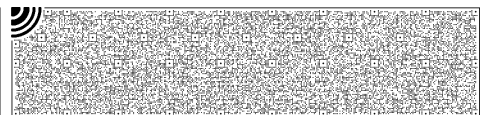
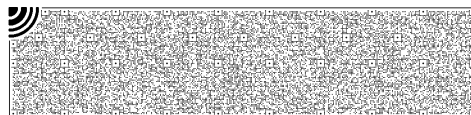
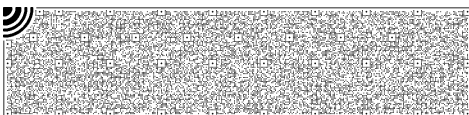


의 결



국민권익위원회



국 민 권 의 위 원 회 의 결

의안번호 제2026 - 148호

의 안 명 국가전문자격 면접시험 관리 강화 방안

의 결 일 2026. 5. 18.

주 문

「국가전문자격 면접시험 관리 강화 방안」 권고안을 별지와 같이 「부패방지 및 국민 권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제47조 규정에 따라 한국산업인력공단 이사장에게 권고 및 정책제안한다.

이 유

별지와 같다.



< 별 지 >

국가전문자격 면접시험 관리 강화 방안

2026. 5.

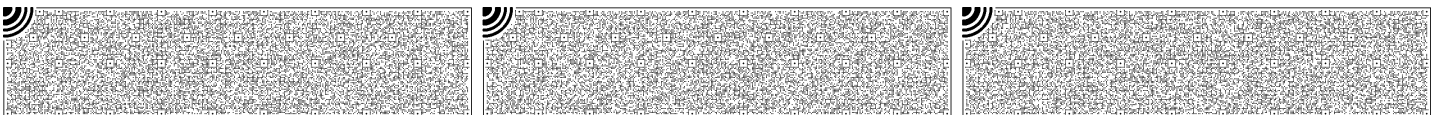


국민권익위원회



❖ 목 차 ❖

I. 추진 배경	1
II. 일반 현황	2
III. 현황 및 문제점	7
1. 면접위원 관리 체계 미비	7
2. 채점 기준의 점검 체계 미흡	10
3. 면접 결과 정보 제공 범위 협소	13
4. 면접평가 이의제기 절차 및 검증체계 미비	16
IV. 개선방안	18
1. 면접위원 관리 체계 강화	18
2. 채점 기준의 점검 체계 마련	20
3. 면접 결과 정보 공개 범위 확대	21
4. 면접평가 이의제기 절차 도입과 검증체계 강화	23
V. 조치사항	25



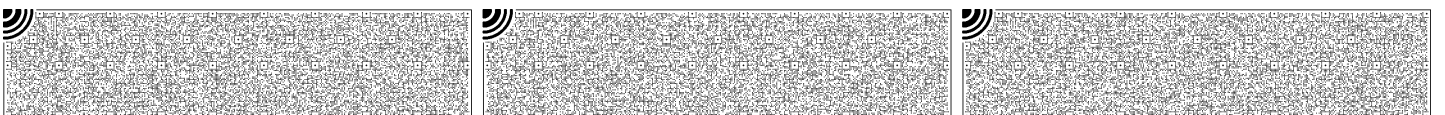
I. 추진 배경

• 추진근거 : 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제47조

- 국가전문자격 시험은 고도의 전문성이 요구되는 직역의 자격을 부여하는 공적 제도로, 합격자 결정 과정의 투명성 확보는 시험 제도의 공신력을 유지하는 핵심 요소임
 - 특히, 면접시험은 응시자의 전문지식, 직무수행능력, 적격성 등을 종합적으로 평가하는 절차로서, 그 결과가 최종 합격 여부를 좌우하는 만큼 평가의 객관성과 일관성 확보가 중요
- 그러나 최근 국정감사 등에서 일부 자격시험의 면접 채점 기준이 미비하다는 점이 지적되는 등 평가의 공정성에 대한 논란 부각

- 산업안전지도사 면접시험 부실 의혹...채점 기준 없이 추상적 평가(25.10월, 안전신문)
- [2025 국감] 답은 같아도 점수는 달라... 산업인력공단 국가시험 '공정성 논란' (25.10월, 브릿지경제)
- 채점 기준 없이 "탁월·보통·미흡"... '깜깜이' 공단 국가자격시험(25.10월, 뉴스1)
- 국가자격인데...공인노무사 등 15개 시험에 채점 기준이 없다(25.10월, 이데일리)

- 구체적 기준 부재는 면접위원의 주관적 판단 개입과 점수 편차로 이어져, 결과에 불복하는 민원이 발생하는 등 시험 운영의 신뢰성 저해
- 특히, 면접 결과 공개 범위가 제한되어 있어 응시자가 자신의 평가 결과를 납득하거나 취약점을 파악하기 어려운 실정
- 이에 국가전문자격 면접시험의 면접 평가 운영 체계의 객관성과 책임성을 강화하고, 면접의 신뢰성 제고 및 응시자 권익 보호를 위한 제도개선 추진

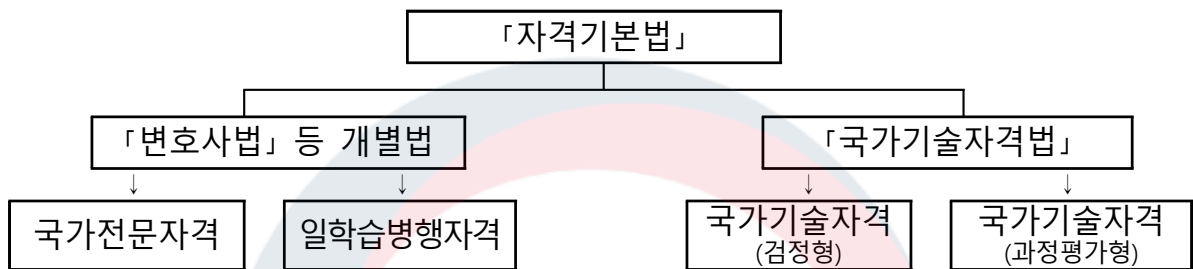


II. 일반 현황

□ 국가자격 개요

○ **(정의)** 자격이란 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것(「자격기본법」 제2조)

○ **(국가에서 관리·운영하는 자격 구조)**



※ 검정형은 필기·실기(면접)시험 등 중심으로 자격을 취득, 과정평가형은 NCS 기반의 실무 중심 교육을 이수한 뒤 내·외부 평가를 통과하면 자격을 취득

<국가자격의 관련 근거 및 소관 부처 현황(한국산업인력공단 특정감사 결과 참고)>

구분	종목수	관련법	관계부처	자격종류(예)
국가전문자격	209	「공인노무사법」, 「변호사법」 등 개별법령	고용노동부, 법무부 등 ※ 법무사 : 법원행정처	공인노무사(「공인노무사법」), 변호사(「변호사법」) 등
국가기술자격 (검정형)	540	「국가기술자격법」 (고용노동부)	고용노동부, 산업통상부 등	(기술·기능분야) 기술사· 기사·산업기사·기능장· 기능사 (서비스분야) 1·2·3등급
국가기술자격 (과정평가형)	201			
일학습병행 자격*	454	「산업현장 일학습 병행 지원에 관한 법률」	고용노동부	일학습병행자격 등급 L2, L3, L4, L5, L6**

* 일학습병행은 기업 현장에서 국가직무능력표준 기반의 교육훈련프로그램과 현장훈련교재에 따라 일을 하면서 동시에 공동훈련센터 등에서 이론교육을 한 후 산업계의 평가를 통해 자격 또는 학위를 부여

** 「일학습병행 직종 및 직종별 교육훈련기준」에 따라 일학습병행자격 교육훈련기준은 국가기술 자격 등급(기능사, 산업기사, 기사)을 고려하여 동등한 지식과 기술 등을 갖출 수 있도록 개발



□ 국가전문자격 개요

- (전문자격시험 위탁) 한국산업인력공단은 전문자격별 개별법령에 따라 17개 소관 부처로부터 위탁받은 37개 국가전문자격을 시행
- ※ 변리사, 관세사, 감정평가사, 세무사, 손해평가사, 공인노무사, 경영지도사, 산업안전지도사, 산업보건지도사, 사회복지사 1급, 관광통역안내사 등

