

특정감사

감 사 보 고 서

- 공공기관 채용 등 조직 · 인력운영 실태 -

2017. 8.

감 사 원

목 차

I . 감사실시 개요.....	1
1. 감사배경 및 목적.....	1
2. 감사중점 및 대상.....	1
3. 감사실시 과정.....	2
4. 감사결과 처리.....	2
II. 공공기관 채용 분야 주요 현황.....	3
III. 감사결과	10
1. 감사결과 총괄.....	10
2. 분야별 실태와 문제점.....	12
① 채용비리 점검 분야.....	12
② 채용프로세스 단계별 분석·점검 분야.....	46
③ 정부 일자리시책 등의 실효성 분야.....	153
[별표].....	176
IV. 개별처분요구와 통보(인사자료)사항	198

I . 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

최근 심각한 청년실업난 속에 공공기관의 채용비리가 끊이지 않는 등 국민불신이 심화되고 있다. 그동안 자율·책임경영체제 확립 등을 명분으로 공공기관의 인사운영에 대한 자율성이 강조되었으나 채용비리가 빈번하게 발생하면서, 불투명한 전형절차 등으로 인해 대표적인 취약분야로 지목되고 있다.

특히, 2017년 4월 현재 청년실업률은 11.2%로 외환위기 이래 최고치를 기록하는 등 청년실업 문제가 심화되고 있는 가운데 특권층의 청탁, 인맥(人脈)채용 등 부당사례가 국회·언론 등에서 지속적으로 제기되는 등으로 사회 전반의 상대적인 박탈감이 가중되고 있는 실정이다.

이에 따라 감사원은 인사청탁·압력행사, 부당지시, 특혜채용 등 공공기관의 고질적인 채용비리를 집중 점검하여 엄정한 책임을 추궁하고, 향후 재발방지를 위한 근본적인 제도개선 방안을 마련하기 위해 2017년 연간감사계획에 반영하여 이번 감사를 실시하게 되었다.

2. 감사중점 및 대상

이번 감사는 2013년 이후 기관별 임직원 채용 관련 업무 전반을 대상으로 ① 비리 개연성이 높은 제한경쟁(특별) 채용의 적정성, ② 채용계획 수립 및 공고, 서류·필기·면접전형 등 채용프로세스 운영 전반의 적정성, ③ 감독부처의 지도·감독

실태 점검 및 제도개선을 유도하는 데 중점을 두고 감사를 실시하였다.

3. 감사실시 과정

2017. 2. 27.부터 같은 해 3. 10.까지 예비조사를 실시한 후 2017. 3. 20.부터 같은 해 4. 21.까지 감사인원 49명을 투입하여 실지감사를 실시하였다.

이번 감사의 중점사항을 점검하기 위해 기획재정부 및 한국전력공사 등 53개 공공기관 등으로부터 자료를 제출받고 관계자들의 의견을 청취하였으며 업무내용 등의 확인을 위해 대면조사를 실시하였다.

4. 감사결과 처리

감사결과 위법·부당사항과 관련하여 2017년 4월중 한국전력공사 등 주요 공공기관을 대상으로 감사마감회의를 실시하고, 업무처리 경위·향후 처리대책 등에 대한 답변서를 받는 등 주요 지적사항에 대한 의견을 교환하였다. 이후 감사원은 감사마감회의에서 제시된 의견 등을 포함하여 지적사항에 대한 내부 검토를 거쳐 2017. 8. 25. 감사위원회회의의 의결로 감사결과를 최종 확정하였다.

Ⅱ. 공공기관 채용 분야 주요 현황¹⁾

[범례]

이하 다음의 약칭을 사용한다.

< 법령 및 관계규정 >

- 「공공기관의 운영에 관한 법률」: 공공기관운영법
- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」: 채용절차법
- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」: 국가계약법
- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」: 국가유공자법
- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」: 고령자고용법
- 「공공기록물 관리에 관한 법률」: 공공기록물법
- 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」: 공기업·준정부기관 인사운영 지침
- 「공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침」: 공기업·준정부기관 경영혁신 지침
- 「기타공공기관의 혁신에 관한 지침」: 기타공공기관 혁신지침
- 공공기관 경영정보 공개시스템: 알리오

< 기관명 >

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ■ 기획재정부: 기재부 | ■ 산업통상자원부: 산업부 |
| ■ 해양수산부: 해수부 | ■ 한국디자인진흥원: 디자인진흥원 |
| ■ 대한석탄공사: 석탄공사 | ■ 한국전력공사: 한전 |
| ■ 한국서부발전주식회사: 서부발전 | ■ 한국중부발전주식회사: 중부발전 |
| ■ 한국남동발전주식회사: 남동발전 | ■ 한국동서발전주식회사: 동서발전 |
| ■ 한국남부발전주식회사: 남부발전 | ■ 한국수력원자력주식회사: 한수원 |
| ■ 한국가스공사: 가스공사 | ■ 한국석유공사: 석유공사 |
| ■ 한국지역난방공사: 지역난방공사 | ■ 한국전력기술주식회사: 한전기술 |

1) 이 부분은 감사결과 지적된 문제점의 종합적 이해를 돕기 위해 감사대상 업무의 현황을 기술한 것으로 감사대상기관이 제출한 자료를 바탕으로 작성되었으며 현장조사 등 감사의 방법으로 검증한 내용이 아님

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| ■ 한전KDN주식회사: 한전KDN | ■ 한전KPS주식회사: 한전KPS |
| ■ 한국전력거래소: 전력거래소 | ■ 한전원자력연료주식회사: 한전원자력연료 |
| ■ 한국가스기술공사: 가스기술공사 | ■ 한국수자원공사: 수자원공사 |
| ■ 한국도로공사: 도로공사 | ■ 한국토지주택공사: LH공사 |
| ■ 제주국제자유도시개발센터: JDC | ■ 한국감정원: 감정원 |
| ■ 인천국제공항공사: 인천공항공사 | ■ 한국농수산식품유통공사: 농수산식품유통공사 |
| ■ 한국공항공사: 공항공사 | ■ 한국농어촌공사: 농어촌공사 |
| ■ 한국철도공사: 철도공사 | ■ 코레일관광개발주식회사: 코레일관광개발 |
| ■ 주식회사 강원랜드: 강원랜드 | ■ 코레일네트웍스주식회사: 코레일네트웍스 |
| ■ 한국마사회: 마사회 | ■ 한국조폐공사: 조폐공사 |
| ■ 그랜드코리아레저주식회사: GKL | ■ 대한무역투자진흥공사: 코트라 |

1. 공공기관 및 감사대상기관 현황

공공기관운영법 제4조 등에 따르면 공공기관이란 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 일정 요건에 해당하여 매년 공공기관으로 지정된 기관을 의미한다.

공공기관은 다시 [표 1]과 같이 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 세분되며, 2017년 기준으로 총 332개 기관이 지정되어 있으며, 이번 감사에서는 공기업 35개 전체 및 준정부기관 6개, 기타공공기관 12개 등 총 53개 공공기관을 대상으로 감사하였다.

[표 1] 공공기관 지정 현황(2017년) 및 감사대상 공공기관 현황

(단위: 개)

구분		공기업	준정부기관	기타공공기관
지정요건		직원 정원이 50인 이상이고, 자체수입원이 총 수입액의 2분의 1이상인 공공기관 중에서 지정하는 기관	직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 지정하는 기관	공기업·준정부기관이 아닌 공공기관
총 332개		35	89	208
감사 대상 기관	기관 수	35	6	12
	기관명	한전, 한수원, 가스공사, 석유공사, 지역난방공사, 광물자원공사, 석탄공사, 남동발전, 남부발전, 동서발전, 서부발전, 중부발전, 한전 KPS, 한전KDN, 한전기술, 가스기술공사, LH공사, 도로공사, 수자원공사, 주택도시보증공사, 감정원, JDC, 철도공사, 공항공사, 인천공항공사, 부산항만공사, 인천항만공사, 울산항만공사, 여수광양항만공사, 해양환경관리공단, 관광공사, 마사회, 조폐공사, 방송광고진흥공사, GKL	전력거래소, 농어촌공사, 농수산식품유통공사, 한국가스안전공사, 디자인진흥원	한전원자력연료, 주택관리공단, 한국건설관리공사, 부산항보안공사, 인천항보안공사, 코레일유통, 코레일로지스, 코레일관광개발, 코레일네트웍스, 코레일테크, 강원랜드, 한국산업기술시험원

자료: 2017년 알리오 공시 기준

2. 공공기관 정원 및 채용 현황

정부는 공공기관의 효율적인 인력운영을 위해 공기업·준정부기관 경영혁신 지침 등에 따라 인력증원 협의를 거처도록 하고 경영공시하는 등 조직·정원규모를 관리하고 있으며, 최근 5년간 공공기관 정규직 정원은 [표 2]와 같이 지속 증가하는 추세로 2016년 기준 계 299,609명이다.

[표 2] 공공기관 임직원 정원 현황(정규직)

(단위: 명)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
공기업	108,287	111,110	113,679	115,695	119,570
준정부기관	72,566	74,776	77,479	79,341	82,973
기타공공기관	82,941	86,653	88,792	92,930	97,066
합계	263,794	272,539	279,950	287,966	299,609

자료: 2017년 알리오 공시 기준

이와 같은 공공기관의 정원확대 추세 속에 청년인턴 등 정부의 적극적인 공공 부문 일자리 창출 노력으로 [표 3], [표 4]와 같이 최근 5년간 공공기관의 신규채용 및 정규직 채용규모도 지속 증가하고 있으며 2016년 기준 공공기관 채용 인원 수는 계 38,147명(정규직 21,017명)에 이르고 있다.

[표 3] 공공기관 채용 현황

(단위: 명)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	합계
정규직	16,665	17,488	17,744	19,163	21,017	92,077
무기계약직	282	795	1,405	2,127	1,808	6,417
청년인턴	13,110	13,467	14,649	13,448	15,322	69,996
합계	30,057	31,750	33,798	34,738	38,147	168,490

자료: 2017년 알리오 공시 기준

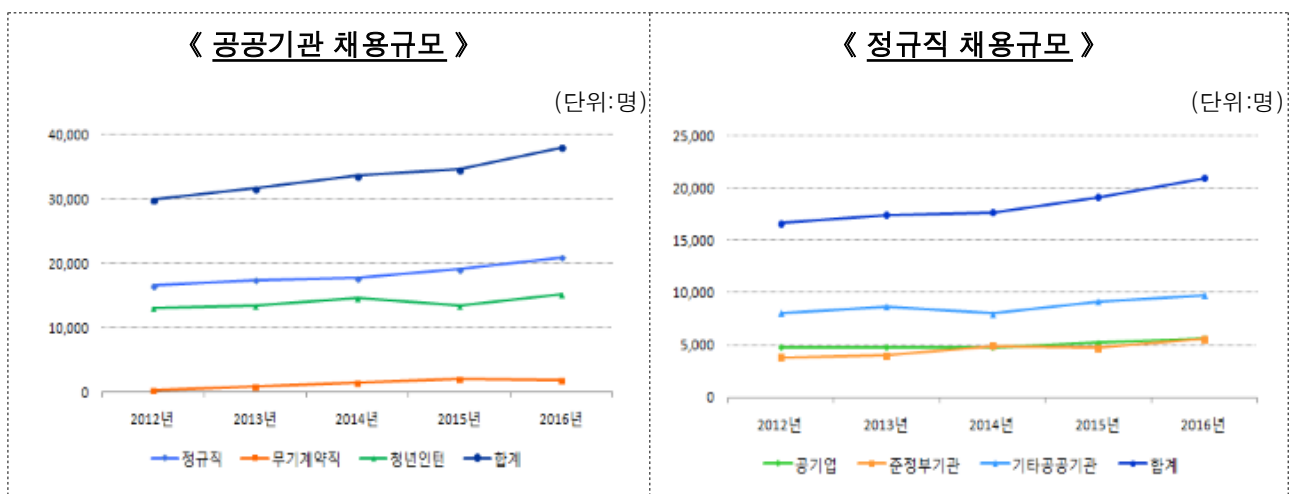
[표 4] 공공기관 정규직 채용 현황

(단위: 명)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	합계
공기업	4,792	4,800	4,793	5,201	5,632	25,219
준정부기관	3,839	3,979	4,934	4,768	5,583	23,102
기타공공기관	8,034	8,709	8,017	9,194	9,802	43,756
합계	16,665	17,488	17,744	19,163	21,017	92,077

자료: 2017년 알리오 공시 기준

[도표 1] 공공기관 및 정규직 채용규모



자료: 2017년 알리오 공시 기준

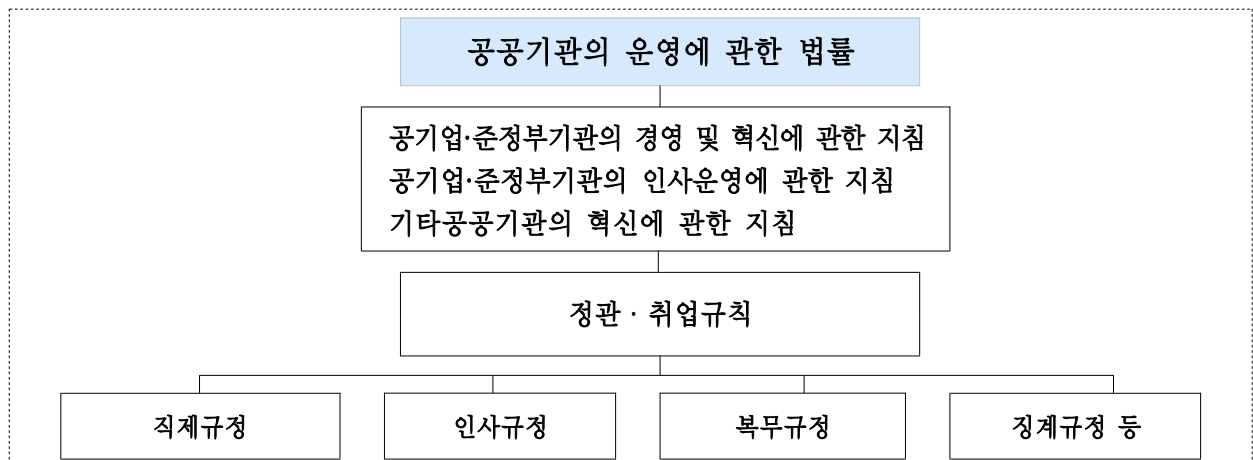
3. 공공기관 채용기준 및 유형 · 절차 등

(1) 채용 관련 법령 등

정부는 공공기관의 자율경영 및 책임경영체제를 확립하고, 경영합리화와 운영의 투명성을 제고하기 위해 2007년 4월 공공기관 운영법을 제정 · 운영하고 있다.

이를 근거로 [그림 1]과 같이 공기업 · 준정부기관 인사운영 지침(기재부 고시) 및 공기업 · 준정부기관 경영혁신 지침(기재부)을 마련하여 공공기관의 조직 · 인력 운영의 기본원칙을 정하고 임직원 채용원칙에 대한 가이드라인을 제시하고 있으며, 기타공공기관의 경우 기타공공기관 혁신지침(기재부)을 통해 보다 완화된 인사운영의 원칙을 제시하고 있다.

[그림 1] 공공기관 채용 관련 규정 체계



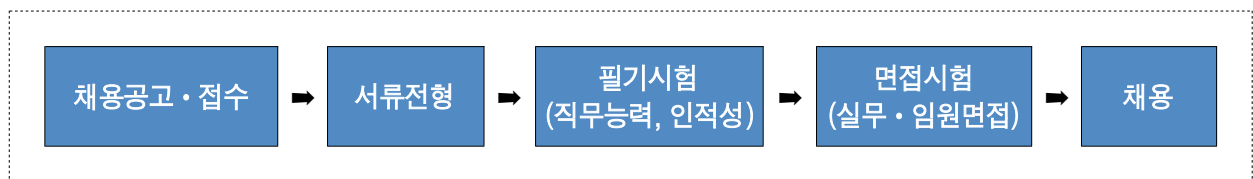
자료: 감사대상기관 자료 재구성

이에 따라 기관별로 자체 「인사규정», 「직제규정」 등을 제정 · 운영하고 있으나 「국가공무원법», 「지방공무원법」 등과 같은 채용 관련 법령체계가 미비한 등 기관별 채용프로세스가 상이하여 부정개입 여지가 상존하는 실정이다.

(2) 채용유형 및 절차

공공기관은 공기업·준정부기관 인사운영 지침 등에 따라 소속직원을 채용하는 경우 공개된 경쟁시험을 통한 채용방식인 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하고 있으며, 통상적으로 [그림 2]와 같이 채용공고를 실시하고 서류·필기·면접전형을 거쳐 최종합격자를 선발하게 된다.

[그림 2] 공개경쟁채용 절차



자료: 감사대상기관 자료 재구성

특히, 2017년부터 전 공공기관에 국가직무능력표준²⁾(NCS: National Competency Standards) 기반 직무능력중심 채용제도를 도입하여 전형단계별로 해당 직무를 수행하는 데 필요한 역량을 평가하는 데 역점을 두고 있다.

한편, 제한경쟁채용 방식은 전문성·경력 등을 기준으로 제한하는 인력채용 방식으로 채용공고 이후 기관별로 서류·필기·면접전형 중 일부를 채택하거나 혼용하여 실시하고 있으며, 이 경우에도 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 실시하며 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 사전에 공개하도록 하고 있다.

다만, 기간제근로자·계약직 등 비정규직을 채용하는 경우에는 공개채용과 달리 보다 간소화된 절차를 적용하고 있다.

2) 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화한 것

(3) 공공기관 채용 관련 주요 정책추진 현황

정부는 [표 5]와 같이 공공기관의 청년고용 확대 및 공정·투명한 채용에 주력 하면서, 매년 「공공기관 인력운영 추진계획」(기재부) 등을 수립하여 공공기관에 시 달하고 있으며, 필요한 경우 이행실적을 공공기관 경영평가 항목에 반영하고 있다.

[표 5] 공공기관 채용 관련 주요 정책

구분	주요 내용
인력운영 방향	▪ 공공기관의 신규채용 규모를 확대하여 청년고용을 확대하는 한편, 「청년고용촉진 특별 법」에 의한 청년의무고용비율 3% 준수 ▪ 2017년 전(全) 공공기관에 NCS 기반 직무능력중심 채용제도 도입 ▪ 고졸자, 지역인재 등 사회형평적 채용 확대
채용제도 운영	▪ (고졸) 고졸적합직무를 적극 발굴하고 고졸취업자의 조직 적응을 지원하는 등 고졸자 채용 확대 및 조직 내 안정적 정착을 위해 노력 ▪ (청년인턴) 채용형 인턴과 체험형 인턴을 지속 운영하는 한편, 인턴과정을 내실화하여 인턴의 취업 능력 강화 ▪ (비정규직) 상시·지속적 업무를 수행하는 공공기관 비정규직은 예외사유를 제외하고 정원의 5% 내에서 운영 추진
채용비리 방지	▪ (채용비리 방지) 채용 절차의 사전 공개 및 임직원 가족의 채용우대 금지 등 인력운영 의 공정성과 투명성 제고 노력 ▪ (특별점검) 2015년 10월, 국무총리실은 각 부처에 전체 공공기관에 대한 채용비리 일 제 점검 지시 (⇒ 순차적으로 부처별 자체감사 실시)

자료: 감사대상기관 자료 재구성

Ⅲ. 감사결과

1. 감사결과 총괄

감사결과 [표 6]과 같이 “채용비리 점검 분야”, “채용프로세스 단계별 분석·점검 분야”, “정부 일자리 시책 등의 실효성 분야” 등 3개 분야에서 위법·부당한 업무처리 및 제도개선 필요사항 등 계 100건(총 39개 기관)을 확인하였다.

[표 6] 분야별 지적사항

(단위: 건, 명)

구분	합계	문책·징계 (인원)	통보		행정상 개선	주의
			일반	인사자료(인원)		
채용비리 점검	18	6(11)	-	11(12)	-	1
채용프로세스 단계별 분석·점검	69	4(5)	7	-	1	57
정부 일자리 시책 등의 실효성	13	-	4	-	-	9
합 계	100	10(16)	11	11(12)	1	67

감사결과 확인된 주요 문제점은 다음과 같다.

1. 채용비리 점검 분야

점검결과, 기관장의 부당지시·채용청탁 등으로 인한 비리 사례가 다수 적발되었다. 일부 기관장은 혈연·학연·직연 등 연고에 따라 특정인을 채용하도록 지시를 하거나, 당초 채용계획 및 모집공고와 다르게 채용인원·분야 등을 자의적으로 변경하는 등 인사권 남용 사례가 여전한 것으로 나타났다.

또한, 인사부서는 특정인을 채용하기 위해 평가서류 및 점수조작, 절차위반 및 자격요건에 미달하는 응시자를 합격시키는 등의 불법·부정이 발견되었고, 기관장도 이를 묵인하는 등 내부통제 시스템이 제대로 작동하지 않는 실정이었다.

이에 따라, 부당채용 지시 등으로 공공기관 채용의 공정성을 어지럽힌 전직 기관장 2명을 포함한 8명을 수사요청하고, 전·현직 기관장의 비위행위를 인사자료로 활용하도록 통보하는 등 엄중한 책임을 추궁하였다.

2. 채용프로세스 단계별 분석·점검 분야

채용계획 수립·공고, 서류·필기·면접전형, 합격자 결정 등 채용프로세스 단계별 분석결과, 심사·평가부실, 규정미비 등 취약요인도 여전하여 개선이 시급한 실정이었다.

(채용계획 수립·공고) 노사합의 등을 사유로 퇴직자를 비공개 특별채용하여 과도한 급여를 지급하는 방만한 인사운영 사례가 잔존하고 있었으며, 퇴직자 재취업을 위해 불합리한 고문제도를 운영하거나 과도한 자격제한으로 실질적인 경쟁을 제한하는 경우도 있었다. 한편, 부서 자체채용 시 절차위반 등에 대한 관리를 강화할 필요가 있었다.

(서류전형) 높은 경쟁률 속에(응시자 다수) 자격요건에 미달하는데도 담당자의 검토 부실 등으로 인해 합격하거나, 평가기준과 다르게 평가하거나 기준을 사후변경하여 부적격자가 합격되는 사례가 있었다.

(필기전형) 원서접수·시험위탁 등 채용절차 위탁 용역계약을 업무편의 등의 사유로 동일한 업체와 지속 체결하면서 업체와 유착되어 시험점수 조작 등 비리가 발생하는 사례가 있었고, 정보유출방지방안 등도 미흡한 사례가 확인되는 등 위탁업체에 대한 관리·감독을 강화할 필요가 있었다.

(면접전형) 내부 임직원으로만 면접위원을 구성하여 외부위원 참여 등 투명성 담보를 위한 최소한의 절차도 준수하지 않는 기관(6개)도 있었고, 일부 기관은 면접종료 이후 점수표를 재작성하여 특정인을 합격시킨 사례도 있었다.

(합격자 결정) 보훈가점 기준이 불명확하여 당락이 뒤바뀌는 등 혼선을 초래하거나, 연령차별·채용직급 하향 등 위법한 관행으로 인한 권익침해도 개선할 필요가 있었다.

3. 정부 일자리시책 등의 실효성 분야

청년고용절벽 완화 등을 위한 고졸채용 제도를 운영하면서 일부 기관은 대졸자도 응시할 수 있도록 하여(합격자 절반 이상이 대졸자) 고졸자의 채용을 어렵게 하고 사실상 대졸자의 하향지원을 유도하는 등 정책의 실효성이 저하되고 있었다.

시간선택제 일자리 및 개방형 직위 도입 등도 성공적인 정착을 위해서는 경력단절여성·민간전문가 등 수요자와의 연계를 강화하여 내실 있는 운영이 요구된다.

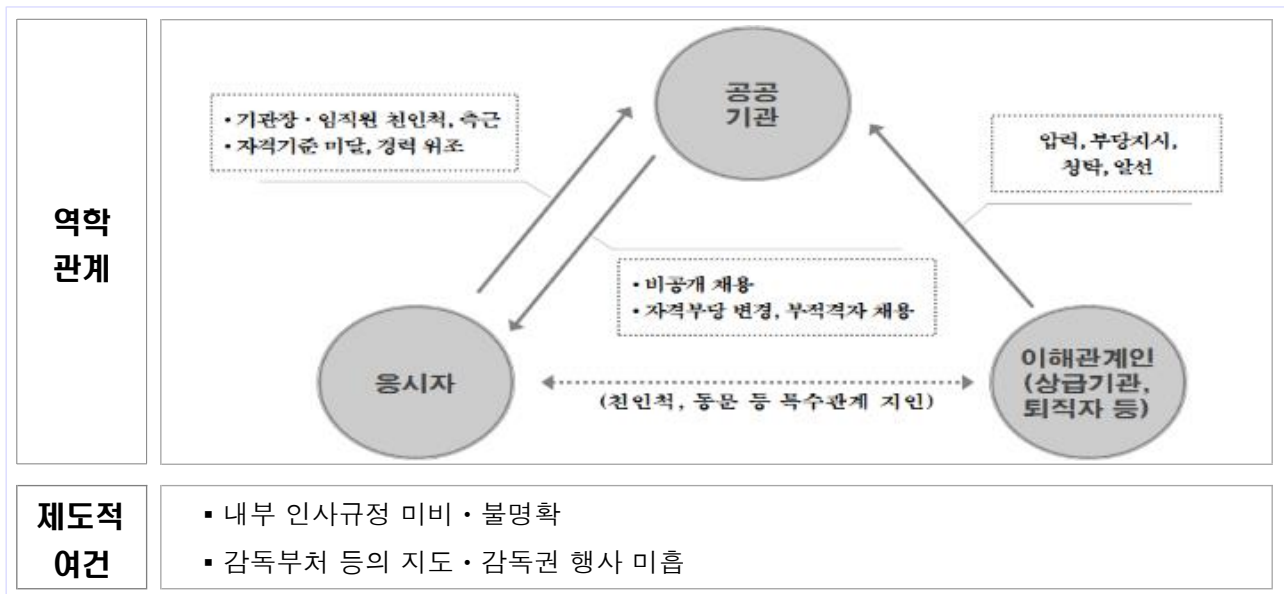
1

채용비리 점검 분야

실태

공공기관 채용비리는 [그림 3]과 같이 채용청탁·압력행사, 부당지시 등 외부적 요인과 채용서류 조작, 채용절차·인원 임의변경, 방만한 규정 등 내재적 요인이 복합적으로 작용하여 발생하고 있다.

[그림 3] 채용비리 발생 개념도



채용비리 관련 의혹이 언론·국회 등에서 끊이지 않고 제기되면서, 정부도 2014년 4월 ‘공공기관 비정상적 인사관행 개선방안’(국민권익위원회)을 마련하여 모든 공공기관에 권고하였고, 2015년 10월에는 국무총리실에서 각 부처에 전체 공공기관에 대한 일제 점검을 지시하는 등 채용비리 근절에 역점을 두고 있으나, 근원적인 비리차단 및 제도개선에는 한계가 있는 실정이다.

특히, 임직원 채용은 인사권 행사의 핵심수단으로 내부통제가 어려운 측면이 있으므로 지속적인 점검활동 등 외부통제와 내부 프로세스 개선의 병행이 필요하다.

문제점

1-1) 2015년 하반기 신규인력 채용업무 등 부당처리

- 형식적인 서류전형, 필기점수 조작으로 전(前) 원장 자녀 등 채용, 사후조치 미 실시

디자인진흥원은 ‘2015년 하반기 신규인력 채용계획(안)’(2015. 9. 3. 원장 A 최 종결재)을 수립하여 서류전형, 필기전형(인적성검사 포함) 및 면접전형 등을 거쳐 2015. 10. 29. 5급 직원 3명을 채용하였다.

① 서류전형 평가업무 부당 처리

‘2015년 하반기 신규인력 채용 신청접수 결과 및 서류전형위원회 개최보고’(2015. 9. 21.)에 따르면 서류심사 기준으로 서류전형위원은 학교성적(배점 20점), 자기소개(배점 65점), 활동(배점 15점) 등 계 100점으로 평가하되, 자기소개 항목은 전공지식, 지원동기, 입사 후 포부 등 자기소개 전반에 대한 심사(이하 “자기소개서 평가”라 한다)를 하도록 되어 있으며, 서류전형 합격자는 지원자 568명 중 채용예정 인원 3명의 10배수인 30명을 선발하도록 되어 있다.

한편, 원장 A는 2015. 9월 중순경 자신이 설립한 회사에서 같이 근무한 인연이 있는 B으로부터 “딸이 디자인진흥원에 굉장히 들어가고 싶어 응시원서를 냈는데 어떤 공부를 했으면 좋겠냐”는 전화를 받고 “공부를 잘 하라”는 취지로 B에게 이야기를 하였다.

그리고 나서 「임직원청렴행동지침」 제15조 제1항에 따르면 임직원은 자기 또는

타인의 부당한 이익을 위하여 다른 임직원의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 안 되는데도 A은 2015년 하반기 신규인력 채용을 위한 원서접수 이후 9월 중순경 ○실장 C에게 “D의 아버지 B³⁾가 전화를 했다”는 취지의 말을 하였다.

위와 같은 말을 들은 C는 원장 A가 D를 합격시키도록 지시하였다고 생각하여 당초 서류심사 기준에 따르면 자기소개서 항목별로 평가점수를 부여하여야 하는데도, 과거에도 서류전형 위원들끼리 협의하여 합격자를 결정했다는 사유로 2015. 9. 24. 서류전형위원(3명)이 자기소개서 항목별 평가점수도 매기지 않고 합격대상자를 추천하기로 결정하였다.

그리고 C는 D, E⁴⁾, F 등을 다른 서류전형위원⁵⁾에게 추천하여 D, E 및 F을 포함하여 자신이 추천한 17명이 정당한 평가절차도 거치지 않고 서류전형 합격자(30명)로 결정되게 하였다.

② 인적성검사 및 필기전형 업무 부당 처리

‘2015년 하반기 신규인력 채용 필기전형 및 인적성 검사 실시계획(안)’(2015. 10. 1. ♠본부장 G 전결) 등에 따르면 서류전형 합격자에 대해 필기전형(논술시험) 후 인적성검사를 실시하여 필기전형 점수(배점 70점)와 인적성검사 점수(배점 30점)를 합산한 배점평점 60점 이상자 중 고득점순으로 채용예정인원(3명)의 5배수인 15명을 1차 면접대상자로 선발하되⁶⁾, 인적성검사 결과 인성점수 71점 이상, 직무

3) 원장 A와는 ○○주식회사에서 함께 근무하였으며, A가 직접 설립한 주식회사□□(1999년경)에서 1년여간 함께 근무한 관계

4) 전 진흥원장 H의 딸. H는 2009. 4. 1.부터 2012. 3. 19.까지 원장으로 근무하였고, 근무기간 중 C는 2급에서 1급으로 승진

5) △실장 I, ▷실장 J

6) 실제로는 2015. 10. 2. ○실장 C와 필기전형위원들이 인적성검사 결과를 받은 이후 논술시험에 대한 채점방법 등에 대해 다시 협의하기로 하고, 인적성검사 결과를 대행업체로부터 제출받은 이틀 후인 2015. 10. 4. 논술시

능력점수 61점 이상인 경우에 한하여 1차 면접대상자로 선발하도록 되어 있다.

또한 필기전형(논술시험)은 주어진 논술주제에 대하여 창의·독창성(30점), 논리·사고력(40점), 실현가능성(30점) 등 각 항목별 심사기준에 따라 평가하도록 되어 있다.

따라서 위 진흥원은 채용계획 및 전형별 심사기준 등에 따라 정당하게 면접대상자를 선발하여야 하고 특정인을 합격시킬 목적으로 인적성점수를 임의 변경하거나 필기점수를 심사기준과 무관하게 부여해서는 안 된다.

그런데 위 진흥원 ○실 ▽팀 팀원 K는 2015. 10. 2. 17시 37분경 위 채용을 위한 인적성검사 대행업체인 △△개발원 대표 L로부터 서류전형 합격자 28명(2명 결시, 채용예정인원 3명)에 대한 인적성검사 결과(엑셀파일)를 자신의 이메일로 전달 받고 곧바로 위 인적성검사 결과를 ○실장 C에게 보고하였다.

이에 C는 응시자 중 D의 경우 인성검사 점수 59점으로 과락대상, E와 F의 경우는 직무능력점수가 과락(61점 미만)을 겨우 넘긴 61점이라는 사실을 알고, D는 디자인진흥원장 A의 D에 대한 언급이 있었고, E와 F는 우수한 인재라는 이유로 K에게 “D의 인성점수는 과락에 해당하고, E와 F의 점수가 너무 낮는데, 필기전형 심사가 종료되지 않아 합계점수가 낮아서 불합격할 수도 있는데 점수를 좀 올려볼 수 있는 지 업체에 물어보라”는 지시를 하였다.

이에 따라 K는 △△개발원 대표 L에게 이를 문의하여 점수변경이 가능하다는 답변을 듣고서는 이를 C에게 보고하자, C는 K에게 “D의 인성점수를 59점에서 74

점으로 조정하고, E와 F의 직무능력 점수를 안정적으로 합격할 수 있도록 합격안 정권인 70점대로 상향 조정하라”는 지시를 하였다.

그리고 이와 같은 지시를 받은 K는 L에게 “D는 인성검사 점수가 59점으로 불합 격대상에 해당되니 인성검사 점수를 합격권으로 수정하고, E와 F는 직무능력검사 점수를 10점 정도 올려 61점을 70점대로 수정해달라”는 부탁을 하였고, 이후 2015. 10. 2. 19시 46분경 L로부터 D는 59점에서 74점, E는 61점에서 72점, F는 61점에서 71점으로 변경한 인적성검사 결과를 이메일로 전달받았다.

더욱이 2015. 10. 2.경 C 등 필기전형 위원⁷⁾은 논술답안의 각 항목별 배점 심사 기준(창의·독창성 30점, 논리·사고력 40점, 실현가능성 30점)에 따라 심사를 하지 아니 하고, 필기전형 위원간에 필기전형(인적성검사 포함) 합격자 명단을 먼저 합의한 후 합격자에게는 76점 이상, 불합격자에게는 75점 이하를 부여하기로 하였고, C는 D 등 3명을 포함한 합격자를 먼저 정한 후 D 등 3명의 인적성검사 점수를 감안하여 D 95점(1위), E 94점(3위), F 92점(5위)의 점수를 부여하였다.

이후 2015. 10. 4. 위와 같이 부당하게 변경된 인적성검사 점수와 필기점수가 포함된 ‘2015년 신규인력 채용 필기전형 및 인적성 검사 실시 결과보고’를 기안하 여 ○실장 C, ♠본부장 G를 거쳐 원장 A의 결재를 받아 과락으로 불합격 대상인 D 를 비롯하여 E, F를 필기전형(인적성검사 포함)에서 합격처리되게 하였다(합격인원 15명).

이로써 D, E 및 F은 1차 면접 및 최종 면접전형에 응시할 수 있게 되었고,

7) ♠본부장 G(위원장), △실장 I, ▷실장 J, ○실장 C

2015. 10. 16. E과 F은 최종합격되었다(D은 최종면접에서 탈락⁸⁾).

인적성검사 점수 추가 변경 사례(2014년)

- 위 진흥원의 2014년 하반기 경력직 채용을 위한 전형계획 등에 따르면 인적성검사 결과 점수와 1차 면접점수를 합쳐 최종 면접대상자를 선발하되, 인적성검사 결과 직무능력검사 점수 61점 미만은 과락으로 되어 있는데도
- 2014. 11. 5. 응시자 M, N 및 O를 최종 면접대상자로 결정한 상태에서 인적성검사 대행업체 대표 L로부터 위 3명의 인적성검사 결과가 과락(직무능력검사점수 61점 미만)이라는 사실을 통보 받자
- ○실 ▽팀 K는 L에게 과락 이상으로 점수를 올려달라고 요청하였고, 이에 따라 L은 위 3명의 직무능력검사 점수를 각각 67점(M), 64점(N, O)으로 수정

③ 채용절차 위반 사후조치 미실시

위 진흥원 「인사규정」 제46조에 따르면 직원이 법령 또는 규정을 위반한 경우 징계하도록 되어 있고, 같은 규정 제46조의2에 따르면 징계사유 적출 부서장은 인사담당부서장에게 징계를 요구하거나 감사담당부서에 사실조사를 요구할 수 있도록 되어 있으며, 위 진흥원 「직무관련 범죄고발 세부지침」 제3조 제2항에 따르면 원장이 임직원의 범죄 혐의사실을 발견한 경우 사법기관에 고발하도록 되어 있다.

그런데도 위 진흥원 원장 A는 1차 면접이 종료된 2015년 10월 중순경 C로부터 과락으로 탈락대상인 D의 인적성검사 점수를 올려서 필기전형에서 합격시켰다라는 보고를 받고도(E와 F에 대한 보고 여부는 불분명) 「인사규정」 등에 따라 C에 대해 징계 등 불이익 조치를 하지 않은 채 이러한 사실을 묵인하였을 뿐만 아니라 오히려 C를 2016. 1. 1.자로 상위보직인 본부장에게 임용(전보)하였다.

8) 위 사람은 ㄱ 채용시험에 합격하였고 ㄴ으로 ㄷ하여 근무 중

조치할 사항

한국디자인진흥원장 A의 비위행위는 공공기관의 장으로서 당연히 준수하여야 할 성실경영 의무를 위반한 것으로서 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보 (인사자료)]

한국디자인진흥원장은 2015년 하반기 신규인력 채용업무 등을 부당하게 처리한 K 및 C를 한국디자인진흥원 「인사규정」 제46조의2 규정에 따라 징계처분(정직)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 1번 참조]

1-2) 신규직원 채용 및 정규직 전환업무 등 부당 처리

■ 면접점수를 조작하는 등 전(前) 사장 조카·장 자녀를 채용, 정규직 전환

석탄공사는 2014. 8. 1. 서류전형 및 면접전형을 거쳐 대졸인턴 10명을 채용하였고, 채용된 인턴 중 6명을 2015. 4. 1. 정규직(무기계약직)으로 전환하였으며, 2016. 6. 23. 서류·필기 및 면접전형을 거쳐 일반직 4급 3명 및 무기계약직 5명을 채용하였다.

① 2014년 청년인턴 채용 업무 부당 처리

‘2014년 청년인턴 채용계획’ 및 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정 보고’에 따르면 본사근무 대졸인턴 사무직의 경우 서류전형에서 채용예정인원(6명)⁹⁾의 5배수인 30명을 선발하되, 대학성적 등 계량평가¹⁰⁾ 60%와 ☆부서 담당자(팀원 P, 부장 Q)가 평가한 자기소개서 평가점수 40%를 합산하고, 5~10%에 해당하는 가산점을 더해 합계점수 고득점순으로 선발하도록 되어 있다.

그런데 위 공사 전 사장 R는 2014년 7월 중순경 자신의 조카인 S에게 위 공사 2014년 청년인턴 채용에 응시하도록 한 후 사장 집무실에서 ○실장 T에게 “S이라는 지인이 인턴채용에 응시했으니 그 사람을 합격시켜라”는 지시를 하였다.

이와 같은 지시를 받은 T은 ○팀 팀원이자 서류전형 자기소개서 평가위원인 P에게 “사장님께서 나한테 S이라는 지인이 응시했는데 검토해보라고 하였으니 서류전형에서 S을 합격시켜라”라고 지시를 하였다.

9) 채용계획상 4명이었으나, 서류전형 결과보고 과정에서 채용직의 응시자가 미달한 데다가 사무직이 추가로 필요하다는 사유를 들어 2명을 늘려 6명으로 변경

10)대학성적 20%, 학력 20%, 어학 10%, 자격 10%로 배점기준에 따라 평가

이후 T은 P로부터 S의 계량점수(60점) 순위가 너무 낮아¹¹⁾합격이 어려울 수 있다는 보고를 받았음에도 불구하고 P에게 S에 대한 합격처리를 재차 지시하였다.

이에 대하여 P로부터 위 지시가 있었다는 사실을 들었던 ○실 부장 Q은 S의 자기소개서가 뛰어난 편이 아니라고 판단하면서도 T의 지시를 사유로 S을 합격시키기 위해 자기소개서 평가점수로 40점 만점¹²⁾을 부여하는 방법으로 S이 서류전형(362명 중 26위)에서 합격처리되도록 하였다.

또한 T은 본사 ■■■장인 U로부터 자신의 딸인 V이 청년인턴에 응시했다며 합격시켜 달라는 취지의 부탁을 받아 서류전형 결과 265위로 탈락대상인 V을 서류전형 합격수준으로 만들기 위해 P로 하여금 자기소개서 평가점수를 당초 16점에서 40점으로 변경하는 방법으로 서류전형 결과 순위 15등으로 만들어 서류전형에서 합격처리되게 하였다¹³⁾.

이후, T은 2014. 7. 25. 실시한 면접전형에 면접위원으로 참여하여 평가를 실시한 후 사무실에서 면접점수 집계결과 S이 탈락대상임을 알게 되자 P에게 S이 면접전형 합격대상자가 되도록 자신의 면접심사표를 재작성하도록 지시를 하였다. 이에 따라 P는 S을 합격시키기 위해 S에게는 최고점(96점)을 부여하고, 다른 면접위원으로부터 S보다 더 높은 점수를 받은 W 등 11명¹⁴⁾에게는 S보다 낮은 점수를 부여¹⁵⁾하는 방식¹⁶⁾으로 T의 면접심사표를 다시 작성하여 S이 면접전형에서 합격처리

11) 서류전형 대상자 362명 중 321등

12) 채용계획에는 부장 Q과 팀원 P가 각 20점 만점으로 평가하도록 되어 있으나, P가 40점 만점으로 평가한 후 이를 부장 Q에게 검토받는 방식으로 진행

13) 이후 V은 면접전형 결과 불합격되었음

14) T 이외 3명의 면접위원들로부터 받은 면접점수의 합계 및 최종 면접점수 합계: W 268점(최종 316점), V 268점(최종 316점), X 264점(최종 312점), Y 264점(최종 316점), Z 260점(최종 316점), AA 252점(최종 316점), AB 248점(최종 316점), AC 248점(최종 316점), AD 244점(최종 312점), AE 240점(최종 312점), AF 240점(최종 316점), S 236점(최종 332점)

되게 함으로써 2014. 7. 29. S 등이 최종합격되었다.

그 결과, 채용절차를 위반하여 공정한 직무수행을 해치는 R의 지시에 따라 불합격 대상인 S이 합격되는 특혜를 부여하였다.

② 2015년 정규직 전환업무 부당 처리

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조 제1항, 위 공사 「비정규직 근로자 관리지침」 제6조 등에 따르면 공기업의 장은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용절차와 방법 등을 공개하도록 되어 있다.

한편, 「공공기관 청년인턴제 가이드라인」(2014년 2월, 기재부) 및 「공공기관 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인」(2013년 9월, 기재부) 등에 따르면 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무에 종사하는 비정규직 근로자를 무기계약직으로 전환하되, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각 호에 해당하는 경우 전환대상에서 제외하도록 되어 있고, 청년인턴을 채용할 때에는 채용유형을 전환형, 채용형, 체험형으로 구분하여 명시하도록 되어 있으며, 채용형 또는 전환형의 경우 채용공고에 정규직 전환비율을 명시하도록 되어 있다.

그리고 위 공사 ‘2014년 청년인턴 채용계획’에 첨부된 채용공고에 따르면 인턴의 신분은 계약기간을 정한 기간제근로자로서 계약기간이 4개월로 되어 있으며, 정

15) T의 최종 면접점수: S 96점, W 48점, V 48점, X 48점, Y 52점, Z 56점, AA 64점, AB 68점, AC 68점, AD 68점, AE 72점, AF 76점

16) S 등 최종 면접점수의 합계: S 332점(합격), AG 324점(합격), AH 320점(합격), W 316점(불합격), V 316점(불합격)

규직 전환비율이 따로 명시되어 있지 않는 등 2014년 채용된 청년인턴은 채용형 또는 전환형 인턴에 해당하지 않는다.¹⁷⁾

따라서 위 공사가 채용한 2014년 청년인턴은 연중 계속되는 업무로 2년 이상 계속되어 온 업무에 활용할 목적이 아니며, 정규직 전환의 제외대상인 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제5호¹⁸⁾에 해당하므로 무기계약직 전환대상에 해당하지 아니한다.

그런데 사장 R는 S의 인턴 계약기간이 종료될 즈음인 2015년 3월 중순경 T에게 “S을 위 공사에 더 근무시킬 수 있는 방법을 찾아보라.”고 지시하였다.

이에 따라 P가 청년인턴 전환 관련 규정도 제대로 검토하지 아니한 채 2015. 3. 19. S 등 6명¹⁹⁾을 무기계약직으로 비공개 전환하는 내용의 ‘무기계약직 직무조정 및 충원계획(안)’을 기안하자 상급자 Q 등의 검토를 거쳤으며, <본부장 AI은 채용 공고 등에 전환계획이 없는 등 청년인턴을 무기계약직으로 전환해 줄 의무가 없다는 사실을 잘 알면서도 최종결재 하였다.

그 결과 단기 계약직으로 채용되어 정규직 전환 대상이 아닌 S 등 6명이 2015. 4. 1. 채용절차 없이 정규직인 무기계약직 직원으로 전환되었다.

③ 2016년 정규직 채용 업무 부당 처리

한편, ‘2016년 신입직원 채용계획’(2016. 5. 13. 인사위원회 의결 및 사장 R 결재)에 따르면 정규직 직원 채용을 위한 필기전형의 경우 직업기초능력(40문항)과 직무

17) 2014년 대졸인턴으로 채용된 10명 중 4명이 인턴기간 중 정규직으로의 전환가능성이 없다는 것을 알고 이직 등의 사유로 퇴직하기도 함

18) 「청년고용촉진 특별법」 제8조의2에 따라 직장체험의 기회를 제공할 목적으로 채용

19) 2014년 채용된 청년인턴 12명 중 고졸인턴 2명은 전환대상에서 제외되었고, 대졸인턴 4명은 전환 이전 퇴직 하였으므로 2015. 4. 1. 기준으로 재직하고 있던 대졸인턴 6명 전부를 무기계약직으로 전환

관련 기초지식(40문항)이 출제되고, 필기전형 결과 고득점순으로 5~10배수 필기전형 합격자(면접전형대상자)를 선발하되, 면접전형 배수 이내이더라도 만점의 40% 이하 득점자는 탈락하는 것으로 되어 있다.

그리고 ‘2016년도 신입직원 공개채용 모집 1차 서류심사 결과보고’(2016. 6. 1. AI 전결)에 따르면 정규직과 무기계약직 전산분야는 필기전형 결과 고득점순 10배수를, 무기계약직 재경분야는 5배수를 면접전형 대상자로 선발하되, 직업기초능력 및 직무관련 기초지식 과목별 40% 이하는 과락 적용하고, 직업기초능력 및 직무관련 기초지식 평균 60% 이상 득점한 자가 합격기준으로 설정되어 있다.

그런데 위 공사는 2016. 6. 7. 필기시험 위탁업체로부터 받은 필기시험 결과 본사 ■■■장의 딸인 V이 응시한 무기계약직 재경분야를 포함한 3개 분야 응시자 36명²⁰⁾의 경우 전부 평균 60% 미만 또는 과목별 40% 이하에 해당하여 인사위원회의 의결 및 사장 방침으로 정해진 2016년 신입직원 채용계획에 따라 탈락대상인데도, <본부장 AI은 “재공고할 시간적 여유가 없으니 과락대상인 응시자를 전부 불합격시키지 말고 그 중 일부를 면접대상자에 포함시킬 수 있는 방안을 만들라”고 지시하였다.

이에 따라 2016. 6. 8. 응시분야별 평균점수 이상을 받은 응시자에게 면접기회를 부여하는 내용의 ‘2016년도 신입직원 채용 필기전형 결과 및 면접전형 일정 보고’를 확정(AI 전결)하였다.

그 결과 2016년 신입직원 채용계획에 따른 필기전형 결과 과락으로 탈락했어야

20) 일반직 채광분야 7명, 무기계약직 재경분야 18명 및 무기계약직 전산분야 11명

할 22명²¹⁾이 면접시험에 응시하게 되었고, 그중 V을 포함한 6명이 일반직 및 무기계약직으로 최종합격되었다.

조치할 사항

대한석탄공사 전 <본부장 AI의 비위행위는 대한석탄공사의 「임원직무청렴계약 운영규정」 제5조 및 공공기관의 임원으로서 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 AI이 2016. 11. 14. 퇴직하고 대한석탄공사 사장으로 임명되어 그 비위내용을 통보하오니 기획재정부장관과 산업통상자원부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

대한석탄공사 전 사장 R의 비위행위는 대한석탄공사 「임원직무청렴계약 운영규정」 제5조 및 대한석탄공사 사장으로 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 R가 2016. 11. 12. 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관은 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

대한석탄공사 사장은 2014년 청년인턴 채용 및 정규직 전환, 2016년 정규직 채용 업무를 부당하게 처리한 P, Q 및 T을 대한석탄공사 「인사규정」 제48조의 규정에 따라 징계처분(P, Q: 경징계 이상, T: 정직)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 2번 참조]

21) 일반직 채광분야 4명(평균 45.89점 이상), 무기계약직 채경분야 10명(평균 43.82점 이상) 및 무기계약직 전산분야 8명(평균 51.14점 이상)

1-3) 전문계약직 특별채용 등 채용업무 부당 처리

- 기관장의 고교·회사후배 등 知人을 채용토록 지시, 절차를 위반하여 채용

석유공사는 2016. 2. 24. 및 같은 해 3. 31. 자산구조조정 분야 및 경영관리 분야 전문인력(♡본부장 직무대행) 등 2명을 1급 상당의 전문계약직(처·실장급, 연봉 1억 3천만 원)으로 채용하여 근로계약을 체결하였다.

① 채용절차를 위반하여 지인을 채용하도록 부당 지시

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제3조에 따르면 공공기관의 장은 직원 채용 등 인사 전반을 공정하게 운영하도록 되어 있으며, 「석유공사 임원 직무청렴계약 운영규정」 제9조 제2항과 「석유공사 행동강령」 제9조 제1항 [별표 1]에 따르면 임원은 소속 직원에게 제3자의 이익을 도모하기 위해 법령이나 규정을 위반하여 인사에 있어 학연·지연에 따라 비합리적인 연고성 운영 등 공정한 직무수행을 저해하는 지시를 하여서는 아니 되도록 되어 있다.

그런데 석유공사 사장 AK²²⁾는 사장으로 취임한 다음 날인 2016. 2. 3. 자신의 전 직장인 ▷▷주식회사에서 1993년부터 2002년까지 같이 근무한 AJ²³⁾에게 연락하여 이력서를 받은 뒤, 같은 해 2. 16. 위 공사 ◇처장 AL을 불러 “내가 공사에 아는 사람이 없다. 자산구조조정 전문가가 필요하다. 내가 잘 아는 사람인데 빨리 채용하고 싶다.”며 이력서를 직접 건네주었으며, “대우는 1급 중간 정도로 하고, AJ와 빨리 협의하라”고 지시하였다.

22) 사장 AK는 2013년 11월부터 2014년 8월까지 ▽▽주식회사 사장으로 근무

23) AJ는 1989년부터 2011년까지 ▷▷주식회사, 2012년부터 2013년까지 주식회사<△, 2014년 12월부터 2015년 3월까지 UAE에 있는 회사(◇◇)에서 근무

또한 AK는 2016. 3. 15. 자신의 고등학교 1년 후배인 AM²⁴⁾로부터 이력서를 받은 뒤 같은 해 3. 22. 공사 내부 직원 중에는 본부장을 맡길 만한 사람이 없다는 사유로 ◇처장 AL을 불러 “이 사람(AM)은 ♡본부장으로 썼으면 한다”²⁵⁾며 이력서를 주며 협의하라고 하면서 대우는 1급 부서장급으로 하되 AJ보다는 조금 더 주라고 하였다.

그리고 이와 같은 지시에 따라 ◇처장 AL은 AJ, AM를 사실상 합격자로 정해 놓고 자격요건이나 채용절차, 합격자 선정방법 등 채용계획도 확정하지 아니한 채 AJ, AM의 근무가능일에 맞춰 합격자를 확정하고 난 뒤 채용계획(안)과 채용확정(안)을 동시에 사장 AK에게 보고하자 AK는 2016. 2. 24. 및 같은 해 3. 31. 이를 그대로 결재하는 등 채용절차를 무시하고 지인을 채용하도록 하였다.

② 전문계약직 채용업무 부당 처리

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조 및 석유공사 「정관」 제5조, 「인사규정」 제7조에 따르면 공개경쟁채용 시험의 예외로 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있으나 이 경우에도 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성에 맞게 구체적으로 설정하고 이를 공사 홈페이지 또는 일간신문을 통해 사전에 공개하여야 하며, 소수인원(직급별)의 긴급충원이 불가피하여 특별전형에 의해 채용하는 경우에도 서류심사 및

24) AM는 당시 주식회사♡♡의 사외이사를 맡고 있는 등 2010년 이후 상임 근무 경력이 없었고, 사장 AK와 업무적인 관계가 없었으며 대학졸업 후 선후배 간의 저녁 모임에 같이 참석하여 만나는 사이로서 1년에 3~4차례 만나 저녁식사 및 골프를 하는 관계라고 함

25) 사장 AK는 3. 26.(토) 오후 2시경 서울 강남구에 있는 커피숍에서 AM와 AN을 만나 “AM가 ♡본부장 후보자 1순위이며, AN이 2순위”라고 말하자, AM가 “○○ 출신들이 많이 가고 싶어할 텐데, 괜히 들러리만 서는 것이 아니냐”며 걱정하자 “이미 ◎◎에 승낙을 받았다”고 말하기도 함

면접을 거치도록 되어 있다.

따라서 ◇처장 AL과 ☆팀장 AO은 사장이 비록 자신의 지인을 공사에 채용하도록 지시하였다 하더라도 필요한 인력에 대해 채용공고 및 서류·면접전형 등 정당한 절차를 거쳐 채용업무를 처리하여야 한다.

가. 자산구조조정 전문계약직 채용

2016. 2. 16. 처장 AL은 사장으로부터 이력서를 받고서 이를 AJ를 채용하라는 의미로 여기고 AJ와의 통화 및 사장보고를 거쳐 같은 해 2. 24.부터 근무하는 것으로 미리 확정된 뒤 2. 24.까지 채용절차를 완료하려면 시간이 없다는 사유로 공사 홈페이지를 통한 공고절차를 거치지 않고 헤드헌팅업체만을 통해 후보자를 모집²⁶⁾하기로 결정하였다.

이에 따라 AO은 2016. 2. 19. AJ의 관련 분야 책임자급 경력(5년 1개월 상당)을 감안하여 경력요건을 “주식시장 상장사 등에서 부문 책임자 직위로 5년 이상 경력자”로 정하고 인터넷 검색을 통해 헤드헌팅업체 2개(주식회사♣♣, 주식회사♣♣♣)를 물색한 뒤 어차피 AJ를 채용할 것이라는 사유로 업체에서 추천한 후보자를 채용하는 경우 지급해야 하는 수수료 예산을 반영하지도 아니한 채 사실상 2일²⁷⁾ 만에 추천하도록 요청하였으며, 주식회사♣♣에는 구두 요청하면서 “책임자”급 경력요건을 요구하지 않아 대리급이 추천되게 하는 등 형식적인 후보자 모집절차를 거쳤다.

26) 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집할 경우 연봉이 5,000만 원 이상인 직원은 연봉의 25% 상당의 수수료를 업체에 지급해야 하는 등 수수료 지급 문제가 있어 공공기관은 거의 활용하지 않고 있으며, 위 공사에서도 2010년과 2011년 외국인 고문 채용 시 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집한 경우 외에는 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집한 적은 없음

27) 2016. 2. 19. 업체에 요청하면서 23일까지 보내달라고 하였으므로 주말(20~21일)과 마감일(23일)을 제외하면 모집기간은 사실상 2. 19. 오후와 2. 22일 이틀에 불과함

그리고 AJ도 업체에서 추천된 것처럼 보이기 위해 2016. 2. 22. 평소 개인적으로 알고 지내던 헤드헌팅업체 주식회사☆☆에 자신의 이력서를 보낸 뒤 위 업체가 AJ를 추천한 것처럼 형식을 취했다.

더욱이 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집 중이던 2016. 2. 23. 오후(시간 불명확) 업체의 후보자 추천도 완료되지 않은²⁸⁾ 상황에서 AL은 AJ에게 전화를 하여 내일부터 근무를 바로 시작하면 된다고 하며 방문하도록 하는 등 서류심사도 하기 전에 합격자를 미리 확정·통보하였으며, 다음 날(2. 24.) 아침 9시경 저장 AL은 서류심사위원(3명)으로 참여하여 AJ만 과락기준인 80점 이상을, 나머지 3명은 80점 이하를 부여하는 등 형식적으로 서류평가를 실시하였다.

게다가 AO과 AL은 이미 사장이 채용하도록 지시한 사람이 있어 면접을 실시할 필요가 없다는 사유로 면접을 실시하지 않았으면서도 2016. 2. 24. 오전에 향후 감사 등에서 문제가 될 것을 우려하여 “서류심사를 거쳐 최고 득점자 1인에 대해 서류심사위원이 면접 진행하여 관련 경력 및 역량 검증 후 결격사유가 없어 채용대상자로 확정”이라고 사실과 다르게 채용확정(안)을 작성하여 사장 결재를 받는 등 마치 정상적인 면접 절차를 거친 것처럼 보고서를 작성·결재하였다.

나. ♡본부장 직무대행 채용

2016. 3. 22. AL은 사장 AK로부터 AM를 ♡본부장으로 채용했으면 좋겠다는 이야기를 듣고 마찬가지로 반드시 AM를 채용하라는 의미로 받아들여 형식적인 채용절차만 거치기로 하고 AJ 채용과 마찬가지로 채용공고 절차를 거치지 않기로 하

28) 담당자가 2016. 2. 19. 헤드헌팅업체 2곳에 후보자를 모집하여 2. 23.까지 추천해 달라고 요청하였으며 주식회사♣♣은 2. 23. 오후 4시 39분, 주식회사♣♣은 퇴근 시간이 지난 같은 날 오후 6시 47분에 후보자 추천 메일을 보내음

였다.

그리고 나서 위 공사 실무자는 AJ의 채용 관련 서류를 참고하여 “주식시장 상장사 등에서 경영관리 분야 최고 책임자로서 최소 5년 이상의 경력”을 요건²⁹⁾으로 정한 직무기술서를 작성하여 2016. 3. 28. 오후 5시경 헤드헌팅 업체(●●주식회사)에 2016. 3. 30.까지 후보자를 추천해 달라고 요청하면서 “공사에서도 생각하고 있는 후보자가 1명 있다. 그 사람 이력서는 나중에 보내주겠다”고 하였다.

그리고 2016. 3. 30. 오전 9시 업체를 통해 추천된 것처럼 보이게 하기 위해 AM의 이력서를 업체에 보냈고, 업체는 같은 날 AM 포함³⁰⁾ 4명의 이력서를 보내왔다.

그러나 채용계획(안)을 수립하면서 자격요건을 검토³¹⁾하던 중 AO은 AM의 경영관리분야 최고 책임자 경력이 5년에 미치지 못하는 사실을 확인³²⁾하고 헤드헌팅 업체에 요청한 자격요건 5년 기준을 삭제³³⁾하도록 하고 AM의 경력을 고려하여 경영관리분야 최고책임자로서 근무한 경력만 있으면 되는 것으로 자격요건을 완화하였다.

또한 AL은 사장으로부터 채용 지시를 받은 다음 날인 2016. 3. 23. AM에게 전화를 하여 실제 근무의사 및 근무가능 일자 등을 물어보았고 3. 28. 수락의사를 표

29) AJ 채용 시에는 자격요건을 “주식시장 상장사 등에서 부문 책임자 직위로 5년 이상 경력자”로 정함

30) 헤드헌팅업체에 인력 추천을 요청할 때부터 AM를 채용할 예정이었기 때문에 헤드헌팅업체에 지급할 수수료(통상 연봉 5,000만 원 이상인 경우 총연봉의 25%)를 채용계획 수립 시 반영하지도 않았으며, 채용절차가 완료된 후 공사에서 추천한 사람이 최종 채용되었다는 사유로 형식적이지만 합격자를 추천한 해당업체에 수수료를 지급하지 않음

31) 채용계획(안)에 대한 최종 결재도 받지 않고 3. 28. 헤드헌팅업체에 ‘최고책임자로서 5년 이상의 경력 요건’을 요구하였다가 채용계획(안) 문서를 기안하면서 자격요건을 검토

32) AM의 경영관리 분야 최고 책임자 경력은 2년 8개월

33) AM 외 ●●주식회사에서 추천한 나머지 3명은 모두 위 자격요건을 충족함

시하자 같은 해 3. 31. 공사를 방문하여 근무하면 된다고 하는 등 응시자와 근무가
능일자 등을 사전에 협의하였다.

게다가 AO과 AL은 AM의 경우에도 면접전형을 실시하지 않았으면서도 2016.
3. 30. 감사 등에 대비하여 채용계획(안)에 “서류심사를 거쳐 서류심사위원이 면접
을 진행하여 관련 경력 및 역량 검증 후, 결격사유가 없어 채용대상자로 확정”이라
고 사실과 다르게 보고서를 작성하고 사장 결재를 받아 ♡본부장 직무대행³⁴⁾으로
채용하는 등 AJ와 AM 2명의 전문계약직을 사실상 합격자로 이미 결정해 놓고 형
식적인 절차만 이행하는 방식으로 채용업무를 처리하였다.

그 결과 위 AJ와 AM가 정당한 채용절차를 거치지 않고 1급 상당 전문계약직으
로 채용되는 특혜를 주게 되었다 .

조치할 사항

한국석유공사 사장 AK의 비위행위는 공기업의 기관장으로서 준수하여야 할 성실
경영의무를 위반한 것으로서 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보
하오니 산업통상자원부장관과 기획재정부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍
니다.[통보(인사자료)]

한국석유공사 사장은 채용업무를 부당하게 처리한 AL과 AO을 한국석유공사 「인사
규정」 제49조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 3번 참조]

34) AM는 채용일로부터 3개월여의 직무대행 기간이 지난 뒤 2016. 7. 22. 임기 2년의 ♡본부장으로 임명됨

1-4) 임원추천위원회 사장 후보자 추천 지원업무 부담 처리

- 사장후보자 추천을 위한 임추위 면접위원의 면접점수표를 임추위 간사가 임추위원에게 수정요구, 추천순위가 변경

서부발전은 사장 임기만료(2016. 9. 22.)에 따라 2016년 10월 사장후보자 추천을 위하여 구성된 사장선임 임원추천위원회(이하 “임추위”라 한다)의 사장 후보자 면접평가 등에 대한 지원업무를 수행하였고, 산업부는 소관 공공기관인 서부발전의 사장선임에 관한 사항을 지원하는 업무를 수행³⁵⁾하였다.

공공기관 운영법 제25조에 따르면 공기업의 장은 임추위가 복수로 추천하여 공공기관운영위원회(이하 “공운위”라 한다)의 심의·의결을 거친 사람 중에서 주무기관장의 제청으로 대통령이 임명하도록 되어 있고, 공기업·준정부기관 인사운영 지침 제27조 제1항에 따르면 임추위는 3배수 내지 5배수로 임원 후보자를 선정하여 우선순위 없이 공운위에 추천하도록 되어 있다.

그리고 서부발전의 「임원추천위원회운영규정」 제19조에 따르면 임추위 관련 사무를 처리하기 위하여 간사를 두고 있으며, 간사는 위원회의 회의록 작성·관리, 심사결과 처리, 기타 임추위의 의사관리 및 행정 관련 업무를 수행하도록 되어 있다.

한편, 2016년 서부발전 사장 후보자 추천을 위해 구성된 임추위는 2016. 10. 4. 2차 회의를 개최하여 서류심사(지원자 12명)를 실시한 후 면접대상자 5명(M, AP, AQ, AR, AS)을 선정하고, 임추위 3차 회의(면접심사)를 개최하여 면접위원별로 면접심사 순위를 부여한 후 순위 환산점수순으로 3명의 사장 후보자를 공운위에 추천

35) 2016. 10. 6. 서부발전 2016년도 임추위 3차 회의에서 진행사항을 파악하는 등의 업무를 수행

하기로 결정하였다.

따라서 위 공사는 서부발전 임추위에서 공정하고 투명한 절차에 따라 사장 후보자를 공운위에 추천할 수 있도록 관련 업무를 철저히 하여야 한다.

그런데 산업부 ♡실 AT는 서부발전 임추위의 사장 후보자 추천업무를 지원할 때에는 최소한의 절차적 사항에 한정하여 면접심사 결과에 영향을 미치는 일이 없도록 하여야 하는데도, 임추위 2차 회의 개최일인 2016. 10. 4. 임추위 간사업무를 수행하는 서부발전 ●처장 AU와 2차례 통화를 통해 응시지원자 12명 중 AR에 대해서만 산업부 내·외의 여러 가지 경로를 통해서 들었다며 “■■■■ 등에서 근무할 때 업무추진력이 뛰어났다”는 등의 평판을 말하는 등 공정성을 저해할 우려가 있는 부적절한 발언을 하였다.³⁶⁾

이후 AT는 면접심사(3차 회의) 개최일인 2016. 10. 6. 10시 21분경 AU에게 전화를 걸어 임추위 진행상황을 확인하고 13시 12분경 AU로부터 면접심사 대상자 5명에 대한 임추위원 6명³⁷⁾의 면접심사 집계결과(임추위원들의 ‘사장 후보자 추천서’ 서명 이전) AR 후보가 4순위로 공운위 추천 대상인 3순위 안에 포함되지 않은 사실을 전화로 연락받고, 통화 종료 6분여 후³⁸⁾인 13시 20분경 다시 AU에게 전화³⁹⁾를 걸어 “AR 후보가 3순위 안에 들지 못한 것이 상당히 안타깝고 아쉽다”며 “AR 후보가 3

36) AT는 ◎◎ 내 간부이나 직원들, ■■■■ 등 ㄹ 관련 공기업에서 ㄹ 및 ㄱ업무를 수행하였던 임직원들로부터 AR 후보의 업무추진력이 뛰어나다는 평판을 들었다고 진술

37) 비상임이사 4명(AX, AV, AY, AZ), 이사회가 선임하는 외부위원 2명(BA, BB)

38) 6분 4초 동안 AT는 AR 후보가 3위 안에 들지 못한 상황에 대하여 누구와 상의한 적이 없었다고 진술

39) AT는 2016. 10. 6. 면접심사를 실시한 한수원과 남동발전의 임추위 업무담당자와 면접심사 중에 전화를 한 사실이 없는 것으로 기억하며, 서부발전의 경우 면접심사 중에 임추위 간사로부터 전화를 받았고, 당시 평판이 좋다고 말한 AR 후보가 3위 안에 포함되지 않았다는 이야기를 들었기 때문에 위 서부발전 임추위 간사에 게만 전화를 하였다고 진술

배수 안에 들지 않으면 안된다”는 이야기를 반복하였다.

