

공공기관 채용 관련 주요 유의사항

(채용부서, 감사부서 참고용)



2022.3

공공기관 채용비리 근절 추진단



- ▶ 본 책자는 그간 공공기관 채용비리 근절 추진단(이하 추진단)이 주관한 ‘공공기관 채용실태 전수조사’ 과정 중 일선 기관의 채용담당부서의 규정 미숙지, 감사부서의 공공기관 채용분야 관련정보 제약에 의한 자체감사 불편사항을 고려하여

기존 공공기관 유형별 관리감독 부처인 기획재정부(「공공기관운영법」상의 공공기관-이하 중앙공공기관), 행정안전부(지방공공기관), 국민권익위원회(중앙·지방공공기관 중 기타공직유관단체)의 공정 채용지침을 재정리하여 쉽게 이해하고 빈발하는 실수를 방지하기 위해 작성하였습니다.

- ▶ 동 책자에 기술한 관련지침 등은 ‘21.12월 기준 적용중인 지침을 반영하였으며, 이후 각 지침이 개정될 경우 개정된 내역을 기초로 채용절차에 적용하셔야 함을 안내드립니다.
- ▶ 기술한 지침 중 유권해석이 필요한 경우 소관 지침 주관부처(기재부, 행안부, 국민권익위)에 각각 문의하시기 바랍니다.

공공기관 채용실태 조사관련
주요 유의사항

(채용부서, 감사부서 참고용)

I. 채용 절차별 주요 유의사항	1
1. 채용계획 수립 단계	1
2. 채용공고 및 원서 접수 단계	11
3. 서류 전형 단계	17
4. 면접 전형 단계	22
5. 합격자 결정	25
6. 예비합격자 채용	26
7. 채용서류 보관·관리	28
II. 공정채용 위반시 조치 사항	30
1. 채용비위 관련자 처분	30
2. 채용비위 피해자 구제	31

I. 채용 절차 별 주요 유의사항

01 | 채용계획 수립 단계

1 응시자격 자의적 설정 여부

| 조사 주안점 | 공공기관 자체규정(사규)상 명시된 응시자격과 상이한 기준 적용 시 적발

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업 · 준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제16조(채용 공정성 관리) ⑨공기업 · 준정부기관은 채용계획 수립, 공고, 서류 · 면접전형과 필기시험 실시, 합격자 결정 등 직원채용의 절차와 방법 등에 관한 별도의 규정을 마련하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다.	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 경영지침 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다. ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

지방공공기관

【 규 정 】

지방공기업	지방 · 출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 14페이지 다. 채용요건·시험방법 지방공사·공단·단의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없음	- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 11페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다. ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」에 권고

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 공사는 하반기 신입사원 채용 시 특정인 2명을 채용하기 위하여 자격요건을 규정과 다르게 설정, 특정인 2명 중 1명이 최종합격 **수사의뢰**
- △△공단은 직원 채용 시, 인사위원회 심의 · 의결의 거쳐 채용계획이 확정되었음에도, 채용공고 시 특정분야 자격요건을 임의로 변경하여 공고 **징계요구**

2 법적 근거없이 '특별 채용' 추진 여부

- 조사 주안점**
- i) 공개경쟁 또는 제한경쟁방식 외 **특별채용**(원칙적 금지) 실시한 경우 적발
 - ii) 공공기관별 자체 규정(인사규정 등)과 달리 **채용방법** 자의적 진행한 경우 적발

〈 공공기관 채용방법 〉 → 일선 기관에서 개념 **혼선 빈발**, 아래 구분에 따라 진행했는지 확인 필요

공개경쟁	제한경쟁
학력 · 경력에 관계없이 모든 국민들에게 응시 기회를 부여	공개경쟁방식으로 충원하기 곤란한 특수분야의 전문인력을 확보하기 위해 일정 자격요건 (학위, 자격증, 경력 등)을 갖춘자를 대상으로 응시 기회 부여

*출처 : 인사처 「공무원 채용제도 안내」

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업 · 준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) ③ 공기업·준정부기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. ④ 공기업·준정부기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험 방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무 특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다. 제16조(채용 공정성 관리) ⑨ 공기업 · 준정부기관은 채용계획 수립, 공고, 서류 · 면접전형과 필기시험 실시, 합격자 결정 등 직원채용의 절차와 방법 등에 관한 별도의 규정을 마련하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다.	- 작측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 경영지침 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁 시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. ④ 기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무 특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다. ⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다 ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책('19.5.31.)」 권익위 권고

지방공공기관

【 규 정 】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 14페이지 〈신규채용〉 가. 공개경쟁시험 - 지방공사·공단의 장은 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁 시험으로 채용하는 것을 원칙으로 함 * 지방공사·공단 임직원의 가족·친척 등을 대상으로 한 우대채용 금지 - 지방공사·공단의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체 조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 됨 나. 경력경쟁시험 - 지방공사·공단의 장은 공개경쟁시험에 의하여 총원이 곤란한 직위·직무분야에 대하여는 우수 전문 인력 및 유경험자를 경력경쟁시험으로 채용할 수 있음 - 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 함 - 경력경쟁의 경우에도 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 지방공사·공단 내외부 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용 하여야 함 다. 채용요건·시험방법 - 지방공사·공단의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없음	- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 11페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁 시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. ④ 기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무 특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다. ⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 다리 정하도록 할 수 없다. ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- △△공사는 기관장이 직무권한을 남용하여, 부하직원에게 채용을 요구, 그 결과 특정인을 채용하여 특혜 제공 **징계요구**
- 공단은 부서를 신설하면서 기관 1년 이내 퇴직예정자를 부서장으로 채용하기 위해 정관 및 취업규칙을 개정한 다음 퇴직한 특정 부서 출신인을 기관장 추천을 받아 공고 없이 특별채용 **징계요구**

3 인사위원회의 심의절차 거친후 채용계획 확정 여부 확인

| 조사 주안점 | 공공기관 유형별 채용관련 인사위 심의를 규정한 관련 법률·지침·규정·가이드라인·사규 위배시 적발

중앙공공기관

「공공기관 공정채용 가이드북」(2021.3, 기재부/인사처/고용부) 3페이지
 채용계획 수립시 기관 전체의 예상 결원 등을 검토하고, 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 채용인원과 채용일정 등을 확정함

