

# 의 결



국민권익위원회

# 국민권익위원회 의 결

의안번호 제2023 ~ 225호

의 안 명 「공무원 채용시험 면접점수 공개 방안」

대상기관 중앙행정기관, 광역지방자치단체, 지방교육자치단체, 기초지방자치단체

의 결 일 2023. 2. 28.

## 주 문

공무원 채용시험 면접점수 공개 방안을 별지와 같이 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조, 제47조에 따라 중앙행정기관장, 광역지방자치단체장, 지방교육자치단체장과 기초지방자치단체장에게 권고한다.

## 이 유

별지와 같다.

이에 주문과 같이 의결한다.

2023년 2월 28일

위 원 장 전 현 희

위 원 박 종 민

위 원 김 태 규

위 원 정 승 윤

위 원 박 상 희

위 원 박 홍 규

위 원 임 성 문

위 원 손 난 주

위 원 최 정 묵

위 원 송 현 주

위 원 홍 세 옥

(별 지)

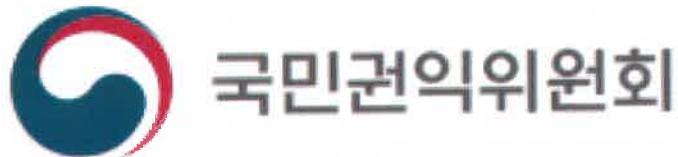


---

## 공무원 채용시험 면접점수 공개 방안

---

2023. 2.



# 목 차

I. 추진배경 및 경과	1
II. 공무원 채용제도 및 면접시험 방법 등	2
III. 문제점	6
1. 면접시험 점수의 공개 수요 증가	6
2. 획일적인 점수 비공개로 국민의 알권리 침해	7
3. 판례·적용기준에도 미흡한 소극적인 비공개	9
IV. 국민 의견수렴 및 전문가 자문 결과	11
1. 국민 의견수렴 결과(국민 생각함)	11
2. 전문가 자문 결과	14
V. 개선방안	16
1. 개별·구체적으로 타당한 면접점수 공개 적용기준 마련	16
VI. 조치사항 및 기한	19
[붙임] 관계 법령	21

# I. 추진배경 및 경과

## 윤석열정부 120대 국정과제

### 50 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현

- (과제목표) 공정 채용질서를 확립하고, 법과 원칙에 기반한 공정한 노사관계 구축
- (주요내용) 공공·민간부문 최종 면접자의 탈락 사유 자율적 피드백 시행 지원

- 정부는 공정한 채용기회 보장을 위해 국정과제 50번으로 공공·민간 부문 최종 면접자의 탈락 사유 자율적 피드백 시행 정책을 추진
    - 민간의 판단 기준이 될 수 있는 공무원 채용 면접시험의 경우에 주관적 평가라는 이유로 점수를 공개하지 않는 실정
  - 또한 일부 경력경쟁공무원 채용시험에서 발생한 채용비리는 시험의 공정성에 대한 근본적인 의문과 정부의 신뢰를 훼손
    - 한편, 면접시험은 평가가 전문적·주관적이라는 이유로 전체를 획일적으로 비공개하고 있어 불필요한 의혹 야기
    - 채용비리를 방지하기 위한 가장 효과적인 방법으로 시험절차·결과를 투명하게 공개하는 방안을 마련할 필요
- ⇒ 정부가 선도적으로 공무원 채용 면접점수 공개의 개별적·구체적 기준을 마련하여 응시생의 알 권리 증진과 국정과제의 효율적 추진에 기여하기 위해 제도개선 추진

\* 우리 위원회는 '22년 "공무원 불공정 채용 피해구제 방안"을 통해 정책제안

### □ 추진경과

- 실태조사·전문가 자문·제도개선안 마련 : ~ '23. 1월
- 기관협의·국민의견수렴 등 : ~ '23. 2월

## **II. 공무원 채용제도 및 면접시험 방법 등**

### **□ 공무원 채용시험 제도**

- 공무원은 채용시험으로 채용하고, 시험은 필기시험, 면접시험, 실기 시험 및 서류전형 등을 시행
  - 채용시험은 공개경쟁채용시험과 경력 등 응시요건을 제한하는 경력 경쟁채용시험등으로 구분
- 공무원 채용시험은 허들방식으로 1차 시험 합격자(1.5, 2배수)에 대해 2차 면접시험을 실시, 2차 면접시험 성적으로 최종 합격자 선정

### **□ 면접시험 제도**

- 면접은 공무원의 정신자세 등 5개 요소에 대해 각 면접위원이 상중하로 평정
  - 공무원으로서의 정신자세, 전문지식과 그 응용능력, 의사 표현의 정확성과 논리성, 예의 · 품행 및 성실성, 창의력 · 의지력 및 발전 가능성을 평정
  - 면접은 정신자세 등 응시자의 추상적인 성질이나 태도를 전문가인 평가위원이 주관적으로 평가
- 면접위원은 임용예정직의 5급이상 공무원 또는 외부 전문가로서 2인(또는 3인, 필기시험을 실시하지 않는 경력경쟁시험의 경우는 5인) 이상으로 구성
  - '공무원으로서의 정신자세'와 '예의 · 품행 및 성실성'은 심층면접으로 실시하고, 선발예정직위 및 업무별 특성에 적합한 면접문제 개발 지원 등 '구조화된 면접 운영'을 실시

## □ 면접시험 평정 방법

- 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하여 각 평정요소마다 각 상, 중, 하로 평정하고, 그 결과에 따라 “우수”, “보통”, “미흡” 등급으로 구분
  - 위원 과반수가 평정요소 5개 항목 모두를 “상”으로 평정한 경우 우수
  - 위원 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하거나, 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소에 대하여 “하”로 평정한 경우 미흡 등급 부여
  - 위 경우 외에는 보통 등급 부여

< 국가공무원 면접시험 평정표, 재구성(정보공개 운영 안내서의 채점결과표) >

평 정 요 소	위 원 평 정		
	상	중	하
가. 공무원으로서의 정신자세			
나. 전문지식과 그 응용능력			
다. 의사표현의 정확성과 논리성			
라. 예의·품행 및 성실성			
마. 창의력·의지력 및 발전가능성			
계	개	개	개
위 원 서 명	성 명 (서명)		
타 위원이 “하”로 평정한 항목	판 정	우 수	
		보 통	
		미 흡	
타 위원이 “하”로 평정한 항목의 개수	담당 확인		

- 면접시험 실시 결과에 따른 응시자의 최종등급과 필기시험성적에 따라 최종합격자를 결정
  - “우수” 등급을 받은 응시자는 합격, 다만 우수 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 선발예정인원 범위 내에서 필기시험 성적이 높은 사람부터 차례대로 합격
  - “보통” 등급을 받은 응시자는 “우수” 등급 응시자를 포함하여 선발예정인원이 될 때까지 필기시험 성적이 높은 순서로 합격
  - “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격 처리

### < 5명 선발 시 7명이 응시한 경우 합격자 결정 예시 >

순위	최종 면접 결과	필기성적	비고
1	우수	67.50	합격
2	보통	85.00	합격
3	보통	82.50	합격
4	보통	80.00	합격
5	보통	75.00	합격
6	보통	70.00	예비 1순위
7	미흡	80.00	불합격

\* 출처 : 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 및 「지방공무원 신규임용시험 관리 매뉴얼」 중에서 재작성

## □ 획일적인 면접점수 비공개의 논거

- 면접시험은 전문가의 주관적인 평가로 객관적으로 지표화할 수 없는 점 등을 이유로 합격과 불합격 여부만 공개
  - 평가결과의 정당성을 둘러싸고 일일이 시시비비에 휘말리는 상황이 초래될 우려가 크고, 이로 인하여 평가업무의 공정한 수행 자체에 현저한 지장이 초래될 고도의 개연성이 있으며, 구술면접 평가의 존립마저 위태롭게 될 위험을 내포

## □ 비공개의 법적 근거

- 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」은 국민의 알권리를 보장하고 국정에 대한 국민의 참여와 국정 운영의 투명성 확보를 목적으로 하면서 비공개 대상 정보를 규정(「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제1조 및 제9조 제1항 제5호)
  - 감사·감독·검사·시험·규제·입찰계약·기술개발·인사관리에 관한 사항 등으로서 공개될 경우 업무의 공정한 수행이나 연구·개발에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보 등에 대해서 비공개 정보로 규정

## □ 국민권익위 공무원 채용 면접시험 실태조사 등

### ○ 서면 실태조사 개요

- 대상 : 인사혁신처, 특정직 운영 중앙행정기관 및 광역지방자치단체
- 방식 : 자료제출 형식의 서면조사(‘22년 시행 시험 전수 조사)
- 기간 : ‘22.12.29. ~ ‘23.1.10.
- 내용 : 면접시험 방식, 합격자 결정 방식, 합격선, 정보공개 여부 등

### ○ 서면 실태조사 주요 결과

- 시험 방식 : 대부분 등급제, 상·중·하 평정 및 점수제 운영
- 검사는 서류전형, 실무기록평가, 직무 및 발표 표현역량 평가와 인성 평가, 조직역량평가를 거친 후 조직역량평가 점수와 선발 절차의 누적 점수를 종합하여 인사위원회를 거쳐 합격자 결정
- 공개 여부 : 초·중등 교원임용시험의 경우, (1차 성적+가점) + (2차 성적+가점)의 성적순으로 합격자를 결정, 본인의 과목별 점수 공개  
※ 교육전문직의 경우, 서류평가(15%), 논술평가(20%), 기획능력평가(10%), 현장 협업능력평가(20%), 토론 평가(15%), 심층면접평가(20%)의 본인 총점수 공개  
※ ○○교육청은 지방 일반직 경력경쟁 채용시험 경우, 문의 시 본인 점수 알려줌
- 나머지는 1차 합격자에 한해 2차 면접시험을 실시하고 등급제, 상·중·하 평정제 및 점수제로 합격자를 결정하고 면접시험 점수를 공개하는 경우는 없음(일부 경력채용의 경우 면접시험만 실시)

### ○ 면접시험 관련 채용비리 사례

■ 공시생 죽음 내몬 '채용 청탁'... 교육청 면접관 징역 1년 ('23.1월 언론보도 재구성)

"처조카 면접 잘 보게 도와달라" 청탁에 면접 예상 문제 유출... 1심 혐의 인정

A 판사는 B 씨가 '특정인의 처조카를 잘 봐달라'는 청탁을 받고 동료 직원에게 면접 시험 예상 문제를 알려준 것으로 판단했다. 청탁 관련자가 면접 응시자인 C 씨에게 예상문제와 관련해 상당히 구체적인 답변까지 녹음해 보내줬던 사실... 실제 면접에서도 C 씨에게 B 씨가 알려준 질문이 나왔다. 다른 면접관에게 "C 씨가 대기업 출신이라 일을 잘할 것 같다"고 말하며 우수 등급을 주도록 유도했다.