<국가전문자격시험 통합관리('08~'25) 개요>

□ 통합관리 배경

- 부처별 국가전문자격 시험 검정사고 빈발 → 국가전문자격시험 관리체계 개선을 위해 기획단(총리실) 및 실무지원단(노동부) 설치('06.7)
- 연구용역 및 검정기관 실태조사('06.9), 관계부처 회의 및 공청회('06.10)를 거쳐 "국가자격시험 통합관리체계 구축(안)" 마련('07.3)
 - 128개 국가전문자격 중 세무사 등 47개 자격을 한국산업인력공단 통합관리

□ 통합관리 연혁

- '08년부터 국가전문자격 검정을 위탁하여 시행하되, 법률 개정이 필요한 경우는 관련 법령의 개정에 따라 단계적으로 시행연도별 위탁

구분	'08년	'09년	'10년	'12년	'15년	비고
위탁자격 (신규위탁)	24개 (신규)	37개 (+13개)	39개 (+2개)	37개 (+1개, -3개)	39개 (+2개)	공인회계사 보험계리사 보험중개사 손해사정사 미위탁 환지사 미시행, 주료제조관리사 폐지로 37개
주요 자격	공인노무사, 공인중개사, 감정평가사, 변리사 등	관세사, 세무사, 관광통역 안내사 등	청소년상담사, 청소년지도사	행정사 (방사선취급 감독자면허 등 3종 → 한국원자력 안전기술원)	손해평가사, 수산물 품질관리사	

□ 통합관리(위탁) 범위

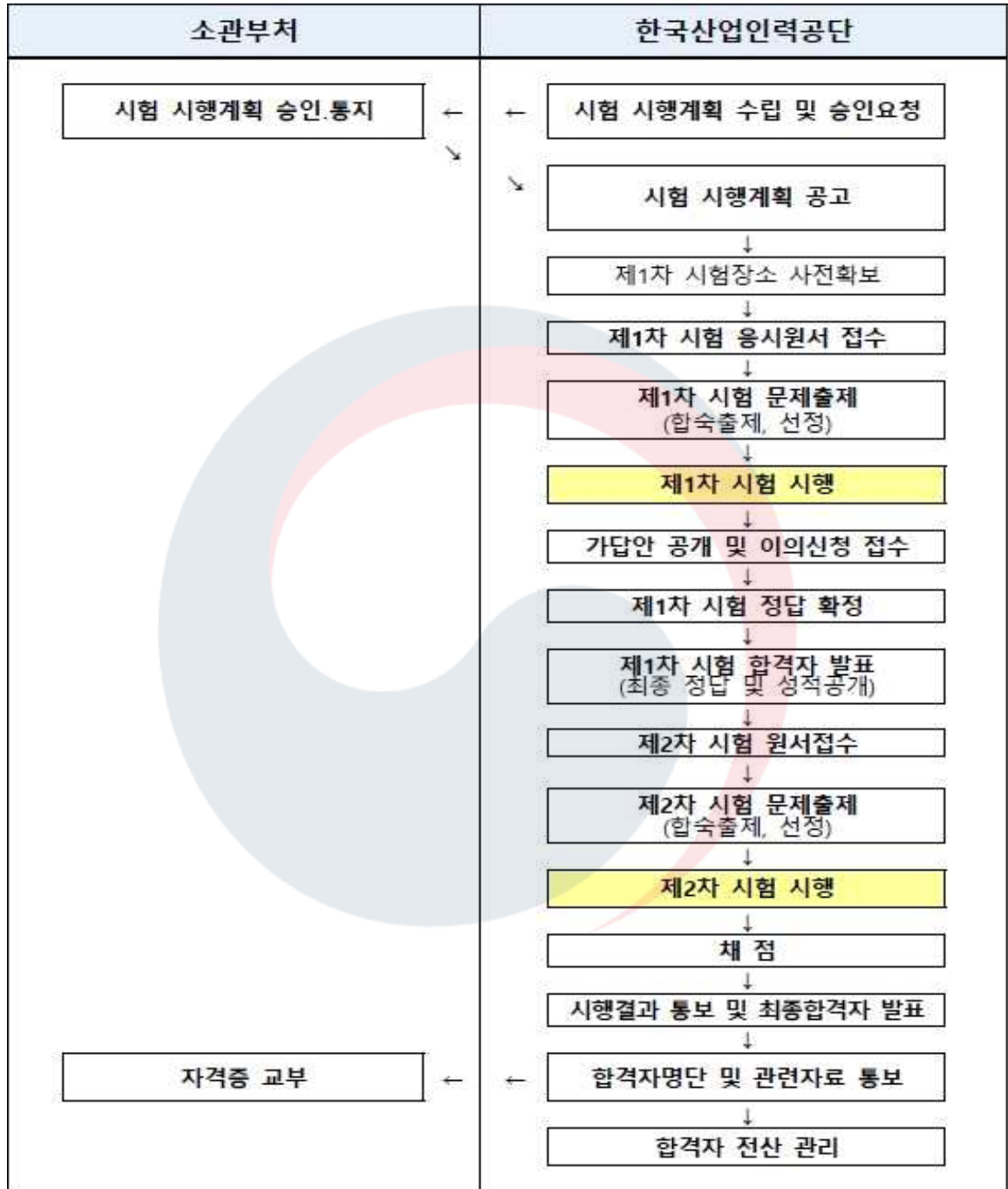
- 시행계획 수립·공고, 시험장 확보, 원서접수, 출제·시행·채점, 합격자 발표
 - 단, 자격증 교부(발급), 실무연수 등은 소관 부처에서 실시

[한국산업인력공단 특정감사 결과 참고]



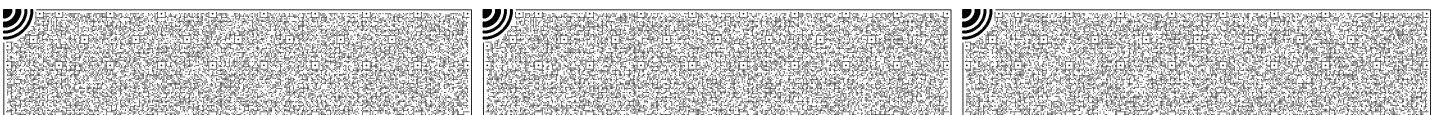
- **(시험 절차)** 시험계획 수립·공고, 시험장 확보, 원서접수, 문제출제·시험시행·답안채점, 합격자 발표 순으로 실시

<국가전문자격 시험 절차도>



[한국산업인력공단 특정감사 결과 참고]

※ 국가전문자격 시험별로 시험 진행 및 전형 절차가 다소 상이



- **(면접시험 합격자 선정 방법)** 전 영역 평균 60% 이상 득점을 합격 기준으로 하되, 위원 과반수가 특정 항목에 최저점 부여 시 불합격
 ※ 다만, 국가전문자격 시험별로 평정요소와 합격자 선정 방법 다소 상이

