종합감사

감 사 보 고 서

– 공직유관단체 공정채용 정기 전수조사 –

2024. 1.

전라남도
JeollaNamdo
[감 사 관 실]

Ⅰ. 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

○ 채용비위는 **감소추세**에 있으나, 공정채용 기대에 부합하기 위해 공공기관 채용에 대한 **지속적 점검·관리** 필요

○ 국민권익위원회「2023년 공직유관단체 공정채용 정기 전수조사 계획」에 근거하여 **채용비위**를 **근절**하고 **공정채용 문화 정착**을 위한 **道 소관 공공기관 전수조사 추진**

2. 전수조사 중점사항

○ 제5차 실태조사 이후 '22. 1. 1. ~ '22. 12. 31. 기간 중 신규 채용 및 정규직 전환대상 과정에서의 적정성 여부

- (채용절차) 채용절차 사전규정, 응시자격 불합리한 제한 여부 등
- (합격자 결정) 제척·기피·회피제도 운영 등 전형별 평가 적정성
- (친인척, 특별채용 등) 친인척 및 퇴직자 우대 채용 등 특정인 채용 적정성

4. 감사기간 및 인원

○ '23. 9. 20.부터 10. 17.까지 감사인원 5명을 투입하여 감사 실시

Ⅱ. 감사결과

대상 기관	총계 (가:나)	신분상 처분			행정상 처분										
		합계 (가)	징계	훈계	합계 (나 =A:E)	시 정							주의 (B)	개선 (C)	통보 (D)	권고 (E)
						계 (A =a+b)	재정상 처분(백만원)					재정상 처분외 시정 (b)				
							소계 (a)	회수	추징	감액	기타					
합계	**12**	**2 (2)**		**2 (2)**	**10**	**3**						**3**	**5**		**1**	**1**
전남 개발공사	1				1								1			
제이엔 시설관리	1				1											1
환경산업 진흥원	2				2	1						1	1			
한국학호남 진흥원	3	1 (1)		1 (1)	2	1						1	1			
강진 의료원	2				2	1						1	1			
순천 의료원	3	1 (1)		1 (1)	2								1		1	

Ⅲ. 주요 처분요구

1 [전남개발공사] 취업지원대상자 고용업무 등 처리 부적정

□ 위 공사(경영기획실)은 '22년 1월부터 '22년 12월까지 2차례 거쳐 정규직 6명과 기간제 6명을 신규 채용

1. 국가유공자 취업지원 대상자 우선 고용 미준수

○ 「국가유공자법」 제33조의2 등에 **취업지원 실시기관***은 전체고용인원 **8퍼센트 이하** 범위에서 **취업지원 대상자****를 **우선 고용**하도록 규정

* 통상 하루 20명 이상을 고용하는 공기업체

** 독립유공자, 국가유공자, 특수임무유공자 환자 본인 또는 가족으로 전상군경, 공상군경, 전몰군경, 보국수훈자, 4·19 혁명사망자, 순직공무원 등이 해당

○ 또한 같은 법 시행령 제53조 등에 대상업체 별 **고용비율**은 **별표9**와 같고, **지방공기업**은 **1퍼센트**를 **가산**한 비율로 하도록 규정

※ 공사는 별표9의 분류번호 68 부동산업으로 고용비율 5%, 1% 가산한 **공용비율 준수기준**은 **6%**

- 그런데 공사(경영기획실)은 '22. 1. 1.부터 '22. 12. 28.까지 취업지원 대상자 **법정인원 7명**에서 **2명**이 **부족**한 5명만 **부적정**하게 **고용**

【취업지원 대상자 미고용 현황】

업 종	총인원	의무고용비율	의무법정 고용인원	現 고용인원	**미고용 인원**
부동산업	126	6%	7	5	**2**

2. 인사위원회 서면심의 부적정

○ 「공기업 인사운영 지침」 제6조 등에 소속 직원 채용 등 관련 **인사운영 공정성**과 **투명성**을 **확보**를 위해 **인사위원회**를 **설치 운영**하도록 규정

○ 또한 「공사 인사규정」 제7조 등에 공사는 인사위원회를 구성 운영하여 직원 채용에 관한 사항을 심의·의결하고, 위원장은 **긴급**을 **요**하거나 **위원회 소집**이 **불가능**한 경우 **서면결의 가능**하도록 규정

○ 한편 **「지방공무원법」** 제8조 등에 '**공무원 충원계획** 사전심의 및 임용시험 실시 계획'은 인사위원회를 **개최 심의·의결**하고, 충원계획에 따라 실시하는 **시험 세부일정**은 **서면 심의·의결** 할 수 있도록 규정

- 그런데 공사(경영기획실)은 '22. 8. 25. 채용시험일(11.18.)까지 **84일**이 남아 위원회 개최가 가능했는데도 직원 채용계획을 **서면**으로 **심의·의결**

☞ 앞으로 신규직원 채용 시 국가유공자 취업지원 대상자 우선 고용비율 6%를 위반하지 않도록 하고, 직원 채용계획은 인사위원회를 개최하여 심의·의결을 하는 등 직원채용업무를 철저히 하도록 **"주의요구"**

2 [제이엔시설관리] 직원 채용 관련 인사위원회 심의 · 운영 부적정

□ 위 회사는 전남개발공사가 '11년 자본금 5억원을 100% 출자하여 설립하였고, '22년 1월부터 '22년 12월까지 7차례 거쳐 정규직 8명을 신규 채용

○ 「공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인 표준안」(권익위) 제5조에 **채용계획**은 **인사위원회 심의·의결**을 거쳐 **확정**하도록 규정

○ 「회사 인사규정」 제1호에 위원회는 징계, 승진기준 변경, 특별승급, 특별승진, 기타 사장이 재심을 요구하는 사항을 심의·의결 한다고 규정

※ 회사 규정 상 인사위원회는 **직원 채용계획 심의·의결 대상**에 **미포함** 한 채 운영

○ 한편 「전남개발공사 인사규정 시행규칙」 제42조에 **인사위원회**는 **직원**의 **채용**에 관한 **사항**을 **심의·의결**하도록 규정

- 그런데 회사(경영기획팀)은 '22. 1. 1.부터 '22. 10. 27.까지 정규직 8명 채용 시 **인사위원회 심의 없이 내부결재 만**으로 **채용계획**을 결정하여 채용의 **공정성 하락 우려**

☞ 앞으로 인사의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 직원 채용계획은 인사위원회의 심의를 통해 결정될 수 있게 회사 인사규정을 개정하는 방안을 강구하도록 **"권고"**

3 (환경산업진흥원) 기간제 근로자 채용업무 등 처리 부적정

□ 위 진흥원(경영기획부)은 '22년 1월부터 '22년 12월까지 15차례 거쳐 정규직 5명과 기간제 33명을 신규 채용

1. 기간제 근로자 채용업무 처리 부적정

○ 「진흥원 인사규정」 제34조 등에 직원 인사관리 중요사항 심의·의결을 위해 **인사위원회**를 두고, **직원 채용** 등 사항을 **심의·의결** 하도록 규정

- 그런데 진흥원(경영기획부)는 '22. 1. 1.부터 '22. 12. 31.까지 기간제 근로자 13회, 33명을 채용하면서, **「진흥원 인사규정」**에 없는 **소인사위원회***를 **별도**로 **구성**하여 **기간제근로자 채용계획**을 **부적정**하게 **심의·의결**

* 소위원회는 위원장을 진흥원 ◎◎◎◎부장, 외부위원 2명(◆◆◆◆연구원 기획부장, ★★★★진흥원 ★★부장)을 '21. 12. 14.부터 '23. 12. 13.까지 기간으로 위촉 운영

2. 합격자 선정기준 등 인사규정에 미반영

○ 「출연기관법」 제27조 등에 행안부장관은 **출연기관**에 **공통 적용**할 '조직운영, **인사관리** 사항' **운영지침**을 정하고 **통보**할 수 있도록 규정

○ 또한 「출연기관 인사·조직지침」(행안부)에 **채용시험 방법, 시험 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법** 등은 **자체규정**으로 정하도록 규정