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ① 공기업·준정부기관은 소속 직원의 채용과 승진·징계 등 인사운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결 기구(이하 “인사위원회등”이라 한다)를 설치·운영하여야 한다. 제15조(직원채용 원칙 등) ② 공기업·준정부기관이 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다.	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관 공정채용 가이드북」(p.3) 채용계획 수립 시 기관 전체의 예상 결원 등을 검토하고, 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 채용인원과 채용일정 등을 확정함 수립된 채용계획은 변경하지 않는 것을 원칙으로 하되, 불가피하게 변경하는 경우에는 인사위원회 등 내부 절차에 따라 변경해야 함	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ① 기관은 직원 채용계획의 심의·의결을 위해 인사위원회를 구성·운영할 수 있다. 제5조(채용계획 수립 등) ② 채용계획은 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 확정한다. ※ 기타공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임

지방공공기관

【 관련 규정 】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 16페이지 • 채용시험의 공고 가. 공고시기 – 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점 기준을 변경할 경우에는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 함	– 좌측과 동일 내용 – 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 12페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ① 기관은 직원 채용계획의 심의·의결을 위해 인사위원회를 구성·운영할 수 있다. 제5조(채용계획 수립 등) ② 채용계획은 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 확정한다. ※ 기타공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- ○○공사 기관장은 특정인을 채용하기 위하여 인사위원회에서 결정한 전공심의결과를 반려, 특정인의 전공을 반영토록하고, 내부 면접위원들에게 특정인을 채용하도록 부당 지시 **수사의뢰**
- △△공단은 자체 인사규정 상 채용자격기준에 없는 채용기준을 추가하여 공고하면서도, 감독기관 협의 및 인사위원회 심의를 거치지 않는 등 임의적 채용 절차 운영 **징계요구**
- □□공사는 채용계획을 인사위원회 의결 없이 내부결재만으로 수립하여 신규직원을 특별채용 **징계요구**

4 인사위원회 구성시 내·외부위원 구성, 부적절한 위원 위촉 여부 확인

| 조사 주안점 | 관련 규정 등에 따라 외부위원 위촉 수 위반 및 공정성 저해 인사 위촉 시 적발

중앙공공기관

「공공기관 공정채용 가이드북」(2021.3, 기재부/인사처/고용부) 13페이지
인사위원회 개최 시, 외부위원을 1명 이상 포함하여 구성해야 함

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ① 공기업·준정부기관은 소속직원의 채용과 승진·징계 등 인사운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결 기구(이하 “인사위원회등”이라 한다)를 설치·운영하여야 한다. ② 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함하도록 하여야 한다. ③ 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성·운영함에 있어 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자를 제외하여야 한다. ☞ 외부위원 1명 이상 위촉해야 함	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관 공정채용 가이드북」(p.3, 13) ▶ 채용계획 수립 시 기관 전체의 예상 결원 등을 검토하고, 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 채용인원과 채용일정 등을 확정함 ▶ 5. 채용과 관련한 인사위원회 개최 시, 내부인원으로만 구성해도 되는지? • 인사위원회 개최 시, 외부위원을 1명 이상 포함하여 구성해야 함	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ② 제1항에 의한 인사위원회를 운영함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함할 수 있다. ③ 기관은 인사위원회를 구성·운영함에 있어 이해관계자나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 제외하여야 한다. ④ 인사위원회 위원은 제3항에 따른 사유가 있을 때에는 인사위원장의 승인을 받아 심사에서 제외될 수 있다. ※ 기타공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임

지방공공기관

【 관련 규정 】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
※ 관련규정 없음 ☞ 인사위원회 구성시 외부위원 위촉하지 않아도 무방	※ 관련규정 없음 ☞ 인사위원회 구성 시 외부위원 위촉하지 않아도 무방	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ② 제1항에 의한 인사위원회를 운영함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함할 수 있다. ③ 기관은 인사위원회를 구성·운영함에 있어 이해관계자나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 제외하여야 한다. ④ 인사위원회 위원은 제3항에 따른 사유가 있을 때에는 인사위원장의 승인을 받아 심사에서 제외될 수 있다. ※ 기타공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임

최근 채용실례 조사시 적발 사례

- 공사는 내부직원만으로 구성된 인사위원회를 운영하면서 내부직원의 자녀에게 상대적으로 높은 면접점수를 부여하여 최종적으로 친분이 있는 직원 딸이 채용
수사의뢰

5 채용계획에 대한 사전 감독부처와의 사전협의 진행

| 조사 주안점 | 관련 규정 등에 따라 위반사항이 있는 경우 적발

중앙공공기관

- 기재부 지침을 적용받는 중앙공공기관 중 ‘공기업·준정부기관, 기타공공기관’은 ‘제한경쟁채용’ 방법으로 채용시 반드시 주무기관과 사전협의
- 국민권익위의 제도개선 권고받은 중앙공공기관 중 ‘기타공직유관단체’는 ‘제한경쟁채용’의 경우 주무기관과 사전 협의

【 관련 규정 】

공기업 · 준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제16조(채용 공정성 관리) ⑩ 공기업 · 준정부기관은 제15조제4항에 따른 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우(단기채용이나 제9조제3호에 따른 사회형평적 인력 활용을 위한 채용은 제외) 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 주무기관의 장과 미리 협의하여야 하며, 같은 회계연도 내에 동일한 절차와 기준으로 동일한 직급 · 직종(분야)에 대해 채용하는 경우에는 일괄하여 협의할 수 있다. 다만 불가피한 사유로 협의사항과 달리 채용하게 되는 경우에는 변경사항과 그 사유를 즉시 주무기관의 장에게 보고하여야 한다.	- 작측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 경영지침 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제6조(채용계획 사전협의) ① 직원을 채용할 때 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 감독부처와 사전에 협의하여야 한다. 이 경우, 사전협의의 대상 등 구체적인 사항에 관하여는 중앙부처 소관 기관은 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」, 지방자치단체 소관 기관은 「지방공기업 인사운영기준」이나 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 결정한다. ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

