

공정한 채용문화 조성을 위한

# 공정채용 제도 안내

채용비리통합신고센터



# 채용비리통합신고센터 출범

## ▶ 채용비리통합신고센터 설치 (2023.1.1.)

### No.91 청년에게 공정한 도약의 기회 보장

#### 과제목표

청년세대의 공정한  
기회 보장을 위한 제도적 지원 강화



#### 주요내용

(공정기반 구축) 채용 과정의  
불공정성 해소 등 공정문화 확산

## ▶ 주요업무



전수조사(매년),  
특정조사(수시)



채용비리 신고  
사건 접수/처리



공공기관  
사규 컨설팅



공공기관  
공정채용 전문교육



공정채용  
관련 제도 개선

# 설명 자료

01

채용비리 정의 및 채용 관련 법령

---

02

채용단계별 주요 유의 사항

---

03

채용 위반 조치 사항 (징계 및 피해자 구제)

---

04

공정채용 주요 적발 사례

---





# 채용비리 정의 및 채용 관련 법령

- **공직자가 직무(인사)와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하거나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위**  
(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제4호 가, 다목)
- **공직자 등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 부정청탁을 하는 행위**  
(「부정청탁 및 금품수수 금지에 관한 법률」 제5조1항 제3호, 제4호, 제15호)
- **공공기관 고위 공직자 · 채용담당자 가족의 특별채용 금지**  
(「공직자의 이해충돌 방지법」 제11조)

① 「채용절차법」

- 채용심사비용 응시자 부담 금지, 채용서류 반환 등

② 「부패방지권익위법」

- 직무관련 권한남용, 법령을 위반하여 자기·제3자 이익 도모 등 금지

③ 「청탁금지법」

- 채용 등 인사에 법령을 위반하여 개입 또는 영향 금지

④ 「이해충돌방지법」

- 가족채용 금지 (공개경쟁/제한경쟁 채용은 가능)

⑤ **공직유관단체 임직원 행동강령 표준안**

- 인사청탁 등의 금지

## 중앙 공공 기관

### ▶ 공기업·준정부기관

- 공공기관의 운영에 관한 법률
- 공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침
- 공공기관 공정채용 가이드북

### ▶ 기타 공공기관

- 공공기관의 운영에 관한 법률
- 공공기관의 혁신에 관한 지침
- 공공기관 공정채용 가이드북

### ▶ 기타 공직유관단체

- 기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인

## 지방 공공 기관

### ▶ 지방공기업

- 지방공기업법
- 지방공기업 인사·조직 운영기준

### ▶ 지방출자출연기관

- 지방자치단체출자·출연기관 운영에 관한 법률
- 지방 출자·출연기관 인사·조직 지침

### ▶ 기타 공직유관단체

- 기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인

# 기타 채용시 적용되는 법률

구분	법률명	비고
일반법	채용절차의 공정화에 관한 법률 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 개인정보보호법	
취업지원대상자 (법정 가산점)	국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 독립유공자 예우에 관한 법률 5·18민주유공자 예우 및 단체 설립에 관한 법률 특수임무유공자 예우 및 단체 설립에 관한 법률 보훈보상대상자 지원에 관한 법률 고엽제후유의증 등 환자 지원 및 단체 설립에 관한 법률	가산점 및 제한경쟁 채용
의사상자	의사상자 예우 및 지원에 관한 법률	고용 노력 또는 의무
장애인	장애인고용촉진 및 직업재활법	
북한 이탈주민	북한이탈주민의 보호 및 정착 지원에 관한 법률	
청년 미취업자(만 34세 이하)	청년고용촉진 특별법	
다문화가족	다문화가족지원법	
한부모가족 자녀	한부모가족지원법	
저소득층	국민기초생활 보장법	
고령자	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	
기타	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법	

