

의 결



국민권익위원회

국 민 권 익 위 원 회

의 결

의안번호 제2021 - 345호

의 안 명 「대학교원 채용절차 공정성 강화 방안」

대상기관 교육부, 국·공립대학

의 결 일 2021. 6. 7.

주 문

‘대학교원 채용절차 공정성 강화 방안’을 별지와 같이 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조 규정에 따라 교육부장관, 국·공립대학의 장에게 권고한다.

이 유

별지와 같다.

이에 주문과 같이 의결한다.

2021년 6월 7일

위 원 장(직무대리) 이 정 희

위 원 김 기 표

위 원 김 태 응

위 원 강 재 영

위 원 박 계 옥

위 원 오 완 호

위 원 이 근 동

위 원 박 홍 규

위 원 임 혜 자

위 원 임 성 문

위 원 방 이 엽

위 원 손 난 주

위 원 강 길 연

<별 지>

대학교원 채용절차 공정성 강화 방안

2021. 6.



국민권익위원회

순서

I. 추진배경 및 경과	1
II. 제도 현황	2
III. 실태 및 문제점	7
1. 과도한 인적정보 요구로 채용 공정성 저해	7
2. 이해충돌 방지 제도적 장치 미흡	10
3. 심사위원 구성 및 심사과정의 공정성 부족	11
4. 채용서류 반환 등 구직자 권익보호 미비	14
IV. 개선방안	16
1. 불필요한 인적정보 요구 및 제공 최소화	16
2. 이해충돌 방지 제도적 장치 강화	17
3. 심사위원 구성 및 심사과정의 공정성 확보	19
4. 공정한 채용을 위한 구직자 권익보호 강화	21
V. 조치사항 및 조치기한	22
[참고 1] 관련 법령	23
[참고 2] 국·공립 대학	28

I. 추진배경 및 경과

❖ 추진 근거 : 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조, 국정과제 2. 반부패 개혁으로 청렴한국 실현

“교육, 채용, 직장, 사회, 문화 전반에서 국민의 눈높이에 맞게 ‘공정’이 새롭게 구축되어야 합니다. ‘공정’에 대한 국민들의 높은 요구를 절감했고, 정부는 반드시 이에 부응할 것입니다.” (‘20. 1. 7., 대통령 신년사)

□ 추진배경

- 채용에 있어서의 균등한 기회 제공과 공정한 절차에 대한 국민들의 요구와 인식이 확산되면서 공공·민간부문은 다각도의 노력 추진
 - 출신지·가족관계·학력·외모 등의 차별적 요인을 제거한 블라인드 채용 의무도입 및 확대, 채용절차 공정화를 위한 제도적 장치 마련
 - ※ ‘17년 공공부문 블라인드 채용 의무도입, ‘19년 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정 등 채용 공정화 문화 민간 확산, ‘20년 공정성 향상을 위한 사회정책 추진 등
- 대학의 경우 세계 석학을 특별 초빙하는 등 일반적인 채용절차를 그대로 적용하기는 어려우나, 일부 국·공립대학 교원 채용 시 절차의 공정화는 관리감독 부실 및 자율권의 한계 등으로 제대로 작동되지 않는 사례 발생
 - 민간에도 금지된 지원자 성별, 생년월일, 사진, 출신고교 등 능력과 무관한 인적정보를 요구하고 심사위원에 제공하는 등 공정성 저해
 - 심사위원 제척 기준이 마련되어 있지 않거나, 있더라도 제척사유를 학교마다 제각각으로 적용하는 등 이해충돌 방지 장치 미흡
 - 최종 탈락자 요청 시에도 채용서류를 반환하지 않아 불만민원 제기
- 이에 국·공립대학 교수 등 대학교원의 채용절차에 있어서의 투명성 제고와 공정성을 강화하기 위해 최소한의 제도적 장치를 마련

□ 추진경과

- 실태조사(‘20.12~‘21.2월) ⇨ 개선안 마련 및 의견조회(3~5월) ⇨ 전원위 상정(6월)

II. 제도 현황

□ 대학교원의 신분 및 특성

- 공무원은 크게 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분되며, 경력직공무원은 실적과 자격에 따라 임용되고 신분이 보장

- 국·공립학교 교원은 교육공무원으로, 경력직공무원 중 특수 분야의 업무를 담당하는 특정직공무원에 해당
- 자격·임용·신분보장 등에서 「교육공무원법」을 특례 적용

* 교육공무원 : 교원 및 조교, 장학관 및 장학사, 교육연구관 및 교육연구사

〈 공무원의 구분 〉

구분		공무원의 종류
경력직공무원	일반직공무원	기술·연구 또는 행정업무 담당
	특정직공무원	법관, 검사, 외무공무원, 경찰공무원, 교육공무원 , 군인, 군무원, 헌재 헌법연구관, 국가정보원 직원 등
특수경력직공무원		정무직공무원, 별정직공무원

※ 국가공무원법 제2조(공무원의 구분)

- 특히 교수 등 대학교원의 채용은 직무 성격상 요구되는 고도의 전문성과 대학 자율권 보장 등으로 인해 일반 공무원과 다소 차이
- 일반 공무원은 불특정 다수를 대상으로 공개경쟁 채용시험을 통해 채용하며, 단일 시험실시기관에서 직급별로 동일한 시험으로 선발
- 대학교원은 일정 자격요건을 갖춘 자에 대해 심사방식으로 채용하고 대학별 특성 등을 반영하여 채용할 수 있도록 소속 대학에서 실시
- 또 임용 시에는 일정한 기간을 정하여 임용하며, 기간이 만료되면 교육·연구·학생지도 실적 등을 심의하여 재임용 여부를 결정

※ 「대한민국헌법」 제31조 ④교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

※ 「국가공무원법」 제28조(신규채용) ①공무원은 공개경쟁 채용시험으로 채용한다.

※ 「교육공무원임용령」 제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등) ①법 제11조의3에 따른 대학교원의 임용은 다음 각 호의 범위에서 계약조건을 정하여 행한다.

□ 대학교원의 신규채용

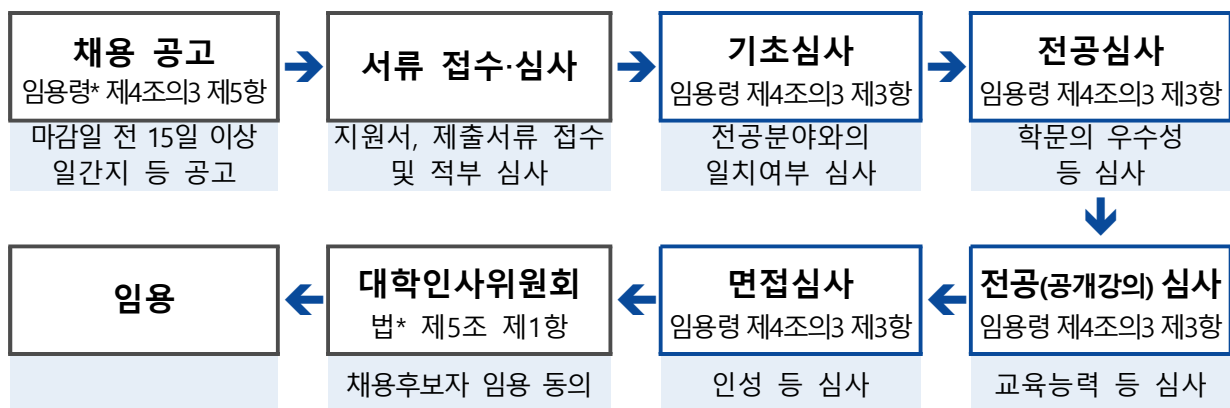
- **(법적근거)** 신규채용을 포함한 대학교원의 임용에 관한 사항은 각 대학 규정*으로 정하며, 대부분 대학이 공개채용을 원칙으로 함
 - 관련분야 학문업적이 탁월한 세계 석학 등 공개채용이 부적합한 경우 특별채용 허용
 - 「교육공무원법령」에는 특정대학 출신 편중 방지 및 객관적이고 공정한 채용심사를 위한 심사위원 위촉 등 최소한의 기준만을 규정
- * 「교육공무원 임용 규정」, 「전임교원 인사 규정」 등 각 대학별로 명칭이 다양

〈 대학교원 신규채용 관련 법령 〉

「교육공무원법」 제11조의3	「교육공무원임용령」 제4조의3
▸ 특정대학 출신 편중 방지 ▸ 신규채용 시 심사위원 임명 또는 위촉 ▸ 심사위원의 임명·위촉 방법, 심사단계, 심사방법 등은 대통령령에 위임	▸ 특정대학 출신이 채용인원의 2/3초과 불가 ▸ 기초-전공-면접심사의 3단계 심사 ▸ 심사위원은 소속교원, 관련 전문가 중에서 대학의 장이 임명 또는 위촉, 일부 심사는 1/3이상 외부위원으로 위촉 ▸ 일간지 등에 15일 이상 채용공고 원칙 ▸ 심사기준 및 심사결과 등 공개

