
2021년 지방공공기관 등 채용실태
특정감사 결과보고서

제주특별자치도감사위원회

목 차

I. 감사실시 개요	1
II. 지방공공기관 관계 법령 및 규정 등	2
III. 지적사항 총괄 및 감사결과 처분요구서	3
1. 서류전형 심사 부적정(문책·주의, 제주문화예술재단)	5
2. 채용 공고와 다른 방식으로 최종합격자 부당 선정 (기관경고·문책, 제주테크노파크)	19
3. 기간제근로자 채용서류 미보관 및 무기계약직 전환 부적정 (기관경고·주의, 제주특별자치도체육회)	29
4. 과제위촉직(연구보조원) 채용시험 면접전형 실시 부적정 (주의, 제주여성가족연구원)	34
5. 입사지원서상 불필요한 인적사항 요구 등 채용 업무 처리 부적정 (주의, 제주테크노파크)	40
6. 취업지원대상자 가점 부여 부적정(주의, 제주영상·문화산업진흥원) ..	47
7. 서류전형 및 연구능력심사 결과 산정 부적정(주의, 제주연구원) ..	51
8. 채용 업무처리 부적정 및 서류 보관·관리 소홀(주의, 제주경제통상진흥원) ..	59
9. 임원추천위원회 관련 규정 개정 등 정비 미흡(권고, 3개 기관) ..	70
10. 정원 외 임시직원 인사 규정 미비(권고, 제주평생교육장학진흥원) ..	79
11. 사회복지법인 농애원 산하시설 채용업무 지도·감독 소홀(주의·통보, 2개 관서) ·	82
12. 임원의 직무수행요건 및 직위별 자격요건 기준 관련 규정 미비 (권고, 11개 기관)	88
13. 채용 신체검사서에 관한 규정 개정 필요(권고, 9개 기관)	91

I 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

- 지속적인 채용실태 전수조사로 채용비위는 감소추세에 있으나 도민의 공정 채용 기대에 부합하기 위해 공공기관 채용에 대한 지속적인 관리 필요
- 이에 행정안전부에서 국민권익위원회의 「제5차 공공기관 채용실태 정기 전수조사 계획」을 근거로 지방공공기관 등의 채용실태에 대한 전수 조사를 요청해 옴에 따라 공정하고 투명한 채용문화 정착을 유도하기 위하여 제5차 지방공공기관 등 채용실태 정기 전수조사 추진

2. 감사개요

- 대상기관: 도내 17개 공공기관
 - ※ 의료기관 및 재량조사 기관 등 4개기관은 제외
- 감사범위
 - 2021년('21. 1. 1.~'21. 12. 31.)에 각 공공기관에서 실시한 신규채용 및 정규직 전환과정에서의 적정성 여부
- 감사기간: 2022. 9. 6.~9. 20.(9일간)

3. 감사실시 및 결과 처리

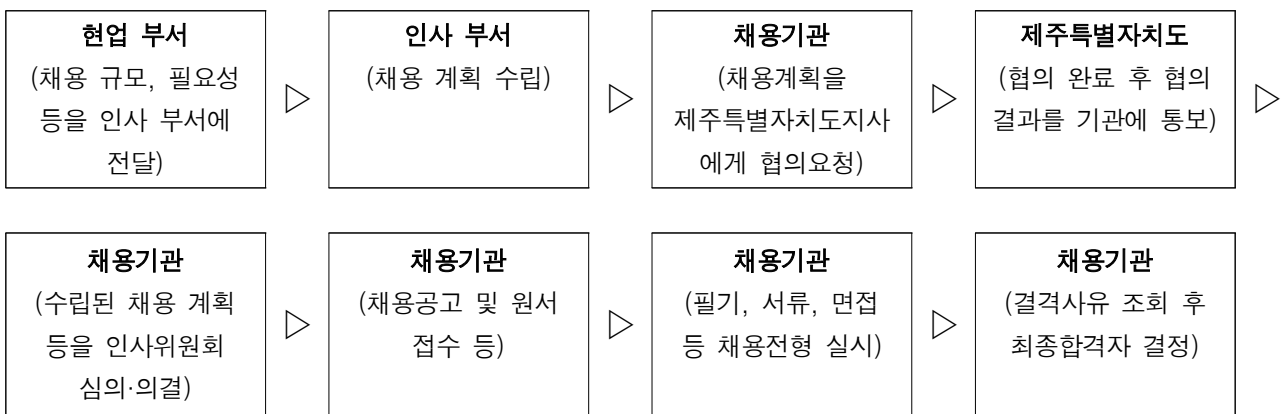
- 2022. 9. 6.부터 같은 해 9. 20.까지 9일간 감사인력 6명을 투입하여 실지감사를 실시하고 감사위원회의 내부검토 과정을 거쳐 2023. 1. 30. 감사위원회의 의결로 최종 확정하였음

II

지방공공기관 관계 법령 및 규정 등

- 지방공기업의 경우 「지방공기업법」 및 「지방공기업 인사·운영기준」에 채용의 원칙, 시험의 공고, 시험의 방법 등에 대한 기본적인 사항이 규정되어 있고, 이에 따라 지방공기업별로 「정관」 및 「인사규정」 등에 위 상위 법령 및 지침 등의 내용을 반영하여 세부사항을 규정하고 있음
- 지방 출자·출연기관인 경우에도 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 채용의 원칙, 시험의 공고, 시험의 방법 등에 대한 기본적인 사항이 규정되어 있고, 이에 따라 지방 출자·출연기관별로 자체 인사규정 등에 위 상위 법령 및 지침 등의 내용을 반영하여 세부사항을 규정하고 있음
- 공직유관단체 등의 경우에는 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」과 인사규정 등의 자체규정에 따라 채용 절차를 진행하고 있음
- 한편, 지방공공기관 등의 채용 절차의 흐름은 [그림]과 같음

[그림] 채용 절차 흐름도



※ 기관별로 상이할 수 있음

III

지적사항 총괄 및 감사결과 처분요구서

1. 지적사항 총괄

(단위: 건, 명)

합계		문책 (인원)	주의					권고	통보
총 건수	신분상 조치 인원		계	기관 경고	기관 주의	관련자 주의 (인원)	훈계· 경고 (인원)		
39	(13)	2 (3)	11 (10)	2	9	(1)	(9)	24	2

2. 감사결과 처분요구서(붙임)

처분요구서

【일련번호: 1】

감 사 위 원 회

문책·주의요구

제 목 서류전형 심사 부적정
관계기관(부서) 제주문화예술재단(☞☞실)
내 용

1. 업무 개요

제주문화예술재단에서는 기관 운영에 필요한 직원을 채용하기 위하여 [표 1]과 같이 2020. 10. 15.과 2021. 3. 19. 각각 ‘제주특별자치도 공공기관 직원 통합 채용’을 통하여 정규직 공개채용 시험 공고를 한 후 필기시험, 서류전형, 면접 시험을 거쳐 일반직(경력) 4급 3명을 채용하였다.

[표 1] 제주문화예술재단 일반직(경력) 4급 직원 공개채용 현황

구분	공고일	채용분야 (채용예정인원)	채용 직급	전형절차	응시 인원	서류전형 대상자 (필기시험 합격자)	최종 합격자	채용일
2020년 (제3회)	2020. 10. 15.	전시기획 (2명)	4급	필기시험, 서류전형, 면접시험	6명	6명	2명 (ㄱ, ㄴ)	2021. 1. 8.
2021년 (제1회)	2021. 3. 19.	경영기획 (1명)	4급	필기시험, 서류전형, 면접시험	8명	4명	1명 (ㄷ)	2021. 6. 9.

자료: 제주문화예술재단 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(2019. 12. 31. 안전행정부)에 따르면 직원 채용시험 공고 시 서류전형의 경우 평가기준을 공고하도록 되어 있고, 해당 직무 수행에 관련되는 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격 여부를 판단하되, 공고된 응시자격·경력 등 객관적인 기준에 적합하면 모두 합격 결정하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「직원 임용 내규」 제3조 및 제6조에 따르면 시험의 방법은 필기 시험, 서류전형, 면접시험으로 하도록 되어 있고, 서류전형은 해당 직무수행에 관련된 응시자의 자격, 경력 등이 소정의 기준에 적합한지 여부를 서면으로 심사하여 면접심사 대상자를 결정하도록 되어 있다.

또한 위 기관에서 2020. 10. 15.과 2021. 3. 19. 각각 공고한 정규직 채용시험 공고 내용에 따르면 서류전형 평가의 경우 공고내용에 명시한 자격요건·경력 등에 대하여 적합 여부를 판단하도록 되어 있고, 합격기준은 지원분야 자격이 적격한 자로 하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서 공개채용 시험에 응시한 자에 대하여 서류전형 심사를 할 때에는 심사위원으로 하여금 응시자가 제출한 자격·경력 등이 채용공고 내용에 명시된 응시자격 요건을 충족하는지 면밀히 검토하도록 하여 충족한 자에 한해 적격 처리하도록 하는 등 채용시험이 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2020. 10. 15.과 2021. 3. 19. 각각 공공기관 직원 통합채용을 통하여 [표 2]와 같이 정규직 공개채용 공고를 하면서 2020년(제3회) 채용시험의 전시기획 분야 응시자격을 ‘임용예정 직무 관련 경력 3년 이상과 3급 정학예사 이상 자격을 보유한 자’로 하면서 유의사항으로 ‘입사지원서 및 경력증명서에 기재된 사항은 증빙자료를 첨부하여야 인정된다’라고 명시하였다.

그리고 2021년(제1회) 채용시험의 경우에는 경영기획 분야의 응시자격을 ‘임용 예정 직무 관련 경력 3년 이상 갖춘 자’로 하면서 유의사항으로 ‘입사지원서 및 경력증명서에 기재된 사항은 증빙자료를 첨부하여야 인정하되, 재직·경력 증명서 제출 시 사업장 경력을 증빙할 수 있는 공적서류(건강보험 자격 득실 확인서 등)를 첨부하지 않으면 인정하지 않으며, 해당 분야의 근무부서, 직책, 담당업무 등을 구체적으로 확인할 수 있는 서류이어야 한다’라고 명시하였다.

[표 2] 제주문화예술회관 일반직(경력) 4급 직원 공개채용 시험 채용분야 응시자격 요건

구분	채용분야 (채용예정인원)	채용 직급	자격요건 및 우대사항	주요업무	유의사항
2020년 (제3회)	전시기획 (2명)	4급	[필수] 다음 ①, ② 요건 둘 다 충족 ① 임용예정 직무 관련 경력 3년 이상 ② 3급 정학예사 이상 자격 보유자 ※ 상기 경력 및 자격 요건은 공고일 기준으로 인정	- 전시기획운영 ·아카이브 - 전시연계 프로그램 기획운영	- 입사지원서 및 경력증명서에 기재된 사항은 증빙 자료를 첨부하여야 인정
2021년 (제1회)	경영기획 (1명)	4급	[필수] 임용예정 직무 관련 경력 3년 이상 ※ 상기 경력 및 자격 요건은 공고일 기준으로 인정	- 조직관리·인사 ·성과관리· 경영평가	- 입사지원서 및 경력증명서에 기재된 사항은 증빙 자료를 첨부하여야 인정 - 재직경력증명서 제출시 사업장 경력을 증빙할 수 있는 공적서류(건강보험 자격 득실 확인서 등)를 첨부하지 않으면 불인정 - 재직경력증명서는 해당분야의 근무부서, 직책, 담당업무 등을 구체적으로 확인할 수 있는 서류 - 제출서류 확인결과 응시자가 지원서에 입력한 정보와 불일치하거나 제출하지 않는 경우 불인정

자료: 제주문화예술회관 제출자료 재구성

그리고 나서 위 기관에서는 위 두 시험에 응시하여 필기시험에 합격한 자에 대한 서류 심사를 하기 위해 [표 3]과 같이 각각 서류전형 심사위원회를 구성하였다.

[표 3] 서류전형 심사위원회 구성 현황

구분	채용분야 (채용예정인원)	서류전형 심사		심사위원회 구성		
		심사일	대상인원	구성인원	내부위원	외부위원
2020년 (제3회)	전시기획 (2명)	2020. 12. 2	6명	5 (외부 5명)	-	▽▽센터장 ㄱㄴ, ▼▼협회 회장 ㄱㄴ, ##대학교 %%학과 교수 ㄱㄴ, ㉠㉠파크 &&실장 ㄱㄴ, ◁<대학교 ㄱㄴ학과 겸임교수 ㄱㄴ
2021년 (제1회)	경영기획 (1명)	2021. 5. 13.	4명	3 (내부 1명, 외부 2명)	ㄱㄴ재단 ☆☆팀장 ㄱㄴ	㉠㉠파크 연구원 ㄱㄴ, ㄱㄴ블루 대표 ㄱㄴ

자료: 제주문화예술재단 제출자료 재구성

그런데 2020년(제3회) 채용시험 서류전형 심사위원들이 전시기획 분야 필기시험 합격자 6명을 심사하면서 [표 4] 및 [별표] “서류전형 심사대상자 경력사항 점검 명세”와 같이 ㄴ이 제출한 2건의 재직(경력)증명서 중 1건은 임용예정 직무 수행 여부를 확인할 수 있는 담당업무란에 담당업무가 기재되어 있지 않았고, 나머지 1건은 인턴 경력 증명서)인데도 ‘적격’으로 판정한 반면, ㄴ은 자격 요건이 충족되었는데도 ‘전문분야 기획역량 부족’ 등을 사유로 ‘부적격’ 판정을 하였는데도 이에 대한 재확인 요청 등을 하지 아니한 채 위 기관에서는 이를 그대로 인정하였다.

1) ㄴ문화재단에서 발급한 인턴 경력증명서에 건강보험자격득실확인서가 미첨부되어 2022. 10. 11. 14시경 ㄴ문화재단 ㄱ프 학예실장에게 유선 확인 결과 당시 인턴프로그램은 급여, 식대 등을 지급하지 않은 채 예술전시회 관심 있는 자들이 기획전시 운영에 대한 현장체험(실습)기회 제공을 위해 실시된 프로그램이라고 답변하였으며 특히, 인턴경력증명서 비교란에 제14기 인턴기획전 <ㄴ> 공동기획이라고 기재된 반면 2009. 4. 11.~15.(5일간) ■■미술관 전시실에서 개최된 “ㄴ기 인턴기획전 ㄴ” 포스터에는 인턴참여자 명단만 기재되어 ㄴ의 명단은 확인되지 않았음

[표 4] 전시기획 분야 서류전형 심사 결과

연번	성명 (수험번호)	경력사항	자격	심사위원					실제 심사결과	정당 심사결과
				ㄱㄴ	ㄱㄷ	ㄱㄹ	ㄱㅁ	ㄱㅂ		
1	ㄴ (-)	·☼☼미술관 ·♠♠공항, ††민속촌 등	3급 정학예사 (2012.4.19. -)	적격	적격	적격	적격	적격	적격	부적격
2	ㅇ (-)	·◇◇기념관 ·♣♣박물관 등	3급 정학예사 (2010.4.22. -)	적격	적격	적격	적격	적격	적격	적격
3	ㄱ (-)	·◆◆박물관 ·☼☼예술재단 등	3급 정학예사 (2012.4.19. -)	적격	적격	적격	적격	적격	적격	적격
4	ㅁ (-)	·ㄱㄱ박물관 ·ㄱㄱ박물관	3급 정학예사 (2017.4.14. -)	적격	적격	적격	적격	적격	적격	적격
5	ㄹ (-)	·b b 대학교 박물관	3급 정학예사 (2018.4.20. -)	적격	부적격	부적격	적격	부적격	부적격	적격
6	ㅂ (-)	·㉡ (교육청 총무부	3급 정학예사 (2011.4.13. -)	적격	부적격	부적격	적격	부적격	부적격	부적격

자료: 제주문화예술재단 제출자료 재구성

그리고 2021년(제1회) 채용시험의 경우에도 서류전형 심사위원들이 경영기획 분야 필기시험 합격자 4명을 심사하면서 [표 5] 및 [별표] “서류전형 심사대상자 경력사항 점검 명세”와 같이 ㄷ이 제출한 ☺☺리조트 ☼☼팀 재직(경력) 증명서의 담당 업무란에 ‘업무지원’으로만 기재되어 있어 조직관리·인사·성과관리·경영평가 등의 업무를 수행하였는지 확인할 수 없는데도 심사위원들이 ‘적격’으로 판정하자, 이에 대한 재확인 요청 등을 하지 아니한 채 이를 그대로 인정하였다.

[표 5] 경영기획 분야 서류전형 심사 결과

연번	성명 (수험번호)	경력사항	심사위원			실제 심사결과	정당 심사결과
			ㄱㅇ	ㄱㅈ	ㄱㅊ		
1	ㄷ (-)	·☺☺리조트 ☼☼팀 ·대학교 교직부	적격	적격	적격	적격	부적격
2	- (-)	·합합지원센터 ·☼☼학교	적격	적격	적격	적격	적격
3	- (-)	·☑☑재단 사무국 ·☐☐케이션부	적격	적격	적격	적격	적격
4	- (-)	·테크노파트 ☺☺팀 ·관광협회 ☺☺실	부적격	부적격	부적격	부적격	부적격

자료: 제주문화예술재단 제출자료 재구성

그리고 나서 위 기관에서는 2020년(제3회) 채용시험에서 ㄴ을 포함한 4명을, 2021년(제1회) 채용시험에는 ㄷ을 포함한 2명을 각각 면접시험에 응시하도록 하여 위 2명을 포함한 총 3명[2020년(제3회) 채용시험 2명, 2021년(제1회) 채용시험 1명]이 최종합격자로 결정되자 2021. 1. 8.에 ㄴ과 ㄱ를, 같은 해 6. 9.에는 ㄷ을 각각 채용하였다.

그 결과 서류전형에서 적격 판정을 받아야 할 응시자의 면접시험 응시기회가 박탈된 반면, 부적격 판정을 받아야 할 응시자가 면접시험을 거쳐 최종 합격하여 임용되는 등 직원 채용의 공정성과 객관성이 훼손되었다.

4. 업무 담당자의 부당한 업무 처리

가. A의 경우

위 기관 A²⁾는 2020. 8. 14.부터 2022. 8. 18.까지 위 기관에서 채용업무를 담당하면서 2020년(제3회)과 2021년(제1회) 공공기관 통합채용 정규직 직원 공개채용 시험 시행에 따른 채용계획 수립 및 절차 진행, 서류전형 심사위원 위촉, 최종 합격자 등록 등 위 채용시험 업무 전반을 담당하였다.

그리고 위 사람은 위 기관 채용업무 담당자로서 위 공공기관 통합채용 정규직 직원 공개채용 시험의 응시자격 요건을 정하는 등 위 채용시험에 대한 업무 처리 내용을 잘 알고 있었다.

따라서 위 사람은 서류전형 심사위원으로 하여금 응시자의 자격·경력 등이 채용 공고에 명시된 요건을 충족하는지 면밀히 검토하여 처리하도록 하는 등 채용 시험이 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 하여야 했다.

2) 2022. 8. 19.자로 ○○팀으로 전보되어 현재까지 근무중임

그런데 위 사람은 “3항”의 내용과 같이 2020. 10. 15.과 2021. 3. 19. 공공기관 통합채용 정규직 직원 공개채용 시험 공고를 한 후 위 시험에 응시하여 필기 시험을 통과한 10명[2020년(제3회) 채용시험 6명, 2021년(제1회) 채용시험 4명]에 대한 서류전형 심사를 하면서 심사위원이 적격 판정을 하여야 할 응시자 1명을 부적격 판정하고 부적격 판정을 하여야 할 응시자 2명을 적격 판정 처리하였는데도 심사 위원에게 정정 요청 등을 하지 아니한 채 이를 그대로 인정하였다.

그리고 나서 위 사람은 서류심사에서 부적격 판정을 받아야 하는 2명을 포함한 6명을 면접시험에 응시하도록 하여 위 2명을 포함한 총 3명[2020년(제3회) 채용시험 2명, 2021년(제1회) 채용시험 1명]이 최종합격자로 결정되자, “일반직 직원 임용 후보자 등록 결과보고” 문서를 기안하여 □□팀장의 검토와 □□의 결재를 받은 후 2021. 1. 8.과 같은 해 6. 9. 두 차례에 걸쳐 위 2명이 채용되게 하였다.

그 결과 “3항”과 같은 결과를 가져왔다.