## 1 채용시험 가점 부여(국가유공자법 제31조 제1항, 제2항)

- ① 취업지원실시기관은 직원 채용시험에 응시한 취업지원대상자 점수에 가점(만점 10% 또는 5%)
- ② 채용시험이 필기·면접시험 등으로 구분되거나 각 시험이 둘 이상의 과목인 경우, 각 시험·과목별 가점 채용기관의 규정에 각 전형별 일정 점수 이하 탈락기준이 있는 경우는 응시자의 원점수에 가점을 적용한 점수를 기준으로 탈락 여부 결정(단, 원점수가 만점의 40% 미만 과목이 있거나, 점수로 환산할 수 없는 시험인 경우는 가점하지 않음)

## 2 동점자 중 취업지원대상자 우선 합격(국가유공자법 제31조 제4항)

- ① 일반응시자와 취업지원대상자 간 동점 발생 시, 각 전형(필기·면접 등)에서 취업지원대상자를 우선
- ② 취업지원대상자 사이에 동점이 발생하여 '가점합격자 상한 인원(채용예정인원 30%)'을 초과하는 경우  
- 취업지원실시기관 내 채용 관련 규정의 '동점자 처리기준' 등에 따라 합격자 선정

## 3 가점합격 상한제에 따른 합격자 결정(국가유공자법 제31조 제3항)

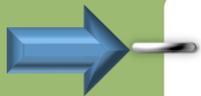
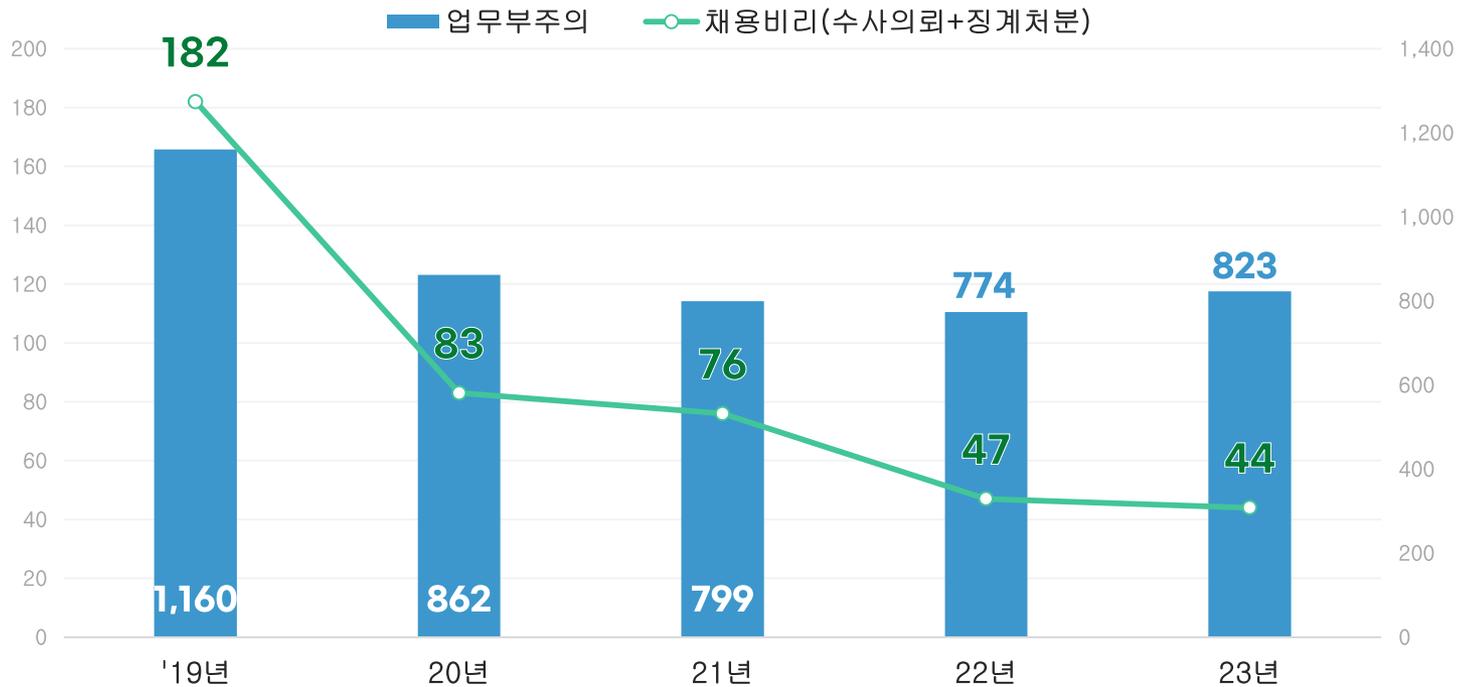
- ① 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람('가점 합격자')의 의미: 가점으로 합격점수를 넘은 사람
- ② '선발예정인원'의 의미: 공고상 '최소 모집단위'의 최종 선발인원(=모집인원)  서류/면접등 각 전형별
- ③ 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다 의미: 가점합격자를 **선발예정인원 30%내** 결정
- ④ **선발예정인원이 3명 이내인 경우** 각 시험단계별 **원점수로만**(가점 없음) 합격자를 결정  
단, 응시자 인원 ≤ 선발예정인원 경우, 가점 적용한 점수로 평가
- ⑤ 가점합격자 30% 상한은 공개경쟁 채용만 적용, 취업지원대상자만 모집하는 제한경쟁 채용 적용 안됨  
단, 제한경쟁 채용에도 '취업지원대상자'별 가점을 구분(만점 10% 또는 5%) 적용