○ 한편 「진흥원 인사규정」 제10조에 신규채용 시험방법, 시험과목, 합격자 결정방법, 그 밖에 **시험**에 **필요한 사항**은 **원장**이 **별도로 정**하도록 규정

- 그런데 진흥원(경영기획부)는 '22. 1. 1.부터 '22. 12. 31.까지 15차례 신규직원을 채용하면서 시험방법 등을 **자체규정**에 **미반영**

☞ 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등을 「진흥원 인사규정」에 정하도록 **"시정요구"**

☞ 앞으로 기간제 근로자 채용계획을 인사위원회 심의·의결을 받아 추진하여 채용업무를 철저히 하도록 **"주의요구"**

4 [한국학호남진흥원] 직원 채용 관련 인사규정 미개정 등 업무처리 부적정

□ 위 진흥원(경영기획부)은 ‘22년 1월부터 ’22년 12월까지 15차례 거쳐 정규직 2명, 개방형 1명, 기간제 15명을 신규 채용

1. 기간제근로자 전형위원회 심의 미실시

○ 「진흥원 비정규직 인사규정」 제11조에 **비정규직 신규 채용**은 **전형위원회**를 **구성**하여 객관적이고 투명하게 **적격자**를 **선발**하도록 되어 있다.

- 그런데 진흥원(총무부)는 ‘22. 1. 1.부터 ’22. 12. 31.까지 기간제 근로자 6회, 15명을 채용하면서, **전형위원회 구성없이 내부결재 만**으로 **채용계획**을 **확정**하는 등 채용업무 처리 부적정

※ 진흥원은 ‘22. 7. 22. 전남도로부터 ’21년 채용실태 전수조사 결과 **기간제 신규직원 전형위원회 미구성 채용계획 확정 부적정 건으로 주의요구** 처분

2. 합격자 선정기준 등 인사규정 미반영

○ 「출연기관 인사·조직지침」(행안부)에 **채용시험 방법, 시험 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체규정**으로 정하도록 규정

○ 한편 「진흥원 인사규정」 제16조 등에 신규채용 시험방법, 시험과목, **합격자 결정방법 등 전반적**인 **업무**를 **전형위원회 지침** 등으로 정하도록 규정

- 그런데 진흥원(총무부)는 ‘22. 4. 13. 개방형 1명 **신규직원**을 **채용**하면서 채용시험의 방법, 시험과목, 합격결정방법 등을 **「진흥원 인사규정」**에 **미반영** 한 채 **전형위원회**에서 **부적정 심의·의결**

3. 채용 결격사유 조회 미실시 등 업무처리 부적정

가. 신규채용 직원 성범죄 관련 결격사유 미조회 및 규정 미개정

○ 「출연기관 인사·조직지침」(행안부)에 **신규직원 채용 결격사유**에 「지방출자출연법」 제10조를 참조하여 **내부규정 임용결격사유**에 **성범죄**를 **포함**하도록 규정

○ 또한 「지방출자출연법」 제10조 등에 따르면 **성폭력범죄자, 스토킹범죄자**로

100만원 이상 벌금형 선고받고 **3년**이 **지나지 않은 자, 성폭력범죄, 아동·청소년 대상 성범죄**를 저질러 **파면·해임** 된 자는 채용 될 수 없도록 규정

- 그런데 진흥원(총무부)는 '23. 10. 6. 감사일 현재까지 **성범죄 관련 결격사유**를 **「인사규정」**에 **미반영**

- 또한 '22. 1. 1.부터 '22. 12. 31.까지 9차례 18명 신규직원 채용자가 성범죄 결격사유 조회 없이 채용

나. 비위면직자 관련 결격사유 미조회

○ 「부패방지권익위법」 제2항 등에 **공직자**는 **공직유관단체장** 및 **직원**이고, **비위면직자**는 **공직자**가 **부패행위**로 **당연퇴직, 파면** 또는 **해임**되거나 직무 관련 **부패행위**로 **벌금 3백만원 이상 형**을 받은 사람으로 규정

○ 또한 같은 법 제82조에 **비위면직자**는 **5년** 동안 **취업제한기관***에 **취업할 수 없도**록 규정

* 공공기관(초·중·고등학교 대학 포함), 비위면직자의 부패행위 관련기관, 퇴직 전 소속기관과 밀접한 관련이 있는 영리사기업체(법률사무소, 회계법인, 세무법인 등)

- 그런데 진흥원(총무부)는 '22. 4. 1.부터 '23. 1. 1.까지 전남대학교 등 공직유관단체 근무경력이 있는 ▲▲▲ 등 8명에 대해 해당기관에 **비위면직자 해당 여부 조회**를 **미실시**

☞ '22년 채용실태조사 "주의요구" 했는데도 기간제근로자 채용계획을 전형위원회 심의를 받지 않고 내부결재로 부적정하게 처리한 ▲▲▲ **"훈계요구"**

☞ 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정 방법 등 및 성범죄 관련 결격사유를 「진흥원 인사규정」에 반영하도록 **"시정요구"**

☞ 앞으로 기간제 근로 채용계획은 전형위원회 심의·의결을 받아 확정하고, 신규직원 채용대상자가 공직유관단체 근무경력이 있는 경우 해당기관에 비위면직자 조회 후 채용하는 등 채용업무를 철저히 하도록 **"주의요구"**

5 [강진의료원] 신규직원 채용업무 처리 부적정

□ 위 의료원(관리부)는 '22년 1월부터 '22년 12월까지 7차례 거쳐 정규직 15명, 의사 4명, 기간제 3명을 신규 채용

1. 인사위원회 외부위원 위촉 부적정

○ 「의료원 인사규정」 제10조 등에 직원 인사, **신규직원 채용** 관련 **운영사항**을 심의하기 위해 **인사위원회**를 9명으로 **구성**하여 두도록 규정

○ 또한 같은 규정 제11조에 외부위원은 **변호사, 대학 조교수** 이상 재직자, 초등·중·고등학교 **교장** 또는 **교감** 재직자, **공무원** 20년 근속 **퇴직자**, 10년 이상 활동한 **비영리민간단체장, 공기업 지역단위장**으로 **5명 이상 위촉**하도록 규정

- 그런데 의료원(관리부)는 '22. 1. 1.부터 '22. 12. 31.까지 **위부위원 자격요건**에 **맞지 않는데도** ▣▣▣의원 원장, ◉◉◉연수원 원장, ♧♧♧♧ 원장, 노무사, 현직공무원으로 **5명 외부위원**을 **부적정**하게 **위촉**

2. 합격자 선정기준 등 인사규정에 미반영

○ 「출연기관 인사·조직지침」(행안부)에 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, **합격결정방법** 등은 **자체규정**으로 **정**하도록 규정

○ 한편 「의료원 인사규정」 제20조 등에 면접시험은 직무수행에 필요한 지식, 기술 능력, 직무수행 태도를 블라인드 면접방식으로 심사하고, 그 밖에 **채용시험**에 **필요한 방법** 및 **절차** 등은 **원장**이 **따로 정**하도록 규정

- 그런데 의료원(관리부)는 '22년 1월부터 '22년 12월까지 7차례 신규직원을 채용하면서 채용시험 방법, 과목, **합격결정방법** 등을 **「의료원 인사규정」**에 **미반영** 한 채 **인사위원회**에서 **부적정 심의·의결**

3. 결격사유 조회 미실시 등 업무 처리 부적정

가. 신원조회 미실시

○ 「의료원 인사규정」 제19조 등에 **피성년후견인, 피한정후견인, 파산선고**

미복원자, **금고 이상 형 선고**받고 5년 미 도과자, **금고 이상 형 선고유예** 기간 중에 있는 자는 **직원**으로 **채용될 수 없도**록 규정

- 그런데 의료원(관리부)는 '22. 1. 1.부터 '22. 12. 31.까지 정규직 15명, 의사 4명, 기간제 3명을 신규채용하면서 **신원조회 미실시**

