

2024년

공직유관단체 채용 관련 주요 유의사항

채용부서, 감사부서 참고용

2024. 1.



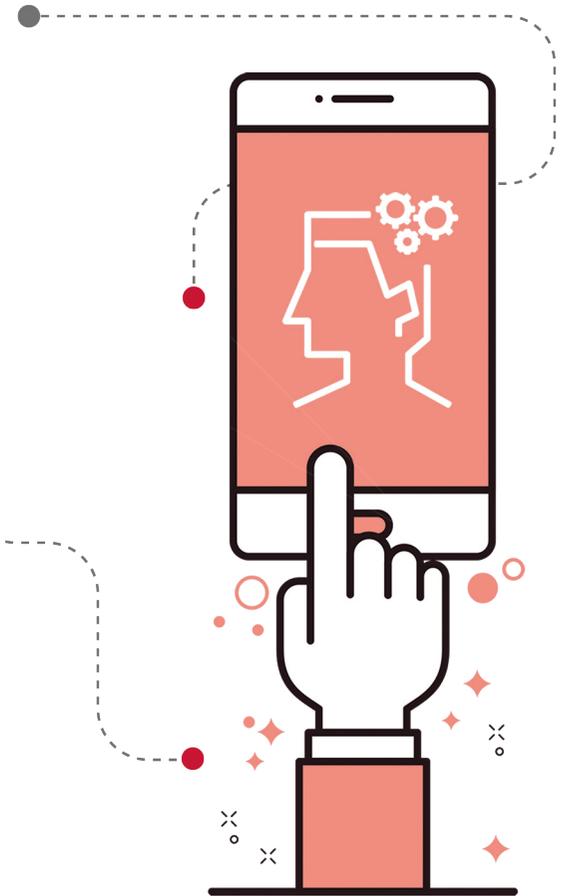
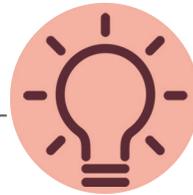
국민권익위원회

2024년

공직유관단체 채용 관련 주요 유의사항

채용부서, 감사부서 참고용

2024. 1.



국민권익위원회



- ▶ 본 책자는 그간 채용비리통합신고센터(舊 공공기관 채용비리 근절 추진단)이 주관한 ‘공공기관 채용실태 전수조사’ 과정 중 채용담당부서의 규정 미숙지, 감사부서의 공공기관 채용분야 관련 정보 제약에 의한 자체감사 불편사항을 고려하여

기존 공공기관 유형별 관리감독 부처인 기획재정부(「공공기관운영법」 적용 기관-이하 **중앙공공기관**), 행정안전부(「지방공기업법」 및 「지방출자출연법」 적용 기관-이하 **지방공공기관**), 국민권익위원회(인사처 고시 공직유관단체 중 중앙·지방공공기관에 포함되지 않는 기관-이하 **기타공직유관단체**)의 공정채용 지침 및 고용노동부의 채용절차법을 **재정리하여 쉽게 이해하고 빈발하는 실수를 방지**하기 위해 작성하였습니다.

- ▶ 동 책자에 기술한 관련 채용절차법 및 지침 등은 '23.12월 기준으로 반영하였으며, **이후 각 지침이 개정될 경우** 개정된 내역을 기초로 채용 절차에 적용하셔야 함을 안내드립니다.

- ▶ 기술한 채용절차법 및 지침 중 유권해석이 필요한 경우 소관 지침 주관부처(기재부, 행안부, 국민권익위, 고용노동부, 국가보훈부 등)에 각각 문의하시기 바랍니다.

I 공정채용 준수 법적 근거

1. 공정채용 훼손 금지 관련 법령	4
2. 「채용절차법」 주요 사항	6
3. 공직유관단체 유형별 법률·지침 체계	8

II 채용 절차별 주요 유의사항

1. 채용계획 수립 단계	9
① 응시자격 자의적 설정 금지	9
② 법적 근거없는 '특별 채용' 금지	10
③ 인사위원회의 사전 심의	12
④ 인사위원회 구성 및 제척·회피	14
⑤ 인사위원회 회의록 작성·관리	16
⑥ 채용계획에 대한 사전 감독부처 협의	18
2. 채용공고 및 원서 접수 단계	20
① 최종 채용계획과 공고상 '응시자격' 동일 적용	20
② 공고 후 채용 내용 변경 시 인사위원회 사전 심의	20
③ 「채용절차법」상 채용공고 내용의 불리한 변경 금지	21
④ 채용 공고기간 준수	22
⑤ 응시원서 접수시 불필요한 개인정보 요구 금지(블라인드 채용)	24
⑥ 「채용절차법」상 채용심사비용의 응시자 부담 금지	26
3. 서류전형 단계	27
① 서류심사 위원 위촉, 제척·회피·기피 적용	27
② 채용계획상 서류심사 기준과 동일한 심사	27
③ 국가유공자 등 사회형평적 채용우대	30
※ 「국가유공자 등 채용시험 가점제도 관련 가이드라인	31

4. 면접 전형 단계	38
① 면접심사 위원 위촉, 제척·회피·기피 적용	38
② 면접심사위원 사전교육 실시	40
5. 합격자 결정	42
① 채용계획·공고와 동일한 방법으로 합격자 결정	42
② 최종합격자에 대한 증빙서류 진위 검증	42
6. 예비합격자 채용	43
7. 가족채용 제한 및 친인척 인원수 공개	45
① 「이해충돌방지법」의 가족채용 금지	45
② 임직원의 가족·친척 우대채용 금지	45
③ 신규채용 시 임직원 친인척 인원수 대외 공개	46
8. 채용서류 보관·관리	47

III 공정채용 위반시 조치사항

1. 채용비리 관련자 처분	49
2. 채용비리 피해자 구제	50
<참고> 채용비리 관련 주요 판례	51

I. 공정채용 준수 법적 근거

01 공정채용 훼손 금지 관련 법령



① 채용절차의 공정화에 관한 법률(약칭: 채용절차법)

제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

② 부패방지 및 국민권익위원회의설치와 운영에 관한 법률(약칭: 부패방지권익위법)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

4. “부패행위”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
 - 가. 공직자가 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위
 - 다. 가목과 나목에 따른 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위

③ 부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률(약칭: 청탁금지법)

제5조(부정청탁의 금지) ① 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부정청탁을 해서는 아니 된다.

3. 모집·선발·채용·승진·전보 등 공직자등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
4. 법령을 위반하여 각종 심의·의결·조정 위원회의 위원, 공공기관이 주관하는 시험·선발 위원 등 공공기관의 의사결정에 관여하는 직위에 선정 또는 탈락되도록 하는 행위
15. 제1호부터 제14호까지의 부정청탁의 대상이 되는 업무에 관하여 공직자등이 법령에 따라 부여받은 지위·권한을 벗어나 행사하거나 권한에 속하지 아니한 사항을 행사하도록 하는 행위

④ **공직자의 이해충돌 방지법(약칭: 이해충돌방지법)**

제11조(가족 채용 제한) ① 공공기관(공공기관으로부터 출연금·보조금 등을 받거나 법령에 따라 업무를 위탁받는 산하 공공기관과 「상법」 제342조의2에 따른 자회사를 포함한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공직자의 가족을 채용할 수 없다.

1. 소속 고위공직자
2. 채용업무를 담당하는 공직자
3. 해당 산하 공공기관의 감독기관인 공공기관 소속 고위공직자
4. 해당 자회사의 모회사인 공공기관 소속 고위공직자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항을 적용하지 아니한다.

1. 「국가공무원법」 등 다른 법령에서 정하는 공개경쟁채용시험 또는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 하는 채용시험에 합격한 경우
2. 「국가공무원법」 등 다른 법령에 따라 다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니하여 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 공무원을 채용하는 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 공무원으로 재직하였다가 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직한 직급(고위공무원단에 속하는 공무원은 퇴직 시에 재직한 직위와 곤란성과 책임도가 유사한 직위를 말한다. 이하 이 호에서 같다)으로 재임용하는 경우
 - 나. 임용예정 직급·직위와 같은 직급·직위에서의 근무경력이 해당 법령에서 정하는 기간 이상인 사람을 임용하는 경우
 - 다. 국가공무원을 그 직급·직위에 해당하는 지방공무원으로 임용하거나, 지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우
 - 라. 자격 요건 충족 여부만이 요구되거나 자격 요건에 해당하는 다른 대상자가 없어 다수인을 대상으로 할 수 없는 경우

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 공직자는 제1항을 위반하여 자신의 가족이 채용되도록 지시·유도 또는 묵인을 하여서는 아니 된다.

④ 제1항 및 제3항에도 불구하고 다른 법률에서 이 법의 적용을 받는 공공기관이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 공직자의 가족을 채용할 수 있도록 허용하고 있는 경우에는 그 법률의 규정에 따른다.

⑤ **공직유관단체 임직원 행동강령 표준안(공직자 행동강령 운영지침 제6조 3항)**

제8조(인사 청탁 등의 금지) ① 임직원은 자신의 임용·승진·전보 등 인사에 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사업무 담당자에게 청탁을 하도록 해서는 아니 된다.

② 임직원은 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 된다.



▣ 목적 및 적용 범위

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.