나. B의 경우

위 기관 B³⁾은 2020. 7. 6.부터 2022. 3. 9.까지 위 기관에서 직원 채용, 인사 등에 관한 업무를 총괄하면서 2020년(제3회)과 2021년(제1회) 공공기관 통합채용 정규직 직원 공개채용 시험 및 시행에 따른 채용계획 수립 및 절차 진행, 서류전형 심사위원 위촉, 최종합격자 등록 등 위 채용시험 업무 전반을 총괄하였다.

그리고 위 사람은 위 기관 채용업무를 총괄하는 자로서 위 공공기관 통합채용 정규직 직원 공개채용 시험의 응시자격 요건을 정하는 등 위 채용시험에 대한 업무 처리 내용을 채용 업무 전반에 대해 잘 알고 있었다.

3) 2022. 3. 10.자로 □□팀 팀장으로 발령되어 현재까지 근무중임

따라서 위 사람은 A에게 지시를 하거나 서류전형 심사위원에게 직접 설명하는 방법으로 심사위원으로 하여금 응시자의 자격·경력 등이 채용공고에 명시된 요건을 충족하는지 면밀히 검토하여 처리하도록 하는 등 채용시험이 공정하고 객관적으로 이루어 질 수 있도록 지도·감독을 철저히 하여야 했다.

그런데 위 사람은 “4항 가”의 내용과 같이 A가 2020. 10. 15.과 2021. 3. 19. 공공기관 통합채용 정규직 직원 공개채용 시험 공고를 한 후 위 시험에 응시하여 필기 시험을 통과한 10명[2020년(제3회) 채용시험 6명, 2021년(제1회) 채용시험 4명]에 대한 서류전형 심사를 하면서 심사위원이 적격 판정을 하여야 할 응시자 1명을 부적격 판정하고, 부적격 판정을 하여야 할 응시자 2명을 적격 판정 처리한데 대하여 A가 심사위원에게 정정 요청 등을 하지 아니하였는데도 A에게 정정 요청 등을 하도록 지시하거나 심사위원에게 직접 정정 요청 등을 하지 않은 채 이를 그대로 인정하였다.

그리고 나서 위 사람은 서류심사에서 부적격 판정을 받아야 하는 2명을 포함한 6명이 면접시험에 응시하여 이중 위 2명을 포함한 총 3명[2020년(제3회) 채용시험 2명, 2021년(제1회) 채용시험 1명]이 최종합격자로 결정되고, A가 “일반직 직원 임용 후보자 등록 결과보고” 문서를 기안하여 결재를 올리자, 검토를 제대로 하지 아니한 채 〇〇의 결재를 받아 2021. 1. 8.과 같은 해 6. 9.에 서류심사 부적격자들이 채용되게 하였다.

그 결과 “3항”과 같은 결과를 가져왔다.

따라서 위 사람들의 행위는 위 기관 「인사 관리규정」 제48조의3 규정을 위배한 것으로 위 기관 「징계절차 및 양정 등에 관한 내규」 제12조 및 같은 규정 별표 1의 4(채용비위자 징계 기준)의 징계사유에 해당한다.

관계 기관 등 의견 및 검토결과

① 관계 기관 의견 및 검토결과

제주문화예술재단에서는 감사위원회의 문제 제기에 직원 채용시험 서류전형 평가기준을 객관적이고 구체적으로 예시를 들어 공고문에 제시하고, 응시자가 경력을 증빙하기 위하여 제출한 자료의 내용(발행처, 건강보험 자격득실 여부, 근무 부서, 담당업무 등)이 평가기준에 부합하는지를 확인하여 심사위원회에 안내하겠다는 의견을 제시하였다.

다만, 2020년(제3회) 채용시험 전시기획 분야에 응시한 ㄴ을 ‘적격’으로, ㄹ에 대하여는 ‘부적격’으로, 2021년(제1회) 채용시험 경영기획 분야에 응시한 ㄷ에 대하여 ‘적격’으로 각각 판정한 것은 전문성에 바탕을 둔 의견에 따라 심사위원 본인이 판단한 것이라고 주장한다.

그러나 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」 및 위 기관 「직원 임용 내규」에 직원 채용공고를 할 때에는 서류전형에 대한 평가기준을 공고하고, 응시자의 자격·경력 등이 공고된 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 기준에 적합하면 모두 합격 결정하도록 규정되어 있는 점, 채용공고 내용에 ‘재직(경력)증명서 제출 시 사업장 경력을 증빙할 수 있는 공적서류를 첨부하지 않으면 불인정’한다고 명시해 놓고, 심사위원이 증빙자료를 제출하지 않은 응시자에 대하여 ‘적격’ 판정한 반면, 증빙서류를 제출한 응시자에 대하여는 ‘부적격’ 판정하였는데도 아무런 조치를 하지 않은 점, 객관적인 심사기준을 심사위원들에게 고지하지 않아 심사위원이 주관적인 판단으로 심사하였는데도 아무런 조치를 하지 않은 점 등을 종합해 볼 때 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 관련자 의견 및 검토결과

가. A의 경우

위 사람은 서류전형 심사위원은 전문가 집단에서 □□이 추천한 사람 중 참석이 가능한 사람으로 위촉하고, 서류전형 심사 시 합격자 결정은 전적으로 심사위원의 판단과 결정을 따르고 있다고 주장한다.

그러나 심사위원의 판단과 결정을 따르더라도 불합리한 심사결과를 받았을 때에는 재확인 요청 등을 통해 재검증 절차를 거치는 것이 타당한데도 재확인 요청 등을 하지 아니한 채 그대로 심사결과를 인정한 것을 정당하다고 할 수 없으므로 위 사람의 주장은 받아들이기 어렵다.

그리고 위 사람은 2020년(제3회) 채용시험 전시기획 분야에 응시한 ㄴ은 ㅇㅇ 미술관(근무기간: 2019. 1. 3.~2020. 10. 15.)과 ◇◇박물관(근무기간: 2011. 5. 21.~2012. 4. 30., 폐업으로 경력증명서 미첨부, 전시홍보물 1장⁴⁾ 첨부) 근무경력을 인정받아 합격으로, 응시자 ㄹ은 ㅂㅂ대학교(근무기간: 2012. 5. 1.~2020. 10. 15.) 실무 경력증명서⁵⁾에 기재된 전시기획 분야 근무경력이 3년이 안되었고, 유물발굴 분야가 전시기획 분야와 적합하지 않아 불합격 처리되었다고 주장한다.

그러나 응시자 ㄴ의 경력 중 폐업으로 제출하지 않은 ▼▼박물관 경력증명서 대신 한 장의 전시홍보물 증빙으로 경력기간을 전부 인정받아 합격 처리된 반면,

4) 첨부 전시홍보물 1장: 달빛 아래 나비의 춤에 흘러다

5) 실무경력증명서(발급처 ▲▲대학교 박물관): 문화재조사(20회), 교육(17회), 유물(1회), 전시(10회)-은혜와 감사의 50년 100년을 향한 비상(2014. 5. 4.~), 헌신 속에 핀 사랑의 꽃(2014. 12. 4.~2015. 1. 15.), 전주대학교 박물관 특별기획전(2015. 12. 1.~2016. 2. 28.), 전주성, 시온의 대로가 되다.(2015. 12. 1.~2016. 2. 28.), 오직 성경! Sola Scriptura!(2017. 10. 19.~2017. 11. 24.), 전라도 정도의 역사와 의미 그리고 전주(2018. 12. 3.~2019. 4. 30.), 2019 대학박물관진흥지원사업 특별전 일어나라 빛을 발하라(2019. 5. 3.~2019. 6. 12.), 3·1운동 및 임시정부 수립 100주년 특별전 고난과 역경의 극복의 역사(2019. 12. 18.~2020. 1. 17.), 한국 전쟁 70주년 특별전 “70년의 기억, 그리고 전쟁이 남긴 아픔 그리고 화해”(2020. 9. 25.~2020. 11. 20.)

응시자 ㄹ의 경우 경력을 증명할 수 있는 경력증명서와 2014년부터 2020년까지 총 10회의 전시경력이 기재된 실무경력 증명서를 추가로 제출하였는데도 전시경력으로 인정받지 못하여 불합격 처리되었을 뿐만 아니라 특히, 공고 내용에 미술 전시로 국한하는 내용이 없는 점으로 볼 때 유물전시 분야가 미술전시 분야와 적합하지 않아 인정받지 못했다는 위 사람의 주장은 객관적이거나 공정하지도 않을 뿐만 아니라 공고내용에 명시된 서류전형 합격결정 기준과도 맞지 않으므로 받아들이기 어렵다.

또한 위 사람은 2020년(제3회) 채용시험 경영기획 분야에 응시한 ㄷ은 전 근무지인 ☺☺리조트에서 근무한 부서는 ✨✨팀이지만 호텔 전체의 급여와 인사업무를 담당하였음을 위 ☺☺리조트 담당자와 유선으로, 위 ㄷ에게는 직접 확인하여 이와 같은 사실을 가감없이 심사위원회에 제공하여 합격 처리된 것이라고 주장한다.

그러나 감사위원회에서 ☺☺리조트에 직접 확인한 결과,⁶⁾ 위 사람의 주장과 다르게 위 ㄷ은 호텔 전체 인력에 대한 급여와 인사 업무가 아닌 ✨✨팀 일정, 식자재 등 자재 관리 및 팀내 간식, 유니폼 반출입 등의 총무업무를 담당하고 있다고 회신해 옴에 따라 위 사람의 주장은 받아들이기 어렵다.

나. B의 경우

위 사람은 서류전형 심사위원은 전문가 집단에서 ㄹㄹ이 추천한 사람 중 참석이 가능한 사람으로 위촉하고, 서류전형 심사 시 합격자 결정은 심사위원 결정대로 따르고 있으며, 서류전형 심사 진행과정은 일체 관여하지 않고 있다고 주장한다.

6) 2022. 10. 11. ●●지점 ○○담당자 ㄴㄴ 매니저와 공문발송 및 E-mail 확인결과 ✨✨팀의 일정과 직원 근태 관리, 식자재 등 자재관리, 전표 및 세금계산서 등 정산 작성과 관리, 식음료팀 예산관리, 야식 및 간식비 관리, 유니폼 반출입 관리 등 총무업무 일부를 담당하고 있다고 회신받았음

그러나 심사위원의 결정을 따르더라도 불합리한 심사결과를 받았을 때에는 재확인 요청 등을 통해 재검증 절차를 거치는 것이 타당한데도 A에게 재확인 요청 등을 하도록 하거나 직접 심사위원에게 재확인 요청 등을 하지 아니한 채 그대로 심사결과를 인정한 것을 정당하다고 할 수 없으므로 위 사람의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 제주문화예술재단 이사장은

- ① 서류전형 심사 관리 업무를 부당하게 처리한 A와 B에 대하여 위 기관 「징계 절차 및 양정 등에 관한 내규」 제12조의 규정에 따라 각각 징계(B: 중징계, A: 경징계) 처분하시기 바라며,(문책)
- ② 앞으로 직원 채용시험을 시행하는 경우 서류전형 심사에서 응시자격 요건을 갖추지 못한 자가 적격 처리되고 응시자격 요건을 갖춘 자가 부적격 처리되는 등 서류전형 심사가 부적정하게 이루어져 채용시험의 공정성이 훼손되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

[별표]

서류전형 심사대상자 경력사항 점검 명세

구분	성명 (수험번호)	입사지원서			재직(경력)증명서			경력 재산정	건강 보험	
		경력사항	담당업무	근무기간	담당업무	근무기간	비고			
전 시 기 획	L (-)	☼☼미술관	전시기획 및 미술관 전반	2019.1.3. ~2020.10.29.	미기재	2019.1.3. ~현재		-	○	
		♠♠공항	학예업무	2018.9.17. ~2018.12.1.	미첨부			-	○	
		-	문화도시조성사업 운영	2016.10.14. ~2017.12.31.	미첨부				-	○
		-	지원사업 운영 및 관리	2015.4.1. ~2015.12.31.	미첨부				-	○
		-	학예업무 전반	2011.5.21. ~2012.4.30.	미첨부(폐업)			전시홍보물	-	○
		-	학예업무지원 및 인턴기획전 기획	2008.1.1. ~2008.12.31.	학예연구보조	2008.1.1. ~2008.12.31. (총1200시간)		인턴	-	×
	O (-)	◇◇기념관	상설전시 및 연계 프로그램 개발 운영	2008.1.1. ~2009.11.30.	◇◇기념관 인턴·교육 강사 (상설전시 및 연계교육 프로그램 개발운영)	2008.1.1. ~2009.11.30.		1년 11월	○	
		-	상설기획전시 운영, 참관프로그램 운영	2010.6.16. ~2014.9.17.	미기재	2010.6.16. ~2014.9.17.		-	○	
		♣♣박물관	부속실 운영, 문화 행사 및 홍보지원	2015.9.1. ~2016.4.30.	부속실 행사, 문화행사 및 홍보지원	2015.9.1. ~2016.4.30.		-	○	
		-	프로그램 기획·보급사업, 연구·지원사업, 웹진발간	2016.5.12. ~2017.2.28.	&&연구모임 지원사업, 웹진 발간업무 등	2016.5.12. ~2017.2.28.		-	○	
		-	상설·기획전시 운영, 사료 및 자료관리, 학예업무	2019.3.1. ~2019.5.26.	상설기획전시운영, 사료 및 자료관리 해설사 운영 등	2019.3.1. ~2019.5.26.		2월 26일	○	
		-	예술공간 전시 운영 및 연계프로그램공간 디자인	2019.5.27. ~2020.11.30.	전시(기획, 초청, 상설, 대관) 및 연계프로그램, 공간디자인	2019.5.27. ~현재		1년 4월 19일	○	
	ㄱ (-)	◆◆박물관	전시보조 및 유물정리	2010.1.11. ~2012.1.10.	소장품 등록 및 특별전시 보조	2010.1.11. ~2012.1.10.		2년	○	
		-	◇◇문화 예비학교	2013.4.22. ~2013.12.31.	▶▶학교 예비 강사	2013.4.22. ~2013.12.31.			○	
		㉮㉮재단	문화예술복지사업	2014.4.7. ~2014.12.31.	㉮㉮이용권사업담당	2014.4.7. ~2014.12.31.			○	
		㉮㉮재단	청년예술지원사업 및 전시	2017.1.16. ~2020.1.31.	청년문화예술사업 총괄(- 등)	2017.1.16. ~2020.1.31.		3년 16일	○	
		-	학예전시	2020.2.1. ~2020.11.4.	학예업무 등(상설전시실 관리운영, 기획특별전시 운영, 사료관리 등)	2020.2.1. ~현재		8월 15일	○	

구분	성명 (수험번호)	입사지원서			재직(경력)증명서			경력 재산정	건강 보험
		경력사항	담당업무	근무기간	담당업무	근무기간	비고		
	□ (-)	ㄱ시청	학예연구	2015.10.26. ~2020.11.3.	소장유물등록 및 관리보조, 전시기획 및 운영보조	2015.10.26. ~2020.11.3.		4년 11월 20일	○
		ㄱ시설관리 공단	학예연구	2015.4.21. ~2015.10.25.	ㄱ박물관 기획전시 보조	2015.4.21. ~2015.10.25.		6월5일	○
		ㄱ시설관리 공단	학예연구	2014.7.9. ~2014.12.31.	ㄱ박물관 기획전시 보조	2014.7.9. ~2014.12.31.		5월 23일	○
	ㄴ (-)	b b 대학교	전시·교육	2012.5.1. ~2020.11.4.	학예업무 보조, 유물정리 및 등록, 유물의 전시 및 정리, 박물관 교육프로그램 운영, 문화재 조사업무	2012.5.1. ~현재		8년 5월 15일	○
	ㄴ (-)	ㄹㄹ 교육청	전시및유물수습 및 ㄹㄹ 교육청 사료보관서 운영등	2012.2.1. ~2020.1.31.	미기재	2012.2.1. ~ 2013.12.12. 2014.9.1. ~2020.1.31.		-	○
경 영 기 획	ㄷ (-)	ㄷㄷ 제주지점 (※※팀)	업무지원(총무/인 사/복리후생/구매/ 월마감/팀운영비관 리/전표관리 등)	2015.10.12. ~2020.9.13.	업무지원	2015.10.12. ~2016.9.30	인턴	-	○
					업무지원	2016.10.1. ~2020.9.13.	매니저	-	○
		대학교	교원자격증기재사항 정정 및 교원 자격증 재발급, 교직(인적성)검사 지원	2014.3.7. ~2015.3.6.	미기재	2014.3.7. ~2014.8.31	인턴 조교	-	○
					미기재	2014.9.1. ~2015.3.6.	연구 조교	-	○
	- (-)	문화의집	문화예술사업 경영 및 센터운영	2015.8.1. ~2021.4.8.	국고 및 지방보조금 공 모사업 기획 및 운영, 문화의집 성과 및 인사관리, 직업체 험지원센터 운영	2015.8.1. ~ 현재	지원 팀장	5년 7월 19일	○
		ㄷㄷ 학교	교육과정 조정 및 운영	2012.6.1. ~2012.12.14.	교육과정 조정 및 운영	2012.6.1. ~2012.12.15.	담임 교사	-	○
	- (-)	ㄷㄷ재단	경영지원	2014.9.29. ~2019.11.21.	미기재	2014.9.29. ~2019.11.21.	과장	-	○
		ㄷㄷ	사회공헌	2009.8.12. ~2014.9.26.	미기재	2009.8.12. ~2014.9.26.	대리	-	○
	- (-)	테크노파크	재단 경영계획수립, 정기적 경영실적분석 및 성과관리 등	2020.11.23. ~2021.4.9.	기관 부서별 성과관리 및 근무성적평정 업무실 행, 기관경영평가보고서 작성 및 관련 업무지원	2020.11.23. ~2021.5.7.	연구원	3월 25일	○
		관광협회	행정사무감사, 도의회업무보고 자료작성 및 해외대상 마케팅 업무 등	2016.11.1. ~2019.6.30.	영어권 해외마케팅 시장 조사 및 동향분석, 관광 업계 공동 해외 세일즈 사업, 마라톤행사 기획 및 운영, 관광단체 우호 협력사업, 도의회 업무 보고 및 행정사무감사자 료 작성	2016.11.1. ~2019.6.30.	주임	2년 8월	○

자료: 제주문화예술재단 제출자료 재구성

【일련번호: 2】

감사위원회

기관경고·문책요구

제 목 채용 공고와 다른 방식으로 최종합격자 부당 선정

관계기관(부서) 제주테크노파크(타타실)

내 용

1. 업무 개요

제주테크노파크에서는 기관 운영에 필요한 인력을 충원하기 위하여 2021년에 [표 1]과 같이 네 차례에 걸쳐 공개채용(공공기관 블라인드 채용) 시험방식으로 20명을 선발하여 직원으로 신규 채용하였다.

[표 1] 2021년 제주테크노파크 직원 채용 현황

(단위: 명)

연번	공고명	채용예정인원	공고일	채용방법	채용인원
	계	30	4회	-	20
1	제1차 계약직 채용	1	2021. 1. 15.	공개채용	1
2	박사후연구원 ^{주)} 채용	3	2021. 2. 26.	공개채용	-
3	제3차 위촉계약직 채용	15	2021. 6. 1.	공개채용	12
4	제4차 계약직 채용	11	2021. 8. 23.	공개채용	7

주: 박사후연구원은 박사학위를 취득 후 5년 이내인 자로서 특정한 분야의 연구를 수행하기 위하여 위촉된 자를 말함
자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」⁷⁾(2020. 4. 3. 시행 중소벤처기업부 고시 제2022-34호) 제2조, 제23조 및 제27조에 따르면 중소벤처기업부장관의 지정을 받아 산업기술단지를 조성·운영하는 사업시행자(이하 “테크노파크”라 한다)는 직원의 신규채용 시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁으로 채용하는 것을 원칙으로 하되, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별하여서는 아니 되고, 직원 채용의 구체적인 세부절차 및 내용 등 관련 사항은 테크노파크의 인사관리규정으로 정하며, 채용공고 시 서류전형 및 면접전형의 평가기준, 합격자발표의 시기 및 방법, 그 밖에 채용에 필요한 사항 등⁸⁾을 공고하도록 되어 있다.