### III. 문제점

#### 1 면접시험 점수의 공개 수요 증가

##### □ 공무원 채용 면접시험 점수 공개 요구

- 채용시험 결과의 공정성에 대한 의혹에 더하여 면접시험 점수의 공개를 요구하는 다수의 민원발생
  - 면접시험 점수 미공개로 시험 공정성에 대한 불필요한 의혹 발생
  - 면접시험 점수 공개를 원천적으로 차단함으로써 알권리 침해

■ 공무원 시험에 응시한 자식을 두고 있는 부모입니다. 얼마전 필기시험은 우수한 성적으로 통과하였지만, 아쉽게 최종 면접에서 고배를 마시게 되었습니다. 너무나 아쉬워 면접시험결과 점수 공개를 요청하였지만 거부당했습니다. 필기시험은 점수가 객관화되어 공개가 가능하지만 면접시험은 면접관의 주관적 의견도 반영되므로 공개가 불가능하다고 합니다. 이해할 수 없는 답변이지만... 공정성을 의심하는 건 아니지만, 사람이 하는 일이라 실수를 할 수도 있다고 판단(‘21.4월 국민신문고)

■ 공무원 필기시험은 점수를 알 수 있으나 면접시험은 그 항목별 점수가 공개되지 않아 불합격한 수험생이 어떤 항목에서 무슨 이유로 떨어졌는지 알 수 없어 이의를 제기하거나 다음 시험에 대비를 하기 어렵다. 공무원 면접시험 결과를 수험생에게 상세히 공개한다. 특히 어떤 면접관들이 어떤 항목에서 각각 어떤 점수를 주었는지 그 이유와 함께 공개를 한다(‘16.8월 국민신문고)

■ 이번 공개채용에 합격하지 못한 이유를 알 수가 없어서 이렇게 글을 남깁니다. 우정청에 전화해 물어보니 면접시험 합격여부에 관한 명확한 기준을 도저히 납득할 수가 없습니다. 면접관 8명이 조마다 다르게 2명씩 면접을 본다는 것은 면접관에 따라 합격에 대한 기준이 개인적인 부분이 들어가지 않는다는 보장이 없고, 오전에 면접 본 지원자는 7명 떨어지고 오후에 면접 본 지원자는 4명 떨어지고 이런 상황이 면접관 개인의견이 많이 반영되니까 어떤 지원자는 필기를 커트라인으로 합격해서 면접 잘 보고 합격하고 다른 지원자는 필기시험을 우수하게 잘 보고도 면접결과로만 떨어지는 상황이 발생이 되오니 이것 또한 공정하지 못하다고 생각합니다(‘22.8월 국민신문고)

■ "면접시험 위원의 평과결과(면접시험 평정표)는 [공공기관의 정보공개에 관한 법률] 제 9조 1항 5호의 규정에 의하여 비공개 대상 정보로 관리하여 공개하지 않음을 양해하여 주시기 바랍니다." 위의 비공개 행정은 △△△△ 지방경찰청의 편의를 위한 행정이고, 그 행정으로 면접관에게 비공개로 발생되는 면접 평가에 대한 면죄부를 부여함으로써 오히려 불공정이 초래될 수 있는 것으로 보일 수 있습니다(‘22.6월 국민신문고) 등 다수

## 2

# 획일적인 점수 비공개로 국민의 알권리 침해

## □ 자기정보 접근에 대한 원천적 차단

- 시험결과에 대한 피드백은 응시자로서의 기본권이나, 본인 점수에 대한 접근 마저 원천적으로 차단하여 알권리 침해 심각
  - 비공개 정보에 대한 판례나 업무매뉴얼은 점수 공개가 업무 수행에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는지 여부를 구체적·개별적으로 검토하여 결정할 것을 요구
- ※ 한편, 개인정보의 처리에 관한 정보를 제공받을 권리 보장(「개인정보 보호법」 제4조)

## □ 면접시험 합격자 결정 방식 변경 미고려

- 현재의 면접시험 채점 및 합격자 결정 방식은 「공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」(시행 2013. 7. 1. 안전행정부예규 제23호, 2013. 6. 25., 일부개정) 개정 이후의 방식으로 개정 전에는,
  - 위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나, 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소에 대하여 “하(미흡)”로 평정한 때에는 불합격
  - 불합격에 해당하는 자 외에 평정성적이 우수한 자 순으로 합격
    - ‘상·중·하’로 평정하여 합격자를 결정한 경우, 면접위원의 전체 평정성적(‘상’, ‘중’, ‘하’의 개수) 집계하여, ‘중’, ‘하’의 개수와 관계 없이 ‘상’의 개수가 많은 경우 1순위
    - ‘상’의 개수가 동일한 경우 ‘중’의 개수가 많은 경우 1순위
  - 평정요소마다 점수를 부여하여 합격자를 결정한 경우, 고득점자 순으로 합격자를 결정

### < 면접시험 합격자 결정 방식 변경 전/후 제도 비교 >

구분	현행 제도	변경 전(일부 경력경쟁 채용은 현재도 유효)
불합격	과반수가 2개 항목을 "하", 과반수가 동일한 평가요소를 "하"로 평정한 경우	
합격자 결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 과반수가 5개 항목 모두 "상" 평정 <math>\Rightarrow</math> 우수</li> <li>- 위 경우 외 <math>\Rightarrow</math> 보통 등급</li> <li>- "우수등급" 합격</li> <li>- "보통등급" 선발예정인원이 될 때까지 합격</li> <li>- 동일 등급 시 필기시험 성적 순으로 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평정성적이 우수한 자 순으로 합격</li> <li>• '상', '중, 하' 평정시 '상'의 개수가 많은 순</li> <li>• '상'이 동일한 경우 '중'의 개수가 많은 순</li> <li>• 점수 부여 방식의 경우 '고득점자' 순</li> </ul>

\* 차이점 : 주관적 평가 단점을 보완하여 객관적 평정이 되도록 하였고, 동일한 등급일 경우 객관적 평가요소인 필기시험 성적으로 결정

- 변경 전에는 면접위원의 주관적 평가인 원점수가 공개되어 시시비비에 휘말리 수 있어서 면접점수 공개는 신중할 필요
  - 현재에도 경력경쟁채용시험의 경우, 예외적으로 면접위원의 주관적 평정(상·중·하 또는 점수)에 따라 최종 합격자 결정 가능
- 현재는 우수와 미흡이 주관적인 평가결과를 종합해 객관적으로 판정되고, 그 외에는 보통으로 평정되며, 같은 등급은 객관적인 필기시험 성적순으로 결정
  - 특정 면접위원의 주관적 평가가 평정결과를 좌우하는 단점을 보완하기 위해 우수와 미흡 외의 응시자는 보통 등급 부여

### < 면접시험 평정 내용 및 성격 비교 >

구분	객관성 제고	중립적 평정 결과	주관적 성질의 평가
평가 내용	- 우수, 보통, 미흡	- "상·중·하" 개수 및 평균 점수	- 면접위원이 상증하 및 점수로 평정
공개 여부	- 면접위원의 주관적 평가 배제, 공개 여부 적극 검토 필요	- 공개 곤란	

### < 공개정보와 비공개정보가 혼합된 경우 판례 >

비공개대상정보에 공개가 가능한 부분이 혼합되어 있는 경우로서 공개청구의 취지에 어긋나지 아니하는 범위 안에서 두 부분을 분리할 수 있는 때에는 비공개대상정보에 해당하는 부분을 제외하고 공개하여야 한다고 규정하고 있는바, (중략) 공개청구의 취지에 어긋나지 아니하는 범위 안에서 두 부분을 분리할 수 있다고 인정할 수 있는 때에는, 공개가 거부된 정보 중 공개가 가능한 부분을 특정하고, 판결의 주문에 정보공개거부처분 중 공개가 가능한 정보에 관한 부분만을 취소한다고 표시하여야 한다. (대법원 2010. 2. 11. 선고 2009두6001 판결, 정보공개거부처분취소)

### 3

## 판례·적용기준에도 미흡한 소극적인 비공개

### □ 공무원 채용 면접시험 점수 공개의 판단 기준(판례)

- '공개될 경우 업무의 공정한 수행에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보'란 정보공개제도의 목적 및 공개 제한의 입법취지에 비추어 볼 때 공개될 경우 업무의 공정한 수행이 객관적으로 현저하게 지장을 받을 것이라는 고도의 개연성이 존재하는 경우를 말하고, 시험정보로서 공개될 경우 업무의 공정한 수행에 현저한 지장을 초래하는지 여부는 당해 시험 및 그에 대한 평가행위의 성격과 내용, 공개의 내용과 공개로 인한 업무의 증가, 공개로 인한 파급 효과 등 여러 사정을 종합하여 개별적으로 판단(대법원 2004.12.9. 선고 2003두12707 판결 참조, 재구성)

### □ 행정안전부 적용 기준(행정안전부 정보공개 운영 안내서)

- 면접시험은 면접위원이 응시자의 직업관, 상황대처능력 등을 주관적으로 평가할 것이 예정, (중략) 공정하고 중립적으로 이루어져야 할 면접심사업무와 면접위원의 면접평가 업무의 수행에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는지 여부를 구체적·개별적으로 검토하여 결정

### □ 구체적·개별적 타당성 확보를 위한 적극행정 필요

- 면접시험이라는 이유로 획일적으로 비공개할 것이 아니라, 시험 및 평가행위의 성격과 내용, 공개로 인한 업무의 증가, 그로 인한 파급효과 등을 종합적으로 고려하여 공개여부 결정할 필요

## □ 정보의 구체적·개별적 성격에 따라 공개한 판례와 입법례

### ○ (판례) 점수제 면접시험(병원인턴채용)에서 점수 부분 공개를 인정

서울행정법원 2020. 3. 27 선고 2019구합76054 판결 [정보비공개결정 취소의 소]

- 가) 이 법원이 비공개로 열람·심사한 결과에 의하면, ① 별지1 제1항 기재 정보 중 별지2 제1항 기재 정보를 제외한 부분(이하 '원고 평가정보'라 한다)은 원고의 이해관계에 중대한 영향을 미칠 뿐 아니라 국군수도병원의 인턴 채용 과정의 공정성과도 관련된 정보이므로, 원고가 원고 평가정보의 공개를 통하여 알권리를 보장받고 이 사건 면접의 공정성에 대한 의구심을 일정 부분 해소할 수 있을 것으로 보이며, 그 공개로 인하여 면접위원의 자유롭고 공정한 심사평가 업무가 현저히 곤란하게 될 것으로 보이지 않는 점, ② 원고 평가정보의 공개로 인하여 피고의 업무가 과도하게 증가하거나, 그 파급효과로 국군수도병원의 인턴 채용절차에 대하여 부당한 불신이나 분쟁이 야기될 상당한 개연성이 존재한다고 볼 근거도 없는 점 등에 비추어 보면, 원고 평가정보는 원칙적으로 공개됨이 타당하다.
- 나) 그러나 채용시험, 특히 면접심사는 그 성격과 취지에 비추어 볼 때, 면접위원에게 전속한 고도의 전문적·주관적 판단과 도덕적 양심에 평가를 일임함으로써 비로소 그 적정성이 보장되는 것인바, 원고 평가정보 중 어느 면접위원이 어떠한 이유로 원고에게 몇 점을 주었는지, 그 면접위원이 원고가 아닌 다른 면접대상자에게 어떠한 평가과정을 거쳐 몇 점을 주었는지에 관한 정보까지 공개한다면, 해당 면접위원이 자신의 평가결과의 정당성을 둘러싸고 평가결과에 이해관계를 가진 자들로부터 일일이 시시비비에 휘말리는 상황이 초래될 우려가 크고, 이로 인하여 평가업무의 공정한 수행 자체에 현저한 지장이 초래될 고도의 개연성이 있으며, 구술면접 평가의 존립마저 위태롭게 될 위험도 있다. 별지1 목록 기재 각 정보 중 별지2 목록 기재 각 정보는 정보공개법 제9조 제1항 제5호에 의한 비공개대상 정보에 해당한다.