이에, AU는 산업부가 AR 후보에 대하여 관심⁴⁰⁾을 가지고 있다고 판단하고 면접 심사 집계 4순위인 AR 후보를 3순위 안에 포함시키기로 마음을 먹고, AR 후보를 5순위로 평가한 면접위원 AV에게 ‘면접심사 평가표’를 가지고 다가가 면접위원 AV이 작성한 ‘면접심사 평가표’는 작성방법⁴¹⁾에 따라 정당하게 작성되어 절차적 하자가 없었는데도 마치 면접대상자별 합계점수 순위에 따른 환산점수가 잘못 기재되어 있는 것처럼 “1순위와 5순위 후보자의 환산점수를 수정해 달라”고 요청하였다.

그러자 면접위원 AV은 당초 작성한 ‘면접심사 평가표’의 1순위(AQ 후보) 환산점수 5점을 1점으로, 5순위(AR 후보) 환산점수 1점을 5점으로 각각 수정한 후 위 AU에게 ‘면접심사 평가표’를 제출하였다.

이에 AU는 ☞팀 차장 AW에게 수정된 ‘면접심사 평가표’의 내용을 점수집계표에 입력⁴²⁾하게 하였고, AW은 AU로부터 심사위원 AV이 수정한 개별점수표를 전달받은 후 개별점수표 작성방법에 따라 제대로 작성되었는지 확인하지 않은 채 수정된 환산점수를 전산입력하는 등 AR 후보의 면접위원별 환산점수 합계순위가 당초 4순위에서 3순위 안에 포함되게 하여, 그 자리에서 면접위원 6명으로부터 ‘사장 후보 추천서’에 서명날인을 받아 사장 후보자 3명(M, AQ, AR)을 추천하는 것으로 의결되게 하였다.

한편, 임추위는 위 면접심사 종료 후 일부 면접위원의 이의제기로 면접위원 AV

40) AU는 2016. 10. 4. ◎◎ AT과 2차례 통화(14:44 수신, 17:18 발신)를 하면서 ◎◎에서 AR 후보에 대해서 관심을 가지고 있다는 것을 인지하였다고 진술

41) 4개 평가항목[최고경영자로서의 리더십과 비전 제시능력(25점), 전력산업분야와 관련한 지식과 경험(25점), 조직관리 및 경영능력(25점), 청렴성과 도덕성 등 건전한 윤리의식(25점)]에 부여한 점수의 합계

42) 환산점수와 순위를 확인할 수 있는 ☞팀 사원 DC의 노트북컴퓨터에 저장된 엑셀프로그램에 입력

이 작성한 ‘면접심사 평가표’에 오류가 있음을 확인한 후, 2016. 10. 9. 임추위 4차 회의를 개최하여 모든 위원들이 이미 제출한 ‘면접심사 평가표’를 참고하여 ‘면접심사 평가표’를 재작성하여 집계하자 3순위 내로 “AP, AQ, AR”(M→AP)으로 변경되었다. 이에 따라 임추위는 2016. 10. 13. 5차 회의를 개최하고 법률자문 의견을 참고하여 3·4차 면접심사에서 한번이라도 3순위 안에 포함된 후보자 4명(M, AP, AQ, AR)을 공운위에 추천하기로 의결하였다.

이후 공운위는 2016. 11. 4. M과 AR을 산업부장관에게 사장 후보자로 추천하였고, 산업부장관의 제청을 거쳐 2016. 11. 17. AR이 서부발전 사장으로 임명되었다.

그 결과, AR 후보의 면접평가 결과가 최초 4순위에서 최종 3순위 안에 포함되도록 변경되어 사장 후보자로 추천될 수 없었던 AR 후보가 공운위에 추천되는 등 서부발전 사장 후보자 추천업무의 공정성·객관성을 확보할 수 없게 되었다.

관계기관 의견 산업부는 서부발전 AU가 통상적인 업무절차와 달리 예외적으로 임추위 진행과정에서 전화를 하여 불가피하게 AT가 AU에게 재통화한 것으로 정상적인 업무수행에 해당하며, AT가 AU에게 “AR 후보가 3순위 안에 들지 못한 것이 상당히 안타깝고 아쉽다” 취지로 말한 것은 AT가 AR 후보의 탈락을 받아들인다는 의사일 뿐 AU로 하여금 법령을 위반하거나 지위와 권한을 벗어나 인위적으로 순위를 조작하는 등으로 AR 후보를 합격시키도록 하는 것을 의미하지는 않는다고 답변하였다.

그러나 「산업통상자원부와 그 소속기관 직제」 제10조 및 같은 직제 시행규칙 제6조 제4항 제9호에 따르면 산업부는 소관 공공기관의 기관장 등 임원 인사에 관한 사항을 지원하도록 되어 있으며, 이는 최소한의 절차적 사항에 한정되어야 할 것인데도 면접심사 과정이 종료된 사실을 알면서도 AR 후보가 3순위 안에 들지 못함을 아쉬워하는 심정을 서부발전 임추위 간사에게 거듭 언급하여 면접심사 결과에 영향을 미친 사실을 고려하면 위와 같은 발언을 하였다는 것 자체만으로 인사업무의 공정성·객관성을 지켜내야 할 책임이 있는 업무담당자의 통상적인 업무의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수 밖에 없다.

조치할 사항

산업통상자원부장관은 한국서부발전주식회사 임원추천위원회 간사에게 영향을 주는 발언을 한 AT를 「국가공무원법」 제82조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(징계)

[개별처분요구사항 4번 참조]

한국서부발전주식회사 사장은 사장 후보자 추천을 위한 면접심사 과정에 개입하여 사장선임 임원추천위원회 지원업무를 부당하게 처리한 AU를 한국서부발전주식회사 「취업규칙」 제73조의 규정에 따라 징계처분(정직)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 5번 참조]

한국서부발전주식회사 사장은 앞으로 면접심사 결과처리 등 사장선임 임원추천위원회 지원업무를 철저히 하고 관련자 ●처 ☞팀 차장 AW에 대해서는 주의를 촉구

하시기 바랍니다.(주의)

1-5) 수질·환경분야 경력직 채용업무 부당 처리

■ 채용부탁을 받은 기관장의 지시로 자격요건에 미달하는데도 채용

강원랜드는 2013. 11. 27. 수립한 ‘위터월드 수질·환경분야 전문가 채용계획’에 따라 서류 및 면접전형을 거쳐 BD를 경력직 직원으로 채용하였다.

위 채용계획 및 모집공고(2013. 11. 29.)에 따르면 지원 자격요건은 “수질환경, 폐기물처리 산업기사 자격증 소지자, 건설안전기사 자격증 소지자, 환경분야 실무경력 5년 이상”으로 되어 있다.

따라서 위 기관은 채용계획 등에 따른 자격요건을 충족하는 응시자를 최종합격자로 결정하여야 했다.

한편, 강원랜드 사장 BC는 2013년 11월 중순경 자신의 집무실에서 국회의원 비서관 BD로부터 “신축예정인 위터파크 쪽에서 근무하고 싶다”는 취지의 부탁⁴³⁾과 함께 이력서를 받자, 강원랜드 최대 현안인 「폐광지역 개발 지원에 관한 특별법」 존속 기한 연장 및 강원랜드의 카지노가 확충되는 데 많은 도움을 주었다는 취지의 사

43) 이전에도 BD는 위 회사 ■실장 BE를 통하여 강원랜드에서 대관업무를 담당하고 싶다고 BC에게 부탁하였으나 관련규정상 신규 채용할 근거가 없어 받아들여지지 않음

유 등으로 BD를 환경분야 경력직 직원으로 신규 채용시키기 위하여 BD를 만난 즈음 ■실장 BE를 자신의 집무실로 불러 위 BD의 이력서를 건네주면서 “BD의 이력서를 검토하여 보니 워터월드의 수처리 분야에서 근무할 자격이 충분히 되니까 수처리 환경분야 경력직 직원으로 채용하라”고 하였다.

그리고 2013. 11. 20.경 사장 BC은 ☆팀장 BF을 자신의 집무실로 불러 “BD가 조만간 강원랜드 경력직 채용모집에 지원을 할 것이니 ▲팀에서 ☆팀에 채용의뢰 요청을 하면 채용 담당부서인 ☆팀에서 모집공고 등 공개채용절차를 거치는 방법으로 BD가 합격될 수 있도록 모든 조치를 취하라”고 하였다.

이에 BF은 같은 해 11. 27. BD가 3개 분야 자격증을 보유하고 있는 점을 고려하여 “수질환경, 폐기물처리 산업기사 자격증 및 건설안전기사 자격증 소지자”⁴⁴⁾, “환경분야 실무경력 5년이상”을 지원 자격요건으로 “워터월드 수질·환경분야 전문가 채용”계획을 사장 BC에게 보고한 후 같은 해 11. 29. 공개채용방식으로 경력직 신규직원을 모집하는 공고를 하였다.

이후 사장 BC은 모집공고 이후 ☆팀장 BF을 자신의 집무실로 불러 “BD 채용 건은 잘 되어가고 있느냐”며 묻고 “BD가 원서를 접수하였으며 자격요건 등은 채용의뢰부서인 ▲팀과 충분히 협의하여 진행하고 있다”고 답변하자 “BD가 문제없이 채용이 될 수 있도록 마지막까지 업무처리를 잘하라”며 다시 BD에 대한 채용지시를 하였다.

이후 ☆팀장 BF은 BG으로부터 “모집공고에 나와 있지 않는 안전분야 경력을 포

44) 지원자 33명중 BD만이 위 3개의 자격증을 모두 보유하고 있음. 당초 ▲팀에서는 수질환경 산업기사 자격증을 필수적으로 보유하여야 하고, 건설안전분야 자격증 소지자는 우대하는 것으로 기재

함시켜 서류전형 평가를 하여 달라는 ▲팀의 요청이 있었다”는 보고를 받고, 안전분야 경력을 직무경력에 포함시켜 “수질환경, 안전 등 해당분야 5년 이상 경력보유: 20점, 5년 이하 경력 보유: 16점, 기타 경력: 12점” 등으로 직무경력 보유유무 배점을 부여하는 방법으로 서류심사 평가기준(학력사항 배점 10, 관련 직무경력 보유 유무 배점 20, 관련 자격증 보유 유무 배점 20, 자기소개서 배점 50)을 정하였다.

그리고 나서 2013. 12. 9.부터 같은 달 13.까지 서류전형을 실시하면서(채용예정인원 1명, 응시 33명, 서류전형 합격인원 5명), 심사위원(3명)은 자기소개서(배점 50점)를 평가하되 직무경력 보유 유무 등 계량항목(학력점수, 경력점수, 자격점수 등)은 BG이 평가하는 것으로 하여, BD의 경우 모집공고에 정한 지원자격인 ‘환경분야 실무경력 5년 이상’을 충족하지 못하고⁴⁵⁾ 응시지원서 등만으로는 지원 자격요건을 충족하는지를 확인할 수 없는데도⁴⁶⁾ 지원 자격요건을 충족한다고 인정하고 안전분야를 포함한 직무경력 5년이상을 보유한 것으로 직무경력 보유 배점 20점을 부여하였다.

이로써 서류전형 및 면접전형(2013. 12. 19.)을 거쳐 2013. 12. 20. BD가 최종합격되게 하였다.

한편, ☆팀장 BF과 BG은 최종합격자로 결정된 BD로부터 건설기술자 경력증명서(2013. 12. 2. 발급)를 제출받아 경력증명서상 BD의 환경분야 실무경력이 모집공고의 자격요건인 5년에 못 미치는 약 4년 3개월인 것을 알 수 있었는데도 BD가 “경

45) BD가 최종합격 후 제출한 건설기술자 경력증명서(2013. 12. 2. ★★협회에서 발급)를 보면, 환경분야 경력은 4년 3개월로 지원자격요건인 5년이 되지 아니하며, 안전분야 경력은 3.88년에 해당함

46) BD 입사지원서에 기재된 경력총괄기술서로는 추가상세자료를 받지 않으면 환경분야경력이 5년이 넘는지 판단하기 어려우나 안전분야 경력 3년 10개월은 추가자료도 받지 않아도 산정이 가능

력증명서에 오수처리시설공사는 직무분야가 토목이고 전문분야가 토목시공이라고 기재되어 있어도 이를 환경분야 경력에 포함시키면 환경분야 실무경력이 5년이 넘는다”고 주장하자 이를 그대로 경력으로 인정하여 2013. 12. 27. 근로계약을 체결하게 되었다.

관계기관 의견 강원랜드 경영진은 앞으로 합리적인 의사결정과 정도경영을 하기 위해 노력하고, 직원들이 업무를 처리함에 있어 법령 및 사규를 철저히 준수하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

주식회사 강원랜드 사장은 전 ☆팀장 BF, 전 ☆팀 과장 BG의 비위행위는 징계시효가 완성되었으나 재발방지를 위해서는 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

주식회사 강원랜드 전 사장 BC의 비위행위는 공공기관의 장으로서 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 BC이 2014. 2. 17. 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부 장관은 재취업·포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

[개별처분요구사항 6번 참조]

1-6) 신입 및 경력직원 채용업무 부당 처리

■ 재공고 절차 등도 거치지 않고 사장 지시로 채용공고와 다르게 합격자 선발

부산항만공사는 2016. 4. 27. 인사위원회의 의결을 거쳐 ‘2016년도 신입 및 경력직 직원 채용계획’(이하 “채용계획”이라 한다)을 수립하여 같은 해 5. 2. 모집공고하고, 서류·필기 및 면접전형 등을 거쳐 신입직원 7명, 경력직원 4명 등 계 11명을 신규 채용하였다.

「공기업·준정부기관 인사운영 지침」 제7조 제2항에 따르면 채용공고 후 불가피한 사유로 채용내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 의결을 거쳐 다시 공고하도록 되어 있다. 그리고 위 공사 「인사규정」 제38조에 따르면 인사위원회에서 의결된 사항은 사장의 결재를 얻어 시행하되, 다만 사장이 이의가 있어 재심을 요구하였을 때에는 1회에 한하여 재심에 회부하여야 한다고 되어 있다.

한편 ‘2016년도 부산항만공사 신입 및 경력직원 모집공고’(2016. 5. 2.)에 따르면 정규직 신입직원(7급)의 경우 채용예정인원은 ○명으로 하되, 서류전형에서 20배수 이내, 필기시험에서 5배수 이내, 면접전형에서 1배수 이내로 각 전형단계별 합격자를 선발하도록 정하고 있다. 또한 경력직 직원(4급)은 중국물류, 일본물류, 터미널운영 등 3개 분야에 채용예정인원 ○명, 서류전형에서 5배수 이내, 실무면접에서 3배수 이내, 임원면접에서 1배수 이내로 각 전형단계별 합격자를 선발하도록 되어 있다.

[표 7] 신입·경력직 채용계획

구분	모집분야	
	신입	경력직 ^주
인원	7명(사무·기술)	3명 (중국물류 1명, 일본물류 1명, 터미널 운영 1명)
직급	7급	4급
지원자격	제한 없음	관련분야 7년 이상 근무
전형방법	서류(20배수 이내) → 필기(5배수 이내) → 면접(1배수 이내)	서류(5배수 이내) → 실무면접(3배수 이내) → 임원면접(1배수 이내)

주: 경력직의 경우 전형결과 적격자가 없다고 판단되는 경우 신입사원 채용으로 인원 전환

자료: 부산항만공사 제출자료 재구성

따라서 모집공고 후 전형단계별 및 분야별 합격인원 등 채용내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회의 의결을 거쳐 다시 공고하는 등 공정하고 투명하게 채용업무를 처리하여야 했다.

① 신입직원 채용 관련

2016. 5. 25. 위 공사 사장 BH은 ☆팀장 BI과 ○부장 BJ으로부터 신입직원 채용 모집공고에 따른 총 응시자 1,551명 중 서류전형 합격자 199명(최대 10명⁴⁷⁾ 선발 기준으로 20배수 이내)에 대한 ‘직원채용 서류심사 결과’를 보고 받고서는, 모집공고에 서류전형 단계에서 20배수 이내로 합격자를 선발하기로 한 사실을 알면서도 인재확보 풀을 확충한다는 사유로 서류전형 합격인원 250명으로 서류심사 결과를 변경하도록 지시하여 BK 등 54명⁴⁸⁾이 모집공고 기준상 서류전형 불합격 대상인데도 합격하게 되었다.

또한 2016. 6. 8. 위 공사 사장 BH은 위 공사 ☆팀장 BI으로부터 사무직 분야

47) 경력직(3명)을 전형결과 적격자가 없다고 판단되는 경우 신입사원 채용으로 인원 전환(2016년도 신입 및 경력직원 채용계획)

48) 서류전형 평가결과 250등이 총 4명으로 동점자까지 포함하여 253명을 합격시켰는데, 추가로 합격한 54명 중 최종 합격한 사람은 없음

신입직원에 대한 필기전형 합격자 30명(합격예정인원 6명) 결과를 보고받자 모집 공고에 필기전형에서 5배수 이내로 합격자를 선발하기로 명시된 사실을 알면서도 BI에게 보다 많은 응시자에게 면접기회를 부여하라고 지시하였다.

이러한 지시를 받은 BI은 필기전형 합격자를 30명에서 49명으로 변경한 후 사장 BH에게 보고하여 BL(42위) 등 19명은 모집공고 기준으로 불합격 대상인데도 필기전형에서 합격하게 되었으며, 그중 BL은 면접전형을 거쳐 최종합격자로 결정되어 2016. 6. 30. 채용되었다.

② 경력직 직원 채용 관련

2016. 5. 25. 경력직 직원 채용을 위한 서류전형 심사 당일 위 공사 사장 BH은 ‘2016년도 신입 및 경력직원 모집공고’에 경력직 서류전형의 경우 분야별 5배수 이내로 합격자를 선발하도록 되어 있는데도, 응시자격만 구비한 것으로 인정되면 모두 합격시키도록 ☆팀장 BI과 ○부장 BJ에게 지시하였다.

이러한 지시를 받은 BI이 중국물류 분야 7명, 터미널 운영 분야 10명을 각각 합격⁴⁹⁾시키는 것으로 서류전형⁵⁰⁾심사결과를 사장 BH에게 보고하여, 중국물류 분야 BM(6등) 등 2명, 터미널 운영 분야 BN(8등), BO(9등) 등 5명은 모집공고상 불합격 대상인데도 서류전형 합격자로 결정되었다.

그 후 BH은 2016. 6. 15. BI과 BJ으로부터 중국물류 및 터미널운영 분야는 채용예정인원(1명)의 3배수인 3명을 각각 합격시키고 일본물류 분야는 역량 부족으로 전원 불합격 시키는 것으로 경력직 실무면접 전형결과⁵¹⁾를 보고받았다.

49) 일본물류는 응시자 3명 중 2명을 서류전형에서 합격시킴

50) 서류전형 심사위원(6명) : ▶부장, ○부장, ▼실장, ◀실장, ◀단장, ○본부장

51) 실무면접위원(7명) : ◀단장(위원장), ■실장, ▼실장, ◆실장, ▶부장, 외부위원(2명)

그런데 위 공사 사장 BH는 BI에게 터미널 운영 분야 경력직 1명을 추가채용하도록 지시하였고, 이러한 지시를 받은 BI은 2016. 6. 15. 터미널 운영 분야 최종합격자를 1명에서 2명으로 늘리기 위해 실무면접 결과 합격인원을 3명에서 5명으로 변경하는 ‘실무면접 결과보고’를 작성한 후 BJ 등의 검토를 거쳐 BH에게 보고하여 그대로 결재되도록 하였다.

또한 BH은 2016. 7. 5. 경력직원 임원면접⁵²⁾을 실시한 결과 중국물류 분야 1명, 터미널 운영 분야 2명을 선발하는 보고를 받자 4급 정원이 증원되는 시점에 중국물류 분야에 1명을 추가하여 2명을 선발하도록 지시하였고, BI이 같은 날 중국물류 최종면접 합격자를 1명⁵³⁾에서 2명으로 변경하여 BJ의 검토를 거쳐 보고를 하자 이를 그대로 결재하였다.

그 결과 중국물류 분야는 최종면접 순위 2위로 채용계획에 따르면 불합격 대상인 BM⁵⁴⁾가 최종합격하게 되었고, 터미널 운영 분야는 서류전형 불합격 대상인 BN, BO가 면접기회를 부여받게 되어 BN의 경우 최종면접 결과 1위로 최종합격하게 되었고, BO의 경우 최종면접 결과 2위로 채용계획에 따르면 불합격 대상인데도 채용인원을 2명으로 변경하여 최종합격하게 되었다.⁵⁵⁾

조치할 사항

부산항만공사 사장 BH은 공기업의 기관장으로서 준수하여야 할 성실 경영의무를

52) 면접위원(6명) : ♠본부장(위원장), ◀단장, ◀실장, 외부위원(3명)

53) 중국물류 분야 최종면접에서 1등을 한 BP

54) 타 경력직 합격자 3명이 2016. 7. 8. 최종합격자로 공고된 반면, BM는 4개월이 경과한 2016. 11. 11. 합격자로 추가 공고됨

55) 실무면접에서 추가로 합격한 2명 중 최종합격한 사람은 없음

위반한 것으로서 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 해양수산부장관 및 기획재정부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

부산항만공사 사장은 신입직원 및 경력직원 채용 업무를 부당하게 처리한 BI과 BJ을 부산항만공사 「인사규정」 제31조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 7번 참조]

1-7) 계약직 채용업무 부당 처리

■ 채용 결격사유가 있는 사실을 알면서도 동일 부처에 근무한 知人을 채용토록 지시

한국지역난방기술주식회사는 2014. 3. 3. BQ을 사업개발 자문 등을 위해 계약직 직원으로 채용하여 근로계약을 체결하였다.

위 회사「별정직 관리 요령」 제6조 등의 규정에 따르면 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 그 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과하지 아니한 자는 직원으로 채용할 수 없도록 되어 있다.

따라서 위 회사는 직원을 채용할 때에 금고 이상의 형을 받고 3년이 경과하지 않는 등 채용 결격사유가 있는 자를 직원으로 채용하는 계약을 체결하여서는 아니 된다.

그런데 위 회사 전 사장 BR는 구 ▲▲ 시절 함께 근무한 인연이 있는 BQ이 2013년 6월 정치자금 수수 혐의로 징역 10월을 선고받고 그 집행이 종료되었으나 집행이 종료된 지 3년이 경과하지 아니하여 결격사유에 해당한다는 사실을 알면서도 2014. 3. 3. 계약직으로 채용하였다.

그 결과 채용결격자인 BQ과 근로계약을 체결하여 2014. 3. 3.부터 2015. 9. 30.까지 18개월여간 계 94,677,410원의 급여를 지급하였다.

관계기관 의견 한국지역난방기술주식회사는 감사결과를 수용하면서 형 집행이 종료된 지 3년이 경과하지 않은 자임에도 BQ을 채용한 것은 위 회사 「별정직관리요령」 제6조에 반한다는 점을 인정하였다.

조치할 사항 한국지역난방기술주식회사 전 사장 BR의 비위행위는 사장으로서 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 BR가 2015년 9월 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관은 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

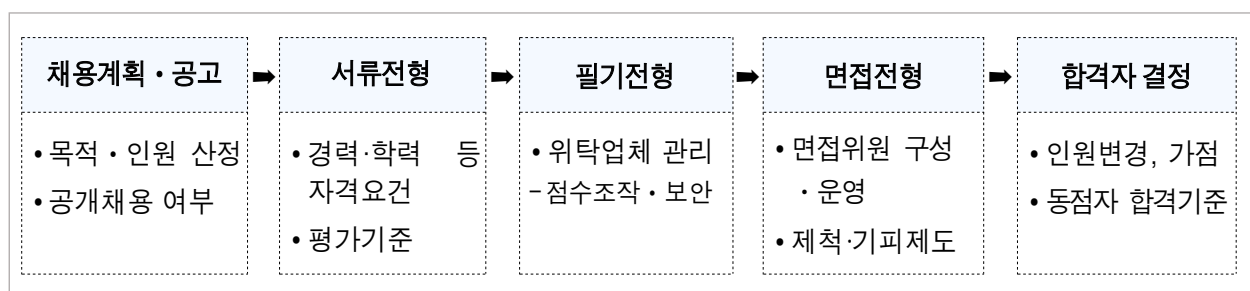
[개별처분요구사항 8번 참조]

실 태

공공기관은 공기업·준정부기관 인사운영지침 제7조 등에 따라 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고, 직원 채용 시 공고 등을 통하여 구체적인 채용절차와 방법 등을 공개하고 있다.

공공기관의 채용절차는 기관별로 다소 차이가 있으나 [그림 4]와 같이 채용계획·공고, 서류전형, 필기전형, 면접전형, 합격자 결정 단계로 구분할 수 있다.

[그림 4] 공공기관 채용절차



자료: 감사대상기관 자료 재구성

(1) 채용계획 수립 · 공고 단계

정부는 공기업·준정부기관 경영혁신 지침 등에 따라 공공기관의 조직 · 인력을 필요 최소한도로 운영하도록 하면서 인력증원 협의 등을 거치도록 하고 있다.

그리고 공공기관은 정원범위 내에서 매년 또는 수시로 채용규모, 시험방법 등이 포함된 채용계획을 수립하고 공공기관 채용정보 시스템(Job-Allio, 잡알리오) 등을 통해 공고하도록 하고 있으며, 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하되 예외적으로 제한경쟁시험 방식으로 채용할 수 있다.

(2) 서류전형 단계

공공기관 채용시험 응시자가 증가하면서 경쟁률이 높아져 서류검토 부담이 큰 단계로, 응시자들이 제출한 자기소개서 및 경력·자격요건 등을 검토하여 결격사유를 확인하는 한편, 서류심사 기준 등에 따른 항목별 평가점수 및 우대가점을 합산하여 일정 배수를 선발하고 있으며, 필요한 경우 외부전문가를 참여시킬 수 있다.

(3) 필기·면접전형 단계

공공기관은 자체 인력 부족 및 전문성 확보 등을 사유로 필기전형 등 원활한 채용절차 업무수행을 위해 [표 8]과 같이 채용절차 업무의 전체 또는 일부를 외부 전문업체에 위탁하거나 대행하도록 하고 있다.

이에 따라, 부정 개입 소지를 차단하기 위하여 정보유출 방지 방안 등을 마련하도록 하고 위탁기관 등의 보안유지규정 위반 등에 대하여 계약해지와 아울러 민사상 책임을 부과하고 고발 등의 조치를 하도록 되어 있다.

[표 8] 외부업체 위탁 현황

(단위: 개, 백만 원)

구분	외부위탁			
	서류 접수	서류 합격자 선발	필기시험 개발	필기시험 시행
기관 수	77	38	85	91
위탁비용	8,966			

자료: 한국조세재정연구원 “공공기관 신규 채용 조사”(2013년)

면접전형 단계에서도 전형과정의 공정성·투명성 제고를 위해 면접위원회 구성 시 관련 전문가 등 외부위원을 포함하도록 하고, 이해 관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 경우 제척·기피제도를 운영하도록 하고 있다.

(4) 합격자 결정 단계

최종합격자는 면접점수 또는 필기·면접점수를 합산하여 채용예정인원 범위 내에서 결정하면서 국가유공자 등 법령에 따른 보훈가점(5% 또는 10%), 채용공고 등에 따른 자격증 등 각종 가점을 합산하고 있으며, 보훈가점 대상자는 [별표 1] “보훈가점 대상 국가유공자 등 현황”과 같이 448,447명으로 확인되었다.

동점자가 발생한 경우 기관별로 동점자 처리기준을 마련·운용하고 있으며, 성별·학력·연령 등을 사유로 한 불합리한 차별을 금하도록 하고 있다.

한편, 정부는 2017년부터 국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심 채용제도⁵⁶⁾를 공공기관(332개)에 전면 도입하여 [그림 5]와 같이 전형단계별 평가·측정방식에 변화가 나타나고 있다.

[그림 5] NCS 기반 능력중심채용 전형별 변화

기존채용방식	NCS 기반 능력중심채용
채용공고 행정직 0명, 기술직 0명, 단순 정보 제공	NCS 기반 채용공고 채용 분야별로 필요한 직무능력을 사전에 공개
서류전형 직무와 무관한 항목(가족사항, 학력, 지역 등) 직무와 무관한 스펙(해외봉사, 토익 점수 등)	NCS 기반 서류전형 직무와 무관한 기재사항 최소화, 직무 관련 항목 (직무 수행에 필요한 교육·자격·경력, 자기소개서) → 직업기초능력과 직무능력 측정
필기전형 인성·적성평가 지식 중심의 전공 필기시험	NCS 기반 필기전형 직무능력 중심의 필기평가 → 직업기초능력과 직무수행능력 측정
면접전형 비구조화 면접 (취미, 성장배경 등 직무와 무관한 질문)	NCS 기반 면접전형 직무능력 평가 중심의 구조화된 면접 → 직업기초능력과 직무수행능력 측정

자료: 한국산업인력공단

56) NCS란 국가가 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(지식·기술·태도)을 표준화한 것으로 채용대상 직무를 NCS 기반으로 분석하고, 그 결과를 바탕으로 해당 직무의 상세 내용 및 직무능력 평가기준을 정해 사전에 명확하게 공지하며, 해당 평가기준을 토대로 인재를 선발하는 채용 방식

이번 감사에는 [표 9]와 같이 채용프로세스 단계별 필수 점검항목을 마련하여 채용계획 수립부터 합격자 결정 단계까지 체계적으로 점검하였다.

[표 9] 채용단계별 필수점검 사항

구분	점검사항	점검방법
채용계획 수립	▪ 채용인원 산정의 적정성	▪ 예상결원과 실제 채용선발인원 비교 · 분석
	▪ 채용 목적의 적정성	▪ 채용 필요성 · 보직 부여의 적정성 등 검토
채용공고	▪ 채용공고 방법 · 내용의 적정성	▪ 채용공고 여부 및 응시 자격요건의 적정성 검토
시험실시	▪ 서류전형	▪ 자격 · 경력요건 충족 여부 ▪ 심사기준 · 평가의 적정성
	▪ 필기전형	▪ 위탁업체의 필기점수 평가 및 관리 · 감독의 적정성 ▪ 합격점수 기준 부당 변경 여부 등
	▪ 면접전형	▪ 외부위원 참여 등 면접위원 구성의 적정성 ▪ 이해관계 상충 등 제척·회피제도 운영실태 ▪ 면접점수 조작, 평가 왜곡 등 공정성
합격자 결정	▪ 합격자 변경 · 확정의 적정성	▪ 보훈가점 부여 등 점수 합산의 적정성 ▪ 동점자 중 합격자 결정기준 운용 실태 등

문제점

1) 채용계획 수립 및 공고 단계

(유형 1)

- 퇴직자 등을 채용공고 및 정당한 전형절차를 거치지 않고 특별채용하거나, 퇴직자 채용 등을 위해 고문제도를 불합리하게 운영
- 유사직급을 운영하는 등 편법적으로 상위직급 과다 운영

2-1)-(1) 별정직 직원 채용 및 복무관리 부적정

한전기술훈은 2014. 1. 1. 과거 ♣로 근무하였던 BS을 회사경영 전반에 관한 자문 등을 위해 ♥(별정직)으로 특별채용하여 같은 해 12. 31.까지 주 3일 근무하도록 하였다.

① 면접 등 채용절차를 거치지 않고 특별채용

위 기관 「인사규정」 제8조에 따르면 인사관리상 특별채용이 불가피한 경우 사장의 방침에 따라 수시로 특별채용할 수 있으며 시험절차 및 자격기준은 시행세칙으로 정하도록 되어 있다.

또한 위 기관 「인사규정시행세칙」 제4조 내지 제12조에 따르면 공개채용은 채용공고, 서류전형, 필기시험, 면접시험의 전형절차를 거치도록 되어 있으며, 특별채용은 공개채용의 절차에 준하여 실시하되 필요에 따라 사장이 정할 수 있고, 특별채용을 하고자 할 때에는 채용을 희망하는 부서(이하 “필요부서”라 한다)가 채용의 필요성, 구비자격 등을 기재하여 주관부서에 특별채용 시행을 의뢰하고 주관부서장은 사장의 승인을 받아 채용절차를 시행하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「단수 추천에 의한 특별채용시의 업무처리지침」에 따르면 대상자를 단수 추천하여 특별채용할 경우에도 채용사유, 전형계획 등을 포함한 품의서를 작성하여 사장의 승인을 받은 후 1·2차 면접시험을 거쳐 채용하도록 되어 있다.

따라서 직원 특별채용 시에는 원칙적으로 공개채용의 절차에 준하여 채용공고 및 면접 등 전형절차를 거쳐야 하고, 필요부서가 채용대상자를 단수 추천한 경우에는 면접전형을 포함한 채용계획을 작성하여 사장의 승인을 받은 후 2차에 걸친 면접을 실시하는 등 정당한 전형절차를 거쳐야 했다.

그런데 위 기관 ☆팀장 BT은 2013. 12. 17. 필요부서로부터 BS의 채용의뢰를 받고서 사전에 사장의 채용방침을 받았다는 사유로 별도로 채용계획을 수립하거나 면접 등 전형절차를 거칠 필요가 없다고 판단하여 아무런 전형절차도 거치지 않고 특별채용하는 것으로 같은 달 24. 결재문서를 상신하였고, 상급자인 ★실장 BU은 관련 규정도 제대로 검토하지 않고 같은 날 이를 그대로 결재하였다.

그 결과 2014. 1. 1. BS이 면접 등 정당한 전형절차도 거치지 않고 별정직 ♥으로 채용되었다.

② 별정직 직원 대상 복무관리 등 부적정

위 기관 「취업규칙」 제20조에 따르면 직원은 시업시간 전에 출근하여 출근부에 자신이 서명 또는 날인하고 종업시간 이후에 퇴근하도록 되어 있고, 「근무상황보고서 업무절차」 제1조 및 제5조에 따르면 직원은 출근과 동시에 전날의 근무상황기록을 입력하고 직근 상위자에게 이를 확인받아야 하며, 해당 근무상황보고서는 급여산정 등의 기초자료로 활용하도록 되어 있다.

또한 위 기관 「별정직 규정」 제5조 및 제9조의 규정에 따르면 사용부서장은 별정직의 근무상황을 관리·감독하여야 하고, 근무가 불성실하거나 담당업무를 수행할 능력이 없다고 인정될 때 해임할 수 있으며, 「♥규정」 제2조 및 제4조에 따르면 ♥은 경영 전반에 대하여 사장의 자문에 응하는 것을 임무로 하며 자문사항에 대하여 의견서로 의견을 제시할 수 있도록 되어 있다.

한편, 위 기관이 BS과 체결한 근로계약서에 따르면 주 3일 근무⁵⁷⁾하도록 하면서 근로일·시간은 「취업규칙」, 「별정직 규정」, 「♥규정」을 적용하고 「별정직규정」 제9조에 따른 해임사유에 해당하거나, 수행업무가 계약기간보다 조기 종결될 경우에는 계약을 해지할 수 있도록 되어 있다.

따라서 위 기관은 BS이 근로계약서에 따라 주 3일 출근하여 근무하는지 관리·감독하여야 하고, 계약내용대로 성실히 근무하지 않는 경우에는 계약해지 등 적절한 조치를 검토하여야 했다.

그런데 사용부서장인 ●처장 BV은 BS이 재직기간 중 단 하루만 출근(2014. 1. 6.)하였는데도 과거 상급자에 대한 복무관리가 부담스럽다는 등의 사유로 오히려 BS이 매주 3일 정상 출근한 것으로 153회에 걸쳐 근무상황보고서에 허위로 확인·결재하였다.

또한 BS이 사장의 자문에 응하거나 회사를 대표하여 외부활동을 하는 등 임무를 제대로 수행하고 있는지 업무실적도 제대로 확인하지 않았다.

그 결과, 근로계약과 달리 재직기간 중 단 하루만 출근한 BS에게 1년간 총

57) 2013. 12. 13. 위 기관 ●처에서 사장에게 보고한 “♥ 채용 관련 보고” 문서에도 BS의 채용목적은 회사 현안사항에 대하여 경영진에게 자문의견을 전달하고 대외협력 네트워크 체계를 구축하기 위함이며 대외업무 수행을 감안하여 주 3회 상근 근무하는 것으로 기재

8,000만여 원의 급여와 퇴직금을 지급하게 되었다.

관계기관 의견 한전기술은 감사결과를 수용하면서 앞으로 특별채용의 경우에도 예외 없이 공개채용 절차를 준수하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 **한국전력기술주식회사** 사장은

- ① 앞으로 별정직 직원을 특별채용할 때에는 관련 규정에 따라 채용공고 및 면접 등 전형절차를 거치는 등 채용절차를 준수하도록 하고, 채용 이후에도 복무관리를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

2-1)-(2) 위촉직 채용업무 부적정

마사회는 2014. 6. 26. 체계적인 부설 문화센터 운영 등을 통해 지역상생을 강화한다는 사유로 위 회사 임원(●장, 2014. 5. 23. 퇴직)으로 근무하다가 퇴직한 BW를 경영자문을 위한 상근 위촉직으로 채용하였다.

위 기관 「위촉직 관리지침」 제5조에 따르면 위촉직은 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하거나, 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 등에 고용할 수 있다고 되어 있다. 그리고 같은 지침 제6조에 따르면 위촉직 채용은

공개채용을 원칙으로 하되, 업무특성상 부득이한 경우 운용부서의 추천에 따를 수 있으나, 이 경우에도 서류·면접시험을 실시하도록 되어 있다.

따라서 운용부서의 추천에 따라 위촉직을 채용하는 경우에도 서류·면접시험을 실시하여야 하고, 임원으로 재직하였다는 사유만으로 서류·면접시험 등 정당한 절차도 거치지 않고 채용하여서는 안 된다.

그런데도 위 기관은 운용부서(■팀)가 BW을 문화센터 운영 관련 경영고문으로 채용하는 방안을 마련한 후, BW이 30년 이상 근무경력이 있는 전직 임원이라는 사유로 서류·면접시험도 거치지 않고 2014. 6. 26. 일반인사위원회의 의결을 거쳐 상근위촉직으로 채용하였다.

그 결과 BW은 서류·면접시험을 거치지 않은 채 상근위촉직으로 채용되었고, 2014. 6. 26.부터 2016. 6. 26.까지 2년간 총 8,727만여 원의 급여를 지급받았다.

관계기관 의견 마사회는 감사결과를 수용하면서 앞으로 위촉직 채용과 관련하여 유사한 일이 재발되지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국마사회장은 전직 임원이었다는 사유로 서류·면접시험 등 정당한 채용절차를 거치지 않고 위촉직으로 채용하는 일이 없도록 하는 등 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-1)-(3) 퇴직자 재고용제도 운영 부적정

중부발전은 「별정직 관리요령」에 따라 전기안전 관리, 창고 관리 등 특정 업무를 대상으로 하는 5·6직급 상당 직무 또는 휴직자 대체직무를 수행하기 위해 [표 11]과 같이 퇴직자를 계약직원 을류로 채용하고 있다.

[표 11] 계약직원 을류 채용 현황(2014~2016년)

(단위: 명)

직무	2014년	2015년	2016년	계
전기안전관리자	2	3	2	7
창고관리원, 기술담당원	3	-	1	4
고압가스 안전관리원	6	-	4	10
교수요원	-	1	-	1
시료채취원	5	5	-	10
펌프·Mill·동기조상기 운전원	8	10	9	27
군·육아휴직자 대체채용	4	16	5	25
계	28	35	21	84

주: 계약기간은 1~2년이며, 계약기간 종료 후 재계약 직원은 별도 인원으로 산정

자료: 중부발전 제출자료 재구성

공기업·준정부기관 경영혁신지침 제23조에 따르면 공기업·준정부기관은 임직원의 임면 등 인사를 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있고, 공기업·준정부기관 인사운영지침 제7조에 따르면 직원 채용 시에는 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 공고 등을 통하여 구체적인 채용절차와 방법 등을 공개⁵⁸⁾ 하여야 한다.

또한 「공공기관의 조직과 정원에 관한 지침」(기재부 고시) 제7조에 따르면 업무의 내용과 수준 등에 대한 사전분석과 공모에 의한 일반경쟁을 거쳐 외부위탁을 할 수 있도록⁵⁹⁾ 되어 있다.

58) 중부발전 「인사관리규정」 제6조 제1항에도 직원의 신규채용은 공개경쟁고시에 의함을 원칙으로 하고 있음

59) 외부위탁할 경우 철저한 사전분석을 거쳐 실시하고 공모에 의한 일반경쟁을 거쳐 수탁기관을 선정하며, 수탁

한편 위 기관 「보수규정」 제11조 및 [별표 1], [별표 1-1] 등에 따르면 직원이 담당하는 직무내용과 직급에 따라 급여를 차등 지급하도록 되어 있다.

따라서 5·6직급 상당 직무 또는 휴직자 대체직무를 수행할 인력이 필요할 때에는 직무분석을 거쳐 직무수행에 필요한 자격·경력요건을 정하고 채용절차·방법 등을 공개하여 직원으로 채용하거나, 해당 업무를 외부 위탁하는 등의 방법으로 필요 인력을 충원하고, 채용된 인력의 급여는 담당 직무와 직급에 부합하게 지급하도록 「별정직 관리요령」 등 관련 규정을 운용하여야 한다.

이와 관련하여 감사원 감사기간(2017. 3. 20. ~ 4. 21.) 중 위 기관이 퇴직자를 채용·운용하는 직무를 검토한 결과, [표 12]와 같이 경쟁채용⁶⁰⁾하거나 외부위탁, 내부직원 운용 등의 방법으로 업무를 수행할 수 있는 것으로 나타났다.

[표 12] 퇴직 후 재고용된 계약직원 담당 직무별 검토결과

직무	인력 충원방안
전기안전관리자	「전기사업법」에 따른 필수유지인력 또는 사업소 필요인력이므로 정규직 직원 신규채용 검토
창고관리원, 기술담당원	
고압가스 안전관리원	기존 직원 교육시행 후 재배치
교수요원	
시료채취원	외부업체 위탁운영 등 검토
펌프·밀·동기조상기 운전원	발전시설 고도화, 노후화력발전소 폐지 등으로 업무량 축소·종료
군·육아휴직자 대체채용	비정규직 공개채용 등 검토

주: 계약기간은 1~2년 상당으로, 기간 종료 후 재계약 직원은 별도 인원으로 산정
자료: 중부발전 제출자료 재구성

그런데 위 기관은 「별정직 관리요령」 제3조 제2호 다목의 규정에 정년퇴직 직원을 채용할 수 있는 근거를 마련하여⁶¹⁾ 전문성이 필요하거나 한시적 업무라는 사

기관의 선정과정과 결과를 공개하도록 되어 있음

60) 중부발전과 동일한 업무를 수행하고 있는 동서발전 등 다른 발전사의 경우 가스기능사 자격증 등 일정 조건을 충족하는 자를 대상으로 외부 공고하여 고압가스 안전관리원 등을 임면

61) 「별정직 관리요령」 제3조제2호 다목에 따른 계약직원을 을류 직원제도는 2001년 중부발전이 한전으로부터 분사할 당시 발전노조의 파업이 계속되면서 전력분야 관련 종사자가 부족하여 퇴직자를 급하게 활용할 필요가 있었던 당시 상

유로 외부공고 등 공개경쟁 절차 없이 계약직원으로 채용하고 있는 실정으로, 정년 퇴직자 외에는 응시할 수 있는 기회도 부여받지 못하고 있다.

또한 재고용된 퇴직자가 5·6직급 상당 업무를 수행하는데도 「별정직 관리요령」 제60조 제4호에 따라 퇴직 당시 직급인 4직급 기준⁶²⁾으로 급여를 지급하여 [표 13]과 같이 최근 3년간 11억여 원 상당을 더 지급하는 결과를 초래하였다.

[표 13] 직급별 급여 비교 내역

(단위: 천 원)

급여항목	4직급 기준(재고용 퇴직자)	5직급 기준(신규직원)	차액
기준급	26,328	15,852	10,476
직능급 등 기타	17,822	14,200	3,622
1인당 계	44,150	30,052	14,098
총계(최근 3년간)			1,184,232

주: 1. 입사연도 연봉 기준으로 기본항목만 산정

2. 총계는 재고용 퇴직자 84명 기준으로 추정값을 산정

자료: 중부발전 제출자료 재구성

관계기관 의견 한국중부발전주식회사는 감사결과를 수용하면서 「별정직 관리요령」 제3조와 제60조 등 관련 규정을 개정하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국중부발전주식회사 사장은 5·6직급 상당 직무 또는 휴직자 대체직무의 수행인력이 필요한 경우 직무분석 등을 거쳐 직무수행에 필요한 자격·경력요건을 정하여 경쟁채용하거나 업무를 외부위탁하는 등의 방식으로 필요한 인력을 운영하고, 담당직무·직급에 부합하게 급여를 지급하도록 「별정직 관리요령」 등을 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

황으로 인해 만들어진 제도로서, 중부발전에서 20년 이상 근무하고 정년퇴직 이후 1년 이내인 자 또는 중부발전 발전소 운전 및 보수분야 실무경험 10년 이상인 자로서 퇴직 후 재입사 희망자를 대상으로 함

62) 「별정직 관리요령」 제60조 제4호에 따라 기준등급은 15등급, 직능등급 1등급으로 산정하여 지급

2-1)-(4) 외부 전문인력 위촉직 채용 및 운영 부적정

마사회는 2013. 12. 14. 지역상생협력 TF에서 외부전문인력을 채용하기 위해 ‘위촉직 채용계획’을 수립하여 위촉직 2명을 채용하였다.

위 기관 「위촉직관리지침」 제6조 및 [별표 2]에 따르면 위촉직 채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 업무특성상 부득이한 경우 운용부서의 추천에 따를 수 있으나, 이 경우에도 서류·면접시험을 실시하도록 되어 있고, 위촉직 다등급의 고용자격요건은 7년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람으로 되어 있다.

또한, 「위촉직관리지침」 제25조 제1항에 따르면 위촉직의 급여는 직무비중, 직무능력, 근무실적 등을 고려하여 [별표 3]의 등급별 연봉한계액 범위 내에서 연봉액을 결정하여 월정급으로 지급하도록 되어 있다.

따라서 운용부서 추천에 따라 위촉직을 채용하는 경우에도 서류·면접시험 등 정당한 절차를 거쳐야 하고, 채용 대상자의 관련 경력 등 고용자격요건에 따라 위촉직 등급을 부여하여 등급별 연봉한계액 범위 내에서 급여를 지급하여야 한다.

그런데 위 기관 ○처장 BX은 2013. 12. 13.경 BY과 BZ의 이력서를 전달⁶³⁾받은 후 이튿날인 12. 14. 오전 ☆팀장 CA에게 건네면서 BY과 BZ를 채용토록 하고 BY의 월 급여는 1,500만 원, BZ의 월 급여는 500만 원 수준으로 정하도록 지시하였으며, CA은 2013. 12. 14. 오후 위 2명의 이력서를 담당자에게 전달하면서 2013. 12. 15.에 위촉직으로 인사발령 조치하도록 하였다.

더욱이 CA은 지역상생협력 관련 경력이 없는 위 BZ에게 채용예정 직무분야 7

63) BY(◆팀장으로 채용)이 2013. 12. 13.경 ○처장 BX에게 본인의 이력서를 전달할 때 BZ도 함께 채용해 줄 것을 요청하면서 BZ의 이력서도 함께 전달

년 이상의 경력이 있어야 하는 위촉직 다등급을 부여하고, 위촉직 다등급의 월정급 상한액인 380만여 원⁶⁴⁾을 초과하는 월 500만 원의 급여(업무추진비 등 포함)를 지급하는 것으로 근로계약을 체결하였다.

그 결과 BY과 BZ에게 2013. 12. 15. 서류·면접시험도 거치지 않고 위촉직으로 채용되는 혜택을 부여하게 되었으며, BZ에게는 자격요건을 충족하지 못하는데도 위촉직 다등급을 부여하고, 과도한 급여를 지급하게 되었다.

관계기관 의견 마사회는 사실관계나 법령 적용 등에 이견이 없음을 인정하면서 향후 같은 사례가 재발하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국마사회장은

- ① 앞으로 위촉직을 채용하면서 서류·면접시험을 거치지 않거나, 채용예정 분야 경력 등과 무관하게 위촉직 등급을 부여하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

2-1)-(5) 임원 대우 계약직 직원 채용 부적정

GKL은 2016. 1. 28. 임원급 대우 계약직 직원 1명을 채용(계약기간 2년)하여 같은 해 2. 1. △본부장으로 임명하였다.

64) 연봉한계액 46,596천 원 ÷ 12개월

기타공공기관 혁신지침⁶⁵⁾ 제16조 제6호에 따르면 임금인상 등 처우개선이나 상위직 증원을 목적으로 하는 새로운 직급의 신설이나 유사직급의 운영은 원칙적으로 금지하도록 되어 있다.

그리고 위 회사 「정관」 제28조에 따르면 대표이사, 이사 및 감사는 주주총회에서 선임하도록 되어 있고, 「직제규정」 제9조 제1항에 따르면 회사에 임원으로서 사장 1인, 감사 1인 및 사내이사 4인을 두도록 되어 있다.

따라서 위 회사는 「직제규정」에 따른 임원 정원을 초과하여 별도로 임원 대우를 받는 계약직 직원을 채용하는 등 상위직급을 편법적으로 과다운영하는 일이 없도록 하여야 한다.

그런데 위 회사는 사내이사 4명⁶⁶⁾이 모두 근무하고 있어 임원 결원이 없는데도 2015. 12. 22. 인사위원회에서 임원 대우 계약직 직원을 채용하기로 의결하였고, 2016. 1. 20. 채용공고 및 서류·면접전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하여 같은 해 2. 1. 최종합격자 CB⁶⁷⁾를 △본부장으로 임명하였다.

그 결과, 위 회사는 CB에게 사내이사에 준하는 연봉(102,054천 원) 및 전용차량과 기사, 업무추진비 등 각종 보수를 제공하고 처우하는 등 상위직급을 편법으로 과다 운영하고 있다.

관계기관 의견 GKL은 감사결과를 수용하면서 임원 대우 계약직 직원의 계약기간 만료 시 고용관계를 종료하는 등 향후 「비정규직에 관한 규정」 개정을 통해 계약

65) 위 회사는 2017년에 공공기관 운영법에 따른 기타공공기관에서 공기업으로 변경되었음

66) ♠본부장, ◎본부장, ●본부장, ○본부장

67) 前 ***위원회 **위원

직 직원에게 임원에 준하는 권한과 처우를 하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 **그랜드코리아레저주식회사** 사장은 정원을 초과하여 별도로 임원 대우 계약직 직원을 채용하는 등 상위 직급을 편법으로 과다 운영하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

(유형 2)

- 인사위 안건 상정 과정에서 자격요건을 **임의로 변경하는 등 채용 절차 불투명, 과도한 자격제한으로 실질적인 경쟁 저해** 등 초래
- 계약직 등 통제가 느슨한 **자체 채용과정에서 절차위반 사례** 발생

2-1)-(6) 해외변호사 채용계획 수립 업무 부적정

한전은 2015. 7. 13. 국제계약 실무를 담당할 해외변호사 1명을 채용하기 위해 ‘전문인력 채용계획’(이하 “채용계획”이라 한다)을 수립하고 같은 해 7. 16. 채용공고 하였다.

위 공사 「별정직 관리규정」 제14조에 따르면 계약직원 갑류는 운영부서장이 요청한 직무 자격요건 등에 따라 상임인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 채용하도록 되어 있고, 「인사관리규정」 제116조에 따르면 상임인사위원회의 위원장은 부사장으로 되어 있다.

한편 ○처는 2015. 3. 12. 해외원전사업 법률자문 및 협상지원을 위한 계약직원(갑) 1명이 필요하다며 채용업무 담당부서인 ☆처에 “직무소요 자격요건은 해외변호사 자격증(필수), 채용대상자의 자격은 해외로스쿨 졸업자” 등으로 정하여 채용 요청을 하였다. 이에 ☆처에서는 같은 해 7. 13. 위 국제계약담당 해외변호사 1명을 채용 지원자격으로 “해외로스쿨 졸업자, 해외변호사 자격 보유자”로 정하는 등 ‘전문인력 채용계획(안)’을 상임인사위원장(부사장)의 결재를 받아 제6차 상임인사위원회 상정안으로 결정하였다.

따라서 상임인사위원회에 채용계획 안건을 상정할 때에는 상임인사위원장(부사장)의 결재를 받은 채용계획을 그대로 상정하여야 하고, 결재된 안건의 내용을 임의

로 변경해서는 아니 된다.

그런데 위 공사 ●팀 차장 CC은 2015. 7. 13. 국제계약담당 해외변호사 채용 지원자격으로 “해외로스쿨 졸업자” 문구는 삭제하고 “해외변호사 자격 보유자”로만 변경하여 위 변경사실을 상임인사위원장(부사장)에게 보고하지 않은 채 변경된 내용으로 상임인사위원회(2015. 7. 13. ~ 7. 14.)에 상정하여 서면결의를 하도록 하였다.

이후 CC은 2015. 7. 15. 상임인사위원회 심의결과를 사장에게 보고하고, 다음 날 국제계약담당 해외변호사 지원자격으로 “해외변호사 자격 보유자”로 명시하여 채용공고를 실시하여 국제계약담당 해외변호사 1명을 채용하였다.⁶⁸⁾

관계기관 의견 한전은 앞으로 상임인사위원회에 안건 상정 시 내용검증을 철저히 하는 등 유사 사례가 발생하지 않도록 하겠다고 답변하였다.

조치할 사항 한국전력공사 사장은

- ① 앞으로 채용계획을 수립할 때에는 인사위원장의 결재를 받은 채용계획의 지원자격을 임의로 변경하여 인사위원회에 상정하는 등 채용업무의 공정성·투명성을 저해하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

68) 위 모집에 해외로스쿨 졸업자 4명, 국내로스쿨 졸업자 5명 등 총 9명이 응시하여 2015. 8. 27. 국내 로스쿨 졸업자가 최종합격

2-1)-(7) 전문계약직 채용 관련 응시자격 제한 부적정

감정원은 2015. 6. 5. 및 같은 해 12. 22. 두 차례에 걸쳐 부동산 시장 동향, 지가변동률·공동주택가격 등 각종 조사업무를 담당할 부동산 부문 전문계약직 총 5명⁶⁹⁾을 채용하였다.

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제3조 및 제7조 제4항 등에 따르면 공기업의 장은 소속 임직원의 채용 등 인사운영 전반을 공정하게 운영하여야 하고, 전문직 종 등을 제한경쟁시험 방식을 통하여 채용할 경우 응시자격 요건은 직무수준 등을 감안하여 설정하여야 한다.

한편, 위 부동산 부문 전문계약직의 직무는 채용공고 상의 직무기술서에 따르면 감정평가사, 공인중개사, 주택관리사 등 관련 자격증을 필수적으로 요구하지도 않는 등 사내교육을 수료한 후 2~3년 이상의 경력을 가진 직원이라면 수행할 수 있는 수준의 직무이다.

따라서 전문계약직 채용 시 직무수준에 비하여 과도한 경력을 요구하거나, 필수적이지도 않은 자격증을 특정 응시자에게만 요구하는 등 응시자격에 불합리한 제한을 두어 채용의 공정성을 훼손하여서는 아니 된다.

그런데 위 기관은 부동산 부문 전문계약직 채용공고 시에 응시자격을 ‘평가법인 근무경력 20년 이상 감정평가사 또는 감정원 퇴직자로서 조사·평가·통계업무 수행 가능자’로 제한하여 직무수준에 비하여 과도한 경력을 요구하였고, 감정원 출신이 아닌 일반 응시자에게만 감정평가사 자격을 갖추 것을 요구하였다.

69) 2015. 6. 5. 채용 당시 최종합격자는 총 6명이었으나, 이 중 2명은 개인사정으로 입사 포기

그 결과 [별표 2] “부동산 부문 전문계약직 채용 관련 응시자 및 합격자 현황”과 같이 두 차례 채용과정에서 응시자 14명 중 감정원 출신이 아닌 응시자 7명은 서류전형에서 응시자격 미달로 모두 탈락한 반면, 감정원 퇴직자 출신 7명 모두 감정평가사 자격이 없는데도 서류·면접전형을 거쳐 최종합격하게 되는 등 실질적인 경쟁을 제한하게 되었다.

관계기관 의견 감정원은 감사결과를 수용하면서 앞으로 전문계약직 채용 시 응시자에게 공평한 기회를 보장할 수 있도록 해당 직무에 맞게 응시자격을 적정하게 설정하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국감정원장은 앞으로 전문계약직 채용 시 응시자격에 불합리한 제한을 두어 채용인사의 공정성을 훼손하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-1)-(8) 계약직근로자 특별채용 기준 부적정

농어촌공사는 2014년 11월부터 2016년 1월까지 「계약직근로자관리세칙」 제8조에 따라 계약직 직원 10명을 특별채용하였다.

위 공사 「계약직근로자관리세칙」 제8조 제1항의 규정에 따르면 계약직근로자는 공개경쟁채용을 원칙으로 하되, 공개경쟁채용으로 임용하는 것이 적합하지 않고 인정되는 특정업무 종사자 등은 예외적으로 특별채용할 수 있도록 되어 있다.

그리고 「계약직근로자관리세칙」 제6조 제1항 및 「위임전결규정」 제7조에 따르면 계약직근로자 임면은 위 공사 본사 각 부서장 및 각 지역본부장·사업단장·지사장(이하 “채용부서”라 한다)에게 위임되어 있다.

그런데 관련 규정상 “특정업무”의 범위가 명확하지 않고, 채용예정 직무가 “특정업무”에 해당하는지 여부에 대한 검토·승인 절차가 없는 경우 채용부서는 공개경쟁채용이 가능한 업무도 “특정업무”라는 사유로 특별채용할 우려가 있다.

따라서 계약직 직원을 채용할 때에는 “특정업무”의 범위를 명확히 하고, 채용직무가 “특정업무”에 해당하는지 여부 등 채용방식의 적정성에 대한 별도의 검토·승인 절차를 마련하는 등 특별채용 제도를 합리적으로 운영하는 방안을 마련하는 것이 타당하다.

그런데도 위 공사는 「계약직근로자관리세칙」 등 관련 규정에 “특정업무”의 구체적인 범위를 설정하지 않고, 채용과정에서도 “특정업무” 해당 여부에 대한 검토·승인 등 채용방식의 적정성을 검토하는 절차를 마련하지 않고 있다.

이에 대해 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 2014년 11월부터 2016년 1월까지 “특정업무”라는 사유로 특별채용한 10명에 대하여 채용방식의 적정 여부를 검토한 결과, 업무용 차량 운영·관리 업무의 경우 대형버스 운전면허 소지자를 대상으로 경쟁채용이 가능한데도 “특정업무”에 해당한다고 판단하여 내부직원 추천으로 2015. 1. 19. 특정인을 특별채용하는 등 [별표 3] “경쟁채용이 가능한 계약직근로자의 특별채용 현황”과 같이 공개경쟁채용이 가능한 업무에 계약직근로자 10명⁷⁰⁾을 특별채용하여 채용의 공정성·투명성이 담보되지 못하고 있는 실정이다.

관계기관 의견 농어촌공사는 감사결과를 받아들이면서 앞으로 「계약직근로자관리세칙」에 “특정업무”의 범위를 구체화하고, 채용방식의 적정성에 대한 검토절차를 마련하는 등 특별채용 제도를 개선하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국농어촌공사 사장은 앞으로 계약직근로자를 특별채용 할 때에는 「계약직근로자관리세칙」 제8조에 따른 “특정업무”의 범위를 명확히 하고, 채용 예정 직무의 “특정업무” 해당 여부 등을 검토·승인하는 절차를 마련하는 등 특별채용 제도를 공정하고 투명하게 운영하는 방안을 강구하시기 바랍니다.(통보)

70) 특별채용된 계약직근로자 10명 중 이진영 등 6명은 2015. 12. 31.부터 2017. 2. 1. 사이에 무기계약근로자로 전환됨

2-1)-(9) 기간제근로자 채용 부적정

도로공사는 「기간제근로자관리예규」 등에 따라 2014년부터 2016년까지 158명⁷¹⁾의 기간제근로자를 채용하였다.

위 공사 「기간제근로자관리예규」 제6조 제1항 및 「기간제근로자 등 관리 업무 기준」 제7조에 따르면 기간제근로자는 채용기간이 3개월 미만이거나 긴급채용 등 공개경쟁에 의한 채용이 부적합하거나 곤란하다고 인정되는 경우를 제외하고는 공개경쟁으로 채용하도록 되어 있고, 본사 실·처장 등 채용권자가 기간제근로자를 채용하고자 하는 경우에는 사전에 b처장의 승인을 받도록 되어 있다.

그런데 위 공사 총무처 등 10개 부서가 사무원 11명, 연구원 9명, 운전원 2명, 조경원 7명, 조무원 4명 계 33명을 공개경쟁절차를 거치지 않고 비공개로 채용하였고 그중 조무원 1명은 b처장의 사전승인도 받지 않고 채용하는 등 채용의 공정성·투명성을 저해하게 되었다.

관계기관 의견 도로공사는 감사원의 지적내용을 수용하면서 앞으로 관련 규정에 따라 공정하고 투명하게 채용업무를 처리하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국도로공사 사장은 앞으로 긴급한 필요 등 합리적인 사유가 없는데도 기간제근로자를 사전승인 및 공개경쟁절차를 거치지 않고 특별채용하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

71) 3개월 미만으로 고용된 기간제근로자와 임시조직인 건설단(건설현장에 사무실 임시 설치) 소속은 제외, 고용기간이 끝난 후 일정기간이 지나 재고용한 경우는 중복으로 계산함

2) 서류전형 단계

(유형 1)

- 경력·자격요건을 제대로 검토하지 않은 채, 부적격자를 합격처리하는 등으로 당락이 뒤바뀌어 공정성 저해

2-2)-(1) 자격요건 미달 등 경력직 채용업무 부당 처리

해양환경관리공단은 2014. 10. 28. 수립한 ‘2014년도 하반기 일반직 직원(신입·경력) 채용계획’에 따라 채용공고를 실시하고 해양사업 분야 경력직 5급 2명을 채용하였다.

위 공단 「인사규정 시행세칙」 제6조 제4항에 따르면 모집공고에 기재된 전형 기준은 변경하지 않는 것을 원칙으로 하되, 필요한 경우 재공고를 거쳐야 한다고 되어 있고, 채용공고 등에 따르면 해양사업 분야 응시 자격요건을 해기사(항해) 면허 2급 이상 소지자이면서 해운·물류 분야 관리자 경력(타 분야 및 승선 경력은 제외) 5년 이상인 자로 제한하였고, 응시자격 확인을 위해 경력증명서 등을 증빙서류로 제출⁷²⁾하도록 하였다.

한편, 위 공단은 채용대행업체인 주식회사■■■와 채용대행 계약(계약금액: 14백만여 원)을 체결하고 입사지원서 접수·관리 및 응시자격 적격 여부 검토 등 업무를 수행하도록 하면서 2014. 11. 13. 위 업체로부터 응시자의 자격요건 적격 여부가 표시된 경력기간 산정자료⁷³⁾를 이메일로 송부받았다.

72) 응시자들이 입사지원서 접수 사이트(채용대행사이트)에 접속하여 입사지원서를 작성하고 경력증명서 등을 업로드함

73) 채용대행업체는 지원자 41명의 경력내용은 평가하지 않고 경력기간이 모집공고의 응시자격에 미달하는지 표시한 엑셀파일을 이메일에 첨부하여 CD에게 제출함

위 경력기간 산정자료에 따르면 경력직 지원자 중 CE의 경우 경력기간이 ◀◀ 주식회사에 근무한 4년 7개월로서 응시자격 미달로 기재되어 있었다. 또한 응시자 CF의 경우 한진해운에 6년 5개월 근무하였다고 기재되어 있었으나 ■팀 채용담당자 CD은 입사지원서와 경력증명서를 재검토한 결과, CF의 근무경력 중 승선경력이 4년 7개월이고 이를 제외하면 경력기간이 1년 10개월⁷⁴⁾에 불과하여 응시자격 미달한다는 사실을 알고 있었다.

따라서 위 공단은 채용공고 등에 따른 응시 자격요건에 미달되는 응시자는 불합격 처리하고, 자격요건을 충족하는 응시자를 서류전형 합격자로 결정하여야 했다.

그런데 위 공단 ■팀 CD은 CE와 CF이 응시 자격요건에 미달한다는 사실을 알면서도, 경력을 감안하여 채용직급을 조정하는 등 탄력적으로 채용하겠다는 사유로 2014. 11. 19. 주식회사■■■에 자격요건에 미달하는 위 2명을 서류전형 합격자로 포함하여 서류심사 결과를 공문으로 제출하도록 하고, 이에 따라 CE와 CF이 자격요건을 충족하는 것으로 사실과 다르게 ‘서류심사 결과 및 면접시험 계획(안)’을 기안하여 ■팀장, ♡본부장, 이사장의 결재를 받아 서류심사 합격자로 결정되도록 하였다.

그 결과 위 공단은 2014. 11. 26. 면접전형을 실시하여 CE와 CF이 해양사업 분야 최종합격자로 결정된 반면, 면접전형 차순위자 2명의 경우 불합격하는 등 채용의 공정성과 신뢰성이 훼손되었다.