- 취업보호대상자 우대 준수 관련 **업무 부적정 사례 빈발** → 업무처리 시 유의
- 취업보호대상자 가점과 관련하여 문의사항이 있는 경우
  - 국가보훈부에 유권해석을 받은 후 업무 처리



## 채용단계별 주요 유의사항

## 채용비리 전수조사 적발 현황



공공기관 채용비리 근절 추진단 설치 이후  
채용비리 감소 추세, 그러나 여전히 **채용비리는 존재**

## [ 20년 공기업 채용업무 담당자 대상 설문조사 실시 ]

▶ 채용업무 담당자 64%가 채용 업무에 “전문성 없다”는 항목에 체크

▶ 전문성이 없는 이유

➔ 지속적으로 바뀌는 채용 제도 (32%),  
채용 관련 교육 부족 (28%)으로  
인사제도 숙지 및 이해 부족



채용비리통합신고센터는 채용 관련 교육 및 컨설팅을 정례적 실시,  
교육 수요조사를 하여 보충 교육 실시



## 유의사항 <감사 착안 사항>

- ① **응시자격·합격자 결정방법** 자의적 설정 금지 \*자체 채용규정 등 반드시 근거 필요
- ② 법적 근거 없는 '특별 채용' 금지 \*공개경쟁 vs 제한경쟁(경력경쟁) vs 특별채용
- ③ 채용계획에 대한 **인사위원회** 사전 심의
- ④ 인사위원회 구성시 **제척**(부적정 인사 위촉 배제)·**회피**(위촉된 위원이 스스로 심사 미참여)
- ⑤ 인사위원회 **회의록**(의결서와 별도) 작성·관리
- ⑥ 채용계획에 대한 **감독기관** 사전 협의

## 적발사례

- 특정인 2명을 채용하고자 자격요건을 규정과 다르게 설정, 이중 1명이 최종합격 (수사의뢰)
- 채용계획을 인사위원회 의결 없이 내부결재만으로 신규직원 특별채용 (징계요구)
- 개방형 직위 채용 시 감독기관 협의 미이행 (징계요구)
- 채용계획에 대한 인사위 중요사항 변경심의관련 회의록 부재로 심의 경과 확인 불가(징계요구)

## 유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 채용계획과 공고 상 '응시자격', '합격자 결정 방법' 동일하게 적용
- ② 공고후 채용내용 변경시 인사위원회 사전 심의 준수
- ③ 정당한 사유없이 채용공고의 불합리한 변경 금지(인사위 심의 거칠 경우 허용)
- ④ 공고기간 준수(초일 불산입, 공휴일 포함) \*공고매체 다양화
  - 중앙공공기관 : 14일 이상 공고
  - 지방공공기관 : 원서접수 마감일 20일 전(선발예정인원 10명이하일 경우 10일전)