#### 별지1 원고가 공개를 청구한 정보 목록

2016. 1. 28. 실시된 국군수도병원 인턴 과정 면접에 관한 원고에 대한,

- 각 항목별 점수, 총점, 평가이유

#### 별지 2 비공개대상 정보 목록

- 별지1 제1항 기재 정보 중 면접위원별 점수, 면접위원의 이름, 평가 이유

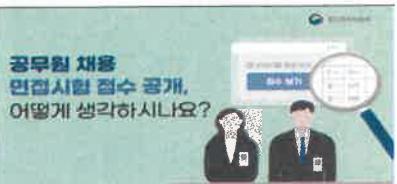
### ○ (입법례) 대학교원의 신규채용에 지원한 자가 신규채용에 관한 심사 기준 및 지원자별 심사결과 등에 관한 공개를 요구하는 때에는 신규 채용되는 자가 확정된 후에 이를 공개하되, 공개되는 내용은 특정인을 식별할 수 없도록 함(「교육공무원임용령」 제4조의3제6항, 2001.12.31. 일부개정, 대학교원 채용의 객관성과 공정성을 높이기 위해 신설)

## IV. 국민 의견수렴 및 전문가 자문 결과

### 1 국민 의견수렴 결과 국민생각함

#### □ 조사개요

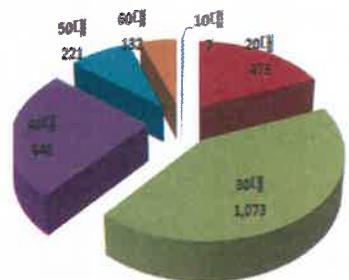
- ◆ 설문기간 : '23.1.3. ~ 1.12.(10일간) / 설문참여 : 총 2,546명
- ◆ 방식 : 구조화된 객관식 설문 방식
- ◆ 내용 : 면접시험 점수 공개 여부, 개선 방안 등 4개 문항



#### □ 응답자 특성

##### ○ 응답자의 연령 분포

- 30~40대가 1,713명으로 응답자 중 과반수 이상 (67.3%)에 해당
- \* 30대(42.1%) > 40대(25.1%) > 20대(18.6%) > 50대(8.7%) > 60대 이상(5.9%) > 10대(0.3%)



- (공무원 시험 관심 정도) 본인이나 지인이 공무원 시험을 준비한다고 답변한 응답자가 2,009명(78.9%)임

#### □ 개선방안 관련 설문 결과

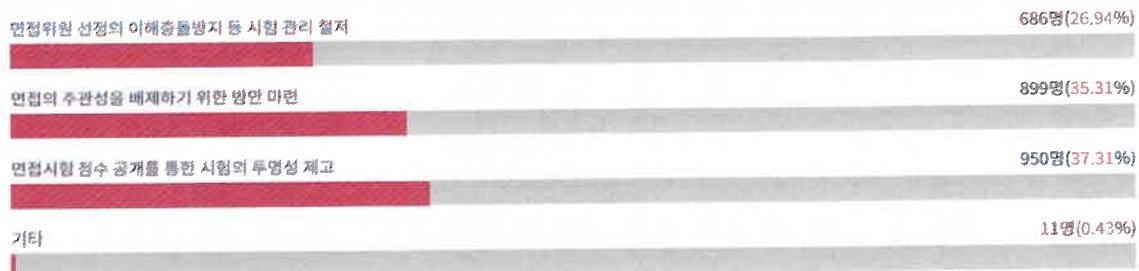
- (시험 준비 또는 응시 경험) 응답자 중에 공무원 시험에 응시하였거나 준비한 경험이 있는 응답자는 53.1%(1,351명)

[필수] 귀하께서는 공무원 채용시험을 준비하였거나 응시한 적이 있으신가요?



- (불공정 시비 방지 방안) 면접시험의 불공정 시비를 없애기 위해 점수를 공개해야 한다는 의견이 37.3%(950명)

[필수] 공무원 채용 면접시험에서 공정성 서비스가 생기지 않도록 하는 방안은 무엇이라고 생각하시나요?



- (면접시험 결과 공개에 대한 의견) 면접시험 점수를 공개해야 된다는 의견이 전체의 89.2%(2,270명)

[필수] 면접시험 결과를 공개하자는 주장에 대해 어떻게 생각하시나요?



- (면접점수 공개 범위에 대한 의견) 면접점수 공개 범위에 대해서는 “등급”과 “상·중·하” 평정의 전체 “상·중·하” 건수만 공개하자는 의견이 39.6%(1,007명), 전체를 공개해야 한다는 의견도 42.5%(1,081명)

[필수] 면접시험은 면접위원이 공무원의 정신자세 등 5가지 청정요소에 대해 상·중·하로 평정하고, 과반수 이상 ‘상’이면 우수, 과반수 이하 ‘하’이면 미흡, 그 밖의 경우에는 보통으로 구분합니다. 이때 공개를 한다면 어디까지 공개해야 한다고 생각하시나요?



## ○ 기타 자유 의견

공개 찬성입니다. 솔직히 공개를 해도 공정 또는 투명하다 할순 없겠지만 지금처럼 비공개로 하면 비리로 억울하게 떨어지는 경우를 찾아내기 힘듭니다.

투명해야 된다고 생각합니다. 어쩌다 공무원이 된 사람의 평점까지 공개해야 되지 않겠습니까? 그래야 공평하고 투명하죠.

면접시험의 경우 면접관이 누구인지 절대 비밀유지해야하고 면접 결과는 대상자에게 정확하게 공개해야 한다.

면접시험의 공개는 또 다른 불란한 야기하기 때문에 공개에 반대합니다. 단, 불공정한 체점이나 채용을 방지하기 위한 감사를 상시 적용하여 주시면 됩니다. 관련서류가 파기되는 사례를 우리는 봐왔습니다. 이러한 행위들에 대해 강력하게 처벌하도록 하는 등 부정한 것을 방지하고 감시하는 역할에 충실히 하지 점수를 공개하는 것은 불필요하다고 생각합니다.

저도 23년도 하자없는 구비서류(반드시 필요한 국가자격증과 오랜경력)를 갖추어 공공기관의 계약직 채용강사모집에 접수하였으나 자격증없고 경력미비한 사람을 채용하고 저는 면접의 기회조차없이 서류심사탈락이라는 담당공무원의 공고나 서면없이 전화현통화로 탈락하였는 말들을은 경험자로서 채용 인사 만큼은 반드시 공정해야한다고 생각합니다!!!

### 채용(인사)만큼은 정말 투명하게 이루어졌으면 합니다.

공무원 면접만이 아닌 학점과 같은 요소가 아닌 영어성적과 자체시험만으로 선발한다고 하면서 성적이나 등수를 공개하지 않고 학벌과 학점 또는 내부인이 되었던 외부인이 되었던 해당 분야 종사자의 부정적인 평가로 인하여 탈락하는 경우도 있습니다. 신고를 진행해도 자율성을 따른다는 이유로 민원인 신상을 공개하여 해당 분야에서 불이익을 받도록 유도하기도 합니다. 기초과학 분야와 같이 분야가 좁은 경우 권의 및 인권 침해에 대하여 문제를 삼았다는 이유로 해당 분야에서 부정적인 평가를 하여 취업이나 편입 등에서 불이익을 받게 만들기도 하며 지원자는 이에 대한 증빙 자료를 입수할 방법도 거의 없습니다.

공무원을 선발하는 과정은 어떤 조직보다도 더욱 청렴하고 공정한 평가를 통해 진행되어야 할 것 입니다. 특히, 면접에서 진행되는 과정을 보면 대부분 평가관의 개인적인 성향에 따라서 평가를 진행하는데 이것이 위험한 것이고, 평가 요소를 동일하게 판단할 수 있는 기준이 없기 때문에 문제가 발생할 소지를 남기는 것이라 판단됩니다. 따라서 면접 진행에 대한 방식을 변경하는 것을 검토하는 것이 더욱 효과적일 것이라는 소견입니다.

공무원 면접에서의 탈락은 수험생들에게 상당한 상실감을 줍니다. 면접점수 공개 소송을 해도 폐소를 하는데 좀 더 공정성 시비가 생기지 않도록 공개 하는 편이 좋을 것 같아요.

면접은 객관적이면서도 주관적인 시험이라고 생각합니다. 공무원 채용에 있어서는 더욱 면접이 주관적 요소가 많이 들어가지 않나 생각이 듭니다. 면접 점수 공개를 통해 탈락자들 또한 납득이 되도록 해야 합니다.

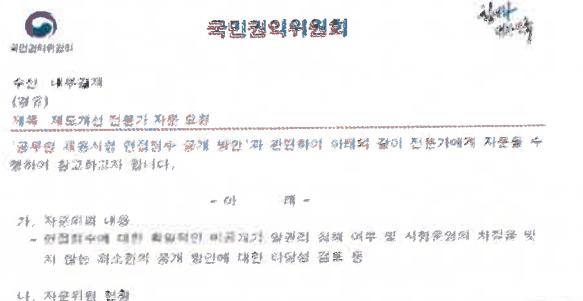
면접시험의 공개는 또 다른 불란한 야기하기 때문에 공개에 반대합니다. 단, 불공정한 체점이나 채용을 방지하기 위한 감사를 상시 적용하여 주시면 됩니다. 관련서류가 파기되는 사례를 우리는 봐왔습니다. 이러한 행위들에 대해 강력하게 처벌하도록 하는 등 부정한 것을 방지하고 감시하는 역할에 충실히 하지 점수를 공개하는 것은 불필요하다고 생각합니다.