- **(채용절차)** 공개채용은 채용공고, 서류 접수·심사, 기초·전공·면접심사를 거쳐 임용후보자를 결정, 대학인사위원회 동의를 얻어 임용
 - 각 단계별 심사위원은 해당 대학 소속 교원이나 관련 전문가를 위촉하되, 기초 및 전공심사 시에는 외부위원을 1/3이상 포함

〈 대학교원 신규채용 흐름도 〉



* 「교육공무원법」 및 「교육공무원임용령」, 일부 절차는 대학별로 다를 수 있음

□ 세부 절차

- **(채용 공고)** 지원 마감일 이전 15일 이상 채용분야·채용인원·지원 자격·심사기준 등에 관한 사항을 일간지, 관보 또는 정보통신망에 공고
- **(서류 접수·심사)** 지원자는 해당대학에서 정하는 지원서와 연구실 적물 등 구비서류를 직접 또는 우편 등의 방법으로 제출
 - 지원자의 교원자격, 연구실적물, 지원 자격 및 구비서류 등 자격 요건의 충족 여부를 적부 심사 후 적격자에 대해 기초심사 의뢰
 - 심사위원의 구성은 대학규정에 따르며, 대부분이 해당대학 소속 교원 등 내부위원으로 구성
- **(기초심사)** 지원자의 학위논문 및 연구 분야와 채용분야와의 일치 여부, 교육영역의 적합성 및 경력 등의 적부 평가
 - 대통령령에 따라 외부위원을 1/3이상 포함하여 심사위원을 구성
- **(전공심사)** 기초심사 통과자에 대해 학위논문의 독창성이나 학문적 공헌도 등 연구실적의 질적 수준과 연구능력 등을 배점 평가
 - 기초심사 위원 구성방식과 동일하며 기초·전공심사 위원 간 중복 가능여부는 대학에 따라 달리 규정
- **(공개강의 등 심사)** 전공심사의 일부로 영어 공개강의, 세미나 등의 방식으로 강의능력을 평가하며, 대학규정에 따라 심사위원 구성
- **(면접심사)** 전공심사 통과자에 대해 인성 및 교수로서의 자질 등을 평가하며, 심사위원은 총장 등 학내 보직교수 등으로 구성
- **(신규임용)** 각 단계의 심사결과를 종합하여 총장이 최종 임용예정자를 결정하고 대학인사위원회의 동의를 얻어 교원으로 임용

□ 공정채용을 위한 제도 운영현황

- **(심사위원 제척)** 각 단계 심사위원 중 지원자의 학위논문 지도교수, 공동연구자, 친인척관계 등 심사의 공정성을 저해할 수 있는 경우 해당 심사위원을 배제

※ 각 대학별 교육공무원 임용 규정에 따름

- **(채용조정위원회 등 운영)** 심사위원회 구성의 타당성, 심사결과의 타당성, 임용직급의 타당성 등 교원 채용 전반의 공정성을 심의
 - 공정하지 못하다고 판단되는 경우에는 총장에게 그 결과를 제출하여 해당 심사위원회의 재심사 요구

※ 각 대학별 교육공무원 임용 규정에 따름

- **(심사결과 공개)** 신규채용에 지원한 자가 심사기준 및 심사결과 등의 공개를 요구하는 경우 신규채용 확정 이후 심사결과 공개

※ 「교육공무원임용령」 제4조의3(대학교원의 신규채용) ⑥대학교원의 신규채용에 지원한 자가 신규채용에 관한 심사기준 및 지원자별 심사결과 등에 관한 공개를 요구하는 때에는 신규채용되는 자가 확정된 후에 이를 공개한다. 이 경우 공개되는 내용은 특정인을 식별할 수 없도록 하여야 한다.

〈(비교) 사립대학 교원의 신규채용〉

- **(적용규정)** 「사립학교법」, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 채용절차법), 학교 정관, 대학 인사규정 등
- **(임용권자)** 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 학교법인 등 사립학교 경영자가 사립대학 교원을 임용
- **(자격 및 계약조건)** 국·공립대학 교원 자격과 동일하며, 학교법인의 정관으로 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건·성과 등 계약조건을 정하여 임용
- **(채용절차)** 「사립학교법」 제53조의5에 따라 「교육공무원법」 제11조의3의 특정대학 출신 편중 방지, 심사위원 위촉 등을 준용하며 그 외 사항은 대학별 규정에 따름
 - 국·공립대학과 달리 「채용절차법」 적용 대상으로, 불필요한 인적정보 요구 금지, 채용서류 반환, 서류전형 통과자에 한해 구비서류 제출, 온라인 접수 등 도입·확산 중

※ 공공·민간부문 채용 공정화 추진경과

- ('04년 공공기관 채용 나이·학력제한 폐지) 국가인권위원회 진정사건 조사를 통해 근로복지공단, 예금보험공사 등 9개 공공기관 직원 채용 시 나이 및 학력제한 폐지
- ('05년 공무원 시험) 공개채용 시 응시원서 학력 란 폐지 및 블라인드 면접 도입, 서류전형 없이 모든 지원자 필기시험 응시
- ('07년 공공기관 전형기준 개선) 응시자의 공평한 기회보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한 금지
- ('15년 공공기관 능력중심채용 도입) 직무를 분석하고 직무능력을 평가하여 채용, 직무기술서 공개·체계화된 면접 등 추진
- ('17년 공공부문 블라인드 채용 의무도입) 지원서에 학벌, 학력·출신지·신체조건 등 차별적 요인을 제거하도록 공공부문 의무도입 및 민간 확산
 - 공무원 경력채용에 대해서도 인적사항 삭제, 제출서류 양식 표준화 추진

◆ 블라인드 채용

- 채용과정(입사지원서·면접) 등에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등 항목을 걷어내고,
 - 실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 의미
- * 서류전형 : 無 서류전형(공무원), 블라인드 지원서(인적정보 항목 삭제)

- ('19년 채용절차법* 개정·시행) 부당한 청탁·압력 등 금지, 인적사항을 삭제한 표준양식 사용권장, 채용서류 반환 의무, 절차상 구직자 부담 금지 등
 - * 「채용절차의 공정화에 관한 법률」로 근로자 30인 이상의 사업장 대상 적용(공무원 채용은 제외)
 - ('20년 공정성 향상을 위한 사회정책 추진) 공정이 사회에 뿌리내릴 수 있도록 사회부처 간 협력을 통해 공정관련 정책 추진 및 지속적으로 발굴·보완
- ※ 채용과정의 불공정 개선 등 공정한 경쟁기회 마련, 취약한 근로환경 개선, 불공정행위 처벌 강화, 일상 속 불공정 해소

※ 출처 : 블라인드 채용 추진방안('17.7월) 및 관련자료 재구성

Ⅲ. 실태 및 문제점

1 과도한 인적정보 요구로 채용 공정성 저해

- 공공 및 민간 부문은 입사지원서를 비롯한 채용 과정에서 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등 차별적 요인을 배제하는 블라인드 채용 확산
 - ※ (공공) '17년 블라인드 채용 전면도입, (민간) '19년 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정
- 그러나 대학교원 채용지원 시 여전히 출신고교, 성별, 생년월일, 사진 등 직무능력과 무관한 항목을 요구하여 **편견이나 차별이 발생할 소지**
 - 대부분의 대학이 서류전형을 통해 지원자의 자격요건 충족 여부를 심사하고 적격자에 한해 채용심사를 진행
 - 이때 자격요건은 학위 소지여부, 연구실적물 및 경력 등의 적부(適否)로 판단하며, 심사사항이 아닌 성별, 생년월일 등 **인적정보의 요구는 심사요소로 작용할 수 있어 불공정 채용에 대한 우려 야기**

〈 관련 민원 및 감사지적 사례 〉

- **(임용지원서에 인적정보 포함)** ○○대학교는 교수채용 시 임용지원서에 '가족사항' 및 '추천자', '지도교수' 등을 필수 기재토록 하고 있어 편견을 불러일으킬 수 있는 만큼 이에 대한 조치 요청 ('19.6월 국민신문고)
- **(출신대학 차별 등 직원채용 부당)** □□대학교 소속기관에서 2016.7월부터 2019.4월까지 15개 직종, 67회에 걸쳐 정규직 채용 시 지원자 역량이나 능력과 무관하고 합리적인 이유나 근거 없이 **출신대학을 등급화 하여 차등점수를 부여하는 등 직원 채용업무의 공정성과 객관성을 훼손한 사실이 있음** ('19.7월, 교육부 종합감사)
- **(서류전형 시 출신대학 차별)** ◇◇대학교 소속기관에서 2016년부터 2018년까지 94회에 걸쳐 정규직 채용 시 지원자 직무역량과 무관한 출신대학에 따라 서류전형 점수를 차등 부여하거나, 서류전형 배점 항목을 출신대학 등급에 따라 학점에 가중치를 적용하는 방식으로 출신대학을 차별 ('20.2월, 교육부 종합감사)

