로시간제를 이용하고 있는 것으로 확인되었다.

아울러, 「유연근무제 운영지침」 제10조(근로시간의 산정)에는 재량근로시간제 적용자는 출입시스템상 1회 이상의 근태기록 또는 출장이나 대외활동 등의 증빙이 있는 경우에 한하여 1일 8시간, 1주 40시간을 근로한 것으로 인정하고 있다.

그런데, 2022년 재량근로시간제를 이용하는 직원의 복무관리 현황을 점검한 결과, 대외활동으로 근로시간을 인정하는 경우 직원은 요청기관의 공문 등 대외

32) 유연근무 형태는 2016.6.1.제정한 「유연근무제 운영지침」에는 시차출퇴근제, 근무시간선택제 2종에서, 2020.1.1. 동 지침 전부개정을 통하여 시차출퇴근제(A,B형), 근무시간선택제(A,B형), 재량근로시간제 3종으로 규정함

33) 연구원 등이 연구 업무와 함께 다른 사무 등을 수행할 경우 업무의 절반 이상을 연구업무에 종사하여야 함(주된 업무가 연구업무일 것)

활동을 증빙할 수 있는 자료를 첨부하여 신고하여야 하고, 소속 부서장은 관련 내용을 검토하여 승인하여야 함에도 불구하고, 증빙자료 없이 대외활동 신고만으로 근로시간을 인정하고 있는 것으로 확인 되었다.

나. 유연근무제 복무 위반자에 대한 조치 미흡

중기연은 유연근무제를 이용하는 직원의 출·퇴근, 외출·조퇴·휴가, 근로시간 준수 여부(1일 8시간, 주40시간, 의무근로시간 등) 등의 복무관리를 출입관리시스템, 통합정보관리시스템으로 관리하고 있다.

아울러, 복무관리 담당 부서 및 각 부서의 장은 유연근무제의 실시로 인하여 근무기강이 저해되지 않도록 직원의 복무관리를 철저히 해야 하고, 유연근무제를 이용하는 직원은 자신의 근무형태에 대해 이해하고, 각 유연근무별로 규정한 근로시간 준수 등 위반 행위가 발생하지 않도록 관리하여야 한다.

또한, 위반행위 발생시 「직원상벌규칙」 제19조(주의·경고 등)에 따라 위반행위의 정도에 따라 주의·경고 등의 처분을 하여 동일한 위반행위가 발생하지 않도록 조치하여야 한다.

그런데, 중기연의 2022년 유연근무제 운영 현황을 점검 한 결과, 유연근무제 위반 행위가 다수 발생(116건)하였음에도 불구하고 관련 규정에 따른 적절한 조치를 취하지 않고 있으며, 일부 직원의 경우 동일한 위반행위가 반복되고 있는 것으로 확인되었다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사결과를 인정하며 유연근무제도를 근로기준법 등을 관련 법령을 준수하여 운영하고, 유연근무제 운영지침 개정 등 관련 규정을 정비하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

① 재량근로시간제가 「근로기준법」 및 동법 「시행령」, 「재량간주근로시간제 운영 가이드」를 준수하여 운영될 수 있도록 관련 규정을 정비하시기 바랍니다. **(개선요구)**

② 재량근로시간제 이용하는 직원 중 복무관련 증빙자료 제출을 지속적으로 누락한(3회 이상) 누락한 ♣♣♣, ：：：에 대해서는 주의를 촉구하시기 바랍니다. ♣♣♣, ：：：**(주의)**

③ 앞으로 유연근무제 복무 위반자에 대해서는 관련 규정에 따라 적절한 조치를 취하시기 바랍니다. **(통보)**

Ⅲ-7 연차유급휴가 저축제도 운영 부적정

1. 업무 개요

중기연은 임직원이 매년 부여되는 연차유급휴가 중 미사용 연차를 이월·저축하여 사용할 수 있도록 하는 연차유급휴가 저축제를 운영하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

기획재정부「공공기관의 혁신에 관한 지침」제42조[34]에 따르면 공공기관은「근로기준법」에 따른 연차 유급휴가,「국가공무원 복무규정」제16조의3에 따른 연가의 저축 휴가제도[35]를 운영할 수 있으며, 유급휴가의 사용 촉구에도 불구하고 사용하지 않은 유급휴가에 대해서는 금전적으로 보상할 수 없도록 규정하고 있다.

또한,「국가공무원 복무규정」제16조3 제3항[36]에 따르면 저축연가와 소멸된 저축연가에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않도록 규정하고 있으며,「국가공

---

34) 제42조(휴가·휴직 제도) ①공공기관은「근로기준법」과 「국가공무원 복무규정」에 준하여 휴가제도를 운영하고, 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
② 공공기관은 「근로기준법」에서 정하는 연차 유급휴가와 「국가공무원 복무규정」 제16조의3과 제20조의 규정에 따른 연가의 저축 및 특별휴가 외에 다른 휴가제도를 운영할 수 없으며, 유급휴가의 사용 촉구에도 불구하고 사용하지 않은 유급휴가에 대해서는 금전적으로 보상할 수 없다.

35) 연가 저축제는 충분한 휴식없이 장시간 일하는 방식을 개선하고, 장기휴가를 가능하게 하여 심신을 재충전함으로써 업무의 생산성을 높일 수 있도록 하기 위하여「국가공무원 복무규정」개정('15.10.6)으로 도입된 휴가제도임
<연가저축제 도입 주요 내용(제16조의3제1항 신설)>
① 공무원이 미사용 연가를 최대 3년의 범위에서 이월·저축할 수 있도록 하고, 저축한 연가에 대해서는 원칙적으로 연가보상비를 지급하지 아니함
② 재충전에 필요한 장기휴가가 가능할 것으로 기대됨

36)「국가공무원 복무규정」제16조의3(연가의 저축) ① 공무원은 연가보상비를 지급받을 수 있는 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다.
② 제1항에 따라 이월·저축한 연가(이하 "저축연가"라 한다) 일수는 이월·저축한 다음 연도부터 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸된다.
③ 저축연가와 제2항에 따라 소멸된 저축연가에 대해서는 인사혁신처장이 정하는 사유를 제외하고는 제16조제5항에 따른 연가보상비를 지급하지 않는다.
④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 연가의 이월·저축 방법, 저축연가의 사용 절차, 저축연가에 대한 연가보상비 지급 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

무원 복무·징계 관련 예규」에는 사용기한 도달 전에 본인이 사용하지 않고 퇴직·면직하는 경우에는 연가보상비를 지급하지 아니하도록 명시하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 2019. 8. 26.에 연차휴가 저축제도를 도입하기로 결정하고, 이후 연차휴가 저축제 도입에 필요한 관련 규정 정비를 위하여 2019. 9. 26.「복무규정」 제13조의2(연차휴가 사용의 촉진)를 신설·개정하여 연차휴가의 사용촉진·이월·저축 등에 관한 세부사항을 마련할 수 있도록 하였으며,「보수규정」 제11조(연차수당)를 삭제·개정하여 미사용 연차휴가에 대한 금전적 보상이 이루어 질 수 없도록 하였다.

또한, 연차휴가 저축제도의 시행시기, 이월·저축 기간, 사용 방법, 미사용시 소멸시효 등 도입과 시행에 대한 구체적 사항에 대하여「연차유급휴가 저축제 운영지침」을 제정하여 2020. 1. 1.부터 시행하였다.

중기연은 연차휴가 저축제도를 시행함에 있어서 휴식없이 장시간 일하는 근로문화를 개선하기 위하여 미사용 연차에 대한 금전적 보상을 지양하고, 연차사용 및 장기휴가 장려를 통한 직원의 휴식권을 보장하기 위한 연차휴가 저축제도의 도입 목적과「공공기관의 혁신에 관한 지침」 및「국가공무원 복무규정」에 따라 연차사용을 촉진하고, 임직원의 미사용 연차에 대하여 금전적 보상이 이루어지지 않도록 제도적 기반을 마련했어야 한다.

그런데, 중기연은 미사용 연차에 대한 보상을 제한하기 위해「보수규정」 제11조(연차수당)를 삭제·개정하고, 노-사간 2020년 연차휴가 저축제도의 시행 결과를 검토하여 2021년부터 '연차휴가 촉진제도'[37]의 도입여부를 논의한다고 합의

37)「근로기준법」에 따르면 사용자가 연차유급휴가의 사용을 촉진하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우에는 미사용 휴가에 대한 보상의무가 없다고 규정하고 있음
제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉

하였음에도 불구하고 감사일 현재까지 연차휴가 촉진제도를 시행하고 있지 않을 뿐만 아니라, 이로 인하여 퇴직근로자에게 미사용 저축연차에 대해 연차수당을 지급하는 결과를 초래하였다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사결과를 인정하며 「공공기관의 혁신에 관한 지침」, 「국가공무원 복무규정」을 준수하여 연차휴가 저축제도를 운영하도록 관련 규정을 정비토록 하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

연차휴가 촉진 및 연차휴가 저축제도에 대한 합리적 기준을 마련하시고, 미사용 저축연차에 대한 금전적 보상이 이루어지지 않도록 관련 규정을 정비하시기 바랍니다. **(개선요구)**

진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

Ⅲ-8 병가 및 공가 관리 부적정

1. 업무 개요

중기연은 「복무규정」에 따라 임직원의 유급휴가 중 공가, 병가를 운영[38]하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

중기연 「복무규정」 제14조의4(공가)에 따르면 천재지변 등 재해의 사유로 임직원의 출근이 불가능할 때 공가를 허가할 수 있으며[39], 동 규정 제15조(병가)에 따르면 임직원이 질병, 상해, 감염병으로 인해 업무를 수행할 수 없거나 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우 병가를 허가할 수 있으며, 연간 6일을 초과하는 병가일수는 연가에서 공제하되 의사의 진단서[40]가 첨부된 일수는 공제하지 아니한다[41]고 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 공가관리 부적정

---

38) 「복무규정」제12조(휴가) 직원의 휴가는 연차유급휴가, 특별휴가, 공가, 보상휴가, 병가로 이를 구분한다.

39) 「복무규정」제14조의 4(공가) ① 원장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 필요한 기간에 대하여 공가를 허가할 수 있다.
4. 천재지변, 화재, 수재, 교통차단 기타 재해의 사유로 출근이 불가능할 때

40) 의사의 진단서는 「의료법」제17조에 의하여 교부된 진단서를 말한다.

41) 「복무규정」 제15조(병가) ① 원장은 소속 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일 이내에서 병가를 허가할 수 있다.
1. 질병 또는 상해로 인하여 업무를 수행할 수 없을 경우
2. 감염병에 걸려 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 경우
② 직원이 업무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 연 180일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.
③ 병가 일수가 연속하여 5일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.
④ 제1항의 규정에 의한 병가 중 연간 6일을 초과하는 병가일수는 이를 연가일수에서 공제한다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가일수는 이를 연가일수에서 공제하지 아니한다.

중기연은 정부의 ‘코로나19 방역수칙’ 준수를 위하여 인사혁신처의 「사회적 거리두기 단계별 공무원 복무관리 지침('20년)」에 따라 자체 ‘직원복무 운영 안('21.6월)[42]을 마련하여, 코로나 백신 접종시 「복무규정」 제14조에 따라 공가를 사용토록 허가하고 그에 따른 증빙서류를 첨부하도록 하였다.

그런데, 감사 대상 기간('20년~'22년) 동안 중기연 임직원의 공가 사용 현황을 점검한 결과, 코로나 백신접종을 위한 공가를 사용하였음에도 관련 증빙서류를 첨부하지 않은 사례가 9건 확인되었다.

나. 병가관리 부적정

또한, 중기연 「복무규정」 제15조(병가) 따르면 직원이 업무상 질병 또는 부상으로 인한 병가 아닌 병가의 경우, 그 사용 일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서가 첨부되지 않은 병가 일수는 연차일수에서 공제하도록 하고 있다.

하지만, 중기연은 의사의 진단서를 첨부하지 않았거나, 진단서가 아닌 진료영수증 등을 첨부하지 않고 병가를 사용했음에도 불구하고 연차일수에서 공제하지 않은 사례가 9명 있는 것으로 확인 되었다.

아울러, 중기연「복무규정」에 따라 병가는 ① 질병, 상해로 업무를 수행할 수 없거나, ② 감염병으로 다른 직원의 건강에 영향 미칠 우려가 있을 경우에만 신청하고 허가하여야 하며, 병가를 신청하고자 하는 임직원은 병가 신청시 그 사유를 구체적으로 기재하거나 의사의 진단서 등 건강상태를 확인할 수 있는 자료를 구체적으로 제시하여야 하고, 승인권자는 관련 자료를 면밀히 검토하여 직무수행 불가능 여부, 병가 기간, 승인여부 등을 결정하여야 한다.