< 면접시험을 치르는 국가전문자격 현황 >

국가전문자격 종류	평정 요소(배점)	합격자 선정 방법
관광통역 안내사 (2차)	① 국가관, 사명감 등 정신자세(20점) ② 전문지식과 응용능력(40점) ③ 예의·품행 및 성실성(20점) ④ 의사발표의 정확성과 논리성(20점)	면접위원 총점의 평균 60점 이상을 얻은 자
공인노무사(3차)	① 국가관·사명감 등 정신자세(3점) ② 전문지식과 응용능력(3점) ③ 예의·품행 및 성실성(3점) ④ 의사발표의 정확성과 논리성(3점)	면접시험 평정요소마다 "상"(3점), "중"(2점), "하"(1점)로 구분하고, 총 12점 만점으로 채점하여 각 시험위원이 채점한 평점의 평균이 "중"(8점) 이상인 사람을 합격자로 함. 다만, 위원의 과반수가 어느 하나의 같은 평정요소를 "하"로 평정하였을 때에는 불합격
검수사(2차)	① 시험과목의 이론지식(40점) ② 시험과목의 실무지식(40점) ③ 시험과목의 이론과 실무의 응용능력(20점)	면접위원별 점수를 100점 만점으로 하여 평균 60점 이상 득점한 자를 합격자로 결정
검량사(2차)		
감정사(2차)		
국가유산수리 기능사 (1차)	① 해당 기술 종류에 관한 전문지식 및 응용력(16점) ② 역사 및 국가유산에 대한 이해(8점) ③ 국가유산수리기능사로서의 사명감 및 역할에 대한 인식 ④ 올바른 직업윤리관 ※ ③, ④ 합하여 6점	실기시험(심사위원당 30점 이상)과 면접시험(심사위원당 10점 이상)의 합격기준을 모두 충족하는 사람으로서 실기시험과 면접시험의 점수를 합산한 점수의 평균이 60점 이상인 자
국가유산수리 기술사 (2차)	① 해당 기술 종류에 관한 전문 지식 및 응용력 ② 역사 및 국가유산에 대한 이해 ③ 국가유산수리기술사로서의 사명감 및 역할에 대한 인식 ④ 올바른 직업윤리관 ※ 4개 분야 합산 점수 100점	면접위원 1명당 100점을 만점으로 하여 1명당 40점 이상, 전 면접위원 평균 60점 이상을 득점한 사람
산업안전지도사(3차)	① 전문지식과 응용능력(3.5점) ② 산업안전보건제도에 관한 이해 및 인식 정도(3.5점) ③ 상담·지도 능력(3점)	평정요소별로 10점 만점에 6점 이상 득점한 사람을 합격자로 결정
산업보건지도사(3차)		
청소년상담사 (2차)	① 청소년상담사로서의 가치관 및 정신자세(5점) ② 청소년상담을 위한 전문지식 및 수련의 정도(5점) ③ 예의·품행 및 성실성(5점) ④ 의사표현의 정확성과 논리성(5점) ⑤ 창의력·판단력 및 지도력(5점)	면접위원의 평점의 합계가 각각 15점 이상을 얻은 자 다만, 면접위원의 과반수가 어느 하나의 평가사항에 대하여 1점으로 평정한 때에는 평정점수 합계와 관계없이 불합격
청소년지도사 (2차)	① 청소년지도사로서의 가치관 및 정신자세(3점) ② 예의·품행 및 성실성(3점) ③ 의사발표의 정확성 및 논리성(3점) ④ 청소년에 관한 전문지식과 그 응용능력(3점) ⑤ 창의력·의지력 및 지도력(3점)	면접위원(3인) 전원의 면접시험 평정점수 합계를 평균하여 10점 이상을 얻은 자 다만, 면접위원의 2인 이상이 어느 하나의 평가항목에 대하여 "하(1점)"로 평정한 때에는 평균점수와 관계없이 불합격처리
호텔서비스사 (2차)	① 국가관, 사명감 등 정신자세(20점) ② 전문지식과 응용능력(40점) ③ 예의·품행 및 성실성(20점) ④ 의사발표의 정확성과 논리성(20점)	면접위원 1인당 100점 만점으로 하여 모든 면접위원 평균 60점 이상 득점한 자를 합격자로 결정
국내여행안내사 (2차)		
호텔경영사(2차)	① 국가관, 사명감 등 정신자세(20점) ② 전문지식과 응용능력(40점) ③ 예의·품행 및 성실성(20점) ④ 의사발표의 정확성과 논리성(20점)	면접위원 1인당 100점 만점으로 하여 모든 면접위원 평균 60점 이상 득점한 자를 합격자로 결정
호텔관리사(2차)		
한국어 교육능력검정 (2차)	① 전문지식의 응용능력(30점) ② 한국어능력(30점) ③ 교사의 적성 및 교직관(20점) ④ 인성 및 소양(20점)	면접위원별 점수의 합계를 100점 만점으로 환산하여 60점 이상 득점한 자를 합격자로 결정

[한국산업인력공단 제출자료 재구성]



- **(면접시험 응시 및 합격 현황)** 최근 3년간 국가전문자격 면접시험 응시자는 연간 약 19,172명이며, 이 중 약 12,716명(66.3%) 정도가 합격하고, 6,456명(33.7%) 정도가 불합격함

<최근 3년간 국가전문자격 면접 응시 및 합격 현황>

(단위: 명, %)

국가전문자격 시험	23년 면접시험			24년 면접시험			25년 면접시험		
	응시	합격	합격률	응시	합격	합격률	응시	합격	합격률
산업안전지도사	858	348	37.1	4,504	423	28.1	1,709	440	25.7
산업보건지도사	90	25	27.8	77	20	26.0	97	27	27.8
청소년지도사	3,639	2,811	77.2	3,914	3,241	82.8	4,865	3,595	73.9
청소년상담사	5,497	4,498	81.8	8,211	6,256	76.2	6,521	4,742	72.7
관광통역안내사	1,184	770	65.0	1,475	1,114	75.6	1,500	1,009	67.3
호텔경영사	미시행			3	3	100	미시행		
호텔관리사	21	18	85.7	27	23	85.2	20	15	75.0
호텔서비스사	104	93	89.4	110	102	92.7	124	107	86.3
국내여행안내사	661	524	79.3	523	473	90.4	746	620	83.1
한국어교육능력검증	680	563	82.8	990	829	83.7	860	716	83.3
검수사	242	186	76.9	174	131	75.3	228	148	64.9
검량사	92	81	88.0	81	67	82.7	101	77	76.2
감정사	99	83	83.8	97	81	83.5	154	132	85.7
국가유산수리기능자*	1,893	724	38.2	1,939	796	41.1	1,962	921	46.9
국가유산수리기술자	125	59	47.2	99	58	58.6	80	57	71.3
공인노무사	395	395	100	329	329	100	418	418	100
합계	15,580	11,178		22,553	13,946		19,385	13,024	

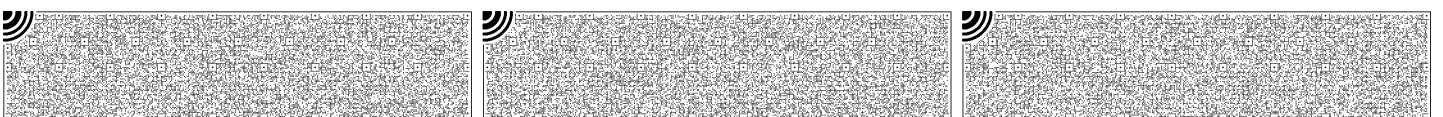
[한국산업인력공단 제출자료 재구성]

* 실기시험과 면접시험을 병행하여 당일 시행

- **(면접시험 민원제기 등 현황)** 면접시험의 평정요소별 점수나 불합격 사유를 공개하는 요청과 시험 결과에 대한 이의를 제기

- 특히, '25년 산업안전지도사 면접 전형의 공정성 논란이 불거진 이후에 민원 및 이의신청 등이 약 60건* 발생

* 민원정보분석시스템에 "지도사&면접"으로 검색하여 조회한 결과



Ⅲ. 현황 및 문제점

1 면접위원 관리 체계 미비

현황

- 공단 시험장 책임자는 면접 당일 시험 시작 전 1시간 정도 면접 및 채점 방법 등 유의사항을 면접위원에게 안내

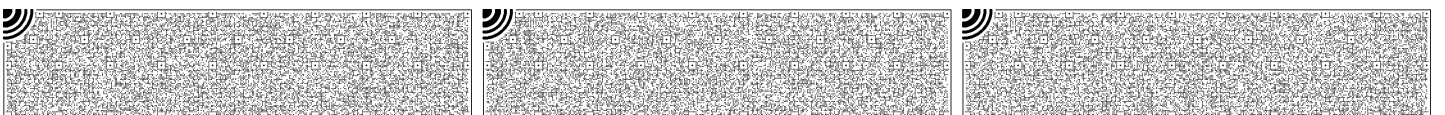
■ 2025년 국가전문자격시험 면접위원 안내 자료

- 면접방법
 - 사전출제된 질문으로 면접을 실시하고, 채점표상의 평정기준으로 평가
 - 질문내용은 부별 모든 수험생에게 동일한 수준 유지
 - 면접문제지 내용을 면접시작 전 충분히 검토·확인하고 각 부별 면접 종료 후 반드시 시험본부에 제출 (이하 생략)
- 채점방법
 - 평정요소별 배점 내에서 구분 채점
 - 사전 출제된 면접시험 문제지를 중심으로 질문하고 채점표에 점수를 숫자로 기재
 - 점수를 정정할 때는 두 줄을 긋고 다시 기재한 후 서명 날인 (이하 생략)