※ 「민법」 제157조(기간의 기산점) 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다. 그러나 그 기간이 오전 영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다

- ⑤ 응시원서 접수시 불필요한 개인정보 요구 금지(블라인드 채용)
- ⑥ 「채용절차법」상 채용심사비용의 응시자 부담 금지(예: 신체검사비)

### 적발사례

- 인사위원회 심의 결과와 다르게, 공고 시 특정분야 자격요건을 임의 변경 공고 (징계요구)
- 채용 공고를 구인구직 사이트에 공고 및 접수기간을 1일로 설정하고 채용 진행 (징계요구)
- 응시자에게 채용관련 신체검사를 자비로 부담(고용부의 시정명령 및 불응시 과태료)



## 유의사항 <감사 착안 사항>

### ① 서류심사 위원 위촉(외부 위원수 준수), 제척·기피·회피 적용

〈중앙 공공기관〉	〈지방 공공기관〉
<p><b>외부위원 수</b> 서류전형 위원중 <b>1명 이상</b></p> <p>☞ (외부위원 위촉 금지) 직전 외부위원의 <b>연속 위촉</b> 금지, 서류/면접등 특정인으로 <b>중복 위촉</b> 금지, 퇴직후 3년 미경과자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운자</p> <p><b>내부·외부위원 위촉 금지 (공통)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자</li> <li>2. 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자</li> </ol>	<p><b>외부위원 수</b> 서류전형 위원의 <b>1/2 이상</b></p> <p>단, 응시자격 등의 <b>적격 여부</b>만을 판단하는 경우에는 내부 위원만으로 구성 가능, <b>비정규직</b>(연중 9개월 미만, 사업완료기간이 2년이하)인 경우 외부심사위원 1명 가능</p> <p>☞ (외부위원 위촉 금지) 퇴직후 3년 미경과자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운자</p> <p><b>내부·외부위원 위촉 금지 (공통)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시한 경우</li> <li>2. 시험응시자와 친족관계에 있거나 있었던 자</li> <li>3. 근무경험관계(예: 동일부서)등 기타 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자</li> <li>4. 동일채용내 서류/면접 등 특정인으로 <b>중복위촉</b></li> </ol>

평가위원 자격이 없는데  
왜 왔어



## 제척

- ▶ **채용기관**이 공정성을 위하여 심사위원 위촉 시 특정인 배제

할까

말까



## 회피

- ▶ **심사위원**이 공정한 심사를 위하여 스스로 심사 미참여

안돼

농



## 기피

- ▶ **응시자**가 공정한 평가를 받기 위하여 특정 심사위원 배제 요청

## 유의사항 <감사 착안 사항>

- ② **채용계획상** 서류심사 기준(응시자격 충족, 서류평가 항목 등)과 **동일한 심사**
- ③ 국가유공자 등 사회형평적 우대 준수 \*국가유공자(법정가점), 기타 우대(기관 재량)
  - ☞ 상세내역은 '2024년 공직유관단체 채용 관련 주요 유의사항 31페이지(보훈부 지침) 참고

## 적발사례

- 심사위원 구성없이 **채용부서 담당 및 부서장** 등이 권한없는 서류전형 실시
- 서류전형을 **내부위원으로만** 구성한 채 합격·불합격 여부 자의적 판단(**징계요구**)
- 내부위원이 서류면접 심사 시 알고 있던 응시자를 **회피 안하고** 평가, 합격자 선정(**징계요구**)
- 기관장과 친분 있는 응시자의 합격을 위한 서류심사 **점수 조작(수사의뢰)**