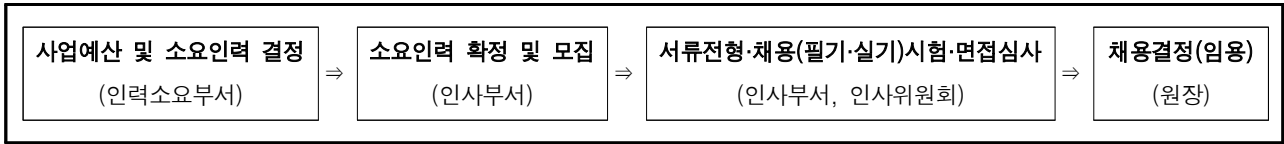
그리고 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2019. 12. 31. 행정안전부 고시) I - ③ 기본원칙에 따르면 출자·출연 기관 임원 및 직원의 임용은 관련 법령 및 자체 규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있다.

또한 위 기관 「인사관리 규정」 제4조에 따르면 직원은 원장이 임면하고, 같은 규정 제13조 및 위 기관 「인사관리 규칙」 제4조에 따르면 직원의 채용은 공개 채용을 원칙으로 하며 [표 2]와 같은 채용절차를 거치도록 되어 있다.

7) 「산업기술단지지원에 관한 특례법」 제4조에 따라 지정된 산업기술단지 사업시행자의 운영 및 관리 감독에 필요한 사항을 정하여 사업시행자가 효율적인 경영을 할 수 있도록 지원하며, 사업시행자의 혁신 경영을 통한 기업지원, 거점기능 등을 강화하여 지역에 혁신을 가져오게 함으로써 일자리를 창출하고 지역경제를 활성화하여 국가경쟁력을 높이는 데에 이바지하는 것을 목적으로 마련됨

8) ① 임용예정 직급, 응시 자격, 선발 예정 인원, 채용의 방법 등, ② 서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준, ③ 합격자발표의 시기 및 방법, ④ 응시원서의 교부장소 및 접수장소와 그 기한, ⑤ 그 밖에 채용에 필요한 사항

[표 2] 제주테크노파크 직원 채용 절차



자료: 제주테크노파크 「인사관리규칙」 별표 3 업무처리 절차 내용 재구성

한편, 위 기관에서 2021. 1. 15. 공고한 제1차 계약직 채용시험을 비롯하여 같은 해 8. 23.까지 네 차례에 걸쳐 공고한 직원 채용시험 공고 내용에 따르면 [표 3]과 같이 면접전형은 고득점자 순으로 면접순위를 결정하여 채용 예정 인원의 2배수 이내를 선발하고, 최종전형은 결격사유 조회 및 응시서류 기재사항 사실 여부 등을 검토하여 면접전형 합격자 중 최종전형 결격사유 발생 시 차순위자를 최종 합격자로 결정하는 것으로 명시하였다.

[표 3] 채용공고 내용 중 합격자 결정 관련 세부 내용

연번	공고명	공고일	공고문에 기재된 평가기준 및 합격배수 내용
1	제1차 계약직 채용	2021. 1. 15.	1) 단계: ① 서류전형 → ② 지원자격 증빙제출 → ③ 면접전형 → ④ 최종전형 → ⑤ 최종전형 결과 공개
2	박사후연구원 채용	2021. 2. 26.	2) 단계별 세부 내용 ③ 면접전형: 고득점자 순으로 면접순위 결정(합격배수는 2배수 이내) ④ 최종전형: 결격사유 조회 → 채용신체검사서 제출 → 응시서류 검토 → 응시원서에 기재된 경력에 대한 증빙검토 ^{주)}
3	제3차 위촉계약직 채용	2021. 6. 1.	⑤ 최종전형 결과공개
4	제4차 계약직 채용	2021. 8. 23.	- 면접전형 합격자 중 최종전형 결격사유 발생 시 차순위자를 최종 합격자로 결정

주: 박사후연구원 채용시험의 경우 응시원서에 기재된 경력에 대한 증빙 검토 내용이 공고문에 기재되어 있지 않음

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

따라서 위 기관에서 채용을 실시할 경우 관련 법, 규정 등에서 정한 방식으로 채용을 실시하여야 하고, 채용 공고내용에 따라 최종합격자를 결정하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021년에 네 차례에 걸쳐 직원 채용시험을 시행하여 서류전형과 면접전형을 거쳐 최종합격자를 결정하면서 위 기관의 「인사관리 규정」, 「인사관리 규칙」 등에는 서류전형, 면접심사 등의 시험은 인사부서와 인사위원회에서 담당하도록 되어 있고 원장이 임용하도록 되어 있을 뿐, 면접전형의 심사위원이 고득점자 순으로 2배수를 추천하여 원장이 2배수 내에서 최종합격자를 결정하는 방식은 규정되어 있지 않는데도, 채용 공고문에 명시된 내용과 다르게 면접전형 결과 심사위원이 추천한 2배수 중 원장이 최종합격자를 결정하도록 하였다.⁹⁾

실제, 위 기관에서 2021. 6. 1. 공고한 제3차 위촉계약직 채용시험의 미생물 품질관리 분야에 응시하여 서류전형을 통과한 2명¹⁰⁾에 대하여 같은 해 7. 5. 면접전형을 실시한 결과 심사위원 평균점수가 83.3점인 ㄱ을 1순위로, 80.8점인 ㄷ을 2순위로 각각 결정하여 위 2명을 원장¹¹⁾에게 추천하였고, 원장은 위 ㄱ에게 아무런 결격사유가 확인되지 않는데도 2순위인 ㄷ을 최종합격자로 결정하는 등 [표 4]와 같이 2개 분야에서 원장이 면접전형 결과 1순위가 아닌 2순위인 자를 최종합격자로 결정한 사실이 확인되었다.

[표 4] 제3차 위촉계약직 채용시험 면접전형 결과 순위 및 최종합격자 결정 명세

(단위: 점)

9) 감사위원회 감사기간(2022. 9. 6.~9. 20.) 중 위 기관을 포함하여 도내 14개 공공기관(지방공기업 3, 출자·출연기관 11)의 직원 채용시험 최종합격자 결정방식을 점검한 결과, 위 기관을 제외한 나머지 13개 공공기관에서는 최종 시험(면접전형) 고득점자 순서대로 최종합격자를 결정하고 있는 것으로 확인됨

10) 서류전형은 3명이 통과하였지만, ㄱ의 경우 면접전형에 결사하였음

11) 당시 제주테크노파크 원장은 ㄴ임

모집부서	모집분야	응시자	면접전형 결과		최종합격 여부
			면접점수(심사위원 평균)	순위	
바이오융합센터	미생물 품질관리	ㄱㄴ	83.3	1순위	X
		ㄱㄷ	80.8	2순위	○
에너지융합센터	기술개발 및 R&D사업관리	-	78.3	1순위	X
		-	76.7	2순위	○

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

이와 관련하여 위 기관의 제3차 위촉계약직 직원 채용시험 최종합격자 선정 기준에 대해서 확인한 결과, 위 기관 □□실에서 2021년 7월경(정확한 날짜 모름) 원장에게 [표 5]와 같이 ‘제3차 위촉직 면접전형 추천자 이력사항’이라는 A4 한 장 분량의 비공식 보고서를 작성하여 보고하였는데 보고서 내용에는 응시자의 사진, 생년월일, 전공(학력), 경력, 면접전형 평균 점수만 명시되어 있을 뿐, 별다른 선정 기준은 없는 것으로 확인되었다.

더욱이 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」에 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한이나 차별을 금지하도록 명시되어 있는 것과는 달리, 위 기관에서는 위 비공식 보고서에 응시자의 사진, 생년월일, 전공(학력) 등의 내용을 기재하였다.

[표 5] 제3차 위촉직 면접전형 추천자 이력사항 보고서 세부 내용

(단위: 명, 점)

모집부서	모집분야	모집인원	추천인원	성명	사진	생년월일	전공	경력	면접점수
바이오 융합센터	미생물 품질관리	1	2	ㄱㄴ	부착	-	- 회회공학 졸업	- ◆◆팀: 미생물, 기기분석 (2020. 7. 1.~2021. 6.30.) - ■■회: 검량, 발매 (2015. 9.~2017. 2.)	83.3
				ㄱㄷ	부착	-	- ○○공학 졸업 - ①①대학원 석사 (◆◆공학)	- ○○가: ⇄업무 (2016. 1. 1.~2017. 4. 1., 2019. 8. 7.~2020. 9. 24.) - ◆◆수산: ○○팀 업무 총괄 (2017. 4. 3.~2019. 8. 1.)	80.8

에너지 융합센터	기술개발 및 R&D사업 관리	1	2	-	부착	-	-	-	78.3
				-	부착	-	-	-	76.7

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

그 결과 직원채용 공고 내용과 다르게 면접전형 결과 2순위자 2명이 최종합격자로 결정되는 등 채용 절차의 공정성과 투명성이 훼손되었다.

4. 업무 담당자의 부당한 업무 처리

위 기관 D는 2020. 6. 1.부터 2022년 9월 감사일 현재까지 위 기관에서 채용을 포함한 🖐️🖐️팀 업무를 총괄하였고, 채용 직급의 필요성, 과업내용, 공고문 등을 포함한 채용계획의 적정성 검토와 인사위원회 간사 역할 및 최종합격자 결정을 위한 비공식 보고서를 원장에게 보고하는 등 채용 관련 전반적인 업무를 처리하였다.

위 사람은 2021. 1. 15. 공고한 제1차 계약직 채용시험을 비롯하여 같은 해 8. 23. 까지 네 차례에 걸쳐 공고한 직원 채용시험의 계획 등을 직접 검토하여 공고문에 면접전형은 고득점자 순으로 최종합격자 수의 2배수 이내로 순위를 결정하고, 최종전형에서 결격사유 조회, 응시서류 검토 등을 하여 결격사유 발생 시 차순위자를 최종합격자로 결정하는 내용이 명시되어 있는 것을 잘 알고 있었으므로 공고문에 명시된 절차와 다르게 최종합격자가 결정되는 일이 없도록 하는 등 채용 업무를 공정하고 객관적으로 처리하여야 했다.

그런데 위 사람은 2021. 6. 3. 공고한 2021년 3차 계약직 제주테크노파크 직원 공개채용을 진행하면서 같은 해 7월경(정확한 날짜 모름) 70이 작성한 면접전형 결과 고득점자 순으로 채용예정 인원의 2배수 이내의 응시자에 대한 이력사항(비공식 보고서)을 원장에게 보고하였고, 원장이 위 이력사항을 보고받은 후 최종 합격자 선정 문서를 수기 결재하면서 2개 분야에서 면접전형 결과 1순위자가 아닌 2순위자를 최종합격자로 결정하였는데도 별다른 조치 없이 그대로 두었다.

그 결과 “3항”의 내용과 같은 결과를 가져왔다.

따라서 위 사람의 행위는 위 기관 「인사관리 규정」 제82조와 「인사관리 규칙」 별표 5-2(채용비위자 징계 기준)의 징계사유에 해당한다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

제주테크노파크에서는 감사위원회의 문제 제기에 부서장추천위원회에서 복수의 후보자를 원장에게 추천하여 원장이 선임하도록 되어 있는 「부서장추천위원회 규정」 제7조를 준용하여 면접전형 단계에서 고득점자 순으로 선발예정인원의 2배수를 인사위원회에서 추천하여 임용권자인 원장이 선정하는 채용절차를 운영하였는데, 위 「부서장추천위원회 규정」은 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」에 의한 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」 및 테크노파크 표준 정관·제규정에 근거하고 있으므로 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」에 따라 다른 법이 있더라도 우선 적용하여야 한다고 주장한다.

그러나 「부서장추천위원회 규정」이 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」을 근거로 제정된 것은 별론으로 하더라도, 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」뿐만 아니라 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」, 위 기관의 「정관」, 「인사관리 규정」, 「부서장추천위원회 규정」 등 어디에도 「부서장추천위원회 규정」을 준용하여 면접전형 단계에서 고득점자 순으로 인사위원회에서 추천한 2배수 중 임용권자인 원장이 선임하도록 하는 근거 규정이 확인되지 않으므로 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

그리고 위 기관에서는 원장을 제외한 부서장과 직원은 원장이 임명하고 있고, 인사위원회에서 채용분야, 채용절차, 공고문 등을 사전에 종합적으로 검토·심의할 뿐만 아니라 인사위원이 면접전형 심사에 참여하고 있으며 대부분의 직원들이 이와 같은 채용 절차를 인지하고 있다고 주장하면서도 면접전형 고득점자를 최종 합격자로 선정하는 채용절차를 규정화하는 등 합리적이고 공정한 직원 채용 절차를 마련하겠다는 의견을 제시하였다.

그러나 인사위원들이 면접심사에 참여했다고 해서 최종합격자 결정 시 인사위원회의 심의를 거쳤다고 보기 어렵고, 이 건 지적사항은 직원 채용계획에 대하여 인사위원회 심의를 거치지 않았거나 원장이 부서장과 직원을 임명하는 것이 정당하지 않다는 것이 아니라 응시자와의 약속인 채용 시험 공고 내용과 다르게 면접전형 심사위원이 추천한 면접전형 결과 점수 고득점자 중 합격예정인원의 2배수 중에서 원장이 최종합격자를 결정하도록 하였다는 것을 지적하는 사항이므로 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 관련자 의견 및 검토결과

위 기관 D는 면접전형 고득점자 중 채용예정인원의 2배수를 인사위원회에서 추천하는 절차를 인사위원회 위원들이 모두 인지하고 있었을 뿐만 아니라 이전부터 최근까지 관행적으로 해오던 방식대로 채용한 사항¹²⁾으로 그간의 인사 관련 담당자들이 해온 노력 등을 감안해 달라는 취지로 감사위원회에 적극행정면책을 신청하였다.

이에 「적극행정 면책제도 운영 규정」 제5조¹³⁾ 등에 따른 면책요건에 해당하는지 여부를 검토한 결과, 이 건의 경우 불합리한 규제의 개선, 공공사업의 추진 등에 해당하지 않고, 관행적으로 해오던 방식에 따라 채용 공고 내용에 명시된 절차와 다르게 최종합격자를 결정한 사항으로 공공의 이익에 부합되거나 업무를 적극적으로 처리하였다고 보기 어려우며, 오히려 중대한 절차상의 하자가 있으므로 면책 조건이 충족되지 않아 면책을 인정하지 않는 것으로 결정하였다.

조치할 사항

제주특별자치도지사께서는 직원 채용시험을 시행하면서 공고 내용과 다르게 최종합격자를 결정하는 등 직원 채용 업무를 부적정하게 처리한 제주테크노파크에 대하여 엄중 경고 조치하시기 바랍니다.(기관경고)

12) 위 사람은 전자문서시스템을 통해 확인할 수 있는 가장 오래된 채용 건은 2014년도 채용 건으로 2014년도 채용 건도 위와 같은 방식으로 채용하였고, 그 이전에도 2014년도 전에도 이와 같은 방식으로 채용이 이루어졌을 것으로 추정한다고 주장함

13) 적극행정면책 대상이 되기 위해서는 ① 불합리한 규제의 개선, 공공사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것 ② 대상 업무를 적극적으로 처리하였을 것 ③ 행위에 고의나 중대한 과실이 없을 것 등 세 가지 기준을 모두 충족하여야 함

제주테크노파크 원장은

- ① 채용공고문에 명시된 사항과 다르게 최종합격자가 결정되는 등 채용 업무를 부당하게 처리한 D에 대하여 위 기관 「인사관리 규정」 제82조와 「인사관리 규칙」 별표 5-2(채용비위자 징계 기준)에 따라 징계(경징계¹⁴) 처분하고,**(문책)**
- ② 직원 채용 업무를 부적정하게 처리한 관련자(2명)에게는 각각 경고 조치하시기 바랍니다.

14) 위 사람의 행위는 채용비위자 징계기준의 비위유형 중 최종합격자의 부당결정에 해당하나 위 기관에서 이전부터 관례적으로 운영하던 채용 방식에 의한 점을 고려할 때 경과실에 해당한다고 판단하여 경징계를 요구함

【일련번호: 3】

감 사 위 원 회

기관경고·주의요구

제 목 기간제근로자 채용서류 미보관 및 무기계약직 전환 부적정

관계기관(부서) 제주특별자치도체육회(☎☎처)

내 용

1. 업무 개요

제주특별자치도체육회에서는 2019. 1. 8. [표 1]과 같이 제주스포츠과학센터¹⁵⁾ 운영에 필요한 기간제근로자 공개경쟁 채용시험을 공고하고, 서류 및 면접전형 절차를 거쳐 3명을 최종합격자로 선발하여 같은 해 2. 1. 기간제근로자로 채용하였다.

[표 1] 스포츠과학센터 행정직원 및 트레이너 기간제근로자 채용 명세

직위	채용인원	공고일	서류전형	면접전형	채용일	계약기간
행정직원	1명	2019. 1. 8.	2019. 1. 18.	2019. 1. 24.	2019. 2. 1.	2019. 2. 1.~12. 31.(11개월)
트레이너	2명					

자료: 제주특별자치도체육회 제출자료 재구성

15) 국민체육진흥공단 공모 사업으로 제주지역 선수의 경기력향상을 위하여 체력측정, 밀착지원 및 스포츠과학교실 운영 등 과학적인 훈련 기반을 조성하고자 유치를 추진하여 2018. 12. 24. 개소하였음. 연구인력 4명에 대한 인건비는 국민체육진흥공단으로부터 예산을 교부받고 있으며, 전담인력 3명(행정직원 1, 트레이너 2)에 대한 인건비는 제주특별자치도로부터 보조금으로 교부받고 있음

2. 채용시험 관계 서류 미보관

가. 관계법령(판단기준)

「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」(국민권익위원회)에 따르면 채용 기관은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 “채용절차법”이라 한다)에서 정한 바에 따라 채용시험 관련 서류를 반환 또는 폐기하는 경우¹⁶⁾를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「사무처 운영규정」 제48조 제2항에 따르면 직원 인사 관련 문서는 영구적으로 보존하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 채용시험에 응시한 자로부터 제출받은 서류 및 시험 진행 과정에서 작성된 심사자료, 채용 관련 문서 등의 자료 중 관련 법령에서 파기하도록 되어 있는 자료를 제외한 나머지 자료는 짧게는 5년에서 길게는 영구적으로 보관 관리하도록 되어 있다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2019. 1. 8. 제주스포츠과학센터 운영에 필요한 기간제근로자 공개경쟁 채용시험을 공고하였고, 최종합격자로 선발되어 기간제근로자로 채용된 3명이 위 기관에 제출한 채용 관련 자료¹⁷⁾는 최소 5년 이상 보관하여야 하는데도 [표 2]와 같이 채용신체검사서, 결격사유확인 서류 등 일부 자료를 보관하지 않고 있다.

16) 채용절차법 제11조 제1항 및 제4항에 따르면 구인자는 구직자(확정된 채용대상자는 제외)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 반환하되, 홈페이지 또는 전자우편으로 제출하거나 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 「개인정보보호법」에 따라 파기하도록 되어 있음

17) 채용결정된 자의 학위·자격증·경력 등 채용요건을 확인할 수 있는 자료, 가정부여와 관련된 증빙서류, 채용신체 검사서 및 채용결격사유 확인 서류 등은 최소 5년 이상 보관해야함

[표 2] 스포츠과학센터 기간제근로자 채용 관계 서류 보관 명세

성명	직위	채용 관계 서류 보관 현황					
		응시원서	주민등록초본	졸업증명서	체육관련 자격증 사본	채용신체 검사서	결격사유 부존재 서약서
ㄱㄴ	행정직원	○	○	○	해당없음	×	×
ㄱㄷ	트레이너	○	○	○	○	×	×
ㄱㄹ		○	○	○	○	×	×

자료: 제주특별자치도체육회 제출자료 재구성

그 결과 최종합격자로 선발되어 채용된 자가 채용 당시 응시자격 등을 제대로 갖췄는지 확인할 수 없게 되었다.

3. 기간제근로자 재채용 시 관련 절차 미이행 및 무기계약직 전환 부적정

가. 관계법령(판단기준)

위 기관 「인사위원회 내규」 제5조에 따르면 도·행정시체육회 직원 채용에 관한 사항은 인사위원회의 사전 심의를 받도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「사무처 운영규정」 제8조에 따르면 직원의 신규채용은 공개 채용을 원칙으로 하도록 되어 있고, 「위임전결 내규」 제2조 관련 별지 제1호에 따르면 직원의 채용에 관한 결재권자는 회장으로 명시되어 있다.

