

【 일련번호 : 1 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용비리 근절 및 운영개선을 위한 자체규정 정비 소홀

소 관 기 관 (재)경상남도청소년지원재단

조 치 기 관 (재)경상남도청소년지원재단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도청소년지원재단(이하 ‘재단’이라 한다)은 2017년 11월 ~ 12월 기간 경남도의 지방공공기관 채용비리 특별감사를 수감하였고, 감사결과 직원 채용시험 평가기준 누락 등 공고업무 소홀’ 외 3건의 지적을 받았다.

이후에도 임·직원의 채용업무는 상시적으로 이루어지고 있으며, 특히 최근에는 정부의 ‘비정규직 근로자 정규직 전환’방침에 따라 상시·지속 업무분야 등에 대한 정규직 전환을 진행하고 있어 공정하고 투명하게 채용업무를 처리할 수 있도록 자체규정 정비 등 제도적 보완이 필요한 상황이다.

### 2. 관계법령(판단기준)

#### 가. 출자·출연기관 채용업무 관계법령

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 따르면 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고,

공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무 분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문 인력과 경험이 풍부한 사람

을 채용할 수 있으며,

직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 안 되고 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하도록 하고 있다.

#### 나. 정부의 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안 제시

정부는 지난 2018. 1. 29. 관계부처 합동으로 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치」를 발표하였고, 경상남도에서는 다음과 같이 채용관련 제도 개선방안이 포함된 정부의 방침을 2018. 2. 13. 경상남도청소년지원재단에 공문(도 여성가족정책관-6183호)으로 통보하였다.

##### < 채용제도 개선방안 주요내용 >

- 채용비리 연루자 즉시 업무배제 및 퇴출 원칙 명문화 추진
  - 비리 연루 임직원의 직위해제(직무정지 및 직무배제)
  - 비리 연루 직원의 직권면직, 징계시효 연장(3년→5년)
  - 부정합격자 채용취소 근거 명문화 및 향후 5년간 응시자격 제한
- 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화
  - 서류전형, 필기 및 면접시험 등 채용과정에 감사인의 참여 활성화 등

그리고 행정안전부는 2018. 9. 4. 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 개정하여 채용비위 임·직원의 해임 등 징계처분 및 징계시효 연장 등 채용비리의 사전 예방을 위해 지침을 강화하였다.

#### 다. 재단의 정원 운영기준

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제15조(조직과 정원 등의 운영)에 따르면 조직과 정원에 관한 사항을 해당 기관의 정관 또는 내부규정으로 정하고 그 범위에서 운영하도록 규정하고 있으며,

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침(행정안전부)」에 따르면 조직과 정원에 관한 내부규정에는 조직별·직급별 정원을 명확하게 나타내도록 규정하고 있다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

#### 가. 명확하지 않고 악용될 수 있는 직원 특별 채용 기준

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 따르면 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 하고, 공개경쟁시험으로 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대해서는 경력경쟁시험을 통해 채용할 수 있도록 규정하고 있으나,

재단의 「인사규정」 제7조(채용방법)에서는 직원의 채용은 공개경쟁을 원칙으로 하고 예외적인 경우에 한하여 특별 채용할 수 있도록 규정하면서,

특별 채용 사유(자격)로 1. 채용하고자 하는 직종에 상응하는 국가기술 자격증 및 법령에 의한 자격증 소지자 2. 임용예정직에 해당하는 국가 또는 지방공무원의 근무경력이 있는 자 3. 기타 재단 업무상 특별채용 방법이 효율적이라고 판단되는 경우로 제시하고 있다.

그러나 특별 채용의 사유(자격) 중에서 ‘공무원 근무경력이 있는 자’ 항목은 공무원이라는 특정집단에 대한 특혜의 소지가 있고, ‘기타 재단 업무상 특별채용 방법이 효율적이라고 판단되는 경우’ 항목은 내용이 명확하지 않고 지나치게 폭넓게 해석됨에 따라 채용비리로 악용될 여지가 충분히 있다.

따라서 채용비리 근절을 위해 재단의 「인사규정」 제7조(채용방법)에서 규정하고 있는 특별 채용제도를 경력경쟁시험을 통한 채용제도로 개선이 필요하다.

#### 나. 채용비리 연루 임·직원의 ‘직위해제’ 및 ‘징계’ 규정 개정 부적정 등

재단은 채용비리를 원천 차단하고 예방하기 위한 제도 개선의 일환으로 「인사규정」을 일부 개정하는 등 부분적으로 정비하였으나,

채용비리 연루 임원에 대한 신분상 조치(징계 및 직위해제)를 「정관」에서 규정하지 않고 직원에게만 적용되는 「인사규정」에 포함하여 규정을 적용 및 해석함에 있어 혼란이 발생하도록 다음과 같이 개정('18. 2. 23.)하였다.

##### < 경상남도청소년지원재단 인사규정 >

**제1조(목적)** 이 규정은 경상남도청소년지원재단 정관 제33조 규정에 의거 재단 직원의 인사에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원의 인사에 관하여 법령, 정관 또는 다른 규정에서 별도로 정하는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

**제25조(징계사유)** 임·직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 원장은 이사장에게 지체없이 보고하고 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며 징계의

결 결과에 따라 징계처분하여야 한다. (이하 생략)

**제27조(직위해제)** ①이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 **임.직원**에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
2. 파면, 해임, 정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자

또한 ‘형사사건으로 기소된 자’에 한하여 직위해제 가능하도록 규정하여 도의 감사결과 또는 검찰, 경찰 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 때에는 직위해제가 불가능하며,

그 밖에 부정합격자에 대한 ‘직권면직’과 ‘5년간 채용제한’, 채용비리 관련자 징계시효 연장(3→5년) 내용을 「인사규정」에 포함하지 않고 있다.

#### 다. 정원 관리 부적정

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제15조(조직과 정원 등의 운영)와 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침(행정안전부)」에 따라 재단은 기관의 기능과 사무를 효율적으로 수행할 수 있도록 적정 규모의 조직과 정원을 운영하기 위해 조직과 정원에 관한 내부규정으로 조직별·직급별 정원을 명확하게 명시하여야 한다.

따라서 재단은 직급별 정원을 명확하게 자체규정에 반영하여야 하고, 정규직과 무기계약직 직원의 정원을 구분하여 별도로 산정·관리하여야 하나, 도에서 승인 받은 무기계약직 정수 2명을 정규직과 구분 없이 정규직 전체 정원 27명에 포함하여 2016. 10. 26. 「직제 및 정원규정」을 개정 및 반영하였다.

#### 조치할 사항 (재)경상남도청소년지원재단 원장은

① 명확하지 않고 채용비리로 악용될 수 있는 「인사규정」 제7조(채용방법)의 특별채용 사유(자격)로 제시하고 있는 내용을 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 부합하도록 공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무 분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을

가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁 또는 제한경쟁 시험제도를 도입하고,

해석상 혼란을 야기하고 내용상 오류가 있는 「인사규정」 제25조(징계사유)와 제27조(직위해제)는 개정하고, 채용비리 관련 임직원의 징계시효 연장(3년→5년), 부정합격자의 직권면직 및 5년간 채용제한 등을 명문화하여 공정하고 투명한 채용제도가 정착되도록 개선의 노력을 다하며,

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제15조(조직과 정원 등의 운영)와 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침(행정안전부)」에 따라 기관의 기능과 사무를 효율적으로 수행할 수 있도록 적정 규모의 조직과 정원을 운영하기 위해 「직제 및 정원규정」 개정과 무기계약직 관리 규정의 별도 제정을 통해 직원 정원관리를 명확하게 하시기 바랍니다. **(개선)**

② 또한 앞으로 같은 사례가 재발하지 않도록 「인사규정」 및 「직제 및 정원규정」 등 자체규정의 제·개정 시 신중하고 엄중하게 검토하여 오류가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

【 일련번호 : 2 】

# 감사결과 처분요구서

## 징계·주의 요구

제 목 직원 승진 인사 부적정  
소 관 기 관 (재)경상남도청소년지원재단  
조 치 기 관 (재)경상남도청소년지원재단  
내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도청소년지원재단(이하 ‘재단’이라 한다)은 청소년들의 상담, 보호 및 지원, 긴급구조, 활동지원 등 통합적 서비스 제공을 위하여 「경상남도청소년지원재단 설립 및 운영지원조례」에 근거하여 경상남도가 300백만 원을 출연하여 2006. 12. 18. 설립되었고,

현재 2센터 8팀의 기구(직제)와 원장을 포함하여 27명의 정원을 가진 조직이며, 재단 직원의 직급은 센터장과 팀장, 팀원으로 구분된다.

직원의 승진 임용은 「인사규정」 제22조(승진기준)에 따라 바로 하위직급에 재직하는 직원 중에서 승진후보자명부의 서열 순으로 승진예정 인원의 2배수 범위내에서 인사위원회를 거쳐 이사장이 행하고,

승진후보자명부 작성은 근무평정, 경력평정의 결과를 합한 순위에 의하여 작성하며, 승진후보자 명부를 작성하기 위한 근무평정, 경력평정 등 제반사항은 재단의 규칙으로 정하도록 하였다.

### 2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조(운영지침의 통보)에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 조직 운영과 정원·인사 관리에 대한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출

자·출연 기관의 장에게 통보할 수 있으며,

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침(행정안전부)」에 따르면 출자·출연기관의 장은 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 하고,

승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 한다.

그리고 재단의 「인사규정」 제22조(승진기준) 제3항에서 승진후보자 명부를 작성하기 위한 근무평정, 경력평정 등 제반사항은 재단의 규칙으로 정하도록 하였으나, 감사일 현재까지 별도의 규칙을 제정·시행한 바 없으며,

다만, 재단 직원의 근무평정업무처리 기준을 마련하기 위해 2013. 11. 26. 도 여성가족정책관실에서 ‘(재)경상남도청소년종합지원본부 근무성적 평정업무 처리(안)’을 통보하였고, 재단에서는 당해 기준에 근거하여 그 이후의 직원 승진 인사부터 적용하여 왔다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

재단은 직원의 승진 인사 시, 도 여성가족정책관실에서 통보한 근무성적 평정 업무 처리(안)에 따라 승진 대상 직급을 ‘최소 근무연한(3년 6개월) 근무한 정규직’으로 하고, 근무성적평정 점수반영기간을 3년으로 하여 승진후보자명부를 작성하여 2013년 12월과 2015년 8월 2차례 승진인사를 단행하였다.

따라서 그 이후의 승진 인사에서도 별도의 인사규칙을 제정하였거나 중대한 사정변경 등 특별한 사유가 발생하지 않았다면 승진 임용기준을 변경하여서는 안 되고, 변경할 경우에는 소속 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 했다.

그러나 재단은 '18년 6월과 7월 2차례 직원의 승진인사를 진행하면서 팀장 승진대상자는 최소 근무연한(3년 6개월(6월 인사) 및 3년(7월 인사)) 이상 팀원으로 근무한 정규직, 센터장 승진대상자의 최소 근무연한을 3년 이상 팀장으로 근무한 자로 하면서도,

승진후보자명부 작성을 위한 근무성적평정 점수반영기간은 3년이 아닌 '17년 1 ~ 12월의 1년 기간만 반영토록 하여 승진후보자명부를 작성하였다.

즉, '18년 6월과 7월 2차례 직원의 승진인사는 도에서 통보한 근무성적 평정업무 처리(안)에 위배될 뿐만 아니라 승진 임용기준 변경에 대한 사전 예고를 하지 않아 공정성과 투명성을 잃은 인사기준이라 할 수 있다.

특히, '18년 6월 팀원에서 팀장으로 승진한 ○○○ ♣♣♣♣팀장의 경우 '06년부터 15년 7월까지 재단에서 근무하다 개인적인 사유로 퇴사하였다가 그 해 11월 계약직(꿈누리 청소년쉼터 시설장)으로 채용된 후 '17년 1월 정규직 팀원으로 다시 공개 채용되어 '최소 근무연한인(3년 6개월) 이상 팀원으로 근무한 정규직'의 기준이 충족되지 않음에도 부당하게 승진 임용하였다.

### 조치할 사항 (재)경상남도청소년지원재단 원장은

① (재)경상남도청소년지원재단 원장은 「경상남도청소년지원재단 인사규정」 제 26조(징계의 종류 및 효력)에 따라 직원 승진인사 업무를 부당하게 처리한 감독책임자 ■■■■센터장 ☆☆☆에게 “중징계(정직 이상)” 조치하고, 실무책임자 기획운영팀장 ○○○에게 “중징계(정직 이상)” 조치하시기 바랍니다. (중징계)

② 또한 앞으로 같은 사례가 재발하지 않도록 「경상남도청소년지원재단 인사규정」 및 관련 지침에 따라 직원 승진인사를 공정하고 투명하게 시행하시기 바랍니다. (주의)

【 일련번호 : 3 】

# 감사결과 처분요구서

## 훈계·주의 요구

제 목 정규직 정원확보 후 비정규직(기간제근로자) 채용 등 업무처리 부적정

소 관 기 관 (재)경상남도청소년지원재단

조 치 기 관 (재)경상남도청소년지원재단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경상남도청소년지원재단은 2006. 1. 1. 경상남도청소년종합지원본부 통합사무소로 시작하여 2006. 12. 18. (재)경상남도청소년종합지원본부 법인을 출범하였고, 2016. 10. 13. 현재 재단 명칭으로 변경하여 지금까지 운영하고 있으며,

2016. 10. 7. “경상남도청소년지원재단의 효율적 운영을 위한 조직개편 계획”에 따라 법인 업무확대에 따른 인력 및 기능(기획운영팀) 보강, 학교밖지원센터 업무의 연속성과 전문성 제고를 위해 계약직을 무기계약직으로 전환, 재단 수탁사업(학교밖지원, 일시쉼터, 성문화)을 팀제로 전환, 업무효율성 제고 등의 사유로 조직개편하고, 2센터 8팀, 40명(정원(정규직) 27, 계약직(비정규직) 13)으로 조직을 구성하고 운영중에 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2017. 7. 20.) <6. 정규직 전환에 따른 채용방식>에서 공공부문 비정규직 전환 정책을 예견한 불공정 채용도 우려되므로 가이드라인 발표 직전에 채용된 경우에는 보다 엄격한 평가 절차를 진행토록 규정하고 있으며, <9. 무기계약직 등 차별호소 및 처우개선>에서 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원 시 처음부터 정규직으로 고용하는 원칙 확립 및 감독 강화, 비정규직 채용시 업무의 상시·지속성, 필요성, 불가피성 등

을 검토하여 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 사용을 인정하도록 규정하고 있다.

「경상남도청소년지원재단 인사규정」 제9조(자격요건)에서 직원의 채용자격요건은 [별표1]과 같고, 다만, 정원 외 기간제근로자는 각 사업지침의 종사자 채용 자격기준을 따른다고 규정하고 있다.

**【 [별표1]직원채용 자격요건(2. 직원채용 자격요건) 】**

구 분	자 격 기 준
센터장	1)청소년 상담, 복지, 지도 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 2)청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 관련 실무 경력이 5년 이상인 사람 3)청소년 상담, 복지, 지도 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 관련 실무 경력이 7년 이상인 사람 4)청소년 상담, 복지, 지도 관련 실무에 10년 이상의 경력이 있는 사람으로서 청소년상담, 복지, 지도에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 시·도지사가 인정하는 사람 5)기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자
팀 장	1)청소년 상담, 복지, 지도 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람 2)청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 3)청소년상담사 1급, 청소년지도사 1급 4)청소년 상담, 복지, 지도 관련 분야 실무업무를 3년 이상 수행한 사람 5)기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자
팀 원	1)청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사 이상의 학위를 취득한 사람으로서 관련 업무를 수행할 수 있다고 시·도지사가 인정하는 사람 2)청소년 상담, 복지, 지도 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람 3)4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담, 복지, 지도 관련 실무경력이 3년 이상인 사람 4)청소년상담사 3급, 청소년지도사 2급, 사회복지사 2급 이상인 사람으로서 관련 실무경력 2년 이상인 사람 5)기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자
행정원	전문대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 해당 업무를 수행할 수 있다고 시·도지사가 인정하는 사람

따라서, 공공부문 비정규직 전환 정책을 예견한 불공정 채용을 방지하기 위하여 정규직 전환 대상에 해당되는 정원에 포함된 상시·지속적 업무 결원 시 처음부터 정규직으로 고용하는 것을 원칙으로 신규 직원을 채용하여야 하며, 직원 채용계획 시 재단의 「인사규정」에 따라 위 직원채용 자격요건을 만족하고 결격사유가 없는 자를 채용하여야 한다.

**3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)**

2016. 10. 7. ‘경상남도청소년지원재단의 효율적 운영을 위한 조직개편 계획’(여성가족정책관)에서 학교 밖 지원센터 업무의 연속성과 전문성 제고를 위해 계약직 2명을 무기계약직으로 전환하고, 재단 수탁사업으로 센터에서 운영중인 학교밖지원센터, 일시쉼터, 성문화센터를 팀제로 재단 조직에 편입하면서 팀장을 정규직으로 전환하는 등 아래와 같이 정원을 증원하는 것으로 통보하였다.

**【 조직개편 계획 인력운영계획 】**

구분	계	원장	기획운영	상담복지센터			활동진흥센터		학교밖지원센터	일시쉼터	성문화센터	
				상담교육	위기지원	자립지원	활동협력	봉사지원				
계	40	1	3	5	5	-	5	5	5	6	5	
정규직	변경	27	1	3	5	4	-	5	4	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	당초	24	1	2	5	4	1	5	5	1	-	-
	증감(Δ)	3	-	1	-	-	Δ1	-	Δ1	2	1	1
계약직	변경	13				1			1	2	5	4
	당초	16		1						4	6	5
	증감(Δ)	Δ3		Δ1		1			1	Δ2	Δ1	Δ1

또한, 2016. 10. 26. 재단에서는 ‘2016년 제4회 정기이사회’를 개최하고, 「경상남도청소년지원재단 직제 및 정원규정」의 [별표 3. 경상남도청소년지원재단 사무처 정원표]를 아래와 같이 개정하는 것으로 심의·의결하였다.

**【 [별표3]경상남도청소년지원재단 사무처 정원표 】**

구분	합계	원장	기획운영	상담복지센터	활동진흥센터	학교밖센터	일시쉼터	성문화센터
계	27	1	3	9	9	3	1	1
원장	1	1						
센터장	2			1	1			
팀장	8		1	2	2	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
팀원	16		2	6	6	<b>2</b>		

따라서, 학교 밖 청소년지원센터, 청소년일시쉼터, 성문화센터 팀장 3명과, 학교 밖 청소년지원센터 팀원 2명은 관련 규정에 따라 결원 발생에 따른 신규 직원 채용시 정규직으로 채용하여야 한다.

그런데도 (재)경상남도청소년지원재단에서는 2016. 12. 19. 직원(계약직) 채용 계획에서 성문화센터 팀장을 기간제 근로자를 채용하는 것으로 계획하여 2017. 1. 1. 김○○을 채용하였고,

**【성문화센터 팀장 채용관련 자격요건 및 적합여부 비교표】**

성명	학력	자격	경력	자격적합 여부		비고
				지침	규정	
김○○	○○○○대학교 행정과	사회복지사2급 (2011.2.17)	3년 4개월 (2013.8.13.~2016.12.30. 재단 ○○○센터 근무)	적합	적합	

구분	청소년 사업 지침(채용 시 적용)	인사관리규정
센터장 (팀장)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 아동학, 청소년학, 여성학, 사회복지학, 교육학, 심리학, 사회학, 간호학을 전공한 후 아동·청소년, 여성, 노인 및 복지 관련 단체에서 3년 이상 성교육 관련 실무경력이 있는 사람</li> <li>2. 청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 교사의 자격증을 취득한 후 아동·청소년, 여성, 노인 및 복지 관련 단체에서 3년 이상의 성교육 관련 실무경력이 있는 사람</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 청소년 상담, 복지, 지도 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람</li> <li>2. 청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람</li> <li>3. 청소년상담사 1급, 청소년지도사 1급</li> <li>4. 청소년 상담, 복지, 지도 관련 분야 실무 업무를 3년 이상 수행한 사람</li> <li>5. 기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자</li> </ol>

2017. 2. 20. 직원(계약직) 채용 계획에서 청소년일시쉼터 팀장(시설장) 공개채용을 위해 2016. 12., 2017. 1. 두 차례의 채용공고에도 적격자가 없어 2개월간 업무를 총괄하는 팀장이 공식으로 업무를 진행함에 어려움이 있고, 반복적인 채용공고 등으로 인한 행정력 소모를 이유로 당초 사업지침의 팀장의 자격요건을 완화하여 재단 「인사관리규정」의 자격요건을 완화 적용, 기간제 근로자를 채용하는 것으로 계획하여 2017. 3. 1. 이○○을 채용하였으며,

**【 청소년일시쉼터 팀장 채용관련 자격요건 및 적합여부 비교표 】**

성명	학력	자격	경력	자격적합 여부		비고
				지침	규정	
이○○	○○대학교 ○○○○학과 평생교육진흥원 사회복지학과(전문)	사회복지사1급 (2012.4.12) 청소년지도사1급 (2013.12.31)	11년 1개월(3년 10개월) (1995.2.1.~2014.4.30. ○○사업청소년쉼터 근무) (2015.4.1.~2017.1.31. ○○○시청소년쉼터 근무)	부적합	적합	

구분	청소년 사업 지침(자격 완화 적용)	인사관리규정
시설장 (팀장)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년복지시설 실무경력이 3년 이상인 사람(1년 이상)</li> <li>2. 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년 복지시설 실무경력이 5년 이상인 사람(2년 이상)</li> <li>3. 청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 임상심리사 및 가족상담 전문가 등 청소년보호 및 지원을 위한 전문자격을 소지한 사람으로서 청소년상담, 복지 관련 실무경력 5년 이상인 사람(3년 이상)</li> <li>4. 청소년상담복지 관련 실무에 5년 이상의 경력이 있는 사람으로서 청소년 보호 및 지원에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 특별자치도지사 또는 시·군·구청장이 인정하는 사람(3년 이상)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 청소년 상담, 복지, 지도 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람</li> <li>2. 청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람</li> <li>3. 청소년상담사 1급, 청소년지도사 1급</li> <li>4. 청소년 상담, 복지, 지도 관련 분야 실무 업무를 3년 이상 수행한 사람</li> <li>5. 기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자</li> </ol>

2016. 12. 7., 2018. 1. 26., 2018. 8. 6. 직원(계약직) 채용계획에서 학교 밖 지원센터 팀원을 기간제 근로자를 채용하는 것으로 계획하여, 2018. 1. 1. 강○○,

2018. 3. 1. 이○○, 2018. 9. 1. 이○○을 채용하면서, 관련 규정에 따른 직원 채용자격보다 완화된 사업지침의 자격기준을 적용하여 기간제근로자로 채용하였으며, 특히, 강○○의 경우 팀원으로 모집한 후 2018. 1. 1. 최초 임용시 팀장의 자격요건에 부적합함에도 재단 「인사관리규정」에도 없는 ‘팀장 직무대리’로 임용하였고, 감사일 현재까지 직무를 수행중에 있다.

**【학교밖청소년지원센터(꿈드림) 채용관련 자격요건 및 적합여부 비교표】**

성명	학력	자격	경력	자격적합 여부		비고
				지침	규정	
강○○	창원대학교 물리학과	직업상담사2급 (2000.9.18)	1년 11개월 (2015.1.1.~2016.12.31.재단 근무)	적합	부적합	
이○○	마산대학교 사회복지과	사회복지사2급 (2013.2.15)	4년 1개월 (2013.5.1.~2017.6.1. 사회복지법인○○○○의집 근무)	적합	적합	
이●●	경남대학교 사회복지과	사회복지사2급 (2013.4.1)	관련 실무경력 없음	적합	부적합	

구분	청소년 사업 지침(채용 시 적용)	인사관리규정
시설장 (팀장)	<ol style="list-style-type: none"> <li>「고등교육법」 제2조제1호부터 제3호까지 또는 제5호에 따른 학교를 졸업하여 청소년 관련 분야의 학사학위를 보유하거나 이와 같은 수준의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정하는 사람으로서 학교 밖 청소년 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람</li> <li>「고등교육법」 제2조제4호에 따른 전문대학을 졸업하여 청소년 관련 분야의 전문학사 학위를 보유하거나 이와 같은 수준의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정하는 사람으로서 학교 밖 청소년 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람</li> <li>청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 직업상담사 자격증 소지자로서 학교 밖 청소년 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람</li> <li>학교 밖 청소년 관련 실무 경력이 7년 이상인 사람</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>청소년 상담, 복지, 지도 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람</li> <li>청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람</li> <li>청소년상담사 1급, 청소년지도사 1급</li> <li>청소년 상담, 복지, 지도 관련 분야 실무업무를 3년 이상 수행한 사람</li> <li>기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자</li> </ol>
팀원	<ol style="list-style-type: none"> <li>「고등교육법」 제2조제1호부터 제3호까지 또는 제5호에 따른 학교를 졸업하여 청소년 관련 분야의 학사학위를 보유하거나 이와 같은 수준의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정하는 사람</li> <li>「고등교육법」 제2조제4호에 따른 전문대학을 졸업하여 청소년 관련 분야의 전문학사 학위를 보유하거나 이와 같은 수준의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정하는 사람으로서 학교 밖 청소년 관련 실무 경력이 2년 이상인 사람</li> <li>청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 직업상담사 자격증 소지자</li> <li>학교 밖 청소년 관련 실무 경력이 5년 이상인 사람</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>청소년 상담, 복지, 지도 분야 석사 이상의 학위를 취득한 사람으로서 관련 업무를 수행할 수 있다고 시·도지사가 인정하는 사람</li> <li>청소년 상담, 복지, 지도 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람</li> <li>4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담, 복지, 지도 관련 실무경력이 3년 이상인 사람</li> <li>청소년상담사 3급, 청소년지도사 2급, 사회복지사 2급 이상인 사람으로서 관련 실무경력 2년 이상인 사람</li> <li>기타 이 직급 업무에 동등한 자격이 있다고 이사장이 인정하는 자</li> </ol>

또한, 관련 규정에 따라 공공부문 비정규직 전환 정책을 예견한 불공정 채용을 방지하기 위하여 정규직 전환 대상에 해당되는 정원에 포함된 상시·지속적 업무 결원 시 처음부터 정규직으로 고용하여야 하나, 위에서 채용한 5명 중 일부는 재단의 정규직으로 모집 시 자격요건이 부적합함에도 비정규직(기간제 근로자)으로 채용하였으며, 2018. 10. 11. ‘재단 비정규직 근로자 정규직 전환관련 업무보고’에서 정규직 전환 대상자로 분류하는 등 정규직 정원확보 후 비정규직(기간제 근로자)을 채용하고, 정규직 전환대상자로 분류하는 등 업무를 부적정하게 처리하였다.(※ 별첨. 정규직 전환 인력 세부내역 참조)

### 조치할 사항 (재)경상남도청소년지원재단 원장은

「인사규정」, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 등에 따라 정원에 반영된 정규 직원의 결원 발생에 따른 신규 직원 채용시 정규직으로 채용하여야 하며, 자체 규정에 적합한 자격요건을 갖춘 자를 채용하여야 하나, 기간제 근로자를 채용함으로써 자격요건을 완화하여 직원을 채용하는 등 업무를 부적정하게 처리한 실무책임자 기획운영팀장 ○○○와 실무담당자 김○○에 대하여는 「경상남도 적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」 제 16조에 따라 「훈계」 처분하시기 바랍니다.(훈계)

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

【 일련번호 : 4 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 임직원 보수 지급체계 개선 업무처리 소홀

소 관 기 관 (재)경상남도청소년지원재단

조 치 기 관 (재)경상남도청소년지원재단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경상남도청소년지원재단은 2006. 1. 1. 경상남도청소년종합지원본부 통합사무소로 시작하여 2006. 12. 18. (재)경상남도청소년종합지원본부 법인을 출범하였고, 2016. 10. 13. 현재 재단 명칭으로 변경하여 지금까지 운영하고 있으며, 최근 3년간 인건비 항목의 세출예산은 아래와 표와 같다.