## 2

## 전문가 자문 결과

## □ 개요

- ◆ 자문 기간 : '22.12.30. ~ '23.1.10.
- ◆ 대상 : B ☆☆대 법전원 교수 등 3명
- ◆ 자문 내용 : 면접시험 점수 공개의 타당성 등
- ◆ 자문 방식 : 서면 자문의견서 제출



## □ 자문 결과

대상자	주요 의견
A 전, 중행심 상임위원 (전 고위공무원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국민의 알 권리 보장을 위해 면접시험 점수를 공개하는 기본방향에 의견 없음. 개선방안이 적절한 것으로 판단되며 정보공개 제도의 취지에도 부합</li> <li>- 시험 업무의 공정한 수행에 현저한 지장을 초래할 우려가 있는 특수한 상황에서는 공개를 제한할 수 있을 것임</li> <li>* (추가 검토사항) 정보공개는 보유관리하는 정보를 공개하는 것이므로 "평정표"인지 각 위원의 평정을 종합한 평정표인지 분명히 할 필요가 있음. 점수로 평정하는 경우 평정점수를 공개하는지가 명확하지 않음. 정보공개의 방식 상 문서의 일부를 공개한다는 의미인지 수험생이 원하는 정보만 공개한다는 것인지 분명히 할 필요가 있고, 개별 법령에서 공개 또는 비공개하는 규정이 있는지도 확인할 필요 있음</li> <li>* (판례 및 입법례 조사) 점수제 면접시험 점수의 일부공개 판례 및 대학교원 채용시험 관련 정보공개를 규정한 교육공무원임용령 입법례 제공</li> </ul>
B ☆☆대 법전원 교수	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '개선 취지'는 전적으로 타당하고, '개선 방안'은 전반적으로 매우 타당하다고 사료됨</li> <li>- 다만, 제시된 구체적 '개선 방안'은 '개선 취지'를 달성하기 위해서는 충분하지 않은 것으로 사료됨</li> <li>- 평정방법에 따라 산출된 성적을, 면접시험의 운영에 객관적으로 현저한 지장을 초래하지 않는 범위 내에서는, 공개할 필요</li> <li>- 자기정보에 대한 알권리를 증진시키려면, 적어도 응시자가 '자신이 어떤 평가를 받아 합격/불합격되었는지' 납득할 수 있을 만큼의 정보를 공개할 필요</li> </ul>

대상자	주요 의견
C ★★대 법전원 교수	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 미흡등급인 경우, 어떤 항목이 '하'로 평정하였는지 알려줄 필요</li> <li>- 등급제 면접시험 방식인 경우 : ① 해당 응시자가 받은 평정등급 ("우수", "보통", "미흡") 및 "미흡"인 경우 해당 사유, ② '합격자 결정표' 공개 의견</li> <li>- 상·중·하 면접시험 방식인 경우 : ① 해당 응시자가 받은 "상·중·하" 개수, ② 상·중 개수에 따른 '합격자 결정표' 등 공개 의견</li> <li>- 점수제 면접시험 방식인 경우 : ① 해당 응시자의 취득점수, 합격선 (커트라인) 점수, ② 고득점 순에 따른 '합격자 결정표' 등 공개 의견</li> <li>- 면접점수를 공개할 경우 위에서 언급한 바와 같이 채용과정에 대한 신뢰도를 높이고, 응시자 개인으로서는 정보를 토대로 진로를 계획할 수 있어서 긍정적인 효과가 있음. 따라서 이에 수반되는 위험을 줄이거나 제거할 수 있다면 면접점수 공개가 "업무의 공정한 수행에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유"가 없다고 인정될 수 있음.</li> <li>- 면접위원의 개별 점수가 아닌 면접 점수의 총점 및 상중하 개수까지는 공개하는 것은 점수를 알 권리와 면접 제도의 정상적 작용을 위한 균형점에 해당한다고 보여지나, 부작용 방지를 위해 공개범위 결정, 면접제도 개선, 불복절차에 대한 대비 등에 대해 보완이 필요. 시험·부처별로 대응하도록 한 것이 타당할 수 있음</li> <li>- (면접방식 개선) 면접 시 점수뿐만 아니고 구체적인 사항을 메모하는 평가 방식을 통해 면접위원이 면접을 좀 더 구조화된 형태로 실시하도록 유도하는 방안 등을 함께 실시할 필요</li> <li>- (불복절차) 객관화할 수 있는 기준과 객관화하기 어려운 기준이 있고, 객관화하기 어려운 기준에 의한 평가는 사후적 적법성 심사 등이 곤란하고, 행정조직에 필요한 인력 충원에 대해 사후적 적법성 평가로 인해 평가절차가 왜곡될 가능성도 있으며, 신분보장제도로 인해 이후 공직적합성 등에 문제가 있을 경우에도 배제가 쉽지 않은 문제가 있으므로, 신중한 정성적 평가가 더 중요할 수 있음. 또한 사법판단에 있어서도 명백한 부정행위 등이 아니면 면접에 대한 적법성평가는 하기 어려울 것임</li> </ul> <p>* (개인정보 보호와의 관계) 면접점수는 응시자 개인에 관한 정보이므로 「개인정보 보호법」상 '개인정보'에 해당, 정보주체인 본인은 자신의 면접 점수에 대해 공개를 요구할 권리도 갖는다고 할 수 있음</p>

## V. 개선방안

1

### 개별·구체적으로 타당한 면접점수 공개 적용기준 마련

[행정안전부]

- 자기 정보에 대한 알권리를 증진하고 시험운영의 불필요한 불공정 시비를 예방하기 위해,
  - 공개된다고 하더라도 시험운영에 상당한 지장을 초래하지 않는 면접점수 비공개 적용 기준을 마련
- “우수”, “보통”, “미흡” 평정등급, “상·중·하” 개수 및 평균점수 공개

⇒ 「행정안전부 정보공개 운영 안내서」에 반영

현행	개정안(예시)
<ul style="list-style-type: none"><li>- 5. 감사·감독·계약·의사결정 관련 정보 등(제5호)</li><li>- Q 064 기관의 감사결과 정보공개청구</li><li>- 시험관련 정보</li><li>- 다의적이고 주관적인 평가결과에 따라 이해관계자들이 제기하는 시시비비에 휘말려 원활한 업무수행에 지장을 초래할 우려가 있는 정보</li></ul> <p>※ 주관식, 논술시험, 면접시험 채점결과표</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 5. 감사·감독·계약·의사결정 관련 정보 등(제5호)</li><li>- Q 064 기관의 감사결과 정보공개청구</li><li>- 시험관련 정보</li><li>- 다의적이고 주관적인 평가결과에 따라 이해관계자들이 제기하는 시시비비에 휘말려 원활한 업무수행에 지장을 초래할 우려가 있는 정보</li></ul> <p>※ 주관식, 논술시험, 면접시험 채점결과표(단, “우수”, “보통”, “미흡” 등급이나 “상·중·하” 개수 및 평균점수는 시험운영의 현저한 지장을 초래하지 않는 경우 공개 가능)</p>

(중앙행정기관, 광역(교육청 포함) 및 기초지방자치단체)

- 행정안전부의 「정보공개 운영 안내서」의 면접시험 비공개 기준에 맞춰 각종 공무원 채용시험의 면접시험 점수 공개

- 일반직·특정직 채용시험 및 공개경쟁·경력경쟁 채용시험의 성격과 면접시험 채점방식에 맞는 자체 내부 기준 운영
  - 면접위원이 몇 점(상·중·하)을 주었는지는 주관적 평가로 공개될 경우, 면접위원이 면접시험의 정당성에 대한 시시비비에 휘말릴 가능성이 크므로 비공개 검토
  - 각 면접위원의 주관적 평가결과를 종합한 상·중·하 개수나 등급은 중립적·객관적 지표로 면접위원의 자유로운 평가를 저해한다고 보기 어려운 점 등을 고려하여 공개 검토
  - 평가요소별 상·중·하는 각 면접위원별로 상이한 평가가 당연한데, 평가요소별로 공개 시에 정당성에 대한 의구심을 야기될 것이므로 비공개 검토
  - 점수제 면접시험 응시생의 전체 평균점수와 각 평가요소별 점수를 공개하는 경우, 자신의 약점에 대한 유효한 정보를 제공하므로 공개로 검토
- ※ 단, “미흡” 등급인 경우 알권리 보장과 재기 기회를 주기 위해 과반수 위원이 “하”로 평정한 항목 공개
- ※ 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 또는 「민원 처리에 관한 법률」에 의한 공개 방법과 공개범위는 시험운영의 지장을 초래하지 않도록 자율적으로 결정
- ※ “등급제”와 같은 통상의 면접시험과 다른 조직역량평가 등을 실시하는 검사 임용 시험 등은 주관기관이 공개 여부를 자율적으로 판단

< 등급제 면접시험(일반직 공개경쟁) 평정 내용에 따른 공개 예시 >

평가 내용	- 우수, 보통, 미흡	- “상·중·하” 개수	- 면접위원이 상중하로 평정
공개 여부	- 면접위원의 주관적 평가를 객관화한 평가지표, 공개 가능	- 공개 곤란	

< 상·중·하 면접시험(경력경쟁) 평정 내용에 따른 공개 예시 >

평가 내용	- "상·중·하" 개수	- 면접위원이 상중하로 평정
공개 여부	- 면접위원의 주관적 평가가 표출되지 않음. 공개 가능	- 공개 곤란

< 점수제 면접시험(경력경쟁) 평정 내용에 따른 공개 예시 >

평가 내용	- 본인 평균 점수 및 평가요소별 평균 점수	- 면접위원이 점수로 평정
공개 여부	- 면접위원의 주관적 평가를 객관화한 평가지표, 공개 가능	- 공개 곤란

⇒ 각종 공무원 「채용시험계획」 수립 시에 반영

## VI. 조치사항 및 기한

- 소관기관 : 중앙행정기관, 광역(교육청 포함) 및 기초지방자치단체
- 조치사항 및 기한 : 2023년 8월

구 분	조치사항 및 관련법령	대상기관
① 개별·구체적으로 타당한 면접점수 공개 적용기준 마련	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 공개된다고 하더라도 시험운영에 현저한 지장을 초래하지 않는 면접점수 비공개 적용 기준을 마련 ⇒ 「행정안전부 정보공개 운영 안내서」에 반영</li></ul>	행정안전부
	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 행정안전부의 「정보공개 운영 안내서」의 기준에 맞춰 평가 행위의 성격과 내용, 공개로 인한 파급효과 등을 종합적으로 고려한 세부 공개 기준 마련 ⇒ 각종 공무원 「채용시험계획」 수립 시에 반영</li></ul>	중앙행정기관, 광역(교육청 포함) 및 기초지방자치 단체

