

공정한 채용문화 조성을 위한

공정채용 전문 교육

채용비리통합신고센터



목차

01

채용비리 개념 및 채용 관련 법령

02

채용단계별 주요 유의 사항

03

채용 위반 조치 사항 (징계 및 피해자 구제)

04

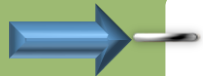
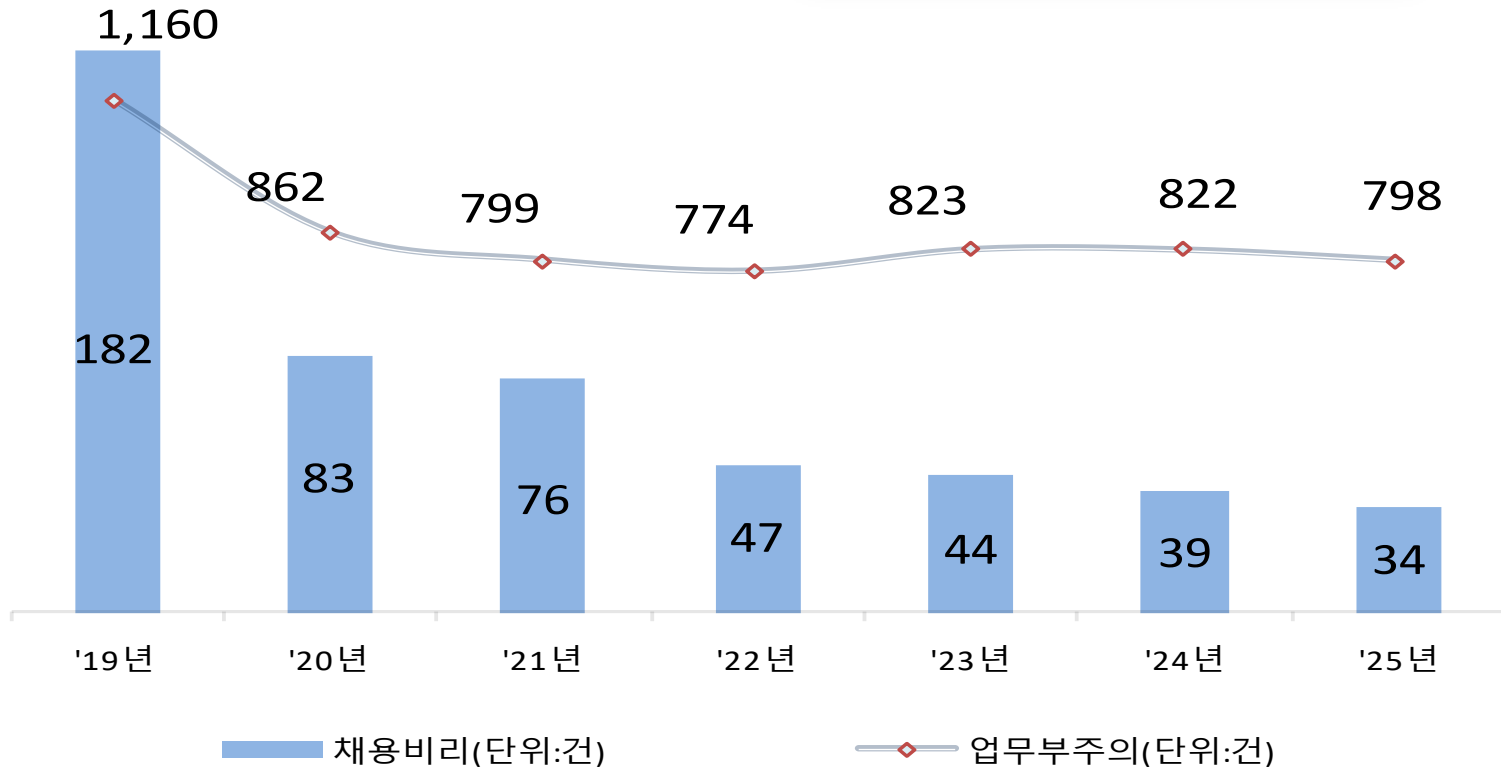
주요 적발 사례





채용비리 개념 및 채용 관련 법령

채용비리 전수조사 적발 현황



공공기관 채용비리 근절 추진단 설치 이후

채용비리 감소 추세, 그러나 여전히 **채용비리는 존재**

- 공직자가 **직무(인사)**와 관련하여 그 **지위 또는 권한을 남용**하거나 **법령을 위반**하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하거나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위
(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조 제4호 가, 다목)
- 공직자 등의 **인사**에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 **부정청탁**을 하는 행위
(「부정청탁 및 금품수수 금지에 관한 법률」 제5조 제1항 제3호, 제4호, 제15호)
- 공공기관 **고위 공직자 · 채용담당자** 가족을 **특별채용**하거나 고위공직자 등이 자신의 가족이 채용되도록 **지시, 유도 또는 묵인**하는 행위
(「공직자의 이해충돌 방지법」 제11조 제1항, 제3항)