나. 비위면직자 미조회

○ 「부패방지권익위법」 제2항 등에 **공직자**는 **공직유관단체장** 및 **직원**이고, **비위면직자**는 **공직자**가 **부패행위**로 **당연퇴직, 파면** 또는 **해임**되거나 **직무** 관련 **부패행위**로 **벌금 3백만원 이상 형**을 받은 사람으로 규정

○ 또한 같은 법 제82조에 **비위면직자**는 **5년** 동안 취업제한기관*에 **취업 할 수 없도**록 규정

* 공공기관(초·중·고등학교 대학 포함), 비위면직자의 부패행위 관련기관, 퇴직 전 소속기관과 밀접한 관련이 있는 영리사기업체(법률사무소, 회계법인, 세무법인 등)

- 그런데 의료원(관리부)는 '22. 4. 1.부터 '23. 1. 1.까지 ◎◎◎◎◎공사 등 공직유관단체 근무경력이 있는 ♠♠♠ 등 3명에 대해 해당기관에 **비위면직자 해당 여부 조회**를 **미실시**

☞ 인사위원회 외부위원은 「의료원 인사규정」에서 정하는 기준에 맞는 위원들로 위촉하고, 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등을 「의료원 인사규정」에 반영하도록 **"시정요구"**

☞ 앞으로 신규직원 채용 시 신원조회 및 비위면직자 결격사유 조회 후 채용을 결정하는 등 채용업무를 철저히 하도록 **"주의요구"**

6 [순천의료원] 면접위원 위촉 등 채용업무 처리 부적정

□ 위 의료원(관리부)는 ‘22년 1월부터 ’22년 12월까지 7차례 거쳐 정규직 15명, 의사 4명, 기간제 3명을 신규 채용

1. 면접위원 위촉 부적정

○ 「출연기관 인사지침」(행안부)에 **면접위원**에게 응시자의 **인적사항(학력, 출신지역 등 편견요소) 정보제공 금지**하고, 면접위원이 **근무경험관계 등 기타 이해당사자**로서 **공정**을 **기대**하기 **어려운** 관계의 경우 **제척**하도록 규정

○ 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」(관계부처 합동)에 공공기관은 **블라인드 채용**을 **의무화**하도록 규정

- 그런데 의료원(관리부)는 ‘22. 1. 1.부터 ’22. 12. 31.까지 10차례 29명을 신규 직원을 채용하면서 **면접위원**에게 **학력(출신학교 소재지)**를 면접채점표에 **기재**하여 **제공**하는 등 부적정 처리

- 또한 상반기 통합채용에서 ‘22. 5. 19. 면접대상자 ☆☆☆, ◎◎◎이 **♠♠대학교 ◈◈학과** 졸업자임을 인지하고 있었는데도 **제척대상인 ♠♠대 ◈◈학과 교수 ♤♤♤**을 **면접위원**으로 **위촉** 부적정

※ 상반기 통합채용은 정규직 **간호사 5명 선발**하는데 **4명**이 **지원**하여 제척 대상 위원의 점수가 합격여부에 영향을 미치지는 않았고, ☆☆☆은 면접참가하여 최종 합격하였으며, 양지현은 면접 당시 불참

2. 국가유공자 취업지원 대상자 우선 고용 미실시

○ 「국가유공자법」 제33조의2 등에 **취업지원 실시기관***은 전체고용인원의 8퍼센트 이하의 범위에서 **취업지원 대상자****를 **우선고용**하도록 규정

* 통상 하루 20명 이상을 고용하는 공기업체

** 독립유공자, 국가유공자, 특수임무유공자 환자 본인 또는 가족으로 전상군경, 공상군경, 전몰군경, 보국수훈자, 4·19 혁명사망자, 순직공무원 등이 해당

○ 또한 같은 법 시행령 제53조 등에 대상업체 별 **고용비율**은 **별표9**와 같고, **출연기관**은 **1퍼센트를 가산**한 비율로 하도록 규정

※ 의료원은 별표9의 분류번호 86 보건업으로 고용비율 4%, 1% 가산한 **5% 공용비율 준수**

- 그런데 의료원(관리부)는 ‘22. 1. 1.부터 ’22. 12. 31.까지 취업지원 대상자 **법정인원 12명**에서 **10명**이 **부족**한 2명만 **부적정**하게 **고용**

【취업지원 대상자 미고용 현황】

업 종	총인원	의무고용비율	의무법정 고용인원	現 고용인원	**미고용 인원**
보건업	242	5%	12	2	**10**

3. 병역미필자에 대한 응시 부당 제한

○ 「고용정책기본법」 제7조 등에 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 **합리적인 이유 없이 성별**, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신 지역, 혼인·임신 또는 병력 등을 **이유**로 **차별**하지 않도록 규정

○ 또한 「출연기관 인사·조직지침」(행안부)에 **응시자 공평한 기회 보장**을 위해 **성별**·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 **불합리한 제한**을 **두지 않도록** 규정

○ 그리고 「국가인권위원회법」 제2조 등에 **채용 관련 합리적인 이유 없이 성별**, 종교, 장애, 사회적 신분, 출신 지역 등을 **이유로 특정한 사람집단**을 **불리**하게 **대우**하는 것을 **“평등권 침해**의 **차별행위”**로 규정

○ 한편 **국가인권위원회**는 ‘18. 5. 14. 경찰공무원 채용시험 응시자격을 **“병역을 필한자(면제자 또는 전역 예정자)”**로 **제한**하는 것은 **평등권 침해**의 **차별행위**로 **인정**하고 경찰공무원법 개정을 권고

○ 아울러 「전라남도 고등학교졸업자 고용촉진 조례」 제7조에 정원이 30명 이상인 **출연기관**은 **채용인원**의 **10% 이상**을 **고등학교 졸업자***를 우선적 **고용**하도록 **노력**하도록 규정

* 고등학교·고등기술학교 졸업자로 대학교에 진학하지 않는 15세 이상 39세 이하인 자

- 그런데 의료원(관리부)는 ‘22년 1월부터 ’22년 12월까지 10차례 **신규채용** 공고하면서 **남자**의 **경우 병역**을 **필**한 자(면제자 또는 전역 예정자)로 **부당**하게 **제한**

- 그로 인하여 병역 의무를 이행하지 못하는 나이대 남성의 채용기회가 제한되어 **고등학교 졸업자 고용 촉진**을 **저해**하는 **우려**를 초래

4. 비위면직자 미조회

○ 「부패방지권익위법」 제2항 등에 **공직자**는 **공직유관단체장** 및 **직원**이고, **비위면직자**는 **공직자**가 **부패행위**로 **당연퇴직, 파면** 또는 **해임**되거나 **직무** 관련 **부패행위**로 **벌금 3백만원 이상 형**을 받은 사람으로 규정

○ 또한 같은 법 제82조에 비위면직자는 5년 동안 **취업제한기관***에 **취업할 수** 없도록 규정

* 공공기관(초·중·고등학교 대학 포함), 비위면직자의 부패행위 관련기관, 퇴직 전 소속기관과 밀접한 관련이 있는 영리사기업체(법률사무소, 회계법인, 세무법인 등)

- 그런데 의료원(관리부)는 '22. 4. 1.부터 '23. 1. 1.까지 ◎◎대학교병원 등 공직유관단체 근무경력이 있는 ♠♠♠ 등 4명에 대해 해당기관에 **비위면직자 해당 여부 조회**를 **미실시**

☞ 면접시험 위원에게 인적사항(학교 소재지)을 부적정하게 제공하고, 이해관계자가 있는 면접위원을 제척하지 않은 채 채용업무를 부적정하게 추진한 ◎◎◎ **"훈계요구"**

☞ 앞으로 면접시험은 공정하게 실시할 수 있게 면접위원에게 학력 등 인적사항 관련 정보를 제공하지 않고, 응시자와 이해관계에 있는 위원은 해당 응시자 시험에서 제척하며,