---

42) 중기연은 코로나19관련 전국민 대상 백신 접종이 본격화 됨에 따라 직원복무규정을 마련('21.6.1)하여 코로나 접종당일의 접종에 필요한 시간 및 접종 익일의 경우 공가를 사용토록 하고 관련 증빙서류를 필수적으로 제출하도록 임직원에게 안내함

하지만 감사 대상 기간('20년~'22년) 중 중기연 임직원의 병가 현황을 점검한 결과, 신청 사유가 불명확하거나 병가 사유가 아님에도 병가를 신청·승인한 경우[43]가 총 251건이 있는 것으로 확인되었다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사결과를 인정하며 공가, 병가 등 임직원의 복무관리를 관련 규정에 따라 철처히 하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

앞으로 임직원이 공가, 병가를 관련 규정에 어긋나게 사용하는 일이 없도록 복무관리를 철처히 하여 주시기 바랍니다. **(기관주의)**

43) 중기연의 통합관리시스템(PMS)을 통하여 병가 내역을 확인한 결과 병가 사유를 미작성 또는 병가, 병원진료, 병원치료, 진료, 질병 등으로 불명확하게 작성하거나, 정기검진 재검진, 검진결과 확인 등 병가 사유에 해당하지 않음에도 병가를 승인하고 사용한 경우가 확인됨

Ⅲ-9 휴직제도 운영 부적정

1. 업무개요

중기연은 직원의 인사관리 기준과 절차를 정하여 합리적이고 공정한 인사 업무 처리에 기여함을 목적으로 「인사규정」을 운영하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

「공공기관의 혁신에 관한 지침」(이하 “혁신지침”이라 한다) 제42조에 따르면 공공기관의 휴직 사유와 기간은 「국가공무원법」에 따라 운영하도록 하고 있으며, 「국가공무원법」 제71조 제1항과 제2항에 따르면 질병, 병역, 타기관 등에 임시 채용, 국외유학, 출산·육아, 부모·자녀 등 돌봄, 자기개발 등[44]으로 휴직을 원할 경우 휴직을 명하도록 하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

---

44) 「국가공무원법」 제71조(휴직) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.
1. 신체·정신상의 장애로 장기 요양이 필요할 때, 2. 삭제, 3. 「병역법」에 따른 병역 복무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 때, 4. 천재지변이나 전시·사변, 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 된 때, 5. 그 밖에 법률의 규정에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때, 6. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때
② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.
1. 국제기구, 외국 기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용될 때, 2. 국외 유학을 하게 된 때, 3. 중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때
4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때, 5. 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 부양하거나 돌보기 위하여 필요한 경우. 다만, 조부모나 손자녀의 돌봄을 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에 돌볼 사람이 없는 등 대통령령등으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다., 6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때, 7. 대통령령등으로 정하는 기간 동안 재직한 공무원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때

중기연은 직원이 질병, 형사사건 기소, 병역, 출산 및 육아, 자율연구 및 연수, 규정에 의한 의무 수행, 신청한 직원의 휴직사유가 위원회에서 인정할 경우, 천재지변 등으로 소재불명확, 부모 등에 대한 돌봄 등 자체「인사규정」제26조에 규정한 12종류[45]의 휴직 사유에 해당될 경우, 휴직 신청 직원에 대해 휴직을 명하는 등 직원 휴직제도를 운영하고 있다.

중기연은 휴직제도를 운영할 경우 기타공공기관(2015. 1월 지정)으로서「혁신지침」을 준수하여 휴직제도를 운영하여야 하며, 휴직제도 중 휴직사유는「국가공무원법」제71조에 규정한 휴직사유를 따라야 한다.

그런데 중기연은「국가공무원법」제71조에 규정하지 않은 형사사건으로 기소된 경우 휴직을 줄 수 있도록 자체「인사규정」제26조에 규정하고 있는 것으로 확인되었다.[46][47] 그 결과 중기연은「혁신지침」을 준수하지 않고 휴직제도를 운영하는 결과를 초래하였다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사 내용을 수용하며, 인사규정의 휴직사유를「국가공무원법」에 맞게 개정하는 등 조치하겠다고 답변하였다.

---

45) 중기연「인사규정」제26조(휴직)에 따른 휴직 사유
1. 신체 또는 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때, 2. 형사사건으로 기소되었을 때, 3. 병역법에 의해 병역복무에 징집·소집되었을 때, 4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 필요하거나 여직원이 임신 또는 출산하게 된 때, 5. 자율연구 및 연수를 명받았을 때, 6. 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때, 7. 본인이 휴직을 신청하고, 위원회에서 인정할 만한 휴직 사유가 있을 때, 8. 천재지변이나 전시·사변, 그 밖의 사유로 생사 또는 소재가 불명확하게 된 때, 9. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모 포함), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 때, 10. 난임 직원이 임신(인공수정 및 시험관 시술 등)을 목적으로 휴직을 요청한 때, 11. 연구원의 업무와 관련하여 국제기구 또는 외국기관에 일정 기간 고용되거나 파견될 때, 12. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때

46) 다만, 현재까지 중기연에서 '형사사건으로 기소된 경우'에 인사규정 제26조제2호에 따른 휴직을 명했던 경우는 없는 것으로 확인(확인서('23.3.23.))

47) 한편, 자체「인사규정」제45조 제1항 제4호에는 '형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)'는 직위를 해제할 수 있다고 되어 있어, 같은 규정 제26조 휴직사유와 규정이 상충되고 있는 것으로 판단됨

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

「공공기관의 혁신에 관한 지침」에 따라 자체 「인사규정」의 휴직 사유를 「국가공무원법」을 참고하여 합리적으로 개정하시기 바랍니다. **(개선요구)**

Ⅲ-10 조직 운영 및 관리 미흡

1. 업무개요

중기연은 2020년도 중소벤처기업부(이하 “중기부”라 한다) 종합감사(감사기간 : 2020. 5. 6. ~ 5. 12.)에서 전문 경영진단을 통해 체계적인 조직운영 필요성에 대해 ‘권고’ 등 총 15건[48]의 처분요구사항을 통보[49]받았다.

2. 법령 등 관련 근거

중기부 「감사규정」 제33조 제1항에 따르면 자체감사대상기관의 장은 감사결과를 통보받은 날부터 정해진 처리기한[50] 이내에 조치하고 조치결과를 중기부 장관에게 보고하도록 되어 있다. 다만, 기한내 조치가 어려운 때에는 조치계획을 먼저 제출하고 조치가 완료된 때에 그 결과를 즉시 보고하여야 한다.

중기연 「감사규정」 제15조에 따르면 감사결과 처분요구를 받은 관계부서의 장은 2월 이내에 그에 따른 조치를 취하고 그 결과를 감사부서의 장에게 회보하도록 하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 2020년 중기부 종합감사에서 직급별 정원을 별도로 정하고 있지 않아 향후 직급 간 인원의 불균형이 발생할 우려가 있고, 조직과 인력의 기능상 중복이 생길 수 있으므로 기관에 대한 전문적인 경영진단이 실시하라는 ‘권고’

48) 주의요구 5건(기관 2건, 개인 31명), 개선요구 2건, 권고 3건, 통보 5건

49) 종합감사 결과 처분요구서 통보(감사담당관-1400, ’20.6.5.)

50) 시정 및 개선요구·권고·통보(2개월 이내), 징계 또는 문책요구(1개월 이내)

처분을 2020. 6. 5.(접수)에 통보받고 경영진단을 추진하겠다는 조치계획 등을 중기부로 회신(2020. 8. 24.)[51]하였다.

또한 중기연 감사실은 2021년 자체 정기감사를 통해 수석급부터 원급까지 정원을 통합하여 운영 중이며 상위직 과다 쏠림으로 인한 인력 불균형 등이 발생할 수 있으므로 외부 전문기관의 경영진단을 거쳐 직급별 정원을 명확히 규정하고 중장기 인력계획을 수립하라고 관련부서에 '개선' 및 '통보' 처분[52]을 하였다.

중기연은 2020년 중기부 종합감사[53]와 2021년 중기연 자체 정기감사에서 지적된 감사 처분사항[54]을 성실히 이행해야 한다.

그런데 중기연이 중기부에 회신한 조치계획[55]에는 "권고대로 조직, 인력의 체계적 운영을 위한 전문 경영진단 추진"이라고 작성되어 있었으며, '2021년 정기감사 후속조치 계획(안)'에는 "3월 중에 직급별 정원과 계약직 정원(TO) 설정 및 중장기 인력운영 계획 수립"이라고 작성[56]하고도 감사일('23. 2월)까지 해당 처분사항이 이행이 지연되고 있는 것으로 확인되었다.

이에 중기연이 제출한 조직운영 관련 자료를 검토한 결과, 향후 직급별 정원 설정없이 현재 제도인 통합정원으로 조직이 운영될 경우, 2028년도는 중간관리(팀장) 이상 직원이 전체 직원의 86%로 추정되고('22년 대비 27%p 증가), 인건비가 2022년 대비 14억여원 상승이 예측되는 등[57] 상위직급 과다 쏠림과 인건비 상승 등 경영상 문제발생이 우려되는 실정이다.

---

51) 중소기업연구원 감사실-117(2020. 8. 24.)

52) 2021년 정기감사 결과보고(감사실-34, '22.1.27.)

53) 중기부 감사규정 제33조에 따르면 '권고'는 2개월 안에 집행 가능한 사항은 그 기간 내에 적정한 조치를 하고 그 결과를 지체 없이 회보, 집행에 2개월 이상이 소요되는 사항은 2개월 안에 추진일정 및 계획 등이 포함된 집행계획을 우선 회보한 후 집행계획에 따라 조치한 결과를 지체 없이 회보, 다만 징계조치 여부를 일임한 통보(인사자료) 사항은 1개월 안에 적정한 조치를 하고 그 결과를 지체 없이 회보하도록 하고 있음

54) 경영진단 등을 거쳐 직급별 정원을 명확히 규정

55) 종합감사 결과 처분요구서에 대한 조치결과 제출(재송부)(중기연 감사실-117, '20.8.24.)

56) 2021년 정기감사 결과 관련 후속조치 계획(안) 보고(중기연 경영혁신팀-201, '22.2.8.)

57) <중기연 제출자료 재구성>
상위직 쏠림 : 팀장급 이상 '22년 50% → '28년(예측) 86%(+27%p)
인건비 상승 : '22년 93.1억원 → '28년(예측) 107.7억원(+14.6억원)

【관계기관 의견】

중기연은 감사 내용을 수용하며 향후 퇴직자 및 승진대상자 등을 고려하고 내부 의견수렴을 거쳐 직급별 정원 설정을 추진하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

앞으로, 전문 경영진단을 실시한 후 인력운영 계획을 수립하도록 한 감사처분 요구사항 이행이 지연되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관경고[58])**

58) 전문 경영진단을 통한 조직운영 계획 수립은 담당자 차원의 후속조치에 벗어난 사안이며, 당시 조직 관련 부서장인 ▧▧▧ 경영혁신팀장('22. 5월 퇴사)과 ㅂㅂㅂ 경영기획실장('21. 1월 퇴사)은 퇴사로 인해 '기관 경고' 처분

Ⅲ-11 직원 승진제도 운영 부적정

1. 업무 개요

중기연은 자체 「인사규정」, 「임용 및 승진규칙(이하 “임용규칙”이라 한다)」에 따라 직원에 대한 승진을 1년에 2회[59] 정기적으로 추진하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

「민법」 제111조 제1항에 따르면 상대방이 있는 의사표시는 상대방에게 도달한 때에 그 효력이 발생하는 것으로 되어 있다.[60][61]

「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제3조에 따르면 임직원의 선임·채용·승진·전보 등 인사 전반을 공정하고 투명하게 운영하도록 하고 있다.

한편, 중기연 「인사규정」 제23조에 따르면 승진은 인사위원회 심의를 거쳐 원장이 행하는 것으로 되어 있으며, 「임용규칙」 제10조부터 제13조에 따르면 직급에 따라 승진 최저년수을 정하고 있으며 승진 최저년수 이상을 근무한 자에 대해서 인사위원회 심의를 거쳐 원장이 결정하도록 하고 있다.[62]

---

59) 중기연 「임용규칙」 제14조에 따르면 직원의 정기 승진은 매년 1월 1일, 7월 1일에 행하도록 하고 있음

60) <참고> 「공무원임용령」 제6조에 따르면 공무원은 임용장이나 임용통지서에 적힌 날짜에 임용된 것으로 보며, 임용일자를 소급하지 못하도록 하고 있고, 임용할 때에는 임용일자까지 그 임용장 또는 임용통지서가 임용될 사람에게 도달할 수 있게 발령하도록 하고 있음.
* (임용 정의) 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말함.

61) 중기연 「임용규칙」에 따르면 직원은 인사발령 일자에 임용된 것으로 하고 있으며, 이외의 임용시기에 대해서는 별도의 규정을 하지 않고 있는 것으로 확인되었음

62) 중기연 「임용규칙」에 따르면 정기승진은 매년 1월 1일, 7월 1일에 행하도록 하고 있으며, 원장은 필요한 경우 정기승진(1.1, 7.1)을 추진하는 조항에도 불구하고 승진 임용할 수 있도록 하고 있음

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 조직을 통합정원으로 운용하고 있어 직급별 정원 제한없이 승진인사가 이루어지고 있으며, 최근 3년간[63](2020년 ~ 2022년) 수석연구위원 5명, 책임연구원 1명, 선임연구원 17명, 전문위원 1명, 책임전문원 4명, 선임전문원 5명, 차장 1명, 과장 3명, 대리 3명, 주임 2명 등 총 42명이 정기승진을 통해 임명되었다.

가. 승진 임용발령 부적정

중기연은 정기승진 추진 시, 승진 임용발령일 전에 인사위원회를 통해 심의하고 원장이 승인한 후 승진대상자에게 통보·전달되도록 하여야 한다.

그런데 중기연은 정기승진 추진 시 승진 임용발령일 전에 승진심의를 하여야 함에도 상반기 승진의 경우 연도별 2020. 4. 24., 2021. 1. 15., 2022. 4. 5. 각각 인사위원회를 통한 승진심의·의결하였지만 승진임용일자는 당해 1월 1일자[64]로, 2020년 하반기 승진의 경우 7월 20일 승진심사·의결 하였지만 승진임용일자는 7월 1일로 적용·발령하여 ◑◑◑ 등 20명은 승진 심사를 작게는 0.5개월에서 많게는 3.8개월 승진임용일자 보다 늦게 한 것으로 확인되었다.[65]

나. 승진 심사절차 부적정

중기연은 정기승진 심의를 할 경우 직급별 승진 최저년수가 미달되는 직원에 대해 승진 심의대상자에서 제외[66][67]하여야 한다.

---

63) 중기연 종합감사 대상기간 : 2020. 1. 1. ~ 2022. 12. 31.

