

일련번호	1	감사자	○○○○ ☆급 ○○○○		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	2명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기복지재단 가실 나팀 (다관)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 징계 · 훈계 · 주의요구

제 목	응시자격 기준 부적격자 부당 채용 등
소관기관(부서)	경기복지재단 (가실 나팀)
조치기관(부서)	경기복지재단 (다관)
징 계 대 상 자	경기복지재단 가실 나팀 ☆급 ○○○○
징 계 종 류	경징계

### 1. 업무 개요

경기복지재단(이하 “재단”이라 한다) 가실 나팀(이하 “나팀”이라 한다)은 「경기복지재단 인사관리규정」 제6조 및 「경기복지재단 직원채용규칙」(이하 “채용규칙”이라 한다)에 따라 ◆◆◆◆별 ○○○○○○ 개선 등 연구지원을 위한 기간제 연구직 채용을 [표 1]과 같이 공고하고 서류심사와 면접심사를 거쳐 위촉연구원을 채용하는 업무를 담당하였다.

[표 1] 2023년 제◆차 경기복지재단 직원 채용 공고(2023-○호) “생략”

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(이하 “인사조직지침”이라 한다) III.-[1]-나.에 따르면 공개경쟁시험에 의하여 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대하여는 우수 전문 인력 및 유경험자를 경력경쟁시험으로 채용할 수 있고, 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정한다고 되어 있으며, 같은

인사조직지침 III.-④-가.에 따르면 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 지원자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다고 되어 있다.

그리고 채용규칙 제4조 제1항에 따르면 경력경쟁시험을 실시하려면 10일 전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 임용예정 직급, 응시자격, 선발예정 인원 등을 공고하여야 한다고 되어 있고, 제5조 제3항에 따르면 기간제 근로자의 신규임용은 재단이 시행하며 서류전형 및 면접전형을 통해 선발한다고 되어 있다.

한편, 「2023년 제◇차 경기복지재단 직원 채용 공고」(이하 “채용 공고”라 한다)의 예정 직급별 자격요건에 따르면 위촉연구원은 ‘해당분야의 석사 학위 이상의 소지자’이거나 ‘기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정하는 자’로 되어 있다.

또한, 채용 공고의 기타 및 유의사항에 따르면 최종 합격자가 응시자격 기준에 충족되지 않을 경우 임용이 취소되고, 응시원서 기재 사항은 등록 제출서류로 증빙이 가능한 사항만 작성하여야 하며, 응시원서 기재 사항이 사실과 다를 경우 합격을 자동으로 취소한다고 되어 있다.

따라서 나팀은 경력경쟁시험을 통해 인력을 채용하고자 공고를 하는 경우 그 공고에는 자격요건 등 채용의 기준이 되는 사항을 구체적으로 명시하여야 하고, 특히 ‘응시자격요건에 대한 판단기준일’과 같이 명시하지 않을 경우 임의로 해석될 소지가 있는 사항에 대해서는 반드시 객관적인 판단기준일을 공고에 명시하여 채용절차의 객관성과 공정성을 확보하여야 한다.

또한, 지원자의 응시자격 확인을 위한 증빙자료를 면밀히 확인하고, 서류전형 위원들이 객관적인 심사를 할 수 있도록 증빙자료를 제공하여야 하며 만일 응시자격에 미달하는 지원자가 최종 합격자가 된 경우 부적격 판단을 하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

#### 가. 채용 공고에 응시자격요건 판단기준일 미기재 및 기준일 임의 결정

나팀은 2023. ☆. ☆☆. 채용 공고를 재단 홈페이지에 게시하면서 ‘해당분야의 석

사 학위 이상의 소지자’ 라는 기간제 연구직의 필수 응시자격요건의 판단기준일을 명시하지 않았다.

그런데 나팀은 지원자 중 A(이하 “A” 라 한다)가 [그림 1]과 같이 ‘석사 학위 수여 증명서’가 아닌 학위 수여 예정일(♠.♠♠)이 기재된 ‘졸업 요건 확인서’를 제출하자 채용 공고에서 명시한 바 없을 뿐만 아니라 객관적 근거 없이 임의로 ‘임용 예정일(♠.♠)’을 응시자격요건 판단기준일로 결정하였다.

### [그림 1] 지원자 A의 졸업 요건 확인서 “생략”

#### 나. 응시자격 확인을 위한 증빙자료 미확인 등

나팀은 2023. ☆. ☆☆.부터 같은 해 ★. ★★.까지 A를 포함한 지원자들에게 응시원서, 자기소개서, 개인정보수집·이용동의서, 가점 증빙서류를 제출받았다. 그런데 2023. ★. ♠. A가 직접 작성·제출한 응시원서를 살펴보면 [그림 2]와 같이 ‘④임용 자격기준’에 ‘위촉연구원\_11)’이라고 기재되어 있는데 ‘교육사항’란에는 아무런 내용도 적혀있지 않아 응시자격을 충족한 것인지 여부를 확인해야 하는 상황이었다.

그런데 나팀은 2023. ♣. ♣♣. 서류심사일 이전까지 A의 응시자격을 판단할 수 있는 증빙자료를 제출받지 않았고, 이로 인하여 서류전형 위원들에게 응시자의 자격기준을 판단할 수 있는 객관적인 증빙자료를 제공할 수 없었다.

또한, 나팀은 2023. ♠. ♠♠. 서류전형 결과 발표 이후 A로부터 증빙서류를 제출받았고, 그마저도 3항 가.의 [그림 1]과 같이 석사 학위 수여 증명서가 아닌 학위 수여 예정일이 2023. ♠. ♠♠.로 기재된 졸업 요건 확인서를 제출받아 임용 예정일인 같은 해 ♠. ♠.까지 필수 자격요건을 충족하지 못한다는 것을 알면서도 면접전형을 그대로 진행하였다.

### [그림 2] 지원자 A의 응시원서 “생략”

1) [표 1]의 응시자격 기준 1. 해당분야의 석사 학위 이상의 소지자를 뜻함

다. 응시자격 부적격자 부당 채용

나팀은 2023. ☆. ☆☆. 치러진 면접전형에서 응시자격을 충족하지 못한 A가 최고 점수를 받아 임용 예정자로 선발되자 같은 달 ★★일 A를 최종 합격자로 발표하였다.

그리고 나팀은 2023. ◆. ◆◆. 임용 예정자 최종 서류검증에서 [표 2]와 같이 제출된 바 없는 ‘학력 증명서’와 ‘경력 증명서’의 자격 서류를 일치·적합으로 표시하여 재단 대표이사에게 결과를 보고<sup>2)</sup>한 후, 같은 해 ♠. ♠♠. 최종 임용하였다.

[표 2] 임용예정자 서류검증 결과보고(검토결과)

구분	기본 증명서	가족관계 증명서	주민등록 초본	주민등록 등본	건강보험 자격득실 확인서	학력 증명서	경력 증명서	자격증 사본	통장 사본
A	○	○	○	○	○	○	○	○	○

자료: 재단 제출자료 재구성

그런데 면접전형 결과 2순위로 탈락(예비합격자)한 B는 [표 3]과 같이 임용일 기준 해당분야 석사 학위를 소지하고 있었으므로 응시자격을 충족하지 못한 A에 대해 정당한 조치가 이루어졌다면 해당 채용의 최종 합격자는 A가 아닌 B가 될 수 있었던 사항이다.