지방공공기관

채용방식(‘공개경쟁’ 또는 ‘제한경쟁’)을 불문하고 모든 채용계획은 주무기관과 사전협의

【규 정】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 13페이지 가. 채용계획 사전 협의 - 기관장은 공고예정일 15일 전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 함. 다만, 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자)의 채용 등 자치단체의 사전 동의가 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하며, * 필요시 자치단체와 협의하여 사전통보기한 조정 가능 - 자치단체장은 통보된 채용계획의 적정성 등에 대하여 기관장과 협의를 완료한 후, 그 결과를 채용공고일 5일 전까지 기관장에게 통보해야 함(통보는 모두 문서로 한다) - 인력수요의 변화 등으로 채용계획이 변경된 경우에는 자치단체장과 사전 협의하여야 함 - 자치단체장은 채용계획에 대하여 통합채용 등 의견을 제시할 수 있으며, 기관장은 자치단체장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영하여야 함 나. 사전 통보내용 - 채용계획에는 다음 내용을 포함하여야 함 - 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험위원 위촉 계획	- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 11페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제6조(채용계획 사전협의) ① 직원을 채용할 때 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 감독부처와 사전에 협의하여야 한다. 이 경우, 사전협의의 대상 등 구체적인 사항에 관하여는 중앙부처 소관 기관은 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」, 지방자치단체 소관 기관은 「지방공기업 인사운영기준」이나 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 결정한다. ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 공사는 개방형 직위 본부장 채용 시 감독기관과 사전협의를 이행하지 않고, 서류심사 시에는 외부위원 1/2이상 구성 규정을 위반함 **징계요구**
- △△공단은 상당수 채용에서 외부위원 위촉비율 미충족, 제한경쟁채용에 대한 감독부처 사전협의 미이행 등 공정 채용 관련 지침 미준수 **징계요구**

6 인사위원회 회의록 작성·관리

| 조사 주안점 | 채용에 대한 공정성·정당성을 담보하는 인사위원회의 협의사항에 대한 기록유지 여부 확인

* 인사위 심의내용이 잘못 이루어져 결과적으로 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 그 책임소재와 정확한 내용을 파악해야 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있으므로, 회의록 작성시 **논의내용+위원별 발언내용+논의결과**를 함께 기록하여야 함.(공공기관 채용비리 근절 추진단 의견)

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ⑥공기업·준정부기관의 인사위원장은 인사위원회등의 개최시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다. 제16조(채용 공정성 관리) ⑧공기업·준정부기관은 기록물 보존에 관한 내부 규정을 통해, 채용관련 문서를 영구적으로 보존하도록 보존기간을 정하여야 한다.	「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영)	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ⑤ 기관은 인사위원회 개최시 회의록을 작성하고 보존하여야 한다 ※ 기타공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임

지방공공기관

인사위원회 회의록관리 관련 별도 규정 없음

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 공사 등은 채용인사위원회를 개최하였음에도 별도의 회의록을 관리하지 않아(인사위 심의 내용 파악 불가), 잘못 이루어진 채용계획수립에 대한 책임소재가 불분명하므로, 인사위 간사 및 채용계획 입안자인 채용부서 담당자에게 업무책임을 물을 **징계요구**

02 | 채용공고 및 원서 접수 단계

1 최종 채용계획과 공고상‘응시자격’동일 여부

| 조사 주안점 | 채용공고 게시 과정 중 고의 또는 착오로 응시자격을 변경 후 게시하는 경우 적발

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- ○○공사는 직원 공개 채용 시 공고문 상 채용 자격요건을 인사위원회 심의 결과와 상이하게 임의 변경 **수사의뢰**
- □□공단은 직원 채용 시, 인사위원회 심의·의결의 거쳐 채용계획이 확정되었음에도, 채용공고 시 특정분야 자격요건을 임의로 변경하여 공고 **징계요구**
- △△공사는 채용계획과 달리 채용 공고 시 응시자격을 알 수 없게 한 후 채용절차를 진행하여 임용 전 기본연봉 등급 선정과정에서 당시 근무 관계에 있는 직원을 선임연구원 자격이 된다는 이유로 직급 상향 채용 **징계요구**

2 공고 후 채용내용 변경 시 내부 심의 절차 준수 여부

| 조사 주안점 | 채용공고 후 채용내용 변경 시 인사위원회 심의 등 내부 심의절차 준수 여부

* 부적절 사례 : 채용 공고 후 선발예정인원 등이 변동되었다는 이유로 별도의 심의·재공고 절차 없이 임의적으로 최종선발인원 변경, 특정인을 채용하기 위하여 특정인에게 유리한 채용내용 변경 등

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업 · 준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업 · 준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) ② 공기업 · 준정부기관이 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다.	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관 공정채용 가이드북」(p.21) ▶ 채용계획과 채용공고의 내용은 일치해야 하며 공고 후 내용 변경은 불가능하나, 부득이한 경우 인사위원회 및 일상감사 등 내부 통제 절차에 의거하여 변경 후 재공고해야 함	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ② 기관은 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 다시 공고하여야 한다. ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화」(18.6.25.) 권익위 권고 상에 주요 위반 사례로 언급

지방공공기관

【 관련 규정 】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 16페이지 채용시험의 공고 가. 공고시기 - 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일전까지 그 변경내용을 공고하여야 함 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점 기준을 변경할 경우에는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 함	- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 12페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ② 기관은 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 다시 공고하여야 한다. ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 권익위 권고 상에 주요 위반 사례로 언급

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 정규직 공채에서 필기시험이 끝나고 난 뒤 과락 및 합격 최저점 기준을 삭제하는 등 합격자 결정기준을 변경 **수사의뢰**
- 채용절차 진행 중 추가결원을 이유로 채용계획 변경 및 변경공고 없이 1명 추가 채용 **징계요구**
- 인사위원회 심의 없이 서류전형 심사기준을 변경하여 1차 서류심사 시 탈락하여야 할 응시자를 합격시켜 면접을 거쳐 최종합격 **징계요구**
- 무기계약직 채용 서류전형 시 채용공고 상 없었던 지원자격 예외 사유를 변경절차 없이 부당하게 추가·변경하여 특정인이 최종 합격 **징계요구**
- 정규직 전임연구원 채용 시, 채용계획에 따라서서류전형 합격자를 5배수만 합격해야함에도 인사위원회 심의·의결, 변경공고 등 없이 내부논의만 거쳐 심사평균점수 70점 이상인자로 부당하게 변경하여 합격자를 결정함 **징계요구**