- 법령이나 정관·내규 등을 위반하여 채용 등 인사에 개입하거나 영향을 주는 행위로서 **인사의 공정성을 현저하게 해치는 행위**
(「공공기관운영법 시행령」, 「지방공기업법 시행령」, 「지방출자출연법 시행령」)

➡ 전형관리자 또는 채용 업무에 직·간접적으로 관여한 자가 **고의 또는 중대한 과실로** 정당한 사유 없이 특정인 또는 특정 집단의 합격 또는 불합격을 가능하게 하기 위하여 응시자격, 평정기준, 평정결과 산정, 기타 채용절차에 대하여 **법령·내규 상 의무 및 공고된 사항을 위배**하여 업무처리를 함으로써 **채용 공정성에 대한 신뢰를 훼손**하거나 채용기관 내·외부에서 **사실상 영향력을 미칠 수 있는 자가 이러한 행위를 하도록 강요·지시·청탁**하는 것

(질문1) 우리 기관도 적용대상인가?

1. 공직유관단체 현황: **1,557 개**(26년 상반기 기준)

- 00공사, 00공단, 00협회, 00재단 등 매년 증가 추세

2. 공공기관 유형 → 매년 정확히 확인 필요 (신규지정 및 지정해제)



1. 기관 외부 : 관리감독 기관 지침(직접적 기준, 기관 유형별로 상이한 특징)

중앙 공공 기관

▶ 공기업·준정부기관

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

▶ 기타 공공기관

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

지방 공공 기관

▶ 지방공기업

- 지방공기업법
- 지방공기업 인사·조직 운영기준

▶ 지방출자출연기관

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

기타공직 유관단체

▶ 기타 공직유관단체

- 기타공직유관단체 공정채용 정착을 위한 방안 (24.9월 권익위 권고) *자체규정화 필요

2. 기관 내부

- ① 기관별 채용사규, ② 채용계획, ③ 채용공고
- **선후관계** : 따라서 서로 **정합성, 동일성**을 유지해야 함

채용계획 수립



- 기관별 채용 수요 확인
- **내부 채용사규 준수** 및 인사위원회 심의 등을 거쳐 채용계획 확정

채용 공고



- 기관별 홈페이지 및 공공 기관 정보공개 사이트 등에 공고
- **채용계획 반영**

서류면접 전형



- 시험위원 위촉 (내외부 위원비율 준수)
- 면접위원 교육 및 차별소지 있는 질문 금지 등

합격자 결정



- 법정 가점부여
- 전형별 점수, 동점자 처리기준 준수 등
- 증빙서류 검증 실시

행정 조치



- 합격자 발표
- 예비합격자 운영 가능
- 부정합격시 채용취소

3. 기관외부 : 부패방지 법령 등 (채용비리 양태 등에 따라 적용, 심한 경우 범죄)

① 「채용절차법」

- 채용심사비용 응시자 부담 금지, 채용서류 반환 등

② 「부패방지권익위법」

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

③ 「청탁금지법」

- 채용 등 인사에 법령을 위반하여 개입 또는 영향 금지

④ 「이해충돌방지법」

- 가족채용 금지 (공개경쟁/제한경쟁 채용은 가능)
- 직무관련자가 사적이해관계자일 경우 신고 및 회피 의무

⑤ 공직유관단체 임직원 행동강령 표준안

- 인사청탁 등의 금지 등

4. 기타 채용 시 적용되는 법률

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

1. 고의적이지 않은 채용비리?

- “나와 일할 직원을 내가 판단(재량)해서 뽑겠다는데 ...”
- 실제로 소송 등 쟁송 시 피고 측에서 자주 제시하는 항변

2. 판례의 태도

- (1) 공공성을 가진 기관에 대하여 직원 채용의 과정에서 행사할 수 있는 자율성 내지 재량성은 어디까지나 관련 법규 및 인사관리규정 및 채용계획 등 내부의 규정 등에서 정하고 있는 절차에 따라 객관적이고 공정하게 행사되어야 한다는 내재적 한계를 지닌다.
- (2) 채용절차에서 행사할 수 있는 재량권 역시 피고의 채용공고에 따라 객관적이고 공정하게 행사되어야 한다는 내재적 한계의 제한을 받는다.

