

【일련번호: 24】

# 감 사 위 원 회

## 주의요구·통 보

제 목 계약직 공개채용 업무처리 부적정

관계기관(부서) 제주연구원

내 용

### 1. 업무 개요

제주연구원에서는 2018년 11월부터 2019년 11월까지 채용공고 및 서류전형과 면접 심사 등 공개채용 절차를 거쳐 9명의 계약직 직원을 신규 채용하였다.

### 2. 서류심사 항목 중 자격점수 산정 기준 불합리

#### 가. 관계 법령(판단기준)

제주연구원 「인사관리규정」 제5조에 따르면 직원의 신규 임용은 그 자격, 시험 성적, 연구실적, 경력, 특수자격(면허 등)과 기타 능력의 실증에 의하여 행하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「직원채용규칙」 제3조 및 제9조에 따르면 채용 절차 중 서류

심사는 해당 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등 자격요건을 서면으로 심사하여 적격 여부를 판단하나, 행정직·정보사서직·기능직·공무직·전문직(전문연구원)·계약직 직원을 채용하면서 응시 인원이 선발예정인원의 3배수 이상인 경우에는 [표 1]과 같이 관련분야 경력 및 자격증, 자기소개서, 직무수행계획서 등의 항목을 점수로 평가하여 고득점 순위로 채용인원의 3배수 범위 내에서 합격자를 선정 하도록 되어 있다.

[표 1] 제주연구원 「직원채용규칙」상 서류전형 배점표

(단위: 점)

| 항 목        |   | 배점  |
|------------|---|-----|
| 관련분야 경력    | 공무원, 공공기관, 국가 및 지자체 출자출연기관, 유관기관 근무경력 (관련분야 업무) | 40  |
|            | 기타기관 근무경력(관련분야 업무)                              |     |
|            | 기타(관련분야 유사업무)                                   |     |
| 관련분야 자격증   | 해당분야 자격증  | 20  |
| 자기소개서      |   | 15  |
| 직무수행계획서    |   | 20  |
| 장애인 우대 가산점 | 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인                      | 5   |
| 합계         |   | 100 |

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

따라서 위 기관에서는 채용예정 직무분야와 관련된 자격증이 요구되는 경우에는 관련분야 자격증을 특정하여 공고하여야 하고, 자격증의 취득 난이도 등을 고려 하여 배점 범위 내에서 부여할 점수에 차등을 두는 등 관련분야 자격증 점수 부여에 대한 구체적인 기준을 마련하는 것이 바람직하다.

#### 나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 자체 「직원채용규칙」 [별표 2-1] ‘서류전형심사표’ 중 관련분야 자격증에 대한 평가 항목에는 ‘해당분야 자격증’을 평가하는 것으로 명시되어 있으므로 각 채용 시에는 해당분야 자격증이 무엇인지를 알 수 있도록 하여야

하는데도 이를 특정하지 않은 채 공고하고 있다.

그리고 위 서류전형에 따른 자격증 항목 평가 시에는 [표 2]와 같이 자격증 항목 평가 기준이 자격증 개수에 따라 점수를 부여하도록 되어 있어 실제 채용 예정 분야와 직접 관련이 있다고 보기 어려운 자격증이라도 점수를 부여하거나 자격증별 취득 난이도 등을 고려하지 않은 채 단순히 자격증 개수만으로 점수를 부여하고 있다.

그 결과 응시자가 어떤 자격증이 관련분야 자격증인지 알 수 없게 되었고, 서류 전형에 따른 자격기준에 관한 평가가 불합리하게 이뤄지고 있다.

[표 2] 서류전형심사표 중 자격증 항목 평가 기준

(단위: 점)

| 항목          | 평가기준   |        |        |           | 최고점수 |
|-------------|--------|--------|--------|-----------|------|
|             | 자격증 없음 | 자격증 1개 | 자격증 2개 | 자격증 3개 이상 |      |
| 관련분야<br>자격증 | 0      | 10     | 15     | 20        | 20   |

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

### 3. 근무경험 관계에 있는 시험위원 제척 소홀

#### 가. 관계 법령(판단기준)

제주연구원 「직원채용규칙」 제8조의2에 따르면 심사위원 임명 시 근무경험 관계 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하도록 되어 있다.

따라서 신규직원을 공개채용하면서 위 기관에 재직 중이거나 과거 근무한 경력이 있는 사람이 응시할 경우 근무경험관계가 있는 내부위원은 심사위원에서 제척하거나 회피하도록 하여 채용절차의 공정성을 확보하는 것이 타당하다.

## 나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 ※※※※센터장 공개채용을 공고한 후 응시 지원 당시까지 위 기관 □□□□센터 전문연구위원으로 재직하고 있었던 ㉠㉠㉠을 포함하여 2명이 응시하였는데도 연구능력심사, 논문 및 정책제안 발표, 면접 등 대부분 전형의 심사위원에 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우에 해당한다고 볼 수 있는 제주연구원장 등 4명을 내부위원으로 참여토록 하였다.

[표 3] ※※※※센터장 공개채용 전형단계별 심사위원 위촉 내역

| 전형단계   | 심사위원  |      | 전형방식 <sup>주)</sup> | 지원자별 평가결과     |            |
|--------|-------|------|--------------------|---------------|------------|
|        | 외부위원  | 내부위원 |                    | ㉠㉠㉠<br>(최종합격) | ▲▲▲        |
| 연구능력심사 | 교수 3명 | 2명   | 점수부여               | 32.38         | <b>100</b> |
| 논문발표   | 교수 3명 | 2명   | 점수부여<br>(합산 최고득점자) | <b>88.0</b>   | 78.6       |
| 정책제안발표 |       |      |                    | <b>87.2</b>   | 78.4       |
| 면접심사   |       |      |                    | <b>90.0</b>   | 82.4       |

주: 「직원채용규칙」 제9조에 따르면 최종합격자의 결정은 부설조직 센터장의 경우 논문발표·정책제안발표·면접 전형의 점수를 합산한 총 득점을 기준으로 함

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

그리고 위 ※※※※센터장 채용 외의 계약직 채용 8건 중 6건에 대하여도 전단의 사례처럼 위 기관에 재직 중이거나 과거 근무한 경력이 있는 사람이 응시하였는데도 근무경험관계로 인하여 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 전형별 내부 심사위원에 대하여 제척 등을 하지 않은 채 평가를 실시하였다.

그 결과 면접심사 등이 특정인에게 유리하게 진행될 우려가 있는 등 채용절차의 공정성 및 신뢰성이 훼손되는 결과를 초래하였다.

## 관계기관 의견

제주연구원에서는 감사 결과를 수용하면서 추후 공개채용 시 직원채용규칙의

서류 심사표 자격증 항목을 난이도 등을 고려하여 개선하고, 위 기관에 재직 중이거나 과거 근무한 경력이 있는 사람이 응시할 경우 외부위원으로만 심사위원을 구성하여 진행하겠다는 의견을 제시하였다.

**조치할 사항** 제주연구원장은 서류전형심사표 중 자격증 항목을 합리적으로 평가할 수 있는 기준을 마련하는 방안을 강구하고,**(통보)** 앞으로 기타 이해당사자를 시험위원에서 제척·회피하도록 하는 등 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.**(주의)**