- 또한, 면접시험 시작 전에 '응시자와 친족 관계 등의 사유가 있는 경우'에는 면접위원 위촉을 회피하겠다는 서약서를 면접위원으로부터 징구

시험감독위원 서약서 및 수당 신청서

- 1.~4. 생략
5. 본인은 1. 수험자 중 「민법」 제777조에 따른 친족이거나 친족이었던 자가 있는 경우, 2. 당해 감독위원 직무와 동일한 자격시험에 응시하고자하는(한) 경우, 3. 기타 사유로 시험위원 직무를 공정하게 수행할 수 없다고 판단하는 경우에는 당해 시험감독위원의 위촉을 회피한다. (이하 생략)



문제점

○ 면접위원 대상 단시간 현장 교육 운영으로 평가 준비 한계

- 면접 당일 단시간에 면접 진행 방식, 유의사항, 금지 질문 등 다양한 정보를 한꺼번에 안내하고 있어, 면접위원이 이를 현장에서 바로 숙지하는 데 한계가 존재
- 이로 인해 실제로 응시자에게 부적절한 언행을 하는 등의 사례도 발생

< 민원 사례 >

- 한국산업인력공단은 앞으로 이와 같은 사안이 재발이 되지 않도록, 모든 면접위원에 대한 자질 교육을 실시해 줄 것을 요청합니다. (생략) 본인은 1년에 한번 실시하는 시험에서 합격하기 위해 최선을 다해 성실하게 답변을 하였음. 그 과정에서 다양한 측면에서의 개입 방안에 대해 설명하였음. 그 때 남자 면접관은 다음과 같이 말하였음. "아, 그만 말해도 됩니다. 너무 많이 말하면 없어 보이는 거 아시죠?" (생략) 또한 위의 말을 하면서 상당히 거만하고 무례한 모습을 보였음. 이 면접위원의 발언이 저의 면접 점수에 영향을 준 것은 아닌지, 그래서 면접 점수에서 기준 점수 이하로 받은 것은 아닌지 의심스러움(국민신문고, '24.2월)

- 특히, 면접위원은 면접 직전에 문제지를 배부받고 있어 평가 기준을 충분히 검토하여 숙지할 시간이 부족한 실정
- 결과적으로 평가 기준의 일관된 적용이 어려워지고, 면접위원 개인의 가치관이나 경험에 따른 주관적 판단이 개입될 여지가 큼

○ 면접위원 회피 사유 및 적용 시점의 구체성 미흡

- 응시자 중 면접위원과 「민법」*에 따른 친족 관계인 경우와 직무를 공정하게 수행할 수 없다고 판단하는 경우만을 면접위원의 위촉 회피 사유로 규정

* 「민법」 제777조(친족의 범위) 친족관계로 인한 법률상 효력은 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 다음 각호에 해당하는 자에 미친다.
 1. 8촌 이내의 혈족, 2. 4촌 이내의 인척, 3. 배우자

■ 국가전문자격관리운영지침

제246조(면접 및 실기 시험감독위원 제척·회피) ① 면접 및 실기 시험감독위원은 다음의 각 호에 사유에 해당하는 경우에는 스스로 시험감독위원의 위촉을 회피하여야 한다.

1. 수험자 중 「민법」 제777조에 따른 친족이거나 친족이었던 사람이 있는 경우
2. 시험감독위원 직무와 동일한 자격 시험에 응시하고자 하거나 한 경우
3. 기타 감독위원의 직무를 공정하게 수행할 수 없다고 판단하는 경우
4. 제53조제1항에 따른 위촉할 수 없는 사람에 해당하는 경우

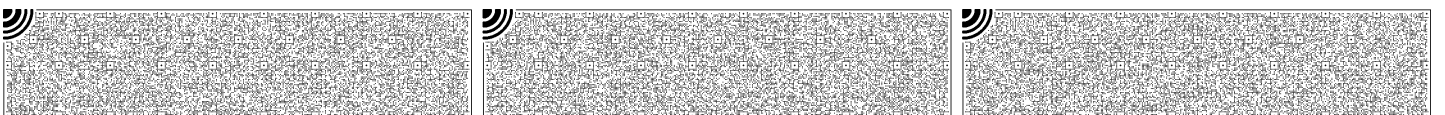
- 이로 인해 학연, 직연 등 실질적인 이해관계가 있음에도 면접위원의 주관적 판단에 따라 위촉 회피가 이루어지지 않을 가능성 존재

< 민원 사례 >

■ 전체 면접은 12명이 응시하였습니다. 그 중 전통대와 전통문화연수원은 3명이었으며, 해당 학생들과 연관이 있는 전통대 교수가 면접관으로 들어갔습니다. 이들 3명이 합격하였습니다. (중략)

이런 불공정함으로 합격자를 가린다는 것은 말이 되지 않습니다. 면접관의 해당 학교 학생들이 면접을 보고 그 면접을 통과하는 것은 공정성에 어긋납니다. 정당한 채점이라면 답안을 공개해 주십시오.(국민신문고, '23.8월)

- 또한, 회피 의무를 '위촉' 단계로 한정하여, 실제 응시자와 대면하는 '평가' 단계에서 회피할 대상임을 알게 되는 경우에 대한 규정 부재



2 채점 기준의 점검 체계 미흡

현황

- 면접 출제위원은 시험 문제를 작성한 후, 별도의 「시험문제 검토 체크리스트」를 통해 문제 오류를 점검하고, 최종 면접 문제 확정

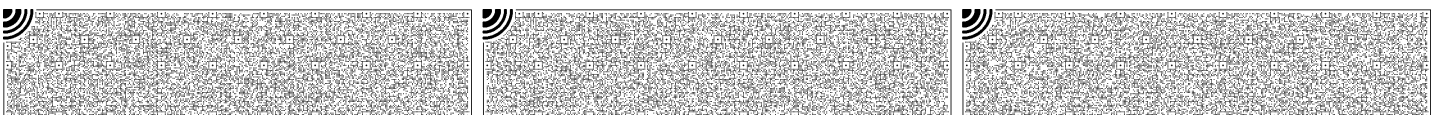
■ 시험문제 검토 체크리스트(공단 자료 재구성)

구분	점검사항
주요 오류유형	1. 법령 및 법령 개정 미확인에 따른 오류 ○ 법령을 원천으로 하는 경우 해당 법조문을 확인하였는가? ○ 법령이 새로이 개정되지는 않았는가? (이하 생략)
	2. 법령 또는 이론에 상반되는 사항(실무, 판례)에 따른 오류 ○ 이론부분 출제시 현실도 고려되었는가? (이하 생략)
일반사항	8. 공단이 제시한 출제기본 방향 및 기준 등을 충분히 고려하였는가? (이하 생략)
부적격문제 문항	13. 참고자료가 명확치 않거나 자료에 따라 상이한가? 14. 정답시비가 발생하지 않도록 필요조건은 모두 제시되어 있는가?

- 면접 출제위원은 채점 기준을 작성하나, 채점 기준은 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」*(이하 "정보공개법")에 따라 비공개

* 제9조(비공개 대상 정보) ① 공공기관이 보유·관리하는 정보는 공개 대상이 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보는 공개하지 아니할 수 있다.
5. 감사·감독·검사·시험·규제·입찰계약·기술개발·인사관리에 관한 사항이나 의사결정 과정 또는 내부검토 과정에 있는 사항 등으로서 공개될 경우 업무의 공정한 수행이나 연구·개발에 현저한 지장을 초래한다고 인정할만한 상당한 이유가 있는 정보

■ 대법원 판례(2008.4.24. 선고 2006두9283 판결)
제2차시험의 채점기준표를 공개하거나 그 답안지를 사본 교부의 방법으로 공개한다면 다의적일 수밖에 없는 평가 기준과 주관적 평가 결과 사이의 정합성을 둘러싼 분쟁에 휘말리거나, 당해 답안지에 대한 채점 결과의 정당성, 다른 답안지 채점 결과와의 형평성 등을 둘러싼 시시비비에 일일이 휘말리는 상황이 초래될 우려가 높으므로, (생략) 공개되는 경우 변리사시험 제2차시험 업무의 공정한 수행에 현저한 지장을 초래할 사유가 있다고 인정되기에 충분하다고 판단함