74) CF이 주식회사◀◀ 근무기간 6년 5개월 중에서 일등·이등·삼등항해사로서 승선한 경력 4년 7개월을 제외한 경력을 모두 해운 및 물류 분야 관리자 경력으로 인정하더라도 1년 10개월에 불과함

관계기관 의견 해양환경관리공단은 감사결과를 수용하면서 향후 자격요건에 미달하는 응시자가 채용되는 일이 없도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 해양환경관리공단 이사장은 2014년도 해양사업 분야 경력직 채용 업무를 부당하게 처리한 CD를 해양환경관리공단 「인사규정」 제59조에 따라 징계 처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 9번 참조]

2-2)-(2) 신규직원 채용 업무 부당 처리

도로공사는 시간선택제 자료실 사서(일반직 8급) 2명을 채용하기 위해 응시자 129명⁷⁵⁾에 대한 서류전형 심사를 실시하였다.

해당 채용계획에 따르면 서류전형에서 최종 채용인원의 5배수 이내(단, 동점자는 추가합격 가능)를 선발하고, 서류전형 합격자를 대상으로 면접전형을 실시하는 것으로 되어 있다.

그리고 서류전형 시 각 심사항목 및 배점은 [표 14]와 같이 도서관 근무경력 15점(공립 또는 대학도서관에서 5년 이상 근무한 경우) 등 총 50점으로 구성되어 있으며, 서류전형 심사를 위해 응시자에게 입사지원서, 도서관 근무경력증명서, 고용보험 피보험자격 이력내역서 등의 증빙서류⁷⁶⁾를 제출토록 공고하였다.

75) 응시인원 총 129명 중 응시자격(경력단절여성, 지역제한 등)에 미달한 23명을 제외한 106명에 대하여 서류전형 실시

76) 입사지원서, 도서관 근무경력증명서, 고용보험 피보험자격 이력내역서, 개인정보 활용 동의서, 주민등록등본, 최종학력증명서, 가족관계증명서, 최종퇴사(이직)사업장 상실확인통지서, 취업지원대상자 증명서, 사서 자격

[표 14] 자료실 사서 채용 관련 서류전형 세부기준

구분	(준)고령자	거주지역	자격증		도서관 근무경력	합계
			사서	IT ¹⁾		
최대점수	10점	10점	10점	5점	15점	50점
세부기준	-만 55세 이상: 10점 -만 50~54세: 5점	-김천시: 10점 -인접지역 ²⁾ : 5점	-1급: 10점 -2급: 7점 -준사서: 5점	자격증 수에 따라 3~5점 부여	근무기간 등에 따라 5~15점 부여	-

주: 1. 컴퓨터활용능력(1~3급), 워드프로세서(1~3급), 정보처리기능사·산업기사·기사 등

2. 구미시, 상주시, 칠곡군, 성주군

자료: 도로공사 제출자료

한편, 위 공사는 채용계획을 수립하면서 자료실 사서업무에 가장 적합한 인재를 선발하기 위해서는 도서관 근무경력이 중요하다고 판단하여 서류전형 배점 50점 중 근무경력 항목에 가장 높은 15점을 배점하였다.

따라서 서류전형 심사 시 도서관 근무경력 점수를 부여할 때에는 응시자의 근무경력 관련 증빙서류를 충실히 검토하여 실제 도서관에 근무하지 않은 응시자가 근무경력 점수를 부여받아 서류전형 합격자로 선발되는 일이 없도록 하여야 했다.

한편, 위 공사는 2014. 12. 10.부터 같은 해 12. 12.까지 3일간 응시자가 제출한 입사지원서, 도서관 근무경력증명서, 고용보험 피보험자격 이력내역서 등의 서류를 검토·확인하는 방식으로 서류전형을 실시하였다.

그런데 응시자 CG가 서류전형 심사 시 제출한 서류 중 자필로 작성한 입사지원서에 따르면 2005. 3. 5.부터 2012. 6. 23.까지 ■시립도서관 문화강좌⁷⁷⁾ 강사로 근무한 것으로 되어 있었다. 그리고 2008년 1월부터 2009년 3월까지 및 2010년 6월부터 2012년 3월까지 각각 어린이집(♣♣어린이집, ♥♥어린이집) 원장으로 근무한 것으로 되어 있다.

중 사본, IT 자격증 사본 등

77) ■시립도서관에 인한 에 르면 화강좌는 수별(1기당 3개월 정)로 부강사를 집하여 영하며 주 1회(1~2시간) 수업이 이루어짐

그리고 CG가 ■시립도서관장 및 ■시장으로부터 각각 발급받아 제출한 경력증명서에 따르면 입사지원서와 같이 2005. 3. 5.부터 2012. 6. 23.까지는 ■시립도서관에서 어린이 문화강좌(독서 관련 프로그램) 강사로 근무하였고, 2008. 1. 16.부터 2009. 3. 11.까지 및 2010. 6. 16.부터 2012. 3. 23.까지 어린이집 원장으로 근무한 것으로 되어 있다.

이와 같이 CG가 제출한 입사지원서와 경력증명서 모두 ■시립도서관 근무기간과 어린이집 근무기간이 2년 11개월 중복된 것으로 나타나는 등 위 서류만으로는 CG가 실제로 어디에 근무하였는지가 불분명하므로 위 서류와 함께 CG가 자신의 근무경력을 증빙하기 위해 제출한 “고용보험 피보험자격 이력내역서⁷⁸⁾”를 확인해 보아야 했고, 이를 확인해 보았더라면 CG는 2007. 12. 1.부터 2009. 1. 30.까지 및 2010. 7. 12.부터 2012. 3. 20.까지 어린이집 원장으로 각각 근무하였고 ■시립도서관에는 근무한 사실이 없다는 것을 알 수 있었다.

그런데도 위 공사 채용업무 담당자 CH는 도서관 근무경력 점수를 산정하기 위해 CG가 제출한 서류를 검토하면서 경력증명서의 진위를 검증하기 위하여 제출토록 한 고용보험 피보험자격 이력내역서는 확인하지 아니한 채 어린이 문화강좌 프로그램의 외부 강사로 활동한 실적을 증명하기 위해 ■시립도서관장이 발급한 경력증명서만을 근거로 도서관 근무경력 항목 점수를 15점 만점으로 부여하였다.

그 결과 정당하게 서류전형 심사를 하였더라면 관련 자격증(사서, IT) 및 도서관 근무경력이 없는 등 서류전형 점수가 15점에 불과하여 불합격⁷⁹⁾했어야 할 CG가

78) 고용보험 피보험자가 근무한 사업장 명칭, 자격 취득일, 자격 상실일 등이 기재되어 있음

79) 당초 서류전형을 최하위로 통과한 CQ 등 3명의 점수가 18점이므로 CG의 도서관 근무경력 점수를 0점으로 처리했다면 CG는 서류전형 점수 15점으로 탈락하고, 서류전형 통과자는 CG를 제외한 11명이 됨

[표 15]와 같이 문화강좌 외부강사 경력(약 7년)을 도서관 근무경력으로 인정받아 서류전형(2위)을 통과한 후 면접전형을 거쳐 최종합격하게 된 반면, 당초 자격증 및 도서관 근무경력이 있어 CG가 서류전형에서 탈락하였더라면 최종합격할 수 있었던 CI(최종순위 3위)이 불합격하게 되었다.

[표 15] 자료실 사서 채용 관련 서류 및 면접전형 결과

(단위: 점, 위)

구분	서류전형						면접전형	합계	최종순위	비고
	(준)고령자	거주지역	자격증		도서관 근무경력	소계				
			사서	IT						
CJ	5	10	7	0	15	37	20.8	57.8	7	
CG	5	10	0	0	15	30	45.2	75.2	1	합격
CK	0	10	7	3	7	27	32.0	59.0	6	
CL	0	10	7	0	10	27	32.8	59.8	4	
CM	0	10	7	0	9	26	33.2	59.2	5	
CN	0	10	5	3	5	23	48.4	71.4	2	합격
CI	0	10	0	5	8	23	37.6	60.6	3	
CO	0	10	7	4	0	21	30.8	51.8	10	
CP	0	5	7	3	6	21	33.2	54.2	8	
CQ	0	10	0	3	5	18	32.4	50.4	11	
CR	0	10	5	3	0	18	31.2	49.2	12	
CS	5	10	0	3	0	18	34.0	52.0	9	

주: 응시자 129명 중 서류전형을 통과한 12명을 대상으로 작성

자료: 도로공사 제출자료 재구성

유사사례

○ 자격요건 미달 등 서류전형 검토 부적정

- ▶ 코레일관광개발은 서류·면접전형을 거쳐 2014. 6. 23. 재무관리 분야 등 65명을 공개채용하면서 응시자 CT 등으로부터 입사지원서, 경력증명서 등을 제출받아 서류전형 실시
 - 채용공고에 따르면 재무관리 분야 자격요건은 회계, 세무, 결산 관련 업무 3년 이상 경력자로 되어 있고, CT는 입사지원서에 민간업체의 해당 분야에서 2년 9개월간 근무(2011. 7. 7. ~ 2014. 5. 5.)한 것으로 기재하는 등 자격요건에 미달하는데도
 - 이를 제대로 검토하지 않고 서류전형 합격자로 선정하였으며, 이후 면접전형을 거쳐 같은 해 6. 23. CT를 최종합격자로 결정

관계기관 의견 ① 도로공사는 향후 채용 시 유사사례가 발생하지 않도록 전형별 합격자를 대상으로 근무경력증명서 등의 세부내용을 면밀히 검토하는 방안을 마련 하겠다는 의견을 제시하였다.

② 코레일관광개발은 감사결과를 수용하면서 향후 채용담당 직원 교육을 강화하 고 채용절차를 개선하여 자격요건 검토를 면밀히 하는 등 채용 관련 업무를 철저히 하겠다고 답변하였다.

조치할 사항 한국도로공사 사장은 신규직원 채용 관련 서류전형 심사업무를 부 당하게 처리한 CH를 한국도로공사 「인사규정」 제35조의 규정에 따라 징계처분(경징 계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 10번 참조]

코레일관광개발주식회사 사장은 앞으로 서류전형 시 경력 등 자격요건 검토를 소홀히 하여 채용공고에서 정한 자격요건에 미달하는 자가 합격하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-2)-(3) 서류전형 시 자격증 보유 여부 확인 업무 불철저

농어촌공사는 2015년, 2016년 신입사원 채용 시 응시자가 기재한 가점 대상 자격증의 등록번호를 자격증 시행기관에 확인·검증하는 등 응시자의 실제 자격 여부를 확인하고 자격증 가점⁸⁰⁾을 부여하고 있다.

위 공사의 2015년, 2016년 정규직 채용공고⁸¹⁾에 따르면 서류전형⁸²⁾에서 한국사능력검정 및 컴퓨터활용능력 자격증 보유 여부에 따라 가점을 부여(1급: 5점, 2급: 4점, 3급: 3점)하도록 되어 있다.

그리고 채용공고에 따르면 입사지원서는 공사 홈페이지에 개설된 채용사이트를 통해 제출하되, 자격증의 경우 자격증 등록번호란에 번호를 기재하고 증빙서류(사본)는 파일 형태로 첨부하도록 되어 있다.

한편 한국사능력검정 및 컴퓨터활용능력 자격증의 경우 자격증 등록번호 형식이 각각 “00-0000000”, “00-00-0000000”으로 되어 있으며 한국사능력검정 자격증의 시행기관인 국사편찬위원회는 자격증 등록번호 형식 중 “-”가 포함되지 않은 경우 “해당 사항 없음”으로 회신하는 반면, 컴퓨터활용능력 자격증의 시행기관인 대한상공회의소는 자격증 등록번호 중 “-” 포함 여부와 상관없이 자격증 보유 여부를 확인하고 있는 등 기관별 자격증 보유 여부 조회방식이 상이한 실정이다.

따라서 위 공사는 자격증 시행기관의 자격증 보유 여부 조회방식을 미리 확인

80) 응시자 총 1,347명을 모두 검증하기에는 시간·인력에 제약이 있어 선발예정인원 6명을 기준으로 25배수인 152명(동점자 포함)에 대해서만 검증함

81) 채용공고문에 따르면 서류전형 면제자와 서류전형 동점자는 전원 합격 조치하도록 되어 있어 서류전형 면제자 2명과 최하위 합격자(120위)의 동점자 2명을 모두 합격시킴

82) 채용공고 기준으로 서류전형 점수를 재산정하는 경우 최하위 합격자(120위)와 동점자가 없어 124명이 아닌 122명이 합격하게 되어 서류전형 합격 인원이 2명 줄어듦

하고 자격증 등록번호 입력양식을 응시자에게 안내하는 등 기관별 조회형식에 맞게 자격증 보유 여부를 확인 요청하여 응시자가 자격증 등록번호 기재방법의 차이로 자격증 가점을 받지 못하는 일이 없도록 하여야 했다.

그런데 위 공사는 2015년, 2016년 신입사원 채용을 위한 서류전형 시 자격증 시행기관별로 자격증 보유 여부 조회방식을 미리 확인하거나, 응시자에게 입사지원서의 정확한 자격증 등록번호 입력양식을 안내하지 않은 채 응시자가 입력한 등록번호 그대로 자격증 시행기관에 조회를 요청한 결과, 대한상공회의소의 경우 “-” 기재 여부 등 등록번호 형식과 관계없이 응시자의 자격보유 여부를 확인하여 회신⁸³⁾한 반면, 국사편찬위원회의 경우 2015. 10. 15. 및 2016. 10. 6. 응시자가 “-”를 기재하지 않은 경우 “해당 정보 없음”으로 회신하였다.

그런데 위 공사는 국사편찬위원회로부터 “해당 정보 없음”으로 회신받은 사례 중 실제 한국사능력검정 자격증을 보유하고 있으나 등록번호 형식을 다르게 기재한 응시자도 있다는 사실을 검토·확인하지 못하고 자격증 가점을 부여하지 않았다.

이에 대하여 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 국사편찬위원회로부터 “해당 정보 없음”으로 회신받은 계 750건(2015, 2016년)을 재확인한 결과, 응시자 303명⁸⁴⁾은 자격증 보유자로서 입사지원 시 자격증 관련 증빙서류를 파일 형태로 첨부하였으나 자격증 등록번호에 “-”를 기재하지 않아 해당 가점을 받지 못한 것으로 나타났으며, 그중 2015년 응시자 CU 등 74명(2015년: 30명, 2016년: 44명)은 자격증 가점을 받았을 경우 서류전형 합격 대상인데도 가점을 부여받지 못하여 불합

83) 컴퓨터활용능력 및 한국사능력검정 자격증은 2015년 채용부터 포함

84) 2015. 9. 22., 2016. 9. 13.

격하였다.

관계기관 의견 농어촌공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 직원 채용 시 응시자가 자격증은 보유하고 있으나 등록번호 기재형식이 상이한 등 단순 오류로 서류전형에서 자격증 점수를 받지 못하는 일이 없도록 하겠다고 답변하였다.

조치할 사항 한국농어촌공사 사장은 앞으로 자격증 시행기관의 자격증 보유 여부 조회방식을 미리 확인하고 응시자에게 안내하여 응시자가 자격증 등록번호 기재방법의 차이로 자격증 가점을 받지 못하는 일이 없도록 하는 등 자격증 보유 여부 확인업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

(유형 2)

- 채용계획과 다르게 평가기준·우대가점을 적용하는 등 검토 소홀

2-2)-(4) 요금 및 재무 분야 연구전문직 채용 관련 서류심사 업무 부적정

수자원공사는 요금 및 재무 분야 연구전문직 1명을 채용하기 위해 2015. 9. 16. ‘2015년 하반기 연구전문직 신규채용 공고’를 하고 서류심사 등을 거쳐 2015. 10. 15. CX를 연구전문직 선임연구원으로 채용하였다.

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고, 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용절차와 방법 등을 공개하도록 되어 있다.

이에 따라 위 공사는 2015. 9. 12. ‘2015년 하반기 전문직 신규채용계획’(이하 “채용계획”이라 한다)을 수립하면서 요금 및 재무 분야 연구전문직의 서류심사는 경력 30점, 학력 20점, 최근 5년간 논문실적 50점, 계 100점을 만점으로 평가하며 40점 미만은 불합격 처리하는 것으로 평가기준을 정하였다. 그중 논문실적(50점)은 [표 16]과 같이 최종 학위논문 20점, 대표 논문 20점, 논문 개수 10점으로 배점하여 평가기준에 따라 심사하는 것으로 하였다.

[표 16] 논문실적 평가기준

(단위: 점)

구분	배점	평가기준
최종 학위논문	20	모집분야 가중치 × 우수성 × 20점
대표 논문(2편)	20	모집분야 가중치 × 참여인원 및 참여등급 가중치 × 게재등급 가중치 × 10점
최근 5년간 논문 개수	10	논문별 평가점수(모집분야 가중치 × 1점)의 합계

자료 : 수자원공사 제출자료

또한, 위 공사는 2015. 9. 16. 채용공고 시 입사지원자는 공고일 기준 5년 이내의 논문실적 증빙자료 등을 제출하도록 하였다.

따라서 위 공사는 채용계획 및 채용공고의 평가기준에 맞게 서류심사를 하여 평가기준에 미달하는 입사지원자가 합격하는 일이 없도록 하여야 했다.

그런데 위 공사 <부 CV 및 ■본부 CW은 서류전형 위원으로 요금 및 재무 분야 연구전문직 채용 응시자의 서류심사를 수행하면서 응시자 CX가 2015년 9월 발표한 최종 학위논문 1편 외에 [표 17]과 같이 공고일로부터 5년을 초과한 2006년과 2007년에 각각 발표한 논문 3편을 제출하였으며, 제출한 논문의 첫 장에 논문 제목·게재일이 표기되어 있고, 그중 2편을 대표 논문으로 평가하였기 때문에 CX가 제출한 논문이 공고일로부터 5년이 초과된 사실을 확인할 수 있었다.

[표 17] 논문실적 평가 내역

구분	배점	서류심사 점수(A)	정당 점수(B)	부당 인정 점수(C=A-B)
계	50	22.9	16	6.9
. 최종학위논문(2015년)	20	모집분야 가중치(1.0) × 우수성(0.8) × 20 = 16	16	0
. 대표논문	20	3.9	0	3.9
① ㅂ (2006년)		모집분야 가중치(1.0) × 참여인원(2) × 참여 등급가중치(0.3) × 게재등급(0.6) = 1.8	공고일 기준 5 년 초과	1.8
② ㅅ (2007년)		모집분야 가중치(1.0) × 참여인원(2) × 참여 등급가중치(0.7) × 게재등급(0.3) = 2.1	"	2.1
. 논문개수	10	3	0	3
① ㅂ (2006년)		모집분야 가중치(1.0) × 1 = 1	공고일 기준 5 년 초과	1
② ㅅ (2007년)		"	"	1
③ ㅇ (2007년)		"	"	1

자료 : 수자원공사 제출자료 재구성

그런데도 CV과 CW은 서류심사 평가기준을 제대로 확인하지 않은 채 CX가

2006년과 2007년에 발표한 논문 3편을 전부 실적으로 인정하여 6.9점을 부여하는 등 서류심사 점수를 41.56점(경력 0.66점, 학력 18점, 논문실적 22.9점)으로 평가하였다.

그 결과 CX는 공고일로부터 5년을 초과한 논문 3편을 제외할 경우 서류전형 점수가 총 34.66점(41.56점에서 6.9점을 차감)에 불과하여 과락(40점)으로 불합격인 데도 서류심사를 통과한 후 면접전형을 거쳐 최종 합격자로 결정되었다.

관계기관 의견 수자원공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 서류심사 과정을 심사위원의 심사 후 검증위원이 다시 한 번 검증하는 방식으로 보완하여 이와 같은 일이 발생하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국수자원공사 사장은

- ① 앞으로 서류검토 미흡 등으로 인하여 평가기준에 미달하는 응시자가 합격하는 일이 없도록 서류전형 심사업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

2-2)-(5) 산업용수 생산기술 분야 채용 관련 서류심사 업무 부적정

수자원공사는 산업용수 생산기술 분야 연구전문직 1명을 채용하기 위해 2016. 4. 8. ‘2016년 연구전문직 신규채용 공고’를 하고 서류심사 등을 거쳐 2016. 5. 9. 입사지원자 16명 중 CY를 최종합격자로 결정하였다.

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하도록 되어 있다.

이에 따라 위 공사는 2016. 4. 8. 2016년 전문직 신규채용 계획을 수립하면서 산업용수 생산기술 분야 연구전문직의 서류심사는 경력(30점), 학력(20점), 논문실적(50점), 특허점수(5점)를 합산하기로 하였다.

그리고 논문실적은 [표 18]과 같이 최종 학위논문(20점), 대표논문(20점), 논문개수(10점)로 평가하되 대표논문의 경우 SCI⁸⁵⁾등급에 발표된 논문은 가중치 1을, SCIE등급에 발표된 논문은 가중치 0.8을 부여하는 방식으로 등재된 학술지의 등급에 따라 가중치를 달리하는 것으로 정하였다.

[표 18] 논문실적 평가기준

(단위: 점)

구분	배점	평가기준
최종학위논문	20	모집분야 가중치 × 우수성 × 20점
대표논문	20	모집분야 가중치 × 참여인원 및 참여등급가중치 × 게재등급 가중치 × 10점
논문개수	10	논문별 평가점수(모집분야 가중치 × 1점)의 합계

자료 : 수자원공사 제출자료

따라서 위 공사는 채용계획에 따라 서류심사를 할 때에는 입사지원자가 제출한 논문의 등급과 다르게 평가하는 일이 없도록 평가업무를 철저히 하여야 했다.

85) SCI(Science Citation Index), SCIE(Science Citation Index Expanded)

한편, 위 공사 ☆팀 담당자는 서류심사일인 2016. 4. 22. 서류심사장(본사 본관 4층 회의실)에서 심사위원 CZ, DA 및 DB에게 입사지원자별로 논문제목과 게재등급이 표기된 입사지원서와 함께 게재등급별 가중치(SCI등급: 1, SCIE등급: 0.8 등)가 명시된 서류심사 평가기준을 제공하였다.

그런데도 위 심사위원 CZ, DA, DB는 서류심사 항목 중 논문을 평가하면서 당일 서류심사 대상자가 16명(관망해석 모델개발 분야 5명 등)에 달해 지원자 모두의 경력, 학력, 논문을 평가하는 데 많은 시간이 소요된다는 사유로 입사지원서에 기재된 논문 게재등급을 제대로 확인하지 아니한 채 [표 19]와 같이 응시자 CY의 대표논문(2편 20점, 1편당 최고 10점) 2편 중 1편은 SCIE등급(가중치 0.8)에 해당하는데도 SCI등급(가중치 1)으로 사실과 다르게 평가하여 정당한 점수보다 0.8점 높은 58.53점으로 점수를 산정하였다.

반면, 응시자 DD은 SCI등급(가중치 1) 1편, SCIE등급(가중치 0.8) 1편을 제출하였는데도 2편 모두를 SCIE등급(가중치 0.8)으로 사실과 다르게 평가하여 정당한 점수보다 0.8점이 낮은 74.21점으로 점수를 산정하였다.

[표 19] 서류심사 평가 현황

(단위: 점)

구분	배점	CY		DD	
		심사점수	정당점수	심사점수	정당점수
계	100 + 5	58.53	57.73	74.21	75.01
경력	30	10.33	10.33	20.67	20.67
학력	20	14	14	14	14
논문 실적	최종 학위논문	20	20	20	20
	대표논문	20	8	6.4	7.2(SCIE→SCI)
	논문개수	10	6.2	10	10
특허가점	5	0	0	3.15	3.15

자료 : 수자원공사 제출자료 재구성

이로 인해 [표 20]과 같이 대표논문의 게재등급별 가중치를 정당하게 적용할 경우, DD의 최종평가점수는 150.20점이고 CY의 최종평가점수는 148.75점에 불과하여 최종점수가 1.45점 높은 DD이 합격하여야 하는데도 CY가 합격하는 등 당락이 뒤바뀌는 결과를 초래하였다.

[표 20] 최종평가점수 내역

(단위: 점)

구분	배점	CY			DD		
		평가 점수 (A)	정당 점수 (B)	점수차이 (C=A-B)	평가 점수 (D)	정당 점수 (E)	점수차이 (F=D-E)
계	200+α	149.55	148.75	0.8	149.40	150.20	-0.8
서류점수	100+α	58.53	57.73	0.8	74.21	75.01	-0.8
면접점수	100	91.02	91.02	0	75.19	75.19	0

자료 : 수자원공사 제출자료 재구성

관계기관 의견 수자원공사는 감사결과를 수용하면서 서류심사 과정을 심사위원 이외에 추가 검증을 실시하는 등 다중 검증체제로 마련하여 이와 같은 일이 발생하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국수자원공사 사장은

- ① 앞으로 서류검토 미흡 등으로 인하여 평가기준과 다르게 점수를 부여하는 일이 없도록 서류전형 심사업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

2-2)-(6) 서류전형 평가기준 마련·평가 부적정

코레일관광개발은 2014. 6. 30. 및 2015. 5. 15. 신규직원 채용공고를 실시하고, 서류·면접전형을 거쳐 2014. 7. 24. 및 2015. 6. 11. 신규직원 계 73명을 채용하였다.

위 연도별 채용공고에 따르면 해당부서 인근지역 거주자 또는 직무관련 자격증 소지자 등을 우대하기로 되어 있고, 구체적인 우대가점 등은 서류전형 평가기준을 마련하여 부여하도록 되어 있다.

따라서 위 회사는 채용공고에 따라 서류전형 우대가점이 공정하게 부여될 수 있도록 서류전형 평가기준을 마련하여 우대가점을 부여하여야 하고, 채용공고에 정하지 않은 사항은 가점이 부여되지 않도록 하여야 했다.

그런데 위 회사 ○실 ☆처 ■팀 DE는 2014. 6. 20. 및 2015. 5. 15. 각각 신규직원 채용공고 내용 및 서류전형 평가기준이 포함된 채용계획을 기안하면서 □지사 ㄱ분야의 경우 채용공고에는 ㄷ 거주자를 우대하기로 한 반면, 서류전형 평가기준에는 우대가점을 부여하지 않기로 하는 등 [표 21]과 같이 채용공고에 따르면 우대하기로 한 사항에 가점을 부여하지 않거나, 오히려 우대하지 않기로 한 사항에는 가점을 부여하기로 하는 등 채용공고 내용과 부합하지 않는 서류전형 평가기준을 마련하였다.

[표 21] 채용공고 및 서류전형 평가기준의 우대사항 비교

(단위: 명)

채용			채용공고 우대사항	서류전형 평가기준	응시자	서류 합격자 ²⁾	실제 평가내용	평가결과 ¹⁾
유형	분야	채용 인원						
공고 상 우대 가점 미부여	□지사 (ㄱ)	1	ㄱ 거주자 우대	ㄱ 거주자 우대 안함	69	5	ㄱ 거주자 25명 우대배점 못 받음	부당탈락 1명
	□지사 (ㄴ)	1	ㄱ 거주자 우대	ㄱ 중 □지역 거 주자만 우대	144	9	□지역 외 ㄱ 거 주자 52명 우대 배점 못 받음	부당탈락 2명
공고에 없는 우대가점 부여	ㄷ	1	해당지역 거주자 우대 없음	ㅇ지역 거주자 우대	467	5	ㅇ지역 거주자 167명 우대배점 받음	부당합격 4명
	ㄹ	4	토익스피킹, JLPT Speaking, HSK, CPT 등 레벨 6급 이상자 우대	점수나 등급에 관계없이 외국어 시험 점수가 있 으면 우대	182	14	레벨 6급에 미달 하는 응시자 59 명 우대배점 받음	부당합격 7명

주: 1. 위 회사의 통상적인 서류전형 우대배점 2점을 적용하여 재산정

2. 서류전형 통과인원 약 3배수로 계획하였으나 동점자 등을 고려하여 면접인원 선발

자료: 코레일관광개발 제출자료 재구성

그런데도 상급자인 ○실 ☆처 ■팀장 DF 및 ☆처장 DG(2014년도)⁸⁶⁾, DH(2015
년도)은 이를 제대로 검토·확인하지 않고 결재하여 위 잘못 작성된 평가기준에 따
라 서류전형이 실시되도록 하였다.

그 결과 [표 24]와 같이 □지사 ㄱ분야의 경우 응시자 69명 중 25명은 △도 거
주자인데도 우대점수를 받지 못하게 되었고, 그중 DI은 우대점수 2점을 적용하였을
경우 서류전형 합격대상인데도 탈락하는 등 □지사 ㄱ 및 ㄴ분야에서 합격했어야
할 응시자 총 3명이 서류전형에 불합격하였다.

또한 ㄷ 분야의 경우에도 응시자 467명 중 ㅇ지역 거주자 167명이 채용공고에
없던 우대점수(2점)를 받게 되었고, 그 중 DJ은 우대점수를 제외할 경우 서류전형
불합격대상인데도 합격하는 등 ㄷ 및 ㄹ 분야에서 불합격했어야 할 응시자 총 11명

86) 2014. 6. 20. 결재

(트 4명, 포 분야 7명)이 서류전형에 합격하였으며, 트 분야에서 불합격했어야 할 응시자 7명 중 2명이 최종합격하게 되었다.

유사사례

○ 학위점수 부여 등 서류전형 평가 부적정

- ▶ 조폐공사는 2015. 3. 24. 채용공고 후 총 50명⁸⁷⁾의 청년인턴을 최종합격자로 결정
 - 채용계획 등에 따르면 학위점수는 입사지원서에 따라 석사 및 박사학위를 구분하여 차등부여(행정사무 석사 5점, 박사 10점 등)하도록 되어 있고,
 - 서류전형 합격자에 한하여 졸업(예정)증명서를 제출할 경우 이를 인정하도록 되어 있는 등 석사 졸업예정자에 대하여도 학위점수를 부여하여 서류전형 합격자를 결정하여야 하는데도
 - 위 공사는 석사졸업예정자 36명에 대해 학위점수를 부여하지 않고 서류전형 평가를 실시한 결과, 석사 학위점수를 정당부여하였다면 합격했어야 할 DK⁸⁸⁾ 등 6명은 불합격된 반면, 서류전형에 불합격했어야 할 DL 등 5명은 필기전형 응시기회를 부여받게 됨(그중 DL은 최종합격자로 결정)

관계기관 의견

코레일관광개발은 감사결과를 수용하면서 앞으로 재발방지를 위해 채용관련 직원교육을 강화하고 채용시스템을 개선하여 공정하고 투명하게 채용 업무를 수행하겠다는 의견을 제시하였다.

조폐공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 업무상 혼선이 발생하지 않도록 보다 공정하고 투명하게 채용업무를 처리하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

코레일관광개발주식회사 사장은

87) 행정사무 10명, 재무 4명, 행정기술 3명, 전산 3명, 인쇄 7명, 화공 2명, 금속 1명, 전자 2명, 영업직 6명, 기술직 12명

88) 행정사무직의 경우 50명을 1차 전형에서 선발함에 따라 당초 합격자였던 DM은 51위로 합격순위에선 미달되나, 채용계획에 따른 양성평등채용제(30%)에 따라 추가 합격됨

① 앞으로 채용공고에 따라 서류전형 우대가점이 공정하게 부여될 수 있도록 채용
공고의 내용에 부합하게 서류전형 평가기준을 마련하여 평가를 실시하는 등 관련
업무를 철저히 하고

② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

한국조폐공사 사장은 앞으로 직원채용을 위한 서류전형 평가 시 학위점수 등 평가
항목별 점수를 잘못 부여하여 합격자가 뒤바뀌는 일이 없도록 관련 업무를 철저히
하시기 바랍니다.(주의)

2-2)-(7) 서류전형 시 자격증 점수평가 부적정

부산항만공사는 2016. 4. 29. ‘2016년도 신입 및 경력직원 채용계획(안)’을 수립하고 같은 해 5. 2. 채용공고한 후 주식회사♀♀과 서류전형 평가 업무 위탁대행 서비스계약(계약금액: 660만 원)을 체결하여 서류전형 평가를 실시하였다.

위 채용공고 등에 따르면 서류전형 시 자격증 평가는 총 20점을 배점(100점 만점)하되 동일 분야 자격증은 상위 자격증 하나만 기재⁸⁹⁾하고 다른 분야 자격증은 모두 기재⁹⁰⁾하도록 하는 등 [표 22]와 같이 분야별로 등급을 구분하여 최소 8점에서 최대 20점을 부여하고, 분야가 다른 자격증의 경우 총 20점 한도 내에서 점수를 합산하여 평가하도록 되어 있다.⁹¹⁾

[표 22] 서류전형 자격증 평가기준 및 배점

구 분	가군(20점)	나군(16점)	다군(12점)	라군(8점)
사무직렬	변호사, 공인회계사, 공인노무사, 감정평가사	법무사, 세무사, 경영지도사, 1급 향해사	물류관리사, 유통관리사 1,2급, 공인중개사, 국제무역사, 부동산투자분석사, 재경관리사, 전산회계(세무) 1급, 2급 향해사	유통관리사 3급, 전산회계(세무) 2급, 전산회계운용사, ERP정보관리사
기술직렬	항만 및 해안기술사, 토질 및 기초기술사, 토목구조(시공)기술사, 토목품질시험기술사	토목기사, 건설안전기사, 건설재료시험기사, 측량 및 지형공간정보기사, 콘크리트기사	토목산업기사, 건설안전산업기사, 건설재료시험산업기사, 측량 및 지형공간정보산업기사, 콘크리트산업기사	전산응용토목제도기능사, 건설재료시험기능사, 측량기능사, 콘크리트기능사
공 통	정보관리기술사, 정보보안기술사, 컴퓨터시스템응용기술사	정보보안기사, 정보보호전문가 1급, 정보통신기사, 정보처리기사	정보보안산업기사, 정보보호전문가 2급, 정보통신산업기사, 정보처리산업기사, 한국사능력검정시험 1,2급	정보통신기능사, 정보처리기능사, 한국어능력검정시험 3급

자료: 부산항만공사 제출자료

89) 예컨대 사무직렬 응시자가 유통관리사 1급과 2급 자격증을 보유하고 있는 경우 상위 자격증인 유통관리사 1급 자격증만 기재하면 됨

90) 예컨대 사무직렬 응시자가 ‘나군’의 법무사 자격증(16점)과 ‘다군’의 물류관리사 자격증(12점)을 보유하고 있는 경우 두 자격증을 모두 기재하되, 다만 자격증 배점의 최대치가 20점이므로 28점이 아닌 20점으로 자격증 점수를 산정

91) 위 공사는 매년 직원 채용 시 분야가 다른 자격증의 경우 최대로 부여할 수 있는 점수 안에서 점수를 합산하는 방식으로 서류전형 점수를 산정하여 왔음

따라서 채용공고 등에 따라 분야가 다른 자격증의 경우 총 20점 한도 내에서 점수를 합산하여 자격증 점수를 평가하여야 하는데도 위 공사는 위탁업체로 하여금 서류전형 평가 시 분야별 자격증 점수를 합산하여 평가하도록 명확하게 과업지시를 하지 않았고, 위 업체가 분야별 자격증 점수를 합산하지 않고 점수가 높은 자격증 하나에만 점수를 부여하여 2016. 5. 25. 제출하였는데도 이를 제대로 검토하지 않고 그대로 인정하여 DN 등 253명을 서류전형 합격자로 선발하였다.⁹²⁾

그 결과 물류관리사 및 한국사능력검정시험 2급 등 다른 분야에 자격증을 보유한 사무직렬 응시자 DO의 경우 정당한 자격증 평가점수는 20점으로 서류전형 합격 대상인데도(평가순위 119위) 1개 자격증 점수만 인정받아 서류전형에서 불합격(평가순위 258위)하는 등 계 50명의 응시자가 분야가 다른 복수의 자격증 중 1개의 점수만 인정받아 서류전형에서 불합격하여 필기시험 응시기회를 갖지 못하였다.⁹³⁾

관계기관 의견 부산항만공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 신규직원 채용 시 채용계획 및 채용공고에 자격증 점수 평가방식을 명시하고, 채용대행업체에 위탁 시 명확하게 과업지시를 하여 서류전형 평가를 잘못하는 일이 없도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 부산항만공사 사장은 앞으로 채용공고 등과 다르게 자격증 점수를 부여하는 일이 없도록 하는 등 서류전형 평가업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

92) 위 공사는 자체적으로 경력직원 채용 관련 서류전형 평가를 하면서 채용계획에는 명시되어 있지 않지만 당초 의도한 방식에 따라 자격증 점수를 산정하였음

93) 반면, 기술직렬 응시자 DP는 자격증 점수가 16점으로 평가순위 282위로 서류전형에서 불합격하였어야 하는데도 DO 등 50명이 1개 자격증만 점수로 인정받아 불합격함에 따라 평가순위가 158위로 올라 서류전형에 합격하게 되는 등 49명의 응시자가 서류전형에서 불합격하였어야 함에도 합격함

2-2)-(8) 공공기관 인턴경력 확인 등 서류전형 평가업무 부적정

인천공항공사는 2015. 10. 23. 서류전형 시 우대사항 심사기준을 포함한 ‘2015년도 신입직원 채용계획’을 수립하고 같은 해 10. 29. 채용공고하여 서류전형 업무를 수행하였다.

위 채용계획 등에 따르면 서류전형에서 채용예정인원의 50배수(2,800명)를 선발하기로 하고 공공기관 인턴 4개월 이상 수료자 또는 위 공사 인턴 재직자의 경우 서류전형 합격자 수의 20% 범위에서 우대선발하기로 되어 있다.

따라서 위 공사는 서류전형 심사 시에 위 우대선발기준에 따라 공공기관 인턴경력이 4개월 이상이거나 위 공사 인턴으로 재직한 경우에 한하여 우대선발하고, 공공기관 인턴경력이 4개월 미만인 경우에는 일반전형으로 심사하여야 했다.

그런데 위 공사는 2015. 11. 9.부터 같은 해 11. 15.까지 서류전형 심사를 실시하면서 응시자 중 공공기관 인턴경력자의 근무기간을 확인하지 않아 그중 35명(총 1,247명)은 인턴경력 기간이 4개월에 미달되는데도 우대선발기준을 적용하였다.

그 결과 위 우대선발 기준을 적용받아 서류전형에 합격한 응시자 DQ는 공공기관 인턴근무기간이 44일에 불과하여 정당하게 서류심사를 하였을 경우 일반전형 평가순위 97위(합격자 65명)⁹⁴⁾로 불합격 대상으로 확인되는 등 서류전형에서 불합격했어야 할 14명이 우대선발기준을 적용받아 서류전형 합격자로 결정⁹⁵⁾된 반면, 서류전형 합격대상자 14명이 서류전형에서 불합격하게 되어 필기시험 응시 기회를

94) DQ의 서류전형에서 행정직 일반전형 합격순위는 65위임

95) 위 14명 중에서 필기시험 합격자는 없음

갖지 못하였다.

유사사례

○ 체험형 인턴경력 반영 등 서류전형 평가 부적정

- ▶ 울산항만공사는 2016. 2. 18. 2016년도 신입직원 채용계획을 수립하고, 같은 해 3. 3. 이를 공고하는 등 서류전형 심사를 거쳐 총 124명을 서류전형 합격자로 결정하면서
 - 위 채용계획 등에 따르면 “경력사항”은 금전적 보수를 받고 관련 업무를 수행한 경력을 평가하고, “직무관련 활동사항”은 금전적 보수를 받지 않고 산학, 팀 프로젝트 등으로 활동한 기간을 평가하도록 하면서 경력사항 최대 10점⁹⁶⁾, 직무관련 활동사항 최대 5점⁹⁷⁾을 부여하도록 되어 있으므로
 - 금전적 보수를 지급받는 체험형 인턴⁹⁸⁾경력의 경우 경력사항으로 평가하여야 하는데도 위 채용계획 등과 다르게 직무관련 활동사항으로 평가한 결과, DR 등 6명은 서류전형 불합격 대상자인데도 서류전형 합격처리된 반면, DT등 4명은 합격 대상자인데도 불합격하게 됨

관계기관 의견

인천공항공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 채용공고와 다르게 공공기관 인턴경력 우대사항을 적용하는 일이 없도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

울산항만공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 경력사항과 직무관련 활동사항은 금전적 보수를 지급받는지 여부에 따라 구분하여 일관성 있게 평가하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

인천국제공항공사 사장은 앞으로 서류전형 시 채용계획 및 채용공고와 다르게 우대

96) 3개월 이상 2점, 6개월 이상 4점, 12개월 이상 6점, 18개월 이상 8점, 24개월 이상 10점

97) 3개월 이상 1점, 6개월 이상 2점, 12개월 이상 3점, 18개월 이상 4점, 24개월 이상 5점

98) 기재부에서 마련한 ‘공공기관 청년인턴제 가이드라인’에 따르면 체험형 인턴의 경우 제조업 단순노무종사원의 시중 노임(월 130만원 상당)을 기준으로 업무 난이도·예산상황 등을 고려하여 기관별로 자율적으로 보수를 결정하도록 되어 있음

사항을 적용하는 일이 없도록 서류전형 평가업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

울산항만공사 사장은 앞으로 직원 채용 시 채용공고와 다른 평가기준에 따라 서류
전형을 평가하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

3) 필기·면접전형 단계

(필기)

- 동일업체와 지속적으로 채용업무 위탁용역 계약을 체결하는 등 비리 발생 소지, 정보유출 방지방안 미비 등 관리·감독도 미흡
- 위탁업체의 업무수행에 대한 검토가 소홀한 등 감독 강화 필요

2-3)-(1) 채용절차 위탁용역 계약체결 및 관리 부적정

공공기관은 자체 인력부족 및 전문성 확보 등을 사유로 채용공고·접수, 서류·필기·면접전형 등 원활한 채용절차 업무수행을 위해 채용절차 업무의 전체 또는 일부를 외부 전문업체에 대행하거나 위탁하고 있다.

특히, 35개 공기업 및 준정부기관 4개⁹⁹⁾를 대상으로 최근 3년간(2014~2016년) 채용업무 위탁 현황을 확인한 결과, [표 23]과 같이 위탁금액은 2014년 33억여 원, 2015년 45억여 원, 2016년 47억여 원으로 매년 증가하는 추세이며, 214건의 채용업무 위탁 계약 중 141건(65.9%)을 수의계약하고 있는 것으로 나타났다.

[표 23] 공공기관 채용업무 위탁 현황

(단위: 건, 천 원)

채용위탁 실적 (‘14~’16)	계약방법별		위탁금액			총액
	경쟁 (혼합)	수의	2014년	2015년	2016년	
214	40 (9)	141	3,334,966	4,587,937	4,712,904	12,635,808

주: 1. 채용건별로 채용절차를 전체위탁하거나 또는 일부만 위탁하는 등 혼합된 경우
2. 경쟁 및 수의계약이 혼합된 형태

자료: 감사대상기관 자료 재구성

① 채용절차 위탁용역 수의계약 체결 부적정

「공기업·준정부기관 계약사무규칙」 제6조 제1항 및 제8조 제1항 제7호 등에

99) 전력거래소, 농어촌공사, 코트라, 농수산식품유통공사

따르면 계약은 원칙적으로 일반경쟁에 부치도록 되어 있으며 국가계약법 시행령 제 26조 제1항 제1호 등에 따라 경쟁에 부칠 여유가 없는 경우로서 천재·지변, 작전상의 병력 이동, 긴급한 행사, 긴급복구가 필요한 수해 등 수의계약 사유에 해당되는 경우를 제외하고는 추정가격이 2천만 원¹⁰⁰⁾을 초과하는 용역계약 등은 일반경쟁에 부치도록 되어 있다.

그리고 국가계약법 시행령 제49조 및 같은 법 시행규칙 제50조 등에 따르면 계약금액이 3천만 원 이하인 계약을 체결하는 경우 계약서의 작성을 생략할 수 있으나 이 경우에도 계약 상대방으로부터 청구서·각서·승낙사항 등 계약성립의 증거가 될 수 있는 서류를 제출받도록 되어 있다.

따라서 채용절차 업무를 외부에 위탁하는 경우에도 수의계약으로 인한 부정 소지 등의 우려를 최소화하기 위해 원칙적으로 일반경쟁에 부치는 것이 타당하고, 계약금액이 3천만 원 이하인 수의계약을 체결하면서 계약서 작성을 생략하더라도 청구서 등은 제출받아야 한다.

그런데 이번 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~ 4. 21.) 중 35개 공기업 및 4개 준정부기관의 최근 3년간(2014~2016년) 채용업무 위탁 현황을 확인한 결과, [별표 4] “공공기관 채용업무 위탁 현황”과 같이 24개 기관¹⁰¹⁾이 수의계약으로 채용업무를 위탁하고 있는 것으로 확인되었다.

더욱이 농수산물유통공사는 해당 채용업무 위탁용역의 경우 국가계약법 시행령 제26조 등에 따른 수의계약 사유에 해당하지 않는데도 해당업체와 관행적으

100) 2015년 이전은 5천만 원까지 수의계약 체결 가능

101) 수의계약으로만 위탁한 기관 수

로 수의계약했다는 이유로 2016. 10. 20. 2016년 하반기 신입·경력직원 채용업무를 주식회사■■■와 수의계약을 체결하여 위탁하는 등 [표 24]와 같이 2014년부터 2016년까지 신입직원 채용업무 3건(계약금액: 561,902천 원)을 동일한 업체에 수의계약으로 위탁한 것으로 확인되는 등 농수산식품유통공사 등 8개 기관¹⁰²⁾은 [별표 5] “채용업무 수의계약현황”과 같이 수의계약 사유가 없는데도 채용업무를 수의계약으로 위탁한 것으로 나타났다.

[표 24] 채용업무 수의계약 현황(농수산식품유통공사)

(단위: 원)

연도	채용명	위탁전형	계약일	위탁업체	계약금액
2014	2015년 정규직 채용	채용공고, 원서접수, 서류전형, 필기1(인적성), 필기2(전공, 논술), 면접전형	2014. 11. 21.	주식회사■■■	219,354,230
2015	2016년 정규직 채용	채용공고, 원서접수, 서류전형, 필기1(인적성), 필기2(전공, 논술), 면접전형	2015. 11. 26.	주식회사■■■	242,992,940
2016	2016년 하반기 정규직 채용	채용공고, 원서접수, 서류전형, 필기1(인적성), 필기2(전공, 논술), 면접전형	2016. 10. 21.	주식회사■■■	99,555,140
계	3 건				561,902,310

자료: 농수산식품유통공사 제출자료

(유사사례) 수의계약 사유가 없는데도 수의계약

【전력거래소】

- 2014년부터 2016년까지 4건(계약금액: 393,276천 원)의 채용에 대해 상당수 공공기관이 수의계약하고 있다는 등의 사유로 수의계약으로 채용업무 위탁

【남동발전】

- 2014년부터 2016년까지 3건(계약금액: 345,794천 원)의 채용에 대해 수의계약 체결에 따른 사전 방침도 받지 않고 수의계약으로 채용업무 위탁

【서부발전】

- 2014년부터 2016년까지 4건(계약금액: 331,069천 원)의 채용에 대해 채용 전문성을 사유로 수의계약으로 채용업무 위탁

102) 농수산식품유통공사, 전력거래소, 남동발전, 서부발전, 지역난방공사, 가스공사, LH공사, 농어촌공사

【지역난방공사】

- 2014년부터 2016년까지 4건(계약금액: 899,668천 원)의 채용에 대해 기존 채용 종합대행 업체라는 사유로 수의계약으로 채용업무 위탁

【가스공사】

- 2014년부터 2016년까지 6건(계약금액: 1,023,176천 원)의 채용에 대해 공사 채용제도의 연속성 등을 사유로 수의계약으로 채용업무 위탁

【LH공사】

- 2015년 신입직원 채용(1건, 계약금액: 233,939천 원)에 대해 정보보안 유지의 어려움 및 인력충원의 긴급성 등을 사유로 수의계약으로 채용업무 위탁

【농어촌공사】

- 2014년부터 2016년까지 3건(계약금액: 461,868천 원)의 채용에 대해 시험문제 인쇄 등을 비밀리에 수행한다는 사유로 수의계약으로 채용업무 위탁

한편, 국가계약법 시행령 제49조에 따라 계약금액이 3천만 원 이하인 계약을 체결하는 경우에도 계약상대자로부터 청구서·각서·승낙사항 등 계약성립의 증거가 될 수 있는 서류를 제출받도록 되어 있는데도, 일부 기관에서 이를 제대로 준수하지 않는 등 비리발생 소지를 절차적으로 차단하지 못하고 있었으며, 실제로 위탁업체에서 공채경쟁채용을 위한 인적성검사 시 채용 담당자의 부탁을 받고 점수를 조작하여 제출하는 부정사례도 확인되었다.

(사례) 계약서 등 없이 구두로 수의계약 체결

- 디자인진흥원은 필기전형 단계에서 인·적성 검사 대행업무를 2014년부터 9차례(계약금액: 계 650만 원)에 걸쳐 동일업체인 △△에 위탁하면서
 - △△으로 하여금 2곳 이상의 견적서를 일괄제출하도록 하는 등 형식적으로 견적을 비교한 뒤 △△과 청구서·승낙사항, 청렴이행각서 등을 작성하지 않은 채 구두로 계약을 체결하였고, 계약상대방의 계약이행 의무도 명시하지 않아 부정개입의 여지를 제공
 - 실제로 △△은 인·적성 검사 업무를 대행하면서 2014년 및 2015년 2차례에 걸쳐 디자인진흥원 채용담당자 K의 요청으로 인·적성 검사 점수를 조작한 후 제출하였으며
 - △△은 지속적인 계약 체결을 위해 담당자의 요청을 거절하기 어려웠다고 진술

② 정보유출 방지방안 미비 등 위탁용역 관리 부적정

「개인정보 보호법」 제26조, 같은 법 시행령 제28조 제1항에 따르면 개인정보처리자가 제3자에게 개인정보의 처리 업무를 위탁하는 경우에는 개인정보의 기술적·관리적 보호조치에 관한 내용과 수탁자가 준수하여야 할 의무를 위반한 경우 손해배상 등 책임에 관한 내용 등이 포함된 문서로 위탁하도록 되어 있다.

그리고 공기업·준정부기관 인사운영 지침 제13조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 채용 또는 승진 등의 절차를 전문업체에 대행하거나 위탁하는 경우 해당 업체의 부정개입을 차단하기 위하여 정보유출방지방안 등을 마련하도록 하고 위탁기관 등의 보안유지 위반 등에 대하여 계약 해지와 아울러 민사상 책임을 부과하고 형사 고발 등의 조치를 하도록 되어 있다.

따라서 채용업무 위탁 시 개인정보 및 문제유출, 비밀유지의무 위반, 외부업체의 부정개입 등 각종 보안문제 발생에 대비하기 위한 보호대책을 마련한 후 위탁하여야 한다.

그런데 이번 감사원 감사기간 중 35개 공기업 및 준정부기관 4개의 채용업무 위탁 시 개인정보 등 정보보호대책을 확인한 결과, 부산항만공사의 경우 2016년 신입·경력직원을 채용하기 위해 2016년 4월경 채용공고·접수 및 서류전형을 주식회사❀❀에, 같은 해 5월경 인적성검사와 직업기초능력검사를 주식회사▼▼에 각각 위탁하면서 관계법령 등을 제대로 숙지하지 못한 채 업무를 신속하게 추진한다는 사유로 정보유출, 비밀유지 위반 등 각종 보안문제 발생에 대비한 보호대책을 마련하지 않았다.

이를 비롯하여 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 부산항만공사 등 6개 기관¹⁰³⁾이 이러한 보호대책 등을 마련하지 않은 채 채용업무를 위탁한 것으로 나타났다.

(사례) 정보 보호대책 마련없이 채용업무 위탁

【부산항만공사】

- 관련규정을 제대로 숙지하지 못하였다는 등의 사유로 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 정보유출, 비밀유지 의무위반 등 정보보호대책을 마련하지 않은 채 채용공고 및 원서접수, 인성검사 등을 위탁

【수자원공사】

- 응시자가 각자 업체 인터넷에 접속하여 시험에 응시하고 수자원공사는 업체로부터 결과를 받은 후 1인당 응시수수료만 지급한다는 사유로 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 정보유출, 비밀유지 의무위반 등 정보보호대책을 마련하지 않은 채 2016년 상·하반기 신규채용 등 2건의 인성검사를 위탁

【도로공사】

- 응시자가 개별로 업체 인터넷에 접속하여 시험에 응시하고 도로공사는 업체로부터 그 결과를 받은 후 1인당 응시수수료만 지급한다는 사유로 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 정보유출, 비밀유지 위반 등 정보보호대책을 마련하지 않은 채 2014년부터 2016년까지 3건의 인성검사를 위탁

【석유공사】

- 계약금액이 소액이고 기존에 채용위탁업무를 수행한 업체라는 사유로 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 정보유출, 비밀유지 위반 등 정보보호대책을 마련하지 않은 채 2014년부터 2015년까지 3건의 직무역량검사를 위탁

【동서발전】

- 수탁업체의 높은 시장점유율과 최저가 견적이라는 사유로 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 정보유출, 비밀유지 위반 등 정보보호대책을 마련하지 않은 채 2015년부터 2016년까지 3건의 인성검사를 위탁

【서부발전】

- 관행적으로 위탁해왔다는 사유로 내부방침 없이 [별표 6] “정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황”과 같이 정보유출, 비밀유지 위반 등 정보보호대책을 마련하지 않은 채 2014년부터 2016년까지 5건의 직업기초능력평가 및 인성검사를 위탁

103) 부산항만공사, 수자원공사, 도로공사, 석유공사, 동서발전, 서부발전

그 결과, 채용절차 업무를 동일업체에 수의계약 방식으로 계속 위탁하거나, 정보유출 등 각종 보안문제 발생에 대비한 보호대책 등을 마련하지 않은 채 채용업무를 위탁하여 부정개입 소지 및 책임성 확보 미흡 등의 우려가 있다.

관계기관 의견

- ① 농수산물유통공사, 전력거래소, 남동발전, 서부발전, 지역난방공사, 가스공사, LH공사, 농어촌공사, 디자인진흥원은 감사결과에 이의를 제기하지 않으면서 앞으로 채용업무 위탁업체 선정의 공정성·투명성을 제고하기 위해 원칙적으로 경쟁입찰을 실시하여 채용업무 위탁업체를 선정하겠다는 의견을 제시하였다.
- ② 부산항만공사, 수자원공사, 도로공사, 석유공사, 동서발전, 서부발전은 감사결과에 이의를 제기하지 않으면서 앞으로 채용업무 위탁 시 정보유출 등 각종 보안문제 발생에 대비하기 위해 정보보호대책 등을 마련하여 위탁하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

한국농수산물유통공사 등 [별표 5] 기재 8개 기관의 장 및 한국디자인진흥원장은 앞으로 채용절차 위탁용역 계약을 체결할 때에는 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 등에 따라 원칙적으로 일반경쟁에 부치도록 하고, 소액 수의계약의 경우에도 계약성립의 증거가 될 수 있는 서류를 제출받는 등 부정개입 소지 우려를 최소화할 수 있도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

부산항만공사 등 [별표 6] 기재 6개 기관의 장은 채용업무 외부 위탁 시 정보유출, 비밀유지 위반, 부정개입 등 각종 보안문제 발생에 대비한 정보보호대책 없이 채용대행업무를 위탁하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-3)-(2) 인성검사결과 부적격자 확인 업무 부적정

JDC는 2014. 1. 24. ‘2014년도 직원 공개채용 계획’을 수립하여 **ㄷ**를 포함한 신입·경력직원을 채용하기로 하고, 같은 해 1. 27. 채용업무 대행기관인 **■**주식회사와 인·적성검사 등 채용업무 전반을 위탁하는 ‘채용솔루션 사용서비스 계약’(계약금 1,999만 원)을 체결한 후 채용절차를 진행하여 같은 해 3. 5. 최종합격자 9명을 결정하였다.

위 채용계획 등에 따르면 인성검사는 위 대행업체에서 실시하도록 되어 있고, 인성검사 적격 여부 판단기준¹⁰⁴⁾에 따르면 인성검사 15개 항목 중 2개 항목 이상이 30점 미만인 경우 과락처리하도록 되어 있으며, 인성검사결과 부적격자는 불합격 처리하도록 되어 있다.

따라서 직원 채용 시 최종합격자를 결정할 때에는 대행업체의 인성검사결과 적격 여부 통보 내용이 응시자들의 15개 검사항목별 평가점수와 부합되는지 여부를 인성검사 적격 여부 판단기준에 따라 제대로 확인한 후 최종합격자를 결정하여야 했다.

그런데 위 대행업체가 2014. 3. 3. 응시자별 인성검사 평가점수에 따라 적격·부적격 여부를 구분하여 인성검사결과를 통보하면서 인성검사 15개 항목 중 3개 항목이 30점 미만(지도력 21점, 사교력 29점, 적극성 16점)으로 부적격 대상인 **ㄷ** 분 야 응시자 DS을 ‘적격’으로 잘못 통보하였다.

또한 위 대행업체가 인성검사 결과 적격 여부 통보를 하면서 첨부한 각 응시자

104) 위 대행업체에서 인성검사결과 통보 시 적격·부적격 판단기준을 함께 통보

의 세부항목별 인성검사 평가결과를 확인하였다면 이러한 사실을 쉽게 확인¹⁰⁵⁾할 수 있었다.

그런데도 JDC ■본부 ■실 채용담당 과장 DU은 응시자들의 항목별 인성검사 점수가 적격 여부 판단기준에 부합하는지 여부를 확인하지 않은 채 대행업체의 통보결과를 그대로 인정하여 2014. 3. 5. DS을 포함한 9명을 채용예정자로 기안하여 결재를 올렸고, 같은 부서 차장 DV는 대행업체의 평가결과 및 DU의 업무 처리를 신뢰한다는 이유로 아무런 검토도 하지 아니한 채 그대로 결재하였다.

그 결과 인성검사결과 부적격 대상으로 탈락했어야 할 DS이 최종합격자로 결정되었다.

관계기관 의견 JDC는 채용업무 대행기관의 인성검사결과 통보내용에 대한 최종 확인을 소홀히 하였음을 인정하면서 향후 합격자 결정에 오류가 발생하는 일이 없도록 직원 채용업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주국제자유도시개발센터 이사장은

- ① 앞으로 직원 채용 시 채용업무 대행기관의 인성검사 등 평가결과를 제대로 확인·검증하고 최종합격자를 결정하는 등 관련 업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

105) 엑셀파일 형태로 작성한 것으로써 응시자별로 15개 인성검사항목 중 30점 미만 항목은 엑셀파일 셀에 빨간색 표시되어 있어 빨간색 개수만 세어보면 부적격 대상자 여부를 쉽게 확인 가능

(면접)

- 면접전형 이후 면접점수를 사후변경하거나, 타 분야 응시자를 합격시키는 등 부당한 업무처리 사례 여전
- 외부위원 참여 의무화, 이해관계인 제척·기피제도, 평가서류 관리 등 공정성·투명성 담보를 위한 절차에 대한 관리 미흡

2-3)-(3) 위촉연구원 채용업무 부당 처리

한전 전력연구원은 2016. 10. 11. 제3차 위촉연구원 채용공고를 실시하고 서류전형, 인성검사, 면접전형을 실시하여 [표 25]와 같이 금속재료, 컴퓨터전산 분야 등 총 6개 분야에 계 25명을 최종합격자로 결정하였다.

[표 25] 전형별 합격자 현황

(단위: 명)

구분	선임급(박사)		일반급(석사)					일반급(학사)				계
	토목	금속재료	전기전자	컴퓨터전산	기계	금속재료	화학환경	전기전자	컴퓨터전산	기계	금속재료	
채용계획	1	1	5	1	2	1	1	10(나주1)	5(나주2)	1	2	30
지원자	1	1	19(7)	6(5)	8(6)	9(3)	20(10)	29(나주2)	13(나주4)	4	3	113(31)
서류합격	1	1	9(2)	3(2)	4(2)	5(1)	5(2)	24(나주2)	9(나주2)	4	3	68(9)
인성검사	-	1	5(1)	2(1)	4(2)	3(1)	4(2)	17(나주2)	5(나주2)	3	2	46(7)
최종합격	1	-	2(1)	1	1	1	1	10(나주1)	5(나주2)	1	2	25(1)

주: ()는 병역특례 합격자 수, 병역특례의 경우 최고 득점자 1명만 선발

자료: 한전 제출자료 재구성

위 공사 「비정규직관리규정」 제8조 및 제9조에 따르면 비정규직은 고용공고, 대상자 선정 등의 절차에 따라 고용하도록 되어 있고, 필기시험, 실기시험, 서류전형, 면접시험 등의 방법 중 적절한 방법을 채택하여 객관적이고 공정한 방식으로 적격자를 선발하여야 하며, 고용공고는 인원, 업무, 자격, 고용조건 등 고용에 관한 사항을 응시자가 알 수 있도록 시험시행일 전 10일 이상 공고하도록 되어 있다.

그리고 채용공고에 따르면 위촉연구원 등급별 자격요건은 “일반급(석사)는 지

원분야 석사학위 이상”, “일반급(학사)는 지원분야 학사학위 이상” 소지자로 되어 있고, 지원분야별로 학위 및 전공¹⁰⁶⁾, 어학성적, 연구경력 등 서류평가를 통해 채용 예정인원의 3배수를 선발한 후 인성검사를 실시하고, 위 검사를 통과한 자를 대상으로 면접전형을 실시한 후 채용예정인원의 1배수를 선발하는 것으로 되어 있다.

그리고 2016. 11. 9. 수립한 면접계획 따르면 면접전형 합격자는 심사총점 순으로 채용예정인원의 1배수를 선발하고, 심사총점 60점 미만인 경우 1배수 내에 포함되어 있더라도 불합격 처리¹⁰⁷⁾하는 것으로 되어 있다.

따라서 위 공사 전력연구원은 분야별 응시자를 대상으로 면접평가를 실시하고 면접위원의 평가점수를 합산하여 고득점자 순으로 최종합격자를 결정하여야 한다.

그리고 면접전형 결과 분야별 채용인원에 미달된 경우에는 재공고하여 분야별 자격요건을 충족하는 응시자를 대상으로 정당한 전형절차를 거쳐 최종합격자를 선발하여야 하고, 다른 분야 응시자를 채용인원 미달 분야에 자격요건에 미달하는데도 서류·면접전형 등도 거치지 않고 채용하는 일이 없도록 하여야 한다.

한편, 위 공사 전력연구원은 위 면접계획에 따라 2016. 11. 16. ◇연구소 선임연구원 DW 등 6명을 금속재료 분야 등 5개 분야¹⁰⁸⁾ 면접위원으로 구성하고, □실△센터 책임연구원 DX 등 6명을 전기전자 및 컴퓨터전산(학사) 분야 면접위원으로 구성하여 면접을 실시하였다.

그런데 금속재료 분야 면접위원 DW¹⁰⁹⁾이 금속재료 분야 면접대상자 2명 모두

106) 채용공고의 지원분야별 관련 전공에 따르면 금속재료의 관련전공은 기계공학, 금속공학, 재료공학으로 되어 있고, 컴퓨터전산분야의 관련전공은 전산학, 컴퓨터공학, 정보통신공학, 전자계산학, 수학, 경영정보학, 통계학으로 되어있음

107) 한전은 실제면접전형에서는 면접위원 중 1명이라도 60점 미만으로 평가하는 경우 불합격 처리

108) 금속재료, 화학환경, 기계, 컴퓨터전산(석사), 전기전자(석사)분야

과락점수(60점 이하)를 부여¹¹⁰⁾하여 불합격되도록 한 후, 채용 담당자 DY에게 화학 환경 분야에 지원하여 2순위로 탈락한 DZ이 자신의 과제 수행에 적합하므로 DZ을 채용해 줄 것을 요청하였다.

또한 컴퓨터전산 분야 면접위원 DX은 컴퓨터전산 분야를 지원한 면접대상자 2명 중 1명이 면접에 불참하여 채용인원이 미달되자, 전기전자 분야에 지원하였으나 면접전형에서 탈락한 EA을 대신 채용해줄 것을 DY에게 요청하였다.

이에 DY는 DZ과 EA이 각각 화학환경 분야와 전기전자 분야를 전공하였고 해당 분야에 응시하여 금속재료 및 컴퓨터전산분야의 자격요건에 미달하고 금속재료 및 컴퓨터전산 분야 서류·면접심사를 거치지 않는 등 최종합격자로 선정될 수 없는데도 면접위원의 요청을 거절하지 않은 채 상급자인 차장 EB에게 위 채용요청 사실을 보고하였고, EB은 채용절차 등에 따르면 DZ과 EA이 채용될 수 없다는 사실을 알면서도 2016. 11. 28. 면접위원의 요청을 수용하여 DZ과 EA을 면접합격자로 선정한 후 2016. 12. 5. 채용되게 하였다.

그 결과 화학환경 및 전기전자 분야 면접 탈락자 DZ과 EA이 각각 금속재료 분야 및 컴퓨터전산 분야의 자격요건에 미달하고 서류·면접전형 등을 거치지 않았는데도 합격자로 선정한 후 채용하여 특혜를 부여하게 되었다.

관계기관 의견 한전 전력연구원은 채용공고 등에 따른 자격요건 및 채용절차에

109) 위촉연구원 채용공고 전인 2016. 10. 4. 실시한 수요조사에서 ◆연구소 선임연구원 DW은 “청정화력발전 실증테스트 베드 구축” 과제 책임자로서 위 과제 수행을 위해 금속재료 분야 석사학위 전공자 1명을 채용해 줄 것을 요청하고 면접위원으로 참여하여 평가하면서 금속재료 분야 면접대상자 2명 모두 자신의 연구과제 수행에 적합하지 않다는 사유로 과락점수 부여

110) DW을 제외한 5명의 면접위원은 금속재료 분야 면접대상자 2명 중 EC에 대해서는 과락 이상의 점수를 부여하여 전공 등 전문지식을 갖추고 있는 것으로 평가

따르면 DZ과 EA을 최종합격자로 선정할 수 없는데도 최종합격자로 선정하여 채용한 잘못을 인정하였다.

다만, DZ과 EA은 화학환경 분야와 전기전자 분야의 면접전형에서 2순위자로 금속재료 분야와 컴퓨터전산 분야에 채용할 수 없었으나 미달분야에 대해 재공고 등 채용절차를 진행할 경우 상당 시일이 소요되고, 면접위원이 연구과제의 원활한 수행을 위해 2순위자의 채용을 요청하여 불가피하게 채용하였다고 답변하였다.