▣ ‘채용단계별’ 주요 준수 사항

구분		법률 조항
채용공고 및 접수	출신지역 등 개인정보 요구 금지	제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사 자료에 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
	채용공고와 다른 채용 진행	제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.
	채용심사비용 응시자 부담 금지	제9조(채용심사비용의 부담 금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부 장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.
합격자 결정	채용후 공고와 다른 불리한 근로조건 적용 금지	제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

구분	법률 조항
<p style="text-align: center;">합격자 결정</p>	<p style="text-align: center;">응시서류 반환 및 반환비용 전가 금지</p> <p>제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령*으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>* 구직자로부터 채용서류의 반환 청구를 받은 구인자는 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달하여야 한다.</p> <p>③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환의무를 이행한 것으로 본다.</p> <p>④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간*이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.</p> <p>* 구직자의 채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간의 범위 내에서 구인자가 정한 기간</p> <p>⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.</p> <p>⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">【채용서류 반환 및 파기 관련 절차 요약】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 채용기관은 채용공고문에 채용서류 반환 및 폐기사항을 명시하여 안내 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> - 채용관련 제출한 서류의 반환을 희망할 경우 채용공고문에 첨부한 '채용서류 반환청구서'를 작성하여 최종합격자 발표후 180일 이내에 반환을 청구(홈페이지, 전자우편 또는 팩스)하면 반환 받을 수 있습니다. (단, 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 자발적으로 제출한 경우 제외) *반환은 채용기관에서 '채용서류 반환청구서' 제출을 확인한 날로부터 14일내에 채용서류에 기재된 구직자의 주소지 및 구직자가 반환청구서에 지정한 주소지로 등기우편을 통해 발송하고, 등기우편요금은 수신자 부담 </div> <ul style="list-style-type: none"> ☞ 채용기관은 반환신청자가 수신자 부담을 하지 않을 경우 채용서류 반환 비용을 입금할 수 있는 금융기관 계좌를 안내 ▶ 채용기관은 구직자의 채용 여부가 확정된 날(최종합격자 발표일)이후 180일까지의 기간의 범위내에서 보관기간을 정하고 보관기간내 반환청구하지 않는 서류는 보관기간 도과 후 「개인정보보호법」에 따라 파기 </div>



II. 채용 절차별 주요 유의사항



01 채용계획 수립 단계

1 응시자격 자의적 설정 금지

→ 조사 주안점 : 공공기관 자체규정(사규)상 명시된 응시자격과 상이한 자격기준 설정 시 적발

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제16조(채용 공정성 관리) ③공기업·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.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제22조(직무능력 중심 공정채용) ④기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ⑥기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야 하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다 ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(19.5.31.)」 권익위 권고</p>

지방공공기관

| 관련 규정 |

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 15페이지 다. 채용요건·시험방법 • 지방공사·공단 등의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험 방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없음</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 11페이지 다. 채용요건·시험방법 • 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험 방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없음</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제4조(채용원칙) ⑥기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야 하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다 ※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(19.5.31.)」 권익위 권고</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 신입사원 채용 시 특정인 2명을 채용하기 위하여 자격요건을 규정과 다르게 설정, 특정인 2명 중 1명이 최종합격 (수사의뢰)
- 인사위원회 심의·의결을 거쳐 채용계획이 확정되었음에도, 채용공고 시 자격요건을 임의로 변경하여 공고 (징계요구)

2 법적 근거없는 '특별 채용' 금지

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

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

공개경쟁	경력경쟁(제한경쟁)
학력·경력에 관계없이 모든 국민들에게 동일한 조건의 응시기회 부여	공개경쟁방식으로 총원하기 곤란한 특수분야의 전문인력을 확보하기 위해 일정 자격요건(학위, 자격증, 경력 등)을 갖춘 자를 대상으로 응시기회 부여

*출처 : 인사처 「공무원 채용제도 안내」

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>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.</p> <p>④ 공기업·준정부기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.</p> <p>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.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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.</p> <p>④ 기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁 시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격 요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.</p> <p>⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야 하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책('19. 5. 31.)」 권익위 권고</p>

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 15페이지</p> <p>① 신규채용 가. 공개경쟁시험 <ul style="list-style-type: none"> 지방공사·공단 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·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 됨 나. 경력경쟁시험 <ul style="list-style-type: none"> 지방공사·공단의 장은 공개경쟁시험에 의하여 총원이 곤란한 직위·직무분야에 대하여는 우수 전문 인력 및 유경험자를 경력 경쟁시험으로 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 채용하여야 함 다. 채용요건·시험방법 <ul style="list-style-type: none"> 지방공사·공단의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험 방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없음 </p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 10, 11페이지</p> <p>① 신규채용 가. 공개경쟁시험 <ul style="list-style-type: none"> 출자·출연기관의 장은 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 함 출자·출연기관의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 됨 다음 각호의 경우, 사전협의 통보기한 단축 및 협의 내용(방식) 간소화, 공고기간 단축, 시험단계 축소, 시험위원 중 외부전문가 비율 조정(예시 : 1/2 이상→ 1명 이상) 등 채용 절차를 간소화할 수 있음 - 이 경우에도 공개경쟁시험 채용 원칙을 유지해야 하며, 채용절차 간소화의 구체적인 내용과 범위는 설립 지자체 협의, 시험 성격, 기관의 채용사정, 채용 예정직위의 특성 등을 종합 고려하여 판단 가능 1. 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 2년 이하*로 명확한 일시·간헐적 업무를 위해 비정규직을 채용하는 경우 (예시 : 초단시간 근로자, 일용직 근로자 채용 등) <ul style="list-style-type: none"> *기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각호에 해당하는 경우 예외적으로 2년 초과 가능 2. 국민의 생명·안전과 관련하여 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용하는 경우 <ul style="list-style-type: none"> *비상상황 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 나. 경력경쟁시험 - 좌측 내용과 동일 - (+)가. 공개경쟁시험에서의 채용절차 간소화 규정을 준용할 수 있음 </p> <p>다. 채용요건·시험방법 - 좌측 내용과 동일 -</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체 조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다.</p> <p>④ 기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한 경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.</p> <p>⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선 대책(19. 5. 31.)」 권익위 권고</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 기관장이 직무권한을 남용하여 부하직원에게 특정인을 채용 요구, 그 결과 특정인을 채용하여 특혜 제공 (징계요구)
- 신설 부서에 기관에서 1년 이내 퇴직할 예정자를 부서장으로 채용하기 위해 정관 및 취업규칙을 개정한 다음 퇴직한 특정 부서 출신인을 기관장 추천을 받아 공고 없이 특별채용 (징계요구)

3 인사위원회 사전 심의

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

중앙공공기관

「공공기관 공정채용 가이드북」(2023.5, 기재부/고용부/인사처) 3페이지
 채용계획 수립 시 기관 전체의 예상 결원 등을 검토하고, 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 채용인원과 채용일정 등을 확정함

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제3조(인사위원회 구성 및 운영) ① 기관은 직원 채용계획의 심의·의결을 위해 인사위원회를 구성·운영할 수 있다.</p> <p>제5조(채용계획 수립 등) ② 채용계획은 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 확정한다.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(‘19. 5. 31.)」 권익위 권고</p>

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 17페이지</p> <p>㉓ 채용시험의 공고 가. 공고시기 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 자치단체와 협의를 거쳐야 함</p> <p>※ 기관이 인사위원회를 설치·운영하는 경우, 인사위원회의 심의·의결 후 협의</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 12페이지</p> <p>㉓ 채용시험의 공고 가. 공고시기 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 자치단체와 협의를 거쳐야 함</p> <p>※ 기관이 인사위원회를 설치·운영하는 경우, 인사위원회의 심의·의결 후 협의</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제3조(인사위원회 구성 및 운영) ① 기관은 직원 채용계획의 심의·의결을 위해 인사위원회를 구성·운영할 수 있다.</p> <p>제5조(채용계획 수립 등) ② 채용계획은 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 확정한다.</p> <p>※ 기타 공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 기관장이 특정인을 채용하기 위하여 인사위원회에서 결정한 전공심의 결과를 반려, 특정인의 전공을 반영토록 하고, 내부 면접위원들에게 특정인을 채용하도록 부당 지시 (**수사의뢰**)
- 채용공고 등재 후, 사후에 인사위원회 심의를 진행 (**징계요구**)
- 자체 인사규정 상 채용자격기준에 없는 채용기준을 추가하여 공고하면서도 감독기관 협의 및 인사위원회 심의를 거치지 않는 등 임의적 채용 절차 운영 (**징계요구**)
- 채용계획을 인사위원회 의결 없이 내부결재만으로 수립하여 신규직원 채용 (**징계요구**)



4 인사위원회 구성 및 제척·회피

➔ 조사 주안점 : 관련 규정 등에 따라 외부위원 위촉 여부 및 제척·회피 준수 여부

<p>제척</p>  <p>채용기관이 공정성을 위하여 심사위원 위촉 시 특정한 배제</p>	<p>회피</p>  <p>심사위원이 공정한 심사를 위하여 스스로 심사 미참여</p>	<p>기피</p>  <p>응시자가 공정한 평가를 받기 위하여 특정 심사위원 배제 요청</p>
---	--	---

※ 서류·면접 등 전형위원 구성 시 제척·회피·기피 준수하여야 함

중앙공공기관

「공공기관 공정채용 가이드북」(2023.5, 기재부/고용부/인사처) 13페이지 인사위원회 개최 시, 외부위원을 1명 이상 포함하여 구성해야 함

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>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.</p> <p>② 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함하도록 하여야 한다.</p> <p>③ 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성·운영함에 있어 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자를 제외하여야 한다.</p> <p>☞ 외부위원 1명 이상 위촉해야 함</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제3조(인사위원회 구성 및 운영) ② 제1항에 의한 인사위원회를 운영함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함할 수 있다.</p> <p>③ 기관은 인사위원회를 구성·운영함에 있어 이해관계자나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 제외하여야 한다.</p> <p>④ 인사위원회 위원은 제3항에 따른 사유가 있을 때에는 인사위원장의 승인을 받아 심사에서 제외될 수 있다.</p> <p>※ 기타 공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임</p>

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



5 인사위원회 회의록 작성 · 관리

➔ **조사 주안점** : 채용의 공정성 · 정당성을 담보하는 인사위원회의 심의 사항에 대한 기록유지 여부 확인

* 채용 주요사항 관련 실제 인사위원회의 심의 여부 및 인사위원회의 심의가 잘못 이루어져 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 사실확인 및 책임자 규명이 필요하므로 의결서 외에 논의안건+위원별 발언내용+논의결과를 기록한 회의록을 작성 관리하여야 함

공공기관의 주요회의시 회의록 작성 · 관리 의무

「공공기록물 관리에 관한 법률」

제17조(주요 기록물의 생산의무) ① 공공기관은 주요 정책 또는 사업 등을 추진하는 과정에서 조사 · 연구 또는 검토한 내용 및 결과 등을 대통령령으로 정하는 바에 따라 기록물로 생산하여야 한다.