[표 3] 2023년 제◇차 경기복지재단 직원 채용 결과 “생략”

라. 소 결

그 결과 나팀은 공고하지 않은 응시자격요건 판단기준일을 임의로 적용하여 응시자격 기준을 충족하지 못한 지원자를 면접전형에 응시하도록 하였을 뿐만 아니라 최종 임용함으로써 정당한 지원자의 채용 기회를 박탈하고, 채용 절차의 공정성과 신뢰성을 훼손하는 결과를 초래하였다.

4. 업무 담당자 등의 부당한 업무 처리

●●●은 20<<. <. <.부터 감사일 현재까지(2024. 7. 19., 이하 생략) 재단 나팀에

2) 2023년 제◇차 직원 공개채용 임용예정자 서류검증 결과 보고(나팀-\*\*\*\*호/ 2023. 00. 00.)

서 인사, 채용 업무를 담당하고 있고, ▲▲▲은 20<<<. <<. <<.부터 감사일 현재까지 재단 나팀장으로 근무하며 인사, 조직, 예산 등 나팀 업무를 총괄하고 있다.

#### 가. ●●●의 경우

위 사람은 재단의 인사, 채용 업무를 담당하면서 응시자격의 정확한 판단을 위한 자격요건 기준일을 채용 공고에 명시하지 않았고, 서류전형 위원들이 지원자의 응시 자격을 판단할 수 있도록 객관적인 증빙자료도 제공하지 않은 채 시험전형을 진행하였을 뿐만 아니라, 최종 서류검증도 부당하게 하였다.

그 결과 “3항”과 같은 결과를 초래하였다.

#### 나. ▲▲▲의 경우

위 사람은 나팀장으로서 담당자가 인사·채용 업무 등을 관련 지침 및 재단 규정에 따라 제대로 검토하지 않았음에도 아무런 조치를 취하지 않는 등 지도·감독을 소홀히 하였다.

그 결과 “3항”과 같은 결과를 초래하였다.

### 5. 관련자 주장 및 판단

●●●과 ▲▲▲(이하 “관련자들”이라 한다)은 기간제 연구직의 응시자격 기준이 ‘해당분야의 석사 학위 이상의 소지자’ 또는 ‘기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정하는 자’라고 되어 있고, 최종 합격자 A는 당시 논문 제출 및 학점 이수가 완료된 졸업 예정자로서 석사 학위 소지자와 다름이 없으므로 ‘기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자’로 볼 수 있다고 주장한다.

그러나 자율성의 범위가 넓게 허용되는 채용 절차라 하더라도 자격기준에 대한 해석은 엄격하고 신중해야 하며 이에 대한 해석을 자의적으로 행사하는 것은 위법·부당<sup>3)</sup>하므로 응시자격을 공고 당시 명시하지 않았던 ‘석사 학위 소지 예정자’까지 임의로 확대 해석하는 것은 타당하지 않다.

또한, 최종 합격자 A가 제출한 졸업 요건 확인서에는 학위 수여 예정일이 2023. 6.

3) 국무총리행정심판위원회 04-05850 지방계약직공무원 채용 불합격 처분 취소 청구(2004.9.20.)

♠♠로 임용 예정일인 같은 해 ♠. ♠.에는 석사 학위를 소지하지 아니한 것이 명백하다는 점에서 관련자들의 주장은 더욱 받아들일 수 없다.

그리고 A는 응시원서에 자신이 ‘해당분야의 석사 학위 이상의 소지자’ 라고 기재하였는데, 채용 공고에는 응시원서 기재 착오 및 누락 등에 따른 불이익은 응시자의 책임으로 하고 있으며, 응시원서 기재사항이 사실과 다를 경우 합격이 자동으로 취소됨을 명시하고 있어 A 자신이 기재하지 않은 응시자격 기준인 ‘기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정하는 자’ 까지 임의로 확대 해석할 수는 없다고 판단된다.

나아가 채용 절차는 절차의 객관성과 공정성이 철저히 보장되어야 한다는 점, 이러한 객관성 보장을 위하여 관련 규정에서 응시자격 등 요건을 공고하도록 하고 있는 점, 경력경쟁시험은 공개경쟁시험에 대한 예외로 인사조직지침에서 채용기준과 자격요건을 구체적으로 설정하도록 하고 있는 점 등을 종합하여 볼 때 관련자들의 주장은 이유 없다.

**징계요구 양정** 응시자격을 확인하지 않고 부적격자를 채용한 ○○○의 행위는 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 및 「경기복지재단 직원채용규칙」을 위반한 것으로 「경기복지재단 인사관리규정」 제35조 제1호, 제6호의 징계사유에 해당한다.

#### **조치할 사항 경기복지재단 대표이사는**

- 관계지침·규정 등을 위반하여 부적격자를 합격 처리하는 등 채용 업무를 위법·부당하게 처리한 아래 관련자를 「경기복지재단 징계 및 훈계 등 처벌에 관한 규칙」 제4조의1에 따라 「**경징계**」 처분하시기 바랍니다. (**경징계**)
- 업무 담당자의 부당한 업무 처리에도 이를 면밀하게 검토하지 않고 그대로 결재하는 등 관리·감독을 소홀히 한 아래 관련자를 「경기복지재단 징계 및 훈계 등 처벌에 관한 규칙」 제20조에 따라 「**훈계**」 처분하시기 바랍니다. (**훈계**)

- 앞으로 직원 채용 시 관계지침·규정 등을 준수하여 채용절차의 공정성과 객관성을 확보하고, 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	2	감사자	○○○○ ☆급 ○○○○		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	2명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기도여성가족재단 가실 나팀 (다관)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회

### 훈계 · 주의요구

제 목 응시자격 미확인에 따른 부적격자 채용  
 소관기관(부서) 경기도여성가족재단 (가실 나팀)  
 조치기관(부서) 경기도여성가족재단 (다관)  
 내 용

#### 1. 업무 개요

경기도여성가족재단(이하 “재단”이라 한다) 가실 나팀(이하 “나팀”이라 한다)은 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사조직지침”이라 한다) 및 재단 「직원채용규칙」에 따라 경기도 ○○○○○○지원단 운영을 위한 ▲▲ 분야(일반 계약직) 채용을 [표 1]과 같이 공고하고 서류심사와 면접심사를 거쳐 직원을 채용하는 업무를 담당하였다.

[표 1] 2023년 제◇차 경기도여성가족재단 직원 채용 공고(2023-◆호) “생략”

#### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사조직지침 III.-[4]-가.에 따르면 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다고 되어 있다.

그리고 2023년 제◇차 경기도여성가족재단 직원 채용 공고(이하 “채용 공고”라 한다)에 따르면 ‘○○복지시설에서 △년 이상 근무한 경력이 있는 자’를 응시자격으로 명시하고 있으며 이때 ‘○○복지시설’은 「○○복지법」 제52조에 따른다고 되어



있고 서류전형 시 제출된 서류를 토대로 응시자의 자격·경력 등이 응시자격 기준에 적합한지 여부를 심사·평가하며 기타 사항으로 합격자 발표 후라도 결격사유가 발견 될 경우 합격이 취소될 수 있다고 되어 있다.