그러나 채용공고에 따르면 최종합격자는 해당 분야 전공 및 학위 소지자로서 서류 및 면접전형에 합격하여야 하는데도 DZ과 EA은 각각 금속재료 및 컴퓨터전산 분야를 전공·지원하지 않았고, 해당 분야의 서류 및 면접전형 심사를 거치지 않아 합격자로 선정될 수 있는 자격이 없으므로 이는 사유가 되지 아니한다.

조치할 사항 한국전력공사 사장은 자격요건에 미달하는 다른 분야 면접탈락자를 부당하게 위촉연구원으로 채용한 DY, EB을 한국전력공사 「인사관리규정」 제88조에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

[개별처분요구사항 11번 참조]

2-3)-(4) 해외변호사 채용업무 처리 부적정

한전은 2014. 5. 22. 수립한 ‘국제계약담당 해외변호사 채용계획’에 따라 같은 해 5. 29. 채용공고를 실시하고, 서류·면접전형을 거쳐 같은 해 6. 30. 최종 합격자를 결정하였다.

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제3조에 따르면 채용 등 인사운영 전반을 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있고, 위 공사 「별정직 관리규정」 제14조에 따르면 계약직원갑류는 운영부서장의 요청에 의거하여 상임인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 채용하도록 되어 있다.

한편 위 채용계획에 따르면 서류심사에서 선발예정인원의 10배수, 면접전형에서는 1배수로 합격자를 결정하도록 되어 있다(면접전형 결과 동점자 처리기준에 관한 내용은 별도로 마련되지 아니하였다).

따라서 면접전형 결과 동점자가 발생한 경우 동점자 처리기준이 마련되지 아니한 이상 1배수(채용예정인원 1명)로 합격자를 결정한다는 사유만으로 면접심사 종료 후 면접위원으로 하여금 면접평가표를 재작성하도록 하여서는 아니된다.

그런데 위 공사에서 2014. 6. 25. 서류전형 합격자 7명을 대상으로 면접위원 4명¹¹¹⁾이 면접전형 평가를 실시한 결과, 응시자 ED과 EE의 평가점수가 동점(93점)으로 집계되어 공동 1순위가 되었다.

그러자 위 공사 ●부 차장 EF은 2014. 6. 25. 면접전형 결과 동점이 발생한 사실을 상급자인 ●부장 EG에게 보고하였고, EG은 동점 순위가 발생한 사실을 ☆처

111) 내부위원(3명) : EH, EI, EJ, 외부위원(1명) : EK

장 등 상급자에게 보고하지 않고 동점자 처리기준도 없는데도 EF에게 “채용계획에 선발예정인원의 1배수를 추천하도록 되어 있으니 동점자의 우열을 가리는 재평가를 하라”고 지시하였다.

위 지시를 받은 EF은 면접전형 다음 날인 2014. 6. 26. 오전경 “외부위원 1명은 원거리에 있어 다시 부르기 불편한 면이 있고 이미 채용후보자가 2명으로 압축되어 채용자와 함께 근무할 해당분야 면접위원들의 의견으로 충분하다”고 판단하여 내부 면접위원 3명을 ☆처 회의실로 불러 동점 순위자의 우열을 가려줄 것을 요청하였다.

이에 면접위원 EI이 EE을 점수를 당초 94점에서 96점으로 부여하는 것으로 면접평가표를 재작성하여 ●부에 제출하였다.

그 결과 재작성된 EI의 면접평가표에 따라 ●부는 [표 26]과 같이 EE의 면접평가 평균점수를 93점에서 93.5점으로 상향조정한 후 EE을 최종합격자 1배수 후보로 추천하는 ‘면접전형 합격자 결정(안)’을 기안하여 2014. 6. 30. 사장의 최종 결재를 받아 EE이 최종합격되었다.

[표 26] 면접평가 점수 재작성 현황

(단위: 점)

구분	응시자	내부위원			외부위원	평균점수	순위
		EH	EI	EJ	EK		
당초 평가점수 (2014. 6. 25.)	EE	99	94	90	89	93.0	1순위
	ED	92	96	88	96	93.0	1순위
재작성 후 평가점수 (2014. 6. 26.)	EE	99	96	90	89	93.5	1순위
	ED	92	96	88	96	93.0	2순위

자료: 한전 제출자료 재구성

관계기관 의견 한전은 감사결과를 수용하면서 제도미비로 인해 담당자의 재량이 개입되는 경우가 발생하지 않도록 하는 등 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 하

겠다고 답변하였다.

조치할 사항 한국전력공사 사장은

- ① 앞으로 정당하게 작성된 면접평가표를 면접심사 종료 이후 재작성하여 합격자를 결정하는 등의 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

2-3)-(5) 외부위원 배제 등 면접위원 구성 부적정

공기업·준정부기관 인사운영지침 제7조 제5항 및 제34조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 채용을 위한 면접시험 시 외부의 관련 전문가를 위원으로 참여시켜 시험과정의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 한다고 되어 있고, 기타공공기관은 소속직원의 채용 등 인사운영과 관련하여 이 지침을 준용할 수 있다고 되어 있다.

한편, 국민권익위원회는 2014. 4. 9. 공공기관의 청탁성 인사개입 방지 및 합리적 인사운영체계 구축을 위해 ‘공공기관 비정상적 인사관행 개선방안’ 권고안을 시달하여 모든 공공기관에 면접전형에서 외부위원 배정을 의무화하도록 권고하였다.

① 한전KDN¹¹²⁾의 경우

한전KDN은 기존에 「인사규정」 등에 면접위원 구성방식 등을 구체적으로 규정하지 않고 내부직원으로만 면접위원을 구성하여 면접시험을 실시하다가, 2014. 4. 30. 국민권익위원회 권고에 따라 2014년 말까지 「인사규정」을 개정하여 외부 면접위원 제도를 마련하기로 ‘제도개선 권고관련 추진계획서’를 제출하였다.

따라서 한전KDN은 면접전형에 외부전문가를 참여시키도록 「인사규정」 등을 개정하고, 이에 따라 실제로 직원 채용 면접전형에 외부전문가를 포함시키는 등 시험과정의 공정성을 확보하여야 했다.

그런데 한전KDN은 국민권익위원회 권고사항에 따라 2014. 10. 6. 면접전형에

112) 2016년까지 기타공공기관으로 지정되었다가 2017년에 공기업으로 지정

외부위원을 위촉하여 심사하도록 할 수 있도록 「인사규정」을 개정하고도, 실제로는 [표 27]과 같이 2015년 일반직 직원 채용 등 3차례의 채용시험에서 여전히 내부직원만으로 면접위원을 구성하여 면접을 실시하였다.

[표 27] 일반직 공개채용 면접위원 구성 현황

구분	공고명	채용직급	채용인원	면접위원 구성 현황			
				구분	시험일	내부위원	외부위원
1	2015년 직원(일반직) 채용	4직급(을)	76	1차 면접	'15. 5. 12.	IZ ▶팀 차장 등 30명	-
				2차 면접	'15. 5. 19.	JA ▶연구원 처장 등 25명	-
2	2015년도 하반기 일반직 채용형인턴 채용	채용형인턴	84	1차 면접	'16. 1. 13.	JB ●팀 부장 등 40명	-
				2차 면접	'16. 1. 21.	JC ✱처장 등 25명	-
3	2016년 전문계약직 (번호사) 채용	4직급 (갑)	1	1차 면접	'16. 5. 23.	JD #처장 등 5명	-

자료: 한전KDN 제출자료 재구성

② 코레일네트웍스¹¹³⁾의 경우

코레일네트웍스의 「인사규정 시행세칙」 제11조에 따르면 면접전형 심사위원은 차장급 이상 직위자 중 3인 이상으로 구성하고 외부위원을 둘 수 있도록 되어 있다.

그리고 코레일네트웍스는 2014년 4월 시달된 국민권익위원회 권고사항에 따라 ‘비정상적 인사관행 개선 추진계획서’를 제출하면서 2014년 7월까지 「인사규정 시행세칙」 등을 개정하여 면접위원에 외부위원 배정을 의무화하기로 하였다.

그런데도 코레일네트웍스는 2017년 4월 현재까지 「인사규정 시행세칙」을 개정하지 않은 채 [표 28]과 같이 ‘2015년 일반직 경력사원 채용(기술직)공고’에서 1·

113) 기타공공기관

2차면접 모두 내부위원(1차: ▲처장 등 5명, 2차: 대표이사 등 3명)으로 면접전형을 실시하는 등 2015년 이후 4차례의 채용시험에서 내부위원으로만 면접위원을 구성하였다.

[표 28] 기술직·전문직 채용 면접위원 구성 현황

구분	공고명	채용직급	채용인원	면접위원 구성 현황			
				구분	시험일	내부위원	외부위원
1	2015년 일반직 경력사원 채용공고 (기술직)	4~5급	2명	1차 면접	'15. 3. 27.	EL ▲처장 등 5명	-
				2차 면접	'15. 4. 3.	EM 등 3명	-
2	2015년 경력사원 채용 공고 (기술직)	3~5급	3명	1차 면접	'15. 11. 23.	EN 등 4명	-
				2차 면접	'15. 11. 23.	EM 등 3명	-
3	2016년 상반기 전문직 인력채용	3~5급	6명	1차 면접	'16. 1. 22.	EO 등 5명	-
				2차 면접	'16. 1. 25.	EM 등 3명	-
4	2016년 상반기 전문직 인력채용(2차)	4~5급	2명	1차 면접	'16. 4. 12.	EP 등 5명	-
				2차 면접	'16. 4. 15.	EQ 등 3명	-

자료: 코레일네트웍스 제출 자료 재구성

유사 사례

- 코트라는 「인사규정」 제8조 및 「인사규정 시행세칙」 제5조에 따라 서류전형·필기시험, 1·2차 면접시험을 거쳐 신규직원 등을 채용하면서 2015·2016년도 신입사원 채용면접의 경우 1·2차 면접 모두 내부임원으로 면접위원을 구성·운영

그 결과 외부전문가를 참여시키겠다는 개선계획 등과 다르게 면접전형에 외부전문가를 참여시키지 않고 내부 임직원만으로 구성·운영하여 직원채용 절차의 공정성이 저하될 우려가 있다.

관계기관 의견 한전KDN, 코레일네트웍스, 코트라는 감사결과를 수용하면서 직원 채용절차의 공정성 제고를 위해 면접전형에 외부 전문가를 참여시키도록 하겠다고 답변하였다.

조치할 사항 한전KDN주식회사 사장, 코레일네트웍스주식회사 사장, 대한무역투자진흥공사 사장은 직원 채용을 위한 면접시험 시 외부전문가를 참여시키지 않고 내부 임직원만으로 구성·운영하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-3)-(6) 면접시험 시 외부전문가 미참여 부적정

인천공항공사는 위 공사 「인사규정 시행세칙」에 직원 채용을 위한 면접시험 시 외부전문가 참여 방법을 규정하고, 이에 따라 2015년도 및 2016년도에 총 196명을 신규 채용하였다.

공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조 제5항에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 채용을 위한 면접시험 시 외부의 관련전문가를 참여시켜 시험과정의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 한다고 되어 있다.

한편, 위 공사는 2015. 10월 국토교통부로부터 공공기관 채용실태 점검을 받은 후 2016. 1. 5. 외부위원 위촉없이 내부위원만으로 면접시험을 실시한 것(2012년 9

월 ~ 2015년 9월, 총 8회)은 「인사규정 시행세칙」(2015. 11. 23.으로 개정되기 이전의 것) 제12조에 위반된다는 사유로 관련자 문책 등 조치요구를 통보받아 관련자 4명을 주의 조치한 바 있다.

또한 위 공사는 매년 신입직원 채용계획에 따라 1차 면접(실무)에서 고득점 순으로 분야별 채용 예정인원의 2배수 이내를 선발하고, 2차 면접(임원)에서 최종합격자를 결정하고 있다.

따라서 위 공사는 1·2차 면접전형 모두 외부 전문가를 면접위원으로 참여시켜 평가하도록 관련 규정을 마련·운영하는 등 시험과정의 공정성·투명성을 확보하도록 하는 것이 타당하다.

그런데 위 공사는 국토교통부 감사결과 등을 반영하여 모든 면접전형에 외부 전문가가 참여하도록 인사제도를 운용하여야 하는데도, 위 공사는 2015. 11. 23. 채용의 공정성·전문성을 해할 우려가 없거나 외부 전문가 참여의 실익이 미미한 경우 내부직원으로 면접위원을 구성할 수 있도록 「인사규정시행세칙」을 개정하였다.

그 결과 개정된 「인사규정 시행세칙」에 따라 2015. 12. 7. 신입직원 채용을 위해 실시한 1차 면접 시 외부전문가가 참여하였다는 사유로 2차 면접은 내부직원 7명으로 면접위원을 구성하여 면접전형을 실시하는 등 [별표 7] “2차 면접시험 면접위원 구성 현황”과 같이 2015년 10월부터 2016년 12월까지 3차례 채용시험에서 2차 면접위원을 내부직원으로만 구성·평가하여 시험과정의 공정성·투명성이 저해될 우려가 있다.

관계기관 의견 인천공항공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 「인사규정 시행세칙」을 개정하여 모든 면접전형에 외부전문가를 참여시키도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 인천국제공항공사 사장은

- ① 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」에 부합하게 직원 채용을 위한 면접시험에 외부전문가 참여를 의무화하도록 「인사규정 시행세칙」을 합리적으로 개정하는 등 시험과정의 공정성을 확보하는 방안을 마련하고(통보)
- ② 앞으로 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」에 위배되게 외부전문가 참여 없이 내부직원만으로 면접위원을 구성·평가할 수 있도록 하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-3)-(7) 서류·면접전형 심사위원 구성·운영 부적정

한전KPS는 2014. 9. 11. ‘2014년도 하반기 신입·경력사원 채용계획’을 수립하고 [표 29]와 같은 전형 절차에 따라 같은 해 12. 29. 전력IT 연구개발 분야 선임연구원 1명을 채용하였다.

[표 29] 전력IT 연구개발 선임연구원 전형 절차

전형단계	전형일자	평가방식	심사위원	합격 인원
1차 (서류전형)	2014. 10. 13.	· 경력평가(20점) · 역량기반지원서 평가(30점) · 자격증 및 학력 가점(10점)	· 위원장: 1명(1직급(을) 이상) · 위원: 4명(2직급 이상, 필요시 3직급) · 외부전문가: 1명	10배수
2차 (직무적성검사)	2014. 10. 19.	· 외부위탁업체 적성검사	-	5배수
3차 (역량면접)	2014. 10. 29.	· 개별면접(100점) · PT면접(100점) · 인성검사, 신체검사, 신원조회	· 위원장: 1명(1직급(을) 이상) · 위원: 2명(3직급 이상, 필요시 4직급) · 외부전문가: 1명	1명

자료: 한전KPS 제출자료 재구성

공기업·준정부기관 인사운영지침 제3조에 따르면 채용 등 인사운영 전반을 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있고, 한전KPS의 「임직원 행동강령」(2014. 12. 17. 개정되기 이전의 것) 제6조에 따르면 직원은 자신이 수행하는 직무가 지연이나 학연 등의 이유로 공정한 직무수행이 어렵다고 판단되는 경우¹¹⁴⁾ 당해 직무의 회피 여부에 관하여 직근 상급자 등과 상담한 후 처리하도록 되어 있다.

한편 한전KPS는 서류·면접전형 심사위원으로부터 심사시행 전 응시자와의 이해관계가 없고, 시행 중 인지한 응시자와의 이해관계가 영향을 미칠 수 있다고 판단될 경우 심사위원장에게 신고 후 심사를 하지 않겠다는 서약서를 징구하고 있다.

따라서 서류·면접전형을 운영할 때에는 응시자와 직접 이해관계가 있는 자를 심사위원에서 제척하거나, 기피하도록 하여 공정하고 객관적인 평가가 되도록 하여야 한다.

그런데 한전KPS는 ●연구원 ○실 ER가 응시자인 ES¹¹⁵⁾와 2014. 1. 6.부터 같

114) 「임직원 행동강령」 제6조는 2014. 12. 17. ‘지연, 학연, 종교, 직연 또는 채용동기 등 지속적 친분관계가 있어 공정한 직무수행이 어렵다고 판단되는 경우’로 개정

115) 2014. 1. 6.부터 같은 해 12. 24.까지 ●연구원 ○실에서 프로젝트계약직으로 근무

은 해 10. 3. 응시일 현재까지 2개 연구과제를 함께 수행하는 등 같은 부서의 직속 상급자로서 직접적인 이해관계가 있는데도 서약서를 징구하는 절차만 수행하고 응시자와의 이해관계가 있는지 여부에 대해서 확인하지 않은 채 서류·면접전형 평가위원으로 참여하게 하였다.

그리고 ER는 ES가 선임연구원 채용에 지원하였다는 사실을 알고 있었는에도 심사위원으로 선정된 후 심사 위원장에게 해당 사실을 신고하지 않은 채 심사위원으로 참여하여 ES에게 서류·면접전형에서 최고점을 부여하였다.¹¹⁶⁾

그 결과 응시자와 직접 이해관계가 있는 자를 심사위원으로 참여시켜 채용의 공정성과 객관성을 확보하기 어렵게 되었다.

유사 사례

○ 마사회는 2014. 7. 18. ◀본부 업무지원직(무기계약직) 1명을 채용하면서

▶ 마사회는 응시자 중 ET이 2012. 8. 24.부터 2014. 7. 27. 현재까지 ▶본부 ▶팀에서 시간제 계약직으로 근무하면서 응시한 사실을 알았는데도 같은 부서에 근무하는 ▶팀장 등 3명에게 서류심사를 수행하도록 하였고

- ▶팀 팀장 등 3명은 같은 부서에서 근무하는 ET이 채용시험에 응시한 사실을 알면서도 서류·면접전형 심사위원¹¹⁷⁾에서 제외시켜 달라고 요청하지 않고 심사업무를 수행한 결과

- 서류심사에서 ▶팀장 등 3명은 지원자 38명 중 ET에게 함께 최고점인 96.7점을 부여하였고, ▶팀장은 면접심사에서도 대상자 4명 중 최고점수인 50점 만점을 부여, 최종 합격

관계기관 의견

한전KPS는 감사결과를 수용하면서 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 평가자와 응시자의 이해관계를 확인하는 절차를 강화하겠다는 의견을 제시하였다.

116) ER는 서류·면접전형 평가에서 ES에게 각각 50점(50점 만점 기준), 83점(100점 만점 기준, 차순위자 58점)을 부여하였으며, 2014. 12. 29. ES가 최종 합격자로 결정되어 채용됨

117) ▶팀 팀장, 과장 및 차장 등 3명은 서류심사위원으로 참석, ▶팀장은 면접위원으로도 참여

마사회는 피면접자와 업무상 특수관계인을 면접위원에 포함시키는 등 유사한 문제점이 재발되지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 **한전케이피에스주식회사 사장, 한국마사회장은 앞으로 응시자와 이해관계가 있는 자를 채용심사위원으로 선정하는 등 채용절차의 공정성을 저해하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)**

2-3)-(8) 무기계약직 전환 평가위원회 위원 구성 · 운영 부적정

한수원은 상시 · 지속적 업무¹¹⁸⁾를 수행하는 기간제근로자에 대하여 무기계약직 전환 평가위원회¹¹⁹⁾의 심의 · 의결을 거쳐 무기계약직 전환채용 여부를 결정하고 있다.

공기업 · 준정부기관 인사운영 지침 제6조(2015. 1. 1.)에 따르면 소속 직원의 채용 등을 위하여 인사위원회 등을 구성 · 운영할 때에는 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자(이하 “이해관계자”라 한다)를 제외하도록 되어 있다.

그리고 한수원은 2014. 11. 20. 기간제근로자(사무보조) 6명에 대한 무기계약직 전환 평가위원회를 구성 · 운영하면서 평가대상인 기간제근로자가 근무하고 있는 부서의 직속상관 등 이해관계자를 평가위원 위촉 대상에서 제외하였다.

118) 「공공기관 비정규직 전환 가이드라인」(2013년 9월, 기재부)에 따른 정규직 전환대상 직무: 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 계속 지속될 것으로 예상되는 업무

119) 한수원 「무기계약근로자 관리지침」(개정 2016. 2. 11.) 제10조 제3항에 따라 한수원에 근무 중인 기간제근로자 또는 종전 근로자의 무기계약직 전환 여부를 결정하기 위하여 전환 평가위원회를 설치·운영하고 있음

따라서 한수원은 무기계약직 전환 여부 심사의 공정성·투명성을 확보할 수 있도록 무기계약직 전환 평가위원회를 구성할 때에는 평가대상자의 직속상관 등 이해관계자를 평가위원 위촉대상에서 제외하여야 했다.

그런데도 위 공사는 2016년 7월 ▲본부 ▲실¹²⁰⁾ ▼센터 정비보조원 EU¹²¹⁾의 무기계약직 전환 여부 심사를 위한 평가위원을 구성하면서 직속상관으로 이해관계가 있는 ▼센터장 EV 외 ▲실¹²²⁾ 직원 3명을 평가위원으로 구성¹²³⁾하였고, 위 4명은 2016. 7. 14. 평가위원회에서 EU에게 무기계약직으로 전환하기 위한 하한기준인 90점 이상(100점 만점)을 충족하는 평균 96.52점을 부여하여 EU은 2016. 8. 1. 무기계약직으로 근로계약을 체결하게 되었다.

관계기관 의견 한수원은 감사결과를 수용하면서 무기계약직 전환심사 등의 과정에서 이해관계자는 평가위원에서 제외하는 등 공기업·준정부기관 인사운영지침을 준수할 수 있도록 주기적인 담당자 교육을 시행하는 등 관리·감독을 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국수력원자력주식회사 사장은

앞으로 무기계약직 전환심사를 포함한 소속 직원의 채용 등을 위하여 인사위원회

120) ▼센터, ▼팀, ☞팀, ☞팀 등 4개 팀으로 구성되어 있음

121) 기간제근로자 근무기간: 2016. 1. 16.~7. 16.

122) EU은 위 본부 ▲실에서 5년 7개월간 근무하였고, 위 본부 소속 ▼발전소에서 근무하고 있었던 과장 EW의
①

123) 한수원은 2016. 7. 14. 개최된 전환 평가위원회 전(날짜 모름)에 “무기계약직 전환 평가위원회 개최(안)”을 수립하였지만 문서등록은 2016. 7. 15.에 하였음

등을 구성·운영할 때에는 평가대상자와 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 제외하는 등 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-3)-(9) 중국마케팅 신입직원 채용 관련 면접전형 부적정

GKL은 2015. 1. 16. 중국 마케팅 신입직원 24명¹²⁴⁾등 총 51명의 신입·경력 직원을 채용하였다.

위 회사 ‘2015년 신입·경력직원 채용계획’에 따르면 신입 정규직 채용은 1차 서류전형, 2차 인·적성검사, 3차 실무·일반면접, 4차 신체검사를 거쳐 선발하도록 되어 있다.

또한 위 채용계획에 따르면 면접전형 점수는 실무·일반면접 모두 평가위원(5인)의 채점결과를 산술평균한 점수를 각각 30%, 70%씩 반영하여 구하도록 되어 있고, 최종합격자는 면접점수 순위에 따라 선발하되 면접전형 점수 70점 미만인 자는 과락대상으로 선발에서 제외하도록 되어 있다.

따라서 최종합격자 선정 시에는 실무·일반면접 점수를 합산한 면접점수가 70점 미만인 자는 제외하되, 채용계획 등에서 정한 평가기준과 다르게 실무 또는 일반 면접 점수 가운데 어느 하나가 70점 미만이라는 이유로 면접전형 점수가 합격권 이내에 있는 자를 선발에서 제외하는 일이 없도록 하여야 한다.¹²⁵⁾

124) 중국어 23명, 몽골어 1명

125) 2013년에도 구술면접 또는 일반면접 점수 가운데 어느 하나가 70점 미만이라는 이유로 과락 처리된 사례는 없었음(2014년의 경우 공개채용이 없었음)

그런데 GKL은 2015년 중국마케팅 분야(선발 예정인원 26명)에 지원한 EX과 EY의 면접전형 점수가 각각 84.82점, 83.76점으로 각각 18위, 20위로 합격대상인데도, 실무면접 점수가 70점 미만(EX 59.2점, EY 67.8점)이라는 사유로 과락 처리하였다.

그 결과 EX과 EY은 불합격한 반면, 면접전형 점수가 84.62점 내지 81.72점으로 위 2명보다 낮은 EZ 등 6명은 합격자로 결정되었다.

관계기관 의견 GKL은 감사결과를 수용하면서 향후 채용계획 수립 시에는 과락 등 평가기준을 명확하게 하여 논란의 소지가 발생하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 그랜드코리아레저주식회사 사장은 앞으로 채용계획 등에서 정한 평가기준과 다르게 응시자를 결격 처리하는 일이 없도록 면접전형 평가 등 채용 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-3)-(10) 임원추천 평가서류 보존·관리업무 등 지도·감독 부적정

국가기록원은 공공기록물법 제9조 및 제13조 등에 따라 기록물관리 총괄기관으로서 공공기관 기록물관리¹²⁶⁾에 관한 지도·감독 업무를 수행하고 있다.

공공기록물법 제3조 및 제5조에 따르면 공공기관은 업무와 관련하여 생산 또는 접수한 문서·대장·도면·전자문서 등 모든 형태의 기록물을 생산부터 활용까지의 모든 과정에 걸쳐 진본성, 무결성, 신뢰성 및 이용가능성이 보장될 수 있도록 관리하도록 되어 있다. 그리고 「정부산하공공기관 기록물관리 지침」(국가기록원)에 따르면 정부산하공공기관(지방공사·공단, 특수법인 포함 599개, 2016년 12월 기준)의 임직원 채용일반 기록물의 보존기간은 10년으로 권고하고 있다.

한편 공기업·준정부기관 인사운영지침 제3조 및 제26조 등에 따르면 임원의 선임 등 인사운영 전반을 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있고, 공공기관 임원 추천위원회에서 임원후보자를 추천하기 위한 서류·면접전형을 실시하면서 단계별 임원 후보자 명단, 개인별평가표 등의 기록물을 생산하고 있다.

따라서 국가기록원은 공공기관 임원추천 업무의 공정성·투명성을 확보하기 위하여 임원추천위원회 심사위원이 작성한 개인별평가표 등 평가서류가 공공기관별 「기록관리 규정」 등에 따라 기록물로 보존·관리될 수 있도록 지도·감독하는 것이 바람직하다.

그런데 국가기록원은 정부산하공공기관 기록관리 기관평가 계획에 따라 정부산하공공기관 599개 중 한전 등 40개(6.7%) 기관을 직접관리기관¹²⁷⁾으로 지정하여 직접 기관평가를 실시하고 있으나, 임원추천위원회 등¹²⁸⁾ 회의체에서 작성·생산된 회의록의 작성·관리의 충실성에 대해서만 평가(배점: 3점)하고 개인별평가표 등

126) 기록물의 생산·분류·정리·이관(移管)·수집·평가·폐기·보존·공개·활용 및 이에 부수되는 모든 업무

127) 공공기록물법 시행령 제3조 각 호의 기관 중 같은 법 시행령 제25조, 제42조 및 같은 법 시행규칙 제17조, 제27조의 의무가 부여되는 기관으로 국가기록원은 2007년 16개, 2009년 10개, 2012년 14개 등 총 40개 공공기관을 지정·고시

128) 사장추천위원회, 감사추천위원회 등 공공기관 임원후보자 추천을 위한 모든 회의체

평가서류 관리의 적정성은 평가지표에 반영하지 않고 있는 실정이다.

그리고 40개 직접관리기관을 제외한 559개 기관에 대해서는 주무부처의 지도·감독을 받도록 하면서, 직접 기관평가는 하지 않고 주무부처의 지도·감독 및 후속 조치 실시 여부만 평가(배점: 4점)하고 있다.

이와 관련하여 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 35개 공기업(2017년 기준, 직접관리기관 15개 포함)을 대상으로 임원추천위원회 심사위원의 개인별평가표 등 평가서류 보존·관리실태를 확인한 결과, [별표 8] “임원추천위원회 평가서류 관리 근거규정 및 관리내역”과 같이 한전 등 21개(직접관리기관 11개 포함) 공기업은 「기록관리 규정」 등에 개인별평가표 등 평가서류를 보존하도록 명시하여 임원추천위원회 심사위원의 평가서류를 보존하고 있는 반면, 서부발전 등 14개 공기업(직접관리기관 4개 포함)은 「기록관리 규정」 등에 평가서류를 보존·관리하도록 하는 규정이 미비한 것으로 확인되었다.

더욱이 [표 30]과 같이 평가서류를 보존하도록 하는 규정이 미비한 14개 공기업 중 서부발전 등 6개 기관은 임원추천위원회 의결 등에 따라 위원별 평가서류를 파기한 것으로 확인되었고, 인천공항공사 등 2개 기관은 임원추천위원회에서 평가서류를 보존하기로 의결한 경우에만 보존하고 있으며 나머지 6개 기관은 자체적으로 평가서류 전체 또는 일부(점수집계표)를 관리하고 있는 것으로 확인되었다.

[표 30] 기관별 임원추천위원회 평가서류 보존·관리실태

유형	평가서류 파기(6개)	평가서류 일부 파기(2개)	평가서류 자체 관리(6개)
기관명	· 한수원, 중부발전, 서부발전, 동서발전, 남부발전, 한전KDN	· 인천공항공사, 한전KPS	부산항만공사, 한전기술, JDC, 도로공사, 수자원공사, LH공사

자료: 감사대상기관 자료 재구성

그 결과 임원추천위원회의 평가서류 등이 기록물 보존기간에 따라 적정하게 관리되지 않고 있는 실정이다.

관계기관 의견

국가기록원은 공공기관의 임원추천 관련 기록물 등이 체계적으로 관리될 수 있도록 공공기관의 기록물 관리실태에 대한 지도·점검 및 평가방식의 개선 필요성 등에 대해 다각도로 검토하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 국가기록원장은 공공기관의 임원후보자 추천을 위한 임원추천위원회 평가서류 등 임원추천 관련 기록물이 체계적으로 보존·관리될 수 있도록 지도·감독하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

4) 합격자 결정 관련

(유형 1)

- 소수인원 채용 시, 보훈가점 적용 여부에 대한 지침 미비, 혼선초래
- 보훈가점을 과다·과소부여하는 등으로 당락이 뒤바뀌는 사례 빈발

2-4)-(1) 보훈가점 합격자 상한제 적용 관련 규정 미비

국가보훈처는 국가유공자법에 따라 공기업 등 취업지원실시기관의 채용시험에 응시하는 국가유공자 등 취업지원대상자를 우대하기 위하여 가점(이하 “보훈가점”이라 한다)을 부여하고 있으며 구체적인 시행에 필요한 사항은 「취업지원 업무처리 지침」(국가보훈처 훈령)에 규정하고 있다.

국가유공자법 제31조 제1항 및 제2항의 규정에 따르면 보훈가점은 서류·필기전형, 면접전형 등 단계마다 모두 부여하되 대상자별로 전형별 만점의 5~10%를 부여하도록 되어 있다.

그리고 국가보훈처는 소수인원을 채용하면서 보훈가점을 부여할 경우 일반 국민의 취업기회를 과도하게 제한하게 되는 부작용을 방지하기 위해 2005. 7. 29. 국가유공자법 제31조 제3항을 개정하여 보훈가점 합격자의 비율을 선발예정인원의 30% 이하로 제한하는 제도(이하 “보훈가점 합격자 상한제”라 한다)를 도입·운영하고 있다.

이러한 보훈가점 합격자 상한제는 최종합격자가 3명 이하인 경우에는 서류·필기·면접전형 등 모든 단계에서 단계별 합격자 수와 관계없이 보훈가점을 부여할 수 없도록 하는 제도이다.¹²⁹⁾

129) 예컨대 최종합격자 3명을 선발하면서 1차 서류·필기전형에서는 15명을 선발하는 경우, 15명의 30%인 5명에게 보훈가점을 부여할 수 있다고 판단할 수 있으나, 위 5명 중 1명에게라도 보훈가점을 부여하여 최종 합

그런데 국가유공자법 제31조 제1항 및 2항에 따르면 전형단계별로 보훈가점을 부여하도록 되어 있고, 취업지원실시기관은 합격자를 전형단계별로 결정하고 있는 등 보훈가점 합격자 상한제는 최종 선발인원이 3명 이하인 경우에도 서류·필기전형의 합격자 수가 3명을 초과할 때 각 단계별 합격자 수의 30%를 초과하지 아니하는 범위 내에서 보훈가점을 부여할 수 있는 것으로 혼동할 우려가 있다.

따라서 국가보훈처는 취업지원실시기관이 보훈가점 합격자 상한제를 적용할 때 업무상 혼선이 발생하지 않도록 「취업지원 업무처리 지침」에 전형단계별로 보훈가점 합격자 상한제 적용방법을 구체적으로 정하여 안내하는 것이 바람직하다.

그런데 국가보훈처는 2005. 7. 29. 국가유공자법 제31조 제3항을 개정하면서 하위 규정인 「취업지원 업무처리 지침」에 보훈가점 합격자 상한제 적용 및 합격자 결정에 필요한 구체적인 내용은 따로 정하지 아니하였다.¹³⁰⁾

이에 대하여 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 도로공사 등 17개 공공기관을 표본(무작위)으로 하여 보훈가점 합격자 상한제 적용실태를 확인한 결과, [별표 9] “주요 공공기관의 3명 이하 채용 시 보훈가점 적용 명세”와 같이 17개 공공기관 중 15개 기관이 보훈가점 합격자 상한제 취지에 맞지 않게 최종합격자가 3명 이하인 경우에도 보훈가점을 부여하는 등 보훈가점 합격자 상한제를 제각각 운영하고 있는 실정¹³¹⁾으로 최종합격자가 뒤바뀌게 되는 부당한 결과가 발생하고 있었다.

구체적으로 도로공사 등 4개 기관은 서류·필기전형 선발인원이 3명을 초과하

격하게 되면 보훈가점을 받아 합격한 사람이 최종 선발예정인원(3명)의 30%를 초과하게 되므로 보훈가점을 부여할 수 없음

130) 「취업지원 업무처리 지침」에는 국가유공자법 취업지원 관련 사항이 전반적으로 규정되어 있으나, 국가유공자법 제31조 보훈가점 합격자 상한제 관련 규정은 없음

131) 반면, 농어촌공사 등 2개 공공기관만이 보훈가점 합격자 상한제 취지에 맞게 보훈가점을 부여

는 경우 보훈가점을 부여하더라도 전형별 합격자 수의 30%를 초과하지 않는다는 사유로 서류·필기전형 단계에서 보훈가점을 부여하고 면접전형에서는 보훈가점을 부여하지 않는 방식으로 합격자를 결정하고 있었다.

(사례 1) 서류전형 단계에서만 보훈가점 부여

○ 서류전형 합격자가 3명을 초과한다는 사유로 보훈가점 부여

- ▶ 도로공사는 2015. 4. 22. 정규직 도로관리원 2명을 공개 채용하면서
 - 서류전형(배점 50점, 상위 10명 선발)에서 23점을 받은 FA은 공동 19위에 불과하여 불합격되어야 하는데도 보훈가점 2.5점(만점의 5%)을 부여하여 합격자(10위)로 결정한 결과, FA은 면접전형을 거쳐 최종 합격한 반면 최종 합격되어야 할 사람이 불합격

그리고 감정원 등 11개 기관은 서류·필기·면접전형 등 모든 단계에서 보훈가점을 부여하여 합격자를 결정하고 있었다.

(사례 2) 서류·면접전형 단계에서 모두 보훈가점 부여 등

① 서류·면접전형에서 모두 보훈가점 부여

- ▶ 감정원은 2016. 2. 23. 녹색건축 분야 정규직 2명을 공개 채용하면서
 - 서류전형(배점 100점, 상위 60명 선발)에서 77.22점을 받은 IY는 158위에 불과하여 불합격되어야 하는데도 보훈가점 10점(만점의 10%)을 부여하여 합격자(53위)로 결정한 결과, 면접전형에서도 보훈가점을 받아(10점, 제외 시 탈락) 최종 합격한 반면 최종 합격되어야 할 사람이 불합격
- ▶ 공항공사는 2016. 2. 23. 전산 분야 정규직 3명을 공개 채용하면서
 - 필기전형(배점 100점, 상위 60명 선발)에서 65점을 받은 FB은 77위에 불과하여 불합격되어야 하는데도 보훈가점 5점(만점의 5%)을 부여하여 합격자(상위 28위)로 결정한 결과, FB은 필기전형에 합격하고 면접전형(배점 200점)에서도 보훈가점(10점)을 받아 최종 합격한 반면 최종 합격되어야 할 사람이 불합격

② 면접전형만으로 최종합격자를 결정하면서 보훈가점 부여

- ▶ 가스공사는 2014. 3. 19. 경력직 직원 1명을 면접시험으로 채용하면서
 - 면접점수가 84.5점에 불과한 FC에게 보훈가점 10점(만점의 10%)을 부여(합계 94.5점)하여 합격자로 결정한 결과, 면접점수 89.5점으로 합격되어야 할 사람이 불합격

그 결과 15개 공공기관이 2014년 이후 최종합격자가 3명 이하인 채용시험에서 총 238명¹³²⁾에게 보훈가점을 잘못 부여하고, 그중 41명을 최종합격자로 결정함으로써 당초 합격하여야 할 응시자가 불합격하게 되는 문제가 발생하게 되었으며, 향후에도 이러한 부당사례가 지속적으로 발생할 우려가 있다.

관계기관 의견 국가보훈처는 감사결과를 받아들이면서 「취업지원 업무처리 지침」(국가보훈처 훈령)을 개정하고, 개정 내용을 취업지원실시기관에 안내하여 보훈가점 합격자 상한제를 잘못 적용하는 사례가 재발하지 않도록 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 국가보훈처장은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조에 따른 보훈가점 합격자 상한제를 적용함에 있어 최종합격자가 3명 이하인 경우에도 보훈가점을 부여하는 등 업무상 혼선을 초래하는 일이 없도록 보훈가점 합격자 상한제 적용방법을 구체적으로 정하는 등 「취업지원 업무처리 지침」을 개정하시기 바랍니다.(행정상 개선)

132) 서류·필기전형 합격자 중 보훈가점을 받은 사람 수

2-4)-(2) 취업지원대상자 특별채용 시 보훈가점 적용 부적정

철도공사 등 6개 공공기관¹³³⁾은 국가유공자법 제33조의2 등에 따라 기관별 국가유공자 등 취업지원대상자 의무고용비율을 충족하기 위하여 국가유공자 등을 대상으로 제한경쟁을 자체적으로 실시하거나, 지방보훈청으로부터 추천받은 취업지원대상자 내에서 보훈특별고용(이하 “보훈대상 특별채용”이라 한다)을 실시하고 있다.

국가유공자법 제31조 제1항 및 제2항에 따르면 채용시험이 필기·면접전형 등으로 구분되어 있는 경우 [표 31]과 같이 같은 법 제29조 제1항 제1호, 제2호 및 제4호에 해당하는 전상군경, 공상군경 등의 본인과 전몰군경, 순직군경 등의 자녀·배우자는 각 전형단계별로 만점의 10%를 가산하고, 같은 법 제29조 제1항 제3호 또는 제5호에 해당하는 전상군경, 공상군경 등의 배우자 및 이들 중 일정 상이등급 이상으로 판정된 사람의 자녀 등의 경우에는 각 전형단계별로 만점의 5%를 가산¹³⁴⁾하도록 되어 있다.

[표 31] 보훈가점 적용 대상자 및 가점비율 내역(국가유공자법 제29조 제1항)

구분	가점 적용 대상자	가점비율
국가유공자법 제 29조 제1항	제1호 전상군경, 공상군경, 무공수훈자, 보국수훈자, 제일학도의용군인, 4.19혁명부상자, 4.19혁명공로자, 공상공무원, 특별공로상이자 및 특별공로자	10%
	제2호 전몰군경, 순직군경, 4.19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 배우자	10%
	제3호 제1호에 해당하는 사람의 배우자	5%
	제4호 전몰군경, 순직군경, 4.19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 자녀	10%
	제5호 전상군경, 공상군경, 4.19혁명부상자, 공상공무원 및 특별공로상이자 중 대통령령으로 정하는 상이등급이상으로 판정된 사람의 자녀 및 제일학도의용군의 자녀	5%

133) 철도공사, 한수원, 서부발전, 중부발전, 공항공사, JDC

134) 국가보훈처 보훈업무 시행지침과 보훈처 생활안정과의 의견서에 따르면 보훈가점 특별채용 시에도 보훈가점 적용 대상자의 자격별로 가점비율(5% 또는 10%)을 차등하여 적용한 후 합격자를 결정하도록 되어 있음

따라서 보훈대상 특별채용을 실시하는 경우에도 국가유공자법 제29조 등에 따라 5% 및 10% 가점 적용대상을 구분하고, 전형단계별로 보훈가점을 부여하여 합격자를 결정하여야 했다.

그런데도 철도공사의 경우 2014년부터 2016년까지 매년 보훈대상 특별채용¹³⁵⁾을 하기 위해 대전지방보훈청으로부터 사무영업·차량 분야 등에서 대상자를 추천 받은¹³⁶⁾ 후 필기·면접전형 절차를 거쳐 최종합격자를 결정¹³⁷⁾하면서 보훈대상자 내에서 최종합격자를 선발하므로 국가유공자법 제29조 등에 따른 가점을 부여할 필요가 없다고 판단하고는 10% 가점 대상자와 5% 가점 대상자를 구분하지 않은 채 모두 보훈가점을 부여하지 않고 점수를 산정하였다.

그 결과 철도공사는 [별표 10] “보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과”와 같이 2016년도 상반기 보훈대상 특별채용 전형에서 사무영업 분야에 응시한 FD은 10% 보훈가점 적용대상이므로 10점을 가점하는 경우 5% 보훈가점 적용대상인 최종합격자 FE보다 1.1점이 높은데도 탈락하게 되었고, 차량 분야 지원자인 FF도 10% 보훈가점 대상이므로 10점을 가점하는 경우 5% 보훈가점 적용대상인 최종합격자 FG보다 2.6점이 높은데도 탈락하게 되는 등 2014년도 1명,¹³⁸⁾ 2015년도에 1명,¹³⁹⁾

135) 2014. 1. 15. “2014년 상반기 인턴사원 공개모집”, 2015. 5. 21. “2015년도 코레일 인턴사원 모집공고”, 2015. 12. 31. “2016년도 상반기 코레일 인턴사원 모집공고”

136) 2014. 1. 23. 사무영업 분야에 FH 등 132명, 2015. 5. 29. 사무영업 분야에 FI 등 75명, 2016. 1. 18. 사무영업 분야에 FJ 등 126명, 차량 분야에 FF 등 39명을 추천받음

137) 2014. 2. 20. 사무영업 분야 40명 선발, 2015. 7. 10. 사무영업 분야 19명 선발, 2016. 3. 21. 사무영업 분야 38명, 차량 분야 13명 등 선발

138) 2014년 상반기 인턴사원 공개모집”에 지원한 사무영업 분야 FK은 10% 보훈가점 적용대상자로 5% 보훈가점 적용대상자인 최종합격자 FL보다 3.4점 높은데도 탈락

139) “2015년도 코레일 인턴사원 모집공고”에 지원한 사무영업 분야 FM은 10% 보훈가점 적용대상자로 5% 보훈가점 대상자인 최종합격자 FN보다 2.6점 높은데도 탈락

2016년도 2명 등 총 4명의 당락이 부당하게 바뀌게 되었다.

그리고 한수원 등 나머지 5개 공공기관도 아래 사례와 같이 동일한 사유로 보훈가점을 부여하지 않은 채 최종 성적을 산정한 결과, 합격하여야 할 10% 보훈가점 대상자 5명¹⁴⁰⁾이 탈락하게 되었다.

보훈대상 특별채용 시 보훈가점을 잘못 부여한 사례

① 한수원

- 2015. 4. 17. 서울남부보훈지청으로부터 보훈대상 특별채용 기술 분야에 FO 등 27명을 추천받아 같은 해 6. 30. 최종합격자를 결정(기술 9명)하면서
- 보훈가점을 부여하지 않고 면접점수를 산정한 결과 [별표 10] “보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과”와 같이 10% 보훈가점 적용대상자로 합격(88.33점)하였어야 할 FO이 탈락하고 5% 보훈가점 적용대상자로 탈락하여야 할 FR을 합격처리(83.33점)

② 서부발전

- 2014. 5. 28. 서울남부보훈지청으로부터 보훈대상 특별채용 전기 분야에 FP 등 15명을 추천받아 같은 해 7. 3. 최종합격자를 결정(전기 3명)하면서
- 보훈가점을 부여하지 않고 면접점수를 산정한 결과 [별표 10] “보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과”와 같이 10% 보훈가점 적용대상자로 합격(93.5점)하여야 할 FP이 탈락하고 5% 보훈가점 적용대상자로 탈락하여야 할 FQ을 합격처리(90.5점)

③ 중부발전

- 2014. 6. 9. 발전기계 분야(고졸) 취업지원대상자 제한경쟁 채용공고 이후 같은 해 7. 17. 최종합격자를 결정(6명)하면서
- 보훈가점을 부여하지 않고 면접점수를 산정한 결과 [별표 10] “보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과”와 같이 10% 보훈가점 적용대상자로 합격(72.75점)하여야 할 FS이 탈락하고 5% 보훈가점 적용대상자로 탈락하여야 할 FT을 합격처리(72.67점)

④ 공항공사

- 2015. 10. 28. 통신전자 분야 취업지원대상자 제한경쟁 채용공고 이후 같은 해 12. 8. 최종합격

140) JDC의 경우는 서류전형에서 탈락해야 할 5% 보훈가점 대상자로 FU이 최종합격한 사례로 10% 보훈가점 대상자인 FV는 서류에서 합격해야 하나 다음 면접 전형 기회 박탈

자를 결정(1명)하면서

- 위 공사는 보훈가점을 부여하지 않고 면접점수를 산정한 결과 [별표 10] “보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과”와 같이 10% 보훈가점 적용대상자인 FW는 FX과 동점(190점)인데도 FX을 합격처리

⑤ JDC

- 2015. 10. 20. ●●보훈청으로부터 보훈대상 특별채용 일반행정 분야에 FV 등 5명을 추천 받아 같은 해 11. 30. 최종합격자를 결정(1명)하면서
- 보훈가점을 부여하지 않고 서류점수를 산정한 결과 [별표 10] “보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과”와 같이 10% 보훈가점 적용대상자로 합격(84.67점+10점=94.67점)하여야 할 FV이 탈락하고 서류전형 탈락대상인 FU이 최종합격처리

관계기관 의견 철도공사 등 [별표 10] 기재 6개 공공기관은 감사결과를 수용하면서 앞으로 국가유공자 등 취업지원대상자를 특별채용할 때에도 대상자별로 만점의 10% 또는 5%로 구분하여 보훈가점을 부여하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국철도공사 등 [별표 10] 기재 5개 공공기관 사장 및 제주국제자유도시개발센터 이사장은 앞으로 취업지원대상자 내에서 보훈특별고용을 하는 경우에도 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조 등에 따라 채용시험가점을 대상자별로 구분하여 부여하는 등 채용 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

2-4)-(3) 취업지원대상자 보훈가점 부여기준 관련 규정 부적정

감정원은 국가유공자법 제31조 등에 따라 「인사규정」을 제정·운용하면서 국가유공자 등 취업지원대상자에게 전형단계별로 보훈가점을 부여하고 있다.

한편, 국가보훈처는 2007. 7. 1. 명시적인 헌법적 근거 없이 국가유공자와 가족 모두에게 10%의 가점을 부여하는 것은 국민의 평등권을 침해한다는 헌법재판소의 헌법불합치 결정(헌재 2006. 2. 23. 선고 2004헌마675)에 따라 전상군경·공상군경 등의 배우자, 자녀인 경우 등에는 만점의 5%를 부여하고, 전상군경·공상군경 등 본인, 전몰군경·순직군경 등의 배우자 혹은 자녀인 경우 등에는 만점의 10%를 부여하도록 국가유공자법 제31조 제1항을 개정¹⁴¹⁾하였다.

따라서 감정원은 개정된 국가유공자법에 따라 5% 및 10% 보훈가점 적용 대상자를 구분하여 가점을 부여하여야 하는데도, 국가유공자법이 개정된 이래 약 10년이 경과한 2017년 3월까지 취업지원대상자에게 일괄 10%의 보훈가점을 부여하도록 한 「인사규정」 제22조의2를 개정하지 않은 채 그대로 두고 있다.

그 결과 2014년 1월 공고한 감정평가사 분야 중견직 채용 시에 지원한 FY의 경우 국가유공자법에 따르면 5% 보훈가점 적용대상인데도 10% 보훈가점을 부여받는 등 국가유공자법과 다르게 보훈가점을 부여하는 문제가 발생하게 되었다.

관계기관 의견 감정원은 감사결과를 수용하면서 「인사규정」 제22조의2를 국가

141) 2007. 7. 1. 개정 이후 2017년 현재까지 가점비율 5% 및 10%에 해당하는 취업지원대상자의 범위는 조금씩 달라졌으나 본인 및 가족 여부에 따라 구분하여 가점을 주도록 하는 체계는 유지하고 있음

유공자법 제31조 제1항에 따라 개정하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국감정원장은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조 등에 따라 취업지원대상자를 구분하여 가점을 부여하도록 자체 「인사규정」 제22조의2를 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

2-4)-(4) 취업지원대상자 보훈가점 부여 부적정

도로공사는 신입사원을 공개 채용하면서 국가유공자법 등에 따라 국가유공자 등 취업지원대상자에게 보훈가점을 부여하여 합격자를 결정하고 있다.

국가유공자법 제31조 제1항 및 제2항에 따르면 채용시험이 필기·면접전형 등으로 구분되어 있는 경우 같은 법 제29조 제1항 제1호부터 5호까지에 따라 취업지원대상자에게 전형 단계별로 만점의 10% 또는 5%의 가점을 부여하도록 되어 있다.

따라서 도로공사는 국가유공자법 제29조 등에 따라 전형단계별로 보훈가점을 부여하여 합격자를 결정하여야 했다.

① 도로공사 b처의 경우

그런데 도로공사 b처 ☆팀장 FZ은 2014. 1. 27. 일반전산 분야 7명 등 신입사원 141명을 채용하기 위하여 ‘2014년 신입사원 채용계획’을 수립하면서 필기전형은 취업지원대상자의 필기전형 점수에 보훈가점을 더하여 합격자를 결정하도록 한 반면, 필기·면접전형 점수를 합산하여 최종합격자를 결정할 때에는 면접전형 점수

에만 보훈가점을 더하고 필기전형 점수는 보훈가점을 반영하지 않는 것으로 채용계획을 잘못 수립하여 최종결재를 받았다.

이에 따라 후임 ☆팀장은 2014. 3. 13. 잘못 작성된 ‘2014년 신입사원 채용계획’에 따라 일반전산 분야 등 총 143명을 최종합격자로 결정하게 되었다.

그 결과 [표 32]와 같이 일반전산 분야 응시자 GA는 최종합격자 결정단계에서 필기전형 보훈가점 5점을 합산하여 최종합격자로 결정되어야 하는데도, 보훈가점이 반영되지 않아 불합격(158.2점 → 153.2점)된 반면, 불합격되어야 할 응시자 GB는 합격(154.1점)하게 되었다.

[표 32] 신입사원 채용시험 최종합격 점수 재산정 내역(2014년)

(단위: 점)

성명	당초							재산정						
	최종점수					등수	결과	최종점수					등수	결과
	계	필기전형		면접전형				계	필기전형		면접전형			
		시험	가점	시험	가점				시험	가점	시험	가점		
GB	154.1	61	0	93.1	0	7등	합격	154.1	61	0	93.1	0	8등	불합격
GA	153.2	52	0	96.2	5	8등	불합격	158.2	52	5	96.2	5	7등	합격

자료: 도로공사 제출자료 재구성

② 도로공사 수도권본부의 경우

도로공사 수도권본부는 ‘2014년 실무직(도로관리원) 채용계획’에 따라 도로관리원 13명을 채용하였다.

그런데 채용담당자인 도로공사 수도권본부 ●팀 과장 GC은 2014. 7. 24. 서류·면접전형 점수를 합산하여 최종합격자를 결정하면서 서류전형 점수는 보훈가점을 반영한 반면, 면접전형 점수는 보훈가점을 반영하지 않은 채 최종합격자 12명을 결정하는 것으로 ‘도로관리원 채용 최종 전형결과’를 작성하여 결재를 올렸으며, 같은

날 수도권본부 ●팀장 GD은 관계법령 등에 따라 보훈가점을 제대로 부여하였는지 제대로 확인하지 아니하고 그대로 결재하였다.

그 결과 [표 33]과 같이 GE은 최종합격자 결정단계에서 면접전형 보훈가점 5점을 합산하여 최종합격자로 결정되어야 하는데도, 보훈가점이 반영되지 않아(90.6점→ 85.6점) 불합격된 반면, 불합격되어야 할 응시자 GF는 합격(90.2점)하게 되었다.

[표 33] 수도권본부 도로관리원 최종합격 점수 재산정 내역(2014년)

(단위: 점)

성명	당초								재산정							
	최종점수						등수	결과	최종점수						등수	결과
	계	서류전형			면접전형				계	서류전형			면접전형			
		점수	가점		점수	취업 지원 가점				점수	가점		점수	취업 지원 가점		
			취업 지원	기타							취업 지원	기타				
GF	90.2	40	0	3	47.2	0	5등	합격	90.2	40	0	3	47.2	0	6등	불합격
GE	85.6	40	5	5	35.6	0	8등	불합격	90.6	40	5	5	35.6	5	5등	합격

자료: 도로공사 제출자료 재구성

관계기관 의견

도로공사는 감사결과를 수용하면서 앞으로 신입사원 채용 시 취업지원대상자에 대한 가점 부여 관련 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

한국도로공사 사장은

- ① 앞으로 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 국가유공자 등 취업지원대상자에게 정당한 가점을 부여하여 합격자를 결정하는 등 채용 관련 업무를 철저히 하고

② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

2-4)-(5) 장애인·의사상자 보호가점 부여 부적정

농수산식품유통공사는 2015. 11. 26. 수립한 ‘2016년 신입 및 경력직원 채용계획’에 따라 서류전형, 직업성격검사 및 기초능력평가(이하 “직업기초능력전형”이라 한다), 필기·면접전형을 거쳐 2016. 2. 18. 총 44명¹⁴²⁾을 최종합격자로 결정하였다.

위 채용계획에 따르면 직업기초능력전형에서 직업기초능력평가 취득점수에 가점을 합산하여 15배수를 선발하고, 장애인·의사상자¹⁴³⁾는 취득점수의 10%를 가산하는 것으로 되어 있다.

따라서 직업기초능력전형에서 장애인·의사상자에 대해서는 취득점수의 10%에 해당하는 가점을 부여하여야 하는데도 위 공사는 2015. 12. 29. 일반행정 분야 직업기초능력전형 합격자 346명¹⁴⁴⁾을 결정하면서 [별표 11] “직업기초능력전형 가점 산정 내역”과 같이 의사상자 GG 등 3명¹⁴⁵⁾에게 만점(140점)의 10%인 14점의

142) 일반행정 21명, 행정인턴 6명, 회계 3명, 전산 4명, 건축 1명, 법무 1명, MD(경력) 4명, 식품품질관리(경력) 2명, 통계(경력) 2명(채용계획서상의 시간선택제 6명은 ‘15년 12월에 선발)

143) 의사상자는 직무 외의 행위로서 타인의 생명, 신체 또는 재산의 급박한 위해를 구제하다가 사망하거나 신체의 부상을 입은 사람으로 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제13조 등에 따라 취업보호 등 국가적 예우를 하고 있음. 장애인은 「장애인고용 추진 및 직업재활법」 제28조의2 등에 따라 의무고용률을 정하는 등 고용의무 부과

144) 동점자 발생으로 346명 선발

145) GG, GH, GI

가점을 부여하지 않고 5%에 해당하는 7점만 부여하여 합격자를 선발하였다.

그 결과 정당한 가점을 부여하였다면 직업기초능력전형에 합격되어야 할 GG 등 3명이 불합격하게 되어 필기시험에 응시할 수 없게 되었다.

관계기관 의견 농수산물유통공사는 감사결과를 수용하면서 신입직원 채용 시 사회형평적 채용 등에 대한 가점 부여가 적정한지 검토·확인하여 유사사례가 재발하지 않도록 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국농수산물유통공사 사장은 앞으로 직원채용을 위한 직업 성격검사 및 기초능력평가 등 심사과정에서 가점을 잘못 부여하여 정당한 필기전형 응시기회가 박탈되는 일이 없도록 신규직원 채용 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

(유형 2)

- 동점자가 발생한 경우 연령을 이유로 차별(연장자 불합격)하거나, 합격자의 직급을 하향 조정하여 채용하는 등 불합리한 관행 지속
- 최종합격자 결정 시, 검토 부실로 당락이 뒤바뀌거나 자격미달자 채용

2-4)-(6) 채용 시 연령차별 등 동점자 합격기준 불합리

고용노동부는 고령자고용법 제3조 등에 따라 고용에서 연령을 이유로 차별하는 관행을 해소하기 위하여 연령차별 금지정책을 수립·시행하고 있고, 연령차별 금지를 위반한 사업주에게 행정지도(권고, 조언 등) 등¹⁴⁶⁾을 하고 있다.

고령자고용법 제4조의4에 따르면 사업주는 모집·채용의 분야에서 합리적인 이유¹⁴⁷⁾ 없이 연령을 이유로 근로자가 되려는 자를 차별해서는 아니 된다고 되어 있다.

한편, 채용공고 단계에서 응시연령을 제한하는 것 뿐만 아니라 채용 전형단계별 및 최종합격자 결정단계에서 ‘연령’ 기준을 적용해 합격 최저점수(일명 커트라인)에 해당하는 동점자 중 연소자를 우선 합격시키는 것도 연령을 이유로 한 불합리한 차별¹⁴⁸⁾에 해당¹⁴⁹⁾한다.

146) 고용노동부장관은 고용상 연령차별을 중단하도록 권고하는 등 「행정절차법」 제2조 등에 따라 그 소관 사무의 범위에서 행정지도를 할 수 있고, 고령자고용법 제4조의7 등에 따라 연령차별 금지를 위반한 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있음

147) 고령자고용법 제4조의5에 따르면 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우는 위 법 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다고 되어 있고, 「청년고용촉진 특별법」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따르면 공공기관은 매년 정원의 100분의 3 이상씩 15세 이상 34세 이하인 청년 미취업자를 고용하여야 한다고 되어 있어, 34세 이하인 청년 미취업자를 우대하기 위한 조치는 차별금지의 예외로 볼 수 있고, 이외에도 직무수행상 연령요건이 긴밀하게 요구된다는 등의 합리적인 사유가 있으면 연령을 이유로 한 차별적 취급이 정당화될 수 있음

148) 국가인권위원회는 2002. 6. 17. 전원위원회 결정에서 대입전형 시 동점자가 발생했을 때 연소자 순으로 합격처리하는 것은 나이를 이유로 한 차별행위라고 판단하였고, 2006. 4. 10. 차별시정위원회 결정에서 중등교원 임용고사 최종합격자 결정 시 동점자 중 연장자를 우선 합격처리하는 것도 차별에 해당한다고 판단

149) 고용노동부(고령사회인력정책과, 고령자고용법 담당)는 채용 전형단계별 합격자 결정이나 최종합격자 결정에서 연령 기준을 적용하는 것은 연령차별에 해당한다는 의견을 제시하였음

따라서 사업주는 채용 분야에서 연령차별을 금지한 고령자고용법에 따라 채용 전형단계별 및 최종합격자 결정 시에 합격 최저점수에 해당하는 응시자 수가 합격 예정인원을 초과하는 경우 ‘연령’이라는 불합리한 기준으로 동점자 중에서 연소자나 연장자를 우선 합격시켜서는 아니 된다.

이와 관련하여 감사원 감사기간 중(2017. 3. 20.~4. 21.) 35개 공기업¹⁵⁰⁾(2017년 지정)의 최근 3년간(2014~2016년) 동점자 합격기준 등 운용실태를 점검한 결과, [별표 12] “동점자 합격기준에 연령을 포함한 공기업 현황(2014~2016년)”과 같이 가스공사 등 18개 공기업¹⁵¹⁾은 채용 전형단계별 및 최종합격자 결정 시에 직무수행 능력 등 연령에 따른 차별취급을 정당화하는 사유¹⁵²⁾가 없는데도 동점자가 발생한 경우 ‘연령’을 합격기준에 포함하여 채용계획을 수립하거나 내부규정을 마련해 두고 있었다.

더욱이 위 18개 공기업 중 가스공사 등 [표 34]에 기재된 6개 공기업은 채용 전형단계별 및 최종 합격자 결정 시에 연령기준을 실제 적용하여 최근 3년간(2014~2016년) 합격 최저점수에 해당하는 동점자 1,397명 중 724명(51.8%)을 단지 나이가 많다는 사유로 불합격 처리한 것으로 확인되었다.

150) 2017년 1월 현재 공공기관으로 지정된 총 332개 기관 중 총 35개의 공기업에 대해서 조사를 실시하였음

151) 총 35개 공기업 중 동점자 처리기준에 ‘연령’을 포함한 18개 공기업을 제외한 17개 공기업의 경우 중간 전형 단계에서 발생하는 동점자는 전원 합격처리하거나 국가유공자나 장애인 우대, 직전 단계 전형 점수, 자격증 유무, 전공성적 등 능력적인 요소를 기준으로 동점자를 처리하고 있는 것으로 확인되었음

152) 가스공사 등 18개 공기업의 동점자 합격기준이 연령 차별을 정당화할 수 있는 요소를 반영하고 있는지 확인한 결과, 18개 공기업 모두 직무수행상 연령요건이 긴밀하게 요구된다는 등의 사정이 없이 단순히 연령만을 기준으로 동점자 합격기준을 수립·운용하고 있었음

[표 34] 동점자 합격기준에 따라 불합격 처리된 연장자 내역(2014년~2016년)

(단위: 명)

연번	공기업	적용 단계	동점자 중 탈락한 연장자	
			합격 최저점 동점자 수	탈락한 연장자 수
1	가스공사	서류, 필기	1,015	554
2	철도공사	서류	245	100
3	중부발전	필기	31	13
4	한전KPS	서류, 필기, 면접	102	55
5	지역난방공사	최종합격자 결정	2	1
6	가스기술공사	최종합격자 결정	2	1
합계			1,397	724

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

연장자를 불합격 처리한 사례

① 채용 전형단계별 합격자 결정에서 동점자를 연령차별한 사례

- ▶ **가스공사**는 2014년 상반기 채용에서 서류·필기전형 단계별 동점자 304명 중 155명을 ‘연령’ 기준에 따라 불합격 처리하는 등 [별표 13] “동점자 합격기준 적용으로 탈락한 연장자 내역”과 같이 2014년부터 2016년까지 전형단계별로 합격 최저점수에 해당하는 1,015명의 54.6%에 해당하는 554명을 나이가 많다는 사유로 불합격 처리
- 특히, 2014년 상반기 전기 분야 일반직 서류전형의 경우 합격자와 생년월일 차이가 10일에 불과한데도 불합격하는 등 [별표 14] “합격자와 생년월일 차이가 30일 이내인 탈락자 현황”과 같이 2014년부터 2016년까지 합격자와 생년월일 차이가 1달 이내인데도 불합격한 사람이 38명이고, 그중 생년월일 차이가 10일 이내인 경우도 8명인 것으로 나타남

② 최종합격자 결정에서 동점자를 연령차별한 사례

- ▶ **가스기술공사**는 2014년도 전기 분야 신입직원 채용에서 최종합격자 37명을 결정하기 위해 점수를 산정한 결과, 2명의 동점자(1982년생, 1987년생)가 발생하자, ‘연령’이라는 동점자 합격기준을 적용하여 연장자라는 이유로 1982년생을 불합격 처리

그 결과 ‘연령’이라는 불합리한 동점자 합격기준을 적용하여 직무수행능력 등과 무관하게 나이 많은 응시자를 불합격 처리하는 등 응시자의 연령에 따라 합격 여부가 결정되는 문제가 발생하고 있다.

관계기관 의견 고용노동부는 감사결과를 전반적으로 수용하면서 공기업·준정부기관 및 기타공공기관에 대해 동점자 합격기준에서 연령을 제외하도록 권고하는 등 모집·채용상 연령과 관련된 차별이 발생하지 않도록 지도하겠다는 의견을 제시하였다.

가스공사 등 6개 공기업¹⁵³⁾은 감사결과를 전반적으로 수용하면서 동점자 합격기준에서 연령을 제외하는 등 앞으로 ‘연령’을 이유로 한 불합리한 차별을 하지 않도록 채용 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

고용노동부장관은 공공기관에서 직원 채용을 위해 마련·운영하고 있는 동점자 합격기준에 연령이 포함되어 있는지 여부를 조사하여 동점자 합격기준에서 ‘연령’을 제외하도록 권고하는 등 공공기관 채용에서 연령차별 관행을 개선하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

한국가스공사 등 [표 34] 기재 6개 공기업 사장은 직원 채용 시 동점자가 발생한 경우 연령에 따라 합격자를 결정하는 내부기준 등을 폐지하고, 앞으로 연령을 사유로 불합리한 차별을 하지 않도록 채용 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

153) 가스공사, 철도공사, 중부발전, 한전 KPS, 지역난방공사, 가스기술공사

2-4)-(7) 직원채용 시 채용직급 하향 조정 부적정

코레일네트웍스는 2016. 1. 4.과 같은 해 3. 26. 2회에 걸쳐 전문직 인력채용 공고를 하여 2016. 2. 1.과 같은 해 5. 16. 각각 6명과 4명, 계 10명의 전문인력을 채용하였다.

채용절차법 제4조 제2항 및 제17조 제1항에 따르면 구인자는 근로자를 모집할 때 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하지 않아야 하고, 고용노동부장관은 구인자가 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있다.