(서울남부지법 2018가합100190, 서울중앙지방법원 2019가합545275 판결 등)

3. 협의의 부패

- 자신 또는 제3자의 이익 등 특정한 목적을 위해 채용 관련 법령 위반
- 예시 : 특정인을 합격시키기 위한 청탁, 금품제공 등

4. 광의의 부패

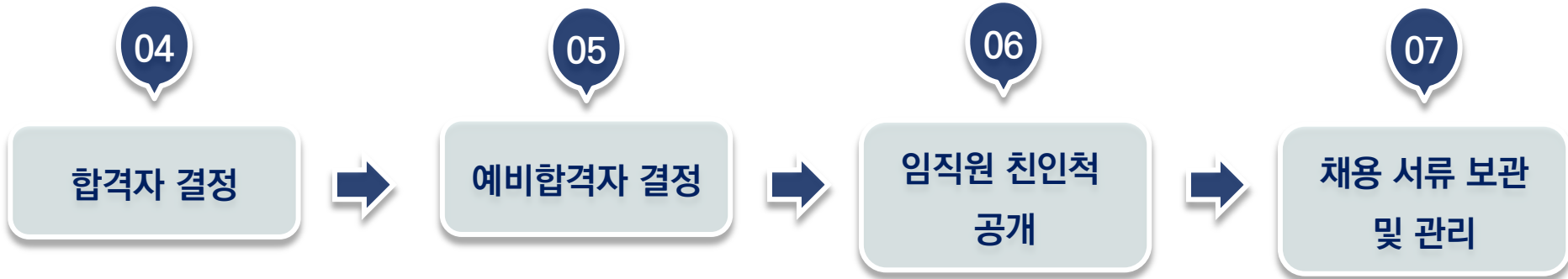
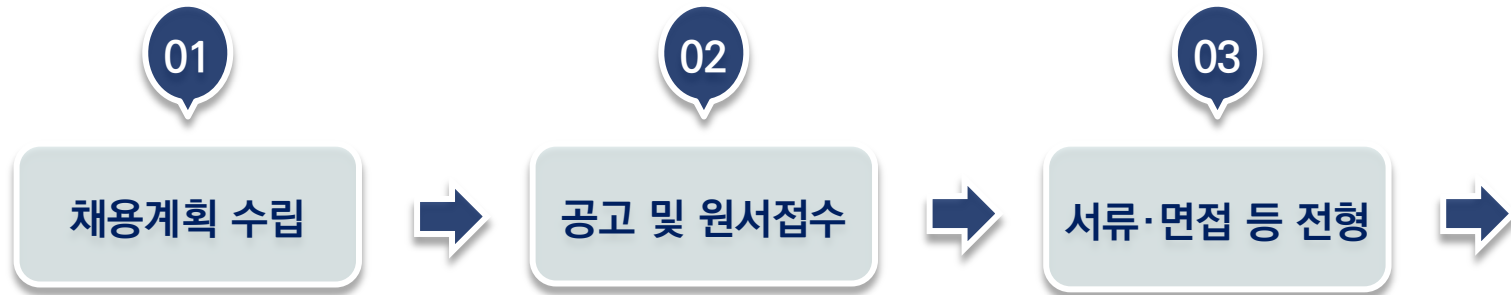
- 고의성 여부는 별론으로, 부적절하게 이루어진 채용 (불공정 채용)
- 예시 : 공정채용 관련 지침 위반, 점수집계 착오, 가점부여 부적정 등

5. 국민 눈높이에서 채용비리 개념은 점차 확장되는 추세



채용단계별 주요 유의사항

채용 주요 절차



유의사항 <감사 착안 사항>

- ① **응시자격·합격자 결정방법** 자의적 설정 금지 *자체 채용규정 등 반드시 근거 필요
 - ② 법적 근거 없는 ‘**특별 채용**’ 금지 *공개경쟁 vs 제한경쟁(경력경쟁) vs 특별채용
 - ③ 채용계획에 대한 **인사위원회** 사전 심의
 - ④ 인사위원회 구성 시 인사위원의 **제척·회피**
 - ⑤ 인사위원회 **회의록**(의결서와 별도) 작성·관리
 - ⑥ 채용계획에 대한 **감독기관** 사전 협의
- ※ 단, 중앙공공기관 및 기타공직유관단체는 **제한(경력) 경쟁 방식**으로 직원을 채용하는 경우에 한함

적발사례

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

유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 채용계획과 공고 상 '응시자격', '합격자 결정 방법' 동일하게 적용
- ② 공고 후 채용내용 변경 시 인사위원회 사전 심의 준수
- ③ 정당한 사유 없는 채용공고의 변경 금지(인사위 심의 거칠 경우 허용)
- ④ 공고기간 준수(초일 불산입, 공휴일 포함) *공고매체 다양화
 - 중앙공공기관 : 14일 이상 공고
 - 지방공공기관 : 원서접수 마감일 20일 전(선발예정인원 10명 이하일 경우 10일전)
 - 기타공직유관단체 : 최소 10일 이상 공고

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

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

적발사례

- 인사위원회 심의 결과와 다르게, 공고 시 특정분야 자격요건을 임의 변경 공고(징계요구)
- 채용 공고를 구인구직 사이트에 공고 및 접수기간을 1일로 설정하고 채용 진행(징계요구)
- 응시자에게 채용관련 신체검사를 자비로 부담(고용부의 시정명령 및 불응 시 과태료)
- 채용계획 수립 시 감독부서와 사전협의한 것과 달리, 합격자 결정기준을 변경하여 공고(징계요구)

