

# 퇴직공직자 취업제한제도의 한계와 개선방안 연구 - 선진 외국과의 비교분석을 기초로 -

Post-employment restrictions of public officials in South Korea  
- A Comparative Analysis -

이상수(Lee, Sang Soo)\*·박흥식(Park, Heungsik)\*\*·  
이선우(Lee, Sun-Woo)\*\*\*·이창길(Lee, Chang Kil)\*\*\*\*

## ABSTRACT

This paper seeks to present the results of a critical analysis of major issues surrounding the ongoing debate on reform of post-employment restrictions in South Korea. After a brief review of the theory of post-employment restrictions and current practice, a set of important issues was reviewed and analyzed through a comparative perspective. The review issues ranged from the expected roles and limitations of the restrictions for governmental officials to proposed reform suggestions. The restrictions on post-employment activities of government employees in the Korean government were compared with those of the United States, Japan, Germany, France, and Britain. Then the directions for reform were suggested within the context of achieving realistic objectives of the restrictions. Specific policy recommendations were made for improving the current laws and regulations relevant to post-employment restrictions. The study will help identify detailed approaches about how to enhance post-employment ethics for governmental officials.

Key words: 퇴직공직자 취업제한제도(Post-employment restrictions), 이해충돌(conflict of interest), 공직윤리(ethics for public officials)

\* 경찰대학교 치안정책연구소 선임연구원, 행정학 박사  
\*\* 중앙대학교 공공인재학부 교수, 행정학 박사  
\*\*\* 한국방송통신대학교 행정학과 교수, 정책학 박사  
\*\*\*\* 세종대학교 사회과학부 교수, 행정학 박사

## 1. 서론

공직자윤리법은 공직자의 부정한 재산 증식을 방지하고, 공무집행의 공정성을 확보하여 국민에 대한 봉사자로서 가져야 할 공직자의 윤리를 확립하고 이해충돌을 방지함을 목적으로 한다. 이를 이루기 위한 방법으로 공직자 및 공직후보자의 재산등록, 등록 재산 공개 및 재산형성과정 소명과 공직을 이용한 재산취득의 규제, 공직자의 선물신고 및 주식백지신탁, 퇴직공직자의 취업제한제도 등을 운영하고 있다. 즉, 현행 공직자윤리법의 양대 근간은 공직자 재산등록공개제도와, 퇴직공직자의 취업제한 제도가 그 골간을 형성하고 있다고 하겠다.

이 중 퇴직공직자 유관업체 취업금지제도는 공직자가 퇴직한 후 재직 중의 직무와 직간접적으로 관련된 업체의 임·직원으로 재취업하는 과정에서 재직하였던 공공기관과의 유착관계를 지속적으로 형성하여 부패발생을 비롯한 이해충돌의 문제를 야기할 가능성이 높기 때문에 이를 방지하기 위한 제도이다. 공직자가 퇴직 후 영리사기업체에 취업해 재직시 취득한 기밀정보 혹은 대인관계 등을 이용, 특정기업 혹은 사적이익을 위하여 활용함으로써 발생하게 될 공익침해의 여지를 없애고자 꼭 필요한 제도이다. 왜냐하면 공직자가 재직시 알게 된 정보를 활용하여 특정기업에게 유리하게 작용케 할 수 있고, 가까운 장래에 특정기업에 취업이 예정된 경우에도 미리 현직에서 미래의 기업에게 유리한 정보를 제공하거나 결정을 내릴 수 있다는 우려까지 담는 중요한 제도이기 때문이다.

이 같이 취업제한제도는 자본시장의 자유화와 시장경제의 발달로 노동시장의 유연성이 커지고 민·관간 인사교류가 활발해지면서 회전문(revolving door) 인사의 증가, 그리고 이해충돌 방지 측면에서 최근에 공직윤리 확보에 있어서 그 중요성이 더욱 부각되고 있다. 특히, 단순히 공직사회 부패방지 차원을 뛰어넘어 신뢰정부 구현과 정부 경쟁력 제고와 맞닿아 있어 국민적 관심이 높아가고 있는 실정이다.

그러나 최근 퇴직공직자가 재직 당시 업무와 연관성이 높은 민간업체에 취업하는 경향이 높아지면서 사회적 관심을 불러 모으고 있다. 구체적으로 공직자가 퇴직 후에 영리사기업이나 협회에 재취업하여 전 소속기관에 청탁하는 로비스트로 활동하거나 회사 등에 취업했던 퇴직공직자가 다시 공직에 진출하는 회전문 인사가 이루어지면서 이해충돌 가능성이 커지고 있는 것이다.

다른 한편으로 고령화 사회의 도래에 따른 퇴직자의 재취업 활성화와 직업선택의 자유도 소홀히 할 수 없는 사안이다. 공직자윤리법 제2조에 규정되어 있는 바와 같이 '국가'는 공직자가 공직에 혼신 할 수 있도록 공직자의 생활을 보장하고, 공직윤리 확립에 노력할 수 있는 최소한의 제도적 여건을 구비할 의무가 있는 것이다. 이러한 관점에서 퇴직공무원의 인력활용은 당사자의 복지와 건강뿐만 아니라 국가적인 측면에서도 점차 감소하는 인적자원에 대비한 훌륭한 대책이 될 수 있다. 특히, 생계형 취업의 보장이나, 퇴직 후 공직 재직 중의 경험과 능력, 전문성 활용을 극대화하기 위한 퇴직관리 방안도

중요하다. 그러므로 이 같은 딜레마를 조화롭게 해결하기 위한 취업제한제도의 개선방안도 함께 강구될 필요가 있는 것이다.

따라서 본 논문은 위와 같은 문제인식을 토대로 취업제한제도 운영상 노정되고 있는 한계 및 문제점을 진단하고, 제도의 실효성을 확보하기 위한 법제도적 개선방안을 제시하는 데 목적이 있다. 이 같은 연구목적 달성을 위해 선진외국의 취업제한제도 현황 및 운영실태 비교분석과, 공직자윤리법령과 운영상의 문제점 진단을 토대로 취업제한제도의 개선방안을 모색하였다.

연구방법은 선진외국의 취업제한제도에 대한 비교분석을 통한 시사점 도출과, 설문조사를 통해 우리나라 취업제한제도의 한계를 진단하였으며 이를 토대로 개선방안을 도출하였다. 설문조사는 한국인사행정학회 주도로 2009년 4월 중앙행정기관과 국회, 지방자치단체, 지역교육청 등의 각급 공직자윤리위원회 재산등록담당자를 대상으로 한 1차 조사와, 중앙부처와 지방자치단체 등의 재산등록 대상 공무원을 대상으로 한 2차 조사를 통해 이루어졌다(한국인사행정학회, 2009)<sup>1)</sup>.

## II. 퇴직공직자 취업제한제도의 의의 및 외국 사례 비교

### 1. 퇴직 후 취업제한제도의 의미와 내용

공직윤리 확보를 위한 제도적 방안의 하나로써 공직자 퇴직 후 취업제한제도(Post-employment restrictions of public officers)는 퇴직한 공직자의 취업에 대한 금지의 기준, 방법, 절차를 주요 내용으로 한다. 즉, 이해충돌의 회피에 그 주안점이 있다고 할 수 있다. 이는 근본적으로 이해충돌(Conflict of interests)의 회피를 어떻게 여하히 법제도적으로 확보하는가 하는 문제와 맞물려 있다(Boughman, 2007: 389). 이해충돌 가능성은 ‘정직한 부패(honest graft)’를 야기할 수 있기 때문에 최근 취업제한제도의 초점은 이해충돌의 가능성 방지와 이해충돌로 인한 부패행위의 사전적 예방에 초점을 둔다. 그렇지 않을 경우 공직자윤리법 제2조의2의 이해충돌 방지 의무조항은 선언적인 규정에 그칠 수 있다<sup>2)</sup>.

- 1) 설문조사는 2009년 4월 한국인사행정학회 주도로 중앙행정기관·국회·지방자치단체·지역교육청 등 각급 공직자윤리위원회 재산등록담당자를 대상으로 한 1차 조사와, 정부공직자윤리위원회 소속 중앙부처 25개 기관과 지방자치단체 등의 재산등록 대상 공무원을 각 기관별로 설문응답 계층을 구분하여 재산등록대상자의 비율을 기준으로 계층내에서 무작위표본 추출한 비례층화표본추출(proportinate stratified sampling)방법을 이용한 2차 조사가 이루어졌다. 1차 조사에서는 300부를 배포하여 200부를 수거하여 이 중 신뢰성이 떨어지는 설문지를 제외한 194부를 유효설문지로 확정하였고, 2차 조사에서는 500부를 배포하여 이 중에서 375부를 수거하였으나 신뢰성이 떨어지는 55부를 제외한 320부를 유효표본으로 확정하였다.
- 2) 2009년 2월 3일 개정된 공직자윤리법 제2조의 2에서, 공직자가 수행하는 직무가 재산상 이해와 관련되어 공정한 직무수행이 어려운 상황이 일어나지 않도록 직무수행의 적정성을 확보하

사익과 공익의 충돌을 의미하는 이해충돌은, 관급 공사를 발주할 최종 권한을 지닌 공무원의 친척이 해당 입찰에 참여하거나, 특정 회사의 주식가치에 영향을 줄 만한 위치에 있는 경제부처 공무원이 그 회사의 주식을 보유하는 경우 등에 발생하기도 하지만 재직 중 권한을 이용하거나 퇴직후 공직재직 중의 경험과 지식, 인맥을 활용하여 로비스트 역할을 하거나 부당한 방법으로 재산상 이득을 챙기는 것도 포함된다.

이런 상황에서는 공무원이 자신의 이익과 전혀 무관한 공정한 정책 결정을 하리라고 기대할 수 없게 된다. 오로지 국민의 이익을 대변해야 할 공직자가 공무수행과정에서 공적인 정보를 활용해 사익을 추구한다면 국민의 ‘대리인’으로서 자격이 없을 뿐만 아니라 시장의 정상적인 작동을 심각하게 훼손하는 결과를 초래할 수 있기 때문이다. 따라서 이런 상황은 사전에 제거되어야 한다. 이는 부패의 위험요인을 없애 공직자와 정책에 대한 신뢰를 높이는 취지이며, 공직자 개인이 윤리적이냐 비윤리적이냐와는 상관없다. 이처럼 시대에 따른 검증 초점의 변화는 공직자에게 요구되는 윤리적 잣대가 변하고 있음을 의미한다.

요컨대, 취업제한제도는 퇴직 공직자가 공직사회에서 취득한 지식이나 인간관계 네트워크 등의 활용에 의해 다양한 형태의 이해 충돌을 야기할 가능성이 크기 때문에 이를 예방하기 위한 제도이다. 퇴직을 앞둔 공직자가 취업이 예정된 업체에 유리한 결정을 내리거나 퇴직한 공직자가 퇴직전 소속부서의 업무와 밀접한 업체에 취업하여 로비스트로 변신함으로써 부당한 압력을 행사하는 것을 막기 위해서이다. 즉, 민·관간 인사교류가 활발해 지는 회전문(revolving door) 인사가 일반화되면서 퇴직 후 공직자 취업제한은 공직자가 재직 중에는 공적 책임과 의무에 전념하고 자신의 권한을 이용해 사적 이익을 추구하지 않도록 할 뿐만아니라, 퇴직 후에는 공직사회에서 취득한 지식이나 인간관계 네트워크 등의 활용에 의해 다양한 형태의 이해 충돌을 야기할 가능성을 최소화하기 위해 퇴직 후 일정기간 동안 취업을 제한하는 것이다. 따라서 취업제한제도는 기본적으로 공직자의 이해충돌 소지를 예방하기 위한 것이며, 이해충돌에 의해 야기되는 부패행위의 사전적 예방을 위한 것이다.

## 2. 선행연구 검토 및 취업제한제도 관련 주요 쟁점 진단

1981년 공직자윤리법이 제정되고 1993년 전면개정을 통해 현재의 법체계가 확립된 이후 2009년말 까지 31회의 법률 개정(법률 제10148호, 2010. 3.22 개정)이 주로 재산등록 대상 공직자의 범위 확대, 등록대상 재산의 범위 확대 등 재산등록제도의 실효성 확보를 중심으로 개정이 이루어졌을 뿐 퇴직자 취업제한제도의 실효성 확보를 위한 제도 개선에 대해서는 상대적으로 소홀했던 게 사실이다<sup>3)</sup>.

여 공익을 실현한다고 신설·규정되어 있다.