64) 예외적으로 4월 중에 승진심사를 하고 2월 1일과 4월 1일 인사발령을 한 경우가 있었으며, 이는 해당 직원이 승진 최저년수를 도달한 시점으로 승진발령한 것으로 확인되었음

65) 중기연은 승진임용일자와 함께 급여도 승진 직급을 적용하여 소급하여 지급하였음

66) 중기연「임용규칙」제10조에 따르면, 승진심사 시 최근 3년간 업무평가 하위 20% 이하를 2회 이상 받은 경우 승진대상에서 원칙적으로 제외하고 있으며, 같은 규정 제11조~제13조에 따른 승진 최저년수 이상 근무한 자를 승진대상으로 하고 있음

67) 중기연「인사규정」제25조에 따른 승진 제한
① 징계의결요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 중에 있는 경우 1년간 승진 제외(다만, 자율연구와 육아휴직은 예외)
② 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간이 경과하지 아니한 자. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡

그런데 중기연은 최근 3년 동안 직급별 승진 최저년수에 미달된(약 1개월 ~ 3개월) 직원 19명을 승진 대상자에 포함시켜 인사위원회를 통해 승진심의 및 원장의 승진 결정을 하고 승진 임용발령은 승진 최저년수에 도달한 시점에 승진 임용발령을 한 것으로 확인되었다.

그 결과 승진인사 업무를 절차에 따라 순차적으로 하지 않고 기관 편의대로 인사업무를 하는 등 승진 관련 인사업무를 소홀히 하고 승진심사 제외대상 직원을 승진심사를 하는 등 인사의 공정성이 저해되는 결과를 초래하였다.[68]

【관계기관 의견】

중기연은 직원 승진 절차와 관련하여 위 지적사항과 동일·유사 사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠으며, 개선이 필요한 부분도 적극 반영하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은

앞으로 직원 승진임용발령일은 승진 심사·결정한 후 승진 임용장 또는 임용통지서가 승진대상자에게 도달한 때로 하고, 승진 심사 시 승진 최저년수 등 승진자격 요건에 해당되지 않는 직원을 승진 심사 및 승진임용발령을 하는 일이 없도록 하는 등 승진 관련 인사업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관경고)**

령·유용, 성폭력·성희롱·성매매 및 채용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각 목의 기간에 각각 3개월을 더함
가. 정직 - 18개월, 나. 감봉 - 12개월, 다. 견책 - 3개월

68) 승진 임용발령을 소급 적용하고 승진 최저년수 미달된 직원을 승진대상자에 포함시킨 사안에 대해서는 정기 승진 계획(원장 최종 결재)과 인사위원회 안건 자료에 해당 내용을 명시한 것으로 확인되었음

Ⅲ-12 성과급 지급절차 등 부적정

1. 업무 개요

중기연은 매년 「업무실적평가지침」에 따라 직원에 대한 업무실적을 평가하고 평가 등급을 근거로 「연봉급 지급규칙」에 따라 성과급[69]을 지급하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

기획재정부 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제3조 제2항에 따르면 공공기관 임직원 업무성과 평가는 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 기관별 특성에 맞는 성과관리체계를 구축·운영하도록 하고 있으며, 같은 지침 제5조 제1항에 따르면 기관별 특성을 고려하여 직무가치·능력·성과 등에 기반한 합리적인 보수체계를 마련하여 운영하도록 하고 있다.[70]

한편, 중기연 「업무실적평가지침」 제5조 제1항에 따른 [별표1]에 따르면 직원 업무실적평가는 5등급[71]으로 평가하도록 하고 있으며, 중기연 경영측과 중기연 노동조합 간 「성과지급합의서」에 따르면 2020년도의 경우 직원 성과평가 결과를 반영하여 위원급 이상, 책임급 이하 모두 5등급으로 차등지급하도록 하고 있으며, 2021년도의 경우 성과급(연구장려금)은 업무실적평정 결과에 따라 차등 지급하도록 하고 있다.

---

69) 중기연의 성과급 총 지급금액은 당해년도 사업실적 및 결산을 근거(수탁사업의 잉여금, 기타 운영상 잉여금 등을 활용)하고 이사회 의결로 결정하도록 하고 있음

70) <참고> 공기업·준정부기관 예산집행지침(기재부, 21년 기준) 성과급 지급 관련 내용 발췌 : 공기업·준정부기관은 개인별 또는 부서별 성과관리를 위해 성과급 총액 범위 내에서 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련하고 차등수준을 강화하여 운영한다.
- 차등 등급 수는 성과급을 지급하지 않는 최하위 등급을 포함하여 6개 등급 이상으로 한다.
- 등급별 인원(부서) 비율은 최고 등급은 10% 이상, 최저 등급 및 차하위 등급을 합하여 10% 이상으로 하고 특정등급이 50%를 초과하지 않도록 한다.

71) 평가등급 : S등급 10%, A등급 20%, B등급 40%, C등급 20%, D등급 10%

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 직원에 대한 업무실적을 5등급[72]으로 평가한 후 등급에 따라 성과급을 차등지급[73]하고 있었으며, 성과급 총 재원의 10% 한도내에서 특별성과급\(2021년도 33.6백만원 책정)을 지급하고 있었다.

가. 특별성과급 지급절차 및 기준 미비

중기연은 '특별성과급'을 지급할 경우, 기관 특성에 맞게 운영하되 업무성과를 공정하고 객관적으로 평가하고 금액 등 지급 기준에 따라 특별성과급을 지급하는 것이 타당하다.

그런데 중기연은 성과급과 별도로 성과급 총 재원의 10% 내에서 '특별성과급'을 지급하고 있으나, 내부규정에 따른 평가절차와 지급기준에 따라 지급하는 일반 성과급과 달리, '특별성과급'의 경우 평가절차나 지급기준 없이 지급 대상자 및 금액을 중기연 원장이 정하여 지급하고 있었으며, 지급 대상자와 금액을 결정한 근거(문서, 자료 등)는 확인되지 않았다[74].

구체적으로 살펴보면, 2021년도의 경우 보직자 5명에게 '특별성과급'을 지급함에 있어 특정 보직자에게 700만원을 지급하고 나머지 4명의 보직자에게는 일괄 100만원을 지급하는가 하면, 보직자 5명에게 전체 특별성과급의 33%(1,100만원)를 편중하여 지급하였다.[75] 또한 보직자를 제외한 직원 19명에게 최대 400만

---

72) <중기연의 보직자 업무실적평가등급 관련>
① 2020년도(14명)의 경우, 업무실적평가지침 상 5등급으로 평가하는 것으로 되어있으나, 별도의 지침없이 보직자의 경우 3등급으로 평가하고 성과급을 지급하였음
② 2021년도(11명)의 경우, 업무실적평가지침 상 5등급으로 평가하는 것으로 되어있으나, 노사협의('21.06.29.)에 따라 보직자 평가는 기관장이 정성평가를 하되 정성평가는 '별도의 기준'으로 진행한다는 협의사항을 근거로 보직자 11명은 3등급으로 정성평가하고 3등급으로 성과급을 지급하였음

73) 2021년도분 성과급 지급(안)을 보면 3개 그룹(보직자, Fellow, Non-Fellow)으로 구분하고 그룹별 연봉 총액 비중으로 성과금 재원 배분

74) 중기연은 특별성과금의 경우 2008년도부터 지급하고 있었으며, 2009년과 2010년을 제외하고 매년 특별성과금을 지급하고 있었다고 경영혁신팀 ▨▨▨ 대리가 자료제출과 함께 진술하였음

75) 2021년도 특별성과급 총 금액 : 33.6백만원

원에서 최소 43만원의 특별성과급을 지급하는 등 지급 대상이나 금액의 일관성이 보이지 않았는 것으로 확인되었다.

그 결과 특별성과급 지급 절차의 공정성과 투명성이 저해될 우려가 되는 실정이다.

나. 성과급 지급기준 부적정

중기연은 성과급을 지급할 경우 업무실적평가는 모든 평가 직군별에 대해 5등급으로 평가하고 성과급은 업무실적평가 결과에 따라 차등 지급하여야 한다.

그런데 중기연은 2020년과 2021년도 성과급 지급 시 노사 간 「성과급지급합의서」에 따라 보직자도 5등급으로 지급하여야 함에도 Fellow, NonFellow 그룹과 달리 3등급(A등급, B등급, C등급)[76]으로 지급한 것으로 확인되어,[77][78] 직무성과에 따라 5등급으로 세분화하여 차등지급해라는 관련 지침에 벗어나 성과급을 지급한 결과를 초래하였다.

【관계기관 의견】

중기연은 특별성과급 지급절차 및 기준 마련 등을 검토하여 추진하고, 보직자의 경우도 지침에 따라 5등급으로 성과급을 지급하는 등 관련 제도를 개선하겠다는 의견을 제시하였다.

---

76) 보직자에 대한 성과급 지급비율 : (2020년도) S(0%), A(21.4%), B(57.2%), C(21.4%), D(0%)
(2021년도) S(0%), A(18.2%), B(45.5%), C(27.3%), D(0%)

77) 2020년 및 2021년도 업무실적평가 계획과 성과급 지급 계획안에는 보직자에 대해 3등급으로 업무실적을 평가하고 결과에 따라 3등급으로 성과급을 지급하는 것으로 하였으며, 해당 계획안은 중기연 원장 결재를 득한 것으로 확인되었음

78) 직원에 대한 업무실적평가와 성과급 지급과 관련한 당시 업무담당자 경영혁신팀 ▧▧▧ 팀장은 2022. 5월 퇴직한 것으로 확인되었음

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

특별성과급 지급에 대한 합리적인 절차와 기준을 마련하고 보직자의 성과급을 5등급으로 지급하는 절차를 마련하는 등 관련 제도를 개선하는 방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

Ⅲ-13 의원면직 제도 운용 부적정

1. 업무 개요

중기연은 직원이 일신상의 사유 등으로 퇴직(이하 “의원면직”이라 한다)을 하고자 할 때는 퇴직을 원하는 날 30일전에 사직서를 제출받아 검토 후 원장이 승인하는 절차로 진행하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

중기연「인사규정」제31조 제2항에 따르면 의원면직을 신청한 직원이 감사원, 내부감사 또는 감독기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 조사 중인 때에는 의원면직 허가를 하지 못하도록 하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 최근 3년(2020. 1월 ~ 2022. 12월)간[79] 의원면직을 신청한 직원 18명에 대해 모두 의원면직을 허가하였다.

중기연은 직원이 의원면직을 신청했을 때는 내부감사, 감사원·중소벤처기업부 등 상급 감사기관 등에서 해당 직원이 비위와 관련하여 조사 중인지 등에 대해 확인한 후 의원면직을 허가하여야 한다.

그런데 중기연은 의원면직 직원 18명에 대한 허가 과정에서, 자체감사 활동 및 상급 감사기관 대응을 담당하는 중기연 감사실에 해당 직원이 비위와 관련하여 조사 중인지 확인하지 않는 등 의원면직 허가 제한사항을 확인하지 않고 의

79) 중기연 감사대상 기간 : 2020. 1월 ~ 2022. 12월

원면직을 허가한 것으로 확인되었다.[80][81]

그 결과 비위행위로 징계처분을 받아야 할 직원이 별도의 조치없이 의원면직 처리될 우려가 있는 실정이다.

【관계기관 의견】

중기연은 의원면직 신청 직원이 비위와 관련하여 조사 중인지에 대해 확인 절차 등을 마련하여 의원면직 처리하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

앞으로 임직원의 의원면직 허가시 비위관련 조사 중인지 여부 등 의원면직 허가 제한사항을 확인하지 않고 의원면직 허가가 이루어지는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

80) 다만, 최근 3년간 의원면직자와 자체감사 후 신분상 조치를 받은 직원 현황을 대조한 결과 감사기간 동안 의원면직 처리된 직원은 확인되지 않았음

81) 중기연은 과거부터 관례적으로 의원면직 제외대상자에 대한 확인을 하지 않고 있었음

Ⅲ-14 징계 절차 및 후속조치 부적정

1. 업무 개요

중기연은 자체 「인사규정」과 「직원상벌규칙[82]」에 따라 직원이 연구원의 제규정 위반, 직무상 업무 위반 및 근무태만, 연구원의 위신 손상, 고의 또는 중대한 과실로 인하여 연구원에 손해를 끼치는 등 징계 사유로 징계가 요구될 경우 징계 절차는 인사위원회[83]에서 심의·의결[84]하고 재심 청구 등[85]이 있을 경우 재심에 대한 인사위원회를 개최하여 의결하는 절차로 진행된다.

2. 법령 등 관련 근거

중기연 「인사규정」 제9조, 제9조의2, 제11조, 제12조에 따르면 징계에 관한 사항은 인사위원회를 개최하여 의결하고 의결내용을 인사위원장이 서면으로 원장에 보고하면 원장이 의결내용에 이견이 있을 경우 재의하도록 하는 절차를 두고 있다.

중기연 「직원상벌규칙」 제2조, 제11조, 제12조에 따르면 상벌은 인사위원회에서 심의하고 징계 결정 시 징계대상사의 포상, 근무성적, 공적, 개전의 정 등을 감안하여 운용하도록 하고 있다.[86]

한편, 중기연 「고발지침」 제4조와 5조에 따르면 원장은 직무와 관련하여 금

---

82) 중기연 「직원상벌규칙」 : (제정일) 2015. 08. 01., (최근 개정일) 2019. 08. 29.