<참고> 공공기관 블라인드 채용 가이드라인

- ✓ 입사지원서에 인적사항 요구 금지 원칙(직무 수행에 필요한 경우 예외 인정)
*응시자가 자기소개서 등 작성시 간접적으로 학교명, 가족관계 등이 드러나지 않도록 사전 안내 필요
- ✓ 면접위원에게 인적사항 정보 제공 금지, 면접위원은 인적사항 관련 질문 금지

유의사항 <감사 착안 사항>

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

외부위원 수

- ▶ 중앙공공기관 및 기타공직유관단체 ⇨ 1명 이상
- ▶ 지방공공기관 ⇨ 전체의 2분의 1 이상
(단, 응시자격 등의 적격 여부만을 판단할 시 내부위원만으로 구성 가능)

심사위원 위촉 금지 대상

- ▶ 중앙공공기관
 - ① 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
 - ② ①을 위반하여 위원을 한 사실이 있는 자
 - ③ 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

유의사항 <감사 착안 사항>

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

심사위원 위촉 금지 대상

▶ 지방공공기관

- ① 동일한 채용의 여러 전형 중 하나의 전형에 심사위원으로 참여한 자
- ② 제척·기피·회피 관련 규정 위반자, '지방공기업 블라인드 채용 가이드라인' 위반자
- ③ 시험위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우
- ④ 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우
- ⑤ 근무경험관계 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

▶ 기타공직유관단체

- ① 응시자와 친인척, 근무 경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우
- ② 채용담당자, 채용 담당부서장(권장)
- ③ 제척·기피·회피 관련 규정 위반자, 고용노동부 '블라인드 채용 가이드라인' 위반자

유의사항 <감사 착안 사항>

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

외부위원 위촉 금지 대상

▶ 중앙공공기관

- ① 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자
- ② 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자
- ③ 동일한 채용의 여러 전형 중 하나의 전형에 외부위원으로 참여한 자

▶ 지방공공기관

- ① 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자

유의사항 <감사 착안 사항>

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

외부위원 위촉 금지 대상

▶ 기타공직유관단체

- ① 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자
- ② 동일한 채용의 여러 전형 중 하나의 전형에 외부위원으로 참여한 자

평가위원 자격이 없는데
왜 왔어



제척

- ▶ **채용기관**이 공정성을 위하여 심사위원 위촉 시 특정인 배제 (*제척사유 사규에 구체화 필요)



회피

- ▶ **심사위원**이 공정한 심사를 위하여 스스로 심사 미참여 (*심사위원에게 제척사유 안내 필요)



기피

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

‘시험위원 제척 위반은 채용 취소의 사유에 해당할 수 있다’는 사례

친족 또는 이해관계인을 시험위원에서 제척하는 내용의 시행세칙 제00조의00 제00항의 규정은 **공정하고 합리적인 임용절차를 보장**하기 위하여 응시자의 친족이나 기타 채용의 공정을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있는 자를 모두 시험위원에서 제척시키려는 **강행규정**으로서, 이러한 제척원인이 있는 시험위원은 **시험결과에 영향을 미쳤는지 여부에 관계없이 그 사유만으로 당연히 당해 직무집행으로부터 제외되고** 이에 **위반한 임용시험절차는 절차에 있어서 정의에 반하는 것으로** 보아야 한다.

(00지방법원 0000. 00. 00. 선고 00가합00 판결)

유의사항 <감사 착안 사항>

- ② 채용계획상 서류심사 기준(응시자격 충족, 서류평가 항목 등)과 동일한 심사
- ③ 국가유공자 등 사회형평적 우대 준수 *국가유공자(법정가점), 기타 우대(기관 재량)

적발사례

- 심사위원 구성없이 채용부서 담당 및 부서장 등이 권한없는 서류전형 실시
- 서류전형을 내부위원으로만 구성한 채 합격·불합격 여부 자의적 판단(징계요구)
- 내부위원이 서류면접 심사 시 알고 있던 응시자를 회피 안하고 평가, 합격자 선정(징계요구)
- 심사위원이 근무경험관계가 있는 응시자에 대해 회피 신청을 하였으나, 심사에 참여하도록 함(징계요구)
- 기관장과 친분 있는 응시자의 합격을 위한 서류심사 점수 조작(수사의뢰)
- 응시자격상 경력요건 미충족 자를 적격 처리, 해당 응시자가 최종합격(징계요구)

1 채용시험 가점 부여(국가유공자법 제31조 제1항, 제2항)

- ① 취업지원실시기관은 직원 채용시험에 응시한 **취업지원대상자 점수에 가점**
(만점 10% 또는 5%)
- ② 채용시험이 필기·면접시험 등으로 **구분**되거나 각 시험이 **둘 이상의 과목**인 경우,
각 시험·과목별 가점
- ③ 채용기관의 규정에 각 전형별 일정 점수 이하 **탈락기준이 있는 경우는**
응시자의 **원점수에 가점을 적용한 점수를 기준으로 탈락 여부 결정**
(단, 원점수가 만점의 40% 미만 과목이 있거나, 점수로 환산할 수 없는 시험인 경우는 **가점하지 않음**)