따라서 위 기관에서 기간제근로자를 채용하고자 할 때에는 채용계획을 수립하여 회장의 결재를 받은 후 인사위원회의 사전 심의를 거쳐 확정하고 나서 채용공고 등의 절차를 진행하여야 하며, 기간제근로자를 채용한 후 계약기간이 만료되어 새로운 기간제근로자를 채용하고자 할 때에도 위 절차를 다시 이행하여 채용하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2019. 2. 1. 스포츠과학센터 운영을 위해 채용한 기간제근로자 ㄱ나 등 3명과 근무 기간을 같은 해 12. 31.까지로 하는 근로계약을 각각 체결한 후 계약기간이 같은 해 12. 31.로 만료되자, 새로운 채용계획을 수립하여 회장의 결재를 받은 후 인사위원회의 사전 심의를 거쳐 확정하고 나서 채용공고 등의 절차를 진행하여야 하는데도 이와 같은 절차를 거치지 아니한 채 [표 3]과 같이 사무처장의 전결로 내부결재만 받고 위 3명과 각각 2020. 1. 1.부터 같은 해 12. 31.까지 1년간 근무기간을 연장하는 재계약을 체결하였다.

[표 3] 스포츠과학센터 행정직원 및 트레이너 기간제근로자 재계약 명세

성명	직위	당초계약기간	1차 재계약일 (재계약기간)	2차 재계약일 (재계약기간)	인사위원회 심의 여부	결재자
ㄱ나	행정직원	2019. 2. 1.	2019. 12. 31.	2020. 12. 31.	당초 채용계획 및 재계약 계획 모두 인사위원회 미심의	당초 채용은 상임부회장 ^주 전결, 재계약은 모두 사무처장 전결
ㄱ다	트레이너	~	(2020. 1. 1.~			
ㄱ르		2019. 12. 31	2020. 12. 31.)			

주: 2020. 5. 8. 제주특별자치도체육회 민선1기 출범 이전에는 제주특별자치도지사가 당연직 회장이었으며, 회장 바로 아래 상임부회장 직제가 있었으나 민선 출범 이후 본 직제는 폐지됨
자료: 제주특별자치도체육회 제출자료 재구성

그리고 위 기관에서는 2020. 12. 31.자로 위 3명과의 재계약 기간이 다시 만료되자, 위와 같은 방법으로 또다시 위 ㄱ나 등 3명과 각각 재계약을 체결하였을 뿐만 아니라 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제2항에 따라 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하는 경우 무기계약직으로 전환된다는 사유로 근로계약서 상 근로계약기간을 2021. 1. 1.부터 같은 해 12. 31.까지가 아닌 위 3명이 만 60세가 되는 해의 12. 31.까지로 명시하여 위 3명을 모두 무기계약직으로 부적정하게 전환하였다.

그 결과 기간제근로자가 인사위원회의 심의 및 공개 채용절차 등을 거치지 않고 무기계약직으로 전환되는 특혜를 받은 반면, 불특정 다수의 구직자에게 응시 기회가 제공되지 못하여 무기계약직 채용의 공정성이 훼손되는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견

제주특별자치도체육회에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 앞으로 기간제근로자를 채용하면서 채용시험과 관련된 서류는 더욱 철저히 보관 관리하고, 관련 절차를 준수하여 인사위원회 심의 등을 거쳐 공개채용 하는 등 기간제근로자 채용 업무를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

제주특별자치도지사께서는 기간제근로자의 무기계약직 전환 업무를 부적정하게 처리한 제주특별자치도체육회에 대하여 엄중 경고 조치하시기 바랍니다.(기관경고)

제주특별자치도체육회 회장은

- ① 앞으로 기간제근로자를 채용하고자 하는 경우 채용시험에 응시한 자로부터 제출받은 서류를 임의적으로 파기하거나 채용 후 근로계약기간 종료 시 공개 채용이 아닌 연장계약 방식을 통해 무기계약직으로 부적정하게 전환하여 특혜 소지가 발생하는 일이 없도록 기간제근로자 채용 업무를 철저히 하는 한편,
- ② 관련 업무를 소홀히 처리한 관련자(3명)에게는 각각 경고 조치하시기 바랍니다.

【일련번호: 4】

감 사 위 원 회

주 의 요 구

제 목 과제위촉직(연구보조원) 채용시험 면접전형 실시 부적정

관계기관(부서) 제주여성가족연구원(☐☐실)

내 용

1. 업무 개요

제주여성가족연구원에서는 2020년¹⁸⁾부터 2021년 사이에 [표]와 같이 총 14회에 걸쳐 과제위촉직(연구보조원)¹⁹⁾ 채용시험을 시행하여 서류전형 및 면접전형 절차를 거쳐 총 28명을 선발하고, 연구보조원으로 채용하였다.

[표] 과제위촉직(연구보조원) 채용 명세(2020년~2021년)

(단위: 회, 명)

18) 국민권익위원회(공공기관채용비리근절추진단)에서 2021년 7월부터 제4차 공공기관 채용실태 심층조사를 실시한 후 제주여성가족연구원에 대한 결과를 통보해 응에 따라 2020년 과제위촉직 채용 사항도 포함하여 감사를 실시하였음

19) 위 기관 「과제위촉직 운영 지침」 제3조에 따르면 과제위촉직은 연구사업 수행을 위하여 단위 연구사업 예산으로 일정기간 계약에 의해 임시로 위촉되는 자로 ① 초빙연구위원(연구사업을 공동으로 추진하고 공동책임을 맡기 위하여 임시 위촉되는 자), ② 연구보조원(연구사업의 연구보조를 목적으로 단기간 임시 위촉되는 자), ③ 단기 연구보조원(연구사업의 연구보조를 목적으로 단기간 임시 위촉되는 자)로 구분함

채용부서	채용직급	합계		2020년		2021년	
		횟수	인원	횟수	인원	횟수	인원
대다실	연구보조원	14	28	5	10	9	18

자료: 제주여성가족연구원 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) III-③-다. 공고 내용에 따르면 채용시험을 실시할 때에는 시험과목 및 배점비율(서류전형 및 면접 시험의 경우 평가기준) 등을 채용공고 시 공고하도록 되어 있다.

그리고 같은 지침 III-④-다. 시험위원 외부전문가 참여에 따르면 출자·출연 기관의 장은 시험의 공정성 확보를 위해 면접시험(필요시 서류전형 포함) 시 채용 규모, 심사 기준의 구체성 등을 감안하여 시험위원에 외부전문위원을 2분의 1 이상 참여시키도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서 채용시험을 실시할 때에는 채용공고 시 공고 내용에 시험 과목 및 배점비율 등을 공고하여야 하고, 면접시험 시 시험위원에 외부전문위원을 2분의 1 이상 참여시켜야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2020. 3. 25. “제주특별자치도 홍보물에 대한 특정성별 영향 평가 등 4개 과제” 수행을 위한 과제위촉직(연구보조원) 채용 공고를 하면서 서류전형 평가기준인 응시자격요건만 명시하였을 뿐 면접시험 평가항목과 평가기준 등은 명시하지 않았고, 응시원서 접수 후 같은 해 4. 6.가 되어서야 면접심사표를 마련 하여 면접시험을 실시하였다.

이를 비롯하여 위 기관에서는 2020년부터 2021년 사이 총 14회에 걸쳐 과제 위촉직(연구보조원) 채용시험을 시행하면서 채용공고 시 공고 내용에 면접시험 평가항목과 평가기준 등을 명시하지 않고, 응시서류가 접수된 이후에 면접시험 실시계획을 수립하면서 [별표 1] “제주여성가족연구원 연구보조원 면접심사표 명세”와 같이 면접심사표를 마련하여 면접시험을 실시하였다.

그리고 위 기관에서는 과제위촉직 채용시험에 응시한 자에 대한 면접시험을 실시하기 위해 면접시험위원을 위촉하면서 [별표 2] “과제 위촉직(연구보조원) 채용에 따른 면접시험위원 위촉 명세(2020년~2021년)”와 같이 14회 모두 시험위원에 외부전문위원을 포함하지 않고 내부위원들로만 구성하여 면접시험을 실시하였다.

그 결과 채용시험에 응시한 자들이 면접시험 평가기준 등을 알지 못하여 채용 결과에 대한 투명성 및 공정성 시비의 우려가 있다.

관계기관 의견

제주여성가족연구원에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 앞으로 관련 지침 등을 숙지하고, 연구보조원 채용 공고 시 지적사항 등을 반영하는 등 업무 추진에 철저를 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주여성가족연구원장은

- ① 앞으로 연구보조원 채용시험을 시행하는 경우 채용공고 시 공고 내용에 면접 시험 평가항목과 평가기준 등을 구체적으로 명시하지 않거나 면접시험 위원 위촉 시

외부전문위원을 1/2 이상 포함하지 않는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기
바라며

② 관련 업무를 소홀히 처리한 관련자(2명)에게는 각각 '경고' 조치 및 '주의'를
촉구하시기 바랍니다.

[별표 1]

제주여성가족연구원 연구보조원 면접 심사표^{주)} 명세

(단위: 점)

평정요소	배점	평가항목	세부평가기준
직원으로서의 정신자세	20	직업관 (10)	직업에 대한 소명의식(5)
			직장에 대한 올바른 가치관(5)
		조직적응력 (10)	적극성/업무추진력(5)
			조직에 대한 이해 및 동료의식(5)
지원분야지식과 응용능력	20	지원분야 지식(20)	지원분야에 대한 이해정도(5)
			전공지식의 정확성 및 활용력(5)
			직무지식 미 직무 전문 경험(5)
			필요한 자격 취득여부(5)
의사발표의 정확성과 논리성	20	논리적 사고능력 (10)	의견제시에 있어서 논리정연(5)
			논리에 맞고 일관성 있는 언변(5)
		표현력 (10)	주관적/감정적 요소를 배제하고 타당한 논거에 의거한 의견제시(5)
			역양/표정, 언어구사능력(5)
팀워크, 예의 성실성	20	팀워크,예의 (10)	타인존중, 갈등조절(5)
			예의범절, 말투, 용어선택(5)
		가치관 (10)	긍정적인 사고방식(5)
			책임성과 성실성(5)
창의력, 의지력 발전가능성	20	발전가능성 (20)	잠재능력 및 의지력(5)
			자기개발 의욕(5)
			수용력 및 의사소통능력(5)
			업무수행 가능성 정도(5)

주: 2020~2021년 과제위촉직(연구보조원) 면접시험 시 공통된 면접심사표로 평가하였음

자료: 제주여성가족연구원 제출자료 재구성

[별표 2]

과제 위촉직(연구보조원) 채용에 따른 면접시험 위원 위촉 명세(2020년~2021년)

(단위: 명)

연번	연도	채용직급	수행 연구과제	채용조건 (자격요건)	채용일	응시 인원	채용 인원	심사위원	
								내부위원	외부위원
1	2020	연구보조원	제주특별자치도 홍보물에 대한 특정성별 영향 평가 등 4개 과제	학사학위 이상	2020. 4. 7.	14	4	2	0
2		연구보조원	고령사회 제주노인교육 활성화 방안 등 2개 과제	학사학위 이상	2020. 4. 16.	2	1	2	0
3		연구보조원	제3차 여성친화도시 기본계획 수립 연구	학사학위 이상	2020. 4. 16	4	1	2	0
4		연구보조원	제주특별자치도 성인지 통계생산 및 정책활용 기획사업 등 2개 과제	학사학위 이상	2020. 5. 8. 2020. 6. 1.	4	2	2	0
5		연구보조원	제주지역 젠더폭력 실태조사 등 2개 과제	학사학위 이상	2020. 7. 1., 10.31., 11.30.	4	2	2	0
6	2021	연구보조원	미래형 제주여성 일자리 전략연구 등 2개 과제	학사학위 이상	2021. 3. 5.	6	2	2	0
7		연구보조원	제주특별자치도 자치법규에 대한 특정성영영향평가 등 2개 과제	학사학위 이상	2021. 4. 1.	4	2	3	0
8		연구보조원	제주특별자치도 여성힐링 공간 설립 및 운영방안 연구	학사학위 이상	2021. 5. 3.	7	1	2	0
9		연구보조원	제주특별자치도 여성힐링 공간 설립 및 운영방안 연구	학사학위 이상	2021. 7. 12.	7	1	2	0
10		연구보조원	제주지역 성평등한 마을공동체 활성화 방안 등 4개 과제	학사학위 이상	2021. 8. 1.	10	4	2	0
11		연구보조원	제주지역 성평등마을 활성화방안	학사학위 이상	2021. 9. 8.	5	1	2	0
12		연구보조원	근현대 제주경제와 여성노동의 역사	학사학위 이상	2021. 11. 1.	2	1	2	0
13		연구보조원	2021년 제주특별자치도 성인지 통계	학사학위 이상	2021. 12. 1.	5	3	2	0
14		연구보조원	2021년 제주특별자치도 성인지 통계 등 3개 과제	학사학위 이상	2021. 12. 1.	6	3	2	0

자료: 제주여성가족연구원 제출자료 재구성

【일련번호: 5】

감사위원회

주 의 요 구

제 목 입사지원서상 불필요한 인적사항 요구 등 채용 업무 처리 부적정

관계기관(부서) 제주테크노파크(☐☐실)

내 용

1. 업무 개요

제주테크노파크에서는 기관 운영에 필요한 인력을 충원하기 위하여 2021년에 [표 1]과 같이 네 차례에 걸쳐 공개채용(공공기관 블라인드 채용) 시험방식으로 20명을 선발하여 직원으로 신규 채용하였다.

[표 1] 2021년 제주테크노파크 직원 채용 현황

(단위: 명)

연번	공고명	채용예정인원	공고일	채용방법	채용인원
	계	30	4회	-	20
1	제1차 계약직 채용	1	2021. 1. 15.	공개채용	1
2	박사후연구원 ^{주)} 채용	3	2021. 2. 26.	공개채용	-
3	제3차 위촉계약직 채용	15	2021. 6. 1.	공개채용	12
4	제4차 계약직 채용	11	2021. 8. 23.	공개채용	7

주: 박사후연구원은 박사학위를 취득 후 5년 이내인 자로서 특정한 분야의 연구를 수행하기 위하여 위촉된 자를 말함
자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

2. 입사지원서상 불필요한 인적사항 요구

가. 관계법령(판단기준)

「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」(2017. 7. 관계부처 합동) Ⅲ-①-1. 입사지원서에 인적사항 요구 금지와 Ⅲ-②-2. 직무와 관련하여 요구사항 명확화에 따르면 채용 시 입사지원서에 사진을 포함한 인적사항²⁰⁾ 요구를 원칙적으로 할 수 없고, 서류전형 없이 필기시험을 보는 경우와 서류전형이 있는 경우 서류전형 합격자를 대상으로 각각 본인 확인을 위한 용도로만 사진을 요구할 수 있으며, 입사지원서는 직무와 관련된 교육·훈련, 자격, 경험 중심으로 기재사항을 구성하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 직원 채용 시 서류전형 없이 필기시험을 보는 경우와 서류전형이 있는 경우 서류전형 합격자를 대상으로 각각 본인 확인을 위한 용도로 사용할 때를 제외하고는 입사지원서에 응시자의 사진을 부착하도록 요구하거나 직무와 관련 없는 자격 유무를 기재하도록 하여서는 아니 된다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021. 1. 15. 공고한 제1차 계약직 채용시험의 경우 필기시험 없이 서류전형과 면접전형으로 합격자를 선발하도록 되어 있으므로 입사지원서에 응시자의 사진을 부착하도록 하면 아니 되는데도 사진 부착란을 구성하는 등 [표 2]와 같이 같은 해 8. 23. 사이에 네 차례에 걸쳐 채용시험 공고를 하면서 네 차례 모두 입사지원서에 응시자 사진 부착란을 구성하였고, 그중 두 차례는 입사지원서에 채용 직무와 관련 없는 운전면허 보유 여부를 기재하도록 하였다.

20) 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키, 체중, 용모, 사진 부착), 학력 등을 의미함

[표 2] 채용공고 시 입사지원서에 사진 부착 및 직무 무관 자격 기재 요구 명세

(단위: 명)

연번	공고명	채용예정 인원	공고일	필기전형 포함 여부	입사지원서 사진 부착 요구	운전면허증 보유 자격 요건 해당 시험 여부	입사지원서 운전면허증 기재 요구
1	제1차 계약직 채용	1	2021. 1. 15.	X	○	X	X
2	박사후연구원 채용	3	2021. 2. 26.	X	○	X	X
3	제3차 위촉계약직 채용	15	2021. 6. 1.	X	○	X	○
4	제4차 계약직 채용	11	2021. 8. 23.	X	○	X	○

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

그 결과 직원 채용시험이 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」의 취지에 부합하지 않게 진행되는 결과를 초래하였다.

3. 예비합격자 제도 운영 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2019. 12. 31. 행정안전부) III-4-과. 예비합격자 제도 운영에 따르면 출자·출연기관의 장은 채용절차 종료 후 채용내정자의 임용 포기, 임용 후 중도 퇴사 등으로 결원이 발생한 경우 최종 예비합격자 명단의 순번에 따라 추가 임용할 수 있도록 되어 있다.

그리고 예비합격자 제도의 시행에 관한 세부 내용은 내부 인사규정으로 정하도록 되어 있고, 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고 내용에 명시하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 예비합격자 제도를 적용하여 시행하는 채용시험의 경우 채용공고 내용에 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등을 명시하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2020. 4. 1. 내부 규정인 「인사관리규칙」을 제정하면서 예비 합격자 제도 운영에 따른 유효기간(최종전형 합격자 발표일로부터 3개월 이내)만 규정하였을 뿐, 예비합격자 규모에 대해서는 따로 규정하지 않았다.

그런데 위 기관에서는 2021. 1. 15. 인사위원회의 의결을 거쳐 제1차 계약직 채용시험 계획(안)을 확정하면서 채용계획(안) 내용에 예비합격자 선발에 관한 내용을 포함하면서도 예비합격자 규모를 따로 정하지 않았고, 같은 해 1. 15. 채용 공고를 하면서도 공고 내용에 예비합격자 제도 운영에 관한 사항 자체를 명시하지 아니하는 등 [표 3]과 같이 같은 해 8. 23. 사이에 네 차례에 걸쳐 채용시험 공고를 하면서 네 차례 모두 채용계획에 예비합격자 규모를 정하지 않았을 뿐만 아니라 공고 내용에 예비합격자 선발에 관한 내용을 명시하지 않았다.

[표 3] 채용공고 시 예비합격자 관련 내용 누락 명세

(단위: 명)

연번	공고명	채용예정 인원	공고일	채용계획 중 예비합격자 관련 내용	예비합격자 관련 공고 내용
1	제1차 계약직 채용	1	2021. 1. 15.	- 예비합격자 제도를 두어 임용포기, 부적격자 발생 등 결원 사유 발생 시 예비합격자 명단 순번에 따라 추가 임용 - 채용절차 종료 후 임용포기, 임용 후 중도퇴사 또는 최종결격사유 등으로 인한 결원사유 발생 시 최종전형 합격자 발표일로부터 3개월 이내에 최종 예비합격자 명단 순번에 따라 추가 임용	내용 없음
2	박사후연구원 채용	3	2021. 2. 26.		
3	제3차 위촉계약직 채용	15	2021. 6. 1.		
4	제4차 계약직 채용	11	2021. 8. 23.		

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

그 결과 예비합격자 규모를 사전에 정하지 않았을 뿐만 아니라 공고문에 예비 합격자 선발 관련 내용이 명시되지 않아 채용 절차에 대한 공정성과 투명성이 훼손될 우려가 있다.

4. 취업지원대상자 가점 부여 부적정

가. 관계법령(판단기준)

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 “국가유공자법”이라 한다) 제31조에 따르면 취업지원 실시기관²¹⁾은 직원 채용시험을 실시하는 경우 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자에 대해서 필기시험, 면접시험 등 각 시험 단계마다 만점의 10% 혹은 5%를 가점하여야 하나, 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과하지 않도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 직원을 채용하면서 국가유공자법에 따른 가점 부여 대상인 취업지원대상자가 응시하더라도 채용 분야별 선발예정인원이 4명 이상인 경우에만 가점을 부여하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021. 8. 23. 공고한 제4차 계약직 채용시험의 기업지원서비스(일자리사업 추진관련 분야, 최종 선발인원: 1명)에 응시하여 서류심사를 통과한 5명에 대하여 같은 해 9. 16. 면접시험을 실시하면서 [표 4]와 같이 9명의 심사위원이 응시자 중 취업지원대상자인 G에게 부여하면 아니되는 가점(면접시험 만점인 100점의 5%)을 각각 부여하였는데도 아무런 조치를 하지 아니한 채 그대로 두었다.

