

감 사 위 원 회

통보 및 주의요구

제 목 일반임기제 경력경쟁임용 시험위원 위촉·운영 부적정
관 계 기 관 인재개발원
내 용

서울특별시인재개발원(이하 '인재개발원'이라 함)에서는 2017. 8. 9. 제7회 일반 임기제공무원 경력경쟁임용시험 서류전형을 실시('가'과-6228)하였다.

《분야 및 대상자 현황》

(단위 : 명)

| 임용분야 | 직급 | 모집인원 | 응시인원 | 채용부서 |
|------|------|------|------|------|
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 8 | '나'과 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 14 | '다'관 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 2 | '라'소 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 11 | '마'과 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 4 | '바'관 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 7 | '사'과 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 1 | '야'과 |
| ○○○ | ▲▲6급 | 1 | 1 | '자'과 |

※ 인재개발원 제출자료 재구성

「지방공무원임용령」 제48조(시험위원 등)에서 시험위원의 자격요건으로서 해당 직무분야의 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 시험출제에 대한 전문적인 지식을 가진 사람, 임용예정 직무에 대한 실무에 정통한 사람 가운데 어느 하나에 해당하는 사람을 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 있으며(제1항), 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 시험위원이 있을 경우에는 그 명단을 모든 시험실시기관의 장과 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보하여야 한다. 이 경우 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 시험위원에 대한 징계 등 적절한 조치를 할 것을 요청(제3항)하여야 하고, 3항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있는 날부터 5년간

그 사람을 이 영이나 그 밖의 법령에 따른 지방공무원 또는 국가공무원의 임용을 위한 시험의 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다(제4항).

또한 「서울특별시 인사규칙」 과 「서울특별시 임기제공무원 인사실무 지침」 에서 시험위원은 응시자와 관계(친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등)가 없는 자를 임명 또는 위촉하여야 하며, 기존 근무자가 응시할 경우 근무 예정부서 팀·과장 등은 내부위원으로 배제하고, 경력경쟁임용의 경우 응시인원이 선발 예정인원의 3배수 이상인 때에는 선발예정인원의 3배수 이상의 범위 안에서 서류전형 합격자를 결정할 수 있다고 정하였다.

1. 서류심사위원 위촉 운영 부적절

인재개발원에서는 2017. 8. 9. 제7회 일반임기제공무원 경력경쟁 임용시험 서류전형을 실시(‘가’과-6228)하면서 “○○○○○○○○ 채용분야(▲▲6급, 1명)”의 경우 응시(4명)자가 선발인원 대비 3배수 이상이므로,

적극적 심사대상으로서 심사결과 응시자격요건이 적격이고 합격점수(근무경력 25, 업무추진실적 20, 직무수행계획 25, 공직자세 20, 자격증 등 10점)가 높은 순으로 선발 예정 인원의 3배수 이상의 범위에서 합격자를 결정하고자 심사위원(3명)가운데 내부 서류심사위원으로 [표1]과 같이 ‘차’팀장(‘갑’)을 위촉하였다.

【표1】 이미지 기획요원 서류심사 내부 위원현황

| 직급 | 인원 | 근무부서 | 심사위원추천부서 | 내부 심사 위원 | | |
|------|----|-------|----------|----------|----|----|
| | | | | 소속 | 직책 | 성명 |
| ▲▲▲급 | 1 | ○○○○○ | ○○○○○ | ○○○○○ | 팀장 | 갑 |

※ 인재개발원 제출자료 재구성

그러나 내부 심사위원인 ‘차’팀장(‘갑’)은 2017년도 제7회 ○○○○ ○○○○○에 응시한 ‘을’(‘차’)과 같은 부서 인사팀장으로서 공정한 서류전형을 위한 제척·기피·회피 제도 취지에 맞지 않음에도 위촉하였고, 그 결과 2012년도부터 ○○○○관에서 임기제공무원으로 재직 중인 ‘을’(○○년생)이 서류와 면접전형을 거쳐 최종 합격하는 등 채용 과정에서의 공정성·신뢰성 저하를 가져왔다.