3) 1993년 6월 전면개정을 통하여 4급 이상 재산등록 및 1급 이상 재산공개, 외국 보유재산 및 비영리법인 출연재산 등록, 고지거부 및 퇴직신고제도를 신설하였다. 이후 수차례 걸쳐 법령

이에 따라 재산등록제도는 법제도 개선이 지속적으로 이루어지면서 제도적 안정성을 확보해 오고 있는 데 비해 취업제한제도는 공직사회 내부의 반발과 방관(傍觀), 그리고 상대적으로 제도개선에 대한 무관심 아래 제도적 취약성을 면치 못하고 있을 뿐만 아니라 운영상에 있어서도 걸돌고 있다는 비판이 높은 실정이다. 이런 이유로 퇴직공직자에 대한 취업제한제도가 형식적으로 운영되고 있다는 비판과 함께, 제도상 허점을 이용한 일부 퇴직공직자들의 도덕적 해이(moral hazard)는 매우 심각한 상황이란 지적이 제기되고 있다. 일례로, 정부공직자윤리위원회의 취업제한 결정에 불복하여 제기된 ‘해임처분취소’ 소송에서 위원회의 결정을 번복하는 판결이 이어지면서 퇴직후 취업제한제도 운영이 위축되는 결과를 낳고 있다. 또한, 공직자가 퇴직 후 감독대상기관에 취업하여 감독기능의 실효성을 떨어뜨리고, 로비활동으로 인한 행정의 공정성 저하 및 민관유착 형성, 기업불법행위에 대한 바람막이 활동, 재직 중의 정보활용을 통한 국익 손상 등의 제반 문제가 불거질 우려가 있어 결과적으로 공직사회 전반의 신뢰성을 떨어뜨리는 부정적 결과를 초래할 가능성이 있다.

물론 그간 정부는 이런 제반 문제를 해소하기 위해 퇴직후 취업제한제도를 강화하는 법제도 개선을 지속적으로 추진해 오고 있는 것이 사실이다<sup>4)</sup>. 하지만 제도를 무력화시키는 임의취업 등에 대해서는 입법적 불비 또는 미비로 인해 현실적으로 제도적 실효성을 확보하고 있지 못한 상황이다. 이에 따라 공직자와 국민의 취업제한제도에 대한 제도적 불신을 경감시키기 위해 업무관련성이 높은 취업을 보다 엄격히 제한하는 법제도 강화를 요청하는 목소리가 높아지고 있다.

이를 반영하여 지난 17대 국회 이후 퇴직공직자의 재취업 문제가 사회적 쟁점화되면서 17대 국회 당시에 발의된 47개의 공직자윤리법 개정안 중 11개가 퇴직공직자의 취업제한제도 개정과 관련된 법률안이었다. 현 18대 국회에 계류된 공직자윤리법 개정법률안 중 8개(김동철 의원, 김유정 의원, 김재윤 의원, 김재균 의원, 박영선 의원, 임영호

을 개정하였는 바, 심사자료 제출 거부 시 처벌 및 금융조회 근거 마련('94.12.31), 재산공개자 주식거래내역신고 의무화, 직무상 정보이용 재산증식 혐의자 조사의뢰, 재산변동신고 유예허가제 도입('01.1.26), 주식백지신탁제 도입 및 주식백지신탁심사위원회 설치('05.5.18), 가액변동신고제, 금융자료 사전제공 및 고지거부 사전심사제 도입, 재산형성과정에 대한 소명자료 제출의무화 등('06.12.28) 등 주로 재산등록제도의 실효성 확보와 관련된 법개정이었다.

- 4) 예를 들어 취업제한제도의 강화를 위해 2008년 8월 29일 입법예고한 정부 공직자윤리법 개정안의 주요 골자는 취업여부에 대한 해석논란을 해소하기 위해 ‘취업’에 대한 정의규정 신설(‘취업’에 대한 정의를 “퇴직공직자가 근로 또는 서비스를 제공하고, 그 대가로 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 금품을 지급받는 일체의 행위”로 규정), 업무관련성 적용기간을 퇴직 전 3년에서 5년으로 연장하여 재취업 요건 강화, 임의취업자에 대한 벌칙조항 신설(공직자윤리위원회의 확인을 받지 않고 취업하게 되면 1000만원 이하의 과태료 부과), 일정이상의 보수를 조건으로 취업하는 경우에도 취업을 제한하는 등 현행 취업제한 제도를 보다 강화하는 개정안을 입법예고한 바 있다. 정부가 당시 이 같은 개정안을 마련한 것은 금융감독원, 국세청 등 출신의 고위 공무원이 대형로펌, 회계법인, 기업, 협회 등으로 옮겨가면서 제도의 ‘공정성’ 논란이 끊임없이 제기돼 왔기 때문이다. 그러나 입법예고 이후 의견수렴 과정에서 ‘개인의 자유가 침해된다’는 공직사회 내부 의견을 반영하여 결국 취업제한 강화 조항들이 삭제된 채 새 일부개정안을 '08년 11월 28일 국회에 제출했다. 이를 미루어 판단하건데, 취업제한제도 강화에 대한 공직사회 내부 반발이 적지 않음을 짐작할 수 있다.

의원, 정갑윤 의원, 손범규 의원 발의안)의 법률안도 취업제한제도를 강화하는 내용을 골자로 발의되어 있는 상황이다. 여러 의원들의 개정 법률안의 주요 골자를 보면, 대체로 취업 개념의 구체화, 취업제한 대상업체의 확대 및 구체화, 취업제한 기간의 연장, 취업제한 대상업체의 범위 조정, 활동제한 규정의 신설, 임의취업자에 대한 벌칙조항(해임이나 보수액의 조정) 신설 등으로 요약된다.

그러나 다른 한편으로, 공직사회 내부에서는 공직자의 직업선택의 자유라는 기본권 제한이 과도하고, 퇴직후 재취업 활성화를 촉구하는 시대변화에도 역행하는 처사라는 불멘소리도 적지 않다. 구체적으로 취업제한제도가 헌법상 보장된 직업선택의 자유를 과도하게 제한하여 위헌 소지가 있으며, 공무담임권을 침해한다는 주장과 판례도 있다(박영원, 2009: 1-2)<sup>5)</sup>.

하지만 퇴직공무원에 대한 직업선택의 제한은 직업선택의 자유권과 공익보호를 비교衡量할 때 공익이 우선하는 것으로 헌법적으로 정당화될 수 있다는 견해가 일반 국민들로부터 보다 많은 지지를 받고 있는 상황이다. 나아가 법제도의 근간이 특정국가가 처한 시대적 상황과 국민 법감정에 부응하고, 공직윤리 확립에 충실해야 한다는 시대적 정신에 비춰볼 때에도 퇴직공직자에 대한 일정수준의 취업제한은 정당성이 확보가능하다고 본다.

이미 OECD 선진국가의 경우, 우리나라보다 엄격한 취업제한제도를 운영하고 있을 정도로 공직자 및 공직후보자의 투명성과 청렴성을 강조하고 있다. 예컨대, 미국 정부 윤리법(Ethics in Government Act of 1978)과 윤리개혁법(Ethics Reform Act of 1989)은 의회 의원들과 고위공직자가 로비스트로 전에 근무하던 정부기관에 접촉하는 것을 금지하고 회전문 금지를 규정하고 있다. 또한 다양한 취업제한 기간 유형을 운영하고 있는 바, 미국 연방정부의 경우 퇴직 후 취업제한(revolving door & ethics restrictions)을 규정하고 있는 이해충돌 금지법(18 U.S.C. § 207. Honest Leadership and Open Government Act of 2007. HLOPA)은 전직 행정부 공무원, 의회의 의원과 간부 직원(staffers) 등의 로비 성격의 활동(representational activities)을 영구, 2년, 또는 1년 냉각기간(cooling-off period) 동안 제한하고 있다. 전직 정부 공직자가 민간 사업자를 위해 일하는 것에 제한을 두는 것이 아니라, 민간 사업자를 위해 어떤 일을 하는지, 그 활동유형을 제한하고, 위반 시 18 U.S.C. § 216에 의해 처벌하고 있다<sup>6)</sup>.

5) '06년 4월 7일 서울행정법원은 한 공직자가 퇴직 후 영리사기업체에 취업한 사건에서 공직시절 수행한 업무와 연관성이 있는 기업체에 취업한 것인만큼 취업 자체를 취소해야 한다고 한 공직자윤리위원회의 결정이 직업선택의 자유를 침해한 것이라 판결한 바 있다. 최근 또다른 판결에서도 퇴직공직자의 취업제한사유로서 공직자윤리법 시행령 제32조 제2항 제6호에서 규정한 퇴직공직자의 소속부서가 '법령에 근거하여 직접 감독하는 업무'에 해당하지 않으므로 취업제한사유에 해당하지 않는다고 판결[대법원 2009도4673, 선고, 2010.3.11, 판결]하였다.

6) 미국의 이해충돌 금지법(18 U.S.C. § 207)은 퇴직 공직자들이 민간부문 대표 또는 대리하는 활동(representational activities)을 6 가지로 구분해 제한한다(Maskell, 2007). 취업 자체에 대한 제한이라기보다는 취업 후 일정한 활동의 제한이다. 이해 충돌 소지가 있는 활동을 금지함으로써 사전에 공익 침해의 가능성을 막으려는 것이다.

미국의 회전문작업반(RDWG; Revolving Door Working Group, 2005)이 공직자 퇴직 후 취업제한제도의 문제점을 연구한 결과, 전반적으로 정부가 회전문 문제를 다루는 규제의 틀을 강화하고 집행이 보다 엄격해져야 한다는 대안을 제시하기도 했다<sup>7)</sup>.

결국, 공직자윤리법상 퇴직 공직자 취업제한제도의 실효성을 견인(牽引)하면서도, 공직자가 퇴직 후 재취업이 최대한 보장될 수 있도록 취업제한 제도를 근본적·합리적으로 개선할 필요성이 제기되고 있다.

### 3. 주요 외국 취업제한제도의 비교 및 시사점

주요 외국의 퇴직공직자 취업제한제도가 보이는 주요 특징은 크게 다음과 같다(한국 인사행정학회, 2009: 135-136; 박포은, 2009; 이상수, 2004; 김종화, 2004; 행정안전부, 2009).

#### 1) 취업제한의 형태: 활동제한과 취업제한

취업제한에 관한 외국사례는 대체로 두 가지 형태로 구분된다. 하나는 일반적으로 취업을 인정하되 활동을 제한하는 방식이고, 다른 하나는 전반적으로 취업자체를 제한하는 방식이다. 전자는 미국의 경우(이해충돌 금지법(18 U.S.C. § 207. Honest Leadership and Open Government Act of 2007. HLOPA)이고, 후자는 일본, 프랑스,

7) RDWG는 Common Cause 등 19개 NGO, 연구소 등으로 구성된 조직으로 회전문 문제를 전문적으로 연구, 발표, 대안을 제시했다. 이 단체가 제시했던 주요 내용은 다음과 같으며 우리나라에 시사하는 바가 많다.

- ① 행정부 및 의회 윤리감시 조직의 강화. 즉 이곳에 보다 큰 감시와 집행 권한을 부여해야 한다.
- ② 연방정부 전체 적용 이해갈등 규정(conflict-of-interest rules)의 표준화. 즉 정부윤리청(Office of Government Ethics)은 특정 직위에 있는 사람의 고용 배경이 연방공무원의 역할에 공정성을 요구하는 규정과 자주 충돌한다면 어떤 사람이 그러한 직위에 자격이 있고 없는지를 판단하는 절차를 만들어야 한다.
- ③ 현직에 오기 전 2년의 기간 동안 고용주와 고객(one's employers and clients)이라는 관계에 직접적으로 관련된 경우를 포함해서 피임명자가 민간부문에서 다루던 것과 관련 업무에 관여를 금지하는 기피 규정을 강화해야 한다.
- ④ 정부윤리청의 전직 공직자가 서명한 관련 업무기피 동의협약(recusal agreements)의 준수 여부에 대한 모니터링이 제대로 이루어져야 한다.
- ⑤ 일정 기간 동안 특정 공직자에 의해 만들어진 정책으로부터 중대한 이익을 본 민간 사업자는 해당 공직자에게 일자리를 주지 못하도록 한다.
- ⑥ 공직자가 현직에 있는 동안 민간기업과 자신의 미래의 고용을 거래할 수 있는 면제조항(waivers)을 제한해야 한다.
- ⑦ 공직자가 이직 후 로비에 종사할 수 없도록 하는 기간의 연장 또는 금지된 활동의 범위를 확대해야 한다.
- ⑧ 연방 공직자들에게 공직을 떠날 때 어떤 활동이 금지되는지를 분명히 하는 구속 윤리적(binding ethics) 이직 계획(exit plan) 제출에 참여할 것을 요구해야 한다.
- ⑨ 전직 의원들이 로비스트로 활동할 경우, 그들에게 부여된 특권은 철회해야 한다.
- ⑩ 기타 기피 협약, 면제조항(waivers), 로비스트 보고서, 윤리서류 작성 업무 등에 개선이 이루어져야 한다.

싱가포르 등의 사례에 해당한다. 전자의 경우 공무원이라 하더라도 퇴직 후 직업을 스스로 선택할 수 있는 자유를 인정한다. 직업선택을 인정하는 이유는 다음과 같다.

첫째, 공무원도 퇴직 후 일반시민으로서 가지는 기본권리의 회복 차원이며, 둘째, 실제 취업제한 보다는 활동제한이 실효성이 높기 때문이다. 공무원이 퇴직한 경우 직업선택을 제한하기 보다는 직업 활동을 제한하는 경우가 많다. 특히, 미국사례의 경우 근무사항과 관련되는 특별사항에 대하여 영구적 제한-1년간 제한 등 기간을 정하여, 영향력 행사 또는 정보의 활용, 특정기관의 대표나 충고 등의 활동 내용을 제한하고 있다. 또한 기존 근무기관의 공무원과 접근을 제한한다. 아울러 특정사항의 대리행위나 근무수행과 관련된 특정사항의 개입, 지원 및 조언, 특정인을 대신하여 영향력을 행사하는 등 공무원의 퇴직 후 활동과 내용을 실질적으로 제한하고 있다. 다만 일본, 프랑스 등의 경우 우리나라와 유사하게 취업자체를 제한하고 그 제한기간과 대상 민간 기업을 법령에 의해 명시하고 있다.