[표 4] 응시자 중 취업지원대상자 G에 대한 면접시험 점수 부여 부적정 명세

(단위: 점)

21) 일상적으로 하루 20명 이상을 고용하는 공·사기업체 등이 취업지원 실시기관에 해당되며, 위 기관의 경우 2021. 8. 18. 현재 135명의 일반직, 70명의 계약직 등 총 205명의 직원이 근무하고 있어 취업지원 실시기관에 해당함

구분		심사위원								
		ㄱ	ㄴ	ㄷ	ㄹ	ㅁ	ㅂ	ㅅ	ㅇ	ㅈ
정당점수		70	70	80	80	75	75	75	70	90
실제 점수	합계	75	75	85	85	80	80	80	75	95
	심사위원별 부여점수	70	70	80	80	75	75	75	70	90
	가점	5								

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

그 결과 [표 5]와 같이 4명²²⁾의 면접시험 응시자 중 2명의 채용 순위가 잘못 산정²³⁾되는 결과를 초래하였다.

[표 5] 면접시험 점수 재계산 후 순위 변동 명세

(단위: 점, 순위)

연번	응시자	당초		재계산 후		순위 변동 여부	비고
		점수	순위	점수	순위		
1	-	565	2	565	2	×	
2	-	600	1	600	1	×	최종합격자
3	-	530	4	530	3	○	
4	ㄱㄴ	560	3	525	4	○	

자료: 제주테크노파크 제출자료 재구성

관계기관 의견 및 검토결과

제주테크노파크에서는 “2항, 입사지원서 기재사항 안내 소홀”과 관련하여 서류전형에 합격한 자에 대하여 면접전형 시 본인 확인을 하기 위해 입사지원서에 사진을 부착하도록 요구하고 있고, 서류심사 위원과 면접심사 위원에게는 응시자의 인적사항을 제공하고 있지 않으며, 공고문에 응시자의 인적사항을 서류심사

22) 서류전형 통과한 면접시험 대상자는 5명이었으나 면접시험에 1명(-)이 결시험

23) 채용예정인원 1명으로 재계산을 한 결과, 최종합격자는 바뀌지 않음

위원과 면접심사 위원에게 제공되지 않는다는 점을 응시자들도 알 수 있게 명시해 두고 있다고 주장하면서도 앞으로 채용 과정상 필기전형이 포함되어 있는 채용 시험의 경우 등에만 입사지원서에 사진 부착을 요구하겠다는 의견을 제시하였다.

그러나 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」에 서류전형 없이 필기시험을 보는 경우와 서류전형이 있는 경우 서류전형 합격자를 대상으로 각각 본인 확인을 위한 용도로만 응시자의 사진을 요구하도록 명확하게 규정되어 있는데도 위 기관에서 입사지원서에 사진을 부착하도록 한 대상은 서류전형 합격자만이 아닌 모든 응시자였으므로 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

그리고 “3항, 예비합격자 제도 운영 부적정”과 관련하여 앞으로 제규정 정비 등을 통해 예비합격자 선발 규모 등 범위를 명문화하거나 인사위원회 심의를 통해 내부 채용 절차를 재정립을 하겠다는 의견을 제시하였다.

또한 “4항, 취업지원대상자 가점 부여 부적정”과 관련하여 향후에는 공고문에 선발예정인원이 3명 이하인 경우에는 가점을 반영하지 않는다는 것을 명시할 계획 이라는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주테크노파크 원장은 앞으로 직원 공개채용 시험을 공공기관 블라인드 채용 방식 및 예비합격자 선발 제도를 적용하여 시행하는 경우 채용 공고를 하면서 입사지원서에 응시자의 사진 부착 또는 채용자격 요건과 관련 없는 사항을 기재하도록 요구하거나 예비합격자 선발 규모 및 유효기간 등을 공고하지 않는 일이 없도록 하고, 채용 분야별 선발예정인원이 3명 이하일 경우 취업지원 대상자에게 가점을 부여하는 일이 없도록 채용 업무를 철저히 하시기 바랍니다.

【일련번호: 6】

감사위원회

주 의 요 구

제 목 취업지원대상자 가점 부여 부적정

관계기관(부서) 제주영상·문화산업진흥원(관관팀)

내 용

1. 업무 개요

제주영상·문화산업진흥원에서는 기관 운영에 필요한 인력을 충원하기 위하여 [표 1]과 같이 2021. 2. 25. 공무직 근로자에 대하여 채용시험 공고를 한 후 서류 심사, 면접시험을 거쳐 2명을 채용하였다.

[표 1] 2021년 제1차 직원채용(공무직 근로자) 현황

(단위: 명)

연번	구분	채용예정인원	공고일	채용방법	채용인원
	합계	2	-	-	2
1	공무직(기술직)	1	2021. 2. 25.	공개채용	1
2	공무직(환경관리직)	1			1

자료: 제주영상·문화산업진흥원 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 “국가유공자법”이라 한다) 제31조에 따르면 취업지원 실시기관²⁴⁾은 직원 채용시험을 실시하는 경우 그 채용시험에 응시한 취업지원대상자에 대해서 필기시험, 면접시험 등 각 시험 단계마다 만점의 10% 혹은 5%를 가점하여야 하나, 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과하지 않도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 직원을 채용하면서 국가유공자법에 따른 가점 부여 대상인 취업지원대상자가 응시하더라도 채용분야별 선발예정인원이 4명 이상인 경우에만 각 시험 단계마다 만점의 10% 혹은 5%에 해당하는 점수를 가점으로 부여하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021. 2. 25. 공고한 제1차 직원채용(공무직 근로자) 시험의 환경관리직 분야(최종 선발인원: 1명)에 응시하여 서류심사를 통과한 6명²⁵⁾에 대하여 같은 해 3. 25. 면접시험을 실시하였다.

그런데 위 기관에서는 [표 2]와 같이 5명의 면접시험 위원이 응시자 중 취업지원대상자인 ㄱ에게 가점을 부여하면 아니되는데도 가점을 각각 부여하였고, 가점도 면접시험 만점(100점)의 5%가 아닌 시험위원별로 부여한 점수의 5%에 해당하는 점수를 잘못 부여하였으나 아무런 조치를 하지 아니한 채 그대로 두었다.

24) 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공·사기업체 등이 취업지원 실시기관에 해당되며, 위 기관의 경우 2022. 7. 31. 현재 37명의 일반직, 11명의 무기계약직, 7명의 계약직 등 총 55명의 직원이 근무하고 있어 취업지원 실시기관에 해당함

25) 서류전형 통과자는 8명으로 면접시험 대상자는 8명이었으나, 2명이 결시하였음

[표 2] 응시자 중 취업지원대상자 ㄱㄴ에 대한 면접시험 점수 부여 부적정 명세

(단위: 점)

구분		ㄱ 심사위원	ㄴ 심사위원	ㄷ 심사위원	ㄹ 심사위원	ㅁ 심사위원
정당점수		50	70	80	81	77
실제 부여 점수	합계	52.5	73.5	84	85.05	80.85
	심사위원별 부여점수	50	70	80	81	77
	가점	2.5	3.5	4	4.05	3.85

자료: 제주영상·문화산업진흥원 제출자료 재구성

그 결과 [표 3]과 같이 6명의 면접시험 응시자 중 2명의 채용 순위가 잘못 산정²⁶⁾되는 결과를 초래하였다.

[표 3] 면접시험 점수 재계산 후 순위 변동 명세

(단위: 점, 순위)

연번	응시자	당초		재계산 후		순위 변동 여부	비고
		점수	순위	점수	순위		
1	-	219	5	219	5	×	-
2	-	257	1	257	1	×	최종합격자
3	-	238	4	238	3	○	-
4	-	216	6	216	6	×	-
5	ㄱㄴ	238.35	3	227	4	○	-
6	-	252	2	252	2	×	-

자료: 제주영상·문화산업진흥원 제출자료 재구성

관계기관 의견

제주영상·문화산업진흥원에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 앞으로 취업지원 대상자 가점의 경우 정확하게 가점을 적용하는 등 업무연찬을 통하여 재발을 방지하겠다는 의견을 제시하였다.

26) 채용예정인원 1명으로 재계산을 한 결과, 최종합격자는 바뀌지 않음

조치할 사항 제주영상·문화산업진흥원장은

- ① 앞으로 채용분야별 선발예정인원이 3명 이하일 경우 국가유공자법에 따른 취업 지원 대상자가 응시하더라도 가점을 부여하거나 시험전형 단계별로 만점이 아닌 응시자에게 부여한 점수를 기준으로 가점을 부여하는 일이 없도록 직원 채용 업무를 철저히 하고,
- ② 관련 업무를 소홀히 처리한 관련자(1명)에게는 ‘훈계’ 조치하시기 바랍니다.

【일련번호: 7】

감사위원회

주의요구 및 통보

제 목 서류전형 및 연구능력심사 결과 산정 부적정

관계기관(부서) 제주연구원(☞☞실)

내 용

1. 업무 개요

제주연구원에서는 기관 운영에 필요한 인력을 충원하기 위하여 2021년에 [표 1]과 같이 일곱 차례에 걸쳐 공개채용 시험방식으로 21명을 선발하여 직원으로 신규 채용하였다.

[표 1] 2021년 제주연구원 직원 채용 현황

(단위: 명)

연번	공고명	채용예정인원	공고일	채용방법	채용인원
	계	24	7회	-	21
1	지역균형발전지원센터 계약직 직원 채용	1	2021. 2. 5.	공개채용	1
2	제주지하수센터 계약직 직원 채용	9	2021. 2. 5.	공개채용	8
3	고령사회연구센터 계약직 직원 채용	1	2021. 3. 22.	공개채용	1
4	책임연구원 채용	2	2021. 3. 22.	공개채용	2
5	제주학연구센터 계약직 직원 채용	3	2021. 5. 24.	공개채용	2
6	센터 계약직 직원 채용	7	2021. 7. 21.	공개채용	6
7	고령사회연구센터 계약직 직원 채용	1	2021. 11. 1.	공개채용	1

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

위 기관 「인사관리규정」 제6조 및 제62조에 따르면 인사위원회는 직원의 채용에 관한 사항을 심의하고, 공개경쟁시험 및 경력경쟁시험에 관한 세부사항은 규칙으로 정하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「직원채용규칙」 제3조 및 제9조에 따르면 시험방법은 서류전형(연구능력심사), 필기시험, 논문발표 심사, 정책제안발표 심사, 면접시험의 방법으로 하고, 서류전형의 경우 심사위원의 과반수 이상이 적격으로 판정한 자를 합격자로 결정하도록 되어 있다.

또한 같은 규칙 제9조에 따르면 연구사업운영원²⁷⁾에 대한 서류전형의 경우 응시 인원이 선발예정인원의 3배수 이상이면 별표 2-1의 서류전형심사표에 의하여 심사를 실시하여 고득점 순위로 채용인원의 3배수 범위 내에서, 책임연구원을 포함한 연구직²⁸⁾에 대한 서류전형의 경우에는 적격으로 판정된 자에 한하여 별표 2-1-1의 연구능력심사표에 의하여 연구능력심사를 실시하여 고득점 순위로 채용인원의 3배수 범위 내에서 각각 합격자를 선정하도록 되어 있다.

한편, 연구사업운영원에 대한 서류전형 심사 시 적용하는 별표 2-1의 서류전형 심사표와 연구직에 대한 연구능력심사에 적용하는 별표 2-1-1의 연구능력심사표의 평가항목은 각각 [표 2]와 같다.

[표 2] 연구사업운영원 서류전형심사표 및 연구원 연구능력심사표의 평가항목 명세

(단위: 점)

27) 연구사업운영원은 연구 및 조사 업무 지원을 목적으로 기간을 정하여 임시로 임용되는 자를 말함

28) 선임연구위원, 연구위원, 책임연구원

구분	평가항목						
	서류전형 심사표	구분	합계	채용분야 관련 경력사항	자격증	자기소개서	직무수행계획서
배점		100 (+5)	30	20	25	25	5 (「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인)
연구능력 심사표	구분	합계	연구경력	연구실적	기타(모집 분야 관련 학위)		가산점
	배점	100 (+5)	20	75	5		5 (「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인)

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

따라서 위 기관에서는 인사위원회의 의결을 거친 채용계획과 「직원채용규칙」에서 정한 평가항목에 따라 서류전형심사와 연구능력심사를 하여야 하고, 특히 연구원에 대한 연구능력심사의 평가항목 중 연구실적은 정량적 지표이므로 구체적인 점수산정 기준을 마련하여 심사를 하는 것이 타당하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 지역균형발전지원센터 연구사업운영원 서류전형 심사의 경우

위 기관에서는 2021. 1. 14. 인사위원회의 의결을 거쳐 지역균형발전지원센터 계약직 직원 공개채용 계획(안)을 확정하였다.

그런데 위 기관에서는 같은 해 2. 26. 위 채용시험에 응시한 자에 대하여 서류전형 심사를 하면서 5명의 심사위원이 위 공개채용 계획과 별표 2-1의 서류전형 심사표의 평가항목 중 자격증 범위에 [표 3]과 같이 전산회계운영사 2급 자격증은 포함되지 않았으므로 자격증 점수를 0점으로 부여하여야 하는데도, 심사위원 전원이 응시자 중 전산회계운영사 2급 자격증을 보유한 1인에 대하여 자격증 점수를 0점이 아닌 5점을 부여하였으나 아무런 조치를 하지 아니한 채 그대로 인정하였다.

[표 3] 서류전형 심사 평가항목 중 자격증 관련 세부 배점 명세

(단위: 점)

분야	자격증명	점수	자격증명	점수
정보처리 분야	컴퓨터활용능력 1급, 사무자동화산업기사, 정보처리기사, 정보처리산업기사	10	워드프로세서 1급, 컴퓨터활용능력 2급	5
사무관리 분야	전산세무 1급	15	전산세무 2급, 전산회계 1급	5
연구조사 분야	사회조사분석사 1급	15	사회조사분석사 2급	10

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

더욱이 위 기관에서는 심사위원 중 ○○(외부위원, ■■연구원)이 응시자 중 ㄱㄷ에 대하여 평가항목 중 자기소개서는 15점을, 직무수행계획서는 10점을 각각 부여하여 제출하였는데도 점수 합계를 내면서 25점이 아닌 35점으로 합계를 잘못 산정하였다.

그 결과 [표 4]와 같이 7명의 응시자 중 2명의 서류전형 점수 순위가 잘못 산정²⁹⁾ 되는 결과를 초래하였다.

[표 4] 서류전형 심사 점수 재계산 후 순위 변동 명세

(단위: 점, 순위)

연번	응시자	당초		재계산 후		순위 변동 여부
		점수	순위	점수	순위	
1	ㄱㄴ	372	2	347	3	○
2	-	310	4	310	4	×
3	ㄱㄷ	165	7	155	7	×
4	-	255	6	255	6	×
5	-	309	5	309	5	×
6	-	348	3	348	2	○
7	-	436	1	436	1	×

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

29) 서류전형 합격자는 채용예정인원(1명)의 3배수인 3명으로 재계산을 한 결과, 3배수 명단은 바뀌지 않음

나. 환경정책 분야 책임연구원 연구능력심사의 경우

위 기관에서는 2021. 2. 25. 인사위원회의 의결을 거쳐 제주연구원 책임연구원 공개채용 계획(안)을 확정하였다.

그런데 위 기관에서는 공개채용 계획(안)에 연구능력심사 시 평가항목 중 연구실적의 경우 [표 5]와 같이 응시자의 연구실적물별로 각 심사위원이 심사하여 부여한 점수에 저자 수에 따른 인정율³⁰⁾을 곱하는 방식으로 산정된 연구실적물별 점수를 합산하여 합산한 점수를 연구실적의 만점인 75점을 기준으로 환산하도록 하였을 뿐, 6단계에 해당하는 구체적인 환산방식에 대한 명확한 기준을 마련하지 아니하였다.

[표 5] 연구실적 평가항목 점수 산정 절차 흐름도

1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
개별 연구실적물에 대한 인정을 산정	⇒ 심사위원이 개별 연구실적물에 대한 심사	⇒ 개별 연구실적물 심사 점수에 산정된 인정율 반영 점수 확정	⇒ 개별 연구실적물 확정 점수 합산	⇒ 응시자별 전체 연구실적물 점수 합산	⇒ 5단계의 합산한 점수를 연구실적 배점 만점 (75점) 기준으로 환산

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

그런데 위 기관에서는 2021. 4. 30. 위 채용시험의 환경정책 분야 책임연구원으로 응시한 자에 대하여 연구능력심사를 하면서, [표 6]과 같이 평가항목 중 연구실적의 경우 심사위원별 연구실적물 심사 점수를 합산한 결과 가장 높은 점수인 280.64점을 만점 기준(75점)으로 환산하여 해당 점수를 얻은 응시자인 ㄱ에게 75점을 부여하고, 심사점수 합산 결과 238.05점을 받은 응시자인 ㄱ에게는 63.62점을 환산하여 부여하는 등 임의대로 정한 연구실적 환산 방식으로 점수를 확정하였다.

30) 연구실적물 저자에 따른 인정율

① 주저자: 단독 100%, 2인 이상일 경우 $2 \div (N+1) \times 100\%$, ② 공동저자: $1 \div (N+1) \times 100\%$

[표 6] 연구능력심사 평가항목 중 연구실적 최종 환산 방식 세부 명세

(단위: 점)

응시자	심사위원별 산정점수 합계(A)	만점 환산기준(응시 자 중 최고점수)(B)	만점 환산기준 대비 심사점수 비율(C)	연구실적 배점(D)	환산한 연구실적 최종 점수 (CXD)
ㄱ	280.64	280.64	100%	75	75
ㄴ	238.05		84.82%		63.62

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

더욱이 위 기관에서는 응시자 중 ㄱ이 제출한 14건의 연구실적물 중 1건의 연구실적물³¹⁾에 대한 점수는 20%의 인정율³²⁾에 심사위원이 부여한 점수를 곱하여 산정하여야 하는데도 [표 7]과 같이 심사위원 중 ㄴ이 90점을 부여하자, 위 점수에 20%의 인정율을 곱하여 18점으로 산정하지 아니하고 87.3점으로 잘못 산정³³⁾하는 등 5명의 심사위원 중 ㄱ가 부여한 점수를 제외하고 나머지 4명의 심사위원이 부여한 점수에 20%의 인정율을 곱하지 아니하여 점수를 잘못 산정하였다.

[표 7] 응시자 ㄱ이 제출한 연구실적물 중 1건에 점수 부여 부적정 명세

(단위: 점)

구분	ㄱ	ㄴ	ㄷ	ㄹ	ㅁ	합계	평균
심사위원 부여점수	97	90	95	90	91	463	92.6
인정율을 반영한 점수(기준)	19.4	87.3	85.5	85.5	81.9	359.6	71.92
인정율을 반영한 점수(정당)	19.4	18	19	18	18.2	92.6	18.52

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

31) 논문명: Effect of broad-spectrum biofilm inhibitor raffinose, a plant galactoside, on the inhibition of co-culture biofilm on the microfiltration membrane

32) 9명의 저자가 참여하였고 그중 응시자 ㄱ이 주저자이므로, 인정율은 20%(2÷10×100%)임

33) 연구실적을 계산한 엑셀 파일에서 계산 산식 오류로 인한 것으로 확인되었음

그 결과 연구실적물 환산 방식이 임의로 이루어져 채용 절차에 대한 공정성과 투명성이 훼손될 우려가 있고, [표 8]과 같이 2명의 응시자 중 2명의 연구능력심사 순위가 잘못 산정³⁴⁾되는 결과를 초래하였다.

[표 8] 연구능력심사 평가항목 중 연구실적 심사 점수 재계산 후 순위 변동 명세

(단위: 점, 순위)

구분	응시자	점수(기존)	순위(기존)	점수(재계산)	순위(재계산)	순위 변동 여부
1	ㄱ	238.05	2	238.05	1	○
2	ㄴ	280.64	1	227.24 ^{주)}	2	○

주: 기존점수(280.64)-'1건의 연구실적물' 기존점수(71.92)+'1건의 연구실적물' 정당점수(18.52)

자료: 제주연구원 제출자료 재구성

관계기관 의견

제주연구원에서는 앞으로 심사위원에게 평가항목 세부기준을 상세히 설명하여 점수 산정 착오가 발생하지 않도록 하고, 엑셀 파일의 계산 산식 오류 등으로 연구실적 점수가 착오 계산되는 사례가 없도록 하는 등 채용 업무를 철저히 하겠으며, 연구능력심사 중 연구실적에 대한 구체적인 평균 점수 환산 방식을 규정에 명확히 반영하겠다는 의견을 제시하였다.