그리고 구인자가 구인공고에서 제시한 채용직급보다 낮은 직급을 채용공고 과정에서 제시하여 구직자를 낮은 직급으로 채용하는 것은 채용공고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하는 행위에 해당한다.

따라서 채용공고에서 정하는 직급의 지원 자격요건을 갖추어 해당 직급에 응시한 지원자에게 공고된 직급보다 낮은 직급의 채용 조건을 제시하여 낮은 직급으로 채용하여서는 아니 된다.

한편, 채용공고에 따르면 직급별 자격요건은 학위를 취득한 후 6년 이상의 경력이 있는 자는 3급, 3년 이상의 경력이 있는 자는 4급, 1년 이상의 경력이 있는 자는 5급으로 되어 있고, 구직자가 직급을 선택하여 응시하도록 되어있다.

그런데 코레일네트웍스는 2016. 3. 26. 응시자 GJ가 자격요건을 갖추어 5급에 지원하였는데도 임원면접 과정에서 지원 직급보다 낮은 직급으로 입사할 용의가 있는지를 질문하였고, GJ가 이를 수용하였다는 사유로 같은 해 5. 16. 6급으로 채용하

는 등 [표 35]와 같이 GJ 등 4명을 공고된 직급(3급 또는 5급)보다 한 직급 낮은 4급 또는 6급으로 채용하였다.

[표 35] 지원 직급보다 낮은 직급으로 채용한 명세

채용공고	채용일	성명	공고내용		지원 직급 및 경력		실제 채용 직급
			직급	지원 가능한 경력	직급	경력	
2016. 1. 4.	2016. 2. 1.	GK	3급	6년	3급	7년 8개월	4급
		GL	5급	1년	5급	2년 0개월	6급
		GM	5급	1년	5급	4년 5개월	6급
2016. 3. 26.	2016. 5. 16.	GJ	5급	1년	5급	3년 6개월	6급

자료: 코레일네트웍스 제출자료 재구성

관계기관 의견 코레일네트웍스 주식회사는 감사결과를 수용하면서 향후 구직자가 지원한 직급과 다른 직급으로 구직자를 임용하는 일이 없도록 채용 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

고용노동부는 채용공고 상의 자격요건을 갖춘 응시자를 낮은 직급으로 채용한 것은 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경한 것으로 관계법령에 위반되는 것으로 판단하면서 구체적인 사실관계 판단을 위하여 조사를 시행하고 과태료를 부과하는 등 조치를 취하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

코레일네트웍스주식회사사장은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조 제2항에 위배하여 채용공고에서 정한 직급별 자격요건을 갖춘 구직자를 공고된 직급보다 낮은 직급으로 채용하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

고용노동부장관은 채용공고 상의 자격요건을 갖춘 응시자를 공고된 직급보다 낮은 직급으로 채용하는 등 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 위반한 소지가 있는 코레일네트웍스주식회사에 대하여 구체적인 사실관계를 조사하여 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제17조 등에 따라 적절한 조치를 하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

2-4)-(8) 신입직원 최종합격자 선정 업무 부당 처리

LH공사는 2015. 11. 11. ‘2015년도 신입직원 채용계획’을 수립하여 일반 공채 102명(사무 51명, 기술 51명), 고졸 공채 28명(사무 14명, 기술 14명) 등 총 130명을 채용하기로 하고 필기·면접점수를 합산하여 가점을 부여하는 등 2016. 1. 28. 최종합격자를 결정하였다.

LH공사 「인사규정 시행세칙」 제11조 제1항 [별표 1] “직원채용전형 가산점수”에 따르면 신입직원 채용 시 국가유공자 등 취업지원대상자는 전형단계별로 만점의 5% 또는 10%, 장애인은 만점의 10%를 가점으로 부여하도록 되어 있고, 변호사·공인회계사 등 고급자격증 소지자는 필기전형에서 만점의 10%, 면접전형에서 만점의 5%를 가점으로 부여하도록 되어 있다.

또한 위 채용계획에 따르면 합격자 결정을 위한 최종점수는 필기·면접점수를 합산하여 산정하도록 되어 있고, 이전지역 인재채용¹⁵⁴⁾의 경우 분야별 채용목표비

율(10%)을 준수하기 위해 분야별 채용인원의 범위 내에서 이전지역 인재가 채용목표인원(일반사무·기술직 각 5.1명, 고졸사무·기술직 각 1.4명)에 도달할 때까지 순위를 조정¹⁵⁵⁾하여 고득점자 순으로 최종합격자를 결정하도록 되어 있다.

따라서 LH공사는 최종합격자를 결정하기 위해 필기·면접점수를 합산할 때에는 우대 대상자들에게 전형단계별 배점(필기전형 40점, 면접전형 60점)의 5% 및 10%에 해당하는 가점(필기전형 2점, 4점, 면접전형 3점, 6점)을 부여하여야 하고, 분야별 이전지역 채용목표인원을 준수하여 최종합격자를 결정하여야 했다.

① 가점 부여 등 합산점수 산정 업무 부당 처리

LH공사는 필기·면접점수를 합산하여 최종합격자를 결정하면서 필기점수에 이미 필기전형 가점을 합산하였다.

따라서 면접전형 가점을 부여할 때에는 필기전형 가점이 중복 반영되지 않도록 면접배점(60점)의 5% 또는 10%(3점, 6점)를 가산한 후 이를 필기점수와 합산하여 최종합격자 순위를 결정하여야 했다.

그런데 LH공사 채용업무 담당자 GN은 [표 36]과 같이 GO 등 4명에게 면접배점 기준으로 가점(3점, 6점)을 부여하지 아니하고 필기배점을 합산한 100점 기준으로 가점(5점, 10점)을 부여하여 정당한 면접전형 가점보다 2~4점을 과다 부여하였다.

154) 지방이전 공공기관의 이전지역 인재채용을 확대하기 위한 정부정책(공공기관 인력운영 추진계획)에 따라 LH공사는 ㄷ소재 대학 졸업자 비율(3.78%) 등을 감안하여 채용목표(10%) 설정 및 서류전형 가점(5%) 부여

155) 성적 순으로 예비합격자 순위를 매긴 후 모집분야별로 총채용인원(일반사무직 및 일반기술직 각 51명, 고졸사무직 및 고졸기술직 각 14명) 내에 이전지역 채용목표인원이 미달할 때에는 모집분야별로 채용인원 순위 밖에 있는 이전지역인재를 고득점자 순으로 추가 선발하고 추가선발된 인원만큼 원점수에 의한 합격자는 저득점자 순으로 불합격 처리함

[표 36] 면접전형 가점 과다 부여로 인한 부당 합격자 발생내역

(단위: 점)

분야	성명	우대가점 대상종류	필기점수 ^주 (배점 40점) (A)	면접점수 (배점 60점) (B)	당초 면접 전형 가점(C)	당초 합계 (A+B+C)	정당 면접 전형 가점(D)	정당 합계 (A+B+D)	차이 (C-D)
일반 ^바	GO	자격증 5%	32.72	47	5	84.72	3	82.72	2
	GP	자격증 5%	34	45.5	5	84.5	3	82.5	2
	GQ	자격증 5%	33	46.25	5	84.25	3	82.25	2
일반 ^사	GR	보훈 10%	33.72	45	10	88.72	6	84.72	4

주: 필기점수에는 가점이 이미 반영되어 있음

자료: LH공사 제출자료 재구성

그리고 위 점수를 그대로 반영하여 ‘2015년도 신입직원 최종합격자 선정(안)’을 작성한 후 2016. 1. 21. 혹은 22.경에 부임한 지 얼마되지 않은 상급자 [☞]부장 GS(2016. 1. 20. 전보발령)과 [☞]처장 GT(2016. 1. 11. 전보발령)에게 위 결과를 사전 보고하였고 별다른 지시가 없자 이를 그대로 반영하여 2016. 1. 28. 상급자 GS, GT의 결재를 받는 등 최종합격자를 결정하였다.

그 결과 [표 37]과 같이 면접전형 가점을 정당하게 부여한 경우 불합격되어야 할 GO 등 일반^바 3명, 일반^사 1명 등 계 4명이 합격자로 결정되었고 합격되어야 할 GU 등 4명이 불합격하게 되었다.

[표 37] 2015년도 신입직원 면접전형 가점 관련 합격자 변동내역

(단위: 점)

구분			당초				재산정				비고
분야	성명	우대가점 대상여부	면접 가점	점수	순위	결과	면접 가점	점수	순위	결과	
일반 ^바	GO	자격증 5%	5	84.72	28	합격	3	82.72	52	불합격	
	GP	자격증 5%	5	84.5	32	합격	3	82.5	53	불합격	
	GQ	자격증 5%	5	84.25	33	합격	3	82.25	55	불합격	
	GU	-	-	82.9	44	불합격	-	82.9	38	합격	
	GV	-	-	82.77	45	불합격	-	82.77	39	합격	
	GW	보훈 5%	5	81.55	56	불합격	3	79.55	44	합격	취업보호대상자 ^{주1)}
일반 ^사	GR	보훈 10%	10	88.72	27	합격	6	84.72	69	불합격	
	GX	-	-	81.8	104	불합격	-	81.8	48	합격	이전지역인재 ^{주2)}

주: 1. 취업보호대상자인 GW는 당초 채용목표인원을 달성하여 취업보호대상 채용목표제 적용을 받지 못해 불합격 처리되었으나, 이번 감사원 감사 시 취업보호 대상 GR의 점수를 재산정한 결과 51명 순위 밖(69위)이고 일반ㄸ 분야에서는 취업보호대상 채용목표인원에 도달하였기에 추가로 선발되지 못해 일반ㄸ 분야에서 GW를 합격처리해야 하는 결과가 발생

2. GX은 당초 이전지역 채용목표인원으로 추가 선발되어 합격 처리되어야 하나 LH공사의 실수로 불합격 처리 됨. 또한 GR이 점수 재산정 결과 51명 순위 밖으로 밀려남에 따라 위 두사람만 당락이 변동됨

자료: LH공사 제출자료 재구성

② 이전지역 채용목표인원 부담 적용

한편, 일반공채 ㄸ 분야 채용인원은 [표 38]과 같이 51명이므로 이전지역 채용 목표인원이 5.1명($51명 \times 10\%$)이나 실제로는 1명만 합격하여 부족인원이 4명 발생 하였으므로 일반공채 ㄸ 분야에서 4명을 추가로 선발하여야 했다.

[표 38] 이전지역 채용목표인원(총 채용인원의 10%) 현황

(단위: 명)

구분	총계	일반공채			고졸공채		
		소계	ㄸ	ㄸ	소계	ㄸ	ㄸ
총채용인원	130	102	51	51	28	14	14
채용목표인원(A)	13	10.2	5.1	5.1	2.8	1.4	1.4
합격인원(B)	5	2	1	1	3	2	1
부족인원(C=A-B)	8	8.2	4.1	4.1	-0.2	-0.6	0.4
실제 추가 합격인원(D)	8	7	4	3	1	0	1
최종 합격인원(B+D)	13	9	5	4	4	2	2

자료: LH공사 제출자료 재구성

그런데도 GN은 일반공채 ㄸ 분야에서 3명만 선발하기로 하고, 나머지 1명은 이전지역 채용목표인원에 따른 추가 선발 대상이 아닌 고졸공채 ㄸ 분야(부족인원 0.4명)에서 선발하는 것으로 하여 상급자인 ㄹ부장 GS과 ㄹ처장 GT에게 위 결과를 사전 보고하였으나 별다른 지시가 없자 위 “1항”과 같이 ‘최종합격자 선정(안)’을 기 안하고 2016. 1. 28. 상급자 GS, GT의 결재를 받는 등 최종합격자를 결정하였다.

그 결과 일반공채 Ⅱ 분야에서 이전지역인재로 합격되어야 할 GX이 불합격한 반면, 고졸공채 Ⅱ 분야에서 불합격되어야 할 GY이 이전지역인재로 추가 합격하여 고졸공채 기술 분야에서 순위가 14위로 합격대상이었던 GZ이 불합격하게 되었다.

관계기관 의견 LH공사는 감사결과를 수용하면서 추후 이러한 문제가 발생되지 않도록 제도개선, 채용과정 관리강화 등 재발방지를 위한 노력을 기울이겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국토지주택공사 사장은

- ① 신입직원 채용 관련 최종합격자 결정 업무를 부당하게 처리한 GN을 한국토지주택공사 「인사규정」 제50조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하고(문책)
- ② 앞으로 신입직원 최종합격자 선정 시 가점 부여 및 이전지역인재 채용목표비율 적용 업무를 부당하게 처리하는 일이 없도록 채용 업무를 철저히 하며
- ③ 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

[개별처분요구사항 12번 참조]

2-4)-(9) 경력검증 미흡 등 정보보안 분야 경력직 직원 채용 부적정

농수산식품유통공사는 2013. 11. 14. ‘2014년도 신입 및 경력사원 채용계획’을 수립하여 다음 날 채용공고를 실시하고 서류·면접전형 등을 거쳐 2014. 1. 21. 정보보안 분야 1명을 최종합격자로 결정하였다.

위 채용공고 등에 따르면 정보보안 분야 자격요건은 “정보보안산업기사 이상, CISSP 또는 CISA 자격증을 취득한 자로서 정보보안 분야 경력 3년 이상인 자”로 되어 있으며, 경력증명서 등 증빙서류는 필기시험 합격자에 한해 면접시험 당일 제출하도록 되어 있다.

이에 따라 서류전형 위원은 경력증명서 등 증빙서류를 제출받지 않는 상태에서 응시자의 입사지원서·경력기술서를 근거로 근무경력을 평가하고 있어 응시자가 작성·제출한 경력사항이 사실에 부합하는지를 알기 어렵다.

따라서 채용담당부서는 면접전형 단계에서 제출받은 경력증명서 등 증빙서류와 응시자가 작성·제출한 경력기술서 등을 비교·검증하여 자격요건 충족 여부를 제대로 검토하고 합격자를 결정하여야 했다.

한편 위 공사는 2014. 1. 9. 정보보안 분야 필기전형에 합격하여 면접전형에 응시한 6명의 경력증명서 등 증빙서류를 제출받았다. 그리고 응시자 6명 중 HA이 당초 2013. 11. 23. 작성·제출한 경력기술서에 따르면 2010년 7월부터 2013년 12월까지 약 3년 1개월간 정보보안 분야에 종사한 것으로 되어 있으나, 경력증명서 등에 따르면 2013년 4월부터 2013년 12월까지 약 9개월동안 정보보안 직무(Security Analyst)에 종사한 것으로 되어 있는 등 정보보안 분야 경력사항에 대한

추가확인이 필요한 실정이었다.

그런데도 위 공사 채용담당자인 ☆팀 차장 HB은 HA이 당초 작성·제출한 경력기술서와 경력증명서 등 증빙서류를 비교·검증하지 아니하였고, ☆팀장 HC도 경력사항을 확인하도록 지시하지 아니하여 최종합격자 결정 시까지 경력검증이 이루어지지 않았다.

이에 대하여 이번 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 HA이 제출한 경력증명서 등 정보보안 분야 경력사항을 확인한 결과, 경력기술서에는 2010년 7월부터 2011년 12월까지 1년 6개월간 정보보안 업무를 수행한 것으로 되어 있으나 실제 경력은 5개월에 불과한 등 [표 39]와 같이 HA의 정보보안 분야 경력은 1년 8개월에 불과하여 응시 자격요건인 3년에 미달하는 것으로 확인되었다.

[표 39] 정보보안 분야 경력 확인 결과

구분	경력기술서(응시자 작성)		실제 경력 확인 결과	
	기간	담당 업무	기간	담당 업무
1	2010년 7월~ 2011년 12월 (1년 6개월)	특허청 정보보호 정책 및 세부지침 제/개정, 국가정보원 및 구 안전행정부 정보보안 관련 평가 준비, 외주 협력업체 보안 관리 등	2011년 8월~ 2011년 12월 (5개월)	특허청의 '2011년 ㄷㄷ사업'에 2011년 8월 교체 투입되어 약 5개월간 보안운영 업무를 수행한 것으로 확인됨
2	2012년 6월~ 2013년 8월 (1년 3개월)	특허넷 시스템 개발에 참여하여 공인인증체계 고도화, DB암·복호화, 개인정보영향평가 등을 수행	2012년 7월~ 2013년 6월 (11개월)	특허청의 'ㄹㄹ사업'에 특허로 개발(인증체계 관련 개발 포함) 인력으로 투입되었으며 해당 사업의 보안담당자로 지정되어 보안 관리 업무를 수행한 것으로 확인됨
3	2013년 9월~ 2013년 12월 (4개월)	◆◆보안컨설팅팀에서 정보보호, 시스템 보안진단 등에 대한 컨설팅 업무 수행	2013년 9월~ 2013년 12월 (4개월)	경력증명서와 동일
총계	총 3년 1개월		총 1년 8개월	

주: 실제 경력 중 경력증명서로 확인하기 어려운 부분은 특허청을 통해 ○○컨소시엄이 수행한 특허넷 관련 위탁사업 투입 인력을 확인하였음

자료: 농수산물유통공사 제출자료 재구성

그 결과 자격요건에 미달되어 불합격되어야 할 HA이 최종합격자로 결정¹⁵⁶⁾되

는 등 경력직 직원 채용의 공정성이 훼손되었다.

관계기관 의견 농수산물유통공사는 감사결과를 수용하면서 향후 경력직 직원 채용 시 경력검증을 철저히 실시하여 자격요건에 미달하는 응시자가 채용되는 사례가 없도록 관리에 철저를 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국농수산물유통공사 사장은

- ① 앞으로 직원 채용 시 경력검증을 철저히 하여 자격요건에 미달하는 응시자가 채용되는 일이 없도록 채용 관련 업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

156) 정보보안 경력직의 경우 합격자, 예비합격자가 임용을 포기하여 3순위였던 HA이 최종합격하였음

실 태

정부는 매년 「공공기관 인력운영계획」(기재부)을 수립·시달하여 각 공공기관의 인력운영 및 채용제도 운영을 위한 가이드라인으로 제시하고 있다. 그리고 주요 실적(청년미취업자 고용, 시간선택제 일자리, 국가유공자 우선 채용)을 공공기관 경영평가 시 정부권장정책 평가항목 등으로 반영하고 있다.

공공기관 인력운영 방향(2017년)

- ▶ 직무능력중심 채용 문화 정착 및 청년고용 확대
 - 「청년고용촉진 특별법」상 청년고용의무비율(3%)을 준수하는 등 청년고용 확대에 기여
- ▶ 고졸, 청년인턴, 지역인재 등 사회형평적 채용 확대
- ▶ 여성관리자 확대 및 일·가정 양립 지원
- ▶ 시간선택제·유연근무제 확산
- ▶ 비정규직·간접고용 관리

(1) 고졸 채용 제도

정부는 2011년 고졸자 채용 확대를 권고하면서 공기업·준정부기관 인사운영지침을 개정하여 사회형평적 인력채용 대상에 고졸자를 추가하였다.

그리고 「공공기관 고졸자 채용 가이드라인」을 마련하여 공공기관으로 하여금 직무능력평가 도입 등 고졸자가 채용될 수 있도록 고졸적합직무의 발굴을 적극 유도하고, 기관별 고졸채용 계획을 확대하도록 하고 있다.

이에 따라 최근 3년간 공공기관은 마이스터고 전형 등 고졸 채용 전형을 통해 [표 40]과 같이 정규직 채용자 56,965명 중 5,497명(9.6%)을 고졸자로 채용하였다.

[표 40] 고졸자 채용 현황(2014~2016년)

(단위: 명, %)

구분		2014년	2015년	2016년	계
계	• 정규직	17,579	18,938	20,448	56,965
	• 고졸 인력	1,775	1,781	1,941	5,497
	• 고졸자 채용비율	10.1	9.4	9.5	9.6

자료: 알리오

(2) 개방형 계약직 제도

정부는 2015년 12월 우수인력을 내·외부에서 충원할 수 있도록 선택의 기회를 확대하고, 민간 전문가와의 경쟁체제를 도입하여 조직 전반의 생산성을 제고하기 위해 개방형 계약직 제도를 도입하였다.('공기업·준정부기관 개방형 계약직제 권고안')

개방형 계약직은 본부 간부직 정원의 5% 범위 내로 전문성·효율적인 업무수행이 필요한 직위를 선정·채용하도록 하고, 공개모집 후 심사위원회를 통해 대상자를 선발하도록 하고 있다.

이에 따라, 30개 공기업(2016년 기준) 중 [별표 15] “공기업 개방형 계약직 채용 현황”과 같이 인천공항공사 등 22개 공기업은 총 44개의 개방형 계약직위를 선정하여 운영하고 있으며, 8개 공기업은 개방형 직위 도입을 추진하고 있다.

(3) 시간선택제 일자리

정부는 「공공기관 시간선택제 가이드라인」을 마련하여 여성경력단절 방지, 저출산·고령화 극복 및 일자리 창출을 위해 공공기관으로 하여금 시간선택제 직무 발굴 등 활성화 계획을 수립하고 이를 이행하도록 하고 있다.

시간선택제 일자리는 「근로기준법」 제2조에 따른 단시간근로자로서 통상적인 근무시간(주 40시간, 1일 8시간)보다 짧은 1일 최소 3시간 이상, 주당 15~30시간을 근무하는 것으로 기존 근무자가 신청에 의해 시간선택제 일자리로 전환하거나, 시간선택제 일자리로 신규 채용하는 방식으로 운영되고 있다.

이번 감사대상 53개 기관의 시간선택제 일자리 운영 현황을 살펴보면 [표 41]과 같이 경력단절여성 등 총 11,082명을 신규 채용하였고, 3,298명은 기존근무자가 임신·출산, 퇴직준비 등을 위해 시간선택제로 전환하여 근무하고 있는 것으로 나타났다.

[표 41] 시간선택제 일자리 운영 현황

(단위: 명, %)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	계
채용 (비율)	3,703 (92.5)	3,030 (86.4)	2,087 (59.4)	1,859 (70.2)	403 (56.8)	11,082
전환 (비율)	299 (7.5)	475 (13.6)	1,428 (40.6)	790 (29.8)	306 (43.2)	3,298
합계 (비율)	4,002 (100)	3,505 (100)	3,515 (100)	2,649 (100)	709 (100)	14,380

자료: 알리오

문제점

1) 고졸 채용 분야

3-1)-(1) 고졸채용 제도 운영 부적정

정부는 공기업·준정부기관 인사운영 지침 제5조에 따라 고졸적합직무에 고졸자가 채용될 수 있도록 지원하는 등 공공기관으로 하여금 필요한 조치를 취하도록 하고 있다.

「공공기관 고졸자 채용 가이드라인」에 따르면 다양한 채용방법을 활용하여 고졸적합직무에 고졸자를 최대한 채용하고, 필요시 채용직무와의 연관성을 고려하여 고졸 이하자로 자격을 제한하는 제한경쟁 또는 할당경쟁을 통하여 채용하도록 되어 있으며, 고졸자는 고등학교를 졸업하였거나 졸업예정인 자 또는 그에 상응하는 지식, 학력, 기술을 보유한 것으로 인정받은 자로 정의하고 대학졸업자 또는 대학졸업예정자 등은 고졸자에서 제외하도록 되어 있다.

따라서 고졸채용 제도를 운영할 때에는 고졸자를 우선 채용할 수 있는 제한기준을 설정하는 등 고졸자 채용의 실효성을 확보할 수 있는 방안을 마련하는 것이 타당하다.

① 한전원자력연료의 경우

한전원자력연료는 2014. 3. 17. 상반기 생산기술직 채용계획 수립 시 「공공기관 고졸자 채용 가이드라인」 등에 따라 “생산 분야는 고졸 수준으로 최종학력이 고등학교 졸업인 자만 지원 가능”하도록 계획을 수립한 후 채용 공고하고 응시자격을

최종학력이 고졸인 자로 제한한 반면,¹⁵⁷⁾ 같은 해 9. 19. 하반기부터는 “생산 분야는 고졸 수준으로 채용”으로 공고하면서도 생산기술 직무는 고졸자와 전문대 졸업자가 동시에 수행하고 있다는 사유로 대학졸업자 또는 대학졸업예정자가 응시할 수 있도록 하였다.

그 결과 [표 42]와 같이 최근 3년 간 고졸 수준 생산기술직 92명 중 56명(61%)을 전문대 졸업자로 채용하게 되었다.

[표 42] 생산기술직 채용자 학력 현황

(단위: 명)

구분	채용인원	학력	
		고졸자	전문대 졸업자
2014년 하반기 채용	6	1	5
2015년 상반기 채용	28	10	18
2015년 하반기 채용	32	10	22
2016년 상반기 채용	23	12	11
2016년 하반기 채용	3	3	-
계	92(100)	36(39)	56(61)

주: 보훈대상자 채용 제외

자료: 한전원자력연료 제출자료 재구성

② 한전KPS의 경우

한전KPS¹⁵⁸⁾는 고졸 수준(일반) 전형을 별도로 운영하면서도, 채용공고 시에 학력 지원자격을 “제한 없음”으로 하여 대학졸업자 또는 대학졸업예정자의 응시를 제한하지 않은 채 고졸자와 대학졸업자가 동일하게 응시할 수 있도록 하여 [표 43]과 같이 최근 3년간 고졸 수준(일반) 직원 354명 중 226명(64%)을 대학졸업자로 채용하였으며 고졸자는 128명¹⁵⁹⁾에 불과한 것으로 나타났다.

157) 2014년 상반기 생산기술직 8명(보훈대상자 제외)을 모두 고졸자로 채용

158) 한전KPS는 2016년까지 공공기관운영법 제5조의 규정에 따른 기타 공공기관으로 지정되었으나, 2017년 공기업으로 지정

[표 43] 고졸 수준(일반) 신입사원 채용자 학력 현황

(단위: 명,%)

구분	채용인원	학력	
		고졸자	대학졸업자
2014년도 상반기 신입사원 채용	144	62	82
2014년도 하반기 신입사원 채용	61	19	42
2015년도 상반기 신입사원 채용	99	22	77
2016년도 채용형 인턴 채용	50	25	25
계	354(100%)	128(36%)	226(64%)

자료: 한전KPS 제출자료 재구성

유사사례

① 대학졸업예정자를 고졸 수준 인턴사원으로 채용

- ▶ 한수원은 2014. 8. 29. 고졸 수준 인턴사원 채용 공고를 하여 2015. 2. 24. 기계 분야 등 총 70명을 채용하면서
 - 「공공기관 고졸자 채용 가이드 라인」에 따라 대학졸업예정자는 고졸 채용 대상에서 제외하여야 하는데도 채용 공고 시 대학졸업예정자의 응시를 제한하지 않은 결과, 2015. 2. 24. 대학 졸업예정자 3명을 고졸전형으로 채용, 인턴기간(10개월) 종료 후 같은 해 12. 24. 정규직 전환

② 보훈특별전형 채용 시 대학졸업자 이상으로 학력 제한

- ▶ 철도공사는 2014년부터 2016년까지 3년간 보훈특별전형으로 6급 직원 총 95명을 채용하면서
 - 2014년부터 6급 직원 채용 시 정부의 고졸자 채용 확대 정책에 따라 사무영업 등 일부 직렬은 고졸전형으로 고졸자만 채용하면서도
 - 보훈특별전형 채용의 경우 대전지방보훈청에 “대졸 이상”으로 학력을 제한하여 보훈대상자 추천을 요청한 후 채용하는 등 불합리하게 고졸 보훈대상자의 응시기회 박탈

그 결과 사실상 대학졸업자의 하향 지원을 유도하는 등 정부의 고졸자 채용 확대 노력을 저해하게 되었다.

관계기관 의견

① 한전원자력연료는 감사결과를 수용하면서 앞으로 생산기술직 채용 시 대학졸업

159) 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 2014년 이후 한전KPS에 채용된 고졸자 128명의 채용 당시 학력을 재확인한 결과, 실제 대학졸업자인데도 대학교 졸업사실을 제시하지 않고 응시하여 채용된 자가 25명에 달하는 등 실제 학력이 고졸인 자는 103명에 불과

자에 대한 제한기준 등을 마련하여 채용을 추진함으로써 정부의 고졸자 채용 확대 방침에 따라 고졸자 채용의 실효성을 확보할 수 있도록 노력하겠다는 의견을 제시하였다.¹⁶⁰⁾

② 한전KPS는 감사결과를 수용하면서 고졸자 채용 확대 및 고졸자 우선 채용을 위하여 고등학교 재학생 채용 확대, 대학졸업자 지원 제한 등을 마련하겠다는 의견을 제시하였다.

③ 한수원은 고졸수준 인턴사원을 채용할 때에는 「공공기관 고졸자 채용 가이드 라인」에 따른 고졸자 자격요건을 갖춘 자만 지원 가능하도록 하는 등 관련 업무를 철저히 하겠다는 답변을 하였다.

④ 철도공사는 감사결과를 받아들이면서 향후 보훈특별전형으로 6급 직원을 채용하면서 대졸 이상으로 학력을 제한하지 않도록 채용 관련 업무를 철저히 하겠다고 답변하였다.

조치할 사항 **한전원자력연료주식회사 및 한전케이피에스주식회사** 사장은 고졸자를 우선 채용할 수 있도록 제한기준을 설정하는 등 고졸채용 제도의 실효성을 확보할 수 있는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

한국수력원자력주식회사 사장은 앞으로 「공공기관 고졸자 채용 가이드라인」에서 정한 바와 다르게 고졸인턴 채용대상이 아닌 대학졸업예정자를 고졸인턴으로 채용하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

160) 한전원자력연료는 이번 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 2017년도 상반기 채용을 진행하면서 감사원 의견에 따라 생산기술직의 응시자격(학력)을 “최종학력이 고등학교 졸업인 자”로 제한

한국철도공사 사장은 국가보훈처 추천자를 대상으로 보훈특별전형 6급 신규직원을 채용하면서 대학교 졸업 이상으로 학력을 제한하여 추천을 요청하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

3-1)-(2) 서류전형 시 학력차별 부적정

공항공사는 2016. 6. 3. 및 같은 해 6. 27. 항공 보안검색감독 직원 채용계획을 수립하여 서류전형 등을 거쳐 같은 해 8. 19. 및 같은 해 10. 14. 각각 신규직원(계약직) 1명씩을 채용하였다.

「고용정책 기본법」 제7조 및 공항공사 「인사규정」 제21조 제1항에 따르면 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 합리적 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하도록 되어 있다.

또한 「2016년도 공공기관 인력운영 가이드라인」(기재부)에 따르면 공공기관은 고졸적합직무를 적극 발굴하고, 발굴된 직무에는 고졸자를 우선 채용할 수 있도록 하고, 고졸 채용에 불합리한 요인을 제거하도록 되어 있으며, 공항공사는 고졸 채용이 가능한 보안검색감독 업무를 고졸적합직무로 선정¹⁶¹⁾하였다.

따라서 공항공사는 고졸적합직무로 개발된 보안검색감독 업무의 경우 가급적 고졸을 우대하여 채용하여야 하고, 오히려 고졸 응시자에게 불리한 서류전형 평가 기준을 마련·적용하는 등 불합리하게 차별하는 일이 없도록 하는 것이 타당하다.

161) 기재부에서 2011. 9. 19. 고졸 취업기회 확대 정책에 따라 공공기관에 대해 고졸자 채용을 위한 적합가능직무 개발을 권고하여 공항공사는 2013. 6. 10. 이에 고졸적합 직무 분석 용역을 의뢰

그런데 공항공사 ▷ 및 ◐ 본부는 2016. 6. 3. 및 같은 해 6. 27. 서류전형 점수 (100점) 중 적게는 1점부터 많게는 10점까지 응시자의 학력(고졸: 1점, 전문대 졸업: 5점, 대학교 졸업: 10점)에 따라 평가점수를 차등 부여하는 등 고졸자에게 불리한 서류전형 기준¹⁶²⁾을 마련하여 채용계획 승인을 요청¹⁶³⁾하였다.

그런데도 공항공사 본사 ☞ 실은 2016. 6. 29. 및 같은 해 8. 5. 이를 그대로 승인 하였고, ▷ 및 ◐ 본부는 같은 해 8. 19. 및 10. 14. 각각 위 기준에 따라 보안검색감독 직원 각 1명씩을 채용하였다.

그 결과 ▷지역본부에 응시한 HD의 경우 학력 평가점수를 제외할 경우 서류전형 합격권인 5배수 이내인데도(64점, 4위) 서류전형에서 불합격하여 면접전형 응시 기회를 갖지 못하게 되었다.

유사사례

○ 서류전형 시 채용계획과 달리 고졸가점 미부여

- ▶ GKL은 2015년도와 2016년도에 각각 신입 및 경력직원 채용계획을 수립하면서 인턴수료자, 보훈 대상자, 최종학력이 고졸인 자에 대해 우대하기로 하고도
 - 전형별 평가 시 인턴 수료자와 보훈대상자에게는 전형단계별로 가점 5점을 부여한 반면, 고졸자는 가점을 부여하는 등의 우대조치를 하지 않아 형평성 저해
 - 이와 관련하여 고졸자에게 전형단계별 가점 5점을 부여할 경우 2015년에는 고졸자 34명(딜러 28명, 중국마케팅 6명), 2016년에도 고졸자 9명이 서류전형에서 추가 합격할 수 있었던 것으로 나타남

관계기관 의견 공항공사는 감사결과를 받아들이면서 앞으로 보안검색감독

직원 채용 시 서류전형 심사기준에서 학력가점을 제외하여 학력에 따른 차등

162) 실무경력(60점), 업무관련 포상(20점), 어학성적(10점), 학력(10점)

163) 공항공사 「계약직직원관리에규」(2015. 1. 6.) 제6조 및 제8조의 규정에 따르면 계약직 직원의 채용은 사장 또는 지사장(지역본부장, 항로시설본부장, 항공기술훈련원장을 포함)이 하도록 되어 있고, 계약직 직원을 채용하고자 하는 부서의 장은 채용사유, 채용방법 등이 명시된 계약직 채용계획서를 작성하여 인사담당부서의 장의 승인을 얻도록 되어 있음

이 발생하지 않도록 하겠다고 답변하였다.

GKL은 감사결과를 수용하면서 앞으로 채용공고와 채용계획에 우대사항 및 우대기준 등을 명확히 제시하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

한국공항공사 사장은 앞으로 고졸적합직무인 보안검색감독 직원채용 시 입사 지원자의 학력에 따라 불합리한 차별을 하는 서류전형 심사기준이 포함된 채용계획이 승인되는 일이 없도록 채용업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

그랜드코리아레저주식회사 사장은 앞으로 채용공고 등에 명시된 우대기준과 다르게 특정 지원자들에게만 우대혜택이 부여되도록 세부 선발기준을 정하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

2) 개방형 계약직 분야

3-2)-(1) 공공기관의 개방형 계약직제 운영 및 경영평가 반영 부적정

기재부는 2015. 12. 21. 「공기업·준정부기관 개방형 계약직 권고(안)」(이하 “개방형 계약직 권고안”이라 한다)을 마련하여 관련 분야 민간 전문가와의 경쟁체제 도입을 통해 조직 전반의 생산성을 제고하고 외부 조직문화 도입을 통해 조직활력을 제고할 목적으로 개방형 계약직제 도입을 권고하였다.

개방형 계약직 권고안 ‘5. 대상직위 및 선발’에 따르면 공기업·준정부기관은 전문성이 요구되거나 효율적인 업무수행이 필요한 직위를 선정하여 이를 개방형 계약직으로 운영하되, 2016년도에는 본부(혹은 본사) 1~2급 정원의 5%를 민간에 개방하여 개방형 계약직으로 채용하도록 되어 있고, 기재부는 이를 「2016년도 공공기관 경영평가편람」에 반영하여 공공기관 경영평가를 실시하고 있다.

또한 각 공공기관은 「2016년도 공공기관 경영평가편람」 제1편 제1장 제2절에 따라 개방형 계약직 권고안 등 경영실적에 대한 보고서를 2017. 3. 20.까지 기재부에 제출하고, 기재부는 경영실적 평가를 위해 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다.

따라서 기재부는 공공기관 경영평가 시 공공기관이 개방형 계약직 권고안대로 본부 1~2급 정원의 범위 내에서 개방형 계약직제를 적절하게 운영하는지를 확인·평가하여 제도 도입취지가 제대로 반영될 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

그런데 이번 감사원 감사기간(2017. 3. 20.~4. 21.) 중 30개 공기업(2016년 기준)을 대상으로 2016년 1월부터 2017년 3월까지 개방형 계약직제 도입실태를 확

인한 결과, 남부발전은 2016년 2월 개방형 계약직제를 도입하면서 본사 1~2급 정·현원에 반영하지 않은 채 별도로 직위만 신설하여 비정규직 계약직으로 채용하여 운영하고 있었다.

또한 공항공사의 경우 2016년 7월 개방형 계약직을 채용하면서 정·현원에 반영하지 않고 해당 직위만 별도로 신설하여 비정규직으로 운영하는 등 30개 공기업 중 남부발전 등 6개 공기업¹⁶⁴⁾이 개방형 계약직을 채용한 후 기관 정·현원에 반영하지 않고서 별도 비정규직¹⁶⁵⁾으로 운영하고 있는 것으로 나타났다.

(사례) 정·현원에 반영하지 않고 별도 운영

- ▶ 남부발전은 □본부 ▢부장을 개방형 계약직으로 채용하면서 2016년 2월 채용계획 수립 시 본사 1~2급 정·현원이 각각 42명, 39명으로 정원 대비 현원이 3명 적은데도 채용된 위 ▢부장을 현원에 반영하지 않고서 비정규 계약직으로 운영
- ▶ 공항공사는 ▣팀장을 개방형 계약직으로 채용하면서 2016년 7월 채용계획 수립 시 본사 1~2급 정·현원이 각각 55명, 51명이었는데도 위 ▣팀장을 현원에 반영하지 않고 비정규 계약직으로 운영

그리고 위 6개 공기업 중 남부발전은 실제 개방형 계약직 권고안 이행률이 2.1%에 불과한데도 2016년 경영평가 실적보고서상에는 6.3%를 달성하여 개방형 계약직 관련 지표¹⁶⁶⁾를 이행한 것으로 보고하는 등 정·현원에 반영하지 않은 직위를 제외할 경우 아래 [표 44]와 같이 남부발전 등 4개 공기업은 개방형 계약직 권고안의 실제 이행률이 기준인 5%에 미치지 못하였는데도 2016년 경영평가 실적보고서상에 이를 이행하였다고 보고한 것으로 확인되었다.

164) 석탄공사, 공항공사, 광물자원공사, 남부발전, 마사회, 수자원공사

165) 「공공기관 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인」(2013년 9월, 기재부)에 따르면 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직을 정규직으로 전환하고 2016년부터 일시적인 업무 증가 등에만 정원의 5% 범위 내에서 운영 가능하도록 함. 전문성을 요구하는 1~2급 상당 개방형 계약직은 일시적 업무인 경우가 거의 없어 비정규직으로 운영하는 것이 원칙적으로 불가

166) '1. 경영관리범주 계약직 운영을 통한 인력운영의 전문성 제고 노력 성과는 적절인가'

[표 44] 개방형 계약직 권고안 이행률 현황

(단위: 명, %)

회사명	본사 1~2급 정원		실적보고상 개방형 계약직(C)	실적보고서상 이행률 (C/A×100)	정·현원 미반영 인원(D)	E=C-D	실제 이행률 (E/A×100)
	총원(A)	A×5% (B) ^{주)}					
남부발전	47	3	3	6	2	1	2.1
공항공사	55	3	3	5.5	3	0	0
마사회	86	5	7	6.8	7	0	0
수자원공사	147	8	8	5.44	1	7	4.76

주: 소수점 이하 올림

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

그 결과 2016년 공공기관 경영평가 시 각 기관의 개방형 계약직 운영실적이 사실과 다르게 평가될 우려가 있는 것은 물론 개방형 계약직제의 운영 취지가 저해될 우려가 있다.

관계기관 의견 기재부는 감사결과를 받아들이면서 2016년도 경영실적 평가 시 개방형 계약직 권고안 관련 지표 이행 여부를 점검하여 평가에 반영하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 기획재정부장관은 공공기관 경영평가 시 공기업·준정부기관이 개방형 계약직제를 적절하게 운영하는지 확인하고 관련 지표를 평가하여 개방형 계약직제의 운영취지가 평가에 제대로 반영될 수 있도록 하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

3-2-(2) 개방형 전문계약직 채용 부적정

남부발전은 「공기업·준정부기관 개방형 계약직 권고(안)」¹⁶⁷⁾(기재부)에 따라 2016. 3. 7. 남부발전 □발전소¹⁶⁸⁾(이하 “□사업소”라 한다) 인근 이전 지역 주민에 대한 이주·보상 관련 민원대응 업무 등을 수행할 팀장급 개방형 전문계약직을 채용하였다.

공기업·준정부기관 경영·혁신 지침(기재부) 제23조에 따르면 공기업 및 준정부기관은 임직원의 임면 등 인사를 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있다.

그리고 공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조 제3항에 따르면 소속직원을 채용하는 경우 응시자의 공평한 기회보장을 위해 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다고 되어 있다.

또한 개방형 계약직 권고안에 따른 개방형 계약직제의 운영 취지는 관련 분야 민간 전문가와의 경쟁체제를 도입하여 조직 전반의 생산성을 제고하고 외부 조직문화 도입을 통해 조직의 활력을 제고하는 것이다.

따라서 개방형 전문계약직 직원을 채용하는 경우 퇴직자에게 유리한 자격요건을 요구하는 등 불합리한 제한을 두어 채용의 공정성을 저해하고, 외부 민간 전문가와의 경쟁체제를 도입하도록 한 개방형 계약직제의 운영 취지를 퇴색시키는 일이 없도록 하여야 한다.

그런데 □사업소 ☒팀 채용담당자 HE은 2016. 1. 25. 남부발전 본사에 “이주·

167) 본부(본사) 1~2급 정원의 5%를 개방형 계약직으로 운영하도록 함

168) ㄴ 소재. 1단계로 2011년부터 유연탄을 연료로 사용하는 1, 2호기(1,022MW x 2)의 공사가 진행되었으며, 2016년 12월 상업운전을 시작

보상 분야 유경험자 활용 전문인력 채용 요청”을 시행한 후, 1월말경 본사에 유선으로 퇴직자 HF(2015년 6월 정년퇴직)¹⁶⁹⁾을 2직급(부장)으로 채용할 수 있는지 문의하였고, 같은 해 2. 11. 본사 ◇팀으로부터 퇴직자의 경우 관련 규정에 2직급으로 채용할 수 있는 근거가 없으므로 「별정직 관리요령」¹⁷⁰⁾의 절차를 준용하여 ‘계약직원 을류’로 사업소에서 채용하도록 “개방형 전문계약직 충원 승인 및 대상자 추천요청” 공문을 받았다.

이에 따라 HE은 “20년 이상 실근무한 자로서 정년퇴직 후 1년 이내인 자”로 자격요건을 제한하고 “□지역 근무 및 이주업무 경험자를 우대”하는¹⁷¹⁾ 것으로 채용 공고안을 작성하여 상급자인 □사업소 ▮팀장 HG에게 결재를 올렸고, HG는 2016. 2. 12. 퇴직자 외에 다른 사람들이 채용공고 상의 자격요건을 충족하지 못할 것이라고 생각하지 못하였다는 사유로 별다른 검토 없이 이를 그대로 결재하였다.

이후 □사업소는 2016. 2. 12. 인사위원회¹⁷²⁾를 개최하여 위 채용공고안을 확정하여 같은 해 2. 16. 공고하였으며, 위 채용공고에 따른 자격요건을 충족한 응시자는 HF 밖에 없었고 응시자 HH의 경우 자격요건을 충족하지 못하는데도 자격요건을 충족한 퇴직자 HF과 함께 면접전형 대상자로 선정하는 등 같은 해 2. 29. 위 2명을 대상으로 면접전형을 실시하여 퇴직자 HF을 채용하였다.

그 결과 남부발전은 개방형 계약직제의 도입취지와 채용의 공정성을 저해하게

169) HF은 정년퇴직 전까지 □사업소에서 <팀장직을 수행(2012. 2. 22.~2015. 6. 30.)

170) 「별정직 관리요령」 제12조에 따르면 정년퇴직 직원으로서 일정 요건에 해당하는 경우 계약직원 을류로 채용할 수 있도록 되어 있음

171) i. 공공기관 및 민간상장기업에서 20년 이상 실근무한 자로 정년퇴직 후 1년 이내인 자, ii. 관련 업무에 필요한 전문적 지식, 경험, 기술이 있는 자(주민 이주, 건설 피해보상, 지역협력, 홍보 분야 2년 이상 유경험자, □지역 근무 및 이주업무 경험자 우대), iii. 근로계약 체결 예정일인 2016. 3. 3. 출근 가능자

172) ○실장 HI, ▮팀장 HG, ▮팀장 HJ, ㉠팀장 HK, ▮팀장 HL, ▮팀장 HM으로 구성

되었다.

관계기관 의견 남부발전은 감사결과를 받아들이면서 채용상의 공정성을 저해할 우려가 있는 부분을 보완하여 유사사례가 발생하지 않도록 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국남부발전주식회사 사장은

- ① 앞으로 개방형 계약직 등 채용 시 퇴직자에게 유리한 자격요건을 요구하여 퇴직자를 재고용하는 등 채용의 공정성을 해치는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하고
- ② 관련자에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

3-2)-(3) 개방형 계약직 직위 운영 부적정

한수원은 산업부가 2013년 6월 원전산업 유착관계 근절을 위하여 시달한 ‘원전 비리 재발방지를 위한 원전분야 제도개선 이행계획’(이하 “원전분야 이행계획”이라 한다)에 따라 외부인사 영입이 가능한 ■본부장을 개방형 직위로 선발하여 운영하고 있다.

① ■본부장 개방형 직위 운영 관련

「인사관리지침」 제153조에 따르면 특정 직위를 개방형 직위로 운용하고자 할 때에는 당해 직위를 개방형 직위로 지정하도록 되어 있고, 「직제규정」 제10조 제2항 [별표 2]에 개방형 직위를 반영하도록 되어 있다.

그리고 「인사관리지침」 제154조 제1항에 따르면 개방형 임용자의 선발은 사내외로부터 공개모집 방법으로 하도록 되어있다.

따라서 ■본부장을 개방형 직위로 운영하고자 하는 경우에는 「직제규정」에 따라 개방형 직위로 지정하여야 하고, 사내외 공개모집의 절차에 따라 공정하게 채용하여야 한다.

그런데 한수원은 우본부장 HN 등 10명의 ■본부장을 2013년 6월부터 2017년 4월 현재까지 개방형 직위로 지정하지 아니한 채 ‘원전분야 이행계획’을 조속히 추진한다는 사유로 개방형 직위로 선발·운영하고 있다.

또한 위 회사는 이와 같이 ■본부장 등 10명을 개방형 직위로 선발하면서도 ♂본부장 HO 등 4명을 사내공모만을 통하여 채용하였다.

그 결과 한수원은 「인사관리지침」 및 「직제규정」과 다르게 개방형 직위를 운영하였으며, 공정한 채용절차를 훼손하였다.

② ■본부장 정원 외 계약직(계약직원 특류) 운영 관련

「임금피크제 대상자 관리 규정」 제7조 제4항에 따르면 보직기간 중 임금피크제 대상¹⁷³⁾이 되는 ■본부장의 경우에는 임금피크제의 예외로서 임금피크제를 적용하지 않고 계약직으로 전환할 수 있도록 되어 있다.

그리고 「직무권한규정」 제4조 제1항 [별표 1]에 따르면 별정직 중 ‘계약직원 특류’¹⁷⁴⁾의 정원은 1명으로 되어 있다.

따라서 한수원은 보직기간 중에 임금피크제 대상자가 되는 ■본부장을 계약직으로 전환하는 경우에도 「직무권한규정」에 따라 정원 범위 내에서 운영하여야 하고, 정원 외 계약직으로 전환하여 임금피크제 회피수단으로 운영되는 일이 없도록 하여야 한다.

그런데 한수원은 J 본부장 HP의 경우 보직기간(2014. 12. 8.~2017. 12. 7.) 중 임금피크제 적용 대상기간(2016. 7. 1.~2017. 12. 7.)에 해당되자 계약직원 특류 정원이 1명에 불과하고 이미 충원되어 있어 정원이 없는데도 계약직원 특류로 채용하는 등 우본부장 등 5개 ■본부장의 직위를 계약직원 특류로 운영하고 있는 실정이다.

173) 「임금피크제 대상자 관리 규정」 제4조(적용시기) ① 1(갑)직급 내지 5(을)직급 직원은 취업규칙 제61조에 따른 정년(만 60세) 퇴직예정일의 2년전 익일부터 임금피크제 대상자로 전환한다.

174) 「별정직 관리규정」 제12조(자격) 계약직원의 자격은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중 해당 운영부서장이 필요하다고 인정하는 자에 한한다. 1. 계약직원특류: 해당 분야의 실무경험이 5년 이상인 자로서 사장이 따로 정한 자

[표 45] ■본부장 정원 외 계약직 채용 현황

(단위: 천 원)

성명	소속 본부	임기 (임금피크제 기간)	실제 임금 지급금액			정당 임금 지급금액			추가 지급액 (A-B)
			급여	내부평가급	계(A)	급여	내부평가급	계(B)	
HP	♫	2014. 12. 8.~2017. 12. 7. (2016. 7. 1.~2017. 12. 7.)	168,788	28,131	196,919	107,150	17,857	125,007	71,912
HQ	♀	2015. 12. 1.~2017. 1. 10. (2016. 7. 1.~2017. 1. 10.)	62,168	10,361	72,529	40,409	6,734	47,143	25,386
HR	♀	2017. 1. 25.~2019. 1. 24. (2019. 1. 1.~2019. 1. 24.)	7,395	1,232	8,627	4,806	801	5,607	3,020
HO	♂	2017. 1. 25.~2019. 1. 24. (2018. 7. 1.~2019. 1. 24.)	66,487	11,081	77,568	43,216	7,202	50,418	27,150
HS	♫	2015. 12. 14.~2017. 12. 13. (2017. 1. 1.~2017. 12. 13.)	111,152	18,525	129,677	72,248	12,041	84,289	45,388
HT	♫	2017. 1. 25.~2019. 1. 24. (2018. 1. 1.~2019. 1. 24.)	124,981	20,830	145,811	80,865	13,476	94,341	51,470
합계			540,971	90,160	631,131	348,694	58,111	406,805	224,326

주: 1. 「임금피크제 대상자 관리규정」 제1항 [별표 2]에 따른 임금지급률 적용(만 58~59세: 65%, 만 59~60세: 60%) 산정

2. 임금 중 경영성과급(기본급의 300%) 미포함

자료: 한수원 제출자료 재구성

그 결과 위 회사는 [표 45]와 같이 2016년 7월부터 임금피크제 적용대상인 ♫본부장 HP 등 ■본부장 6명을 정원외 계약직으로 임금 631,131천 원을 지급하여 「임금피크제 대상자 관리 규정」에 따라 임금피크제를 적용한 임금보다 224,326천 원을 더 지급하게 되었다.

관계기관 의견 한수원은 ■본부장을 개방형 직위로 개정하여 사내·외 공모를 통해 선발하며, 계약직원 특류의 정원 범위 내에서 선발하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국수력원자력주식회사 사장은

- ① 앞으로 「인사관리지침」 및 「직제규정」과 다르게 개방형 직위를 운영하는 일이 없도록 ■본부장을 개방형 직위로 지정하는 등의 방안을 마련하며(통보)
- ② 앞으로 보직기간 중에 임금피크제 적용대상이 되는 ■본부장을 정원 외 계약직(계약직원 특류)으로 전환하여 임금피크제 회피수단으로 운영하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

3) 시간선택제 일자리 분야

3-3)-(1) 정규직 시간선택제 직원 채용 시 학력제한 부적정

공기업·준정부기관 인사운영 지침 및 매년 공공기관에 시달되는 「공공기관 시간선택제 가이드라인」(기재부) 등에 따라 감정원, 해양환경관리공단 및 인천항만 공사는 정규직 시간선택제¹⁷⁵⁾ 직원을 채용하고 있다.

「고용정책 기본법」 제7조 제1항에 따르면 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 학력, 혼인 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되고, 공기업·준정부기관 인사운영 지침 제7조 제3항에 따르면 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·학력 등에 대한 불합리한 제한을 하여서는 아니 된다.

그리고 위 가이드라인에 따르면 경력단절 여성 등 시간선택제 일자리 우선도입 적합 직무 발굴 및 수요조사를 통해 활성화를 지속 추진하고, 주 수요계층인 경력단절여성의 채용비중이 50% 이상되도록 노력하도록 되어 있으며, “2015 경제활동인구연보”에 따르면 15세 이상 취업자 경제활동인구(2,614만여 명)의 학력수준은 대졸자(1,150만여 명, 44.0%)가 고졸자(1,033만여 명, 39.5%)보다 더 많은 실정이다.

또한, 대부분의 공기업은 시간선택제 직원을 채용하면서 아래와 같이 최종학력을 고졸자로 제한하지 않고 있다.

175) 정규직으로 1일 3시간 이상 주 15~30시간만 근무하고, 직종과 직위, 직무 및 승진에 제한이 없는 일자리

주요 공기업의 시간선택제 운영 사례

- ▶ 도로공사는 최근 2년간 학력제한 없이 시간선택제 직원 26명을 채용
(2015년의 경우 14명 중 11명, 2016년의 경우 12명 중 9명이 각각 대졸자)
- ▶ 가스공사, 한수원, 중부발전은 최근 2년간 학력제한 없이 시간선택제 직원을 각각 32명, 146명, 15명 채용

따라서 공기업이 시간선택제 직원을 채용할 때에는 직무특성 및 수요계층 등을 고려하여 학력제한을 두어야 할 합리적인 사유가 없는 한 응시자의 최종학력을 고졸로만 제한하지 않는 것이 타당하다.

그런데 감정원, 해양환경관리공단, 인천항만공사는 시간선택제 응시자의 최종학력을 고졸로 제한하여 채용하면 경영실적평가에서 고졸채용 점수와 시간선택제 직원 채용점수를 이중으로 받을 수 있다는 점 등에 착안하여 [표 46]과 같이 시간선택제 직원을 채용하면서 응시자의 최종학력을 고졸로 제한하였다.

[표 46] 고졸 제한 시간선택제 직원 채용 현황

(단위: 명)

공기업명	채용연도	채용인원수	채용일자	일근무시간
감정원	2015년	4	2015. 12. 31.	4시간
	2016년	4	2016. 12. 31.	4시간
해양환경관리공단	2015년	2	2015. 11. 25.	6시간
	2016년	미채용	-	-
인천항만공사	2015년	미채용	-	-
	2016년	1	2016. 12. 1.	4시간

주: 2015~2016년 시간선택제 직원 채용 실적 기준
자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

그 결과 대졸 경력단절여성 등 시간선택제 일자리 수요계층과의 미스매치가 발생하는 등 시간선택제 일자리 제도의 활성화를 저해할 우려가 있다.

관계기관 의견 감정원, 해양환경관리공단, 인천항만공사는 감사결과를 수용하면서 정부의 일자리 창출 취지에 맞춰 앞으로는 시간선택제 직원 채용 시 고졸자로만 제한하지 않고 다양한 인재가 입사할 수 있도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 한국감정원장 등 [표 46] 기재 3개 기관장은 앞으로 직무특성 및 수요계층 등을 고려하지 않고 시간선택제 응시자의 학력요건을 고졸로 제한하여 경력단절여성 등 시간선택제 일자리 수요계층의 응시기회가 제한되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

【 별 표 목 차 】

[별표 1]	보훈가점 대상 국가유공자 등 현황(2017년 3월)	177
[별표 2]	부동산 부문 전문계약직 채용 관련 응시자 및 합격자 현황	178
[별표 3]	경쟁채용이 가능한 계약직근로자의 특별채용 현황	179
[별표 4]	공공기관 채용업무 위탁 현황	180
[별표 5]	채용업무 수의계약 현황	182
[별표 6]	정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황	184
[별표 7]	2차 면접시험 면접위원 구성 현황	186
[별표 8]	임원추천위원회 평가서류 관리 근거규정 및 관리내역	187
[별표 9]	주요 공공기관의 3명 이하 채용 시 보훈가점 적용 명세	189
[별표 10]	보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과	190
[별표 11]	직업기초능력전형 가점 산정 내역 (농수산식품유통공사).....	191
[별표 12]	동점자 합격기준에 연령을 포함한 공기업 현황(2014~2016년)	192
[별표 13]	동점자 합격기준 적용으로 탈락한 연장자 내역	193
[별표 14]	합격자와 생년월일 차이가 30일 이내인 탈락자 현황	195
[별표 15]	공기업 개방형 계약직 채용 현황	196

[별표 1]

보훈가점 대상 국가유공자 등 현황(2017년 3월)

(단위: 명)

대상별 구분	보훈대상	계	가점 비율		
			본인	선순위 유족(가족 중 1명)	
			10%	10%	5%
계	-1)	448,447			
독립유공자	순국선열	780	-	780	-
	애국지사	6,720	59	6,661	
국가유공자 등	전몰군경	36,522	-	36,522	-
	전상군경	130,388	61,115	-	69,273
	순직군경	17,085	-	17,085	-
	공상군경	64,742	51,889	-	12,853
	무공수훈자	74,727	23,777	-	50,950
	보국수훈자	36,225	32,741	-	3,484
	재일학도의용군인	293	21	-	272
	4·19혁명사망자	36	-	36	-
	4·19혁명부상자	345	199	-	146
	4·19혁명공로자	444	317	-	127
	순직공무원	8,735	-	8,735	-
	공상공무원	5,991	3,956	-	2,035
	특별공로순직자	17	-	17	-
	6·18자유상이자	367	77	290	-
	지원순직군경	189	-	189	-
	지원공상군경	1,863	1,801	-	62
	지원순직공무원	221	-	221	-
	지원공상공무원	585	542	-	43
5·18민주유공자	5·18사망자 또는 행불자	182	-	182	-
	5·18부상자	2,740	2,313	-	427
	5·18기타희생자	1,356	1,224	-	132
특수임무유공자	특수임무사망자 또는 행불자	12	-	12	-
	특수임무부상자	1,197	1,130	-	67
	특수임무공로자	2,501	1,888	-	613
고엽제후유의증환자	고엽제후유의증환자	50,933	50,933	-	-
보훈보상대상자	재해사망 군경	487	-	487	-
	재해부상 군경	2,667	2,499	-	168
	재해사망 공무원	97	-	97	-
	재해부상 공무원	76	74	-	2

주: 1. 자녀 수가 제외되어 실제 가점대상자는 이보다 많음

2. 보훈보상대상자는 본인 및 배우자만 지원함

자료: 국가보훈처 제출자료 재구성

[별표 2]

부동산 부문 전문계약직 채용 관련 응시자 및 합격자 현황

(단위: 점)

구분	연번	이름	감정원 퇴직자 여부	감정평가사 자격 유무	서류전형 합격 여부 (불합격 사유)	면접전형 합격 여부(점수)	비고
2015. 6. 5. 채용	1	-	○	X	합격	합격(81.3)	최종합격 후 입사 포기
	2	-	○	X	합격	합격(87.0)	최종합격 후 입사 포기
	3	-	○	X	합격	합격(89.5)	-
	4	FC	○	X	합격	합격(97.5)	-
	5	-	○	X	합격	합격(90.3)	-
	6	-	○	X	합격	합격(87.8)	-
	7	-	X	X	불합격 (경력 및 자격 미충족)	-	-
	8	-	X	X	불합격 (경력 및 자격 미충족)	-	-
	9	-	X	X	불합격 (경력 및 자격 미충족)	-	-
	10	-	X	X	불합격 (경력 및 자격 미충족)	-	-
	11	-	X	X	불합격 (경력 및 자격 미충족)	-	-
	12	-	X	○	불합격 (경력 미충족)	-	-
2015. 12. 22. 채용	1	-	○	X	합격	합격(98.3)	-
	2	-	X	X	불합격 (경력 및 자격 미충족)	-	-

주: 적격심사 충족자가 서류전형 합격인원(최종 채용인원의 5~10배수)에 미달하여 역량평가는 생략

자료: 감정원 제출자료 재구성

[별표 3]

경쟁채용이 가능한 계약직근로자의 특별채용 현황

연번	연도	채용			현 소속	무기계약직 전환 일자	무기계약직 전환 소요기간
		일자	성명	업무			
1	2014	11. 21.	-	복지시설 운영관리 등	-	2015. 12. 31.	13개월 10일
2	2015	1. 1.	-	지하수 측정장비 운전	-	-	
3		1. 1.	-	청사관리(환경미화)	-	-	
4		1. 19.	-	업무용 차량 운영	-	2016. 2. 1.	12개월 13일
5		1. 21	-	청사관리(환경미화)	-	-	
6		4. 1.	-	자료관리 등 업무보조	-	2016. 12. 31	20개월 30일
7		4. 1.	-	광역제초기 운영	-	-	
8		6. 15.	-	용·배수로 유지관리 업무 등	-	2016. 7. 1.	12개월 16일
9		6. 15.	-		-	2016. 7. 1.	12개월 16일
10	2016	1. 4.	-	행정업무 보조	-	2017. 2. 1.	12개월 28일
						평균	13.5개월

자료: 농어촌공사 제출자료 재구성

[별표 4]

공공기관 채용업무 위탁 현황

(단위: 건, 천 원)

연번	기관명	3년간 채용실적 (‘14~’16)	위탁 형태	계약방법		비고	위탁 금액			총 액	정보보 호대책
				경쟁 (혼합)	수의		‘14년	‘15년	‘16년		
1	한전	16	일부	-	16		174,214	176,276	263,736	6014,227	있음
2	한전 기술	7	혼합 주1	-	7		157,077	133,402	8,250	298,730	있음
3	한수원	35 (12건 계약서없음)	일부	23	-		406,284	600,960	599,631	1,606,876	있음
4	전력 거래소	5	혼합	-	5	수의계약 부 적정(4건)	100,566	73,270	233,840	407,676	있음
5	한전 KPS	5	일부	(4) 주2	1		167,847	159,495	97,185	424,528	있음
6	남동 발전	3	일부	-	3	수의계약 부 적정(3건)	135,760	94,400	144,892	375,052	있음
7	남부 발전	3	전체	-	3		-	462,347	139,584	601,931	있음
8	동서 발전	8 (4건 계약서없음)	일부	2 (1)	1		45,370	41,935	140,193	227,498	일부 없음
9	서부 발전	8 (1건 계약서없음)	일부	1	6	수의계약 부 적정(4건)	192,703	228,797	127,791	549,292	일부 없음
10	중부 발전	6	전체	1	5		220,000	284,618	594,635	1,099,253	있음
11	광물 자원공사	4	일부	1	3		80,620	5,016	-	85,636	있음
12	석유 공사	3	전체	(1)	2		182,311	11,220	-	193,531	일부 없음
13	가스 공사	8	전체	-	8	수의계약 부 적정(6건)	446,556	149,215	438,955	1,034,726	있음
14	가스 기술공사	6	일부	-	6		47,864	36,080	21,230	105,174	있음
15	지역 난방공사	5	혼합	-	5	수의계약 부 적정(4건)	300,410	390,676	231,590	922,676	있음
16	석탄 공사	1	일부	-	1		-	-	19,932	19,932	있음
17	한전KDN	8	일부	-	8		42,212	89,640	1,574	133,426	있음
18	LH 공사	1	전체	-	1	수의계약 부 적정(1건)	-	233,939	-	233,939	있음
19	도로 공사	3 (계약서없음)	일부	-	-		3,846	5,735	6,679	16,261	없음
20	수자원 공사	2 (계약서없음)	일부	-	-		-	-	12,612	12,612	없음

연번	기관명	3년간 채용실적 (14~16)	위탁 형태	계약방법		비고	위탁 금액			총 액	정보보 호대책
				경쟁 (혼합)	수의		'14년	'15년	'16년		
21	주택도시 보증공사	5	일부	-	5		43,142	148,457	45,925	237,524	있음
22	감정원	2	일부	1	1		-	23,100	20,000	43,100	있음
23	인천 공항공사	3	전체	2	1		43,890	186,472	199,100	429,462	있음
24	공항공사	6	일부	-	6		51,902	46,161	95,469	193,532	있음
25	철도공사	4	일부	1 (3)	-		85,200	54,500	120,300	260,000	있음
26	농어촌 공사	3	전체	-	3	수의계약 부 적정(3건)	63,778	118,800	279,290	461,868	있음
27	조폐 공사	4	일부	-	4		3,875	16,060	30,105	50,040	있음
28	관광 공사	2	전체	-	2		-	52,424	53,185	105,609	있음
29	마사회	3	전체	2	1		80,000	139,907	127,922	347,829	있음
30	코트라	9	혼합	-	9		68,742	139,689	100,369	308,801	있음
31	농수산 식품유통공사	4	전체	-	4	수의계약 부 적정(3건)	46,970	143,928	285,847	476,745	있음
32	방송광고진흥 공사	3	일부	-	3		-	31,240	26,510	57,750	있음
33	JDC	5	전체	-	5		40,840	53,636	54,273	148,749	있음
34	여수광양 항만공사	4	혼합	-	4		19,900	13,350	21,300	54,550	있음
35	부산 항만 공사	2 (1:시범, 1:계 약서없음)	일부	-	-		-	-	19,900	19,900	없음
36	인천항만 공사	4	전체	-	4		15,375	79,013	40,202	134,591	있음
36	울산항만 공사	5	일부	-	5		8,250	26,808	18,491	53,549	있음
38	해양환경 관리공단	7	전체	6	1		39,458	100,876	92,400	232,734	있음
39	GKL	2	전체	-	2		19,998	36,487	-	56,485	있음
	계	214 (23건 계약 서 없음, 1건 시범사업)		40 (9)	141		3,334,966	4,587,937	4,712,904	12,635,808	

주: 1. 채용건별로 채용절차를 전체위탁하거나 또는 일부만 위탁하는 등 혼합된 경우

2. ()은 혼합(경쟁+수의)계약

※ 한수원, 동서발전, 서부발전, 도로공사, 수자원공사, 부산항만공사의 일부 채용건은 계약행위 없이 위탁

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 5]

채용업무 수의계약 현황

(단위: 원)