## 2) 업무관련성 판단

미국의 경우 업무관련성 판단을 위해 구체적인 행동과 활동을 규정하고 있는 반면, 일본의 경우에는 퇴직 전 재직기관과 영리기업 간의 관계와, 퇴직전 5년간 근무했던 직책의 업무내용을 중심으로 판단한다. 특히 일본의 경우, 소속 기관이 당해 기업에 행정권한 및 계약관계에 있을 경우와, 당해 직장인 민간 기업에서 수행하는 업무내용이 재직했던 행정기관에 대한 업무 교섭 여부를 그 기준에 포함하고 있다. 독일은 공직활동과 관련이 있으면서 그로 인해 공공의 이해관계를 침해할 가능성이 있는 업무로 포괄적으로 판단하고 있고, 프랑스는 민간기업에 대한 감시와 통제업무, 거래, 계약을 하거나 거래 또는 계약에 대한 의견제시를 한 경우를 판단의 기준으로 삼고 있다.

## 3) 취업제한 기간

프랑스의 경우 퇴직전 5년·퇴직후 5년으로 하고 있으며, 일본의 경우 퇴직전 5년간 근무했던 직책의 업무내용을 중심으로 업무관련성을 판단하고 있다. 일본은 퇴직전 5년간의 업무와 일접한 관계가 있는 영리기업에 퇴직후 2년간 취업금지하고 있으며, 독일의 경우는 퇴직전 5년·퇴직후 3년으로 취업을 제한하고 있다. 싱가포르의 경우에도 퇴직 후 5년 이내에 취업할 경우 취업내용을 승인받아야 하는 규정을 두고 있다.

## 4) 취업제한 위반 시 조치

미국이나 일본의 경우 취업제한을 위반할 경우, 징역형 및 벌금형을 부과하고 민사적·형사적 책임을 부여한다. 특히 독일과 프랑스의 경우 연금 압류, 연금 수령권리의 박탈, 연금액 삭감조치 등을 하고 있다. 다만 싱가포르의 경우 취업제한제도를 두고 있으나 공직 비밀 준수법에 의하여 규정되고 있고 퇴직자에 대한 법령 및 규제가 없는 것

이 특징이다.

### 5) 취업제한 대상 공무원 및 대상기업의 범위

미국의 경우 고위직을 중심으로 취업활동을 제한하고 있는 반면 일본이나 싱가포르 그리고 프랑스의 경우 퇴직한 모든 공무원에 적용된다. 일본의 경우 우리나라와 유사하게 직무상 밀접한 관계가 있었던 영리를 목적으로 하는 영리기업을 대상으로 하며, 정부 산하단체와 비영리법인은 제외되고 있다. 이와 같이 취업기관을 명시적으로 제한하는 일본의 경우와는 달리 미국의 경우에는 취업대상기관을 제한하기보다는 취업활동을 제한하는 방식으로 운영되고 있다. 특히 프랑스의 경우에는 취업제한 대상의 기업을 지정함과 동시에, 민간기업 취업 후 재직당시 업무와 관련된 활동을 제한하는 내용도 포함하여 규정하고 있다. <표 1>은 앞서 논의한 우리나라와 주요 외국의 취업제한제도를 비교하여 요약 정리한 것이다.

<표 1> 한국과 주요 외국의 퇴직공직자 취업제한제도 비교

구분	한국	미국	일본	독일	프랑스	영국
관련법령	공직자윤리법, 공직자윤리법 시행령, 공직자윤리법 시행규칙	정부윤리법, 미합중국법전 제18권 207조 및 제208조	국가공무원법 인사규칙	연방공무원법	-공무원의 지위에 관한 법률 -부패방지 경제생활, 공직자의 명성에 관한 법률 -공직자가 휴직중이거나 퇴직한 수행하는 사적활동에 관한 법령	공직자 취업 제한제도 관련 규정 (Civil Service Management Code, Ministerial Code)
제한형태	취업제한	활동제한 (로비스트법)	취업제한	취업제한	취업제한	취업제한
적용대상	재산등록의무자였던 퇴직공직자	행정부 모든 퇴직공직자, 고위직·특정직위자, 입법부 구성원	모든 퇴직공무원	연금을 수령하는 공무원	퇴직공무원	각료 및 고위공직자
취업제한 대상기업	자본금 50억원 이상이며, 외형거래액 150억원 이상인 영리업체 (협회 포함)	-특정업체 취업금지 규정 없음 -과거 공직업무의 부당한 활동으로 이익을 보거나 특혜행위 금지	직무상 밀접한 관계에 있었던 영리를 목적으로 하는 영리기업 (산하단체, 비영리법인은 취업가능)	명문 규정은 없으나, 자문형태의 취업도 퇴직전 5년간 업무와 관련이 있을 경우 취업금지	공직업무와 관련된 민간기업 (민간기업의 범위에 포함되는 공기업 및 비영리법인 포함)	특정업체의 취업을 금지하지 않으나 취업으로 인해 공익이 침해될 우려가 있는 경우 금지
취업제한 기간	퇴직후 2년	업무사안에 따라 영구, 2년, 1년, 적용제외로 구분	퇴직후 2년	퇴직후 3년, 조기 퇴직시 5년	퇴직후 5년	퇴직후 2년
업무관련성 판단기간	퇴직전 3년	-	퇴직전 5년	퇴직전 5년	퇴직전 5년	-

구분	한국	미국	일본	독일	프랑스	영국
업무관련성 판단기준	7가지 기준 (공직자윤리법 시행령 제32조제2항)	계약, 인허가, 정송 등 상대 방 있는 업무 에 종사한 적 이 있는 경우	소속 기관이 당해 기업에 행정권한 및 계약 관계에 있을 때 (계약의 경우 2천만원 이상)	공직 활동과 관련이 있는 면서 그로 인 해 공공의 침 해관계를 해 할 가능성이 있는 업무	민간 기업에 대한 감시와 통제업무, 재 하거나 거래 또는 계약에 대한 의견제 시를 한 경우	현직위 직무 수행에 영향 이 있는 업무
예외적 허가사유 규정여부	7가지 사유 규정(공직자 윤리법 시행 령 제34조)	별도 규정 없음	별도 규정 없음	별도 규정 없음	별도 규정 없음	별도 규정 없음
제재 규정	1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금	-1년이하 금 고 또는 5만 달러 이하의 벌금(병과가 능) -고의시 5년 이하의 금고 또는 5만달러 이하의 벌금 (병과가능)	1년 이하 징 역 또는 3만 엔 이하 벌금	연금박탈 또는 연금액 삭감조치	연금압류 또는 연금수 령 권리를 박탈	별도의 처벌 규정 없음
운영기관	관할 공직자 윤리위원회	◦ 독립 기관 : 정 부윤리청 (총괄) ◦ 집행 기관 : 각 부처 윤리 담당관 ◦ 입법부: 상· 하원 ◦ 사법부 및 지방정부: 별 도 조직	◦ 인사원장 - 임원직 위 취업 시 ◦ 소관청장 - 일반직 위 취업 시	퇴직당시 상위관청	공직위원회	내각사무처 또는 사기업 취업 자문위원회 협의

자료: 행정안전부 내부자료를 토대로 재작성.

이상 주요 외국의 취업제한제도의 시사점은 다음과 같다. 앞서 살펴본 바와 같이 퇴직 후 취업제한제도는 각국마다 정치·행정문화의 차이로 인한 이해충돌의 영역과 형태·정도가 다른 만큼, 공직자가 퇴직 후 취업이라는 사적인 목적을 달성하기 위해, 공직자의 권한남용을 규제하기 위한 제도에 있어서도 약간의 차이를 보이고 있다.

요컨대, 취업제한기간, 취업제한 대상기업, 업무관련성 판단기준, 위반시 처벌규정 등 취업제한의 구체적 수단에 있어서는 다양한 유형을 보이고 있으나, 퇴직 공직자의 이해충돌을 방지하기 위해 각국의 특수성 아래 제도적 틀을 구축하여 지속적인 제도적 개선을 추진하고 있는 공통점을 발견할 수 있다. 예를 들어 미국의 경우, 1980년대 중반 이후까지 의회와 행정부의 고위공직자들에서 이해 충돌 규정 위반이 많았고 의회는 그럴 때 마다 이해 충돌 활동 규제를 계속 강화하여 왔다. 1989년 11월 미국 의회의 윤리개혁법(Ethics Reform Act of 1989) 제정은 이러한 노력의 결과이다. 윤리개혁법은 고위 공직자가 로비스트로 전에 근무하던 정부기관에 접촉하는 것을 막기 위해 금지대상을 의회 의원 및 고위직에까지 확대하였다.

하지만 하드웨어 측면의 제도 구축 그 자체보다 제도운영상의 실효성을 확보하기 위해 적극적 노력을 경주하고 있다는 점이 중요하다. 요컨대, 취업제한제도의 성패는 제

도적 완전성을 확보하는 것 이상으로 제도운영상의 실효성이 확보되어야 한다는 점이다. 아무리 제도적 틀이 완벽하게 갖춰져 있다고 해도 운영기관의 취업승인심사가 허술하게 이루어지거나 불법취업·임의취업자에 대해 엄정하고 적절한 제재조치가 취해지지 않을 경우 형해화(形骸化)된 제도로 전락하게 되기 때문이다.

### Ⅲ. 퇴직공직자 취업 실태 분석 및 한계 진단

#### 1. 공직자 취업제한제도의 운영실태 분석

##### 1) 취업확인 현황

퇴직공직자는 퇴직일부터 2년간 퇴직전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 영리사기업체 또는 영리사기업체의 공동이익과 상호 협력등을 위하여 설립된 법인·단체에는 취업 할 수 없으며, 퇴직공직자가 위 영리사기업체 또는 법인·단체에 취업하고자 하는 경우에는 사전에 관할 공직자윤리위원회에 퇴직전 3년 이내에 소속하였던 부서와 취업예정업체가 공직자윤리법 시행령 제32조에서 규정하고 있는 업무 관련성이 없다는 사실을 확인 받고난 후 취업해야 한다.

<표 2> 정부공직자윤리위원회의 퇴직공직자 취업확인 현황(2006~2009년)

구분	계	‘06년	‘07년	‘08년	‘09년
확인신청	896	168	241	224	263
취업가능	867	165	234	220	248
취업제한	29	3	7	4	15

※ 퇴직공직자 취업여부 일제조사 결과에 의한 임의취업자 현황을 포함함

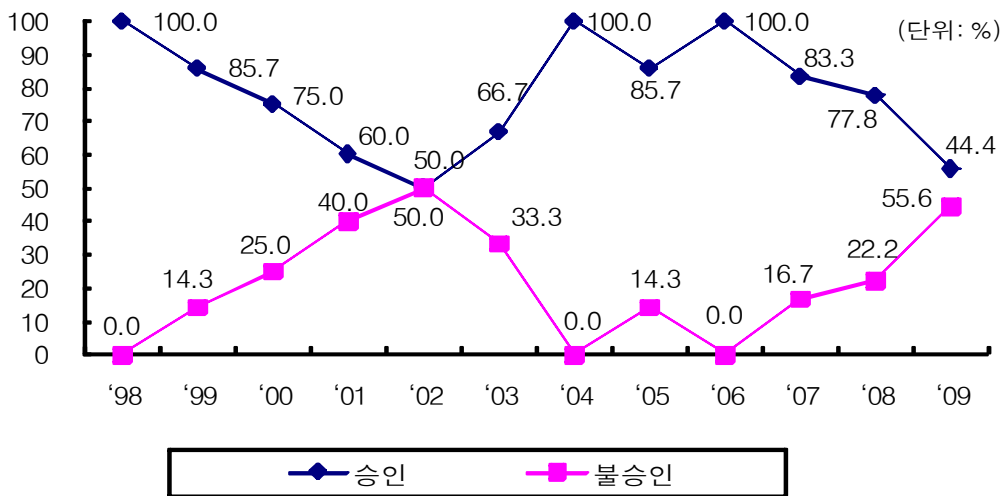
<표 2>에서 보듯이 2006년부터 2009년까지의 정부공직자윤리위원회의 취업확인 현황을 보면 총 896명이 취업확인을 신청하여 그 중 867명(96.8%)이 업무관련성이 없어 취업가능으로 결정되고, 29명(3.2%)이 취업이 제한된다고 결정되었다.

