

직무권한 등을 행사한 부당 행위(‘갑질’) ‘2020.8. 국무조정실 자료’ 참고

01

경남교육 청렴뉴스

2021. 7.

직무권한 등을 행사한 부당 행위(‘갑질’)

[개념] 사회·경제적 관계에서 우월적 자유에 있는 사람이 권한을 남용하거나, 우월적 자유에서 비롯되는 사실상의 영향력을 행사하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우

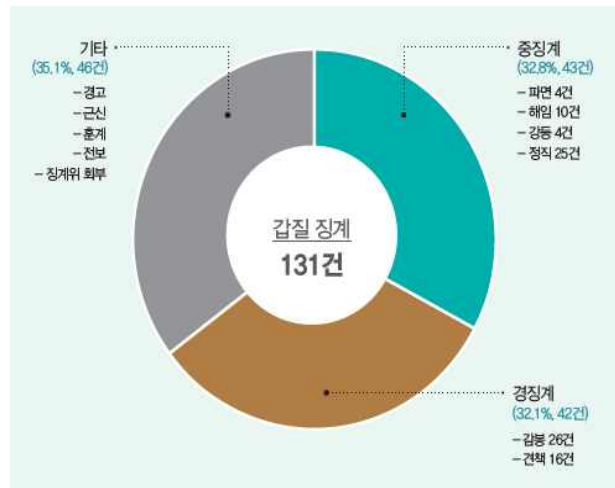
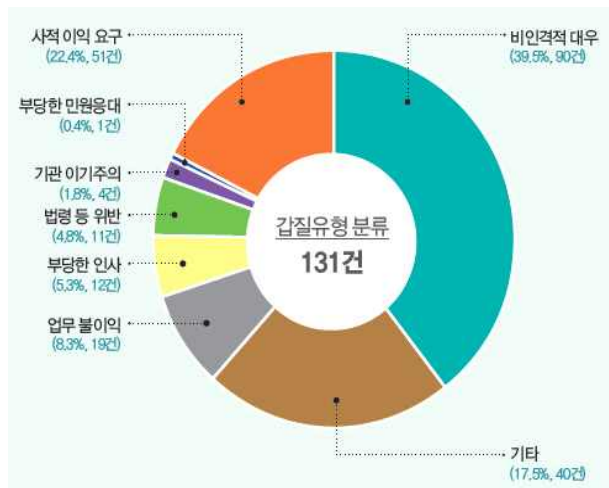
[유형] ‘법령 등 위반’, ‘사적 이익 요구’, ‘부당한 인사’, ‘비인격적 대우’, ‘기관 이기주의’, ‘업무 불이익’, ‘부당한 민원 응대’ ‘기타(의사에 반한 모임 참여 강요, 부당한 차별 행위 등)’

02

경남교육 청렴뉴스

2021. 7.

갑질 사례 분석(갑질 유형 분류 및 징계 처리 현황)



유형별 갑질 사례

[법령 등 위반]



♣ A는 A의 자녀가 대상자가 아님에도, 담당 직원을 통해 **청에서 실시하는 교육 과정에 참석할 수 있도록 하고 민간인 출입이 통제되는 보안 구역에 들어갈 수 있도록 지시함

♣ A는 물품 구입 시 선정 절차를 준수하지 않고 담당 직원에게 특정 물품을 선정하도록 지시함

[사적 이익 요구]



♣ A는 조리종사원에게 자신의 자녀를 위해 점심 식사를 차리도록 하고, A의 업무인 식자재 재고 검수, 급식일지 작성을 대신하게 함

♣ A는 기간제 교사를 상대로 자신의 관사에서 가져온 음식물 쓰레기를 버리라고 지시함. 또한 공과금 대납, 개인 물품 구매 대행, 온라인교육 대리수강 등 업무와 관련 없는 일을 지시함

[부당한 인사]



♣ A는 육아 휴직을 신청한 교사에게 차라리 학교를 그만두라고 이야기함. 또한 육아시간이나 자녀돌봄휴가 사용 시 심리적 압박감을 줌

[비인격적 대우]