## 두 번째 세부 과제의 피권고 대상기관 목록

구 분	대상 기관
<b>중앙행정기관</b>	국민권익위원회, 방송통신위원회, 국무조정실, 법제처, 국가보훈처, 식품의약품안전처, 공정거래위원회, 금융위원회, 인사혁신처, 원자력안전위원회, 과학기술정보통신부, 교육부, 국방부, 기획재정부, 문화체육관광부, 법무부, 통일부, 농림축산식품부, 외교부, 행정안전부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부, 국세청, 여성가족부, 관세청, 국토교통부, 해양수산부, 검찰청, 경찰청, 병무청, 농촌진흥청, 소방청, 산림청, 중소벤처기업부, 기상청, 방위사업청, 조달청, 새만금개발청, 통계청, 개인정보보호위원회, 문화재청, 해양경찰청, 행정중심복합도시건설청, 질병관리청, 특허청
<b>광역지방자치단체(교육청 포함)</b>	서울특별시, 부산광역시, 대구광역시, 인천광역시, 광주광역시, 대전광역시, 울산광역시, 세종특별자치시, 강원도, 경기도, 충청북도, 충청남도, 전라북도, 전라남도, 경상북도, 경상남도, 제주특별자치도
<b>기초지방자치단체</b>	종로구, 서울 중구, 용산구, 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구, 부산 중구, 부산 서구, 부산 동구, 영도구, 부산진구, 동래구, 부산 남구, 부산 북구, 해운대구, 사하구, 금정구, 연제구, 부산 강서구, 수영구, 사상구, 기장군, 대구 중구, 대구 동구, 대구 서구, 대구 남구, 대구 북구, 대구 수성구, 달서구, 달성군, 인천 동구, 인천 중구, 미추홀구, 연수구, 남동구, 부평구, 계양구, 인천 서구, 강화군, 옹진군, 광주 동구, 광주 서구, 광주 남구, 광주 북구, 광주 광산구, 대전 동구, 대전 중구, 대전 서구, 유성구, 대덕구, 울산 중구, 울산 남구, 울산 동구, 울산 북구, 울주군, 춘천시, 원주시, 강릉시, 동해시, 태백시, 속초시, 삼척시, 홍천군, 횡성군, 영월군, 평창군, 정선군, 철원군, 화천군, 양구군, 인제군, 고성군, 양양군, 제천시, 청주시, 충주시, 보은군, 옥천군, 영동군, 증평군, 진천군, 괴산군, 음성군, 단양군, 천안시, 공주시, 보령시, 아산시, 서산시, 논산시, 계룡시, 당진시, 금산군, 부여군, 서천군, 청양군, 홍성군, 예산군, 태안군, 수원시, 성남시, 의정부시, 안양시, 부천시, 광명시, 평택시, 동두천시, 안산시, 고양시, 과천시 구리시, 남양주시, 오산시, 군포시, 의왕시, 하남시, 용인시, 파주시, 시흥시, 이천시, 안성시, 여주시, 김포시, 화성시, 광주시, 양주시, 포천시, 연천군, 가평군, 양평군, 전주시, 군산시, 익산시, 정읍시, 남원시, 김제시, 완주군, 진안군, 무주군, 장수군, 임실군, 순창군, 고창군, 부안군, 나주시, 목포시, 여수시, 순천시, 광양시, 담양군, 곡성군, 구례군, 고흥군, 보성군, 화순군, 장흥군, 강진군, 해남군, 영암군, 무안군, 함평군, 영광군, 장성군, 완도군, 진도군, 신안군, 포항시, 경주시, 영천시, 김천시, 안동시, 구미시, 영주시, 상주시, 문경시, 경산시, 군위군, 의성군, 청송군, 영양군, 영덕군, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군, 예천군, 봉화군, 울진군, 울릉군, 창원시, 진주시, 통영시, 사천시, 김해시, 밀양시, 거제시, 양산시, 의령군, 함안군, 창녕군, 고성군, 남해군, 하동군, 산청군, 함양군, 거창군, 합천군

## □ 국가공무원법

**제1조(목적)** 이 법은 각급 기관에서 근무하는 모든 국가공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 그 공정을 기합과 아울러 국가공무원에게 국민 전체의 봉사자로서 행정의 민주적이며 능률적인 운영을 기하게 하는 것을 목적으로 한다.

**제26조(임용의 원칙)** 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 대통령령등으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

**제28조(신규채용)** ① 공무원은 공개경쟁 채용시험으로 채용한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용하는 시험(이하 “경력경쟁채용시험”이라 한다)으로 공무원을 채용할 수 있다. 다만, 제1호, 제3호, 제4호, 제5호, 제7호, 제11호의 어느 하나에 해당하는 경우 중 다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니하여 대통령령등으로 정하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 공무원을 채용할 수 있다.

1. ~ 13. (생략)

③ ~ ⑤ (생략)

## □ 공무원임용시험령

**제1조(적용 범위 등)** ① 일반직 국가공무원과 외무공무원(이하 “공무원”이라 한다)의 임용시험은 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 영에서 정하는 바에 따른다. 다만, 임기제공무원에 대해서는 제20조, 제20조의2부터 제20조의5까지, 제21조부터 제23조까지, 제23조의2, 제23조의3, 제23조의4, 제24조, 제25조 및 제36조부터 제46조까지의 규정을 적용하지 아니한다.

② 이 영을 전문임기제공무원(시간선택제전문임기제공무원을 포함한다) 및 한시임기제공무원에게 적용할 때에는 계급은 그에 상응하는 전문임기제공무원(시간선택제전문임기제공무원을 포함한다) 및 한시임기제공무원의 직위를 포함하는 것으로 본다.

③ 이 영을 우정직공무원에게 적용할 때에는 우정1급 및 우정2급은 일반직 5급으로, 우정3급·우정4급·우정5급 및 우정6급은 일반직 6급으로, 우정7급은 일반직 7급으로, 우정8급은 일반직 8급으로, 우정9급은 일반직 9급으로 본다.

④ 이 영을 전문직공무원에게 적용할 때에는 수석전문관은 일반직 3급 또는 4급으로, 전문관은 일반직 5급으로 본다.

**제5조(시험의 방법)** ① 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격을 결정한다.

② 필기시험은 일반교양 정도와 해당 직무 수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정(檢定)한다.

③ 면접시험은 해당 직무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 다음 각 호의 모든 평정요소를 각각 상, 중, 하로 평정한다.

1. 공무원으로서의 정신자세
2. 전문지식과 그 응용능력
3. 의사 표현의 정확성과 논리성
4. 예의·품행 및 성실성
5. 창의력·의지력 및 발전 가능성

④ 실기시험은 해당 직무 수행에 필요한 지식·기술 또는 체력을 실험·실습 또는 실기의 방법으로 검정한다.

⑤ 서류전형은 해당 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.

**제6조(시험의 단계)** ① 시험을 제1차·제2차 및 제3차시험으로 구분하여 실시하는 임용시험에서는 제1차시험에 합격하지 아니하면 제2차시험에 응시할 수 없고, 제2차시험에 합격하지 아니하면 제3차시험에 응시할 수 없다. 다만, 업무 내용이 특수한 직급의 시험은 시험실시기관의 장이 시험실시 단계의 순서를 변경하여 실시할 수 있으며, 이 경우 전 단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없다.

② 경력경쟁채용시험등, 전직시험(轉職試驗) 및 5급 일반승진시험을 제1항에 따라 단계별로 실시할 경우, 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 제1항에도 불구하고 전 단계 시험의 합격 결정 전에 다음 단계의 시험을 실시할 수 있다.

**제23조(5급 공개경쟁채용시험의 합격 결정)** ① 5급 공개경쟁채용시험의 제1차시험에서는 다음 각 호의 순서에 따른 요건에 모두 해당하는 사람 중에서 선발예정인원의 10배수의 범위에서 시험성적 및 제2차시험 응시자 수 등을 고려하여 제3호의 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정한다. 이 경우 제22조제6항에 따라 제1차시험이 면제되는 사람의 수는 선발예정인원의 10배수의 범위에 포함하지 않는다.

1. 별표 3에서 정한 영어능력검정시험 및 별표 4에서 정한 한국사능력검정시험에서 각각 기준점 수 및 기준등급 이상을 취득할 것
  2. 현법과목 만점의 60퍼센트 이상 득점할 것
  3. 영어과목, 한국사과목 및 현법과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점할 것
- ② 5급 공개경쟁채용시험의 제2차시험에서는 각 과목의 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원의 150퍼센트의 범위(선발예정인원이 3명 이하인 경우에는 선발예정인원에 2명을 합한 인원의 범위로 한다. 이하 같다)에서 시험성적 및 제3차시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다. 다만, 제22조제4항 단서에 따라 제3차시험에서 실기시험과 면접시험을 모두 실시하는 경우에는 선발예정인원의 2배수의 범위에서 합격자를 결정할 수 있다.
- ③ 5급 공개경쟁채용시험의 제3차시험 중 면접시험의 평정결과는 다음 각 호의 등급으로 구분한다.

1. 위원의 과반수가 제5조제3항의 평정요소 5개 항목 모두를 “상”으로 평정한 경우: “우수”
  2. 위원의 과반수가 제5조제3항의 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 “하”로 평정한 경우: “미흡”
  3. 제1호 및 제2호 외의 경우: “보통”
- ④ 시험실시기관의 장은 제3항에 따른 등급, 응시자 수와 선발예정인원 및 면접방법 등을 고려하여 인사혁신처장이 정하는 기준에 따라 면접시험의 객관성과 공정성을 확보하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 “우수” 또는 “미흡” 등급을 받은 응시자에 대해서 면접시험을 추가로 실시할 수 있다. 이 경우 제3항에도 불구하고 최초 면접시험과 같은 등급을 받은 응시자는 그 등급으로 최종 면접시험의 등급을 받은 것으로 보고, 다른 등급을 받은 응시자는 “보통” 등급을 받은 것으로 본다.
- ⑤ 5급 공개경쟁채용시험의 최종합격자는 제3항 및 제4항에 따른 면접시험의 등급과 제2차시험 성적에 따라 다음 각 호의 방법으로 결정한다.
1. “우수” 등급을 받은 응시자는 합격으로 한다. 다만, “우수” 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.
  2. “보통” 등급을 받은 응시자는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 “우수” 등급을 받은 응시자 수를 포함하여 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.
  3. “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격으로 한다.
- ⑥ 제2항에도 불구하고 5급 공개경쟁채용시험의 제2차시험의 합격을 결정할 때 제2차시험 합격자가 제3차시험 응시를 포기하는 등의 사정으로 제3차시험 응시자 수가 선발예정인원에 미달될 것으로 예상되는 경우에는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 총득점이 높은 사람부터 차례로 당초의 제2차시험 합격인원 범위에서 추가로 합격자를 결정할 수 있다.
- ⑦ 시험실시기관의 장은 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 합격자 발표일부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 제2차시험 성적이 높은 사람 순서로 추가합격자를 결정할 수 있다.
- 제25조(6급이하공개경쟁채용시험등의 합격 결정)** ① 6급이하공개경쟁채용시험등의 제1차시험에서는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 5배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정한다. 다만, 7급 공개경쟁채용시험(이에 상당하는 외무공무원 공개경쟁채용시험을 포함한다)의 제1차시험에서는 별표 3에서 정한 영어능력검정시험과 별표 4에서 정한 한국사능력검정시험에서 각각 기준점수 및 기준등급 이상 취득한 사람으로서 영어과목과 한국사과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 10배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정한다.
- ② 6급이하공개경쟁채용시험등의 제2차시험(제24조제1항 단서에 따라 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우를 포함한다)의 합격자는 다음 각 호의 구분에 따라 선발예정인원의 1.5배수(제24조제2항에 따라 제3차시험에서 실기시험과 면접시험을 모두 실시하는 경우 선발예정인원의 2배수)의 범위에서 시험성적과 제3차시험 응시자 수 등을 고려하여 결정한다.