「공공기록물 관리에 관한 법률 시행령」

제3조(공공기관의 범위) 「공공기록물 관리에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다)제3조 제1호에서 “대통령령으로 정하는 기관” 이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 기관
2. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단
3. 「지방자치단체 출자 · 출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조 제1항에 따른 출자 · 출연기관 중 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 기관
4. 특별법에 의하여 설립한 법인(다만, 「지방문화원진흥법」에 의한 문화원 및 특별법에 의하여 설립된 조합 · 협회를 제외한다)
5. 「유아교육법」, 「초 · 중등교육법」 및 「고등교육법」, 그 밖에 다른 법률에 따라 설립된 각급 학교

제18조(회의록의 작성 · 관리) ①법 제17조 제2항에 따라 공공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 회의를 개최하는 경우에는 회의록을 작성하여야 한다.

1. 대통령이 참석하는 회의
 2. 국무총리가 참석하는 회의
 3. 주요 정책의 심의 또는 의견조정을 목적으로 차관급 이상의 주요 직위자를 구성원으로 하여 운영하는 회의
 4. 정당과의 업무협의를 목적으로 차관급 이상의 주요 직위자가 참석하는 회의
 5. 개별법 또는 특별법에 따라 구성된 위원회 또는 심의회 등이 운영하는 회의
 6. 지방자치단체장, 교육감 및 「지방교육자치에 관한 법률」 제34조에 따른 교육장이 참석하는 회의
 7. 제3조 제1호부터 제4호까지의 기관의 장 및 같은 조 제5호중 「고등교육법」에 따라 설립된 학교의 장이 참석하는 회의
 8. 제17조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관한 심의 또는 의견조정을 목적으로 관계기관의 국장급 이상 공무원 3인 이상이 참석하는 회의
 9. 그 밖에 회의록의 작성이 필요하다고 인정되는 주요 회의
- ② 제1항에 따른 회의록에는 회의의 명칭, 개최기관, 일시 및 장소, 참석자 및 배석자 명단, 진행 순서, 상정 안건, 발언 요지, 결정 사항 및 표결 내용에 관한 사항이 포함되어야 하며, <이하 생략>

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업 준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ⑥ 공기업·준정부기관의 인사 위원장은 인사위원회등의 개최시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다.</p> <p>제16조(채용 공정성 관리) ⑧ 공기업·준정부기관은 기록물 보존에 관한 내부 규정을 통해, 채용관련 문서를 영구적으로 보존하도록 보존 기간을 정하여야 한다.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제3조(인사위원회 구성 및 운영) ⑥ 기관은 인사위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존하여야 한다.</p> <p>※ 기타 공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임</p>

지방공공기관

| 관련 규정 |

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>※ 행안부 법률·지침상 명시사항 없으나 「공공기록물 관리에 관한 법률」 적용해야 함</p>	<p>※ 행안부 법률·지침상 명시사항 없으나 「공공기록물 관리에 관한 법률」 적용해야 함</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제3조(인사위원회 구성 및 운영) ⑤ 기관은 인사위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존하여야 한다.</p> <p>※ 기타 공직유관단체는 인사위원회 운영은 의무 사항이 아닌 자율 사항임</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 자체 규정상 인사위원회 개최 시 회의록을 작성하여 보존하여야한다고 규정하고 있으나 설립 이래 현재까지 회의록을 작성하고 있지 않음 (**징계요구**)
- 최종합격자 결정 전 인사위원회를 개최하였고, 최종합격자를 변경(탈락처리)하였음에도 별도의 회의록을 관리하지 않아 채용 심의 내용 및 적정성 파악 불가 (**주의경고**)

6 채용계획에 대한 사전 감독부처 협의

➔ 조사 주안점 : 관련 규정 등에 따라 위반사항이 있는 경우 적발

중앙공공기관 : 제한경쟁채용 방법으로 채용 시 반드시 주무기관과 사전협의

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>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.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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 인사·조직 운영 기준」이나 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 따라 결정한다.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(19. 5. 31.)」 권익위 권고</p>

지방공공기관

: 채용방식('공개경쟁' 또는 '제한경쟁')을 불문하고 모든 채용계획은 주무기관과 사전협의

| 관련 규정 |

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 16, 17페이지</p> <p>② 채용계획 수립 가. 채용계획 사전 협의</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기관장은 공고예정일 15일 전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 함. 다만, 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자)의 채용 등 자치단체의 사전 동의를 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하며, * 필요 시 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 자치 단체장과 사전 협의하여야 함 • 자치단체장은 채용계획에 대하여 통합채용 등 의견을 제시할 수 있으며, 기관장은 자치단체장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영하여야 함 <p>나. 사전 통보내용</p> <ul style="list-style-type: none"> • 채용계획에는 다음 내용을 포함하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시 자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험위원 위촉 계획 	<p>- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 11, 12페이지</p> <p>② 채용계획 수립 가. 채용계획 사전 협의</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기관장은 공고예정일 15일전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 함. 다만, 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자)의 채용 등 자치단체의 사전 동의를 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 5일전까지 기관장에게 통보해야 함 (통보는 모두 문서로 한다) • 인력수요의 변화 등으로 채용계획이 변경된경우에는자치단체장과 사전 협의하여야 함 • 자치단체장은 채용계획에 대하여 통합채용 등 의견을 제시할 수 있으며, 기관장은 자치단체장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영하여야 함 <p>나. 사전 통보내용</p> <ul style="list-style-type: none"> • 채용계획에는 다음 내용을 포함하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험 단계별 시험위원 위촉 계획 	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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 인사·조직 운영 기준」이나 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 따라 결정한다.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(19. 5. 31.)」 권익위 권고</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 개방형 직위 본부장 채용 시, 감독기관과 사전협의를 이행하지 않고, 서류심사 시에는 외부위원 1/2이상 구성 규정 위반 (**징계요구**)
- 상당수 채용에서 외부위원 위촉비율 미충족, **제한경쟁채용에 대한 감독부처 사전협의 미이행** 등 공정 채용 관련 지침 미준수 사례 다수 (**징계요구**)

02

채용공고 및 원서 접수 단계

1 최종 채용계획과 공고상 '응시자격' 동일 적용

➔ 조사 주안점 : 채용공고 시 고의 또는 착오로 응시자격을 임의 변경하여 게시하는 경우 적발

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 직원 공개 채용 시 공고문 상 채용 자격요건을 인사위원회 심의 결과와 상이하게 임의 변경 (**수사의뢰**)
- 인사위원회 심의·의결을 거쳐 채용계획이 확정되었음에도, 채용공고 시 특정 분야 자격요건을 임의로 변경하여 공고 (**징계요구**)
- 채용계획서상 일반 연구원으로 채용하여야 하나, 선임연구원 자격이 된다는 이유로 직급 상향하여 임의 채용 (**징계요구**)

2 공고 후 채용 내용 변경 시 인사위원회 사전 심의

➔ 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 채용 내용 변경 등

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>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.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책('19. 5. 31.)」 권익위 권고</p>

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 17페이지</p> <p>③ 채용시험의 공고 가. 공고시기 - 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일전까지 그 변경내용을 공고하여야 함 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 자치단체와 협의를 거쳐야 함 ※ 기관이 인사위원회를 설치·운영하는 경우, 인사위원회의 심의·의결 후 협의</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 13페이지</p> <p>③ 채용시험의 공고 가. 공고시기 - 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 함 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 자치단체와 협의를 거쳐야 함 ※ 기관이 인사위원회를 설치·운영하는 경우, 인사위원회의 심의·의결 후 협의</p>	<p>「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</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 정규직 공채에서 필기시험이 끝나고 난 뒤 과락 및 합격 최저점 기준을 삭제하는 등 합격자 결정기준 변경 (수사의뢰)
- 채용절차 진행 중 추가 결원을 이유로 채용계획 변경 및 변경공고 없이 1명 추가 채용 (징계요구)
- 인사위원회 심의 없이 서류전형 심사기준을 변경하여 1차 서류심사 시 탈락하여야 할 응시자에게 다음 전형의 기회 부여, 면접을 거쳐 최종합격 (징계요구)

3 「채용절차법」상 채용공고 내용의 불리한 변경 금지

➔ 조사 주안점 : 정당한 사유(예: 인사위원회 심의절차 준수 등) 없이 채용공고 내용의 불리한 변경시 적발

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

최근 '고용부' 채용실태 조사시 적발 사례

채용단계별 합격자 중 지역인재비율이 목표에 미달 시 합격선에 미달한 지역인재 일부를 추가 합격시킬 것을 공고하였음에도, 7개 분야별 채용과정에서 총 23명의 지역인재를 추가로 합격시키지 않음(법 위반 소지 감사원 의견 제출 및 고용부 지방노동관서 조사 진행)