2. 시험위원 심사표 확인·검증 소홀

2017.7.22. 제5회 임기제공무원(5,6급) 서류심사합격자 발표 및 면접시험시행 계획(‘가’과-6959)에서 ‘○○○○○요원’ 등의 서류심사 방법으로 응시자격 적격여부 판단 후 심사요소인 근무경력 및 직무수행능력(70점), 공직자세(20점), 기타 자격증 등(10점) 총 100점 만점의 고득점 순으로 합격자(8명)를 결정하였다.

감사 기간 중(2018. 4. 2. ~ 4. 20.) 인재개발원에서 제출한 ‘○○○○○요원’ 등의 서류심사위원 심사표를 확인한 결과 ‘병’위원(법률사무소 “◎” 변호사)이 작성한 심사표 2건의 경우 서류심사 점수 오류가 있는데도 확인하지 않으면서 [표2]와 같이 응시자 ‘임’(***)에 대한 서류심사표의 점수는 85점으로 되어 있으나, 확인 결과 75점(근무경력 및 직무수행능력 53점, 공직자세 14점, 기타능력 8점)으로 순위 변동(당초 9위 → 14위)되었고,

응시자 ‘계’(***)에 대한 당초 85점은 재 산정 결과 75점(근무경력 및 직무수행능력 54점, 공직자세 14점, 기타능력 7점)으로 확인되어 순위 변동(당초 11위 → 29위)되었다.

【표2】 법률전문요원 서류전형 응시 및 합격자 검토 결과

(단위 : 점, 위)

| 연번 | 응시번호 | 성명 | 서류전형 | | | 재 검토 | | |
|----|------|----|------|----|------|-------|----|------|
| | | | 점수 | 순위 | 합격여부 | 점수 | 순위 | 합격여부 |
| 1 | **** | 갑 | 263 | 1 | 합격 | 변동 없음 | | |
| 2 | **** | 을 | 263 | 1 | " | | | |
| 3 | **** | 병 | 263 | 1 | " | | | |
| 4 | **** | 정 | 262 | 4 | " | | | |
| 5 | **** | 무 | 261 | 5 | " | | | |
| 6 | **** | 기 | 260 | 6 | " | | | |
| 7 | **** | 경 | 254 | 7 | " | | | |
| 8 | **** | 신 | 251 | 8 | " | | | |
| 9 | **** | 임 | 235 | 9 | 불합격 | 225 | 14 | 불합격 |
| 10 | **** | 계 | 227 | 11 | " | 217 | 29 | 불합격 |

※ 인재개발원 제출자료 재구성 ※ 서류전형은 300점 만점 기준(위원 3명, 100점 만점)

또한 ‘○○○○○○○○○○전문요원(▲급)’ ‘기’(***)을 평가한 ‘갑자’위원이 서류심사표에 “임기제 시간선택제이므로 1일 근무시간 확인필요(4시간 미만시 불합격)” 와 같이 추후 확인된 결과에 따라 합격여부가 결정되는 중요한 특이사항임에도 변조가 가능한 연필로 기재하도록 하는 등 관리를 소홀히 하였다.

2014. 8. 11. 제2회 일반임기제공무원(5, 6급) 경력경쟁임용시험 서류전형 합격자를 결정(‘가’과-4580)하면서, ○○○○○○요원(5급)에 응시한 ‘경’(****번)을 평가한 외부위원인 ‘을자’ 서류심사위원이 작성한 서류심사표상 점수는 77점이나, 재 산정 결과 76점(근무경력 및 직무수행능력 56점, 공직자세 15점, 기타 5점)으로 확인되었고,

○○○○○전문요원(6급)에 응시한 ‘신’(*****번)에 대한 ‘병자’위원의 평가 점수는 56점이나, 재 산정 결과 60점(근무경력 및 직무수행능력 38점, 공직자세 14점, 기타 8점)으로 확인되어 순위 변동(당초 11위 → 10위)을 가져왔으며,