#### 【 최근3년간 임직원 인건비 결산 및 예산 현황 】

(단위 : 천원)

구 분	2016년	2017	2018	비고
인건비	1,363,044	1,547,653	1,265,698	

### 2. 관계법령(판단기준)

#### 가. 임직원 보수 지급체계 관련 법령

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제3조(경영의 기본원칙)에 의하면 출자·출연 기관은 해당 기관의 경영의 효율성을 높이고, 지역주민에 대한 공공복리가 증진될 수 있도록 노력하여야 하며, 지방자치단체의 장은 출자·출연 기관의 임직원의 보수와 관련하여 필요한 경우 해당 지방자치단체의 회계 관계 규정 등의 범위에서 구체적인 운영 방법, 기준 및 절차를 정하여 소관 출자·출연 기관에 통보할 수 있다고 되어 있다.

「지방출자출연기관 예산편성지침」(행정안전부) Ⅲ. 주요 항목별 편성기준

<1. 인건비>에서 총인건비 한도내에서의 개인별·항목별 구체적인 증감은 각 기관이 자율적으로 결정하되, 새로운 수당, 복리후생비 등의 신설을 억제하고 기본급 중심의 임금체계로 단순화하여야 한다.

「2018년 청소년사업 안내」(여성가족부) 제5편 청소년복지사업 <I. 청소년 상담복지센터 운영>에서 청소년상담복지센터 종사자 보수 기본급 기준표에서 소장(센터장)은 2,100~3,781천원, 팀장은 1,787~3,337천원, 팀원은 1,650~3,037천원을 기준으로 제시하고 있다.(※ 지자체 상황에 따라 조정할 수 있으며, 조정시 가이드라인보다 낮게 조정되지 않도록 유의하도록 명시)

「경상남도청소년지원재단 보수규정」 제23조(수당의 지급), 제24조(기말수당) 제34조(가계지원비) 및 제34조의2(교통보조비)에서 기말수당은 매년 3, 6, 9, 12월의 보수지급일에 기본급의 50%씩, 가계지원비는 매년 4, 5, 8, 10, 11월의 보수 지급일에 기본급의 50%씩을 각각 지급하고, 교통보조비는 센터장과 팀장에게 130천원, 팀원, 행정원에게 120천원을 보수 지급일에 지급한다고 규정하고 있으며, 같은 규정 [별표1]봉급기준표에서 센터장, 팀장은 1,544~2,548천원, 팀원은 1,351천원~2,356천원을 지급하는 것으로 규정하고 있다.

따라서, 「지방출자출연기관 예산편성지침」에 따라 보수체계는 기본급에 포함할 수 있는 기말수당, 가계지원비, 교통보조비 등을 가급적 기본급에 포함하여 단순화하여 운영하여야 하고, 봉급기준은 「청소년사업안내」에서 제시하는 가이드라인보다 낮게 조정되지 않도록 유의하여야 한다.

#### 나. 초과근무(연장근로)수당 관련 법령

「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)에 따르면 사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하고, 같은 법 시행령 제6조(통상임금)에서 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다라고 규정하고 있으며, 「지방출자출연기관 예산편성지침」(행정안전부) III. 주요 항목별 편성기준 <1. 인건비>에서 시간외근무수당 산정 시 기준임금은 통상임금을 적용하도록 규정하고 있다.

재단의 「보수규정」 제26조(초과근무수당)에서 초과근무명령에 의하여 규정된 시간에 근무한 직원에 대해 예산의 범위 안에서 시간외근무수당을 지급하고,

시간외근무수당 등 연장근로에 대한 시간외 근무수당은 “봉급기준액(5호봉)의 1/209×15할”로 한다고 규정하고 있다.

따라서, 「근로기준법」에 따라 시간외 근무수당 산정 시 기준 임금은 통상임금을 적용하여야 하며, 시간외 근무수당 단가(기준임금×1/209×0.15)를 산정하여 지급하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

#### 가. 임직원 보수 지급체계 개선 업무처리 소홀

그러나 (재)청소년지원재단재단 임직원의 보수체계는 기본급 외에 5가지 수당(정근수당, 초과근무수당, 가족수당 직급보조비) 및 4가지 복리후생비(정액급식비, 명절휴가비, 가계지원비, 교통보조비)로 세분화하여 복잡한 임금체계로 구성되어 있으며, 기본급 외 기말수당(기본급의 50%, 3·6·9·12월), 가계지원비(기본급의 50%, 4·5·8·10·11월), 교통보조비(월12~13만원) 등 기본급에 포함하여 지급할 수 있는 수당을 비효율적으로 별도 지급하고 있으며, 아래 【2017년 임직원 인건비 지급 내역】과 같이 대다수 직원의 보수 대비 수당 비율이 45% 전후인 실정이다.

#### 【 2017년 임직원 인건비 지급 내역 】

(단위 : 천원)

연번	직급	보수총액 (A+B)	연봉 (A)		연봉 외 급여 (B)		연봉 한계액 (하한액~상한액)	비고
합계		765,388	416,700	54.4%	348,689	45.6%		
1	센터장	48,385	26,281	54.3%	22,103	45.7%	2,100~3,781	월액
2	센터장	52,043	28,478	54.7%	23,565	45.3%		
3	팀장	46,844	25,340	54.1%	21,505	45.9%	1,787~3,337	
4	팀장	46,871	24,788	52.9%	22,083	47.1%		
5	팀장	46,458	24,973	53.8%	21,485	46.2%		
6	팀장	43,062	23,899	55.5%	19,164	44.5%		
7	팀원	29,695	16,083	54.2%	13,613	45.8%	1,650~3,037	
8	팀원	30,236	16,519	54.6%	13,717	45.4%		
9	팀원	35,118	19,330	55.0%	15,788	45.0%		
10	팀원	33,594	18,024	53.7%	15,570	46.3%		
11	팀원	38,371	21,744	56.7%	16,627	43.3%		
12	팀원	25,312	13,548	53.5%	11,764	46.5%		
13	팀원	29,931	16,173	54.0%	13,758	46.0%		
14	팀원	25,442	15,171	59.6%	10,271	40.4%		
15	팀원	11,010	5,366	48.7%	5,644	51.3%		

연번	직급	보수총액 (A+B)	연봉 (A)		연봉 외 급여 (B)		연봉 한계액 (하한액~상한액)	비 고
16	팀원	31,023	16,608	53.5%	14,415	46.5%		
17	팀원	40,470	22,116	54.6%	18,354	45.4%		
18	팀원	31,257	17,018	54.4%	14,240	45.6%		
19	팀원	29,536	15,811	53.5%	13,725	46.5%		
20	팀원	30,109	16,173	53.7%	13,936	46.3%		
21	팀원	30,521	16,897	55.4%	13,624	44.6%		
22	팀원	30,100	16,362	54.4%	13,738	45.6%		

※ 세부내역 별첨1 참조, 퇴직 직원(원장 등) 제외

또한, 「2018년 청소년사업 안내」(여성가족부)에서 청소년상담복지센터 종사자 보수 기본급 기준보다 낮게 조정되지 않도록 유의하여야 함에도 재단의 「보수 규정」에 따른 봉급기준표를 비교·분석한 결과 사업 지침에서 제시하는 기본급과 큰 차이를 보이고 있다.

따라서, 「지방출자출연기관 예산편성지침」에 따라 기본급 위주의 보수체제로 단순화하고, 「2018년 청소년사업 안내」에서 제시하는 종사자 기본급에 적합하도록 개선할 필요가 있음에도 이에 대한 업무를 소홀히 처리하였다.

#### 나. 상위 법령을 위반한 시간외근무수당 산정 등 업무처리 소홀

재단의 「보수규정」에서 시간외근무수당 등 연장근로에 대한 수당 산정 시 통상임금이 아닌 직급별 봉급기준액(5호봉)을 적용·산출하도록 규정하고, 실제로 이와 같이 지급하고 있어 「근로기준법」을 위반하는 등 업무를 소홀히 처리하고 있다.(※ 초과근무수당 산정시 통상임금을 기준으로 하도록 「보수규정」 개정이 필요한 것으로 판단됨)

#### 조치할 사항 경상남도청소년지원재단 원장은

「보수규정」을 「근로기준법」, 「지방출자출연기관 예산편성지침」 및 「청소년사업안내」 등에 적합하도록 기본급 위주로 보수체계를 단순화하고, 사업 지침에 벗어나지 않도록 봉급기준표를 재책정하고, 시간외 근무수당의 단가는 통상임금을 적용하도록 개정하는 등 개선하시기 바라며, **(개선)**

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

【 일련번호 : 5 】

# 감사결과 처분요구서

## 주의 요구

제 목 신규채용 서류전형 및 블라인드 면접운영 개선 필요

소 관 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

조 치 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

내 용

### 1. 현 황 (업무개요)

경상남도교통문화연수원(이하 ‘연수원’이라 한다.)은 2018. 1. 3. 인사위원회의 의결을 거쳐 ‘2018 직원 신규채용 계획’을 수립하고, 2018. 1. 9. 아래와 같이 채용 공고를 하였다.

경상남도교통문화연수원 공고 제2018-1호

### 2018년 사원모집 공고문

I. 채용분야 및 예정인원 : 사원 1명(일반사무)

(...중략)

IV. 시험방법 : 서류심사(40점), 면접시험(60점)

가. 1차시험 서류전형(40점)

1. 학력 : 10점(대졸이상), 8점(전문대졸, 대학2년이상 중퇴자), 6점(고졸)

2. 학점 : 10점(...생략)

3. 운전면허증 소지자 : 5점(1종 보통 이상), 3점(2종 보통)

4. 전산.교통관련 자격증 소지자

- 5점 : 국가기술자격 정보기술분야 자격증, 전산회계운용사 1급, 컴퓨터활용능력 1급, 전산회계.세무 1급, 국가기술자격 교통분야 자격증

- 3점 : 정보처리기능사, 전산회계운용사 2급, 컴퓨터활용능력 2급, 전산회계.세무 2급

- 2점 : 전산회계운용사 3급, 워드프로세스

※ 2개 이상의 자격증을 소지한 경우 본인에게 유리한 1개만 배점

5. 자기소개서(논리성, 타당성, 각오 등) : 10점

나. 2차시험 면접(60점) : 1차 시험 합격자에 한하여 **블라인드 면접 실시**

- 교통법규에 관한 지식 및 안전 마인드(10점), 직무수행에 대한 능력(10점), 의사표현의 정확성 및 논리(10점), 예의 및 성실성(10점), 조직구성원으로서의 적합성(10점), 현장 발표력(10점)

다. 합격자 결정

- 서류전형 득점자 1~7 순위까지 1차 합격자로 결정, 블라인드 면접 시행
- 서류전형 결과 고득점자 순으로 채용예정 인원의 7배수 이내에서 면접시험 대상자 결정, 다만 마지막 서열 동점자는 모두 면접시험 대상자로 함.
- 서류전형, 면접의 합산 점수가 최고득점자를 최종 합격자로 결정
- 최종합격자가 복수일 경우 면접시험 고득점자 1명을 최종 결정

이에 원서접수와 서류전형, 면접평가를 거쳐 2018. 3. 2. ○○○를 신규직원(9급)으로 채용하였다.

## 2. 확인된 문제점 및 개선사항

### 가. 서류전형 자격증 배점 기준 모호

연수원이 2018. 1. 9. 공고한 ‘2018년 사원모집 공고문’에 의하면 시험방법은 서류전형 40점, 면접평가 60점으로 하고, 서류전형 40점 중 ‘전산·교통관련 자격증 소지자’에 배점 5점을 부과하면서, 세부기준으로는 위 공고문과 같이 자격증 종류에 따라 각 5점, 3점, 2점으로 정하였다.

그러나 자격증 배점기준 중 ‘국가기술자격 정보기술분야 자격증’, ‘국가기술자격 교통분야 자격증’과 같이 이에 해당되는 자격증을 명확하게 표기하지 않았고, 이로 인해 응시생은 물론 서류전형 평가를 함에 있어서 해당 자격증의 배점기준에 대한 혼선이 초래되었다.

실제 배점기준 3점에 표기한 ‘정보처리기능사’도 ‘국가기술자격 중 정보기술분야 자격증’에 해당하므로, 배점기준 5점에 해당하는 자격증은 기술 숙련도와 취득 난이도를 감안하여 국가기술 정보기술 분야 중 ‘산업기사’ 이상의 자격증으로 명확하게 명기하였음이 타당하고, ‘국가기술자격 교통분야 자격증’ 역시 교통기사, 교통기술사, 교통산업기사로 구체적으로 열거하였음이 타당하다.

또한 채용계획 및 공고에는 명확하게 열거하지 않은 전산자격증 ‘MOS 자격증’(민간자격/microsoft) 소지자 응시생에 대하여 2점을 부여하는 등 서류전형 자격증 평가를 불명확하게 시행한 사실이 있다.

※ 응시생 중 MOS 자격증으로 2점 취득자 : 정○○, 최○○, 우○○, 박○○

#### 나. 자기소개서 세부 평가기준 모호

연수원은 서류전형 40점 중 자기소개서 평가에 배점 10점을 부여하고, 논리성, 타당성, 각오 등에 대하여 평가하는 것으로 공고하였으나, 이러한 평가는 계량화된 수치에서 객관적으로 산출되는 것이 아니고, 평가자의 주관에 개입되는 정성평가를 감안할 때 세부 평가 기준을 수립하고 이에 근거하여 시행하였음이 타당함에도, 자기소개서 평가시 이러한 세부 평가기준 없이 실시하였다.

#### 다. 블라인드 면접운영 개선 필요

연수원은 2차 면접에 대하여 블라인드 면접을 하는 것으로 계획 수립하고 공고하였다. 그렇다면 블라인드 면접은 그 취지에 부합하도록 응시자의 나이, 성별, 학력 등 개인 인적사항에 대한 정보는 면접위원에게 제공하여서는 아니되며, 응시자의 개인정보를 보고 면접위원이 사전에 선입견을 갖지 않도록 조치하여야 할 것이다. 그러나 면접위원 총 5명 중 내부위원인 ○○부장 ○○○와 ○○팀장 ○○○은 위 응시생의 1차 서류전형 평가에 직접 참여하여 응시자의 학력, 경력, 자격증, 자기소개서 등을 평가한 바 있어, 이는 응시생의 개인정보를 취득한 서류심사 위원에 블라인드 면접위원으로 중복 선임된 것으로 이는 지양되어함이 타당한 바, 블라인드 면접의 취지에 부합하도록 면접운영의 개선이 필요하다.

#### 조치할 사항 (사)경상남도교통문화연수원장은

향후 채용계획 수립시 각 단계별 배점·평가 기준을 명확하게 규정토록 하고, 블라인드 면접의 취지에 부합하도록 면접위원 선정기준을 강화하는 등 업무연찬을 통해 향후 유사한 사례가 발생치 않도록 관련 업무에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.

(주의)

【 일련번호 : 6 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용절차 전반에 대한 제도개선으로 공정한 채용문화 정착

소 관 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

조 치 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

내 용

### 1. 현 황

경상남도교통문화연수원(이하 ‘연수원’이라 한다.) 「직제 및 인사규정」에 의하면, 직원을 채용함에 있어 공개채용의 예외인 특별임용 기준을 모호하게 규정하고 있고, 그 외 채용의 구체적인 방법, 기준 등을 정함이 없이 모두 인사위원회에서 정하도록 포괄적으로 위임하고 있다.

「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정」(개정 2016. 12. 22.)

제12조(임용) ① 직원의 임용은 근무능력과 시험성적에 의한 공개채용을 원칙으로 한다. 다만, 채용직급별 업무를 고려하여 인성 능력을 감안 특별 임용할 수 있다.

② 공개채용 시험운영방법은 인사위원회에서 정한다.

### 2. 확인된 문제점 및 개선사항

2018. 6. 25. 국민권익위원회에서는 「기타 공직유관단체\* 채용절차의 공정성 강화」 권고안을 의결하고, 쏘 시도 기타 공직유관단체에 개선안을 통보하였으며, 연수원은 위 권고안을 수용하여 아래와 같이 직제 및 인사규정의 개정을 추진 중에 있다.

\* 기타 공직유관단체 : 「지방공기업법」의 공기업 또는 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자·출연기관에 해당하지 않는 단체로, 「공직자 윤리법」제3조의2에 따라 지정된 단체, 사회 간접 자본과 기간산업에 대한 투자, 정부 업무의 위탁 등을 수행

【표 1. 권익위 권고에 따른 연수원 추진 사항】

구 분	권익위 권고 사항	연수원 추진 사항	비고
채용비리 연루자에 대한 무관용 원칙 제도화	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기관별 채용비리 관련 부정 청탁 내용 및 조치사항 공개</li> <li>○ 채용비리 연루 임직원에 대한 직무정지(업무배제) 및 명단 공개</li> <li>○ 채용비리 관련 징계시효 연장</li> <li>○ 부정합격자에 대한 채용취소 근거 마련 및 응시자격 제한 명문화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부정청탁의 내용 조치사항 홈페이지 공개</li> <li>○ 채용비리로 수사의뢰 되거나 징계의결 요구된 경우 즉시 업무배제, 검찰에 기소된 경우 직권 면직</li> <li>○ 채용비리 유죄판결 확정된 경우로서 특가법에 따라 가중처벌된 경우 인사위원회의 심의의결에 따라 그 명단 공개</li> <li>○ 채용비리 징계시효 5년</li> </ul>	
채용비리 내·외부 통제 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 채용공고의 임의변경 금지</li> <li>○ 시험위원 구성·운영의 공정성 확보</li> <li>○ 기관 내부 감사 기능 강화 및 채용서류 이중관리</li> <li>○ 감독기관의 산하 공공기관에 대한 정례점검·조사 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 채용공고는 인사위원회 의결한 사항을 20일 이상 공고</li> <li>○ 각 전형별 시험위원 과반은 외부위원으로 구성, 외부위원 인력풀 구성하여 심사 직전 선정하고 관련명단 비공개</li> <li>○ 이해당사자 시험위원 배척</li> </ul>	
채용비리로 인한 피해자 구제방안 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 피해자 구제 세부 가이드라인 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부정합격자 채용취소 및 예비합격자 구제</li> <li>○ 부정채용은 확인되었으나 응시자별 인과관계 또는 피해자 특성이 곤란한 경우 재시험 실시</li> </ul>	

그러나 연수원 채용절차의 근본적인 취약요인은 연수원 「직제 및 인사규정」 제12조에 의거 채용의 구체적인 방법 및 기준을 ‘인사위원회’에서 정하도록 규정하고 있는 것과, 같은 규정 제10조에 의거 연수원의 인사위원회는 원장, 사무부장, 총무팀장, 교무부장 등 내부 위원으로만 구성되어 있다는 것으로, 이러한 점을 감안할 때 사실상 기관장 또는 부서장의 의지나 판단에 따라 채용의 절차나 기준을 임의로 조정할 수 있는 여지가 있어 채용의 공정성 및 투명성을 저해할 우려가 크다.

따라서 이러한 점을 개선하기 위해서는 채용절차와 기준에 대하여는 연수원의 규정과 규칙에 명문으로 명확하게 규정토록 함이 필요한 바, 예컨대 직원의 신규채용은 반드시 공개채용을 원칙으로 하고, 채용절차, 단계별 합격기준, 평가방법 등을 규정 및 규칙에 세부적으로 규정하는 등, 채용의 공정성과 투명성을 강화하여야 할 것이다.

【표 2. 채용 제도 개선안】

구 분	현 행	개 선 안	비고
직제 및 인사규정	○ 신규채용은 공개경쟁 원칙, 으로 한다. 단, 채용직급별 업무를 고려하여 인성 능력을 감안 특별 임용 가능	○ 신규채용은 공개경쟁시험에 의한 단, 경력경쟁 등 제한경쟁을 할 수 있는 경우를 구체적으로 열거 ex) 자격증 소지자 임용, 공개경쟁이 곤란한 특수직렬 채용 등	개정
	○ 공개채용 시험운영방법은 인사위원회에서 정함	○ 시험 절차(서류전형→필기→면접) - 임의 변경 불가 ○ 시험위원(과반수 외부위원) 구성 - 단계별 중복 선임 불가 ○ 제척·회피·기피 대상 구체적 명시 ○ 합격자 결정 방법	제정
직제 및 인사규칙	관련 규정 없음	○ 시험 단계별 평가기준 명문화 ○ 필기시험 과목 ○ 블라인드 면접(최고 최저 배제법 등) ○ 채용자료 보관기간(영구) ○ 시험위원 보안각서 및 청렴서약서 징구	제정

**조치할 사항 (사)경상남도교통문화연수원장은**

채용의 공정성과 투명성을 확보할 수 있도록, ① 직원의 신규채용은 반드시 공개경쟁시험에 의한다는 원칙하에, 예외적으로 제한경쟁을 할 수 있는 경우는 구체적으로 열거하고, ② 채용 시험절차나 시험과목을 명확히 하여 임의로 변경할 수 없도록 하며, ③ 시험위원은 과반수를 외부위원으로 구성하되 단계별로 중복 선임할 수 없도록 하고, ④ 시험위원의 제척·회피·기피 대상을 구체적으로 명시하며, ⑤ 합격자 결정방법과 시험 단계별 평가기준을 명확히 하여 「직제 및 인사규정」 또는 「직제 및 인사규칙」 등 자체규정에 반영하시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 7 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 인사위원회 구성·운영 및 관련 규정 개선

소 관 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

조 치 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

내 용

### 1. 현 황 (업무개요)

가. 최근 인사위원회 개최 현황

구분	심의일자	심의대상	인사위원	의결결과	비고
승진 임용	'17. 1. 31	교무팀 ○급 ○○○	원장(위원장) 사무부장 교무팀장, 총무팀장,	승진임용 의결	회의록 미작성
징계	'18. 3. 23	○○계장 ○○○ ○○팀장 ○○○	원장(위원장) 사무부장, 교무팀장	견책 → 불문경고 (표창감경)	도 채용분야 특별감사결과 경징계 요구

※ 조직구성 : 1부(사무부) 2팀(총무팀, 교무팀) / 정원 14명

나. 운영실태

경상남도교통문화연수원에서는 2017. 1. 31. 승진임용 대상자(○○팀 ○급 ○○○)의 승진임용을 심의하기 위한 인사위원회를 개최하면서 외부 위원의 위촉 없이 직속 상급자인 ○○팀장 최○○을 포함하여 ○○팀장 이○○, ○○부장 배○○, 원장(이○○, 위원장) 4인으로 인사위원회를 구성하여 심의·의결 하였고,

2018. 3. 23. 직원 징계와 관련한 심의를 위해 인사위원회를 개최하면서 징계

대상자(○○담당 김○○, ○○팀장 이○○)의 직속 상급자인 ○○부장 배○○를 위원으로 구성하고 ○○팀장 최○○, 원장(이○○, 위원장) 3인을 위원으로 구성하여 심의·의결한 바 있다.

또한, ○○팀장은 인사위원회의 간사로 규정하고 있음에도 불구하고 인사위원으로 선정하여 심의에 참여한 바 있고, 2017. 1. 31 직원 승진 임용 인사위원회는 회의록이 없어 실제 인사위원회를 개최하였는지도 확인이 불가능한 실정이다.

## 2. 관계법령 등 판단기준

「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정」은 합리적 인사관리에 목적을 두고 있고, 이에 따라 연수원은 인사관리의 적정성을 기하기 위해 노력하여야 한다.

그리고 위 규정 제10조에서는 직원의 임용, 승진, 징계 등 심의를 위해 인사위원회를 설치하도록 하고, 3인 이상 5인 이내의 위원으로 구성하며, 원장을 위원장으로, 부장 및 팀장은 당연직 위원으로 구성하며 연수원 관련자 중에서 원장이 위원을 위촉한 자가 위원이 되고, 간사는 ○○팀장으로 한다고 규정하고 있다.

또한, 경상남도교통문화연수원 임직원 행동강령 제14조 제2항에는 임직원은 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니된다고 규정하고 있다.

## 3. 확인된 문제점 및 개선사항

### 가. 인사위원회 구성·운영 개선 필요

경상남도교통문화연수원에서는 인사관리의 적정성을 기하기 위하여 직원의 임용시험의 운영, 포상 및 징계, 신규 및 승진 임용 등에 관한 사항을 심의하는 인사위원회를 설치하여 운영하고 있다. 인사위원회의 구성은 3인 이상 5인 이내의 위원으로 구성하고 위원장은 원장이 되며, 당연직 위원은 부장 및 팀장이 되고, 연수원 관련자 중에서 원장이 위촉한 자가 위원이 된다. 위원회는 간사를 두며, 간사는 ○○팀장으로 규정하고 위원회는 재적위원 2/3이상 참석, 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다고 규정하고 있다.

그런데, 2017년도 직원 승진임용과 관련한 사항을 심의하기 위해 인사위원회를

개최하면서 심의 대상자인 ○○부 직원 ○급 ○○○의 직속 상급자인 ○○팀장 ○○○, ○○부장 ○○○가 인사위원이 되었고, 2018년도 직원 징계와 관련한 사항을 심의하기 위해 개최된 인사위원회에서도 심의대상자인 ○○계장 ○○○, ○○팀장 ○○○의 직속 상급자인 ○○부장 ○○○가 인사위원으로 구성되어 심의에 관여하였다.

이는 심의 대상자의 직속 상급자가 인사위원이 됨으로써 승진임용, 징계 등 인사관리의 객관성과 공정성을 저해하는 요인이 될 뿐만 아니라, 심의 대상자가 직속 상급자에게 예측됨으로써 인사 청탁 등의 개연성을 사전에 차단하지 못하는 결과를 초래하게 된다.