4 채용 공고문 공고기간 준수

👉 조사 주안점 : 관련 규정 등에 따라 공고기간을 지키지 않고 **촉박하게 공고 진행 시 적발**

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p style="text-align: center;">「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>제15조(직원채용 원칙 등) ① 공기업·준정부기관은 직원의 채용 절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.</p> <p>④ 공기업·준정부기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.</p> <p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기 경보 심각단계 발령 2. 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난사태 선포 3. 기타 이에 준하는 상황 <p style="text-align: center;">「공공기관 공정채용 가이드북」 21페이지</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공고문의 공고기간을 14일 이상으로 설정해 응시자들이 준비할 수 있도록 해야 함 • 응시인원 부족 등 사유로 재공고를 하는 경우 10일 이상 공고 	<p style="text-align: center;">- 좌측과 동일 내용 - 「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p> <p style="text-align: center;">「공공기관 공정채용 가이드북」 21페이지</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공고문의 공고기간을 14일 이상으로 설정해 응시자들이 준비할 수 있도록 해야 함 • 응시인원 부족 등 사유로 재공고를 하는 경우 10일 이상 공고 	<p style="text-align: center;">「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제7조(채용공고) ② 공고기간은 공고일, 토요일 및 공휴일을 포함하여 00일 이상 하여야 한다.</p> <p>※ 기타 공직유관단체가 준수하여야 하는 공고일이 규정되어 있지는 않으나 10일 이상 권장</p>

| 관련 규정 |

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 17페이지</p> <p>③ 채용시험의 공고 가. 공고시기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공개경쟁시험을 실시하려면 원서접수 마감일 20일 전(선발 예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일 전)까지, 경력경쟁 시험을 실시하려면 10일 전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험 기일 7일전까지 그 변경내용을 공고하여야 함 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 자치단체와 협의를 거쳐야 함 ※ 기관이 인사위원회를 설치·운영하는 경우, 인사위원회의 심의·의결 후 협의 <p>나. 공고매체</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공개경쟁·경력경쟁시험의 채용공고는 지방공사·공단 및 그 지방자치단체의 인터넷 홈페이지, 행정안전부 경영정보포털 사이트에 공고하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 그 밖에 필요할 경우 신문, 방송, 인터넷 또는 게시판 등 효과적인 방법을 통하여 공고할 수 있음 • 지방공사·공단에서는 보도자료를 작성·배포하고, 관련협회·단체 및 대학 등에 모집공고문을 송부하여 많은 적격자가 응모할 수 있도록 노력하여야 함 	<p>- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 12.13페이지</p> <p>③ 채용시험의 공고 가. 공고시기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공개경쟁시험을 실시하려면 원서접수 마감일 20일 전(선발 예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일 전)까지, 경력경쟁시험을 실시하려면 10일 전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험 기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 함 - 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 자치단체와 협의를 거쳐야 함 ※ 기관이 인사위원회를 설치·운영하는 경우, 인사위원회의 심의·의결 후 협의 <p>나. 공고매체</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공개경쟁·경력경쟁시험의 채용공고는 출자·출연기관 및 그 지방자치단체의 인터넷 홈페이지, 행정안전부장관이 정하는 통합 공개시스템에 공고하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 그 밖에 필요할 경우 신문, 방송, 인터넷 또는 게시판 등 효과적인 방법을 통하여 공고할 수 있음 • 출자·출연기관에서는 관련협회·단체 및 대학 등에 모집공고문을 송부하여 많은 적격자가 응모할 수 있도록 노력하여야 함 	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제7조(채용공고) ② 공고기간은 공고일, 토요일 및 공휴일을 포함하여 00일 이상 하여야 한다. ※ 기타 공직유관단체가 준수하여야 하는 공고일이 규정되어 있지는 않으나 10일 이상 권장</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 주말 안내원 근로자 채용공고를 인터넷 구인구직 사이트로 공고 및 접수 기간을 1일로 설정하고 채용 절차 진행 (징계요구)
- 자체 규정상 의무적 공고기간 10일 이상 공고하여야 함에도 자의적으로 단축하여 5일 또는 7일 공고 진행 (징계요구)

5 응시원서 접수시 불필요한 개인정보 요구 금지(블라인드 채용)

➔ 조사 주안점 : 관련 규정 등에 블라인드 채용 위반 및 「채용절차법」상 개인정보 요구 금지 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
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>제15조(직원채용 원칙 등) ③ 공기업·준정부기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공정한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ③ 공공기관은 제2항에서 규정한 인적사항에 대한 정보를 채용 면접에 활용할 수 없다. 다만 연구개발목적기관은 우수 연구인력을 확보하기 위해 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 정보 수집의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p> <p>④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(18. 6. 25.)」 권익위 권고</p>

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체																																																																																																									
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 16페이지</p> <p>라. 차별금지</p> <ul style="list-style-type: none"> 직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이유로 차별하여서는 아니 됨 <div data-bbox="197 475 750 1013"> <p>블라인드 채용 '입사지원서' (예)</p> <p>사진/성별 X</p> <p>출생 연도 X (월/일 *년)</p> <p>학교명 X</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="5">1. 인적사항</th> </tr> <tr> <td>지원구분</td> <td>신입 () 경력 ()</td> <td>지원직무</td> <td colspan="2">접수번호</td> </tr> <tr> <td>성명</td> <td colspan="4">(한글)</td> </tr> <tr> <td>연주소</td> <td colspan="4">*필로 시</td> </tr> <tr> <td>연락처</td> <td>(본인휴대폰)</td> <td>전자우편</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>추가사항</td> <td colspan="4">(비상연락처) <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 장애인</td> </tr> <tr> <th colspan="5">2. 교육사항</th> </tr> <tr> <td colspan="5">* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.</td> </tr> <tr> <td>교육구분</td> <td>과목명 및 교육과정</td> <td colspan="3">교육시간</td> </tr> <tr> <td colspan="5"><input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타</td> </tr> <tr> <td colspan="5">직무관련 주요내용</td> </tr> <tr> <td colspan="5"> </td> </tr> <tr> <th colspan="5">3. 자격사항</th> </tr> <tr> <td colspan="5">* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.</td> </tr> <tr> <td>자격종명</td> <td>발급기관</td> <td>취득일자</td> <td>자격종명</td> <td>발급기관</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <th colspan="5">4. 경험 혹은 경력사항</th> </tr> <tr> <td colspan="5">* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.</td> </tr> <tr> <td>구분</td> <td>소속조직</td> <td>역할</td> <td>활동기간</td> <td>활동내용</td> </tr> <tr> <td colspan="5"><input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력</td> </tr> <tr> <td colspan="5">* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등 직무와 관련된 주요 활동을 서술하여 주십시오.</td> </tr> </table></div> <p>위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다. 년 월 일 지 원 자 : _____ (인)</p> <p>※ 출처: 고용부, 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」 개정 배포(22. 11. 3) 5페이지 수록</p> <p>※ 「고용정책기본법」 제7조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률」 제4조의4 규정 참고</p>	1. 인적사항					지원구분	신입 () 경력 ()	지원직무	접수번호		성명	(한글)				연주소	*필로 시				연락처	(본인휴대폰)	전자우편			추가사항	(비상연락처) <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 장애인				2. 교육사항					* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.					교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간			<input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타					직무관련 주요내용										3. 자격사항					* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.					자격종명	발급기관	취득일자	자격종명	발급기관						4. 경험 혹은 경력사항					* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.					구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용	<input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력					* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등 직무와 관련된 주요 활동을 서술하여 주십시오.					<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 11페이지</p> <p>라. 차별금지</p> <ul style="list-style-type: none"> 직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이유로 차별하여서는 아니 됨 	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(18. 6. 25.)」 권익위 권고</p>
1. 인적사항																																																																																																											
지원구분	신입 () 경력 ()	지원직무	접수번호																																																																																																								
성명	(한글)																																																																																																										
연주소	*필로 시																																																																																																										
연락처	(본인휴대폰)	전자우편																																																																																																									
추가사항	(비상연락처) <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 장애인																																																																																																										
2. 교육사항																																																																																																											
* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.																																																																																																											
교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간																																																																																																									
<input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타																																																																																																											
직무관련 주요내용																																																																																																											
3. 자격사항																																																																																																											
* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.																																																																																																											
자격종명	발급기관	취득일자	자격종명	발급기관																																																																																																							
4. 경험 혹은 경력사항																																																																																																											
* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.																																																																																																											
구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용																																																																																																							
<input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력																																																																																																											
* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등 직무와 관련된 주요 활동을 서술하여 주십시오.																																																																																																											

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 블라인드 채용으로 추진하면서 평가위원의 편견이 개입된 서류가 있었음에도 확인하지 않고 서류전형 평가 진행 (징계요구)

6 「채용절차법」상 채용심사비용의 응시자 부담 금지

➔ 조사 주안점 : 응시자에게 채용심사비용(예: 신체검사비)을 부담시킬 경우 적발

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제9조(채용심사비용의 부담 금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용” 이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부 장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

최근 ‘고용부’ 채용실태 조사시 적발 사례

다수의 공공기관이 채용 과정에서 채용심사 비용(신체검사비)을 구직자에게 부담시킨 것으로 확인 (**시정명령, 불응 시 과태료**)





03 서류 전형 단계

1 서류심사 위원 위촉(외부위원 위촉기준 준수*), 제척·기피·회피 적용

부적절 사례 반발

* 중앙공공기관 : 외부위원 1명 이상, **지방공공기관: 외부위원 2분의 1 이상(적부만 판단시 전원 내부위원으로 위촉 가능, 비정규직의 경우 외부전문가 비율 1/2이상 → 1명 이상 등 채용절차 간소화 가능)

부적절 사례	우수 사례
i) 기관장의 결재 없이 채용부서장이 임의적으로 심사위원 위촉 ii) 서류심사 위원 위촉 없이 채용담당 또는 채용부서장이 심사 진행	i) 심사위원 POOL 리스트 보고후 기관장이 선택(증빙서류 존재) ii) 감사부서 입회하에 심사위원 POOL에서 무작위로 위원 추천

