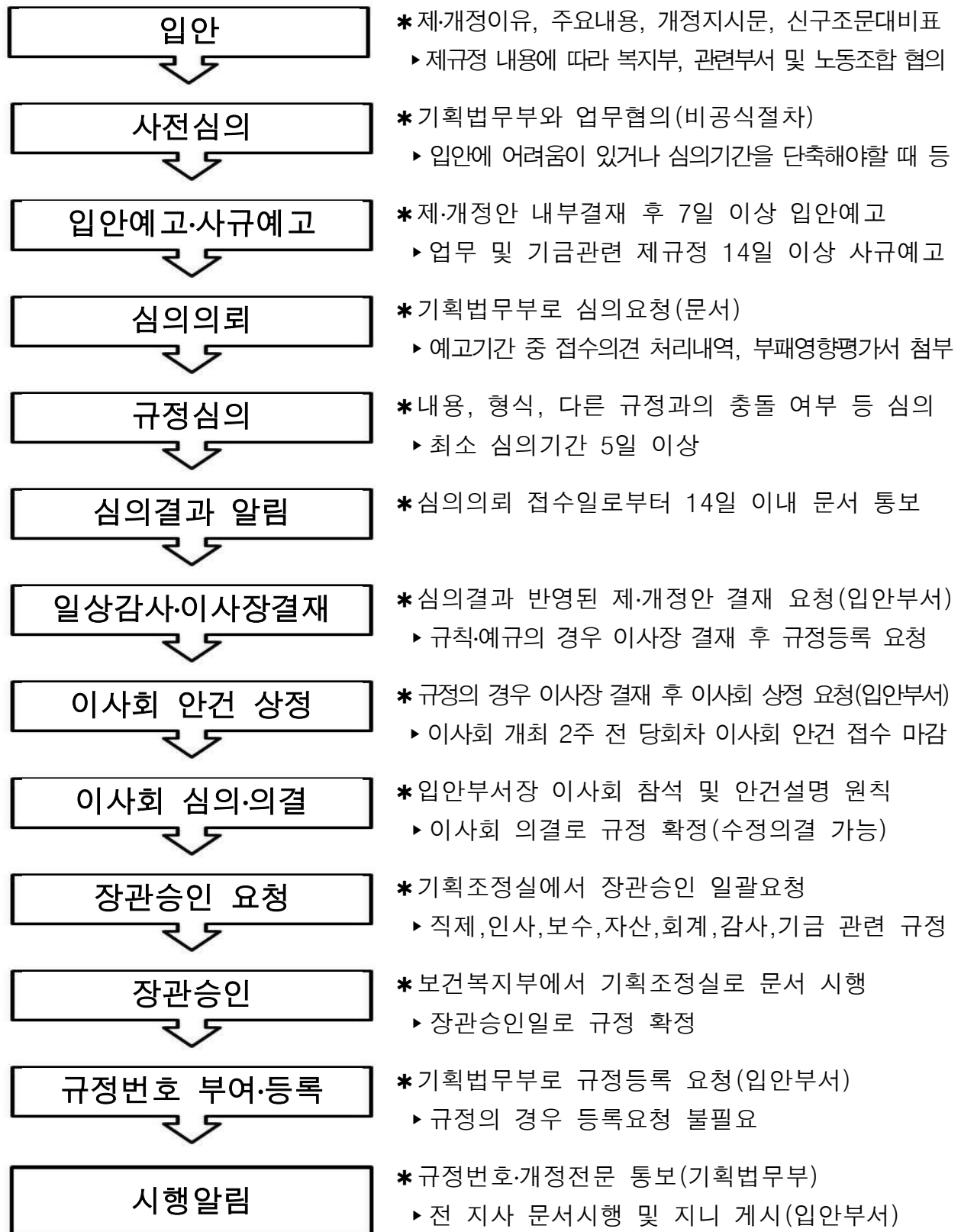


규정입안 매뉴얼

2013. 1.