3 공고기간 준수 여부

| 조사 주안점 | 관련 규정 등에 따라 공고기간을 지키지 않고 촉박하게 공고 진행 시 적발

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) ① 공기업·준정부기관은 직원의 채용 절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다. ④ 공기업·준정부기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문 직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁 시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다. 「공공기관 공정채용 가이드북」(p.21) ▶ 공고문의 공고기간을 14일 이상으로 설정해 응시자들이 준비할 수 있도록 해야 함 • 응시인원 부족 등 사유로 재공고를 하는 경우 10일 이상 공고 제16조(채용 공정성 관리) ⑫ 공기업·준정부기관은 국민의 생명·안전과 관련하여 다음 각 호에 해당하는 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용할 필요가 있다고 판단하는 경우에는 주무기관의 장과 협의하여 필요한 범위 내에서 공고기간, 외부 평가위원 구성 등 관련 절차를 간소화할 수 있다. <신설 2020.3.31.> 1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각단계 발령 2. 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난사태 선포 3. 기타 이에 준하는 상황	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영) 「공공기관 공정채용 가이드북」(p.21) • 구체적인 채용 절차와 방법 등을 포함한 채용공고를 알리오 및 기관 홈페이지에 공개해야 함 ▶ 공고문의 공고기간을 14일 이상으로 설정해 응시자들이 준비할 수 있도록 해야 함 • 응시인원 부족 등 사유로 재공고를 하는 경우 10일* 이상 공고	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제7조(채용공고) ② 공고기간은 공고일, 토요일 및 공휴일을 포함하여 00일 이상 하여야 한다. ※ 기타공직유관단체가 준수하여야하는 공고일이 규정되어 있지는 않으나 10일 이상 권장

지방공공기관

【 규 정 】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 16페이지 채용시험의 공고 가. 공고시기 • 공개경쟁시험을 실시하려면 원서접수마감일 20일 전(선발예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일 전) 까지, 경력경쟁시험을 실시하려면 10일 전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 함 - 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일전까지 그 변경내용을 공고하여야 함 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점 기준을 변경할 경우에는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 함 • 공고기간에 초일은 불산입하며, 공휴일은 포함하되, 접수기간은 가급적 5일이상(토·일요일 등 공휴일 제외)으로 함 나. 공고매체 • 공개경쟁·경력경쟁시험의 채용공고는 지방공사·공단 및 그 지방 자치단체의 인터넷 홈페이지, 행정안전부 경영정보포털 사이트에 공고하여야 함 - 그 밖에 필요할 경우 신문, 방송, 인터넷 또는 게시판 등 효과적인 방법을 통하여 공고할 수 있음	- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 12페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제7조(채용공고) ② 공고기간은 공고일, 토요일 및 공휴일을 포함 하여 00일 이상 하여야 한다. ※ 기타공직유관단체가 준수하여야하는 공고일이 규정되어 있지는 않으나 10일 이상 권장

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- ○○ 공단은 주말 안내원 근로자 채용공고를 인터넷 구인구직 사이트로 공고 및 접수 기간을 1일로 설정하고 채용 절차 진행 **징계요구**

4 응시원서 접수시 블라인드 채용 위반 여부

| 조사 주안점 | 관련 규정 등에 블라인드 채용 위반 시 적발

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) ③ 공기업·준정부기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관 공정채용 가이드북」(p.7) ▶ 합리적 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체적 조건, 사회적 신분, 출신 지역, 혼인, 학력, 출신학교, 임신, 병력 등의 사유로 채용상의 차별이 없도록 계획을 수립해야 함	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁 시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 권익위 권고

지방공기업

「지방공기업 인사·조직 운영기준」 15페이지

라. 차별금지

직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이유로 차별하여서는 아니 됨

<별표 6> 블라인드 채용 입사지원서 예시

1. 인적사항

지원구분

신입 (), 경력 ()

지원직무

접수번호

성명

(한글)

원주소

연락처

(본인휴대폰)

전자우편

직통전화

(비상연락처)

가정항목

☐ 장애인대상

☐ 보훈대상

소속지

* 지역인재 중 시·도 확인

추가항목

☐ 지역인재(예·지방대학)

☐ 기능인재(예·고졸인재)

☐ 청년

☐ 여성과학기술인

2. 교육사항

* 지원직무 관련 교육 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.

교육구분

교육명 및 교육과정

교육시간

☐ 학교교육

☐ 직업훈련

☐ 기타

직무관련 주요내용

3. 자격사항

* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인간접직을 기입해 주십시오.

자격종류

발급기관

취득일자

자격종류

발급기관

취득일자

4. 경험 혹은 경력사항

* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.

구분

소속조직

역할

활동기간

활동내용

☐ 경험

☐ 경력

* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등이 주요 직무경험을 사술하여 주십시오.

직무관련 주요내용

위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다

지원날짜 :

지원자 :

(인)

* 「고용정책기본법」제7조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률」제4조의4 규정 참고

지방·출자출연기관

- 좌측과 동일 내용 -

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 12페이지

기타공직유관단체

「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」

제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁 시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공정한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다.

※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 권익위 권고

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 공사는 하반기 직원 채용을 블라인드로 채용으로 추진하면서 평가위원의 편견이 개입된 내용을 입사지원서 등에 기재한 입사지원 서류가 있었음에도 확인하지 않고 서류전형평가 진행 **징계요구**

03 | 서류 전형 단계

| 조사 주안점 | 아래사항 참고

i) 서류심사 위원 위촉시 ‘내·외부 위원수’, ‘위원위촉 결정 방법의 공정성 확보*’ 등을 준수 했는지 여부

* 부적절 사례: 기관장의 결재 없이 채용부서장이 임의적으로 심사위원 위촉, 채용부서에서 최종 위원 결정 후 기관장이 형식적 결정 등

ii) 서류 심사 시 권한 없는 자(예: 채용담당자 또는 채용부서장이 단독 진행)가 서류심사를 진행 했는지 여부

〈참고〉 공무원 채용 시에는 시험실시와 직접적 관계자를 시험위원 위촉에서 배제하고 있음

다. 시험위원의 위촉

(3) 응시자와 관계(친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등) 및 해당 시험실시와 직접적인 관계(시험실시기관의 장, 시험 주관 부서의 소속 공무원 등)가 없는 자를 시험위원으로 위촉해야 함