국가유공자 취업지원 대상자 우선고용비율 5%를 위반하지 않도록 하고,

신규채용자가 공직유관단체 근무경력이 있는 경우 해당 기관에 비위면직자 조회를 실시 후 채용하는 등 채용업무를 철저히 하도록 **"주의요구"**

☞ 신규직원 채용 시 병역미필자를 응시 제한하여 합리적인 이유 없이 남녀 차별하여 고용하지 않도록 하는 방안을 마련하도록 **"통보"**

Ⅳ. 처분요구서

목 차

① 〈전남개발공사〉

취업지원대상자 고용업무 등 처리 부적정(주의) ····· 14

② 〈제이엔시설관리〉

직원 채용 관련 인사위원회 심의·운영 부적정(권고) ····· 18

③ 〈환경산업진흥원〉

기간제근로자 채용업무 등 처리 부적정(시정, 주의) ····· 20

④ 〈한국학호남진흥원〉

직원 채용 관련 인사규정 미개정 등 업무 처리 부적정(훈계, 시정, 주의) ····· 23

⑤ 〈강진의료원〉

신규 직원 채용업무 처리 부적정(시정, 주의) ····· 29

⑥ 〈순천의료원〉

면접위원 위촉 등 채용업무 처리 부적정(훈계, 주의, 통보) ····· 34

전 라 남 도
주 의 요 구

제 목 취업지원대상자 고용업무 등 처리 부적정

관계기관(부서) 전남개발공사(경영지원처)

내 용

1. 업무개요

전남개발공사(이하 “공사”라고 한다)는 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 「전남개발공사 인사규정」(이하 “공사 인사규정”이라 한다)에 따라 [표 1]와 같이 정규직 6명과 기간제 6명을 신규채용하였다.

2. 국가유공자 취업지원 대상자 우선 고용 미준수

가. 관계법령 및 판단근거

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 “국가유공자법”이라 한다) 제33조의2 제1항에 따르면 취업지원 실시기관[1]은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체 별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자[2]를 우선하여 고용하도록 되어 있고, 같은 조 제2항에 따르면 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사

---

1) 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공기업체로 공사는 126명이 현원으로 취업지원 실시기관에 해당됨

2) 취업지원대상자
1. 전상군경, 공상군경, 무공수훈자, 보국수훈자, 재일학도용군인, 4·19혁명부상자, 4·19혁명공로자, 공상공무원, 특별공로상이자 및 특별공로자 및 그 배우자
2. 전몰군경, 순직군경, 4·19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 배우자 및 자녀
3. 전상군경, 공상군경, 4·19혁명부상자, 공상공무원 및 특별공로상이자 중 상이등급 이상 판정된 사람의 자녀 및 재일학도의용군인의 자녀

에 대하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 9퍼센트까지 확대 할 수 있도록 되어 있다.

또한「국가유공자법」시행령 제53조에 따르면 법 제33조의2 제1항에 따른 대상업체별 고용비율은 [별표 9]와 같고, 다만 법 제33조의2 제2항 각호에 해당하는 취업지원 실시기관의 대상업체 별 고용비율은 [별표 9]의 고용비율에 각각 1퍼센트를 더한 비율[3]로 한다고 되어 있다.

한편 전남♠♠보훈지청은 2022. 1. 18.「국가유공자법」시행령 제53조에 따른 고용한 취업대상자의 수가 [표 2]와 같이 법정인원 7명인데 2명이 미달되어 그 잔여인원에 대하여 보훈특별고용 할 인원 및 직종 등을 예고하면서, 2022년도 채용계획에 반영하도록 통보하였다.

[표 2] 취업지원 대상자 미고용 현황

보훈특별고용 예고서							
고용현황		업종	총인원	고용 비율	법정 인원	고용 인원	**미고용 인원**
		부동산업	126	6%	7	5	**2**
보훈 특별 고용 예고	인원 합계	**예고인원 세부내역**					
		직종	인원	성별	학력	근무지	보훈특별고용 예정년월
	1	**사무**	**1**	**남/여**	**고졸이상**	**무안**	**2022년 7월**

자료 : 전남개발공사 제출자료 재구성

따라서 공사는 취업지원 실시기관으로 취업지원 대상자가 현인원 126명의 6%인 7명이 상시 고용되도록 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 공사(경영기획실)는 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 28.까지 취업지원 대상자 법정인원 7명에서 2명이 부족한 5명만 고용하고 있다.

3. 인사위원회 서면심의 부적정

가. 관계법령 및 판단근거

3) 공사는 분류번호 68 부동산업에 해당하여 고용비율을 5%에 해당하고, 공공기관에 해당하여 1퍼센트를 더한 6퍼센트의 고용비율을 준수하여야 함

「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제6조 제1항에 따르면 공기업·준정부기관의 장은 소속직원의 채용과 승진·징계 등 인사운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결 기구를 설치·운영하도록 되어 있다.

또한 「공사 인사규정」 제7조 제1항 및 제2항에 따르면 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공사에 인사위원회를 두고, 구성, 기능 및 운영에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정하도록 되어 있다.

그리고 「전남개발공사 인사규칙」 제42조에 따르면 인사위원회는 직원의 포상 및 징계에 관한 사항, 직원의 전형기준 및 승진 기준 변경에 관한 사항, 승진 후보자명부의 사전심의, 직원의 정년 연장에 관한 사항, 근무성적 평정의 조정에 관한 사항, 보안업무 협의에 관한 사항, 직원경력개발에 관한 사항, 기타 사장이 재심을 요구하거나 필요하다고 인정하는 사항을 심의·의결 하도록 되어 있다.

또한 같은 규칙 제43조 제4항에 따르면 위원장은 긴급을 요하거나 위원회의 소집이 불가능하다고 판단되는 경우에는 서면결의로써 갈음할 것을 결정할 수 있도록 되어 있다.

한편 공사는 2022. 8. 25. “2022년 하반기 정규직 채용계획(안)” 6명의 정규직을 채용하면서 9. 14. 채용공고하고, 9. 26. 응시원서 접수하며, 11. 18. 통합채용 필기시험 실시하는 등 일정을 반영하여 계획을 수립하였다.

한편 「지방공무원법」 임용령 제9조의4 제2항에 따르면 인사위원회는 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험에 따라 심의된 세부 일정에 대해서는 서면으로 심의·의결할 수 있도록 되어 있다.

따라서 공사는 신규직원 채용에 대해 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회의 심의·의결을 받아야 하고, 긴급을 요하거나 위원회의 소집이 불가능하지 아니 한 경우 위원회를 개최하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 공사(경영기획실)는 2022. 7. 27. 전라남도로부터 “지방공공기관 통합채용 추진계획” 공문이 접수하고, 통합채용 필기시험 기일까지 84일이 남아 위원회를 개최할 수 있었음에도 2022. 8. 25. 채용계획 인사위원회 개최계획[4]을 통합채용 일정 고려하여 긴급 시행한다는 사유로 서면 심사하였다.

관계기관 의견 전남개발공사는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 **전남개발공사 사장은** 앞으로 신규직원 채용 시 국가유공자 취업지원 대상자 우선고용비율 6%를 위반하지 않도록 하고, 직원 채용계획은 인사위원회를 개최하여 심의·의결하는 등 직원채용 업무를 철저히 하시기 바랍니다.**(주의)**

4) 문서제목 : “2022년 제4회 인사위원회 개최 계획 보고” 경영지원처-0000(2022.08.25.)호 기안 ○장 ○○○, 검토 ○○○○처장 ○○○, 결재 ○○○○실장 ○○○

전 라 남 도

권 고

제 목 직원 채용 관련 인사위원회 심의·운영 부적정

관계기관(부서) 제이엔시설관리(경영지원팀)

내 용

1. 업무개요

제이엔시설관리는 2011년 전남개발공사로부터 자본금 5억원을 출자받아 설립[1]하였고, 2022년 1월부터 2022년 12월까지 7차례 정규직 8명을 신규 채용하였다.

2. 관계법령 및 판단근거

국민권익위원회「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인 공정채용 표준안」제5조 제1항에 따르면 채용계획은 기관의 인력현황 및 예상결원 등을 종합적으로 반영하며, 채용예정인원, 채용시기, 채용방법, 응시자격, 전형별 합격기준 및 합격인원 등이 명시하도록 되어 있다.

또한 같은 표준안 제5조 제2항에 따르면 채용계획은 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 확정한다고 되어 있다.