< ㄱ, ㄴ대학교 전임교원 채용지원서 인적정보 포함 사례 >

ㄱ대학교 교수 채용 지원서

채용전공분야				접수번호		*			
성명	(한글) (한자)			성별	남 · 여	사 진 3개월 이내에 촬영한 반명함판 (3.5cm×4.5cm) 탈모 상반신 사진			
	(영문)								
생년월일		년 월 일							
연락처	주소 (☒)								
	전화(직장)								
	전화(주택)								
	휴대폰			E-mail					
병역	군필(), 미필(), 면제(), 해당없음()								
관계	복무기간 : 19 ... ~ 19 ... (년 월)								
학력	구분	학교명	학과(전공)	평점평균		학위명	수학기간	지도교수	
				평점	만점		입학년월일		졸업년월일
	고등학교	○고등학교							
	학사	○대학교	○학과	4.2	4.5	이학사	2009 3 1		2011 2 28
	석사	○대학교	○학과(전공)	4.2	4.5	이학석사	2011 3 1		2013 2 28
박사	○대학교	학과(전공)	4.2	4.5	이학박사	2013 3 1	2015 2 28	○○○	

ㄴ대학교 교수 임용 지원서

대학(College)		학부·과(School · Department)		사 진 (최근 3개월 이내) Photo less than three months old 가로3cm × 세로4cm		
지원분야 (Position Applied)						
성명 (Name)						
1. 인적사항(Personal Information)						
성별 (Gender)		국적 (Nationality)		병역 (Military Service)	(미필의 경우 미필사유)	
생년월일 (Date of Birth)	(만 세) YYYYMMDD	주민등록번호 (Social Security Number)	-			
본적 (Place of Birth)						
현주소 (Address)	(우편번호 Zip Code)					
연락처 (Contact)	주택(Home Phone Number)	직장(Work Phone Number)	휴대폰(Cellular Phone Number)	E-Mail		
2. 학력 및 성적사항(Educational Information)						
구분	기간 (년·월·일) (Dates of Attendance)	학부·과 및 전공 (Major Field)	학위명 (Type of Degree)	수여기관 (국명·학교명) (School Attended)	총취득학점 (Total Credits Earned)	평균평점 (GPA)
고등학교 (High School)	-					
학사과정 (Bachelor's)	-					한결
석사과정 (Master's)	-					한결
박사과정 (Doctorate)	-					한결

※ 출처 : 해당 대학 「대학교원 신규채용 규정」 ('21. 2월, 권익위 실태조사)

- 또 채용심사 단계에서 심사위원회에 제공되는 심사표(조서) 자료에 성별, 생년월일, 주민등록번호 등을 포함하여 심사의 공정성을 저해
- 전공분야의 적합성이나 연구실적 우수성 등 직무능력 심사 시 연령, 성별 등을 인지함으로써 불필요한 차별이 발생할 수 있음
- 지원자의 인성 등을 평가하기 위한 면접심사에서도 연령, 성별 및 학위 취득 학교명까지 포함하여 선입견이 개입될 소지

〈 대학교원 채용심사표 인적정보 포함 사례 〉

ㄷ대학교 전공심사표					ㄹ대학교 면접심사표								
2차심사 보고서(연구실적 질 평가)					[별지 제21호 서식] 면접심사조서								
지원분야		응시번호			지원분야	대 학	학 과	채 용 전공분야					
성 명		주민등록번호		-	지 원 자	성 명	생년월일	19 년 월 일(만 세)	남 여				
평 가 및 요 지					면 접 심 사 조 서								
논문심사 (연구실적의 우수성)	연번	논문(실학술) 제목	평 가 (해당연에 ○표 후 나인 표명)		학 력	학위	출 신 대 학 (교)		학과(전공)				
	1		A (25점)			학 사							
			B (20점)										
			C (15점)										
			D (10점)										
			E (5점)										
	2		A (25점)		석 사								
			B (20점)										
			C (15점)										
			D (10점)										
			E (5점)										
	3		A (25점)		박 사								
			B (20점)										
			C (15점)										
			D (10점)										
			E (5점)										
	4		A (25점)		주요경력	별 지 참 조							
			B (20점)			면접평가	평 가 항 목 (평가는 해당란 ○표하고, 우측에 평가점수 기재)	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	평가 점수
			C (15점)				인 격 · 덕 망 · 지 도 력 · 봉사정신 등의 종합 평가						
			D (10점)										
			E (5점)										
	5		A (25점)		“D” 이하 평가 사유서								
			B (20점)										
			C (15점)										
			D (10점)										
E (5점)													
※ 연구실적물의 “발행 수준”과 “채용분야와의 관련 정도”에 따라 점수를 차등 반영 ※ 평가 요지를 50자 내외로 기재					(매점만점 : 5점) ※ “D” 이하 평가사유는 구체적으로 6하 원칙에 의거 기재함. 20 년 월 일 심사위원 소속 : 대학 학과(부) 직명 : 성명 : (인)								

※ 출처 : 해당 대학 「대학교원 신규채용 규정」(권익위 실태조사, '21. 2월)

- 반면 블라인드 채용은 서류전형, 면접 단계에서 차별적 인적정보를 제외한 이름, 연락처 등 최소한의 정보와 직무능력 관련 사항만 요구
- 지원자 신원확인 등에 필요한 정보는 서류전형 단계에서 요구하지 않고 서류전형 통과 후 면접 등 본인확인이 필요할 때 수집하고, 수집하더라도 해당 정보는 심사위원 등에 제공 불가

【블라인드 채용 사례】 중앙부처 개방형 직위 공개모집 공고문 中

☐ 서류 제출시 주의사항

- 최종학력 학위증, 경력증명서, 재직증명서, 자격증 등 증빙서류는 출신학교명, 생년월일, 주민등록번호가 보이지 않도록 스캔하여 온라인으로 첨부할 것

2 이해충돌 방지 제도적 장치 미흡

- 대부분 대학은 심사의 공정성 확보를 위해 심사위원과 지원자가 특정 관계에 해당될 경우 제척하도록 하고 그 사유를 대학규정에 명시
 - 그러나 공통적인 기준이 없어 대학별로 제척사유가 제각각 다르고, 일부 대학의 경우 제척에 관한 규정 자체가 없는 실정
 - 또 제척사유에 친인척을 포함하지 않고 학위논문 지도교수, 공동연구자로만 규정한 대학이 15곳, 제척 규정이 없는 대학이 8곳에 달함

제척 사유	해당대학 수
석·박사과정 지도교수, 공동연구자, 친인척, 동기동창	1개교
석·박사과정 지도교수, 공동연구자, 친인척(과거관계 포함 2곳)	8개교
석·박사과정 지도교수, 공동연구자	15개교
공동연구자, 친인척	2개교
석·박사과정 지도교수	1개교
제척 규정 無	8개교
확인불가(교원 신규채용 세부규정 미공개 등)	17개교
합계	52개교

※ 출처 : 각 대학별 「대학교원 신규채용 규정」(‘21. 2월, 권익위 실태조사)

- 또 제척사유에 해당될 때 당사자가 적극적으로 이해충돌을 예방할 수 있는 회피 또는 기피신청 제도가 없어 실효성이 부족
 - 국·공립대학 중 6개교만이 회피신청을 규정하고 있고, 규정 위반에 따른 제재 조치가 있는 대학은 3곳에 불과, 위반사례가 빈번하게 발생

※ 회피 : 심사위원이 제척사유 등에 해당된다고 판단될 때 스스로 물러나는 것
 기피 : 지원자가 제척사유에 해당되는 심사위원을 포함하지 않도록 거부

【심사위원 제척 위반 관련 교육부 종합감사 지적사례】

- ◆ 2019년~2020년도 중 실시한 교육부의 대학 종합감사 결과, 감사대상 대학교 총 16개교 중 7개 대학에서 교수채용 심사 시 지원자와 논문 지도교수 등 특수 관계에 해당하는 심사위원 제척 위반으로 지적된 사실이 있음

- 대학교원의 신규채용은 서류심사부터 면접심사까지 총 4~5단계의 심사과정을 거치며, 매 단계별로 심사위원을 구성하여 심사
 - 심사 결과를 종합하여 채용인원의 1~3배수를 선정, 총장이 임용 후보자를 결정하고 대학인사위원회의 동의를 얻어 임용
- 이 같은 채용방식은 심사위원의 평가결과에 따라 채용 여부가 결정 되므로 적정 규모의 위원 구성으로 심사의 공정성·객관성 확보 필요
 - 그러나 각 심사단계별 최소 심사위원 수에 대한 규정이 없어 경우에 따라 1~2인으로 구성될 수도 있어 심사 공정성에 논란 제기 우려
 - 특히 기초·전공심사에 일정 비율의 외부위원 포함 규정 외에 모든 사항은 대학규정으로 정하고 있어 위원수를 상황에 따라 축소할 소지도 있음