83) 인사위원회 구성 : 부원장(위원장)을 포함하여 원장이 위촉하는 7인 이하의 위원으로 구성하되, 채용 및 징계 관련 등 사항에 대해서는 외부위원을 1인 이상 위촉

84) 위원회 심의 사항 : ①인사운영의 기본방침에 관한 사항, ②직원의 채용, 승진, 직위해제 및 직권면직에 관한 사항, ③직원의 포상 및 징계에 관한 사항, ④기타 인사운영과 관련하여 원장이 필요하다고 인정하는 사항

85) 재심 청구 등 : ①(재심청구) 징계처분을 받은자가 징계통고를 받은 후 7일 이내 재심요구, ②(재의요구)원장이 인사위원회 의결내용에 이견이 있을 때에는 재의할 것을 요구

86) 「직원상벌규칙」 제12조 제2항에 따르면 징계결정시 아래 기준에 따라 가중 또는 감경하여 운용하도록 하고 있음
① 둘 이상의 비위가 경합되는 경우에는 그 양정을 가중
② 비위사실을 사전에 자진 신고한 자에 대하여는 그 책임을 감경하거나, 면제
③ 비위사실을 상급자가 발견하여 보고한 경우에는 감독자의 책임을 감경하거나, 면제
④ 경미한 과실로 연구원에 손실을 초래한 경우 관련자가 손실액을 전액 변상한 때에는 해당 직원에 대한 징계를 감경 또는 면제

품·향응수수, 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득을 취득한 경우, 범죄내용의 파급개연성이 크고 수사 시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단한 경우 등[87]에 대해 범죄사실의 경중, 고의 또는 과실 등을 종합적으로 고려하여 고발 여부를 결정하도록 하고 있고, 특히 200만원(누계금액) 이상 공금을 횡령한 자 등[88]에 대해서는 반드시 고발하도록 하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 비위행위 직원에 대한 징계감경 절차의 부적정

중기연 감사실은 직장내 괴롭힘 신고사건 등에 대해 2022. 2월 특별감사[89]를 실시[90]한 후 피신고인 ㅁㅁㅁ[91] 책임전문원(이하 "ㅁㅁㅁ"라고 한다)은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신고인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하였다고 판단하였으며 추가적으로 ㅁㅁㅁ은 전산시스템 관리자의 지위에 있으면서 소속 직원의 근태기록을 무단으로 열람하고 이를 다른 직원에게 누설하는 등의 행위가 있었음을 관련자(7명) 진술에 의해 확인되어 ㅁㅁㅁ에 대해 "중징계" 처분 요구[92] 를 하고 경영기획실에 통보(2022. 2. 17.)하였다.

---

87) 「고발지침」 제4조 제1항에 따른 고발사유에 해당하는 경우는 ①직무와 관련하여 금품·향응수수, 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득을 취득한 경우, ②부당한 행정행위로 수반한 범죄에 해당하는 경우, ③범죄내용의 파급개연성이 크고 수사 시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우, ④징계처분을 받고 2년 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우, ⑤기타 범죄의 횟수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

88) 「고발지침」 제4조 제2항에 따라 반드시 고발의무가 있는 경우 ①200만원(누계금액) 이상 공금을 횡령한 자, ②횡령금액을 전액 변상하지 않은 자, ③최근 3년 이내에 횡령으로 징계를 받고 또다시 공금을 횡령한 자

89) '특별감사' 배경 및 추진경위 : 직장 내 괴롭힘 고충신고 접수(2021. 11. 1.) → 상담(2021. 11. 3. ~ 11. 10., 내부직원 2명) → 조사(2021. 11.23.~22.1.8. 외부전문가) → 고충심의위원회(2022. 1.14., 직장 내 괴롭힘 판단)→인사(징계)위원회 개최·심의(2022. 2. 7. 일부내용 불일치 및 추가 비위 의혹으로 재조사 필요성 제기) → 해당 사건 중기연 감사실로 이첩하였음

90) (감사반) 감사실장, 검사역 등 2명, (감사기간) 2022. 2. 14.(월) ~ 2. 16.(수)

91) ㅁㅁㅁ 책임연구원 : (당시 소속) 정책분석평가사업단 정보기술관리팀, (감사일 현재 소속) 경영기획실 경영지원팀

92) 내부보고 : ㅠㅠㅠㅠ 원장 내부결재(2022. 2. 17.)

중기연 경영기획실 경영혁신팀은 ㅁㅁㅁ에 대해 징계조치를 위한 2022년 제5차 인사위원회[93]를 개최(2022. 3. 8.)하여 다수결 절차를 통해 ㅁㅁㅁ을 “정직 2개월” 징계를 확정하고 인사위원회 심의·의결 결과보고(2022. 3. 14.)를 ㅠㅠㅠㅠ 원장(이하 “원장”이라고 한다)에게 하였다. 이후 경영혁신팀은 제5차 인사위원회 결과와 관련하여 ㅁㅁㅁ을 “정직 2개월”에서 “정직 1개월”로 감경[94]하는 것으로 내부검토하여 ㅠㅠㅠㅠ 원장에게 보고(2022. 3. 23.)[95]한 후 ㅁㅁㅁ에게 “정직 1개월”로 징계처분통지서를 발송(2022. 3. 31.)하였다.

중기연은 징계를 심의·의결할 때 인사위원회를 통해 하고 인사위원회는 징계 대상자에 대한 조사내용, 최종 진술, 징계 시 감안해할 사항 등 모두 고려하여 징계 심의·의결해야 하며 원장이 인사위원회의 징계의결 결과에 이견이 있을 경우 인사위원회에 재심을 요구하여 그 결과에 따르는 것이 타당하다.

그런데 중기연은 인사위원회에서 최종 심의·의결한 ㅁㅁㅁ의 “정직 2개월” 징계에 대해 원장의 별도 재심 요구와 재심위원회의 심의·의결 없이[96] 경영혁신팀 자체검토와 원장 결재로만으로 ㅁㅁㅁ의 징계를 “정직 1개월”로 감경[97]한 것으로 확인되었다.

그 결과, 중기연은 징계 절차에 대한 공정성과 투명성을 훼손하는 결과를 초래하였다.

나. 직무관련 비위행위자에 대한 후속조치 부적정

중기연 감사실은 2021년 자체 정기감사를 실시[98]한 후 공금(240만원 추정)

---

93) 인사위원회 구성 : 위원장 포함 총 7명 참석(외부위원 : 노무사 1명, 변호사 1명 참석)

94) 내부검토 내용 : ㅁㅁ은 중기부 장관 표창 및 근무성적, 개전의 정 등을 종합적으로 감안, “정직 1개월”부여가 적절

95) 내부결제선 : ㅂㅂㅂ 대리→ㅁㅁㅁ 경영혁신팀장('22. 5. 6. 퇴사)→ㅇㅇㅇ 경영기획실장→ㅇㅇㅇㅇ 부원장→ㅇㅇㅇㅇㅇ 원장

96) ㅇㅇㅇ 경영기획실장은 당시 ㅁㅁㅁ 경영혁신팀장이 “정직”에서 “감봉”으로 감경 등은 재심위원회에서 해야 하나 “정직” 개월수를 조정하는 것은 내부검토로 가능하다고 하였으며, ㅠㅠㅠㅠ 원장도 ㅁㅁㅁ 팀장에게 유사한 내용으로 보고를 받아 당시 재심을 요구하지 않은 것으로 안다고 진술하였음

97) 「직원상벌규칙」 제12조 제2항에 따르면 ㅁㅁㅁ의 중기부 장관 표창 및 근무성적, 개전의 정 등은 징계 감경사유에 해당되지 않는 것으로 확인되었으며, 국민권익위원회(20.7.29. 보도자료)은 직장직무권한 부당행사(갑질행위)등에 대해서는 징계감경을 금지하도록 권고

98) 2021년 자체 정기 감사기간 : 2021. 12. 13. ~ 12. 21.(15일)

을 횡령·유용한 것으로 판단[99]되는 직무 관련 비위 행위자인 당시 원장실 ㅍㅍㅍ[100] 과장(이하 "ㅍㅍㅍ"라고 한다)에게 "중징계" 처분 등을 하는 것으로 하는 감사결과를 원장에게 보고(2022. 1. 27.)하고 같은날 경영기획실에 처분요구를 하였다.

경영기획실은 징계심의 등을 위해 2022년 제2차 인사위원회[101](2. 14.)를 개최하였으며 인사위원회는 공금 횡령으로 판단한 감사결과를 수용[102]하여 ㅍㅍㅍ 과장을 "면직" 의결하고 그 결과를 원장에게 보고(2022. 2. 18.)하였다.

원장은 인사위원회 의결내용이 적절하지 않다고 판단하여 재심을 요구하였으며, 인사위원회(제4차, 2022. 2. 25.)[103]의 재심 결과 명확한 공금횡령 금액을 확정[104]하거나 입증하지 못하는 점과 징계 대상자가 240만원을 반환하겠다고 한 점 등을 고려, "정직 3개월"의 중징계로 감경하여 최종 의결하고 원장에게 보고[105]하였다.

중기연은 직원이 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득을 취득하였거나 수사 시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단될 경우 고발 검토 등 엄정히 처리해야 하고 특히 공금횡령 금액이 200만원 이상일 경우 반드시 고발해야 한다.

그런데 ㅍㅍㅍ의 경우 중기연 자체 감사결과 240만원 정도의 공금 횡령·유용한 것으로 판단하였고 자체 감사내용을 볼 때 정황상 판단되는 점, 징계위원회(2022년 2차 인사위)에서 감사결과를 수용하여 "면직" 의결한 점, 재심위원회(2022년 4차 인사위)에서는 금액을 확정할 수 없으나 공금횡령을 한 것으로 판

---

99) 직무관련 비위행위 : ㅍㅍㅍ 과장은 2019. 7월 ~ 2021. 12월 까지 30개월 동안 기관장 차량 세차비 명목으로 공금 약 300만원을 집행해 왔으나, 실제로는 세차비 명목의 공금 240만원 가량을 오랜 기관 동안 지속·반복적으로 횡령·유용한 것으로 판단

100) ㅍㅍㅍ 과장 직무 : 기관장 수행 및 차량 관리 등

101) 인사위원회 구성 : 인사위원회 7인 중 노무사 1명 등 외부위원 2명 포함되었음

102) 인사위원회 의결은 다수결 절차로 진행하였으며 "면직" 의결 사유에 대해서는 별도로 작성하지 않아 감사결과를 수용한 것으로 추정

103) 인사위원회 구성 : 인사위원회 7인 중 노무사 1명 등 외부위원 2명 포함되었음

104) 중기연「직원상벌규칙」제10조 제2항 [별표2]에 따르면 금품·향응 수수, 공금횡령·유용, 배임 등이 100만원 이상의 경우 "면직"이며 100만원 미만의 경우에는 직무 관련성, 위법성 등을 고려하여 "정직", "감봉"도 가능하나, 위법성이 있고 능동적 비위행위일 경우 100만원 미만이라도 "면직" 적용하고 있으며, 같은 조항 제3항에 따르면 금품·향응 수수, 공금횡령·유용, 배임 등의 부패행위는 징계 감경을 금지하고 있음

105) 경영혁신팀-352(2022. 2. 26)

단하여 “정직 3개월”의 중징계 처분과 공금횡령 금액 입증이 필요하다고 의견을 제시한 점 등을 볼 때 중기연은 「고발지침」에 따라 고발조치 검토 후 ㅠㅠㅠ 과장을 고발조치 등 후속조치하는 것이 타당함에도 현재까지 고발조치 등 후속조치를 하지 않은 것으로 확인되었다.

아울러, ㅠㅠㅠ은 재심위원회에서 반환하겠다고 한 240만원을 12개월이 지난 감사일[106] 현재까지 반환하지 않은 것으로 확인되었다.

그 결과, 중기연은 ㅠㅠㅠ 과장에 대한 징계 의결 후 후속조치를 소홀히 하는 결과를 초래하였다.

【관계기관 의견】

중기연은 비위행위 직원에 대한 징계 처분 등 업무처리 시 「인사규정」과 「고발지침」 등에서 정한 기준과 절차를 준수하여 업무를 처리하여 향후 동일·유사한 부적정 사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은

① 앞으로 징계와 관련한 사항은 인사위원회를 통해 심의·의결하고 징계제도를 부적정하게 운영하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관경고)**

② ㅠㅠㅠ 과장이 직무와 관련 공금 횡령·유용하여 반환하겠다고 한 240만원을 조속히 환수조치[107] 하시기 바랍니다. **(시정요구)**

③ 직무와 관련 공금 횡령·유용한 것으로 판단되는 ㅠㅠㅠ 과장에 대해 고발조치를 검토하는 등 방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

---

106) 중기연 종합감사 기간 : 2023. 2. 6. ~ 2. 24.

107) 환수조치 시 「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」에 적용되는지 검토하여 조치

Ⅲ-15 정보시스템 유지관리 등 부적정

1. 업무 개요

중기연은 내부에서 운영하는 정보시스템을 관리하기 위해 매년 「중기연 정보시스템 통합유지관리」 용역사업을 추진하고 있으며, 2022년에는 주식회사 ъъъ가 수행기업으로 선정되었다.

또한 중소벤처기업부(이하 “중기부”라 한다)로부터 기업마당 등 정보시스템을 위탁받아 운영·관리하고 있으며 동 정보시스템을 유지·관리하기 위한 사업자는 ㈜ ыыы 등으로 선정되었다.

2. 법령 등 관련 근거

소프트웨어 진흥법 제51조제5항 등[108]에 따르면 소프트웨어사업자가 재하도급하려는 경우에는 미리 국가기관 등의 장으로부터 승인을 받아야 하며, 승인을 받지 아니하고 재하도급을 한 경우에는 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(이하 “국가계약법”이라 한다) 제27조제1항[109]에 따라 입찰 참가자격 제한 사유에 해당한다.

---

108) 제51조(하도급 제한 등) ① 소프트웨어사업자는 국가기관등의 장과 소프트웨어사업 계약을 체결하는 경우 물품(상용소프트웨어를 포함한다. 이하 같다) 구매금액을 제외한 소프트웨어사업금액의 100분의 50을 초과하여 하도급할 수 없다.
② 제1항에도 불구하고 소프트웨어사업금액 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 필요한 금액이 물품 구매금액을 제외한 소프트웨어사업금액의 100분의 50을 초과하는 경우에는 소프트웨어사업의 전부를 하도급하지 아니하는 범위에서 각 호의 사업을 하도급할 수 있다.
1. 물품의 설치 및 유지·관리, 2. 대통령령으로 정하는 신기술 또는 전문기술이 필요한 사업
③ 제1항 및 제2항에 따라 하도급받은 소프트웨어사업자는 그 사업을 다시 하도급할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 다시 하도급할 수 있다.
1. 신기술 또는 전문기술이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
2. 그 밖에 하도급받은 사업의 수행을 위하여 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
④ 제3항 단서 각 호에 따라 다시 하도급받은 소프트웨어사업자는 그 사업을 또다시 하도급 할 수 없다.
⑤ 소프트웨어사업자가 제1항 및 제2항에 따라 하도급하려는 경우와 제3항 단서 각 호에 따라 다시 하도급하려는 경우에는 미리 국가기관등의 장으로부터 승인을 받아야 한다.