그리고 전남개발공사「인사규정시행규칙」제42조 제2호에 따르면 인사위원회는 직원의 채용에 관한 사항, 승진기준 변경에 관한 사항을 심의·의결한다고 되어 있다.

또한 제이엔시설관리주식회사「인사규정」제1호부터 제5호까지에 따르면 위원회는 징계에 관한 사항, 승진기준의 변경에 관한 사항, 특별승급 및 특별승진

1) 2011년 자본금 5억원을 지원하여 전남관광(주) 설립 → 2018년 3월 제이엔시설관리주식회사 법인명 변경

에 관한 사항, 기타 사장이 재심을 요구하거나 필요하다고 인정하는 사항을 심의·의결한다고 되어 있다.

따라서 제이엔시설관리는 직원의 채용에 관한 사항이 인사위원회에서 공정하고 투명하게 심의·의결될 수 있도록 전남개발공사의 「인사규정시행규칙」 제42조 인사위원회 임무를 참고하여 제이엔시설관리주식회사 「인사규정」 제10조 인사위원회 기능을 개선하도록 하는 것이 바람직하다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그런데 제이엔시설관리(경영지원팀)은 2022년 1월부터 2022년 12월까지 제이엔시설관리주식회사에서 [표] “2022년 직원채용 현황”과 같이 총 8명의 직원을 채용하면서 인사위원회의 심의 및 의결을 거치지 않고 직원을 채용하였는데도 2022. 1. 1.부터 2022. 10. 27.까지 채용계획을 인사위원회 심의 없이 내부결재만으로 결정하여 공정성이 하락될 수 있는 우려를 초래하였다.

관계기관 의견 제이엔시설관리는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 **제이엔시설관리 사장**은 앞으로 인사의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 직원 채용계획은 인사위원회의 심의를 통해 결정할 수 있도록 회사 인사규정을 개정하는 방안을 강구하시기 바랍니다.**(권고)**

전 라 남 도

시정·주의요구

제 목 기간제 근로자 채용업무 등 처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 환경산업진흥원(경영기획부)

내 용

1. 업무개요

재단법인 전라남도환경산업진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 「재단법인 전라남도환경산업진흥원 인사규정」(이하 “진흥원 인사규정”이라 한다)에 따라 정규직 5명과 기간제 33명을 신규 채용하였다.

2. 기간제 근로자 채용업무 처리 부적정

가. 관계법령 및 판단근거

「진흥원 인사규정」 제34조 제1항에 따르면 직원의 인사관리에 관한 중요사항을 심의 또는 의결하기 위하여 인사위원회를 두도록 되어 있고, 같은 조 제3항에 따르면 위원회 위원장은 원장이 되고, 당연직 위원은 진흥원 사무국장으로 하며, 선임직 위원은 환경분야 전문가, 경영분야전문가, 법률분야전문가, 인사·노무분야 전문가, 그 밖에 진흥원 인사 등 경영에 관한 지식과 경험이 있다고 인정되는 사람을 원장이 위촉하도록 되어 있다.

또한 같은 규정 제36조에 따르면 인사위원회는 인사제도와 인사에 관한 기본방침, 직원의 포상 및 징계, 승진, 재해보상사항, 직원의 채용 및 승진에 관한 사항, 직원의 근무성적평정 조정에 관한 사항, 기타 인사에 관한 이사장 또는 원장의 요구사항을 심의한다고 되어 있다.

따라서 진흥원은 직원의 채용에 관한 사항은 당연직과 선임직 위원으로 구

성된 진흥원 인사위원회의 심의·의결을 받아 채용업무를 추진하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 진흥원(경영기획부)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 기간제 근로자를 13회, 33명을 채용하면서 진흥원 인사위원회 심의·의결하지 않고, 「진흥원 인사규정」에 없는 소인사위원회[1]를 별도로 구성하여 기간제 근로자 채용계획을 부적정하게 심의 의결하였다.

3. 합격자 선정기준 등 인사규정에 미반영

가. 관계법령 및 판단근거

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연기관에 공통적으로 적용할 '조직운영과 정원·인사 관리에 관한 사항'에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연기관의 장에게 통보할 수 있도록 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 2021. 1. 29.) Ⅲ. 직원의 인사 4 시험의 방법에 따르면 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하고, 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체규정 등으로 정하도록 되어 있다.

그리고 「재단법인 전라남도환경산업진흥원 규정관리규정」 제3조 제2항에 따르면 규정은 관계법령과 자치법규 및 정관에 저촉되어서는 아니되도록 되어 있다.

한편 「진흥원 인사규정」 제10조 제1항에 따르면 직원의 신규채용은 서류전형·필기시험·면접시험 등을 거쳐 임용하는 것을 원칙으로 한다고 되어 있고, 같은 조 제2항에 따르면 제1항에 따른 시험방법, 시험과목, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다고 되어 있다.

따라서 진흥원은 직원 신규채용과 관련된 시험방법, 시험과목, 합격자 결정

1) 소위원회는 2021. 12. 14.부터 2023. 12. 13.까지 위원장은 전라남도환경산업진흥원 경영기획부장으로 하고, 외부위원 2명(★★연구원 부장, ◆◆진흥원 부장)으로 구성하여 운영

방법 등은 「진흥원 인사규정」에 반영하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 진흥원(경영기획부)은 2021. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 15차례 신규직원을 채용하면서 채용시험의 방법, 시험과목, 과목별 배점, 합격결정방법 등을 「진흥원 인사규정」에 반영하지 않은 채 채용업무를 부적정하게 추진하였다.

관계기관 의견 재단법인 전라남도환경산업진흥원은 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 **재단법인 전라남도환경산업진흥원 원장**은

① 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등을 「진흥원 인사규정」에 반영하여 운영하시고**(시정)**

② 앞으로 기간제 근로 채용계획을 인사위원회 심의·의결을 받아 추진하는 등 채용업무를 철저히 하시기 바랍니다.**(주의)**

전 라 남 도

훈계·시정·주의요구

제 목 직원 채용 관련 인사규정 미개정 등 업무 처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 한국학호남진흥원(총무부)

훈 계 대 상 자 재단법인 한국학호남진흥원 ◈◈부 ▣급 ◉◉◉

내 용

1. 업무개요

재단법인 한국학호남진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 「재단법인 한국학호남진흥원 인사규정」(이하 “진흥원 인사규정”이라 한다)에 따라 정규직 2명, 개방형 1명, 기간제 15명을 신규 채용하였다.

주무관 ◈급 ◈◈◈는 2022. 1. 3.부터 2022. 12. 31.까지 신규직원 채용업무 담당자로 근무하였다.

2. 기간제근로자 전형위원회 심의 미실시

가. 관계법령 및 판단근거

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」(이하 “지방출자출연법”이라 한다) 제12조에 따르면 출자·출연기관은 직원채용의 구체적인 절차와 방법을 자체 내부규정에 반영하도록 되어 있다.

또한 「진흥원 인사규정」 제16조에 따르면 임용권자는 직원 신규임용을 위한 시험의 관리와 운영을 위하여 전형위원회를 구성하여 운영하도록 되어 있고, 전형위원회(위원장 사무국장)는 채용계획의 수립, 심사방법, 시험과목, 시험방법, 합격자결정, 시험의 실시에 필요한 사항 등 전반적인 업무를 관장하도록 되어

있다.

그리고「재단법인 한국학호남진흥원 비정규직 인사규정」제11조 제1항에 따르면 비정규직의 신규고용 사유 발생 시 해당 부서장은 고용예정인원, 고용사유, 부여할 업무, 자격요건을 명시하여 원장 협조를 얻어 사무국장에게 신규고용을 요청하도록 되어 있으며,

같은 조 제4항 및 제5항에 따르면 공개채용은 최소 10일 이상 채용공고를 하여야 하고, 전형절차는 서류심사와 면접심사로 하며 채용 전형 심사를 위한 심사위원회(이하 “전형위원회”라 한다)는 근무예정부서 국·부장을 포함하여 3인 이상으로 구성하고 객관적이고 투명하게 적격자를 선발하도록 되어 있다.