34) 이 건 채용계획에 따르면 연구능력심사 결과 합격인원은 채용예정인원(1명)의 3배수로 되어 있어 점수 산정 오류와 관계없이 두 사람 모두 연구능력심사에서 합격하였고, 연구능력심사 점수는 다음 전형인 발표심사와 면접심사에 영향을 미치지 않음

조치할 사항 제주연구원장은

① 연구능력심사가 필요한 채용시험을 시행하는 경우 응시자가 제출한 연구실적물에 대한 심사 점수 환산 방식 등을 구체적으로 정하지 않아 최종합격자 선정 후 문제점이 발생하는 일이 없도록 이에 대한 기준을 마련하여 내부 인사채용규칙에 반영하는 등 합리적인 방안을 마련하고,**(통보)**

② 앞으로 응시자에 대한 서류전형 등의 점수가 잘못 산정되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하는 한편, 관련 업무를 소홀히 처리한 관련자(1명)에게는 ‘훈계’ 조치하시기 바랍니다.

【일련번호: 8】

감 사 위 원 회

주 의 요 구

제 목 채용 업무처리 부적정 및 서류 보관·관리 소홀

관계기관(부서) 제주특별자치도 경제통상진흥원(☞☞부)

내 용

1. 업무 개요

제주특별자치도 경제통상진흥원에서는 기관 운영에 필요한 인력을 충원하기 위하여 2021년 총 21회 공개채용 방식으로 직원 채용시험을 시행하면서, 서류전형 및 면접시험 절차를 거쳐 총 28명을 선발하였다.

2. 서류전형 심사 부적정

가. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) III-4-가. 시험의 방법에 따르면 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종 합격자를 결정하며, 서류전형은 해당 직무수행과 관련된 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하고

공고된 응시자격·경력 등 객관적인 기준에 적합하면 모두 합격 결정하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「인사 관리 규정」 제17조 및 채용계획³⁵⁾과 채용공고문(경제통상진흥원 공고 제2021-022호) 등에 따르면 1차 서류전형은 내·외부 심사위원이 제출 서류의 적격 여부만을 평가하도록 되어 있고 1차 서류전형 심사표에는 평가항목 중 1개 항목 이상 부적합인 경우 불합격 처리하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서 채용시험 응시자에 대한 서류전형을 실시할 때에는 평가항목 중 1개 항목 이상 부적합인 경우 해당 응시자에 대하여 불합격 처리를 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021. 4. 8. “청년 디지털 일자리 사업 기간제근로자” 공고(최종 선발인원: 1명)를 한 후 총 9명이 응시하자, 같은 해 4. 21. 서류심사 계획을 수립하고 서류전형 심사위원 2명(내부위원 1명, 외부위원 1명)을 위촉하여 같은 해 4. 22. 위 9명에 대한 심사를 실시하였다.

그런데 위 기관에서는 서류전형 심사위원이 [표]와 같이 ㄱ³⁶⁾에 대하여 심사표의 2개 평가항목 중 1개 평가항목을 부적합으로 판단하였으나 ‘합격’으로 잘못 처리하였는데도 별다른 조치 없이 그대로 두었다.

35) 위 기관의 채용계획 수립 및 공고 실시 시행문[진흥원-10457(2021.11.30.)]에 따르면 채용계획과 공고문, 입사지원서, 서류 및 면접평가표 등에 대하여 계획을 수립하여 시행하고 있음

36) ㄱ은 면접시험에 응시하였으나 최종 불합격하였음

[표] 서류전형 심사 시 평가항목별 적합 및 합격 여부 명세

연번	응시자	서류전형 심사결과							
		외부위원(ㄱ)				내부위원(ㄴ)			
		평가항목 1	평가항목 2	합격여부	적정판단	평가항목 1	평가항목 2	합격여부	적정판단
1	-	적합	부적합	불합격	-	적합	부적합	불합격	-
2	ㄱㄴ	적합	부적합	합격	불합격	적합	부적합	합격	불합격
3	-	적합	부적합	불합격	-	적합	부적합	불합격	-
4	-	적합	적합	합격	-	적합	적합	합격	-
5	-	적합	부적합	불합격	-	적합	부적합	불합격	-
6	-	적합	부적합	불합격	-	적합	부적합	불합격	-
7	-	적합	부적합	불합격	-	적합	부적합	불합격	-
8	-	적합	적합	합격	-	적합	적합	합격	-
9	-	적합	적합	합격	-	적합	적합	합격	-

자료: 제주특별자치도 경제통상진흥원 제출자료 재구성

[그림] 서류전형 심사 대상자 중 ㄱㄴ의 서류전형 심사표

평가위원	ㄱㄴ 서류심사 평가표			
외부위원 ㄱ	서류전형 심사표			
	지원구분	지역주도형 청년디지털	성명	
	평가항목	적합여부		최종결과
		적합	부적합	
	1. 관련분야 적합여부(경력 등)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	합격 <input checked="" type="checkbox"/>
2. 제출서류 타당성 여부	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	불합격 <input type="checkbox"/>	
* 위의 2가지 항목 중 하나 이상 부적합인 경우 부적합 처리				
내부위원 ㄴ	서류전형 심사표			
	지원구분	지역주도형 청년디지털	성명	
	평가항목	적합여부		최종결과
		적합	부적합	
	1. 관련분야 적합여부(경력 등)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	합격 <input checked="" type="checkbox"/>
2. 제출서류 타당성 여부	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	불합격 <input type="checkbox"/>	
* 위의 2가지 항목 중 하나 이상 부적합인 경우 부적합 처리				

자료: 제주특별자치도 경제통상진흥원 제출자료 캡처

그 결과 서류전형에서 불합격 처리되어야 할 자가 합격자로 결정되어 면접 시험에 응시하게 되는 등 시험의 공정성과 객관성이 훼손되었다.

3. 면접시험 평가점수 집계 처리 부적정

가. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) I-③ 기본원칙에 따르면 출자·출연기관 직원의 임용은 법령·지침·정관·자체 규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 하고, 신규 채용은 시험성적, 그 밖에 실증에 따라 행하도록 되어 있다.

그리고 같은 지침 III-④-마. 시험의 채점 및 시험위원의 비밀누설 금지에 따르면 시험위원은 면접시험 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명한 후 출자·출연기관의 장에게 제출하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서 면접시험 위원으로부터 시험점수가 기재된 채점표를 제출 받아 점수를 합산할 때는 합산된 점수에 오류가 있는지 검증을 철저히 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021. 1. 15. 실시한 면접시험의 대상자 중 72에 대하여 시험 위원이 부여한 면접점수가 45점인데도 합계점수를 43점으로 잘못 계산하는 등 [별표 1] “채용시험별 면접시험 위원 부여 평가점수 합계 부적정 처리 명세”와 같이 2021년 총 21회 실시한 채용시험 중 8회의 면접시험에서 면접시험 위원이 부여한 평가점수의 합계를 잘못 계산하였다.³⁷⁾

그 결과 위 기관에서 2021. 1. 15. 실시한 제주더큰내일센터 팀원 채용 면접 시험의 경우, 면접시험 대상자 20명 중 13명의 순위가 바뀌는 등 면접시험 결과에 대한 공정성과 신뢰성이 훼손되었다.

4. 직원 채용시험 관련 서류 보관·관리 소홀

가. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) III-4-차. 채용자료 보관에 따르면 출자·출연기관의 장은 시험위원이 작성한 심사자료 등을 봉인하여 보관하고, 채용 관련 문서를 영구적으로 보존하도록 보존기간을 정하되, 응시자가 제출한 서류에 대해서는 「채용 절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하도록 되어 있다.

그리고 위 기관 「인사 관리 규정」 제19조에 따르면 직원의 임용에 필요한 서류는 입사지원서, 학력증명서, 경력증명서, 기본증명서 및 가족관계증명서, 주민등록 등본 및 초본, 채용신체검사서, 자격증 또는 면허증, 결격사유 부존재 서약서, 운전 경력증명서, 기타 필요하다고 인정되는 서류라고 규정되어 있다.

또한 위 기관 「문서의 보존·폐기에 관한 지침」 제4조 관련 별표 3에 따르면 직원 임용 등에 관한 사항은 영구 보존하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 채용시험에 응시한 자로부터 제출받은 서류 및 시험 진행 과정에서 작성된 심사자료에 대하여 최소 5년 이상 봉인하여 보관하여야 하고, 이중 최종합격자로 선발되어 채용된 응시자의 임용 관련 서류는 영구적으로 보관하여야 한다.

37) 면접전형 합계점수를 잘못 계산하거나 누락하여 결시자를 제외한 총 62명 면접대상자 중에서 25명의 순위가 변동되었으나 합격자가 바뀌지는 않았음

나. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 2021. 4. 8. “제주청년센터 국비사업 기간제근로자” 채용시험을 공고하고 서류전형과 면접시험 절차를 거쳐 2명의 최종합격자를 확정하였으나 응시자 ㄱ³⁸⁾에 대한 서류전형 서류심사표는 분실하여 보관하지 않고 있다.

그리고 위 기관에서는 2021년 총 21회 채용시험을 시행하여 최종합격자로 선발된 총 28명을 임용하면서 2021. 1. 25. 채용한 ㄱ³⁸⁾이 제출한 결격사유 부존재 서약서를 분실하는 등 [별표 2] “최종합격자 임용 관련 서류 보관 명세”와 같이 위 28명 중 7명이 제출한 임용 관련 서류를 분실하거나 폐기 처리하였다.

그 결과 응시자로부터 제출받은 채용 관련 서류 및 임용 관련 서류가 분실 또는 폐기되어 채용 절차가 공정하게 이루어졌는지 확인할 수 없게 되었다.

관계기관 의견

제주특별자치도 경제통상진흥원에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 앞으로 서류전형 심사 결과와 면접시험 위원이 부여한 평가 점수의 검증을 철저히 하고 채용 관련 문서의 보관·관리를 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

38) ㄱ은 서류전형에서 합격하여 2차 면접전형에 응시하였으며, 3명의 면접위원 평균 85점을 받아 최종적으로 임용되지는 못함

조치할 사항 제주특별자치도 경제통상진흥원장은

- ① 앞으로 직원 채용시험을 시행하는 경우 서류 및 면접전형 심사위원들의 심사 결과에 대한 검증을 강화하고 채용 및 임용 관련 서류를 분실하거나 폐기 처리하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바라며,
- ② 관련 업무를 부적정하게 처리한 관련자(1명)에 대하여 ‘훈계’ 조치하시기 바랍니다.

[별표 1]

채용시험별 면접시험 위원 부여 평가점수 합계 부적정 처리 명세

(단위: 점, 순위)

시험별	위원별 평점	이름	L C		L ㄹ		L ㄱ		평균	합계		순위		
			기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수		기존 합계	적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부
[제주더큰내일센터 팀원] · 면접일 2021. 1. 15. · 점수계산 오류 6건 · 20명 중 13명 순위변동	-								결시	-	-	-	-	
	-	47		45		51	59	47.67	143	151	20	20		
	-								결시	-	-	-	-	
	-	44		55		59		52.67	158		16			
	-								결시	-	-	-	-	
	-								결시	-	-	-	-	
	ㄱㄷ	43	45	55		59		52.33	157	159	17	14	변동	
	-	50		55		59	58	54.67	164	163	8	7	변동	
	-	49		55		48		50.67	152		19			
	-	48		55		59		54	162		11	8	변동	
	-	48		55		59		54	162		11	8	변동	
	-								결시	-	-	-	-	
	-	50		55	50	59		54.67	164	159	8	14	변동	
	-	49		55	50	59		54.33	163	158	10	16	변동	
	-	51		50		59		53.33	160		14	12	변동	
	-	51		55		59		55	165		5	4	변동	
	-								결시	-	-	-	-	
	-	48		55		59		54	162		11	8	변동	
	-	75		70		90		78.33	235		3			
	-								결시	-	-	-	-	
	-	73		80		92		81.67	245		2			
	-	51		55		59		55	165		5	4	변동	
	-	51		55		59		55	165		5	4	변동	
-	51		50		59		53.33	160		14	12	변동		
-	52		55	50	59		55.33	166	160	4	11	변동		
-	50		45		58		51	153		18				
-	82		95		93		90	270		1				
[제주청년센터 팀원] · 면접일 2021. 1. 19. · 점수계산 오류 3건 · 10명 중 3명 순위변동	이름	L ㅂ		L ㅅ		L ㅍ		평균	합계		순위			
		기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수		기존 합계	적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-								결시	-	-	-		
	-	64		59		84		69	207		4			
-								결시	-	-	-			

	이름	L B		L A		L O		평균	합계		순위		
		기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수		기존 합계	적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부
	-	84	80	59		83		75.33	226	222	3		
	-	52		58		81		63.67	191		7	6	변동
	ㄱㅇ	92		85		99		92	276		1	1	
	-	87	86	62		97		82	246	245	2		
	-	57		63	46	79		66.33	199	182	5	8	변동
	-	48		63		85		65.33	196		6	5	변동
	-	32		40		76		49.33	148		10		
	-	48		63		80		63.67	191		7		
	-	32		53		76		53.67	161		9		
[제주청년다락 1호점] ▶ 면접일 2021. 1. 19. ▶ 점수계산 오류 1건 ▶ 순위변동 없음	이름	L B		L A		L O		평균	합계		순위		
	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 합계		적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-	48		49		88		61.67	185		2		
	-	84	80	70		100		84.67	254	250	1	1	
[더큰내일센터 교육훈련 팀장] ^{주)} ▶ 면접일 2021.1. 20. ▶ 점수계산 오류 2건 ▶ 7명 중 2명 순위변동	이름	L C		L A		L T		평균	합계		순위		
	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 합계		적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-	44		46	39	24		38	114	107	6	7	변동
	-	44		44		31		39.67	119		4		
	-	44		36		32		37.33	112		7	6	변동
	-	57		58		52		55.67	167		1		
	-	45		40		32		39	117		5		
	-	49		43	49	42		44.67	134	140	2		
	-	48		42		41		43.67	131	131	3		
[제주청년센터 국비사업] ▶ 면접일 2021. 4. 26. ▶ 점수계산 오류 1건 ▶ 15명 중 5명 순위변동	이름	L B		L K		L T		평균	합계		순위		
	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 합계		적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-	40		88		82		70	210		11	12	변동
	-	68		90		77		78.33	235		5		
	-	32		80		81		64.33	193		14		
	-	57		89		63	83	69.67	209	229	12	9	변동
	-							결시	-	-	-	-	
	-							결시	-	-	-	-	
	-							결시	-	-	-	-	
	-	60		87		86		77.67	233		6		
	-	48		75		74		65.67	197		13		
	-	64		91		86		80.33	241		4		
	-	52		87		83		74	222		9	10	변동
	-						결시	-	-	-	-		

	이름	L B		L K		L E		평균	합계		순위		
		기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수		기존 합계	적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부
	-	40		70		66		58.67	176		15		
	-	64		84		85		77.67	233		6		
	-	48		83		85		72	216		10	11	변동
	-	96		92		94		94	282		2		
	-							결시	-	-	-	-	
	-	90		96		97		94.33	283		1		
	-	60		90		83		77.67	233		6	8	변동
	그리	80		84		91		85	255		3		
[청년다락1호 다락지기] ▶ 면접일 2021. 4. 26. ▶ 점수계산 오류 1건 ▶ 순위변동 없음	이름	L B		L K		L E		평균	합계		순위		
	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 합계		적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-	84		92		90		88.67	266		1		
	-	68		88	90	85		80.33	241	243	2		
	-						결시	-	-	-	-		
[육아휴직대체 일반행정] ▶ 면접일 2021. 5. 17. ▶ 점수계산 오류 1건 ▶ 3명 중 2명 순위변동	이름	L B		L K		L E		평균	합계		순위		
	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 합계		적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-	73		70		82		75	225		2	3	변동
	-							결시	-	-	-	-	
	-	86		95		94		91.67	275		1		
	-	77			93	79		52	156	249	3	2	변동
[제주청년센터 쉼터 팀원] ▶ 면접일 2021. 9. 27. ▶ 점수계산 오류 1건 ▶ 순위변동 없음	이름	L O		L K		L E		평균	합계		순위		
	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 점수	적정 점수	기존 합계		적정 합계	기존 순위	적정 순위	변동 여부	
	-	80		73		68		73.67	221		2		
	-	76		69		62		69	207		3		
	-	98		84	80	76		86	258	254	1		
	-						결시	-	-	-	-		
	-						결시	-	-	-	-		

주: 면접시험 평가 점수의 만점은 60점

* 결시자를 제외하고 총 62명 면접대상자 중에서 25명이 순위 변동되었으나 최종합격자의 변동은 없음

자료: 제주특별자치도 경제통상진흥원 제출자료 재구성

[별표 2]

최종합격자 임용 관련 서류 보관 명세

(단위: 일)

연번	채용일	채용자 인적사항		채용 관련 서류					
		생년월일	성명	입사지원서	경력증명서	경력인정 채용여부	기본증명서 주민등록등·초본	채용신체 검사서	결격사유 부존재 서약서
1	2021.1.25.	-	-	○	○	○	○	○	○
2	2021.1.25.	-	구□	○	해당없음	X	○	○	X
3	2021.1.25.	-	-	○	해당없음	X	X	해당없음	X
4	2021.2.9.	-	-	○	○	○	○	○	○
5	2021.3.2.	-	-	○	X	X	○	해당없음	X
6	2021.4.1.	-	-	○	○	○	○	○	○
7	2021.5.3.	-	-	○	○	X	○	○	○
8	2021.5.3.	-	-	○	○	X	○	○	○
9	2021.5.3.	-	-	○	해당없음	X	○	○	○
10	2021.5.3.	-	-	○	해당없음	X	○	해당없음	○
11	2021.5.3.	-	-	○	○	X	○	해당없음	○
12	2021.5.24.	-	-	○	X	X	○	○	○
13	2021.6.7.	-	-	○	X	X	○	○	○
14	2021.7.1.	-	-	○	X	X	○	○	○
15	2021.7.1.	-	-	○	해당없음	X	○	○	○
16	2021.7.1.	-	-	○	X	X	○	해당없음	○
17	2021.8.17.	-	-	○	X	X	○	○	○
18	2021.8.17.	-	-	○	X	X	○	해당없음	○
19	2021.8.17.	-	-	○	○	X	○	해당없음	○
20	2021.8.17.	-	-	○	X	X	○	해당없음	○
21	2021.10.1.	-	-	○	X	X	○	○	X
22	2021.10.1.	-	-	○	○	X	○	○	X
23	2021.10.1.	-	-	○	○	X	○	○	X
24	2021.11.1.	-	-	○	○	X	○	○	X
25	2021.12.22.	-	-	○	○	X	○	○	○
26	2021.12.22.	-	-	○	○	X	○	○	○
27	2021.12.22.	-	-	○	○	X	○	○	○
28	2021.12.22.	-	-	○	○	○	○	○	○

자료: 제주특별자치도 경제통상진흥원 제출자료 재구성

【일련번호: 9】

감 사 위 원 회

권 고

제 목 임원추천위원회 관련 규정 개정 등 정비 미흡

관계기관(부서) 제주신용보증재단(자사부), 제주4·3평화재단(아아처), 제주여성가족
연구원(자사실)

내 용

1. 업무 개요

제주신용보증재단, 제주4·3평화재단, 제주여성가족연구원에서는 기관별로 임원 후보자 추천위원 선임 등에 관한 사항을 규정한 「임원추천위원회 운영 규정」 등을 제정하여 운영하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제9조 제2항에 따르면 출자·출연 기관의 임원은 공개모집을 통한 경쟁의 방식으로 임명하도록 되어 있고, 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) II-4-가. 공개모집 원칙에 따르면 임원의 공개모집 원칙 및 그 방법은 특별한 사유가 없는 한 정관 또는 내부 인사규정 등에 명시하도록 되어 있다.