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」

2 채용계획상 서류심사 기준(응시자격 충족, 서류평가 항목 등)과 동일한 심사

부적절 사례 반발

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 기관장이 서류전형에서 기관장과 친분관계 있는 응시자가 탈락되자, 서류전형 재검토, 일부 심사위원 채점결과 배제를 지시하여 해당 응시자 최종 임용 (수사의뢰)
- 계약직 채용 시 서류전형 심사위원 구성없이 부서장과 업무담당자가 서류전형을 실시하고, 관련 자격증이 없는 직원의 친인척에게 응시자격 부여 후 최종 채용 (수사의뢰)
- 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)
- 채용계획 및 공고상 3배수 이상 지원 시, 서류전형 합격자를 3배수 이상으로 선발한다고 하였으나 2배수로 결정 (징계요구)
- 채용공고문상 응시자격 요건을 갖추지 못한 2명이 서류전형 합격 처리되어 2명 중 1명은 면접전형 후 최종 합격 (징계요구)

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p style="text-align: center;">「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>제16조(채용 공정성 관리) ③ 공기업·준정부기관은 다음 각 호의 기준에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 관련 전문가를 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해 관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음 2. 생략 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 <p>④ 공기업·준정부기관은 다음 각 호에 해당하는 자를 서류전형 및 면접전형의 위원이 되게 할 수 없으며, 면접위원에게 제1호와 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제22조에 따른 기준 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p style="text-align: center;">- 좌측과 동일 내용 -</p> <p style="text-align: center;">「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.</p>	<p style="text-align: center;">「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야하며, 서류·면접전형 위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) <p>④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화」(18. 6. 25.) 및 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책」(19. 5. 31.) 권익위 권고</p>

지방공기업, 지방·출자 출연기관 공동 적용

기타공직유관단체

「지방공기업 인사·조직 운영기준」 20, 21페이지

「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」

④ 시험의 방법

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 '필기시험 출제·채점위원', '면접시험위원', '서류전형시험위원'을 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 어려운 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자는 외부위원으로 참여할 수 없음
 - 다만, 서류전형에서 응시자격 등의 적격 여부를 판단하는 경우에는 내부위원만으로도 가능

라. 시험위원의 제척·기피·회피

- 시험위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 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 '외부 전문위원의 2분의 1이상 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

⑨ 비정규직 관리(27페이지 일부발체)

가. 비정규직 채용절차 간소화

- 다음 각호의 경우, 사전협의 통보기간 단축 및 협의 내용(방식) 간소화, 공고기간 단축, 시험단계 축소, 시험위원 중 외부전문가 비율 조정(예시 : 1/2 이상 → 1명 이상) 등 채용절차를 간소화할 수 있음
 - 이 경우에도 공개경쟁시험 채용 원칙을 유지해야 하며, 채용절차 간소화의 구체적인 내용과 범위는 설립 지자체 협의, 시험 성격, 기관의 채용사정, 채용 예정직위의 특성 등을 종합 고려하여 판단 가능

- 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 2년 이하*로 명확한 일시·간헐적 업무를 위해 비정규직을 채용하는 경우 (예시 : 초단시간 근로자, 일용직 근로자 채용 등)

* 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각호에 해당하는 경우 예외적으로 2년 초과 가능

- 국민의 생명·안전과 관련하여 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용하는 경우

* 비상상황

- 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각단계 발령
- 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난사태 선포
- 기타 이에 준하는 상황

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」

10, 15, 16페이지에 동일 내용 수록

제13조(전형위원)

① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 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

- 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

3 국가유공자 등 사회형평적 채용 우대(가점 등)

부적정 사례 빈발

구분	주요 유의 사항
국가유공자 가점 (법률상 의무사항)	<ul style="list-style-type: none"> 가점합격자 적용 기준(최소 채용단위별 최종 선발예정인원이 4명 이상)을 정확히 적용했는지 여부 가점 적용 대상자에게 모든 채용전형(필기·실기·면접)별 가점을 정상적으로 적용했는지 여부 선발예정인원을 초과하여 동점자 발생 시 국가유공자 우선사항을 정상적으로 적용했는지 여부 <p>☞ 상세내역은 하단 국가유공자법, 보훈처 훈령 및 가이드라인 참고</p>
기타 가점 (장애인, 지역인재, 탈북자 등)	<ul style="list-style-type: none"> 자체 규정, 채용계획에 따라 우대조치를 담은 내용이 공고에 정확히 반영되었는지 여부 공고대로 우대조치(가점 등)가 제대로 적용되었는지 여부

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(약칭: 국가유공자법)	「보훈대상자 취업지원 업무처리지침」(23.6 시행)
<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 만점의 10퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자 <ul style="list-style-type: none"> 가. 제29조제1항제1호에 해당하는 사람, 나. 제29조제1항제2호 및 제4호에 해당하는 사람 만점의 5퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자 <ul style="list-style-type: none"> 가. 제29조제1항제3호에 해당하는 사람, 나. 제29조제1항제5호에 해당하는 사람 <p>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.</p> <p>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 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 취업지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.</p>	<p>제41조의3(국가유공자 등 가점 및 가점합격인원 상한제의 적용) ① 취업지원 실시기관은 채용 시험에 응시한 사람의 합격자 결정시에는 본인이 취득한 점수에 가점을 부여한 점수를 합산하여 결정하여야 한다.</p> <p>② 가점하지 않은 점수로도 채용시험에 합격한 취업지원 대상자는 국가유공자법 제31조 제3항, 보훈보상자법 제35조제3항, 5·18유공자법 제22조제3항, 특수임무유공자법 제24조 제3항에 따른 가점을 받아 합격한 사람(이하 '가점합격자'라 한다)에서 제외한다.</p> <p>③ 국가유공자법 제31조제3항, 보훈보상자법 제35조제3항, 5·18유공자법 제22조 제3항, 특수 임무유공자법 제24조제3항에서 규정한 '선발예정인원'이란 채용시험 공고상 최소 모집단위의 최종 선발예정인원을 말한다.</p> <p>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.</p> <p>⑤ 제4항의 가점합격자 비율 상한규정은 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우 또는 취업지원 대상자만을 응시대상으로 하는 채용시험인 경우에는 적용하지 아니한다.</p>

「국가유공자 등 채용시험 가점제도 관련 가이드라인(국가보훈부, '22.6)」

1 채용시험 가점 부여 (국가유공자법 제31조 제1항, 제2항)

가. 취업지원실시기관은 직원 채용시험에 응시한 취업지원대상자의 점수에 가점(만점의 10% 또는 5%)을 하여야 함

나. 채용시험이 필기·실기·면접시험 등¹⁾으로 구분되거나 각 시험이 둘 이상의 과목인 경우, 각 시험별·과목별로 가점을 함

→ 실시기관의 자체 규정상 각 전형별 일정 점수 이하 탈락기준이 있는 경우, 응시자의 원점수에 가점을 적용한 점수를 기준으로 탈락 여부 결정

※ 단, ① 취업지원대상자의 원점수가 만점의 40% 미만인 과목이 있거나, ② 점수로 환산할 수 없는 시험인 경우에는 가점하지 않음

2 「가점합격 상한제」에 따른 합격자 결정 (국가유공자법 제31조 제3항)

가. ‘가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람(가점합격자)’의 의미

→ 가점으로 인하여 합격점수를 넘은 사람

※ 가점을 받았지만, 가점을 제외한 원점수로도 합격점수를 넘은 사람은 가점합격자에 해당하지 않음

나. ‘선발예정인원’의 의미

→ 공고상 ‘최소 모집단위’의 최종 선발인원(=모집인원)

상이한 모집 분야인 경우		동일한 모집 분야지만 지역 단위로 채용 *서울·나주·원주별 채용 별도 실시		
	모집단위		모집단위	모집인원 (=선발예정인원)
	행정		서울	8명
	보건		나주	3명
	시설		원주	4명
	통신		서울	2명

1) 예시 규정임. 즉 1차·2차·3차 시험 등으로 구분된 시험 전부를 말함

다. '채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다'의 의미

→ 합격자 결정 시 가점합격자를 선발예정인원의 30%내에서 결정

※ 경우에 따라 가점합격자가 없을 수도 있으며 가점합격자가 상한 인원을 초과한 경우에는 초과한 인원을 합격자에서 제외하고, 응시자 가운데 고득점자를 합격자로 결정

(예시1) 선발예정인원이 8명인 경우, 가점합격자 상한 인원은 2명임

i) 가점합격자가 0~2명인 경우, 충족

ii) 가점합격자가 3명인 경우, 상한 인원 초과

→ 후순위 가점합격자 1명을 합격자에서 제외, 응시자 중 고득점자를 합격자로 결정

(예시2) 필기시험 합격자: 10명(가점합격자 상한인원: 3명), : 취업지원대상자

응시자	원점수(a)	가점(b)	합산점수(a+b)	순위	가점합격여부	결정방법
A	95	5	100	1	부	1) 합산점수를 기준으로 '합격선' 결정 2) 합격선과 원점수 비교, '합격선>원점수' 인 응시자를 가점합격자로 인정 (응시자 D, G, I 해당) ※ 응시자 A는 가점을 받았지만, 원점수로도 합격선 이상이므로 <u>가점합격자가 아님</u> 3) 필기시험 합격자를 응시자 A~J(10명)로 결정 ※ 가점합격자는 응시자 D, G, I(3명)로 가점합격자 상한 충족
B	99	-	99	2		
C	98	-	98	3		
D	87	10	97	4	여	
E	96	-	96	5		
F	95	-	95	6		
G	84	10	94	7	여	
H	93	-	93	8		
I	87	5	92	9	여	
J	90	-	*90	10		
K	88	-	88	11		
L	82	5	87	12		
M	81	-	81	13		