I. 규정 관련 업무 체계도



II. 세부내용 및 유의사항

1 제규정안의 입안

☐ 관련근거

- 「제규정관리규정」 제9조(규정의 입안)

☐ 제·개정 계획 수립

- 절차 진행에 따른 소요기간을 고려
 - － 입안예고기간 7일(사규 제·개정예고 대상 규정의 경우 14일)
 - － 평균 심의기간 10일 내외
 - － 일상감사 및 이사장 결재 소요기간 7일 내외
 - － 이사회 의결 후 장관승인 회신기간 7일 내외
 - ➔ 최소 30일 이상, 최대 60일 가량 소요

☐ 입안

- 관련 부서와의 사전협의
 - － 조직·예산 관련 사항이 포함된 경우 기획조정실과 협의
 - － 인사·보수·노무 관련 사항이 포함된 경우 인재경영실과 협의
 - － 근로자 처우 관련 사항이 포함된 경우 노동조합과 협의
 - － 규정(이사회 의결사항)의 경우 반드시 보건복지부와 협의
- 제·개정안의 내용
 - － 제·개정이유, 주요내용, 제·개정문, (일부개정 시)신·구조문대비표
 - － 정관 등 상위 규정과의 상충 여부 검토
 - － 근거 법령 및 관련 규정과의 연관성 검토
 - － 일본식 한자어 및 수동태 표현 사용 자제

□ 세부사항

가. 규정형식의 선택

○ 규정

- 규범적 성격을 갖는 것으로서 이사회 의결(장관승인 포함)을 거쳐 확정
- 이사회 구성: 이사장, 상임이사 3명, 비상임이사 7명(사용자 대표 2명, 근로자 대표 2명, 지역가입자 대표 2명, 보건복지부 국민연금정책관)
- 입법원칙을 고려할 때 조직의 구성에 관한 내용, 직원의 권리의무에 관한 내용은 공단 내 최상위 규범인 규정에 담는 것이 바람직

○ 규칙

- 규정에서 위임한 사항과 그 밖에 규정의 시행을 위해 필요한 사항을 정한 것으로서 이사장 결재로 확정
- 상위규정 없이 규칙을 별도 제정할 수 없는 것이 원칙

○ 예규

- 반복적인 업무를 효과적으로 처리하기 위하여 이사장이 정한 것 중 규정과 규칙에 해당하지 않는 것
- 규정으로 정할 사항을 예규로 정하지 않도록 유의

나. 개정형식

○ 전부개정

- 기존 조문 전체의 3분의 2이상을 개정하는 것
- 기존 개정 이력과 부칙이 모두 삭제되므로 가급적 지양

○ 일부개정

- 전부개정에 미치지 않는 개정
- 양적으로 전부개정에 해당하더라도 문구 수정 등으로 인한 경우 일부개정으로 볼 수 있음

다. 부칙의 활용

○ 원칙

- 부칙에서 적용례와 경과조치를 별도로 정하지 않는 한 제규정은 이사장 결재일(이사회 의결일, 장관승인일)부터 효력 발생
- 적용 대상자에게 불이익이 없는 경우 예외적으로 소급 적용 가능
- 판단에 혼란이 생길 여지가 있을 때는 반드시 부칙을 통해 대상자나 발생시점에 따른 적용 규정을 명시

○ 적용례

- 개정된 내용의 장래 적용대상이나 적용시점을 분명히 하고자 할 때 사용

(예) 제2조(국외대학 학자금 대부에 관한 적용례) 별표 1의 개정규정에 의한 국외대학 학자금 대부 기준은 이 규칙 시행 이후 최초로 납부 기한이 도래하는 학자금부터 이를 적용한다.

○ 경과조치

- 개정 전 내용을 계속 적용해야 할 대상이 있을 때 사용
- 종전 규정을 적용받던 대상자의 신뢰를 보호할 필요가 있을 때, 개정 규정의 시행으로 불리해지는 경우가 발생할 때 주로 사용

(예) 국민연금법 시행령(2000. 12. 12 개정, 대통령령 제17013호)
제3조(수급권자 등에 의하여 생계를 유지하고 있던 자의 인정기준에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 의하여 수급권자 등에 의하여 생계를 유지하고 있던 자에 대한 유족연금의 지급에 관하여는 별표 2의 개정규정에 불구하고 종전의 규정에 의한다.