♣ A는 교직원들을 상대로 '정신 상태가 썩었다', '나이 들어 보이게 웃을 입는다', '잔머리 굴리지 마라', '건방 떨지 마라' 등의 말을 하고 정시 퇴근하는 직원에게 '땡순이'라는 등의 발언을 함

유형별 갑질 사례

[기관 이기주의]



♣ A기관은 용역 업체를 대상으로 용역과 관련 없는 벽걸이형 TV 설치 장비 구매, 사무실 이전 시 칸막이 공사 비용을 요구하며 집기류 이동 등 과업 범위 외 업무를 지시함

[업무 불이익]



♣ A는 소속 교직원을 대상으로 휴가 기간 및 퇴근 시간 이후에 휴대전화로 업무 지시를 함. 또한 메일을 통해 일방적으로 회식을 통보하며 구성원들을 강제로 참석하게 함

[부당한 민원 응대]



◆ 정당한 사유 없이 민원 접수를 거부하거나 고의로 지연 처리 등을 하는 경우

[기타]



◆ 의사에 반한 모임 참여를 강요하거나 부당한 차별 행위를 하는 경우

상호 존중 조직 문화 만들기 체크리스트



업무 지시

- | | | |
|---|----------|---------|
| ☑ 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 정당한 업무지시를 거부한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 직원의 연가나 병가 등을 신청하였으나 타당한 이유 없이 거부한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 특정인의 승진이나 근무성적평정 순위를 변경하도록 지시한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭힌 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 동료에게 상호 협의 없이 반복적으로 업무 미루기를 한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 업무 시 의사결정 과정에서 고의로 배제시킨 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |

인격적 대우

- | | | |
|---|----------|---------|
| ☑ 업무 지시를 할 때 화를 내거나 모욕을 준 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 다른 직원 앞 또는 온라인 상에서 특정 직원의 잘못을 과도하게 질책한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 공식적 자리에서 부하 직원을 공식 직명이 아닌 반말로 부른 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거린 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 임신·출산·육아휴직 등 모성 보호 휴가를 못 쓰게 하거나, 비하한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |

강요

- | | | |
|---|----------|---------|
| ☑ 개인적인 일을 부하 직원에게 시킨 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 부하 직원에게 긴급하지 않은 경우임에도 야근, 주말 근무를 지시한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |
| ☑ 본인 의사와 상관없이 불필요한 회식, 야외 활동 참여를 요구한 적이 있다. | YES 개선필요 | NO 상호존중 |

상호 존중 조직 문화 만들기 체크리스트



👤 따돌림·차별

- ☑️ 관리자와 소속 직원에 대해 험담을 한 적이 있다.
- ☑️ 개인의 사생활에 대한 소문, 허위사실 등을 퍼뜨린 적이 있다.
- ☑️ 특정 직원에게 업무를 과다 또는 과소하게 부여한 적이 있다.
- ☑️ 상사나 다수의 직원이 특정 직원을 따돌린 적이 있다.
- ☑️ 정당한 건의나 의견을 무시한 적이 있다.
- ☑️ 외모, 성별, 연령, 직종에 따라 다르게 대우한 적이 있다.
- ☑️ 사적인 이유로 부하 직원에게 인사상 불이익을 준 적이 있다.

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

🏢 외부

- ☑️ 부당한 수의계약, 단일 사업 쪼개기 계약 등을 한 적이 있다.
- ☑️ 계약금액 산정을 불공정하게 한 적이 있다.
- ☑️ 정당한 사유없이 기존 계약 내용을 추가, 변경토록 요구한 적이 있다.
- ☑️ 대금지급을 정당한 사유없이 지연하여 지급한 사실이 있다.
- ☑️ 발주기관이 책임 질 민원을 시공사에게 전가한 적이 있다.

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

📅 기타

- ☑️ 정당한 보고 없이 출·퇴근 시간을 지키지 않은 경우가 있다.
- ☑️ 업무 기피를 목적으로 연가나 휴가를 쓴 적이 있다.
- ☑️ 일하거나 휴식하는 모습을 감시한 적이 있다.
- ☑️ 사고의 위험이 있는 작업 시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않은 적이 있다.

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중

YES 개선필요 NO 상호존중