2 가점합격 상한제에 따른 합격자 결정(국가유공자법 제31조 제3항)

- ① 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람(‘가점 합격자’)의 의미
: **가점으로 합격 점수를 넘은 사람**
- ② ‘선발예정인원’의 의미 : **공고상 ‘최소 모집단위’의 최종 선발인원(=모집인원)**
- ③ ‘채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다’ 의미
: **가점합격자를 선발예정인원 30%내 결정**
- ④ **선발예정인원이 3명 이내인 경우** 각 시험단계별 **원점수로만** 합격자를 결정
- ⑤ 가점합격 상한제는 **취업지원대상자만 모집하는 제한경쟁 채용에는 적용되지 않음**
단, 제한경쟁 채용에도 ‘취업지원대상자’별 가점을 구분(만점 10% 또는 5%) 적용

3 동점자 중 취업지원대상자 우선 합격(국가유공자법 제31조 제4항)

- ① 일반응시자와 취업지원대상자 간 동점 발생 시, 각 전형에서 **취업지원대상자를 우선**
- ② **취업지원대상자 사이에 동점이 발생하여 ‘가점합격자 상한 인원(채용예정인원 30%)’**
을 초과하는 경우 취업지원실시기관 내 **채용 관련 규정의 ‘동점자 처리기준’** 등에 따라
합격자 선정



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

유의사항 <감사 착안 사항>

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

외부위원 수

- ▶ 모든 공공기관 ⇨ 전체의 2분의 1(절반) 이상

심사위원 위촉 금지 대상

▶ 중앙공공기관

- ① 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
- ② ①을 위반하여 위원을 한 사실이 있는 자
- ③ 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

유의사항 <감사 착안 사항>

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

심사위원 위촉 금지 대상

▶ 지방공공기관

- ① 동일한 채용의 여러 전형 중 하나의 전형에 심사위원으로 참여한 자
- ② 제척·기피·회피 관련 규정 위반자, '지방공기업 블라인드 채용 가이드라인' 위반자
- ③ 시험위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우
- ④ 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우
- ⑤ 근무경험관계 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

▶ 기타공직유관단체

- ① 응시자와 친인척, 근무 경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우
- ② 채용담당자, 채용 담당부서장(권장)
- ③ 제척·기피·회피 관련 규정 위반자, 고용노동부 '블라인드 채용 가이드라인' 위반자

유의사항 <감사 착안 사항>

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

외부위원 위촉 금지 대상

▶ 중앙공공기관

- ① 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자
- ② 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자
- ③ 동일한 채용의 여러 전형 중 하나의 전형에 외부위원으로 참여한 자

▶ 지방공공기관

- ① 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자

유의사항 <감사 착안 사항>

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

외부위원 위촉 금지 대상

▶ 기타공직유관단체

- ① 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자
- ② 동일한 채용의 여러 전형 중 하나의 전형에 외부위원으로 참여한 자

유의사항 <감사 착안 사항>

- ② 채용계획상 면접심사 기준(면접평가 항목 등)과 동일한 심사
- ③ 국가유공자 등 사회형평적 우대 준수 *국가유공자(법정가점), 기타 우대(기관 재량)
- ④ 면접심사위원회에 응시자 인적사항(학력, 출신지역 등 편견요소) 제공 금지
- ⑤ 면접심사위원 사전교육 실시

※ 교육사항

- 연령 / 성별 / 학력 등 차별적 소지 질문 금지
- 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행 절차 등

적발사례

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

유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 채용계획 및 공고 내용과 동일한 방법으로 합격자 결정 여부
- ② 최종합격자에 대한 증빙서류 진위 검증 (응시자의 허위서류 제출 빈번)
- ③ 동점자의 합격자 결정 및 방법 적정 여부

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

적발사례

- 특정인을 합격시키고자 합격자 결정방법을 변경(면접고득점자→서류/면접합산)후 적용(수사의뢰)
- 최종합격자 결정 전 기관 차원 확인 없이 응시자가 제출한 위조 경력증명서 인정/채용(징계요구)
- 최종합격자 결정 전 결격사유 조회 없이 임용하고, 임용 후 결격사유를 지연 조회함(징계요구)
- 동점자 발생 시, 인사담당자가 자의적으로 동점기준을 적용하여 합격자 결정(징계요구)
- 채용 진행 과정 중 발생한 결원을 보충하기 위해 기존 공고(선발예정인원 2명)와 달리 3명을 채용(징계요구)

예비합격자 제도

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

유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 채용계획과 공고 내용과 동일한 방법으로 예비합격자 결정 여부
- ② 예비합격자 임용 사유와 무관한 운영 금지(예: 채용계획 수립 후 발생한 결원에 충원 등)