또한, 인사위원회의 간사는 ○○팀장으로 지명하고 있음에도 불구하고 ○○팀장을 위원으로 선정하여 심의에 관여한 바 있고, 2017. 1. 31. 직원 승진임용과 관련한 사항에 대하여 인사위원회를 개최하면서 회의록조차 없어 실제 인사위원회를 개최하였는지도 확인이 불가능한 실정이다.

#### 나. 관련 규정 미비

경상남도 교통문화연수원의 조직은 1부 2팀제로 사무부와 총무팀, 교무팀으로 운영하고 있는데, 「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정」에서 인사위원은 3~5인으로 구성하면서 위원장은 원장이 되고 부장(1명)과 팀장(2명) 등 4명이 당연직으로 구성됨으로써 외부위원을 1명을 위촉하더라도 당연직인 내부 위원의 의사가 의결 정족수(위원의 2/3 참석, 참석위원 과반수 이상 찬성)의 대부분을 차지하게 되는 불합리한 결과를 초래한다. 또한, 인사 관련 업무의 소관부서 결재권자들이 당연직 위원으로 구성되어 실질적으로 인사위원회가 임용권자로부터 독립되지 못하는 등 인사의 객관성, 공정성을 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

#### 다. 인사관리 공정성 확보 강화

인사의 객관성과 공정성을 확보하기 위하여 인사위원 위촉 시 전문성이 있는 외부위원을 위촉하고 외부위원의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 인사위원의 정원(6~7명) 및 외부위원을 증원할 필요가 있고, 위원회의 심의·의결 대상자의 직

무 관련 상급자 등은 인사위원회에서 제척·기피·회피 할 수 있도록 관련 규정의 개선이 필요하다.

#### **조치할 사항 (사)경상남도교통문화연수원장은**

인사위원회 운영의 객관성을 확보할 수 있도록 인사위원회의 구성 중 외부위원 편성 증원을 검토하여 주시고, 인사위원회의 심의 의결의 공정성을 위해 직무 관련자는 당해 인사위원회 심의에서 제척·기피·회피 할 수 있도록 관련 규정을 명문화하는 등 「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정」을 정비하여 주시기 바랍니다. **(개선)**

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 직원 징계에 관한 규정 개정 필요

소 관 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

조 치 기 관 (사)경상남도교통문화연수원

내 용

### 1. 현 황

가. 최근 2년간 징계 현황

심의일자	심의대상	주요내용	징계요구	의결결과	비고
'18. 3. 23	○○팀장 ○○○	인턴사원 채용 시 채용계획과 공고 상의 상이, 서류전형 배점기준 부적정 (도 특별감사시 지적)	경징계	불문경고 (표창감경)	
	○○담당 ○○○		경징계	불문경고 (표창감경)	

나. 운영실태

경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규칙에는 징계의 종류를 중징계(감봉이상) 또는 경징계(견책)로 구분하고 있는데, 2017년도 도에서 실시한 지방공공기관 채용비리 특별감사 시 지적사항으로 인턴사원 채용시험 집행관리 부적정에 대하여 경징계를 요구하였으나, 연수원 내부 규정에 따라 경징계 종류는 견책뿐이므로 감사기관에서 요구하는 징계 수위와 상충되는 부분이 있고, 징계사유에 대한 면밀한 검토 등을 통해 징계 양정을 심의하는 인사위원회의 기능을 제대로 수행할 수 없게 된다.

또한, 징계 시효는 징계사유가 발생한 날로부터 2년으로 공무원 타 유관기관의 징계시효(3년, 금전관련 비위 5년)와 비교할 때 현저히 완화된 기준을 적용하고 있고, 성범죄, 음주운전에 대한 구체적인 징계양정기준이 없으며 징계감경 제한사유에 포함하지 않는 등 성범죄, 음주운전자 등 비교적 중한 비위행위에 대해

서도 관대한 처벌을 할 수 있는 여지를 두고 있는 실정이다.

## 2. 관계법령 등 판단기준

경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정에는 연수원 직원에 대한 징계는 이 규정에 따르고, 다만 규정에 정하지 않은 사항은 경상남도지방공무원징계양정에 관한 규칙을 준용한다고 규정하고 있다(제29조).

경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규칙에는 징계의 종류를 중징계(감봉이상) 또는 경징계(견책)로 구분하고 있으며, 제21조에서는 징계사유가 발생한 날로부터 2년을 경과한 때는 이를 행하지 못하도록 규정하고 있다(제17조, 제21조, 제22조).

한편, 국민권익위원회에서는 2018. 6. 28. ‘기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화방안’ 제도개선 권고 내용에 따르면 다수의 기관에서 징계시효를 규정하지 않거나, 금품수수·공금횡령 관련 징계시효(5년)보다 단기로 규정하고 있어 비리 연루자에 대한 제재가 어려우므로 징계시효를 연장하도록 권고한 바 있다.

또한, 국민권익위원회는 2016. 12. 19. 「공직유관단체의 성범죄·음주운전 징계 실효성 제고」에 대한 권고사항을 의결한 바 있는데, 성범죄자, 음주운전자에 대한 관대한 처벌 관행이 상존하고 있고, 음주운전에 대한 처벌의 상당 수가 단순 주의 수준에 머물러 있어 비위의 심각성에 비해 처벌 수준이 미흡하며, 성범죄, 음주운전 관련 징계기준이 없어 징계처분의 일관성이 부족하다고 지적하면서 성범죄·음주운전 징계양정기준을 신설 또는 보완하고 성범죄, 음주운전자에 대한 주기적 점검(운전경력증명서)을 실시하고, 징계감경 금지 규정을 마련하라는 내용의 권고를 한 바 있다.

## 3. 확인된 문제점 및 개선사항

### 가. 지나치게 완화된 징계 규정

연수원은 징계와 관련하여 규정에서 정하지 않은 사항은 경상남도지방공무원 징계양정에 관한 규칙을 준용하는 것으로 정하고 있는데, 연수원의 소속 직원에 대한 징계 규정 자체가 지방공무원 및 타 유관 기관에 비하여 지나치게 처벌기준이 완화되어 있다.

[표1. 지방공무원징계 규칙, 연수원 징계규정 비교]

구 분	지방공무원징계규칙	연수원 규정
징계의 종류	중징계(파면~정직) 경징계(감봉~견책)	중징계(파면~감봉) 경징계(견책)
징계의 시효	징계사유가 발생한 날로부터 3년 (금품수수, 횡령 등은 5년)	징계사유가 발생한 날로부터 2년
징계의 감경	(감경사유) 공적, 표창 등에 해당할 경우 징계 감경 (감경제한)징계시효 5년인 비위, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 부작위·직무태만 등	(감경사유) 도지사 이상의 표창 등에 해당할 경우 징계 감경 (감경제한)금품수수 등 본원 중점 정화대상으로 지정한 비위는 제외

## 나. 불합리한 규정의 개선

경상남도지방공무원 징계양정에 관한 규칙은 2017. 3. 16. 폐지되어 지방공무원 징계규칙을 적용하고 있으므로 이와 관련한 부분은 개정이 필요하다.

연수원에서는 경징계의 종류는 견책으로만 규정하고 있어 상급기관 감사 지적 사항에 대한 처분요구와 상충되는 부분이 있고, 감경 제한사항(금품수수 등 본원 중점 정화대상)이 추상적으로 규정되어 임용권자나 징계요구권자의 의사가 개입될 여지가 있다.

또한, 국민권익위에서는 다수의 공직유관단체에서 징계시효를 규정하지 않거나, 금품수수·공금횡령 관련 징계시효(5년)보다 단기로 규정하고 있어 비리 연루자에 대한 제재가 어려우므로 징계시효를 연장하도록 권고한 바 있고('18. 6. 국민권익위), 기획재정부에서도 공직유관단체의 일반적인 징계시효를 3년, 금품수수 공금횡령은 5년으로 통일하라는('16. 4. 기획재정부) 등 중앙부처 권고 내용에 따라 징계시효를 공무원 징계제도에 준해 통일성 있게 조정할 필요가 있다.

## 다. 성범죄, 음주운전에 대한 처벌수준 강화

성범죄·음주운전 징계양정기준을 신설 또는 보완하고 성범죄, 음주운전자에 대한 주기적 점검(운전경력증명서)을 실시하고, 징계감경 금지 규정을 마련('16. 12, 국민권익위) 및 공직유관단체의 비위행위에 대한 징계양정기준 강화('14. 5. 국민권익위) 등 권고사항에 따라 경각심을 가져야 할 음주운전, 성범죄 등의 비위에 대하여는 무관용 원칙을 적용하여 처벌할 수 있도록 표창 감경 제한사유로 지정하고 공무원 징계제도에 준해 통일성 있게 조정할 필요가 있다.

## 조치할 사항 (사)경상남도교통문화연수원장은

비위행위에 대한 경각심 고취와 엄중한 근무기간 확립을 위해 2018. 6. 28. 국민권익위원회의 권고 및 공무원의 징계제도를 고려하여 징계시효를 조정하여 주시고(일반 징계시효 3년, 금품수수 공금횡령은 5년), 징계양정 기준에 대하여도 성범죄·음주운전의 징계기준을 신설 또는 보완하고, 성범죄, 음주운전자에 대한 주기적 점검(운전경력증명서) 및 징계감경 금지 규정 신설 등을 반영하여 「직제 및 인사규정」 과 「직제 및 인사규칙」 을 정비하여 주시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 9 】

# 감사결과 처분요구서

## 징계·훈계·주의 요구

제 목 직원(전산 코디네이터) 채용업무 처리 부적정

소 관 기 관 (사)경상남도자원봉사센터

조 치 기 관 (사)경상남도자원봉사센터

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도자원봉사센터(이하 ‘자원봉사센터’)는 「자원봉사활동 기본법」 제19조(자원봉사센터의 설치 및 운영) 및 「경상남도 자원봉사활동 지원 조례」에 따라 자원봉사활동을 체계적이고 효율적으로 조정·지원하여 자원봉사를 활성화하기 위한 목적으로 1998년 9월 1일 처음 설치(2009. 6. 1. 법인 설립)되었고,

자원봉사센터 직원의 신규 채용은 「사단법인 경상남도자원봉사센터 인사 규정」 제6조(채용방법)와 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부)」에 따라 공개모집 및 자격기준에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하고 있다.

그리고 자원봉사센터는 지난 2017년 11 ~ 12월 경상남도의 지방공공기관 채용비리 특별감사를 수감하였고, 감사결과 ‘자원봉사 코디네이터(기간제) 채용업무 처리 부적정’의 지적을 받았으며, 그 이후 최근에는 전산 코디네이터 직원의 신규 채용을 위해 다음과 같이 채용업무를 진행하였다.

#### < 2018년 자원봉사센터 신규직원 채용현황 >

##### □ 채용개요

- (채용직위) 주임 1명 - 자원봉사 전산 코디네이터
- (직무분야) 자원봉사 DB 구축 및 관리, 자원봉사정보시스템 운용 등
- (시험방법) 1차 서류전형, 2차 면접시험

##### □ 응시자격

- (공통요건) 공고일 현재 만19세 이상, 상근 가능자, 관련 자격증 소지 및 교육 이수자와 경력자 우대, 취업취약계층 및 청년층(34세 이하) 우대

- (전산분야) **고등학교·대학교에서 전산 관련 분야 또는 시민사회·사회복지 관련 분야 및 교육학 전공자**, 전산 관련 국가공인 자격증(DB관련 과목 포함) 보유자, 전산 관련 업무 6개월 이상 경력자
- (기타요건) 공고일 현재 경상남도 내에 주민등록상 주소지를 갖고 있는 사람 등

□ 추진경과

구 분	공고기간	응시인원	서류전형 결과	향후 추진사항
최초공고	4. 20. ~ 5. 4.	4명	적격 1명, 부적격 3명	시험 재공고 결정
재 공 고	5. 8. ~ 5. 21.	29명	적격 24명, 부적격 5명	면접시험 진행

## 2. 관계법령(판단기준)

### 가. 응시자격 심사 및 가산점 부여 기준

「자원봉사센터 운영지침(행정안전부, 2017년 8월 발행)」 IV. 자원봉사활성화 지원 - 3. 자원봉사센터 코디네이터 운영에 따르면 ‘자원봉사 전산 코디네이터’의 자격요건은 공고일 현재 만19세 이상, 상근 가능자, 관련 자격증 소지 및 교육 이수자와 경력자 우대, 취업취약계층 및 청년층(34세 이하) 우대의 공통요건과

고등학교·대학교에서 전산 관련 분야 또는 시민사회·사회복지 관련 분야 및 교육학 전공자, 전산 관련 국가공인 자격증(DB관련 과목 포함) 보유자, 전산 관련 업무 6개월 이상 경력자의 전산분야 요건으로 하되,

공통요건은 모두 해당하여야 하고, 전산 요건의 경우 최소 한 가지 이상이 해당하여야 하도록 규정하고 있다.

다만, 자원봉사센터에서는 공통요건과 전산분야 요건 외 공고일 현재 경상남도내에 주민등록상 주소지를 갖고 있는 사람과 공고일 현재 남자의 경우 병역을 필하였거나 면제된 자의 기타요건을 추가하여 채용 공고를 하였다.

또한, 자격요건을 갖춘 지원자 중 만34세 이하 청년층과 장기실업자, 저소득층 등 취업취약계층은 가산점 부여 등 우선 선정하고, 가산점은 각 센터가 자체 결정·반영하되 최소 5% 이상 부여하며, 만34세 이하 청년이 취업취약계층인 경우 가산점을 중복 적용(10% 이상)하도록 규정하고 있다.

따라서 자원봉사센터에서는 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부, 2017년 8월 발행)」에 따라 직원(전산 코디네이터)의 신규 채용을 위한 응시자의 자격요건 심사 시 자격증, 교육이수, 경력, 학력, 취업취약계층 및 청년층(만34세 이하) 해

당 여부를 엄정하게 검증 및 확인하여 적용하여야 한다.

#### 나. 면접시험 채점표 작성 등 심사 기준

「자원봉사센터 운영지침(행정안전부, 2017년 8월 발행)」 IV. 자원봉사활성화 지원 - 3. 자원봉사센터 코디네이터 운영에 따르면 코디네이터 선발을 위한 면접 시험 채점표 작성은 사전에 면접항목별 점수 부여기준을 수립하여야 하고,

특히, 면접항목 중 자격증 보유 및 관련교육 이수, 주요경력 항목에 대해서는 구체적인 점수부여 기준을 설정하도록 규정하고 있다.

따라서, 자원봉사센터는 면접시험을 시행하기 전에 면접 채점표의 항목별로 점수 부여기준을 명확하게 수립하여 심사위원의 주관적이고 자의적인 평가요소를 최소화하여야 하고, 객관적이고 공정한 면접시험이 되도록 노력하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

#### 가. 1차 서류전형에서 응시자격 적격자를 부적격자로 부실심사 처리

자원봉사센터에서는 직원 1명(전산 코디네이터)의 신규 채용을 위해 2018. 4. 20. ~ 5. 4.기간 일모아시스템과 센터 홈페이지를 통해 채용 공고를 하였고, 응시원서를 접수한 결과 4명이 응시하였다.

그리고 응시자에 대한 자격을 심사한 결과, 다음과 같이 응시자 4명 중 1명만이 응시자격이 적합한 것으로 심사하였고, 1명의 면접시험을 진행하는 것은 바람직하지 않다고 내부적으로 자체 판단하여 2018. 5. 8. 재공고를 결정하였고,

5. 8. ~ 5. 21.기간 재공고를 통해 응시자를 다시 모집한 결과, 29명이 응시하여 응시자격이 적합한 24명에 대한 면접시험을 진행(15명 면접시험 응시)한 결과 최종 1명을 선발하였다.

그러나 4. 20. ~ 5. 4.기간 최초공고로 진행된 서류전형 심사에서 응시자 4명 중 관련 전공학력 미충족으로 부적격자로 처리된 응시자 ○○○이 학점은행제를 통해 사회복지학을 전공<sup>1)</sup>하여 응시자격을 충족하는 것으로 확인됨에 따라 응시 자격에 대한 부실한 심사로 인하여 적격자가 면접시험의 기회를 잃게 되었으며,

---

1) 「학점인정 등에 관한 법률」제8조(학력인정)에 따라 「고등교육법」에 따른 대학(전문대학)을 졸업한 자와 같은 수준 이상의 학력이 있는 것으로 인정되는 자

불필요한 재공고 시험을 실시하는 결과를 초래하였다.

< 직원 채용 응시자 현황 및 서류전형(응시자격) 심사 결과 >

연번	성명	학력	자격 및 경력	적격여부	비고
1	○○○	서울디지털문화예술대학교 <b>사회복지학과</b>	(자격) 워드프로세서, 사회복지사2급 (경력) 자경재가복지센터 (2017년~)	<b>부적격</b>	자격증 미소지
2	●●●	한국방송통신대학교 <b>일본학</b>	(자격) 정보기술정보자격증 ITQ B급 (경력) 장유면 등 복지행정도우미 9년	부적격	증빙서류 미제출
3	▣▣▣	경남대학교 <b>중국비즈니스</b>	(자격) 전산회계 1급, ERP 회계 2급 (경력) 엔제리너스 2년 10월	부적격	자격증 미소지
4	◎◎◎	창원문성대학교 <b>사회복지과</b>	(자격) 컴퓨터활용능력, 전산회계 2급 (경력) 창원문성대 평생교육원 1년	적격	자격증 소지

나. 취업취약계층 및 청년층(34세 이하) 가산점 미부여

자원봉사센터의 직원(전산 코디네이터) 채용 공고문의 응시자격에 따르면 ‘취업취약계층 및 청년층(34세 이하)의 우대’를 공통요건으로 제시하였고,

「자원봉사센터 운영지침(행정안전부, 2017년 8월 발행)」에서도 자격요건을 갖춘 지원자 중 만34세 이하 청년층과 장기실업자, 저소득층 등 취업취약계층은 각 5% 이상의 가산점을 부여하여 우선 선발하도록 규정하고 있다.

그러나 자원봉사센터에서는 구체적으로 몇 점의 가산점을 어떻게 부여할 것인지에 대한 내부검토와 결정사항 없이 단순히 채용 공고문의 응시자격에 ‘취업취약계층 및 청년층(34세 이하)의 우대’요건만 제시하였고, 이에 대한 해당 여부의 증빙서류 제출 등 구체적인 안내도 없이 채용 시험을 진행하였다.

특히, 총 13개 취약계층 유형 중 6개월 이상 장기실업자, 저소득층, 장애인, 만 55세 이상 고령자, 한부모가족지원법에 의한 보호대상자는 일모아시스템에서 확인이 가능하고, 만34세 이하의 청년층 해당여부도 일모아시스템을 통해 자동 산출되어 확인이 가능함에도,

채용 공고문과 다르게 ‘취업취약계층 및 청년층(34세 이하)’ 해당 여부에 대한 확인 절차와 가산점 적용 없이 당해 채용업무를 불명확하게 처리하였다.

다. 면접시험 심사 등 부적정

자원봉사센터에서는 직원(전산 코디네이터) 채용 공고문에서 또 다른 공통요건의 응시자격으로 ‘관련 자격증 소지 및 교육이수자와 경력자 우대’라는 요건을 제시하였다.

따라서 자원봉사센터는 지나치게 자의적이고 주관적인 면접점수 부여를 방지하고 객관적이고 공정한 면접시험 진행을 위해 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부, 2017년 8월 발행)」에 따라 자격증 보유, 관련교육 이수와 주요경력의 면접항목별 구체적인 점수 부여기준을 사전에 수립하고, 공정하고 투명한 채용을 위해 채점표 작성 등 면접시험 진행을 엄정하게 하여야 했다.

그러나 자원봉사센터는 공정하고 투명한 시험 진행을 위하여 엄정하게 면접시험을 진행하여야 하나, 당해 전산 코디네이터 채용을 위한 면접시험 도중 채점표 서식이 뒤바뀌는 등 시험 관리를 제대로 하지 않았고,

채용 공고문에 ‘관련 자격증 소지 및 교육이수자와 경력자 우대’라는 요건을 제시하였음에도 사전에 면접시험 채점표의 자격증 보유 및 관련교육 이수(20점 배점) 항목과 주요경력(20점 배점) 항목에 대한 구체적인 점수 부여기준을 수립하지 않았다.

그 결과, 면접위원으로 참석한 시험위원 3명(외부위원 2명, 내부위원 1명)이 객관적이고 공정한 기준 없이 자신들의 주관적이고 자의적인 판단에 따라 면접점수를 배점하게 되었고, 면접시험의 공정성을 크게 훼손하게 되는 직접적인 원인으로 작용하였으며,

특히, 내부위원으로 면접심사에 참여한 ○○○장 ●●●은 객관적으로 자격과 관련 경력이 뛰어난 응시자를 입사 후 퇴사할 가능성이 높다는 자의적이고 주관적인 심사기준을 적용하여 현저하게 낮은 점수를 부여하는 등 재량을 크게 일탈하여 불공정하게 면접심사를 수행한 사실이 있다.

#### 조치할 사항 (사)경상남도자원봉사센터 이사장은

① 「자원봉사센터 인사규정」 제40조(징계의 종류) 및 제41조(징계양정기준)에 따라 채용업무를 부당하게 처리한 실무책임자 ○○○장 ●●●에게 “경징계(감봉 이상)” 조치하고, 실무담당자 ☆☆☆☆장 ◆◆◆는 “훈계”조치하시기 바랍니다. (징계 · 훈계)

② 또한 앞으로 같은 사례가 재발하지 않도록 「자원봉사센터 인사규정」 및 관련 지침에 따라 채용업무를 공정하고 투명하게 처리하시기 바랍니다. (주의)

【 일련번호 : 10 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용비리 예방과 공정·투명한 인사업무를 위한 자체규정 정비

소 관 기 관 (사)경상남도자원봉사센터

조 치 기 관 (사)경상남도자원봉사센터

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도자원봉사센터(이하 ‘자원봉사센터’라 한다)는 「자원봉사활동 기본법」 제19조(자원봉사센터의 설치 및 운영) 및 「경상남도 자원봉사활동 지원 조례」에 따라 자원봉사활동을 체계적이고 효율적으로 조정·지원하여 자원봉사를 활성화하기 위한 목적으로 1998년 9월 1일 설치되어 2009년 6월 1일 법인으로 출범하였고,

「민법」 제37조(법인의 사무의 검사, 감독) 및 「행정안전부 및 그 소속청 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」 제8조(비영리법인 사무의 검사·감독)에 따라 경상남도지사는 자원봉사센터 사무의 검사 및 감독을 위하여 관계 서류·장부 또는 그 밖의 참고자료 제출을 명하거나 소속 공무원을 통해 사무 및 재산 상황을 검사하게 할 수 있다.

이에 따라 자원봉사센터는 지난 2017년 11월 ~ 12월 기간 경남도의 지방공공기관 채용비리 특별감사를 수감하였고, 감사결과 ‘자원봉사 코디네이터(기간제) 채용업무 처리 부적정’의 지적을 받았다.

이후에도 자원봉사센터 임·직원의 채용업무는 상시적으로 이루어지고 있으며, 공정하고 투명하게 채용업무가 처리될 수 있도록 자체규정 정비 등 제도적 보완 및 개선이 필요한 상황이다.

## 2. 관계법령(판단기준)

### 가. 정부의 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안 제시

정부는 지난 2018. 1. 29. 관계부처 합동으로 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치」를 발표하였고, 경상남도 감사관실에서는 다음과 같이 채용관련 제도개선방안이 포함된 정부의 방침을 2018. 2. 12. 자원봉사센터의 소관부서인 대민봉사과로 통보하였다.

#### < 채용제도 개선방안 주요내용 >

- 채용비리 연루자 즉시 업무배제 및 퇴출 원칙 명문화 추진
  - 비리 연루 임직원의 직위해제(직무정지 및 직무배제)
  - 비리 연루 직원의 직권면직, 징계시효 연장(3년→5년)
  - 부정합격자 채용취소 근거 명문화 및 향후 5년간 응시자격 제한
- 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화
  - 서류전형, 필기 및 면접시험 등 채용과정에 감사인의 참여 활성화 등

그리고 국민권익위원회에서는 기타 공직유관단체가 지방공기업법 등을 적용받지 않아 각 기관별 내부규정에 따라 인사(채용)제도를 자율적으로 운영하고 있어 채용비리 예방을 위한 인사규정 등 자체규정 정비가 시급함을 인지하였고,

이에 따라 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조(제도개선의 권고)에 근거하여 기타 공직유관단체와 감독기관의 장에게 다음과 같은 내용으로 하는 ‘기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화’ 권고 의안을 2018. 6. 25. 의결하였으며, 관련 기관에 통보하였다.

#### < 국민권익위원회의 ‘기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화’ 권고안 주요내용 >

- 채용비리 연루자에 대한 무관용 원칙 제도화
  - 채용비리로 수사의뢰 되거나 징계 의결이 요구된 경우 해당 임직원 업무배제
  - 검찰 기소 시 기관 내부 징계위원회의 동의를 거쳐 직권면직
  - 채용비리 징계시효 연장(3년 → 5년)
  - 부정합격자에 대한 채용취소 근거 마련 및 응시자격 제한 명문화
- 채용비리에 대한 내·외부 통제강화
  - 채용공고의 임의변경 금지, 시험위원 구성·운영의 공정성 확보
  - 기관 내부 감사 기능 강화 및 채용서류 이중관리
- 채용비리로 인한 피해자 구제방안 마련
  - 피해자 특정 가능시 적극적으로 구제방안 마련 등

## 나. 자원봉사센터 인사 규정

「자원봉사센터 인사 규정」 제1조(목적)에 따르면 본 규정은 자원봉사센터의 직원에게 적용할 인사관리의 기본적 기준과 절차를 정하여 공정하고 합리적인 인사업무 처리에 기여함을 목적으로 하고 있다.

그리고 당해 규정에는 총칙과 직원의 채용, 보직, 승진, 신분보장, 성과평가, 상벌, 인사위원회, 보칙의 전체 9장, 52조문으로 구성되어 있다.

## 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

### 가. 특정인(집단)에게 특혜를 주고 악용될 수 있는 특별채용 기준

자원봉사센터의 「인사 규정」 제6조(채용방법)에 따르면 직원의 신규채용은 공개모집을 원칙으로 하고, 예외적으로 인사위원회의 의결을 거쳐 특별채용 할 수 있도록 규정하면서,

특별채용 사유(자격)로 1. 특수한 자격과 기술을 보유한 자로 공개채용이 사실상 불가능한 경우 2. 임용예정 직위에 해당하는 국가 또는 지방공무원으로 근무경력이 있는 자 3. 기타 법인 업무형편상 자원봉사관련 기관에서 근무한자를 특별 임용하는 것이 효율적이라고 판단되는 경우로 제시하고 있다.

