

수 신 각 언론사 사회부

발 신 참여연대 행정감시센터 (담당 : 이은미 팀장 02-723-5302 emlee@pspd.org)

제 목 [보도자료] 참여연대, 인사혁신처가 비공개한 취업심사 정보 공개요구

날 짜 2015. 8. 6. (별첨 포함 총 8 쪽)

보 도 자 료

“정부, 퇴직공직자 취업제한심사 핵심정보 비공개해” 매년 공개하던 ‘퇴직 전 5년 이내 소속 부서’ 올해는 비공개 세월호 이후 관피아문제 해결한다더니, 핵심정보는 감추는 ‘밀실행정’

1. ‘관피아 문제’ 해결을 위해 퇴직 공직자가 이해충돌을 일으킬 수 있는 사기업체 등에 취업하는 것을 막겠다고 한 정부가, 정작 퇴직 공직자의 취업제한심사 결과의 적정성을 검증하기 위해 꼭 필요한 정보를 공개하지 않고 있다.

퇴직 공직자 취업제한제도 운영을 담당하고 있는 정부 인사혁신처는 퇴직 공직자가 취업하려고 하는 업체와의 업무연관성을 따지는 기준이 되는 ‘퇴직 전 5년 이내 소속 부서와 직위’에 대한 참여연대의 정보공개청구에 대해 지난 7월 27일에 비공개결정을 내렸다.

세월호 참사를 겪으며 ‘관피아 문제’가 부각되자, 정부는 공직자의 퇴직 후 취업제한 범위를 넓히고 취업심사 결과를 인터넷에 공개하는 내용으로 공직자윤리법 개정안을 국회에 제출했고 국회는 이를 지난 연말 통과시켰다. 하지만 정작 취업심사 결과의 적정성에 대한 사회적 평가를 위해 핵심적인 정보이고, 작년까지 정보공개청구하면 매년 공개하던 퇴직 공직자의 퇴직 전 5년 이내 소속 부서와 직위에 관한 정보를 정부가 갑자기 비공개하며 ‘밀실행정’으로 돌아섰다.

이같은 정부의 비공개 조치에 대해 참여연대 행정감시센터(소장: 장유식, 변호사)는 ‘공공기관의 정보공개에 관한 법률(이하 정보공개법)’ 절차에 따른 이의신청에 이어 오늘(8/6) 인사혁신처장에게 항의공문을 보내 비공

개 처분을 즉각 취소할 것을 촉구했다.

2. 참여연대는 <공직자윤리법>에 따른 퇴직공직자의 취업제한 제도가 제대로 운영되고 있는지를 감시하기 위해 2006년부터 <퇴직 후 취업제한제도 실태조사 보고서>를 매년 발행해 왔고, 이 연례 보고서는 정부가 공개해온 퇴직 공직자의 퇴직 전 5년 이내 소속 부서와 직위에 관한 정보 등을 바탕으로 작성되었다. 참여연대는 올해에도 연례 보고서를 발간하기 위해 지난 7월17일에 과거와 동일하게 퇴직공직자 취업제한 심사현황(2014년 6월~2015년 5월말)에 관한 정보들을 정보공개법에 따라 정부공직자윤리위원회에 정보공개청구했다.

그런데 정부공직자윤리위의 관할 부처인 인사혁신처는 공개청구한 정보 중 ‘퇴직 전 5년 이내 소속 부서 및 직위’에 관한 정보가 취업제한심사결과의 인터넷 홈페이지 공개를 위해 최근 신설된 공직자윤리법 제19조의3과 시행령 제35조의5(자세한 내용은 아래 ‘관련 법령’ 참고)에 열거된 정보에 해당하지 않는다는 이유로 7월 27일 해당 정보를 비공개 처분했다. 또 인사혁신처 담당자는 퇴직 전 5년 이내 소속 부서 및 직위가 개인정보라서 공개할 수 없다고 추가로 설명했다.

3. 퇴직 공직자의 취업제한은 퇴직 전 5년 이내에 소속한 부서의 업무와 연관되었는지를 기준으로 심사하는만큼, 정부공직자윤리위원회의 취업제한 심사 결과가 적정했는지를 사회적으로 평가하기 위해서는 퇴직 당시의 소속 부서와 직위뿐만 아니라 퇴직 전 5년 이내의 소속 부서와 직위가 공개되어야 한다.

그런데 인사혁신처가 비공개 사유로 제시한 공직자윤리법 제19조의3과 그에 따른 시행령 제35조의5는 정부가 인터넷에 자발적으로 공시하기로 한 정보의 범위를 규정한 것일 뿐이지, 정보공개법에 따른 정보제공범위를 규정한 것도 아니고, 또 비공개 항목을 규정해둔 것도 아니다.

이는 법률에서 ‘공시제도’를 두고 있다고 하더라도, 그것이 공시대상에 포함되지 않은 나머지 정보를 정보공개법에 따른 공개대상정보에서 제외한다는 취지가 아니라는 대법원 판결(2011.7.28 선고, 2011두4602, 자세

한 판결내용은 아래 ‘대법원 판례’ 참고)을 무시한 잘못된 결정이다.