1. 7급 공개경쟁채용시험과 이에 상당하는 외교정보기술 직렬 외무공무원 공개경쟁채용시험

- 가. 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우: 별표 3에서 정한 영어능력검정시험과 별표 4에서 정한 한국사능력검정시험에서 각각 기준점수 및 기준등급 이상 취득한 사람으로서 영어 과목과 한국사과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 그 나머지 과목의 총득점이 높은 사람부터 차례로 결정
- 나. 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하지 않는 경우: 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 결정

2. 7급 공개경쟁채용시험에 상당하는 외무영사 직렬 외무공무원 공개경쟁채용시험

- 가. 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우: 별표 3에서 정한 영어능력검정시험, 별표 3의2에서 정한 외국어능력검정시험 및 별표 4에서 정한 한국사능력검정시험에서 각각 기준점수 및 기준등급 이상을 취득한 사람으로서 영어과목, 한국사과목 및 외국어 선택과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 그 나머지 과목의 총득점이 높은 사람부터 차례로 결정
- 나. 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하지 않는 경우: 별표 3의2에서 정한 외국어능력검정 시험에서 기준점수 이상을 취득한 사람으로서 외국어 선택과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 그 나머지 과목의 총득점이 높은 사람부터 차례로 결정

3. 제1호 및 제2호 외의 시험: 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 결정

③ 6급이하공개경쟁채용시험등의 제3차시험에서 면접시험의 평정결과는 다음 각 호의 등급으로 구분한다.

1. 위원의 과반수가 제5조제3항의 평정요소 5개 항목 모두를 “상”으로 평정한 경우: “우수”
2. 위원의 과반수가 제5조제3항의 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 “하”로 평정한 경우: “미흡”
3. 제1호 및 제2호 외의 경우: “보통”

④ 시험실시기관의 장은 제3항에 따른 등급, 응시자 수와 선발예정인원 및 면접방법 등을 고려하여 인사혁신처장이 정하는 기준에 따라 면접시험의 객관성과 공정성을 확보하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 “우수” 또는 “미흡” 등급을 받은 응시자에 대해서 면접시험을 추가로 실시할 수 있다. 이 경우 제3항에도 불구하고 최초 면접시험과 같은 등급을 받은 응시자는 그 등급으로 최종 면접시험의 등급을 받은 것으로 보고, 다른 등급을 받은 응시자는 “보통” 등급을 받은 것으로 본다.

⑤ 6급이하공개경쟁채용시험등의 최종합격자는 제3항 및 제4항에 따른 면접시험의 등급과 제2차시험 성적에 따라 다음 각 호의 방법으로 결정한다.

1. “우수” 등급을 받은 응시자는 합격으로 한다. 다만 “우수” 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정 인원을 초과하는 경우에는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.
2. “보통” 등급을 받은 응시자는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 “우수” 등급을 받은 응시자 수를 포함하여 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.

3. “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격으로 한다.

- ⑥ 제2항에도 불구하고 6급이하공개경쟁채용시험등의 제2차시험의 합격을 결정할 때 제2차시험 합격자가 제3차시험 응시를 포기하는 등의 사정으로 제3차시험 응시자 수가 선발예정인원에 미달될 것으로 예상되는 경우에는 당초의 제2차시험 합격인원 범위에서 제2항 각 호의 구분에 따라 추가로 합격자를 결정할 수 있다.
- ⑦ 제2항에도 불구하고 6급이하공개경쟁채용시험등의 제3차시험 응시자 수가 선발예정인원에 미달하는 경우에는 미달된 인원의 1.5배수의 범위(미달 인원이 3명 이하인 경우에는 미달 인원에 2명을 합한 인원의 범위로 한다)에서 제2항 각 호의 구분에 따라 추가로 제2차시험 합격자를 결정하여 별도의 제3차시험을 실시할 수 있다.

1. ~ 2. (생략)

- ⑧ 제2항 본문 및 제7항에도 불구하고 동점자를 모두 합격자로 결정하여 제2차시험 합격자 수가 선발예정인원 또는 미달된 인원의 1.5배수의 범위를 초과하는 경우에는 1.5배수의 범위를 초과하여 합격자를 결정할 수 있다.
- ⑨ 시험실시기관의 장은 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 합격자 발표일부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 제2항 각 호의 구분에 따라 추가합격자를 결정할 수 있다.

1. ~ 2. (생략)

제30조(경력경쟁채용시험등의 합격 결정) ① 경력경쟁채용시험등의 합격 결정은 다음 각 호에 따른다.

1. 경력경쟁채용시험의 경우 제1차시험은 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 5배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하고, 제2차시험은 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 선발예정인원의 150퍼센트의 범위에서 시험성적과 제3차시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다. 다만, 제29조제7항에 따라 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 선발예정인원의 150퍼센트의 범위에서 시험성적과 제3차시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다.
2. 제1호에도 불구하고 경력경쟁채용시험의 제2차시험(제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우에는 그 병합하여 실시하는 시험을 말한다)에 관하여는 제23조제6항을 준용한다.
3. 비다수인대상채용시험의 경우 제1차시험 및 제2차시험은 각각 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 한다. 다만, 제29조제7항에 따라 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 한다.
4. 제1호 및 제3호에도 불구하고 제3조제1항제4호에 따른 5급 공무원의 경력경쟁채용시험등 및 5등급 외무공무원의 경력경쟁채용시험등과 제3조제1항제5호에 따른 7급 공무원의 경력경쟁채용시험등의 필기시험의 경우에는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 선발예정인원의 10배수의 범위에서 합격자를 결정한다. 다만, 다양한 경력을 가진 사람의 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 인사혁신처장이 정

하는 바에 따라 시험성적 외에 응시요건 등을 종합적으로 고려하여 추가로 합격자를 결정할 수 있다.

- ② 경력경쟁채용시험등의 제3차시험 중 면접시험의 경우에는 위원의 과반수가 제5조제3항의 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나, 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 “하”로 평정하였을 때에는 불합격으로 한다. 다만, 경력경쟁채용시험의 면접시험의 경우에는 시험실시기관의 장이 불합격기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람부터 차례로 합격자를 결정하거나, 제47조제2항에 따른 공고를 하고 제5조제3항에서 정한 평정방법과 달리 평정요소마다 점수를 부여하여 평정성적이 우수한 사람부터 차례로 합격자를 결정할 수 있다.
- ③ 제2항에도 불구하고 경력경쟁채용시험등의 면접시험 및 최종합격자 결정에서 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 제23조제3항부터 제5항까지의 규정을 준용하여 합격자를 결정할 수 있다. 이 경우 “5급 공개경쟁채용시험”은 “경력경쟁채용시험등”으로 본다.
- ④ 경력경쟁채용시험의 경우 최종합격자가 임용되는 것을 포기하거나 임용된 후 퇴직하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 합격자발표일부터 6개월 이내에 추가합격자를 결정할 수 있다.

## □ 지방공무원임용령

### 제42조의2(임용시험의 실시기관과 실시절차) ① 삭제

- ② 5급 이상 공무원의 경력경쟁임용시험등 · 공개경쟁승진시험 · 일반승진시험 및 전직시험은 임용권자의 요구(임용권자가 시장, 군수, 자치구의 구청장인 경우 시·도지사를 거쳐 요구하고, 시·군·구의회의 의장인 경우 시·도의회의 의장을 거쳐 요구한다)에 따라 교육부장관 또는 행정안전부장관이 실시한다. 다만, 5급 공무원으로의 일반승진시험 및 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자의 경력경쟁임용시험등은 임용권자가 요구하여 시·도 단위로 각각 해당 시·도의 인사위원회가 실시할 수 있다.
- ③ 6급 공무원 및 7급 공무원의 신규임용시험은 임용권자의 요구에 따라 시·도 단위로 각각 해당 시·도의 인사위원회가 실시한다.
- ④ 8급 공무원 및 9급 공무원의 신규임용시험, 7급 이하 공무원의 승진시험, 6급 이하 공무원의 전직시험은 임용권자의 요구에 따라 해당 지방자치단체 인사위원회가 실시한다.
- ⑤ 공개경쟁시험을 요구할 때에는 필요한 인원을 정하여 요구하여야 한다.
- ⑥ 5급 공무원으로의 일반승진시험과 6급 이하 공무원의 신규임용시험을 실시할 경우 교육부장관 또는 행정안전부장관은 시험실시기관의 장의 요구에 따라 시험 시행에 필요한 시험문제를 출제하여 배부할 수 있다.
- ⑦ 시험실시기관의 장은 합격 결정에 필요한 경우 관계 자료를 출신학교의 장 등으로부터 수집하여 활용할 수 있다

**제44조(임용시험의 방법)** ① 임용시험은 필기시험, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등을 거쳐 최종합격을 결정한다.

② 필기시험은 일반교양정도와 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정(檢定)한다.

③ 면접시험은 해당 직무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 다음 각 호의 모든 평정요소를 각각 상, 중, 하로 평정한다.

1. 공무원으로서의 정신자세
2. 전문지식과 그 응용능력
3. 의사 표현의 정확성과 논리성
4. 예의 · 품행 및 성실성
5. 창의력 · 의지력 및 발전 가능성

④ 실기시험은 해당 직무 수행에 필요한 지식 · 기술 또는 체력을 실험 · 실습 또는 실기의 방법으로 검정한다.

⑤ 서류전형은 해당 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격 · 경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.

**제50조의3(면접시험 및 최종합격자 결정 등)** ① 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 제3차 시험 중 면접시험의 평정결과는 다음 각 호의 등급으로 구분한다.

1. 시험위원의 과반수가 제44조제3항의 평정요소 5개 항목 모두를 “상”으로 평정한 경우: “우수”
2. 시험위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나 시험위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 “하”로 평정한 경우: “미흡”
3. 제1호 및 제2호 외의 경우: “보통”

② 시험실시기관의 장은 제1항에 따른 등급, 응시자 수와 선발예정인원 및 면접방법 등을 고려하여 교육부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 기준에 따라 면접시험의 객관성과 공정성을 확보하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 “우수” 또는 “미흡” 등급을 받은 응시자에 대해서 면접시험을 추가로 실시할 수 있다. 이 경우 제1항에도 불구하고 최초 면접시험과 동일한 등급을 받은 응시자는 그 등급으로 최종 면접시험의 등급을 받은 것으로 보고, 다른 등급을 받은 응시자는 “보통” 등급을 받은 것으로 본다.

③ 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 최종합격자는 제1항 및 제2항에 따른 면접시험의 등급과 제2차 시험(제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 그 병합 실시하는 시험을 말한다. 이하 이 항에서 같다) 성적에 따라 다음 각 호의 방법에 따라 결정한다.