##### 2) 취업승인 현황

퇴직공직자가 취업승인을 받기 위해서는 해당공직기관의 공직자윤리법 시행규칙에 따라 관할 공직자윤리위원회에 취업승인 신청을 하도록 하고 있다. 퇴직 후 취업승인을 받으려는 공직자가 취업승인 신청을 하였을 경우에는 공직자윤리법 시행령 제34조에 따라 관할 공직자윤리위원회는 퇴직 공직자의 기관장의 의견서를 검토한 후에 취업승

인신청인의 퇴직 전 근무현황, 취업 후 영향력 행사 가능성 등을 고려하여 특별한 사유가 있는 경우에 취업을 승인해야 한다. <그림 1>에서 1998년부터 2009년까지의 정부공직자 취업승인 및 불승인 비율을 보면, 1998년부터 2002년까지 신청대비 불승인 비율이 증가하고 있는 것을 볼 수 있다. 이후 취업에 대한 불승인 비율은 감소하다가 2006년 이후부터 증가하고 있는 것을 볼 수 있다.

<그림 1> 정부공직자윤리위원회의 공직자 취업승인 및 불승인 비율(1998~2009)



### 3) 취업제한 운영실태 분석

대체로 지난 4년 평균 취업제한여부에 대한 심사 요청자 중 96%가 취업이 가능한 것으로 결정되고, 약 4%가 업무관련성이 인정되어 취업제한이 이루어지고 있다. 지난 4년간 취업가능 비율은 미세하게 낮아지는 반면, 취업제한 비율은 약간 상승하고 있으나 유의미한 차이를 보이고 있지는 않다.

<표 3> 정부공직자윤리위원회의 취업확인(승인) 및 제한(불승인) 현황

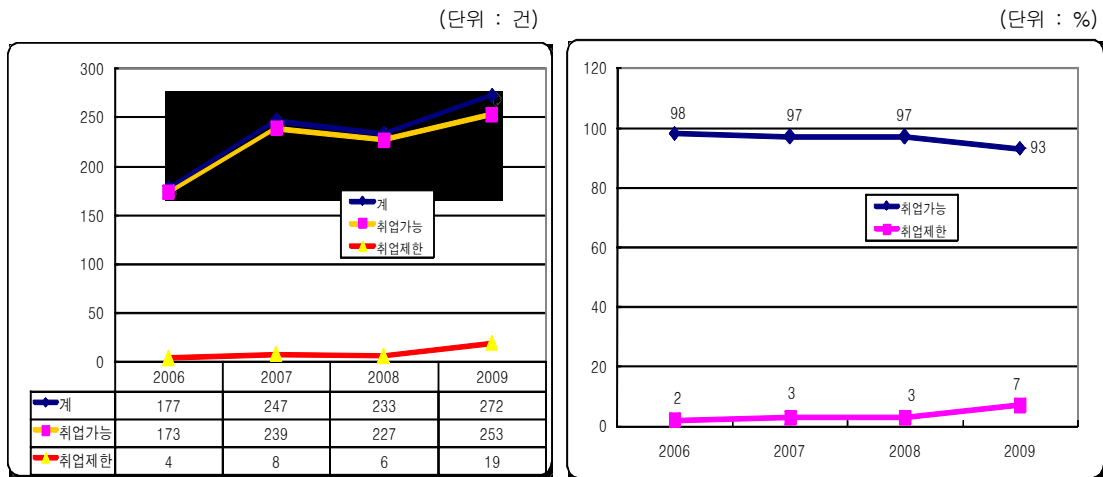
(단위 : 건, %)

총 계			2009년			2008년			2007년			2006년		
계	취업 가능	취업 제한	계	취업 가능	취업 제한	계	취업 가능	취업 제한	계	취업 가능	취업 제한	계	취업 가능	취업 제한
929 (100%)	892 (96%)	37 (4%)	272	253	19	233	227	6	247	239	8	177	173	4

출처: 행정안전부 내부자료

<그림 2>에서 보듯이 정부공직자윤리위원회의 2006년부터 2009년까지 4년간 취업 제한 여부 확인(승인)요청 건수가 지속적으로 증가하고 있어 취업예정자 및 소속기관장의 제도에 대한 인식이 지속적으로 향상되고 있음을 엿볼 수 있다.

<그림 2> 정부공직자윤리위원회의 취업확인(승인) 및 제한(불승인) 추이



한편, 퇴직공직자의 임의취업 비율은 여전히 높은 상태에 있다. 정부공직자윤리위원회가 최근 4년간('06~'09) 임의취업자 현황에 대해 조사한 결과, 관할 공직자윤리위원회의 취업승인 절차를 거치지 않고 취업제한업체에 임의취업한 비율이 매년 32~43%에 달하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 4> 정부공직자윤리위원회의 임의취업자 일제조사 결과

취업 년도	조사대상 기간	퇴직 공직자(a)	취업인원			윤리위 사전심의(B)	임의취업(C)( 비율=C/A)
			계(b) (취업비율=b/a)	일반업체	제한업체 (A=B+C)		
'06	'04 ~ '06	9,832	1,652(17%)	1,477	175	119	56(32%)
'07	'05 ~ '07	11,405	2,037(18%)	1,799	238	158	80(34%)
'08	'06 ~ '08	12,726	1,953(15%)	1,742	211	143	68(32%)
'09	'07 ~ '09	11,626	2,732(23%)	2,467	265	151	114(43%)

자료: 행정안전부 내부자료

## 2. 현행 취업제한제도의 한계 분석

공직자의 퇴직 후 유관기업 취업제한제도의 실효성 약화를 초래하는 문제점은 대체로 다음과 같다.

### 1) 취업에 대한 명확한 개념 정의 부재

퇴직공직자의 ‘취업’에 대한 명확한 정의 규정을 신설할 필요가 있다. 공직자윤리법이 퇴직 후 취업제한이라고 규정하고 있지만 실제로 공직자윤리법에 취업이 어느 범위까지인가를 규정하는 명문조항이 없다. 여기에서 공직자윤리법상의 취업에는 해당하지 않지만 사실상 이해충돌을 발생시키는 자문, 고문 등의 각종 로비활동에 대해서는 유명무실할 수 있다. 예컨대, 현재는 국민건강보험법상 직장보험 가입자를 기준으로 하여 취업 여부를 판단하고 있어, 자문 등의 대가성 있는 행위에 대해서는 취업판단 기준이 불명확한 상태다. 또한 직장보험 가입대상이 아닌 비상임이사와 고문도 취업제한 대상으로 판단하고 있어 일관성이 없다는 지적도 있다. 따라서 취업의 정의를 명확히 규정함으로써 취업 여부에 대한 해석상 논란을 해소하고 취업제한 대상을 명확히 할 필요가 있다.

### 2) 취업제한 기간의 범위 및 대상 기업 규모 관련 논란

퇴직자 유관기업 취업제한 대상 범위의 문제 양상은 대체로 제한기간과, 영리업체의 규모로 집약된다. 첫째, 취업제한 기간과 관련하여 현행 규정은 퇴직 전 3년간 소속한 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 사기업체 취업을 2년 동안 제한하고 있다. 그런데 이 제한기간을 비껴가기 위해 편법을 동원하고 있다. 먼저 퇴직전 유관업무를 세탁하기 위해 일부 취업예정자가 퇴직 전 의도적으로 미리 업무관련성 없는 연구개발이나 교육 등의 부서로 발령받아 편법적인 보직관리와 경력세탁을 통해 퇴직후 재취업을 준비하는 경우가 있다. 한편, 관할 공직자윤리위원회의 ‘불승인’ 판정 또는 해임요구에 불복하여 관할 윤리위나 소속기관을 대상으로 취업제한기간 2년이 끝날 때까지 ‘해임요구 취소청구소송’을 진행하여 실질적으로 취업을 유지하는 사례도 있다.

둘째, 취업 제한 대상이 자본금(50억원)과 연간 외형 거래액(150억)을 동시에 충족하는 기준이어서, 동종업계에서 외형거래액 기준으로는 상위업체인데도 불구하고 자본금 또는 외형거래액이 기준에 미달되는 경우 모두 제외되고 있는 실정이다. 특히, 로비 수요가 많은 법무법인이나 회계법인, 신설 업체(법인)는 대부분 제외되는 경우가 적지 않아 취업제한 대상 기업 규모의 기준이 비현실적이란 비판이 높다. 이와 관련하여 자격증(변호사·회계사·변리사 등)을 보유한 퇴직공직자에 대한 취업제한 역시 현실적 기준이 모호한 상태다. 실제 법무부와 검찰청 소속 퇴직공무원은 변호사 자격증을 보유하여 법무법인으로 재취업하는 사례가 빈번한 데 업무관련성이 다분함에도 불구하고 취

업제한업체에서 제외되어 적절한 제재수단이 없다. 왜냐하면 일부 로펌은 자본금은 적으나 외형거래액이 많은 경우가 많다. 실제 법원 및 검찰의 퇴직자가 민간로펌에 취업 시 상당한 고액연봉을 받고 있다.

셋째, 신설 기업(법인)의 경우, 업무연관성이 뚜렷할지라도 취업제한 대상에서 제외되는 경우가 적지 않다. 이는 취업제한 대상 영리사기업체 명단은 전년도 말('09.12. 29 관보 고시, '10년도 3,429개 업체)에 고시하도록 하고 있어, 신설법인의 경우 고시된 명단에 들어가지 않아 그 해 취업자의 경우 취업제한을 받지 않기 때문에 발생한다.

넷째, 각급 공직자윤리위원회의 취업제한 대상 영리사기업체에 대한 기준이 제각각이어서 통일된 정비가 필요하다. 정부공직자윤리위원회와 대법원공직자윤리위원회의 경우, '자본금 50억원 이상이면서 연간 외형거래액 150억원 이상 기업'으로 규정되어 있으나 국회공직자윤리위원회의 경우 「공직자윤리법의 시행에 관한 국회규칙」 제25조에 "재산등록의무자인 공직자는 퇴직 전 2년 이내 담당하 업무와 관련있는 영리사기업체(자산총액 100억원 이상이며 외형거래액이 연간 300억원 이상인 기업체)에 퇴직일로부터 2년간 취업이 금지"된다고 규정<sup>8)</sup>하고 있어 기준이 달리 적용되고 있다. 한편, 공직자윤리법의 시행에 관한 중앙선거관리위원회 규칙에는 취업제한업체 관련 기준이 구체적으로 명시되어 있지 않다. 따라서 각 윤리위별로 개별 규정되어 있는 기준을 통일하고 실질적 효력을 발휘할 수 있도록 취업승인 심사가 엄정히 이루어지는 방향으로 제도적·정책적 개선이 수반되어야 할 것이다.

다섯째, 대가를 받는 비상근 자문 또는 자문 형태의 취업에 대한 규제 역시 효과적으로 이루어지고 있지 못하다.

### 3) 업무관련성의 판단기준의 모호성

공직자윤리법시행령 제32조에서 규정하는 취업제한 대상 영리사기업체와의 업무관련성 판단기준은 다음과 같은 문제점을 안고 있다. 첫째, 업무관련성이 다분하다고 보여짐에도 퇴직후 유관업체에 취업하는 사례가 증가되고 있다. 예컨대, 금융감독원 출신 퇴직자들이 대형 은행·증권사 등 주요 금융회사의 감사로 취업하는 경우도 왕왕 발생하여 현직에 있을 때 금융기관을 감독하던 사람이 퇴직 후에 금융기관 로비스트로 활동한다는 비판이 제기되고 있다.

둘째, 업무관련성의 판단기준으로 밀접한 업무관련성에 해당하는 업무유형 중 '직접'이 갖는 의미가 명백하지 않아 법집행 과정에서 자의적인 해석이 가능하다는 문제가

8) 제25조 (취업이 제한되는 영리사기업체의 규모와 관련성의 범위) ①법 제17조제2항의 규정에 의한 영리사기업체의 규모는 자산총액이 100억원 이상이며 외형거래액이 연간 300억원 이상인 기업체로 한다.

②법 제17조제2항의 규정에 의한 퇴직공직자의 담당업무와 영리사기업체 사이의 밀접한 관련성의 범위는 등록의무자가 퇴직전 2년이내에 업무의 처리방법에 따라 기업체의 재산상의 권리에 직접적인 상당한 영향을 미칠 수 있다고 인정되는 업무를 담당하 사실이 있는 경우를 말한다.

있다.

셋째, 수사 등 일부 업무가 누락되어 있고, 행정·입법·사법부별 업무관련성 판단기준이 달리 적용되어 형평성이 미흡하다고 지적되고 있다. 예컨대, 「공직자윤리법의 시행에 관한 헌법재판소규칙」 제19조 제2항과, 「공직자윤리법의 시행에 관한 대법원규칙」 제25조 제3항의 영리사기업체와의 업무밀접성 범위 규정은 구체성이 결여되어 취업승인 심사 과정에서 해당 윤리위나 사무처(실무부서)의 자의적 판단이 가능하여 적용기준이 엇갈라처럼 늘었다 줄었다 할 수 있는 문제점이 지적된다. 한편, 「공직자윤리법의 시행에 관한 국회규칙」 제25조 제2항 역시 법집행 과정에서 자의적 판단이 개입할 개연성이 다분하다는 점에서 취업제한 제도의 실효성을 약화시키는 요인으로 작용한다.

#### 4) 임의취업 확인의 어려움

공직자가 퇴직 후에 취업을 하였는가를 확인하는 절차를 공직자윤리법 시행령에 규정하여 퇴직공직자의 취업현황을 파악하도록 하고 있다. 국가, 지방자치단체, 공직유관단체의 장은 퇴직한 공직자가 사기업체에 취업하였는가를 조회하여 확인 결과를 공직자윤리위원회에 보고하도록 하고 있다(공직자윤리법 시행령 제 35조).

