

보도시점 2023. 12. 6.(수) 09:50 배포 2023. 12. 5.(화) 16:00

454개 공직유관단체에서 공정채용 위반사례 총 867건 적발...채용실태 전수조사 결과 발표

- 국민권익위, 채용비리 관련자 68명 수사의뢰·징계요구
- 채용 관련 사규 컨설팅 331개 공직유관단체 대상, 총 8,130건 개선 권고

- 454개 공직유관단체에서 공정채용 위반사례 총 867건을 적발해 채용비리 관련자 68명을 수사의뢰하거나 징계요구했다.

국민권익위원회(위원장 김홍일, 이하 국민권익위)는 올해 2월부터 10월까지 기획재정부·행정안전부 등 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청과 공동으로 825개 공직유관단체*에 대한 채용실태 전수조사를 실시하고 그 결과를 발표했다.

* 전체 1,364개 기관 중 539개 기관은 최근 3년간 채용비리가 발생하지 않은 기관으로 감독기관에서 올해 조사에서 제외 (단, 3년 내 1회는 의무적 조사)

조사 내용은 공직유관단체가 지난 한 해 동안 실시한 신규 채용 절차를 법령·상위지침·자체 규정에 따라 실시했는지 여부다.

이번 조사는 채용비리 의혹 발생기관 및 감독기관이 협조 요청한 기관 등을 대상으로 하는 국민권익위 주관 조사(22개)와 총 187개 감독기관 주관 조사(803개)로 나눠 진행했다.

- 조사결과, 윤석열 정부의 국정과제인 ‘청년에게 공정한 도약의 기회 보장’을 위해 국민권익위에 채용비리통합신고센터를 신설하는 등 정부의 채용비리 근절 노력으로 수사의뢰 및 징계처분 등 채용비리 적발은 전반적으로 감소 추세인 것으로 확인됐다.

그러나, 공정채용 위반사례 적발기관은 조사를 실시한 825개 기관 중 454개 기관(55%)으로 여전히 채용 공정성 훼손 사례가 빈발하고 있는 것으로 나타났다.

< 최근 5년간 채용실태 전수조사 결과 처분내역 >

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	
채용비리	수사의뢰	36	9	5	4	2
	징계처분	146	74	71	43	42
업무부주의	주의·경고	1,160	862	799	774	823

- 이번에 적발된 전체 867건 중 수사의뢰와 징계요구는 총 44건으로, 이 중 법령을 위반해 채용에 개입하거나 영향을 주는 등 인사의 공정성을 현저하게 해친 2건에 대해서는 수사를 의뢰했다.

- ① 사무국장 본인이 채용계획, 인사위원회 개최, 공고 등 채용 과정에 결재 및 관여했음에도 동 채용에 응시해 정규직인 경영기획팀장에 최종 임용
- ② 기관장과 친분관계 있는 응시자가 서류전형 시 탈락되자 응시자를 구제하기 위해 서류전형 재검토, 일부 심사위원 채점 결과 배제를 지시해 최종 합격

채용 과정에서 합격자나 응시자의 평정 순위에 영향을 미칠 수 있는 중대한 과실 등 42건에 대해서는 징계를 요구할 예정이다.

- ① 채용계획 수립 전 감독기관 협의를 하고 인사위원회 심의를 거쳐야 함에도 이를 위반(7건)
- ② 채용 주요사항을 누락해 공고하거나 의무적 공고일수(10일) 단축 운영 등 공고·접수 절차를 위반(5건)
- ③ 심사위원 구성·운영 부적정 및 서류·면접 부실심사 등 심사단계 절차를 위반(17건)
- ④ 국가유공자 가점 오적용 등 합격자 결정단계에서 절차를 위반(13건)

그 밖에 각 공직유관단체 감사·징계 기준에 따라 채용 과정에서 업무 부주의로 인한 ‘주의·경고’ 사항은 총 823건으로 확인됐다.

< 2023년 채용실태 전수조사 결과 >

(단위: 개, 건)

구분 (총괄)	조사 기관	공정채용 위반 기관	처분 사항			
			소계	수사의뢰	징계요구	주의·경고
중앙공공기관	232	85	138		12	126
지방공공기관	437	284	580	2	23	555
기타공직유관단체	156	85	149		7	142
합계	825	454	867	2	42	823

국민권익위는 향후 채용비리 관련자 68명(임원 5명, 직원 63명)에 대한 처분과 채용비리 피해자(14명)의 구제 조치가 제대로 이루어지도록 그 이행을 지속적으로 관리할 예정이다.