* 출처 : 인사처 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리지침」

iii) 서류심사시 심사위원 및 응시자에게 제척·회피·기피 제도가 적정하게 적용되었는지 여부

※일선 기관에서 개념 **혼선 빈발**, 아래 구분에 따라 진행했는지 확인 필요

구분	의의
제척 (除斥)	▶ 채용기관 입장에서 채용공정성을 위해 심사위원 위촉시 특정인을 배제 - 사전적 의미 : 배척하여 물리침 - 형사소송법상 의미 : 법관 등이 특정사건에 관해 불공평한 취급을 할 우려가 있는 경우, 직무집행에서 배제
회피 (回避)	▶ 심사위원으로 위촉된 자의 입장에서 공정성을 위해 스스로 심사에 참여하지 않는 것 - 사전적 의미 : 일하기를 꺼려 선뜻 나서지 않음 - 형사소송법상 의미 : 법관 등이 스스로 사건의 취급을 피하는 일
기피 (忌避)	▶ 응시자의 입장에서 공정한 심사를 위해 특정 심사위원을 배제해 달라고 요청 - 사전적 의미 : 꺼리거나 싫어하여 피함 - 형사소송법상 의미 : 소송관계인과 어떤 특수한 관계에 있는 법관에게 재판 받을 때 소송 당사자가 그 법관의 직무 집행을 거부

iii) 국가유공자 등 사회형평적 채용 우대(가점 등) 조치의 관련규정 준수 여부 ★★★★★ 부적정 사례 빈발 ★★★★★

구분	주요 유의 사항
국가유공자 가점 (법률상 의무사항)	▶ 가점 적용 기준(원칙: 최소 모집단위별 최종 선발예정인원이 4명 이상, 예외: 선발예정인원이 4명 미만이라도 응시자가 선발예정인원과 같거나 적을 경우)을 정확히 적용했는지 여부 ▶ 가점 적용 대상자에게 모든 채용전형(필기·실기·면접)별 가점을 정상적으로 적용했는지 여부 ▶ 선발예정인원을 초과하여 동점자 발생시, 국가유공자 우선사항을 정상적으로 적용했는지 여부 ☞ 상세내역은 하단 국가유공자법, 보훈처 훈령 참고
기타 가점 (장애인, 지역인재, 탈북자 등)	▶ 자체 규정, 채용계획에 따라 우대조치를 담은 내용이 공고상 정확히 반영되었는지 여부 ▶ 공고시 우대조치(가점 등)가 제대로 적용 되었는지 여부
「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(약칭: 국가유공자법)	「보훈대상자 취업지원 업무처리지침(국가보훈처 훈령)」 ‘21.12.31 일부개정
제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다. 1. 만점의 10퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자 가. 제29조제1항제1호에 해당하는 사람, 나. 제29조제1항제2호 및 제4호에 해당하는 사람 2. 만점의 5퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자 가. 제29조제1항제3호에 해당하는 사람, 나. 제29조제1항제5호에 해당하는 사람 ② 제1항의 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 제1항 각 호의 구분에 따라 가점하여야 하며, 둘 이상의 과목으로 실시되는 시험에서는 각 과목별로 제1항 각 호의 구분에 따라 가점하여야 한다. 다만, 취업지원 대상자의 점수가 만점의 40퍼센트 미만인 과목이 있거나 점수로 환산(換算)할 수 없는 시험인 경우에는 그러하지 아니하다. ③ 제1항과 제2항에 따라 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람(「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제35조, 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9, 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제22조 또는 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조에 따라 채용시험에서 가점을 받아 합격하는 사람을 포함한다)은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트(가점에 따른 선발 인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버린다)를 초과할 수 없다. 다만, 응시자의 수가 선발 예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 그러하지 아니하다. ④ 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 취업지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.	제41조의3(국가유공자 등 가점 및 가점합격인원 상한제의 적용) ① 취업지원 실시기관은 채용시험에 응시한 사람의 합격자 결정시에는 본인이 취득한 점수에 가점을 부여한 점수를 합산하여 결정하여야 한다. ② 가점하지 않은 점수로도 채용시험에 합격한 취업지원 대상자는 국가유공자법 제31조 제3항, 보훈보상자법 제35조 제3항, 5·18유공자법 제22조 제3항, 특수임무유공자법 제24조 제3항에 따른 가점을 받아 합격한 사람(이하 ‘가점합격자’라 한다)에서 제외한다. ③ 국가유공자법 제31조 제3항, 보훈보상자법 제35조 제3항, 5·18유공자법 제22조 제3항, 특수임무유공자법 제24조 제3항에서 규정한 ‘선발예정인원’이란 채용시험 공고상 최소 모집단위의 최종 선발예정인원을 말한다. ④ 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되고 각 시험마다 합격자를 결정할 경우, 각 시험의 가점합격자는 각 시험 합격예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다. 다만, 최종 선발예정인원이 3명 이하인 채용시험에서는 필기·실기·면접시험 등 각 시험마다 가점합격자는 발생하지 아니한다.
★★ 보완 설명 - 유의사항1 : 취업지원 가산점은 선발예정인원(최종 선발예정인원)이 4인 이상인 경우에 적용하는 것이 원칙이나, 예외적으로 선발예정인원이 3명 이하인 경우에도 아래와 같을 때 (응시자가 선발예정인원과 같거나 적은 경우) 가점을 적용하여야 함 → 제31조 3항 예) 선발예정인원이 3인인 채용에서 응시자가 4명인 경우, 취업지원 가점 적용 불가 선발예정인원이 3인인 채용에서 응시자가 3명인 경우, 취업지원 가점 적용 - 유의사항2 : 동점자 발생 시 취업지원 대상자 우선선발은 선발예정인원이 3명 이하인 경우에도 적용하여야함 → 제31조 4항	
★ 보완 설명(공공기관 채용비리 근절 추진단 주요 적발사례) ★ - 유의사항1 : 채용계획에 여러 가지 분야(최소 모집 단위)에서 직원채용 시 각 분야별 3명 이하일 경우 가산점 적용 불가 예) 보건·행정·사서·보일러 분야에서 각 1명 채용 시 전체인원은 4명이나 최소모집단위별 1명을 채용하므로 가점 적용 시 법령 위배로 적발 예) 보건(4명), 행정(1명)을 채용할 경우 보건 분야에만 가점 적용 - 유의사항2 : 선발예정인원은 시험 전형(서류·필기·실기·면접)별 합격자 배수와 무관 예) 행정 분야 1명을 채용 시 서류전형(4배수 합격)+필기전형 합격자(4배수 합격)이더라도 선발예정인원이 1명이므로 가점 적용 불가 ※ 유권해석 필요 시 국가보훈처(생활안전과, 044-202-5652)에 문의	

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제16조(채용 공정성 관리) ③ 공기업·준정부기관은 다음 각 호의 기준에 따라 서류전형과 면접 전형에 외부 관련 전문가를 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다. 1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음 3. 한 기관의 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 해당 기관에 연속하여 외부위원이 될 수 없음(한 기관의 연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다.) 4. 외부위원은 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 대해서만 외부위원이 될 수 있음 ④ 공기업·준정부기관은 다음 각 호에 해당하는 자를 서류전형 및 면접전형의 위원이 되게 할 수 없으며, 면접위원에게 제1호와 「공공기관의 혁신에 관한 지침」(이하 “혁신지침”) 제22조에 따른 기준 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다. 1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자 2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 면접과정에서 혁신지침 제22조를 위반하여 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영)	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 서류·면접전형위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다. 1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 ② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다. 1. 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 2. 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자 3. 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다) ④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다. 1. 전형위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우 2. 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우 3. 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 4. 제1호 및 제2호를 위반하여 전형위원으로 임명 또는 위촉되었거나, 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자 ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 및 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