따라서 나팀은 채용 공고에 따른 응시자의 자격·경력이 정해진 기준에 적합한지를 객관적인 자료에 근거하여 판단한 후 합격자를 결정하고 최종 임용하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

나팀은 2023. ☆. ☆. 채용 공고를 한 후 2023. ★. ★★. 응시자 서류심사를 진행하기 위하여 “직원채용 응시현황 보고 및 서류전형 실시 계획<sup>4)</sup>”을 수립하면서 응시자의 제출서류가 응시자의 자격·경력 등 응시자격 기준에 적격인지 여부를 확인하고 부적격인 경우 심사 항목별 서류심사를 미 실시하는 것으로 계획을 수립하였다.

그런데 [표 2]와 같이 응시자 A와 B의 경력이 채용 공고에서 정한 ‘○○복지시설에서 △년 이상 근무한 경력’에 충족하지 않아 응시자격 부적격자에 해당하여 서류심사를 미 실시하여야 하는데도 이를 확인하지 않고 서류심사 대상자로 분류하여 서류전형 위원들에게 심사를 하도록 하였다.

그 결과 응시자격을 충족하지 못한 응시자가 서류심사에 합격하고, 나아가 최종 합격하여 임용되는 등 채용절차의 공정성과 객관성을 훼손하는 결과를 초래하였다.

#### [표 2] ▲▲ 채용 응시자 자격·경력사항 확인 현황 “생략”

### 4. 관련자 주장 및 판단

나팀은 채용심사의 공정성 확보를 위해 내·외부 심사위원(이하 “심사위원”이라 한다)을 위촉하여 서류전형을 운영하고 있으며, 이번 ▲▲ 채용도 심사위원이 응시자의 자격과 경력을 심사한 것으로 그 결과를 반영한 것이라고 주장한다.

또한 경력인정에 대해 심사위원이 「○○복지법」 제52조 제1항 및 제3항에 따라 응시 자격의 경력을 폭넓게 인정한 것이라고 주장한다.

4) 라실-\*\*\*\*(2023. 0. 00.)호

그러나 공정성이 담보되어야 하는 채용 공고의 경우 응시자격 등 요건이 객관적으로 명시되어야 하고, 나팀은 채용 공고 시 응시자격으로 「〇〇복지법」 제52조에 따른 〇〇복지시설' 이라고 명백하게 공고하였는바, 해당 시설은 같은 법 제52조 제1항에서 예시가 아닌 제한적으로 열거하고 있고, 제3항은 〇〇복지시설이 추가로 실시할 수 있는 '사업의 범위'를 정하고 있는 것으로 '시설'의 개념에 포함될 수 없다.

또한, 적격자가 최종 합격할 수 있도록 채용 절차 업무를 추진하고 응시·자격 요건을 미확인 한 채용비위자에 대해 징계양정기준<sup>5)</sup>이 있는 것으로 볼 때 이는 채용담당자의 업무 본질이라는 점, 나팀의 주장대로라면 채용 공고와 다른 심사기준을 적용하여 임의로 채용절차를 진행할 수 있다는 점 및 이는 공정성과 객관성을 최우선으로 고려하여야 하는 채용절차의 신뢰를 담보할 수 없다는 점 등을 종합하여 볼 때 위 주장은 타당하지 않다.

#### 조치할 사항 경기도여성가족재단 대표이사는

- 채용담당자의 업무 감독을 소홀히 한 아래 관련자를 경기도여성가족재단 「징계 및 훈계 등 처벌에 관한 규칙」 제20조에 따라 「**훈계**」 처분하시기 바랍니다. (**훈계**)
- 앞으로 직원 채용 시 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 등 관련 규정을 준수하여 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (**주의**)

5) 경기도여성가족재단 「징계 및 훈계 등 처벌에 관한 규칙」 [별표1의3] “채용비위자 징계양정기준”

일련번호	3	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기도 여성가족재단 가실 나팀 (다관)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회

### 주의요구

제 목 예비합격자 제도 운영 소홀  
 소관기관(부서) 경기도여성가족재단 (가실 나팀)  
 조치기관(부서) 경기도여성가족재단 (다관)  
 내 용

#### 1. 업무 개요

경기도여성가족재단(이하 “재단”이라 한다) 가실 나팀(이하 “나팀”이라 한다)은 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사·조직지침”이라 한다)과 재단 「직원 채용규칙」에 따라 직원 채용에 관한 업무를 수행하고 있다.

#### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사·조직지침 Ⅲ.-④-파.에 따르면 예비합격자 제도의 시행에 관한 세부 내용은 내부 인사규정으로 정하여야 한다고 되어 있고, 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하여야 한다고 되어 있다.

재단 「직원 채용규칙」 제10조에 따르면 합격자의 임용 포기, 합격자의 임용 결격사유 발생, 합격자 임용 중 중도 퇴사 등에 따라 결원이 발생한 경우 예비합격자 명단의 순번에 따라 추가 임용할 수 있고, 예비합격자 명단은 합격자 선정 기준에 관한 사항에 따라 정하며, 예비합격자 명단의 유효기간은 최종합격자 발표일로부터 3개월까지로 되어 있다.

따라서 나팀은 소속 직원의 채용 시 관련 규정에 따라 예비합격자 제도를 운영하여 공정하고 투명하게 채용업무를 수행하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

나팀은 2023. ☆. ☆. “2023년 제◇차 경기도여성가족재단 직원 채용”을 진행하면서 최종합격자의 입사 포기, 결격사유 발생, 임용 후 중도 퇴사 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때 불합격 기준에 해당하지 않는 사람 중 차점자 순으로 추가합격자를 결정할 수 있다고 공고하였다.

그리고 채용 절차에 따라 [표 1]과 같이 A를 최종 합격자로 결정하였고, [표 2] 면접 결과보고 및 최종합격자 보고<sup>6)</sup>에서 차점자인 B를 예비합격자로 선정하였다.

#### [표 1] 2023년 제◇차 직원채용 면접시험 결과 “생략”

#### [표 2] 2023년 제◇차 면접 결과 보고 및 최종합격자 보고 “생략”

이후 나팀은 2023. ★. ★. 최종합격자인 A가 의원면직으로 퇴사하자 퇴사에 따른 결원 보충으로 같은 해 ▲. ▲. 예비합격자 명단에 없던 C를 추가합격자로 임용하였는데, 예비합격자 B가 임용을 포기('23. □. □□.)하자 [표 1]의 면접시험 결과 3순위인 D를 예비합격자 2순위로 임의 판단하여 임용을 진행하였고, D도 임용을 포기('23. ■. ■■■.)하자 면접시험 결과 4순위인 C를 추가합격자로 최종 임용한 것이다.

한편 인사·조직지침 III.-[4]-파.에는 예비합격자 제도 시행 시 예비합격자 규모를 공고에 명시하여야 한다고 되어 있으나, 나팀은 공고에서 예비합격자 규모에 대하여 별도로 정하지 않고 불합격 기준에 해당하지 않는 사람 중 차점자 순으로 추가합격자를 결정할 수 있다고만 명시하였다.

그 결과 나팀은 당초 선정된 예비합격자가 임용을 포기하자 예비합격자 명단에는 포함되어 있지 않던 차순위자를 추가합격자로 선정하는 방식으로 예비합격자 제도를 임의 판단하여 운영함으로써 재단 채용의 신뢰성과 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

6) 경기도여성가족재단 가실-\*\*\* (2023.0.00.)호

#### 4. 관련자 주장 및 판단

나팀은 면접시험 결과보고서에 예비합격자에 해당하는 자를 모두 표기하지 않아 예비합격자 업무를 소홀히 한 사실은 인정하나, C를 추가합격자로 임용한 것은 면접시험 결과의 총점 순위 대로 적용한 것이라고 주장한다.