기관명	연도	채용명	위탁전형	협약일	위탁업체	계약금액
농수산 식품 유통 공사	2014	2015년 정규직 채용	채용공고, 원서접수, 서류전형, 필기1(인 적성), 필기2(전공, 논술), 면접전형	2014. 11. 21.	주식회사■■■	219,354,230
	2015	2016년 정규직 채용	채용공고, 원서접수, 서류전형, 필기1(인 적성), 필기2(전공, 논술), 면접전형	2015. 11. 26.	주식회사■■■	242,992,940
	2016	2016년 하반기 정규직 채용	채용공고, 원서접수, 서류전형, 필기1(인 적성), 필기2(전공, 논술), 면접전형	2016. 10. 21.	주식회사■■■	99,555,140
	계	3 건				561,902,310
전력 거래소	2014	2014년 신입직원 채용	채용공고 및 접수, 서류전형, 필기1(인적 성검사), 필기2(전공), 면접전형	2014. 2. 21.	-	86,166,000
	2015	2015년 신입직원 채용	필기1(직업기초능력평가), 면접도구개발	2015. 10. 1.	-	48,470,000
			채용공고 및 접수, 서류전형, 필기2(전공)	2015. 9. 17.	-	24,800,000
	2016	2016년 상반기 신입직원/ 청년 인턴 채용	필기1(직업기초능력평가), 면접도구개발	2016. 2. 1.	-	64,850,000
			채용공고 및 접수, 서류전형, 필기2(전공)	2016. 1. 21.	-	31,920,000
	2016	2016년 하반기 신입직원 채용	필기1(직업기초능력평가), 면접도구개발	2016. 7. 18.	-	91,400,000
			채용공고 및 접수, 서류전형, 필기2(전공)	2016. 6. 30.	-	45,670,000
	계	4건				393,276,000
남동 발전	2014	2014년 대졸수준 인턴 채용	필기전형	2014. 4. 15.	-	135,760,000
	2015	2015년 대졸수준 인턴 채용	필기전형	2015. 2. 27.	-	70,642,000
	2016	2016년 정규직 채용형 인턴 채용	필기전형	2016. 2. 18.	-	111,892,000
			직무적합도 검사	2016. 2. 18.	-	27,500,000
	계	3 건				345,794,000
서부 발전	2014	2014년 상반기 신입 사원채용	채용공고, 지원서 접수 및 합격자 발표	2013. 11. 22.	■■■주식회사	56,881,000
	2015	2015년 신입사원 채용	채용공고, 지원서 접수 및 합격자 발표	2015. 3. 6.	주식회사■■■	100,554,000
	2016	2016년 상반기 신입사원 채용	채용공고, 지원서 접수 및 합격자 발표	2015. 12. 16.	■■■주식회사	94,669,000
	2016	2016년 정규직신입 사원, 회계사 채용	채용공고, 지원서 접수 및 합격자 발표	2016. 5. 11.	■■■주식회사	78,965,000
	계	4 건				331,069,000

기관명	연도	채용명	위탁전형	협약일	위탁업체	계약금액
지역난 방공사	2014	2014년 상반기 신입직원 채용	채용공고 및 접수, 서류전형, 필기(전공 등)	2013. 11. 28.	-	143,990,000
	2014	2014년 하반기 신입직원 채용	채용공고 및 접수, 서류전형, 필기(전공 등)	2014. 9. 26.	-	156,420,000
	2015	2015년 신입직원 채용	채용공고 및 접수, 필기(직업기초능력 등), 필기(전공 등)	2015. 4. 10.	-	269,500,000
			필기(인성검사)	2015. 4. 16.	-	69,850,000
			면접전형(실무면접)	2015. 4. 16.	주식회사■■■	51,326,000
	2016	2016년 신입직원 채용	채용공고 및 접수, 필기(직업기초능력 등), 필기(전공 등)	2016. 4. 20.	-	140,360,000
			면접전형(실무면접)	2016. 4. 20.	주식회사■■■	68,222,000
	계	4 건			-	899,668,000
가스 공사	2014	2014년 상반기 신규채용	원서접수, 전공, 고사장 임차	2014. 3. 19.	■■■주식회사	116,050,000
			인적성, 면접문항 개발	2014. 4. 2.	-	95,227,000
	2014	2014년 하반기 신규채용	원서접수, 전공, 고사장 임차	2014. 8. 20.	■■■주식회사	142,120,000
			인적성, 면접문항 개발	2014. 8. 29.	-	93,159,000
	2015	2015년 상반기 신규채용	원서접수, 전공, 고사장 임차	2015. 6. 1.	■■■주식회사	45,210,000
			인적성, 면접문항 개발	2015. 6. 1.	-	36,190,000
	2015	2015년 하반기 신규채용	원서접수, 고사장 임차	2015. 10. 30.	■■■주식회사	19,690,000
			인적성, 면접문항 개발	2015. 10. 30.	-	48,125,000
	2016	2016년 상반기 신규채용	원서접수, 전공, 고사장 임차	2016. 4. 25.	■■■주식회사	42,020,000
			인적성, 면접문항 개발	2016. 4. 25.	-	46,805,000
	2016	2016년 하반기 신규채용	원서접수, 전공, 고사장 임차	2016. 8. 3.	■■■주식회사	90,145,000
			인적성, 면접문항 개발	2016. 8. 3.	-	248,435,000
	계	6 건				1,023,176,000
농어촌 공사	2014	2014년 5급 신입사원 채용	서류전형, 필기전형	2014. 9. 2.	-	63,778,000
	2015	2015년 5급 신입사원 채용	서류전형, 필기전형	2015. 9. 21.	-	118,800,000
	2016	2016년 5급 신입사원 채용	서류전형, 필기전형	2016. 6. 16.	-	219,890,000
			면접전형	2016. 7. 1.	-	59,400,000
	계	3 건				461,868,000
NH공사	2015	2015년 신입직원 공채	필기전형	2015. 12. 17.	-	190,000,000
	계	1건				190,000,000

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 6]

정보유출 방지방안 없이 채용업무를 위탁한 현황

(단위: 원)

기관명	연도	채용명	위탁전형	계약 여부	위탁일	위탁업체	계약금액	각서 등 정보 보호대책
부산항 만공사	2016	2016년도 신입 및 경력 직원 모집	채용공고·접수, 서류전형	×	날짜 모름	주식회사씨씨씨	6,600,000	대책 없음
			인적성, 직업기초능력	×	날짜 모름	-	13,300,000	대책 없음
	계	3건					19,900,000	
수자원 공사	2016	2016년 상반기 신규 채용	성격검사	×	날짜 모름	-	11,415,900	대책 없음
	2016	2016년 하반기 신규 채용	성격검사	×	날짜 모름	-	1,196,800	대책 없음
	계	2건					12,612,700	
도로 공사	2014	2014년 신입직원 채용	인성검사	×	날짜 모름	-	3,846,800	대책 없음
	2015	2015년 신입직원 채용	인성검사	×	날짜 모름	-	5,735,400	대책 없음
	2016	2016년 신입직원 채용	인성검사	×	2016년2월경 (구두 전달)	-	6,679,200	대책 없음
	계	3건					16,261,400	
석유 공사	2014	2014년 신입직 및 현장기술직 공개채용	영어회화 말하기	o	2014. 7. 21.	-	27,445,000	대책 없음
			직무역량검사	o	2014. 7. 21.	-	11,300,000	대책 없음
			공통역량검사	o	2014. 7. 21.	-	7,903,500	대책 없음
	2014	2014년 경력직 및 지원직 공개채용	영어회화 말하기	o	2014. 11. 7.	-	1,430,000	대책 없음
	2015	2015년 경력직 및 전문계약직 공개채용	영어회화 말하기	o	2015. 3. 13.	-	1,320,000	대책 없음
	계	3건					49,398,500	

기관명	연도	채용명	위탁전형	계약 여부	위탁일	위탁업체	계약금액	각서 등 정보 보호대책
동서 발전	2015	2015년 동서발전 정보 보안전문가 채용	인성검사	×	날짜 모름	■■■주식회사	985,000	대책 없음
	2016	2016년 개방형 직위 및 경력전문가 채용	인적성검사	×	날짜 모름	-	1,370,910	대책 없음
		2016년 개방형직원 및 경력전문가 채용(2차)	인적성검사	×	날짜 모름	-	2,450,000	대책 없음
	계	3건					4,805,910	
서부 발전	2014	2014년 상반기 신입사원 채용	직업기초능력평 가 및 인성검사	×	날짜 모름	-	24,567,400	대책 없음
	2014	2014년 정규직 대졸 신 입사원 및 유공자 채용 형 인턴, 전문직 채용	직업기초능력평 가 및 인성검사	×	날짜 모름	-	24,948,000	대책 없음
	2015	2015년 신입사원 채용	직업기초능력평 가 및 인성검사	×	날짜 모름	-	17,793,600	대책 없음
	2016	2016년 상반기 신입사원 채용	직업기초능력평 가 및 인성검사	×	날짜 모름	-	15,400,000	대책 없음
	2016	2016년 정규직 신입사 원, 회계사 채용	직업기초능력평 가 및 인성검사	×	날짜 모름	-	38,926,800	대책 없음
	계	5건					121,635,800	

자료 : 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 7]

2차 면접시험 면접위원 구성 현황

(단위: 명)

연번	공고명	공고일	직종(직급)	1차 면접 대상자 (경쟁률)	2차 면접 대상자 (경쟁률)	최종채용 인원	면접위원 구성현황	
							시험일	내부위원
1	인천공항공사 신입직 원 일반직, 안전전문 직 채용	2015. 10. 29.	일반직(5급)	168 (2.24:1)	75 (1.33:1)	56	2015. 12. 15. ~ 12. 16.	· 사장 · 부사장 · 경영본부장 · 운영본부장 · 마케팅본부장 · 건설본부장 · 시설본부장
			안전전문직 [S7급(을)]	9 (2.25:1)	4 (1.33:1)	3		
2	인천공항공사 신입직 원 일반직, 안전보안 전문직 채용	2016. 6. 14.	일반직(5급)	186 (2.3:1)	81 (1.3:1)	62	2016. 8. 2. ~ 8. 3.	· 부사장 · 경영혁신본부장 · 여객서비스본부장 · 운항서비스본부장 · 시설운영실장
			안전보안 전문직 [S7급(을)]	24 (2.4:1)	10 (1.25:1)	8		
3	인천공항공사 신입직 원 일반직, 안전보안 전문직 채용	2016. 12. 16.	일반직(5급)	236 (2.1:1)	114 (2:1)	57	2017. 2. 15. ~ 2.17.	· 부사장 · 경영혁신본부장 · 운항서비스본부장 · 시설운영실장 · 건설본부장 · 안전보안실장
			안전보안 전문직 [S7급(을)]	40 (2:1)	20 (2:1)	10		

자료: 인천공항공사 제출자료

[별표 8]

임원추천위원회 평가서류 관리 근거규정 및 관리내역

연 번	공기업명	주무부처	직접관리 기관 여부	기록관리 규정 등 명시 여부	평가서류 보존여부	관련 근거
1	가스공사	산업부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
2	석유공사	산업부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
3	한전	산업부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
4	지역난방공사	산업부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
5	한수원	산업부	-	x	x	임원추천위원회 의결
6	중부발전	산업부	-	x	x	임원추천위원회 의결
7	서부발전	산업부	-	x	x	임원추천위원회 의결
8	동서발전	산업부	-	x	x	임원추천위원회 의결
9	남부발전	산업부	-	x	x	임원추천위원회 의결
10	남동발전	산업부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
11	광물자원공사	산업부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
12	인천공항공사	국토교통부	o	x	△	임원추천위원회 의결
13	공항공사	국토교통부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
14	부산항만공사	해수부	-	x	o	내부관리 목적
15	조폐공사	기재부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
16	GKL	문화체육관광부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
17	관광공사	문화체육관광부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
18	마사회	농림축산식품부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
19	가스기술공사	산업부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
20	석탄공사	산업부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
21	한전기술	산업부	-	x	o	사장추천위원회 의결
22	한전KDN	산업부	-	x	x	사장추천위원회 의결

연 번	공기업명	주무부처	직접관리 기관 여부	기록관리 규정 등 명시 여부	평가서류 보존여부	관련 근거
23	한전KPS	산업부	-	x	△	임원추천위원회 의결
24	대한주택보증	국토교통부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
25	JDC	국토교통부	-	x	o	내부관리 목적
26	감정원	국토교통부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
27	도로공사	국토교통부	o	x	o	내부관리 목적
28	수자원공사	국토교통부	o	x	o	임원추천위원회 의결
29	LH공사	국토교통부	o	x	o	내부관리 목적
30	철도공사	국토교통부	o	o	o	기록관리규정 등 자체규정
31	해양환경관리공단	해수부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
32	인천항만공사	해수부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
33	여수광양항만공사	해수부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
34	울산항만공사	해수부	-	o	o	기록관리규정 등 자체규정
35	방송광고진흥공사	방송통신위원회	-	o	o	임원추천위원회 운영규정
합 계				명시: 21개 기관 미비: 14개 기관	보존: 28개 파기: 6개 일부 파기: 2개	

주: 1. 한전기술은 2014년 이후 임원 선임이 없어, 2013년 사장선임추천위원회를 분석대상에 포함
2. 인천공항공사는 2015년부터 임원추천위원회 평가서류를 관리(2014년까지 미관리)하고 있으며, 한전KPS는 2016년 사장추천위원회 평가서류는 파기하였으나, 2017년 비상임이사 평가서류는 관리
3. 대한주택보증는 평가서류 중 개인별평가표만 관리
4. 한전기술, 도로공사, 수자원공사, 철도공사는 평가서류 중 점수집계표만 관리
5. 방송광고진흥공사는 「임원추천위원회 운영규정」 제17조에 따라 임원추천위원회 관련 서류를 영구 보관
자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 9]

주요 공공기관의 3명 이하 채용 시 보훈가점 적용 명세

(단위: 명)

기관명	서류·필기전형		보훈가점을 부여하여 합격자를 결정한 사유 ^{주)}	면접전형	
	보훈가점 부여 여부	보훈가점자 중 합격자 수		보훈가점 부여 여부	보훈가점자 중 합격자 수
계	부여 15개 기업, 미부여 2개 기업	238	-	부여 11개 기업, 미부여 6개 기업	41
도로공사	부여	86	①, ③	미부여 (일정기간은 부여)	22
수자원공사	부여	9	①, ③, ⑤	부여	3
감정원	부여	13	③	부여	1
가스공사	부여	7	③	부여	2
공항공사	부여	62	③	부여	9
건설관리공사	부여	3	①, ③	미부여	-
전력거래소	부여	33	①	미부여	-
조폐공사	부여	7	③	부여	2
농수산 식품유통공사	부여	3	①	부여	- (최종 불합격)
NH공사	부여	1	③	부여	- (최종 불합격)
JDC	부여	2	⑤	부여	- (최종 불합격)
마사회	부여	3	③	미부여	-
관광공사	부여	- (보훈 가점을 받 고도 탈락)	③	부여	-
한국산업 기술시험원	부여	7	③	부여	1
광물자원공사	부여	2	③	부여	1
농어촌공사	미부여	-	-	미부여	-
한전	미부여	-	-	미부여	-

주: “보훈가점을 부여하여 합격자를 결정한 사유” 번호 ① 3명을 초과하는 경우 보훈가점을 부여하더라도 전형단계별 기준으로 30%를 초과하지 않기 때문에 부여, ② 국가보훈처 공문 등에 따라 부여, ③ 국가유공자 등에 대한 예우 차원 및 내부 방침에 따라 부여, ④ 전례에 따라 부여, ⑤ 국가유공자법을 정확하게 인지하지 못하여 부여, ⑥ 기타 사유로 부여

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 10]

보훈가점 부여 시 합격 여부 변동결과

기관 명	채용공고	지원 분야	성명	지원자별 보훈가점 비율	당초 면접점수	당초 점수 순위	당초 합격 여부	가점 부여 후 재산정	가점 부여 시 순위	재산정 후 합격여부
철도공사	2014년 (대졸)	사무영업	FL	5%	79.6점	40	합격	84.6점	42	불합격
		사무영업	FK	10%	78점	43	불합격	88점	40	합격
	2015년 (대졸)	사무영업	FN	5%	83.2점	19	합격	88.2점	20	불합격
		사무영업	FM	10%	80.8점	22	불합격	90.8점	13	합격
	2016년 상반기 (대졸)	사무영업	FE	5%	79.22점	38	합격	84.22점	39	불합격
		사무영업	FD	10%	75.32점	50	불합격	85.32점	38	합격
		차량	FG	5%	75.2점	13	합격	80.2점	15	불합격
		차량	FF	10%	72.8점	14	불합격	82.8점	13	합격
한수원	2015년 (대졸)	기술	FR	5%	78.33점	9	합격 ¹⁾	83.33점	12	불합격
		기술	FO	10%	78.33점	9	불합격	88.33점	7	합격
서부발전	2014년 (대졸)	전기	FQ	5%	85.5점	3	합격	90.5점	4	불합격
		전기	FP	10%	83.5점	4	불합격	93.5점	1	합격
중부발전	2014년 (고졸)	발전기계	FT	5%	67.67점	6	합격	72.67점	7	불합격
		발전기계	FS	10%	62.75점	7	불합격	72.75점	6	합격
공항공사	2015년 (대졸)	통신전자	FX	5%	180점	1	합격	190점	2	불합격
		통신전자	FW	10%	170점	3	불합격	190점	1	합격
JDC ²⁾	2015년 하반기 (대졸)	행정	HU	5%	88.33점	3 ³⁾	합격	93.33점	4	불합격
		행정	FV	10%	84.67점	4	불합격	94.67점	2	합격

주: 1. 동점자는 면접점수, 토익점수, 적성검사점수, 자격증 점수 등으로 순위 결정

2. JDC의 경우는 서류전형 점수를 의미

3. 채용방침에 따르면 서류전형은 최종합격자 1명의 3배수로 결정

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 11]

직업기초능력전형 가점 산정 내역(농수산식품유통공사)

구분	응시자	직업기초능력 평가 취득점수 (만점: 140점)	당초 가점 계산	정당 가점 계산	총 점 (당초→변경)
의사 상자	GG	68점	• 의사상자: 7점 • 농어업인자녀: 7점 • 한국사능력2급: 7점	• 의사상자: 14점 • 농어업인자녀: 7점 • 한국사능력2급: 7점	82점→89점 (불합격→합격)
장애인	GI	78점	• 장애인: 7점	• 장애인: 14점	85점→92점 (불합격→합격)
	GH	70점	• 장애인: 7점 • 한국사능력2급: 7점	• 장애인: 14점 • 한국사능력2급: 7점	84점→91점 (불합격→합격)

주: 농어업인자녀 가점과 한국사능력 가점은 유리한 점수를 한번만 가산

자료: 농수산식품유통공사 제출자료 재구성

[별표 12]

동점자 합격기준에 연령을 포함한 공기업 현황(2014~2016년)

(단위: 회)

연번	공기업	채용횟수 ¹⁾	동점자 처리기준 근거	"연령" 기준 적용 전형단계
1	가스공사	6	채용계획	서류 및 필기전형
2	중부발전	7	채용계획	필기전형
3	석탄공사	2	내부규정	서류, 필기 및 면접전형
4	한수원	13	채용계획	필기 및 면접전형
5	지역난방공사	5	내부규정	면접전형
6	한전KPS	5	채용계획	서류, 필기 및 면접전형
7	가스기술공사	4	채용계획	면접전형
8	도로공사	3	채용계획	최종합격자 결정
9	JDC	7	내부규정	최종합격자 결정
10	철도공사	5	채용계획	서류 및 면접전형
11	공항공사	6	내부규정	면접전형
12	부산항만공사	2	내부규정	면접전형
13	인천항만공사	4	내부규정	필기 및 면접전형
14	울산항만공사	4	내부규정	면접전형
15	여수광양항만공사	4	내부규정	면접전형
16	해양환경관리공단	10	내부규정	면접전형
17	마사회	2	채용계획	면접전형
18	방송광고진흥공사 ²⁾	2	채용계획	면접전형

주: 1. 2014년부터 2016년까지 3년 동안 본사에서 실시한 정규직(채용형 인턴 포함) 채용에 한함

2. 방송광고진흥공사만 동점자 처리 시 연소자 우선합격이 아닌 연장자 우선합격으로 기준을 운용

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

[별표 13]

동점자 합격기준 적용으로 탈락한 연장자 내역

(단위: 명)

연번	공고명	채용구분 (세부 분야)	채용 예정인원	전형구분	해당 전형 합격인원	동점자 중 탈락한 연장자	
						합격 최저점 동점자 수	탈락한 연장자 수
1	2014년 상반기 채용공고	일반직 7급 (전기)	5	서류	100	73	46
		일반직 7급 (기계)	5	서류	100	27	17
		일반직 6급 (기계)	14	필기	42	4	2
		일반직 6급 (경제)	2	필기	6	2	1
		고졸인턴 (기계)	5	서류	100	73	10
		고졸인턴 (전기)	5	서류	100	125	79
소계						304	155
2	2014년 하반기 채용공고	일반직 6급 (경영)	1	필기 (적성)	30	2	1
		일반직 6급 (전기)	8	필기 (적성)	160	2	1
		일반직 6급 (화공)	9	필기 (적성)	180	5	1
		일반직 6급 (화공)	9	필기 (전공)	27	6	3
		일반직 6급 (건축)	1	필기 (적성)	20	3	2
		일반직 6급 (자원)	1	필기 (전공)	5	2	1
		일반직 7급 (기계)	6	서류	120	8	4
		일반직 7급 (전기)	6	서류	120	83	76
		보훈 6급 (기술)	6	필기 (전공)	18	2	1
소계						113	90

연번	공고명	채용구분 (세부 분야)	채용 예정인원	전형구분	해당 전형 합격인원	동점자 중 탈락한 연장자	
						합격 최저점 동점자 수	탈락한 연장자 수
3	2016년 상반기 채용공고	연구직 (구조해석)	1	서류	5	2	1
4	2016년 하반기 채용공고	6급 인턴 (경제)	6	필기 (적성)	120	33	2
		6급 인턴 (경제)	6	필기 (전공)	12	3	1
		6급 인턴 (행정)	6	필기 (적성)	120	3	2
		6급 인턴 (행정)	6	필기 (전공)	12	2	1
		6급 인턴 (법학)	4	필기 (적성)	80	8	5
		6급 인턴 (회계)	8	필기 (적성)	160	11	5
		6급 인턴 (회계)	8	필기 (전공)	16	2	1
		6급 인턴 (기계)	34	필기 (적성)	680	99	54
		6급 인턴 (기계)	34	필기 (전공)	75	2	1
		6급 인턴 (전기)	32	필기 (적성)	640	95	60
		6급 인턴 (화공)	18	필기 (적성)	360	70	33
		6급 인턴 (토목)	6	필기 (적성)	120	6	1
		6급 인턴 (토목)	6	필기 (전공)	12	2	1
		6급 인턴 (전산)	6	필기 (적성)	120	19	10
		6급 인턴 (지질)	2	필기 (적성)	40	9	1
		6급 인턴 (자원공학)	2	필기 (전공)	4	2	1
		7급 인턴 (기계)	20	서류	400	142	123
		7급 인턴 (전기)	16	서류	320	88	6
소계						596	308
합계						1,015	554

주: 6,7급 인턴은 채용형 인턴으로 일정기간 근무 후 80% 이상 정규직으로 전환됨

자료: 가스공사 제출자료 재구성

[별표 14]

합격자와 생년월일 차이가 30일 이내인 탈락자 현황(가스공사)

(단위: 명)

연번	채용구분	전형구분	합격자와 생년월일 차이가 30일 이내인 탈락자 수	30일 이내 차이 탈락자 중 생년월일 차이가 10일 이내인 자
1	2014년 상반기 일반직 7급(전기)	서류	1	1 (10일 차이)
2	2014년 상반기 고졸 인턴(기계)	서류	5	1 (2일 차이)
3	2014년 상반기 고졸 인턴(전기)	서류	15	1 (3일 차이)
4	2014년 하반기 일반직 6급(화공)	필기	1	1 (6일 차이)
5	2014년 하반기 일반직 7급(기계)	서류	1	1 (1일 차이)
6	2014년 하반기 일반직 7급(전기)	서류	7	0
7	2016년 하반기 6급 채용형 인턴(기계)	필기	2	1 (7일 차이)
8	2016년 하반기 6급 채용형 인턴(전기)	필기	2	1 (7일 차이)
9	2016년 하반기 7급 채용형 인턴(기계)	서류	4	1 (1일 차이)
합계			38	8

자료: 가스공사 제출자료 재구성

[별표 15]

공기업 개방형 계약직 채용 현황

구분	기관명	채용일자	직위(직급)	성명
1	석탄공사	2016. 2. 15.	미래전략팀장(계약직)	-
2	인천공항공사	2016. 4. 18.	법무팀장(계약직 가급)	-
3	JDC	2016. 1. 21	영업관리단장(이사대우)	-
4	가스공사	2017. 1. 16.	해외법무팀장(2급 대우)	-
5	감정원	2014. 4. 30.	부동산연구원장(종합직 1급)	-
		2016. 1. 1.	보상사업본부장(종합직 1급)	-
		2016. 3. 1.	감사실장(종합직 1급)	-
6	공항공사	2016. 12. 5.	☒팀장(계약직)	-
7	광물자원공사	2017. 1. 9.	정보시스템팀장(계약직)	-
8	관광공사	2016. 3. 21.	법무팀장(3급)	-
		2016. 11. 14.	ICT융합실장(2급)	-
		2016. 11. 14.	관광벤처팀장(3급)	-
		2017. 1. 1.	파리지사장(3급)	-
9	남동발전	2016. 12. 30. 2017. 2. 9.	신재생개발부장(별정직)	-
		2016. 12. 30.	산업안전부장(별정직)	-
10	남부발전	2016. 3. 7.	☐부장(2급 대우)	HF
		2017. 2. 20.	해외사업개발부장(2급 대우)	-
11	도로공사	2016. 12. 28.	재무위험관리전문가(전문계약직)	-
12	동서발전	2016. 11. 21.	품질경영팀장(별정직)	-
		2016. 12. 5.	ICT총괄팀장(별정직)	-
		2016. 11. 21.	홍보팀장(별정직)	-
13	마사회	2016. 4. 30.	컨텐츠디자인팀장(위촉직 가등급)	-
		2016. 4. 9.	IMC팀장(위촉직 가등급)	-
		2016. 6. 1.	제주테마파크TF팀장(위촉직 가등급)	-

구분	기관명	채용일자	직위(직급)	성명
14	한수원	2016. 3. 28.	법무실장[계약 (갑)]	-
		2017. 1. 16.	언론홍보팀장 [계약 (갑)]	-
15	조폐공사	2016. 12. 30.	홍보협력실장(2급)	-
16	중부발전	2016. 12. 26.	사이버안전센터장(계약직)	-
		2016. 12. 26.	안전문화부장(계약직)	-
17	지역난방공사	2017. 2. 6.	미래개발원장(1급)	-
		2017. 2. 6.	자산관리팀장(별정직)	-
		2017. 2. 6.	글로벌협력담당관(별정직)	-
18	철도공사	2016. 7. 18.	디자인센터 총괄(전문직 2급)	-
		2016. 9. 26.	해외사업 총괄(전문직 2급)	-
19	해양환경관리공단	2016. 12. 26.	해양환경교육원장(계약직)	-
20	부산항만공사	2016. 6. 20. 2016. 11. 28.	◀단장(1급)	-
		2016. 11. 28.	재개발사업단장(1급)	-
21	서부발전	2016. 12. 30.	산업안전팀 공정안전담당(계약직 갑류)	-
		2017. 3. 13.	사업개발팀 사업추진담당(계약직 갑류)	-
22	수자원공사	2016. 5. 12.	공간디자인팀장(계약직)	-
		2016. 12. 30.	위성활용부장(책임위원)	-
		2017. 3. 15.	인프라안전연구소장(연구위원)	-
		2017. 3. 15.	스마트워터연구소장(수석연구원)	-
		2017. 3. 15.	조지아사업단장(수석위원)	-

주: 감정원은 개방형 직위를 2014년에 도입하여 운영 중
자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

IV. 개별처분요구와통보(인사자료)사항

감 사 원

문책요구 및 통보(인사자료)

제 목 2015년 하반기 신규인력 채용업무 등 부당 처리

소 관 기 관 한국디자인진흥원

조 치 기 관 한국디자인진흥원·산업통상자원부

내 용

한국디자인진흥원 **본부 책임연구원 K은 2014. 1. 1.부터 2016. 2. 14.까지, **본부장 C은 2015. 3. 9.부터 같은 해 2015. 12. 31.까지 *본부 ○실 ▽팀 팀원, ○실장으로서 신규인력 채용업무를 주관하였고, A은 2015. 6. 1.부터 2017. 4. 18. 현재까지 원장의 직위에서 신규인력 채용 업무를 총괄하였다.

1. K의 경우

가. 2015년 하반기 신규인력 채용업무 부당 처리

‘2015년 하반기 신규인력 채용계획’ 및 ‘2015년 하반기 신규인력 채용 전형계획’ (2015. 9. 21. 원장 A 최종결재)에 따라 총 3명의 채용예정인원을 모집공고(9. 4.), 원서 접수(9. 4. ~ 9. 18.), 서류전형(9. 22. ~ 23.), 필기전형(논술시험) 및 인적성검사(10. 2.), 1차 면접(10. 8.), 최종 면접(10. 15.)의 단계적 평가를 통해 채용하기로 하였다.

‘2015년 하반기 신규인력 채용 신청접수 결과 및 서류전형위원회 개최보고’ (2015. 9. 21.)에 따르면 서류심사 기준으로 서류전형위원은 학교성적(배점 20점), 자기소개(배점 65점), 활동(배점 15점) 등 계 100점으로 평가하되, 자기소개 항목은

전공지식, 지원동기, 입사 후 포부 등 자기소개 전반에 대한 심사(이하 “자기소개서 평가”라 한다)를 하도록 되어 있으며, 서류전형 합격자는 지원자 568명 중 채용예정 인원 3명의 10배수인 30명을 선발하도록 되어 있다.

그리고 ‘2015년 하반기 신규인력 채용 필기전형 및 인적성 검사 실시계획(안)’ (2015. 10. 1. ♠본부장 G 전결) 등에 따르면 서류전형 합격자에 대해 필기전형(논술 시험) 및 인적성검사를 실시하여 필기전형 점수(배점 70점)와 인적성검사 점수(배점 30점)를 합산한 배점평점 60점 이상자 중 고득점순으로 채용예정인원(3명)의 5배수인 15명을 1차 면접대상자로 선발하되¹⁷⁶⁾, 인적성검사 결과 인성점수 71점 이상, 직무능력점수 61점 이상인 경우에 한하여 1차 면접대상자로 선발하도록 되어 있다.

또한 필기전형은 주어진 논술주제¹⁷⁷⁾에 대하여 창의·독창성(30점), 논리·사고력(40점), 실현가능성(30점) 등 각 항목별 심사기준에 따라 평가하도록 되어 있다.

따라서 위 사람은 채용계획 및 전형별 심사기준 등에 따라 정당하게 면접대상자를 선발하여야 하고 특정인을 합격시킬 목적으로 인적성점수를 임의로 변경해서는 안 된다.

그런데 K은 2015. 10. 2. 17시 37분경 위 채용을 위한 인적성검사 대행업체인 △△개발원 대표 L으로부터 서류전형 합격자 28명(2명 결시, 채용예정인원 3명)에

176) 실제로는 2015. 10. 2. ○실장 C과 필기전형위원들이 인적성검사 결과를 받은 이후 논술시험에 대한 채점방법 등에 대해 다시 협의하기로 하고, 인적성검사 결과를 대행업체로부터 제출받은 이틀 후인 2015. 10. 4. 논술시험 채점 및 최종 면접대상자 결정방법 등에 대한 논의를 함

177) 필기시험 논술주제는 ‘창조경제, 지식창조사회에서 디자인의 역할에 대해 기술하시오’와 ‘디자인과 타분야, 타학문(예: 인문학등)과의 융합에 대해 기술하시오’ 2개의 주제중 응시자가 택일하여 답안작성

대한 인적성검사 결과(엑셀파일)를 자신의 이메일로 전달받고 곧바로 위 인적성검사 결과를 ○실장 C에게 보고하였다.

이에 C은 응시자 중 D¹⁷⁸⁾의 경우 인성검사 점수 59점으로 과락대상, E¹⁷⁹⁾과 F의 경우는 직무능력점수가 과락(61점 미만)을 겨우 넘긴 61점이라는 사실을 알고, D은 디자인진흥원장 A의 D에 대한 언급이 있었고, E과 F은 우수한 인재라는 이유로 K에게 “D의 인성점수는 과락에 해당하고, E과 F의 점수가 너무 낮는데, 필기전형 심사가 종료되지 않아 합계점수가 낮아서¹⁸⁰⁾ 불합격할 수도 있는데 점수를 좀 올려볼 수 있는 지 업체에 물어보라”는 지시를 하였다.

이에 따라 K은 △△개발원 대표 L에게 이를 문의하여 점수변경이 가능하다는 답변을 듣고서는 이를 C에게 보고하자, C은 K에게 “D의 인성점수를 59점에서 74점으로 조정하고, E과 F의 직무능력점수를 안정적으로 합격할 수 있도록 합격안정권인 70점대로 상향 조정하라”는 지시¹⁸¹⁾를 하였다.

이와 같은 지시를 받은 K은 L에게 “D은 인성검사 점수가 59점으로 불합격대상에 해당되니 인성검사 점수를 합격권으로 수정하고, E과 F은 직무능력검사 점수를 10점 정도 올려 61점을 70점대로 수정해달라”는 부탁을 하였고, 이후 2015. 10. 2. 19시 46분경 L으로부터 D은 59점에서 74점, E은 61점에서 72점, F은 61점에서

178) D의 아버지 B은 원장 A과는 ○○주식회사에서 함께 근무하였으며, A이 직접 설립한 주식회사□□(1999년 경)에서 1년여간 함께 근무한 관계

179) 전 진흥원장 H의 딸. H는 2009. 4. 1.부터 2012. 3. 19.까지 원장으로 근무하였고, 근무기간 중 C은 2급에서 1급으로 승진

180) 인적성검사 결과 E과 F은 61점으로 응시자 28명 중 공동 20위에 해당

181) C은 2015. 10. 2. D 등 3명의 인적성검사 점수 결과를 변경 지시하고 퇴근하고 나서 18시 51분 K에게 문자 메시지를 보내 인적성검사 결과가 지시대로 변경되었는지 확인요청을 하였고, K은 변경된 인적성검사 결과를 받은(19시 46분) 직후 C에게 지시한 대로 변경되었다고 전화통화로 보고를 하였으며, 다음날인 2015. 10. 3.(10시 8분) K이 변경된 인적성검사 결과(엑셀파일)를 C의 이메일로 전송

71점으로 변경한¹⁸²⁾ 인적성검사 결과를 이메일로 전달받았다.

이후 2015. 10. 4. 변경된 위 인적성점수가 포함된 ‘2015년 신규인력 채용 필기 전형 및 인적성 검사 실시 결과보고’를 기안하여 ○실장 C, ♠본부장 G를 거쳐 원장 A의 결재를 받아 과락으로 불합격 대상인 D을 비롯하여 E, F을 필기전형(인적성검사 포함)에서 합격처리되게 하였다.¹⁸³⁾(합격인원 15명)

그 결과 2015. 10. 8. 및 같은 해 10. 15. D 등 3명이 점수변경 등의 방법으로 부당하게 필기전형(인적성검사 포함)에서 합격한 후 1차면접¹⁸⁴⁾ 및 최종면접¹⁸⁵⁾을 거쳐 2015. 10. 16. E과 F은 최종합격되었다.(D은 최종면접에서 탈락)

나. 2014년 하반기 신규인력 채용업무 부당처리

위 사람은 ‘2014년 하반기 신규인력 채용 전형계획’ 및 ‘2014년 하반기 신규인력 채용 필기전형 및 1차 면접 전형위원회 개최’(2014. 11. 4. ♠본부장 HV 전결)에 따라 서류전형, 필기전형 및 인적성검사, 1차면접, 최종면접 등 단계를 거쳐 4명(경력직 2명¹⁸⁶⁾ 및 신입직 2명)을 2014년 하반기 신규인력으로 채용하는 업무를 주관하였다.

위 ‘신규인력 채용 전형계획’에는 적성검사, 필기전형 및 1차 면접점수를 합산

182) 다른 사람 OMR카드의 성명과 생년월일을 수정테이프를 지운 후 D, E 및 F의 성명과 생년월일을 기입하는 방식으로 인적성검사 결과를 수정함

183) E, F의 직무능력검사 점수가 각각 11점, 10점 상향조정되어 인적성검사 점수 총점이 1.65점과 1.5점 상승하게 되며, 필기시험과 인적성검사 점수를 합산하면(100점 만점) E의 경우 85.97점을 받았어야 하는데 87.62점을 받았고, F은 85.03점을 받았어야 하는데 86.53점을 받게 됨. 다만, 변경 전 점수를 적용하더라도 최종 순위변동은 없음(E 2위, F 3위)

184) HW, HX, HY, C

185) HZ, HX(1차 면접위원과 동일), HY(1차 면접위원과 동일)

186) 경력직 채용예정인원은 3명이나, 최종 면접 실시 이후 면접위원들끼리 협의하여 2명으로 채용인원을 변경

한 고득점순으로 채용예정인원의 3배수를 최종 면접대상자로 선발하되, 인적성검사의 경우 인성검사 점수 71점 이상, 직무능력검사 점수 61점 이상을 합격기준으로 정하고 있다.

그런데 위 사람은 2014년 하반기 신규인력 채용절차가 진행되던 2014. 11. 5. 인적성검사 대행업체인 △△개발원 대표 L으로부터 경력직 채용 인적성검사 대상자 11명(채용예정인원 4명, 응시인원 945명)에 대한 인적성검사 결과를 받고서는¹⁸⁷⁾ 같은 날 오후 기 실시된 1차 면접 시험에서 최종 면접대상자(15명)로 결정된¹⁸⁸⁾ M, N 및 O의 경우 인적성검사 중 직무능력검사 점수가 61점 미만인 과락에 해당하자 “1차 면접시험에서 합격한 3명을 인적성검사 결과 과락으로 탈락시켜야 한다고 상사에게 보고하기 부담스럽다”는 사유로 인적성검사 결과를 변경할 경우 징계 등의 조치를 받을 수 있다는 것을 알면서도 M 등 3명의 직무능력검사 점수를 61점 이상으로 수정해 달라고 L에게 요청하였다.

이에 따라, L은 3명의 직무능력검사 점수를 67점(M) 또는 64점(N, O)으로 각각 변경하여 K에게 다시 제출하였고, K은 변경된 점수를 반영하여 인적성검사 전형에서 M 등 3명을 합격처리되게 하였다.(2014. 11. 7. ‘2014년 하반기 신규인력 채용 필기전형 및 1차 면접 전형위원회 개최 결과보고’ 문서를 기안하여 ○실장 IE, ♠본부장 HV 및 원장 IF으로부터 결재를 받음).

그 결과 2014. 11. 11. M 등 3명이 점수변경 등의 방법으로 부당하게 인적성

187) K은 엑셀파일을 메일로 받았다고 진술하나, 2017년 4월 현재 메일이 지워져 해당 파일을 확인할 수는 없음

188) 전형계획 등에 따르면 인적성검사(10점), 필기전형(20점) 및 1차 면접(70점)의 점수를 합계하여 최종 면접대상자를 결정하는 것으로 되어 있으나, 필기전형 위원(2명) 전부가 1차 면접위원(4명)에 포함되어 있어 1차 면접위원들이 필기전형 심사 이후 진행된 1차 면접전형에서 최종 면접대상자를 선정

검사 전형에서 합격한 후 최종면접¹⁸⁹⁾에 응시할 수 있게 되었다.(다만, 3명 모두 최종면접 전형에서 탈락)

2. C의 경우

한편, 원장 A은 2015년 9월 중순경 과거 자신이 설립한 회사에서 같이 근무한 인연이 있는 B으로부터 “딸이 디자인진흥원에 굉장히 들어가고 싶어 응시원서를 냈는데 어떤 공부를 했으면 좋겠냐”는 전화를 받고 “공부를 잘 하라”는 취지로 B에게 이야기를 하였다. 그리고 C은 2015년 하반기 신규인력 채용을 위한 원서접수 이후 9월 중순경 원장 A으로부터 “D의 아버지 B이 전화를 했다”는 취지의 말을 들었다.

가. 서류전형 평가업무 부당 처리

위와 같은 말을 들은 C은 원장 A이 D을 합격시키도록 지시하였다고 생각하면서 과거에도 서류전형위원들끼리 협의하여 합격자를 결정했다는 사유로 2015. 9. 24. 서류전형위원(3명)이 자기소개서 항목별 평가점수도 매기지 않고 서류전형 합격대상자를 추천하기로 결정하였으며, D, E, F 등을 다른 서류전형위원¹⁹⁰⁾에게 추천하여 D, E 및 F을 포함하여 자신이 추천한 17명이 정당한 평가절차도 거치지 않고 서류전형 합격자(30명)로 결정되게 하였다.

나. 인적성점수 임의변경 부당지시

그리고 C은 2015. 10. 2.경 “1항 가”와 같이 K로부터 D의 인적성검사 점수가 59점으로 과락에 해당하고, E과 F의 직무능력검사 점수는 61점으로 평가된 사실을

189) IG, IH, CM, II

190) △실장 I, ▷실장 J

보고받았음에도 불구하고 원장 A이 D에 대한 언급을 하였고 E과 F은 훌륭한 인재라고 생각하였다는 사유로 K에게 D, E 및 F의 점수를 변경하여 합격처리하라고 지시를 하였다.

이와 같은 지시를 받은 K은 “1항 가”와 같이 인적성검사 대행업체인 △△개발원 대표 L으로 하여금 점수를 변경하는 방법으로 인적성검사 전형에서 D, E 및 F을 합격처리되게 하였다.

다. 논술전형 평가업무 부당처리

2015. 10. 2.경 C 등 필기전형 위원¹⁹¹⁾은 논술답안의 각 항목별 배점 심사기준(창의·독창성 30점, 논리·사고력 40점, 실현가능성 30점)에 따라 심사를 하지 아니하고, 필기전형 위원간에 필기 및 인적성검사 전형 합격자 명단을 먼저 합의한 후 필기전형(논술시험) 답안지에 적힌 응시자의 이름을 보고 합격자에게는 76점 이상, 불합격자에게는 75점 이하를 부여하기로 하였다.

이에 따라 C은 D 등 3명을 포함한 필기 및 인적성검사 전형 합격자를 먼저 정한 후 D 등 3명의 인적성 점수를 감안하여 이들의 필기시험 답안지를 채점하여 D 95점(1위), E 94점(3위), F 92점(5위)의 점수를 부여하였다.

이로써 K과 C은 인적성 점수와 필기점수를 임의로 변경하여 D, E, F을 필기 및 인적성검사 전형에서 합격처리 되게 하였으며(채용예정인원 3명, 필기 및 인적성 검사 전형 응시자 28명, 합격인원 15명), 2015. 10. 16. E과 F은 최종합격하게 되었다(D은 최종면접에서 탈락).

191) ♠본부장 G(위원장), △실장 I, ▷실장 J, ○실장 C

3. A의 경우

가. 채용절차 위반 부당 지시

A은 2015년 9월 중순경 전 직장동료인 B으로부터 전화를 받아 “내 딸이 디자인 진흥원에 굉장히 들어가고 싶어 응시원서를 냈는데 어떤 공부를 하면 좋겠냐”는 취지의 통화를 하였다.

그리고 나서 「임직원청렴행동지침」 제15조 제1항에 따르면 임직원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 임직원의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 안 되는 것으로 되어 있는데도 A은 2015년 하반기 신규인력 채용을 위한 원서접수 이후 9월 중순경 ○실장 C에게 이번 채용시험에 응시한 “D의 아버지 B이 전화를 했다”는 취지의 말을 하였다.

그 결과 C이 “2항”과 같이 A의 언급에 영향을 받아 인적성검사 결과 과락대상인 D의 인성검사점수 변경 및 논술점수 부여 등으로 D을 필기 및 인적성검사 전형에 합격하여 1차 면접대상자에 포함되게 하였다(이후 최종면접 불합격¹⁹²⁾).

나. 채용절차 위반 사후조치 미실시

위 진흥원 「인사규정」 제46조에 따르면 직원이 법령 또는 규정을 위반한 경우 징계하도록 되어 있고, 같은 규정 제46조의2에 따르면 징계사유 적출 부서장은 인사담당부서장에게 징계를 요구하거나 감사담당부서에 사실조사를 요구할 수 있도록 되어 있으며, 「직무관련 범죄고발 세부지침」 제3조 제2항에 따르면 원장이 임직

192) 위 사람은 ㄱ 채용시험에 합격하였고 ㄴ으로 ㄷ하여 근무 중

원의 범죄 혐의사실을 발견한 경우 사법기관에 고발하도록 되어 있다.

그런데 A은 1차 면접이 종료된 2015년 10월 중순경 C으로부터 과락으로 탈락 대상인 D의 인적성검사 점수를 올려서 필기전형에서 합격시켰다는 보고(E과 F에 대한 보고 여부는 불분명)를 받고도 「인사규정」 등에 따라 C에 대해 징계 등 불이익 조치를 하지 아니한 채 이러한 사실을 묵인하였을 뿐만 아니라 오히려 C을 2016. 1. 1.자로 상위보직인 본부장에 임용(전보)하였다.

관련자 주장 및 판단

① C은 채용과정에서 A이 D에 대해 언급한 사실이 정확하게 기억나지 않으며, D의 입사지원서 등을 보고 훌륭한 인재로 판단하여 인적성검사 결과를 변경했다고 주장한다.

그러나 A은 B으로부터 D이 응시하였다는 전화를 받고 C에게 B과의 통화 사실을 얘기했다고 시인하고 있는 점, C은 응시지원자 568명중 30명의 서류전형 합격자를 선정하면서 자기소개서 등 지원서류도 제대로 검토하지 않은 채 D, E 및 F를 포함시킨 것이 우연이라고 보기 어려운 점, A이 지시하지 않았는데도 인적성검사 점수를 임의로 변경했다고 굳이 원장 A에게 보고한 점 등으로 볼 때 C의 진술은 신빙성이 떨어지므로 훌륭한 인재로 판단된다는 등의 사유로 인적성검사 결과를 변경하였다는 C의 주장은 받아들일 수 없다.

② A은 자신이 C에게 B으로부터 채용 관련 전화를 받았다는 얘기를 하였을 뿐인데 C이 자신의 의도와 상관없이 인적성검사 결과를 변경한 것이라고 주장한다.

그러나 기관장으로 취임한 지 3개월에 불과한 상황에서 신규직원을 채용하는데 부하직원에게 자신과 응시자(D)와의 특별한 친분을 얘기하였고, D에 대한 언급이 부당한 지시가 아니라면 C의 인적성검사 결과 변경사실을 알았을 때 징계 등 불이익 조치를 하여야 함에도 아무런 조치를 하지 않은 점으로 볼 때 A이 인적성검사점수 변경에 직접 관여하지 않았더라도 채용 관련 부당한 지시를 한 책임이 있으므로 A의 주장은 받아들이기 어렵다.

문책요구 양정 2015년 하반기 신규인력 채용업무 등을 부당하게 처리한 K과 C의 행위는 위 진흥원 「임직원청렴행동지침」 제6조 및 제8조의 규정에 위배된 것으로 위 진흥원 「취업규정」 제58조 및 「인사규정」 제46조의 징계사유에 해당한다.

그리고 K은 2015년 C의 지시에 따라 인적성검사점수 결과를 변경하였을 뿐만 아니라 2014년에도 자신의 주도로 인적성검사점수 결과를 변경하였으며, C은 인사 업무를 총괄하는 책임자로서 2015년 인적성검사 점수 변경에 주도적으로 관여하였으므로 K과 C은 비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우에 해당되어 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 상당하다고 판단된다.

A은 위 진흥원을 대표하는 기관장으로서 외부의 부탁을 거절하여 진흥원의 신입직원 채용업무의 공정성과 객관성을 지켜내야 할 책임이 있음에도 그러한 책임을 망기한 것은 가법지 않다고 판단된다.

조치할 사항

한국디자인진흥원장 A의 비위행위는 공공기관의 장으로서 당연히 준수하여야 할 성실경영 의무를 위반한 것으로서 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보 (인사자료)]

한국디자인진흥원장은 2015년 하반기 신규인력 채용업무 등을 부당하게 처리한 K 및 C을 한국디자인진흥원 「인사규정」 제46조의2의 규정에 따라 징계처분(정직) 하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

문책요구 및 통보(인사자료)

제 목 신규직원 채용 및 정규직 전환업무 등 부당 처리

소 관 기 관 대한석탄공사

조 치 기 관 ①대한석탄공사 ②기획재정부 ③산업통상자원부

내 용

대한석탄공사 ○실 팀원 P는 2013. 11. 20.부터 2017. 4. 20. 현재까지, 부장 Q은 2014. 5. 16.부터 2017. 4. 20. 현재까지, 실장 T은 2014. 5. 16.부터 2017. 4. 20. 현재까지 각각 위 부서 위 직위에서 2014년 청년인턴 채용·전환 및 2016년 정규직 채용 실무를 주관하거나 총괄하였다.

그리고 위 공사 사장 AI은 2008. 11. 10.부터 2016. 11. 13.까지, 전 사장 R는 2013. 9. 23.부터 2016. 11. 13.까지 각각 <본부장, 사장의 직위에서 2014년 청년인턴 채용 · 전환 및 2016년 정규직 채용업무를 총괄하였다.

위 공사는 ‘2014년 청년인턴 채용계획’을 수립하여 서류 및 면접전형을 거쳐 2014. 8. 1. 대졸 인턴 사무직 등 12명을 채용하였으며 그중 6명에 대해 2015. 4. 1. 정규직(무기계약직)으로 전환하였다. 또한 ‘2016년 신입직원 채용계획’(2016. 5. 13. 인사위원회 의결 및 사장 R 결재)에 따라 서류전형, 필기전형 및 면접전형을 거쳐 2016. 6. 23. 일반직 4급 재경분야 등 8명을 채용하였다.

1. P의 경우

가. 2014년 청년인턴 채용 업무 부담 처리

1) 서류전형 업무 부담 처리

‘2014년 청년인턴 채용계획’ 및 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정 보고’에 따르면 본사근무 대졸인턴 사무직의 경우 서류전형에서 채용예정인원(6명)¹⁹³⁾의 5배수인 30명을 선발하되, 대학성적, 어학, 자격, 자기소개서 등에 관한 서류전형 심사기준¹⁹⁴⁾(기본평가 60%, 자기소개서 40%) 및 면접대상자 중 역량면접 성적 순으로 선발하도록 역량면접 심사기준을 정하고 있다.

따라서 위 사람은 자기소개서를 평가하는 서류전형 평가위원으로서 심사업무를 수행할 때에는 서류전형 심사기준에 따라 심사를 하여야 했다.

그런데 P는 2014년 7월 중순경 ○실장 T으로부터 “사장님께서 나한테 S이라는 지인이 응시했는데 검토해보라고 하셨으니 서류전형에서 S을 합격시켜라”라는 말을 들었다. 이에 위 사람은 “서류전형 심사기준에 따라 S의 계량점수(60%) 순위(서류전형 대상자 362명중 321등)가 너무 낮아 합격이 어려울 수 있다”고 T에게 보고하였으나 T이 위 사람에게 “S을 서류전형에서 합격시키라”고 다시 지시하였다.

이와 같은 지시를 받은 P는 S의 자기소개서가 다른 사람에 비해 뛰어난 편이 아니라고 생각하면서도 S을 서류전형에 합격시키기 위해 자신의 의사(자기소개서 평가점수 20점 부여)¹⁹⁵⁾와는 다르게 ○실 부장 Q과 상의 후 자기소개서 평가점수를 40

193) 채용계획상 4명이었으나, 서류전형 결과보고 과정에서 채광직의 응시자가 미달한데다가 사무직이 추가로 필요하다는 사유를 들어 2명을 늘려 6명으로 변경

194) 대학성적 20%, 학력 20%, 어학 10%, 자격 10%로 배점기준에 따라 평가

195) P는 Q과 자기소개서 평가를 하면서 자신이 우선 40점 만점으로 평가한 후 이를 부장 Q에게 검토받는 방식으로 진행하였고, S의 경우 출신학교·학과(□□대학교 □□학과), 어학점수(0점) 및 자기소개서의 수준으로

점 만점으로 부여하였다.

또한, P는 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정’ 보고 시 T으로부터 서류전형 결과 265위로 탈락대상인 V를 서류전형 합격수준으로 만들라는 지시를 받고 V의 자기소개서 평가점수를 당초 16점에서 40점(IJ은 28점에서 20점)으로 변경하는 방법으로 서류전형 결과 순위 15등으로 만들어 서류전형에서 합격처리되게 하였다.

그리고 나서 P는 2014. 7. 22. S과 V의 변경된 점수를 반영한 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정’ 보고 문서를 기안하여 Q 및 T으로부터 결재를 받았다.

그 결과 서류전형 점수를 변경한 P의 행위로 인하여 서류전형에서 불합격되어야 할 S과 V이 서류전형에 합격¹⁹⁶⁾되었다(반면, IJ과 IK¹⁹⁷⁾이 불합격되었음).

2) 면접전형 업무 부당 처리

‘2014년 청년인턴 채용계획’ 및 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정 보고’에 따르면 대줄 사무직 청년인턴의 경우 총 4명의 면접위원이 면접응시자(서류전형 합격자)들을 100점 만점으로 각각 평가하고 4명의 면접위원 점수 합계가 높은 6명을 최종합격자로 결정하는 것으로 되어 있다.

따라서 위 사람은 채용계획 및 전형별 심사기준 등에 따라 정당하게 최종합격자를 결정하여야 했다.

봤을 때 응시자들 중 중간 정도의 점수(20점) 또는 그 이하의 점수를 부여했어야 하는데 T의 지시로 인해 40점 만점의 자기소개서 평가점수를 부여하였기 때문에 T의 지시가 없었다면 S은 불합격했어야 한다고 진술

196) 이후 V은 면접전형 결과 불합격되었음

197) 최종 서류전형 결과 31위로 탈락하였으므로 S이 불합격하였을 경우 서류전형 합격대상에 해당

그런데 P는 2014. 7. 25. 대졸인턴 사무직에 대한 T 등 4명의 면접위원 심사표를 취합하여 최종합격자 등 면접전형 결과를 T에게 보고하자 S이 면접전형 탈락대 상임을 확인한 T으로부터 S을 면접전형에서 합격시킬 수 있도록 T이 작성한 면접 심사표를 재작성하라는 지시를 받았다.

이에 P는 심사가 종료된 면접심사표를 재작성하는 것은 잘못이라는 점을 알면서도 T의 지시에 따라 S을 합격시키기 위해 S에게는 최고점(96점)을 부여하고, 다른 면접위원(IL, IM, IN)으로부터 S보다 더 높은 점수를 받은 W 등 11명¹⁹⁸⁾에게는 S보다 낮은 점수를 부여¹⁹⁹⁾하는 방식²⁰⁰⁾으로 T의 면접심사표를 다시 작성한 후 T의 서명을 받았다.

그리고 나서 P는 2014. 7. 28. T의 재작성된 면접심사표를 반영한 ‘2014년 청년인턴 최종합격자 결과 보고’를 기안하여 Q, T 및 AI으로부터 결재를 받았다.

그 결과 S이 최종 면접점수 332점을 받아 면접 응시자 25명²⁰¹⁾ 중 4위²⁰²⁾로 최종합격되었다.(T 이외 3명의 면접위원들로부터 S보다 높은 점수를 받은 W 등 11명은 불합격)

3) 정규직 전환 업무 부당 처리

198) T 이외 3명의 면접위원들로부터 받은 면접점수의 합계 및 최종 면접점수 합계: W 268점(최종 316점), V 268점(최종 316점), X 264점(최종 312점), Y 264점(최종 316점), Z 260점(최종 316점), AA 252점(최종 316점), AB 248점(최종 316점), AC 248점(최종 316점), AD 244점(최종 312점), AE 240점(최종 312점), AF 240점(최종 316점), S 236점(최종 332점)

199) T의 최종 면접점수: S 96점, W 48점, V 48점, X 48점, Y 52점, Z 56점, AA 64점, AB 68점, AC 68점, AD 68점, AE 72점, AF 76점

200) S 등 최종 면접점수의 합계: S 332점(합격), AG 324점(합격), AH 320점(합격), W 316점(불합격), V 316점(불합격)

201) 서류전형 합격자 30명 중 5명이 면접전형에 결시

202) P는 S에 대해서는 서류전형 시 사장이 합격을 지시한 사실과 T이 서류전형과 면접전형에서 합격을 시키라고 지시한 사실이 기억나지만, 면접전형에서 5위와 6위를 차지하여 최종합격한 AG와 AH의 경우 면접심사표를 재작성하면서 T이 합격을 시키라고 지시하였는지 여부가 기억나지 않으며, AG와 AH은 S과 달리 특정인이 청탁을 하여 합격한 것이 아니라고 진술

「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부 고시) 제3조, 제6조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 채용 등 인사 전반을 공정하고 투명하게 운영하여야 하고, 소속 직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하도록 되어 있다.

한편, 「공공기관 청년인턴제 가이드라인」(2014년 2월, 기획재정부), 「공공기관 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인」(2013년 9월, 기획재정부) 및 「공공기관 무기계약근로자 관리규정 표준안」(2013년 10월, 고용노동부)에 따르면 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무에 종사하는 비정규직 근로자를 무기계약직으로 전환하되, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각 호에 해당하는 경우 전환대상에서 제외하도록 되어 있고, 청년인턴을 채용할 때에는 채용유형을 전환형, 채용형, 체험형으로 구분하여 명시하도록 되어 있으며, 채용형 또는 전환형의 경우 채용공고에 정규직 전환비율을 명시하도록 되어 있다.

그리고 위 공사 ‘2014년 청년인턴 채용계획’(2014. 7. 9. AI 전결)에 첨부된 채용공고에 따르면 인턴의 신분은 계약기간을 정한 기간제근로자로서 계약기간이 4개월로 되어 있으며, 정규직 전환비율이 따로 명시되어 있지 않는 등 2014년 채용된 청년인턴은 채용형 또는 전환형 인턴에 해당하지 않는다.²⁰³⁾

따라서 위 공사가 채용한 2014년 청년인턴은 연중 계속되는 업무로 2년 이상 계속되어 온 업무에 활용할 목적이 아니며, 정규직 전환의 제외대상인 「기간제 및

203) 2014년 대졸인턴으로 채용된 10명 중 4명이 인턴기간 중 정규직으로의 전환가능성이 없다는 것을 알고 이직 등의 사유로 퇴직하기도 함

단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제5호²⁰⁴⁾에 해당하므로 무기계약직 전환대상에 해당하지 아니한다.

그런데도 P는 S의 인턴 계약기간이 종료될 즈음인 2015년 3월경 T으로부터 사장의 지시에 따라 “S 등 대졸인턴 사무직을 무기계약직으로 전환해라.”라는 말을 듣자 청년인턴 전환에 대한 규정을 제대로 검토하지 아니하고 S 등 6명²⁰⁵⁾을 무기계약직으로 전환하는 내용의 ‘무기계약직 직무조정 및 충원계획(안)’을 2015. 3. 19. 기안하여 Q, T 및 AI으로부터 결재를 받았다.

그 결과 단기 계약직으로 채용되어 정규직 전환 대상이 아닌 S 등 6명의 인턴이 2015. 4. 1. 정규직인 무기계약직 직원으로 전환되었다.

나. 2016년 정규직 채용 업무 부당 처리

‘2016년 신입직원 채용계획’(인사위원회 심의 및 사장 결재)에 따르면 정규직 직원 채용을 위한 필기전형의 경우 직업기초능력(40문항)과 직무관련 기초지식(40문항)이 출제되고, 필기전형 결과 고득점순 5~10배수 이내로 필기전형 합격자(면접전형 대상자)를 선발하되, 면접전형 배수 이내라고 하더라도 만점의 40% 이하 득점자는 탈락하는 것으로 되어 있다.

그리고 ‘2016년도 신입직원 공개채용 모집 1차 서류심사 결과보고’(2016. 6. 1. AI 전결)에 따르면 정규직과 무기계약직 전산분야는 필기전형 결과 고득점순 10배수를, 무기계약직 재경분야는 5배수를 면접전형 대상자로 선발하되, 직업기초능력 및 직무관련 기초지식 과목별 40% 이하는 과락을 적용하고, 직업기초능력 및 직무

204) 「청년고용촉진 특별법」 제8조의2에 따라 직장체험의 기회를 제공할 목적으로 채용

205) 2014년 채용된 청년인턴 12명 중 고졸인턴 2명은 전환대상에서 제외되었고, 대졸인턴 4명은 전환 이전 퇴직하였으므로 2015. 4. 1. 기준으로 재직하고 있던 대졸인턴 6명 전부를 무기계약직으로 전환

관련 기초지식 평균 60% 이상 득점한 자가 합격기준으로 설정되어 있다.

한편, P는 필기전형에서 과락으로 탈락될 응시자 중 V은 본사 ■■■장인 U의 자녀로서 자신이 인력파견업체에 추천²⁰⁶⁾하여 위 공사 ◇사무소에서 2014. 8. 8.부터 2016. 6. 7.까지 근무하고 있다는 것을 잘 알고 있어 과락기준이 변경되면 V에게 재차 특혜가 부여된다는 것을 알고 있었다.

그런데 P는 2016. 6. 7. 필기시험 위탁업체로부터 받은 필기시험 결과 V이 응시한 무기계약직 재경분야를 포함한 3개 분야 응시자 36명²⁰⁷⁾의 경우 전부 평균 60점 미만 또는 과목별 40점 이하에 해당한다는 것을 Q와 T을 통해 <본부장 AI에게 보고하였으나 AI이 재공고할 시간적 여유가 없으니 과락대상인 응시자를 전부 불합격시키지 말고 그중 일부를 면접대상자에 포함시킬 수 있는 방안을 만들라는 지시를 하였다는 것을 알게 되었다.²⁰⁸⁾

그런데도 P는 인사위원회 및 사장결재를 거친 ‘2016년 신입직원 채용계획’을 <본부장 AI의 전결로 변경할 수 없다는 것을 알면서도 일부 응시자에게 면접 기회를 부여하는 내용의 ‘2016년도 신입직원 채용 필기전형 결과 및 면접전형 일정 보고’를 기안하여 Q, T 및 AI으로부터 결재를 받았다.

그 결과 필기전형 결과 과락으로 탈락했어야 할 22명²⁰⁹⁾이 면접시험에 응시하

206) V이 2014년 청년인턴 면접에서 탈락하자 U가 T에게 V을 위 공사 ◇사무소에서 근무하게 해달라는 부탁을 하였고, 이를 T이 P에게 전달하여 P가 인력파견업체(주식회사■■■)에 전화를 걸어 V을 채용하여 파견을 보내달라는 요청을 한 후 주식회사■■■과 V을 ◇사무소에 파견보내는 내용의 ◇사무소 파견근로자 계약을 체결(2014. 8. 7. AI 전결)

207) 일반직 채광분야 7명, 무기계약직 재경분야 18명 및 무기계약직 전산분야 11명

208) P가 AI에게 과락사실을 보고하지는 않았으나, Q와 T이 AI에게 과락사실을 보고한 후 AI으로부터 지시를 받았고, Q이 AI의 지시를 P에게 전달

209) 일반직 채광분야 4명(평균 45.89점 이상), 무기계약직 재경분야 10명(평균 43.82점 이상) 및 무기계약직 전산분야 8명(평균 51.14점 이상)

게 되었고, 그중 V를 포함한 6명이 일반직 및 무기계약직으로 최종합격하였다.

한편, P는 최종합격자 결정 이후, 과락기준이 변경되어 특정인에게 특혜를 부여하였다는 것에 부담을 느껴 결재가 완료된 전자문서를 수정하면 안 된다는 점을 잘 알면서도 2016. 6. 17. AI이 최종결제한 ‘2016년도 신입직원 공개채용 모집 1차 서류심사 결과보고’(2016. 6. 1.) 문서에 “단, 직종별로 최저기준을 통과한 자가 없을 경우, 과락 적용 없이 해당 직종의 응시자 평균점수 이상인 자에게 면접기회 부여”라는 문구를 Q에게만 보고한 후 수정²¹⁰⁾하였다.

2. Q의 경우

가. 2014년 청년인턴 채용 및 전환 업무 부당처리

Q은 “1항 가 1)”과 같이 T이 P에게 S과 V를 서류전형에서 합격시키라는 지시를 하였다는 것을 2014. 7. 21.경 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정 보고’ 결재 과정에서 P로부터 들어 알게 되었다.

그런데도 Q은 서류전형 평가위원으로서 T의 지시내용에 따라 S과 V의 자기소개서 평가점수에 만점을 부여하는 등 2014. 7. 22. P가 S과 V를 서류전형 합격자로 결정하는 내용의 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정 보고’를 결재품의하자 그대로 결재를 하였고, AI에게는 자신이 결재품의하여 결재를 받았다.

또한, Q은 “1항 가 3)”과 같이 2014년 채용된 청년인턴을 정규직으로 전환하면 특혜가 될 수 있다는 것을 알면서도 ○실장의 지시가 있었다는 사유로 관련 규정을 제대로 검토하지 않은 채 2015. 3. 19. P가 결재품의한 ‘무기계약직 직무조정 및 충

210) △팀 IO에게 부탁하여 2016. 6. 1. 최종결재 시 없었던 위 문구를 문서에 추가

원계획(안)’에 그대로 결재하였고, AI에게는 Q이 결재품의하여 결재를 받았다.

그 결과 “1항 가 1)”과 같이 서류전형에서 불합격했어야 할 S과 V이 서류전형을 통과하였고, “1항 가 3)”과 같이 S 등 6명의 인턴이 2015. 4. 1. 무기계약직으로 전환되었다.

나. 2016년 정규직 채용 업무 부담 처리

위 사람은 “1항 나”와 같이 3개 분야의 필기시험 응시자 36명이 전부 과락이라는 것을 2016. 6. 7. P로부터 보고받아 알게 되었으며, 보고받은 내용을 AI에게 T과 함께 보고하였다.