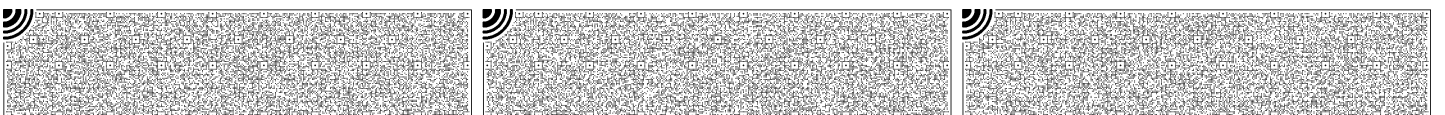
문제점

○ 면접시험 문제별 채점 기준의 구체성 결여

- 면접시험은 면접위원의 전문성과 식견을 토대로 응시자의 역량과 적격성을 종합적으로 평가하는 방식으로서, 일정 수준의 전문적 판단이 인정되는 영역임
- ※ 면접전형에서 임용신청자의 능력이나 적격성 등에 관한 판단은 면접위원의 고도의 교양과 학식, 경험에 기초한 자율적 판단에 의존하는 것으로서 오로지 면접위원의 자유재량에 속하고, 그와 같은 판단이 현저하게 재량권을 일탈·남용하지 아니한 한 이를 위법하다고 할 수 없다(대법원 2008.12.24. 선고 2008두8970 판결)
- 그러나 채점 기준이 구체적으로 마련되지 않을 경우, 동일한 답변도 면접위원의 해석과 판단의 차이가 발생할 수 있어 평가의 일관성이 저하될 우려
- 2025년 국정감사에서도 국가전문자격 면접시험의 문제별 채점 기준이 구체적이지 않다는 것이 문제점으로 지적

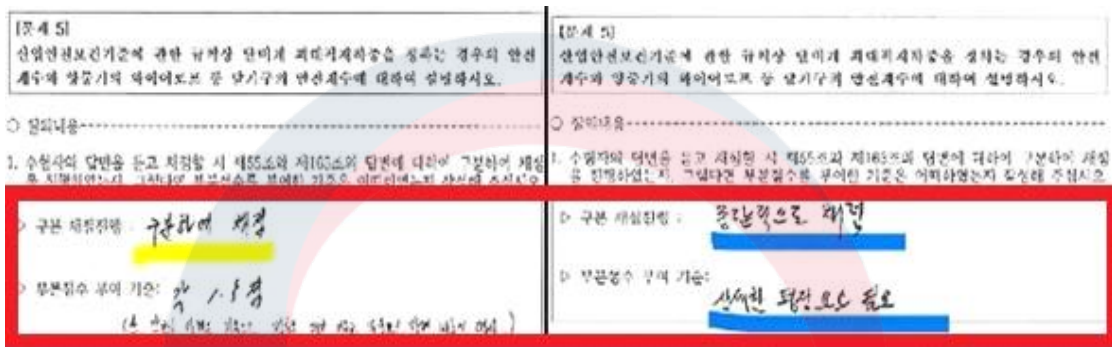
< 언론 보도 >

■ **답은 같아도 점수는 달라...산업인력공단 국가시험 '공정성 논란'**(브릿지경제, '25.10월)
 한국산업인력공단이 다수의 국가전문자격시험에서 문제별 채점기준 없이 수험자를 평가해온 것으로 드러났다. 동일한 답변을 해도 면접위원이나 평가팀에 따라 점수가 달라질 수 있는 구조로, 공정성 논란이 일고 있다. 15일 국회 환경노동위원회 소속 이용우 더불어민주당 의원이 고용노동부와 공단으로부터 제출받은 자료에 따르면, 공단은 공인노무사·산업안전지도사·청소년상담사 등 15개 국가전문자격시험의 면접 평가에서 문제별 채점기준 없이 수험자를 평가해왔다. 대신 '탁월·우수·보통·단순·미흡' 등 추상적 평가표만 사용해 수험자의 답변을 등급으로만 구분했다. (이하 생략)



< 언론 보도 >

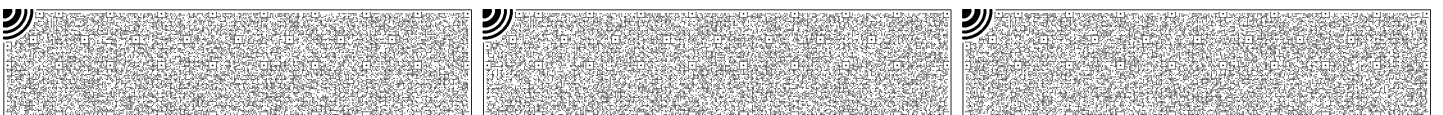
■ [단독]국가자격인데...공인노무사 등 15개 시험에 채점기준이 없다(이데일리, '25.10월)
 그러나 수험자의 답변에 대한 구체적인 채점 기준이 없었다. 공단이 면접위원팀의 채점방식을 점검하기 위해 면접관들을 대상으로 서면 문답을 진행한 결과, 총 8개 면접위원팀 중 2개 팀은 부분점수를 부여했다. 안전보건규칙 55조와 163조 중 하나만 이해하고 있다면 부분적으로 점수를 매겼다는 의미다. (생략) 반면 5개 팀은 "종합적으로 점수를 부여했다"고 답했다. 구분 채점을 하지 않았다는 얘기다. 1개 팀은 점수부여 방식에 대해 답하지 않았다. 이를 종합하면, 수험자가 동일한 답변을 내놓았다고 해도 면접관에 따라 점수가 달라질 수 있다는 얘기다. (생략)



※ '산업안전지도사' 국가전문자격 3차 구술면접 시험에서 면접관으로 참석한 인사를 대상으로 한국산업인력공단이 진행한 문답서

○ 채점 기준에 대한 내부 점검 체계 미흡

- 면접 문제에 대해서는 시험문제 검토 체크리스트를 통해 오류(법령 개정 및 해석 등 내용 오류, 오타 등)를 점검
- 반면, 채점 기준을 검토하는 사전 점검 체계는 없어, 채점 기준의 구체성과 타당성을 담보하기 어렵고, 면접위원의 주관에 따른 평가 편차 발생 가능성 상존



3 면접 결과 정보 공개 범위 협소

연 황

- 면접시험 합격자 발표 시, 응시자의 '합격 여부'와 '평균 점수'를 공개

■ 국가전문자격(국내여행안내사) 합격자 발표조회 화면

홈 > 국가자격시험 > 합격자/답안발표 > 합격자발표 조회

합격자 발표조회

국가기술자격 국가전문자격 합격자발표 일정

합격자 발표조회

전문자격 시험 2025년 제25회 국내여행안내사 면접 전체합격자 보기 개인별 득점조회

2025년 제25회 국내여행안내사 면접 시험 합격자

번호	종목명	종목코드
1	국내여행안내사 >	9664

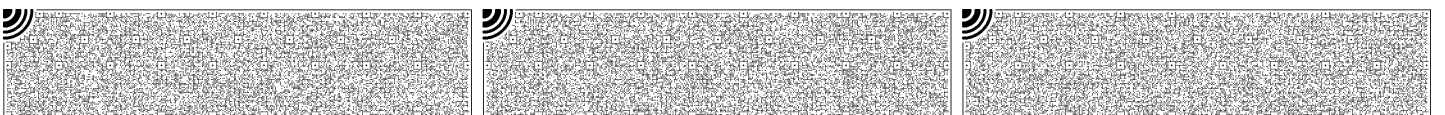
■ 국내여행안내사 면접 결과 개인 화면

2023년 제 23회 국내여행안내사 (면접) - 국내여행안내사

수험번호	이름	종목(자격)	합격여부	평균
		국내여행안내사		

문제점

- 면접 결과 관련 정보 공개 범위 협소
 - 면접 결과 발표 시 응시자의 '합격 여부'와 '전체 평균 점수'만 공개하고, 평정요소별 득점은 비공개함에 따라 본인의 취약점 파악 불가