그러나 재단 「직원 채용규칙」 제10조에 따르면 예비합격자 명단의 순번에 따라 추가 임용할 수 있다고 되어 있기에 예비합격자 명단에 없던 C를 면접시험 결과의 총점 순위대로 적용하여 추가합격자로 임용하였다는 주장은 받아들일 수 없다.

한편, 나팀은 2023년 ◎월에 진행된 제◇차 채용 건부터는 업무처리 과정을 개선하여 예비합격자에 해당하는 자를 모두 예비합격자 명단으로 명확하게 표기하여 시행하고 있으며, 향후에는 채용업무 수행 시 예비합격자 제도 운영을 소홀히 하지 않도록 노력하겠다는 의견을 제시하였다.

#### 조치할 사항 경기도여성가족재단 대표이사는

- 앞으로 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 및 경기도여성가족재단 「직원채용 규칙」 등에 따라 예비합격자 규모를 채용공고 시 명시하고, 공고에 따른 정확한 예비합격자 명단 관리 등 직원 채용 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	4	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기평택항만공사 가실 (나관)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 주의요구

제 목 기간제근로자 채용 절차 이행 등 소홀  
 소관기관(부서) 경기평택항만공사 (가실)  
 조치기관(부서) 경기평택항만공사 (나관)  
 내 용

### 1. 업무개요

경기평택항만공사(이하 “공사” 라 한다) 가실(이하 “가실” 이라 한다)은 「지방공기업 인사·조직 운영기준」(이하 “인사·조직 운영기준” 이라 한다)과 공사 「기간제근로자 운영내규」(이하 “내규” 라 한다) 등에 따라 [표 1]과 같이 “2023년 ♣♣♣♣대학교 업무협약에 따른 ◎◎◎◎형 인턴 채용 계획” (이하 “채용 계획” 이라 한다)을 수립하고 인턴 직원을 채용하는 업무를 수행하였다.

[표 1] 2023년 ◎◎형 인턴 채용 계획 “생략”

### 2. 판단기준(관계 법령 등)

인사·조직 운영기준 III.-[2]-가.에 따르면 기관장은 공고예정일 15일 전까지 채용 계획을 자치단체장에게 통보하여야 하고, 자치단체장은 통보된 채용계획의 적정성 등에 대하여 기관장과 협의를 완료한 후 그 결과를 채용공고일 5일 전까지 기관장에게 통보해야 하는데, 통보는 모두 문서로 한다고 되어 있으며, 같은 기준 III.-[4]-다.에 따르면 지방공사·공단·의 장은 채용을 위한 필기시험의 과목별 출제·채점 및 면접시험 시(서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 전문위원

을 2분의 1 이상 참여시켜 시험의 공정성을 확보될 수 있도록 하여야 한다고 되어 있다.

그리고 내규 제8조 제2항에 따르면 기간제 근로자 채용 시 인사담당부서는 비정규직 사전심사위원회를 개최하고 기간제근로자 채용의 적정성 여부를 검토한 후 근로자 채용 승인 여부를 결정한다고 되어 있다.

따라서 가실은 기간제근로자를 채용하려고 할 경우 비정규직 사전심사위원회를 개최하여 채용의 적정성 여부를 검토하고 경기도와 채용계획을 협의하는 등 사전 절차를 이행하여야 하며, 서류전형 시 외부 전문위원을 2분의 1 이상 참여시켜 평가하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

가실은 채용 계획에 따라 채용되는 인턴은 [표 1]과 같이 근무기간이 정해져있는 근로자로서 기간제근로자에 해당하는데도, [표 2]와 같이 비정규직 사전심사위원회를 개최하여 채용의 적정성 여부를 검토하거나 경기도에 인턴 채용 계획을 통보하여 협의하는 등 기간제근로자 채용을 위하여 필요한 사전 절차를 이행하지 않았다.

#### [표 2] 사전 절차 이행 여부 및 서류전형위원 위촉 현황 “생략”

또한, 가실은 응시자의 제출서류를 서류심사표에 따라 심사하기 위하여 서류전형위원을 위촉할 때에는 외부 전문위원을 2분의 1이상 참여시켜야 하는데도 [표 2]와 같이 내부위원 3인으로만 서류전형위원을 구성하여 서류를 심사하였다.

그 결과 해당 채용의 필요성, 적정성 등을 저해하는 결과를 초래하였다.

### 4. 관련자 주장 및 판단

가실은 행정안전부의 “2023년 하반기 지방공기업 ○○○○형 인턴 채용” 실적 달성을 위해 인턴 채용과 관련하여 업무협약을 체결한 ♣♣♣♣대학교 재학생을 대상으로 긴급하게 ○○○○형 인턴을 모집하는 과정에서 경기도 사전협의 등 일부 채용절차를 준수하지 못하였다고 인정하면서 추후 동일한 사례가 발생하지 않도록 만

전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

**조치할 사항 경기평택항만공사 사장은**

- 앞으로 기간제근로자 채용 시 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 등 관련규정을 준수하여 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)



일련번호	5	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기신용보증재단 가부 (나부)	처분요구일자		회신기일	

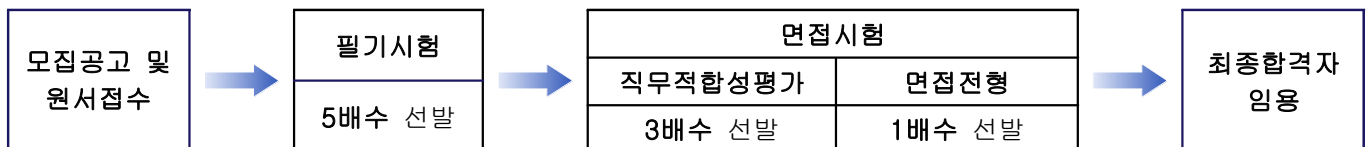
## 경기도 감사위원회 통보

제 목 직무적합성평가 내·외부위원 구성 미준수  
소관기관(부서) 경기신용보증재단 (가부)  
조치기관(부서) 경기신용보증재단 (나부)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기신용보증재단(이하 “재단”이라 한다) 가부는 재단 「인사규정」에 따라 2023. ☆. ☆☆. 직무적합성평가 방식을 행동역량평가(Behavioral Event Interview)<sup>7)</sup>로 하는 “2023년 제◆차 신입직원(♠급) 통합채용” (이하 “통합채용”이라 한다) 공고를 실시하고 [표 1]과 같이 채용절차를 진행하였다.

[표 1] 2023년 제◆차 신입직원 통합채용 전형절차



자료: 재단 제출자료 재구성

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

재단 「인사규정」 제2장 제16조 제1항은 채용시험의 방법으로 필기시험, 서류전형, 실기시험(해당 직종에 한함), 면접시험을 단계적으로 실시한다고 규정하고 있다.