【 규 정 】

지방공기업, 지방·출자 출연기관 공동 적용	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 19페이지 나. 시험위원의 임명 - 지방공사·공단·의 장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험 서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있으며, 이 경우 필기시험의 과목별 출제·채점위원 및 면접시험(서류전형 포함)위원은 2명 이상으로 함 - 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 - 동일한 채용시험에서는 필기시 출제·채점위원과 면접시험 및 서류전형 시험위원을 중복하여 위촉할 수 없음 - 제척·기피·회피 관련 규정을 위반하거나, 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」을 위반한 사실이 있는 사람은 다시 시험위원으로 위촉할 수 없음 다. 시험위원 외부전문가 참여 - 지방공사·공단·의 장은 채용을 위한 필기시험의 과목별 출제·채점 및 면접시험시(서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 전문위원을 2분의 1 이상 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 함 - 이 경우 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자는 외부위원으로 참여할 수 없음 - 다만, 서류전형에서 응시자격 등의 적격 여부를 판단하는 경우에는 내부위원만으로도 가능	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야하며, 서류·면접전형 위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다. - 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 ② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다. - 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 - 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자 - 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다) ④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다. - 전형위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우 - 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우 - 근무경험관계(예시: 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 4. 제1호 및 제2호를 위반하여 전형위원으로 임명 또는 위촉되었거나, 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자 ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 및 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 계약직 채용 시 서류전형 심사위원 구성없이 부서장과 업무담당자가 서류전형을 실시하고, 관련 자격증이 없는 직원의 친인척에게 응시자격 부여 후 최종 채용
수사의뢰
- 직원 공개 채용 당시 서류전형 시험위원 없이 인사담당자 자체 평가로 진행하면서 관련 경력사항이 부재한 응시자에 대하여 서류전형 합격처리 수사의뢰
- 채용 과정에서 서류전형 심사위원을 내부위원으로만 구성하였고, 서류심사 시 점수나 자격요건만을 심사하지 않고, 합격·불합격 여부를 자의적으로 판단
징계요구
- 서류심사와 면접심사에 참여한 내부 직원은 최종 합격자와 연구과제 수행과정에서 사전에 알고 있던 사이로 내부 규정에 따라 제척하여야 하나, 제척없이 면접을 진행하여 최종 합격자로 선정 징계요구
- '21년 채용실태 전수조사 결과, 보훈(국가유공자) 가산점 오적용으로 최종합격자 변동 사례 12건 적발 징계요구

04 | 면접 전형 단계

| 조사 주안점 | 아래사항 참고

i) 면접심사 위원 위촉시 ‘내·외부 위원수’, ‘위원위촉 결정 방법의 공정성 확보*’ 등을 준수 했는지 여부

*부적절 사례: 기관장의 결재 없이 채용부서장이 임의적으로 심사위원 위촉, 채용부서에서 최종위원 결정 후 기관장이 형식적 결정 등

ii) 면접심사시 심사위원 및 응시자에게 제척·회피·기피 제도가 적용되었는지 여부

iii) 국가유공자 등 사회형평적 채용 우대(가점 등) 조치의 관련규정 준수 여부 → ‘서류 전형 단계 유의사항’ 참조

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업·준정부 기관, 기타공공기관 공통 적용	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제16조(채용 공정성 관리) ③ 공기업·준정부기관은 다음 각 호의 기준에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 관련 전문가를 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다. 1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음 2. 면접전형 전체 위원 절반 이상을 외부위원으로 구성함. 다만, 계약기간 1년(육아·병역 휴직 대체 인력 채용은 2년)미만 채용의 경우에는 1인 이상을 외부위원으로 구성할 수 있으며 이 경우 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약기간을 연장하거나 정규직으로 전환할 수 없음 3. 한 기관의 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 해당 기관에 연속하여 외부위원이 될 수 없음(한 기관의 연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다.) 4. 외부위원은 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 대해서만 외부위원이 될 수 있음	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 서류 면접전형 위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다. 1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 ② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉 할 수 없다. 1. 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 2. 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자 3. 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다) ④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다. 1. 전형위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우 2. 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우 3. 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 4. 제1호 및 제2호를 위반하여 전형위원으로 임명 또는 위촉되었거나, 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자 ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 및 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

지방공공기관

【 규 정 】

지방공기업, 지방·출자 출연기관 공동 적용		기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 19페이지 나. 시험위원의 임명 - 지방공사·공단 장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있으며, 이 경우 필기시험의 과목별 출제·채점위원 및 면접시험(서류전형 포함)위원은 2명 이상으로 함 - 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 - 동일한 채용시험에서는 필기시 출제·채점위원과 면접시험 및 서류전형 시험위원을 중복하여 위촉할 수 없음 - 제척·기피·회피 관련 규정을 위반하거나, 「지방공기업블라인드 채용 가이드라인」을 위반한 사실이 있는 사람은 다시 시험위원으로 위촉할 수 없음 다. 시험위원 외부전문가 참여 - 지방공사·공단의 장은 채용을 위한 필기시험의 과목별 출제·채점 및 면접시험시(서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 전문위원을 2분의 1 이상 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 함 - 이 경우 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자는 외부위원으로 참여할 수 없음 - 다만, 서류전형에서 응시자격 등의 적격 여부만을 판단하는 경우에는 내부위원만으로도 가능	라. 시험위원의 제척·기피·회피 - 시험위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험 과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 지방공사·공단의 장은 사전에 시험위원들에게 공지하여야 함 ※ 외부 시험위원이 제척·기피·회피 조건에 해당되어 시험심사에 출석하지 못하게 되고, 해당 위원을 대체할 수 있는 시험위원을 선정하지 못하는 급박한 사정 등이 있는 경우에는 '외부전문위원의 2분의 1 이상 참여 의무' 준수여부를 판단시 해당 위원이 참여한 것으로 간주한다. - 시험위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우 - 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우 - 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 ☞ 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 15~16페이지에 동일 내용 수록	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 서류·면접전형위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다. - 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 - 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 ② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다. - 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 - 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자 - 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다) ④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다. - 전형위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우 - 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우 - 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 - 제1호 및 제2호를 위반하여 전형위원으로 임명 또는 위촉되었거나, 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자 ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 및 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19.5.31.)」 권익위 권고