그런데 AI이 “1항 나”와 같이 과락기준을 변경하라는 지시를 하자 그 지시가 부당하다는 것을 알면서도 T, P와 의논하는 과정에서 응시분야별 평균점수 이상인 지원자들에게 면접기회를 부여하자는 의견을 내었고, 2016. 6. 8. 자신이 제시한 의견이 반영된 ‘2016년도 신입직원 채용 필기전형 결과 및 면접전형 일정 보고’에 결재하였다.

더욱이 위 사람은 결재가 완료된 문서를 수정하면 안 된다는 것을 잘 알면서도 “1항 나”와 같이 P로부터 ‘2016년도 신입직원 공개채용 모집 1차 서류심사 결과보고’ 전자문서를 수정하겠다는 보고를 받고도 이를 그대로 두었다.

그 결과 “1항 나”와 같이 필기전형에서 탈락하였어야 할 V 등 6명이 최종합격하였고, P는 결재가 완료된 전자문서를 사후 수정하였다.

3. T의 경우

가. 2014년 청년인턴 채용 및 전환 업무 부담 처리

T은 “1항 가 1)”과 같이 자기소개서 평가는 서류전형 위원인 P와 Q의 업무이며, 자신이 평가에 관여할 수 없다는 것을 잘 알고 있었고, “1항 가 2)”와 같이 특정인을 합격자로 선발하기 위해 다른 면접위원들과 협의 없이 자신이 작성한 심사표를 재작성하면 안 된다는 것을 잘 알고 있었다.

그런데 T은 2014년 7월 중순경 R가 ‘S이라는 지인이 인턴채용에 응시했으니 그 람을 격시켜라’라고 시를 었고, 사 ■■■장인 U가 자신에게 딸인 V을 합격시켜 달라는 취지로 ‘내 딸이 인턴시험에 응시했는데 좀 봐달라’고 부탁하자 “1항 가 1)”과 같이 부하직원 P에게 S과 V을 서류전형에서 합격시키라는 지시를 하였으며, 그 내용이 반영된 ‘2014년 청년인턴 서류전형 결과 및 면접일정 보고’를 P로부터 결재품의받아 2014. 7. 22. 결재하였다.

또한, T은 “1항 가 2)”와 같이 면접전형에서 탈락한 S을 합격시키기 위해 P에게 자신이 면접심사장에서 작성한 면접심사표를 재작성하여 S을 합격시키라는 지시를 하였고, 그 내용이 반영된 ‘2014년 청년인턴 최종합격자 결과 보고’에 2014. 7. 28. 결재하였다.

그 결과 “1항 가 1)”과 같이 서류전형에서 불합격했어야 할 S과 V이 서류전형을 통과하였고, “1항 가 2)”와 같이 면접전형에서 불합격했어야 할 S이 최종합격하였다.

한편, T은 “1항 가 3)”과 같이 R가 2014년 채용된 청년인턴을 정규직으로 전환하도록 지시하자 관련 규정도 제대로 검토하지 않은 채 P에게 ‘대졸인턴을 무기계약직으로 전환하라’는 지시를 하였고, 그 내용이 반영된 ‘무기계약직 직무조정 및

충원계획(안)’을 P가 2015. 3. 19. 결재품의하자 이에 그대로 결재하였다.

그 결과 “1항 가 3)”과 같이 S 등 6명의 청년인턴이 무기계약직으로 전환되었다.

나. 2016년 정규직 채용 업무 부담 처리

T은 “1항 나”와 같이 3개 분야의 필기시험 응시자 36명이 전부 과락이라는 것을 2016. 6. 7. P로부터 보고받아 알게 되었으며, 이를 AI에게 Q과 같이 보고하였다.

그런데 AI이 “1항 나”와 같이 과락기준을 변경하라는 지시를 하자 해당 지시 내용이 부당하다는 사실을 알면서도 AI의 지시가 반영된 ‘2016년도 신입직원 채용 필기전형 결과 및 면접전형 일정 보고’를 2016. 6. 8. 결재하였다.

더욱이 T은 “3항 가”와 같이 2014년 U로부터 부탁을 받아 V의 서류전형 점수를 변경하였고, 면접전형에서 탈락한 V을 U의 부탁을 받아 2014년 8월 위 공사 ◇사무소에 파견보낼 수 있도록 하였으므로 AI의 지시를 그대로 따를 경우 V에게 재차 특혜가 부여된다는 것을 잘 알고 있으면서도 AI의 지시를 그대로 따랐다.

그 결과 “1항 나”와 같이 필기전형에서 탈락하였어야 할 V 등 6명이 최종합격하였다.

4. AI의 경우

가. 2014년 청년인턴 채용 및 전환 업무 부담 처리

AI은 “1항 가 3)”과 같이 2014년 채용된 청년인턴을 무기계약직으로 전환해 줄 의무가 없었고, 청년인턴의 경우 채용공고 등에 전환계획이 없는 경우 계약해지가 원칙이라는 사실을 알고 있는 등 무기계약직으로 전환해 줄 경우 위 공사 관례와 비

교할 때 해당자들이 혜택을 본다는 것을 잘 알고 있었다.

따라서 AI은 2014년 청년인턴 채용 및 전환 업무 처리의 최종결재권자로서 관련 규정을 위반하여 무기계약직으로 전환하는 등의 일이 없도록 하여야 했다.

그런데 AI은 T이 2014년 채용된 청년인턴 전원을 정규직으로 전환하겠다는 보고를 하자 규정위반 여부 등도 확인하도록 하지 아니한 채 그대로 추진하도록 지시하였고, 이후 T이 보고한 내용이 반영된 ‘무기계약직 직무조정 및 충원계획’에 2015. 3. 19. 최종결재하였다.

그 결과 “1항 가 3)”과 같이 S 등 6명의 청년인턴이 무기계약직으로 전환되었다.

나. 2016년 정규직 채용 업무 부당 처리

AI은 “1항 나”와 같이 인사위원회 심의 및 사장의 결재를 거친 ‘2016년 신입직원 채용계획’ 등에 따르면 3개 분야의 필기시험 응시자 36명이 전부 과락이라는 것을 2016. 6. 7. T과 Q로부터 보고받아 알게 되었다.

그런데도 AI은 T과 Q에게 “전부 과락이면 다시 직원을 채용할 여유가 없으니 과락대상자들 중 일부에게 면접기회를 부여하라”는 지시를 하였고, “1항 나”와 같이 AI의 지시가 반영된 ‘2016년도 신입직원 채용 필기전형 결과 및 면접전형 일정 보고’에 2016. 6. 8. 최종결재하였다.

그 결과 “1항 나”와 같이 필기전형에서 탈락하였어야 할 V 등 6명이 최종합격하였다.

5. R의 경우

위 공사 「행동강령」 제4조, 제6조, 제9조 제2항에 따르면 임직원은 하급자에게

자기 또는 타인의 이익을 위하여 법령이나 규정을 위반하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니 되며, 임직원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연 등을 이유로 특정인에게 특혜를 줄 수 없고, 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입할 수 없도록 되어 있다.

그런데 R는 위 공사 「업무위임전결예규」에 따라 비정규직인 인턴채용의 전결권이 <본부장에 있어 2014년 청년인턴 채용에 대한 결재권한은 없었으나, 청년인턴 채용계획이 인사위원회에 보고된 사항이라 채용계획에 대해서는 T으로부터 보고받아 알게 되었다.

그리고 R는 서류전형 등 채용절차 진행 중에 특정인을 합격시키도록 지시하는 것은 직원들이 공정하게 청년인턴 채용업무를 처리할 수 없게 되는 등 위 공사 「행동강령」에 위배된다는 사실을 잘 알고 있었다.

그런데도 R는 2014년 7월경 자신의 조카인 S이 취업을 못하고 있어 위 공사에 지원한다고 해도 합격하기 힘들 것이라고 판단하고서도 자신의 어머니가 수차례 자신에게 S의 위 공사 취업을 부탁하였다는 사유로 자신의 동생인 IP(S의 아버지)에게 S을 석탄공사 인턴채용에 응시하도록 하라고 권유하였고, 이후 2014년 7월경 위 공사 사장 집무실에서 T에게 “S이라는 응시자가 있으니 그 사람을 합격시켜라.”라는 지시를 하였다.

이와 같은 지시를 받은 T이 S을 합격시키기 위해 “1항 가 1)”과 같이 지시를 하자 P, Q이 서류전형 심사기준과 다르게 S에게 40점 만점을 부여하였고, “1항 가 2)”와 같이 P와 T이 면접평가 결과 불합격대상인 S의 면접심사표를 사후 재작성하여

최종합격자로 결정되게 하였다.

또한, 위 사람은 2014년 청년인턴으로 채용된 S이 단기계약직 신분이고, 기존의 관례와 비교할 때 무기계약직으로 전환하게 되면 특혜가 될 수 있다는 것을 알면서도 IP으로부터 S을 석탄공사에 계속 근무할 수 있게 해달라는 부탁을 받자 T에게 “S을 더 근무하게 할 방법을 찾아봐라.”라는 지시를 하였다.

그 결과 “1항 나”와 같이 AI의 최종결재를 거쳐 2015. 4. 1. S이 무기계약직으로 전환되었다.

관련자 주장 및 판단

① P는 2014년 청년인턴 채용 시 사장의 지시가 있다는 것을 알고 있어 T의 지시를 적극적으로 거부할 수 없었고, 청년인턴 무기계약직 전환 시에는 규정상 청년인턴으로 전환할 의무가 없다는 것을 알지 못하였다고 주장한다.

그러나 사장지시가 있었다라도 서류전형 및 면접전형 결과를 변경하는 행위에 직접 가담하였고, 정규직 전환의 특혜성 등 행위 전반의 부당함을 알고도 담당자로서 관련 규정을 검토하기 위한 노력조차 하지 않았으므로 P의 주장은 받아들이기 어렵다.

② Q은 자신이 인사부서에 온 지 2개월이 채 안 된 상태여서 T의 지시를 거부할 수 없었고, 청년인턴의 무기계약직 전환이 규정에 위배되는지 몰랐다고 주장한다.

그러나 근무기간이 짧다고 하여도 채용계획에 정해진 심사기준을 위반할 수는 없고, 청년인턴 무기계약직 전환과 관련하여서는 P의 보고만 받고 관련 규정을 검

토하지 아니한 잘못이 있으므로 Q의 주장은 받아들이기 어렵다.

③ T은 사장이 S을 채용하도록 지시하여 이를 거절할 수 없었다고 주장한다.

그러나 직원채용에 있어서 합리적인 사유 없이 특정인에 대하여만 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 평가를 하였다면 이는 재량권의 한계를 벗어난 업무 처리로 판단된다. 더욱이 채용계획에 따라 서류전형 및 면접전형에서 S 등을 평가한 결과 불합격 사실을 알고 있음에도 P 등에게 “S을 합격시켜라”, “면접심사표를 재작성하라”, “대졸인턴을 무기계약직으로 전환하라”는 말을 한 이상 사장의 부당한 지시에 적극적으로 조력하는 등 재량범위 내의 업무처리라고도 볼 수 없으므로 T의 주장은 받아들이기 어렵다.

또한, T은 R의 지시 이외에 U로부터도 부탁을 받아 V의 서류전형 결과를 변경하였으므로 사장의 지시로 인해 변경을 할 수밖에 없었다는 주장은 더욱 받아들이기 어렵다.

④ AI은 2016년 정규직 채용 시 과락대상자들을 전부 탈락시키면 향후 신규직원을 다시 뽑을 수 있는지 장담할 수 없었으므로 조직에 도움을 주기 위해 과락대상자들 중 일부에게 면접기회를 부여한 것이라고 주장한다.

그러나 특혜 소지를 알면서도 과락기준을 변경한 것은 조직에 도움이 되는 것이 아니라 오히려 문제를 일으킬 수 있으며, 당시 언론보도 등으로 인해 경쟁률이 저조하였기에 채용을 다시 진행하여 많은 응시자들이 채용에 응시하도록 하는 것이 조직에 도움이 되는 것인지 시험에서 불합격한 자를 기준을 바꾸면서까지 합격시킨 것을 조직에 도움이 된다고 할 수 없으므로 AI의 주장을 받아들일 수 없다.

더욱이 인사위원회 심의 및 사장의 결재를 거쳐 확정된 ‘2016년 신입직원 채용 계획’에 따른 합격기준을 정당한 권한이 없는 본부장 본인이 임의로 변경하도록 지시한 것은 절차적으로도 정당성을 인정하기 어렵다.

⑤ R는 S를 채용하라고 지시한 사실을 인정하면서도 서류전형 및 면접전형을 변경했다는 것을 알았다면 S를 채용하지 않았을 것이라고 주장한다.

그러나 R는 대한석탄공사 사장으로서 공사의 업무를 총괄하고 소속 직원에 대한 인사권을 행사하는 지위에 있어 부하직원이 지시를 거부하기 어려운 점을 고려하면, 특정지원자인 S에 대해 “합격시켜라”, “더 근무할 방법을 찾아보라”는 취지의 이야기를 들은 T 등은 R가 채용절차와 관련하여 S에 대한 특별한 취급을 요구하는 지시를 하였다고 받아들일 수밖에 없다고 할 것이다.

따라서 T 등이 R로부터 구체적인 전형별 위반의 방법을 제시받지는 않았다고 하더라도 이미 채용심사 전부터 S에 대하여 평가기준을 위반하는 등 부적법한 방법을 포함하여 가능한 수단으로 합격자로 만들라는 묵시적 의견에 따라 이를 이행한 것이라고 보이므로 R의 주장은 받아들이기 어렵다.

문책요구 양정 2014년 청년인턴 채용·전환 및 2016년 정규직 채용업무를 부당하게 처리한 P, Q과 T의 행위는 위 공사 「취업규칙」 제7조의 규정에 위배된 것으로 위 공사 「취업규칙」 제58조 및 대한석탄공사 「인사규정」 제46조의 징계사유에 해당한다.

그리고 위 사람들 중 T은 2014년 청년인턴 채용 시 서류전형 결과를 변경하고

면접전형에서도 심사가 종료된 심사표를 재작성하도록 하여 그 결과를 변경하는 행위를 주도하였으므로 비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우에 해당되어 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 상당하다고 판단된다.

조치할 사항

대한석탄공사 전 <본부장 AI의 비위행위는 대한석탄공사의 「임원직무청렴계약 운영규정」 제5조 및 공공기관의 임원으로서 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 AI이 2016. 11. 14. 퇴직하고 대한석탄공사 사장으로 임명되어 그 비위내용을 통보하오니 기획재정부장관과 산업통상자원부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

대한석탄공사 전 사장 R의 비위행위는 대한석탄공사의 「임원직무청렴계약 운영규정」 제5조 및 대한석탄공사 사장으로 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 R가 2016. 11. 12. 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관은 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

대한석탄공사 사장은 2014년 청년인턴 채용 및 정규직 전환, 2016년 정규직 채용 업무를 부당하게 처리한 P, Q 및 T을 대한석탄공사 「인사규정」 제48조의 규정에 따라 징계처분(P, Q: 경징계 이상, T: 정직)하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

문책요구 및 통보(인사자료)

제 목 전문계약직 특별채용 등 채용업무 부당 처리
소 관 기 관 한국석유공사
조 치 기 관 ① 산업통상자원부 ② 기획재정부 ③ 한국석유공사
내 용

한국석유공사 ◇처 ☆팀 팀장 AO은 2014. 1. 1.부터 2017. 4. 21. 현재까지, ◇처 처장 AL은 2012. 11. 1.부터 2017. 4. 21. 현재까지 위 부서 위 직위에서 각각 채용 등 인사실무를 담당하거나 총괄하고, 위 공사 사장 AK는 2016. 2. 2.부터 2017. 4. 21. 현재까지 위 공사에서 채용인사 등 공사 업무를 총괄하고 있다.

한국석유공사는 2016. 2. 24. 및 같은 해 3. 31. 자산구조조정 분야 및 경영관리 분야 전문인력(♡본부장 직무대행) 2명을 1급 상당의 전문계약직(처·실장급, 연봉 1억 3천만 원)으로 채용하여 근로계약을 체결하였다.

1. 채용절차를 위반하여 지인을 채용하도록 부당지시

「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」²¹¹⁾ 제3조에 따르면 공공기관의 장은 직원 채용 등 인사운영 전반을 공정하게 운영하도록 되어 있으며, 「한국석유공사 임원 직무청렴계약 운영규정」 제9조 제2항 및 「한국석유공사 행동강령」 제9

211) 위 지침은 위 공사 「사규관리규정」 제2조 제1호 단서(“다만, 법령·고시 등에 근거하여 공공기관에 공통적으로 적용되도록 시달되는 표준지침은 이 규정에 의하여 제정·개정된 사규로 본다”)고 되어 있으며 위 지침은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제50조 제1항에 근거를 둔 표준지침)에 따라 공사 사규로 간주

조 제1항 [별표 1]에 따르면 임원은 소속 직원에게 제3자의 이익을 도모하기 위해 법령이나 규정을 위반하여 인사에 있어 학연·지연에 따라 비합리적인 연고성 운영 등 공정한 직무수행을 저해하는 지시를 하여서는 아니 되도록 되어 있다.

따라서 사장은 직원 채용 시 채용 관련 규정을 위반하여 비합리적인 연고에 따라 특정인을 채용하도록 하는 등 공정한 직무수행을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다.

그런데 AK는 사장으로 취임한 다음 날²¹²⁾인 2016. 2. 3. 자신의 전 직장인 ▷▷주식회사²¹³⁾에서 1993년부터 2002년까지 같이 근무한 AJ²¹⁴⁾에게 전화로 “한국석유공사에서 같이 근무할 생각 있느냐”며 채용제의를 하면서 먼저 이력서를 보내라고 요구하여 같은 해 2. 5. AJ로부터 이력서를 메일로 받은 뒤, 같은 달 16. ◇처장 AL을 사장 집무실로 불러 “내가 공사에 아는 사람이 없다. 자산구조조정 전문가가 필요하다. 내가 잘 아는 사람인데 빨리 채용하고 싶다.”며 이력서를 직접 건네주었으며, “대우는 1급 중간 정도로 하고, AJ와 빨리 협의하라”고 지시를 하였다.

또한 AK는 2016. 2. 17. AL에게 다시 메일로 AJ의 이력서를 보내면서 “후생복지 등을 설명하고 직접 협의”를 진행하도록 지시하였다.²¹⁵⁾

그러자 위 지시를 받은 AL은 2016. 2. 17. AJ에게 전화로 근무가능 의사를 문의하여 AJ로부터 ‘일주일 후인 2. 24.부터 근무가 가능하다’는 답변을 듣고 이러한

212) 한국석유공사 사장 AK와 AJ는 석유공사 사장 취임날인 2016. 2. 2. ▷▷ 임직원 모임자리에서 만나 함께 저녁식사를 하였음

213) 사장 AK는 2013년 11월부터 2014년 8월까지 ▽▽ 사장으로 근무

214) AJ는 1989년부터 2011년 까지 ▷▷주식회사, 2012년부터 2013년까지 주식회사◁◁, 2014년 12월부터 2015년 3월까지 UAE에 있는 회사(◇◇)에서 근무

215) 사장 AK는 2016. 2. 17. 메일로 AJ 이력서를 처장 AL에게 전송하면서 “AL 처장, 내가 얘기한 사람인데 보시고 우리 후생복지 등 설명해 주시고 직접 협의해 보세요”라고 함

사실을 AK에게 보고하였다.

이에 대하여 AK는 “그럼 그날부터 근무하면 되겠네”라고 말을 하여 위 공사의 정당한 전문계약직 채용절차도 확인하지 아니한 채 AJ와 근로계약을 체결하도록 지시하였으며, 채용절차 진행과정에서도 AJ가 근무가 가능하다고 한 2. 24.까지 AL에게 빨리 진행하도록 2~3차례 말을 하는 등 사실상 정상적인 채용절차를 진행할 수 없도록 하였다.

또한 AK는 2016. 3. 14. 자신의 고등학교 및 대학교 1년 후배인 AM²¹⁶⁾에게 “한국석유공사에서 같이 일할 생각은 없지, 대우는 열악하지만”이라는 모바일 메신저를 보내 의향을 문의한 뒤, 다음날 AM로부터 이력서를 받았다.²¹⁷⁾

그리고 나서 2016. 3. 22. 공사 내부 직원 중에는 본부장을 맡길 만한 사람이 없다는 사유²¹⁸⁾로 AL을 불러 “이 사람은 ♡본부장으로 썼으면 해”라고 하며 이력서를 주면서 협의하라고 하는 등 사실상 AM의 채용을 지시하면서 “1급 부서장급으로 하되 AJ 보다는 조금 더 주라”고 하는 등²¹⁹⁾ 구체적인 대우조건까지 미리 제시하였다.

또한 AK는 2016. 3. 26.(토) 오후 2시경 서울 강남구에 있는 커피숍에서 AM와 AN을 만나 “AM가 ♡본부장 후보자 1순위이며, AN이 2순위”라고 말하고, AM가 “출신들이 많이 가고 싶어할 텐데, 괜히 들러리만 서는 것 아니냐”며 걱정하자

216) AM는 당시 주식회사♡♡의 사외이사를 맡고 있는 등 2010년 이후 상임 근무 경력이 없었고, 사장 AK와 업무적인 관계가 없었으며 대학졸업 후 선후배 간의 저녁 모임에 같이 참석하여 만나는 사이로서 1년에 3~4차례 만나 저녁식사 및 골프를 하는 관계라고 함

217) 당시 AM는 전혀 생각지도 못하고 있던 상황이었어서 “난데없이 그게 무슨 소리냐”라고 이야기하며 가부 답변을 하지 않고 있다가 선배가 이야기한 것인데 그냥 있을 수도 없어 이력서를 보내게 되었다고 진술

218) ♡본부장은 그동안은 공사에서 근무하던 직원들이 승진해서 가던 자리였으나, 사장은 취임 후 공사의 2급 이상 직원들 전체를 대상으로 면담을 실시하여 본부장 후보자 추천을 받았으나, 전체 필요한 상임이사 4명을 채우지 못해 그중 ♡본부장을 외부에서 채용하기로 하였다고 진술

219) 위 지시에 따라 AL은 3. 23. AM와 통화하여 ‘실제 근무의사가 있는지, 이른 시일 내에 근무가 가능한지’ 등을 물었고 이에 대해 AM는 자신이 지금 맡고 있는 일이 있어 당장 가부결정은 하기 어렵다는 이야기를 하자 이를 사장에게 보고

“이미 ◎◎에 승낙을 받았다.”²²⁰⁾고 말하는 등 AM를 ♡본부장 직무대행으로 채용하는 절차에 관여²²¹⁾하였다.

그리고 이와 같은 지시에 따라 AL이 AJ와 AM를 사실상 합격자로 정해 놓고 자격요건이나 채용절차, 합격자 선정방법 등 채용계획도 확정하지 아니한 채 아래 “2항”과 같이 후보자의 근무가능일에 맞춰 합격자를 확정하고 난 뒤 채용계획(안)과 채용확정(안)을 동시에 AK에게 기안하여 보고하자 채용절차의 적정성에 대한 검토도 없이 2016. 2. 24. 및 3. 31. 이를 그대로 결재하는 등 채용절차를 무시하고 지인을 채용하도록 묵인하였다.

그 결과 AK가 지시한 대로 AJ와 AM가 실질적인 경쟁절차를 거치지 않고 1급 상당 전문계약직으로 채용되게 되었다.

2. 전문계약직 채용업무 부당 처리

「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제7조 및 한국석유공사 「정관」 제5조, 「인사규정」 제7조에 따르면 공개경쟁채용 시험의 예외로 특수분야 전문직 중 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있으나 이 경우에도 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성에 맞게 구체적으로 설정하고 이를 공사 홈페이지 또는 일간신문을 통해 사전에 공개하여야 하며, 긴급충원 등을 위해 특별전형에 의하여 채용하는 경우에도 서류심사 및 면접을 거치도록 되어 있다

220) 사장은 2016. 3. 25. ◎◎ ▲▲을 만나 ♡본부장을 외부에서 데려오겠다고 하면서 AM 이력서를 보여주자 “알아서 하라”고 했다고 진술함

221) 처장 AL은 채용확정 전인 2016. 3. 27. AM와 통화하면서 ‘♡본부장이면 임원급인데, 임원이면 주식을 백지 신탁해야 하는 것 아니냐’는 등 자신이 이야기하지 않은 내용의 질문을 받으면서 AM가 사장과 직접 대우, 조건 등에 대해 이야기를 하고 있다고 느꼈다고 진술

따라서 ◇처 ☆팀 팀장 AO과 ◇처장 AL은 사장이 자신의 지인을 채용하도록 지시하였다 하더라도 필요한 인력에 대해 채용공고 및 서류·면접전형 등 정당한 절차를 거쳐 채용업무를 처리하여야 한다.

가. 자산구조조정 전문계약직 채용

1) 공고 미실시 및 형식적 후보자 모집

AL은 위 “1항”과 같은 상황을 AJ를 채용하라는 의미²²²⁾라고 여기고 2. 17. AJ에게 전화로 근무가능 의사를 문의하여 2. 24.부터 근무가 가능하다고 하자 이러한 내용을 AK에게 보고하여 2. 24.부터 근무하는 것으로 미리 확정하였다.

그리고 나서 AL은 2. 18. AJ를 단독채용할 수는 없으므로 형식적인 절차만 이행하면 된다고 판단하여, 팀장 AO에게 “AJ를 24일까지 채용하는 것으로 사장님께 보고했으니 그에 맞춰 채용절차를 진행하라”고 하여 1급 상당 전문계약직을 주말(2. 20. ~ 21.)을 제외하면 사실상 4일 만에 채용하라고 지시하였다.

그리고 나서 AO과 AL은 채용업무를 장기간 담당하는 등(AO 2년 2개월, AL 4년 4개월)으로 직원 채용 시 채용공고 등 절차를 거쳐야 한다는 사실을 잘 알면서도 2016. 2. 18. AJ의 근무가능일에 맞춰 채용을 하려면 시간이 없다는 사유로 공사 홈페이지를 통한 공고절차를 거치지 않고 법적 근거도 없는 헤드헌팅업체만을 통해 후보자를 모집²²³⁾하기로 결정하였다.

222) 처장 AL은 이력서를 줄 당시에 ‘누군가에게 일을 믿고 맡길 사람이 필요하다’라는 말을 한 것으로 미루어 볼 때 꼭 채용하라는 의미로 판단할 수밖에 없었다고 진술

223) 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집할 경우 연봉이 5,000만 원 이상인 직원은 연봉의 25% 상당의 수수료를 업체에 지급해야 하는 등 수수료 지급 문제가 있어 공공기관은 거의 사용하지 않고 있으며, 위 공사에서도 2010년과 2011년 외국인 고문 채용시 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집한 경우 외에는 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집한 적은 없음

이에 따라 AO은 같은 날(2016. 2. 18.) 업무 담당자 IA에게 헤드헌팅업체를 찾아 후보자 추천을 받도록 지시하였고 IA은 2. 19. AJ의 관련 분야 책임자급 경력(5년 1개월 상당)을 감안, 경력요건을 “상장사 등에서 부문 책임자 직위로 5년 이상 경력자”로 정하여 AO에게 보고하고 인터넷 검색을 통해 헤드헌팅업체 2개(주식회사♂♂, 주식회사♀♀)를 찾았다.

한편, 헤드헌팅 업체에서 추천한 후보자가 최종 합격할 경우 수수료를 지급해야 하므로 수수료 예산을 채용계획(안)에 반영해야 하는데도 어차피 AJ를 채용할 것이라는 사유로 수수료 예산을 계획(안)에 반영도 하지 아니한 채²²⁴⁾ 2일 만에 추천하도록 2개 업체에 형식적으로 요청하였다²²⁵⁾.

또한 IA은 AJ도 업체에서 추천된 것처럼 보이게 하고 자격검증에도 활용하기 위해 AO에게 보고한 뒤 2016. 2. 22. 평소 개인적으로 알고 지내던 헤드헌팅업체 주식회사☆☆의 IB에게 AJ의 이력서를 보낸 뒤 위 업체가 AJ를 추천²²⁶⁾한 것처럼 형식을 취했다.

2) 합격자 확정 · 통보 뒤 형식적 서류심사 실시

AL은 형식적이거나 헤드헌팅업체를 통해 후보자를 모집 중이던 2016. 2. 23. 오후(시간 불명확) 업체의 후보자 추천도 완료되지 않은²²⁷⁾ 상황에서 AJ에게 전화

224) 팀장 AO은 헤드헌팅업체에 인력 추천을 요청할 때부터 AJ를 채용할 예정이었기 때문에 헤드헌팅업체에 지급할 수수료를 채용 계획 수립시 반영하지 않았다고 진술

225) 주식회사♂♂에는 직무기술서도 보내지 않고 구두 요청하면서 “책임자급” 경력요건을 요구하지 않아 대리, 과장급이 추천되게 하는 등 형식적 후보자 모집으로 2개 업체로부터 추천된 10명 가운데 7명은 자격요건을 충족하지 못함

226) 채용절차가 완료된 후 공사에서 채용하고자 했던 AJ가 최종 채용되었다는 사유로 형식적이지만 합격자를 추천한 주식회사☆☆에는 수수료를 지급하지 않음

227) IA이 2016. 2. 19. 헤드헌팅업체 2곳에 후보자를 모집하여 2. 23.까지 추천해 달라고 요청하였으며, 주식회사♂♂은 2. 23. 오후 4시 39분, 주식회사♀♀은 퇴근시간이 지난 2. 23. 오후 6시 47분에 후보자 추천 메일을 보내음

를 하여 내일 공사를 방문하여 근무조건 등에 대한 협상을 하고 근무를 바로 시작하면 된다고 하며 방문하도록 하는 등 서류심사도 하기 전에 합격자를 미리 확정·통보하였다.

그리고 나서 AJ가 공사 방문을 위해 이동 중이던 다음 날(2016. 2. 24.) 아침 9시경²²⁸⁾ AL은 서류심사위원(총 3명)으로 참여하여 IA으로부터 AJ 등 4명의 이력서를 받으면서 “80점 이상만 합격이고, 그 미만은 과락”이라는 평가기준 설명을 듣고 5분여 만에 AJ만 81점을 부여하고 나머지 3명은 80점 미만의 점수(58점, 63점, 72점)를 부여²²⁹⁾하는 등 합격자를 이미 확정·통보한 후에 형식적으로 서류평가를 실시²³⁰⁾하였다.

3) 면접전형 미실시 및 허위 서류 작성

또한 AO과 AL은 2016. 2. 18. 채용계획 수립 시부터 ‘이미 사장이 채용하도록 지시한 사람이 있어 면접을 실시할 필요가 없다’며 면접을 실시하지 않기로 결정하였다.

그런데도 AO은 2016. 2. 23. 채용계획(안)에 대해 부사장까지 결재를 받은 뒤 일상감사를 의뢰²³¹⁾하면서 감사실의 문제제기 등에 대비하여 면접을 실시할 계획인 것처럼 문서를 작성²³²⁾하였다.

228) AJ는 2. 23. 처장 AL으로부터 연락을 받고 2. 24. 오전 10시경 위 공사에 도착

229) AL은 서류심사위원 가운데 ♡본부장은 자신의 직속 상관으로서 사장의 지시에 의해 AJ를 채용하기 위한 절차가 진행 중이라는 사실을 당연히 알고 있었고 ▲본부장도 임원으로서 사장의 지시에 의해 채용절차가 이루어지는 사실을 알고 있었을 것이라고 진술하였으며, AL을 제외한 나머지 심사위원 2명도 AJ에게만 각각 89점 및 80점을 부여하고 나머지 3명의 후보자에게는 모두 80점 이하의 점수 부여

230) 대리 IA은 2. 24. 아침 9시경 처장 AL 포함 3명의 서류심사위원에게 서류심사를 의뢰하였고 그 결과를 오전 11시경 취합하여 AO에게 보고하였으며, 당시 AL은 서류심사 결과를 보고받기 전인데도 전날 방문 요청하여 오전 10시경 공사에 도착한 AJ를 만나 면담 중이었다고 진술

231) 후보자 추천이 모두 완료된 2. 23.에서야 채용계획(안)결재를 받기 시작함

232) “최종 후보자 면접을 통해 관련 경력 및 역량 검증 후, 결격사유 미발생 시 확정”이라고 작성

더욱이 면접을 실시하지 않았는데도 2016. 2. 24. 오전에 향후 감사 등에서 문제가 될 것을 우려하여 “서류심사를 거쳐 최고 득점자 1인에 대해 서류심사위원이 면접을 진행하여 관련 경력 및 역량 검증 후 결격사유가 없어 채용대상자로 확정”이라고 사실과 다르게 채용확정(안)을 작성하여 부사장까지 결재를 받아 AL에게 건네주었다.

그러자 AL은 자신이 서류심사위원이어서 면접시험을 실시하지 않은 사실을 알면서도 이를 그대로 결재하였고 채용계획(안)과 채용확정(안) 문서를 동시에 가지고 가서 사장 결재²³³⁾를 받는 등 정상적인 면접절차를 거친 것처럼 처리하고 AJ를 자산구조조정 전문계약직(1급 상당)으로 채용²³⁴⁾하였다.

나. ♡본부장 직무대행 채용

1) 공고 미실시 및 특정인에 맞춰 자격요건을 변경하는 등 형식적 후보자 모집

2016. 3. 22. AL은 “2항”의 내용과 같이 사장 AK로부터 AM를 ♡본부장으로 채용했으면 좋겠다는 이야기를 듣고 마찬가지로 반드시 AM를 채용하라는 의미로 받아들여 형식적인 채용절차만 거치기로 하고 팀장 AO에게 “사장님이 이 사람(AM)을 ♡본부장으로 채용하라는 지시가 있었으니, 준비하라”고 지시하였다.

그리고 나서 AO과 AL은 3. 23. 채용계획 수립 시부터 “가”항의 AJ 사례와 마찬가지로 채용공고를 실시하지 않기로 하였으며, AO은 3. 23.경 업무 담당자 과장 IC에게 ♡본부장 직무대행 채용 업무 처리를 지시하였다.

233) AL은 2016. 2. 24. 채용계획(안)과 채용확정(안)을 동시에 결재를 받으러 갈 때 AJ와 함께 사장실에 들어가 인사를 시켰으며, 사장이 “어, 왔어. 급여를 많이 못 줘서 미안해”라는 말을 하였다고 진술함

234) AJ는 2017. 2. 23. 계약기간을 2018. 2. 24.까지로 1년 연장함

이에 따라 IC은 AJ의 채용 관련 서류를 참고하여 “주식시장 상장사 등에서 경영 관리 분야 최고책임자로서 최소 5년 이상의 경력” 요건²³⁵⁾을 정한 직무기술서를 작성하여 AO에게 보고한 뒤 2016. 3. 28. 오후 5시경 ●●주식회사²³⁶⁾에 3. 30.까지 후보자를 추천해 달라고 요청하면서 “공사에서도 생각하고 있는 후보자가 1명 있다. 그 사람 이력서는 나중에 보내주겠다”고²³⁷⁾ 하였다.

이후 IC이 2016. 3. 30. 오전 9시 업체에서 추천된 것처럼 보이게 하기 위해 AM의 이력서를 위 업체에 보냈고, 위 업체는 같은 날 AM 포함 4명의 이력서를 보내 왔다.²³⁸⁾

그러나 채용계획(안)을 수립하면서 응시자 자격요건을 검토²³⁹⁾하던 중 AO은 AM의 경영관리분야 최고책임자 경력이 2년 8개월에 불과하여 5년에 미치지 못하는 사실을 확인하고 IC에게 헤드헌팅업체에 요청한 자격요건 5년 기준을 삭제²⁴⁰⁾하도록 하고 AM의 경력을 고려하여 경영관리 분야 최고책임자로서 근무한 경력만 있으면 되는 것으로 자격요건을 완화하였다.

2) 채용과정 사전협의 및 서류심사 부적정

AL은 2016. 3. 22. 사장으로부터 채용 지시를 받은 다음 날인 3. 23. AM에게

235) AJ 채용 시에는 자격요건을 “주식시장 상장사 등에서 부문 책임자 직위로 5년 이상 경력자”로 정함

236) ●●주식회사는 한국석유공사에 인력파견을 수행 중이던 업체

237) 위 주식회사의 본부장 ID는 IC으로부터 공사에서도 생각하고 있는 사람이 한 명 있다는 이야기를 듣고 그 사람이 채용될 가능성이 높다는 심증을 가졌으며, 통상 임원급이면 2~3주 정도의 시간을 가지고 후보자를 모집하는데, 하루만에 업무를 처리하다 보니 우수한 인재를 추천하기 곤란한 상황이었다고 진술

238) 헤드헌팅업체에 인력 추천을 요청할 때부터 위 AM를 채용할 예정이었기 때문에 헤드헌팅업체에 지급할 수수료(통상 연봉 5,000만 원 이상인 경우 총연봉의 25%)를 채용계획 수립 시 반영하지도 않았으며, 채용절차가 완료된 후 공사에서도 추천한 사람이 최종 채용되었다는 사유로 형식적이지만 합격자를 추천한 위 업체에 수수료를 지급하지 않음

239) 채용계획도 확정되기 이전인 2016. 3. 28. 헤드헌팅업체에 ‘최고책임자로서 5년 이상의 경력 요건’을 요구하였다가 채용계획(안)을 기안하면서 자격요건을 검토

240) AM 외 ●●주식회사에서 추천한 나머지 3명은 모두 자격요건을 충족

전화를 하여 실제 근무의사²⁴¹⁾ 및 근무가능일자 등을 물어보았고²⁴²⁾ 3. 28. AM가 수락의사를 표시하자 3. 31. 공사를 방문하여 근무하면 된다고 하는 등 응시자와 근무가능일자 등을 사전에 협의하였다.

그리고 AL은 2016. 3. 30. 자신이 서류전형위원(총 3명)으로 참여하여 응시자 4명 중 AM에게 상대적으로 높은 점수를 부여하는 등 형식적으로 서류평가를 실시하였다.

3) 면접 미실시 및 허위 서류 작성

AO과 AL은 2016. 3. 23. ♡본부장 직무대행 채용계획 수립 시부터 AJ 채용과 마찬가지로 ‘이미 사장이 채용하도록 지시한 사람이 있어 면접을 실시할 필요가 없다’며 면접을 실시하지 않기로 결정하였다.

그런데도 AO은 3. 30. 감사 등에 대비하여 채용계획(안)에 “최종 후보자 면접을 통해 관련 경력 및 역량 검증 후, 결격사유 미발생 시 확정”이라고 작성하였으며, 채용확정(안)에도 “서류심사를 거쳐 최고 득점자 1인에 대해 서류심사위원이 면접을 진행하여 관련 경력 및 역량 검증 후 결격사유가 없어 채용대상자로 확정”이라고 사실과 다르게 작성하여 부사장까지 결재를 받아 처장 AL에게 건네주었다.

그러자 AL은 2016. 3. 31. 자신이 서류심사 위원이어서 면접시험을 실시하지 않은 사실을 잘 알면서도 이를 그대로 결재하였고 채용계획(안)과 채용확정(안) 문서를 동시에 사장 결재를 받아 마치 정상적인 면접 절차를 거친 것처럼 처리한 뒤 AM를 ♡본부장 직무대행²⁴³⁾으로 채용하였다.

241) AM는 당시 ‘자신이 맡고 있는 일이 있어 확답을 하기 어렵다’고 이야기함

242) 3. 27.경에 AM가 유선으로 ‘♡본부장이면 임원급으로 아는데, 관련 법상 주식을 백지신탁해야 하는지’를 물어보자, 백지신탁 대상이 아니라고도 답변

그 결과 AJ와 AM가 정당한 채용절차를 거치지 않고 1급 상당 전문계약직으로 채용되는 특혜를 부여하게 되었다.

관련자 주장 및 판단

① 사장 AK의 경우

사장 AK는 공사 운영을 위해 관련 분야의 전문가가 시급히 필요하였으며 자신은 AJ와 AM가 전문가라고 여겨 채용을 검토하라고 지시하였을 뿐, 부하직원에게 공사 내부 절차를 지키라고 하였고, 더 적합한 사람이 있으면 그 사람을 뽑으라고 하였으며 ♡본부장 직무대행 채용 시에는 △장 및 ♣와 사전 협의를 거치는 등 절차적 정당성을 확보하였다고 주장한다.

그러나 자신이 이력서를 직접 건네주면서 적극적인 의사표시를 하였고 ‘당사자와 빨리 협의하라’고 지시하였으며 ◇처장 AL은 사장으로부터 내부 절차를 지키라는 얘기를 들은 적이 없다고 진술²⁴³⁾하고 있으며, AK는 내부 절차를 지키라고 하였다고 주장하면서도 한편으로는 면접이 꼭 필요한지도 모르겠으며 절차는 중요하지 않다고 하는 등 모순된 주장을 하고 있다.

또한 AM의 경우, 자신이 직접 AM와 연락을 주고받는 등 AL이 AM와의 연락 사실을 알고 AM를 채용할 수밖에 없다고 느끼게 하였고 AL이 후보자 모집부터 채용확정까지 단 4일만에 채용절차를 이행하고 채용계획(안) 및 채용확정(안)을 동

243) AM는 채용일로부터 3개월여의 직무대행 기간이 지난 뒤 2016. 7. 22. 임기 2년의 ♡본부장으로 임명됨

244) AL은 AJ의 경우 채용 지시 외에 별다른 얘기가 없었고 AM의 경우 사장이 “더 좋은 사람 있으면, 뽑든지”라고 이야기 하였으나 ‘진심으로 더 좋은 사람 있으면 뽑으라는 의미로 받아들이기는 어려웠고, 짧은 기간에 자신이 지시한 사람보다 더 훌륭한 사람을 뽑을 수가 없을 것이다’라는 의미로 받아들였다고 진술

시에 결재를 올리는데도 이를 그대로 결재하는 등 비정상적인 채용절차를 묵인하였을 뿐만 아니라 AL이 “이력서를 받는 순간 공정한 직무수행을 저해한 것이라고 여겼다”고 한 데 대해 “그 입장에서는 그렇게 받아들일 수도 있겠다”면서 업무처리의 부당성을 인정하는 점 등을 감안할 때 AK의 주장은 받아들이기 어렵다.

그리고 △이나 ♣와 협의를 거쳤다 하더라도 채용절차를 준수하지 않은 문제점은 해소될 수 없고 △장과 ♣는 사장과 실질적인 채용협의를 이루어지지 않았다고 하는 등²⁴⁵⁾ 다른 진술을 하고 있어 절차적 정당성을 확보하였다고 보기도 어렵다.

② 처장 AL, 팀장 AO의 경우

AL과 AO은 사장의 지시에 따라 AJ와 AM를 채용할 수밖에 없었고 사장이 지시한 사람의 근무가능일에 맞춰 채용절차를 진행하다 보니 불가피하게 형식적으로 채용절차를 이행할 수밖에 없었다고 진술하는 등 업무처리의 부당성을 인정하고 있다.

문책요구 양정 채용업무를 부당하게 처리한 AL과 AO의 행위는 위 공사 「취업규칙」 제6조 제1항의 규정에 위배된 것으로 위 공사 「인사규정」 제45조의 규정에서 정한 징계사유에 해당한다.

또한 AL은 사장의 채용지시가 공정한 직무수행을 저해하는 것이라고 여기면서도 이에 대해 사장에게 아무런 보고를 하지 않았고 또한 AO은 채용의 필수절차인 면접을 실시하지 않고도 면접을 실시한 것처럼 사실과 다른 보고서를 작성하고 AL

245) △장은 AM의 채용과 관련하여 채용 전에 협의를 한 사실이 없으며, 협의하였다면 사장이 사실상 특정인을 미리 정해놓고 채용절차를 진행한 것에 불과하다고 주장하고 있으며, ♣는 2016. 3. 30. 사장 AK가 AM의 이력서를 보여주며 채용하겠다고 하여 외부인 채용에 대해 우려를 표시하였으나 바로 다음 날 AM가 자신을 방문하여 불쾌하였으며, 이는 협의가 아니고 단순 통보에 불과하였다고 주장함

은 이를 그대로 결재하는 등 비록 사장의 채용지시가 있었다 하더라도 두 사람의 행위가 가볍다고 볼 수 없어 징계처분함이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항

한국석유공사 사장 AK의 비위행위는 공기업의 기관장으로서 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로서 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관과 기획재정부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

한국석유공사 사장은 채용업무를 부당하게 처리한 AL과 AO을 한국석유공사 「인사 규정」 제49조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

징 계 요 구

제 목 임원추천위원회 사장 후보자 추천 지원 업무 부당 처리

소 관 기 관 산업통상자원부

조 치 기 관 산업통상자원부

내 용

산업통상자원부(이하 “산업부”라 한다) ▣위원회 Ø국장 AT(전 ■실 ♣실)는 2015. 5. 1.부터 2017. 2. 27.까지 산업부 ♣을 보좌하여 산업부 소관 공공기관인 한국서부발전주식회사(이하 “서부발전”이라 한다)의 사장 선임에 관한 사항을 지원하는 업무를 수행하였다.

「공공기관의 운영에 관한 법률」 제25조에 따르면 공기업의 장은 임원추천위원회(이하 “임추위”라 한다)가 복수로 추천하여 공공기관운영위원회(이하 “공운위”라 한다)의 심의·의결을 거친 사람 중에서 주무기관의 장의 제청으로 대통령이 임명하고, 같은 법 제50조 제1항에 따라 제정된 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제27조 제1항에 따르면 임추위는 3배수 내지 5배수로 임원 후보자를 선정하여 우선순위 없이 추천하도록 되어 있다. 한편 「산업통상자원부와 그 소속기관 직제」 제10조 및 같은 직제 시행규칙 제6조 제4항 제9호에 따르면 산업부 ♣담당관은 소관 공공기관의 기관장 등 임원 인사에 관한 사항을 지원하도록 되어 있다.

한편, 2016년 서부발전 사장 선임 후보자 추천을 위해 구성된 임추위는 2016.

10. 4. 2차 회의를 개최하여 서류심사(지원자 12명)를 실시한 후 면접심사 대상자 5명(M, AP, AQ, AR, AS)을 선정하고, 3차 회의(면접심사)를 개최하여 면접위원별로 면접심사 순위를 부여한 후 순위 환산점수 순으로 3명을 사장 후보자로 공운위에 추천하기로 결정하였다.

따라서 AT는 서부발전 임추위의 사장 후보자 추천업무를 지원할 때에는 최소한의 절차적 사항에 한정하고 면접심사 결과에 영향을 미치는 일이 없도록 하는 등 공정하고 객관적인 절차에 따라 임원 인사가 진행될 수 있도록 하여야 했다.

한편, AT는 임추위 2차 회의 개최일인 2016. 10. 4. 임추위 간사업무를 수행하는 서부발전 ●처장 AU와 2차례 통화(14시 44분 발신, 17시 18분 수신)를 통해 응시 지원자 12명 중 AR 후보에 대해서만 산업부 내외의 여러 가지 경로를 통해서 들었다며 “ 등에서 근무할 때 업무추진력이 뛰어났다” 등의 평판을 말하는 등 공정성을 저해할 우려가 있는 부적절한 발언을 하였다.²⁴⁶⁾

또한 AT는 면접심사 개최일인 2016. 10. 6. 10시 21분경 AU에게 전화를 걸어 임추위 진행상황을 확인하고 13시 12분경 위 AU로부터 면접심사 대상자 5명에 대한 임추위원 6명²⁴⁷⁾의 면접심사 집계결과(임추위원들의 ‘사장 후보자 추천서’ 서명 이전) AR 후보가 4순위로 공운위 추천 대상인 3순위 안에 포함되지 않은 사실을 전화로 연락받고, 통화 종료 6분여 후²⁴⁸⁾인 13시 20분경 다시 AU에게 전화²⁴⁹⁾를 걸어

246) 246) AT는 2017. 4. 14. 실시한 감사원과의 문답에서 ◎◎ 내 ㄹ 등 ㄹ관련 공공기업에서 ㄹ 및 ㄹ업무를 수행하였던 임직원들로부터 AR 후보의 업무추진력이 뛰어나다는 평판을 들었고, AR 후보의 평판이 좋다는 것을 ◇·ㄱ관 에게 보고하였다고 진술

247) 비상임이사 4명(AX, AV, AY, AZ), 이사회가 선임하는 외부위원 2명(BA, BB)

248) 6분 4초 동안 AT는 AR 후보가 3위안에 들지 못한 상황에 대하여 누구와 상의한 적이 없었다고 진술

249) AT는 2017. 5. 1. 실시한 문답에서 2016. 10. 6. 면접심사를 실시한 한국수력원자력주식회사와 한국남동발전주식회사의 임추위 업무담당자와 면접심사 중에 전화를 한 사실이 없는 것으로 기억하며, 서부발전의 경

“AR 후보가 3순위 안에 들지 못한 것이 상당히 안타깝고 아쉽다”며 “AR 후보가 3배수 안에 들지 않으면 안된다”는 이야기를 반복하는 등 면접심사 결과의 공정성을 저해할 수 있는 발언을 하였다.

이에, AU는 산업부에서 AR에 대하여 관심²⁵⁰⁾을 가지고 있다고 판단하여 면접심사 집계 4순위인 AR 후보를 3순위 안에 포함시키기로 마음을 먹고, 면접위원 AV에게 ‘면접심사 평가표’를 가지고 다가가 사실은 면접위원 AV이 작성한 ‘면접심사 평가표’는 작성방법²⁵¹⁾에 따라 정당하게 작성되어 절차적 하자가 없었는데도 마치 면접대상자별 합계점수 순위에 따른 환산점수가 잘못 기재되어 있는 것처럼 손가락으로 가리키며 “1순위와 5순위 후보자의 환산점수를 수정해 달라”고 요청하였다.(5순위 환산점수 1점을 1순위 환산점수인 5점으로 수정)

그러자 위 말을 그대로 믿은 면접위원 AV은 당초 작성한 ‘면접심사 평가표’의 “1순위 환산점수 5점을 1점”으로, “5순위 환산점수 1점을 5점”으로 각각 수정한 후 AU에게 ‘면접심사 평가표’를 제출하였다. 이에 AU는 ☞팀 차장 AW에게 수정된 ‘면접심사 평가표’의 내용을 점수집계표에 입력²⁵²⁾하게 하는 방법으로 AR 후보의 경우 면접위원별 환산점수 합계순위가 당초 4순위에서 3순위 안에 포함되게 하여, 그 자리에서 면접위원 6명으로부터 ‘사장 후보 추천서’에 서명날인을 받아 사장 직위 후보자로 3명(M, AQ, AR)을 추천하기로 의결되게 하였다.

우 면접심사 중에 임추위 간사로부터 전화를 받았고, 당시 평판이 좋다고 말한 AR 후보가 3위 안에 포함되지 않았다는 이야기를 들었기 때문에 서부발전 임추위 간사에게만 전화를 하였다고 진술

250) AU는 2017. 3. 30. 실시한 문답에서 2016. 10. 4. AT과 2차례 통화(14시 44분 수신, 17시 18분 발신)를 하면서 ◎◎에서 AR 후보에 대해서 관심을 가지고 있다는 것을 인지하였다고 진술

251) 4개 평가항목[최고 경영자로서의 리더십과 비전 제시능력(25점), 전력산업분야와 관련한 지식과 경험(25점), 조직관리 및 경영능력(25점), 청렴성과 도덕성 등 건전한 윤리의식(25점)]에 부여한 점수의 합계

252) 환산점수와 순위를 확인할 수 있는 ☞팀 사원 DC의 노트북컴퓨터에 저장된 엑셀프로그램에 입력

그 후 AT는 임추위 면접심사가 종료된 2016. 10. 6. 13시 35분경 AU로부터 전화로 서부발전 사장 후보자 추천 대상으로 당초 보고받은 내용과 다르게 AR을 포함하여 “M, AQ, AR”으로 결정된 사실을 보고받았는데도 추천 대상자 변경경위 등을 확인하지 않았다.

한편, 임추위는 위 면접심사 종료 후 일부 면접위원의 이의제기로 면접위원 AV이 작성한 ‘면접심사 평가표’에 오류가 있음을 확인한 후 이를 봉인하여, 2016. 10. 9. 임추위 4차 회의를 개최하여 논의한 결과, 모든 위원들이 기존에 제출한 ‘면접심사 평가표’를 참고하여 ‘면접심사 평가표’를 재작성·집계하자 3순위 내로 “AP, AQ, AR”(M→AP)으로 변경되었다.

그런데 임추위는 2016. 10. 13. 5차 회의 개최를 통해 기존 면접심사의 공정성 침해 우려 등의 법률자문 의견을 참고하여 3차 및 4차 면접심사에서 한번이라도 3순위 안에 포함된 후보자 4명(M, AP, AQ, AR)을 공운위에 추천하기로 의결하였다.(공운위는 2016. 11. 4. M과 AR을 산업부장관에게 사장 선임 후보자로 추천, 산업부장관의 제청을 거쳐 2016. 11. 17. AR이 서부발전 사장으로 임명되었음)

더욱이 AT는 서부발전 임추위(3차 회의)가 종료된 이후에도 3차례(3~5차)에 걸쳐 임추위를 추가 개최하는 등 통상적인 절차와 다르게 사장 후보자가 결정된 사실을 알면서도²⁵³⁾ 후보자 변경사실 등을 공운위 등에서 추천경위를 참고할 수 있도록 보고하는 등의 사후조치도 하지 아니하였다.

253) 3차회의가 종료된 2016. 10. 6. 13시 35분경부터 2016. 10. 13. 5차 회의를 통해 공운위 사장 후보자로 4명을 추천하기까지 19회(총 2시간 10분)에 걸쳐 AU와 통화

관련자 주장 및 판단

이 건 업무담당자 AT는 면접심사 중에 서부발전 AU로부터 AR 후보가 3순위 안에 포함되지 않았다는 전화를 받고, 다시 AU에게 전화하여 상당히 안타깝다고 말한 것은 본인이 여러 가지 경로를 통해서 평판이 좋다고 보고한 후보가 3배수 안에 들지 못한 것이 아쉽다는 취지로 말한 것이라고 진술하였다.

그러나 AT는 소관 공공기관의 임원 인사에 관한 사항을 지원하는 업무를 담당하면서 최소한의 절차적 사항에 한정하고 면접심사 결과에 영향을 미치는 일이 없도록 하여야 하는데도 면접심사 과정이 종료된 사실을 알면서도 AR 후보가 3순위 안에 들지 못함을 아쉬워하는 심정을 거듭 언급하여 서부발전 임추위 간사에게 영향을 끼치는 등 정당한 업무처리로 보기 어렵고, 공기업의 직원으로서는 이를 무시하기 어려운 사정이었다는 점을 고려하면 위와 같은 발언을 하였다는 것 자체만으로 인사업무의 공정성과 객관성을 지켜내야 할 책임이 있는 업무담당자의 통상적인 업무의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수 밖에 없다.

징계요구 양정 서부발전 임추위 간사인 AU에게 면접심사 결과에 대한 의견을 말한 AT의 행위는 「국가공무원법」 제56조의 규정에 위배된 것으로 같은 법 제78조 제1항의 징계사유에 해당한다.

조치할 사항 산업통상자원부장관은 한국서부발전주식회사 임원추천위원회 간사에게 영향을 주는 발언을 한 AT를 「국가공무원법」 제82조의 규정에 따라 징계처

분(경정계 이상)하시기 바랍니다.(징계)

감 사 원

문 책 요 구

제 목 임원추천위원회 사장후보자 추천 지원 업무 부당 처리

소 관 기 관 한국서부발전주식회사

조 치 기 관 한국서부발전주식회사

내 용

한국서부발전주식회사(이하 “서부발전”이라 한다) ☆팀 ∞위원 AU는 2015. 12. 3. 부터 2016. 12. 25.까지 위 공사 ●처장으로 근무하면서 2016년 사장 임기만료 (2016. 9. 22.)에 따른 사장 후보자 추천을 위한 임원추천위원회(이하 ‘임추위’라 한다) 간사로서 2016. 9. 21.부터 같은 해 10. 13.까지 임추위 지원업무를 수행하였다.

「공공기관의 운영에 관한 법률」 제25조에 따르면 공기업의 장은 임추위가 복수로 추천하여 공공기관운영위원회(이하 ‘공운위’라 한다)의 심의·의결을 거친 사람 중에서 주무기관 장의 제청으로 대통령이 임명하도록 되어 있고, 같은 법 제50조 제1항에 따라 제정된 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제27조 제1항에 따르면 임추위는 3배수 내지 5배수로 임원 후보자를 선정하여 우선순위 없이 공운위에 추천하도록 되어 있다.

그리고 서부발전의 「임원추천위원회 운영규정」 제19조에 따르면 임추위 관련 사무를 처리하기 위하여 간사를 두고 있으며, 간사는 위원회의 회의록 작성 및 관리, 심사결과 처리, 기타 임추위의 의사관리 및 행정에 필요한 사항을 수행하도록 되어

있으며, 간사업무 보조직원은 ‘임추위 3차 회의 행사계획’에 따라 집계표 작성 등 간사업무를 지원하도록 되어 있다.

한편, 2016년 서부발전 사장 선임 후보자 추천을 위해 구성된 임추위는 2016. 10. 4. 2차 회의를 개최하여 서류심사(지원자 12명)를 실시한 후 면접심사 대상자 5명(M, AP, AQ, AR, AS)을 선정하고, 3차 회의(면접심사)를 개최하여 면접위원별로 면접심사 순위를 부여한 후 순위 환산점수 순으로 3명을 사장 후보자로 공운위에 추천하기로 결정하였다.

따라서 임추위 관련 사무를 처리하는 간사는 면접심사 결과 집계 도중 외부에 연락하여 특정 후보자의 평가순위를 보고하는 등으로 사장 후보자 추천의 공정성을 저해하는 일이 없도록 하여야 하고, 임추위 심사결과를 집계·처리할 때에는 임추위원이 작성한 면접평가표 등이 평가요령²⁵⁴⁾에 따라 제대로 작성되었는지 여부를 검토한 후 절차적 하자가 없는 경우 그대로 평가집계표에 반영되도록 하여야 했다.

그런데 AU는 임추위 2차회의 개최일인 2016. 10. 4. 산업통상자원부(이하 ‘산업부’라 한다) ✉실 AT와 2차례 통화(14시 44분 발신, 17시 18분 수신)를 통해 응시지원자 12명 중 AR 후보에 대해서만 산업부 내외의 여러 가지 경로를 통해서 들었다며 “ 등에서 근무할 때 업무 추진력이 뛰어났다”는 등의 평판을 들었다.²⁵⁵⁾

이후 AU는 임추위(3차 회의) 면접심사 개최일인 2016. 10. 6. 10시 21분경 위 AT와 임추위 진행상황에 대해 통화 후 13시 12분경 AT에게 면접심사 대상자 5명

254) 평가서류는 평가항목 4개에 대한 항목별로 평가점수를 기재한 후 합산한 값을 합계란에 기재하고, 합계점수에 따라 1위부터 5위까지 순위를 확정 한 후, 1위에게는 환산점수 5점, 2위에게는 환산점수 4점, 3위에게는 환산점수 3점, 4위에게는 환산점수 2점, 5위에게는 환산점수 1점을 부여하여 작성하도록 함

255) AT는 ◎◎ 내 ㄹ 등 ㄹ관련 공공기업에서 ㄹ 및 ㄹ업무를 수행하였던 임직원들로부터 AR 후보의 업무추진력이 뛰어나다는 평판을 들었다고 진술

²⁵⁶⁾에 대한 임추위원 6명²⁵⁷⁾의 면접심사 집계결과(임추위원들의 ‘사장 후보자 추천서’ 서명 이전) AR 후보가 4순위로 공운위 추천 대상인 3순위 안에 포함되지 않은 사실을 전화로 보고하고, 통화 종료 6분여 후²⁵⁸⁾인 13시 20분경 AT로부터 전화로²⁵⁹⁾ “AR 후보가 3순위 안에 들지 못한 것이 상당히 안타깝고 아쉽다”면서 “AR 후보가 3배수 안에 들지 않으면 안된다”는 이야기를 반복하는 것을 들었다.

이에, AU는 산업부에서 AR 후보에 대하여 관심²⁶⁰⁾을 가지고 있다고 판단하고 면접심사 집계 4순위인 AR 후보를 3순위 안에 포함시키기로 마음을 먹고, 면접위원 AV에게 ‘면접심사 평가표’를 가지고 다가가 사실은 면접위원 AV이 작성한 ‘면접심사 평가표’에는 작성방법²⁶¹⁾에 따라 정당하게 작성되어 절차적 하자가 없었는데도 마치 면접대상자별 합계점수 순위에 따른 환산점수가 잘못 기재되어 있는 것처럼 손가락으로 가리키며 “1순위와 5순위 후보자의 환산점수를 수정해 달라”고 요청하였다.(5순위 환산점수인 1점을 1순위 환산점수인 5점으로 수정)

그러자 위 말을 그대로 믿은 AV은 당초 작성한 ‘면접심사 평가표’의 “1순위 환산점수 5점을 1점”으로, “5순위 환산점수 1점을 5점”으로 각각 수정²⁶²⁾한 후 AU에

256) M, AP, AQ, AR, AS

257) ■ 4명(AX, AV, AY, AZ), 이사회가 선임하는 외부위원 2명(BA, BB)

258) 6분 4초 동안 AT는 AR 후보가 3위 안에 들지 못한 상황에 대하여 누구와 상의한 적이 없었다고 진술

259) AT는 2016. 10. 6. 면접심사를 실시한 한국수력원자력주식회사와 한국남동발전주식회사의 임추위 업무담당자와 면접심사 중에 전화를 한 사실이 없는 것으로 기억하며, 서부발전의 경우 면접심사 중에 임추위 간사로부터 전화를 받았고, 당시 평판이 좋다고 말한 AR 후보가 3위 안에 포함되지 않았다는 이야기를 들었기 때문에 위 서부발전 임원추천위원회 간사에게만 전화를 하였다고 진술

260) AU는 2016. 10. 4. ◎◎ AT과 2차례 통화(14:44 수신, 17:18 발신)를 하면서 ◎◎에서 AR 후보에 대해서 관심을 가지고 있다는 것을 인지하였다고 진술

261) 4개 평가항목[최고경영자로서의 리더십과 비전 제시능력(25점), 전력산업분야와 관련한 지식과 경험(25점), 조직관리 및 경영능력(25점), 청렴성과 도덕성 등 건전한 윤리의식(25점)]에 부여한 점수의 합계

262) 심사위원 AV은 간사인 AU가 1등과 5등(누군지는 기억이 나지 않음)의 환산점수가 잘못되었다고 말하면서 손가락으로 지적을 하였고, 간사인 AU의 이야기만 믿고 자신이 작성한 평가항목별 합계표와 순위는 수정하지 않은 채, 기존에 1등과 5등 후보의 환산점수를 두 줄로 긋고, 개별점수표상 총점이 1등인 후보의 환산점

게 ‘면접심사 평가표’를 제출하였다. 이에 AU는 ☞팀 차장 AW에게 수정된 ‘면접심사 평가표’의 내용을 점수집계표에 입력²⁶³⁾하게 하는 방법으로 AR 후보의 경우 면접위원별 환산점수 합계순위가 당초 4순위에서 최종 3순위 안에 포함되게 하여, 그 자리에서 면접위원 6명으로부터 ‘사장 후보 추천서’에 서명날인을 받아 사장 직위 후보자로 3명(M, AQ, AR)을 추천하기로 의결되게 하였다.

그 후 위 사람은 임추위 면접심사가 종료된 즉시 2016. 10. 6. 13시 35분경 AT에게 서부발전 사장 후보자 추천 대상으로 당초 보고한 내용과 다르게 AR을 포함하여 “M, AQ, AR”으로 결정된 사실을 전화로 보고하였다.

한편, 임추위는 위 면접심사 종료 후 일부 면접위원의 이의제기로 면접위원 AV이 작성한 ‘면접심사 평가표’에 오류가 있음을 확인한 후 이를 봉인하였고, 2016. 10. 9. 임추위 4차 회의를 개최하여 논의한 결과, 모든 위원들이 기존에 제출한 ‘면접심사 평가표’를 참고하여 ‘면접심사 평가표’를 재작성·집계하자 3순위 내로 “AP, AQ, AR” (M→AP)으로 변경되었다. 그런데 임추위는 2016. 10. 13. 5차 회의 개최를 통해 면접심사의 공정성 침해 우려 등 법률자문 의견을 참고하여 3차 및 4차 면접심사에서 한번이라도 3순위 안에 포함된 후보자 4명(M, AP, AQ, AR)을 공운위에 추천하기로 의결하였다.(공운위는 2016. 11. 4. M과 AR을 산업부장관에게 사장 선임 후보자로 추천, 산업부장관의 제청을 거쳐 2016. 11. 17. AR이 서부발전 사장으로 임명되었음)

이로써 AU는 사장 후보자 추천을 위한 임추위 면접평가에 개입하여 임추위 심사의 공정성 및 투명성이 침해되는 결과를 초래하였다.

수를 5점에서 1점으로, 또한 5등 후보의 환산점수를 1점에서 5점으로 수정하였다고 진술
263) 환산점수와 순위를 확인할 수 있는 ☞팀 사원 DC의 노트북컴퓨터에 저장된 엑셀프로그램에 입력

관련자 주장 및 판단 AU는 산업부 AT의 전화를 받고 AV 심사위원이 작성방법에 따라 제대로 작성한 개별심사표를 사실과 다르게 수정하도록 하여 최초 4순위로 공운위에 추천될 수 없었던 AR 후보를 3순위 안으로 포함시켜 공운위에 사장 후보자를 추천하게 된 데 대한 잘못을 인정하였다.

문책요구 양정 서부발전 임추위 간사로서 사장 후보자를 공운위에 추천하기 위한 임추위 지원업무를 부당하게 처리한 AU의 행위는 서부발전 「취업규칙」 제10조 제1항의 규정에 위배된 것으로 같은 규칙 제73조의 징계사유에 해당한다.