그러나 특별채용의 사유(자격) 중 ‘공무원으로 근무경력이 있는 자’ 항목은 공무원이라는 특정인(집단)에 대한 특혜의 소지가 있고, ‘기타 법인 업무형편상 자원봉사관련 기관에서 근무한 자를 특별 임용하는 것이 효율적이라고 판단되는 경우’ 항목은 내용이 명확하지 않고 지나치게 폭넓게 해석됨에 따라 채용비리로 악용될 여지가 충분히 있다.

따라서 채용비리를 근절하고 공정하고 투명한 직원 채용을 위해 자원봉사센터의 「인사 규정」 제6조(채용방법)에서 규정하고 있는 특별채용 제도를 경력경쟁 또는 제한경쟁 시험을 통한 채용제도로 개선이 필요하다.

### 나. 채용비리 예방과 공정·투명한 인사업무를 위한 관련규정 정비 소홀

자원봉사센터는 지난 2017년 11월 ~ 12월 기간 특별감사에서 ‘자원봉사 코디네이터(기간제) 채용업무 처리 부적정’의 지적을 받았고, 그 이후 채용비리를 원

천 차단하고 사전에 예방하기 위해 정부에서 제시한 제도개선 방안을 적극 수용하여 센터의 「인사 규정」에 반영하여야 했다.

그러나 감사일 현재까지 「정관」 등 자체규정에 채용비리 연루 임원(센터장 포함)에 대한 ‘직위해제’의 근거를 반영하지 않았고, 채용비리 관련자에 대한 징계 시효 연장(3→5년), 부정합격자의 응시자격 제한, 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화 등을 「인사규정」에 반영하지 않았다.

그리고 자원봉사센터의 「인사 규정」에서 채용시험(제6조제4항), 승진(제22조제3항), 성과평가(제34조제2항), 징계 감경기준(제41조제3항)에 대하여 세부적인 사항을 ‘규칙’으로 정하도록 하고 있으나, 2009년 법인 설립 이후 현재까지 「인사 규정」에서 위임한 세부내용을 별도의 ‘규칙’을 제정하지 않아 공정하고 투명한 인사업무 처리를 위한 세부적인 기준이 없으며,

최근 음주운전 사고로 인한 희생자 발생으로 처벌 강화를 요청하는 국민적 여론이 증가하고 있고 관련 법률이 발의된 상황임에도, 자원봉사센터의 「인사 규정」에는 음주운전에 대한 구체적인 징계양정 기준이 없는 실정이다.

#### **조치할 사항 (사)경상남도자원봉사센터 이사장은**

채용비리로 악용될 수 있는 「인사규정」 제6조(채용방법)의 특별채용 제도를 경력경쟁 또는 제한경쟁 시험을 통한 채용제도를 도입하고,

「정관」 등 자체규정에 채용비리 연루 임원에 대한 ‘직위해제’의 근거를 마련하고, 채용비리 관련자에 대한 징계시효 연장(3→5년), 부정합격자의 응시자격 제한, 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화 등을 「인사규정」에 반영하시기 바랍니다.

또한 「인사 규정」 채용시험(제6조제4항), 승진(제22조제3항), 성과평가(제34조제2항), 징계 감경기준(제41조제3항)에 따라 빠른 시일 내에 세부적인 사항을 ‘규칙’으로 규정하고, 음주운전에 대한 구체적인 징계양정 기준을 「인사 규정」 등 자체규정에 반영하시기 바랍니다. **(개선)**

【 일련번호 : 11 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 임·직원 초임호봉 획정 등 업무처리체계 개선

소 관 기 관 (사)경상남도자원봉사센터

조 치 기 관 (사)경상남도자원봉사센터

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도자원봉사센터(이하 ‘센터’라 한다.)는 「자원봉사활동 기본법」(제19조 등)에 따라 자원봉사활동을 체계적이고 효율적으로 조정·지원하여 자원봉사를 활성화 시키고, 이를 통하여 성숙한 자원봉사문화 확산에 기여하기 위한 목적으로 1998년 9월 1일 설치되어 2009년 6월 1일 사단법인으로 출범하였고,

현재 3팀의 기구(직제)와 사무국장, 원장을 포함하여 10명의 정원을 가진 조직이며, 센터 직원의 직급은 센터장과 사무국장, 팀장 및 팀원으로 구분된다.

그리고 직원의 채용과 초임호봉의 획정은 자원봉사 활성화를 위한 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부)」과 「사단법인 경상남도자원봉사센터 보수 규정」에 따르고 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

자원봉사 활성화를 위한 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부)」 ‘별첨 1. 인사복무 표준규정’ 제6조(경력 환산)의 규정에 따르면, ‘채용, 호봉 산정과 관련하여 필요한 경력 환산은 다음과 같이 [표1]의 기준에 따르고, 기준의 적용 및 기타 관련 사항은 인사위원회가 결정하도록 규정하고 있다.

[표1 경력환산기준(제6조 관련)]

구 분		채용시 경력인정비율	호봉 산정시 경력인정비율
자원봉사센터		100%	100%
국가기관, 지방자치단체			
「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공기업 및 준정부기관, 「지방공기업법」에 의해 설립된 공사 및공단		100%	100%
교육기관 및 연구기관 민법에 의한 재단법인 및 사단법인 상법에 의한 합명·합자·주식·유한회사	자원봉사·사회복지 관련 업무 수행 경력	100%	100%
	자원봉사·사회복지 이외 업무 수행경력	80%	80%

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

센터에서는 2018. 6. 1. 신규 채용된 전산 코디네이터 1명과 9. 1. 새로 선임된 센터장, 그리고 2017년 신규 채용된 직원 3명 등 최근 2년간 5명의 신규 채용(선임)된 임·직원의 초임호봉을 확정하였다.

초임호봉의 정확한 확정을 위해 센터에서는 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부)」에서 제시한 ‘별첨 1. 인사복무 표준규정’ 제6조(경력 환산) 및 제10조 내지 제12조의 규정에 따라 임용 시 제출된 경력증명서의 경력 인정 여부를 인사위원회에서 결정하여야 한다.

그러나 센터에서는 인사위원회를 거치지 않고 소속직원의 내부 검토만으로 경력을 인정하여 초임호봉을 확정함에 따라 객관적인 검증과 투명한 의사결정 과정 없이 초임호봉이 산정·적용되었고, 확정 오류의 가능성 또한 높은 실정이다.

특히, 초임호봉 확정에 오류가 있게 되면 해당 임·직원의 전체 재임(근무)기간에 영향을 주고, 보수 지급에 있어 과대 또는 과소 지급의 문제가 발생할 수 있으므로 보다 철저한 검증과 확인 절차가 필요하다.

또한, 임·직원의 호봉 확정과 관련하여 센터의 「보수 규정」 제5조(초임호봉의 확정) 및 제6조(호봉의 재 확정)에서는 「자원봉사센터 운영지침(행정안전부)」과 다르게 임직원의 호봉 확정 시 인사위원회 심의대상으로 규정하지 않고 있어 상위 기준과 센터의 자체규정이 부합되지 않는 상황이다.

따라서 임·직원의 초임호봉 확정 및 호봉 재확정에 있어 객관적인 검증과 투명한 의사결정 절차를 거쳐 오류를 줄이고, 상위기준과 부합되도록 센터의 「보수 규정」 개정 등 정비가 필요하다.

**조치할 사항 (사)경상남도자원봉사센터 이사장은**

정확한 임·직원 호봉 확정업무의 처리를 위해 「보수 규정」 제5조(초임호봉의 확정) 및 제6조(호봉의 재 확정)를 개정하여 임·직원 초임호봉 확정 및 호봉의 재 확정 시 인사위원회의 심의를 거치도록 업무처리 절차를 개선하시기 바랍니다. (개선)

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용 규정의 명문화(明文化)를 통한 공정한 채용제도 확립 필요

소 관 기 관 주식회사 경남무역

조 치 기 관 주식회사 경남무역

내 용

### 1. 현 황

주식회사 경남무역(이하 ‘경남무역’이라 한다.)은 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」, 「상법」 및 「주식회사 경남무역 설치 조례」에 의거 1994. 5. 10. 설립된 주식회사로 현재 경상남도 출자 지분은 47.9%이다. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」[부칙 제12507호, 2014. 3. 24.] 제4조 제1항에 따라 경남무역은 위 법 시행 전에 설립된 출자기관으로서 위 법 제12조 직원의 채용에 대한 적용을 받지 아니한다. 따라서 경남무역의 채용에 관한 사항은 상위법령이나 이에 파생된 행정안전부 지침의 적용을 받지 아니하고, 경남무역 자체규정인 「취업규정」 및 「인사규정」에서 채용의 기준과 절차를 규율하고 있다.

### 2. 확인된 문제점 및 개선사항

경남무역의 채용과 관련하여 「취업규정」 제5조 및 「인사규정」 제5조, 제7조에서 아래와 같이 규정하고 있다.

#### 【 취 업 규 정 】

제5조 (채용) ① 직원의 신규 채용시에는 다음 각 호의 원칙에 의거 채용하여야 한다.

1. 회사는 채용계획 수립시 도 소관부서와 사전에 협의하여야 한다.
2. 회사는 취업을 희망하는 자 중에서 선발시험 또는 전형 등의 공개채용시험에 합격한 자를 사원으로 채용한다. 단, 업무 수행상 필요한 경우에는 관련자격증 소지자나 전공자로 제한 할 수 있다.
3. 모집은 공개모집을 원칙으로 하며, 채용기준, 선발방법은 사장의 방침을 받아 별도로 정한다. 단, 전형

위원 구성시 응시자와 이해관계가 있는 자는 위원 구성에서 제외하여야 한다.

4. 면접심사시 위원은 3명으로 구성하고, 반드시 각 목의 위원을 포함하여 외부 위원을 3분의 2이상으로 구성하여야 한다.

가. 경상남도 소관 부서장 또는 담당 팀장 1인

나. 경상남도지사가 추천하는 외부위원 1인

다. 대표이사가 추천하는 당사 위원 1인

② 공개 채용시에는 10일 이상 회사 홈페이지 및 고용노동부 채용정보사이트 등에 공고하여야 한다. 단, 채용대상자가 없어 재공고하거나, 긴급한 경우에는 공고일을 5일 이내로 단축할 수 있다.

## 【 인 사 규 정 】

제5조 (임용원칙) ① 직원을 신규채용 할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체 조건·용모·학력·연령에 제한을 두지 않으며, 공개경쟁시험에 의한 채용을 원칙으로 한다.

② 공개경쟁시험에 따른 총원이 곤란한 다음 각 호의 1에 해당하는 직위, 직무분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하고 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문인력과 경험이 풍부한 사람을 채용할 수 있다.

1. 특수업무에 필요한 자격증 또는 면허증을 취득한 자 및 상당한 기술, 기능 또는 경력을 가진 자를 임용하는 경우

2. 국외지사(현지법인 포함 이하동일)에 근무할 직원을 현지에서 채용하는 경우

3. 법에 의하여 고용할 의무가 있는 자를 임용하는 경우

### **4. 기타 사장이 필요하다고 인정하는 경우**

제6조 (임용자격) 삭제<2014.11.01>

제7조 (임용결격) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 임용하지 아니한다.

### **1. 금지산자와 한정치산자 및 파산의 선고를 받아 복권되지 아니한 자**

2. 병역기피 사실이 있는 자

3. 법률에 의하여 공민권의 정지 또는 박탈된 자

4. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년을 경과하지 아니한 자.

5. 전직중 징계면직을 받은 후 1년이 경과되지 아니한 자 및 축첩자

6. 채용후보자로서 임용권자의 정당한 지시에 불응하거나 지연시킨 자

7. 신체검사결과 직무를 감당할 수 없는 것으로 확정된 자

위 「취업규정」 제5조에 의하면, 채용기준, 선발방법은 사장의 방침을 받아 별도로 정하도록 규정하고 있고, 「인사규정」 제5조에서는 직원의 신규채용 방법은 공개 경쟁시험을 원칙으로 하되, 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 경력경쟁시험을 할 수 있도록 규정하고 있는 등, 채용과 관련한 절차나 기준이 모호하고 세부 규정의 대부분이 회사 최고 인사권자인 사장에게 포괄적으로 위임되어 있는 실정이다.

이는 최고 인사권자인 사장의 성향이나 자의적 판단에 따라 채용의 절차나 기

준을 폭넓게 조정 할 수 있는 여지를 둬으로써 향후 사정에 따라 채용의 공정성 및 투명성을 저해할 우려가 크다.

따라서 이러한 점을 개선하기 위해서는 채용절차와 기준에 대하여는 경남무역의 규정에 명문으로 명확하게 규정토록 함이 필요한 바, 예컨대 직원의 공개채용의 예외 사유를 명확히 규정하고, 각 채용절차, 단계별 합격기준, 평가방법 등을 세부적으로 규정하여 채용의 공정성과 투명성을 강화하여야 할 것이다.

【표 1. 채용 제도 개선안】

구 분	현 행	개 선 안	비 고
취업규정	○ 신규채용은 공개채용 원칙, 단 관련 자격증 소지자나 전공자로 제한할 수 있음	유지	개정
	○ 채용기준 선발방법은 사장의 방침을 받아 별도로 정함	○ 채용기준 및 선발방법은 인사규정에서 정함	
	○ 전형위원은 응시자와 이해관계가 있는 자는 제외	○ 시험위원의 제척·회피·기피 대상 및 방법에 대해 인사규정에서 정함	
	○ 면접위원 3명(외부위원 3/2이상)	○ 면접위원 3명 이상(외부위원 3/2 이상) ○ 서류심사위원 3명 이상(전체 외부위원으로 구성)	
인사규정	○ 신규채용은 공개경쟁 원칙, 단, 사장이 필요하다고 인정하는 경우 경력경쟁시험 가능	○ 신규채용은 공개경쟁시험에 의함 단, 경력경쟁 등 제한경쟁을 할 수 있는 경우를 구체적으로 열거 ex) 자격증 소지자 임용, 공개경쟁이 곤란한 특수업무 명시	개정
	관련 규정 없음	○ 시험 절차(서류전형→면접) - 임의 변경 불가 ○ 시험위원(과반수 외부위원) 구성 - 단계별 중복 선임 불가 ○ 제척·회피·기피 대상 구체적 명시 ○ 합격자 결정 방법 ○ 시험 단계별 평가기준 명문화 ○ 블라인드 면접(최고 최저 배제법 등) ○ 채용자료 보관기간(영구) ○ 시험위원 보안각서 및 청렴서약서 징구 ○ 기관별 채용비리 관련 부정청탁	제정

		내용 및 조치사항 공개 ○ 채용비리 연루 임직원에 대한 직무 정지(업무배제) 및 명단 공개 ○ 채용비리 관련 징계시효 연장(5년) ○ 부정합격자에 대한 채용취소 근거 마련 및 응시자격 제한 명문화 ○ 피해자 구제 세부 가이드라인 마련	
	○ 임용결격사유 - 금치산자, 한정치산자	○ 임용결격사유 - 피성년후견인, 피한정후견인	개정

### 조치할 사항 주식회사 경남무역 대표이사는

채용의 공정성과 투명성을 확보할 수 있도록, ① 직원의 신규채용은 반드시 공개경쟁시험에 의한다는 원칙하에, 예외적으로 제한경쟁을 할 수 있는 경우는 구체적으로 열거하고, ② 채용 시험절차나 시험과목을 명확히 하여 임의로 변경할 수 없도록 인사규정에서 정하도록 하며, ③ 시험위원은 과반수 이상을 외부위원으로 구성하되 단계별로 중복 선임할 수 없도록 하고, ④ 시험위원의 제척·회피·기피 대상을 구체적으로 명시하며, ⑤ 합격자 결정방법과 시험 단계별 평가기준 명확히 하여, 이를 「취업규정」 및 「인사규정」 등 자체규정에 반영하시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 13 】

# 감사결과 처분요구서

## 징계·주의 요구

제 목 2017년 지방공공기관 특별감사 처분요구 이행조치 부적정  
소 관 기 관 주식회사 경남무역  
조 치 기 관 주식회사 경남무역  
내 용

### 1. 현 황 (업무개요)

[표 1. 2017년 지방공공기관 특별감사 처분요구 및 이행조치 내역]

지적사항	징계 대상자	道 처분요구 (처분요구일)	조치사항 (처분일)	도 처분요구와 달리 징계처분한 사유	비고
직원 채용공고 및 합격자 결정 부적정	1급(부장) ○○○	견책 ('18.3.7.)	불문 ('18.4.24.)	인사위원회에서 상기 자는 채용요구 부서장에 불과, 본 건 위반과 관련없다고 판단	
	1급(팀장) ●●●	견책 ('18.3.7.)	경고 ('18.4.24.)	총무부장(道 파견사무관)과의 처분 형평성 감안 등	
	3급(대리) ■■■	견책 ('18.3.7.)	경고 ('18.4.24.)	총무부장(道 파견사무관)과의 처분 형평성 감안 등	

※ 인사위원회 : 박○○(내부), 이○○(내부), 한국국제대 교수 황○○(외부), 변호사 안○○(외부)

경남무역 무역○부 부장 ○○○는 2017년 지방공공기관 특별감사 결과 ○○팀장 ○○○의 업무배제 조치에 따라 ‘직원 채용공고 및 합격자 결정 부적정’과 관련한 道 징계처분 요구사항을 이행하기 위해 구성된 T/F팀의 실무책임자이자, 이 건 징계처분을 심의하고 징계양형을 의결한 인사위원회의 간사 겸 위원이다.

## 2. 관계법령 등 판단기준

경남무역 「징계규정」 제3조에서는 직원의 징계를 의결하기 위하여 징계위원회를 두며, 별도 징계위원회가 구성되지 않은 경우 인사위원회에서 이를 수행하고, 제5조에 따라 징계는 견책, 감봉, 정직, 강등, 권고해직, 징계면직으로 구분한다.

아울러 제6조에 따라 징계양정을 결정할 때에는 징계혐의자의 소행, 근무성적, 성별, 개전의 정, 징계요구 양정 등을 충분히 참작하여야 하며, 제10조에 따라 경미한 내용으로서 징계사유에 미치지 못하나 본인에게 각성을 촉구할 필요가 있을 때에는 경고 조치할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 경남무역 인사위원회에서 징계 등을 심의할 때에는 징계요구 양정을 감안하여 처분하여야 하며, 만약 이를 감경할 경우에도 관련 규정에 따라 심의하되 경미한 내용으로 징계사유에 미치지 못한다고 판단하는 경우 경고조치하여야 할 것이다.

## 3. 확인된 문제점 및 개선사항

2017년 지방공공기관 특별감사에 따른 지적사항 ‘직원 채용공고 및 합격자 결정 부적정’의 道 징계처분 요구사항을 이행하기 위해 구성된 T/F팀의 실무책임자인 무역〇부 부장 〇〇〇는 위 건 징계를 심의하기 위하여 2018. 4. 24.(화) 오전 11:00 인사위원회를 개최하였으며 위 인사위원회에 간사 겸 위원으로 참석하였다.

인사위원회 심의 결과 〇〇부 팀장(1급) 〇〇〇와 〇〇부 대리(3급) 〇〇〇은 道 징계의 형평성과 경영상 피해를 준 사실이 없는 점 등을 감안하여 道 징계처분 요구사항인 견책에서 이를 감경하여 「징계규정」 제10조에 따른 ‘경고’조치 하였으나, 무역〇부 부장(1급) 〇〇〇에 대하여는 ‘상기 자는 채용 절차상 징계대상자가 아닌 것으로 판단’한다는 사유로 어떠한 징계처분도 하지 않았다.

그러나 무역〇부 부장(1급) 〇〇〇는 이 건 지적사항인 ‘직원 채용공고 및 합격자 결정 부적정’와 관련하여 단순히 채용을 요구하고 그친 것이 아니라, 이 건 채용의 서류심사 위원이자 면접위원이었으며, 서류전형 결과 및 면접전형 계획에 당시 〇〇부장으로서 각 보고서 및 계획서에 실무책임자로서 협조란에 결재한 사실도 있는 등 채용 절차상 관여한 사실이 인정된다.

이로 인해 道의 특정감사 결과 무역〇부 부장인 〇〇〇에 대하여도 징계요구

하였음에도, 경남무역 인사위원회에서는 이러한 판단을 간과하였을 뿐만 아니라 단순 징계양정의 감경을 넘어 「징계규정」에도 없는 ‘불문’ 조치한 사실이 있다.

#### 조치할 사항 주식회사 경남무역 대표이사는

① ‘2017년 지방공공기간 특별감사’ 처분요구사항을 부적정하게 이행한 인사 T/F팀장인 무역○부 부장 ○○○에 대하여 주식회사 경남무역 「징계규정」 제5조에 따라 “경징계” 조치하시기 바랍니다. (징계)

② 또한 앞으로 같은 사례가 재발하지 않도록 「경상남도 행정감사 규칙」 제17조에 따른 道 감사 결과 조치 이행에 만전을 기하여 주시기 바랍니다. (주의)

【 일련번호 : 14 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 직원 징계에 관한 규정 강화 필요

소 관 기 관 주식회사 경남무역

조 치 기 관 주식회사 경남무역

내 용

### 1. 현 황 (업무개요)

가. 2017년 종합감사 관련 도 처분요구 및 실제 징계조치 현황

지적사항	징계 대상자	도 처분요구 ('17.12.20)	징계 의결		비 고
			제3차 인사위원회 ('18. 5.24)	인사위원회 재심의 ('18. 6.25)	
(주)경남무역 미주법인 설립 및 운영 부적정	미주법인장 ○○○	권고해직	감봉	감봉	-표창 감경 -3단계 감경
업무추진비 집행 및 법인카드 사용 부적정	○○부장 ○○○	강등	견책	견책	-표창 감경 -3단계 감경
선도자금 채권 담보관리 부적정		정직			
(주)경남무역 미주법인 설립 및 운영 부적정	○○○○ ○○부장 ○○○	강등	견책	견책	-표창 감경 -3단계 감경
업무추진비 집행 및 법인카드 사용 부적정		감봉			
(주)경남무역 미주법인 설립 및 운영 부적정	○○팀장 ○○○	강등	견책	견책	-표창 감경 -3단계 감경
업무추진비 집행 및 법인카드 사용 부적정		감봉			
업무추진비 집행 및 법인카드 사용 부적정	○○부 과장 ○○○	감봉	불문	불문	-표창 감경 -2단계 감경
(주)경남무역 미주법인 설립 및 운영 부적정	○○○○ 지원부 계장 ○○○	감봉	불문	불문	-표창 감경 -2단계 감경

## 나. 운영실태

경남무역 「징계규정」에는 징계처분의 종류에 대하여 중징계(징계면직, 권고해직, 강등, 정직), 경징계(감봉, 견책)로 구분하고 있으나, 징계양정의 감경 및 가중 기준에 대해 명확하게 규정되어 있지 않다. 이로 인해 위와 같이 道 감사 결과 처분 요구한 징계 수위와 실제 처분에 큰 차이(2 이상의 징계요구 건을 심사하면서 오히려 당초 징계요구보다 3단계 낮은 징계 의결)를 보이고 있으며,

경남무역 「징계규정」 제13조에서 징계시효에 대해 징계사유가 발생한 날로부터 2년으로 규정하고 있어, 여타 공직유관단체의 징계시효(3년, 금전관련 비위 5년)와 비교할 때에도 현저히 완화된 기준을 적용하고 있고, 성범죄, 음주운전에 대한 구체적인 징계양정기준이 없거나 징계감경 제한 사유에 포함하지 않는 등 성범죄자, 음주운전자가 발생하더라도 적절한 징계처분을 할 수 없는 여지를 두었다.

## 2. 관계법령 등 판단기준

경남무역 「징계규정」 제5조에서 징계의 종류를 중징계(징계면직, 권고해직, 강등, 정직), 경징계(감봉, 견책)로 구분하고 있고, 제13조에 징계사유가 발생한 날로부터 2년을 경과한 때는 이를 행하지 못하도록 규정하고 있다.

국민권익위원회는 2016. 12. 19. 「공직유관단체의 성범죄·음주운전 징계 실효성 제고」에 대한 권고사항을 의결한 바 있는데, 성범죄자, 음주운전자에 대한 관대한 처벌 관행이 상존하고 있고, 음주운전에 대한 처벌의 상당수가 단순 주의 수준에 머물러 있어 비위의 심각성에 비해 처벌 수준이 미흡하며, 성범죄, 음주운전 관련 징계기준이 없어 징계처분의 일관성이 부족하다고 지적하면서 성범죄·음주운전 징계양정 기준을 신설 또는 보완하고 성범죄자, 음주운전자에 대한 주기적 점검(운전경력증명서)을 실시하고, 징계감경 금지 규정을 마련하라는 내용의 권고를 한 바 있으며, 경남무역은 2018. 6. 29. 인사혁신처 고시 제2018-5호에 의거 공직유관단체로 지정·고시되었다.

## 3. 확인된 문제점 및 개선사항

### 가. 직원 징계규정 강화 필요

경남무역 「징계규정」에는 병합된 징계심사건의 가중 처분, 감경의 한계에

대한 세부기준 및 감독자에 대한 문책기준 등이 규정되어 있지 않고, 그 처벌기준도 국민권익위원회의 권고사항에 비해 완화되어 있어, 대표이사의 자의적 판단 또는 구성원이 비교적 적은 조직의 온정주의적 특성으로 인해 징계의 공정성 및 실효성을 저해할 우려가 상당히 높은 실정이다.

실제 2017년 道 종합감사시 도의 징계처분 요구에 대하여 서로 관련이 없는 2 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결함이 타당함에도, 관련 규정이 없다는 이유로 오히려 3단계 낮은 경미한 징계처분을 의결하는 등, 명확한 감경기준 없이 인사위원회의 자의적 판단에 의하여 과도하게 감경하여 징계 의결하였다.

따라서 「징계규정」에 명문으로 징계의 감경 및 가중 기준, 감독자에 대한 문책 기준 등을 명확하게 규정토록 하여, 징계의 공정성 및 실효성을 강화하여야 할 필요가 상당하다.