또한, 같은 규정 제16조 제5항에 따르면 면접시험은 같은 규정 제13조 제1항의 채용

7) 행동역량평가(BEI): Behavior Event Interview의 약자로, 지원자의 경험을 바탕으로 이루어지는 행동을 단계별로 자세히 물어보며 지원자가 실제 어떤 역량을 갖추고 있는지 파악하는 평가방법

요건에 부합여부와 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 통해 공정하게 검정한다라고 되어 있으며, 같은 규정 제17조 제2항에 면접시험위원은 3명 이상으로 구성하고 외부위원이 2/3이상 참여하여야 한다고 되어 있다.

따라서 재단 가부는 신규직원 채용을 위한 면접시험 시 외부위원이 2/3이상 참여하여 객관적이고 공정한 채용절차가 이루어지도록 하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

재단 가부는 통합채용 공고에 면접시험의 방법으로 직무적합성평가 방식을 명시하였고 2023. ★. ★. 직무적합성평가 세부운영계획에 직무적합성평가 방식을 [표 2]와 같이 직무상황평가와 1:1 직무적합 심층평가로 다대다 및 1:1의 방법으로 지원자의 행동을 단계별로 물어보며 지원자의 역량을 평가하는 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 실시한다고 하였다.

#### [표 2] 직무적합성평가 방식 “생략”

그런데 재단 가부는 면접시험인 직무적합성 평가위원 구성시 [표 3]과 같이 외부위원 참여 없이 평가위원 전원을 내부직원으로 구성하여 재단 인사규정 제17조 제2항의 규정과 달리 직무적합성 평가를 실시하였다.

#### [표 3] 직무적합성평가위원 구성 현황 “생략”

그 결과 재단 가부는 통합채용 면접시험의 공정성과 객관성을 저해하는 결과를 초래하였다.

### 4. 관련자 주장 및 판단

재단 가부는 직무적합성평가에 대해 지원자가 실제 업무 상황에서 필요한 기술과 능력이 있는지를 평가하기 위한 과정으로, 실기평가와 면접의 중간적 성격을 가지고 있어 심사위원 선정 시 일반면접과 다른 별도의 기준을 적용하고 있었다고 주장한다.

그러나 재단 가부는 채용공고문에 직무적합성평가 방식을 “행동역량평가(Behavioral

Event Interview)” 라고 하였고, 재단 「인사규정」 제13조 제1항에 따른 구조화된 면접(경험 · 상황 · 발표 · 토론면접 등)의 범위를 넘지 않는 내용과 과정으로 진행하였기에 위 주장은 받아들일 수 없다.

한편, 재단 가부는 추후 채용 진행 시에는 면접시험과 동일한 외부심사위원 참여기준을 적용하겠다는 의견을 제시하였다.

#### **조치할 사항 경기신용보증재단 이사장은**

- 앞으로, 직원 채용업무 적격심사 시 심사위원 위촉 등 관련 규정에서 정한 절차를 철저히 준수하여 동일한 사례가 발생하지 않도록 하시기 바라며,
- 직무적합성평가가 경기신용보증재단 「인사규정」의 채용시험 유형에 명확히 분류될 수 있도록 개선방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)

일련번호	6	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기도 사회적경제원 가실 (가실)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 주의요구

제 목 예비합격자 제도 운영 소홀  
소관기관(부서) 경기도사회적경제원 (가실)  
조치기관(부서) 경기도사회적경제원 (가실)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기도사회적경제원(이하 “경제원”이라 한다) 가실(이하 “가실”이라 한다)은 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사·조직지침”이라 한다) 및 경제원 「채용규칙」에 따라 2023. ★. ★. “2023년 제◆차 경기도사회적경제원 직원 채용”(이하 “직원 채용”이라 한다)을 공고하고 채용절차를 진행하였다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사·조직지침 III.-④-파.에 따르면 예비합격자 제도의 시행에 관한 세부 내용은 내부 인사규정으로 정하도록 되어 있고, 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하도록 되어 있다.

경제원 「채용규칙」 제10조에 따르면 최종합격자 외에 종합성적 고득점자 순으로 예비합격자를 선정하고, 합격자 발표일로부터 6개월 이내에 최종합격자 중에 결원이 발생하면 예비합격자를 임용할 수 있다고 되어 있다.

그리고 직원 채용 공고에 따르면 최종합격자의 임용포기, 결격사유 발생 등의 사정

으로 결원을 보충할 필요가 있는 경우에는 합격자 발표일로부터 6개월 이내에 차순위로 평정 성적이 우수한 자 순으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 그 인원은 채용인원의 1배수로 한다고 되어 있고,

합격자 선정기준은 심사위원 평균점수 60점 이상자 중 고득점자 순으로 최종합격자 결정을 하며, 예비합격자를 포함하여 합격자 발표를 한다고 되어 있다.

따라서 가실은 소속 직원의 채용 시 관련 규정에 따라 예비합격자 명단을 작성하고 이에 따라 적정하게 예비합격자 제도를 운영하여 공정하고 투명하게 채용 업무를 수행하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

가실은 직원 채용 절차에 따라 [표 1]과 같이 분야별 최종합격자를 선발하였고, 5개 채용분야 중 △△본부장 등 4개 분야는 예비합격자로 선발한 대상자가 없었고, ▷▷본부 팀장 분야만 예비합격자 2명을 선발하였다.

#### [표 1] 직원 채용 면접결과 “생략”

그런데 [표 2]와 같이 면접전형 결과표상 예비합격자가 선발되지 않은 4개 분야의 응시자 합계 점수를 보면 최종합격자 외 심사위원 평균점수 60점 이상인 차순위자가 있는 것으로 확인되는 바, 채용인원의 1배수에 해당하는 예비합격자 1명을 선정하여야 했다.

#### [표 2] 직원채용 면접전형 결과표 “생략”

또한 나본부 팀장 채용에 있어서도 최종합격자 4명 외 심사위원 평균점수 60점 이상인 차순위자는 총 6명으로 예비합격자는 채용공고에 따라 채용인원의 1배수인 총 4명을 선정하여야 하는데 2명만 선정하였다.

그 결과 결원 보충이 필요할 경우 차순위로 평정 성적이 우수한 자 순으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 그 인원은 채용인원의 1배수로 한다는 채용공고의 내용과 달리 임의로 예비합격자 제도를 운영하여 경제원 직원 채용의 신뢰성과 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

#### 4. 관련자 주장 및 판단

경제원은 「채용규칙」 제10조의 최종합격자 중에 결원이 발생하면 예비합격자를 임용할 수 있다고 되어 있는 규정은 의무사항이 아닌 임의사항으로 예비합격자 선발은 선택사항으로 해석하여야 하는 것으로 적격자가 없는데도 반드시 예비합격자를 선정하라는 의미로 해석하는 것은 적절하지 않다고 주장한다.

그러나 인사·조직지침에 따르면 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모 등을 채용공고에 명시하여야 한다고 되어 있고, 경제원은 “2023년 제◇차 경기도사회적경제원 직원 채용”에 따른 공고를 하면서 최종합격자의 임용포기 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있는 경우에는 합격자 발표일로부터 6개월 이내에 차순위로 평정 성적이 우수한 자 순으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 추가합격자를 결정할 경우 그 인원은 채용인원의 1배수로 하며, 예비합격자를 포함하여 합격자를 발표한다고 채용공고에 명시하고 있으므로 위 주장은 받아들일 수 없다.