적발사례

- 채용 진행 중 발생한 퇴직자의 결원을 충원하고자 예비합격자로 결원 충원 (징계요구)
- 예비합격자를 충원할 수 있다(재량)고 공고후 합격자 뚜렷한 이유없이 예비합격자 미임용

유의사항 <감사 착안 사항>

① 신규채용 시 임직원 친인척 여부 확인 및 **대외 공개**

*친족범위: 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척

② 「이해충돌방지법」 상 가족채용 금지 사항 준수 여부 (단, 공개·제한경쟁은 가능)

*가족범위: 「민법」 제779조(가족의 범위)에 따라 배우자, 직계혈족, 형제자매, 생계를 같이 하는 직계혈족의 배우자·배우자의 직계혈족 및 배우자의 형제자매

③ 임직원의 가족·친척 **우대채용** 금지

적발사례

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

채용 서류 파기(채용절차법 제11조 제4항)

▶ 「개인정보 보호법」에 따른 채용서류* 파기(원칙)

- ① 대통령령으로 정한 반환의 청구기간**이 지난 경우
- ② 채용서류를 반환하지 아니한 경우
- ③ 단, 확정된 채용 대상자 채용서류는 제외

* 채용서류 : 응시자의 응시원서 등 기초심사자료, 학위증명서·경력증명서 등 입증자료 등

** 대통령령으로 정한 반환의 청구기간 : 채용여부가 확정된 날 이후 14일이 지난 시점부터 180일 사이의 기간 중에 구인자가 정한 기간(채용절차법 시행령 제4조)

채용 서류 미파기 (채용절차법 매뉴얼 p.271)

▶ 공공기록물인 채용서류의 미파기(예외)

- ① 「공공기록물법」상 공공기관의 채용 서류는 해당 법률의 적용대상일 수 있음
- ② 공공기관의 장은 채용 서류 등을 검토하여 공공기록물로 등록·관리 가능
 - ☞ 개별법에 따른 관리 필요성, 인사·감사 등의 목적으로 활용될 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단

채용 관련 문서 보관(경영지침 등)

▶ 중앙공공기관(「경영지침」)

- ① 채용 관련 문서를 **영구적으로** 보존하도록 **보존 기간을 정할 필요**

▶ 지방공공기관(「지방공기업 인사·조직 운영기준」 및 「지방출자출연기관 인사조직지침」)

- ① 채용 관련 문서를 **영구적으로** 보존하도록 **보존기간을 정하여야 함**
- ② 단, 응시자 제출 서류는 「채용절차법」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 **최소 5년 이상 보관**

채용 관련 문서 보관(경영지침 등)

▶ 기타공직유관단체(「기타공직유관단체 공정채용 정착을 위한 방안」)

- ① 기록물 보존에 관한 **내부 규정**을 통해 채용 관련 문서(채용계획, 공고문, 주요 전형단계별 평정표, 합격자 제출서류 등)를 **영구적으로 보존**
- ② **탈락자가 제출한 서류**의 경우, 개별 기관의 「**공공기록물법**」 적용 여부 검토 후, 보존기간 설정 등 영구 보존 기간을 정할 필요

※ 기타공직유관단체 중 「공공기록물법」 미적용 기관은 영구 보존이 불가할 수도 있음을 유의

▶ 공통권장사항(채용비리통합신고센터)

- ① 피해자 구제 등을 위해 **탈락자의 사전 동의**를 받아 **성명 및 연락처** 별도 관리

유의사항 <감사 착안 사항>

- ① 위탁업체가 필기시험 절차를 적절하게 운영하는지 관리 여부
- ② 필기시험 문제 유출 등 **보안 대책** 여부
- ③ 필기시험 출제위원 선정 적정성
- ④ 공고한 시험과목 및 범위 내에서 출제되었는지 여부

적발사례

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

중앙공공기관 비정규직 채용

<계약기간 1년(대체인력은 2년) 미만>

- 면접전형 시 외부위원 비율 조정 : 1/2 이상 → 1명 이상

(*공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침 제16조 제3항)

- 채용계획 수립 시 주무부처 사전협의 생략 및 채용점검 생략 가능
- 인사위원회 생략 가능(다만, 내부규정에 근거 마련 후 생략)

계약연장 X
정규직 전환 X

<정규직 전환 가능성 없는 기간제 근로자를 6개월 범위에서 채용하는 경우>

- 공고기간 단축 가능(다만, 내부규정 근거 마련 후 단축)

(공공기관 공정채용 가이드북 참조)

- ✓ 연중 9개월 미만 또는 사업 완료기간이 2년 이하로 일시간헐적 업무를 위해 비정규직 채용
- ✓ 국민 생명·안전 관련 비상상황에 대응하기 위해 상황 종료 시까지 한시적으로 긴급하게 채용