[표1. 지방공무원징계 규칙, (주)경남무역 징계규정 비교]

구 분	현 행	개 선 안
징계의 종류	중징계(징계면직~정직) 경징계(감봉~견책)	-
징계의 시효	징계사유가 발생한 날로부터 2년	징계사유가 발생한 날로부터 3년 (단, 금품수수, 횡령, 채용비리 5년)
징계의 감경	(감경사유) 사장 이상의 표창 등에 해당할 경우 징계 감경 (감경제한) 금품수수 및 고질적 비위는 제외	(감경사유) 공적, 표창 등에 해당할 경우 징계 감경 (감경제한)징계시효 5년인 비위, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 부작위·직무태만 등

[표2. 비위 행위자와 감독자에 대한 문책기준(개선안)]

업무와의 관련도 업무의 성질	비위행위자 (담당자)	직상감독자	차상감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정사항 - 중요사항(고도의 정책사항) - 일반적인 사항	4 3	3 1	2 2	1 4
○ 단순·반복업무 - 중요사항 - 경미사항	1 1	2 2	3 3	4
○ 단독행위	1	2		

[표3. 징계양정 감경기준(개선안)]

구분	징계양정	감경된 징계양정	비고
징계수위	징계면직	권고해직	
	권고해직	강등	
	강등	정직	
	정직	감봉	
	감봉	견책	
	견책	불문(경고)	

**조치할 사항**    **주식회사 경남무역 대표이사는**

직원의 비위행위에 대한 징계의 공정성과 실효성을 확보될 수 있도록, ① 징계의 감경 및 가중기준과 감독자에 대한 문책기준을 명확히 규정하고, ② 금품수수, 횡령, 채용비리, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱 등의 비위행위에 대하여 엄중한 처벌 규정, ③ 징계시효 연장 등 관련 사항을 명확히 정비하여 「경남무역 징계규정」에 반영하시기 바랍니다. **(개선)**

【 일련번호 : 15 】

# 감사결과 처분요구서

## 훈계·주의 요구

제 목 신규 채용에 따른 자체규정, 공고방법 및 합격결정방법 등 업무처리 부적정

소 관 기 관 경상남도마산의료원(●●부)

조 치 기 관 경상남도마산의료원

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도마산의료원은 1914. 9. 15. 독립 마산병원으로 시작하여 2006. 9. 20. 경상남도마산의료원으로 개칭하여 지금까지 운영하고 있으며,

2018. 10. 11. 제173차 정기이사회에서 폐수처리장 상시 운영 및 감염성 의료 폐기물 관리 등으로 환경기사 증원, 주 52시간 근로제 도입으로 방사선사, 임상병리사, 조리사(원) 증원, 신축장례식장 장례지도사, 조리사(원), 매점관리원 증원, 독립음압병동 상시운영으로 간호조무사 증원 등으로 총 정원 376명에서 29명 증원하여 405명으로 증원하여 아래 표와 같이 정원을 확보하여 운영중이며, 2017~2018년 기간 중 간호사, 약사, 장례식, 사무보조원 등을 모집하기 위하여 47건의 채용공고하였고, 134명의 신규 직원을 채용하였다.

### 【마산의료원 정원 변동 현황】

직 종	정원(명)			비고
	당초	증감	변경	
계	376	29	405	
의사직	25		25	
약사직	3		3	
간호직	187		187	
사무직	18	1	19	비정규직 사무원 1명
보건직	34	△2	32	방사선사1명, 임상병리사 1명
전산직	3		3	
시설기술직	8		8	환경기사 1명, 에너지관리사 1명(배치전환), 운전원 △2
기능직	34	2	36	사무보조(수어통역사) 1명, 시설보조원 1명(배치전환)

직 종		정원(명)			비고
		당초	증감	변경	
운 영 지 원 직	소 계	64	28	92	
	간호사	10		10	
	방사선사		3	3	야간전담 3명
	임상병리사	1	3	4	야간전담 3명
	간호조무사	22	3	25	음압병동 상시 운영
	조리사(원)	16	9	25	구내식당 2명, 장례식장 7명
	장례지도사		6	6	장례식장 6명
	병동도우미	8		8	
	안내원	4	△3	1	
	방재원	3	3	6	야간전담 6명 운영
	매점관리원		4	4	장례식장 4명

## 2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제27조(운영지침의 통보)에서 행정안전부장관은 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항, 예산의 편성·집행과 자금 운영에 관한 사항에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연 기관의 장에게 통보할 수 있다고 규정하고 있다.

「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」(행정안전부) III. 직원의 인사< ①신규 채용 >에서 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 하며, 직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이유로 차별을 금지하여야 하며,

같은 지침 < ②채용시험의 공고 >에서 공개경쟁시험을 실시하려면 시험기일 20일 전(선발예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일전)까지 모든 응시자가 알 수 있도록 공고하여야 하고, 임용예정직급, 선발예정인원, 시험의 방법·시기, 시험과목·배점비율, 서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준 등의 내용을 공고하여야 하고,

같은 지침 < ③시험의 방법 >에 따라 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체규정 등으로 정하고, 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관을 유지하도록 하여야 하고, 채용을 위한 필기시험의 과목별 출제·

채점 및 면접시험 시(서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부전문가를 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 한다.

따라서, 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정 방법 등을 자체 규정으로 정하여야 하며, 직원을 모집·채용할 때 연령등을 이유로 차별하여서는 아니되며, 채용 공고문에는 선발예정인원, 시험과목·배점비율, 서류전형 및 면접시험의 평가기준 등의 내용을 포함하고, 서류전형 및 면접시험 시 외부전문가를 참여시켜 시험의 공정성이 확보 될 수 있도록 조치하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

마산의료원에서는 신규직원 채용시 시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등을 자체규정으로 정하지 않고 있으며, 「인사규정」 제12조(인사위원회의 기능)에서는 위원회에서 채용시험 및 전형에 관한 사항을 심의·의결하는 것으로 규정하고 있어 2017~2018년 기간 중 신규 직원 채용시 서류전형(자격요건 적합여부만 심사 또는 대학교 전학년 평균 평점×1.1 적용)을 실시 또는 생략하거나, 면접시험에서 면접위원을 3명(원장, ●●부장, 간호부장)으로 구성하거나 원장과 인사위원회 위원(내부 7, 외부 2) 10명으로 구성하고 면접위원들의 합산 점수를 적용하거나, 최고, 최저점을 제외한 평균점수를 적용하여 합격 여부를 결정하는 등 채용마다 인사위원회에서 별도의 평가기준을 심의·의결하여 결정하고 있다.

#### 【마산의료원 인사위원회 구성 현황】

연번	성명	소속	직위	발령일자	비고
1	윤○○	○○부	○○부장	2018.1.1.	
2	이○○	●●부	●●부장	2018.1.1.	
3	진○○	○○과	○○과장	2018.1.1.	
4	공○○	○○과	○○과장	2018.1.1.	
5	정○○	○○과	○○과장	2018.1.1.	
6	류○○	○○과	○○과장	2018.1.1.	
7	송○○	○○지부장	○○지부장	2018.1.1.	
8	정○○	○○회계법인	○○이사	2017.11.10.	
9	허○○	마산○○○○○○	○○장	2017.11.10.	

또한, 2017년 채용에서는 서류전형에서는 내부 직원 2명이 적합여부를 평가

하고, 면접시험에서는 원장 및 인사위원(내부7, 외부2)이 참석하는 것으로 결정하고도 원장 및 내부 인사위원만 채점하는 등 외부전문가를 참여시키지 않아 공정성이 결여되고 있다.

2017 ~ 2018년 기간 중 마산의료원의 채용현황을 확인한 결과, 아래 표와 같이 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 규정하고 있는 공고기간(공고기간 20일 이상, 단, 선발예정인원이 10명 이하일 때에는 10일 이상)을 지키지 않았으며, 신규 채용에 따른 공고문에서는 선발예정인원(※ 인사위원회에서 선발예정인원은 접수상황에 따라 결정하는 것으로 의결), 서류전형 및 면접시험의 평가기준, 차순위자 채용 및 동점자 합격자 결정방법 등의 내용을 포함하지 않았으나, 합격자의 입사 포기에 따라 차순위자를 채용하거나 동점자 중 특별한 기준없이 일부를 합격 처리하였고, 인사위원회에서 의결한 인원보다 많은 직원을 채용하는 등 신규 직원 채용업무를 태만히 처리하고 있다.

**【 2017~2018년 기간 중 마산의료원 채용현황 】**

연번	채용내용							면접위원	위반사항
	공고일자		채용인원(공고)		채용인원(실제)		공고매체		
	시작	종료	직종	인원	직종	인원			
'17.10.12.~'18.10.26. 18건 [별첨, 2017~2018년 채용현황 참조]	약사, 간호사, 사무보조원 등	-	약사, 간호사, 사무보조원 등	97	도 및 의료원 홈페이지, 워크넷	6명	지방자치단체홈페이지 미공고, 선발예정인원, 서류전형및면접시험 평가기준 공고내용 미포함, 공고기간 미충족		

특히, 2017. 12. 17. 사무보조원(기능9급) 2명을 채용하면서 처음으로 토익 600점 이상의 응시자로 제한하였으며, 면접시험에서 면접위원들의 최고, 최저점을 제외한 평균점수로 채용하는 것으로 결정한 후 2순위 동점자 2명(이○○, 최○○)에 대하여 합격결정방법을 따로 정하지 않은 상태에서 최고, 최저점을 포함한 합산 점수가 높다는 사유로 이○○을 합격자로 선정하였고,

2018. 1. 12. 약사(정규직) 외 4개 직급에 16명을 채용하는 것으로 공고하였으나, 공고기간이 20일 미만이며(워크넷 공고기간(1.13~1.22) 10일 미만), 인사위원회에서 7명 채용하는 것으로 의결하였으나, 기존 간호조무사 1명이 퇴직 예정이라는 사유로 별도의 공고없이 최종 8명을 채용하였고, 합격자의 입사포기

에 따라 차순위자 합격결정에 대한 공고 없이 차순위자 1명을 채용하였으며,

2018. 6. 12. 간호직 10명을 채용하면서 인사위원회에서 면접시험 후 고득점자 순으로 채용하는 것으로 의결하고도 최종 면접점수 75점 이상을 채용하는 것으로 결정하고 응시자 10명 중 1명을 탈락시켜 9명을 채용하였으며,

2018. 10. 15. 방사선사 외 3개 직급에 10명을 채용하면서, 2018. 1. 16. 2017년 채용비리 특정감사에서 “직원의 계약제 운영관련 인사규정 적용 부적정”에서 사무 직렬에 대하여는 계약제 운영(일정기간 근무 후 정규직으로 채용)이 적절하지 않다고 지적하였음에도 “「인사규정」 제21조(조건부임용)에 의해 1년 이내의 계약직 직원을 거쳐 적격자에 대해서는 정규직원으로 채용될 수 있음”으로 공고하여 실제 사무직렬을 계약제로 운영하는 등 신규 직원 채용 업무를 투명하지 못하게 운영하고 있다.

#### 조치할 사항 경상남도마산의료원장은

① 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」에 따라 채용시험의 방법, 시험과목, 출제 기준, 합격자결정방법 등을 자체규정으로 정하지 않고, 채용공고문에 선발예정인원, 시험과목·배점비율, 서류전형 및 면접시험의 평가기준 등의 내용을 포함하지 않았으며, 서류전형 및 면접시험시 외부전문가를 참여시키지 않는 등 직원 채용업무를 소홀히 처리한 ●●부 실무담당자 ○○과장 류○○, 실무담당자 ○○계장 정○○에 대하여 마산의료원 「직원경고처분에관한규정」 제3조에 따라 “경고”처분하시기 바랍니다.(훈계)

② 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

【 일련번호 : 16 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 비정규직 근로자 정규직 전환업무 처리 소홀

소 관 기 관 경상남도마산의료원(●●부)

조 치 기 관 경상남도마산의료원

내 용

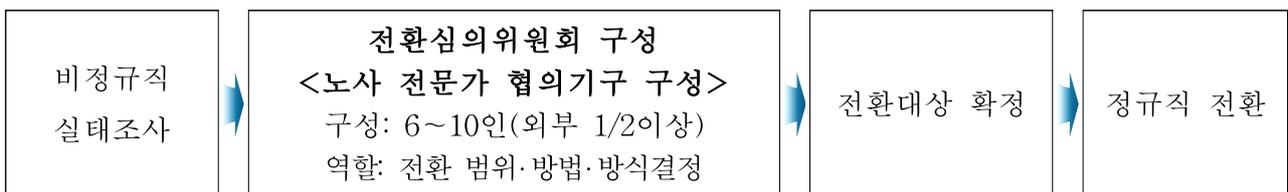
### 1. 현황(업무개요)

경상남도마산의료원에서는 2016. 10. 7. 인사위원회에서 배○○ 등 6명의 비정규직 근로자에 대하여 정규직으로 전환하는 것으로 심의·의결하였으며, 2018. 9. 12. 노사 및 전문가 협의기구를 구성하여 파견·용역 직원에 대한 정규직 전환대상, 방식 및 시기 등을 협의하고 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2017. 7. 20.) 4. 정규직 전환 결정기구 <4-1. 기간제:정규직 전환심의위원회>에서 기간제 근로자의 정규직 전환 결정을 위해 6~10인(1/2 외부인사를 포함) 범위의 인원으로 “정규직전환심의위원회”를 구성하여 정규직 전환기준, 전환범위, 전환방식, 채용방법을 결정한 후 정규직 전환 결정된 근로자에게 적용할 직군, 임금체계, 복리후생 등에 대한 기준을 제시하도록 규정하고 있다.

#### 【 공공부문 비정규직 정규직 전환 추진절차 】



같은 가이드라인 4. 정규직 전환 결정기구 <4-2. 파견·용역:정규직 전환심의위

원회>에서 정규직 전환 이해당사자(기관, 파견·용역 근로자(노동조합), 기관 소속 근로자(노동조합), 외부전문가)가 최대 10인 이내로 “노사 전문가 정규직 전환 협의기구”를 구성하고 노·사 당사자 등이 이해관계자의 입장을 최대한 반영하여 전환대상, 방식 및 시기 등을 결정하도록 규정하고 있다.

따라서, 마산의료원에서 직접 고용한 비정규직(파견, 용역) 근로자의 정규직 전환 결정을 위해서 정규직전환심의위원회(노사 전문가 협의기구)를 구성한 후 위원회에서 정규직 전환범위·방식·방법 등을 결정하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

현재, 정부에서 공공부문에서 비정규직의 저임금과 고용불안을 해소하고 고용·복지·성장의 선순환 구조를 복원하기 위하여 공공부문 정규직 전환 정책을 추진하고 있는 상황에서, 마산의료원의 「인사규정」 제21조(조건부 임용)에서는 신규 채용된 4급 이하의 직원과 약사, 간호사(약제, 간호과장)로 채용될 직위에 3개월간의 조건부 기간을 거쳐 근무성적이 양호한 때에는 정규 직원으로 임용하고, 같은 규정 제22조(직원의 계약제 운영)에서 비정규직(기간제) 계약직으로 채용한 직원의 근무성적이 우수하다고 원장이 판단될 때에는 제21조 조건부기간을 거치지 않고 정규직원으로 채용하거나 실적에 따라 재계약할 수 있다고 규정하고 있어, 신규 직원 채용시 고용불안을 야기하고 채용비리를 야기할 수 있는 불합리한 규정을 운영하고 있으며,

이로 인하여 정규직으로 채용한 직원들이 정원이 없다는 사유로 3개월이 경과하여 정규직으로 임용되거나 감사일 현재까지도 정규직으로 임용되지 않아 무기계약직 또는 기간제 근로자 신분으로 근무하고 있는 상황이며, 당초 비정규직(기간제) 근로자로 채용한 직원들과 함께 근로기간이 2년이 경과하여 무기계약직 신분으로 근무하고 있다.

또한, 마산의료원에서 무기계약직 직원은 정규직 근로자로 분류되어 있어 정규직 전환대상에 해당되지 않으나, 정규직심의위원회를 구성하지 않은 상태로 인사관리위원회에서 무기계약직에서 일반직으로 전환하는 등 비정상적으로 업무를 처리하고 있다.

**【 마산의료원 정규직, 비정규직 분류 및 현황 】**

구분	종류	참고사항
정규직	일반정규직	일반 정직원(호봉제)
	인턴 개념의 일반정규직	1년 근무 후 근무성적에 따라 정규직 발령
	무기계약직	이전에 기간제로 분류되었던 사람을 2016년부터 무기계약직(연봉계약직)으로 변경(64명 정도?)
비정규직	기간제	휴직 • 결원에 따른 업무대체자

실제로, 2016. 10. 7. 인사위원회에서 서면으로 아래 표와 같이 비정규직(기간제) 근로자 6명에 대한 정규직 전환을 심의·의결하였으며,

**【 정규직 전환대상자 현황 】**

연도	일시	성명	부서	소속	정규직 전환까지 근무기간	채용일자
2017	2017.11.01	배○○	○○과	진료부	10년10개월	2007.01.03
	2017.11.01	홍○○	○○과	●●부	8년1개월	2009.10.01
	2017.11.01	이○○	○○과	●●부	7년6개월	2010.05.01
	2017.11.01	조○○	○○○과	진료부	6년6개월	2011.05.02
	2017.11.01	하○○	○○과	진료부	5년9개월	2012.02.21
	2017.11.01	신○○	○○○○과	진료부	1년11개월	2015.12.01

위 정규직 전환대상자 중 배○○ 등 5명은 정규직 전환시에 근무기간이 2년을 초과하여 이미 무기계약직 신분으로 근무하고 있어, 일반직 전환 대상자가 아님에도 인사위원회에서 일반직(정규직)으로 전환하는 것으로 심의·의결하였으며, 특히, 신○○의 경우에는 최초 임용일이 2015. 12. 1.로 전환 당시 근로기간이 1년 11개월에 불과하여 비정규직(기간제) 근로자 임에도 불구하고 정규직심의회를 구성하지도 않은 상태에서 정규직으로 전환하는 것으로 결정하였다.

또한, 2016. 7. 1. 사무보조원(기능9급)으로 채용한 기간제 근로자(김○○)의 경우에도 근로기간이 2년을 초과하여 무기계약직 신분으로 일반직 전환대상이 아님에도 정규직심의회 심의를 거치지 않고, 정규직으로 전환 결정하는 등 비정규직 근로자에 대한 정규직 전환 업무를 소홀히 처리하였다.

**조치할 사항 경상남도마산의료원장은**

「인사규정」을 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따라 비

정규직의 저임금과 고용불안을 해소하기 위하여 공공부문 정규직 전환 정책에 적합하도록 마산의료원의 「인사규정」을 개정하는 등 개선하시기 바라며,**(개선)**

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 행정안전부 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」을 반영한 인사규정 개선

소 관 기 관 경상남도마산의료원(●●부)

조 치 기 관 경상남도마산의료원

내 용

### 1. 현황(업무개요)

가. 불합리한 규정 내용

구 분		마산의료원 규정	개정 사항
1) 정규직 전환		계약 채용한 직원의 근무 성적이 우수하다고 원장이 판단될 때에는 조건부 기간을 거치지 않고 정규직원으로 채용하거나 실적에 따라 재계약할 수 있음	삭제 - 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 시행
2) 인사위원회 구성		7인 이상 10인 이하 구성 위원장(진료부장), 부위원장(●●부장), 외부위원 2명, 노동조합대표 1명 원장이 위촉하는 내부위원	전문성 있는 외부위원 1/2 이상 위촉, 인사위원 제척기파·회피 규정 마련
3) 채용공고		마산의료원 홈페이지 등 공고	마산의료원, 도 홈페이지 등 공고기관 구체적 명시
4) 채용비리 관련 징계기준		없음	비리 관련자 업무 배제, 성과급 지원배제, 징계 기준 마련 (공공기관 등 채용절차 개선계획 참조)
5) 징계	시효	징계사유가 발생한 날로부터 2년 (금품수수, 횡령 등 3년)	징계사유가 발생한 날로부터 3년 (금품수수, 횡령 등 5년)
	감경 제한	없음	징계시효 5년인 비위, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 부작위·직무태만 등 감경제한
	감경 기준	정직→감봉, 견책 감경 가능	정직→감봉, 감봉→견책으로 감경사항 구분

나. 운영실태

1) 마산의료원 인사규정 제21조(조건부 임용)에는 신규채용된 4급이하의 직원과 약사, 간호사 등으로 채용될 직위에 3개월에서 1년 내의 조건부 기간을 거

쳐 정규직 직원으로 임용하고, 같은 규정 제22조(직원의 계약제 운영)는 의료원 업무 수행을 위해 해당 직종에 맞는 자격증 또는 면허증을 가진 자는 계약에 의하여 일정기간 근무하게 할 수 있다고 규정하고 계약 채용한 직원의 근무성적이 우수하다고 판단될 때에는 조건부 기간을 거치지 않고 정규직원으로 채용하거나 실적에 따라 재계약 할 수 있다고 규정하고 있다.

위 규정에 따르면 계약직 직원으로 채용하고도 원장의 주관적인 판단에 따라 정규직으로 전환 가능하도록 규정함으로써 채용비리의 개연성을 사전 차단하지 못하는 결과를 초래하므로 불합리한 부분이 있고 이는 2017. 7. 20. 고용노동부에서 시달한 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 운용되어야 한다.

2) 마산의료원 인사규정 제11조에는 인사위원회의 위원은 7인 이상 10인 이하로 위원장은 진료부장이 되며, 부위원장은 ●●부장이 되고, 원장이 위촉하는 내부위원과, 외부위원은 2인 이상, 노동조합 대표자 1인으로 구성한다고 규정하고 있는데, 외부위원이 전체 위원 수의 절반도 미치지 못하여 인사의 객관성, 공정성을 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

3) 마산의료원 인사규정 제17조의2 (채용의 공고)에는 임직원을 공개모집하는 경우에 공고마감일로부터 공고일을 뺀 10일 전까지 마산의료원 홈페이지 등 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 한다고 규정하고 있고, 「지방 출자출연기관 인사조직 지침」에는 공개경쟁시험의 채용공고는 출자·출연기관 및 그 지방자치단체의 인터넷 홈페이지에 공고하여야 한다고 규정하고 있는데, ●●부장 채용공고('17. 11. 28 ~ 12. 7, 9일간), 약사 1명, 기능직 2명의 경우 공고기간('17. 12. 14 ~ 12. 23, 9일간)으로 공고기간을 지키지 아니하였고, 2017. 11.월 이전의 채용계획은 경상남도 홈페이지에 게재하지 아니한 사실이 있다.

4) 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」에서는 출자·출연기관의 장은 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하도록 규정하고 있고, 경상남도 공공기관 등 채용절차 개선계획 시달 내용에는 공공부문 인사 비리에 대해서는 무관용 원칙으로 엄정 대응하고 직급과 보직에 상관없이 직무에서 즉시 배제하는 등 인사비리 관련자에 대한 엄정 처벌을 요구하고 있으므로 이와 관련한 규정개정이 필요하다.

5) 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」에서 출자·출연기관의 장은 소속 임

직원에 대한 징계에 관한 사항을 지방공무원 징계규칙을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 소속 임직원에 대한 징계처분을 할 때 소정의 사유가 있으면 징계 양정을 감경하거나 가중 처벌하는 규정을 두고 음주운전, 성폭력 범죄 등의 비위는 징계를 감경할 수 없으며, 징계 의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(금품 수수, 횡령 등 5년)이 지나면 하지 못하도록 규정하고 있는데, 마산의료원의 인사규정에는 직원의 징계와 관련하여 징계 시효 2년(금품수수, 횡령 등 3년)으로 규정하고 감경제한 사항도 규정된 바 없으며, 감경기준에는 정직처분이 감봉 또는 견책으로 감경가능하여 직원징계 규정이 지나치게 완화되어 있다.

## 2. 관계법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」은 지방자치단체 출자·출연 기관의 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 조직 및 인사운영에 관한 기준을 정하고 있고, 출자·출연 기관의 임원 및 직원의 임용은 관련 법령 및 동 지침, 정관, 자체 규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 한다고 규정하고 있다.

또한, 출자·출연기관의 장은 임직원의 채용, 승진, 전보 등은 시험성적, 근무성적, 그 밖의 실증에 따라 행하여야 한다고 규정하고, 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항은 지방공무원 징계규칙을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 한다고 규정하고 있다.

국민권익위원회에서는 지방자치단체 출자·출연기관 설립 및 운영 전반에 대한 투명성 확보장치로서 인사운영의 투명성을 제고하기 위해 인사위원회 외부위원을 1/2이상으로 하도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한 바 있다(2017. 5. 16. 전라북도 경제통상진흥원 제도개선 조치사항)

## 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

### 가. 채용 관련 불합리한 규정

마산의료원 인사규정 제21조(조건부 임용)에는 신규채용된 4급이하의 직원과 약사, 간호사 등으로 채용될 직위에 3개월에서 1년 내의 조건부 기간을 거쳐 정규직 직원으로 임용하고, 같은 규정 제22조(직원의 계약제 운영)는 의료원 업무 수행을 위해 해당 직종에 맞는 자격증 또는 면허증을 가진 자는 계약에 의하

여 일정기간 근무하게 할 수 있다고 규정하고 계약 채용한 직원의 근무성적이 우수하다고 판단될 때에는 조건부 기간을 거치지 않고 정규직원으로 채용하거나 실적에 따라 재계약 할 수 있다고 규정하고 있다.

위 규정에 따르면 계약직 직원으로 채용하고도 원장의 주관적인 판단에 따라 정규직으로 전환 가능하도록 규정함으로써 채용비리의 개연성을 사전 차단하지 못하는 결과를 초래하므로 불합리한 부분이 있고 이는 2017. 7. 20. 고용노동부에서 시달한 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 운용되어야 한다.

또한, 마산의료원 인사규정 제17조의2 (채용의 공고)에는 임직원을 공개모집하는 경우에 공고마감일로부터 공고일을 뺀 10일 전까지 마산의료원 홈페이지 등 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 한다고 규정하고 있고, 「지방 출자출연기관 인사조직 지침」에는 공개경쟁시험의 채용공고는 출자·출연기관 및 그 지방자치단체의 인터넷 홈페이지에 공고하여야 한다고 규정하고 있는데, ●●부장 채용공고('17. 11. 28 ~ 12. 7, 9일간), 약사 1명, 기능직 2명의 경우 공고기간('17. 12. 14 ~ 12. 23, 9일간)으로 공고기간을 지키지 아니하였고, 2017. 11.월 이전의 채용계획은 경상남도 홈페이지에 게재하지 아니한 사실이 있다.

출자·출연기관의 장은 직원 채용시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험에서 공고기간, 공고일자 등의 절차는 공정한 채용과 균등한 기회 부여 등에 있어 중요한 부분을 차지하므로 신중을 기해야할 필요가 있고, 반드시 지켜야 할 공고대상이 누락되지 않도록 내부 인사규정에 공고대상 기관을 마산의료원 홈페이지, 도 홈페이지, 워크넷 등 구체적으로 명시할 필요가 있다.