## 유의사항 <감사 착안 사항>

### ① 면접심사 위원 위촉(외부 위원수 준수), 제척·기피·회피 적용

〈중앙 공공기관〉	〈지방 공공기관〉
<p><b>외부위원 수</b> 면접전형 위원의 <b>절반 이상</b> 단, 계약기간 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년) 미만 채용의 경우에는 1인 이상</p> <p>☞ (외부위원 위촉 금지) 직전 외부위원의 <b>연속 위촉</b> 금지, 서류/면접등 특정인으로 <b>중복 위촉</b> 금지, 퇴직후 3년 미 경과자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운자</p> <p><b>내부·외부위원 위촉 금지 (공통)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자</li> <li>직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자</li> </ol>	<p><b>외부위원 수</b> 면접전형 위원의 <b>1/2 이상</b> 단, 비정규직(연중 9개월 미만, 사업완료기간이 2년이하) 인 경우 외부심사위원 1명 가능</p> <p>☞ (외부위원 위촉 금지) 퇴직후 3년 미경과자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대 하기 어려운자</p> <p><b>내부·외부위원 위촉 금지 (공통)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시한 경우</li> <li>시험응시자와 친족관계에 있거나 있었던 자</li> <li>근무경험관계(예: 동일부서)등 기타 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자</li> <li>동일채용내 서류/면접 등 특정인으로 <b>중복 위촉</b></li> </ol>

## 유의사항 <감사 착안 사항>

- ② 채용계획상 면접심사 기준(면접평가 항목 등)과 동일한 심사
- ③ 국가유공자 등 사회형평적 우대 준수 \*국가유공자(법정가점), 기타 우대(기관 재량)
- ④ 면접심사위원 사전교육 실시

### < 교육사항 >

- 응시자 인적사항(학력, 출신지역 등 편견요소) 제공 금지
- 연령 / 성별 / 학력 등 차별적 소지 질문 금지
- 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행 절차 등

## 적발사례

- 면접완료후 특정인의 면접심사 결과 조작 (수사의뢰, 징계)
- 보훈 가점 오적용으로 최종합격자 변경(징계 요구) \*빈발사항
- 동점자 발생시 취업지원 대상자 우선권 미부여로 최종합격자 변경(징계요구) \*빈발사항

## 유의사항 <감사 착안 사항>

- 위탁업체가 필기시험 절차를 적절하게 운영하는지 관리 여부
- 필기시험 문제 유출 등 **보안 대책** 여부
- 필기시험 출제위원 선정 적정성
- 공고한 시험과목 및 범위 내에서 출제되었는지 여부

## 적발사례

- 위탁업체가 서류전형 평가항목 점수를 **잘못 부여**하여 서류전형 합격자 변동(**징계요구**)
- 필기전형 위탁업체의 시험문제를 채용부서장이 메일로 받은 후 **유출(수사의뢰)**

## 유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 채용계획 및 공고 내용과 동일한 방법으로 합격자 결정 여부
- ② 최종합격자에 대한 증빙서류 진위 검증 (응시자의 허위서류 제출 빈번)

### ※ 동점자의 합격자 결정 및 방법 적정 여부

- 「국가유공자법」에 따라 동점자 발생시 취업지원대상자 1순위
- 연소자, 고령자 우선 금지 (「국가인권위법」상 연령에 의한 차별 해당)

## 적발사례

- 특정인을 합격시키고자 합격자 결정방법을 변경(면접고득점자→서류/면접합산)후 적용(수사의뢰)
- 최종합격자 결정전 기관차원 확인 없이 응시자가 제출한 위조 경력증명서 인정/채용(징계요구)

## 예비합격자 제도

채용비리 피해자 구제 및 합격자의 임용포기·중도퇴사 등 결원 발생 시 추가 채용에 따른 행정력 낭비 방지를 위해 공공기관이 자율적으로 도입하여 시행할 수 있는 채용제도

### 유의사항 <감사 착안 사항>

- 채용계획과 공고 내용과 동일한 방법으로 예비합격자 결정 여부
- **예비합격자 임용 사유**와 무관한 **운영 금지**(채용계획수립후 발생한 결원시 충원 등)

### 적발사례

- **채용진행중 발생한 퇴직자**의 결원을 **충원**하고자 예비합격자로 결원 충원 (**징계요구**)
- 예비합격자를 충원할 수 있다(재량)고 공고후 합격자 **뚜렷한 이유없이** 예비합격자 미임용