그리고 같은 지침 II-③ 임원추천위원회 설치·운영에 따르면 임원 임용의 공정성, 전문성, 투명성을 제고하기 위하여 자체적으로 임원추천위원회를 설치·운영할 수 있도록 되어 있고, 위원회 설치·운영과 관련하여 「지방공기업 인사·조직 운영기준」을 준용할 수 있도록 되어 있다.

또한 같은 지침 II-⑤-바. 위원의 제척·기피·회피에 따르면 추천위원회 등 위원회 위원은 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 임원후보자인 경우 등³⁹⁾에 해당할 때에는 심의·의결과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 출자·출연기관의 장은 사전에 위원들에게 공지하도록 되어 있다.

한편, 「지방공기업 인사·조직 운영기준」(2021. 3. 23. 행정안전부) II-③ 임원추천위원회 설치·구성에 따르면 임원의 임기 만료가 예정되어 있는 경우 해당 임기 만료 2개월 전에 추천위원회를 7인⁴⁰⁾으로 구성하되 결원 등의 사유로 임원을 새로이 임명하고자 할 때는 지체없이 추천위원회를 구성하여야 하고, 임원 후보자 추천이 필요할 때마다 새로이 구성하는 것을 원칙으로 하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 임원 추천위원회를 관련 규정 등의 제정 취지에 맞게 임원의 결원이 예정된 경우 2개월 전에, 임원의 후보자 추천이 필요할 때마다 임원추천위원회를 새로이 구성·운영하여야 하며, 위원회 심의·의결과정에서 위원이 임원후보자와 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우에는 사전에 위원들에게 공지하여 제척하거나 기피하도록 하는 등 임원 선임의 공정성·전문성·투명성이 확보될 수 있도록 하여야 한다.

39) 1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 후보자인 경우, 2. 임원후보자와 친족 관계에 있거나 있었던 경우, 3. 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

40) 지방자치단체장의 장이 추천하는 2인, 지방의회가 추천하는 3인, 이사회가 추천하는 2인

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 제주신용보증재단의 경우

위 기관에서는 2015. 7. 1. 비상임 임원 선임을 위한 「비상임 임원 선임기준」을, 2018. 10. 10.에는 상근 임원 선임을 위한 「임원추천위원회 운영 규정」을 각각 제정하여 운용하고 있다.

1) 임원추천위원회 관련 규정 통합 필요

위 기관에서는 비상임 임원도 이사회의 한 구성원으로서 상근 임원과 동일한 권한과 책임을 가지고 있고, 「지방공기업 인사·조직 운영기준」에도 임원 추천 절차만 규정되어 있을 뿐 상근 임원과 비상임 임원을 구분하고 있지 않으므로 임원추천위원회 설치·운영에 관한 규정을 하나로 통합하여 운용하는 것이 바람직 한데도 2022년 9월 감사일 현재까지 상근 임원과 비상임 임원 선임 규정(기준)을 구분하여 제정하고, 임원추천위원회 설치·운영 방식도 다르게 하고 있다.

더욱이 위 기관에서는 [표 2]와 같이 「비상임 임원 선임기준」을 「지방공기업 인사·조직 운영기준」을 준용한 「임원추천위원회 운영 규정」과 다르게 위 기관 인사위원회 위원(5명, 임기 2년)으로 구성하여 상설 운영하는 등 상위 규정에 위배 되게 비상임 임원 선임위원회를 운영하고 있다.

[표 2] 「임원추천위원회 운영 규정」 및 「비상임 임원 선임 기준」 비교 명세

구분	임원추천위원회 운영 규정	비상임 임원 선임 기준
적용범위	상근임원 추천에 관한 사항(제2조)	비상임 임원 추천에 관한 사항(제2조)
구성	<ul style="list-style-type: none"> · 상근 임원 임기 만료 2개월 전 구성 · 7인(도지사 2, 도의회 3, 이사회 2) · 상근 임원 후보자가 최종 임명 시까지 존속 	<ul style="list-style-type: none"> · 재단 인사위원회 위원으로 구성 * 인사규정 제12조: 5인 이내(임기 2년, 연임 가능)

위원자격	규정 있음 · 경영전문가, 경제관련 단체 임원, 4급이상 공무원 퇴직자, 공인회계사 등	규정 없음 * 인사규정 제12조: 대학에서 조교수 이상, 변호사 또는 노무사, 4급 이상 공무원 퇴직자, 선임직 이사 등
회의록 작성여부	간사가 작성	없음

자료: 제주신용보증재단 「임원추천위원회 규정」 및 「비상임 임원 선임 기준」 내용 재구성

그 결과 상근 임원과 비상임 임원의 선임 절차가 달라 임원 선임의 공정성, 전문성, 투명성이 훼손될 우려가 있다.

2) 비상임 임원추천위원회 이해당사자 제척·기피 미조치

위 기관에서는 2021. 8. 12.자로 비상임 임원 6명(비상임 이사 5명, 비상임 감사 1명)의 임기가 만료됨에 따라 새로운 비상임 이사를 모집하면서 같은 해 6월경(정확한 날짜 모름) 위 기관 비상임 이사이면서 인사위원회 위원장(비상임 임원추천위원회 위원장 겸임)인 ㄱ으로부터 새로운 비상임 이사 모집에 응모하겠다는 의사를 받았다.

그런데 위 기관에서는 비상임 임원추천위원회로 운영하고 있는 인사위원회의 위원장인 ㄱ이 응모하는 경우 같은 인사위원으로 활동하고 있는 4명의 인사위원은 기타 이해당사자로서 공정성을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는데도 새로운 비상임 임원추천위원회를 구성하는 것을 검토하지 아니한 채 같은 해 7. 1. 위 ㄱ만 위원에서 제척하고, 4명의 인사위원 중 ㄴ을 비상임 임원추천위원회 위원장으로 지명한다는 문서를 기안하여 이사장의 결재를 받았으며, 같은 해 7. 5. 비상임 임원추천위원회는 “비상임 임원 선임계획”을 원안 가결하였다.

그리고 나서 위 기관에서는 2021. 7. 7.과 같은 해 7. 23. 두 차례에 걸쳐 6명(비상임 이사 5명, 비상임 감사 1명)의 새로운 비상임 임원 모집 공고(재공고 포함)⁴¹⁾를 하고 위 근거를 포함한 9명이 응모하자 같은 해 8. 2. 비상임 임원추천 위원회를 개최하여(개최장소 알 수 없음) 위 4명의 위원으로부터 ‘제척·기피·회피 사유가 없음을 확인하며 추천위원으로서 공정한 심사에 임할 것을 확인한다’는 내용의 ‘제척·기피 및 회피 확인서’에 서명을 받은 후 9명의 응시자에 대한 서류 심사를 하도록 하여 위 근거를 비상임 임원 후보 4순위자로 의결하자 이를 그대로 받아 들였다.⁴²⁾

그 결과 비상임 임원추천위원 제척·기피·회피 제도의 취지를 유명무실하게 하고 비상임 임원 선임의 공정성, 전문성, 투명성을 훼손할 우려가 있다.

나. 제주4·3평화재단의 경우

위 기관에서는 재단의 이사, 감사 등 임원 후보를 추천하기 위하여 2015. 12. 22. 「제주4·3평화재단 임원추천위원회 운영규정」을 제정하면서 [표 3]과 같이 임원추천위원회 위원 임기를 2년으로 정하여 상설로 운영하고 있고, 구성인원도 7명이 아닌 5명으로 구성하고 있으며, 위원 자격도 별도로 정하지 않고 있는 등 「지방공기업 인사·조직 운영기준」과 다르게 규정하여 운용하고 있다.

41) 제주신용보증재단에서는 2021. 7. 7. 위 기관 임원 중 6명(비상임 이사 5명, 비상임 감사 1명)의 임기가 같은 해 8. 12.자로 만료되므로 새로운 비상임 임원을 추천 선임하기 위해 제주특별자치도 및 위 기관 홈페이지에 “제주신용보증재단 비상임 임원 모집 공고”를 하였고, 7명이 응시하자 같은 해 7. 23. “제주신용보증재단 비상임 임원 모집 재공고”를 하였음

42) 제주신용보증재단에서는 2021. 8. 5. 제주특별자치도(☞☞과)로 비상임 임원 임명 제청을 요청하였고, 제주특별자치도에서는 같은 해 8. 13. 위 사람을 선임직(비상임) 임원으로 임명하였음

[표 3] 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 및 「임원추천위원회 운영 규정」 비교 명세

구분	「지방공기업 인사·조직 운영기준」	제주4·3평화재단 「임원추천위원회 운영규정」
구성시기	- 임원 임기 만료의 2개월 이전에 구성하고, 임원 후보자 추천이 필요할 때마다 새로이 구성하되, 추천한 자가 임원으로 임명될 때까지 존속	- 상설 운영(기간: 2년)
구성인원	- 7인(추천: 지방자치단체의 장 2인, 의회 3인, 이사회 2인)	- 5인(추천: 도지사 1인, 의장 1인, 4·3유족회장 1인, 이사회 2인)
위원자격	- ① 경영전문가, ② 경제 관련 단체의 임원, ③ 4급 이상 공무원으로 퇴직한 자, ④ 공인회계사, ⑤ 공기업 경영에 관한 지식과 경험이 있다고 인정되는 자	- 규정 없음
회의록	- 회의록 작성·비치	- 규정 없음

자료: 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 및 「제주4·3평화재단 임원추천위원회 운영규정」 내용 재구성

그 결과 위 재단 임원추천위원회가 관련 지침 등의 취지에 맞지 않게 구성·운영되어 임원 선임과정의 공정성과 객관성이 확보되지 못할 우려가 있다.

다. 제주여성가족연구원의 경우

위 기관에서는 「정관」에 임명직이사는 연구원 운영과 관련하여 전문지식과 경험이 풍부한 사회인사를 임기만료 1개월 전에 공개모집하여 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명하고, 임명직감사는 재무·회계분야에서 전문지식과 경험이 풍부한 사회인사를 임기만료 1개월 전에 공개모집하여 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명한다고만 규정하였을 뿐, 이들 임명직 이사·감사 선임을 위한 임원추천위원회 구성 및 추천방법 등 세부사항은 정관 또는 별도 규정에 명시하지 아니하고 있다.

그리고 위 기관에서는 「재단법인 제주여성가족연구원 운영 규정」에 임원 중 비상근 감사의 경우 공개모집이 아니라 원장이 재무·회계분야에서 전문지식과 경륜이 풍부한 사회 인사를 추천받아 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명하도록 하는 등 공개모집 원칙에 위배되게 규정하고 있다.

또한 위 기관의 「원장추천위원회 운영 규칙」과 「지방공기업 인사·조직 운영 기준」의 임원추천위원회에 관한 사항을 비교 검토한 결과, 위 기관에서는 [표 4]와 같이 원장추천위원회를 임기만료 2개월 전이 아닌 1개월 전에 구성하는 것으로 하고 있고, 구성방법도 도지사 등으로부터 추천을 받는 게 아닌 이사장이 위촉하는 방법으로 하고 있는 등 「지방공기업 인사·조직 운영기준」과 다르게 규정하여 운영하고 있다.

[표 4] 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 및 「원장추천위원회 운영 규정」 비교 명세

구분	「지방공기업 인사·조직 운영기준」	제주여성가족연구원 「원장추천위원회 운영 규칙」
구성시기	- 임원 임기 만료의 2개월 이전에 구성하고, 임원 후보자 추천이 필요할 때마다 새로이 구성하되, 추천한 자가 임원으로 임명될 때까지 존속	- 임원 임기 만료 1개월 전에 구성
구성인원	- 7인(추천: 지방자치단체의 장 2인, 의회 3인, 이사회 2인)	- 5인(이사장이 위촉)
위원자격	- ① 경영전문가, ② 경제 관련 단체의 임원, ③ 4급 이상 공무원으로 퇴직한 자, ④ 공인회계사, ⑤ 공기업 경영에 관한 지식과 경험이 있다고 인정되는 자	- 전문적인 학식과 덕망이 높은 사람으로 위촉

자료: 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 및 제주여성가족연구원 원장추천위원회 운영 규칙」 내용 재구성

그 결과 임원 공개모집 방법 등이 구체적으로 명시되지 않아 임원 선임과정에 대한 절차적 정당성이 확보되지 못할 우려가 있다.

관계기관 의견 및 검토결과

제주신용보증재단에서는 감사위원회의 문제 제기에 이견을 제기하지 않으면서 비상임 임원의 경우에도 임원 후보자 추천이 필요할 때마다 임원추천위원회를 새로이 구성하는 등 관련 규정을 개정하겠다는 의견을 제시하였다.

제주여성가족연구원에서도 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 「임원 공개모집에 관한 규정」을 제정하여 향후 제정된 규정에 따라 임원을 선임하겠다는 의견을 제시하였다.

다만, 제주4·3평화재단에서는 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」에 자체적으로 임원추천위원회를 설치·운영할 수 있도록 되어 있고, 「지방공기업 인사·조직 운영기준」을 준용할 수 있도록 되어 있다고 하나 위 기준을 준용하는 것은 의무 조항이 아닌 것으로 사료되고, 위 기준의 위원 자격 항목 중 공기업 경영에 관한 지식과 경험이 있다고 인정되는 자를 위원으로 추천하는 것은 모순이 발생한다고 주장한다.

그러나 임원추천위원회 구성 시 자치단체장, 의회 및 이사회 등에서 위원을 추천하도록 하는 것은 위원 구성의 객관성과 정당성을 확보하기 위한 것으로 보이고, 임원 임용의 전문성과 객관성을 확보하기 위하여는 위원에게 일정 자격이 필요하며, 위원회를 상설로 운영하기보다 임원 후보자 추천이 필요할 때마다 새로이 구성하는 것이 임원 임용의 공정성과 투명성 확보를 위하여 바람직하다고 판단된다.

그리고 위원의 자격 기준 중 ‘공기업 경영에 관한 지식과 경험이 있다고 인정되는 자’에 대해서는 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제25조에 따라 위 기관 특성에 맞게 자치단체장과의 협의 및 이사회 의결을 거쳐 위 기준에 상응하는 자격기준을 합리적으로 설정하면 되므로 위 기준을 준용하여 운영할 수 없는 특별한 사유가 있다고 판단되지 않으므로 위 기관의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항

제주신용보증재단 이사장은 상근 임원과 비상임 임원으로 구분하여 각각 다르게 운용하고 있는 「임원추천위원회 운영 규정」과 「비상임 임원 선임 기준」을 모든 임원에 대한 후보자 추천이 공정하고 투명하게 이루어질 수 있도록 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 및 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 등을 참고하여 하나의 규정으로 통합하는 등 합리적으로 정비하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

제주4·3평화재단 이사장은 임원 후보자 추천이 공정하고 투명하게 이루어질 수 있도록 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 및 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 등을 참고하여 「제주4·3평화재단 임원추천위원회 운영 규정」을 합리적으로 정비하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

제주여성가족연구원 원장은 임명직 임원 후보자에 대한 추천이 공정하고 투명하게 이루어질 수 있도록 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 및 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 등을 참고하여 임원추천위원회 구성에 관한 내부 규정을 마련하거나 개정하여 하나의 규정으로 통합하는 등 자체 규정을 합리적으로 정비하는 방안을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 10】

감 사 위 원 회

권 고

제 목 정원 외 임시직원 인사 규정 미비

관계기관(부서) 제주평생교육장학진흥원(☒☒부)

내 용

1. 업무 개요

제주평생교육장학진흥원에서는 2021년 제주특별자치도로부터 수탁받은 공기관 대행사업 추진에 필요한 인력을 채용하기 위하여 공개경쟁 방식으로 직원 채용 시험을 12회 시행하고, 총 18명을 선발하여 채용한 후 정원 외 임시직원으로 관리하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조에 따르면 출연기관은 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 하고, 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) III-☐-다. 채용요건·시험방법에 따르면 출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사 규정으로 정하도록 되어 있다.

한편, 위 기관 「인사규정」 제2조 및 제16조에 따르면 해당 규정은 위 기관의 정원 외 임·직원을 제외한 임·직원의 인사에 관하여만 적용하는 한편, 위 기관은 제주특별자치도지사 및 외부기관으로부터 수탁받은 사업을 수행하기 위해 예산의 범위 내에서 정원 외 임시직원(계약직 등)을 임용할 수 있고 정원 외 임시직원의 운용에 필요한 사항은 규칙으로 정하도록 되어 있다.

따라서 위 기관에서는 공기관대행사업 수행을 위한 정원 외 임시직원의 채용 과정 및 채용 후 인원 운용에 관한 사항을 내부 규칙으로 정하는 것이 타당하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

위 기관에서는 정원 외 임시직원의 채용과 운용에 관한 사항을 내부 규칙으로 정하지 않은 채 2020. 12. 31. 제주특별자치도와의 공기관대행사업 위·수탁 협약을 체결한 후 사업을 수행하면서 ‘2021년 공기관 대행사업 운영 인력공개채용 기본 계획’을 근거로 2021. 1. 11.부터 같은 해 7. 6.까지 12회 채용 절차를 진행하여 기간제근로자 18명을 채용하였고 별다른 기준 없이 정원 외 인원을 운용하고 있다.

그 결과 정원 외 임시직원의 채용 및 운용에 관한 근거 규정이 마련되지 않아 자의적으로 채용 절차 등이 이루어질 우려가 있다.

관계기관 의견

제주평생교육장학진흥원에서는 감사위원회의 문제 제기에 이견을 제기하지 않으면서 향후 가칭 「정원 외 임시직원 운영 규칙」을 제정하여 관련 근거를 마련 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주평생교육장학진흥원장은 정원 외 임시직원을 채용하는 경우 채용 과정 및 채용인원 운용 결과에 대한 투명성과 공정성을 확보할 수 있도록 내부 규칙을 수립하는 등 관련 규정을 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 11】

감사위원회

주의요구 및 통보

제 목 사회복지법인 농애원 산하시설 채용업무 지도·감독 소홀

관계기관(부서) 제주특별자치도(☆☆과), 제주시(◇◇과)

내 용

1. 업무 개요

제주특별자치도와 제주시에서는 「사회복지사업법」에 따라 [표 1]과 같이 공직 유관단체인 사회복지법인 농애원⁴³⁾과 위 법인에서 설치·운영하고 있는 제주도 농아복지관 등 3개소의 산하시설의 소관 업무에 대하여 지도·감독하고 있다.

[표 1] 사회복지법인 농애원 설치·운영 산하시설 및 지도감독 기관(부서) 현황

기관(시설)명	기관(시설) 목적	지도·감독기관	
사회복지법인 농애원	- 장애인·노인 복지에 관한 사업 수행 (시설 운영)	제주특별자치도 (☆☆과)	
산하시설	제주도농아복지관	- 장애인 재활 및 자립지원 서비스 제공	제주특별자치도 (☆☆과)
	청각·언어장애인 주간보호시설	- 청각·언어장애인에 대한 각종 교육활동 제공 등 사회적 생활능력 향상 지원	제주시 (◇◇과)
	예천노인전문요양원	- 치매, 중풍 등 노인성 질환 치료 및 생활보호 등 노인복지 증진	제주시 (◇◇과)

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

43) 사회복지법인 농애원은 「공직자윤리법」 제3조의4에 따라서 2018. 12. 31. 인사혁신처 고시 제2018-3호로 공직 유관단체로 지정되었음

한편, 사회복지법인 농애원의 산하시설인 제주도농아복지관 등 3개 시설에서는 2021년에 [표 2]와 같이 시설 운영에 필요한 직원 11명(정규직 9명, 비정규직 2명)을 채용하였다.

[표 2] 2021년 사회복지법인 농애원 산하시설 3개소 직원 채용 현황

(단위: 명)

직원 채용 유형	합계	제주도농아복지관	청각언어장애인 주간보호시설	예천노인전문요양원
합계	11	3	2	6
정규직	9	1	2	6
비정규직	2	2	0	0

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단기준)

「사회복지사업법」 제51조 제1항에 따르면 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 사회복지사업을 운영하는 자의 소관 업무에 관하여 지도·감독을 하며, 필요한 경우 그 업무에 관하여 보고 또는 관계 서류의 제출을 명하거나, 소속 공무원으로 하여금 사회복지법인의 사무소 또는 시설에 출입하여 검사 또는 질문을 하게 할 수 있도록 되어 있다.

그리고 「2021년 사회복지시설 관리안내」(보건복지부) II-3. 사회복지시설 종사자 관리에 따르면 정부에서 인건비를 지원하는 시설(국가나 지자체로부터 수탁받은 시설 포함)의 시설장 및 종사자 신규채용은 직위에 관계없이 공개모집을 원칙으로 하도록 되어 있다.