한편 전라남도는 2022. 7. 22. 2021년 지방공공기관 채용분야 전수조사 결과 기간제 신규직원 채용 시 전형위원회를 미구성하고, 내부결재 만으로 채용계획을 확정하는 등 관련 업무 부적정 처리로 ‘주의요구’ 처분 요구하였다.

따라서 진흥원은 비정규직 신규 채용 시 재단 내부규정에 따라 사무국장에게 신규고용을 요청한 후 채용 전형위원회를 구성하여 고용예정인원, 고용사유, 자격요건 등 심의 의결을 받아 채용계획을 확정한 이후에 채용공고 등 채용절차를 진행하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 진흥원(총무부)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 기간제 근로자를 6회, 15명을 채용하면서 전형위원회 구성없이 내부결재 만으로 채용계획을 수립하여 기간제 근로자 채용계획을 확정하는 등 채용업무를 부적정하게 처리하였다.

그로 인하여 채용의 필요성, 채용인원, 응시자격 요건 등 채용계획(안) 대한 전형위원회의 심의·의결 권한을 침해하는 결과를 초래했다.

3. 합격자 선정기준 등 인사규정 미반영

가. 관계법령 및 판단근거

「지방출자출연법」 제27조에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연기관에 공통적으로 적용할 '조직운영과 정원·인사 관리에 관한 사항'에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연기관의 장에게 통보할 수 있도록 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 2021. 1. 29.) Ⅲ. 직원의 인사 4 시험의 방법에 따르면 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하고, 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체 규정 등으로 정하도록 되어 있다.

그리고 「재단법인 한국학호남진흥원 원규관리규정」 제7조 제2항에 따르면 법령 또는 정관에 저촉되는 규정은 그 부분에 한하여 효력을 상실한다고 되어 있다.

아울러 「진흥원 인사규정」 제16조 제2항에 따르면 전형위원회는 채용계획의 수립, 심사방법, 시험과목, 시험방법, 합격자결정, 시험의 실시에 필요한 사항 등 전반적인 업무를 관장하도록 되어 있고, 같은 규정 제36조 제6항에 따르면 기타 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 전형위원회 지침 등으로 정하도록 되어있다.

따라서 진흥원은 직원 신규 채용과 관련된 시험방법, 시험과목, 합격자 결정방법 등은 「진흥원 인사규정」에 정하여 운영하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 진흥원(총무부)은 2022. 4. 13. 개방형 1명 신규직원을 채용하면서 채용시험의 방법, 시험과목, 과목별 배점, 합격결정방법 등을 「진흥원 인사규정」에 반영하지 않은 채 전형위원회 심의·의결[1]을 받아 처리하는 등 채용업무를 부적정하게 추진하였다.

4. 채용 결격사유 조회 미실시 등 업무 처리 부적정

1) 개방형직위 자료교육부장 채용으로 합격결정방식은 정량평가(30%), 사업계획서발표(40%), 면접평가(30%)로 결정하고, 심사위원은 정량은 3명, 발표는 5명, 면접은 5명으로 구성하는 방식으로 심의·의결

가. 신규채용 직원 성범죄 관련 결격사유 미조회 및 규정 미개정

(1) 관계법령 및 판단근거

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 2021. 1. 29.) Ⅲ. 직원의 인사 1 신규채용 마. 결격사유에 따르면 「지방출자출연법」 제10조를 참조하여 내부규정의 임용결격사유에 성범죄를 포함하도록 되어 있다.

또한 「지방출자출연법」 제10조 제1항 2호에 따르면 「지방공무원법」 제31조 제1호부터 제6호까지, 제6호의3, 제6호의4, 제7호 및 제8호에 해당하는 자는 출자·출연기관 임원이 될 수 없다고 되어 있다.

그리고 「지방공무원법」 제31조 6호의3호에 따르면 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조 제1항 제2호 및 3호에 규정된 죄, 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조 제2항에 따른 스토킹범죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람은 공무원이 될 수 없다고 되어 있고, 같은 조 6의4호에 따르면 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람은 공무원이 될 수 없다고 되어 있다.

따라서 진흥원은 성범죄와 관련된 범죄를 저지른 자를 「진흥원 인사규정」를 개정하여 결격사유에 반영하고, 신규채용 시 범죄사실을 확인하여야 한다.

(2) 감사결과 확인된 문제점

그런데 진흥원(총무부)은 2023. 10. 6. 감사일 현재까지 성범죄 관련 결격사유를 「진흥원 인사규정」에 반영하지 않은 채 신규직원 채용업무를 추진하는 등 관련 업무를 부적정하게 처리하였다.

또한 2021. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 9차례 18명 신규직원을 채용자가 성범죄 결격사유 조회 없이 채용되는 결과를 초래하였다.

나. 비위면직자 결격사유 미조회

(1) 관계법령 및 판단근거

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “부패방지권익위법”이라 한다) 제2항 3호 나에 따르면 공직자란 공직유관단체의 장 및 그 직원을 말한다고 되어 있다.

또한 「부패방지권익위법」 제82조 제1항에 따르면 비위면직자는 공직자가 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임되거나 공직자였던 사람으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형을 선고를 받은 사람(해당 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간이 경과된 사람을 포함한다)에 해당하는 사람을 말한다고 되어 있고, 같은 조 제2항에 따르면 비위면직자는 5년 동안 공공기관의 취업제한기관에 취업 할 수 없다고 되어 있다.

한편 「진흥원 인사규정」 제14조 제1항 7호에 징계로 해임처분을 받은 날로부터 3년이 지나지 아니한 사람은 채용될 수 없다고 되어 있다.

따라서 진흥원은 직원 신규채용 시 공직유관단체에서 근무한 경력이 있는 자를 채용할 경우 전 근무 공직유관단체에 비위면직자에 해당 여부를 조회하고 그 결과에 따라 채용 여부를 결정하여야 한다.

(2) 감사결과 확인된 문제점

그런데 진흥원(총무부)은 2021. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 ▣◉◉ 등 8명이 한국학자료센터 등 공직유관단체 근무경력이 있는 신규직원을 채용하면서 비위면직자 해당 여부 조회를 실시하지 않았다.

관계기관 의견 재단법인 한국학호남진흥원은 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 **재단법인 한국학호남진흥원 원장**은

① 2022년 채용실태조사에서 “주의요구” 처분을 했는데도 기간제근로자 채용계획을 전형위원회 심의를 받지 않고 내부결재로 부적정하게 처리한 채용업무 담당자 주무관 ◉급 ☆☆☆를 훈계하고(**훈계**)

② 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등 및 성범죄 관련 결격사유를 「진흥원 인사규정」에 반영하도록 하시기 바라며(**시정**)

③ 앞으로 기간제 근로 채용계획은 전형위원회 심의·의결을 받아 확정하고, 신규직원 채용대상자가 공직유관단체 근무경력이 있는 경우 해당기관에 비위면직자 조회후 채용하는 등 채용업무를 철저히 하시기 바랍니다.(**주의**)

전 라 남 도

시정·주의요구

제　　목　신규직원 채용업무 처리 부적정

관계기관(부서)　재단법인 강진의료원(총무부)

내　　용

1. 업무개요

전라남도 강진의료원(이하 “의료원”이라 한다)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 「전라남도 강진의료원 인사규정」(이하 “의료원 인사규정”이라 한다)에 따라 정규직 15명, 의사 4명, 기간제 3명을 신규 채용하였다.

2. 인사위원회 외부위원 위촉 부적정

가. 관계법령 및 판단근거

「의료원 인사규정」 제10조에 따르면 인사관리에 관한 기본계획과 이 규정에서 정한 인사에 관한 운영사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 두도록 되어 있다.

또한 같은 규정 제11조 제1항에 따르면 인사위원회는 위원장을 포함한 위원 9인 이내로 구성하되, 법관·검사 또는 변호사 자격이 있는 사람, 또는 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초등학교·중학교·고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람, 또는 공무원으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람, 또는 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장 또는 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위 조직의 장으로 근무하고 있는 사람 중 5인 이상을 위촉하도록 되어 있다.