#### 조치할 사항 경기도사회적경제원 원장은

- 앞으로 직원 채용 시 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 및 경기도사회적경제원 「채용규칙」 등 관련 규정을 준수하여 예비합격자 제도 운영이 투명하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 직원 채용 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	7	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개(-)
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기도사회적경제원 가실 (가실)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 주의요구

제 목 인사위원회 심의·의결 없는 유기계약직 직원 채용  
소관기관(부서) 경기도사회적경제원 (가실)  
조치기관(부서) 경기도사회적경제원 (가실)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기도사회적경제원(이하 “경제원”이라 한다) 가실(이하 “가실”이라 한다)은 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사조직지침”이라 한다), 경제원 「인사규정」 및 「채용규칙」에 따라 직원 채용에 관한 업무를 수행하고 있다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사조직지침 III.-[2]-가.에 따르면 기관장은 채용계획을 공고예정일 15일전까지 자치단체장에게 통보하고 자치단체장과 협의 후에 채용공고를 한다고 되어 있고,

경제원 「인사규정」 제10조 제1항에 따르면 인사위원회는 직원의 채용과 승진에 관한 사항을 심의하거나 의결한다고 되어 있으며, 제2항에 따르면 6개월 미만의 한시적 계약 직원을 채용하는 경우 원장이 정하는 별도의 규칙에 따른다고 되어 있다.

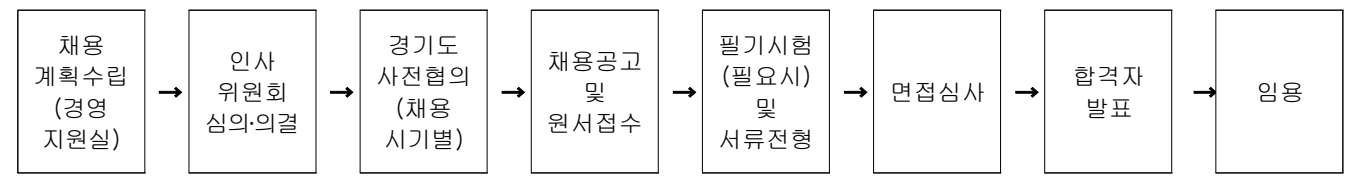
또한, 경제원 「인사규정」 제75조 제1항에 따르면 원장은 업무성격상 일시적·간헐적 업무 또는 특별한 전문성이 요구되는 업무 등에는 경제원의 기구와 정원, 정년에 관계없이 유기계약직 직원을 채용·운영할 수 있다고 되어 있으며, 제2항에 따르면 유기계약직 직원에 관한 채용과 자격기준은 경제원 직원의 직급별 채용기준에 준한다고 되어 있다.

따라서 가실은 관련 규정에 따라 소속 직원의 채용과 관련한 사항은 6개월 미만의 한시적 계약직원을 채용하는 경우를 제외하고 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

가실은 2022. 12. 27. 기관 설립 후 ‘2023년 경기도사회적경제원 직원채용 기본계획<sup>8)</sup>’ (이하 “2023년 직원채용계획”이라 한다)을 수립하고 [표 1]과 같이 소속 직원을 채용하였다.

[표 1] 경제원 직원 채용 절차



자료: 경제원 제출자료 재구성

한편, 2023. ☆. ☆☆. 경제원 나본부 구 다팀<sup>9)</sup>은 ‘2023년 ◆◆◆◆ 육성지원사업’ 관련하여 행정지원 인력을 채용하고자 2023년 직원채용계획과는 별도로 유기계약직 직원 채용 계획을 수립하고, 같은 달 ♠♠. 해당 채용 계획에 대한 경기도 사전협의를 요청하여 승인<sup>10)</sup> 받았다.

그리고 채용 담당부서인 가실에 ‘2023년 ◆◆◆◆육성지원 유기계약직 채용 평가의 회<sup>11)</sup>’를 요청하였고, 이에 가실은 같은 해 ★. ★★. 자체 채용 절차를 진행하여 [표 2]와 같이 유기계약직 ○명을 채용하였다.

[표 2] 2023년 제◇차 유기계약직 직원 채용 현황 “생략”

그러나 가실은 ‘2023년 제◇차 유기계약직 직원 채용’이 6개월 이상 한시적 계약직원의 채용에 해당하여 경제원 「인사규정」 제10조에 따른 인사위원회의 심의·의결 절차를 이행하여야 하는데도 해당 절차를 준수하지 않아 경제원 직원 채용의 신뢰성과 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

8) 경기도사회적경제원 가실-\*\*(2023.00.00.)호  
9) 2023. ♣. ♣♣. 조직개편으로 다팀에서 라팀으로 변경  
10) 경기도 ♣♣♣♣과-\*\*\*\*(2023.00.00.)호  
11) 경기도사회적경제원 다팀-\*\*(2023.00.00.)호



#### 4. 관련자 주장 및 판단

가실은 지침에 따르면 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 명확한 일시적·간헐적 업무를 위해 비정규직을 채용하는 경우 공개시험경쟁에 대해 간소화 할 수 있음을 명시하고 있어 9개월 미만의 유기계약직 채용의 경우 시급성과 긴급성을 고려한 절차 간소화가 가능하다고 주장한다.

그러나 인사조직지침 Ⅲ.-[1]-가. 공개경쟁시험은 비정규직을 채용하는 경우 간소화 예시로 ‘공고기간’만 규정하고 있으며, 경제원 「인사규정」 제10조 및 제75조는 유기계약직 채용 시 인사위원회의 심의·의결 절차와 그 적용 제외 사항을 명확하게 규정하고 있으므로 위 주장은 받아들일 수 없다.

한편, 가실은 해당 유기계약직 채용을 위해 경기도 ♣♣♣♣과와 협의를 성실하게 수행하였으며, 기관 설립 후 처음으로 진행된 계약직 채용 업무인 점을 감안해 달라는 의견을 제시하였다.

#### 조치할 사항 경기도사회적경제원 원장은

- 앞으로 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 등에 따라 유기계약직 등 직원 채용 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	8	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기관광공사 가본부 (나팀)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 시정요구

제 목 비정규직(기간제, 청년인턴) 직원 채용 면접 평가 부적정  
소관기관(부서) 경기관광공사 (가본부)  
조치기관(부서) 경기관광공사 (나팀)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기관광공사(이하 “공사” 라 한다) 구 가본부<sup>12)</sup>(이하 “가본부” 라 한다)는 행정안전부 「지방공기업 인사·조직 운영기준」(이하 “인사조직 운영기준” 이라 한다)과 공사 「인사규정」 및 「인사규정 시행내규」 등에 따라 직원 채용업무를 수행하고 있다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

「고용정책 기본법」 제7조에 따르면 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다고 되어 있다.

또한 인사조직 운영기준 III.-1.-가. 공개경쟁시험에 따르면 지방공사·공단의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다고 되어 있다.

따라서 가본부는 직원을 채용할 때 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 채용과정

12) 2024. ★. ★★. 조직개편으로 가본부에서 다실로 변경

의 평가 요소에 불합리한 제한을 두지 않아야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

그런데 가본부는 2023년에 총 13차례의 비정규직(전문계약직 및 기간제, 청년인턴) 채용 공고를 실시하였고, 그중 별지의 [별표] “부적정한 면접전형에 따른 비정규직(기간제, 청년인턴) 직원 채용 현황”과 같이 6차례에 걸쳐 비정규직 직원 19명을 채용하면서 [표]와 같이 면접전형 심사표에 ‘인성 등(두발, 옷차림, 행동거지 등을 알맞게 갖추고 행동하는가?)’이라는 평점요소를 두고 20점을 배점하여 용모 등을 평가하는 등 응시자에게 직무수행과 관련 없는 불합리한 제한을 적용하였다.