지방공공기관

- 공고기간 단축, 시험단계 축소, 외부시험위원 비율 조정(1/2 이상 → 1명 이상) 가능
- 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자) 채용의 경우 사전협의 생략 가능

기타공직유관단체

- 채용계획 수립 시 인사위원회 심의·의결(방식), 감독기관 사전협의 내용(방식) 간소화, 공고기간 단축, 시험단계 축소, 외부 시험위원 비율 조정(1/2 이상 → 1명 이상) 가능
- ✓ 채용 관련 내부규정에 근거 마련 필요

※ 공개경쟁시험 원칙을 유지하여야 하며, 채용절차 간소화의 구체적인 내용과 범위는 감독기관 협의, 시험 성격, 기관의 채용사정, 채용 예정직위의 특성 등을 종합 고려하여 판단



채용절차 위반 시 조치사항

(징계/피해자 구제)

(징계) 법령 및 사규 등 관계 규정을 위반한 경우

기관별 인사규정 및 징계규정에 따른 징계 대상인 경우

* 대부분 기관의 경우 '채용비리(비위) 관련자 징계기준'이 규정되어 있음

(수사의뢰) 법률(형법·청탁금지법 등) 상 형사처벌 대상인 경우

〈 수사기관·감사원에 수사 또는 감사의뢰하여야 하는 채용비위 〉

- ✓ 법령이나 정관·내규 등을 위반하여 채용 등 인사에 개입하거나 영향을 주는 행위로서 **인사의 공정성을 현저하게 해치는 행위**

(「공공기관운영법 시행령」, 「지방공기업법 시행령」, 「지방출자출연법 시행령」)

채용비리 관련자 처분

채용비위자 징계기준

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

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

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

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

채용비위자 징계기준

비위유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당 결정	경징계	중징계
임용 전 결격사유 미확인 ¹⁾	경징계	중징계

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

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

채용비위자 징계기준

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정 채용 ¹⁾		중징계	
정규직 전환과정에 규정위반은 없으나 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용		경징계	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정		경징계	중징계
전환평가 과정 ²⁾ 의 부적정		경징계	중징계

1) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

2) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

공직유관단체로 신규 지정된 기관은 반드시 사규에 반영

채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인

피해자: 부정행위로 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

1. 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

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

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

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

발생단계부터 제한경쟁채용 실시

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

2. 부정합격자 확정·퇴출 전이라도 우선 시행

▶ 필요 시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

공직유관단체로 신규 지정된 기관은 반드시 사규에 반영

부정합격자 처리 기준

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

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

관련자 기소 시 부정합격자 처리

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

IV

주요 적발 사례

» 부정청탁한 자 → 과태료 / 부정청탁에 따라 직무수행한 공직자 → 형사처벌

청탁금지법 위반 사례 <과태료 부과>

- ① 위반자는 아들인 D가 신입사원 채용 필기시험 전형과정에 합격하자 채용담당직원인 E에게 전화로 청탁하여 아들 D의 면접번호를 알아낸 후, 면접위원으로 선발이 예상되는 본사 직원들에게 무작위로 전화하여 아들의 면접번호를 알려주고 면접 시 우호적인 평가를 부탁
☞ 위반자 **과태료 1천만원** 부과
- ② 위반자 A는 본인의 아들인 B로부터 채용시험 종합적성검사 중 OMR 답안지를 잘못 입력하였다며 시험 감독관에게 부정청탁을 하도록 부탁을 받은 후 시험감독관에게 아들이 OMR 답안지 마킹을 잘못했다며 다시 한번 기회를 줄 수 있는지 검토해달라는 청탁을 함
☞ 위반자 A와 아들 B 각각 **과태료 8백만원, 3백만원** 부과

▶ 부정청탁한 자 → 과태료 / 부정청탁에 따라 직무수행한 공직자 → 형사처벌

청탁금지법 위반 사례 <과태료 부과>

- ③ 위반자 A는 자신의 부하직원이었던 C와 D에게 채용시험과 관련한 면접질문 자료를 구해달라고 요청하였고, 위반자 B는 A에게 부탁하여 A를 통해 D에게 관련자료를 구해달라고 청탁
 - ☞ 위반자 A 과태료 1천만원, 위반자 B 과태료 5백만원 부과

- ④ 위반자는 면접위원 명단을 확인한 후 아들이 합격할 때까지 3회에 걸쳐 채용시험 관련 직무를 수행하는 C(면접위원), E(채용총괄), F(면접위원)에게 아들D를 잘 부탁한다며 문자메시지로 청탁
 - ☞ 위반자 과태료 1천2백만원 부과

▶ 형법 제314조 업무방해죄 → 형사처벌

제314조(업무방해) ① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

<참고> 제313조(신용훼손) 허위의 사실을 유포하거나 기타 위계로써 사람의 신용을 훼손한 자는 ...처한다.