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 특정 업무직 채용 시 조카가 응시한 사실을 인지하였음에도 면접위원으로 참여 **수사의뢰**
- 정규직 채용 시 원장이 서류 및 면접 전형위원으로 참여하여 자신과 함께 근무한 경력이 있는 자가 최종합격함 **수사의뢰**
- 1차 면접전형에서 지원자와 전형위원 간의 제척여부 검토를 소홀히 하여 제척대상 전형위원의 평가점수가 제외되지 않고 평가 결과에 반영되는 결과 초래 **징계요구**
- 정규직 직원 채용의 일반행정분야 1차 면접과정에서 면접위원 회피 시 점수집계 오류(0점 처리)로 1차 면접 합격자 변동 **징계요구**
- 무기계약직 공개채용 시, 연구부문 부서에서 근무한 경험이 있는 사람이 지원하였음에도 해당 지원자에 대해 이해관계가 있는 내부 직원이 기피하거나 제척되지 아니하고 1차 서류전형부터 3차 면접전형위원으로 참여·평가 실시 **징계요구**
- '21년 채용실태 전수조사 결과, 보훈(국가유공자) 가산점 오적용으로 최종합격자 변동 사례 12건 적발 **징계요구**

05 | 합격자 결정

| 조사 주안점 |

- i) 채용계획 및 채용공고에 따른 최종합격자 결정방법으로 정상적으로 결정했는지 여부
 - * 부적절 사례: 사규(계획)과 달리 최종합격자 결정, 인사위원회가 아닌 채용담당자·채용전형심사위원(회) 등이 임의적으로 최종합격자 결정 등
- ii) 최종합격자 결정전 응시자격, 가점 등 관련 증빙서류에 대한 검증이 이루어 졌는지 여부
 - ※ 채용을 위탁하는 경우에도 대행업체가 검증 및 전형 별 점수 산정 등을 적정히 했는지 관리하여야 함(업체의 과실로 합격자 변동의 최종 책임은 채용을 위탁한 기관임)

최근 채용실례 조사시 적발 사례

- 정규직 공채에서 필기시험이 끝나고 난 뒤 과락 및 합격 최저점 기준을 삭제하는 등 합격자 결정기준을 변경 **수사의뢰**
- 신규인력 채용 과정에서 특정인을 합격시킬 목적으로 면접심사 결과 및 합격자 선정 보고 과정에서 허위 사유를 작성하여 특정인을 합격자로 결정 **수사의뢰**
- 직원 채용 시 최종합격자 결정 전, 경력증명서를 제출받아 응시원서에 기재된 경력사항과 경력증명서의 일치여부를 확인한 후 최종합격자를 결정하여야 하나, 제출된 경력증명서와 응시원서에 기재된 경력사항이 일치하지 아니하거나 경력증명서가 제출되지 아니한 인원을 최종 합격처리하고 채용하였음 **징계요구**
- 채용공고에 따라 응시자에 대하여 자격증과 경력사항이 자격기준에 적합한지를 정확하고 면밀하게 확인·심사하여야 하는데도, 응시자의 경력요건에 미충족 함에도 최종 적격으로 서류전형을 심사하였으며, 그에 따라 자격기준 미충족자가 최종합격자로 결정되었음 **징계요구**
- 채용 관련 기관 사규 상 최종전형에서 동점자 발생시 이전전형 고득점자를 선발하여야 하나, 해당 규정을 위배하고 면접전형에서 심사위원이 임의적으로 면접전형 동점자에 대한 예비합격자 순위를 산정하였고, 이로 인하여 최종선발자 변동 **징계요구**
- 무기계약직 채용절차를 업체에 위탁하였으나, 위탁업체는 서류전형 평가항목 중 2점이 배정된 가산점항목을 5점으로 채점하여 점수 오류가 발생하였고, 이로 인하여 서류전형 합격 대상이 변동 **징계요구**
- 신규채용 시, 채용위탁업체가 지역 제한 자격요건을 충족하지 못한 응시자를 서류전형에서 부당하게 합격시켰음에도 채용담당자는 이를 미인지하는 등 채용관리감독을 소홀히 함 **징계요구**

06 | 예비합격자 채용

| 조사 주안점 | 채용계획(사규) 및 공고 상에 정해놓은 예비합격자 선정 방법대로 예비합격자 채용 절차를 진행했는지 여부

중앙공공기관

【 관련 규정 】

공기업 · 준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제17조(채용비위 피해자 구제) ① 채용비위가 발생한 공기업 준정부 기관은 해당 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련하여야 한다. ② 공기업·준정부기관은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여 하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다.	- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제25조(인사운영)에 따라 준용	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제23조(예비합격자) ①기관장은 최종합격자의임용포기,임용부적격 판정, 퇴직 등으로 결원이 발생한 경우를 대비하여 채용분야별 예정 인원의 100분의 00 범위 내에서 예비합격자를 둘 수 있다. 이 경우, 소수점 이하는 1명으로 본다. ② 예비합격자의 임용유효기간은 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고시 그 공고일 전까지 운영한다. ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 권익위 권고(단, 권고 당시는 채용비위 피해자 구제 목적으로만 규정하였고, 구체적인 방법은 미규정)

지방공공기관

【 규 정 】

지방공기업	지방·출자출연기관	기타공직유관단체
「지방공기업 인사·조직 운영기준」 23페이지 파. 예비합격자 제도 운영 - 지방공사·공단·공단의 장은 채용절차 종료 후 채용내정자의 임용 포기, 임용 후 중도 퇴사 등으로 결원이 발생한 경우, 최종 예비합격자 명단의 순번에 따라 추가 임용할 수 있음 - 예비합격자 제도의 시행에 관한 세부 내용은 내부 인사규정으로 정하여야 하며, 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용 공고에 명시하여야 함 - 예비합격자 명단의 유효기간은 최종 합격자 발표일로부터 일정 기간 이내*로 설정하여야 함 * 예시) 1년 이내 - 예비합격자 명단에서 추가 임용하는 경우, 최초 채용전형의 선발 분야나 최초 작성된 예비합격자 명단의 순번을 임의로 변경할 수 없음	- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 19페이지	「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제23조(예비합격자) ① 기관장은 최종합격자의 임용포기, 임용 부적격 판정, 퇴직 등으로 결원이 발생한 경우를 대비하여 채용 분야별 예정인원의 100분의 00 범위 내에서 예비합격자를 둘 수 있다. 이 경우, 소수점 이하는 1명으로 본다. ② 예비합격자의 임용유효기간은 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고시 그 공고일 전까지 운영한다. ※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(‘18.6.25.)」 권익위 권고(단, 권고 당시는 채용비위 피해자 구제 목적으로만 규정하였고, 구체적인 방법은 미규정)

