

2023년 공직유관단체 공정채용 정기 전수조사 결과

□ 조사개요

- 대상기관 : 총 2개기관(□□□□□□□□□, ○○○○○○○○○○)
- 조사기간 : '23. 8. 28. ~ 9. 1. / 5일간
- 감 사 반 : 3명(감사팀장 외 2명)
- 조사방법 : 비대면 조사를 통한 사전자료 수집·분석
- 조사내용 : 2022년도('22.1.1. ~ 12.31.) 신규채용 및 정규직 전환 적정성 여부
 - (신규채용) 대상기간 내 정규직, 계약직, 공무직, 비정규직 등 신규채용 전체
 - (정규직전환) 최초채용 및 정규직 전환 과정 모두 조사대상에 포함

□ 감사결과

- 지적사항 총괄

건 수	시정	주의	개선	권고	통보	고발
2	-	2	-	-	-	-

- 처분(요구)목록

연번	소 관	지 적 사 항	처 분 계 획			
			행정상 조 치	재정상 조치		신분상 조 치
				조치 방법	금액(원)	
계		2건	주의 2			-
1	□□□□□□□□□	채용 관련 시험위원 위촉 부적정	주 의			
2	○○○○○○○○○○○	채용계획에 대한 사전 감독부처와의 사전협의 진행에 관한 사항	주 의			

처 분 요 구 서

주의 요구

제 목 : 채용 관련 시험위원 위촉 부적정

관계기관 □□□□□□□□□□

내 용

□□□□□□□□□□(이하 “공단”이라 한다)에서는 「지방공기업법」, 「지방공기업 인사조직운영기준」, 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」, 공단 「인사 규정」 등에 따라 직원의 임용 등 인사 업무를 하고 있다.

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」에 따르면 인사위원회는 공정성·투명성을 확보하기 위하여 내·외부 위원으로 구성된 합의제 기구이며, 채용계획 수립 시 사전 심의·의결 하도록 규정하고 있다.

「지방공기업 인사·조직 운영기준」 시험위원 임명 요건에 따르면 “지방공사·공단의 장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험 서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 다음 각 호¹⁾의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있으며, 이 경우 필기시험의 과목별 출제·채점위원 및 면접시험(서류전형 포함)위원은 2명 이상으로 한다.”고 규정하고 있다.

따라서 □□□□□□□□□□에서는 인사운영의 공정성과 투명성을 위하여 채용계획을 사전 심의하고 응시자 정보를 보고 받을 수 있는 인사위원이 서류·면

1) 1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험 출제에 고나하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
3. 임용예정 직무에 관한 실무에精通한 사람

접위원으로 재위촉·심사함으로써 공정성 저해 가능성이 발생하므로 인사위원의 채용전형(서류·면접 등) 중복 위촉을 금지하여야 한다.

그러나 □□□□□□□□에서는 [표]와 같이 2022년 직원(공무직, 환경미화원) 공개채용 시험 서류심사위원으로 채용계획 수립 인사위원회에 참여하였던 인사위원이 해당 채용의 서류나 면접전형의 외부위원으로 중복 위촉한 사실이 있다.

[표] 인사위원 및 전형(서류·면접)별 위원 명단

연도	건명	위원명	비고
2022	2022년 제○회 인사위원회 개최결과 보고	◆◆◆, ◆◆◆, ◆◆◆, ◆◆◆ ◆◆◆, ◆◆◆, ◆◆◆	
2022	2022년 직원(공무직, 환경미화원) 공개채용 시험 서류심사위원회 개최결과 보고	◆◆◆, ◆◆◆	중복

※ □□□□□□□□ 제출자료 재구성

조치할 사항 □□□□□□□□ 이사장은

[주의] 앞으로 직원 채용 시 관련 법령, 규정 및 지침을 준수하여 인사위원회에 참여하였던 인사위원이 해당 채용의 서류나 면접전형의 외부위원으로 중복 위촉을 금지하고 공정하고 투명하게 채용업무를 추진하시기 바라며, 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.

처 분 요 구 서

주의 요구

제 목 채용계획에 대한 사전 감독부처와의 사전협의 진행에 관한 사항

관 계 기 관 ○○○○○○○○○○

내 용

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 I-1 및 「재단법인 속초문화관광재단 인사규정」 제1조에 따르면 지방자치단체 출자·출연기관의 조직 및 인사운영에 관하여 합리적이고 공정한 인사관리를 하도록 규정하고 있다.

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 직원의 요건에 따르면 공개경쟁시험 및 경력경쟁시험 신규채용 시에는 “기관장은 공고예정일 15일전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 하며, 다만 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자)의 채용 등 자치단체의 사전 동의가 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하다”라고 규정하고 있어 채용의 필요성, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험위원 위촉 계획 등 채용계획의 적정성 등에 대하여 기관장과 사전에 협의를 진행했어야 했다.

[표 1] 채용계획 사전 협의 기간 부적정 내역

공 고 번 호	공 고 명	공 고 일	통 보 일	비 고
제2022-3호	○○○○○○○○○ 직원 공개채용 공고	2022. 5. 20.	2022. 5. 18.	공고(예정)일 2일전 통보
제2022-9호	○○○○○○○○○ 직원 공개채용 공고	2022. 7. 18.	2022. 7. 18.	공고(예정)일 당일 통보

※ ○○○○○○○○○○ 제출자료 재구성

그런데 ○○○○○○○○○ 이사장은 [표1]과 같이 2022년 하반기 공개 채용 시 공고(예정)일 15일 전까지 채용계획을 속초시장에게 통보하여야 했음에도 불구하고 채용계획 사전 협의 기간을 준수하지 않은 채 공고(예정)일 2일전 또는 공고(예정)일 당일에 속초시장에게 통보한 사실이 확인되었다.

조치할 사항 ○○○○○○○○○ 이사장은

[주의] 앞으로 직원 채용 시 관련 법령, 규정 및 지침을 준수하여 자치단체장과 채용계획의 적정성 등 충분한 사전 협의를 통해 합리적인 인사 운영 및 공정하고 투명한 채용업무를 추진하시기 바라며, 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.