109) 제27조(부정당업자의 입찰 참가자격 제한 등) ① 각 중앙관서의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(이하 “부정당업자”라 한다)에게는 2년 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 입찰참가자격을 제한하여야 하며, 그 제한사실을 즉시 다른 중앙관서의 장에게 통보하여야 한다. 이 경우

「중소벤처기업부 정보화 용역사업 보안관리 실무가이드('20.3월)」(이하 "중기부 보안 실무가이드"라 한다) 용역사업 전산망 분리에 따르면, 용역업체 사용 전산망은 기관 전산망과 분리하여 구성하고 업무상 필요한 서버에만 접속 가능하도록 접근 제한을 하여야 하며 전산장비 망간 혼용을 금지하도록 되어 있다.

또한 비인가 정보통신기기를 통한 인터넷 무단접속을 할 수 없도록 기술적·관리적 대책을 마련하여야 하며 외부 용역업체에서 사용하는 PC는 인터넷 연결을 금지하되, 사업수행을 위해 부득이한 경우 발주기관의 보안 통제 하에 제한적으로 허용하고 주기적 점검을 실시하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 정보시스템 통합유지관리 사업 하도급 사전 미승인

「2022년 중소벤처기업연구원 정보시스템 통합유지관리」(이하 "2022년 시스템 유지관리"라고 한다) 사업의 제안요청서 내용[110]을 확인한 결과 통합유지관리 사업자는 하도급 시 발주기관인 중기연으로부터 사전승인을 득하도록 되어 있다.

그런데 2022년 시스템 유지관리의 사업자는 주식회사 ъъъъ(이하 "ъъъъ"라 한다)로 선정되었고 제안요청서에 따라 하도급 시 중기연으로부터 사전승인을 받아야 하나, ъъъъъъ에 PMS, эээээээ에 기반시설 업무를 하도급하고도 사전승인을 득하지 않은 것으로 확인되었다.

통보를 받은 다른 중앙관서의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 부정당업자의 입찰 참가자격을 제한하여야 한다.

3. 「건설산업기본법」, 「전기공사업법」, 「정보통신공사업법」, 「소프트웨어 진흥법」 및 그 밖의 다른 법률에 따른 하도급에 관한 제한규정을 위반(하도급통지의무위반의 경우는 제외한다)하여 하도급한 자 및 발주관서의 승인 없이 하도급을 하거나 발주관서의 승인을 얻은 하도급조건을 변경한 자

110) 요구사항 명칭: 하도급 신청 및 승인
요구사항 정의: 하도급의 신청 및 승인에 대한 사항
① 하도급 사전 승인
본 사업의 하도급의 경우 「소프트웨어 진흥법」 제51조에 의하여 반드시 하도급계약 전에 발주기관으로부터 사전승인을 받아야 함

나. 개발서버, 개발 직원 PC, 인터넷 전화기 네트워크 분리 관리 미흡

㈜ㅒㅒㅒ시스템 상주인력 사무실을 점검한 결과 개발서버, 개발 직원 PC, 인터넷 전화기 모두 동일한 “192.168.0.0/24” 네트워크를 사용하고 있어 중기부 보안 실무가이드의 네트워크 분리 의무를 준수하지 않은 것으로 확인되었다.

또한 개발서버는 3개 시스템으로 분리 구축되어 운영되고 있고 각 업무를 담당하는 개발직원도 분리되어 있으나, 접근통제를 하지 않아 해당 업무가 아닌 타 업무 직원도 다른 개발시스템에 제한없이 접속할 수 있어 중기부 보안 실무가이드를 준수하지 않은 것으로 확인되었다.

다. 개발직원 PC 인터넷 통제 미준수 및 보안 미흡

㈜ㅒㅒㅒ시스템은 특정 인원에 한해 1개의 PC에서 개발업무 및 인터넷 업무를 할 수 있도록 허용하고 있으나, 이는 중기부 보안 실무가이드의 외부 용역업체 PC인터넷 연결금지 사항을 준수하지 않은 것이며[111][112] 인터넷 전화기 LAN선을 노트북 또는 PC 연결하면 인터넷이 제한없이 사용 가능한 상황이 확인되어 보안통제가 미흡했던 것으로 보인다.

또한 인터넷전화기 LAN선을 통해 ㈜ㅒㅒㅒ시스템 네트워크 포트정보를 스캔한 결과 일부 PC 및 서버에서 원격터미널 및 FTP 서비스가 열려 있어[113] 보안 취약점이 있는 것으로 확인되었다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사 결과를 수용하면서 앞으로는 철저하게 하도급을 관리하여

111) 현재 인터넷을 사용하는 개발PC는 192.168.0.120 ~ 192.168.0.139임

112) 2023년 중소기업 정보시스템 통합 운영 및 유지관리 용역사업 보안위규 처리기준 중 “중대”(가. 업무망 인터넷망 혼용사용)에 해당

113) 개발자 및 데이터베이스 관리자는 개인정보처리자이므로 「개인정보보호법」 제29조(안전조치의무) 미준수, 용역사업 보안위규 처리기준 중 “중대”(다. 개발·유지관리 시 원격작업 사용)에 해당

하도급에 대하여 사전신청 및 승인하도록 하고 매년 하도급 교육 참석 등을 통해 인식을 제고하는 등 재발 방지를 위해 노력하겠으며, 법령 등 관련 근거를 바탕으로 수시로 용역사업장 점검을 수행하여 보안 취약점이 생기지 않도록 노력하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은

① 앞으로 정보시스템 계약 관련, 하도급시 사전에 승인을 받지 않는 업체가 생기거나 중기부 보안 실무가이드 등을 준수하지 않는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

② 중기연에 사전 승인을 받지 않고 하도급한 사업자에 대하여 국가계약법 등에 따른 조치를 검토하여 처리하시기 바랍니다. **(통보)**

Ⅲ-16 가족수당 지급 부적정

1. 업무개요

중기연은 「보수규정」 제11조[114]에 따라 가족수당을 지급하고 있으며 세부적인 사항은 「공무원 수당 등에 관한 규정」(이하 “공무원 수당 규정”이라 한다)을 적용하고 있다.

2. 법령 등 관련근거

공무원 수당 규정 제10조[115]에 따르면 부양가족이 있는 사람에게 가족 수당을 지급하며 부양가족이란 주민등록표상 세대를 같이하고 해당 공무원의 주소나 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하여야 하는 등의 요건을 충족하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 2021년 국무조정실 주관으로 중소벤처기업부(이하 “중기부”라고

114) 제11조(제수당의 종류) ① 원장은 연구원 직원에게 다음 각 호와 같이 수당을 지급할 수 있다. 1. 가족수당 ② 제1항제1호 및 제2호에 대한 세부적인 사항은 「공무원 수당 등에 관한 규정」을 적용한다.

115) 제10조(가족수당) ① 공무원으로서 부양가족이 있는 사람에게는 예산의 범위에서 별표 5에 따른 가족수당을 지급하되, 부양가족의 수는 4명 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급하고, 제7조제1항 단서에 해당하는 사람에게는 가족수당을 지급하지 아니한다.
② 제1항에서 부양가족이란 부양의무를 가진 공무원과 주민등록표상 세대를 같이하는 사람으로서 해당 공무원의 주소나 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람(재외공무원의 부양가족은 제1호 및 제3호에 해당하는 사람으로 한정한다)을 말한다. 다만, 취학·요양 또는 주거의 형편이나 공무원의 근무형편에 따라 해당 공무원과 별거하고 있는 가족(제1호에 해당하는 사람, 제2호에 해당하는 사람 중 공무원의 배우자와 세대를 같이 하는 사람, 제3호에 해당하는 사람 중 공무원 본인과 배우자의 자녀로 한정한다)은 부양가족에 포함한다.
1. 배우자
2. 본인 및 배우자의 60세(여성인 경우에는 55세) 이상의 직계존속(계부 및 계모를 포함한다. 이하 이 호에서 같다)과 60세 미만의 직계존속 중 장애가 있는 사람
3. 본인 및 배우자의 19세 미만의 직계비속(재외공무원인 경우에는 자녀로 한정한다. 이하 이 호에서 같다)과 19세 이상의 직계비속 중 장애가 있는 사람
4. 본인 및 배우자의 형제자매 중 장애가 있는 사람과 본인 및 배우자의 부모가 사망하거나 장애가 있는 사람인 경우 본인 및 배우자의 19세 미만의 형제자매

한다)에서 실시한 실시한 공직기강 특별점검[116]에서 가족수당 부적정 지급을 지적받아 부정 수령자 9인에 대하여는 '주의', 과오지급된 2,920천원은 환수 처분을 받은 바 있다.

따라서 중기연은 위 가족수당 부적정 지급 적발 이후 재차 가족수당 지급이 잘못되지 않도록 지급 요건, 증빙서류를 면밀히 확인하고 재발 방지를 위해 노력하여야 한다.

그런데 2021년 7월부터 2023년 1월까지 중기연에 지급된 가족수당 수령 내역을 검토[117]한 결과, 정책통계분석팀 ㅇㅇㅇㅇ 연구원(이하 "ㅇㅇㅇㅇ"이라 한다)이 2021년 9월부터 2023년 1월까지 340천원(부양가족: 모)의 가족수당을 부정 수령한 것으로 나타났다.

향후에는 가족수당이 요건에 해당하는 직원에게 적정하게 지급되도록 지급 요건, 증빙 서류를 면밀히 확인하고 사내 업무망에 안내나 공지, 정기 점검 등을 통해 지속적으로 관리할 필요가 있다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사 내용을 수용하면서, 향후에는 가족수당이 잘못 지급되지 않도록 지급 요건, 증빙 서류를 면밀히 확인하고 공무원 수당 규정에 따른 부양가족 여부 등 가족수당 규정을 직원들이 잘 숙지하도록 안내나 공지 등을 명확히 하도록 하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은

① 앞으로 가족수당 오지급 및 부정수령이 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히

116) 공직기강 확립을 위한 특별점검 결과 처분요구서 통보(감사담당관-2942('21.11.25.))
117) 중기부가 이전에 2016년 1월부터 2021년 6월까지 점검하였으므로 2021년 7월부터 지급내역 검토

하시기 바라며, 업무관련자 및 부정수령자에 대하여 주의를 촉구하시기 바랍니다. XXX 주임[118], ㅇㅇㅇ 연구원 **(주의)**

② ㅇㅇㅇ 연구원에게 오지급된 가족수당(340천원)에 대해서는 즉시 환수조치 하시기 바랍니다. **(시정요구)**

118) 2021년 공직기강 특별점검과 본 감사에서 가족수당 부적정 지급이 재차 발생하여 업무관련자에게 각각 '주의' 촉구

관련자	직급	행위당시부서(근무기간)	현부서(근무기간)
XXX	주임	경영기획실('18.4월~'23.2월)	원장실('23.3월~)

Ⅲ-17 감사 처분요구 후속조치 미이행

1. 업무개요

중기부는 중기부 감사규정(이하 “중기부 감사규정”이라 한다)에 따라 자체감사대상기관에 대한 종합감사, 특정감사 등을 실시하고 감사결과처분요구서를 통보하며 자체감사대상기관의 장은 감사결과 종류별로 처리기한 내에 조치하고 있다.

또한 중기연은 「감사규정」[119](이하 “중기연 감사규정”이라 한다)에 따라 정기감사, 특별감사 등을 실시하고 처분요구 등을 하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

중기부 감사규정 제33조제1항에 따르면 자체감사대상기관의 장은 감사결과 종류별로 정해진 처리기한 이내에 조치하고 중기부 장관에게 보고하여야 하며 동조 제2항[120]에 따르면 감사대상기관의 장이 정당한 사유 없이 감사결과 처분요구 또는 조치사항을 이행하지 않는 때에는 추가 감사 등의 조치를 할 수 있다.

중기연「감사규정」제15조에 따르면 감사결과에 따라 처분요구를 받은 관련 부서의 장은 2월 이내에 처분요구에 따라 조치를 취하고 감사부서의 장에게 회보하도록 하고 있다.

중기연「복무규정」제3조에 따르면 직원은 연구원의 제규정 및 상사의 지시 명령을 준수하여 성실히 직무를 수행하고 각자 그 책임을 다 하도록 하고 있다.

---

119) 제5조(감사의 구분 등) ① 감사는 정기감사, 특별감사, 복무감사, 회계감사, 일상감사로 구분한다.
제13조(처분요구 등) ① 감사부서의 장은 감사결과 위법·부당한 사항, 개선이 필요하다고 인정되는 사항에 대해서는 이를 감사 및 원장에게 보고하고 관계부서의 장에게 다음 각 호를 요구할 수 있으며, 감사결과 처분요구 기준은 [별표 1]과 같고 처분요구는 [별지 제4호 서식]에 의한다.

120) 제33조(감사결과 이행 등) ② 장관은 감사대상기관의 장이 정당한 사유 없이 감사결과 처분요구 또는 조치사항을 이행하지 않는 때에는 추가 감사 등의 조치를 할 수 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. ‘외부강의 관련 규정 개정 조치’에 대한 감사 처분요구 사항 미이행

중기연은 2020년 중기부 종합감사에서 중소벤처기업연구원 임직원 행동강령(이하 “중기연 행동강령”이라 한다) 제24조제8항[121]에서 정하고 있는 외부강의 횟수 적용 예외 대상기관에 ‘정부출연연구기관’을 제외하는 등 관련 규정을 개정하라는 ‘개선요구’ 처분[122]을 받았다.