#### 나. 인사관리 공정성 확보

마산의료원 인사규정 제11조에는 인사위원회의 위원은 7인 이상 10인 이하로 위원장은 진료부장이 되며, 부위원장은 ●●부장이 되고, 원장이 위촉하는 내부위원과, 외부위원은 2인 이상, 노동조합 대표자 1인으로 구성한다고 규정하고 있는데, 외부위원이 전체 위원 수의 절반도 미치지 못하여 인사의 객관성, 공정성을 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

따라서, 인사의 객관성과 공정성을 확보하기 위하여 인사위원 위촉 시 전문성이 있는 외부위원을 위촉하고 외부위원의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 외부위원을 1/2이상 증원할 필요가 있고, 위원회의 심의·의결 대상자의 직무 관련

상급자 등은 인사위원에서 제척·기피·회피 할 수 있도록 관련 규정의 개선이 필요하다.

#### 다. 직원 징계 규정 강화

「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」에서는 출자·출연기관의 장은 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하도록 규정하고 있고, 경상남도 공공기관 등 채용절차 개선계획 시달 내용에는 공공부문 인사 비리에 대해서는 무관용 원칙으로 엄정 대응하고 직급과 보직에 상관없이 직무에서 즉시 배제하는 등 인사비리 관련자에 대한 엄정 처벌을 요구하고 있으므로 이와 관련한 규정개정이 필요하다.

또한, 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」에서 출자·출연기관의 장은 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 지방공무원 징계규칙을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 소속 임직원에 대한 징계처분을 할 때 소정의 사유가 있으면 징계 양정을 감경하거나 가중 처벌하는 규정을 두고 음주운전, 성폭력범죄 등의 비위는 징계를 감경할 수 없으며, 징계 의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(금품 수수, 횡령 등 5년)이 지나면 하지 못하도록 규정하고 있는데, 마산의료원의 인사규정에는 직원의 징계와 관련하여 징계시효 2년(금품 수수, 횡령 등 3년)으로 규정하고 감경제한 사항도 규정된 바 없으며, 감경기준에는 정직처분이 감봉 또는 견책으로 감경 가능하여 직원징계 규정이 지나치게 완화되어 있다. 따라서, 출자출연기관 인사조직 지침에 따라 징계시효, 징계 감경제한 등 공무원 징계제도에 준해 통일성 있게 조정할 필요가 있다.

#### 조치할 사항 경상남도마산의료원장은

「인사규정」을 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」에 따라 계약직 직원의 정규직 채용, 공고문의 공고기간, 공고 대상기관에 대한 내용을 명시하고, 인사위원회를 구성할 때 외부위원을 1/2이상으로 포함하고, 채용비리에 대한 임직원의 징계규칙, 업무배제 등 인사비리 관련자에 대한 처벌과 징계 시효, 징계 감경제한 등에 대한 규정을 개선하시기 바라며,**(개선)**

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

【 일련번호 : 18 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 조직 및 인력 운용 개선  
소 관 기 관 경상남도마산의료원(●●부)  
조 치 기 관 경상남도마산의료원  
내 용

### 1. 현 황 (업무개요)

#### 가. 직원 현황

년도	구분	계	의사	약사	간호	사무	보건	전산	시설	기능	계약
2016	정원	281	18	2	154	18	23	2	8	56	
	현원	265	16	2	140	17	20	2	6	62	
2017	정원	367	21	3	187	18	33	3	8	34	60
	현원	317	20	3	166	17	25	2	8	28	48
2018	정원	376	25	3	187	18	34	3	8	34	64
	현원	357	24	2	177	16	28	3	8	34	65

※ 계약직(운영지원직) : 간호사 10, 간호조무사 25, 조리사 25 등

#### 나. 운영실태

출자출연기관은 그 기관의 목적달성 및 기능 수행을 위해 적정한 규모의 조직 및 정원을 운영하여야 하며, 정원과 현원은 원칙적으로 일치하도록 운영하여야 한다. 그런데, 마산의료원은 기능과 업무량의 변경에 따라 정원은 계속해서 늘리고 있으나 정원대비 현원은 20~50여명이 부족한 상태로 운영되어 왔다.

특히, 정규직 간호사의 경우 정원 대비 현원이 부족함에도 불구하고 외래, 내시경실 등에 배치되는 간호사들을 계약직으로 채용하고 있으며, 일부 계약직 간호사의 경우 사직사유에 정규직 전환되지 않아 퇴사하는 것으로 기재하고 있고, 정규직 간호사의 경우 대부분 인력 부족으로 인한 과도한 업무량 등을 이유로 사직하고 있는 실정이다.

마산의료원은 소속직원에 대한 업무성과를 측정하고 목표달성 등에 대한 성과관리체계를 구축·운영하고 있지 않아 2017년 공공병원 운영 평가 결과에서 병원관리 부분에 대한 성과체계 구축 및 운영이 요구된다는 의견을 제시 받은 바 있다.

## 2. 관계법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」은 지방자치단체 출자·출연 기관의 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 조직 및 인사운영에 관한 기준을 정하고 있고, 출자·출연기관은 그 기관의 목적 달성 및 기능 수행을 위한 적정한 규모의 조직 및 정원을 운영하여야 하며, 출자·출연 기관의 정원과 현원은 원칙적으로 일치하도록 운영하여야 한다고 규정하고 있다. 마산의료원 인사규정 제17조에는 원장은 결원이 있는 경우에 지체없이 결원 보충에 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다.

또한, 출자·출연기관의 장은 당해 기관의 각 직위별로 그 역할과 책임을 명확히 하여야 하고, 소속 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있도록 성과관리체계를 구축·운영하여 책임경영체제가 정착되도록 하여야 한다.

## 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

### 가. 조직 및 인력 운용 개선

「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」은 지방자치단체 출자·출연 기관의 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 조직 및 인사운영에 관한 기준을 정하고 있고, 출자·출연기관은 그 기관의 목적 달성 및 기능 수행을 위한 적정한 규모의 조직 및 정원을 운영하여야 하며, 출자·출연 기관의 정원과 현원은 원칙적으로 일치하도록 운영하여야 한다고 규정하고 있다. 마산의료원 인사규정 제17조에는 원장은 결원이 있는 경우에 지체없이 결원 보충에 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다.

마산의료원은 기능과 업무량의 변경에 따라 정원은 계속해서 늘리고 있으나 정원 대비 현원은 20~50여명이 부족한 상태로 운영하여 왔는데, 필요한 인력이 적기에 채용될 수 있도록 조치를 하여야 함에도 불구하고 정원 대비 인력이 과도하게 부족한 상태로 운영되고 있다.

정규직 간호사의 경우 정원 대비 현원이 부족함에도 불구하고 외래, 내시

경실 등에 배치되는 간호사들을 계약직으로 채용하고 있으며, 일부 계약직 간호사는 정규직으로 전환되지 않아 고용불안정을 이유로 사직한 바 있으므로 의료원 운영에 반드시 필요한 전문 인력의 경우 정규직 채용으로 우수한 인력을 확보하고 조직 및 인력 운영의 안정화를 기할 필요가 있다.

또한, 정규직 간호사의 경우는 인력부족으로 인한 과도한 업무량을 이유로 사직하는 경우가 대부분으로 업무량 대비 인력 배치의 적정성 등에 대한 조직진단이 필요하다 할 것이다.

따라서 마산의료원은 조직 및 인력운영의 적정성 여부 등에 대한 조직진단을 실시하여 현원으로 조직 운영에 문제가 없다면 정원을 축소하는 방안 등을 검토하고, 인력 충원이 필요하다면 인력이 적기에 채용될 수 있도록 필요한 조치를 하는 등 조직 및 인력을 효율적으로 운영하여야 한다.

#### **나. 성과관리체계 구축 운영**

출자·출연기관의 장은 당해 기관의 각 직위별로 그 역할과 책임을 명확히 하여야 하고, 소속 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있도록 성과관리체계를 구축·운영하여 책임경영체제가 정착되도록 하여야 한다.

그런데도 마산의료원은 소속직원에 대한 업무성과를 측정하고 목표달성 등에 대한 성과관리체계를 구축·운영하고 있지 않고 있어, 「지방출자·출연기관 조직·인사지침」에서 정하는 바에 따라 합리적인 평가기준을 자체규정 등에 규정하여 소속 직원의 업무성과를 측정하고 관리할 수 있도록 성과관리체계를 구축·운영하여야 한다.

#### **조치할 사항 경상남도마산의료원장은**

「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」에 따라 효율적인 조직관리를 위하여 조직진단 등으로 정원과 현원이 가능한 일치하도록 개선하시기 바랍니다.(개선)

【 일련번호 : 19 】

# 감사결과 처분요구서

## 훈계·주의 요구

제 목 비정규직 근로자 정규직 전환 및 직원 채용 업무처리 소홀

소 관 기 관 (재)경남한방향노화연구원(●●●●실)

조 치 기 관 (재)경남한방향노화연구원

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경남한방향노화연구원에서는 비정규직 근로자 정규직 전환심의위원회를 아래와 같이 구성하고, 2018. 10. 23. 정규직 전환심의위원회에서 정규직 전환대상 직무 여부와 채용방식에 대한 위원회를 개최하고, 1명의 기간제 근로자를 정규직 전환 및 직접 채용하는 것으로 심의·의결하였으며, 2018. 10. 26. 연구원 인사위원회에서 환경미화원(기간제근로자)를 채용하는 것을 결정하였다.

#### 【(재)경남한방향노화연구원 정규직전환심의위원회 구성 현황】

연번	성 명	소 속	직위	구성일자	비고
1	양○○	(재)경남한방향노화연구원	원장	2018.10.23.	
2	남○○	(재)경남한방향노화연구원	연구실장	2018.10.23.	
3	이○○	경남과학기술대학교	교수	2018.10.23.	외부
4	임○○	진주변호사회	변호사	2018.10.23.	외부

### 2. 관계법령(판단기준)

#### 가. 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 관련 법령

「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2017. 7. 20.) 3. 정규직 전환 기준 <3-1. 일반원칙>에서 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 상시·지속적(연중 9개월 이상 계속되고, 향후 2년 이상 지속 예상되는) 업무에 해당하면 원칙적으로 정규직 전환대상이며, 같은 가이드라인 9. 무기계약직

등 차별해소 및 처우개선 <9-4. 채용관행 개선>에서 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원시 처음부터 정규직으로 고용하는 원칙 확립 및 감독강화, 기간제, 파견·용역 등 비정규직을 채용하는 경우 사전 심사제를 운영하고, 비정규직 전담부서를 지정하여 비정규직 채용시 업무의 상시·지속성, 필요성, 불가피성 등을 검토하여 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 사용을 인정할 수 있고, 같은 가이드라인 11. 행정사항 <11-5. 전환 추진 중 계약기간 만료 도래자에 대한 조치>에서 정규직 전환기준 발표 이후 기관 전환계약 확정 전 계약기간 만료시기가 도래한 기간제근로자에 대하여는 정규직 전환 심의위원회에서 해당 직종의 정규직 전환대상 여부 등을 최우선적으로 판단하고, 기관에 전환심의위원회 설치 전이거나 주무부처 등에서 특정 직종에 대한 판단이 필요한 경우 등은 일정기간 계약연장 등을 통해 해당 근로자에게 불이익이 발생되지 않도록 하여야 한다고 규정하고 있다.

「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2018. 5. 31.) <3. 정규직 전환기준>에서 당해 업무가 연간 9개월이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무에 해당하면 정규직 전환을 원칙으로 하나, 일부 불가피한 경우(인적속성 및 업무특성에 따른 전환예외 사유에 해당하는 경우)에는 정규직 전환 예외를 인정한다고 규정하고 있다.

따라서, (재)경남한방향노화연구원에서는 불가피한 경우를 제외하고, 상시·지속적인 업무(청소)에 대하여는 정규직 전환대상으로 분류하여야 하며, 해당 업무 결원시 처음부터 정규직으로 고용하여야 하며, 전환심의위원회 설치 전이거나 판단이 필요한 경우 등은 일정기간 계약 연장 등을 통해 해당 근로자에게 불이익이 발생되지 않도록 하여야 한다.

#### 나. 직원의 채용절차·방법 등 관련 법령

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제27조(운영지침의 통보)에서 행정안전부장관은 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항, 예산의 편성·집행과 자금 운영에 관한 사항에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연 기관의 장에게 통보할 수 있다고 규정하고 있다.

「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」(행정안전부, 2018. 9. 5.) III. 직원의 인사< ②채용계획의 수립>에서 기관장은 공고예정일 10일전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 하며, < ③채용시험의 공고>에서 공개경쟁시험을 실시하려면 선발예정인원이 10명 이하일 때에는 원서접수 마감일 10일전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 하고, 공고매체는 출자·출연기관 및 그 지방자치단체의 인터넷 홈페이지, 행정안전부장관이 정하는 통합공개시스템에 공고하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서, 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」(2018. 9. 5.)에 따라 (재)경남한방향노화연구원에서는 공고예정일 10일전까지 채용계획을 경상남도 농업기술원에 통보하여야 하며, 원서접수 마감일 10일 전까지 공고하여야 하고, 도 및 연구원 홈페이지에 공고하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

#### 가. 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 업무처리 소홀

(재)경남한방향노화연구원에서는 2017. 12. 15. 행정원 1명, 과제연구원 1명, 환경미화원 1명을 채용하기 위한 직원 공개모집을 시행하였다.

그러나, 공개모집한 직원 중 **환경미화원의 경우** 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따라 **연간 9개월 이상 계속되고, 향후 2년 이상 지속될 것이 예상되는 상시·지속적인 업무로 불가피한 경우(인적속성 및 업무 특성에 따른 전환예외 사유에 해당하는 경우)에 해당되지 않으므로, 정규직 전환대상으로 분류한 후 처음부터 정규직으로 고용하여야 하나, 채용일로부터 10개월간 근무하는 기간제 근로자 신분으로 채용하였다.**

또한, 위 환경미화원(기간제 근로자)의 근로계약기간(2018. 1. 2. ~ 2018. 10. 1., 10개월)이 만료되어 2018. 10. 12. 환경미화원 근로계약기간 만료에 따른 기간제 근로자(채용일로부터 10개월, 주 30시간 근무)를 채용하였으나, 기존 가이드라인보다 지방 출자·출연기관의 정규직 전환업무에 대하여 보다 구체적인 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2018. 5. 31.)이 통보된 이후이므로 이에 대하여 충분히 검토하여 처음부터 정규직으로 고용하여야 하나, 기간제근로자로 채용하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

## 나. 직원의 채용절차·방법 등 업무처리 소홀

연구원에서는 2018. 10. 15. 환경미화원(기간제 근로자) 1명을 채용하기 위한 공개모집을 시행하였다.(※ 원서접수기간 : 2018. 10. 15. ~ 2018. 10. 24.)

그러나, 관련 규정에 따라 환경미화원(기간제 근로자)을 모집하면서 공고예정일 10일전까지 채용계획을 경상남도 농업기술원에 통보하여 하나, 2018. 10. 12.에서야 기간제 근로자 채용계획을 해당 기관에 통보하였다.

또한, 공고기간은 원서접수 마감일(2018. 10. 24.) 10일 전까지 공고하여야 하나, 2018. 10. 15.에서야 공고하였으며, 경상남도 홈페이지에는 공고하지 않는 등 직원의 채용업무를 소홀히 처리하였다.

## 조치할 사항 (재)경남한방향노화연구원장은

「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에 따라 상시·지속적인 업무를 담당하는 업무에 대하여 정규직으로 고용하여야 함에도 기간제근로자로 채용하고, 정해진 기한까지 채용계획을 관련 기관에 통보하지 않았으며, 공고기간을 준수하지 않고, 경상남도 홈페이지에 공고하지 않는 등 업무를 소홀히 처리한 실무담당자 행정원 ○○○○에 대하여는 「경상남도 적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」 제16조에 따라 「**훈계**」 처분하시기 바랍니다.(**훈계**)

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.(**주의**)

【 일련번호 : 20 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용비리 개연성이 있는 자체 규정 등 개정 필요

소 관 기 관 (재)경남한방향노화연구원(●●●●실)

조 치 기 관 (재)경남한방향노화연구원

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경남한방향노화연구원은 「국가균형발전 특별법」 및 「산업기술혁신촉진법」에 따라 한방향노화 산업발전을 선도하는 최고의 연구기관 설립을 목적으로 2009. 4. 27. ‘산청한방약초연구소’로 최초 설립하여 2015. 3. 20. 경상남도로 이관하였으며, 2018. 5. 31. (재)경남한방향노화연구원으로 명칭 변경하여 연구원장 아래 3팀(정원 16/현원 16)으로 감사일 현재까지 운영 중에 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에서 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무 분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문 인력과 경험이 풍부한 사람을 채용할 수 있으며, 직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 아니 되고, 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다고 규정하고 있다.

「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」 Ⅲ.직원의 인사 <7> 징계>에서 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항은 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체

인사규정 등으로 정하여야 한다고 규정하고 있다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

가. 채용비리의 개연성이 있는 자체 규정에 따른 ‘특별채용’ 개정 필요

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 따르면 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 하고, 공개경쟁시험으로 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대해서는 경력경쟁시험을 통해 채용할 수 있도록 규정하고 있으나, 연구원의 「인사규정」 제7조(채용방법)에서는 직원의 채용은 공개경쟁을 원칙으로 하지만, ① 채용하고자 하는 직종에 상응하는 국가기술자격 및 법령에 의한 자격증 소지자를 임용하는 경우 ② 임용 예정직에 해당하는 국가 또는 지방공무원, 정부투자기관의 직원으로 근무경력이 있는 자를 임용하는 경우 ③ 공개경쟁채용에 따른 공고를 하였으나 응모자가 없을 경우 ④ 기타 연구원 업무형편상 특별채용 방법이 효율적이라고 판단될 경우 특별 채용할 수 있다고 규정하고 있어 채용비리의 개연성이 있다.

따라서, 채용비리 근절을 위해 연구원의 「인사규정」 제7조(채용방법)에서 규정하고 있는 특별 채용을 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험의 방법으로 개정하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

나. 잘못된 자체 규정 개정으로 직원채용 자격요건 강화

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방 출자·출연 기관 조직·인사 지침」에서는 직원 신규채용 시 불특정 다수인을 대상으로 공개 경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다고 규정하고 있으나,

연구원에서는 2018. 5. 23. 「인사규정」을 개정하면서, [별표 1] 직원채용 자격요건에서 실장, 팀장, 대리, 사원 응시 자격요건을 ‘국가 또는 지방자치단체에서 0급 이상으로 0년 이상 재직한 경력이 있는 자’로 제한하는 등 공무원 경력이 있는 자만이 응시할 수 있도록 자체 규정을 잘못 개정하였다.

따라서, 직원채용 자격요건을 채용하고자 하는 직종에 상응하는 관련 실무 경력 0년 이상인 자 등으로 개정하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

다. 직원에 대한 자체 징계규정 보완 필요

「지방 출자·출연 기관 조직·인사 지침」에 따르면, 소속 임직원에 대한 징계

에 관한 사항은 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정 등으로 규정하도록 하고 있으나, 연구원에서는 열심히 일하다 발생한 잘못에 대한 적극행정 등에 대한 징계 면책, 소정의 사유가 있을 때 징계 양정 감경 및 가중, 부패 행위자 징계감경 금지 명문화 등은 「인사규정」에 제시하지 않았고, 징계 양정 기준은 통합하여 표기하고 있다.

따라서, 연구원의 직원에 대한 징계는 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 연구원 「인사규정」을 합리적인 기준으로 보완하여 운영하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

라. 기타 불합리한 규정(개선안)

구 분		현행(한방항노화연구원)	개 선 안	비고
1) 직무수행요건		규정 없음	○ 임원 직무수행요건 명확하게 설정	정관 규정
2) 임원의 결격사유		규정 없음	○ 임원이 될 수 없는 결격사유 표기 - 피성년후견인, 피한정후견인 등	정관
3) 채용	채용 방법	○ 특별채용 할 수 있는 조건이 특혜 소지가 있음	○ 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험 방식으로 전환	규정
	자격 요건	○ 잘 못된 규정 개정으로 직원 채용 자격요건이 강화됨 - 공무원 경력이 있는 자만 응시	○ 응시 자격요건 완화 - 관련실무경력 ○년 이상인 자 등	규정
4) 징계	사유	○ ‘인사위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다’ 임의규정	○ ‘징계의결의 결과에 따라 징계 처분을 하여야 한다.’ 의무규정	규정
	종류	○ 견책, 감봉, 정직, 해임, 파면	○ 견책, 감봉, 정직, <u>강등</u> , 해임, 파면	규정
	효력	○ 정직의 경우 보수의 3분의 2 감	○ 보수의 전액을 삭감	규정
	시효	○ 징계사유가 발생한 날로부터 2년	○ 징계사유가 발생한 날로부터 3년 (금품, 향응, 횡령 등 5년)	규정
	감경 및 가중	규정 없음	○ 극적행정 등에 대한 징계면제 및 감경·감경기준 ○ 둘 이상의 비위가 경합될 경우 등 징계 가중 조항	규정
	감경 제한	규정 없음	○ 음주운전, 성폭력범죄, 향응수수 등 주요비위에 대한 감경제한	규정
양정 기준	○ [별표 4] 징계양정기준 통합 표기	○ 「지방공무원 징계규칙」 제2조를 참고하여 음주운전, 청렴의무 위반 등 구분하여 세분화 필요	규정	

조치할 사항 (재)경남한방항노화연구원장은

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」에 따라 채용비리의 가능성

이 있는 특별채용 조항과 공무원 경력이 있는 자만이 응시할 수 있도록 한 조항의 개정을 포함하여 「인사규정」을 「지방 출자·출연 기관 조직·인사 지침」에 따라 적극행정 면책, 징계 양정의 감경 및 가중, 징계감경금지 명문화 등을 반영하여 합리적으로 개선하시기 바랍니다.(개선)

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

【 일련번호 : 21 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 정규직 전환 가이드라인에 따른 전환절차 신속 추진 필요

소 관 기 관 경남항노화주식회사

조 치 기 관 경남항노화주식회사

내 용

### 1. 현 황

경남항노화주식회사(이하 '경남항노화(주)'라고 한다.)의 조직은 2부 3팀으로 감사일 현재 정원 15명 대비 현원 9명이며, 도 및 시·군 파견 직원 7명을 제외한 자체 채용 직원은 기간제 2명으로, 그 채용 현황은 아래와 같다.

#### 【경남항노화(주) 비정규직 채용 현황】

연번	소 속	직위	성 명	채용일	비고
1	경남항노화(주) ○○○○팀	팀원	박○○	2017. 4. 3.	기간제
2	경남항노화(주) ○○○○팀	팀원	황○○	2017. 4. 24.	기간제

### 2. 관계법령(판단기준)

경남항노화(주)는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」, 「상법」 및 「경남항노화주식회사 설치 조례」에 의거 경상남도와 산청, 함양, 거창, 합천의 공동출자로 2017. 3. 10. 설립된 주식회사이다.(자본금 499백만원) 경남항노화(주)는 2017. 4. 28. 행정자치부 고시 제2017-14호에 의거 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지자체 출자·출연기관으로 지정·고시되었으며, 위 지정된 지자체 출자·출연기관의 비정규직 근로자 정규직 전환에 대한 기준 및 절차에 대한 가이드라인(\*「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」)을 2018. 5. 31. 관계부처 합동으로 발표하였다. 따라서 지자체 출자·출연기관으로 지정된 경남항노화(주)는 위 「공공부문 2단계

기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 대상기관으로서 위 가이드라인에 따라 비정규직 근로자의 정규직 전환 절차를 이행하여야 할 것이다.

### 3. 확인된 문제점 및 개선사항

「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 8-1에 따르면, 기간제 근로자에 대해서 정부의 가이드라인 발표 이후 정규직 전환 절차 및 전환을 신속히 추진하여 비정규직 근로자의 고용을 조기에 안정하도록 조치하여야 하고, 기간제는 '18. 8월까지 정규직 전환결정기구를 구성하고 신속히 정규직 전환을 추진하여 '18. 10월까지 정규직 전환결정이 완료토록 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

아울러 경남항노화(주)에는 비정규직 근로자 2명이 기획연구팀에서 2017. 4월부터 재직 중이므로, 경남항노화(주)는 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따라서 '정규직 전환결정기구'를 구성하여 위 비정규직 근로자 2명에 대한 정규직 전환 심의 절차 등을 이행했어야 한다.

그러나 감사일 현재 경남항노화(주)는 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드 라인」에 따른 '정규직 전환 결정기구' 구성 및 전환계획 수립을 미이행하고 있어, 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 따른 정규직 전환 절차를 신속히 이행하여야 할 필요가 있다.

#### 조치할 사항 경남항노화주식회사 대표이사는

2018. 5. 31. 관계부처 합동으로 발표한 「공공기관 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따라 비정규직 근로자의 정규직 전환절차를 신속히 이행하여 주시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 22 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용 규정의 명문화를 통한 공정한 채용제도 확립

소 관 기 관 경남항노화주식회사

조 치 기 관 경남항노화주식회사

내 용

### 1. 현 황

경남항노화주식회사(이하 ‘경남항노화(주)’라고 한다.)는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」, 「상법」 및 「경남항노화주식회사 설치 조례」에 의거 2017. 3. 10. 설립된 주식회사로, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조, 제27조 및 「지방 출자·출연기관 인사조직 지침」에 따라 직원의 채용 기준과 절차의 규율을 받고 있으며, 자체 규정으로 경남항노화(주) 「취업규정」 및 「인사규정」이 있다.

### 2. 확인된 문제점 및 개선사항

경남항노화(주)의 채용과 관련하여 「취업규정」 제5조, 제5조의2 및 「인사규정」 제5조에서 규정하고 있으며, 상위 법령인 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조, 제27조 및 「지방 출자·출연기관 인사조직 지침」의 규정을 적용받는다.

위 「취업규정」 제5조에 의하면, 직원의 신규채용은 공개채용시험을 원칙으로 하되, 업무 수행상 필요한 경우에는 관련 자격증 소지자나 전공자로 제한할 수 있으며, 「인사규정」 제5조에서는 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 경력경쟁시험을 할 수 있도록 규정하고 있는 등, 채용과 관련한 일부 절차나 기준이 모호하고 회사 최고 인사권자인 사장에게 포괄적으로 위임되어 있으며,

경남항노화(주)는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조에

따른 출자기관으로, 같은 법 제27조에 따라 행정안전부 장관이 제정한 「지방출자·출연기관 인사조직 지침」의 적용 대상기관임에도 위 규정에 대한 명문상의 준용 규정이 명확하지 않다.

따라서 이러한 점을 개선하기 위해서는 위 내용을 관련 규정에 명문으로 명확하게 규정토록 하여 채용의 공정성 및 투명성을 강화하여야 할 것이다.