(예시3) 모집단위가 다른 경우 가점합격상한제 적용(예)

모집단위	모집인원 (=선발예정인원)	분야	모집단위	모집인원 (=선발예정인원)
행정	1명	행정	서울	8명
보건	2명		나주	3명
시설	3명		원주	4명
통신	4명	보건	서울	2명

통신 직렬에서만 가점합격자 1명 가능	행정(서울)과 행정(원주) 채용시험에서 가점합격자 각각 2명, 1명 가능
----------------------	---

라. 선발예정인원이 3명 이내인 경우(※질의 빈번)

→ 선발예정인원이 3명 이하인 시험의 경우, 원점수로 합격자를 결정하며, 가점합격자가 발생하지 않도록 유의(가점은 합격순위에만 영향)

(예시4) 선발예정인원: 3명(가점합격자 없음), : 취업지원대상자

응시자	원점수(a)	가점(b)	합산점수(a+b)	순위	합격여부	결정방법
A	99	-	99	1	여	1) 원점수로 '합격선' 결정 2) 최종적으로 A, B, C(3명) 합격 ※ 응시자 B는 가점을 받았지만 가점합격자는 아님(원점수 합격) 3) 이때, 가점은 합격순위에만 영향
B	91	5	96	2	여	
C	92	-	92	3	여	
D	90	-	90	4	부	
E	87	10	97	5	부	

→ 각 시험단계별로 가점합격자가 발생하지 않도록 유의(원점수로만 평가)

(예시5) 채용시험이 1차, 2차, 3차 시험으로 구분된 경우

구 분	1차 필기시험 (선발예정인원의 5배)	2차 실기시험 (선발예정인원의 2배)	3차 면접시험 (선발예정인원)
선발예정인원: 3명	· 합격예정인원 15명 · 가점합격 상한인원 0명	· 합격예정인원 6명 · 가점합격 상한인원 0명	· 합격예정인원 3명 · 가점합격 상한인원 0명
선발예정인원: 4명	· 합격예정인원 20명 · 가점합격 상한인원 6명	· 합격예정인원 8명 · 가점합격 상한인원 2명	· 합격예정인원 4명 · 가점합격 상한인원 1명

→ 다만, 예외적으로 선발예정인원이 3명 이하인 경우라도 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우 가점을 적용한 점수로 평가

* (동법 제31조 제3항 단서) 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 가점을 받아 채용시험에 합격한 사람은 채용시험 선발예정인원의 30%를 초과할 수 있음

(예시6) 선발예정인원이 3명 이하지만, 가점을 적용하여 평가하는 경우

- 선발예정인원이 3명인 채용에서 4명 응시 ⇒ 가점합격자 미발생
- 선발예정인원이 3명인 채용에서 1~3명 응시 ⇒ 가점합격자 발생* 가능

*응시자에게 가점을 적용한 점수로 평가

→ 또한, 동점자 발생 시 취업지원대상자를 우선 선발하는 것은 선발예정인원이 3명 이하인 경우에라도 적용하여야 함(제31조 제4항)

마. '점수로 환산이 가능한 시험'과 '점수로 환산이 불가능한 시험'이 단계별로 구분되어 실시되는 경우

→ 점수로 환산이 가능한 시험에서는 가점 부여 및 가점합격 상한제를 적용, 점수로 환산이 불가능한 시험에서는 가점합격 상한제만 적용

(예시7) 점수 환산 불가능한 시험이 포함된 경우

1차 필기시험 (점수 환산 가능)	2차 실기시험 (점수 환산 가능)	3차 면접시험 (점수 환산 불가능)
<ul style="list-style-type: none"> 가점 부여 가점합격 상한제 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 가점 부여 가점합격 상한제 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 가점 미부여 가점합격 상한제 적용 <p>* 1차 필기시험, 2차 실기시험 가점합격자가 3차 면접시험 합격예정인원의 30%를 초과할 수 없음</p>

(예시8) 1차 필기(5배수, 합격선 92점), 2차 면접을 통해 5명을 최종선발하는 경우

- 최종합격자는 2차 면접 합격자 가운데 1차 필기시험 고득점 순위로 결정

응시자	1차 필기			2차 면접	합격여부	결정방법
	원점수	가점	합산점수	통과/탈락		
A	90	10	100	통과	합격	1) 1차 필기시험의 선발인원이 25명으로 가점합격자 7명 가능 2) 2차 면접을 통해 최종합격자 5명이 선발되는 경우, 가점합격자는 1명까지만 가능 (1차 필기시험 가점합격자인 A와 D 가운데 고득점자인 A가 합격하고 D는 탈락, 응시자 중 차순위인 F가 합격)
B	99	-	99	통과	합격	
C	98	-	98	통과	합격	
D	87	10	97	통과	불합격	
E	96	-	96	통과	합격	
F	95	-	95	통과	합격	
...	

바. 추가합격 관련 가점합격 상한제 적용

→ 임용포기 등 결원 발생으로 추가합격자를 선발하는 경우, 기존 가점합격자를 포함하여 당초 선발예정인원의 30% 내에서 합격자 결정

(예시9) 선발예정인원: 10명(G가 임용 포기), : 취업지원대상자

응시자	원점수	가점	합산점수	순위	합격여부	결정방법
A	95	5	100	1	합격	1) 먼저 모든 취업지원대상자에게 가점을 부여하여 종합점수 산출 ※ A는 가점합격자 아님(원점수로도 합격) 2) 취업지원대상자 G가 최종합격후 임용포기했으므로 차상위자 (11위)인 K를 합격 처리 (취업지원대상자 L은 12위이나 종합점수가 11위 K보다 낮으므로 '가점합격 상한인원'에도 불구하고 불합격 처리)
B	99	-	99	2	합격	
C	98	-	98	3	합격	
D	87	10	97	4	합격	
E	96	-	96	5	합격	
F	95	-	95	6	합격	
G	84	10	94	7	포기	
H	93	-	93	8	합격	
I	87	5	92	9	합격	
J	90	-	90	10	합격	
K	88	-	88	11	추가합격	
L	77	5	82	12	탈락	
M	81	-	81	13	탈락	

사. "취업지원 대상자"만 모집하는 제한경쟁 채용시험에도 국가유공자법 제31조 제3항 본문*이 적용되는지 여부

* 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30%를 초과할 수 없다

→ 가점합격자 30% 상한 규정은 일반인과 취업지원 대상자가 모두 응시하는 공개경쟁 채용시험에만 적용

→ 보훈특별고용 등 취업지원 대상자만을 대상으로 제한경쟁 채용시험시 '취업지원 대상자'별 가점(만점의 10%, 만점의 5%)을 구분하여 적용

['가점 구분' 적용 이유]

- '07.3.29. 법령을 개정하여 국가유공자 본인, 전몰·순직군경 자녀 등을 제외한 국가유공자 자녀 등의 가점 비율을 축소하는 등 취업지원 대상자 사이에 가점비율의 차이 (5%, 10%)를 두어 가점비율 적용 여부에 따라 당락이 좌우될 수 있음
- 따라서 보훈처의 특별고용(특별채용) 추천된 취업지원 대상자만을 대상으로 채용시험을 실시하는 경우에도 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조에 따라 구분하여 가점하도록 함

(예시10) 취업지원대상자 제한경쟁 채용시험에서 5명 선발

응시자	원점수(a)	가점(b)	합산점수(a+b)	순위	합격여부
A	89	10	99	1	합격
B	90	5	95	2	합격
C	87	5	92	3	합격
D	81	10	91	4	합격
E	85	5	90	5	합격
F	82	5	87	6	탈락
G	80	5	85	7	탈락

3 동점자 중 취업지원대상자 우선 합격 (국가유공자법 제31조 제4항)

가. 일반응시자와 취업지원대상자 간 동점이 발생하는 경우, 각 전형(서류·필기·실기·면접 등)에서 취업지원대상자를 우선하여야 함

※ 선발예정인원 수와는 상관없이 적용되며, 모집 공고 시 취업지원대상자 우선사항을 명시하고 관련 서류를 제출하도록 안내

(예시11) 선발예정인원: 4명, : 취업지원대상자

응시자	원점수(a)	가점(b)	합산점수(a+b)	순위	합격여부	결정방법
A	95	-	95	1	합격	D는 가점을 부여한 점수로 E와 동점임 동점 시 취업지원대상자 우선 합격 규정에 따라 'D'를 합격자로 결정
B	90	-	90	2	합격	
C	89	-	89	3	합격	
*D	75	10	85	4	합격	
*E	85	-	85	5		
F	70	-	70	6		
G	65	-	65	7		

나. 취업지원대상자 사이에 동점자가 발생하여 '가점합격자 상한 인원(채용예정인원의 30%)'을 초과하는 경우

- 취업지원실시기관 내 채용 관련 규정 중 '동점자 처리기준' 등에 따라 합격자 선정



04

면접 전형 단계

👉 조사 주안점

1 면접심사 위원 위촉(외부위원 위촉기준 준수*), 제척·회피·기피 적용

* 중앙공공기관 : 면접전형 위원의 절반이상 **지방공공기관 : 면접전형 위원중 위원 2분의 1 이상(비정규직의 경우 외부전문가 비율 1/2이상 → 1명 이상 등 채용절차 간소화 가능)

※ 국가유공자 등 사회형평적 채용 우대(가점 등) 조치 관련 규정 준수 여부 → '서류전형 단계 유의사항' 참조

중앙공공기관

| 관련 규정 |

기업·준정부 기관, 기타공공기관 공통 적용

「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 위원의 절반 이상을 외부위원으로 구성함. 다만, 계약기간 1년(육아·병역휴직 대체 인력 채용은 2년)미만 채용의 경우에는 1인 이상을 외부위원으로 구성할 수 있으며 이 경우 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약 기간을 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

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

「공공기관의 혁신에 관한 지침」

제22조(직무능력 중심 공정채용) ④ 기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다.