- 이에 따라 응시자는 채용시를 위해 자신이 미흡하거나 보완할 부분에 대한 필요한 정보를 확인하기 위해 상당한 시간과 노력을 소모

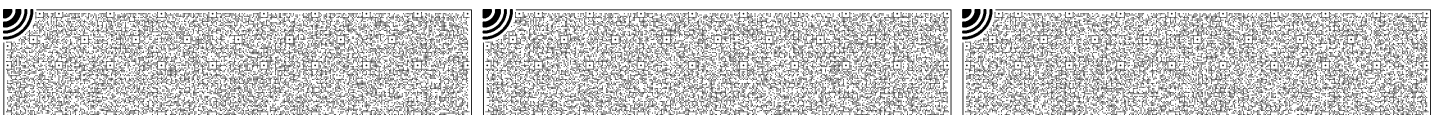
< 민원 사례 >

- 시험이 국가전문자격이라 매년 1회 밖에 없어 정말 공을 많이 들였는데, 필기는 합격했지만 면접에서 불합격 통보를 받았습니다. 그런데 불합격하더라도 준비를 많이 해온 만큼 어느 부분에서 어떻게 점수가 나오고, 왜 불합격이 되었는지 알고 싶는데 점수만 딱 등장하여 너무 답답합니다. 큐넷의 호텔관리사 시험의 점수를 상세항목까지 부분별 알 수가 있을까요?(국민신문고, '25.12월)
- 제가 예상한 점수는 1번 9~10점 2번 8~10점 3번 4~5점 총점 21~25점, 평균 7~8.3점이었습니다. 그런데, 결과는 평균 5.3점으로 나왔습니다. (예상 점수와 너무 큰 차이) 이에 다음과 같이 질의를 드리며, 답변 요청을 드립니다. (중략) 제가 민원을 제기하는 목적은 제 답변이 부족하다면 무엇이 부족한지 알아야 다음 시험을 대비할 수 있으며, 채점에 뭔가 잘못된 것은 아닌지 확인이 필요하며 구술 질의 및 답변 채점 기준의 명확성, 신뢰성이 담보되어야 같은 불합격한 수험생이 결과를 겸허히 수용하고, 재차 도전할 수 있는 기운을 북돋울 수 있기 때문입니다.(국민신문고, '23.9월)

- 공단 내부 규정은 평정요소별 평균 점수를 공개*할 수 있도록 하고 있으나, 정보공개법을 근거로 비공개되는 사례도 여전히 발생

※ 민원 제기 시 평정요소별 평균 점수를 공개하는 경우가 일관되지 않음

* 「국가전문자격관리운영지침」 제243조(특점 등 공개) ⑤ 면접시험의 평정 항목(평정요소)별 평균점수는 수험자가 공개 요청 시 합격자 발표일로부터 1년간 공개할 수 있다. 공개 자격 및 세부 기준 등은 이사장이 따로 정하는 바에 따른다.



< 민원 사례 >

- (민원) 어느 부분에서 어떻게 점수가 나오고, 왜 불합격 되었는지 알고 싶은데 점수만 딱 등장하여 너무 답답합니다(국민신문고, '25.12월)
 - (민원) 불합격이라는 발표가 조금 의아한 부분도 있어 세부점수에 관하여 궁금합니다.(국민신문고, '25.12월)
 - (민원) 금번 전형 결과와 관련하여, 공개된 평가 기준에 따라 어떤 항목에서 미달로 판단되었는지 확인하고자 문의드립니다.(국민신문고, '25.10월)
- ⇒ (공단 답변) 채점 관련 자료(항목별 배점 및 합산사항, 문항별 득점 등)는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항제5호에 따라 비공개 정보임

- 평가 결과에 대한 제한된 정보 공개는 평가의 공정성에 대한 불신을 초래하고, 응시자의 면접 결과에 대한 수용성을 저하시킬 우려

< 민원 사례 >

- 저는 제21회 청소년상담사(3급) 자격증 시험에 응시하였습니다. 금일 2차 면접 결과를 '불합격(과락)'으로 확인하고, 왜 '과락' 점수를 받았는지에 대하여 확인하고자 민원을 접수하게 되었습니다. (생략) 하지만 면접 시 받은 3가지 질문 중 부족한 답변이 있었겠지만 '과락'까지 받을 답변은 아니었다는 생각이 들어 민원을 접수하게 되었습니다.(국민신문고, '22.12월)



4 면접평가 이의제기 절차 및 검증 체계 미비

면 황

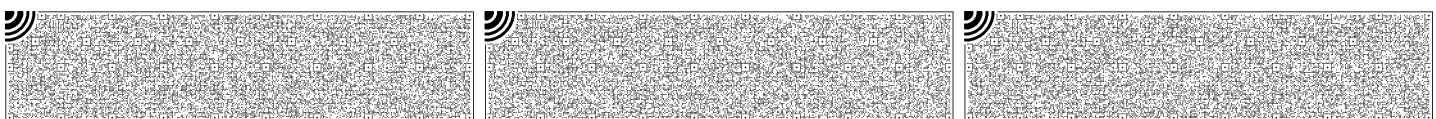
- 면접시험 출제 및 운영을 총괄하는 주관 부서나 면접시험을 실시한 지역본부에서 평가 결과 등에 관한 이의제기 민원을 접수하고 검토

■ 면접 시험 결과 이의신청 민원 접수
(국민신문고 통합 접수) 큐넷 홈페이지 - 고객지원 - 고객참여 - 민원 접수 처리

- 면접시험 진행 시에 특이사항이 있거나, 특정 평소요소에서 ‘하’ 등급을 부여한 경우, 면접위원은 면접시험 채점표에 사유를 기재

■ 면접시험 시행 시 유의사항(면접위원용)

- 강조사항
 - 면접시험 종료 후 시험장 책임자의 채점표 확인(점수 합산, 날인 누락 여부 등)이 종료된 후 귀가하여 주시기 바랍니다.
 - ※ 면접시험 진행 시 특이사항 및 ‘하’ 득점자는 사유 기재



문제점

○ **이의제기 절차 미흡으로 실효적 이의신청권 보장 미비**

- 시험 불합격 처분과 관련하여 「행정기본법」*상 이의신청권을 실효적으로 보장하기 위한 이의신청 접수 방법, 심사 주체, 처리 절차 등 운영 기준이 부재

* 제36조(처분에 대한 이의신청) ① 행정청의 처분에 이의가 있는 당사자는 처분을 받은 날부터 30일 이내에 해당 행정청에 이의신청을 할 수 있다.

- 이에 따라 응시자는 민원 제거나 행정쟁송 외의 실효적인 이의제기 수단이 부족

○ **면접 평정 과정의 기록 및 점검 체계 미흡으로 사후 검증 한계**

- 응시자의 답변 내용이 녹화·녹음되지 않아, 불합격 판단의 근거를 사후적으로 확인할 수 있는 자료는 면접시험 채점표가 사실상 유일

< 언론 보도 >

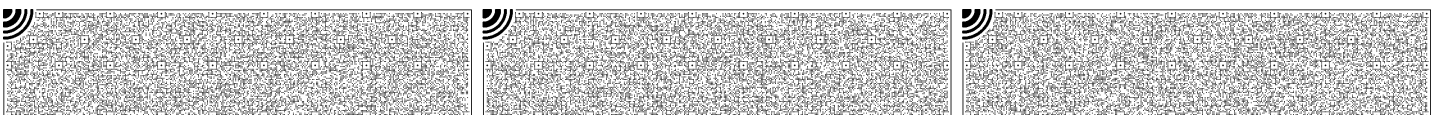
■ [단독]국가자격인데...공인노무사 등 15개 시험에 채점기준이 없다(이데일리, '25.10월)
 (생략) 수험자가 채점 결과에 불복할 방법이 없는 점도 문제로 지적됐다. 공단이 시행하는 국가자격시험 중 수험자의 구술답변을 녹음·보관하는 시험이 없는 탓이다. 수험자가 이의를 제기해도 사후 검증이 불가능한 구조다. (이하 생략)

- 면접 당일 면접위원 교육 시에 “하” 점으로 평가한 경우, 그 사유를 기재하라고 안내하나, 교육 자료의 사유 기재 예시*도 추상적인 수준에 머물러 있어, 평가 사유가 상세하게 기록되지 않을 우려

* (교육자료 예시) “~ 질문에 대한 ~ 답은 ~ 대한 이해가 부족하다”