□ 의의

- 「근로기준법」 상 취업규칙에 해당하는 제규정의 제·개정에는 일정한 법적 제한이 따름
- 취업규칙의 개념
 - － 사업장에서 근로자가 준수해야 할 규율과 근로조건에 관한 세부사항에 대하여 사용자가 정한 규칙

□ 관련근거

- 「근로기준법」 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- 단체협약(2011.12.14) 제2조(협약의 효력) ① 본 협약 및 협약에 의하여 정한 근로조건과 조합원의 대우에 관한 기준에 위반하는 공단의 정관과 제규정, 기타 개별적인 근로계약은 무효로 하고 무효로 된 부분은 이 협약이 정한 기준에 따른다.
- 단체협약(2011.12.14.) 제3조(취업규칙의 제정 및 변경) 공단은 「근로기준법」 제94조에 의한 취업규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 사전에 지부의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.

❑ 취업규칙 해당 여부의 판단

○ 근로조건

- 제규정의 명칭과는 무관
- 임금·근로시간·복리후생과 해고 등 근로자의 대우에 대한 내용
(예: 인사규정, 보수규정 등)

○ 복무규율

- 근로자가 근로를 제공하는 과정에서 지켜야 할 복무질서에 대한 내용
- 복무질서 위반 시 가해지는 제재를 다루는 제규정
(예: 인사규정, 감사규정 등)

❑ 취업규칙에 해당하는 제규정의 제·개정

가. 불이익한 변경 : 노동조합의 동의(합의)사항

- 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 기득권·기득이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 부과하는 경우 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우는 그 노동조합의 동의(합의)를 받아야 함
 - 노동조합을 통하지 않은 개별 근로자의 동의로 갈음할 수 없음
- 불이익한 변경의 예
 - 휴가사유의 축소 및 휴가일수의 감소
 - 징계사유의 확대 및 징계시효의 연장 등
 - 법개정사항의 반영이라 해도 종전 취업규칙과 비교하여 불이익 여부 판단
- 동의(합의)가 생략된 제·개정의 효과
 - 기존 직원에게는 효력이 없는 것이 원칙
 - 사회통념상 합리성(불이익의 필요성, 개정 내용의 상당성, 대상代償 조치 등)이 인정되는 경우 예외적으로 유효(판례)
 - 벌칙 적용(500만원 이하의 벌금)

나. 이미 구체적으로 발생한 권리의 불이익한 변경 : 근로자 개별적 동의 사항

○ 구체적으로 발생한 권리의 예

- 지급청구권이 발생한 임금이나 퇴직금 등
- 노동조합이 해당 근로자로부터 개별적 수권을 받지 않은 한 개별 근로자의 동의 필요

다. 불이익한 변경이 아닌 경우 : 노동조합의 의견 청취(협의)

○ 협의의 의미

- 노동조합의 의견을 듣는 것으로 그 의견에 구속되지는 않음

○ 협의를 거치지 않은 제·개정 효과

- 제·개정된 제규정의 효력에는 영향 없음
- 벌칙 적용(500만원 이하의 벌금)

□ 그 밖의 사항

○ 노동조합에 대한 통보

- 단체협약 제20조
- 제규정의 제정·개정 및 폐지 시 7일 이내 문서로 통보

※ 참고 : 노동법의 법원(法源)

노동법은 다른 법령과 달리 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 규율한 단체협약과 「근로기준법」에서 정한 근로계약 및 취업규칙을 법원(法源)으로 인정함. 또한 법원(法源) 간 충돌에 대해서는 다른 법률과 마찬가지로 “상위법(헌법-법령-단체협약-취업규칙-근로계약 순) 우선의 원칙” 등이 동일하게 적용되나 법과 근로계약, 취업규칙과 근로계약, 법과 단체협약에 사이에서는 노동법 특유의 “**유리한 조건 우선의 원칙**”이 적용되어 근로자에게 유리한 규범이 상위법보다 우선하여 적용됨 (다만, 취업규칙·근로계약과 단체협약의 관계에서 유리조건 우선의 원칙이 적용되는지는 학설 간 다툼이 있음)

□ 의의

- 내부규정에 내재하는 부패유발요인을 입안단계에서 제거·정비함으로써 정책수립·집행과정의 투명성을 확보하는 제도
- 2008년 8월 공단 도입, 2009년 11월 규정화
- 외부평가지표(책임경영-반부패경쟁력평가)