## 유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 「이해충돌방지법」 가족채용 금지 사항 준수 여부 (공개경쟁/제한경쟁은 가능)
- ② 임직원의 가족·친척 **우대채용** 금지
- ③ 신규채용시 임직원 친인척 여부 확인 및 **대외 공개**  
\*친족범위: 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척

## 적발사례

- 대표이사가 **조카 면접시험 주관** 최종합격, 채용후 친인척 없다고 **허위 자료** 제출  
(대표이사 사퇴, 응시자 채용취소, 채용담당 징계)
- 3개월 기간제근로자 채용시 직원의 **자녀** 또는 **배우자** 특별채용(관련자 전원 계약 해지)

## 채용 서류 파기

- ▶ 채용절차법 제11조(채용서류의 반환 등)  
구인자는 대통령령으로 정한  
반환의 청구기간이 지난 경우 및  
채용서류를 반환하지 아니한 경우  
개인정보보호법에 따라 채용서류 파기

예) 탈락자 응시서류

VS

## 채용 서류 보관

- ▶ 경영지침 제16조(채용 공정성 관리)  
공기업·준정부기관은~채용 관련 문서를  
영구적으로 보존하도록 보존 기간 정함
- ▶ 지방공기업 인사·조직 운영기준  
채용 관련 문서를 영구적으로 보존하도록  
보존기간 정함  
- 응시자 제출 서류는 채용절차법에 따라  
반환 또는 폐기 제외 5년 이상 보관

예) 계획/공고/심사결과표 등

## 채용절차법 업무매뉴얼

### 5 공공기록물인 채용서류의 미파기

- ▶ 채용서류는 「공공기록물법」의 적용대상: 등록·관리 여부를 결정  
(등록·관리 안 하기로 결정하는 경우에는 채용서류 지체없이 파기)

- 비리 적발 후 **피해자 구제** 등을 위해 **탈락자 인적 사항(이메일, 휴대전화) 보관 필요**



# 채용절차 위반 시 조치사항

(징계/피해자 구제)

# 채용비리 관련자 처벌(1) 징계감경금지

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격요건 미확인 <sup>1)</sup>	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격요건 임의(변경절차 미이행) 변경	경징계		중징계
채용절차 <sup>2)</sup> 미준수	절차 미준수	주요절차 <sup>3)</sup> 미준수	중징계
	경징계	경징계	

1) 응시·자격요건 미확인: 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관 자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 의미

# 채용비리 관련자 처벌(2) 징계감경금지

비위유형 \ 구분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당 결정	경징계	중징계
임용 전 결격사유 미확인 <sup>1)</sup>	경징계	중징계

1) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외

징계시효(5년) 내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중 처분 가능  
위 비위유형에 해당하지 않는 경우 「 채용비위자 징계기준 」을 참고하여 결정

# 채용비리 관련자 처벌(3) 징계감경금지

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정 채용 <sup>1)</sup>		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 <sup>2)</sup> 의 부적정		경징계	중징계

- 1) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 2) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