현재는 퇴직당시 소속기관 또는 공직유관단체의 장이 퇴직공직자의 취업여부에 대한 확인을 거쳐 관할 공직자윤리위원회에 보고하도록 하고 있으나, 이 과정에서 자문·고문이나 임시직으로 재취업한 퇴직공직자가 자발적으로 취업제한여부 확인요청을 하지 않을 경우 취업여부에 대한 확인이 어려운 문제점이 있다. 또한 선진외국의 사례를 볼 때 퇴직 또는 사직시 취업제한 규정준수 서약을 받고 있으나 우리나라는 아직까지 도입되지 않고 있다.

#### 5) 소속기관장의 소극적 취업제한여부 확인요청에 따른 한계

취업 제한 사유인 업무 연관성을 판단하는 일차 책임자는 해당 기관장이다. 즉, 취업확인 심사 신청 여부를 각 기관장이 판단하도록 규정하고 있어 기관장으로서 자칫하면 소속 직원의 이직을 가로막는다는 인상을 줄 우려가 있고, 인정상 철저한 분석이나 조사가 불가능하여 취업확인 요청에 대체로 소극적인 경향을 보이고 있다. 애초부터 제식구의 이직을 가로막는 일에 적극적으로 나서길 기대하기 어려운 구조인 것이다. 사정이 이러니 금융감독기관은 퇴직 예정자에게 취업제한에 걸리지 않을 보직을 배려하는 게 관례가 되다시피 하고, 판·검사는 업무 연관성을 따질 별도 기준조차 없어 사실상 민간업체로의 이직이 자유로운 실정이다.

#### 6) 취업심사 기준의 모호성으로 인한 제도의 실효성 약화

공직자윤리위원회의 취업심사 기준 또한 지나치게 느슨하고 모호하다. 취업심사 시

업무 연관성을 ‘직접 인·허가나 감독 업무를 맡은 경우’ 등으로 아주 협소하게 해석하고 있어 전직 관료출신의 현직 공무원에 대한 접촉 등을 통한 정책결정 영향력은 애초에 심사에 넣을 수도 없다.

이에 따라 정부공직자윤리위원회의 취업제한 심사결과, 국민들의 시각에서는 업무관련성이 매우 높다고 판단됨에도 불구하고 약 95% 내외의 취업심사대상자가 ‘직무관련성 없음’으로 판정되고 있어 취업제한제도의 실효성을 약화시키는 요인으로 작용하고 있다.

사정이 이렇다보니 최근 4년간(’06~’09년) 정부공직자윤리위원회의 취업확인 현황을 보면 평균 96%가 취업가능으로 판정되고, 취업제한은 4%에 불과한 실정이다. 즉, 위원회가 직무관련성이 없거나 관련성이 있더라도 특별한 예외 사유에 해당돼 재취업에 문제가 없다는 판정을 내리게 되는 경우가 왕왕 발생하게 되는 것이다. 그 결과, 업무관련성 높은 영리업체에 취업한 퇴직자 입장에서는 퇴직후 재취업에 따른 ‘합법적인 제도적 절차’를 거쳤다는 정당성까지 부여하게 되는 문제를 낳는다.

<표 5> 정부공직자윤리위원회 소속 주요기관의 퇴직공직자 취업확인 건수

구 분		’01	’02	’03	’04	’05	’06	’07	’08	’09
취업제한여부 확인 건수 <sup>1)</sup>				96	130	162	168	241	224	291
		91	96	• 취업가능 92 • 취업해임 4	• 취업가능 122 • 취업해임 8	• 취업가능 154 • 취업해임 8	• 취업가능 164 • 취업해임 2 • 취업제한 2	• 취업가능 229 • 취업제한 7 • 자진퇴직등 5	• 취업가능 215 • 취업제한 4 • 자진퇴직등 5	• 취업가능 263 • 취업제한 15 • 자진퇴직등 13
주요부처 확인요청현황	소계	36	38	33	42	86	68	89	75	84
	공정위	2	3	2	-	3	7	5	2	16
	기재부 (유관기관포함)	10	4	10	7	16	12	16	11	6
	금융위 (금감원포함)	1	12	10	13	19	17	21	28	41
	감사원	6	6	-	8	13	5	11	9	9
	검찰청	2	3	2	6	12	9	6	9	13
	국세청	15	10	8	8	23	18	30	16	9

자료: 행정안전부 내부자료

현행 공직자윤리법시행령 제32조의 취업확인을 위한 업무관련성 기준은 구체성이 미흡하다는 점 이외에 크게 하자가 없는 것으로 판단된다. 다만, 각급 공직자윤리위원회의 취업확인 심사에서 엄정하고 공정한 심사가 이루어지지 못하고 있다는 문제점이 지적되고 있다. 예컨대, 퇴직전 3년간의 업무와 유사성이 없는 분야에서 일하면서 경력세탁을 한 후 퇴직과 함께 업무관련성이 높은 업체로 취업하는 사례도 있고, 재직 당시 비교적 경징계를 내렸던 업체에 퇴직 후 취업하는 경우도 있다.

그 결과 2008년의 경우, 취업제한여부 사전확인을 요청한 224명 중 215명(’09년 291명 중 263명)이 업무관련성이 없다고 확인하여 취업가능 결정을 내림으로써 대부분 통

과의례적인 요식행위에 그치고 있다는 비판이 제기되고 있다. 결론적으로 소속기관장의 취업확인 요청도 대체로 소극적으로 행사되고 있는데다가, 관할 공직자윤리위원회의 실질적 심사나 통제도 미흡했다고 볼 수 있다.

#### 7) 임의취업자에 대한 제재 규정 미비

취업제한 규정 위반시 처벌조항이나 처벌수준 등이 법규상 구비되어 있지 못하다. 물론 공직자윤리법 제29조에 불법취업에 대해서는 “1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다”고 규정되어 있으나 증가하고 있는 임의취업자에 대한 벌칙 규정은 흠결된 상태이다.

예컨대, 정부공직자윤리위원회가 최근 4년간('06~'09) 임의취업자 현황에 대한 일제조사 결과, 관할 공직자윤리위원회의 취업확인 절차를 거치지 않고 취업제한업체에 임의취업한 비율이 매년 32~41%에 달하고 있음에도 이들에 대한 조치는 소속기관장에 해임을 요구한 것이 4건('06년 1건, '09년 3건) 있을 뿐 법률에 규정된 1년 이하의 징역이나 1천만원 미만의 벌금형에 처한 경우는 단 한 건도 없다. 그러다보니 사문화(死文化)한 규정에 가깝게 실질적 실효성을 확보하지 못하고 있는 것이다.

#### 8) 소송을 통한 임의취업 지연 편법 동원

관할 공직자윤리위원회가 취업제한 위반자를 적발하더라도 현재 취업제한제도 위반자에 대한 해임요구권자가 소속 행정기관의 장으로 되어 있어 취업제한 대상자가 취업제한 기간(2년)이 경과할 때까지 관할 공직자윤리위원회를 상대로 ‘해임요구 취소청구 소송’을 진행하여 계속해서 취업상태를 유지하고, 각하되더라도 이후 소속행정기관의 장을 상대로 다시 소송을 진행하여 실질적으로 취업을 유지하는 문제점이 있다(참여연대, 2009).

#### 9) 기타 취업제한의 한계

첫째, 개방형 직위 및 별정직·계약직 공무원의 경우 퇴직후 유관기업 취업제한 여부에 대한 규정 역시 현재 현실적 기준이 모호한 상태다. 둘째, 공공기관을 취업제한 대상 기관에 포함할 것인지가 불투명하다. 예를 들어 정부 산하기관이 재출자 또는 재출연하여 설립한 기관을 공직유관단체에 포함할 것인지 여부도 모호하다. 셋째, 취업제한제도의 실효성을 확보하기 위하여 제척·회피제도 도입과 불성실·허위등록시 처벌 강화 등과 관련된 미비 및 불비 문제 등이 지적된다. 넷째, 임의취업자·불법취업자 명단공개가 이루어지고 있지 않아 제도의 무력화를 초래한다는 비판과, 취업제한 업체 여부에 대한 심사결과의 공정성을 평가하기 위해 시민사회단체 출신 인사를 윤리위 위원으로 구성한다든지, 취업제한 심사 결과의 타당성에 대한 외부평가 등이 이루어지고 있지 않아 이와 관련된 문제가 지적된다. 이상 살펴본 제반 문제점은 결국 관련 법령의

정비와 직결되어 있는 바, 구체적인 법제도 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

## IV. 퇴직 공직자 취업제한제도의 개선 방안

### 1. 취업의 정의 및 기준의 구체화

퇴직 공직자의 ‘취업’에 대한 명확한 정의 규정을 신설해야 한다. 공직자윤리법이 퇴직 후 취업제한이라고 규정하나 실제로 취업이 어느 범위까지인가를 규정하지 않고 있다. 여기에서 공직자윤리법상의 취업에는 해당되지 않지만 사실상 이해충돌을 발생시키는 자문, 고문 등의 각종 로비활동에 대해서는 어떻게 할 것인가의 문제가 있다. 예를 들어, 현재는 국민건강보험법상 직장보험 가입자를 기준으로 하여 취업 여부를 판단하고, 자문 등의 대가성 있는 행위에 대해서는 취업판단 기준이 불명확한 상태이다. 또한 직장보험 가입대상이 아닌 비상임이사과 고문도 취업제한 대상으로 판단하고 있어 일관성이 없다는 지적도 있다. 따라서 취업의 정의를 명확히 규정함으로써 취업 여부에 대한 해석상 논란을 해소하고 취업제한 대상을 명확히 할 필요가 있다.

김재균 의원이 '09. 10. 27 발의한 개정안에서도 취업의 정의를 “퇴직공직자가 근로 또는 서비스를 제공하고, 그 대가로 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 금품을 지급받는 일체의 행위”로 규정(안 제17조제2항)하고, 퇴직공직자가 재취업하는 경우 ‘일정액 이상 보수를 조건으로 취업하는 경우’에도 취업을 제한(안 제17조의2제1항 및 제3항 신설)하는 개정안을 제시하고 있다.

따라서 취업에 대한 정의를 포괄적으로 정의할 것을 제안한다<sup>9)</sup>. 이때 취업의 정의는 보수를 받으면서 직접적·실질적인 업무 참여의 여부와, 주주·임원인 경우에는 투자나 소유, 사업 이익의 취득, 통제 정도를 기준으로 퇴직 후 금지 대상 취업의 범위를 정의하도록 해야 할 것이다. 또한 자문이나 고문의 직함에 의한 금지보다는 업무에 직접 및 실질적 참여의 여부를 기준으로 하고, 공직 재직시 수행하였던 업무와 관련된 취업인가의 여부를 포함하는 포괄적 취업 개념이 바람직하다.

9) 참고로 미국의 퇴직 후 취업(employment)에 대한 정의는 보수 형태로 금료를 받기 위한 서비스의 제공(rendering of services) 활동에 종사, 피고용인으로서의 지위 획득, 수락 상태를 의미한다. 미국 뉴저지(New Jersey) 주의 경우, 윤리위원회(the State Ethics Commission)는 퇴직 후 취업제한에 있어, ‘퇴직 후 취업’을 공직자가 퇴직 또는 사직한 후 州가 아닌 다른 어떤 곳(non-State employment)에 종사하는 것으로 매우 포괄적으로 정의한다. 전직 경력직 공무원 또는 피고용인, 또는 특수 임무 수행 전직 공무원(special state officials)의 경우, 이러한 기준에 의해 취업 여부를 판단한다. 州정부 특정 직위에서 또 다른 주정부 부서나 자리로 옮긴 경우는 적용되지 않는다. 株主, 조합원이나 동업자, 전문직업인(전일제 직장인)으로서의 종사로 해당 지위 취득도 재취업으로 정의된다. 뉴저지 州는 기업, 협회의 임원, 동업자 등의 경우, 금지대상인 재취업인가의 여부, 즉 구체적 기준은 이들이 주식의 10% 이상을 소유 또는 통제하거나 자산, 이익의 10% 이상을 소유, 통제하는 경우로 정의한다.

## 2. 합리적 취업제한 대상의 적정 범위 조정

### 1) 취업제한 대상업체 규모의 선정기준 강화

이와 관련된 개선방안은 다음과 같다. 첫째, 취업제한 업체의 범위 제약 문제를 개선하기 위해, 공직자윤리법 제17조의 취업제한 대상범위 조항을 ‘퇴직일부터 3년간 퇴직 전 5년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 영리를 목적으로 하는 사기업체’로 개정할 것을 제안한다. 이는 이미 이는 이미 지난 ‘08. 8 입법예고했던 공직자윤리법개정안에서도 동일한 기간으로 고시된 바 있을 뿐만 아니라, 김재균 의원이 ‘09. 10. 27 발의한 개정안에서도 ‘취업예정자의 업무관련성 적용기간을 현행 3년에서 5년으로 2년 연장하고, 취업업체에 대한 해임요구권자를 소속 행정기관의 장에서 관할 공직자윤리위원회 위원장으로 변경’하는 개정안을 발의해 놓은 상태다(안 제17조의2제1항 및 제19조제1항).