#### [표] “비정규직(기간제, 청년인턴) 면접전형 심사표” “생략”

그 결과 응시자의 공평한 기회를 보장해야 하는 채용의 기본원칙을 저해하는 결과를 초래하였다.

### 4. 관련자 주장 및 판단

가본부는 향후 채용과정에서 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 면접전형 심사표 등에 직무수행과 관련 없는 불필요한 평가요소를 배제하겠다는 의견을 제시하였다.

#### 조치할 사항 경기관광공사 사장은

- 용모와 관련한 평점요소 및 배점이 포함된 비정규직(기간제, 청년인턴) 면접전형 심사표를 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 등 관련규정에 위배되지 않도록 수정하시기 바랍니다. (시정)

[별지]

[별표] 부적정한 면접전형에 따른 비정규직(기간제, 청년인턴) 직원 채용 현황 “생략”

일련번호	9	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개(-)
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기연구원 가본부 나부 (다실)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 개선요구

제 목 예비합격자 제도 운영 부적정  
소관기관(부서) 경기연구원 (가본부 나부)  
조치기관(부서) 경기연구원 (다실)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기연구원(이하 “연구원” 이라 한다) 가본부 나부(이하 “나부” 라 한다)는 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사조직지침” 이라 한다)과 연구원 「인사복무규정」(이하 “인사복무규정” 이라 한다) 및 「직원채용규칙」(이하 “직원채용규칙” 이라 한다)에 따라 직원 채용업무를 수행하고 있다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사조직지침 III.-[4]-파.에 따르면 예비합격자 제도 시행에 관한 세부 내용은 내부 인사규정으로 정하여야 하며, 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하여야 한다고 되어 있다.

인사복무규정 제6조 제3항에 따르면 공개경쟁채용과 경력경쟁채용에 관하여 필요한 사항 및 초빙연구원 등 정원의 직원에 대한 채용방법은 원장이 별도로 정한다고 되어 있다.

또한, 직원채용규칙 제5조 제2항에 따르면 필요시 경기도 등에 채용전형 중 일부 전형을 위탁하여 실시할 수 있으며, 경력직 및 전문직 채용에 관한 세부절차는 원장이 별도

로 정한다고 되어 있고, 같은 규칙 제7조에 따르면 직원채용전형의 전반적인 사항은 「위원회운영규칙」 제13조 규정에 의한 “심의위원회”에서 1. 채용계획에 관한 사항(모집분야, 자격, 인원, 시험의 방법 등), 2. 전형단계별 세부 운영에 관한 사항, 3. 최종합격자 선발 기준에 관한 사항을 심의한다고 되어 있다.

따라서 나부는 예비합격자 제도를 운영하고자 하는 경우 내부 인사규정에 예비합격자 제도 시행에 관한 세부 사항을 정하여야 하고, 예비합격자 내용을 포함한 채용계획을 연구원 「위원회운영규칙」 제13조 규정에 의한 “심의위원회”에서 심의를 득하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

나부는 신규 직원 채용에 따른 최종결과 보고 시 최종합격자 외 예비합격자를 선정하여 보고하고 있으며, [표 1]과 같이 최종전형결과 발표 시에도 예비합격자 명단을 포함하여 공고하고 있다.

#### [표 1] 2023년 신규 직원 채용 최종전형결과 ‘예비합격자’ 공고 내역 “생략”

또한, 연구원 구 라부<sup>13)</sup>는 “2023년도 ●●●●●실 계약직 연구원 채용”에 따른 채용시 [표 2]와 같이 같은 해 ☆. ☆☆. 최종합격자 A가 임용포기 의사를 표시하자 예비합격자 B를 최종합격자로 선정하여 신규 채용하는 등 사실상 예비합격자 제도를 운영하고 있다.

#### [표 2] 2023년 ●●●●●실 계약직 연구원 채용 최종합격자 현황 “생략”

그러나 나부는 자체 인사규정에 예비합격자 제도 시행과 관련한 별도의 세부 내용을 규정하지 않고 있으며, 계약직 채용전형의 경우 자체 「위원회운영규칙」 제13조 규정에도 불구하고 예비합격자 제도 시행과 관련한 별도의 심의를 받지 않은 채 예비합격자 제도를 운영하고 있다.

또한, 계약직 채용시험을 실시하면서 별지의 [별표] “2023년도 신규 직원 채용공고 현

13) 2023. 0. 0. 조직개편으로 다부에서 가부로 변경

항”과 같이 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하지 않고, 예비합격자 명단의 유효기간도 최종합격자 발표일로부터 일정 기간 이내로 설정하지 않는 등 인사조직지침을 미준수하여 예비합격자 제도를 운영하였다.

그 결과 임의로 예비합격자 제도를 운영하여 연구원 직원채용의 신뢰성과 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

#### 4. 관련자 주장 및 판단

나부는 감사 지적사항을 인정하면서, 인사규정에 예비합격자 제도 시행과 관련한 별도의 세부 내용을 규정하여 채용과정에서 인사조직지침을 준수하겠다는 의견을 제시하였다.

#### 조치할 사항 경기연구원 원장은

- 예비합격자 제도 시행 및 운영이 투명하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 관련 세부내용을 개정사항에 반영하는 등 경기연구원 「인사복무규정」을 보완·개선하시기 바랍니다. (개선)

[별지]

[별표] “2023년도 신규 직원 채용공고 현황” “생략”

일련번호	10	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기도의료원 가본부 나팀 (다실)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 개선요구

제 목 「경기도의료원 인사운영지침」 면접채점표 평정요소 부적정  
소관기관(부서) 경기도의료원 (가본부 나팀)  
조치기관(부서) 경기도의료원 (다실)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기도의료원(이하 “의료원”이라 한다) 가본부 나팀(이하 “나팀”이라 한다)은 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사조직지침”이라 한다) 및 「경기도의료원 인사규정」(이하 “인사규정”이라 한다)에 따라 「경기도의료원 인사운영지침」(이하 “인사운영지침”이라 한다) 운용 관련 업무를 담당하고 있다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사조직지침 Ⅲ.-[1]-가.에 따르면 출자·출연기관의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다고 되어 있다.

인사규정 제18조1 제1항 제3호에 따르면 면접시험은 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다고 되어 있고, 인사조직지침 Ⅰ.-1.-가.에 따르면 의료원은 의료원장이 병원은 병원장이 채용절차를 진행하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한 및 차별을 해서는 아니 되며, 실력(직무능력)을 평가하는 블라인드 채용으로 진행한다고 되어 있다.

따라서 나팀은 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 직원 채용 면접시험에서 사용하는 면접채점표에 용모 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않아야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

그런데 나팀은 인사운영지침 서식의 면접채점표에 [표]와 같이 평정요소에 ‘용모 및 태도 - 자세·표정·인상은 좋은가’라는 항목을 평가하여 응시자에게 직무능력이 아닌 불합리한 제한 및 차별을 적용하였다. .

#### [표] 인사지침상 면접채점표 “생략”

그 결과 응시자의 공평한 기회를 보장해야 하는 채용의 기본원칙을 저해하는 결과를 초래하였다.