【표 1. 채용 제도 개선안】

구분	현행	개선안	비고
취업규정	○ '직원', '사원' 용어 혼재하여 사용 (*전 사규 공통)	○ 용어 통일	개정
	○ 이 규정에 명시되지 아니한 사항은 근로기준법 및 기타 관계법령과 통상 관례에 의함	○ 지방자치단체 출자출연 기관의 운영에 관한 법률 및 관련 지침이 준용됨을 구체적으로 명시	
인사규정	○ 신규채용은 공개경쟁 원칙, 단, 대표 이사가 필요하다고 인정하는 경우 경력경쟁시험 가능	○ 신규채용은 공개경쟁시험에 의함 단, 경력경쟁 등 제한경쟁을 할 수 있는 경우를 구체적으로 열거	개정
	○ 사원에 대한 채용권 일체는 대표 이사가 가지되 필요한 경우 그 일부를 하위 부서장에게 위임 가능	○ 해당 규정 삭제	
	○ 임용결격사유 - 금치산자, 한정치산자	○ 임용결격사유 - 피성년후견인, 피한정후견인	

**조치할 사항** 경남향노화주식회사 대표이사는

① 「취업규정」에서 혼재되어 사용하고 있는 ‘직원’과 ‘사원’에 대한 용어를 정비하여 주시고, 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 및 관련 지침이 준용됨을 명확히 규정하고, ② 「인사규정」에서 규정하고 있는 직원 신규 채용시 경력경쟁 등을 할 수 있는 경우는 구체적으로 열거하고, 사원의 채용권을 하위부서장에게 위임가능하다는 조항을 삭제하는 등 자체규정을 정비하시기 바랍니다.(개선)

【 일련번호 : 23 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 채용비리 근절을 위한 「인사관리규정」 등 미비점 개선권고

소 관 기 관 경상남도람사르환경재단(●●●●팀)

조 치 기 관 경상남도람사르환경재단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도람사르환경재단은 ‘지방공공기관 채용비리 특별감사’ 결과에 따라 인사 관련 규정 등 개선권고 사항을 반영하여 2018. 4. 26.자로 「인사관리규정」 및 「인사관리규칙」을 개정하였다. 그러나, 개정된 인사관리규정 등에도 채용비리 개연성 근절을 위한 법령 및 지침 등의 일부 규정이 반영되어 있지 않다.

### 2. 관계법령(판단기준)

#### 가. 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」 규정사항

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 출자·출연기관의 장은 직원 신규채용 시 공개경쟁 시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 공개경쟁채용이 곤란한 경우 경력경쟁 시험으로 채용하도록 규정하고 있다.

또한, 채용할 직종·직무의 특성을 감안하여 시험의 요건, 선발방법 등에 관하여 인사규정 등으로 정하도록 하고, 시험위원(인사위원)에 외부전문가를 참여시켜 시험의 공정성을 확보하도록 규정하고 있다. 채용시험의 공고에 있어서도 공개 경쟁시험을 실시하려면 시험기일 20일 전(선발예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일 전)까지 경력경쟁시험을 실시하려면 시험기일 10일 전까지 공고하여야 한다고 규정하고 있다.

## 나. 채용비리 특별감사 후 행정안전부의 개선 요구사항

행정안전부에서는 채용비리 특별감사 후 후속조치로 채용비리 연루 임직원에게 대한 직위해제, 징계시효 연장(3→5년), 부정합격자 직권면직 등을 인사 관련 규정으로 명문화하여 정비하도록 개선 요구하였다.

### 3. 확인된 문제점

가. 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」 규정사항 「인사관리규정」 등에 미반영

#### 1). 채용비리로 연결될 개연성이 높은 ‘특별채용’ 관련 조항 존재

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 직원 신규채용 시 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 공개경쟁채용이 곤란한 경우 경력경쟁시험으로 채용하도록 규정하고 있다.

그러나, 경상남도람사르환경재단 「인사관리규정」 제13조제2항에서는 직원 신규채용 시 공개경쟁채용에 의한 것이 부적당하다고 인정되는 경우에는 특별채용 할 수 있다고 규정하고, 「인사관리규칙」 제3조제1항의 단서조항으로 특수전문직을 공개모집 방법에 의하는 것이 비능률적인 경우, 재단에 파견되어 근무하고 있거나 파견근무 경력이 있는 자를 채용하는 경우, 재단의 위촉직이나 임시직 직원 중 자격을 갖춘 자를 채용하는 경우 등 공개모집 방법에 의하지 않고 채용할 수 있도록 규정하고 있다.

이는 채용비리로 연결될 개연성이 매우 높은 조항으로 행정안전부의 지침에 맞도록 「인사관리규정」 제13조의 특별채용 조항을 경력경쟁시험으로 변경하고, 「인사관리규칙」 제3조제1항의 특별채용 단서조항을 삭제하는 등 관련 조항의 개선이 필요하다.

#### 2). 인사위원회에서 직원 채용 방법 등을 결정하도록 규정

「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 직원 신규채용 시 채용 직종·직무의 특성을 감안하여 시험의 요건, 선발방법 등에 관하여 인사규정 등으로 정하도록 하고, 시험위원(인사위원)은 외부전문가를 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 규정(1/2이상 외부인사 구성토록 권고)하고 있다.

그러나, 경상남도람사르환경재단 「인사관리규정」 제6조제1항에서 인사위원회는 외부인사를 포함하여 3명 이상 5명 이내로 한다고 규정하고, 「인사관리규칙」 제3조제2항에서 직원을 공개모집 채용할 때에는 인사위원회에서 채용방법 등을 결정하고, 임시직원 등은 대표이사 면접으로 채용하도록 규정하고 있다.

채용시험의 공정성 확보를 위하여 상위 법령과 지침의 규정에 따라 인사위원회(시험위원)에 외부전문가 참여, 채용시험의 요건, 선발방법, 필기시험의 시험 과목, 배점기준, 선발배수, 면접시험 평가방법 등의 구체적인 내용들을 「인사관리규칙」에 규정하는 등 현행 규칙의 미비점을 개선하여야 한다.

※ 임시직원 등은 대표이사 면접만으로 채용토록 한 조항도, 향후 정규직 전환의 대상이 되는 비정규직원(연중 9개월 이상 계속 근무, 향후 2년 이상 예상) 등을 감안하여 채용 시험 절차 개선 필요

### 3). 채용시험의 공고시기 등 부적정

「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 채용시험의 공고는 공개경쟁시험을 실시하려면 시험기일 20일 전(선발예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일 전)까지, 경력경쟁시험을 실시하려면 시험기일 10일 전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하도록 하고, 접수기간은 가급적 5일 이상(토·일요일 등 공휴일 제외)으로 하도록 규정하고 있다.

그러나, 경상남도람사르환경재단 「인사관리규칙」 제4조에서 직원을 공개모집 하는 경우 그 채용을 위한 면접시험 실시 5일전까지 공고하도록 하여, 지침과 비교하여 절반 정도로 짧은 공고기간을 규정하고 있으므로, 지침의 규정과 맞도록 현행 규칙의 개정이 필요하다.

### 나. 채용비리 특별감사 후 행정안전부의 개선 요구사항 일부 미반영

경상남도람사르환경재단에서는 행정안전부의 채용비리 특별감사 후 후속조치를 반영하여 「인사관리규칙」 제13조의2항을 신설하여 부정합격자 직권면직, 징계 시효 연장 등을 명문화하였다.

그러나, 채용비리 연루 임직원에 대한 직위해제 조항은 반영하지 않아 「인사관리규칙」 제69조(직위해제)에 채용비리와 관련하여 수사 중인 임직원이 포함 되도록 현행 규칙의 미비점을 개선하여야 한다.

## 조치할 사항 경상남도람사르환경재단 대표이사는

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에 따라 채용비리로 연결될 개연성이 높은 “특별채용” 관련 조항을 정비하고, 직원 신규채용 시 필기시험의 시험과목, 배점기준, 선발배수 등과 면접시험 평가방법 등 세부적인 사항을 「인사관리규칙」에 명시하는 등 행정안전부의 채용비리 특별감사 결과 개선 요구사항 중 미조치 된 사항을 반영하여 「인사관리규정」 및 「인사관리규칙」 관련 조항을 정비하시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 24 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 연관된 자체 규정에 위배되는 특혜 우려 규칙 등 개선

소 관 기 관 경상남도람사르환경재단(●●●●팀)

조 치 기 관 경상남도람사르환경재단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도람사르환경재단의 「직제규정」 제5조에서 직급별 정원을 규정하고 있음에도 「인사관리규칙」 제11조 및 제12조에서는 결원 및 승진최저 연한에 관계없이 승진(승급) 시킬 수 있다고 규정하여 상호 연관된 자체 규정·규칙이 서로 위배되거나 동일 조문 내에서 상충되고 있다.

또한, 「직제규정」을 개정(2011.11.21.)하여 환경교육팀을 신설 하였으나, 「근무성적평정규칙」에 개정된 규정을 반영하지 않아 해당 팀의 경우 평정대상에 누락되어 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

경상남도람사르환경재단의 「직제 규정」 제5조(직급별 정원)에서는 직원의 직급별 정원을 아래와 같이 상세히 규정하고 있고, 제8조부터 제11조에서는 조직과 그 분장사무에 대하여 규정하고 있다.

○ 직급별 정원

구분	계	대표이사	사무처장	차장	과장	대리	사원
정원	11	1	1	1	2	3	3

### 3. 확인된 문제점

#### 가. 「직제규정」을 위반한 「인사관리규칙」 관련 조항

경상남도람사르환경재단의 「직제 규정」 제5조에서 조직의 직급별 정원을 명확히 규정하고 있음에도 「인사관리규칙」 제12조제2항에서는 상위직급의 결원이 없음에도 승급시킬 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 이사회에서 의결된 「직제규정」에 위배되며, 부당한 특혜 인사 논란이 우려되는 「인사관리규칙」 제12조제2항은 “삭제” 개정하여 상호 연관된 상위 규정에 위배되지 않도록 개선하여야 한다.

**제11조(승진) ①** 직원의 승진은 상위직의 업무수행능력이 있고 당해 직에서 <별표 6> 승진최소 연한의 기간을 재직하여야 한다.

**②** 제1항의 규정에 의한 승진 소요 최저연수에 불구하고 당해직급에서 1년 이상 재직 한 자는 승진할 수 있다.

<별표 6>

직급	임시직원	사원	대리	과장	차장	사무처장
승급최소연한	-	3년	4년	4년	5년	-

**제12조(승급) ①** 직원의 승급은 업무수행능력을 인정받으며 상위급수에 결원 발생 시 당해 직에서 <별표 6>의 승급최소 연한 이상 재직하여야 한다.

**②** 제1항의 규정에도 불구하고 재단에 특별한 공로가 있는 자에 대하여는 당해 직급 승진 소요 최저연수에 불구하고, 당해 직급에서 1년 이상 재직한 자는 결원소요와 관계 없이 승급시킬 수 있다.

\* 승진은 직책의 상승, 승급은 직급의 상승

또한, 「인사관리규칙」 제11조제1항 <별표 6>에서 직급별 승진소요 최소연한을 세부적으로 규정하고서 제11조제2항에서 특별한 사유도 없이 바로 전항을 사문화시키는 조항을 규정하고 있다. 이는 합리적 근거 없는 특혜 인사 논란이 우려되는 조항으로 「인사관리규칙」 제11조제2항은 “삭제” 하는 등 동일 조문 내에서 서로 상충되고 있는 불합리한 규정에 대한 개선이 필요하다.

#### 나. 「직제규정」 개정사항을 미반영한 「근무성적평정규칙」

경상남도람사르환경재단의 「직제 규정」 제8조부터 제11조에서는 조직과 그 분장사무에 대하여 규정하고 있으며, 2011.12.21.자로 환경교육팀을 신설하였음에도 「근무성적평정규칙」 제4조에서는 평정은 ●●●●팀과 사업지원팀을 구분하여 평

가한다 규정하고 있다.

이와 같이 상위 관련 규정인 「직제규정」의 개정사항을 반영하지 않은 현행 「근무성적평정규칙」의 미비점에 대한 개선이 필요하다.

**조치할 사항 경상남도람사르환경재단 대표이사는**

「직제규정」 제5조의 직급별 정원 규정 등에 위배되지 않도록 서로 연관된 「인사관리규칙」 제11조, 제12조 및 「근무성적평정규칙」의 관련 조항을 정비 하시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 25 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 상위법령에 중복 및 위배되는 자체 규정 개선

소 관 기 관 경상남도람사르환경재단(●●●●팀)

조 치 기 관 경상남도람사르환경재단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도 람사르환경재단은 「경상남도 람사르환경재단 재무회계감사규정」에 의거, 계약 업무를 담당하고 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 시행령」 제12조에는 ‘계약의 기준 및 절차와 입찰참가자격의 제한 등에 관하여는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제2조, 제7조부터 제42조까지, 제42조의3, 제42조의4, 제43조부터 제49조까지, 제51조, 제52조, 제54조부터 제56조까지, 제64조, 제66조부터 제71조까지, 제71조의2, 제71조의3, 제72조부터 제78조까지, 제78조의2, 제80조부터 제86조까지, 제86조의2, 제87조부터 제89조까지, 제89조의2, 제90조부터 제92조까지, 제94조부터 제97조까지, 제97조의2, 제98조, 제98조의2, 제99조, 제100조, 제100조의2, 제101조 및 제103조를 준용한다. 이 경우 "지방자치단체"는 "출자기관 또는 출연기관"으로, "지방자치단체의 장"은 "출자기관 또는 출연기관의 장"으로, "공무원"은 "직원"으로 본다.’고 규정되어 있다.

따라서, 경상남도 출연기관인 경상남도 람사르환경재단에서는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」에 의거하여 계약 업무를 수행해야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

[상위 법령 및 자체 규정 비교]

구분	「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」	「경상남도 람사르환경재단 재무회계감사규정」
계약 이행 보증금	<p><b>제51조(계약의 이행보증)</b></p> <p>① 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 <b>공사계약을 체결하려는 경우 계약상대자에게 다음 각 호의 방법 중 어느 하나를 선택하여 계약의 이행을 보증하게 하여야 한다.</b> 다만 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 공사계약의 특성상 필요하다고 인정되는 경우에는 제2호에 따른 방법으로 한정할 수 있으며 제42조제1항제1호 제6장 및 제9장에 따른 공사계약인 경우에는 반드시 제2호에 따른 방법으로 계약의 이행을 보증하게 하여야 한다.</p> <p>1. 계약보증금을 계약금액의 <b>100분의 15 이상</b> 내는 방법</p> <p>⑤ 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 공사를 제외한 <b>물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 계약보증금으로 계약금액의 100분의 10 이상</b>을 내게 하여야 한다. 다만 계약상대자와 합의가 이루어진 경우에는 제1항을 준용할 수 있다.</p>	<p><b>제47조(계약보증금)</b></p> <p>계약담당자는 계약을 체결하고자 하는 자(국가기관과 공공단체는 제외함)로 하여금 현금(채신관서 또는 은행발행 자기앞수표포함) 기타 유가증권으로 계약금액의 <b>100분의 10 이상</b>의 보증금을 납부하게 하여야 한다. 다만 3천만원 이하인 계약을 체결하는 경우에는 보증금은 면제할 수 있으며 재단이 필요하다고 인정하는 때에는 계약보증금에 해당하는 금액을 현금으로 납입할 것을 보장하기 위한 계약보증금지급각서를 제출케 할 수 있다.</p>
지연 배상 금률	<p><b>「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」</b></p> <p><b>제75조(지연배상금률)</b></p> <p>영 제90조제1항에 따른 지연배상금률은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. <b>공사: 1000분의 0.5</b></p> <p>2. <b>물품의 제조·구매</b>(영 제16조제3항에 따라 소프트웨어사업 시 물품과 용역을 한꺼번에 입찰에 부치는 경우를 포함한다): <b>1000분의 0.8</b> 다만 계약 이후 설계와 제조가 일괄하여 이루어지고, 그 설계에 대하여 발주한 지방자치단체의 장의 승인이 필요한 물품의 제조·구매의 경우에는 <b>1000분의 0.5</b>로 한다.</p> <p>3. <b>물품의 수리·가공·대여, 용역</b>(영 제16조제3항에 따라 소프트웨어사업 시 물품과 용역을 한꺼번에 입찰에 부치는 경우 그 용역은 제외한다), 그 밖의 계약: <b>1000분의 1.3</b></p> <p>4. <b>운송·보관 및 양곡가공: 1000분의 2.5</b></p>	<p><b>제43조(지체상금)</b></p> <p>계약을 체결한 자가 채무의 이행을 지체한 경우에는 손해배상금으로서 지체상금을 징수하되 지체일수 1일에 대한 지체상금율은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. <b>공사: 1,000분의 1</b></p> <p>2. <b>물품의 제조·구매: 1,000분의 1.5</b></p> <p>3. <b>물품의 수리·가공·대여·용역 및 기타: 1,000분의 2.5</b></p> <p>4. <b>운송·보관: 1,000분의 5</b></p>

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 시행령」 제12조에는 ‘계약의 기준 및 절차와 입찰참가자격의 제한 등에 관하여는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」을 준용하도록 되어 있으나,

「경상남도 람사르환경재단 재무회계감사규정」의 지체상금, 계약의 검수, 대가의 지급 등 다수의 내용이 상위법령에 규정된 내용과 중복으로 규정되어 있고, 계약보증금 및 지체상금은 상위법령에 위배된다.

따라서, 법령 연찬 등을 통해 규정의 실효성을 검토하여 중복·위배되는 부분에 대해 폐지 또는 개정 등 하여야 함에도 업무를 소홀히 처리하였다.

**조치할 사항 경상남도람사르환경재단 대표이사는**

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제51조, 제75조 등 상위법령에 위배된 「재무회계감사규정」 제43조, 제47조 지체상금, 계약보증금 등의 조항을 상위법령에 적합하도록 정비하시기 바랍니다. **(개선)**

【 일련번호 : 26 】

# 감사결과 처분요구서

## 훈계(경고)·주의 요구

제 목 징계 처분 진행중인 직원의 승진 인사 부적정

소 관 기 관 경상남도장애인체육회(●●●●팀)

조 치 기 관 경상남도장애인체육회

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도장애인체육회(이하 ‘장애인체육회’라 함)는 지역 장애인의 생활체육 활동을 활성화하고 경상남도장애인의 건강증진과 통합사회 가치를 실현시키며, 종목별 경기단체와 장애유형별체육단체 및 시·군 지부를 관리·지도하고 우수한 경기인을 양성하여 장애인스포츠를 통한 경상남도장애인의 체육·문화발전에 기여하기 위하여 2006. 7. 18. 설립되었다.

현재 1부 4팀의 기구(직제)로 회장을 포함하여 13명의 정원으로 구성되었으며(※ 정원 외: 37명(서비스팀장 1명, 장애인생활체육지도자 22명, 직장운동경기부 14명(사격팀 8, 역도팀 6)), 직원의 직위는 관리부장과 사업과장, 대리, 주임으로 구분된다.

### 2. 관계법령(판단기준)

장애인체육회 「처무규정」 제6조(인사위원회의 설치) 및 제16조(승진 및 승급의 제한)에서 직원의 인사업무에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 설치하고, 징계처분·직위해제 또는 휴직 중에 있는 경우에 해당하는 자는 승진 및 승급할 수 없다고 규정하고 있으며, 「인사위원회 운영 규정」 제2조(인사위원회의 구성) 및 제4조(심의사항 등)에서 위원회는 위원장을 포함하여 7인 이내로 구성하며, 간사 1인을 두고, 위원장은 부회장, 부위원장은 사무처장, 경상남도체육지원과장은 당연직 위원으로 하며, 위원은 회장이 지명하는 자로 위촉하고, 직원의 승진 및 직권면직에 관한 사항을 심의 결정한다고 규정하고 있다.

또한, 장애인체육회 「처무규정」 부칙 제1조(준용) 및 「대한장애인체육회 인사규정」 제88조(규정의 준용)에서 직원의 인사관리와 채용 등에 관하여 이 규정에 정하지 아니한 사항으로서 필요한 사항은 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」에 따라야 하며, 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제12조 (승진의 제한)에서 공기업·준정부기관의 장은 **징계처분요구 및 징계의결요구 중이거나 징계처분이 진행 중인 직원에 대하여는 승진심사 대상에서 제외하여야** 한다고 규정하고 있다.

따라서, 장애인체육회에서는 처무규정 등 관련 규정에 따라 징계처분요구 및 징계의결요구중이거나 징계처분이 진행중인 직원에 대하여는 승진심사 대상에서 제외하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

2017. 9. 감사원에서 강원랜드, 한국석탄공사, 한국석유공사 등 공공기관 채용비리에 대한 감사결과를 발표하였고, 언론 등을 통해 공공기관 채용비리의 심각성이 노출되면서 신속한 특별감사 필요성이 제기되었으며, 우리 도에서는 “2017년 지방공공기관 특별감사 계획”(2017. 11. 10)을 수립하여 출자·출연기관 및 보조단체(장애인체육회 포함)에 통보하여 감사를 실시하였다.

장애인체육회에 대하여는 2017. 11. 13.부터 11. 17.까지 5일간 감사를 실시하였고, 2018. 3. 7. 지방공공기관 특별감사(채용분야) 결과에 대한 처분요구 통보하였으며, 처분요구사항 중 “2017년 사무처 직원채용 필기시험 관리 부적정”에서 직원채용 사전절차 미이행, 시험과목 미확정 및 2차 시험 기준표(면접시험 최종평가표) 임의 변경, 시험문제 및 시험관리 부적정 등 채용 업무를 태만히 처리한 ○○부장 박○○(감봉)와 ●●●●팀 대리 강○○(견책)에 대하여 경징계를 요구하였으므로, 최초 감사 시작일인 2017. 11. 13.부터 감사결과 통보 및 징계처분요구한 2018. 3. 7.까지 관련 규정에 따라 징계처분요구 및 징계의결요구 중이거나 징계처분이 진행중인 직원에 대하여는 승진심사 대상에서 제외하여야 한다.

그러나, 장애인체육회에서는 2017. 12. 21. ●●●●팀 대리 강○○ 직원의 ●●●●팀장 승진 심의 등 4건을 안건으로 “제4차 인사위원회”를 개최하는 것으

로 계획하였고, 2017. 12. 22. 제4차 인사위원회를 개최하여 승진대상자 심의(안)을 원안 가결하였다.

또한, 인사위원회에 참석한 위원들이 위 승진대상자가 징계처분요구 중 또는 징계처분이 진행중인 사항에 대하여 충분히 설명하였어야 함에도 회의록에서는 직원 승진 심의(안)에 대한 ○○부장의 제안설명에서 규정상 직위 승진은 인사위원회를 거쳐야 한다는 내용 외에는 특별한 설명을 하지 않았으며, 이로 인하여 징계처분이 진행중인 직원이 승진하는 결과를 초래하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

**【경상남도장애인체육회 2017년 제4차 인사위원회 구성 현황】**

연번	인사위원회 직위	소속 및 직위	성명	비고
1	위원장	경상남도청소년지원재단 원장	문○○	
2	부위원장	경상남도장애인체육회 사무처장	문○○	
3	위원	경상남도 체육지원과장	서○○	
4	“	경상남도체육회 사무처장	지○○	
5	“	한국국제대학교 특수체육교육과 학과장	김○○	
6	“	경상남도장애인체육회 이사	강○○	
7	간사	경상남도장애인체육회 관리부장	박○○	

**조치할 사항 경상남도장애인체육회장은**

「처무규정」, 「대한장애인체육회 인사규정」 및 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 등 관련 규정에 따라 징계처분이 진행중인 직원에 대하여 승진하는 것으로 계획하고, 인사위원회에서 가결하는 등 업무를 소홀히 처리한 **실무담당자 ○○○○팀장 강○○**에 대하여 장애인체육회 「처무규정」 제55조에 따라 **“경고”**처분하시기 바랍니다.**(경고)**

향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.**(주의)**

【 일련번호 : 27 】

# 감사결과 처분요구서

## 주의 요구

제 목 공정하고 투명한 조직 관리를 위한 규정 개정 및 채용절차 개선 필요

소 관 기 관 (주)경남도민프로축구단

조 치 기 관 (주)경남도민프로축구단

내 용

### 1. 현 황

(주)경남도민프로축구단(이하 '경남FC'라 한다.)은 2018시즌 케이리그 1부 승격에 따른 사무국 인력 보강을 위해 아래와 같이 직원 채용을 실시하였다.

【 표 1. 경남FC 2018년 직원 채용현황 】

연 번	구분	채용분야	공고 기간	채용 예정 인원	접수 인원	1차 합격 인원	채용 인원	채용일	최종 합격자
1	1차 인턴 사원 채용	회계 및 홍보 스포츠, 마케팅 분야	'18.1.11 ~1.18	2	35	9	2	2.1	김선, 김○○(압사판기)
2	2차 인턴 사원 채용	회계 및 서무업무, 홍보 및 스포츠 마케팅 업무	'18.2.19 ~2.21	2	29	5	2	3.2	임○○(퇴사), 황○○(퇴사)
3	3차 인턴 사원 채용	홍보 및 스포츠 마케팅 업무	'18.3.23 ~3.27	2	19	9	2	4.2	정○○, 강○○
4	계약직 사원 채용	선수단 지원 업무(통역)	'18.11.13 ~11.22	2					진행 중

### 2. 확인된 문제점 및 개선사항

#### 가. 채용단계별 평가방법 및 합격기준 등 명확한 채용계획 수립 필요

경남FC의 2018년 인턴 직원 및 계약직 직원의 일반적인 채용 절차에 대하여 살펴보면 별도의 채용계획 수립 없이 ① 공고(안) 결재 → ② 공고 → ③ 입사원

서 접수 → ④ 서류합격자 결정 및 면접시험 위원 선정 → ⑤ 면접시험 및 합격자 결정의 단계로 진행하였다. 채용공고(안)에는 모집분야, 지원자격 요건, 제출서류, 접수방법 및 전형일정 등 공고문에 대한 내용만을 확정하여 대표이사의 최종 결재를 득할 뿐 채용절차의 단계별 평가기준, 면접대상 인원 및 합격자 결정 등 채용전반에 대한 구체적인 기준 및 방법에 대하여는 사전 내부방침을 수립함이 없이 채용업무를 진행하였다.

이로 인해 채용 절차 단계별 합격기준과 평가방법이 모호하거나 다소 불명확하며, 면접대상자도 1차·3차 인턴채용의 경우 9명, 2차 인턴 채용의 경우 5명으로 채용 별로 서류전형 합격인원을 상이하게 운용하였다. 세부적으로 보아도 인턴 직원 채용 공고시 자격요건으로 ‘회계 관련 자격증 소지자’, ‘스포츠 마케팅 관련 자격증 소지자 및 유경험자’ 등 ‘관련 자격증 소지자 우대’로 공고하였으나, 구체적으로 어떠한 자격증 소지자가 우대되는지에 대한 정보를 제공하지 않았으며,

서류전형 심사에 복수의 내부 직원(5~6명)이 응시서류를 직접 평가하여 면접대상자를 선발하는 방법으로 진행하면서, 서류전형의 세부 평가항목이나 기준이 명확하게 수립되어 있지 않아, 면접대상자 선정 방법이 모호하거나 불명확하였다.