(민원 사례)

- △△대학교 교수 신규채용 전형 규정을 개정하여 서류심사 및 공개강의심사 위원을 종전 학과교수 전원에서 1/2로 축소함. 이는 전임교원 수가 적은 학과의 경우 소수 교수에 의해 심사결과가 왜곡될 우려가 있어 시정 요구 ('19.8월, 국민신문고)

〈 대학교원 신규채용 심사단계 및 위원구성 현황 〉

심사단계	심사사항	심사위원의 구성	구성 근거
서류심사	제출 서류의 적격 여부	대학별로 상이	대학규정
기초심사	전공분야와의 일치 여부	1/3이상 외부위원	임용령
전공심사	전공에 대한 학문적 우수성	1/3이상 외부위원	"
공개강의 등 심사	교육능력 등	대학별로 상이	대학규정
면접심사	인성 등 심사	대학별로 상이	"

※ 「교육공무원임용령」 제4조의3(대학교원의 신규채용) ④(생략) 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성을 심사하는 때에는 심사위원 중 3분의 1 이상은 당해 대학 소속의 교직원인 아닌 자로 한다.

- 아울러 외부 심사위원 위촉 시 객관성·투명성을 확보하기 위해서는 내부 심사위원과 구분하여 별도로 구성·운영할 필요가 있음에도,
 - 일부 대학은 내부위원 구성방식과 같이 채용학과(부)에서 구성, 추천하는 등 외부위원 구성·관리가 미흡
 - 대학본부 차원에서 외부위원을 구성할 경우에도 전문가 풀(Pool)이 없어 채용분야에 적합한 인재를 확보하는데 어려움을 겪는 실정

< □대학교 교원 신규채용심사 규정 >

- ▶ **제10조(전공심사위원회)** ① 전공심사위원회는 전임교원 신규채용이 있는 학과(학부)별로 설치하며 5인으로 구성한다.
- ② 심사위원 3인은 해당학과(학부) 전임교원 중에서 임명하는 것을 원칙으로 한다.
- ③ 심사위원 2인은 전공과 관련이 있는 다른 대학교원 또는 전문가 중에서 **학과(학부)장 및 학장의 추천으로** 총장이 위촉한다.

- ♡♡대학은 교수 공채 시 위촉할 외부 심사위원 구성을 위해 전국 모든 대학으로 심사위원 추천 공문을 발송하고 있으나, 채용분야 전문가 폭이 협소하거나 특히 지방 소재 대학일 경우 위원 확보가 더욱 어려워 채용절차 중 가장 많은 시간을 외부위원 섭외·위촉에 투입하고 있음 ('21. 4월, 권익위 실태조사)

- 반면 공공기관은 채용 공정성을 높이기 위해 채용시험 외부위원 등 풀(Pool) 구축 시 '국가인재데이터베이스*'를 활용하도록 개선('20.7월)

- * 정부 주요직위 인선 시 객관적 자료를 토대로 적합한 인재를 활용할 수 있도록 학계, 법조계 등 사회 각 분야 인재 약 31만 명이 수록된 국가인물정보시스템

< 국가인재DB 인재정보 활용 개요 >

- ▶ 근거법령 : 「국가공무원법」 제19조의3(공직후보자 등의 관리), 「공직후보자 등에 관한 정보의 수집 및 관리에 관한 규정」
- ▶ 수록대상 : 공공기관의 기관장 및 임원, 정부위원회 위원, **대학의 조교수 이상, 박사학위 소지자, 연구기관의 책임연구원급 이상, 전문직 종사자 등**
- ▶ 활용기관 : 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관
- ▶ 활용직위 : 정무직, 책임운영기관장, 정부위원회 위원, 개방형 및 공모직위, **각급기관 시험위원, 각종 선발심사위원회 및 후보추천위원회 등**
- ▶ 활용방법 : 국가인재DB 직접 검색 또는 인사처로 위원추천 공문 요청(3배수 추천)

- 또 최종합격자는 각 단계의 심사결과를 종합하여 상위득점자 순으로 일정 배수의 채용후보자를 추천하고, 총장이 결정
- 이때 심사결과에 따른 1순위를 최종합격자로 선정하지 않을 경우 그에 대한 합당한 사유를 밝혀 심사의 투명성과 공정성을 확보하여야 함에도,
- 일부에서는 이러한 보완절차가 없어 채용의 공정성을 훼손할 우려

< B대학교 전임교원 신규채용 규정 >

- ▶ **제9조(최종합격자 선정)** ① 교무처장과 해당학과장은 각 전형단계별 점수를 합산하여 다득점자순으로 2명을 총장에게 추천한다. 다만, 부득이한 경우 교무처장이 각 전형단계별 점수를 합산하여 다득점자순으로 2명을 총장에게 추천할 수 있다
- ② 총장은 추천된 자 중에서 1명을 최종합격자로 선정한다.

- 아울러 심사 결과 동점자가 발생할 경우 일반적으로 각 심사단계의 고득점자나 해당 학과 소수 성별(性別), 장애인, 전공심사 고득점자 등에 우선순위를 두지만,
- 일부 대학에서는 동점자가 있을 경우 연소자를 우대하여 채용에 있어서의 연령 차별금지 규정을 위배
- ※ 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

< S대학 전임교원 신규채용 규정 >

- ▶ **제12조(임용 동의 요청자의 추천)** 대학인사위원회 위원장은 전공심사, 교육능력심사 및 면접심사 점수를 모두 합하여 상위 득점자 순으로 분야별 채용 예정 인원의 2배수를 선발하여 총장에게 추천한다. 다만, 동점자가 있을 경우 아래 순서에 의하되 추천 시에는 득점이나 순위를 표기하지 아니한다.
- 1. 전공심사 시 고득점자
- 2. 연소자**

4 채용서류 반환 등 구직자 권익보호 미비

- 채용 공정화는 성별, 나이, 출신학교 등을 기준으로 특정 지원자를 우대하거나 배제하지 못하도록 할 뿐 아니라 구직자의 권익보호까지 포함
- 이에 공공·민간 각 분야에서 채용 구비서류 접수방법을 다양화하고 불합격자의 청구가 있을 때 채용서류를 반환하도록 제도화

< 채용서류 반환 제도화 현황 >

구분		채용서류 반환여부	반환 근거
일반 공무원	공개경쟁채용	해당사항 없음 ※ 행정정보공동이용망 확인	공무원임용시험령, 지방공무원임용령
	경력경쟁채용, 임기제	원본서류 반환	국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리지침, 지방공무원 인사분야 통합지침
공공기관 및 민간		원본서류 반환	채용절차 공정화에 관한 법률
대학교원(교육공무원)		반환 불가 원칙	근거 규정 없음

- 그런데 대학교원 채용에 있어서는 구비서류의 대면 제출만을 허용하거나 채용서류 반환불가 원칙 등 불합리한 관행으로 불만 야기
- 특히 대부분이 서류전형을 실시하고 지원자 모두에게 구비서류를 제출토록 하면서, 불합격자의 채용서류는 반환하지 않아 불편 가중
- 이는 불필요한 서류전형 단계를 없애거나 서류전형 합격자에 한해 구비서류를 제출하도록 하는 블라인드 채용과 대조

※ 서류전형 실시 국·공립대학 수 : 실시 35개교, 미 실시 10개교, 확인불가 7개교

(민원 사례)

- 대학교수 공채에 수차례 지원 중인 구직자로 일부 대학교는 채용공고 시 제출한 서류는 반환하지 않는다고 공지한 후 이를 근거로 반환을 거부 ('20.5월, 국민신문고)
- ○○○대학교에 교원채용에 지원하고 최종결과 발표 후 채용서류 반환을 요청하려고 하였으나 관련 내용의 사전 공지도 없어 담당자에 따로 연락하여 서류반환을 요구하였으나 거부 ('19.2월, 국민신문고)

- 서류전형이 있는 국·공립대학 중 '20년 하반기 교원채용 사례를 보면,
 - ○, 스대학교 모두 채용지원 단계에서부터 구비서류 일체를 제출하도록 공고하고, ○대학교는 서류 제출방법도 대면 접수만 허용
 - 또한 ○대학교의 경우 채용서류 반환에 대해서는 관련 공지내용이 없고, 스대학교는 반환 불가로 명시하는 등 공정 채용에 대한 인식이 부족한 실정