자체감사 대상기관은 처분요구사항의 이행을 태만히 하여서는 아니되므로 중기연은 “중기연 행동강령에 외부강의 횟수 적용 예외 대상기관에 ‘정부출연연구기관’을 제외”하도록 한 중기부의 감사 지적사항을 성실히 이행하여야 한다.

그런데 중기연은 중기부에 회신한 조치계획에는 “관련 규정 개정 추진”이라고 작성하여 제출[123]하였음에도 관련 지적사항을 감사일(’23년 2월)까지 해당 처분사항이 이행이 지연되고 있는 것으로 확인[124]되었다.

그 결과 중기부의 감사 처분요구에 대한 이행을 소홀히 하는 결과를 초래하였다.

나. 중기연 자체감사 후 처분요구 후속조치 미이행

중기연 감사실은 2021년 자체 정기감사를 실시[125]하여 12건에 대해 지적[126]하고 감사결과를 원장에게 보고[127](2022. 1. 27.)한 후 같은날 감사처분 관련부서

---

121) ’20.06.11.에 동 조항은 제24조제7항으로 변경

122) 종합감사 결과 처분요구서 통보(중기부 감사담당관-1400, ’20.6.5.)

123) 종합감사 결과 처분요구서에 대한 조치결과 제출(재송부)(중기연 감사실-117, ’20.8.24.)

124) 다만, 중기연은 「직원 대외활동 지침」을 제정·시행(’22.1.5.)하여 동 지침 제5조제4항에 외부강의 횟수 적용 예외 대상기관으로 ‘정부출연연구기관’을 삭제하였으나, 중기연 행동강령 제24조제7항에는 여전히 외부강의 횟수 적용 예외 대상기관으로 ‘정부출연연구기관’이 포함되어 있음

125) 중기연 자체 정기 감사기간 : ‘21. 12. 13.(월) ~ 12. 31.(금) / 15일간

126) 지적사항 : ① 계약직 운영 미흡, ② 조직 인력 운영 미흡, ③ 제규정 관리 미흡, ④ 문서 관리 미흡, ⑤ 공용차량 관리 부적정, ⑥ 복지포인트 배정 부적정, ⑦ 자산 관리 부적정, ⑧ 예산 집행 부적정, ⑨ 직원 복무처리 부적정 및 복무 관리 미흡, ⑩ 직무관련 비위 행위 건 관련, ⑪ 직원 신고 건 관련, ⑫ 연말연시 직무 해태 건 관련

127) 관련 문서번호 : 중기연 감사실-34(2022. 1. 27.)

인 경영기획실에 2021년 정기감사 결과에 대한 처분요구(이하 “감사처분요구”라고 한다)를 하였다.[128)]

중기연의 감사 피감부서나 관련 부서는 감사결과에 대한 처분요구를 받았을 경우 2개월 내에 조치를 하거나 2개월 내에 조치가 어려울 경우 조치방안을 마련하여 계획에 따라 조치해야 하며, 또한 최종결재권자에게 보고한 조치방안은 성실히 수행하고 그 책임을 다해야 한다.

그런데 관련부서인 경영기획실은 ▧▧▧ 경영혁신팀장 주도[129)]하에 처분요구에 대한 후속조치 계획을 2020. 2. 8. 원장에게 보고[130)]하고 관련 내용은 우우우 경영지원팀장과 æææ 경영지원팀 과장에게 내부메일로 처분요구 후속조치 해줄 것을 요청(2022. 4. 6.)[131)]하였음에도 우우우 경영지원팀장[132)]은 소관 조치사항(3개)을 약 12개월이 지난 감사일[133)] 현재까지 조치하지 않고 방치하고 있는 것으로 확인되었다[134)135)].

그 결과 처분요구 후속조치 사항 중 직원에게 받을 환수금이 포함되어 있음에도 아무런 조치를 하지 않는 등 관련 업무를 소홀히 하는 결과를 초래하였다.

【관계기관 등 의견】

---

128) 중기연 감사실은 2022. 1. 27. 경영기획실 공문발송과 함께 ▧▧▧ 경영혁신팀장(2022. 5. 6. 퇴사), 우우우 경영지원팀장 등에게 메일 발송

129) 처분요구 후속조치 계획은 ▧▧▧ 팀장이 기안하고 ㅠㅠㅠㅠ 원장이 최종 결재(2020. 2. 8.)

130) 감사처분 후속조치 계획보고는 경영기획실 차원에서 ▧▧▧ 팀장이 기안하고 원장에게 최종 결재하였으며(내부결제 문서상 경영지원팀 협조는 확인되지 않았음), 후속조치 계획보고에 따르면 조치사항 소관부서를 경영혁신팀과 경영지원팀을 구분하여 보고하였음

131) 2022. 4. 6. ▧▧▧ 경영혁신팀장이 우우우 경영지원팀장(참조: æææ 과장)과 처분요구 후속조치에 대해 회의를 하고 메일로 처분요구에 대한 후속조치 계획을 전달하였으며, 메일내용 상 후속조치 사항에 대해 진행해 줄 것을 요청한 것으로 확인하였음

132) 경영지원팀장 우우우(담당 업무기간 : 2022. 1. 1. ~ 계속)

133) 중기부의 중기연 종합감사 실지감사 기간 : 2023. 2. 6. ~ 2. 24.

134) 우우우 경영지원팀장은 당시 감사처분 후속조치는 ▧▧▧ 팀장이 주도적으로 하였고 ▧▧▧ 팀장이 조치하는 줄 알았으며, 메일은 자세히 확인하지 못했다고 진술하였음

135) 우우우 경영지원팀장 진술 내용을 확인한 결과, 당시 ▧▧▧ 팀장은 처분요구 후속조치 사항에 대해 우우우 팀장과 회의를 하였으며, 관련 내용을 검토 및 진행해 줄 것을 메일로 요청한 것으로 확인되었음. 또한 중기연 감사실은 2022년 정기감사를 실시하기 전 2022. 10. 20. 사전 감사자료 요청자료 중에 2021년 정기감사 조치이행 결과도 포함되어 있었으며 권영주 팀장에게도 메일로 발송하였음

중기연은 감사 내용을 수용하며 향후 퇴직자 및 승진대상자 등을 고려하고 내부 의견수렴을 거쳐 직급별 정원 설정을 추진하도록 하겠으며 중기연 행동강령을 개정하여 관련 업무를 철저히 하고, 앞으로는 감사 처분사항을 기한 내에 이행하도록 유의하겠는 의견을 제시하였다..

우우우 팀장은 '21년 중기연 감사결과에 따른 후속조치 사항을 조속히 조치하고 향후 동일·유사한 사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

① 앞으로는 감사처분 요구사항 이행이 지연되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관경고)**

② 자체감사 결과 지적사항에 대한 처분요구를 미이행한 우우우 경영지원팀장에게 경고를 촉구하시기 바랍니다. 우우우**(경고)**

Ⅲ-18 경영정보 공시 부적정

1. 업무 개요

중기연은 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 “공운법”이라 한다) 및 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」(이하 “통합공시 기준”이라 한다)에 따라 중기연의 주요 경영정보를 “공공기관 경영정보 공개시스템”(이하 “알리오시스템[136]”이라 한다)을 통해 공시하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

공운법 제11조 제1항[137]에 따르면 공공기관은 경영목표와 예산 및 운영계획, 결산서, 인원 및 운영인력 현황 등을 공시하도록 되어 있고, 통합공시 기준

136) 알리오시스템 홈페이지: https://www.alio.go.kr

137) 제11조(경영공시) ① 공공기관은 다음 각 호의 사항을 공시하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해당되는 경우 또는 주무기관의 장이 국가안보를 위하여 필요하다고 인정하여 기획재정부장관과 협의한 경우에는 해당되는 부분을 공시하지 아니할 수 있다.
1. 경영목표와 예산 및 운영계획
2. 결산서
3. 임원 및 운영인력 현황(임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율을 포함한다)
4. 인건비 및 복리후생비 예산과 집행 현황(이 경우 각종 수당 등을 항목별로 공시하여야 한다)
5. 자회사·출자회사·재출자회사와의 거래내역 및 인력교류 현황(최근 5년간 퇴임하거나 퇴직한 임직원의 자회사·출자회사·재출자회사 취업 현황을 포함한다)
6. 제13조제2항의 규정에 따라 실시된 고객만족도 조사 결과
7. 제36조제1항에 따른 감사나 감사위원회 감사위원의 직무수행실적 평가 결과
8. 제48조의 규정에 따른 경영실적 평가 결과(공기업·준정부기관에 한정한다)
9. 정관·사채원부, 지침·예규 등 내부 규정 및 이사회 회의록
10. 감사 또는 감사위원회의 감사보고서(지적사항 및 처분요구사항과 그에 대한 조치계획을 포함한다)
11. 주무기관의 장의 공공기관에 대한 감사결과(지적사항 및 처분요구사항과 그에 대한 조치계획을 포함한다)
12. 「감사원법」 제31조(변상책임의 판정등)부터 제34조의2(권고등)까지의 규정에 따라 변상책임 판정, 징계·시정·개선 요구 등을 받거나 「국정감사 및 조사에 관한 법률」 제16조(감사 또는 조사결과에 대한 처리)의 규정에 따라 시정요구를 받은 경우 그 내용과 그에 대한 공공기관 등의 조치 사항
13. 징계제도 관련 정보 및 징계처분 결과 등을 포함한 징계운영 현황
14. 소송 현황, 법률자문 현황, 소송대리인 및 고문변호사 현황
15. 「국가재정법」 제9조의2에 따라 국회에 제출된 중장기재무관리계획 중 기관별 중장기재무관리계획
16. 그 밖에 공공기관의 경영에 관한 중요한 사항으로서 기획재정부장관이 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공시하도록 요청한 사항

제6조[138]에 따라 정기공시와 수시공시로 구분하여 자료를 공시하고 있다.

한편, 통합공시 기준 제13조[139], 제14조에 따라 공시내용을 공시하지 않거나 공시기한을 미준수하는 경우를 '불성실 공시'라고 명시하고 있고, 기획재정부장관은 '불성실 공시'에 대해 벌점을 부과할 수 있으며 연간 부과벌점에 따라 기관주의 등의 행정조치를 할 수 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중기연은 통합공시 기준 제2조[140] 등에 따라 '국회 지적사항', '주무부처 지적사항', '자체 연구 보고서', '외부용역 연구 보고서' 등 총 41개 항목의 정보를 갱신주기[141]에 따라 기획재정부 '알리오시스템'에 공시하여야 한다.

그런데 현재('23년 2월) 기준, 수시 공시사항인 '국회 지적사항[142]', '주무부처 지적사항'[143]의 공시가 누락되었으며 '임금협약 정보('20년)'[144]를 지연등록하는 등 경영공시 의무를 제대로 준수하지 않은 것으로 확인되었다.

이에 중기연은 경영공시 의무를 제대로 이행하지 않아 기관주의, 불성실 공시기관으로 지정 등이 우려되는 실정이다.

---

138) 제6조(자료 공시의 시점) ① 공공기관은 "별표 1"에 제시된 갱신 주기에 따라 통합공시 항목을 정기공시와 수시공시로 구분하여 자료를 공시한다.
② 정기공시 사항은 항목별 갱신주기에 따라 매년(4월말) 또는 매 반기(4월말, 10월말) 또는 매 분기(1월말, 4월말, 7월말, 10월말)에 일괄 공시한다.
③ 수시공시 사항은 공시대상 정보가 발생·변경되는 날로부터 14일 이내에 공시한다.

139) 제13조(불성실공시 벌점부과) ① 기획재정부장관은 공공기관이 제12조의 규정에 의한 불성실공시를 한 경우에는 공시위반내용의 경중 및 공시지연기간 등을 감안하여 "별표 2"에서 정하는 "불성실공시에 대한 벌점기준"에 따라 벌점을 부과할 수 있다.
② 동일 사안이 2건 이상의 공시의무위반사유에 해당하는 경우에는 벌점이 큰 위반사유를 기준으로 부과한다.

140) 제2조(통합공시의 방법) 공공기관은 이 기준에 따라 기획재정부장관이 정한 공시항목에 대해 기획재정부 공공기관 경영정보 공개시스템(이하 "알리오시스템"이라 한다)을 통하여 국민에게 이를 공시한다.

141) 수시공시(사유발생일 기준 14일 이내), 정기공시(매년, 반기, 분기)

142) 중기부 산하 11개 공공기관 중에서 유일하게 '국회 지적사항'을 올리지 않았음

143) 주무부처 지적사항 중 중기부에서 실시한 '21년 채용실태 조사, 명절·연말연시에 실시하는 공직기강 점검 결과가 누락

144) 사유발생일은 '20.2.19.이나 '21.1.21.에 등록

【관계기관 의견】

중기연은 감사 결과를 수용하며, 앞으로는 경영정보 공시 사항이 누락되지 않도록 유의하겠다고 답변하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은

앞으로 경영정보 공시 사항이 지연되거나 누락되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

Ⅲ-19 개인정보 보호·관리 및 정보시스템 운영 부실

1. 업무 개요

중기연은 「개인정보 보호법」과 자체 「정보보안 기본지침」에 따라 개인정보를 보호·관리하고 모든 정보시스템에 대해 정보보안을 하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

「개인정보 보호법」 제15조 제2항에 따르면 개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받을 때에는 ①개인정보의 수집·이용 목적, ②수집하려는 개인정보의 항목을 정보주체에게 알려야 하고 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받도록 하고 있다.

같은 법 제21조 제1항에 따르면 개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하도록 하고 있으며, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니하도록 하고 있다.

같은 법 제29조에 따르면 개인정보처리자는 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 내부 관리계획 수립, 접속기록 보관 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전성 확보에 필요한 기술적·관리적 및 물리적 조치를 하도록 하고 있다.

