〔일련번호 : 48〕

양 천 구

주 의 요 구

제 목 기간제근로자 채용절차 이행 부적정

관 련 기 관 서울특별시 양천구 △△과

내 용

1. 업무개요

△△과는 「서울특별시 양천구 비공무원 공정채용 규정」 및 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 등 관련 규정에 따라 기간제근로자를 채용하고 있다.

2. 관계 규정 및 판단 기준

「서울특별시 양천구 비공무원 공정채용 규정」 제9조에 따라 비공무원 채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 직무 특성상 전문인력 또는 지역인력 채용이 불가피할 경우, 국가유공자·장애인·저소득층 등에 대한 사회적 배려 채용이 필요한 경우 채용권자는 제한경쟁채용을 실시할 수 있고, 제한경쟁방식의 채용을 진행하는 경우 같은 규정 제22조(채용점검)에 따라 ① 채용방침 수립 시 감사팀장 협조와 ② 면접 후 최종합격자 발표 전 감사담당관에 채용점검의뢰를 필하여야 한다.

제13조(채용공고)에 따라 채용공고에는 채용예정인원, 업무내용, 응시자격, 보수 및 계약기간, 채용서류 접수, 전형시기, 각 전형 단계별 평가기준(배점비율, 평정표 등), 동점자 처리기준, 채용서류의 반환에 관한 사항 등을 명시하여야 한다.

같은 규정 제20조(채용시험 가점 및 동점자 처리기준) 및 별표2에 따라 채용분야의 채용예정인원이 4명 이상인 경우 법정가점(취업지원대상자)을 적용하여야 하고, 제2항에 따라 동점자가 있을 경우 취업지원대상자를 우선 합격 처리해야 하고, 이와

관련된 사항은 채용공고에 포함하여야 한다. 또한 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조에 의하면 취업지원실시기관은 직원 채용시험에 응시한 취업지원대상자의 점수에 가점(만점의 10% 또는 5%)하여야 하며, 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 가점하여야 한다.

같은 규정 제28조(채용서류의 보관 및 반환 등)에 의하면 채용과 관련된 문서는 「공공기록물 관리에 관한 법률」(이하 "공공기록물법"이라 한다)에 따라 보존기간을 정한다. 다만, 공공기록물법에 따라 별도 보관기간을 정하지 않은 경우에는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조에 따라 반환 또는 파기한다. 채용비리 피해자 구제 등 채용절차의 사후관리를 위해 응시자의 사전동의를 받아 관련 정보를 별도로 관리할 수 있다. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조(채용서류의 반환 등) 및 같은 법 시행령 제4조(채용서류의 반환 청구기간) 등에 따르면 채용여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간을 정하여 반환청구기간을 알려야 하며 그 기간 동안 채용서류를 보관하여야 하며, 구직자(확정된 채용대상자는 제외)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우 반환하여야 한다. 반환청구기간이 지난 경우 「개인정보보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.

또한, 제23조(채용결격사유) 및 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 의거 비위면직자등은 공공기관에의 취업이 제한되어 이를 위반하여 취업할 경우 형사처벌 및 해임요구 대상이 되므로, 채용 지원 시 본인이 해당 대상자인지 사전 확인을 위해 비위면직자등 취업제한 관련 확인서를 징구하여야 한다.

「국가인권위원회법」 제2조(정의) 에 따르면 합리적 이유 없이 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신지역, ...등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대하거나 불리하게 대우하는 행위는 평등권 침해의 차별행위에 해당한다.

3. 감사결과 확인된 문제

△△과는 2023년부터 2025년 감사일 현재까지 도로분야 기간제근로자를 채용함에 있어, 채용공고 시 계약기간 등 필수사항 누락, 가점 및 동점자 처리기준 미흡, 최종합격자 선정 시 예비합격자의 유효기간 미설정, 제한경쟁 채용 시 감사담당관 채용점검 의뢰 누락, 비위면직자등취업제한 확인서 미징구, 채용서류 반환 관련 규정 미준수 등 채용 관련 규정을 부적정하게 이행한 사실이 있다.

[표] 기간제근로자 채용 부적정 내역

구분	부적정 사항
제13조(채용공고)	- 계약기간 누락 - 면접심사의 평가기준(평정요소 및 각 배점비율) 누락
제20조(가점 및 동점자 처리기준)	- 법정가점인 취업지원대상자 우대가점 적용 시 「국가유공자법」 제31조에 따라 만점의 10% 또는 5%를 적용하여야 하나 서류심사 시 취업지원대상자 가산점을 2점으로 정함(만점의 5% 또는 10%가 되도록 가산점을 설정하여야 함). - 취업지원대상자 법정가점은 합격예정인원의 30%를 초과할 수 없으므로 채용인원 4명 이상 시에만 적용됨. 채용인원이 3명 이하인 경우 취업지원대상자 가점 적용에 대한 오해의 소지가 있으므로 공고 시 '취업지원대상자 법정가점은 채용인원 4명 이상 시에만 적용됩니다' 라는 문구 포함 권고함. - 최종합격자 결정 시 동점자가 있는 경우 '법정가점을 받는 취업지원대상자'를 우선하여 합격자로 결정하고, 법정가점 대상자가 없으면 채용계획에 따라야 하나 취업지원대상자를 우선으로 하지 않고 '토목분야 자격증 소지자, 연장자, 부양가족수 순'으로 정함 - 동점자 합격자 결정 방법 중 연소자 또는 고령자를 우선하는 방식은 「국가인권위원회법」 상 연령에 의한 차별행위로 해석될 여지가 있으며, 직무 관련성 없이 연령을 판단기준으로 삼는 것은 평등권 침해의 소지가 있음.
제21조(최종합격자 및 예비합격자 결정)	- 예비합격자의 임용유효기간을 설정하지 않음. 예비합격자의 임용유효기간은 발표일로부터 6개월 등으로 설정하여 명확히 하고 이를 채용계획 및 공고에 포함시켜야 함. - 합격자 결정기준은 채용계획에 따른다고 되어 있음에도 2024년 하반기 채용시 예비합격자 2명 선정하기로 계획하였음에도 1명만 선정하여 채용계획과 다르게 인원을 선정함. 2022년 하반기(8월, 6월) 채용시에도 예비합격자 각 8명 및 6명 선정을 계획하였음에도 두 채용에서 모두 1명도 선정하지 않아 채용계획과 다르게 인원을 선정함.
제22조(채용점검)	- 양천구 거주자를 채용하는 제한경쟁채용임에도 채용방침 수립 시 감사팀장 협조 및 면접 후 최종합격자 발표 전 채용점검의뢰 누락
제23조(채용결격사유)	- 부패방지권익위법상 비위면직자등취업제한 관련 확인서 미징구
제28조(채용서류의 보관 및 반환 등)	- 채용서류의 반환에 관한 사항을 사전에 고지하여야 하나 공고문에 채용시 제출서류는 일체 반환하지 않는다고 공고함.

4. 관계기관 의견 및 검토 의견

△△과는 위 사항과 관련하여 별도의 의견을 제시하지 않았다.

5. 조치할 사항

△△과장은

관련 규정을 준수하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 직원교육을 실시하시기 바라며, 기간제근로자 채용업무에 대한 관리·감독을 철저히 하시기 바랍니다.

(주의)