□ 관련근거

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제28조, 시행령 제30조제9항
- 「제규정관리규정」 제10조

□ 평가기준

- 준수의 용이성

평가항목	주요 검토 내용
준수부담의 적정성	법령상의 의무 등을 준수하기 위하여 국민, 기업, 단체 등이 부담하는 비용·희생이 일반적인 사회통념에 비추어 적절한 수준인지 여부
제재규정의 적정성	법령 등을 위반한 행위에 대한 제재내용 및 제재정도가 유사 사례에 대한 다른 법령의 제재내용 및 제재정도와 비교하여 적절한 수준인지 여부
특혜발생가능성	법령 등의 적용으로 특정한 계층이나 기업, 단체 또는 개인에게 특혜 또는 수익이 발생할 가능성이 있는지 여부

○ 재량의 적정성

평가항목	주요 검토 내용
재량규정의 명확성	재량권자, 재량범위, 재량행사절차 등 재량과 관련된 사항이 법령에 분명하고 확정적으로 규정되어 있는지 여부
재량규정의 적정성	주어진 재량의 범위가 사회적 통념이나 국내외 관례 등에 비추어 적절한 수준인지 여부
재량규정의 구체성·객관성	재량과 관련한 업무처리기준 또는 재량행사의 요건 등이 추가 설명이 없어도 현실 상황에 적용할 수 있을 정도로 구체적이고 제3자 등이 같은 의미로 해석할 수 있을 정도로 객관적으로 규정되어 있는지 여부

○ 행정절차의 투명성

평가항목	주요 검토 내용
접근성 공개성	재량을 행사하거나 업무를 처리하는 과정에서 국민, 기업, 단체 등의 참여기회를 보장하고 관련 정보를 공개하는 특별한 제도가 있는지 여부
예측 가능성	민원인의 입장에서 당해 업무와 관련하여 준비할 구비서류나 조치하여야 할 사항이 무엇인지와 행정 처리과정, 처리기간 및 결과 등을 쉽게 확인하고 예측할 수 있는지 여부
부패 통제장치	준수부담을 회피하거나 특혜를 추구하는 과정에서 발생하는 부패를 통제하거나 업무처리과정에서의 대면접촉 기회를 이용한 부패가능성 등을 통제하는 특별한 제도가 마련되어 있는지 여부

□ 평가절차

○ 평가요청

- 입안예고(사규 제·개정예고) 종료 후 심의의뢰 시
- 부패영향평가서를 작성하여 첨부

○ 평가실시

- 기획법무부 소관
- 규정심의 시 평가 병행
- 제정의 경우 내용 전반, 개정의 경우 개정부분 위주 검토

○ 결과조치

- 개선할 사항이 있을 경우 평가담당부서(기획법무부)가 입안 부서에 개선 권고
- 규정심의내역에 부패영향평가 결과 기재하여 심의결과 통보

□ 관련근거

- 「제규정관리규정」 제11조

□ 세부내용

- 의의
 - 제규정의 제·개정 시 공단 내부에 그 내용을 문서로 알리고 직원들의 의견을 수렴하는 절차
 - 모든 경우의 제·개정 시 입안예고를 실시함이 원칙
 - 예고 후 부득이한 사유로 제·개정안의 내용을 변경해야 할 경우 입안예고를 새로이 실시함이 원칙
- 입안예고 기간
 - 7일 이상
- 입안예고의 생략
 - 자구 수정 등 개정의 내용이 경미한 경우
 - 기획법무부와 사전협의 후 사유와 근거를 포함한 문서로 생략 요청
 - 소관 부서 내부일정으로 인한 경우 생략 불가

□ 예고기간 중 사전심의 활용

- 의의
 - 전자메일·메모보고 등으로 담당자 간 업무협의
 - 통상 1주일 이상 소요되는 규정 심의기간을 단축해야 할 부득이한 사정이 있는 경우 입안예고 전 또는 입안예고 기간 중 사전심의 요청
- 유의사항
 - 입안예고 기간 중 의견이 다수 접수되어 개정안이 변경될 가능성이 높은 제규정의 경우 사전심의 지양