같은 법 제30조 제1항에 따르면 개인정보처리자는 다음 각 호[145]의 사항이

145) 개인정보 보호법 제30조 제1항의 각호
1. 개인정보의 처리 목적, 2. 개인정보의 처리 및 보유 기간, 3. 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다), 3의2. 개인정보의 파기절차 및 파기방법(제21조제1항 단서에 따라 개인정보를 보존하여야 하는 경우에는 그 보존근거와 보존하는 개인정보 항목을 포함한다), 4. 개인정보처리의 위탁에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다), 5. 정보주체와 법정대리인의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항, 6. 제31조에 따른 개인정보 보호책임자의 성명 또는 개인정보 보호업무 및 관련 고충사항을 처리하는 부서의 명칭과 전화번호 등 연락처, 7. 인터넷 접속정보파일 등 개인정보를 자동으로 수집하는 장치의 설치·운영 및 그 거부에 관한 사항(해당하는 경우에만

포함된 개인정보의 처리 방침(이하 “개인정보 처리방침”이라 한다)을 정하도록 하고 있다. 이 경우 공공기관은 제32조에 따라 등록대상이 되는 개인정보파일에 대하여 개인정보 처리방침을 정한다.

또한, 중기연「정보보안 기본지침」제6조 제4호에 따르면 정보보안담당관은 전산실, 정보통신망 현황자료 등에 관한 보안관리 총괄하도록 하고 있고, 같은 규정 제44조 제2항에 따르면 원장은 기관 인터넷망의 효율적인 운영 관리 및 악성코드 유입 차단을 위하여 게임・음란・도박 등 업무와 관련이 없는 인터넷 이용을 차단하여야 하며, 악성코드 유입 차단을 위하여 필요할 경우 상용 정보통신서비스의 접속을 제한할 수 있도록 하고 있다.

같은 규정 제69조 제7호에 따르면 직원은 연구원에서 지급받은 PC, 노트북 등에 인터넷 파일공유・메신저・대화방 프로그램 등 업무상 불필요한 프로그램의 설치 금지 및 공유 폴더 삭제하는 등 보안대책을 준수하도록 하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 개인정보 수집 절차 부적정

중기연은 자체 구축된 대국민 서비스 시스템을 운영하고 있으며, 회원 가입 등을 통해 개인정보를 수집하고 있다.

중기연은 개인정보가 시스템 등에 저장될 경우 정보주체에게 관련 사항을 고지하거나 동의를 받아야 한다.

그런데 중기연은 기관 대표홈페이지 회원가입 시 사용자를 인증하기 위한 절차로 ‘휴대폰인증’ 절차를 수행하고 있고, 통신사에서 제공하는 연계정보(CI[146]), 중복가입 확인정보(DI[147]) 값을 대표홈페이지 데이터베이스(DB)에 저장하

정한다), 8. 그 밖에 개인정보의 처리에 관하여 대통령령으로 정한 사항

146) CI(connecting Information): 인터넷 검색한 정보에 따르면 CI는 본인 확인기관이 주민등록번호와 같이 단방향 암호화한 정보로서 복원이 불가능하고 그 자체로는 특정 개인을 알아볼 수 없지만, 특

고 있음에도 관련 내용을 정보주체에게 고지하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

나. 개인정보 관리 부적정

중기연은 중기연 자체 구축된 대국민 서비스 시스템과 중소벤처기업부(이하 “중기부”라고 한다)로부터 위탁받은 시스템을 운영하고 있으며, 회원 가입 등을 통해 개인정보를 수집하고 있다.

중기연의 개인정보처리자는 시스템 접속기록 등을 월 1회 이상 점검하고, 개인정보처리를 위탁하였을 경우 수탁자의 정보를 공개해야하며, 수집한 개인정보의 보유기간이 경과하거나 목적을 달성하였을 경우 지체없이 개인정보를 파기하여 수집된 개인정보가 오·남용, 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손 등이 없도록 엄격히 관리하여야 한다.

그런데, 중기부 위탁 운영 시스템인 기업마당(www.bizinfo.go.kr)의 개인정보 노출 여부를 확인한 결과 개인 휴대폰번호 등 약 700건의 개인정보가 인터넷에 노출되어 있는 것으로 확인되었으며[148], 대표홈페이지 유지관리 수행업체 정보가 ㈜ㅂㅂㅂㅂ(’22. 1. 1. ~ 12. 31.)에서 ㈜ㅅㅅㅅㅅ(’23. 1. 1 ~ 계속)으로 변경되었음에도 변경관련 정보를 공개하지 않은 것으로 확인되었고, 기관 대표홈페이지에 가입한 회원에 대해 휴면계정 여부를 매년 확인하지 않아 파기해야 할 개인정보가 남아 있는 등 개인정보 관리가 미흡한 사항이 다수[149] 확인되었다.

정 개인에 고유하게 생성 및 귀속되어 유일성을 가지며 정보통신서비스 제공자의 온오프라인 서비스 연계를 위해 활용되므로 다른 정보와 쉽게 결합하여 특정 개인을 알아볼 수 있음

147) DI(Duplication Information) : 인터넷 검색한 정보에 따르면 DI는 인증 업체별로 사용자에게 부여하는 고유번호이며 동일인이라 하더라도 인증업체가 다르면 DI가 다름. 예를 들면 네이버, 카카오 이메일 서비스에 가입을 하게 되면 업체별로 사용자에게 부여하는 고유번호이기 때문에 서로 다름. 그렇기 때문에 DI는 한 사람이 네이버 및 카카오 이메일 계정을 여러 개의 계정을 만드는 것을 방지하고자 만들어진 것임

148) 다만, 해당 노출된 개인정보는 이미 외부 공고정보에서 공개된 개인정보로서 안전조치의무 개인정보라고 보기는 어렵다고 정보기술관리팀 ㅎㅎㅎ 선임전문원이 진술하였음

149) ①개인정보처리방침에 공개되어 있는 개인정보 필수항목, 선택항목이 동의받는 화면의 필수항목, 선택항목과 상이, ②개인정보 회원 가입 시 ‘쿠키’ 정보를 수집하고 있지 않으면서 개인정보처리방침에는 ‘쿠키’ 정보를 수집하고 있는 것으로 표기

다. 정보보호 시스템 운영 부실

중기연은 내부 및 외부 정보시스템과 내부 직원 업무용 컴퓨터(이하 “PC”라고 한다) 등 IT(정보통신기술, Information Technology) 자산을 외부위협으로 보호하기 위해 12개의 정보보호 시스템을 운영하고 있다.

중기연은 관련 법령과 자체 지침에 따라 IT 자산을 외부로부터 보호하기 위해 네트워크접근통제 시스템(NAC), 방화벽·웹방화벽 등을 통해 보호해야 하며, 악성코드 유입 원천 차단을 위해 게임・음란・도박 등 업무와 관련이 없는 인터넷 이용을 차단하거나 필요 시 상용 정보통신서비의 접속을 제한하도록 해야 하고, 직원은 업무용 PC나 노트북 등 단말기에 인터넷 파일공유・메신저・대화방 프로그램 등 업무상 불필요한 프로그램을 설치하지 말아야 하며 공유 폴더는 삭제해야 한다.

그런데, 중기연은 유해사이트 차단시스템을 구축·운영하고 있으나 직원 PC를 통해 게임·음란·도박 등 인터넷 사이트에 접근이 가능한 것으로 확인되었으며, 중기연의 연구관리시스템(pms.kosi.re.kr)은 내부시스템으로 내부 네트워크에서만 이용할 수 있도록 보안통제를 하여야 하나, 연구관리시스템이 외부에 공개되어 있고 해당 시스템이 웹방화벽으로 보호되어 있지 않는 것으로 확인되었다.

또한, 중기연은 비인가자의 내부 네트워크 접근을 보호하기 위해 네트워크 접근통제시스템(이하 “NAC[150]”라고 한다)을 구축·운영하고 있으나, 일부 PC 및 IT 장비를 예외처리하여 NAC 시스템 통제를 받지 않도록 설정하지 않는 등[151] 정보보호 시스템 운영 미흡사항이 확인되었다.

---

150) NAC : Network Access Control

151) 추가적인 정보보호 운영 미흡사항 : ①중요시스템 보안 강화를 위해 서버보안(Red Castle) 시스템을 운영하고 총 6개의 시스템(등급기반 강제적 접근통제, ACL기반 임의적 접근통제, 공유허용 목록 적용, 명령어 실행 통제 목록 적용, 프로세스 Kill 차단 목록 적용, 레지스트리 접근통제)에 에이전트(Agent)를 설치·운영되고 있지만, 차단모드로 운영하지 않고 검색(모니터링) 모드로 운영하고 있음 ②중기연 정보시스템의 불필요 서비스를 확인한 결과, 메일 시스템(10.100.110.24)에 불필요한 서비스 포트(2121, TCP)가 있는 것으로 확인되었음

그 결과 중기연이 관리하고 있는 시스템의 개인정보가 인터넷 상에 일부 노출되었거나, 개인정보 수집 및 관리를 엄격히 하지않는 등 개인정보 보호·관리 관련 업무를 소홀히 하는 결과를 초래하였다.

【관계기관 의견】

중기연은 정보보호 시스템 운영 등에 있어 미흡한 사항은 모두 조치하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은

앞으로 개인정보 수집은 법령 및 규정의 절차에 따라 철저히 하고, 수집된 개인정보가 외부에 노출이나 유출되는 등 관련 사례가 발생되지 않도록 하시기 바라며, 정보시스템의 정보보호 및 보안에 소홀히 하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

Ⅲ-20 복리후생 제도 운영 부적정

1. 업무개요

중기연은 복리후생비 예산으로 임직원 생일 기념품, 주차비를 지원하고 있다.

2. 법령 등 관련근거

기획재정부「공공기관의 혁신에 관한 지침」제37조(공공기관의 복리후생제도)[152]에 따르면 공공기관은 복리후생제도를 국가공무원의 복리후생 수준 등을 기준으로 합리적으로 운영하고, 국가공무원에 대하여 운영되지 않는 복리후생제도를 원칙적으로 운영할 수 없도록 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 임직원 생일기념 온누리상품권 지급 부적정

중기연은「공공기관의 혁신에 관한 지침」에 따라 국가공무원에 대하여 운영되지 않는 복리후생제도를 운영하여서는 아니된다.

그런데 중기연은 임직원의 생일에 온누리상품권 10만원을 지급하고 있으며, 감사 대상기간(2020년~2022년) 동안 임직원의 생일에 총 33,600,000원 상당의 온누리상품권을 지급한 것으로 확인되었다.

나. 임직원 주차료 지원 부적정

152)「공공기관의 혁신에 관한 지침」제37조(공공기관의 복리후생제도) ① 공공기관은 임직원에 대해 사회통념상 과도한 복리후생제도(퇴직금, 임직원 자녀의 교육비·보육비, 의료비, 경조사비의 지급, 휴가·휴직제도 등) 운영을 지양하고 국가공무원의 복리후생 수준 등을 기준으로 합리적으로 운영한다.
② 공공기관은 국가공무원에 대하여 운영되지 않는 복리후생제도를 원칙적으로 운영할 수 없으며, 동일 복리후생 항목에 예산과 사내근로복지기금을 중복하여 지출할 수 없다.

또한, 중기연은 자가차량을 이용하는 임직원에게 매월 주차료의 50%를 복리후생비 예산으로 지원[153]하고 있으며, 감사 대상 기간(2020년~22년) 동안 87명의 임직원에게 총 37,176,985원의 주차료를 지원한 것으로 확인되었다.

【관계기관 의견】

중기연은 감사결과를 인정하며 임직원의 복리후생 제도를 관련 규정에 맞도록 개선하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

「공공기관의 혁신에 관한 지침」에 따라 복리후생 제도가 운영될 수 있도록 관련 규정을 정비하시기 바랍니다. **(개선요구)**

153) 중기연은 인근 상가의 주차장을 이용하는 임직원에게 월주차료 중 50%를 복리후생비로 지원(나머지 50%는 임직원이 부담)하고 있으며, 월주차료는 '22.5월까지는 70,000원, '22.6월부터 100,000원으로 중기연은 임직원에게 매월 최대 35,000원/50,000원(일할 계산)을 지원하고 있음

Ⅲ-21 출장여비 지급 관련 규정 미흡

1. 업무개요

중기연은 임직원이 업무로 국내·외에 출장할 때 여비의 지급에 관한 사항을 「여비규정」(이하 “여비규정”이라 한다)에 따라 운영하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

「공공기관의 혁신에 관한 지침」(이하 “혁신지침”이라 한다) 제4조에 따라 예산 집행에 있어 국민 부담을 최소화하고 예산을 최대한 절감하기 위해 노력하여야 한다.

「2022년도 예산 및 기금운용계획 집행지침」에는 여비집행에 관한 사항은 「공무원 여비규정」에 의하도록 명시되어 있다.

「공무원 여비규정」 제6조에는 거주지로부터 목적지까지 직접 여행하는 경우에 그곳에서 목적지에 이르는 여비를 지급한다고 규정하고 있고, 13조제2항[154]에는 공무의 형편상 부득이한 사유로 자가 차량을 이용하는 경우에는 [별표 4]에 따라 운임을 지급할 수 있으며, 제18조에는 같은 시(특별시, 광역시 및 특별자치시를 포함한다. 이하 같다)·군 및 섬(제주특별자치도는 제외한다. 이하 같다) 안에서의 출장이나 여행거리가 12km 미만인 출장을 ‘근무지내 국내출장’으로 정의하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 출장여비 산정기준 부적정

중기연 「여비규정」 제17조에서 근무지내 국내출장은 “서울시 전지역 및

154) 제13조(자동차운임의 지급) ② 자가 차량을 이용하는 경우의 운임은 여행구간 등급별 철도 또는 버스운임으로 한다. 다만, 공무의 형편상 부득이한 사유로 자가용을 이용하는 경우에는 철도 또는 버스운임 외에 [별표 4]에 따라 운임을 지급할 수 있다.