< 국·공립대학 교원 신규채용 공고 사례 >

○대학교 교수초빙 공고 中('20.11월)	스대학교 교수초빙 공고 中('20.10월)
☐ 전형방법 ○ <u>서류심사, 기초심사, 전공심사, 공개강의·TV강의 심사, 면접심사</u>	☐ 전형방법 ○ <u>서류심사, 기초심사, 전공심사, 공개강의 심사, 면접심사</u>
☐ 제출서류 ○ <u>지원서, 학위증명서 원본 각 1부, 성적증명서 원본 각 1부, 경력(재직)증명서 원본 각 1부, 연구실적물 편당 각 6부(복사본 또는 별쇄본) 제출</u>	☐ 제출서류 ○ <u>지원서, 학위논문 각 1부, 연구실적물 각 1부, 연구실적물 목록 1부, 학위증명서 및 성적증명서 원본 각 1부, 경력증명서 원본 각 1부</u>
☐ 접수기간 및 방법 등 ○ 접수방법 : 직접(대리인 가능) 접수 하며 접수기간까지 도착분에 한함 ※ 우편(택배, 퀵서비스 포함) 접수는 받지 않음	☐ 접수기간 및 방법 등 ○ 접수방법 : 직접 또는 우편 접수가능 하며 접수마감시간 도착분에 한함
☐ 기타 사항 ○ 접수된 서류의 반환 관련 공지 없음	☐ 기타 사항 ○ 접수된 서류는 일체 반환하지 않음

※ 출처 : 해당대학 누리집('21. 2월, 권익위 실태조사)

- 아울러 신규채용 규정을 「대학알리미」 또는 대학 누리집·공고문 등에 공개하고 있지 않아 구직자의 알 권리를 제한
 - 52개 국·공립대학 중 17개 대학이 신규채용 관련 세부규정을 미공개

IV. 개선방안

1 불필요한 인적정보 요구 및 제공 최소화

- 대학교원 채용 시 직무능력과 무관한 인적정보 요구 금지
 - 지원서 상 사진, 출신학교, 성별, 생년월일 등 불필요한 정보 삭제
 - 다만 본인 확인, 심사위원 제척 및 법령 준수 등을 위해 해당 정보의 요구는 가능하되, 채용지원서에 관련 법령 및 목적을 분명하게 명시
 - ※ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3 및 「블라인드 채용 추진방안」 준용 필요
 - 아울러 직무능력과 무관한 지원자의 인적정보는 채용심사 전(全) 과정에서 심사위원회에 제공 최소화
 - 특별한 경우가 아니라면 개인 신상 관련 요구 최소화
 - 대학교원의 전문성과 채용 방식의 특수성 등을 고려하여 대학 등 관계기관 협의를 거쳐 '대학교원 공정 채용 가이드라인'(가칭)을 마련하여 자율적으로 시행
- ☞ 「블라인드 채용 추진방안」(’17.7월, 관계부처 합동) 및 '국가공무원 경력경쟁채용 지침' 참고

< (참고) 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침 예규」 >

- 국가공무원 경력경쟁채용시험 제출서류 서식의 결정 방법
 - 평가에 필요한 최소한의 자료만 요구하되, 선발예정직위 업무와 관계없는 학력, 신체조건 등 편견을 불러일으킬 수 있는 요소는 배제함
 - ※ 학위 소지자를 선발하는 경우 학교명을 받지 않고, 학위·전공분야만 요구
 - * 학위증빙이나 시험위원 제척을 위한 경우 증빙서류(졸업증명서·학위증 등) 제출을 요청할 수 있으나, 증빙자료는 시험위원회에게 제공 금지
 - ※ 주민등록번호, 가족사항, 신체조건 등 불필요한 정보 요구 금지

☞ '대학교원 공정 채용 가이드라인'(가칭) 마련(교육부),
대학별 '교육공무원 임용 규정' 또는 '전임교원 신규채용 규정'에 반영

2 이해충돌 방지 제도적 장치 강화

- 대학교원의 신규채용 시 채용지원자와 특수 관계에 있는 심사위원의 제척 기준을 마련
 - 석·박사학위 논문 지도교수, 심사대상 연구실적물의 공동연구자, 친인척이나 친인척이었던 경우 등 제척사유를 구체적으로 명시
- 또한 이해충돌 사유에 해당될 때 심사위원 등이 스스로 회피 또는 기피 신청을 할 수 있도록 하되,
 - 이해충돌에 해당함에도 회피 신청을 하지 않은 소속 위원에 대해서는 제재 근거를 법령에 마련하고
 - 내·외부 심사위원에 대해서는 향후 일정 기간 채용 심사위원으로 위촉할 수 없도록 제한(대학교원 공정 채용 가이드라인)

< (예시) 「교육공무원임용령」 >

현 행	개 선 (안)
제4조의3(대학교원의 신규채용) ①~③ 생략 ④ 제3항의 채용심사를 위한 심사위원은 모집대상 전공분야와 관련이 있는 당해대학교 소속의 교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련 전문가 중에서 대학의 장이 임명 또는 위촉한다. 이 경우 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부 및 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성을 심사하는 때에는 심사위원 중 3분의 1 이상은 당해 대학 소속의 교직원이 아닌 자로 한다. ⑤~⑥ 생략	제4조의3(대학교원의 신규채용) 현행과 같음 < 삭 제 > ④~⑤ 현행과 같음
< 신 설 > 제4조의3 제4항에서 이동	제4조의4(심사위원) ① 제4조의3 제3항에 따른 채용심사를 위한 심사위원은 모집대상 전공분야와 관련이 있는

현 행	개 선 (안)
< 신 설 >	<u>당해대학소속의 교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련전문가 중에서 대학의 장이 임명 또는 위촉한다. 이 경우 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부 및 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성을 심사하는 때에는 심사위원 중 3분의 1 이상은 당해 대학 소속의 교직원이 아닌 자로 한다.</u> ② 제1항의 심사위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 심사에서 제척하여야 한다. 1. <u>채용후보자와 민법 제777조의 친족관계이거나 친족관계이었던 자</u> 2. <u>학위논문 지도교수 및 심사대상 연구실적물 공동연구자</u> 3. <u>근무경험관계 등 기타 이해당사자로서 특별한 관계가 있다고 인정된 자</u>
< 신 설 >	③ <u>심사위원은 제2항에 해당하는 경우 심사를 서면으로 회피하여야 하며, 기피될 수 있다.</u>
< 신 설 >	④ <u>심사위원이 제2항이나 제3항을 위반한 경우 대학인사위원회 심의를 거쳐 해당 대학의 장에게 징계 등 적절한 조치를 요구할 수 있다.</u>

⇒ 「교육공무원임용령」 및 '대학교원 공정 채용 가이드라인'(가칭)에 반영

- 대학교원 신규채용 심사를 위한 심사위원 구성 시 심사단계별 최소 심사위원 수를 법령에 규정
 - (예시) 전공분야와의 일치 여부, 전공에 대한 학문적 우수성 심사 시의 심사위원 수는 최소 5인 이상, 그 외 최소 3인 이상 등

< (예시) 「교육공무원임용령」 >

현 행	개 선 (안)
제4조의3(대학교원의 신규채용) ④ 제3항의 채용심사를 위한 심사위원은 모집대상 전공분야와 관련이 있는 당해대학소속의 교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련전문가 중에서 대학의 장이 임명 또는 위촉한다. 이 경우 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부 및 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성을 심사하는 때에는 심사위원 중 3분의 1 이상은 당해 대학 소속의 교직원이 아닌 자로 한다.	제4조의3(대학교원의 신규채용) ④ ----- ----- ----- ----- 위촉하되, 심사위원 수는 최소 3인 이상으로 한다. ----- ----- 때에 ----- 심사위원 수를 최소 5인 이상으로 하 고, 이중 ----- -----.

- 외부 심사위원 구성 시 객관성·투명성 제고 및 다양한 전문가 확보를 위해 국가인재데이터베이스를 활용할 수 있도록 개선
 - 「국가공무원법」 제19조의3에 따른 공직후보자 등에 관한 정보를 활용하도록 ‘대학교원 공정 채용 가이드라인’(가칭)에 반영

⇒ 「교육공무원임용령」,
‘대학교원 공정 채용 가이드라인’(가칭)에 반영

- 총장이 최종합격자를 결정할 때 심사 종합평가 결과에 따른 상대적 고득점자 이외의 자가 선정될 경우 그 사유를 밝히고, 채용조정위원회 등에 이의 여부를 확인하도록 규정

< (참고) 광주교육대학교 「전임교원 임용 규정」 >

제5조(신규임용 방법 및 절차) ④ 전임교원공채에 관한 모든 심사가 종결되면 전임교원공채관리위원회 위원장은 총 심사점수 고득점 순으로 임용예정인원수의 2배수를 총장에게 추천한다. 단, 추천 가능한 자가 1인일 경우는 추천을 하지 않는다.

⑤ 제4항에 따라 추천된 자 중에서 총장은 적격자를 결정하고 이에 대한 공채관리위원회의 이의 여부를 확인한 후 이의가 없을 경우 인사위원회의 동의를 얻어 임용을 확정한다. 단, 적격자가 상대적 고득점자가 아닐 경우 총장은 그 사유를 밝혀 이의 여부를 확인해야 한다.