□ 한편, 국민권익위는 채용비리 사후 적발뿐만 아니라 사전 예방을 위해 공직유관단체를 대상으로 채용 관련 사규 컨설팅*을 실시하고, 331개 기관에 총 8,130개 항목을 개선하도록 권고했다.

* 사규 컨설팅은 공직유관단체의 채용 관련 자체 규정이 법령이나 상위지침을 위배하거나 누락된 채 규정돼 있어 그간 채용비리가 빈발했던 주요 절차 52개 항목을 기준으로 기관별 채용 관련 사규를 국민권익위가 점검·분석해 해당 기관별로 개선을 제안

공직유관단체에 대한 개선 권고가 빈발한 항목은 ▲ 「국가유공자법」에 따른 취업지원 대상자 가점 및 동점자 우대 준수(319개) ▲ 차별 소지가 있는 질문 금지 등 면접위원 사전교육 관리 강화(314개) ▲ 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자 위촉 금지 등 외부위원 위촉 요건 명시(311개) 등이 가장 많았다.

< 개선 권고 빈발 항목(상위 10개) >

순위	개선 사항	기관수	순위	개선 사항	기관수
1	취업지원대상자 가점 등 우대 준수	319	6	인사위원회 회의록 작성 의무화	297
2	면접위원 사전교육 등 관리 강화	314	7	인사규정 외 채용 상세지침 마련	290
3	외부위원 위촉 요건 명시	311	8	특별채용 금지	277
4	시험위원 위촉 제한사항 명시	305	9	필기 및 실기시험 방법 명시	231
5	증빙서류 검증 및 방법·절차 명시	304	10	채용시 감독기관 사전협의 명시	212

국민권익위는 올해부터 3개년('23년 350개, '24년 500개, '25년 558개)에 걸쳐 모든 공직유관단체(1,408개)에 대한 채용 관련 사규 컨설팅을 실시할 예정이다.

□ 국민권익위 정승윤 부위원장 겸 사무처장은 “공정한 채용 과정을 통해 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 기회를 보장해야 한다”라며, “이번 전수조사 및 채용 규정 컨설팅 결과가 채용비리 근절과 공정채용 문화 정착의 토대가 되길 바란다.”라고 말했다.

이어 “앞으로도 국민권익위는 국민들이 만족할 수준까지 공공부문 채용 공정성을 확립하도록 노력하겠다”라고 강조했다.

< 채용실태 전수조사 >

담당 부서	국민권익위	책임자	센터장	조유지 (044-200-7709)
	채용비리통합신고센터	담당자	사무관	김종혁 (044-200-7127)
	기획재정부	책임자	과 장	노판열 (044-215-5620)
	공공윤리정책과	담당자	사무관	김정수 (044-215-5621)
	행정안전부	책임자	과 장	김창남 (044-205-1131)
감사담당관	담당자	사무관	이동훈 (044-205-1132)	

< 채용관련 사규 컨설팅 >

담당 부서	채용비리통합신고센터	책임자	센터장	조유지 (044-200-7709)
		담당자	사무관	김종혁 (044-200-7127)



① 수사의뢰 : 2건

- 사무국장은 ○○년 ○○팀장 채용 시, 본인이 채용계획 수립, 인사위원회 개최, 공고 등 채용 과정에 결재 및 관여했음에도 동 채용에 응시하여 최종 합격
 - ※ 기관장은 사무국장에게 유리하도록 서류심사 평가 기준 강화
- 기관장은 ○○년 ○○차장 채용분야 서류전형에서 친분 관계가 있는 응시자가 탈락되자, 응시자를 구제하기 위해 서류전형 재검토, 일부 심사위원 채점결과 배제를 지시하여 응시자 최종 임용

② 징계처분 : 42건

구분	적발 유형	(건)
계획수립 부적정(7)	계획 수립시 감독기관 협의 인사위 심의 절차 위반	(7)
공고접수 부적정(5)	응시자격 합격자 결정방법 등 주요사항 누락 공고	(2)
	의무적 공고일 수 단축 운영	(1)
	응시원서 접수기한 만료 후 접수	(1)
심사 부적정(17)	응시인원이 적어 재공고하여야 함에도 미실시	(1)
	외부위원 과반수 이하 위촉	(1)
	심사위원 회피 위반	(4)
합격자 결정 부적정(13)	자의적 또는 근거없는 서류면접심사 진행	(12)
	국가유공자 가점 및 기관 우대 가점 오적용	(7)
	채용계획에 명시한 합격자 결정방법과 다른 합격자 결정	(6)