그리고 같은 규정 제12조에 따르면 위원회는 직원 인사에 관한 사항인 ‘채

용 및 승진에 관한 사항’을 심의·의결한다고 되어 있다.

따라서 의료원은 변호사 등 자격요건을 갖춘 외부위원을 5명 이상으로 인사위원회를 구성한 후 신규직원 채용에 관한 사항을 심의·의결 받아야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 [표 2]와 같이 「의료원 인사규정」에서 정하는 인사위원회 외부위원 자격요건에 해당하지 않는 사람으로 구성된 인사위원회의 심의·의결을 받는 등 신규직원 채용업무를 부적정하게 처리하였다.

[표 2] 인사위원회 외부 위원 부적적 위촉 현황

연번	소속	직위	성명	위촉기간	비고
1	◇◇의원	원장	★★★	2020. 2. 1. ~ 2023. 1. 31.	
2	★★연수원	원장	◎◎◎	2020. 2. 1. ~ 재임기간	
3	☆☆☆☆원	원장	▣▣▣	2020.02.01. ~ 2023.01.31.	
4	◈◈◈공인노무사	노무사	♤♤♤	2020.02.01. ~ 2023.01.31.	
5	◐◐군 보건소	팀장	▲▲▲	2020.02.01. ~ 재임기간	

자료 : 의료원 제출자료 재구성

3. 합격자 선정기준 등 인사규정에 미반영

가. 관계법령 및 판단근거

「지방출자출연법」 제27조에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연기관에 공통적으로 적용할 ‘조직운영과 정원·인사 관리에 관한 사항’에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연기관의 장에게 통보할 수 있도록 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 2021. 1. 29.) Ⅲ. 직원의 인사 4 시험의 방법에 따르면 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하고, 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체 규정 등으로 정하도록 되어 있다.

한편 「의료원 인사규정」 제20조 제4항에 따르면 그 밖에 채용시험에 필요한

방법 및 절차 등은 원장이 따로 정한다고 되어 있다.

따라서 의료원은 직원 신규 채용과 관련된 시험방법, 시험과목, 합격자 결정 방법 등은 일관성을 유지하기 위하여 「의료원 인사규정」에 정하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)은 2022년 7차례 신규직원 채용을 하면서 합격자 결정방법을 「의료원 인사규정」에 반영하지 않은 채 채용계획 내부결재 만으로 [표 3]과 같이 결정하고 인사위원회 심의·의결을 받는 등 관련 업무를 부적정하게 처리하였다.

[표 3] 합격자 결정 방법 부적정 현황

연번	공고일	채용구분	채용분야	합격자 결정방법
합계				
1	2022.02.14.	정규직	기능직(8급), 보건직	필기시험 합격자 중, 면접 평균 **60점 이상** 중 최고 득점자
2	2022.02.11.	정규직	간호직(8급)	서류전형 합격자 중, 면접 평균 **60점 이상** 중 최고 득점자
3	2022.04.15.	정규직	간호직	서류전형 합격자 중, 면접 평균 **60점 이상** 중 최고 득점자
4	2022.06.15.	정규직	간호직(8급)	서류전형 합격자 3배수 중, 면접 평균 **70점 이상** 중 최고 득점자
5	2022.08.11.	정규직	간호직(8급)	서류전형 합격자 3배수 중, 면접 평균 **70점 이상** 중 최고 득점자
6	2022.09.14.	정규직	사무직(8급), 보건직(8급) 기능직(8급)	서류전형 합격자 3배수 중, 면접 평균 **70점 이상** 중 최고 득점자
7	2022.10.27.	정규직	간호직(8급)	필기시험, 서류전형 합격자 중 면접 평균 **70점 이상** 중 최고 득점자

자료 : 의료원 제출자료 재구성

4. 결격사유 조회 미실시 등 업무 처리 부적정

가. 신원조회 미실시

(1) 관계법령 및 판단근거

「의료원 인사규정」 제19조 1호 내지 6호에 따르면 피성년후견인 또는 피한정후견인, 또는 파산선고를 받고 복원되지 아니한 사람, 또는 금고 이상의 형을

선고 받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람, 또는 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람, 금고 이상의 형의 선고 유례를 받고 그 선고유예 기간중에 있는 사람 하나에 해당하는 사람은 직원으로 채용될 수 없도록 되어 있다.

따라서 의료원은 신규직원 최종합격자에 대하여 결격사유에 대한 신원조회 후 그 결과에 따라 최종 합격 여부를 결정하여야 한다.

(2) 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 정규직 15명, 의사 4명, 기간제 3명을 신규 채용하면서 단 한 차례도 신원조회를 실시하지 않은 채 채용하는 등 관련 업무를 부적정하게 처리하였다.

나. 비위면직자 미조회

(1) 관계법령 및 판단근거

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “부패방지권익위법”이라 한다) 제2항 3호 나에 따르면 공직자란 공직유관단체의 장 및 그 직원을 말한다고 되어 있다.

또한「부패방지권익위법」제82조 제1항에 따르면 비위면직자는 공직자가 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임되거나 공직자였던 사람으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형을 선고를 받은 사람(해당 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간이 경과된 사람을 포함한다)에 해당하는 사람을 말한다고 되어 있고, 같은 조 제2항에 따르면 비위면직자는 5년 동안 공공기관의 취업제한기관에 취업 할 수 없다고 되어 있다.

한편「의료원 인사규정」제19조 8호에 징계로 해임처분을 받은 날로부터 3년이 지나지 아니한 사람은 채용될 수 없다고 되어 있다.

따라서 의료원은 직원 신규채용 시 공직유관단체에서 근무한 경력이 있는 자를 채용할 경우 전 근무 공직유관단체에 비위면직자에 해당 여부를 조회하고

그 결과에 따라 채용 여부를 결정하여야 한다.

(2) 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 ♡♡♡ 등 3명이 ◉◉◉◉공사 등 공직유관단체 근무경력이 있는 신규직원을 채용하면서 비위면직자 조회 없이 채용하는 등 관련 업무를 부적정하게 처리하였다.

또한「의료원 인사규정」제19조 제1항 8호 결격사유는 해임처분을 받더라도 3년이 지나면 채용될 수 있어, 같은 처분을 받은 5년 동안 채용을 제한하는「부패방지권익위법」제82조에 불부합한 채로 운영하고 있다.

관계기관 의견 재단법인 전라남도강진의료원은 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 **재단법인 전라남도강진의료원 원장**은

① 인사위원회 외부위원은「의료원 인사규정」에서 정하는 기준에 맞는 위원들로 위촉하고, 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등을「의료원 인사규정」에 반영하시고**(시정)**

② 앞으로 신규직원 채용 시 신원조회 및 비위면직자 결격사유 조회 후 채용을 결정하는 등 채용업무를 철저히 하시기 바랍니다.**(주의)**

전 라 남 도

훈계·주의요구 및 통보

제 목 면접위원 위촉 등 채용업무 처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 전라남도순천의료원(관리부)

훈 계 대 상 자 재단법인 전라남도순천의료원(관리부) ☆☆직 ◇급 ◎◎◎

내 용

1. 업무개요

전라남도 순천의료원(이하 “의료원”이라 한다)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 「전라남도 순천의료원 인사규정」(이하 “의료원 인사규정”이라 한다)에 따라 정규직 17명, 의사 6명, 기간제 6명을 신규 채용하였다.

관리부 사무직 ☆급 ◉◉◉은 2022. 1. 1.부터 2022. 9. 1.까지 신규직원 채용 업무 담당자로 근무하였다.

2. 면접위원 위촉 부적정

가. 관계법령 및 판단근거

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연기관에 공통적으로 적용할 ‘조직운영과 정원·인사 관리에 관한 사항’에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연기관의 장에게 통보할 수 있도록 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부 2021. 1. 29.) Ⅲ. 직원의 인사 4 시험의 방법에 따르면 면접시험 위원에게 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견 요소) 정보제공 금지, 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는

질문 금지, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행절차 등 면접시행에 필요한 사전 면접교육을 실시하도록 되어 있고,

시험위원은 시험과정에서 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 시험과정에서 제척[1]·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 출연기관의 장은 사전에 시험위원들에게 공지하도록 되어 있다.