- 신규채용 심사 종합평가 또는 최종합격자 선정단계에서 동점자에 대해 우선순위를 부여할 경우 연령 등에 따른 차별이 발생하지 않도록 규정 개선

- 동점자 발생 시 연소자 우대 등 차별적 항목 삭제

< (참고) 한국예술종합학교 「전임교원 공개채용 심사 지침」 >

라. 기타 공통사항

- 1) 각 전형의 심사 평균점 산정은 소수점 셋째자리에서 반올림한다.
- 2) 기초심사 및 전공심사 시 동점자는 포함하여 추천하되, 최종 임용후보자 선정순위는 아래와 같은 기준으로 순위를 정한다.
 - 가) 학과 내 소수 성별 우선
 - 나) 학과 내 소수 출신 대학(대학원 고려대상 아님) 우선
 - 다) 전공심사 시 '공개강의 능력', '연구실적', '교육 및 연구 경력' 점수가 높은 자 우선

- ⇒ 대학별 '교육공무원 임용 규정' 또는 '전임교원 신규채용 규정' 등에 반영

4

공정한 채용을 위한 구직자 권익보호 강화

- 채용 여부가 확정된 이후 지원자의 요청이 있을 경우 채용서류를 반환할 수 있도록 근거 마련
 - 아울러 지원자가 해당 사실을 알 수 있도록 채용 공고 필수항목에 채용서류 반환 여부를 반영

※ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조 준용 필요

< (참고) 인천대학교 「전임교원 신규임용 지침」 >

제36조(지원자의 제출서류 처리) ① 지원자는 심사절차가 완료되기 전에는 자신이 제출한 서류 등의 반환을 요구할 수 없다.
 ② 교무처장은 **채용절차가 완료된 후, 탈락한 지원자가 채용관련 서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 반환하여야 한다.**

- 채용에 필요한 구비서류의 제출을 최소화하고 제출시기, 접수방법 등을 구직자 중심으로 개선
 - 절차상 서류전형이 있는 경우 가능한 한 서류전형 합격자에 한해 구비서류 일체를 제출하도록 하고,
 - 제출 서류의 접수방법도 대면 이외에 우편 접수나 정보통신망을 이용한 접수 등 가능한 범위에서 확대

< (참고) 인천대학교 「전임교원 신규임용 지침」 >

제8조(지원의 구분) 교원채용 지원방식은 다음 각 호의 두 단계로 구분한다.

1. 제1차 지원 : 서류 제출 없이 온라인으로 입력 제출
2. 제2차 지원 : 제1차 지원자 중 합격자에 한해 소정의 서류 제출

제12조(심사의 종류) 교원채용을 위한 심사는 다음 각 호의 두 단계로 진행된다.

1. 제1차 심사 : 학력, 경력, 연구실적의 질·양에 대한 정량적 심사
2. 제2차 심사 : 전공적합성심사, 학문적우수성심사, 공개강의심사, 면접심사

- 대학교원 신규채용 관련 세부규정을 「대학알리미」 등에 공개

⇒ 대학별 '교육공무원 임용 규정' 또는 '전임교원 신규채용 규정'에 반영

V. 조치사항 및 조치기한

□ 대상기관 : 교육부 및 국·공립대학

□ 조치사항

구 분	조치사항	관련법령
① 불필요한 인적정보 요구 및 제공 최소화	○ 직무능력과 무관한 인적정보 요구 금지	‘대학교원 공정 채용 가이드라인’ 마련, 대학별 「교육공무원 임용 규정」 등에 반영
	○ 지원자의 인적정보 심사위원회에 제공 최소화	
	○ ‘대학교원 공정 채용 가이드라인’(가칭) 마련(교육부)	
② 이해충돌 방지 제도적 장치 강화	○ 심사위원 제척 기준 마련 및 제척사유를 구체적으로 명시	「교육공무원임용령」, ‘대학교원 공정 채용 가이드라인’에 반영
	○ 이해충돌 사유에 해당될 때 심사위원 등의 회피 또는 기피신청을 할 수 있도록 하고, - 위반 시 소속 위원에 대한 제재 근거를 법령에 마련하고, 내·외부 위원은 일정기간 심사위원 위촉 제한	
③ 심사위원 구성 및 심사과정의 공정성 확보	○ 심사단계별 최소 심사위원 수를 법령에 규정	「교육공무원임용령」, ‘대학교원 공정 채용 가이드라인’에 반영
	○ 외부 심사위원 구성 시 국가인재데이터베이스를 활용할 수 있도록 개선	
	○ 최종합격자가 심사 종합평가 결과에 따른 상대적 고득점자가 아닐 경우 그 사유를 밝히고, 채용 조정위원회 등에 이의 여부를 확인하도록 규정	대학별 「교육공무원 임용 규정」 등에 반영
	○ 동점자 우선순위 부여 시 연령 등에 따른 차별이 발생하지 않도록 개선	
④ 공정한 채용을 위한 구직자 권익보호 강화	○ 지원자 요청 시 채용서류 반환 근거 마련	대학별 「교육공무원 임용 규정」 등에 반영
	○ 구비서류 제출 최소화 및 가능한 한 서류전형 합격자에 한해 구비서류를 제출하도록 개선	
	○ 서류 접수방법을 대면 이외에 우편, 정보통신망을 통한 접수 등으로 확대	
	○ 대학교원 신규채용 관련 세부규정 공개	

□ 조치기한 : ‘21. 12. 31.

▶ 고등교육법

제14조(교직원의 구분) ① 학교(각종학교는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)에는 학교의 장으로서 총장 또는 학장을 둔다.

② 학교에 두는 교원은 제1항에 따른 총장이나 학장 외에 교수·부교수·조교수 및 강사로 구분한다.

③ 학교에는 학교운영에 필요한 행정직원 등 직원과 조교를 둔다.

▶ 교육공무원법

제5조(대학인사위원회) ① 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 "대학"이라 한다. 다만, 제11조의5제3항부터 제5항까지, 제24조, 제24조의2, 제24조의3 및 제25조부터 제27조까지는 제외한다)에 인사위원회(이하 "대학인사위원회"라 한다)를 둔다.

1. 부총장, 대학원장 및 단과대학장에 대한 보직 동의

2. 교수, 부교수 및 조교수에 대한 임용 동의

3. 그 밖에 대학 교원 인사에 관한 중요 사항

② 대학인사위원회의 구성·기능 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정하되, 위원의 일정 비율 이상은 여성으로 한다.

제11조의3(대학 교원의 신규채용 등) ① 대학의 교원을 신규채용할 때에는 특정 대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 아니하도록 하여야 하며, 그 구체적인 채용 비율 등은 대통령령으로 정한다.

② 대학의 교원을 신규채용할 때에는 심사위원을 임명하거나 위촉하여 객관적이고 공정한 심사를 거쳐야 한다.

③ 제2항에 따른 심사위원의 임명·위촉 방법, 심사단계, 심사방법 및 그 밖에 심사에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(교수 등의 임용) ① 교수·부교수는 대학의 장의 제청으로 교육부장관을 거쳐 대통령이 임용하고, 조교수는 대학의 장의 제청으로 교육부장관이 임용한다.

② 대학의 장이 제1항의 교육공무원을 임용제청할 때에는 해당 대학인사위원회의 동의를 받아야 한다. 다만, 대학인사위원회를 구성할 수 없는 신설 대학은 대학인사위원회가 구성될 때까지 인사위원회의 동의를 받아야 한다.

제54조(지방교육공무원 인사위원회) ① 공립대학에 근무하는 교육공무원(이하 "공립대학 교육공무원"이라 한다)의 인사에 관한 중요 사항에 대하여 지방자치단체의 장이 자문할 수 있도록 지방자치단체에 지방교육공무원 인사위원회를 둔다.

② 제1항에 따른 지방교육공무원 인사위원회(이하 "지방교육공무원 인사위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 7명의 위원으로 구성하며, 위원장은 해당 지방자치단체의 부단체장이 된다. 이 경우 부단체장이 2명 이상인 지방자치단체에서는 대통령령으로 정하는 부단체장을 말한다.

③ 위원은 7년 이상의 교육경력, 교육행정경력 또는 행정경력이 있고 인사행정에 관한 식견이 풍부한 사람 중에서 지방자치단체의 장이 임명하거나 위촉한다.

④ 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 사항에 관하여는 지방교육공무원 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.