기타공직유관단체

「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.

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

지방공기업, 지방·출자 출연기관 공동 적용

「지방공기업 인사·조직 운영기준」 19, 20페이지

4 시험의 방법

나. 시험위원의 임명

- 지방공사·공단장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명 하거나 위촉할 수 있으며, 이 경우 필기시험의 과목별 출제·채점위원 및 면접시험(서류전형 포함)위원은 2명 이상으로 함

 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

- 동일한 채용시험에서는 ‘필기시험 출제·채점위원’, ‘면접시험위원’, ‘서류전형시험위원’을 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·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 여부를 판단하는 경우에는 내부위원만으로도 가능

라. 시험위원의 제척·기피·회피

- 시험위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 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 해당위원이 참여한 것으로 간주한다.

1. 시험위원 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

9 비정규직 관리(27페이지 일부발췌)

가. 비정규직 채용절차 간소화

- 다음 각호의 경우, 사전협의 통보기한 단축 및 협의 내용(방식) 간소화, 공고기간 단축, 시험단계 축소, 시험위원 중 외부전문가 비율 조정(예시 : 1/2 이상 → 1명 이상) 등 채용절차를 간소화할 수 있음

 - 이 경우에도 공개경쟁시험 채용 원칙을 유지해야 하며, 채용절차 간소화의 구체적인 내용과 범위는 설립 지자체 협의, 시험 성격, 기관의 채용사정, 채용 예정직위의 특성 등을 종합 고려하여 판단 가능

1. 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 2년 이하*로 명확한 일시·간헐적 업무를 위해 비정규직을 채용하는 경우 (예시 : 초단시간 근로자, 일용직 근로자 채용 등)

* 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각호에 해당하는 경우 예외적으로 2년 초과 가능

2. 국민의 생명·안전과 관련하여 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용하는 경우

* 비상상황

- 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

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」

10, 15, 16페이지에 동일 내용 수록

기타공직유관단체

「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.

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

2 면접심사위원 사전교육 실시

* 사전 교육 사항 : 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견 요소) 정보제공 금지, 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는 질문 금지, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행절차) 실시 여부

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관, 기타공공기관 공통 적용		기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>제16조(채용 공정성 관리) ④ 공기업·준정부기관은 다음 각 호에 해당하는 자를 서류전형 및 면접전형의 위원이 되게 할 수 없으며, 면접위원에게 제1호와 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제22조에 따른 기준 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전 교육을 실시하여야 한다</p>	<p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제22조(직무능력 중심 공정채용) ② 공공기관은 직원 채용 과정에서 지원자에 대한 편견이 개입되지 않도록 입사지원서를 통하여 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무 수행 능력과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없다. 다만 채용 직무를 수행하는 데 반드시 필요하거나 제21조의 규정에 따른 사회형평적 채용을 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다. ③ 공공기관은 제2항에서 규정한 인적사항에 대한 정보를 채용 면접에 활용할 수 없다. 다만 연구개발목적기관은 우수 연구인력을 확보하기 위해 필요한 경우 연구실적 등을 활용할 수 있다.</p>	<p>「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제13조(전형위원) ⑤ 기관은 공정한 채용을 위하여 면접위원에게 면접 기준, 방법, 주의사항 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.</p>

지방공공기관

| 관련 규정 |

지방공기업, 지방·출자 출연기관 공동 적용		기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 19페이지</p> <ul style="list-style-type: none"> • 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정함 <ul style="list-style-type: none"> - 면접은 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 실시하여 공정한 평가가 되도록 노력하여야 함 - 면접위원에게 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견 요소) 정보제공 금지, 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는 질문 금지, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행절차 등 면접시험에 필요한 사전 면접교육을 실시하여야 함 	<p>「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 14페이지</p> <ul style="list-style-type: none"> • 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정함 <ul style="list-style-type: none"> - 면접은 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 실시하여 공정한 평가가 되도록 노력하여야 함 - 면접위원에게 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견 요소) 정보제공 금지, 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는 질문 금지, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행절차 등 면접시험에 필요한 사전 면접교육을 실시하여야 함 	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>제13조(전형위원) ⑥ 기관은 공정한 채용을 위하여 면접위원에게 면접 기준, 방법, 주의사항 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.</p>

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 최종합격 **(수사의뢰)**
- 1차 면접전형에서 지원자와 전형위원 간의 제척 여부 검토를 소홀히 하여 제척대상 전형위원의 평가점수가 제외되지 않고 평가 결과에 반영되는 결과 초래 **(징계요구)**
- 자체규정상 면접전형 고득점자순으로 최종합격자를 선정해야함에도, 자의적으로 기준을 변경(70점 이상)하여 응시자 2명 탈락 처리 **(징계요구)**
- 계약직 채용 시, 심사위원으로 위촉된 내부 직원이 본인과 근무경험 관계가 있는 응시자가 면접에 응시하였음에도 회피하지 않고 심사 참여 **(징계요구)**





→ 조사 주안점

1 채용계획 · 공고와 동일한 방법으로 합격자 결정

* 부적절 사례: 사규(계획)와 달리 최종합격자 결정, 채용규정, 채용계획과 달리 채용담당자 · 채용전형심사위원(회) 등이 임의적으로 최종합격자 결정 등

2 최종합격자에 대한 증빙서류 진위 검증

※ 채용을 위탁하는 경우에도 대행업체가 검증 및 전형별 점수 산정 등을 적정히 하였는지 관리하여야 함(업체의 과실로 합격자 변동시 최종 책임은 채용을 위탁한 기관임)

최근 채용실태 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 지원자를 최종 합격처리하고 채용 **(징계요구)**
- 채용공고에 따라 응시자에 대하여 자격증과 경력사항이 자격기준에 적합한지를 정확하고 면밀하게 확인 · 심사하여야 하는데도, 응시자의 경력이 자격요건에 미충족함에도 최종 적격으로 서류전형을 심사하여, 자격기준 미충족자가 최종합격자로 결정 **(징계요구)**
- 기관 규정상 최종전형에서 동점자 발생 시 이전 전형 고득점자를 선발하여야 하나, 해당 규정을 위배하고 면접전형에서 심사위원이 임의적으로 면접전형 동점자에 대한 예비합격자 순위를 산정하였고, 이로 인하여 최종합격자 변동 **(징계요구)**
- 무기계약직 채용절차를 업체에 위탁하였으나, 위탁업체는 서류전형 평가항목 중 2점이 배정된 가산점 항목을 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 미인지는 등 채용 관리 감독을 소홀히 함 **(징계요구)**



06 예비합격자 채용

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

* 부적절 사례:

- i) 당초 채용계획 수립시 고려되지 않았던 결원이 발생했다는 이유로 예비합격자로 결원 충원
- ii) 채용공고상 예비합격자로 해당 채용 결원발생시 충원한다고 안내(강행사항)하였음에도 미선발
- iii) 예비합격자로 충원할 수 있다(재량사항)고 안내하였으나 인사위 심의 등 타당한 이유없이 미선발

중앙공공기관

| 관련 규정 |

공기업·준정부 기관	기타공공기관	기타공직유관단체
<p>「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」</p> <p>제17조(채용비위 피해자 구제) ① 채용비위가 발생한 공기업·준정부 기관은 해당 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련하여야 한다.</p> <p>② 공기업·준정부기관은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다.</p>	<p>- 좌측과 동일 내용 -</p> <p>「공공기관의 혁신에 관한 지침」</p> <p>제25조(인사운영) 기타공공기관은 임용, 복무, 징계 등 인사 관리를 위해 경영지침 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제31조, 제43조, 제44조의2 및 제7장을 준용한다.</p>	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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.</p> <p>② 예비합격자의 임용유효기간은 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고 시 그 공고일 전까지 운영한다.</p> <p>※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(18. 6. 25.)」 권익위 권고</p>

지방공기업	지방 출자·출연기관	기타공직유관단체
<p>「지방공기업 인사·조직 운영기준」 23, 24페이지</p> <p>④ 시험의 방법 파. 예비합격자 제도 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> • 지방공사·공단 의 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 채용공고에 명시하여야 함 • 예비합격자 명단의 유효기간은 최종 합격자 발표일로부터 일정 기간 이내*로 설정하여야 함 * 예시) 1년 이내 • 예비합격자 명단에서 추가 임용하는 경우, 최초 채용전형의 선발분야나 최초 작성된 예비합격자 명단의 순번을 임의로 변경할 수 없음 	<p>- 좌측과 동일 내용 - 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 19페이지</p> <p>④ 시험의 방법 파. 예비합격자 제도 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> • 출자·출연기관의 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 채용공고에 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 	<p>「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」</p> <p>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.</p> <p>② 예비합격자의 임용유효기간은 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고시 그 공고일 전까지 운영한다.</p> <p>※ 기타 공직유관단체가 준수하여야 하는 공고일이 규정되어 있지는 않으나 10일 이상 권장</p>

최근 채용실태 조사시 적발 사례

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



07 가족채용 제한 및 친인척 인원수 공개

→ 조사 주안점

1 「이해충돌방지법」의 가족채용 금지(전체 공직유관단체 적용)

- 해당 공직유관단체 및 모회사의 고위공직자, 감독기관의 고위공직자, 채용담당자의 가족* 채용금지
(단, '공개경쟁채용' 또는 경력등 응시요건을 정하여 실시하는 '제한경쟁채용'인 경우에는 채용 가능)

* 가족범위 : 「민법」 779조(가족의 범위)에 따라 배우자, 직계혈족, 형제자매, 생계를 같이 하는 직계혈족의 배우자 · 배우자의 직계혈족 및 배우자의 형제자매