○○○○○전문요원(6급)에 응시한 ‘임’(*****번)에 대한 ‘정자’위원의 심사점수는 90점으로 산정되어 있으나, 심사표 확인한 결과 100점 만점에 101점(근무경력 및 직무수행능력 63점, 공직자세 18점, 기타능력 20점⁶⁾)으로 평가하여 평가점수에 오류가 있었음에도 이에 대한 확인 없이 90점을 반영하여 합격자를 선정하는 등 서류심사위원회 운영에 있어 객관성과 공정성·신뢰성 저하를 가져왔다.

【표3】'14년도 2회 서류전형 응시 및 합격자 검토 결과

(단위 : 점, 위)

| 분 야 | 응시번호 | 성명 | 서류전형 | | | 재 검토 | | |
|---------------|-------|----|------|----|------|------|----|------|
| | | | 점수 | 순위 | 합격여부 | 점수 | 순위 | 합격여부 |
| ○○○○○전문요원(5급) | ***** | 경 | 208 | 4 | 합격 | 207 | 4 | 합격 |
| ○○○○○전문요원(6급) | ***** | 신 | 175 | 11 | 불합격 | 179 | 10 | 불합격 |
| ○○○○○전문요원(6급) | ***** | 임 | 252 | 1 | 합격 | 262 | 1 | 합격 |

※ 인재개발원 제출자료 재구성

3. 면접위원 선정 부적정

2015. 8. 25. 제6회 일반임기제공무원 경력경쟁 임용시험 면접심사위원 선정시 사회 ○○○○○요원의 채용의뢰 부서인 ○○○○○○에 추천 의뢰(‘가’과-7080)하고, 추천 위원 중 1명을 [표4]와 같이 면접심사위원으로 위촉하였다.

6) 기타능력점수는 10점 만점임.

【표4】 사회복지시설평가요원 면접 심사 내부 위원 현황

| 채용분야 | 채용 직급 | 채용 인원 | 근무 예정부서 | 심사위원 추천의뢰부서 | 내부서류 심사위원 |
|--------------------|----------|----------|------------|----------------|------------------|
| ○○○○○○ ○○○○전문요원 | ▲▲▲급 | 1명 | ○ ○ ○ ○ 과 | ○ ○ ○ ○ 과 | ○○○○과 과장 '무자' |

※ 인재개발원 제출자료 재구성

전체 면접심사위원 5명(외부4, 내부1) 가운데 내부 심사위원인 ○○○○○과장(기자)은 아래 [표5]와 같이 ○○○○○전문요원에 응시한 응시번호 ****번 '계'(○○○○○○관)과 같은 부서에서 근무한 것으로 확인이 되어 공정한 면접전형을 위한 제척·기피·회피 제도 취지를 위반하였다.

【표5】 면접위원과 응시자 동일부서 근무 현황

| 구 분 | 직 급 | 성 명 | 근무 부서 | 근무 기간 | 비 고 |
|------|-----------|-----|---------------|------------------------|--------|
| 면접위원 | ▲▲▲급 | 기자 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ 관 | 2012.9.28.~2014. 7.17. | 1년 10월 |
| 응시자 | * * * * 번 | 계 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ 관 | 2007.3.1.~2015.7.29. | - |

※ 인재개발원 제출자료 재구성

결과적으로 서울특별시 인재개발원에서는 면접전형 시 면접위원에 대한 세밀한 확인과 검증은 하지 않은 채, 지원자와 근무경력이 있는 자를 면접심사위원으로 전형을 실시하도록 하여 채용의 공정성을 담보하지 못하였다.

【 조치할 사항 】

서울특별시 인재개발원장은

- ① 채용 관련 심사위원회를 구성 시 제척·기피·회피 규정을 준수하시고, 위원회 운영에 신뢰성을 제고키 위한 방안을 마련하시기 바라며,(통보)
- ② 업무를 소홀히 한 관련자에게 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의요구)