특히 공직자윤리법의 이 조항들은 세월호 참사 이후 퇴직 공직자 취업제한제도의 투명성을 확보하기 위해 신설된 조항인데, 인사혁신처가 이를 핵심정보의 비공개 근거로 삼고 있는 것은 매우 부당하다는 것이 참여연대의 입장이다.

또 개인정보라 공개할 수 없다는 인사혁신처의 입장에 대해서도, 퇴직 전 재직 부서와 직위 정보는 사생활의 비밀 또는 자유를 침해할 우려가 있는 정보가 아니며, 참여연대가 동일한 내용을 2006년부터 작년까지 매년 정보공개청구했을 때마다 정부가 이를 공개했던 것을 보면 개인정보라는 이유도 납득할 수 없다는 게 참여연대의 입장이다. 정부가 잘못을 인정하고 곧장 관련 정보를 공개해야 할 것이다. 끝.

※ 관련 법령

[공직자윤리법]

제17조 (퇴직공직자의 취업제한)

- ① 등록의무자(이하 이 장에서 “취업심사대상자”라 한다)는 퇴직일부터 3년 간 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 부서 또는 기관의 업무와 밀접한 관련성이 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관(이하 “취업제한기관”이라 한다)에 취업할 수 없다. 다만, 관할 공직자윤리위원회의 승인을 받은 때에는 그러하지 아니하다....

제18조 (취업제한 여부의 확인 및 취업승인)

- ① 취업심사대상자가 퇴직일부터 3년 동안 취업제한기관에 취업을 하려는 경우에는 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 퇴직 당시 소속되었던 기관의 장을 거쳐 관할 공직자윤리위원회에 제17조제2항 및 제3항에 따라 취업이 제한되는지를 확인하여 줄 것을 요청하여야 한다. 다만, 제17조제1항

단서에 따라 취업승인을 받으려는 경우에는 그러하지 아니하다....

제19조의3 (취업제한 여부의 확인, 취업승인, 업무취급승인 및 업무내역서 심사 결과의 공개)

① 관할 공직자윤리위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 심사를 완료한 때에는 그 심사 결과를 관할 공직자윤리위원회가 지정하는 인터넷 사이트에 공개할 수 있다.

1. 제18조에 따른 취업제한 여부의 확인 및 취업승인 심사
2. ...

[공직자윤리법 시행령]

제35조의5 (취업제한 여부의 확인, 취업승인, 업무취급승인 및 업무내역서 심사 결과의 공개 항목)

법 제19조의3제1항에 따라 공직자윤리위원회가 공개할 수 있는 항목은 다음 각 호와 같다.

1. 퇴직 당시 소속기관명 및 직위 또는 직급, 퇴직 시기
2. 취업제한 여부의 확인 결과 또는 취업승인·업무취급승인·업무내역서 심사 결과
3. 취업예정기관 또는 취업한 기관명 및 직위 또는 직급, 취업예정일 또는 취업일
4. 그 밖에 해당 심사와 관련하여 공직자윤리위원회가 결정한 사항

※ 대법원 판례 2011두4620(정보공개거부 처분 취소) 판결

(판례 전문은 <http://bit.ly/1ll5wTM> 에서 볼 수 있습니다)

“주택법 제38조의2 제1항, 제4항 및 제5항에 의하면 주택건설사업 또는 대지조성사업을 시행하는 사업주체가 일반인에게 공급하는 주택의 분양가

격을 제한하는 한편 그 분양가격을 구성하는 항목 중 주요 내용을 공시하도록 정하고 있다. 그런데 위 규정의 입법목적과 취지 및 그 내용, 특히 위 규정에 정한 사업주체에는 정보공개법의 적용대상인 공공기관에 해당하지 아니한 자도 포함되는 점[주택법 제2조 제7호 (다) 및 (라)목, 제9조 제1항], 국민의 알 권리를 보장하고 국정에 대한 국민의 참여와 국정운영의 투명성을 확보한다는 정보공개법의 입법목적과 취지 및 이에 따라 공공기관은 자신이 보유·관리하는 정보를 공개하는 것이 원칙이고, 정보공개예외로서 비공개사유에 해당하는지 여부는 이를 엄격하게 해석할 필요가 있는 점 등에 비추어 보면, 주택법에서 위와 같이 분양가 상한제나 분양가 공시제도를 두었다고 하여 그것이 주택의 분양가격을 구성하는 항목 중 공시대상에 포함되지 아니한 나머지 항목에 관한 정보를 정보공개법의 적용대상에서 제외한 취지라거나 또는 위와 같은 정보를 정보공개법에 의하여 공개할 경우에 분양가 상한제나 분양가 공시제도의 입법 취지가 완전히 몰각되므로 정보공개법에 정한 공개대상정보에서 제외되어야 한다고 볼 수 없다.

따라서 원심이 같은 취지에서 그 판시와 같은 정보를 공개하도록 명한 것은 정당한 것으로 수긍할 수 있고, 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같이 주택법 제38조의2의 해석을 잘못하여 판결 결과에 영향을 미치는 등의 위법이 있다고 할 수 없다.”

■ 별첨자료

1. 인사혁신처에 보낸 항의공문