1. 공립대학 교육공무원의 인사행정에 관한 방침 및 기준의 결정과 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 공립대학 교육공무원의 인사에 관한 조례 및 규칙의 제정·개정 또는 폐지에 관한 사항

3. 그 밖에 공립대학 교육공무원의 인사에 관한 중요한 사항

⑤ 지방교육공무원 인사위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제55조(공립대학의 장 등의 임용) ① 공립대학의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 공립대학의 추천을 받아 지방교육공무원 인사위원회에 자문하여 지방자치단체의 장이 임용한다. 다만, 새로 설립되는 공립대학의 장을 임용하거나 공립대학의 장의 명칭 변경으로 인하여 학장으로 재직 중인 사람을 해당 공립대학의 총장으로, 총장으로 재직 중인 사람을 해당 공립대학의 학장으로 그 임기 중에 임용하는 경우에는 지방교육공무원 인사위원회에 자문하여 지방자치단체의 장이 임용한다.

② 교수·부교수·조교수는 공립대학의 장의 제청으로 지방자치단체의 장이 임용하고, 조교는 공립대학의 장이 임용한다.

③ 제2항에 따라 교수·부교수 및 조교수를 임용제청하려는 경우에는 해당 대학인사위원회의 동의를 받아야 하며, 대학인사위원회를 구성할 수 없는 신설 공립대학은 대학인사위원회가 구성될 때까지 지방교육공무원 인사위원회의 동의를 받아야 한다.

④ 부총장은 교수 중에서, 대학원장과 단과대학장은 교수 또는 부교수 중에서 대학인사위원회의 동의를 받아 공립대학의 장이 임명한다.

⑤ 지방자치단체의 장은 제2항에 규정된 권한의 일부를 조례로 정하는 바에 따라 공립대학의 장에게 위임할 수 있다.

⑥ 공립대학의 장의 임용에 관하여는 제24조제7항을 준용한다. 이 경우 “대학”은 “공립대학”으로, “제25조”는 “제55조제2항 및 제3항”으로 본다.

▶ 교육공무원임용령

제3조(임용권의 위임) ① 대통령은 「교육공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제33조에 따라 다음 각 호의 임용권을 교육부장관에게 위임한다.

1. 법 제24조제1항의 규정에 의한 대학(산업대학·교육대학·전문대학 및 「고등교육법」 제2조제5호에 따른 원격대학을 포함한다. 이하 같다)의 장의 휴직·직위해제 및 복직

2. 법 제25조제1항의 규정에 의한 교수 및 부교수의 임용

3. 법 제29조제1항에 따른 장학관 및 교육연구관의 승급·겸임·휴직·직위해제 및 복직

3의2. 삭제 <2013. 5. 31.>

4. 법 제29조의2제1항에 따른 교장 및 원장의 임용(교장 및 원장으로 임명하는 임용권은 제외한다)

② 교육부장관은 법 제33조에 따라 다음 각 호의 임용권을 대학의 장에게 위임한다.

1. 소속부총장·대학원장 및 대학의 장이 아닌 학장의 보직

2. 조교수 및 교육연구사의 임용

3. 삭제 <2007. 6. 28.>

4. 보직이 없는 소속교육연구관의 당해 학교안에서의 전보

5. 부설학교 교원(교장 및 원장은 제외한다)의 임용

6. 삭제 <2007. 6. 28.>

제3조의2(임용권의 재위임) ① 교육부장관은 「정부조직법」 제6조제1항 후단에 따라 다음 각 호의 임용권을 대학의 장에게 재위임한다.

1. 소속교수·부교수의 임용

2. 소속교육연구관의 승급·휴직·직위해제 및 복직

3. 제3조제1항제4호에 따라 위임받은 임용권 중 해당 대학의 부설학교 교장 및 부설유치원 원장의 임용

제4조의3(대학교원의 신규채용) ① 대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제11조의3제1항에 따라 특정 대학의 학사학위 소지자가 「고등교육법 시행령」 제28조제1항의 모집단위별 채용인원의 3분의 2를

초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 신규채용된 대학교원이 해당 대학에서 학사학위를 취득하였다 하더라도 그 학사학위 전공분야가 그 대학에 채용되어 교육·연구할 전공분야와 다른 경우에는 그 대학에서 학사학위를 취득한 사람으로 계산하지 아니한다.

- ② 제1항은 연도 말을 기준으로 그 해까지의 누적 채용인원을 통산하여 적용하되, 연간 채용인원이 3명 미만인 경우에는 누적 채용인원이 3명 이상이 되는 연도의 말까지를 통산하여 적용한다.
- ③ 법 제11조의3제3항에 따라 대학교원의 신규채용은 다음 각호의 단계를 거쳐 실시하되, 대학의 장은 필요한 경우에는 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있으며, 그 시행에 필요한 구체적인 사항을 정할 수 있다.
 1. 기초심사 : 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부등의 심사
 2. 전공심사 : 기초심사를 통과한 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육능력등의 심사
 3. 면접심사 : 전공심사를 통과한 채용후보자에 대한 인성등의 심사
- ④ 제3항의 채용심사를 위한 심사위원은 모집대상 전공분야와 관련이 있는 당해대학소속의 교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련전문가중에서 대학의 장이 임명 또는 위촉한다. 이 경우 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부 및 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성을 심사하는 때에는 심사위원중 3분의 1 이상은 당해 대학 소속의 교직원이 아닌 자로 한다.
- ⑤ 대학의 장은 대학교원을 신규채용하려는 경우에는 지원 마감일 15일 이상으로 학칙에서 정하는 기간 전까지 채용분야·채용인원·지원자격·심사기준 등에 관한 사항을 일간신문·관보 또는 정보통신망 그밖의 효과적인 방법으로 공고하여야 한다.
- ⑥ 대학교원의 신규채용에 지원한 자가 신규채용에 관한 심사기준 및 지원자별 심사결과 등에 관한 공개를 요구하는 때에는 신규채용되는 자가 확정된 후에 이를 공개한다. 이 경우 공개되는 내용은 특정인을 식별할 수 없도록 하여야 한다.

▶ 채용절차의 공정화에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다.

제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

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

제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수) ① 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 한다.

② 구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 제1항에 따른 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.

제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.

- ③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.
- ④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.
- ⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.
- ⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.

▶ 국가공무원법

- 제19조의3(공직후보자 등의 관리)** ① 인사혁신처장은 정무직공무원(선거로 취임하는 공무원은 제외한다), 공무원 채용시험 위원, 위원회 위원 및 제28조의4에 따른 개방형 직위에 관한 일정한 자격을 갖춘 후보자 등 공직에서의 직무수행과 관련된 전문분야의 지식·기술·경험 등을 보유하고 있는 사람(이하 “공직후보자등”이라 한다)을 체계적으로 관리하기 위하여 공직후보자등에 관한 정보를 수집하여 관리할 수 있다.
- ② 인사혁신처장은 제1항에 따라 공직후보자등에 관한 정보를 수집·관리하는 경우 미리 서면이나 전자매체로 본인의 동의를 받아야 하며, 본인이 요구하면 관리하는 정보를 폐기하여야 한다. 다만, 본인이 직접 제공한 기관 외의 다른 기관에 제공하는 것을 동의한 정보와 공공 기록물, 출판물, 인터넷 및 언론 보도 등으로 일반에게 공개되고 불특정 다수인이 구입하여 열람할 수 있는 정보는 그러하지 아니하다.
 - ③ 인사혁신처장은 제2항에도 불구하고 공직후보자등의 관리를 위하여 필요하면 「개인정보 보호법」 제2조제6호에 따른 공공기관에 재직 중인 자이거나 재직하였던 자에 관한 인사 또는 성과평가 등에 관한 자료를 해당 공공기관에 요청할 수 있다.
 - ④ 국가기관, 지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 기관의 장(이하 “국가기관등의 장”이라 한다)은 인사상 목적 또는 공직에서의 직무수행과 관련된 전문분야의 지식·기술·경험 등의 활용을 위하여 필요한 경우에는 제1항에 따른 공직후보자등에 관한 정보를 인사혁신처장에게 요청하여 제공받거나 해당 정보를 직접 열람할 수 있다. 이 경우 인사혁신처장은 「개인정보 보호법」 등 관계 법령에 위배되지 아니하는 범위에서 해당 정보를 제공하거나 열람할 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - ⑤ 인사혁신처장은 공직후보자등에 관한 정보를 수집하는 경우 그 목적에 필요한 최소한의 범위에서 수집하여야 하며, 목적 외의 용도로 활용해서는 아니 된다.
 - ⑥ 제4항에 따라 정보를 제공하거나 열람한 국가기관등의 장은 그 정보를 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.
 - ⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 수집 정보의 범위와 수집 절차, 직접 열람할 수 있는 정보의 범위 및 정보의 활용·보호 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

▶ 공직후보자 등에 관한 정보의 수집 및 관리에 관한 규정

제1조(목적) 이 영은 「국가공무원법」, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 그 밖의 법률에 따른 공직후보자 등에 관한 정보를 효율적으로 수집·관리하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(공직후보자등에 관한 정보의 수집) ① 인사혁신처장은 「국가공무원법」 제19조의3제1항에 따른 정무직공무원(선거로 취임하는 공무원은 제외한다), 공무원 채용시험 위원, 위원회 위원 및 제28조의4에 따른 개방형 직위에 관한 일정한 자격을 갖춘 후보자 등 공직에서의 직무수행과 관련된 전문분