① 기관장에 의한 자의적 채용절차 진행 금지

○○진흥원	개선권고안
인사규정 제7조(채용시험) ① 직원의 신규채용시험은 서류전형, 필기시험, 면접시험으로 구분하여 실시한다. 다만, <u>원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 각 전형별 순서를 변경하거나 생략할 수 있고 실기시험을 병행할 수 있다.</u>	인사규정 제7조(채용시험) ① 직원의 신규채용시험은 서류전형, 필기시험, 면접시험으로 구분하여 실시한다. 다만, <u>인사위원회의 심의의결을 거쳐 필요하다고 인정하는 경우에는 각 전형별 순서를 변경하거나 생략할 수 있고 실기시험을 병행할 수 있다.</u>

② 동점자 발생시 「국가유공자법」에 따른 취업보호대상자 우선 채용

○○개발공사	개선권고안
인사규정 시행세칙 제13조(최종합격자 결정기준) ① 최종합격자는 면접전형 합격자 중 필기시험 50%와 면접시험 50%의 비율로 합계점수를 산정하여 고득점순으로 최종합격자를 결정한다. ② 제1항의 규정에 의한 시험결과에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 최종적으로합격자를 판정한다. 이 경우 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있을 때에는 다음 순위에 의하여 합격자를 결정한다. 1. 필기시험 성적 우수자 2. (삭제) 3. 해당분야 상위 등급의 자격증 소지자	인사규정 시행세칙 제13조(최종합격자 결정기준) ① 최종합격자는 면접전형 합격자 중 필기시험 50%와 면접시험 50%의 비율로 합계점수를 산정하여 고득점순으로 최종합격자를 결정한다. ② 제1항의 규정에 의한 시험결과에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 최종적으로합격자를 판정한다. 이 경우 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있을 때에는 다음순위에 의하여 합격자를 결정한다. 1. 「국가유공자법」에 따른 취업지원대상자 2. 필기시험 성적 우수자 3. (삭제) 4. 해당분야 상위 등급의 자격증 소지자

③ 채용심사비용의 응시자 부담 금지

○○공단	개선권고안
<관련 규정없음>	인사규정시행내규 제○조 (채용비용 응시자 전가 금지) 공단은 채용심사를 목적으로 채용 응시자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못하며, 채용신체검사 비용은 공사가 부담한다.

④ 예비합격자 선정 사유와 무관한 특별채용 금지

○○재단	개선권고안
<p>직원 채용에 관한 내규 제14조(시험의 합격결정) ⑤ 이사장은 최종면접시험성적에 따라 채용분야별로 후보합격자 명단을 작성하여 두고 최종합격자 발표일로부터 6개월 이내 동일 분야의 결원발생 시 그 순서에 따라 채용할 수 있다. 단, 후보합격자 명단은 공표하지 않는다</p>	<p>직원 채용에 관한 내규 제14조(시험의 합격결정) ⑤ 이사장은 최종합격자의 임용포기, 임용취소, 채용비리 피해자 구제 등을 감안하여 예비합격자를 선발할 수 있으며, 선발규모는 채용예정인원의 *배수 이내로 한다. 이 경우 예비합격자의 유효기간은 최종합격자 공고일로부터 6개월로 정하며, 해당 채용과 무관한 결원 충원에 대해서는 적용하지 않는다. 예비합격자 명단에서 추가 임용하는 경우 최초 채용 전형의 선발분야나 최초 작성된 예비합격자 명단의 순번을 임의로 변경할 수 없다.</p>

⑤ 예측 가능한 채용비리 피해자 구제

○○공사	개선권고안
<p>인사규정시행내규 제14조의2 (채용비리의 조치) ②채용비리가 발생한 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여야 하며, 피해자가 있을 경우 이를 구제하는 방안(방법·절차) 등을 마련하여야 한다. 채용비리 피해자 구제에 대하여 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.</p>	<p>인사규정시행내규 제14조의2 (채용비리의 조치) ②채용비리가 발생한 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여야 하며, 피해자가 있을 경우 <붙임>'채용비리피해자 구제 방안'에 따라 구제한다.</p>

⑥ 임직원 친인척 신규 채용시 공개

○○공단	개선권고안
<p><관련 규정없음></p>	<p>제○조(임직원 친인척 공개) 매년 신규채용된 직원 중 임직원의 친인척에 해당하는 직원의 수를 공단 홈페이지에 공개하여야 한다. 이때, 친인척의 범위는 배우자, 4촌 이내의 혈족, 인척으로 하고, 인원 수 산정기준일은 입사일을 기준으로 한다.</p>