2 임직원의 가족 · 친척 우대채용 금지

구 분	근 거
중앙공공기관	「공공기관 혁신에 관한 지침」 제44조(채용우대 금지) 공공기관은 업무상 재해로 인한 사망, 정년퇴직, 일반 사망 등 이유를 불문하고 전 · 현직 임직원의 가족을 특별채용하거나 공개경쟁 채용에 관하여 가산점을 부여하는 등의 우대제도를 운영할 수 없다.
지방공공기관	「지방공기업 인사·조직 운영기준」 15페이지 * 지방공사 · 공단 임직원의 가족 · 친척 등을 대상으로 한 우대채용 금지

3 신규채용 시 임직원 친인척 인원수 대외 공개

구 분	근 거
중앙공공기관	「공공기관 공정채용 가이드북」 14페이지 <합격자결정 '고려해야 할 사항' 신규 채용된 직원을 대상으로 친인척(배우자, 본인과 배우자의 친가·외가 4촌 이내)재직여부를 확인하여, 파악된 인원수를 기관 홈페이지에 공개해야 함
지방공공기관	「지방공기업 인사·조직 운영기준」 22페이지, 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 17페이지, ◦ 매년 신규채용된 직원 중 기관의 임직원의 친인척에 해당하는 직원의 수를 기관의 홈페이지 등에 공개하여야 함 * 친인척 범위 : 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척/ 인원 수 산정기준일은 입사일 기준
기타공직유관단체	「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 제26조(채용공정성 관리) ④ 기관은 매년 신규 채용된 자 중 기관 임직원의 친인척에 해당하는 인원수를 홈페이지에 공개하여야 한다. 이 경우 친인척의 범위는 임직원의 배우자, 임직원의 4촌 이내의 혈족·인척으로 한다.

최근 채용실태 조사시 적발 사례

- 대표이사의 조카가 채용에 응시한 상황에서 대표이사는 면접시험위원장으로 면접시험을 주관하였고, 응시자는 '친인척 관계확인서상' 해당 기관내 친인척이 없다고 허위 서류를 제출 (**대표이사 사퇴, 응시자 채용취소, 채용담당 징계**)
- 3개월 기간제근로자 채용시 직원의 자녀 또는 배우자를 특별채용 (**관련자 5명 전원 계약해지**)



08 채용서류 보관 · 관리

☞ 채용서류가 적절하게 보관 · 관리되도록 아래 사항을 채용부서에 안내

- ★ 문제점 : 채용서류 보존 관련 상반된 법률 · 지침이 존재하여, 합격자 채용자료는 영구 보존하되 불합격자 응시자료는 파기하므로 일선기관 혼선 발생, 감사 활동 및 '채용비위 피해자' 발생 시 구제 제약

채용실태 조사 시 적발 사례

- 실태조사 결과 피해자 구제 필요 지적이 있었으나 탈락자 관련 일체서류가 파기돼서 피해자 구제절차 진행 곤란
- '개인정보보호'라는 이유로 합격자를 포함한 응시자의 모든 관련 서류 파기

<채용서류 영구 보존> 이유

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」

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

「지방공기업 인사·조직 운영기준」 23페이지

4] 시험의 방법

차. 채용자료 보관

- 지방공사·공단·의 장은 시험위원이 작성한 심사자료 등을 봉인하여 보관하여야 함
- 채용 관련 문서를 영구적으로 보존하도록 보존기간을 정하여야 함
 - 단, 응시자가 제출한 서류에 대해서는 「채용절차법」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하여야 함

<채용서류 파기> 이유

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

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

* 구직자로부터 채용서류의 반환 청구를 받은 구인자는 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달하여야 한다.

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

VS

★ 해결방안 : 「채용절차의 공정화에 관한 법률」업무 매뉴얼 '예외사항'을 준용 시, 감사 및 채용비리 피해자 구제를 위해 '탈락자 서류를 포함한 채용관련 서류 영구보존'이 가능, 자체 규정 마련 후 적용

※ 단, 기타공직유관단체의 경우 개별 기관의 「공공기록물법」 적용 여부를 검토한 후에 서류 영구보존 여부를 결정하여야 함(기타공직유관단체 중 「공공기록물법」 미적용 기관은 영구보존이 불가할 수 있음)

「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

「공공기록물법」

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공공기관”이란 국가기관, 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.

「공공기록물 관리에 관한 법률 시행령」

제3조(공공기관의 범위) 「공공기록물 관리에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제1호에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 기관
2. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단
3. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 출자·출연기관 중 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 기관
4. 특별법에 의하여 설립한 법인(다만, 「지방문화원진흥법」에 의한 문화원 및 특별법에 의하여 설립된 조합·협회를 제외한다)
5. 「유아교육법」, 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」, 그 밖에 다른 법률에 따라 설립된 각급 학교

〈 채용서류 보관 관련 ○○기관 자체규정화 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.

Ⅲ. 공정채용 위반시 조치사항



01 채용비리 관련자 처분

👉 조사 주안점 : 「채용비위자 징계기준」의 자체규정 반영 여부 확인
(공직유관단체로 신규 지정된 기관에 대해서는 필히 사규에 반영하도록 조치)

<채용비위자 징계기준>				
☑ 채용				
비위유형	구 분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
		응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실	
	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	
	채용절차 ²⁾ 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수		
	경징계	중징계	중징계	
비위유형	구 분	경과실		고의·중과실
최종합격자의 부당결정		경징계	중징계	
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾		경징계	중징계	

* 징계시효(5년)내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책→감봉)
** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

☑ 정규직 전환

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾		중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용		경징계	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정		경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 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 의 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
※ 위 「채용비위자 징계기준」은 타 징계처분과 달리 감경할 수 없음



02

채용비리 피해자 구제

- ➔ 조사 주안점 : 「채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인」의 자체규정 반영 여부 확인
(공직유관단체로 신규 지정된 기관에 대해서는 필히 사규에 반영하도록 조치)

「채용비리 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 재응시 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 재실시
- 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재실시
- 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재실시

* 단계별 피해자 구분이 어려운 경우 서류시험 재실시

② **부정합격자 확정·퇴출 前이라도 우선 시행**

- 필요시 한시적으로 정원외 인력으로 허용



* '18.5, 관계부처(기재부, 행안부, 국민권익위)에서 마련·배포

>> 참고 채용비리 관련 주요 판례

구분	주요 판례
채용계획·공고·접수 단계	<ul style="list-style-type: none"> • (자격기준 임의 변경) 자신의 자녀가 기존의 평가 기준을 그대로 적용할 경우 합격하기 어렵게 되자 <u>자녀가 소지하는 자격증을 필수 자격 요건으로 할 것을</u> 지시하여 공무원으로 채용(○○지방법원 ○○고단○○ 판결) • (채용공고 임의 변경) 관련 법령상 인사위원회 심의 결과와 달리 채용 절차를 진행하는 경우 해당 내용을 위원회에 보고하여야 함에도, <u>기관장이 특정인을 채용하기 위하여 채용공고를 임의로 변경하여 게시할 것을 지시하였</u>으며, 변경사항에 대하여 위원회에 보고하지 않음(○○지방법원 ○○노○○ 판결) • (채용예정인원 임의 변경) 특별한 사정이 없는 한 채용 절차가 진행된 이후에는 채용예정인원을 변경할 수 없음에도 불구하고, <u>서류전형이 끝난 후인 필기전형 합격자 발표 전날에 임의적으로 인원 변경</u>(○○지방법원 ○○노○○ 판결) • (공고와 상이한 원서접수) 공고 상에는 직접 제출과 우편 접수만이 가능하였음에도, <u>접수기간이 지난 후 공고된 방식과 달리 전자우편으로 특정인의 지원서를 접수받아 면접 대상자로 선정</u>(○○지방법원 ○○고합○○ 판결)
서류·면접·합격자 결정 단계	<ul style="list-style-type: none"> • (서류 부적격자 합격 처리) 특정 응시자의 자격증이 지원 분야와 무관하고 채용 계획 및 공고 상 인정되는 <u>자격에도 해당하지 않음에도 채용 계획을 위반하여 임의적으로 합격 처리</u>(○○지방법원 ○○지원 ○○고정○○ 판결) • (필기문제 유출) 필기시험 문제가 사전에 <u>특정 응시자들에게 유출되어, 그 결과 필기시험에 합격하여 면접시험을 진행</u>(○○지방법원 ○○고단○○ 판결) • (면접위원이 아닌 자가 개입) 면접전형 평가위원 옆에 앉아서 마치 평가위원인 것처럼 응시자들에게 질문하는 등 채용에 부당한 영향을 주어 자신의 채용하고자 하는 특정인이 면접전형에서 합격하도록 함(○○지방법원 ○○지원 ○○고단○○) • (특정인에게 고득점 부여 지시) <u>기관장이 내부 면접위원에게 특정인에게 고득점을 부여토록 지시하여 해당 특정인을 채용</u>(○○지방법원 ○○고단○○,○○고단○○(병합) 판결) • (채점표 허위 작성) 면접시험에 응시하지 않은 응시자를 채용하기 위하여 면접시험 채점표를 허위로 작성하여 채용(○○지방법원 ○○지원 ○○고단○○ 판결) • (면접점수 조작) 면접시험 종료 후 특정인을 최종합격자로 선발하기 위하여 <u>해당 특정인에 대한 평점표를 조작하여 채용</u>(○○지방법원 ○○고단○○ 판결) • (면접결과 사후 변경) 자신이 희망하는 응시자가 합격하지 않자, 해당 특정인이 선발되어야 한다는 취지로 부당하게 개입하여 <u>면접전형 점수를 고쳐 합격자를 변경하여 채용</u>(○○지방법원 ○○고단○○ 판결)



국민권익위원회