**공공기관으로 신규 지정된 기관은 반드시 사규에 반영**

## 채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인

**피해자: 부정행위로 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자**

### 1. 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

▶ (피해자 특정 가능) 해당 직접 피해자에게 피해 발생단계 다음 채용단계 재응시 기회 부여

- 최종 면접단계 피해→즉시 채용 / 필기단계 피해→면접응시 기회 / 서류단계 피해→필기응시 기회

(피해자 특정 불가능) 피해자 그룹으로 특정 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위

발생단계부터 제한경쟁채용 실시

- 최종 면접단계 피해→피해자 그룹 면접 재실시 / 채용 필기단계 피해→피해자 그룹 필기시험 재실시

### 2. 부정합격자 확정·퇴출 전이라도 우선 시행

▶ 필요 시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

**공공기관으로 신규 지정된 기관은 반드시 사규에 반영**

## 부정합격자 처리 기준

**부정합격자: 채용비위에 직접 가담하여 기소된 자, 채용비위 관련 임직원·청탁자 기소 시 공소장에 명시된 자**

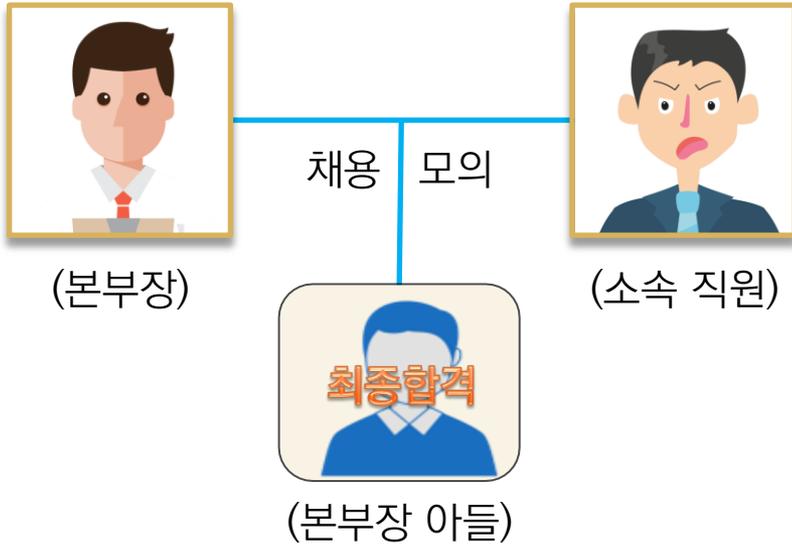
1. 본인이 기소된 경우: 채용비위 직접 가담자에 해당, 기소 즉시 퇴출
2. 관련자 기소된 경우: 채용비위 관련 임직원·청탁자가 기소될 경우, 공소장에 명시된 부정합격자는 일정 절차를 거쳐 퇴출

## 관련자 기소 시 부정합격자 처리

- 1) (업무배제) 관련자 기소 시 부정합격자 즉시 업무배제
  - 2) (기관 재조사) 부정청탁·금품수수 등의 행위를 한 제3자가 부정합격자와 친·인척 등 밀접한 관계가 있는지를 확인
  - 3) (징계위 거쳐 퇴출) 제3자와 부정합격자 간 밀접한 관계 확인 시 기관 징계위원회 거쳐 퇴출
3. 중징계 확정된 경우: 징계요구 사안 중 중징계 확정될 경우, 관련 부정합격자 재조사 → 재조사 후 필요 시 수사의뢰하고 본인 또는 관련자가 기소될 경우, 기소 시의 절차를 적용하여 조치

# IV

## 공정채용 주요 적발 사례



공사 본부장(이하 'A')은 소속 직원(이하 'B')과 모의하여 자신의 아들(이하 'C')을 공사에 채용

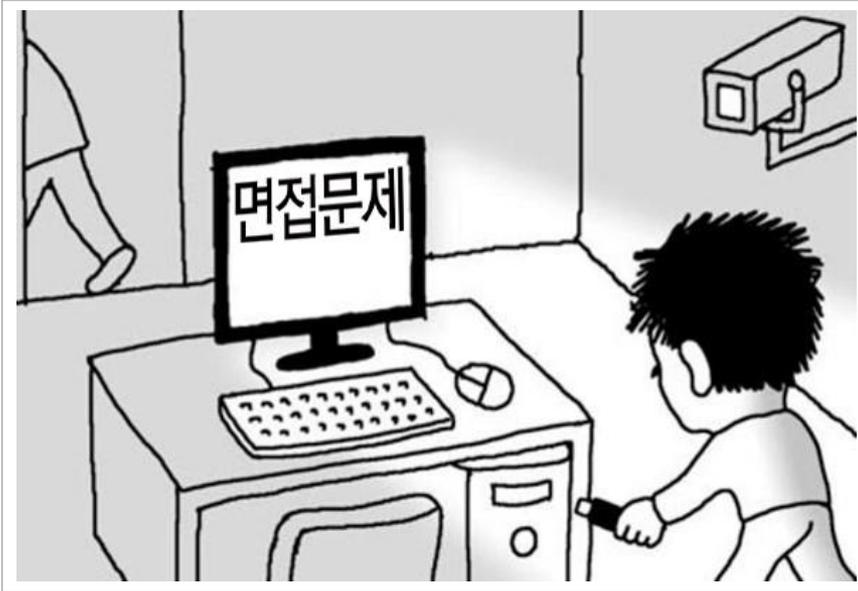
- 1) 인사규정 상 자격기준(행정직)을 C에게 유리하게 개정
- 2) C는 허위 경력 서류를 발급받아 제출
- 3) B는 면접위원으로 참여하여 C에게 고득점 부여  
다른 응시자에게 낮은 점수 부여, C가 최종합격  
→ A, B 징역 1년, C 징역 1년(집행유예 2년) 선고