- 또한, 공단 시험 관리자도 촉박한 면접 일정으로 인해 채점표에 평가 사유가 구체적으로 기재되었는지를 현장에서 실시간으로 점검·관리하기 어려운 여건

※ 면접위원의 채점이 종료되면 배점에 맞게 점수를 부여하였는지, 채점표에 이상이 없는지, 합계에 이상이 없는지 등 점수상 이상 유무를 확인함



IV. 개선방안

1 면접위원 관리 체계 강화

○ 면접위원 역량 강화를 위한 사전 교육 이수 제도화

- 면접 운영 및 평가 기법에 관한 교육자료*를 제작하여 교육 과정을 개설하고, 면접위원으로 위촉되면 교육을 이수

* 면접 당일 운영 절차, 면접관의 자세, 평가 기법, 금지 질문, 흔히 범하는 실수 사례 등 면접 실시를 위한 기본 사항을 동영상으로 제작

(사례) 면접 사전 교육 운영

○ 국가공무원 채용시험 사전 교육 실시

- 인사혁신처는 배경 블라인드 면접, 구조화 면접 및 질문 기법 등에 대해 집합, 온라인, 면접 당일 교육으로 구분해 교육 실시

「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」

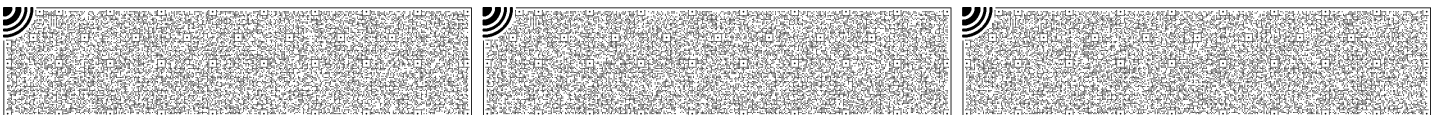
Ⅱ. 임용시험

라. 면접시험방법

(1) 면접시험에서의 공무원 인재상 검증

- (가) 면접시험에서는 「시험령」 제5조제3항의 평정요소에 따라 공무원 인재상을 심층적으로 검증해야 하며, 시험실시기관의 장은 충실한 면접을 위하여 면접위원에 대한 사전교육 등을 통해 공무원 인재상 검증의 취지와 내용을 숙지시켜야 함

- 또한, 면접 당일, 문제 보안을 유지하는 범위에서 면접위원이 평가 기준을 충분히 이해하여 평가에 적용할 수 있도록 검토 시간을 제공



○ 면접위원의 회피 의무 범위 및 적용 단계 구체화

- 「민법」에 따른 친족 관계 외에도 학연·사제지간·교우·근무경험 관계 등 실질적 이해관계가 있는 자도 면접위원이 회피를 할 수 있도록 하고, 위촉뿐만 아니라 평가 단계에서도 회피가 가능하도록 확대

※ 다만, 특정 국가전문자격 면접위원 풀(pool)이 협소(국가유산수리기능자 7명)한 경우에는 시험 운영 자체가 곤란해질 수 있으므로, 이해관계자에 한하여 심사를 중단하거나 현행과 같이 "회피신청 불가에 따른 공정채점 서약서"를 제출하도록 하고 평가를 진행하되 평가의 적정성 관리

(사례) 제척·회피 구체적 규정

○ 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」

다. 시험위원의 위촉(시험령 제13조)

- (3) 응시자와 관계(친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등) 및 해당 시험실시와 직접적인 관계(시험실시기관의 장, 시험 주관 부서의 소속 공무원 등)가 없는 자를 시험위원으로 위촉해야 함

○ 「고용노동부 공무원 및 기간제근로자 공정채용 지침」

제17조(시험위원의 제척회피 등) ① 채용권자는 다음 각 호에 해당하는 자를 시험위원으로 위촉할 수 없다.

1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계, 교우, 동료관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 채용 과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자
3. 해당 시험 실시와 직접적인 관계(시험실시기관의 장, 시험주관부서의 소속 공무원 등)가 있는 자
4. 기타 시험의 공정성을 저해할 수 있다고 인정되는 자

③ 서류전형 또는 면접전형장에서 이해관계 사실을 알게 된 경우 시험위원은 채용담당자에게 회피 신청을 하고, 그 이해관계자에 한하여 심사를 중단하여야 한다.

- 서약서의 회피 사유와 적용 단계도 규정 개정의 내용에 맞게 확대 하고, 면접위원이 본인의 이해관계 충돌 여부를 명확히 인지할 수 있도록 각 항목을 직접 확인·체크하는 방식으로 개선



2 채점 기준 구체성 강화를 위한 체계 구축

- 표준화된 채점 기준 사례를 제공하여 평가 구체성 제고
 - 면접 출제위원이 참고하여 개별 문제에 대한 채점 기준을 구체적으로 설정하도록 '출제 의도(문제별 평가 평정요소 등)', '필수 답변 요소', '등급별(탁월, 우수 등) 답변 예시' 등을 포함한 표준화된 채점 기준 사례 마련
- 채점 기준의 구체성·타당성 확보를 위한 점검 체계 구축
 - 사전 점검 체계를 통해 구체적·객관적인 채점 기준을 마련하여 면접위원의 주관적 판단을 최소화
 - (1안) 문제 출제 단계에서 출제위원 간에 채점 기준을 상호 검토하는 체계를 마련하거나, (2안) 출제위원과 별개로 현장 전문가 등으로 구성된 '채점기준 검토단'을 운영

■ [점검 내용 예시] 채점 기준 검토 체크리스트

구분	점검사항
필수 답변 요소의 명확성	1. 반드시 포함되어야 할 핵심 키워드가 명시되었는가? 2. 오답이나 부정확한 답변 시 감점 폭, 과락 기준 등이 마련되어 있는가?
복합 질문의 세부 배점 구체성	1. 두 개 이상의 내용을 묻는 경우, 항목별 부분 점수 산정이 명확한가? 2. 필수 답변 일부 누락 시, 배점 부여 방식(부분 점수 또는 종합 평가)을 정하고 있는가?
채점 척도의 객관성	1. 추상적인 채점 척도(탁월, 우수, 보통, 단순, 미흡)를 객관적으로 판단할 수 있도록 각 채점 척도 경계를 명확히 하는 답변 지표가 있는가? 2. 응시자가 답변해야 할 필수 요소의 충족 수준에 따라 채점 척도를 차등 적용하였는가?



3 면접 결과 정보 공개 범위 확대

- 응시자 알 권리 보장을 위한 정보 공개 범위 확대
 - 합격 여부 중심의 단편적인 정보 제공에서 벗어나, 평정요소별 취득 점수와 전체 합격자 평균 점수를 함께 제공

[참고1] 면접시험 정보 공개 관련 판례

① 서울행정법원 판례(2020.3.27. 선고 2019구합76054)

- ① 원고가 원고 평가정보*의 공개를 통하여 알 권리를 보장받고 이 사건 면접의 공정성에 대한 의구심을 일정 부분 해소할 수 있을 것으로 보이며, 그 공개로 인하여 면접위원의 자유롭고 공정한 심사평가업무가 현저히 곤란하게 될 것으로 보이지 않는 점, ② 원고 평가정보의 공개로 인하여 피고의 업무가 과도하게 증가하거나, 그 파급효과로 국군수도병원의 인턴 채용 절차에 대하여 부당한 불신이나 분쟁이 야기될 상당한 개연성이 존재한다고 볼 근거도 없는 점 등에 비추어 보면, 원고 평가정보는 원칙적으로 공개함이 타당함

* 원고에 대한 각 항목별 점수, 총점, 평가 이유 중 면접위원별 점수, 면접위원의 이름, 평가 이유를 제외한 정보

② 광주고등법원 판례(2020.1.9. 선고 2019누11773)

- ① 원고는 약학대학 전체 최종등록자의 전체 면접 평균 점수를 공개해 달라는 것이고, 최종등록자의 개인별 면접 평균점수나 각 면접위원별로 최종등록자에 대한 각 면접 평균점수를 공개해 달라는 것이 아닌 점, ⑥ 설령, 이 사건 정보가 공개되지 않았을 경우에 비하여 채점행위를 둘러싼 분쟁을 초래할 가능성이 일정 정도 높아지거나 피고 측의 업무량이 다소 증가한다고 하더라도, 최종등록자들의 면접성적에 관한 대강의 정보만이라도 공개함으로써 불합격자의 탈락사유에 대한 궁금증을 해소할 수 있고, 결과적으로 면접위원의 주관적 영역에 맡겨진 면접평가의 객관적 공정성까지 제고할 수 있을 것으로 보이는 점, ⑦ 이 사건 정보를 공개함으로써 최근 우리 사회에 우선되는 가치로 등장하고 있는 공정성에 대한 객관성도 확보할 수 있을 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 정보의 공개로 인하여 피고 업무의 공정한 수행이 객관적으로 현저하게 지장을 받을 것이라고 보기 어렵다.