1. “우수” 등급을 받은 응시자는 합격으로 한다. 다만 “우수” 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 제2차 시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.
2. “보통” 등급을 받은 응시자는 제2차 시험 성적이 높은 사람부터 차례로 “우수” 등급을 받은 응시자 수를 포함하여 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.
3. “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격으로 한다.

- ④ 시험실시기관의 장은 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 합격자 발표일부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 제3항의 기준에 따라 추가합격자를 결정할 수 있다.
- ⑤ 경력경쟁임용시험등의 면접시험 및 최종합격자 결정의 경우 시험위원의 과반수가 제44조제3항의 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나 시험위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 “하”로 평정하였을 때에는 불합격으로 한다. 다만, 경력경쟁임용시험의 경우에는 시험실시기관의 장이 불합격기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람부터 차례로 합격자를 결정하거나, 제62조제2항에 따른 공고를 하고 제44조제3항에서 정한 평정방법과 달리 평정요소마다 점수를 부여하여 평정성적이 우수한 사람부터 차례로 합격자를 결정할 수 있다.
- ⑥ 제5항에도 불구하고 경력경쟁임용시험등의 면접시험 및 최종합격자 결정에서 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 제1항부터 제3항까지의 규정을 준용하여 합격자를 결정할 수 있다. 이 경우 “6급 이하 공개경쟁신규임용시험”은 “경력경쟁임용시험등”으로 본다.
- ⑦ 경력경쟁임용시험의 경우 최종합격자가 임용되는 것을 포기하거나 임용된 후 퇴직하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 합격자 발표일부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 않는 사람 중에서 제5항 또는 제6항의 기준에 따라 추가합격자를 결정할 수 있다.
- ⑧ 전직시험에서 면접시험을 실시하는 경우 면접시험 및 최종합격자 결정에 관하여는 제5항 본문 또는 제6항을 준용한다. 이 경우 “경력경쟁임용시험등”은 “전직시험”으로 본다.
- ⑨ 5급 공개경쟁승진시험에서 면접시험을 실시하는 경우 면접시험 및 최종합격자 결정에 관하여는 제5항 본문 또는 제6항을 준용한다. 이 경우 “경력경쟁임용시험등”은 “5급 공개경쟁승진시험”으로 본다.
- ⑩ 5급 일반승진시험에서 면접시험을 실시하는 경우 면접시험 및 최종합격자 결정에 관하여는 제5항 본문 또는 제6항을 준용한다. 이 경우 “경력경쟁임용시험등”은 “5급 일반승진시험”으로 본다.

## □ 교육공무원임용령

- 제4조의3(대학교원의 신규채용) ① 대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제11조의2제1항에 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 제11조의2제3항에 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 지원한자가 신규채용에 관한 심사기준 및 지원자별 심사결과 등에 관한 공개를 요구하는 때에는 신규채용되는자가 확정된 후에 이를 공개한다. 이 경우 공개되는 내용은 특정인을 식별할 수 없도록 하여야 한다.

## □ 국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침

### II. 임용시험

#### 1. 임용시험 일반

##### 라. 면접시험방법

###### (1) 면접시험의 공직가치 검증

(가) 면접시험에서 「공무원임용시험령」 제5조 제3항의 평정요소 중 제1호 “공무원으로서의 정신자세”를 평가하는 경우에는, 공직자로서의 국가관, 공직관, 윤리관 등의 공직가치를 심층적으로 검증해야 함

(나) 시험실시기관의 장은 충실한 면접을 위하여 면접위원에 대한 사전교육 등을 통해 공직가치 검증의 취지와 내용을 숙지시켜야 함

###### (2) 면접시험 평정결과에 따른 등급 구분(시험령 제23조제3항, 제25조제3항 등)

(가) 당해 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하여 각 평정요소마다 각각 상, 중, 하로 평정하고, 그 결과에 따라 다음과 같이 “우수”, “보통”, “미흡” 등급으로 구분함

<참고자료 8> 공개경쟁채용 면접시험 평정표

- ① 위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 모두를 ‘상’으로 평정한 경우 “우수” 등급으로 구분함  
② 위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나, 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소에 대하여 “하”로 평정한 경우 “미흡” 등급으로 구분함  
③ 그 외의 경우는 “보통” 등급으로 구분함

\* 미리 면접위원에게 평정방법, 합격자결정방법, 면접진행절차 등 면접시행에 필요한 사전 면접 교육 등을 실시하여야 함

###### (3) 추가면접 실시(시험령 제23조제4항, 제25조제4항 등)

(가) 추가면접 실시대상은 면접시험의 등급, 응시자 수, 선발예정인원 및 면접방법 등을 고려하여 면접에 관한 세부시행계획 수립시 또는 최초 면접시험 시행 직후 시험실시기관의 장이 정함

- ※ 시험실시기관의 장은 아래의 내용을 참고하여 “우수”와 “미흡” 등급 모두에 대해 추가면접을 실시하는 방법, “미흡” 등급만 추가면접을 실시하는 방법, 추가면접을 실시하지 않는 방법 중 하나를 정하여야 함
  - “우수”, “미흡” 등급 모두에 대해 추가면접을 실시할 수 있는 경우(예시)
    - 대규모 체육시험에 있어 시험위원의 평가기준·기준이 제대로 이루어지기 어렵다고 보이는 경우
    - 인당 면접시간이 필요한 능력 및 적격성을 검증하기에 충분하다고 보기 어려운 경우
  - “미흡” 등급에 대해서만 추가면접을 실시할 수 있는 경우(예시)
    - 최초 면접시험의 응시인원이 선발예정인원보다 적은 경우
    - 최초 면접시험 결과 “우수” 등급을 받은 응시자가 없는 경우
    - 최초 면접시험 결과 “미흡” 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원의 30/100을 초과하는 경우
  - 추가면접을 실시하지 않을 수 있는 경우(예시)
    - 최초 면접시험 결과 “우수” 또는 “미흡” 등급을 받은 응시자가 없는 경우
    - 기타 시험실시기관의 장이 추가면접이 필요없다고 객관적 사유를 들어 판단하는 경우

(나) 추가면접 실시방법 및 최종 등급 판정

- ① 최초 면접시험 결과 “우수”와 “미흡” 등급을 받은 응시자에 대해 모두 추가면접을 실시한 경우
  - 추가면접을 실시한 결과 최초 면접시험과 같은 등급을 받은 응시자는 그 등급으로 최종 면접 시험의 등급을 받은 것으로 보고, 다른 등급을 받은 응시자는 ‘보통’ 등급으로 봄

최초면접시험 등급	추가면접시험 등급	최종 등급
우수	우수	우수
	보통	보통
	미흡	보통
미흡	우수	보통
	보통	보통
	미흡	미흡

- ② 최초 면접시험 결과 “미흡” 등급을 받은 응시자에 대해서만 추가 면접을 실시한 경우

- 추가면접을 실시한 결과 최초 면접시험과 같은 등급을 받은 응시자는 그 등급으로 최종 면접 시험의 등급을 받은 것으로 보고, 다른 등급을 받은 응시자는 “보통”등급으로 봄

최초면접시험 등급	추가면접시험 등급	최종 등급
미흡	우수	보통
	보통	보통
	미흡	미흡

- ③ 추가면접을 실시하지 않은 경우

- 최초 면접시험의 등급을 최종 등급으로 봄

최초면접시험 등급	추가면접시험 등급	최종 등급
우수	-	우수
보통	-	보통
미흡	-	미흡

(다) 추가 면접을 실시할 필요가 있을 경우에는 선발예정인원, 면접응시자 수, 면접장소 확보, 면접위원 위촉, 일정 공고에 필요한 시간 등을 고려하여 최초 면접시험 마지막 시행일로부터 15일 이내에 실시함

(라) 추가면접을 실시하는 경우에도 공무원 임용시험 결격사유 판단기준일은 최초 면접시험 마지막 시행일을 기준으로 판단하고, 시험실시기관의 장은 이를 공고문에 명기하여야 함

예) 1차 시험(2.2) → 2차 시험(7.2 ~ 6) → 면접시험(11.8 ~ 9) 순으로 채용시험을 실시하는 경우, 그 후 추가면접을 실시하더라도 응시결격사유는 11.9일을 기준으로 판단

#### (4) 최종합격자 결정방법(제23조제5항, 제25조제5항 등)

(가) 최초 면접시험과 추가면접시험을 실시한 결과에 의한 응시자의 최종등급과 필기시험(제2차시험)성적에 따라 다음과 같이 최종합격자를 결정함

① “우수” 등급을 받은 응시자는 합격으로 함.

② “보통” 등급을 받은 응시자는 “우수” 등급을 받은 응시자 수를 포함하여 필기시험(제2차시험) 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 함

③ “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격으로 함

예) 5명 선발예정인 모집단위에 7명이 응시하여 추가면접까지 실시한 결과 “우수” 1명, “보통” 5명, “미흡” 1명인 경우

⇒ “우수” 1명 합격, “보통” 등급 중에서 필기(제2차시험)성적순으로 선발예정인원에 달할 때까지 합격시켜 총 5명 합격

순위	최종 면접 결과	필기성적	
1	우수	67.50	합격
2	보통	65.00	합격
3	보통	62.50	합격
4	보통	60.00	합격
5	보통	55.00	합격
6	보통	50.00	예비 1순위
7	미흡	40.00	불합격

※ 다만, “우수” 등급을 받은 응시자의 수만으로 선발예정인원을 초과하는 경우에는, “우수” 등급을 받은 응시자 중에서 필기시험(제2차시험) 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 함(제23조제5항제1호, 제25조제5항제1호 등)

예) 1명 선발예정인 모집단위에 3명이 응시하여 추가면접까지 실시한 결과 2명이 “우수”, 1명이 “보통” 등급을 받은 경우

⇒ “우수” 등급을 받은 사람 중에서 필기시험(제2차시험) 성적이 높은 사람이 합격

순위	최종 면접 결과	필기성적	
1	우수	85.00	합격
2	우수	80.00	예비 1순위
3	보통	82.50	예비 2순위

※ 6급 이하 채용시험의 경우, 필기시험(제2차시험) 성적은 유공자 가점을 포함한 점수로 반영함.  
단, 국가유공자 가점을 받아 합격하는 사람은 선발예정인원의 30%를 초과할 수 없음(국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제31조, 시행령 별표8)

#### (5) 면접결과 필기시험(제2차 시험) 동점자 처리방안(시험령 제32조제2항)

(가) 면접시험 결과 “보통” 등급을 받은 응시자를 대상으로 합격여부를 결정하는 과정에서 필기시험 동점자가 발생하여 선발예정인원을 초과하는 경우에는 그 동점자를 모두 합격자로 함(단, 이 경우 동점자의 계산은 소수점 이하 둘째 자리까지 함)

예) 5명 선발예정인 모집단위에 7명이 응시하여 추가면접까지 실시한 결과 “우수” 1명, “보통” 5명, “미흡” 1명이고 합격선에 필기시험 동점자가 있는 경우