둘째, 취업제한 영리사기업체의 선정기준을 ‘자본금 50억원 이상이고 연간 외형 거래액이 150억원 이상인 업체’로 규정되어 있어 취업제한 대상업체 선정기준이 현실적 여건에 부합될 수 있는 범위 내에서 대폭적인 하향 조정이 필요하다. 왜냐하면 이 정도 규모의 기업이면 중견업체 이상이어서 대부분 심사제외대상 기업이 될 가능성이 높고, 현실적으로 대형 법무법인이나 회계 법인들은 매출액이 많음에도 불구하고 자본금이 적다는 이유로 제한 대상에서 제외되고 있기 때문이다. 따라서 자본금 규모와 연간 거래액수를 현실에 맞게 축소하면서, 둘 중 하나의 기준만 해당되어도 취업제한 대상 업체로 선정하는 것이 바람직하다. 이 같은 의도를 반영하여 이미 손범규 의원이 ‘10. 3. 23 대표발의한 공직자윤리법 개정안에서는 ‘자본금이 5억 이상이며, 외형거래액이 연간 15억원 이상인 업체’로 취업제한 대상업체 규모의 대폭적인 하향조정안을 발의해 놓고 있다(안 제17조제1항)<sup>10)</sup>.

요컨대, 일본과 같이 ‘소속기관과 관련있는 영리기업’으로 전면확대하거나 취업제한 대상 업체의 수를 새로운 기준에 의거 대폭 확대 지정 고시하는 등 기준을 현실적으로 개정할 필요가 있다. 이때 후자의 경우, 취업제한업체의 갑작스러운 증가로 인해 공직자윤리위원회 사무처(각급 기관 감사관실 또는 윤리담당관실)의 업무량 폭증이 예상되므로 예상 업무증가량 대비 실무인력의 증원이 요청된다. 이는 취업제한 심사의 실효성 강화를 위해서도 실무인력의 보강이 필요한 사안이다. 물론 재산등록 및 심사시스템의 전산화로 업무량 감소가 지속적으로 이루어진다면 할지라도 취업제한업체의 갑작스러운 증가에 따른 담당인력의 보강이 수반되어야 취업제한 및 승인 심사가 효율적으로 이루어질 수 있는 것이다.

10) 현재 법무법인의 자본금 설립요건은 1억원 이상으로 공직자윤리법 상의 취업제한대상이 아니다. 하지만 최근 글로벌 법률시장개방의 대비책 중의 하나로 권장돼 온 유한법무법인 로펌의 경우는 자본금 설립요건이 5억원 이상으로 개정안이 통과될 경우 공직자윤리법상 취업제한기업의 범위에 포함되게 된다.

따라서 공직자윤리위원회의 실질적인 실사를 위한 인원의 보강을 전제로 공직자윤리법시행령 제33조의 취업제한 대상 영리사기업체의 규모 조항을 “자본금이 50억원 이상이거나 외형거래액이 연간 150억원 이상인 기업체”로 개정할 것을 제안한다. 이는 설문조사 결과에서도 증명되는 바, 동 제안에 동의하는 응답자가 전체의 62.8%로 가장 높게 조사되었다. 그렇지 않을 경우, 손범규 의원안과 같이 대상업체 규모 기준을 대폭적으로 하향조정하여 법망의 사각지대에 있는 법무법인으로의 취업 등을 차단할 수 있도록 할 필요가 있다.

## 2) 취업제한업체의 확정 명단 발표 회수의 증가

신설 기업(법인)의 경우도 업무연관성이 뚜렷할지라도 전년도 말에 고시된 취업제한업체 명단에 들어가지 않아 그 해 취업자의 경우 취업제한 대상에서 제외되는 문제를 해소하기 위해 현재 연 1회 하는 취업제한업체 명단 발표를 연 2회, 또는 분기별로 확정·고시하는 방향으로 개선하도록 한다.

## 3) 취업제한 대상업체 규모의 선정기준 규정의 통일 정비

현재 시행령보다 영리사기업체의 규모가 적게 규정되어 있는 각급 공직자윤리위원회의 규정도 통일하여 취업제한제도의 실효성을 강화할 필요가 있다. 예컨대, 앞서 지적한 바와 같이 국회공직자윤리위원회의 「공직자윤리법의 시행에 관한 국회규칙」 제25조에 “재산등록의무자인 공직자는 퇴직 전 2년 이내 담당한 업무와 관련있는 영리사기업체(자산총액 100억원 이상이며 외형거래액이 연간 300억원 이상인 기업체)에 퇴직일로부터 2년간 취업이 금지”된다고 규정하고 있는 것은 공직자윤리법시행령 제33조보다 대폭 완화된 업무관련성 판단기간과 업체 규모이므로 시행령에서 규정한 수준으로 신속한 개정이 우선되어야 할 것이다.

## 4) 비영리법인(단체)에 대한 취업제한 강화

취업제한 대상기관으로 업무관련성이 있는 비영리법인(단체)(예: 대학 총장, 협회 등의 장)에 대한 취업제한 규정을 신설할 것을 제안한다. 현실적으로 정부 고위직에 있었던 퇴직공직자가 퇴직 후 대학교의 총장, 협회나 단체의 장으로 취업하는 경우가 왕왕 발생하고 있어 이에 대한 합리적이고 적절한 업무관련성 심사가 필요하다. 단, 이 경우 취업제한 및 승인 대상자는 대학의 총장, 협회의 장 등 비영리법인(단체)의 장으로 제한토록 한다. 다만, 공직자윤리법이 영리를 목적으로 하는 기업 또는 기관에 취업하고자하는 퇴직공직자들의 취업을 제한하는 의미를 가진 법령으로만 협의적으로 해석하게 되면 비영리법인(단체)에 대한 취업제한은 공직자윤리법 정신에 부합하지 않을 수도 있는 문제가 발생하기도 할 것이다.

### 3. 취업 후 활동제한제도 도입

취업제한 대상 범위 조정이 힘들 경우, 미국과 같이 퇴직후 취업제한이 아니라 활동제한으로 법 개정을 하는 것도 적극 검토해볼 만하다. 취업제한제도가 퇴직공직자가 취업 전에 취업제한 대상 업체인지의 여부를 판단하는 것이라면 활동제한제도는 취업 후 활동을 제한하는 방법이다. 즉, 특정업체에 대한 취업을 금지하는 것이 아니라 취업 후 과거 공직업무 담당경력에 부적절한 활용 또는 부당하게 활용될 것으로 보이는 특정행위를 금지하는 것이다. 따라서 활동제한제도는 취업자체를 거부하는 사전적 통제에서 취업은 인정하되 활동을 제한하는 사후적 통제로 전환하는 것이다.

이 제도는 헌법상의 직업선택의 자유와 충돌되지 않으면서 공직자들의 취업을 보장하되, 취업활동 과정에서 발생할 수 있는 다양한 이해충돌을 규제할 수가 있다. 이러한 제도는 프랑스나 일본과 같이 취업제한 기관과 대상기관을 명시하기보다는 미국과 같이 퇴직 후 활동을 제한하는 방식이다.

미국은 이를 위해 업무사안에 따라 취업제한 기간의 유형을 영구, 2년, 1년 제한, 적용제외 등으로 구분하고 있고, 적용대상도 행정부 퇴직공직자, 고위직 공무원 또는 특정 직위자, 입법부 의원 등으로 세분화하여 시행하고 있는 점을 참고하여 재직기관별, 직급별, 수행업무유형별 다양한 취업제한기간을 탄력적으로 운영하는 것도 검토할 만하다<sup>11)</sup>.

참고로 이미 김재윤 의원이 '09. 4. 17 발의한 공직자윤리법 개정안에서 '퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 관련되어 대가를 받고 타인을 위하여 활동할 수 없도록 규정(안 제17조제2항 신설)을 신설하고, 위반시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 개정안(안 제29조)을 제시해 놓고 있어 활동제한 제도의 도입을 제안하고 있다.

그러나 미국의 경우 공직임용이 개방적이어서 퇴직자의 취업은 자유롭게 허용하되, 이해충돌 행위에 대해서는 엄격히 처벌하고 있다는 점에서, 공직임용이 폐쇄적인 우리나라와는 다소 차이가 있을 뿐 만 아니라, 업무연관성의 범위, 대가, 활동 등의 표현에 있어 다소 모호한 측면이 있고, 비록 한시적(퇴직 후 2년간)이긴 하나 업체의 규모 등에 관계없이 퇴직 전 부서의 업무와 관련되어 대가를 받는 일체의 행위를 규제하는 것은 다소 과도한 제한이라는 견해가 있다(국회 행정안전위원회, 2009: 17).

따라서 현재의 취업제한을 기조로 하되 이와 병행하여 우선적으로 재산공개 대상 고위공직자로 한정해서 민간기업 취업후 재직 당시 업무와 관련된 활동을 제한하도록 법 개정을 검토할 것을 제안한다. 이를 위해서 구체적인 취업활동 제한의 내용과 범위를 규정하는 공직자윤리법 및 동법시행령 상의 조항 신설이 필요하고, 미국 등 선진외국

11) 미국의 사례를 보듯이 취업활동의 내용과 구체화된 활동별 제한 기관이 다양하게 제시될 수 있다. 이에 사전적 의미의 취업자체에의 제한 제도를, 사후적 의미의 취업활동의 제한 제도로 개선하는 것이 필요하다.

사례를 활용하여 구체적인 취업활동제한의 내용과 범위를 규정하는 매뉴얼을 개발하여야 할 것이다. 매뉴얼을 통하여 퇴직 후 취업 공직자의 행동기준을 구체적으로 제정하는 효과를 가져올 수 있을 것이다.

#### 4. 취업제한 기간의 확대 및 취업제한 대상 공직자의 범위 축소

##### 1) 퇴직전 취업제한 관련업무 및 퇴직후 취업제한 기간의 연장

공직자윤리법의 취업제한 기간에 대한 현행 규정인 ‘2년간 유관기관 재취업금지’를 ‘최소한 3년 이상 또는 미국과 같이 제한기간 대상기업 다단계화’로 개정할 것과, 퇴직 전 업무 관련성 역시 현행 ‘3년간 소속한 부서의 업무와 밀접한 관련 업체’에서 일본·프랑스·독일 등과 같이 퇴직전 5년으로 확대할 것을 제안한다 (퇴직전 3년 퇴직후 2년→ 퇴직전 5년 퇴직후 3년). 이는 일부 정부기관에서 발견되고 있는 퇴직전 경력 세탁을 방지하기 위해서 뿐만 아니라 현직 재직 중 퇴직 후 일자리를 의도적으로 관리하는 현상을 차단하기 위해서 필요하다<sup>12)</sup>.

재산등록담당자들을 대상으로 한 설문조사 결과에서도 업무관련성 적용기간을 퇴직 전 3년 업무, 퇴직 후 3년간 제한하자는 견해가 전체의 43%로 가장 높았고, 퇴직 전 4년 업무, 퇴직 후 2년간 제한하자는 견해도 전체의 24.8%였다. 집단별로 볼 때 재산등록비의무자의 경우 퇴직전 5년, 퇴직후 2년이라는 인식이, 재산등록의무자의 경우는 퇴직전 4년, 퇴직후 2년간 제한해야 한다는 인식이 집단별로 인식차이가 있었다.

이렇게 개정할 경우, 최대 8년(퇴직 전 5년, 퇴직 후 3년)간의 담당업무에 대한 업무관련성을 확인하는 데 따른 어려움이 있을 수 있다. 예컨대, 공직자윤리법 시행령상 업무관련성 판단기준이 계약상태·보조금 지급 등 주로 실무적인 사항인데다가 관련 문서보존기간(대체로 5년)이 경과할 경우 확인이 어려운 문제가 발생할 수 있다는 지적이 있다.

그러나 이는 공직자윤리법시행령 제32조의 업무관련성 판단기준을 보다 구체적으로 개정할 경우 충분히 극복될 수 있는 문제이다. 또한, 결정적으로 취업제한 여부 확인요청과 취업승인신청 시점이 퇴직공직자가 퇴직 후 영리사기업체에 취업코자 하는 시점이 대체로 퇴직 직후 시점이기 때문에 퇴직전 5년간의 업무를 중심으로 취업코자 하는 업체와의 업무관련성을 확인하면 된다. 따라서 이 같은 우려는 현실적으로 큰 문제로 다가오지는 않을 것이다. 이미 선진외국의 경우 퇴직전 취업제한 관련업무와 취업제한 기간을 강화하고 있는 바, 일본·독일·프랑스의 경우 퇴직 전 5년간 소속한 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 사기업체 취업을 일본은 퇴직 후 2년 동안, 독일과 프랑스는 퇴직 후 5년간 제한하고 있다.

12) 일부 취업예정자가 퇴직 전 의도적으로 미리 업무관련성 없는 연구개발이나 교육 등의 부서로 발령받아 편법적인 보직관리와 경력세탁을 통해 취업을 준비하는 것을 예방하기 위해서도 업무관련성 적용기간을 연장할 필요가 있다.