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 장애인 제한경쟁채용 공고에서 최종합격자가 입사포기를 하면 예비합격자를 최종합격자로 선정한다고 안내하였음에도, 예비합격자를 의수착용 등의 장애를 이유로 최종합격자로 선정하지 않음 **징계요구**
- 신규 직원 채용 시 인사위원회의 심의에 따라 최종합격자 발표 후 6개월 이내 임용포기, 퇴사자 발생시 예비합격자를 선발하기로 하였는데, 임용 후 퇴사자에 대한 예비합격자를 합격 처리하지 않았음 **징계요구**

07 | 채용서류·보관 관리

채용서류 보관 관련 적정 관리되도록 아래사항을 채용부서에 안내

★ **문제점** : 채용서류 보존관련 **상반된 법률·지침**이 존재하여, 합격자 채용자료는 영구보존하되 불합격자 응시자료는 파기하므로 일선기관 혼선 발생, 감사 활동 및 ‘채용비위 피해자’ 발생시 구제 제약

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- □□공사는 실태조사결과 피해자 구제 필요 지적이 있었으나 탈락자관련 일체서류가 파기돼서 피해자 구제절차 진행 곤란
- △△공사는 ‘개인정보보호’라는 이유로 합격자를 포함한 응시자의 모든 관련서류 파기

〈채용서류 영구 보존〉 이유

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」

제16조(채용 공정성 관리) ⑧ 공기업·준정부기관은 기록물 보존에 관한 내부 규정을 통해, 채용관련 문서를 영구적으로 보존하도록 보존 기간을 정하여야 한다.

「지방공기업 인사·조직 운영기준」

④ 시험의 방법

차. 채용자료 보관

- 채용 관련 문서를 **영구적으로 보존**하도록 보존기간을 정하여야 함
 - 단, 응시자가 제출한 서류에 대해서는 「채용절차법」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 **최소 5년 이상 보관**하여야 함

VS

〈채용서류 파기〉 이유

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제11조(채용서류의 반환 등)

④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간(채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지)이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.

★ **해결방안** : 「채용절차의 공정화에 관한 법률」업무매뉴얼 ‘예외사항’을 준용시, 감사 및 채용비리 피해자 구제를 위해 ‘탈락자 서류를 포함한 채용관련 서류 영구보존’이 가능, 자체규정 마련 후 적용

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 업무 매뉴얼 254p

㉔ 공공기록물인 채용서류의 미파기

- 구인자가 「공공기록물법」 3조 각호에 해당하는 공공기관인 경우, 해당 채용서류는 「공공기록물법」의 적용대상이 될 수 있으므로,
 - 공공기관의 장은 채용서류를 「공공기록물법」에 따라 등록·관리 여부를 결정해야 함(등록·관리하지 않기로 정한 경우에는 동 기록물을 지체 없이 파기)
 - * 개별법에 따라 관리될 필요가 있는지, 인사·감사 등의 목적으로 활용될 여지가 있는지 등을 종합하여 판단

채용서류 보관관련 ○○기관 사례 (적용 권장)

- 제00조(채용서류의 반환 및 파기 등)** ① 인사담당 부서의 장은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 따라 채용완료일 14일 이후부터 180일 기간의 범위 내에서 채용서류 반환 청구기간을 정하고 지원자에게 그 사실을 알려야 한다.
- ② 인사담당 부서의 장은 반환 청구 기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 파기하여야 한다.
- ③ 제2항에도 불구하고, 채용된 직원과 관련된 인사자료 및 전형단계별 평정표를 영구 보관하여야 하며, 채용비리피해자 구제 등을 위해 탈락자의 연락처 및 전형단계별 평정표도 영구 보관하여야 한다.

Ⅱ. 공정채용 위반시 조치사항

01 | 채용비위 관련자 처분

■ 조사 주안점 | '19.2 '공공기관 채용비리 근절 추진단'에서 마련·배포한 「채용비위자 징계기준」의 자체규정 반영 여부 확인

* 공공기관으로 신규 지정된 기관에 대해서는 필히 사규에 반영하도록 조치

■ 채용

구 분 비위유형	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인1)	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차2) 미준수	절차 미준수	주요절차3) 미준수	중징계
	경징계	중징계	

구 분 비위유형	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인4)	경징계	중징계

* 징계시효(5년)내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음
(예 : 전책→감봉)

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

※ 위 「채용비위자 징계기준」은 타 징계처분과 달리 감경할 수 없음

■ 정규직 전환

구 분 비위유형	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용5)	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정6)의 부적정	경징계	중징계

〈각주설명〉

- 1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
- 2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차
- 3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
- 4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외
- 5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

02 | 채용비위 피해자 구제

■ **조사 주안점** | '18.5.3. 관계부처(기재부, 행안부, 국민권익위)에서 마련·배포한 「채용비위 피해자 구제 세부 가이드라인」의 자체규정 반영 여부 확인

* 공공기관으로 신규 지정된 기관에 대해서는 필히 사규에 반영하도록 조치

「채용비위 피해자 구제 세부 가이드라인」

피해자 : 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

① 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

- (피해자 특정 가능시) 해당 직접 피해자에게 피해 발생단계 바로 다음 채용단계 채용시 기회 부여

* 예: 면접결과 합격대상자로 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 탈락한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 해당 피해자 즉시 채용
- 필기 단계 피해 → 해당 피해자 면접응시 기회 부여
- 서류 단계 피해 → 해당 피해자 필기응시 기회 부여

- (피해자 특정 불가시) 피해자 그룹으로 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위 발생단계부터 제한경쟁채용 실시

* 예: 부정채용 사실 자체는 확인되었으나, 응시자 개인별 피해여부에 대한 직접적 인과관계 확인이 곤란하여 구체적인 피해자 특정이 곤란한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 피해자 그룹 면접 재 실시
- 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재 실시
- 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재 실시

* 단계별 피해자 구분이 어려운 경우 서류시험 재 실시

② 부정합격자 확정·퇴출 前이라도 우선 시행

- 필요시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