한편 공공기관채용비리근절추진단(국민권익위원회)에서 2019. 11. 15. 신규 기타 공직유관단체로 재분류된 사회복지법인 농애원 등⁴⁴⁾에 통보한 ‘채용제도 개선

44) 제주특별자치도의 경우 제주특별자치도장애인체육회, 사회복지법인 삼다, 사회복지법인 농애인이 해당됨

대책'에 따르면 채용계획에 대해 지자체와의 사전협의 의무화, 직원 채용 시험위원 위촉 시 퇴직자 등 내부인과 유사한 외부위원을 위촉하거나 전형단계별 동일 외부위원 선정을 금지하는 규정 등을 사규(자체 인사규정 등)에 2020. 2. 28.까지 반영하도록 되어 있다.

또한 국민권익위원회에서는 2020. 11. 25. 위 채용제도 개선대책에 따라 공직유관단체에서 공정한 직원 채용 업무를 수행할 수 있도록 직원 채용 시 채용단계별로 이행하여야 할 사항을 명시한 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」⁴⁵⁾을 위 기관 운영 홈페이지에 게시하여 기타공직유관단체 등에서 활용하도록 하였으며, 주요 내용은 [표 2]와 같다.

[표 2] 국민권익위원회 채용제도 개선대책 및 기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인 주요 내용

기타공직유관단체 채용제도 개선대책		「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」	
주요내용	조치할 사항	공정채용 표준안	주요 내용
2. 기관 내·외부 통제 강화 · 채용계획 사전 협의제 도입 - 채용계획에 대해 감독 지자체 등과의 사전협의를 의무화	· 2020. 2. 28.까지 인사규정(사규)에 반영	제6조 (채용계획 사전협의)	① 직원을 채용할 때 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 감독부처와 사전에 협의하여야 하고, 구체적인 사항은 「지방공기업 인사운영기준」이나 「지방출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 결정
3. 채용과정의 투명성 제고 · 공공기관 채용 외부위원 위촉 공정성 강화 - 퇴직자 등 내부인과 유사한 외부위원 위촉 금지, 전형 단계별 동일 외부위원 선정 금지	· 2020. 2. 28.까지 인사규정(사규)에 반영	제11조 (면접전형) 제13조 (전형위원)	② 면접절차 및 평가항목, 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개 ① 서류면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 전형 위원 과반수를 외부위원으로 구성. ② 외부위원 위촉 시 각 호 어느 하나에 해당하는 자는 위촉 금지 1. 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 2. 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부 위원으로 위촉된 자 3. 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종분야별 연속된 채용의 경우 포함) * 단, 서류전형에서 응시요건의 적격여부만 판단하는 경우 내부위원만으로 전형위원 위촉 가능

자료: 국민권익위원회의 채용제도 개선대책 및 「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 내용 재구성

45) 위 가이드라인은 ① 공정채용 표준안, ② 공정채용 표준안 해설, ③ 공정채용 체크리스트, ④ 참고자료 등 4개 분야로 구성되어 있음

따라서 위 관서들은 위 사회복지법인이 국민권익위원회의 채용제도 개선대책을 반영하여 공정채용 실무 가이드라인에 따라 직원 채용 업무를 공정하고 투명하게 이행하고 있는지 지도·감독을 철저히 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2022. 9. 6.~9. 20.) 중 사회복지법인 농애원(법인 운영 산하 시설 포함)의 채용제도 개선대책 이행 여부 및 직원 채용 실태를 점검하였다.

그런데 위 관서들은 위 법인에서 공공기관채용비리근절추진단의 채용제도 개선 대책을 반영한 자체 규정도 제정하지 않았고, 위 법인이 설치·운영하고 있는 제주도농아복지관 등 3개소의 산하시설에서 2021년에 10차례에 걸쳐 시설 운영에 필요한 직원 11명을 채용하면서 채용계획에 대하여 감독부서와 사전 협의를 하지 않은 것은 물론 채용공고 시 공개하게 된 면접절차 및 평가항목 등을 공개하지 않았을 뿐만 아니라 서류·면접전형 시험위원에 동일한 위원을 중복 참여시키거나 외부 위원을 과반수 이상 참여시키지 않는 등 [별표] “사회복지법인 농애원 산하 시설 직원 채용 시 관련 절차 미이행 명세”와 같이 직원 채용 업무를 부적정하게 처리하였는데도 이와 같은 사실을 알지 못한 채 그대로 두었다.

그 결과 공직유관단체의 직원 채용 업무에 대한 공정성과 투명성이 훼손되어 해당 단체 및 행정기관의 신뢰도를 떨어뜨릴 우려가 있다.

관계기관 의견

제주특별자치도에서는 감사위원회의 문제 제기에 이견을 제기하지 않으면서

국민권익위원회의 공직유관단체 채용제도 개선대책에 명시된 사항을 법인 및 산하 시설 인사규정에 반영하고 이행하도록 안내하고, 이에 대한 지도·감독을 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

그리고 제주시에서는 감사위원회의 문제 제기에 이견을 제기하지 않으면서 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」에 대한 사항을 안내하고, 향후 위 가이드라인 사항을 준수할 수 있도록 지도·감독을 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

제주특별자치도지사께서는

- ① 사회복지법인 농애원으로 하여금 법인 운영 산하 시설에 모두 적용할 수 있는 자체 인사규정 등 사규를 제정하여 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 등에 명시된 직원 채용에 관한 절차 등을 반영하도록 하는 방안을 강구하고,**(통보)**
- ② 앞으로 사회복지법인(법인 운영 산하 시설 중 지도·감독 대상 시설 포함)에서 직원 채용 시 자체 규정이 정한 공정 채용 절차를 위배하여 채용하는 일이 없도록 사회복지법인에 대한 지도·감독을 철저히 하시기 바랍니다.**(주의)**

제주시장은 앞으로 사회복지법인 농애원 운영 산하 시설 중 지도·감독 대상 시설에서 직원 채용 시 법인 자체 규정으로 정한 공정 채용절차를 위배하여 채용하는 일이 없도록 해당 시설에 대한 지도·감독을 철저히 하시기 바랍니다.**(주의)**

[별표]

사회복지법인 농애원 산하시설 직원 채용 시 관련 절차 미이행 명세

(단위: 명)

시설명	연번	채용기간	채용직급	응시인원	채용인원	채용계획사전협의	채용공고시누락사항	서류전형 위원	면접시험 위원
제주도 농아 복지관	1	2021. 5. 1. ~ 12.31.	계약직 (수화언어 개발 보급 및 서비스 제공사업)	4	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 3명 (외부위원) 2명 ◇◇재단 팀장 - ○○시설장 - ^주	(내부위원) 3명 (외부위원) ◇◇재단 팀장 - ○○시설장 -
	2	2021. 6. 1. ~ 12.31.	계약직 (청년 장애인 웹툰아카데미 사업 운영)	4	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명 (외부위원) 2명 ◇◇재단 팀장 - ○○시설장 -	(내부위원) 2명 (외부위원) 2명 ◇◇재단 팀장 - ○○시설장 -
	3	2021. 8. 1. ~ 현재	정규직 5급	4	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명	(내부위원) 2명 (외부위원) ◇◇재단 팀장 - ○○시설장 -
청각언어 장애인 주간보호 시설	4	2021. 6. 1. ~ 현재	정규직 (사회재활교사)	9	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명	(내부위원) 2명
	5	2021. 8. 1. ~ 현재	정규직 (사회재활교사)	4	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 1명 (외부위원) 1명 ■■복지관 사무국장 -	(내부위원) 1명 (외부위원) 1명 ■■복지관 사무국장 -
예천 노인전문 요양원	6	2021. 3. 1. ~ 현재	정규직 (요양보호사)	9	2	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명 (외부위원) 1명 ■개발위원 -	(내부위원) 1명 (외부위원) 2명 ▣원장 - ▣식품 -
	7	2021. 4.19. ~ 현재	정규직 (요양보호사)	13	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명 (외부위원) 1명 ▣원장 -	(내부위원) 1명 (외부위원) 2명 ▣원장 - ▣식품 -
	8	2021. 5.10. ~ 현재	정규직 (간호조무사)	11	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명 (외부위원) 1명 ▣원장 -	(내부위원) 1명 (외부위원) 1명 ▣원장 -
	9	2021. 7.6. ~ 현재	정규직 (요양보호사)	4	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명 (외부위원) 1명 ■개발위원 -	(내부위원) 1명 (외부위원) 1명 ▣원장 -
	10	2021. 12.1. ~ 현재	정규직 (요양보호사)	6	1	×	- 면접절차 - 평가항목 - 동점자처리 방법	(내부위원) 2명 (외부위원) 1명 ■개발위원 -	(내부위원) 1명 (외부위원) 1명 ■개발위원 -

주: 사회복지법인 농애원의 비상임 이사임

자료: 사회복지법인 농애원 제출자료 재구성

【일련번호: 12】

감 사 위 원 회

권 고

제 목 임원의 직무수행요건 및 직위별 자격요건 기준 관련 규정 미비

관계기관(부서) 제주영상·문화산업진흥원 등 11개 기관⁴⁶⁾

내 용

1. 업무 개요

제주영상·문화산업진흥원 등 11개 기관에서는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」(이하 “지방출자출연법”이라 한다), 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 및 자체 인사규정 등에 따라 임원을 임명하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

지방출자출연법 제27조에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연기관에 공통적으로 적용할 조직 운영과 정원·인사 관리 등에 관한 운영지침을 정하여 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연기관의 장에게 통보할 수 있고, 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(2021. 1. 29. 행정안전부) II-2) 직무수행요건 및 자격요건 등에

46) 제주영상·문화산업진흥원, 제주국제컨벤션센터, 제주평생교육장학진흥원, 제주문화예술재단, 제주한의학연구원, 제주여성가족연구원, 제주테크노파크, 제주4·3평화재단, 제주신용보증재단, 제주연구원, 제주경제통상진흥원

따르면 출자·출연기관의 임원 직위에 대해 직위별로 그 역할과 책임, 직무수행요건을 정관 또는 자체 규정으로 명확하게 설정하도록 되어 있고, 임원 직위별 자격요건은 직무수행요건 및 [표 1]의 사항을 고려하여 정관 또는 자체 인사규정 등에 정하도록 되어 있다.

[표 1] 임원 직위별 자격요건 설정 시 고려사항

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 전문가적 능력, 전략적 리더십, 문제해결 능력, 조직관리 능력, 의사소통 능력, 협상 능력, 위기관리 능력 등 임원으로서의 일반적인 기본역량 2. 감사의 경우 조직운영 및 경영에 대한 감사 능력, 청렴성과 도덕성 등 건전한 윤리의식, 해당 분야의 이해도 3. 기관의 특성과 여건을 반영하여 특별히 요구되는 고유역량 |
|--|

자료: 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 내용 재구성

따라서 위 기관들은 임원의 직무수행요건과 자격요건을 정관 또는 자체 규정에 구체적으로 명시하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2022. 9. 6.~9. 20.) 중 도내 13개 지방 출자·출연기관의 정관 및 자체 규정 등에 임원의 직무수행요건 및 자격요건이 구체적으로 명시되었는지 여부를 점검한 결과, [표 2]와 같이 제주영상문화산업진흥원 등 4개 기관⁴⁷⁾의 경우 자체 규정에 직무수행요건과 자격요건 모두 명시하지 않고 있고, 제주평생교육장학진흥원 등 5개 기관⁴⁸⁾의 경우에는 자격요건만 명시하고 있으며, 제주신용보증재단 등 2개 기관은 직무수행요건과 자격요건을 명시하고 있었으나 이중 자격요건을 명확히 할 필요가 있다.

47) 제주영상·문화산업진흥원, 제주국제컨벤션센터, 제주문화예술재단, 제주4·3평화재단

48) 제주평생교육장학진흥원, 제주한의학연구원, 제주여성가족연구원, 제주테크노파크, 제주연구원

[표 2] 정관 및 자체 규정에 임원의 직무수행요건 및 자격요건 명시 여부 명세

기관명	임원의 직무수행요건		임원 직위별 자격요건	
	자체 규정에 반영여부	검토결과	자체 규정에 반영여부	검토결과
제주영상·문화산업진흥원	미반영	반영필요	미반영	반영필요
제주국제컨벤션센터	미반영	반영필요	미반영	반영필요
제주문화예술재단	미반영	반영필요	미반영	반영필요
제주4·3평화재단	미반영	반영필요	미반영	반영필요
제주평생교육장학진흥원	미반영	반영필요	임원 선임 규정 제15조, 제20조	반영
제주한의학연구원	미반영	반영필요	정관 제7조, 제8조, 제9조	반영
제주여성가족연구원	미반영	반영필요	운영규정 제6조, 정관 제14조	반영
제주테크노파크	미반영	반영필요	정관 제9조(원장), 정관 제6조(이사)	반영
제주연구원	미반영	반영필요	임원공개 모집에 관한 규정 제15조, 제21조	반영
제주신용보증재단	「비상임 임원 선임기준」 제9조	보강필요	비상임 임원 선임기준 제9조	반영
제주경제통상진흥원	임원추천위원회 규정 7조(별표1)	보강필요	임원추천위원회 규정 7조(별표2), 8조	반영

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성

그 결과 임원으로 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 맞지 않는 부적합한 자가 임용될 우려가 있다.

관계기관 의견

제주영상·문화산업진흥원 등 11개 기관에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」을 참고하여 자체 기관 실정에 맞게 자체 규정을 제·개정해 나가겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주영상·문화산업진흥원장 등 11개 기관장은 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 제시된 임원의 직무수행요건 및 자격요건 예시를 참고하여 임원의 직무수행요건 및 직위별 자격요건을 자체 실정에 맞게 합리적으로 정관 또는 인사규정 등에 마련하시기 바랍니다.

【일련번호: 13】

감 사 위 원 회

권 고

제 목 채용 신체검사서에 관한 규정 개정 필요

관계기관(부서) 제주에너지공사 등 9개 기관⁴⁹⁾

내 용

1. 업무 개요

제주에너지공사 등 9개 기관에서는 자체 규정에 따라 채용시험에 응시하여 서류 및 면접전형 등의 절차를 거쳐 최종 합격한 채용 예정자로부터 채용 신체검사서를 제출받고 직원을 채용하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 “채용절차법”이라 한다) 제4조의3 및 제9조에 따르면 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 등의 정보를 기초심사자료⁵⁰⁾에 기재하도록 요구하거나 입증자료⁵¹⁾로 수집하여서는 아니 되게 되어 있고, 구인자는 채용

49) 제주에너지공사, 제주경제통상진흥원, 제주테크노파크, 제주4·3평화재단, 제주여성가족연구원, 제주평생교육 장학진흥원, 제주한의약연구원, 제주국제컨벤션센터, 제주특별자치도장애인체육회

50) 기초심사자료: 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서

심사를 목적으로 구직자에게 채용서류⁵²⁾ 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용도 부담시키지 못하도록 되어 있다.

그리고 2021. 7. 19. 국민권익위원회에서 의결하여 공직유관단체의 장 등에게 권고한 ‘불합리한 채용 신체검사 개선 방안’에 따르면 2022년 2월까지 공직유관단체의 장 등은 채용 신체검사 제도를 폐기할 경우 관련 인사규정 및 채용공고에 신체검사서 제출 규정을 삭제하고, 신체검사서 제출 요구를 금지하며, 채용 신체검사 제도를 운영할 경우에는 채용 신체검사 비용을 사용자가 부담하도록 하는 사항을 관련 인사규정에 명시하도록 하였다.

따라서 위 기관들은 자체 인사규정 등에 명시된 채용예정자에 대한 채용 신체검사서 제출 규정을 삭제하거나 자체 인사규정 등에 채용 신체검사 비용을 사용자 부담으로 하는 사항을 명시하는 것이 바람직하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

감사위원회 감사기간(2022. 9. 6.~9. 20.) 중 도내 16개 공공기관(지방공기업 3, 지방출자·출연기관 13)에 대하여 채용 신체검사 제도 운영과 관련한 국민권익위원회의 의결·권고 사항을 자체 인사규정 등에 반영하였는지 점검하였다.

그런데 제주에너지공사에서는 채용 신체검사 제도를 운영하면서 채용 신체검사 비용을 사용자가 부담한다는 내용을 자체 인사규정 등에 명시하지 않고 있는 등 [별표] ‘16개 공공기관 채용 신체검사 제도 운영 여부 및 자체규정 등에 관련 사항 명시 여부 명세’와 같이 채용 신체검사 제도를 운영하지 않는 제주연구원을

51) 입증자료: 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료

52) 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료(작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료)

제외한 채용 신체검사 제도를 운영하고 있는 15개 기관 중 제주에너지공사 등 9개 기관에서 2022년 9월 감사일 현재까지 자체 인사규정 등에 채용 신체검사서를 제출하도록 하면서 채용 신체검사 비용을 사용자가 부담한다는 내용은 명시하지 않고 있다.

그 결과 채용 예정자에게 채용 비용을 부담시키고 채용 예정자에 관한 불필요한 정보를 수집함으로써 채용절차에서의 최소한의 공정성을 훼손할 우려가 있다.

관계기관 의견

제주에너지공사 등 9개 기관에서는 감사위원회의 문제 제기에 별다른 이견을 제기하지 않으면서 관련법령 및 권고 내용 등을 검토하여 자체규정을 개정하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 제주에너지공사 사장 등 9개 기관장은 채용 신체검사 제도를 폐지하여 자체 인사규정 등에 채용 신체검사서 제출 규정을 삭제하거나 제도를 운영할 경우 자체 인사규정 등에 채용 신체검사 비용을 사용자가 부담한다는 내용을 명시하시기 바랍니다.

[별표]

16개 공공기관 채용 신체검사 제도 운영 여부 및 자체규정 등에 관련 사항 명시 여부

연번	기관명	제도운영 여부	자체 인사규정 등에 채용 신체검사서 제출에 관한 내용 반영 여부	
			채용 신체검사서 제출 내용 명시 여부	규정 개정 여부
1	제주개발공사	운영	「인사규정 시행내규」 제13조, 제20조	2021. 9. 13. 채용신체검사 비용을 공사에서 부담하는 것으로 규정 개정
2	제주관광공사	운영	「인사규정시행 내부규칙」 제13조 「정원외기간제근로자 운영 내부규칙」 제12조	2021. 8. 13. ‘신체적 조건이 필요한 직무에 한하여 요구하고 신체검사에 필요한 비용은 공사에서 부담’하는 것으로 개정
3	제주연구원	미운영	「인사관리규정」 제13조	2022. 4. 5. 채용신체검사서를 대신하여 최근 2년 내 건강검진 결과서를 제출하는 것으로 개정
4	제주신용보증재단	운영	「인사규정」 제26조	2021. 9. 28. 채용신체검사 비용을 재단이 부담하는 내용으로 개정
5	제주영상문화산업진흥원	운영	「인사규정」 제7조, 「인사사무처리규칙」 제6조, 제9조	2022. 7. 19. 채용 신체검사서 발급 비용 내역을 제출하면 실비로 정산하는 내용으로 개정
6	제주문화예술회관	운영	「인사사무처리내규」 [별표 2]	2021.9.16. 「인사사무처리내규」에서 채용신체검사서 제출 내용 삭제
7	제주특별자치도 체육회	운영	신규채용 내규 제18조 수탁운영지침 제 III-5의 마항	2021. 10. 1. 채용서류에 소요되는 비용은 체육회가 부담하는 것으로 제정
8	제주에너지공사	운영	「인사규정내부 시행규칙」 제13조, 제15조	규정 미개정
9	제주경제통상진흥원	운영	「인사관리규정」 제19조	규정 미개정
10	제주테크노파크	운영	「인사관리규칙」 제5조	규정 미개정
11	제주4·3평화재단	운영	「인사규정」 제14조	규정 미개정
12	제주여성가족연구원	운영	「인사규정」 제12조, 「인사규정 시행규칙」 제16조	규정 미개정
13	제주평생교육장학진흥원	운영	「인사규정 시행규칙」 제11조	규정 미개정
14	제주한의학연구원	운영	「인사규정 시행규칙」 제16조, 「정원외 임시직원 운용규칙」 제11조	규정 미개정
15	제주국제컨벤션센터	운영	「인사규정」 제12조	규정 미개정
16	제주특별자치도 장애인체육회	운영	직원채용관리지침 제10조	규정 미개정

자료: 감사대상기관 제출자료 재구성