## 2) 취업제한 대상 공직자의 범위 축소 조정: 직급별, 소속기관별, 담당업무별로 다양화

현재 취업제한 대상 공직자의 범위는 재산등록의무자 전체이다. 2008년도 정부공직자윤리위원회 소관의 재산등록의무자 숫자는 총 168,321명(2010년도 164,322명)으로 행정부 공무원이 전체의 63.3%로 가장 많고 지방자치단체소속 공무원이 32.2%이다. 이 중 재산 비공개 대상자가 96.7%(162,708명)이고, 공개대상자는 3.3%이다. 현재 정부공직자윤리위 사무국 기능을 담당하고 있는 행안부 윤리복무관실 윤리과 직원으로 이 많은 사람들의 위반여부를 심사하는 것은 불가능에 가까울뿐더러 실효성도 그리 높지 않다.

따라서 취업제한 대상 공직자의 범위를 사회통념과 현실적 여건을 고려하여 직급별, 소속기관별, 담당업무별로 다양화하여 실질적 취업확인 심사가 가능하도록 합리적으로 조정할 필요가 있다. 첫째, 직급기준으로는 5급 이상 공무원으로 축소하여 제도의 실효성을 견인(牽引)할 것을 제안한다. 5급 이하 공무원은 2008년 6월 말 기준으로 일반직만 국가공무원 9만 6656명, 지방공무원 22만 2015명 등 31만 8,671명이며, 경찰·소방직 공무원은 13만 4000여명에 달한다.

둘째, 소속기관별로 구분할 경우, 금융위원회(금융감독원), 대검찰청, 국세청, 공정거래위원회 등 민간부문에 영향력 행사가 큰 기관들을 중심으로 심사대상 직급범위를 조정할 수 있을 것이다.

셋째, 담당업무별로 범위를 조정할 경우에는, 업무상 부패개연성이 높은 기관 및 직무에 종사하는 중하위직 공무원의 경우에도 시대변화에 맞게 합리적으로 조정될 필요가 있다. 2009년 현재 전체 등록의무자(168천명)의 약 89%인 149천명 정도가 세무, 토목, 경찰 등의 특정분야 공직자들이다.

## 5. 취업제한 대상 유관기관(영리 및 비영리 포함)의 적정범위 조정

취업 제한 대상이 자본금(50억원)과 외형 거래액(150억) 기준이어서, 로비 수요가 많은 법인 등은 제외되는 경우가 있을 수 있다. 따라서 퇴직공직자의 유관기업 취업금지에 대한 불명확한 기준으로 인해 발생하는 오해와 심사과정의 어려움을 극복하기 위해 다음과 같은 개선이 요청된다.

### 1) 자격증 보유 퇴직공직자의 취업제한 규정 신설

자격증(변호사·회계사·변리사 등)을 보유한 퇴직공직자에 대한 취업제한 역시 현실적 기준이 모호한 상태다. 일부 로펌이나 회계법인 등은 자본금은 적으나 외형거래액이 많은 경우가 많다. 따라서 자격증을 보유한 퇴직공직자의 경우, 기본적으로 취업하고자 하는 업체의 업무와 퇴직전 업무유관성 여부를 기준으로 취업제한 대상 업체 여부를 판정하되 각 자격증에 따라 다르게 적용하는 것이 합리적이다. 공무 수행과정에서

지득한 정보나 인맥을 활용할 가치가 그리 높지 않은 개인변호사 개업 등은 영리기업이 아니므로 허용토록 하는 것이 바람직하고, 기타 회계사, 변리사 등의 자격증을 갖고 있는 경우도 개별적으로 구체적 심사기준을 규정하여 적용할 필요가 있다.

## 2) 별정직·계약직 공무원의 예외적 취업제한 적용

별정직·계약직 공무원의 취업제한은 예외적으로 적용하는 것이 바람직하다. 국가공무원법은 별정직은 ‘특정한 업무를 담당하기 위해 별도 자격 기준에 따라 임용되는 공무원’으로, 계약직은 ‘국가와 맺은 채용·계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정기간 종사하는 공무원’으로 명기하고 있다.

특히, 계약직의 경우 국가나 지방자치단체와의 채용 계약에 의해 일정한 기간, 연구 또는 기술 업무에 종사하는 과학자·기술자 및 특수 분야의 전문가로써 채용기간은 5년의 범위 안에서 당해 사업의 수행에 필요한 기간이며, 5년의 범위 안에서 연장할 수 있도록 되어 있다. 이는 그간 공무원 인적 자원의 전문성과 탄력성을 제고해 준 것도 사실이다. 따라서 이들 특수경력직공무원의 경우 퇴직 후 유관기업 취업금지 조치는 이들의 생계를 보장할 수 없는 극단적 조치라 아니할 수 없다<sup>13)</sup>.

따라서 계약직의 경우 퇴직후 취업제한에서 제외하도록 하고, 별정직의 경우는 근무년수를 기준으로 탄력적으로 적용하는 것이 요청된다. 왜냐하면 별정직은 근무에 있어 일반직과 별반 다름이 없으나 소속기관의 직제개편 등으로 퇴출될 수도 있고 휴직, 직위해제, 소청, 승진, 전보, 전직도 적용되지 않으므로 기본적으로 제외 대상으로 보되 20년 이상 장기 근무자의 경우 일반직공무원과 같이 퇴직전 업무나 인맥을 활용하여 부당한 영향력을 행사할 가능성이 있다고 보여지므로 퇴직후 유관기업 취업제한 규정을 적용하는 것이 바람직하다고 사료된다. 20년 이하 근무자의 경우에도 유관기관 취업제한 규정을 제한적으로 적용할 필요가 있으며, 취업자체의 제한이 곤란할 경우 엄격한 활동제한 규정을 두어 관리하는 것이 필요하다. 특히, 계약직·별정직의 경우라 할지라도 재직 중 국가의 중요 업무를 수행하는 직위에 일정기간 이상 재직한 경우 관할 공직자윤리위원회의 심의를 거쳐 취업을 승인토록 하는 단서조항이 필요할 것이다. 구체적인 사항은 시행령에 담도록 한다. 단, 이에 대해서는 관계전문가 및 이해관련자들간 심도있는 논의과정을 거칠 필요가 있다. 따라서 이를 준용할 때 비상근 단시간 근무, 임시직, 조건부 채용기간 중의 직원역시 제외토록 한다.

13) 실제로는 별정직·계약직에게는 국가공무원법 제68조의 ‘형의 선고, 징계처분 또는 이 법으로 정하는 사유에 따르지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다’라는 규정에서 배제되면서 별정직·계약직은 실질적으로 신분보장을 받지 못한다. 예를 들어 이미 현 정부 초기 정부조직개편 과정에서 별정직·계약직들이 무더기로 퇴출되면서 일반직들을 위한 방패막이가 됐던 경험도 있다.

## 6. 취업제한여부 확인절차 이행 담보 방안

### 1) 취업제한 여부 확인 요청 절차 법률로 상향 조정

현재 취업승인(업무연관성이 있다고 판단한 경우 확인 의무화)에 대한 관할 공직자윤리위원회에의 신청 절차는 공직자윤리법 제18조에 근거를 두고 있으나, 취업제한 여부에 대한 확인(업무연관성이 없다고 판단한 경우 요청) 요청 절차는 동법 시행령 제33조의2에서 규정하고 있어 관할 공직자윤리위원회의 사전확인 절차를 이행하지 않는 이른바 임의취업자에 대한 처벌규정이 부재한 상태에 있어 임의취업자가 감소하지 않고 있다.

따라서 현재 대통령령에 있는 취업제한 여부 확인요청 규정을 법률로 상향조정하여 헌법기관 등 모든 공직자윤리위원회에서 공통적으로 적용되도록 하는 것이 법체계의 통일성 확보 측면에서 바람직하고, 이를 근거로 임의취업자에 대한 처벌근거 마련이 가능할 것이다. 이미 18대 국회 의원발의로 제안된 공직자윤리법 개정안 중 김유정 의원안(안 제17조의2)과 김재균 의원안(안 제17조의3 신설)에서도 대통령령에 있는 취업제한 확인 요청 절차를 법률로 상향조정하는 내용을 담고 있다.

### 2) 상담 및 서약제 도입

취업예정 공직자에게 취업전 상담 및 서약제를 도입하도록 한다. 이는 이미 미국에서 도입되고 있는 제도로, 미국의 경우 퇴직 시 재취업과 관련하여 사전에 윤리담당관과 상담한 후에 취업제한규정준수 서약을 의무적으로 하도록 요구하고 있다. 미국 뉴저지 주의 경우, 공직자가 고용 종결 마지막 날 전에 ‘퇴직 후 고용제한 공식 문서’에 서명한 후 제출해야 한다. 아울러 퇴직후 재취업 예정 공직자는 자신의 특정 상황에 대하여 윤리담당관이나 주 윤리위원회와 상담을 거쳐 판단하도록 하고 있다<sup>14)</sup>. 단, 상담 및 서약제 도입을 위해서는 상담 및 서약제 운영을 위한 가이드라인, 매뉴얼 등의 제작과 이를 바탕으로 퇴직 예정 및 퇴직공직자에 대한 사전교육이 필요할 것이다.

### 3) 정부공직자윤리위원회의 종합적 취업제한 관리 기능 부여

취업제한제도 등 공직윤리제도의 통일성 확보와 원활한 운영을 위하여 취업제한 확인에 대한 정보를 공유할 필요가 있다. 이를 위해 각급 공직자윤리위원회는 해당 기관의 퇴직공무원들의 취업제한 규정 위반여부를 확인하여 정부공직자윤리위원회에 정기적으로 통지(협조)할 것을 제안한다. 물론 정부공직자윤리위원회에 위와 같은 내용을

14) 상담의 주요내용은 공무원으로 재직 시 취업예정 업체와 관련된 사안에 실질적·직접적(substantially and directly)으로 관여했는가 여부이다. 이때 실질적·직접적인가 결정의 기준은 전직 공무원이 감독 책임을 가졌는가, 필요한 지원을 했는가, 보고서를 제출했는가, 기관을 대표해 계약서에 서명을 했는가, 회의에 참석하고 지원했는가, 신청서를 승인했는가, 비밀정보에 접근권을 가졌었는가, 의사결정에 직접적으로 관여했는가 등이다. 이들을 모두 사실에 바탕을 두고 결정된다.

보고하도록 하는 법적 근거는 현재 없으나 공직자윤리법 주무부처로써 퇴직자 취업제한 절차와 관련된 통일되고 일관된 제도운영을 위해 필요하다고 본다.

이를 위해 각급 공직자윤리위원회는 국민연금관리공단, 국민건강보험공단 등의 협조를 받아 퇴직 공직자의 취업여부를 지속적으로 점검하여 정부공직자윤리위원회에 보고하도록 한다. 이때 퇴직공직자를 고용한 업체의 장은 피고용자의 공직 퇴직 전 소속기관의 장(관할 공직자윤리위원회)에게 의무적으로 취업 사실을 취업 후 30일 이내에 통보하도록 하는 관련 규정 신설이 필요하다.

## 7. 업무관련성 판단기준의 구체화

취업제한제도의 실효성을 제고하기 위해서는 무엇보다 공직자윤리위원회의 취업심사 기준을 명확하게 구체적으로 정비하여 ‘무사통과식’ 심사가 이루어지지 않도록 관련 기준을 정비할 필요가 있다. 이를 위해 공직자윤리법시행령 제32조와 제34조는 업무관련성 여부와 관련된 내용으로 우선 두 조항간의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 공직자윤리법 시행령 제32조인 취업이 제한되는 영리사기업체와의 관련성의 범위와 관련하여 문제가 되는 부분은 시행령 제32조 제2항에 적시된 밀접한 업무관련성에 해당하는 업무 유형 중 ‘직접’에 대한 정의를 분명하게 하는 것이 필요하다. 즉, ‘직접’이 갖는 의미를 공직자윤리위원회에서의 자의적 해석에 따라 적용 예들을 달리 하고 있는 실정이어서 ‘직접’의 의미를 정확하게 정의할 필요가 있다<sup>15)</sup>. 따라서 취업승인과 관련된 공직자윤리법 시행령 34조에서 언급하고 있는 업무밀접성 여부는 동 시행령 32조의 ‘직접’의 의미를 다음과 같이 정의함으로써 명확해 질 것이다.

15) 이는 공직자윤리법 시행령 제34조의 운용에도 영향을 끼치고 있다. 즉 공직자윤리법 시행령 제34조 취업승인과 관련된 내용 중 ③항 “7. 퇴직공직자가 직접 담당하였던 업무와 영리사기업체 간에 밀접한 관련성이 없고, 취업 후 영향력 행사 가능성이 적은 경우”의 내용 중 ‘밀접한 관련성’이 갖는 해석의 문제점 때문에 발생하는데, 이 문제의 발생은 바로 동 시행령 제32조의 ‘직접’의 정의가 불확실하기 때문이다.

## ◀ 공직자윤리법시행령 제32조 ③항 신설(안) ▶

제32조 (취업이 제한되는 영리사기업체와의 관련성의 범위) 취업에 따른 업무관련성의 판단기준은 취업대상업체 또는 그 업체와 관련된 업무에 대하여 다음 각 호에서 정의하는 하나에 해당한다.