야의 지식·기술·경험 등을 보유하고 있는 사람과 「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 그 밖의 법률에 따라 대통령이 임명·위촉하는 직위 등의 후보자(이하 “공직후보자등”으로 한다)에 관한 정보를 수집·관리할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 인사혁신처장은 공직후보자등의 정보를 수집·관리하는 경우에는 「국가공무원법」 제19조의3제2항 및 「개인정보 보호법」 제22조에 따라 정보주체의 동의를 받아야 한다. 다만, 「개인정보 보호법」 등 관계 법령에 위배되지 아니하는 범위에서 본인이 직접 제공한 기관 외의 다른 기관에 제공하는 것을 동의한 정보와 공공기록물, 출판물, 인터넷 및 언론 보도 등으로 일반에게 공개되고 불특정 다수인이 구입하여 열람할 수 있는 정보는 그러하지 아니하다.
- ③ 인사혁신처장은 본인으로부터 정보를 수집할 때에는 본인이 정보를 서면으로 작성하여 인사혁신처장에게 보내주도록 하거나, 인사혁신처의 인터넷 홈페이지 등에 접속하여 정보를 입력할 수 있도록 해야 한다. 이 경우 인사혁신처장은 그 정보를 인사상 목적 또는 공직에서의 직무수행과 관련된 전문분야의 지식·기술·경험 등의 활용(이하 “인사상 목적등”이라 한다)을 위하여 국가기관, 지방자치단체 또는 제6조제1항에 따른 기관에 제공할 수 있다는 뜻을 미리 알려야 한다.
- ④ 인사혁신처장은 제1항에 따른 공직후보자등에 해당하는 인재를 발굴하기 위해 필요한 경우에는 서면, 구술, 이메일 및 인터넷 홈페이지 등을 통해 대상자를 추천받을 수 있다.

제3조(공직후보자등에 관한 정보의 범위) 인사혁신처장이 수집·관리하는 공직후보자등에 관한 정보는 임명·위촉하려는 직위 또는 활용하려는 전문분야 등에 적합한지 여부를 판단하기 위한 정보로서 다음 각 호의 정보를 말한다.

- 1. 공직후보자등의 성명, 나이, 주민등록번호, 외국인등록번호, 전문 분야, 연락처, 현직 및 전직 직위, 학력, 경력, 상훈, 주요 저서 및 논문, 자기 업무 실적 및 성과, 외부기관의 감사 결과, 각종 평가 결과 등
- 2. 대통령이 임명·위촉하는 직위 등의 후보자의 배우자 및 직계존비속(直系尊卑屬)의 성명, 나이, 주민등록번호, 외국인등록번호 등

제3조의2(국가인재데이터베이스의 구축·운영) 인사혁신처장은 제2조에 따른 공직후보자등의 정보를 수집·관리하기 위하여 국가인재데이터베이스(이하 “데이터베이스”라 한다)를 구축·운영할 수 있다.

제6조(공직후보자등에 관한 정보의 제공 및 직접 열람) ① 「국가공무원법」 제19조의3제4항 전단에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 공공기관을 말한다.

- ② 「국가공무원법」 제19조의3제4항 전단에 따라 국가기관, 지방자치단체 및 공공기관의 장(이하 “국가기관등의 장”이라 한다)이 인사상 목적등으로 인사혁신처장에게 공직후보자등에 관한 정보의 제공을 요청할 때에는 활용 목적, 자격 요건 등을 구체적으로 밝혀 그 정보가 필요한 날부터 10일 전에 문서 또는 데이터베이스를 통해 요청해야 한다. 다만, 긴급히 인사사무를 처리해야 하거나 보안의 유지가 필요한 경우로서 인사혁신처장과 미리 협의한 경우에는 그렇지 않다.
- ③ 인사혁신처장은 제2항에 따라 요청받은 공직후보자등에 관한 정보를 제공하는 경우에는 공문서로 제공하거나 10일 이내의 기간을 정하여 그 요청 목적에 어긋나지 않는 범위에서 그 정보를 데이터베이스를 통해 열람하도록 승인하는 방법으로 제공할 수 있다. 이 경우 인사혁신처장은 해당 기관의 활용 목적, 대상 직위의 종류, 데이터베이스 운영상황 등을 고려하여 정보의 제공 방법을 정할 수 있다.
- ④ 인사혁신처장은 해당 기관의 정보 활용 목적, 개인정보 관리상태 및 정보통신망의 보안조치 등이 적절하지 않은 것으로 인정되는 경우에는 제2항에 따른 정보제공의 요청을 승인하지 않을 수 있다. 이 경우 인사혁신처장은 그 사실을 요청기관에 통보해야 한다.
- ⑤ 제2항 및 제3항에 따라 공직후보자등에 관한 정보를 제공받은 기관의 장은 해당 직위에 공직후보자등의 임용·위촉 여부가 확정된 날부터 10일 이내에 그 결과를 인사혁신처장에게 통보해야 한다.
- ⑥ 「국가공무원법」 제19조의3제4항 전단에 따른 공직후보자등에 관한 정보의 직접 열람은 「전자정부법」 제52조에 따른 정보통신망을 통해서만 가능하며, 직접 열람할 수 있는 정보의 범위는 공직후보자등의 성명, 성별, 나이, 이메일 주소, 전문 분야 및 주요 경력으로 한다.

참고 2

국·공립대학 (52개)

구분	학교명	학교구분	설치 근거
국립대학 (39개)	강릉원주대학교	대학교	국립학교 설치령
	강원대학교	대학교	국립학교 설치령
	경남과학기술대학교	대학교	국립학교 설치령
	경북대학교	대학교	국립학교 설치령
	경상대학교	대학교	국립학교 설치령
	공주대학교	대학교	국립학교 설치령
	군산대학교	대학교	국립학교 설치령
	금오공과대학교	대학교	국립학교 설치령
	목포대학교	대학교	국립학교 설치령
	목포해양대학교	대학교	국립학교 설치령
	부경대학교	대학교	국립학교 설치령
	부산대학교	대학교	국립학교 설치령
	서울과학기술대학교	대학교	국립학교 설치령
	순천대학교	대학교	국립학교 설치령
	안동대학교	대학교	국립학교 설치령
	전남대학교	대학교	국립학교 설치령
	전북대학교	대학교	국립학교 설치령
	제주대학교	대학교	국립학교 설치령
	창원대학교	대학교	국립학교 설치령
	충남대학교	대학교	국립학교 설치령
	충북대학교	대학교	국립학교 설치령
	한경대학교	대학교	국립학교 설치령
	한국교통대학교	대학교	국립학교 설치령
	한국체육대학교	대학교	국립학교 설치령
	한국해양대학교	대학교	국립학교 설치령
	한밭대학교	대학교	국립학교 설치령
	한국복지대학교	전문대학(3년제)	국립학교 설치령

구분	학교명	학교구분	설치 근거
국립대학 (38개)	경인교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	공주교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	광주교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	대구교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	부산교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	서울교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	전주교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	진주교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	청주교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	춘천교육대학교	교육대학	국립학교 설치령
	한국교원대학교	대학교	한국교원대학교 설치령
	한국방송통신대학교	방송통신대학	한국방송통신대학교 설치령
특별법국립 (3개)	한국예술종합학교	각종학교(대학)	한국예술종합학교 설치령
	한국전통문화대학교	대학교	한국전통문화대학교 설치법
	한국농수산대학	전문대학(3년제)	한국농수산대학 설치법
공립대학 (8개)	서울시립대학교	대학교	서울특별시 행정기구 설치 조례
	강원도립대학교	전문대학(3년제)	강원도 행정기구 설치 조례
	경남도립거창대학	전문대학(2년제)	경상남도 행정기구 설치 조례
	경남도립남해대학	전문대학(2년제)	경상남도 행정기구 설치 조례
	경북도립대학교	전문대학(2년제)	경상북도 행정기구 설치 조례
	전남도립대학교	전문대학(2년제)	전라남도 행정기구 설치 조례
	충남도립대학교	전문대학(3년제)	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례
	충북도립대학교	전문대학(2년제)	충청북도 행정기구 설치 조례
국립대학법인 (2개)	서울대학교	대학교	국립대학법인 서울대학교 설립·운영에 관한 법률
	인천대학교	대학교	국립대학법인 인천대학교 설립·운영에 관한 법률

* 「국립학교 설치령」(대통령령 제30548호, 2020. 3. 31. 기준)

※ 국립대학법인(서울대·인천대)은 기타공공기관으로, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 적용받으며, 심사에 관한 세부사항은 「교육공무원법령」을 준용

정 본 입 니 다.

2021. 6. 8.

국 민 권 익 위 원



ACRC