- 1) (개정 전) 상장기업에서 사원으로 1년 이상 근무한 경력 소지자 → (개정 후) 법인에서 채용예정 관련 직무분야 2년 이상 근무한 경력소지자
- 2) C는 자신이 재직했던 기업에 '○○사업부'가 아닌 '●●기획실 총무' 근무로 경력증명서 발급 요청, 공사 채용의 행정 직무 분야에 서류 제출하여 서류심사를 통과
- 3) B는 채용담당자에게 면접위원 참여를 강하게 주장하여 면접위원으로 선정, C에게 압도적 고득점 반면, 나머지 응시자에게 저득점 부여, 그 결과 C가 최종합격



공단 지부장(이하 'A')은 자신과 재직 경험이 있는 직원(이하 'C')을 채용하고 싶었으나, 불합격을 인지 내부 면접위원으로 참여했던 직원(이하 'B')은 C의 불합격 결과 전달받음  
면접전형 종료 다음날 평정표 수정, C가 최종 합격  
→ A, B 징역 6개월(집행유예 2년) 선고

- 1) B는 면접시험 당일 면접전형 평정표 수정 확인 서명 누락, 채용담당자에게 다음날 이를 보완한다고 통보 이 과정에서 A와 통화를 하여 C가 불합격한 사실을 알고 평정표 수정 결심
- 2) 면접을 마치고 평정표를 작성하여 제출한 뒤 면접 장소를 떠나 위원의 면접 업무는 종료되었으므로, 채용담당자는 '추가 수정은 불가하다'면서 제지, 그럼에도 B는 C에게 유리하도록 평정표 수정
- 3) A는 채용담당자로부터 수정 사실을 보고받았음에도 수정하게 놔두라는 취지로 말하고, 별도 지시 안 함 A는 채용점검위원회에 해당 사실을 알리지 않고 채용 점검 진행, 그 결과 C는 최종 합격자로 선정



지자체장이 응시자(이하 'B')에게 체육회 사무차장  
지원을 제안하였고, 체육회 사무국장(이하 'A')에게는  
B를 추천

A는 면접시험 질문 자료를 유출하여 B에게 전달,  
그 결과 B가 최종합격

→ A 징역6개월(집행유예 1년), B 벌금200만원 선고

- 1) A는 면접전형에 사용될 '면접시험 질문자료'를 사진 촬영한 후 B에게 휴대전화 문자메시지로 발송,  
B는 유출된 시험문제를 확인하고 면접전형 준비
- 2) A와 B는 면접전형에서 위와 같은 사정을 알지 못하는 심사위원으로 하여금 면접 시험문제가 B에게  
유출된 사실을 모르는 상태에서 면접 평가를 하게 하였고, 그 결과 B는 최종 합격자로 선정

# Thank you



## 〈공정채용 문의〉

- **공정채용 위배 여부 등 상담** : 국민권익위원회(채용비리통합신고센터)  
☎ 044-200-7291, 7711, 7127
- **중앙 공공기관 채용 법령 해석** : 기획재정부(공공윤리정책과)
- **지방 공공기관 채용 법령 해석** : 행정안전부(지방공공기관관리과)
- **민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인, 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인, 블라인드 채용 가이드라인 등 지침 관련 해석, 채용절차법** : 고용노동부(공정채용기반과)
- **국가유공자 취업지원대상자 가점 등 관련 해석** : 국가보훈처(생활안전과)