- (정책제안) 면접 응시자의 취약 요소를 객관적으로 분석·제시함으로써 평가 결과의 수용성을 제고

[참고] 탈락 사유 제시로 불합격자의 채용 절차에 대한 만족도 증가 사례

“탈락사유 알려주고 정보제공...채용제도 확 바꿨죠”(국제신문 '22.9월)

채용시험에 응시한 이들 중 상당수가 '당신의 능력은 출중하나 회사와는 맞지 않는다'는 다소 언밸런스 한 탈락통지를 받아봤을 것이다. 몇 번을 봐도 이유조차 없는 탈락통지에 실망을 넘어 분노하는 이도 많았을 것이다. 한국남부발전은 채용의 문제를 여기서부터 풀어냈다. 4년 전부터 각 전형 탈락자에게 이유를 알려주는 '보듬채용'을 실시한 것이다. (생략) 어 실장은 "단순한 탈락통지는 수험생의 다음 시험에도 도움이 안 된다"며 "채용시장에 재수 삼수가 잇따르는 상황에서 공공기관부터 인재를 뽑는 데만 치중할 게 아니라 인재를 키울 방안을 고민해야 한다"고 강조했다.

< 불합격 수험생에게 주는 강·약점 분석보고서 >



4 면접평가 이의제기 절차 도입과 검증체계 강화

○ 면접시험 이의신청 절차 및 운영 기준 마련

- 면접시험 응시자가 합격자 발표 후 일정 기간 내에 이의신청을 할 수 있도록 절차 마련
- 접수 입력·산정 오류, 과락 적용 오류, 채점표 기재 누락, 면접 절차 준수 여부 등 객관적으로 확인 가능한 사항을 중심으로 검토·답변 하도록 이의신청 운영 기준을 구체화
- 다만, 정보공개법상 비공개 대상 정보와 시험의 공정한 운영에 현저한 지장을 초래할 우려가 있는 사항, 면접위원의 전문적 판단이 개입 되는 주관적 평가 영역은 답변 범위를 제한할 수 있도록 운영
 - ※ 국가전문자격별 시험 시행계획 공고 시, 이의신청 절차도 포함하여 공고

[참고] 공공기관 채용시험 이의신청서 작성 내용

- (이의신청) 면접시험 과정 및 결과에 이의가 있는 경우
- (접수기간) 각 전형 결과발표일로부터 0일 이내 이의신청 접수
- (이의제기 처리 예외 사유)
 - 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」, 「개인정보 보호법」 등 관련 법령에 따른 비공개 정보(출제·면접위원의 개인정보, 다른 응시자 성적·결과, 면접위원별 개별 평정 결과 등)에 대해서는 답변 제한
 - 시험의 공정한 실시 및 적절한 업무 수행에 현저한 지장을 초래할 우려가 있는 사항에 대해서는 답변 제한
- 채용시험 관련 단순 문의 및 질의 사항에 관한 사항은 유선이나 필요 시 관련 부서 이관 후 답변
 - ※ 종로구시설관리공단, 천안시시설관리공단, 한국교통안전공단 등 이의신청서 참고

- 필요 시에는 시험에 직접 관여하지 않은 외부 전문가(법률가, 해당 분야 권위자 등)를 별도 검토 체계를 운영하여, 이의신청 절차 진행



○ 면접 평가 기록의 구체화 및 현장 관리 체계 마련

- 면접위원이 하위 등급(불합격, 과락 등)을 부여할 경우, 해당 평가 요소의 감점 사유와 판단 근거를 구체적으로 기재하도록 규정

※ 면접위원 교육 자료에 특이사항 및 하위 등급 부여 사유 등을 기재하는 표준 예시를 제공

[규정 개정 예시] 국가전문자격관리운영지침

제○조(면접 평정 기록의 구체화) ① 면접위원은 각 평가항목별 점수를 부여함에 있어 그 판단의 주요 근거가 되는 응시자의 답변 내용, 감점 사유 및 평가 요소를 구체적으로 기재하여야 한다.

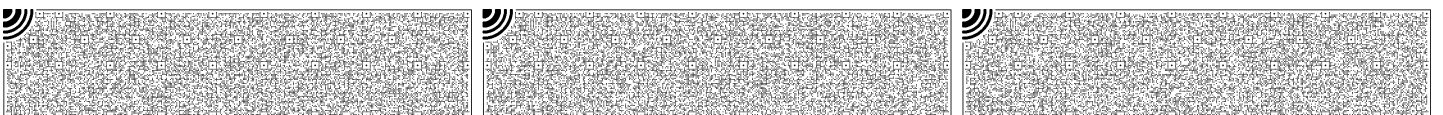
② 제1항에 따른 평정 근거는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 해당 평가항목과 관련된 응시자의 핵심 답변 내용
2. 감점이 있는 경우 그 구체적 사유
3. 평가 기준과의 연계성에 관한 간략한 설명

③ 추상적·포괄적 표현만으로는 평정 사유를 기재하여서는 아니 되며, 개별 응시자의 답변 내용과 직접적으로 관련된 판단 근거가 명확히 드러나도록 하여야 한다.

④ 면접 평정 기록은 이의신청 심사 및 사후 검증을 위한 자료로 활용될 수 있도록 보존하여야 하며, 보존기간은 0년 이상으로 한다.

- 면접 현장 감독관은 면접위원이 작성한 평정 사유가 구체적이고 명확하게 기록하였는지를 점검·관리하는 체계 마련



V. 조치사항

□ 대상기관 : 한국산업인력공단

□ 조치사항 및 기한

조치사항	조치기한
<p>① 면접위원 관리 체계 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 면접위원 역량 강화를 위한 사전 교육 이수 제도화 ○ 면접위원의 회피 의무 범위 및 적용 단계 구체화 	'26.12월
<p>② 채점 기준의 점검 체계 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 표준화된 채점 기준 사례를 제공하여 평가 구체성 제고 ○ 채점 기준의 구체성·타당성 확보를 위한 점검 체계 구축 	'26.12월
<p>③ 면접 결과 정보 공개 범위 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 응시자 알 권리 보장을 위한 정보 공개 범위 확대 ※ (정책제안) 면접 응시자의 취약 요소를 객관적으로 분석·제시 	'26.12월
<p>④ 면접평가 이의제기 절차 도입과 검증체계 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 면접시험 이의신청 절차 및 운영 기준 마련 ○ 면접 평가 기록의 구체화 및 현장 관리 체계 마련 	'26.12월



이에 주문과 같이 의결한다.

2026년 5월 18일

위원장 정 일 연

위원 한 삼 석

위원 조 소 영

위원 이 명 순

위원 홍 봉 주

위원 김 태 영

위원 신 대 희

위원 권 석 원

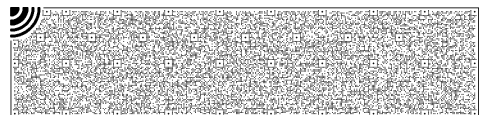
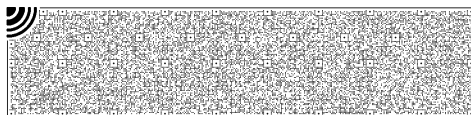
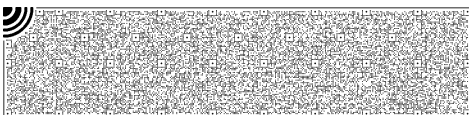
위원 최 명 규

위원 이 흥 주

위원 이 태 한

위원 김 바 을

위원 신 상 욱



정 본 입 니 다 .

2026. 5. 18.

국 민 권 의 위 원