따라서 이러한 점을 개선하기 위해서는 채용절차와 기준에 대하여는 사전 채용계획 수립 단계에서 명확하게 정하도록 함이 필요한 바, 예컨대 단계별 평가기준, 채점표, 면접대상 인원 및 합격자 결정 방법 등 채용방침을 사전에 구체적으로 정하여 채용의 공정성과 투명성을 강화하여야 할 필요가 있다.

#### 나. 체계적인 조직관리를 위한 「조직규정」 개정 필요

경남FC 「조직규정」 제10조에서 직원은 ‘일반직’과 ‘계약직’으로 구분하면서, ‘일반직’은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자, ‘계약직’은 1년의 범위 내에서 근로계약을 체결한 자, ‘인턴사원’은 3개월 범위 내에서 근로계약을 체결한 자로 정의하고 있고, 같은 규정 제12조에서 회사의 정원은 [별표 2]와 같고 다만 선수단 인력 및 비정규 인력에 관하여는 대표이사의 결정에 따르되, 사후 이사회 승인을 받는다고 규정하면서, 사무국 정원에 대하여 [별표 2]에서 아래와 같이 규정하고 있다.

## 【 표 2. 경남FC 「조직규정」 제12조 [별표 2] 】

[별표 2] 사무국 정원은 13명 이내로 하고, 그 구성은 대표이사, 사무국장, 팀장, 과장, 대리, 사원으로 한다. 사무국 정원은 인턴사원을 제외함을 원칙으로 한다. 다만, 사무국 업무의 증과에 따라 정원 외 별정직 및 임시직 약간명을 적의하게 탄력적으로 운영할 수 있다.

위와 같이 경남FC 「조직규정」 제12조 [별표 2]에서는 정원을 13명으로 정하면서도, 단서 조항으로 별정직 및 임시직 직원은 정원 외로 하여 이사회 승인 없이도 대표이사가 운영할 수 있도록 규정하고 있다. 이는 대표이사로 하여금 이사회 승인의 없이도 별도 인력을 운영할 수 있게 함으로써 「조직규정」에서 13명으로 정하고 있는 경남FC의 정원 규정을 무력화시킴과 동시에 최고책임자의 자의적인 판단에 따라 조직을 방만하게 운영할 수 있는 여지를 두었으며, 그 대상을 「조직규정」 제10조에 따른 직원의 종류에도 해당 없는 ‘별정직’과 ‘임시직’ 직원으로 규정함으로써, ‘별정직’의 특성상 대표이사의 판단에 따라 채용목적 외로 운영되거나, 조직의 사무와는 상관없는 정치적 목적에 악용될 우려도 있다.

따라서 체계적인 조직관리를 위해서는 정원의 예외는 엄격하게 운용되어야 함이 타당한바, 해당 단서조항은 삭제토록 하는 규정 개정이 필요하다.

### 조치할 사항 (주)경남도민프로축구단 대표이사는

향후 유사한 사례가 발생치 않도록 채용계획 수립시 채용 단계별 평가기준, 합격자 결정방법 등을 명확하게 규정하여, 채용의 공정성과 투명성을 확보 할 수 있도록 관련 업무에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (주의)

【 일련번호 : 28 】

# 감사결과 처분요구서

## 주의 요구

제 목 상위법령에 부합하지 않은 취업규정 개정 필요

소 관 기 관 (주)경남도민프로축구단

조 치 기 관 (주)경남도민프로축구단

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(주)경남도민프로축구단(이하 ‘경남FC’라 한다.)은 「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고)에 따라 2005. 12. 20. 「경남도민 프로축구단 취업규정」(이하 「취업규정」이라 한다.)을 제정하였고, 2018. 3. 15. 까지 총 12회 개정하였다.

그리고, 「취업규정」에 직원의 인사, 채용, 승진, 퇴직, 임금, 복무 등에 관한 사항을 규정하여 경남도민프로축구단을 운영하고 있다.

### 2. 관계법령(판단근거)

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 「퇴직급여법」이라 한다.) 제8조(퇴직금제도의 설정 등)에는 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하고,

사용자는 근로자가 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 퇴직금 정산을 요구하는 경우에만, 근로자가 퇴직하기 전 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 규정하고 있다.

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조(퇴직금의 중산정산 사유)에는 법 제8조 제2항 「대통령령으로 정한 사유」란 ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 ② 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금

을 부담하는 경우 ③ 본인 또는 부양가족이 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 요양비용을 근로자가 부담하는 경우 ④ 5년 이내에 근로자가 파선선고 또는 개인회생절차개시 결정을 받은 경우 등으로 규정하고 있다.

그리고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 한다) 제19조(육아휴직)에는 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하며, 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다고 하고 있다.

### 3. 확인된 문제점

「퇴직급여법」과 「남녀고용평등법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 규정하고 있으므로,

경남FC는 「퇴직급여법」과 「남녀고용평등법」등 제반 법령을 준수하여야 하고, 상위법령에 위배됨이 없도록 「취업규정」등 자체 규정을 제정하여야 하는 것이 타당하다.

#### 가. 「퇴직급여법」에 위배되도록 취업규정을 제정

「퇴직급여법」 제8조 제1항에는 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하고,

같은 법 제8조 제2항에는 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다고 규정하고 있다.

#### 「퇴직급여법 시행령」 제3조 「주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유」

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우
3. 근로자 본인, 근로자 배우자, 근로자 또는 배우자의 부양가족이 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 부담하는 경우
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 파산

선고 또는 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

5. 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 취업규칙 개정 등을 통하여 일정나이 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
6. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

그런데도, 경남FC는 「취업규정」 제103조(퇴직금) 제1호에 퇴직금은 계속 근로 연수 1년에 대하여 연봉의 13분의 1에 해당하는 금액으로 지급한다고 규정하여 「퇴직급여법」에서 보장하는 급여수준보다 낮은 수준으로 퇴직급여를 지급토록 규정하였고,

같은 규정 제103조 제3호에 직원의 요구가 있는 경우, 직원이 퇴직하기 전에 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 규정하여 「취업규정」이 「퇴직급여법」 제8조에 위배됨에도 이에 대한 규정 개정 등의 조치를 취하지 않은 사실이 있다.

#### 나. 취업규정에 휴직자(육아)에 대한 처우를 불합리하게 규정

「남녀고용평등법」 제19조에는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다고 규정하고 있다.

그런데도, 경남FC는 「취업규정」 제22조(승진소요기간) 및 제24조(승진실격)에 휴직기간을 승진소요연수 산정에 포함하지 않도록 규정하였고, 승진대상자 중 최근 1년 이내에 6개월 이상 휴직한 자는 승진대상자에서 제외하도록 규정하였다.

그리고, 같은 규정 제26조(휴직자의 처우)에 휴직중인 자에게는 급여 및 상여금 등을 지급하지 아니하며 승진 및 승급의 대상에서 제외함을 원칙으로 한다고 규정하여 「취업규정」이 「남녀고용평등법」 제19조에 위배되는 등 육아휴직자에 대한 처우를 불합리하게 규정하고 있음에도 이에 대한 규정 개정 등의 조치를 취하지 않은 사실이 있다.

#### 조치할 사항 (주)경남도민프로축구단 대표이사는

앞으로 「취업규정」 등 사내 규정이 관련 상위법령에 위배되지 않도록 하시기 바랍니다. (주의)

【 일련번호 : 29 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 생활체육지도자(기간제) 채용 공고업무 부적정

소 관 기 관 경상남도체육회(●●●)

조 치 기 관 경상남도체육회

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도체육회는 2018년 6월 결원이 발생한 5개 시군 생활체육지도자를 채용하기 위해 아래 표와 같이 채용을 실시하였다. 채용은 7명 모집(공고)에 12명이 응시하여 1차 서류전형은 전원 통과하였고, 2차 수업능력평가(30점), 3차 적성면접(70점)을 거쳐 6명이 최종 합격하였다.

[2018. 6. 4.자 경상남도체육회 공고 제2018-22호 및 결과 재구성]

시.군명	구 분	모집공고		응시인원(자격증종목)	합격인원(자격증종목)
		인원	모집희망종목		
계		7명		12명	6명
진주시	일 반	1명	1. 수영 2. 배구		-
	어르신	1명	1. 에어로빅	2명(에어로빅, 태권도)	1명(에어로빅)
통영시	일 반	1명	종목무관	1명(게이트볼)	1명(게이트볼)
양산시	어르신	2명	종목무관	5명(에어로빅, 보디빌딩, 배드민턴, 축구, 축구·배드민턴)	2명(축구, 축구·배드민턴)
함안군	일 반	1명	1. 탁구 2. 배구	3명(배드민턴, 축구·농구, 배구)	1명(배구)
산청군	어르신	1명	1. 정구 2. 종목무관	1명(정구)	1명(정구)

### 2. 관계법령(판단기준)

「생활체육지도자 배치 및 근무 규정」 제9조(선발 종목 결정 및 가산점)에 따르면 지도자 선발 종목은 시·군체육회장의 요구를 받아 도 체육회장이 최종 결

정하도록 하고 있고, 선발 종목의 ‘국가체육지도자 자격증’을 소지하지 않았더라도 지도 가능한 타 종목 ‘국가체육지도자 자격증’을 소지한 사람도 응시 가능하다고 규정하고 있으므로 합리적인 사유가 있는 경우가 아니라면 이러한 사항을 채용공고 등에 분명히 하여 더 많은 자격자들에게 응시기회를 제공하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

경상남도체육회 생활체육지도자 모집과 관련하여, 2018년 경상남도체육회는 2회에 걸쳐 생활체육지도자 19명을 모집하였으나 24명이 응시하여 14명을 채용하였다.

경상남도체육회는 그간 생활체육지도자 채용 공고를 자체 홈페이지에만 게재하였을 뿐, 도 홈페이지, 18개 시군 홈페이지, 시군체육회 홈페이지(생활체육지도자 채용계약의 당사자) 등 다양한 홍보 채널이 있음에도 이를 활용하여 잠재적 구직자들에게 채용 기회를 널리 알리려는 노력을 하지 않았다.

또한, 채용 공고문에 “1순위”, “2순위” 모집희망 “종목명”과 함께 “종목무관”이라는 용어를 사용하고 있어 “종목무관”이 표기되지 않은 시군의 모집에는 모집희망 종목과 다른 종목의 국가체육지도자 자격 보유자들이 응시할 수 없다고 여길 여지가 있으며, 이러한 공고의 모호함이 낮은 응시율이나 시군별 응시자 미달의 한 원인이 되었을 개연성이 있다.

결과적으로 2018년 기준 5명의 결원은 채워지지 않았고, 높은 청년실업률에도 불구하고, 사업의 본래 취지 중 하나인 청년체육인들의 일자리 창출이라는 사업 목적에도 부합하지 않는 결과를 초래하였다.

#### 조치할 사항 경상남도체육회장은

생활체육지도자 등 채용과정에서 저조한 응시율과 결원에도 불구하고 채용공고를 귀 기관의 홈페이지에만 게시하여 응시율을 높이기 위한 노력을 기울이지 않은 것과 관련하여,

앞으로 채용공고 채널을 각 시군 체육회 홈페이지는 물론 도 홈페이지와 각 시군 홈페이지까지 다양하게 확대하는 노력을 기울일 필요가 있으며, 각 시군체육회 모집희망 종목 외의 다른 종목 국가체육지도자도 응시할 수 있는 경우는 이러한 점을 공고문에 분명하게 반영하여 더 많은 국가체육지도자 자격 구직자

들이 지원할 수 있도록 채용공고 업무 처리에 대해 “개선”하시기 바랍니다..

아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.(개선)

【 일련번호 : 30 】

# 감사결과 처분요구서

## 개선 요구

제 목 경상남도체육회 정규직원 채용 등 업무처리 부적정

소 관 기 관 경상남도체육회(●●●)

조 치 기 관 경상남도체육회

내 용

### 1. 현황(업무개요)

경상남도체육회에서는 2017. 12. 7.부터 감사일 현재까지 아래 표와 같이 정규 직원(사무직 9급), 생활체육지도자, 학교스포츠클럽 코디네이터(행정사무 계약직) 등 총 31명의 신규 직원을 채용하였다.

#### 【최근 경상남도체육회 신규 직원 채용현황】

연번	구분	채용구분	채용형태	공고일	직종	직급	선발예정인원	접수인원	최종선발인원
소 계				'17.12.~'18.3.	일반직 등		40	77	31
1	비정규직	신규채용	공개채용	'17.12.7.	생활체육지도자	-	15	15	13
2	비정규직	신규채용	공개채용	'18.3.9.	생활체육지도자	-	13	13	8
3	비정규직	신규채용	공개채용	'18.6.4.	생활체육지도자	-	7	12	6
4	비정규직	신규채용	공개채용	'18.3.19.~3.20.	기간제	코디네이터	2	2	1
5	비정규직	신규채용	공개채용	'18.3.27.~3.28.	기간제	코디네이터	1	1	1
6	정규직	신규채용	공개채용	'18.2.23.~3.7.	일반직	9급	2	34	2

### 2. 관계법령(판단기준)

#### 가. 정규직원(사무직 9급) 채용 관련 법령

「●●●운영규정」 제3조(신규 채용의 기준) 및 제4조(채용)에서 직원을 채용할 때에는 [별표1]의 신규채용자 자격 기준표에 의하여 임용하고, 기타 직원채용 세부사항은 별도로 정한다라고 규정하고,

「직원채용규칙」 제2조(채용방법) 및 제4조(시험의 방법)에서 신규채용은 공개

경쟁시험으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 **성별·신체조건·용모·학력·연령** 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않는다고 규정하고, 시험은 서류전형, 면접심사 방법으로 실시하고, 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격요건이 [별표1] 의거 정해진 평가항목 및 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격여부를 판단하고, 면접심사는 [별표2]에서 정해진 평가항목 및 기준으로 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검사하며, 체육단체 업무 특성상 체육관련 대학 및 선수출신을 우대하여 검정할 수 있다고 규정하고 있다.

또한, 같은 규칙 제7조(심사위원의 제척·기피·회피)에서 심사위원은 **응시자의 출신 대학(대학원) 학과와 심사위원 중 대학교수의 재직 학과가 동일하거나 친족관계에 있는 경우에는 심사과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며**, 회장은 사전에 심사위원들에게 공지하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서, 경상남도체육회에서는 「**○○○운영규정**」에 따라 [별표1]의 신규채용자 자격 기준표에 의하여 임용하여야 하며, 「직원채용규칙」에 따라 일반직원을 채용할 경우 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 학력 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니되며, [별표1] 1차 서류전형 평가항목 및 기준에 따라 응시자의 자격요건이 적합한지 등을 심사하여 적격여부를 판단하고, 공정한 심사를 위하여 응시자의 출신 대학(원) 학과의 대학교수는 서류 및 면접 심사과정에서 제척하여야 한다.

#### **나. 생활체육지도자 채용 관련 법령**

「생활체육지도자 배치 및 근무 규정」 제3조(생활체육지도자운영위원회 설치) 및 제4조(위원회의 심의사항)에서 시도 체육회는 ‘생활체육지도자 배치 사업’의 효율적 운영 및 관리를 위해 ‘생활체육지도자 운영위원회’를 설치·운영하고, 위원회는 지도자 채용에 관한 사항을 심의한다고 규정하고 있고,

같은 규정 제6조(채용)에서 지도자는 시군 체육회장의 파견요구를 받아 시도 체육회장이 채용(선발)하고, 지도자를 선발할 때에는 실기 및 면접시험을 감독하게 하기 위하여 제3조에 따른 위원회 위원을 감독관으로 위촉하며, 지도자 선발의 결과는 위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있다.

또한, 같은 규정 제8조(선발의 방법)에서 제1차 전형은 서류심사로, 제2차 전

형은 필기시험(지도종목 수업 지도안 작성) 및 수업능력 평가(실기 지도 포함)로, 제3차 전형은 적성면접평가로 하며, 시도 체육회장은 채용에 필요한 세부 평가기준을 마련하여 운영할 수 있다고 규정하고 있다.

「생활체육지도자 채용 심의 기준」(경상남도체육회) <심사기준>에서 응시자의 친인척이나 재직학교 제자의 경우 심사위원 스스로 채점배제 신청하여야 하며, 문제 발생 시 모든 책임을 져야한다고 규정하고 있다.

「2018년 생활체육지도자 활동지원 사업 운영지침」(문화체육관광부, 2018. 1.) II. 세부 운영지침 ㉠생활체육지도자 <생활체육지도자 관리 및 감독>에서 모집 공고 접수마감일 10일 전까지 고용노동부 일모아시스템에 등록하여야 한다.

따라서, 체육회에서 생활체육지도자 채용 시 관련 규정에 따라 실기 및 면접 시험에서 ‘생활체육지도자 운영위원회’ 위원을 감독관으로 임명하여야 하고, 응시자의 재직학교의 교수인 경우 심사위원에서 배제하여야 하며, 체육회 홈페이지에 공고하고, 접수마감일 10일 전까지 고용노동부 일모아시스템에 등록하여야 한다.

#### 다. 학교스포츠클럽지원 코디네이터(행정사무 계약직) 채용 관련 법령

「2018년 학교스포츠클럽대회지원 운영지침」(문화체육관광부, 2018. 3.) 3. 2018년도 사업계획 2)코디네이터 운영에서 채용절차는 (1단계)서류전형→(2단계)면접심사→(3단계)결과공고, 채용방법은 4명의 심사위원회를 구성하여 공개 채용하고 기타 시도체육회 계약직 채용기준에 의거 채용(공고, 자격 등)하도록 규정하고 있다.

체육회 「직원채용규칙」 제2조(채용방법) 및 제3조(모집공고)에서 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않아야 하며, 직원을 채용하고자 할 때에는 10일 이상 모집공고하여야 하며, 공고기간에 초일은 불산입하며, 공휴일은 포함하되 접수기간은 3일 이상(토·일요일 등 공휴일 제외)으로 하며, 공고매체는 본회와 경상남도 홈페이지 등에 공고함을 원칙으로 한다고 규정하고 있다.

따라서, 학교스포츠클럽대회지원 코디네이터 채용 시 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 불합리한 제한을 두어서는 아니되며, 공고기간은 10일 이상, 접수기간은 3일 이상으로 하고, 체육회와 경상남도 홈페이지에 공고하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

#### 가. 정규직원(사무직 9급) 채용 업무처리 부적정

체육회에서는 2018. 2. 12. ‘경상남도체육회 신규직원 채용계획(안)’에서 일반직(사무) 9급 2명을 채용하는 것으로 계획하였고, 「○○○ 운영규정」 제4조에 따른 직원의 임용에 관한 세부사항을 규정하기 위하여 2018. 2. 12. ‘경상남도체육회 직원 채용 규칙’을 제정하였다.

「직원채용규칙」에 따라 일반직원을 채용할 경우 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 학력 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안된다고 규정하고 있으나, 2018. 2. 12. ‘경상남도체육회 신규 직원 채용 계획(안)’에서 2017. 3. 1. 이전부터 면접시험 최종일까지 계속하여 본인의 주민등록상 주소지가 경남도내로 되어 있는 자로 지역제한하였으며,

「○○○ 운영규정」 [별표1] 신규채용자 자격기준에서 일반직 9급의 경우 ‘정규 고등학교 졸업 이상의 학력 소지자’로 자격을 두고 있으면서도 「직원채용규칙」 [별표1] 1차 서류전형 평가항목 및 기준에 따라 서류심사를 진행하였고, 아래 표와 같이 고등학교 졸업자가 응시할 경우 서류심사 일부 평가항목에서 45점 중 최대 20점(100점 중 최대 75점)을 받을 수 있도록 평가항목을 구성 및 운영하고 있어, 실제로는 고등학교 졸업자가 취업할 수 있는 기회를 제한하고 있다.

**【1차 서류전형 평가항목 및 기준(일부)】**

항 목	세 부 내 용	평정기준	배점	비고
합 계			45점	
대 성 학 적	평균 4.0학점 이상	20점	20점	
	평균 3.5~4.0학점 미만	17점		
	평균 3.0~3.5학점 미만	14점		
	<b>평균 3.0학점 미만 및 고등학교 졸업자</b>	<b>11점</b>		
최종학력	4년제 대학 이상 졸업 또는 동등한 자격	15점	15점	
	2년제 대학졸업 또는 동등한 자격	12점		
	<b>고등학교 졸업 및 동등한 자격</b>	<b>9점</b>		
체육관련 학과졸업 및 운동선수	4년제 대학이상 졸업 및 졸업 예정자	10점	10점	
	2년제 대학이상 졸업 및 졸업 예정자	8점		
	운동 선수 출신	6점		

또한, 2018. 3. 13. ‘경상남도체육회 직원채용면접시험 계획(안)’에서 1차 서류전형에서 합격한 10명에 대한 면접시험에서 면접심사 위원을 아래 표와 같이 구성

하였으나, 면접심사과정에서 심사위원 본인이 채점한 점수뿐만 아니라, 심사위원이 면접에 미치는 영향을 고려할 때 관련 규정에 따라 응시자의 출신 대학원 학과의 대학교수는 심사과정에서 제척하여야 함에도 서류전형 합격자 10명 중 2명의 출신 대학원 학과의 교수(●●대학교 체육학과 이○○ 교수)를 해당 면접의 심사위원으로 참여토록 하였으며, 심사과정에서 응시자 2명(이○○, 김○○)에 대한 채점에서는 제척되었으나, ●●대학교 출신인 이○○, 김○○가 최종 합격하는 결과를 초래하였다.(※ [별첨 4] 정규직원(사무직 9급) 2차 면접심사 평가표 참조)

**【1차 서류전형 합격자 현황】**

번호	서명	최종학력	비고
1	정 ○○	경남대 대학원 체육교육 재학 중	
2	이 ○○	창원대 교육대학원 체육교육(석사)	
3	이 ○○	창원대 대학원 영어교육(석사)	
4	윤 ○○	인제대 대학원 체육교육(석사)	
5	최 ○○	성신여자대학교 중어중문학과	
6	김 ○○	한국체육대학교 체육학과	
7	노 ○○	부경대학교 회계재무학과	
8	김 ○○	대구한의대 한방스포츠학과	
9	김 ○○	창원대 대학원 체육교육 재학 중	
10	장 ○○	경남대 대학원 체육교육(석사)	

**【2차 면접심사 위원 현황】**

번호	서명	소속 및 직위	비고
1	지 ○○	경상남도체육회 ●●●장	
2	김 ○○	경상남도 체육지원과장	
3	김 ○○	경상남도교육청 체육건강과 장학관	
4	이 ○○	●●대학교 체육학과 교수	
5	전 ○○	마산대학교 교수	
6	문 ○○	경상남도장애인체육회 ●●●장	
7	허 ○○	경상남도체육회 이사	

**나. 생활체육지도자 채용 업무처리 부적정**

「생활체육지도자 배치 및 근무 규정」에서 생활지도자 채용 시 ‘생활체육지도자 운영위원’이 실기 및 면접시험의 감독을 하도록 규정하고 있고, 「생활체육지도자 채용 심의 기준」(경상남도체육회)에서 응시자의 재직학교의 교수인 경우 심사위원 스스로 채점배제 신청하도록 규정하고 있으나, 면접심사에서 심사위원 본인이 채점한 점수뿐만 아니라, 심사위원이 면접에 미치는 영향을 고려할 때 면접심사위원에서 제척하여 채용의 공정성을 저해하지 않도록 하여야 한다.

그러나, 2017. 12. 7. 시군 생활체육지도자 결원 충원(4분기)을 실시하면서 창원시 체육회의 모집희망종목(게이트볼)에 응시한 윤○○(●●대학교 체육학과 재학 중)의 실기 및 면접시험에 ○○대학교 이○○ 교수가 심사위원으로 전체 심

사과정에 참여하였고, 윤○○에 대한 채점에서는 제척하였으나, 결과적으로 해당 응시자가 생활체육지도자로 합격하는 결과를 초래하였으며,

2018. 3. 9. 시군 생활체육지도자 결원 충원(1분기)을 실시하면서 합천군 체육회의 모집희망종목(에어로빅)에 응시한 김○○(○○대학교 스포츠학과 졸업)의 실기 및 면접시험에 ○○대학교 스포츠학과 김○○ 교수가 심사위원으로 전체 심사과정에 참여하였고, 김○○에 대한 채점에서는 제척하였으나, 결과적으로 해당 응시자가 생활체육지도자로 합격하는 결과를 초래하였다.

또한, 「2018년 생활체육지도자 활동지원 사업 운영지침」에 따라 생활지도자 모집공고 접수마감일 10일 전까지 고용노동부 일모아시스템에 등록하여야 함에도 체육회 홈페이지에만 공고하여 많은 지원자가 응모할 수 있는 기회를 제한하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

#### 다. 코디네이터(행정사무 계약직) 채용 업무처리 부적정

「2018년 학교스포츠클럽대회지원 운영지침」에서 시도체육회 계약직 채용기준에 의거 채용(공고, 자격 등)하도록 규정하고 있으므로, 체육회 「●●● 운영규정」 및 「직원채용규칙」에 따라 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 불합리한 제한을 두어서는 안되며, 공고기간은 10일 이상, 접수기간은 3일 이상으로 하고, 체육회와 경상남도 홈페이지에 공고하여야 한다.

그러나, 2018. 3. 14. ‘2018 학교스포츠클럽대회지원 코디네이터 채용계획(안)’에서 코디네이터(행정사무 계약직, 9개월 근무)를 채용하면서 공고일전부터 계속하여 주민등록상 주소지가 경상남도로 되어 있는 자로 지역제한하고, 공고기간은 2018. 3. 16. ~ 3. 20.(4일간), 접수기간은 2018. 3. 19.~ 3. 20.(2일간)으로 하였으며, 체육회 홈페이지에만 공고하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

#### 조치할 사항 경상남도체육회장은

정규직원(사무직 9급), 생활체육지도자, 학교스포츠클럽대회지원 코디네이터(기간제근로자) 등의 채용과정에서 불합리한 지역 또는 학력을 제한하거나 면접 심사과정에서 응시자와 동일한 대학교의 교수가 심사위원으로 참여하는 등 채용 관련 업무를 부적정하게 처리한 건과 관련하여,

앞으로 정규직원, 기간제근로자 등 채용과정에서 혼란을 최소화하기 위하여 모든 채용과정에서 불합리한 제한 및 평가항목을 배제하고, 응시자와 관련된 자

에 대한 서류 또는 면접 심사과정에서 제척하고, 동일한 공고기간, 공고매체 등을 적용할 수 있도록 경상남도체육회 「직원채용규칙」 및 「생활체육지도자 채용심의 기준」을 개정하는 등 채용관련 규정 및 업무처리 제도에 대하여 “개선”하시기 바랍니다.

아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.(개선)