□ 관련근거

- 「제규정관리규정」 제11조의2

□ 세부내용

○ 의의

- 제규정의 제·개정 시 일반 국민에 그 내용을 알리고 의견을 수렴하는 절차
- 2012년 국민권익위원회 권고로 시행(외부평가지표)
- 공단 홈페이지 내 게시(연금정보-법령정보-사규 제·개정예고)

○ 대상 규정

순번	규 정 명	소관부서	적용 사유
1	정관	기획조정실	「국민연금법」에서 위임
2	국민연금기금 운용규정(시행규칙 포함)	기금운용본부	위탁사 선정 등 국민생활과 밀접
3	국민연금가입자 자격관리규정	가입지원실	가입자 지원 등 국민생활과 밀접
4	국민연금 연금보험료등 징수관리규정		
5	국민연금 보험료 지원에 관한 규정		
6	국민연금 급여관리규정	연금급여실	연금 지급 등 국민생활과 밀접
7	민원사무처리예규	고객지원실	민원처리, 이의신청 등 국민생활과 밀접
8	국민연금심사위원회 운영규정		
9	이의신청위원회 운영예규		
10	장애심사지문 및 장애등급심사위원회 운영예규	장애인지원실	장애심사 등 국민생활과 밀접

○ 예고 기간

- 14일 이상
- 홈페이지 게시일의 다음날부터 기산

○ 예고의 생략

- 변경하는 내용이 국민의 권리·의무와 관련이 없거나 상위법령 등의 단순한 집행을 위한 경우, 사전예고가 공익에 현저히 불리한 영향을 미치는 경우 등
- 기획법무부와 사전협의 후 문서로 생략 요청
- 소관 부서 내부일정으로 인한 경우 생략 불가

□ 유의사항

○ 개정기간이 장기화됨을 고려

- 14일의 기간을 반드시 감안하여 제·개정계획 수립
- 예고절차를 생략할 경우 외부평가의 불이익이 있을 수 있으므로 생략 지양

○ 부서 담당자에게 홈페이지 게시판 권한 부여 요청

- 각 부서 서무를 통해 권한 부여

□ 관련근거

- 「제규정관리규정」 제12조

□ 심의의뢰

- 의의
 - 입안예고(사규 제·개정예고) 기간 종료 후 입안부서에서 기획법무부로 제·개정안의 심의를 문서로 의뢰
- 첨부할 내용
 - 제·개정안 및 입안예고(사규 제·개정예고) 결과
 - 예고기간 중 접수된 의견이 있는 경우 그 내용과 처리내역
 - 부패영향평가서
- 유의사항
 - 정확하고 깊이 있는 심의를 위하여 5일 이상의 심의가 가능하도록 심의의뢰
 - 규정의 경우 이사회 전월 말일까지 심의의뢰 가능하도록 일정 수립

□ 규정심의와 결과통보

- 의의
 - 기획조정실(기획법무부)에서 소관부서가 입안한 제규정안을 심의하여 그 결과를 문서로 통보
 - 부패영향평가를 겸함
- 심의기간
 - 심의의뢰 접수일로부터 14일 이내 결과통보
 - 제정이나 전부개정의 경우 입안부서와의 반복적 업무협의로 인해 심의기간이 길어질 수 있음

□ 관련근거

- 「제규정관리규정」 제12조

□ 규정 형식에 따른 효력 발생

- 정관
 - 이사회 의결을 거쳐 보건복지부 장관 승인으로 효력 발생
- 규정
 - 이사회 의결로 효력 발생
 - 조직, 인사, 보수, 감사, 기금운용, 자산, 회계 및 기초노령연금지원센터 운영규정은 장관 승인 대상
- 규칙과 예규
 - 이사장 결재로 효력 발생

□ 확정된 제규정의 등록

- 규정
 - 이사회 의결(장관 승인) 후 기획법무부에서 입안부서로 규정번호 부여한 개정전문 문서 통지
- 규칙과 예규
 - 이사장 결재 후 결재문서와 제·개정안을 첨부하여 기획조정실로 규정 등록 요청
 - 기획법무부에서 입안부서로 규정번호 부여한 개정전문 문서 통지