업무방해죄 관련 판례

- ▶ 위계에 의한 업무방해죄에서 '위계'란 행위자가 행위의 목적을 달성하기 위하여 상대방에게 오인·착각 또는 부지를 일으키게 하여 이를 이용하는 것을 말하고, 업무방해죄의 성립에는 업무방해의 결과가 실제로 발생함을 요하지 않고 업무방해의 결과를 초래할 위험이 발생하면 족하며, 업무수행 자체가 아니라 업무의 적정성 내지 공정성이 방해된 경우에도 업무방해죄가 성립한다.

» 형법 제314조 업무방해죄 → 형사처벌

업무방해죄 관련 판례

- ▶ 업무방해죄의 성립에는 업무방해의 결과를 초래할 위험이 발생하는 것이면 족한 것이므로, 청탁을 받은 면접위원이 직원에 대한 임용권을 가지고 있는 피해자 D공사 사장 모르게 면접시험에 참여하고 청탁의 취지에 부합하게 청탁의 대상이 된 지원자에게 최고 점수를 준 이상 피해자의 채용업무의 적정성 내지 공정성을 해하는 업무방해죄가 성립한다고 할 것이다.
- ▶ 점수를 부여할 권한이 있는 위원이라고 하더라도 그 점수의 변경·수정이 착오 등을 바로 잡기 위한 것이 아니라 원래 주고자 했던 점수가 아닌 외부의 청탁에 의한 점수로 고치기 위한 것이거나, 이미 면접결과가 나와 합격자가 확인되었음에도 청탁을 받은 사람을 위해 점수를 수정하는 것은 이미 권한 밖의 행위에 해당한다.

» 형법 제314조 업무방해죄 → 형사처벌

업무방해죄 관련 판례

- 조작되지 않은 필기시험 점수에 의할 경우 면접시험에 응시할 자격이 없는 응시자를 점수 조작행위에 의하여 면접시험에 응시할 수 있게 하였다면, 점수조작행위는 면접위원으로 하여금 면접시험 응시자의 정당한 자격 유무에 관하여 오인·착각 또는 부지를 일으키게 하는 위계에 해당하고, 면접위원이 점수조작행위에 관하여 공모 또는 양해하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 위계에 의하여 면접위원이 수행하는 면접 업무의 적정성 또는 공정성이 저해되었다고 보아야 한다.

» 형법 제314조 업무방해죄 → 형사처벌

업무방해죄 관련 사례

- ✓ **특정인 채용을 위해** 인사규정 개정을 통한 채용기준 변경은 업무방해에 해당
- ✓ 자격요건 증빙을 위한 **허위 경력증명서 제출**은 업무방해에 해당
- ✓ **특정인 채용을 위한** 면접위원 선정과정에 부당 개입은 업무방해에 해당
- ✓ 시험문제 **사전 유출**은 업무방해에 해당
 - 시험문제 유출로 합격한 자가 다음 단계인 면접심사에 응시하는 것은 위계에 의한 업무방해에 해당
- ✓ **특정인에게 높은 점수 부여**는 업무방해에 해당
- ✓ **특정인이 선발되도록** 면접 점수 사후 조작은 업무방해에 해당

- 1) 공사 본부장(이하 'A')은 자신의 아들(이하 'C')을 공사에 채용하고자 소속 직원(이하 'B')과 모의
- 2) 인사규정 상 자격기준(행정직)을 C에게 유리하게 개정
- 3) C는 허위 경력 서류를 발급받아 제출
- 4) B는 면접위원으로 참여하여 C에게 고득점 부여
다른 응시자에게 낮은 점수 부여, C가 최종합격
→ A, B 징역 1년, C 징역 1년(집행유예 2년) 선고

- 1) 공단 대표이사(이하 'A')와 인사담당자(이하 'B')가 채용대행업체(이하 'C')에 특정인 7명을 합격시킬 것을 지시
- 2) C가 서류전형 점수를 조정하고 평가종합표를 서류심사평가표와 다르게 작성한 후 B에게 송부
→ A, B 징역 8월, C 벌금 300만원 선고

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

- 1) 지자체장이 응시자(이하 'B')에게 체육회 사무차장 지원을 제안하였고, 체육회 사무국장(이하 'A')에게 B를 추천
- 2) A는 면접시험 질문 자료를 유출하여 B에게 전달, 그 결과 B가 최종합격
→ A 징역6개월(집행유예 1년)

Thank you



〈공정채용 문의〉

- **공정채용 위배 여부 등 상담** : 국민권익위원회(채용비리통합신고센터)
☎ 044-200- 7711, 7127, 7294
- **중앙 공공기관 채용 법령 해석** : 재정경제부(공공윤리정책과)
- **지방 공공기관 채용 법령 해석** : 행정안전부(지방공공기관관리과)
- **민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인, 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인, 블라인드 채용 가이드라인 등 지침 관련 해석, 채용절차법** : 고용노동부(공정채용기반과)
- **국가유공자 취업지원대상자 가점 등 관련 해석** : 국가보훈부(생활안전과)