⇒ 합격선에 ‘보통’ 등급의 필기시험 동점자가 2명인 경우 모두 합격처리하여 총 6명 선발

순위	최종 면접 결과	필기성적	
1	우수	87.50	합격
2	보통	85.00	합격
3	보통	82.50	합격
4	보통	80.00	합격
5	보통	75.00	합격
6	보통	75.00	초과합격
7	미흡	80.00	불합격

#### (6) 추가합격자 결정(제23조제7항, 제25조제9항 등)

(가) 시험실시기관의 장은 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있는 때에는 합격자 발표일로부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 제2차 시험 성적이 높은 순서로 추가합격자를 결정할 수 있음

- 사유 : 임용포기, 합격취소, 임용결격사유, 임용 당일 퇴직 등으로 최종합격자가 임용되지 못하여 결원이 계속 발생한 경우

예) 6명 선발예정인 모집단위에 8명이 응시하여 추가면접까지 실시한 결과 “우수” 1명, “보통” 6명, “미흡” 1명이어서 6명을 최종합격자로 발표하였으나, 합격자 발표 1개월 후 1명이 임용을 포기한 경우

⇒ 불합격기준에 해당하지 않는 사람 중 2차시험 성적이 높은 1명을 추가합격

순위	최종 면접 결과	필기성적 (2차시험성적)	
1	우수	67.50	합격
2	보통	85.00	합격
3	보통	82.50	합격
4	보통	80.00	합격 후 임용포기
5	보통	75.00	합격
6	보통	72.50	합격
7	보통	70.00	추가합격(예비 1번)
8	미흡	80.00	불합격

(나) 시험실시기관의 장은 양성평등채용목표제 등에 따라 선발예정인원보다 많은 인원을 합격자로 결정한 이후 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요에 따라 추가 합격자를 결정할 경우에는 당초 선발예정인원의 범위내에서 결정함.

예) 15명 선발예정인 모집단위에서 양성평등채용목표제에 따른 추가합격(2명)으로 최종 17명을 최종합격자로 발표한 이후 3명의 임용포기자가 발생한 경우, 추가합격자는 당초 선발예정인원(15명)을 기준으로 1명이 됨

(다) 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요에 따라 추가 합격자를 결정할 경우 동점자로 인해 선발예정인원을 초과하게 되면 그 동점자는 모두 불합격자로 함

#### <참고자료 8>

##### 공개경쟁채용 면접시험 평정표(예시, 경력경쟁채용 시험도 동일)

필기적 감재정 용란	(예시문) : 본인은 우측응시자와 동일인임을 서약합니다.			직렬(류)		
	본인필적 :				응시번호	
				성명	(한글)	
	생년월일 (주민등록번호 앞자리)				(한자)	

평정요소	위원평정		
	상	중	하
가. 공무원으로서의 정신자세			
나. 전문지식과 그 응용능력			
다. 의사표현의 정확성과 논리성			
라. 예의·품행 및 성실성			
마. 창의력·의지력 및 발전가능성			
계	개	개	개
위원서명	성명 (서명)		

타 위원이 “하”로 평정한 항목	판정	우수	
보통			
미흡			
타 위원이 “하”로 평정한 항목의 개수	담당 확인		

#### □ 시험위원 유의사항

1. (1) 우수 : 위원의 과반수가 5개 평정요소 모두를 "상"으로 평정한 경우  
(2) 미흡 : 위원의 과반수가 5개 평정요소 중 2개 항목 이상을 "하"로 평정한 경우와, 위원의 과반수가 어느 하나의 동일 평정요소에 대하여 "하"로 평정한 경우  
(3) 보통 : "우수"와 "미흡" 외의 경우
2. 위원은 굵은 선 안의 "상", "중", "하" 해당란에 ○표로 평정하시고, 그 개수를 기재하십시오.

## □ 공공기관의 정보공개에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 공공기관이 보유·관리하는 정보에 대한 국민의 공개 청구 및 공공기관의 공개 의무에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 국민의 알권리를 보장하고 국정(國政)에 대한 국민의 참여와 국정 운영의 투명성을 확보함을 목적으로 한다.

제9조(비공개 대상 정보) ① 공공기관이 보유·관리하는 정보는 공개 대상이 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보는 공개하지 아니할 수 있다.

1. 다른 법률 또는 법률에서 위임한 명령(국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙·대통령령 및 조례로 한정한다)에 따라 비밀이나 비공개 사항으로 규정된 정보
2. 국가안전보장·국방·통일·외교관계 등에 관한 사항으로서 공개될 경우 국가의 중대한 이익을 현저히 해칠 우려가 있다고 인정되는 정보
3. 공개될 경우 국민의 생명·신체 및 재산의 보호에 현저한 지장을 초래할 우려가 있다고 인정되는 정보
4. 진행 중인 재판에 관련된 정보와 범죄의 예방, 수사, 공소의 제기 및 유지, 형의 집행, 교정(矯正), 보안처분에 관한 사항으로서 공개될 경우 그 직무수행을 현저히 곤란하게 하거나 형사피고인의 공정한 재판을 받을 권리를 침해한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보
5. 감사·감독·검사·시험·규제·입찰계약·기술개발·인사관리에 관한 사항이나 의사결정 과정 또는 내부검토 과정에 있는 사항 등으로서 공개될 경우 업무의 공정한 수행이나 연구·개발에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보. 다만, 의사결정 과정 또는 내부검토 과정을 이유로 비공개할 경우에는 제13조제5항에 따라 통지를 할 때 의사결정 과정 또는 내부검토 과정의 단계 및 종료 예정일을 함께 안내하여야 하며, 의사결정 과정 및 내부검토 과정이 종료되면 제10조에 따른 청구인에게 이를 통지하여야 한다.
6. ~ 8. (생략)

- ② 공공기관은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보가 기간의 경과 등으로 인하여 비공개의 필요성이 없어진 경우에는 그 정보를 공개 대상으로 하여야 한다.
- ③ 공공기관은 제1항 각 호의 범위에서 해당 공공기관의 업무 성격을 고려하여 비공개 대상 정보의 범위에 관한 세부 기준(이하 "비공개 세부 기준"이라 한다)을 수립하고 이를 정보통신망을 활용한 정보공개시스템 등을 통하여 공개하여야 한다.
- ④ 공공기관(국회·법원·헌법재판소 및 중앙선거관리위원회는 제외한다)은 제3항에 따라 수립된 비공개 세부 기준이 제1항 각 호의 비공개 요건에 부합하는지 3년마다 점검하고 필요한 경우 비공개 세부 기준을 개선하여 그 점검 및 개선 결과를 행정안전부장관에게 제출하여야 한다

## □ 정보공개 운영 안내서(124p, 126p)

### 5. 감사·감독·계약·의사결정 관련 정보 등(제5호)

Q 064 기관의 감사결과 정보공개청구

#### 시험관련 정보

- 공개할 경우 향후 동일한 시험업무의 공정한 수행이나 연구개발에 지장을 초래할 우려가 있는 정보  
※ 문제은행 방식 시험 문제지(해당 문제은행이 폐기된 후 공개 가능), 본인 답안지 채점위원
- 다의적이고 주관적인 평가결과에 따라 이해관계자들이 제기하는 시시비비에 휘말려 원활한 업무수행에 지장을 초래할 우려가 있는 정보  
※ 주관식, 논술시험, 면접시험 채점결과표
- 특정인에게 불공정한 이익을 줄 우려가 있는 정보  
※ 시험공고 전의 시험실시 계획
- 채용시험 관련 청구인의 면접 점수에 관한 정보는 정보공개법 제9조 제1항 제5호에 관한 사항으로 업무의 공정한 수행 및 장래의 동종사무의 적정한 수행에 지장을 받는지 여부 등을 구체적·개별적으로 검토하여 결정하여야 합니다.
- 면접시험은 객관식 필기시험과 같이 일의적인 정답을 그 기준으로 하기보다는 면접 위원이 응시자의 직업관, 전문지식과 상황대처능력 등을 주관적으로 평가할 것이 예정되어 있음을 그 본질적인 속성으로 하고 있고, 정보가 공개될 경우 단순 수치만으로 계량화할 수 없는 추상적인 평가기준에 따른 주관적인 평가결과 등을 둘러싸고 시시비비가 발생할 우려가 높고 이로써 공정하고 중립적으로 이루어져야 할 면접심사업무와 면접위원의 면접평가업무의 수행에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는지 여부를 구체적·개별적으로 검토하여 결정하여야 할 것입니다.

## □ 개인정보 보호법

제1조(목적) 이 법은 개인정보의 처리 및 보호에 관한 사항을 정함으로써 개인의 자유와 권리를 보호하고, 나아가 개인의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제4조(정보주체의 권리) 정보주체는 자신의 개인정보 처리와 관련하여 다음 각 호의 권리를 가진다.

1. 개인정보의 처리에 관한 정보를 제공받을 권리
2. 개인정보의 처리에 관한 동의 여부, 동의 범위 등을 선택하고 결정할 권리
3. 개인정보의 처리 여부를 확인하고 개인정보에 대하여 열람(사본의 발급을 포함한다. 이하 같다)을 요구할 권리
4. 개인정보의 처리 정지, 정정·삭제 및 파기를 요구할 권리
5. 개인정보의 처리로 인하여 발생한 피해를 신속하고 공정한 절차에 따라 구제받을 권리

제35조(개인정보의 열람) ① 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을

해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다.

- ② 제1항에도 불구하고 정보주체가 자신의 개인정보에 대한 열람을 공공기관에 요구하고자 할 때에는 공공기관에 직접 열람을 요구하거나 대통령령으로 정하는 바에 따라 보호위원회를 통하여 열람을 요구할 수 있다.
- ③ 개인정보처리자는 제1항 및 제2항에 따른 열람을 요구받았을 때에는 대통령령으로 정하는 기간 내에 정보주체가 해당 개인정보를 열람할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 해당 기간 내에 열람할 수 없는 정당한 사유가 있을 때에는 정보주체에게 그 사유를 알리고 열람을 연기할 수 있으며, 그 사유가 소멸하면 지체 없이 열람하게 하여야 한다.
- ④ 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체에게 그 사유를 알리고 열람을 제한하거나 거절할 수 있다.
  - 1. 법률에 따라 열람이 금지되거나 제한되는 경우
  - 2. 다른 사람의 생명·신체를 해할 우려가 있거나 다른 사람의 재산과 그 밖의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있는 경우
  - 3. 공공기관이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행할 때 중대한 지장을 초래하는 경우
    - 가. 조세의 부과·징수 또는 환급에 관한 업무
    - 나. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육 시설, 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 고등교육기관에서의 성적 평가 또는 입학자 선발에 관한 업무
    - 다. 학력·기능 및 채용에 관한 시험, 자격 심사에 관한 업무
    - 라. 보상금·급부금 산정 등에 대하여 진행 중인 평가 또는 판단에 관한 업무
    - 마. 다른 법률에 따라 진행 중인 감사 및 조사에 관한 업무
- ⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 열람 요구, 열람 제한, 통지 등의 방법 및 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

정본입니다.

2023. 3. 2.

국민권익위원회