### 4. 관련자 주장 및 판단

나팀은 용모 등을 평가하는 요소가 면접채점표에 포함된 사실을 이번 감사를 통해 인지하였고, 신속하게 인사운영지침을 개정하여 직무역량중심의 평가가 이루어질 수 있도록 노력하겠다는 의견을 제시하였다.

#### 조치할 사항 경기도의료원 원장은

- 앞으로 직원 채용 응시자가 공평한 기회를 보장받을 수 있도록 「지방 출자·출연 기관 인사·조직 지침」 등 관련 규정에 따라 「경기도의료원 인사운영지침」을 합리적으로 개정하시기 바랍니다. (개선)



일련번호	11	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기도의료원 가병원 나과 (다실)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 주의요구

제 목 가병원 ‘○○○○ △△△△관리사’ 채용 면접 전형 부적정  
소관기관(부서) 경기도의료원 (가병원 나과)  
조치기관(부서) 경기도의료원 (다실)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기도의료원(이하 “의료원”이라 한다) 가병원(이하 “가병원”이라 한다)은 「경기도의료원 인사규정」(이하 “인사규정”이라 한다)과 「경기도의료원 인사운영지침」(이하 “인사운영지침”이라 한다)에 따라 ○○○○ △△△△관리사 채용 업무를 수행하고 있다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사규정 제11조 및 제12조에 따르면 인사관리에 관한 기본계획과 인사에 관한 운영사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 구성하도록 되어 있고, 같은 규정 제13조에 따르면 인사위원회는 직원의 채용시험 및 전형과 승진에 관한 사항을 심의·의결한다고 되어 있다.

그리고 인사운영지침 II.-1.-라.에 따르면 인사위원회는 필기시험 및 면접 점수를 합산한 70점 이상자를 대상으로 서류전형 점수를 반영하여 고득점순으로 선발하고, 면접만 시행하였을 경우 70점 이상자를 대상으로 서류전형 점수를 반영하여 채용 인원의 2배수를 병원장에게 추천한다고 되어 있다.

따라서 가병원은 면접전형으로만 이루어진 “○○○○ △△△△관리사” 채용 절차를 진행하면서 지침 등 관련 규정에서 정한 기준에 따라 인사위원회에서 심의·의결한 면접전형 심의 결과표를 바탕으로 채용 인원의 2배수를 병원장에게 추천하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

가병원은 [표 1]과 같이 2023. ▲▲. ▼▼. “○○○○ △△△△관리사 운영사업 참여자”에 대한 모집인원, 신청자격, 선발방법 등을 공고하고, 채용절차를 진행하였다.

#### [표 1] 가병원 “○○○○ △△△△관리사” 채용 현황 “생략”

그런데 가병원은 “○○○○ △△△△관리사” 채용을 실시하면서, 2023. ▲▲. ▲▲. 인사운영지침에 따른 인사위원회를 통해 면접전형을 실시하여야 하는데도 [표 2]와 같이 보건복지부 「◇◇◇◇ 사업안내」에 따른 ‘경기도의료원 가병원 ◇◇◇◇ 사업 선발위원회’(이하 “선발위원회”라 한다)를 별도 구성하여 면접전형을 실시하였다.

#### [표 2] 경기도의료원 가병원 ◇◇◇◇ 선발위원회 면접채점표 “생략”

또한, 선발위원회는 [표 3]과 같이 면접채점 결과에 대하여 심의·의결하고, 채용 대상자 2명을 선정한 사실이 있다.

#### [표 3] 경기도의료원 가병원 ◇◇◇◇ 선발위원회 개최 결과 “생략”

그 결과 가병원은 2023년 “○○○○ △△△△관리사” 채용의 면접 전형을 인사규정 및 인사운영지침에서 정한 절차에 따라 내부 인사위원회를 통해 운영하여야 하나, 보건복지부 「◇◇◇◇ 사업안내」에 따른 선발위원회를 별도 구성하여 면접 전형을 부적절하게 운영함으로써 의료원 직원 채용의 일관성과 신뢰성을 저해하는 결과를 초래하였다.

### 4. 관련자 주장 및 판단

가병원은 앞으로 관련 규정 및 지침에 맞추어 업무를 수행하고, 인사업무에 만전을 기하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 경기도의료원 원장은

- 앞으로 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 등 관련 규정을 준수하여 동일 사항이 재발되지 않도록 업무 추진에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (주의)

일련번호	12	감사자	○○○○ ☆급 ◎◎◎		공 개(○) 비공개( )
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	경기문화재단 가본부 나팀 (다실)	처분요구일자		회신기일	

## 경기도 감사위원회 주의요구

제 목 기간제근로자 채용 시 예비합격자 제도 관련 채용공고 소홀  
소관기관(부서) 경기문화재단 (가본부 나팀)  
조치기관(부서) 경기문화재단 (다실)  
내 용

### 1. 업무 개요

경기문화재단(이하 “재단”이라 한다) 가본부 나팀(이하 “나팀”이라 한다)은 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “인사·조직지침”이라 한다)과 재단 「기간제근로자 운영 규칙」(이하 “운영규칙”이라 한다)에 따라 기간제근로자 채용업무를 수행하고 있다.

### 2. 판단 기준(관계 법령 등)

인사·조직지침 III.-[4]-파.에 따르면 예비합격자 제도 시행에 관한 세부 내용은 내부 인사규정으로 정하여야 하며, 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하여야 한다고 되어 있다.

그리고 운영규칙 제9조 제6항에 따르면 최종합격은 평균점수에 해당 가산점을 더하여 최고점수로 하되, 차점자를 예비합격자로 둘 수 있고 같은 조 제7항에 따르면 최종합격자 합격 후 90일 이내 사직 등 입사를 포기할 경우 예비합격자를 시험성적에 따라 추가 채용할 수 있다고 되어 있다.

따라서 나팀은 예비합격자 제도를 시행하는 기간제근로자 채용시험의 경우 관련 규정에 따라 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시한 후 예비합격자 제도를 운영하여야 한다.

### 3. 감사결과 확인된 문제

나팀은 [표]와 같이 2023년 기간제근로자 채용시험을 총 10회 실시하면서 예비합격자 제도 시행의 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하지 않았다.

그런데 10회의 채용시험에서 차순위자인 총 101명을 예비합격자로 선정하였고, 그 중 4회의 채용시험에서 12명의 합격자가 90일 이내에 입사를 포기하자 선정한 예비합격자 중에서 총 8명을 추가로 채용하였다.

#### [표] 2023년 기간제근로자 채용 시 예비합격자 제도 운영 미공고 내역 “생략”

그 결과 2023년 기간제근로자 채용 시 채용공고에 명시하지 않고 예비합격자 제도를 운영하여 재단 채용의 투명성과 신뢰성을 저해하는 결과를 초래하였다.

### 4. 관련자 주장 및 판단

나팀은 감사 지적사항에 대하여 인정하며 추후 기간제 채용 진행 시 인사·조직지침 등에 따라 예비합격자 제도 운영 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하겠다는 의견을 제시하였다.

#### 조치할 사항 경기문화재단 대표이사는

- 앞으로 예비합격자 제도를 운영하여 기간제근로자를 채용할 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하는 등 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」과 「기간제근로자 운영 규칙」을 준수하여 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)