1. 재직중 감독책임을 가졌던 업무인지의 여부,
2. 재직시 필요한 행·재정적 지원을 했었는지의 여부
3. 평가·분석·감사활동에 참여했었는지의 여부
4. 재직시 소속기관을 대표해 계약서에 서명을 했었는지의 여부
5. 관련회의의 참석여부
6. 취업대상업체에 이득을 줄 수 있는 제안서 또는 신청서를 승인했는가의 여부
7. 비밀정보에 접근권을 가졌었는가의 여부
8. 의사결정에 직접적으로 관여했는가의 여부
9. 위 각 호에 해당하지 않는 사안이 발생하였을 경우에는 관할 공직자윤리위원회의 판단에 따른다.

## 8. 불복 및 소송을 통한 취업 유지의 개선방안

관할 공직자윤리위원회가 취업제한 위반자를 적발하더라도 현재 취업제한제도 위반자에 대한 해임요구권자가 소속 행정기관의 장으로 되어 있어 취업제한 위반자가 이에 불복, '해임요구 취소청구소송'을 진행하여 실질적으로 취업을 유지하는 문제를 해소하기 위한 방안은 크게 두 가지로 대별할 수 있을 것이다. 첫째, 취업업체에 대한 해임요구권자를 소속행정기관의 장에서 관할 공직자윤리위원회로 변경하여 해임요구 절차를 간소화하는 방안이다. 둘째, 퇴직공직자가 해당 공직자윤리위원회의 취업제한 결정에 불복하여 해임요구 취소청구소송을 제기하는 경우 소송진행기간은 취업제한기간에서 제외하여 산정토록 하는 제도적 보완이 수반되는 것이 바람직하다. 왜냐하면 소송을 통해 의도적으로 취업제한기간의 경과를 의도하는 일부 퇴직자의 의도적 행위를 근절하기 위해서 필요하기 때문이다.

## 9. 취업제한 규정 위반 시 처벌 강화

취업제한 위반에 따른 처벌 강화의 세부 제안은 다음과 같다. 첫째, 앞서 취업확인 절차의 실효성 확보를 위해 “퇴직공직자를 고용한 업체의 장은 피고용자의 공직 퇴직 전 소속기관의 장(소속 공직자윤리위원회)에게 의무적으로 취업 사실을 취업 후 30일 이내에 통보하도록 관련 규정을 신설”할 것을 제안하였다. 이에 따라 퇴직 당시 소속기관장이 관할 공직자윤리위원회에 취업제한대상자의 취업제한 여부의 확인 요청(시행령 제33조의2)을 하지 않거나, 취업사실 통보를 해태한 경우 징계조치할 수 있도록 법 제22조를 개정할 것을 제안한다. 둘째, 관할 공직자윤리위원회의 사전확인 의무를 불이

행한 임의취업자의 경우에도 2천만원 이하의 과태료에 처하도록 규정을 신설하여 제도가 무력화되는 것을 방지하도록 한다.<sup>16)</sup> 셋째, 불법취업자의 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(법 제29조)에 더하여 공무원연금 수령권을 박탈하거나 연금액 삭감을 병과할 수 있도록 처벌을 강화할 것을 제안한다. 이미 이 처벌은 독일과 프랑스에서 시행하고 있다. 다만, 제도 도입 과정상의 혼란을 방지하기 위해 일정기간(약 2년) 시행전 유예기간을 두어 혼선 방지와 자율적 개선기회를 부여하도록 하는 것이 바람직하다. 넷째, 임의취업자·불법취업자 명단공개도 국민적 의견을 수렴하여 도입여부를 검토할 필요가 있다.

## V. 결 어

이상에서 현행 공직자윤리법상 퇴직공직자 취업제한제도의 한계와 개선방안을 다각도로 제시하였다. 결국, 권한행사와 관련한 공직자의 부정한 재산증식을 방지하고 직무수행의 공정성 확보, 공직자와 유관 영리사기업체간 부정한 유착고리의 사전 차단, 취업 후 퇴직 전 기관에 대한 부당한 영향력 행사를 제한한다는 취업제한제도의 입법취지에 부합하면서도, 공직윤리 확립에 대한 국민의 기대수준과 공직자의 입장이 조화될 수 있도록 제도개선이 추진되어야 할 것이다. 제도 존재 자체에 만족하여 제도의 무력화를 수수방관할 것이 아니라 실효성 있는 제도로 거듭나야 하는 것이다. 이때 제도개선의 기본방향은 ‘퇴직공직자의 직업선택의 자유는 최대한 보장하되 제도의 실효성은 확보’하는 방향으로 추진되어야겠다. 요컨대, 업무관련성 여부에 대한 규정의 구체화와 이를 위한 취업제한 여부 사전확인 및 위반자에 대한 사후 처벌의 엄정성이 확보되는 방향으로 가는 것이 바람직하다.

결국, 공직윤리 확보와 공익보호를 위해 퇴직공무원에 대한 합리적인 수준에서의 직업선택의 제한은 공직자윤리법상 취업제한제도의 입법취지를 살리고 국민감정을 고려할 때 불가피한 것이 아닌가 생각된다. 물론 현실적으로 전관예우(前官禮遇)의 제한이 이해충돌의 방지라는 측면에서 얼마나 실현되기 어려운지는 현재의 형식적 제도 운영이 방증(傍證)해 준다. 하지만 생계형 취업이나 공직 재직 중의 전문성 활용을 극대화하기 위해서 과도한 취업제한은 합리적으로 조정될 필요가 있다. 더구나 경제위기 이후 정부부문이 축소되고 민간부문에의 국가개입이 급격하게 축소되어 가는 현실에서 능력 있는 우수한 퇴직공직자의 재취업을 막는 것은 이들에게 이중고를 안기는 것이다(김병섭 외, 2001: 127).

16) 이미 '09. 1. 19 김유정 의원이 발의한 개정 법률안에서 관할 공직자윤리위원회에 해당 영리사기업체 등이 본인의 취업이 제한되는 업체 또는 협회인지 확인요청 절차 없이 임의취업한 경우 1천만원 이하의 과태료 부과(안 제17조의2 및 제30조제2항제1호의2 신설)안을 신설하고, 김재윤 의원 개정안 역시, 제17조제2항(관련 업체 및 장의 자료제공)을 위반할 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 규정(안 제29조) 신설을 제안하고 있다.

이 같은 딜레마를 해소하기 위해서는 다음과 같은 제도 개선이 적극 검토될 필요가 있다. 우선, 취업제한 대상 공직자의 범위를 직급별로는 5급 이상 퇴직공직자로 축소·조정하되 소속기관별, 담당업무별로 직급범위를 다양하게 차별화하여 합리적으로 범위를 조정하는 것이 필요하다. 아울러 취업제한제도와 병행하여 활동제한제도를 도입하는 것도 사회적 합의 도출을 통해 적극 검토할 필요가 있다. 이럴 경우 취업제한 대상 업체의 규모에 크게 구애받지 않거나 이와 상관없이 공직 재직 중 업무관련성이 높은 활동을 제한하는 방향으로 재조정할 수 있게 된다. 이렇게 할 경우 이해충돌의 가능성도 감소시킬뿐더러 퇴직공직자의 직업선택의 자유를 보다 폭넓게 인정하게 되어 재취업에 따른 갈등을 대폭 감소시킬 수 있을 것이다.

또한 취업제한과 병행하여 공직자윤리법 제2조에 규정한 ‘국가는 공직자가 공직에 혼신 할 수 있도록 공직자의 생활을 보장하고, 공직윤리를 확립’할 수 있는 제도적 여건도 같이 구비되어야 할 것이다. 따라서 우리나라에서도 취업제한제도와 갈등이 발생되지 않도록 퇴직대상 공무원에게 새로운 일자리를 구하는 데까지 지원하는 퇴직자관리프로그램(Outplacement program)을 마련할 필요가 있다.<sup>17)</sup>

결론적으로 현재의 취업제한을 기조로 하되 이와 병행하여 우선적으로 재산공개 대상 고위공직자로 한정해서 민간기업 취업후 재직 당시 업무와 관련된 활동을 제한하는 방향으로 법개정을 검토할 것을 제안한다. 이 외에도 제도의 실효성 확보를 위해 취업개념을 구체화하고, 취업제한 대상업체 규모의 확대 및 구체화, 취업제한 대상 공직자의 범위 축소 조정, 취업제한 기간의 연장, 업무관련성 판단기준의 구체화, 소속기관장의 적극적 취업확인 요청 독려 조항 신설, 그리고 취업제한 위반자 및 임의취업자에 대한 벌칙조항(해임이나 보수액의 조정) 신설 등의 제도개선이 조속히 추진되어야 할 것이다. 그리고 공직자윤리법시행령과 일치하지 않는 공직자윤리법 시행에 관한 국회규칙, 중앙선관위규칙의 취업제한업체의 규모와 직무관련성 판단기간은 통일성 있게 조속히 정비되어야만 한다.

그러나 무엇보다 공직자윤리위원회를 단순히 공직자 재산등록과 취업제한에 관한 사항을 처리하는 기구로만 전락시켜서는 안된다. 퇴직자 유관기업 취업금지에 대한 적법하고 강력한 권한 행사 기구이자 공직사회 윤리 확보의 중추기구로 자리매김하도록 그 권한과 기능을 획기적으로 다듬어야 한다. 이를 위해서는 공직자윤리위원회의 상설화 및 독립성·전문성 강화와 함께 사무국 인력의 확충으로 내실있는 심사가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

17) 참고로 일본은 퇴직예정 혹은 퇴직공무원에 대해 내각부 소속의 「관민인재교류센터」 및 「재취업 등 감시위원회」 등에 의해서만 공무원의 영리업체에 대한 재고용을 보장하고 있고, 영국은 퇴직공무원에 대한 제도로 ‘퇴직 후의 고용과 생계보증(Placements after Retirement and Guarantee of Livelihood)’제도를 두고 있고, 고위직의 경우 ‘재취업에 관한 규정’아래 퇴직자 재취업에 신경을 기울이고 있음을 참고할 필요가 있다(한국고용정보원, 2007).

## <참고문헌>

- 국회 행정안전위원회 (2009). 공직자윤리법 일부개정법률안 검토보고서.
- 김병섭 외 (2001). 「공무원 퇴직관리에 관한 연구」, 중앙인사위원회 연구보고서.
- 김종화 (2004). 공무원 부패방지제도에 관한 연구, 경북대학교 행정학 석사학위 논문.
- 박영원 (2009). 퇴직공직자 취업제한제도의 현황과 개선방안. 국회 입법조사처, 「현안보고서」, 제50호.
- 박포은 (2009). 공무원의 이해충돌회피의무에 관한 연구-미국연방법에서의 규율을 중심으로, 건국대학교 박사학위논문.
- 박홍식 (2009). 공직자 이해충돌행위의 개선을 위한 연구: 법적·윤리적 시각을 중심으로, 「한국행정학보」, 제42권 제3호.
- 윤태범 (2006). 「공직자의 퇴직 후 취업제한제도 개선방안 연구」, 국가청렴위원회 연구보고서.
- 이상수 (2004). 공직자 재산등록심사제도 효율성 평가 및 개선방안, 부패방지위원회 연구보고서, 서울시립대학교 반부패행정시스템연구소.
- 한국인사행정학회 (2009). 「재산등록 및 취업제한제도 개선방안」, 행정안전부 연구보고서.
- 정하명 (2008). 미국에 있어서 고위공직자에 요구되는 청렴성, 도덕성의 기준. 한국 비교공법학회, 「공법학연구」, 제9권 제3호.
- 참여연대 (2009). 퇴직후 취업제한제도 운영실태 보고서 2009, 「이슈리포트」.
- 한국고용정보원 (2007). 「고령 퇴직공무원 재고용 적합직종 발굴 및 활용에 관한 연구」, 중앙인사위원회 연구용역보고서.
- 행정안전부 (2008). 청렴선진국 재산등록제도 연구보고, 행정안전부 내부자료.
- 행정안전부 (2008). 퇴직 공직자 취업 제한[미국], 행정안전부 내부자료.
- 행정안전부 (2009). 취업제한제도 관련 외국의 사례, 행정안전부 내부자료.
- 행정안전부 (2009b). 2007 퇴직공직자 취업여부 일체조사 결과 자료, 행정안전부 내부자료.
- Boughman, J. A. (2007). Conflict of Interest: The "Interest" of ASHG. *American Journal of Human Genetics*, 80(2).
- Maskell, J. (2007). "Revolving door," post-employment laws for federal personnel. *Congressional Research Service*. CRS Report for Congress. Order code 97-875 A.
- U.S. OGE (1996). *Public Financial Disclosure : A Reviewer's Reference*.
- U.S. OGE (2003). *Compilation of Federal Ethics Laws*.
- Ethics in Government Act of 1978
- Ethics Reform Act of 1989
- Honest Leadership and Open Government Act of 2007.
- Post-employment restrictions. In U.S. Office of Government Ethics. <http://www.usoge.gov/>. 검색 일자 2010. 7. 23.
- Revolving Door Working Group (2005). *A matter of trust: How the revolving door undermines public confidence in government, and what to do about It: "Revolving door" restrictions on federal employees becoming lobbyists*.

투고일자 : 2010.08.06

게재확정 : 2010.09.16