특히 AU는 임추위원 AV의 심사결과를 사실과 다르게 수정하도록 한 행위를 주도하여 비위의 정도가 중하므로 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 한국서부발전주식회사 사장은 사장 후보자 추천을 위한 면접심사 과정에 개입하여 사장선임 임원추천위원회 지원업무를 부당하게 처리한 AU를 한국서부발전주식회사 「취업규칙」 제73조의 규정에 따라 징계처분(정직)하시기 바랍니다.(문책)

강 사 원

통보(인사자료)

제 목 수질·환경분야 경력직 채용업무 부당 처리

소 관 기 관 주식회사 강원랜드

조 치 기 관 주식회사 강원랜드 본사

내 용

주식회사 강원랜드(이하 ‘강원랜드’라 한다) □센터 과장 BG은 2011. 10. 6.부터 2015. 3. 22.까지, 강원랜드 ㄹ실장 BF은 2013. 11. 1.부터 2014. 11. 30.까지 각각 위 회사 ○본부 ☆팀 과장, 부장의 직위에서 신입직원을 채용하는 업무를 담당하거나 총괄하였고, 강원랜드 전 사장 BC은 2011. 7. 12.부터 2014. 2. 6.까지 강원랜드를 대표하면서 그 업무를 총괄하였다.

「강원랜드 인사규정」 제5조에 따르면 직원의 임용은 공정하게 하여야 하며, 「강원랜드 임직원 윤리행동강령」 제4조, 제14조, 제15조, 제16조, 제30조에 따르면 임직원은 사적 이해관계에 영향을 받지 아니하고 직무를 공정하고 청렴하게 수행하여야 하고 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 임직원 등에게 채용·승진 등 임직원 등의 인사에 관하여 법령과 사규를 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위를 해서는 아니되며, 부정청탁을 받은 임직원 등은 그에 따라 직무를 수행해서는 아니되도록 되어 있다. 또한 임직원은 하급자에게 자기 또는 타인의

이익을 위하여 법령이나 규정에 위반하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니된다고 되어 있다.

한편, 강원랜드는 「인사규정」 제18조 및 “워터월드 수질·환경분야 전문가 채용 계획”에 따라 공개경쟁채용을 원칙으로 하여, 수질·환경분야 전문가 1명의 채용예정인원을 모집공고(2013. 11. 29.), 원서접수(11. 29. ~ 12. 8.), 서류전형(12. 9. ~ 12. 13.), 면접전형(12. 19.), 대상자 확정(12. 27.)의 단계적 평가를 통해 채용하기로 하였고, 위 모집공고에는 “수질환경, 폐기물처리 산업기사 자격증 소지자, 건설안전기사 자격증 소지자, 환경분야 실무경력 5년 이상”으로 ‘지원 자격요건’을 정하였다.

1. BG의 경우

위 사람은 ‘워터월드 수질·환경분야 전문가 채용 모집공고’에 따르면 응시 지원 자격으로 “환경분야 실무경력 5년 이상”으로 되어 있으므로, 자격요건을 충족한 자에 한하여 서류전형 합격자로 결정하여야 했다.

한편, BG은 2013. 12. 9. 위 모집공고에 따른 원서접수 마감 후 채용의뢰부서인 ▲팀으로부터 서류전형 평가 시 지원 자격요건인 모집공고의 환경분야뿐만 아니라 안전분야 경력기간까지 포함하여 직무경력 보유여부를 평가하여 달라는 요청을 받았다.

그런데 BG은 지원 자격요건을 공고와 다르게 서류전형 평가기준을 작성하면 특정인에게 유리할 수 있다는 생각을 하면서도 ▲팀의 요청이 있다는 사유로 ☆팀장 BF에 보고 후 안전분야 경력을 추가로 직무경력에 포함시켜 “수질환경, 안전 등 해

당분야 5년이상 경력은 20점, 5년 이하 경력은 16점” 등으로 직무경력 보유유무 배점을 부여하는 방법으로 서류심사 평가기준(학력사항 배점 10, 관련 직무경력 보유 유무 배점 20, 관련 자격증 보유 유무 배점 20, 자기소개서 배점 50)을 정하였다.

그리고 나서 2013. 12. 9.부터 같은 해 12. 13.까지 서류전형을 실시하면서(채용예정인원 1명, 응시인원 33명, 서류전형 합격인원 5명), 심사위원 3명(IQ, IR, BG)은 자기소개서(배점 50점)를 평가하되 직무경력 보유 유무 등 계량항목(학력점수, 경력점수, 자격점수 등)은 BG이 평가하는 것으로 하여, 응시자 BD의 경우 모집공고에 정한 지원자격인 ‘환경분야 실무경력 5년 이상’을 충족하지 못하고(2013. 12. 2. ★★협회에서 발급된 건설기술자 경력증명서를 보면 4년 3개월에 불과함²⁶⁴⁾) 응시지원서 등만으로는 지원 자격요건을 충족하는지를 확인할 수 없는데도²⁶⁵⁾ 지원 자격요건을 충족한다고 인정하고 안전분야를 포함한 직무경력 5년이상을 보유한 것으로 직무경력 보유 배점 20점을 부여하였다.

이에 따라 BD는 모집공고에 정한 ‘환경분야 실무경력 5년 이상’의 지원자격에 미달하는데도 서류전형 합격자 5명 중 1등²⁶⁶⁾으로 서류전형에서 합격처리 되었고, 2013. 12. 19. 면접시험²⁶⁷⁾을 거쳐 2013. 12. 20. 최종합격하게 되었다.

한편, BG은 최종합격자로 결정된 BD로부터 건설기술자 경력증명서(2013. 12. 2. 발급)를 제출받아 경력검증을 실시하면서, 경력증명서상 BD의 환경분야 실무경

264) BD가 2013. 12. 2 ★★협회에서 발급받아 최종합격 후 강원랜드에 제출한 ‘건설기술자 경력증명서’를 보면, 환경분야 경력은 5년이 되지 아니하며, 안전분야 경력은 3년 10개월에 해당함

265) BD 입사지원서에 기재된 경력총괄기술서로는 추가상세자료를 받지 않으면 환경분야경력이 5년이 넘는지 판단하기 어려우나 안전분야 경력 3년 10개월은 추가자료도 받지 않아도 산정이 가능

266) 서류전형평가점수 100점 만점에 94.7점을 부여받음. BD는 자기소개서를 평가하는 정성평가(50점 만점)에서 심사위원 3명으로부터 지원자 33명중 공동 4위를 하였으나 경력, 자격, 학력에 대한 정량평가에서 50점 만점을 받아 지원자 33명중 서류전형심사를 1위로 합격

267) IS(○본부장), IT(▲팀장), IU(▲팀 부장)

력이 모집공고의 자격요건인 5년에 못 미치는 약 4년 3개월인 것을 알 수 있었는데도 BD가 “경력증명서에 오수처리시설공사는 직무분야가 토목이고 전문분야가 토목시공이라고 기재되어 있어도 이를 환경분야 경력에 포함시키면 환경분야 실무경력이 5년이 넘는다”고 주장하자 이를 그대로 경력으로 인정하여 2013. 12. 27. 근로계약을 체결하게 되었다.

2. BF의 경우

BF은 2013. 11. 20.경 BC으로부터 “BD가 조만간 강원랜드 경력직 채용모집에 지원을 할 것이니 ▲팀에서 ☆팀에 채용의뢰 요청을 하면 채용 담당부서인 ☆팀에서 모집공고 등 공개채용절차를 거치는 방법으로 BD가 합격될 수 있도록 모든 조치를 취하라”는 지시를 받았다.

이에 BF은 같은 해 11. 27. BD가 모두 자격증을 보유하고 있었던 “수질환경, 폐기물처리 산업기사 자격증 및 건설안전기사 자격증 소지자”²⁶⁸⁾ 및 “환경분야 실무경력 5년이상”을 지원 자격요건으로 하여 “워터월드 수질·환경분야 전문가 채용” 계획을 사장 BC에게 보고한 후 같은 해 11. 29. 공개채용방식으로 경력직 신규직원을 모집하는 공고를 하였다.

그후 BF은 2013. 12. 초순경 BC으로부터 “BD 채용건은 잘 되어가고 있느냐”는 질문을 받고 “BD가 원서를 접수하였으며 자격요건 등은 채용의뢰부서인 ▲팀과 충분히 협의하여 진행하고 있다”고 답변하자 “BD가 문제없이 채용이 될 수 있도록 마지막까지 업무처리를 잘하라”며 다시 BD에 대한 채용지시를 받았다.

268) 지원자 33명중 BD만이 위 3개의 자격증을 모두 보유하고 있음. 당초 ▲팀에서는 수질환경 산업기사 자격증을 필수적으로 보유하여야 하고, 건설안전분야 자격증 소지자는 우대하는 것으로 기재

이와 같은 지시를 받은 BF는 BG로부터 “모집공고에 나와 있지 않는 안전분야 경력을 포함시켜 서류전형 평가를 하여 달라는 ▲팀의 요청이 있었다”는 보고를 받고, 안전분야 경력을 직무경력에 포함시켜 “수질환경, 안전 등 해당분야 5년이상 경력은 20점, 5년 이하 경력은 16점” 등으로 직무경력 보유유무 배점을 부여하는 방법으로 서류심사 평가기준을 정하도록 하여 환경분야 실무경력 5년이상의 지원자격에 미달한 BD가 최종합격하게 되는 “1항”과 같은 결과를 가져왔다.

또한, BF는 최종합격자로 결정된 BD로부터 건설기술자 경력증명서(2013. 12. 2. 발급)를 제출받아 BD의 환경분야 실무경력이 모집공고의 자격요건인 5년에 못 미치는 약 4년 3개월인 사실을 BG로부터 보고받아 알면서도 그대로 경력으로 인정하여 2013. 12. 27. 근로계약을 체결하였다.

따라서 BG와 BF의 행위는 강원랜드 「취업규칙」 제10조의 규정에 위배된 것으로 강원랜드 「인사규정」 제41조 제9호의 규정에 해당한다.

3. BC의 경우

BC는 2013년 11월 중순경 자신의 집무실에서 국회의원 비서관 BD로부터 “신축 예정인 워터파크 쪽에서 근무하고 싶다”는 취지의 부탁²⁶⁹⁾과 함께 이력서를 받아, 강원랜드 최대 현안인 「폐광지역 개발 지원에 관한 특별법」 존속 기한 연장 및 강원랜드의 카지노가 확충되는 데 많은 도움을 주었다는 취지의 사유 등으로 BD를 환경분야 경력직 직원으로 신규 채용시키기 위하여 BD를 만난 그즈음 ■실장 BE를 자신의 집무실로 불러 위 BD의 이력서를 건네주면서 “BD의 이력서를 검토하여 보니

269) 이전에도 BD는 위 회사 ■실장 BE를 통하여 강원랜드에서 대관업무를 담당하고 싶다고 BC에게 부탁하였으나 관련규정상 신규 채용할 근거가 없어 받아들여지지 않음

워터월드의 수처리 분야에서 근무할 자격이 충분히 되니 수처리 환경분야 경력직원으로 채용하라”고 하였다.

이와 같은 지시를 받은 BE은 2013. 11. 22. BC에게 BD의 이력서 자격요건에 맞춰 “수질환경분야 산업기사 이상 자격증 소지자로서 환경분야 실무경력이 5년 이상이고, 건설안전분야 자격증소지자는 우대한다”는 내용이 포함된 ‘워터월드 공사 관리조직 구성(안)’을 작성하여 보고하였다.

한편, 환경분야 경력직 신규직원 모집 공고가 시행된 이후 BC은 BF을 자신의 집무실로 불러 “BD 채용 건은 잘 되어가고 있느냐”고 물은 후 BF이 “BD가 원서를 접수하였으며 자격요건 등은 채용의뢰부서인 ▲팀과 충분히 협의하여 진행하고 있다”고 답변하자 “BD가 문제없이 채용될 수 있도록 마지막까지 업무처리를 잘하라”고 말을 하는 등 채용절차가 진행중인 과정에서도 BD를 채용시키기 위하여 BF에게 반복하여 지시하였다.

이에 따라 BF은 “환경분야 실무경력 5년이상”을 충족하지 못할 경우 지원자격 요건 미달자로서 서류전형 불합격 대상인데도 BG으로 하여금 모집공고 내용과 다르게 “환경분야 실무경력 5년 미만”인 자도 서류전형에 합격될 수 있도록 “수질환경, 안전 등 해당분야 5년 이상 경력보유: 20점, 5년 이하 경력 보유: 16점, 기타 경력: 12점”으로 ‘워터월드 경력직 채용관련 서류전형 평가기준’을 작성하도록 하였다.

그 결과 서류전형 및 면접전형을 거쳐 2013. 12. 20. BD가 최종합격하는 “1항”과 같은 결과를 가져왔다.

관련자 주장 및 판단 BC은 BD가 ▷업무와 관련하여 도움을 주었다는 등의 사

유로 채용을 지시를 하였다고 주장한다. 그리고 BF은 사장의 채용지시에 따를 수 밖에 없어 채용의뢰부서(▲팀)의 의견을 반영하여 추진하였다고 답변하고 있으며, BG은 BF의 지시에 따라 채용의뢰부서(▲팀)의 의견을 반영하여 채용절차를 진행하였다고 답변하고 있다.

그러나 이러한 채용동기만으로 당초 채용공고 등에서 정한 자격요건에 미달하는데도 특정인을 채용하기 위해 합리적인 사유 없이 채용절차를 추진한 행위는 재량의 한계를 벗어난 업무처리라고 볼 수밖에 없는 등 위 사람들의 주장은 이유가 되지 아니한다.

조치할 사항

주식회사 강원랜드 사장은 전 ☆팀장 BF(현 ○○), 전 ☆팀 과장 BG(현 □□실장)의 비위행위는 징계시효가 완성되었으나 재발방지를 위해서는 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

주식회사 강원랜드 전 사장 BC의 비위행위는 공공기관의 장으로서 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 BC이 2014. 2. 17. 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부 장관은 재취업·포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

감 사 원

문책요구 및 통보(인사자료)

제 목 신입 및 경력직 직원 채용업무 부당 처리

소 관 기 관 부산항만공사

조 치 기 관 ① 부산항만공사 ② 해양수산부 ③ 기획재정부

내 용

부산항만공사 %부장 BI은 2016. 1. 1.부터 2017. 2. 14.까지 ○부 ☆팀장의 직위에서, \$실장 BJ은 2016. 1. 1.부터 2016. 7. 7.까지 ○부장의 직위에서 2016년도 신입 및 경력직원 채용업무를 담당하거나 총괄하였고, BH은 2015. 7. 31.부터 2017. 5. 15. 현재까지 부산항만공사 사장의 직위에서 2016년도 신입 및 경력직원 채용업무를 지휘·감독하면서, 2016. 4. 27. 인사위원회의 의결을 거쳐 ‘2016년도 신입 및 경력직 직원 채용계획’을 수립하여 같은 해 5. 2. 채용공고하고, 서류·필기 및 면접전형 등을 거쳐 신입직원 7명, 경력직원 4명 등 계 11명을 신규 채용하였다.

「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부 고시) 제7조 제2항에 따르면 채용공고 후 불가피한 사유로 채용내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 의결을 거쳐 다시 공고하도록 되어 있다. 그리고 위 공사 「인사규정」 제38조에 따르면 인사위원회에서 의결된 사항은 사장의 결재를 얻어 시행하되, 다만 사장이 이의가 있어 재심을 요구하였을 때에는 1회에 한하여 재심에 회부하여야 한다고 되어 있다.

한편, ‘2016년도 부산항만공사 신입 및 경력직원 모집공고’(2016. 5. 2.)에 따르면 정규직 신입직원(7급)의 경우 채용예정인원은 〇명으로 하되, 서류전형에서 20배수 이내, 필기시험에서 5배수 이내, 면접전형에서 1배수 이내로 각 전형단계별 합격자를 선발하도록 정하고 있다. 또한 경력직 직원(4급)은 중국물류, 일본물류, 터미널운영 등 3개 분야에 채용예정인원 〇명, 서류전형에서 5배수 이내, 실무면접에서 3배수 이내, 임원면접에서 1배수 이내로 각 전형단계별 합격자를 선발하도록 되어 있다.

[표 7] 신입·경력직 채용계획

구분	모집분야	
	신입	경력직 ^주
인원	7명(사무·기술)	3명 (중국물류 1명, 일본물류 1명, 터미널 운영 1명)
직급	7급	4급
지원자격	제한 없음	관련분야 7년 이상 근무
전형방법	서류(20배수 이내) → 필기(5배수 이내) → 면접(1배수 이내)	서류(5배수 이내) → 실무면접(3배수 이내) → 임원면접(1배수 이내)

주: 경력직의 경우 전형결과 적격자가 없다고 판단되는 경우 신입사원 채용으로 인원 전환

자료: 부산항만공사 제출자료 재구성

따라서 모집공고 후 전형단계별 및 분야별 합격인원 등 채용내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회의 의결을 거쳐 다시 공고하는 등 공정하고 투명하게 채용업무를 처리하여야 했다.

1. BH의 경우

가. 신입 직원 채용 관련

위 공사 사장 BH은 2016. 5. 25. ☆팀장 BI과 ○부장 BJ으로부터 신입직원 채용 모집공고에 따른 총 응시자 1,551명 중 서류전형 합격자 199명(최대 10명²⁷⁰⁾ 선발

기준으로 20배수 이내)에 대한 “직원채용 서류심사 결과”를 보고를 받았다.

그런데 위 사람은 채용계획과 모집공고에 서류전형 단계에서 20배수 이내로 합격자를 선발하기로 한 사실을 알면서도 인재확보 풀을 확충한다는 사유로 서류전형 합격인원 250명으로 서류전형 심사결과를 변경하도록 지시하여 BK 등 54명²⁷¹⁾이 모집공고 기준상 서류전형 불합격 대상인데도 합격하게 되었다.

그리고 2016. 6. 8. BI으로부터 사무직 분야 신입직원에 대한 필기전형 합격자 30명(합격예정인원 6명) 결과를 보고받자 모집공고에 필기전형에서 5배수 이내로 합격자를 선발하기로 명시된 사실을 알면서도 BI에게 보다 많은 응시자에게 면접기회를 부여하라고 지시하였다.

이러한 지시를 받은 BI은 필기전형 합격자를 30명에서 49명으로 변경한 후 사장 BH에게 보고하여 BL(42위) 등 19명은 모집공고 기준으로 불합격 대상인데도 필기전형에서 합격하게 되었으며, 그중 BL은 면접전형을 거쳐 최종합격자로 결정되어 2016. 6. 30. 채용되었다.

나. 경력직 직원 채용 관련

2016. 5. 25. 경력직 직원채용을 위한 서류전형 심사 당일 위 공사 사장 BH은 ‘2016년도 신입 및 경력직원 모집공고’에 경력직 서류전형의 경우 분야별 5배수 이내로 합격자를 선발하도록 되어 있는데도, 응시자격만 구비한 것으로 인정되면 모두 합격시키도록 ☆팀장 BI과 ○부장 BJ에게 지시하였다.

270) 경력직(3명)을 전형결과 적격자가 없다고 판단되는 경우 신입사원 채용으로 인원 전환(2016년도 신입 및 경력직원 채용계획)

271) 서류전형 평가결과 250등이 총 4명으로 동점자까지 포함하여 253명을 합격시켰는데, 추가로 합격한 54명 중 최종 합격한 사람은 없음

이러한 지시를 받은 BI이 중국물류 분야 7명, 터미널 운영 분야 10명을 각각 합격²⁷²⁾시키는 것으로 서류전형²⁷³⁾ 심사결과를 사장 BH에게 보고하여, 중국물류 분야 BM(6등) 등 2명, 터미널 운영 분야 BN(8등), BO(9등) 등 5명은 모집공고상 불합격 대상인데도 서류전형 합격자로 결정되었다.

그 후 BH은 2016. 6. 15. BI과 BJ으로부터 중국물류 및 터미널운영 분야는 채용예정인원(1명)의 3배수인 3명을 각각 합격시키고 일본물류 분야는 역량 부족으로 전원 불합격 시키는 것으로 경력직 실무면접 전형결과²⁷⁴⁾를 보고받았다.

그런데 위 공사 사장 BH은 BI에게 터미널 운영 분야 경력직 1명을 추가채용하도록 지시하였고, 이러한 지시를 받은 BI은 2016. 6. 15. 터미널 운영 분야 최종합격자를 1명에서 2명으로 늘리기 위해 실무면접 결과 합격인원을 3명에서 5명으로 변경하는 ‘실무면접 결과보고’를 작성한 후 BJ 등의 검토를 거쳐 BH에게 보고하자 이를 그대로 결재하였다.

또한 BH은 2016. 7. 5. 경력직원 임원면접²⁷⁵⁾을 실시한 결과 중국물류 분야 1명, 터미널 운영 분야 2명을 선발하는 보고를 받자 4급 정원이 증원되는 시점에 중국물류 분야에 1명을 추가하여 2명을 선발하도록 지시하였고, BI이 같은 날 중국물류 최종면접 합격자를 1명²⁷⁶⁾에서 2명으로 변경하여 BJ의 검토를 거쳐 보고를 하자 이를 그대로 결재하였다.

그 결과 중국물류 분야는 최종면접 순위 2위로 채용계획에 따르면 불합격 대상

272) 일본물류는 응시자 3명 중 2명을 서류전형에서 합격시킴

273) 서류전형 심사위원(6명) : ▶부장, ○부장, ▼실장, ◀실장, ◀단장, ○본부장

274) 실무면접위원(7명) : ◀단장(위원장), ■실장, ▼실장, ◆실장, ▶부장, 외부위원(2명)

275) 면접위원(6명) : ♠본부장(위원장), ◀단장, ◀실장, 외부위원(3명)

276) 중국물류 분야 최종면접에서 1등을 한 BP

인 BM²⁷⁷⁾가 최종합격하게 되었고, 터미널 운영 분야는 서류전형 불합격 대상인 BN, BO가 면접기회를 부여받게 되어 BN의 경우 최종면접 결과 1위로 최종합격하게 되었고, BO의 경우 최종면접 결과 2위로 채용계획에 따르면 불합격 대상인데도 채용인원을 2명으로 변경하여 최종합격하게 되었다.²⁷⁸⁾

2. BI의 경우

BI은 신입 및 경력직원 채용업무를 담당하는 ☆팀장으로서 위 공사 사장이 인사위원회에서 의결된 채용계획을 재심을 거치지 않고 변경하도록 지시하는 경우 위 공사 「인사규정」 등을 확인하여 인사위원회 재심을 거치지 않고 채용계획을 변경할 수 없다고 보고하는 등 인사 관련 규정을 제대로 검토·확인하여 상급자에 대한 보고업무를 철저히 하여야 했다.

그런데 BI은 “1항”과 같이 BH이 신입 및 경력직원을 선발하면서 채용계획 및 모집공고에서 정한 내용과 다르게 서류 및 필기전형에서 보다 많은 응시자를 합격시키도록 하고 터미널 운영 및 중국물류 분야에서 각각 1명씩 추가로 채용하도록 지시하였는데도 사장이 지시한 내용대로 문서를 작성·기안하여 BH이 결재하도록 하였다.

그 결과 “1항”과 같은 결과를 초래하였다.

3. BJ의 경우

BJ은 인사 등 업무를 총괄하는 ○부장으로서 사장이 인사위원회에서 의결된 채용계획을 재심을 거치지 않고 변경하도록 하는 경우 위 공사 「인사규정」의 절차를

277) 타 경력직 합격자 3명이 2016. 7. 8. 최종합격자로 공고된 반면, BM는 4개월이 경과한 2016. 11. 11. 합격자로 추가 공고됨

278) 실무면접에서 추가로 합격한 2명 중 최종합격한 사람은 없음

확인하거나 검토하도록 지시하는 등 인사 관련 규정 및 모집공고를 제대로 확인하여 상급자에 대한 보고업무를 철저히 하여야 했다.

그런데 BJ은 “1항”과 같이 BH이 경력 및 신입직원을 선발하면서 채용계획 및 모집공고에서 정한 내용과 다르게 서류전형, 필기전형에서 합격인원을 정하도록 하고, 터미널 운영 및 중국물류 분야에서 각각 1명씩 추가로 채용하도록 지시하였는데도 위 공사 「인사규정」 등을 확인하거나 검토하도록 지시하지 않은 채 사장이 지시한대로 BI이 작성한 전형 결과보고 등의 문서에 그대로 결재하였다.²⁷⁹⁾

그 결과 “1항”과 같은 결과를 초래하였다.

관련자 의견 BI, BJ, BH은 감사결과를 수용하면서 인사위원회에서 의결한 채용계획 및 채용공고와 다르게 채용내용을 변경하는 경우 위 공사 「인사규정」 제38조 및 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」에 따라 인사위원회 의결을 거쳐 재공고하는 절차를 거쳤어야 하나, 이 건 채용 당시 관련 규정을 제대로 인지하지 못하여 위 절차를 거치지 못한 잘못을 인정하며, 앞으로 관련 규정을 잘 준수하여 공정하고 투명하게 직원을 채용하겠다는 의견을 제시하였다.

문책요구 양정 신입직원 및 경력직원 채용업무를 부당하게 처리한 BI과 BJ의 행위는 위 공사 「취업규칙」 제10조의 규정에 위배된 것으로 위 공사 「인사규정」 제28조의 규정에 해당한다.

279) 서류전형 결과보고는 사장이 신입직원 서류전형 합격자 인원을 직접 수정한 후 바로 결재하였음

조치할 사항

부산항만공사 사장 BH의 비위행위는 공기업의 기관장으로서 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로서 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보 하오니 해양수산부장관 및 기획재정부장관은 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

부산항만공사 사장은 신입직원 및 경력직원 채용 업무를 부당하게 처리한 BI과 BJ 을 부산항만공사 「인사규정」 제31조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

통보(인사자료)

제 목 계약직 채용업무 부당 처리

소 관 기 관 한국지역난방기술주식회사

조 치 기 관 산업통상자원부

내 용

한국지역난방기술주식회사는 2014. 3. 3. BQ을 사업개발 자문 등을 위해 계약직 직원으로 채용하여 근로계약을 체결하였다.

위 회사「별정직 관리 요령」 제6조 등의 규정에 따르면 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 그 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과하지 아니한 자는 직원으로 채용할 수 없도록 되어 있다.

따라서 위 회사는 직원을 채용할 때에 금고 이상의 형을 받고 3년이 경과하지 않는 등 채용 결격 사유가 있는 자를 직원으로 채용하는 계약을 체결하여서는 아니 된다.

그런데 위 회사 전 사장 BR는 구 ▲▲ 시절 함께 근무한 인연이 있는 BQ이 2013년 6월 경 정치자금 수수 혐의로 징역 10월을 선고받고 그 집행이 종료되었으나 그 집행이 종료된 지 3년이 경과하지 아니하여 결격사유에 해당한다는 사실을 알면서도 2014. 3. 3. 계약직으로 채용하였다.

그 결과 채용결격자인 BQ과 근로계약을 체결하여 2014. 3. 3.부터 2015. 9. 30.까

지 18개월여간 계 94,677,410원의 급여를 지급하였다.

관련자 주장 및 판단 BR는 당시 채용결격 사유에 해당한다는 사실은 알고 있었지만 계약직 직원으로 채용하여 용역 수주 등에 도움을 주는 등 고문으로 활용하였다고 답변하고 있으나, 사장으로서 소속 직원에 대한 인사권을 행사하는 지위에 있으면서 사규 등을 위배하여 결격 사유가 있는 특정인을 채용하도록 지시한 것은 채용의 공정성·투명성을 훼손하는 것으로 정당성을 인정하기 어렵다.

조치할 사항 한국지역난방기술주식회사 전 사장 BR의 비위행위는 사장으로서 당연히 준수하여야 할 성실 경영의무를 위반한 것으로 인사조치가 필요하다고 판단되나 BR가 2015년 9월 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 산업통상자원부장관은 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

감 사 원

문 책 요 구

제 목 자격요건 미달 등 경력직 채용업무 부당 처리

소 관 기 관 해양환경관리공단

조 치 기 관 해양환경관리공단

내 용

해양환경관리공단 ♡지사 과장 CD은 2014. 1. 13.부터 2016. 11. 1. 까지 위 공단 ♡본부 ■팀 위 직에서 채용 등 인사업무를 담당하면서 2014. 10. 28. ‘2014년도 하반기 일반직 직원(신입·경력)채용계획’을 기안하고 위 채용계획에 따라 채용공고를 실시하고 해양사업 분야 경력직 5급 2명을 채용하였다.

위 공단 「인사규정 시행세칙」 제6조 제4항에 따르면 모집공고에 기재된 전형 기준은 변경하지 않는 것을 원칙으로 하되, 필요한 경우 재공고를 거쳐야 한다고 되어 있고, 채용공고 등에 따르면 해양사업 분야 응시 자격요건을 해기사(항해)면허 2급 이상 소지자이면서 해운·물류 분야 관리자 경력(다른 분야 및 승선 경력은 제외) 5년 이상인 자로 제한하였고, 응시자격 확인을 위해 경력증명서 등을 증빙서류로 제출²⁸⁰⁾하도록 하였다.

한편, 위 공단은 채용대행업체인 주식회사■■■와 채용대행 계약(계약금액: 14백만여 원)을 체결하고 입사지원서 접수·관리 및 응시자격 적격 여부 검토 등의 업무

280) 응시자들이 입사지원서 접수사이트(채용대행사이트)에 접속하여 입사지원서를 작성하고 경력증명서 등을 업로드함

를 수행하도록 하였고, 위 사람은 2014. 11. 13. 위 업체로부터 응시자의 자격요건 적격 여부가 표시된 경력기간 산정자료²⁸¹⁾를 이메일로 송부받았다.

경력기간 산정자료에 따르면 경력직 지원자 중 CE의 경우 경력기간이 ◀◀주식 회사에 근무한 4년 7개월로서 응시자격 미달로 기재되어 있었다. 또한 응시자 CF의 경우 주식회사◀◀에 6년 5개월 근무한 것으로 기재되어 있었으나 ■팀 채용담당자 CD은 입사지원서와 경력증명서를 재검토한 결과, CF의 근무경력 중 승선허가 4년 7개월이고 이를 제외하면 경력기간이 1년 10개월²⁸²⁾에 불과하여 응시자격 미달인 것을 알고 있었다.

따라서 CD은 응시자가 입사지원서에 기재한 경력이 채용공고 등에 따른 응시자격을 충족하는지 여부를 철저히 심사하여 응시 자격요건에 미달되는 응시자는 불합격 처리하고, 자격요건을 충족하는 응시자를 서류전형 합격자로 결정하여야 했다.

그런데 CD은 CE와 CF이 응시 자격요건에 미달한다는 사실을 알면서도, 경력을 감안하여 채용직급을 조정하는 등 탄력적으로 채용하겠다는 등의 사유로 2014. 11. 19. 주식회사■■■에 자격요건에 미달하는 CE와 CF을 서류전형 합격자로 포함하여 서류심사 결과를 공문으로 제출하도록 하고, 이에 따라 CE와 CF이 자격요건을 충족하는 것으로 사실과 다르게 ‘서류심사 결과 및 면접시험 계획(안)’을 기안하여 ■팀장, ♡본부장, 이사장의 결재를 받아 서류심사 합격자로 결정되도록 하였다.

그 결과 위 공단은 2014. 11. 26. 면접전형을 실시하여 CE와 CF을 해양사업 분

281) 채용대행업체는 41명의 지원자에 대해 경력내용은 평가하지 않고 경력기간이 모집공고의 응시자격에 미달하는 지 여부를 표시하여 이메일에 엑셀파일로 첨부하여 CD에게 제출함

282) CF이 주식회사◀◀ 근무기간 6년 5개월 중에서 일등·이등·삼등항해사로서 승선허 경력 4년 7개월을 제외한 경력을 모두 해운 및 물류 분야 관리자 경력을 인정하더라도 1년 10개월에 불과함

야 최종합격자 2명으로 결정한 반면, 면접전형 차순위자 2명의 경우 불합격하는 등 채용의 공정성과 신뢰성이 훼손되었다.

관련자 주장 및 판단 CD은 채용계획을 기안할 당시 위 공단 「인사규정」 제13조 제2항 별표 “신규채용 자격기준”에 일반직 5급의 채용은 해당분야 2년 이상 경력자로 되어 있으므로 채용공고에는 승선경력을 제외한 관련 경력 5년 이상으로 응시자격을 제한하였으나, 지원자 경력을 심사하여 2년 이상이면 5급으로 채용할 수 있는 것으로 판단했다고 주장한다.

그러나 해양환경관리공단 「인사규정 시행세칙」 제6조 제4항에 따르면 모집공고에 기재된 전형기준은 변경하지 않는 것을 원칙으로 하되, 필요한 경우 재공고를 거치도록 명시하고 있는데도 채용업무 담당자가 기본적인 규정도 숙지하지 않고 이를 위배하여 채용업무를 수행한 것으로 위 사람의 주장은 인정하기 어렵다.

문책요구 양정 서류전형 심사 시 채용공고 등에 따른 응시자격요건에 미달하는 지원자를 채용한 CD의 행위는 위 공단 「취업규칙」 제9조의 규정에 위배된 것으로 위 공단 「인사규정」 제56조의 징계 사유에 해당한다.

조치할 사항 해양환경관리공단 이사장은 2014년도 해양사업 분야 경력직 채용 업무를 부당하게 처리한 CD을 해양환경관리공단 「인사규정」 제59조에 따라 징계 처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

문 책 요 구

제 목 신규직원 채용업무 부당 처리

소 관 기 관 한국도로공사

조 치 기 관 한국도로공사

내 용

한국도로공사 b 처 ☆팀 대리 CH는 2014. 3. 4. 부터 2016. 1. 27.까지 위 공사 ☆팀 대리의 직위에서 신규직원 채용 업무를 담당하면서 2014. 11. 26. 수립한 ‘2014년 시간선택제 신규 채용계획’에 따라 시간선택제 자료실 사서(일반직 8급, 정규직) 2명을 채용하기 위하여 응시자 129명²⁸³⁾에 대한 서류전형 심사를 실시하였다.

「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부 고시) 제7조에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하도록 되어 있다.

이에 따라 2014. 11. 26. 수립한 채용계획에 따르면 서류전형에서 최종 채용인원의 5배수 이내(단, 동점자는 추가합격 가능)를 선발하고, 서류전형 합격자를 대상으로 면접전형을 실시하는 것으로 되어 있다.

그리고 서류전형 시 각 심사항목 및 배점은 [표 1]과 같이 도서관 근무경력 15

283) 응시인원 총129명 중 응시자격(경력단절여성, 지역제한 등)에 미달한 23명을 제외한 106명에 대하여 서류전형 실시

점(공립 또는 대학도서관에서 5년 이상 근무한 경우) 등 총 50점으로 구성되어 있으며, 위 서류전형 심사를 위해 응시자에게 입사지원서, 도서관 근무경력증명서, 고용보험 피보험자격 이력내역서 등의 증빙서류²⁸⁴⁾를 제출토록 공고하였다.

[표 1] 자료실 사서 채용 관련 서류전형 세부기준

구분	(준)고령자	거주지역	자격증		도서관 근무경력	합계
			사서	IT ¹⁾		
최대점수	10점	10점	10점	5점	15점	50점
세부기준	만 55세 이상: 10점 만 50~54세: 5점	김천시: 10점 인접지역 ²⁾ : 5점	1급: 10점 2급: 7점 준사서: 5점	자격증 수에 따라 3~5점 부여	근무기간 등에 따라 5~15점 부여	-

주: 1. 컴퓨터활용능력(1~3급), 워드프로세서(1~3급), 정보처리기능사·산업기사·기사 등

2. 구미시, 상주시, 칠곡군, 성주군

자료: 한국도로공사 제출자료

한편, 위 공사는 채용계획을 수립하면서 자료실 사서업무에 가장 적합한 인재를 선발하기 위해서는 도서관 근무경력이 중요하다고 판단하여 서류전형 배점 50점 중 근무경력 항목에 가장 높은 15점을 배점하였다.

따라서 서류전형 심사 시 도서관 근무경력 점수를 부여할 때에는 응시자의 근무경력 관련 증빙서류를 충실히 검토하여 실제 도서관에 근무하지 않은 응시자가 근무경력 점수를 부여받아 서류전형 합격자로 선발되는 일이 없도록 하여야 했다.

위 공사 ☆팀 대리 CH는 자료실 사서 채용 관련 서류전형 심사 담당자로서 2014. 12. 10.부터 같은 해 12. 12.까지 3일간 CG 등 106명의 응시자가 제출한 입사지원서, 도서관 근무경력증명서, 고용보험 피보험자격 이력내역서 등의 서류를 검토·확인하는 방식으로 서류전형 심사를 하였다.

284) 입사지원서, 도서관 근무경력증명서, 고용보험 피보험자격 이력내역서, 개인정보 활용 동의서, 주민등록등본, 최종학력증명서, 가족관계증명서, 최종퇴사(이직)사업장 상실확인통지서, 취업지원대상자 증명서, 사서 자격증 사본, IT 자격증 사본 등

그런데 응시자 CG가 서류전형 심사 시 제출한 서류 중 자필로 작성한 “입사지원서”의 근무경력란을 보면 2005. 3. 5.부터 2012. 6. 23.까지 ●시립도서관 문화강좌²⁸⁵⁾ 강사로 근무한 것으로 되어 있었다. 그리고 2008년 1월부터 2009년 3월까지 및 2010년 6월부터 2012년 3월까지 각각 어린이집(♣♣어린이집, ♥♥어린이집) 원장으로 근무한 것으로 되어 있다.

그리고 CG가 ●시립도서관장과 ●시장으로부터 각각 발급받아 제출한 경력증명서에 따르면 입사지원서와 같이 2005. 3. 5.부터 2012. 6. 23.까지는 ●시립도서관에서 어린이 문화강좌(독서 관련 프로그램) 강사로 근무하였고, 2008. 1. 16.부터 2009. 3. 11.까지 및 2010. 6. 16.부터 2012. 3. 23.까지 어린이집 원장으로 근무한 것으로 되어 있다.

이와 같이 CG가 제출한 입사지원서와 경력증명서 모두 ●시립도서관 근무기간과 어린이집 근무기간이 2년 11개월이나 중복되어 입사지원서와 경력증명서만으로는 CG가 실제로 어디에 근무하였는지가 불분명하므로 위 서류와 함께 CG가 자신의 근무경력을 증빙하기 위해 제출한 “고용보험 피보험자격 이력내역서”²⁸⁶⁾를 확인해 보았어야 하고, 이를 확인해 보았다더라면 CG는 2007. 12. 1.부터 2009. 1. 30.까지 및 2010. 7. 12.부터 2012. 3. 20.까지 어린이집(♣♣어린이집, ♥♥어린이집) 원장으로 각각 근무하였고 ●시립도서관에는 근무한 사실이 없다는 것을 알 수 있었다.

그런데도 CH는 도서관 근무경력 점수를 산정하기 위해 CG가 제출한 서류를 검

285) ●시립도서관에 확인한 바에 따르면 문화강좌는 기수별(1기당 3개월 과정)로 외부강사를 모집하여 운영하며 주 1회(1~2시간) 수업이 이루어짐

286) 고용보험 피보험자가 근무한 사업장 명칭, 자격 취득일, 자격 상실일 등이 기재되어 있음

토하면서 경력증명서의 진위를 검증하기 위하여 제출토록 한 고용보험 피보험자격 이력내역서는 확인하지 아니한 채 어린이 문화강좌 프로그램의 외부 강사로 활동실적을 증명하기 위해 ■시립도서관장이 발급한 경력증명서만을 근거로 도서관 근무 경력 항목 점수를 15점 만점으로 부여하였다.

그리고 나서 CH는 CG를 포함한 응시자 총 129명에 대한 서류전형 심사 점수 및 전형결과를 정리하여 2014. 12. 15. ‘자료실 사서(시간선택제) 채용 서류전형 결과 및 면접전형 계획 보고’ 문서를 기안하여 상급자²⁸⁷⁾의 결재를 받았다.

[표 2] 자료실 사서 채용 관련 서류 및 면접전형 결과

(단위: 점, 위)

구분	서류전형						면접 전형	합계	최종순위	비고
	(준)고령자	거주지역	자격증		도서관 근무경력	소계				
			사서	IT						
CJ	5	10	7	0	15	37	20.8	57.8	7	
CG	5	10	0	0	15	30	45.2	75.2	1	합격
CK	0	10	7	3	7	27	32.0	59.0	6	
CL	0	10	7	0	10	27	32.8	59.8	4	
CM	0	10	7	0	9	26	33.2	59.2	5	
CN	0	10	5	3	5	23	48.4	71.4	2	합격
CI	0	10	0	5	8	23	37.6	60.6	3	
CO	0	10	7	4	0	21	30.8	51.8	10	
CP	0	5	7	3	6	21	33.2	54.2	8	
CQ	0	10	0	3	5	18	32.4	50.4	11	
CR	0	10	5	3	0	18	31.2	49.2	12	
CS	5	10	0	3	0	18	34.0	52.0	9	

주: 응시자 129명 중 서류전형을 통과한 12명을 대상으로 작성

자료: 한국도로공사 제출자료 재구성

그 결과 정당하게 서류전형 심사를 하였더라면 자격증(사서, IT) 및 도서관 근무 경력이 없는 등 서류전형 점수가 15점에 불과하여 불합격²⁸⁸⁾했어야 할 CG가 [표 2]와 같이 문화강좌 외부강사 경력(약 7년)을 도서관 근무경력으로 인정받아 서류전

287) ☆팀 차장 IV, ☆팀장 IW 및 전 b 차장 IX

288) 당초 서류전형을 최하위로 통과한 CQ 등 3명의 점수가 18점이므로 CG의 도서관 근무경력 점수를 0점으로 처리했다면 CG는 서류전형 점수 15점으로 탈락하고, 서류전형 통과자는 CG를 제외한 11명이 됨

형(2위)을 통과한 후 면접전형을 거쳐 최종합격하게 된 반면, 당초 자격증 및 도서관 근무경력이 있어 CG가 서류전형에서 탈락하였더라면 최종합격할 수 있었던 CI(최종순위 3위)이 불합격하게 되었다.

관련자 주장 및 판단 CH는 도서관에서 근무하지도 않은 CG에게 도서관 근무경력 점수를 부여하여 당락이 뒤바뀐 데 대해 본인의 과오를 인정하면서도, ●시립도서관에서 발급한 경력증명서에 도서관 강사로 근무한 것으로 되어 있어 도서관 근무경력을 인정하여 점수를 부여하였다고 주장한다.

그러나 교육기관도 아닌 공립도서관에서 문화강좌 강사를 상시 근무하는 직원으로 채용한다는 것은 상식에도 어긋날 뿐만 아니라, CG의 입사지원서와 경력증명서를 보면 ●시립도서관 근무기간과 어린이집 근무기간이 중복되어 있으므로 실제 근무 여부를 확인하였어야 하고, 추가로 증빙서류 제출을 요구하지 않고도 경력증명서의 진위를 확인하기 위해 제출받은 고용보험 피보험자격 이력내역서를 확인해보면 CG가 도서관에 근무한 사실이 없다는 것을 알 수 있었는데도 이를 확인하지 아니하여 합격자가 뒤바뀌는 결과를 초래하였으므로 CH의 변명은 이유가 되지 아니한다.

문책요구 양정 서류전형 심사 시 응시자의 제출서류를 성실하게 확인할 의무가 있는 담당자가 서류 검토를 소홀히 하여 도서관에 근무하지도 않은 응시자에게 도서관 근무경력 점수를 부여하여 불합격 대상이 합격하는 등 당락이 뒤바뀌는 결과

를 결과를 초래한 것은 한국도로공사 「취업규정」 제5조의 규정에 위배된 것으로 위
공사 「인사규정」 제34조 제1항의 규정에 해당한다.

조치할 사항 한국도로공사 사장은 신규직원 채용 관련 서류전형 심사업무를 부
당하게 처리한 CH를 한국도로공사 「인사규정」 제35조의 규정에 따라 징계처분(경징
계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

문 책 요 구

제 목 위촉연구원 채용업무 부당 처리

소 관 기 관 한국전력공사

조 치 기 관 한국전력공사

내 용

한국전력공사 전력연구원 <실 ○부 과장 DY는 2016. 3. 14. 부터 2017. 4. 21. 현재까지, 같은 부서 차장 EB은 2016. 3. 14. 부터 2017. 2. 21. 까지 위 부서 위 직 위에서 2016년도 제3차 위촉연구원 채용업무를 담당하거나 총괄하면서 2016. 10. 11. 제3차 위촉연구원 채용공고를 하여 [표]와 같이 같은 해 10. 27. 지원분야별 서류전형 합격자 68명을 결정하고, 서류전형 합격자를 대상으로 인성검사를 실시하여 총 46명을 면접대상자로 선정하였다.

[표] 전형별 합격자 현황

(단위: 명)

구분	선임급(박사)		일반급(석사)					일반급(학사)				계
	토목	금속재료	전기전자	컴퓨터전산	기계	금속재료	화학환경	전기전자	컴퓨터전산	기계	금속재료	
채용계획	1	1	5	1	2	1	1	10(나주1)	5(나주2)	1	2	30
지원자	1	1	19(7)	6(5)	8(6)	9(3)	20(10)	29(나주2)	13(나주4)	4	3	113(31)
서류합격	1	1	9(2)	3(2)	4(2)	5(1)	5(2)	24(나주2)	9(나주2)	4	3	68(9)
인성검사	-	1	5(1)	2(1)	4(2)	3(1)	4(2)	17(나주2)	5(나주2)	3	2	46(7)
최종합격	1	-	2(1)	1	1	1	1	10(나주1)	5(나주2)	1	2	25(1)

주: ()는 병역특례 합격자 수, 병역특례의 경우 최고 득점자 1명만 선발

자료: 한국전력공사 제출자료 재구성

위 공사 「비정규직관리규정」 제8조 및 제9조에 따르면 비정규직은 고용공고,

대상자 선정 등의 절차에 따라 고용하도록 되어 있고, 필기시험, 실기시험, 서류전형, 면접시험 등의 방법 중 적절한 방법을 채택하여 객관적이고 공정한 방식으로 적격자를 선발하여야 하며, 고용공고는 인원, 업무, 자격, 고용조건 등 고용에 관한 사항을 응시자가 알 수 있도록 시험시행일 전 10일 이상 공고하도록 되어 있다.

그리고 위 채용공고에 따르면 위촉연구원 등급별 자격요건은 “일반급(석사)는 지원분야 석사학위 이상”, “일반급(학사)는 지원분야 학사학위 이상” 소지자로 되어 있고, 지원분야별로 학위 및 전공²⁸⁹⁾, 어학성적, 연구경력 등 서류평가를 통해 채용예정인원의 3배수를 선발한 후 인성검사를 실시하고, 위 검사를 통과한 자를 대상으로 면접전형을 실시한 후 채용예정인원의 1배수를 선발하는 것으로 되어 있다.

그리고 DY와 EB이 2016. 11. 9. 수립한 면접계획(전력연구원장 최종 결재)에 따르면 면접전형 합격자 결정은 심사총점 순으로 채용예정인원의 1배수를 선발하고, 심사총점 60점 미만인 경우 1배수 내 포함되어 있더라도 불합격 처리²⁹⁰⁾하는 것으로 되어 있다.

따라서 DY와 EB은 분야별 응시자를 대상으로 면접평가를 실시하고 면접위원의 평가점수를 합산하여 고득점자 순으로 최종합격자를 결정하여야 한다.

그리고 면접전형 결과 분야별 채용인원에 미달된 경우에는 재공고하여 분야별 자격요건을 충족하는 응시자를 대상으로 정당한 전형절차를 거쳐 최종합격자를 선발하여야 하고, 타 분야에 응시하여 자격요건에 미달하는 응시자를 채용미달 분야

289) 채용공고의 지원분야별 관련전공에 따르면 금속재료의 관련전공은 기계공학, 금속공학, 재료공학으로 되어있고, 컴퓨터전산분야의 관련전공은 전산학, 컴퓨터공학, 정보통신공학, 전자계산학, 수학, 경영정보학, 통계학으로 되어있음

290) 한국전력공사는 실제 면접전형에서 면접위원 중 1명이라도 60점 미만으로 평가하는 경우 불합격 처리

에 서류·면접전형 등도 거치지 않고 채용하는 일이 없도록 하여야 한다.

한편, 위 사람들은 위 면접계획에 따라 2016. 11. 16. 전력연구원 부설 ◆연구소 선임연구원 DW 등 6명을 금속재료분야 등 5개 분야²⁹¹⁾ 면접위원으로 구성하고, □실 △센터 책임연구원 DX 등 6명을 전기전자 및 컴퓨터전산 분야 면접위원으로 구성하여 면접을 실시하였다.

1. DY의 경우

위 사람은 2016. 11. 16. 금속재료 분야 면접대상자 2명 등에 대해 DW 등 6명의 면접위원으로 하여금 면접평가를 실시하도록 하고 이를 지원하는 등 간사보조 업무를 담당하였다.

그런데 금속재료 분야 면접위원 DW은 면접대상자 2명 모두 자신의 연구과제인 “청정화력발전 실증테스트 배드 구축” 과제 수행에 적합하지 않다²⁹²⁾는 사유로 과락점수(60점 이하)를 부여²⁹³⁾하여 불합격되도록 한 후, DY에게 화학환경 분야에 지원하여 2순위로 탈락한 DZ이 자신의 과제수행에 적합하므로 DZ을 채용해 줄 것을 요청하였다.

또한 컴퓨터전산 분야 면접위원 DX은 컴퓨터전산 분야를 지원한 면접대상자 2명 중 1명이 면접에 불참하여 채용인원이 미달되자, 전기전자 분야에 지원하였으나 면접전형에서 탈락한 EA을 대신 채용해줄 것을 DY에게 요청하였다.

291) 금속재료, 화학환경, 기계, 컴퓨터전산(석사), 전기전자(석사)분야

292) 위촉연구원 채용공고 전인 2016. 10. 4. 실시한 수요조사에서 ◆연구소 선임연구원 DW은 “청정화력발전 실증테스트 배드 구축” 과제 책임자로서 위 과제 수행을 위해 금속재료 분야 석사학위 전공자 1명을 채용해 줄 것을 요청하고 면접위원으로 참여하여 평가하면서 금속재료 분야 면접대상자 2명 모두에게 과락점수 부여

293) DW을 제외한 5명의 면접위원은 금속재료 분야 면접대상자 2명 중 EC에 대해서는 과락(60점)이상의 점수를 부여하여 전공 등 전문지식을 갖추고 있는 것으로 평가

이에 DY는 DZ과 EA이 각각 화학환경 및 전기전자 분야를 전공하였고 해당 분야에 응시하여 금속재료 및 컴퓨터전산 분야의 자격요건에 미달하고 서류·면접심사도 거치지 않는 등 최종합격자로 선정될 수 없는데도 면접위원의 요청을 거절하지 않은 채 상급자인 차장 EB에게 위 채용요청 사실을 보고하였고, EB과 상의하여 면접위원의 요청을 수용하여 DZ과 EA을 면접합격자로 결정하기로 하였다.

이후 DY는 2016. 11. 28. 금속재료 및 컴퓨터전산 분야 합격자 DZ과 EA을 응시분야와 다른 분야에 합격자로 처리하기로 한 사실을 누락한 채 면접계획에 따라 면접평가를 실시한 것으로 ‘위촉연구원 채용 최종합격자 보고’를 작성·기안하여 상급자 EB에게 전달하였고, EB은 전력연구원장의 결재를 받아 DZ과 EA이 2016. 12. 5. 위촉연구원으로 채용되게 하였다.

그 결과 화학환경 및 전기전자 분야 면접 탈락자 DZ과 EA이 각각 해당분야 자격요건에 미달하고 서류·면접전형 등을 거치지 않았는데도 금속재료 분야 및 컴퓨터전산 분야 합격자로 선정한 후 채용하여 특혜를 부여하게 되었다.

2. EB의 경우

위 사람은 2016. 11. 16. 위촉연구원 채용을 위해 면접위원으로 하여금 면접평가를 실시하도록 하고 이를 지원하는 등 간사업무를 담당하면서 면접 다음날인 같은 해 11. 17. 과장 DY로부터 금속재료 분야 면접결과 면접 대상자 2명이 모두 불합격하였고, 컴퓨터전산 분야는 면접대상자가 불참하여 위 2개 분야 채용인원이 미달된 사실을 보고받았다.

그리고 면접전형 종료 직후 면접위원 DW과 DX이 각각 화학환경 분야에 지원하

였다가 탈락한 DZ과 전기전자 분야에 지원하였다가 탈락한 EA을 금속재료 및 컴퓨터전산 분야에 채용요청하였다는 사실을 보고받았다.

그런데 EB은 DZ과 EA이 “1항”과 같은 사유로 최종합격자로 선정될 수 없다는 사실을 알면서도 보다 많은 연구원을 채용한다는 사유로 면접위원의 요청을 수용하여 DY에게 2016. 11. 18. DZ과 EA을 각각 금속재료 및 컴퓨터전산 분야 면접합격자로 결정하도록 하였다.

또한 EB은 2016. 11. 28. DY가 응시분야와 다른 분야에 합격자로 처리하기로 한 사실을 누락한 채 작성·기안한 ‘위촉연구원 채용 최종합격자 보고’를 수정하거나 보완하도록 지시하지 않은 채 그대로 전력연구원장의 결재를 받아 최종합격자로 결정하였다.

그 결과 “1항”과 같은 결과를 초래하게 되었다.

관련자 주장 및 판단 이 건 DY와 EB은 채용공고 등에 따른 자격요건 및 채용절차에 따르면 DZ과 EA을 최종합격자로 선정할 수 없는데도 최종합격자로 선정하여 채용한 잘못을 인정하였다.

다만, 합격자가 미달한 분야에 대하여 재공고 절차 등을 진행할 경우 상당기간이 소요되고, 면접위원 DW과 DX이 연구과제의 원활한 수행을 위해 채용을 요청하였기에 불가피하게 DZ과 EA을 채용하였다고 주장하였다.

그러나 채용공고에 따르면 최종합격자는 해당 분야 전공·학위를 소지하고 정당한 서류·면접전형을 거쳐 합격하여야 하는데도 해당 분야의 서류·면접전형을

거치지 않는 등 DZ과 EA은 합격자로 선정될 수 있는 자격이 없으므로 DY와 EB의 주장은 사유가 되지 아니한다.

문책요구 양정 화학환경 및 전기전자 분야를 전공·지원하여 면접에서 불합격한 응시자 2명을 각각 금속재료 및 컴퓨터전산 분야에 서류·면접전형 없이 최종합격자로 선정하는 등 자격요건에 미달하는 자를 채용한 DY, EB의 행위는 위 공사 「취업규칙」 제10조의 규정에 위배된 것으로 같은 규칙 제75조 및 한국전력공사 「인사관리규정」 제88조의 징계 사유에 해당한다.

조치할 사항 한국전력공사 사장은 자격요건에 미달하는 다른 분야 면접탈락자를 부당하게 위촉연구원으로 채용한 DY, EB을 한국전력공사 「인사관리규정」 제88조에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)

감 사 원

문 책 요 구

제 목 신입직원 최종합격자 선정 업무 부당 처리

소 관 기 관 한국토지주택공사

조 치 기 관 한국토지주택공사

내 용

한국토지주택공사 [☞]처 [☞]부 차장 GN은 2011. 2. 17.부터 2016. 1. 31.까지 [☞]부 과장의 직위에서 채용 업무를 담당하면서 위 공사가 2015. 11. 11. 수립한 ‘2015년도 신입직원 채용계획’에 따라 일반 공채 102명(사무 51명, 기술 51명), 고졸 공채 28명(사무 14명, 기술 14명) 등 총 130명을 채용하기로 하고 필기·면접점수를 합산하여 가점을 부여하는 등 2016. 1. 28. 최종합격자를 결정하였다.

위 공사 「인사규정 시행세칙」 제11조 제1항 [별표 1] “직원채용전형 가산점수”에 따르면 신입직원 채용 시 국가유공자 등 취업지원대상자는 전형단계별로 만점의 5% 또는 10%, 장애인은 만점의 10%를 가점으로 부여하도록 되어 있고, 변호사·공인회계사 등 고급자격증 소지자는 필기전형에서 만점의 10%, 면접전형에서 만점의 5%를 가점으로 부여하도록 되어 있다.

또한 ‘2015년도 신입직원 채용계획’에 따르면 합격자 결정을 위한 최종점수는 필기·면접점수를 합산하여 산정하도록 되어 있고, 이전지역 인재채용²⁹⁴⁾의 경우

294) 지방이전 공공기관의 이전지역 인재채용을 확대하기 위한 정부정책(공공기관 인력운영 추진계획)에 따라 LH공사는 ㄷ소재 대학 졸업자 비율(3.78%) 등을 감안하여 채용목표(10%) 설정 및 서류전형 가점(5%) 부여

분야별 채용목표비율(10%)을 준수하기 위해 분야별 채용인원의 범위 내에서 이전 지역인재가 채용목표인원(일반사무·기술직 각 5.1명, 고졸사무·기술직 각 1.4명)에 도달할 때까지 순위를 조정²⁹⁵⁾하여 고득점자 순으로 최종합격자를 결정하도록 되어 있다.

따라서 최종합격자를 결정하기 위해 필기·면접점수를 합산할 때에는 우대 대상자들에게 전형단계별 배점(필기전형 40점, 면접전형 60점)의 5% 및 10%에 해당하는 가점(필기전형 2점, 4점, 면접전형 3점, 6점)을 부여하여야 하고, 분야별 이전 지역 인재채용 목표인원을 준수하여 최종합격자를 결정하여야 했다.

1. 가점부여 등 합산점수 산정업무 부당처리

GN은 2016. 1. 18.부터 같은 해 1. 20.까지 3일간 필기·면접점수를 합산하여 최종합격자를 결정하면서 필기점수에 이미 필기전형 가점을 합산하였다.

따라서 면접전형 가점을 부여할 때에는 필기전형 가점이 중복 반영되지 않도록 면접배점(60점)의 5% 또는 10%(3점, 6점)를 가산한 후 이를 필기점수와 합산하여 최종합격자 순위를 결정하여야 했다.

그런데도 GN은 [표 1]과 같이 GO 등 4명에게 면접전형 배점 기준으로 가점(3점, 6점)을 부여하지 아니하고 필기전형 배점을 합산한 100점 기준으로 가점(5점, 10점)을 부여하여 정당한 면접전형 가점보다 2~4점을 과다 부여하였다.

295) 성적 순으로 예비합격자 순위를 매긴 후 모집분야별로 총채용인원(일반사무직 및 일반기술직 각 51명, 고졸사무직 및 고졸기술 각 14명) 내에 이전지역 채용목표인원이 미달할 때에는 모집분야별로 채용인원 순위밖에 있는 이전지역인재를 고득점자 순으로 추가 선발하고 추가선발된 인원만큼 원점수에 의한 합격자는 저득점자 순으로 불합격 처리함

[표 1] 면접전형 가점 과다 부여로 인한 부당 합격자 발생내역

(단위: 점)

분야	성명	우대가점 대상종류	필기점수주 (배점40점) (A)	면접점수 (배점60점) (B)	당초면접 가점(C)	당초합계 (A+B+C)	정당면접 가점(D)	정당합계 (A+B+D)	차이 (C-D)
일반비	GO	자격증 5%	32.72	47	5	84.72	3	82.72	2
	GP	자격증 5%	34	45.5	5	84.5	3	82.5	2
	GQ	자격증 5%	33	46.25	5	84.25	3	82.25	2
일반쓰	GR	보훈 10%	33.72	45	10	88.72	6	84.72	4

주: 필기점수에는 가점이 이미 반영되어 있음

자료: 한국토지주택공사 제출자료 재구성

그리고 GN은 위 점수를 그대로 반영하여 ‘2015년도 신입직원 최종합격자 선정(안)’을 작성한 후 2016. 1. 21. 혹은 1. 22.경에 부임한 지 얼마되지 않은 상급자 ㉠ 부장 GS(2016. 1. 20. 전보발령)과 ㉡처장 GT(2016. 1. 11. 전보발령)에게 위 결과를 각각 사전 보고하였고 별다른 지시가 없자 이를 그대로 반영하여 같은 해 1. 28. 해당 점수를 기준으로 최종합격자 선정(안)을 기안하고 같은 날인 1. 28. 상급자 GS과 GT의 결재를 받았다.

그 결과 [표 2]와 같이 면접전형가점을 정당하게 부여한 경우 불합격되어야 할 GO 등 일반비 3명, 일반쓰 1명 등 계 4명이 합격자로 결정되었고 합격되어야 할 GU 등 4명이 불합격하게 되었다.

[표 2] 2015년도 신입직원 면접전형 가점 관련 당락 변동내역

(단위: 점)

구분			당초				재산정				비고
분야	성명	우대가점 대상여부	면접 가점	점수	순위	결과	면접 가점	점수	순위	결과	
일반비	GO	자격증 5%	5	84.72	28	합격	3	82.72	52	불합격	
	GP	자격증 5%	5	84.5	32	합격	3	82.5	53	불합격	
	GQ	자격증 5%	5	84.25	33	합격	3	82.25	55	불합격	
	GU	-	-	82.9	44	불합격	-	82.9	38	합격	
	GV	-	-	82.77	45	불합격	-	82.77	39	합격	
	GW	보훈 5%	5	81.55	56	불합격	3	79.55	44	합격	취업보호대상 ¹⁾
일반쓰	GR	보훈 10%	10	88.72	27	합격	6	84.72	69	불합격	
	GX	-	-	81.8	104	불합격	-	81.8	48	합격	이전지역 ²⁾

주: 1. 취업보호대상자인 GW는 당초 채용목표인원을 달성하여 취업보호대상 채용목표제 적용을 받지 못해 불합격 처리되었으나, 이번 감사원 감사 시 취업보호대상 GR의 점수를 재산정한 결과 51명 순위 밖(69위)이고 일반 분야에서는 취업보호대상 채용목표인원에 도달하였기에 추가로 선발되지 못해 일반 분야에서 GW를 합격 처리해야 하는 결과가 발생

2. GX은 당초 이전지역 채용목표인원으로 추가 선발되어 합격 처리되어야 하나 위 공사의 실수로 불합격 처리 됨. 또한 GR이 점수 재산정 결과 51명 순위 밖으로 밀려남에 따라 위 두사람만 당락이 변동됨

자료: 한국토지주택공사 제출자료 재구성

2. 이전지역 채용목표인원 부담 적용

한편, 일반공채 ㄱ 분야 채용인원은 [표 3]과 같이 51명이므로 이전지역 채용 목표인원이 5.1명($51명 \times 10\%$)이나 실제로는 1명만 합격하여 부족인원이 4명 발생 하였으므로 일반공채 ㄱ 분야에서 4명을 추가로 선발하여야 했다.

[표 3] 이전지역 채용목표인원(총 채용인원의 10%) 현황

(단위: 명)

구분	총계	일반공채			고졸공채		
		소계	ㄱ	ㄴ	소계	ㄱ	ㄴ
총채용인원	130	102	51	51	28	14	14
채용목표인원(A)	13	10.2	5.1	5.1	2.8	1.4	1.4
합격인원(B)	5	2	1	1	3	2	1
부족인원(C=A-B)	8	8.2	4.1	4.1	-0.2	-0.6	0.4
실제 추가 합격인원(D)	8	7	4	3	1	0	1
최종 합격인원(E=B+D)	13	9	5	4	4	2	2

자료: 한국토지주택공사 제출자료 재구성

그런데도 GN은 일반공채 ㄱ 분야에서 3명만 선발하기로 하고, 나머지 1명은 이전지역 채용목표인원에 따른 추가 선발 대상이 아닌 고졸공채 ㄱ 분야(부족인원 0.4명)에서 선발하는 것으로 하여 상급자인 ㄱ부장 GS과 ㄱ처장 GT에게 위 결과를 사전 보고하였으나 별다른 지시가 없자 위 “1항”과 같이 ‘최종합격자 선정(안)’을 기안하고 같은 날 상급자 GS과 GT의 결재를 받았다.

그 결과 일반공채 ㄱ 분야 이전지역인재로 합격되어야 할 GX이 불합격한 반면, 고졸공채 ㄱ 분야에서 불합격되어야 할 GY이 이전지역인재로 추가합격하여 고졸공

채 ㅅ 분야에서 순위가 14위로 합격대상이었던 GZ이 불합격²⁹⁶⁾하게 되었다.

관련자 주장 및 판단 GN은 우대 대상자들의 면접전형 가점을 과다하게 부여하거나 이전지역인재 채용목표기준과 달리 인원을 배정하여 합격자의 당락이 뒤바뀔 데 대해 자신의 과오를 인정하면서도, 면접전형 시행 전인 2016. 1. 11. 당시 상급자인 차장과 부장은 승진하여 다른부서로 인사발령이 났고, 신입 부장인 GS이 부임(2016. 1. 20.)하기까지 채용 관련 업무를 혼자 처리하는 과정에서 최종합격자가 제대로 선정되었는지를 검토해 줄 조직·인력 시스템이 부재하여 발생한 일이라고 주장한다.

그러나 GN은 2015년도 신입직원 채용업무 담당자로서 채용계획, 필기전형 및 면접전형 세부시행계획을 자신이 직접 수립하여 채용 업무를 진행하는 등 최종합격자 선정기준에 대해 잘 알고 있었을 뿐만 아니라 최종합격자 선정 시 위 기준에 맞게 선정되었는지 확인해 보았더라면 합격자 당락이 뒤바뀌는 결과가 발생하지 않았을 것이므로 GN의 주장은 이유가 되지 아니한다.

문책요구 양정 신입직원 최종합격자 선정 업무를 부당하게 처리하여 불합격되어야 할 5명이 합격하게 된 반면 합격되어야 할 5명이 불합격되는 결과를 초래한 GN의 행위는 한국토지주택공사 「취업규칙」 제3조의 규정에 위배된 것으로 위 공사 「인사규정」 제48조 제1항의 규정에 해당한다.

296) 고졸공채 ㅅ 분야에서 1명을 합격자로 선정하더라도 14위인 GZ이 합격자로 선정되어야 했으나 최종순위 20위인 GY이 지역인재로 추가합격하였음

조치할 사항 한국토지주택공사 사장은 신입직원 채용 관련 최종합격자 결정 업무를 부당하게 처리한 GN을 한국토지주택공사 「인사규정」 제50조의 규정에 따라 징계처분(경징계 이상)하시기 바랍니다.(문책)