수도권(경기, 인천) 지역으로의 출장"으로 정의하고 있으며 서울지역은 10,000원, 수도권지역(경기, 인천)은 20,000원의 출장비를 지급한다고 규정하고 있다.

중기연은 임직원의 근무지, 거주지, 업무활동, 출장내역 등을 고려하여 근무지내 국내출장의 범위를 조정하는 등 「공무원 여비규정」에 부합되도록 관련규정을 정비하여 운용할 필요가 있다.

그런데 중기연은 근무지내 출장범위를 「공무원 여비규정」보다 좁게 규정한 자체 「여비규정('19.6.)」을 현재('23.2.21.)까지 그대로 사용하고 있다.

그 결과, 동일한 시·군 내에서 이동[155]하는 경우에도 근무지외 출장여비를 지급하는 등 여비를 과다하게 지급하여 중기연의 재무건전성을 저해하는 결과를 초래하였다.

나. 자동차운임 지급 관련 여비 규정 미비

중기연은 혁신지침과 여비규정에 따라 중기연 임직원에게 자동차운임을 지급할 경우에는 국민 부담을 최소화하고 예산을 최대한 절감하기 위해 노력하여야 한다.

그런데 여비규정 제13조제2항의 단서에는 [별표 4]에 따라 연료비를 지급할 수 있는 경우로 '공무의 형편상 부득이한 사유'라고 규정되어 있으나 해당 사유가 제시되어 있지 않아[156] 자가 차량 이용자 및 여비 지급 담당자의 자의적인 판단에 따라 연료비가 과다 지급될 우려가 있다.

---

155) 거주지에서 출발하였으나 근무지(서울)로 복귀한 증빙이 있는 경우는 제외

156) 2023 공무원보수 등의 업무지침(인사혁신처) 제9장 공무원여비업무 처리기준(p.593)에 따르면, 다음과 같이 공무형편상 부득이한 사유를 규정
- 산간오지, 도서벽지 등 대중교통수단이 없어 자가용을 이용할 수밖에 없는 경우
- 출장경로가 매우 복잡·다양하여 대중교통을 사실상 이용할 수 없는 경우
- 공무목적상 부득이한 심야시간대 이동 또는 긴급한 사유가 있는 경우
- 자가용을 이용함으로써 운임이 적게 소요되는 경우
- 하중이 무거운 수하물을 운송해야 하는 경우
- 대중교통을 이용하여 출장업무를 수행하는데 어려움이 있는 장애인공무원 등

※ 위와 유사한 사유로서 자가용을 이용할 수밖에 없는 기타 부득이한 사유는 각 기관의 업무특성에 따라 소속기관장이 정하여 운영

또한 여비규정 [별표 4]에서 유류비 계산 시 연비(전비)는 유종에 관계없이 '10㎞/ℓ'로 정해져 있어 경유, 하이브리드 차량 등과 비교하면 다소 낮게 설정되어 있으며 유류단가는 '한국석유공사에서 제공되는 서울특별시 (직전년도 휘발유) 평균단가'로 정해져 있어 유류단가가 낮아지더라도 이를 반영할 수 없다.

그 결과 자가 차량으로 출장 시 공무원 여비규정 등과 비교하면 상대적으로 연료비가 과다 지급되고 있는 실정이다.[157]

【관계기관 의견】

중소벤처기업연구원은 동일·유사사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠으며 제도개선이 필요한 사항은 적극 반영하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

「공무원 여비규정」을 준용하여 근무지내 국내출장 범위를 다시 설정하고 자동차 유종별 연비와 변동하는 유류단가가 반영될 수 있도록 여비 관련규정을 정비하시기 바랍니다. **(개선요구)**

157) 유종에 따라 연비(전비)를 상이하게 적용하고 매일 변동되는 유가가 적용될 수 있도록 출장 시작일 기준 유가 등으로 지급하는 것이 합리적임

Ⅲ-22 교육연수제도 운영 미흡

1. 업무개요

중기연은 직원의 연구 및 업무수행능력 향상을 위하여 「교육연수지침」에 따라 학술연수[158] 제도를 운영하고 있다.

2. 법령 등 관련 근거

「교육연수지침」 제6조에 따르면 학술연수는 연구원 근무경력 3년 이상자, 학술연수 종료 후 2년 경과자, 근무성적 우수자, 근태 및 인사상 큰 결격사유가 없는 자가 신청할 수 있도록 하고 있으며, 이 외에 부서장 추천서를 근거로 연수의 필요성을 원장이 인정하는 경우에도 학술연수 신청이 가능하도록 하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

학술연수제도는 연구원 장기재직자의 전문성과 업무능력을 제고하여 연구원의 업무에 활용하기 위한 제도로 반기별로 대상자를 선정하며, 「교육연수지침」 제6조에서 자격요건을 정하고 있다.[159] 또한, 그 자격요건을 충족하지 못하더라도 부서장이 추천하고 원장이 인정할 경우 예외적으로 신청자격을 부여하고 있다.

가. 연구원 근무기간 산정기준 부적정

「교육연수지침」 제6조에서 학술연수제도 지원자격은 연구원 근무 3년 이상인 자로 규정하고 있다. 따라서 중기연은 입사일로부터 언제까지를 근무기간으

158) 대학원 또는 이에 준하는 교육기관에서의 수학과정에 대해 학기당 200만원을 2년 이내로 지원, 학술연수 외에 위탁연수, 직무연수가 있음

159) 연구원 근무경력 3년 이상자, 학술연수 종료 후 2년 경과자, 근무성적 우수자, 근태 및 인사상 큰 결격사유가 없는 자

로 볼 것인지에 대해 사전에 명확한 기준을 제시할 필요가 있다.

그런데 중기연은 인사위원회 개최일을 근무기간 산정 기준일로 정하여 운영하고 있었다. 인사위원회는 개최시기에 대한 규정이 없고 중기연 내부사정에 따라 개최시기가 달라질 수 있다는 점에서[160] 신청자의 자격요건 충족 여부가 내부사정에 따라 달라지는 실정이다.

나. 신청자격 검토 부적정

「교육연수지침」 제6조제5항에 따르면 자격요건을 충족하지 못하더라도 "부서장의 추천서를 근거로 교육연수의 필요성을 원장이 인정하는 경우" 학술연수 지원자격이 주어진다.

부서장 추천제도는 신청요건에 미달하는 직원에게 예외적으로 신청자격을 부여하는 특례규정인만큼 중기연은 이를 운용할 때에는 규정된 절차를 엄격히 준수하여야 한다. 따라서 「교육연수지침」 제6조제5항에 따라 자격요건에 미달하는 직원이 부서장 추천을 통해 신청자격을 부여받고 인사위원회의 심사를 받을 수 있기 위해서는 "부서장 추천서를 근거로 원장이 인정"하는 절차를 이행하여야 한다.

그런데 중기연은 부서장 추천서가 첨부된 직원에 대해 원장의 인정 여부를 확인하는 절차없이 신청자격을 부여하고 최종 심사결과만 원장에게 보고하는 형식으로 제도를 운영하고 있었다.[161]

그 결과 「교육연수지침」 제6조에서 정한 근무기간, 업무평가결과 등의 정량지표와 관계없이 부서장의 추천서 제출 여부가 학술연수 지원자격 결정기준이 되는 결과를 초래하였다.

---

160) 신청공고일로부터 인사위원회 개최일까지 소요기간은 최소 7일, 최장 39일임

161) 「인사규정」 제7조에 따르면 인사위원회는 부원장이 원장이 되고 원장이 위촉하는 7인 이내의 위원으로 구성되며 인사위원회 심의결과는 원장 결재 후 그대로 확정. 인사위원회 심의결과가 원장 결재시 변경된 사례는 없음

【관계기관 의견】

중소벤처기업연구원은 동일·유사사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠으며 개선이 필요한 사항은 적극 반영하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

① 앞으로 학술연수제도 중 부서장 추천제도 운영 시 규정된 절차를 엄격히 적용하지 않는 등 부적정하게 운영하는 일이 없도록 관련업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

② 학술연수제도 지원자격 판단기준을 명확히 하는 방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

Ⅲ-23 공용차량 관리 부적정

1. 업무개요

중소벤처기업연구원(이하 “중기연”이라 한다)은 「공용차량 관리규칙」에 따라 공용차량을 관리하고 있고, 2대의 공용차량(ðð, θθθ)을 운용중이다. 이 중 한 대(ðð)는 기관장이 사용하고 나머지 한 대는 직원들이 공동으로 사용하고 있다.

2. 감사결과 확인된 문제점

가. 외부인에 의한 공용차량 운행

「공용차량 관리규칙」 제5조에 따르면 공용차량은 유효한 운전면허를 소지한 연구원 소속 임직원만 운행할 수 있으며 임의로 차량운행을 외부인에게 위임할 수 없다고 규정되어 있다. 따라서, 중기연은 공용차량을 외부인이 운행하는 일이 없도록 관리하여야 한다.

그런데 중기연은 ㅠㅠㅠ 과장의 차량운행업무 종료 후 2022년 3월 2일부터 2022년 12월 31일까지 주식회사 ααααα 소속의 파견기사로 하여금 기관장 전용 공용차량을 운행토록 하였고, 운행대행서비스업체인 ㈜εε과 또 다른 계약을 체결하여 운전기사 부재시 수시로 파견기사를 사용하여 해당차량을 운행토록 하였다.

나. 차량운행 관리 부적정

「공용차량 관리규칙」 제5조에 따라 공용차량의 운행은 예정 노선의 구간을 이탈하지 못하고 공용목적 외로 사용할 수 없다. 또한 제8조에서는 행선지, 운행사유, 운행시간, 탑승자, 주유내역 등이 포함된 차량운행일지를 작성토록 하고 있다.

따라서 중기연은 차량 운행시마다 운행일지를 작성하여 차량의 이동경로 및 거리 등을 확인하고 공용차량이 예정경로를 이탈하거나 공용업무 외의 용도로 사용되지 않도록 관리하여야 한다.

그런데 중기연은 기관장 전용 차량의 경우 '21년 11월부터 이동통신사의 차량관제시스템을 사용한다는 이유로 별도의 운행일지를 작성하지 않고 있었다. 차량관제시스템은 출발 및 도착장소(동지역까지만 표시)와 시간, 주행거리는 자동으로 기록되지만 운전자, 운행목적, 행선지 및 주유내역 등은 확인할 수 없어 공용차량의 목적 외 사용, 주유내역의 적정성 등이 확인되지 않는 실정이다[162].

【관계기관 의견】

중기연은 향후 유사사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

【조치할 사항】 중소벤처기업연구원장은

앞으로 공용차량을 외부인이 운행하는 일이 없도록 하고 운행일지를 작성하는 등 공용차량 관리 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

162) 해당차량의 2022년 총 주행거리는 18,328.5km, 주유금액은 5,449,000원임. 2022년식 ðð의 공인연비(7.4~8.7km)와 보통휘발유의 서울지역 연평균 가격(1812.7원)을 반영할 경우 주유금액은 약 382~449만원 정도로 추산

Ⅳ. 처분 요약

1. 처분요구사항(총괄) : 주의·경고 18건(개인 5, 기관 13), 시정 2건, 개선요구 5건, 통보 10건

구분	건명	관계기관	처분요구		조치기한	감사자
			기관	개인		
1	자율연구제도 운영 부적정	중소벤처기업연구원	통보(2)	-	'23.8월	ɔɔɔ
2	연구사업 운영 부적정	〃	기관경고 통보	-	'23.8월	ɔɔɔ
3	회의비 및 회의·자문수당 관리 부적정	〃	통보	-	'23.8월	ɔɔɔ
4	명예연구위원 제도 운영 부적정	〃	통보	-	'23.8월	333
5	직원 대외활동 관리 미흡	〃	기관주의	-	'23.8월	333
6	유연근무제 운영 부적정		개선요구 통보	주의(2)	'23.8월	ძძძ
7	연차유급휴가 저축제도 운영 부적정		개선요구		'23.8월	ძძძ
8	병가 및 공가 관리 부적정		기관주의		'23.8월	ძძძ
9	휴직제도 운영 부적정	〃	개선요구	-	'23.8월	ɸɸɸ
10	조직 운영 및 관리 미흡		기관경고		'23.8월	∫∫∫
11	직원 승진제도 운영 부적정		기관경고		'23.8월	∫∫∫
12	성과급 지급절차 등 부적정		통보		'23.8월	∫∫∫
13	의원면직 제도 운영 부적정		기관주의		'23.8월	∫∫∫
14	징계 절차 및 후속조치 부적정		기관경고 시정요구 통보		'23.8월	∫∫∫
15	정보시스템 유지관리 등 부적정	〃	기관주의 통보	-	'23.8월	ɸɸɸ
16	가족수당 지급 부적정	〃	시정요구	주의(2)	'23.8월	ɸɸɸ
17	감사 처분요구 후속조치 미이행	〃	기관경고	경고	'23.8월	ɸɸɸ
18	경영정보 공시 부적정	〃	기관주의	-	'23.8월	ɸɸɸ
19	개인정보 보호·관리 및 정보시스템 운영 부실	〃	기관주의	-	'23.8월	∫∫∫
20	복리후생 제도 운용 부적정	〃	개선요구	-	'23.8월	ძძძ
21	출장여비 지급 관련 규정 미흡	〃	개선요구	-	'23.8월	333 ɸɸɸ
22	교육연수제도 운영 미흡	〃	기관주의 통보	-	'23.8월	333
23	공용차량 관리 부적정		기관주의		'23.8월	333

2. 개인 처분 명세 : 경고 1명, 주의 4명

구분	소속	직위	성명	처분계획			지적내용
				주의	경고	징계	
1		주임	XXX	○	-	-	가족수당 지급 업무처리 미흡
2		연구원	ююю	○	-	-	가족수당 수령 부적정
3		연구위원	♣♣♣	○	-	-	유연근무 관련 지침 위반
4		연구위원	:::	○	-	-	유연근무 관련 지침 위반
5		책임 전문원	♀♀♀	-	○	-	감사 지적사항 미이행