그리고 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」(2017. 7월 관계부처 합동) Ⅲ. 공공기관 블라인드 채용 의무화에 따르면 채용시 입사지원서에 인적사항[2] 요구를 원칙적으로 할 수 없도록 되어 있고, 면접위원에게 응시자의 출신지역·가족관계·학력 등 인적사항 정보 제공 금지, 면접위원은 응시자의 인적사항에 대한 질문을 금지하는 등 편견이 개입되는 항목을 삭제하여 블라인드 면접을 실시하도록 되어 있다.

따라서 의료원은 직원 신규 채용 면접시험을 실시할 때 면접시험 위원에게 응시자의 인적사항 등 편견이 개입되는 항목을 삭제하여 블라인드 면접시험을 실시하고, 시험위원과 응시자가 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계에 있는 경우 해당 면접위원을 제척하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)는 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 10차례 29명을 신규직원을 채용하면서 면접위원에게 학력(출신학교 소재지)를 면접전형 개인별 채점표에 기재하여 제공하는 등 채용업무를 부적정하게 처리하였다.

또한 상반기 통합채용 신규채용에서 2022. 5. 19. 면접대상자 ◉◉◉, ♤♤♤이 ★★★대학교 ◉◉학과 졸업자임을 인지[3]하고 있었음에도 ★★대학교 ◉◉학과 교수 ★★★을 면접시험 위원으로 위촉하는 등 업무를 부적정하게 처리하였다.

---

1) 채용기관 입장에서 채용공정성을 위해 심사위원 위촉 시 특정인을 배제

2) 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등

3) ★★, ◆◆◆은 서류전형 제출서류에 해당 대학교 졸업증명서 첨부하여 제출

3. 국가유공자 취업지원 대상자 우선 고용 부적정

가. 관계법령 및 판단근거

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 “국가유공자법”이라 한다) 제33조의2 제1항에 따르면 취업지원 실시기관[4]은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체 별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자[5]를 우선하여 고용하도록 되어 있고,

같은 조 제2항에 따르면 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관에 대하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 9퍼센트까지 확대 할 수 있도록 되어 있다.

또한 「국가유공자법」 시행령 제53조에 따르면 법 제33조의2 제1항에 따른 대상업체별 고용비율은 별표9와 같고, 다만 법제33조의2 제2항 각호에 해당하는 취업지원 실시기관의 대상업체 별 고용비율은 별표 9의 고용비율에 각각 1퍼센트를 더한 비율[6]로 한다고 되어 있다.

한편 전남동부보훈지청은 2022. 1. 18.「국가유공자법」 시행령 제53조에 따른 고용한 취업대상자의 수가 [표 2]와 같이 법정인원 12명인데 10명이 미달되어 그 잔여인원에 대하여 보훈특별고용 할 인원 및 직종 등을 예고하면서, 2023년도 채용계획에 반영하도록 통보하였다.

---

4) 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공기업체로 공사는 126명이 현원으로 취업지원 실시기관에 해당됨

5) 취업지원대상자
1. 전상군경, 공상군경, 무공수훈자, 보국수훈자, 재일학도용군인, 4·19혁명부상자, 4·19혁명공로자, 공상공무원, 특별공로상이자 및 특별공로자 및 그 배우자
2. 전몰군경, 순직군경, 4·19혁명사망자, 순직공무원 및 특별골로순직자의 배우자 및 자녀
3. 전상군경, 공상군경, 4·19혁명부상자, 공상공무원 및 특별공로상이자 중 상이등급 이상 판정된 사람의 자녀 및 재일학도의용군인의 자녀

6) 공사는 분류번호 86 보건업에 해당하여 고용비율을 4%에 해당하고, 공공기관에 해당하여 1퍼센트를 더한 5퍼센트의 고용비율을 준수하여야 함

[표 2] 취업지원 대상자 미고용 현황

보훈특별고용 예고서							
고용현황		업종	총인원	고용 비율	법정 인원	고용 인원	**미고용 인원**
		보건업	242	5%	12	2	**10**
보훈 특별 고용 예고	인원 합계	**예고인원 세부내역**					
		직종		인원	보훈특별고용 예정년월		비고
	1	**사무**		**1**	**2023년 4월**		

자료 : 순천의료원 제출자료 재구성

따라서 의료원은 취업지원 실시기관으로 취업지원 대상자가 현인원 242명의 5%인 10명이 상시 고용되도록 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)는 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 취업지원 대상자 법정인원 12명에서 10명이 부족한 2명만 부적정하게 고용하였다.

4. 병역미필자에 대한 응시 제한 부당

가. 관계법령 및 판단근거

『고용정책기본법』 제7조에 따르면 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신 지역, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하도록 되어 있다.

또한 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 가목에 따르면 채용과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함)을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 것을 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있다.

그리고 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ-[1] 직원의 인사(신규채용)에 따르면 출자·출연기관의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않도록 되어 있다.

아울러 「전라남도 고등학교졸업자 고용촉진 조례」 제2조에 따르면 고등학교 졸업자란 「초·중등교육법」 제2조제3항에 따른 고등학교·고등기술학교 졸업자와 같은 법 시행령 제98조에 따라 고등학교졸업자와 동등한 학력을 인정받은 사람 중 「고등교육법」 제2조에 따른 대학 또는 학교에 진학하지 아니한 「전라남도 일자리 창출 지원에 관한 조례」 제2조에서 정의한 청년[7]을 말한다고 되어 있고,

또한 같은 조례 제7조에 따르면 정원이 30명 이상인 출연기관 등은 채용인원의 100분의 10 이상에 대하여 고등학교졸업자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다고 되어 있다.

한편, 국가인권위원회는 2018. 5. 14. 경찰공무원 채용시험 응시자격을 “병역을 필한자(면제자 또는 전역예정자)”로 제한하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정하여 경찰공무원법 개정을 권고하였고, 경찰청은 「경찰공무원법」 개정을 통해 2020. 8. 7. ‘경찰공무원(순경) 공개경쟁채용 시험 공고’부터 신규채용에 병역제한을 없애는 것으로 변경하였다.

나. 감사결과 확인된 문제점

따라서 의료원은 직원을 채용할 때 합리적인 이유 없이 성별 차별을 두어서는 아니되고 특정한 집단에 불리한 결과를 초래하는 “평등권 침해의 차별행위”가 없도록 채용업무를 추진하여야 했다.

그런데 의료원(관리부)는 2022. 1. 26.부터 11. 23.까지 [표 1] “직원 신규채용 현황”과 같이 10차례 신규직원 채용공고에 성별, 특정 집단에 불리한 평등권 침해하는 차별행위를 하지 않아야 하는데도, 공고문 응시 자격에 남자의 경우 병역필 또는 면제자만이 응시할 수 있도록 제한을 두었다.

그 결과 남자는 병역의 의무를 다하지 못한 연령대는 채용시험을 지원조차 할 수 없게 하는 등 응시 기회를 제한받았고, 고등학교 졸업자의 고용 촉진을 저해하는 결과를 초래하였다.

7) 15세 이상 39세 이하인 사람

5. 비위면직자 조회 업무 처리 부적정

가. 관계법령 및 판단근거

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “부패방지권익위법”이라 한다) 제2항 3호 나에 따르면 공직자란 공직유관단체의 장 및 그 직원을 말한다고 되어 있다.

또한 「부패방지권익위법」 제82조 제1항에 따르면 비위면직자는 공직자가 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임되거나 공직자였던 사람으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형을 선고를 받은 사람(해당 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간이 경과된 사람을 포함한다)에 해당하는 사람을 말한다고 되어 있고, 같은 조 제2항에 따르면 비위면직자는 5년 동안 취업제한기관에 취업 할 수 없다고 되어 있다.

따라서 의료원은 직원 신규채용 시 공직유관단체에서 근무한 경력이 있는 자를 채용할 경우 전 근무 공직유관단체에 비위면직자에 해당 여부를 조회하고 그 결과에 따라 채용 여부를 결정하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 의료원(관리부)은 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 ◎◎◎ 등 4명이 ◈◈대학교 병원 등 공직유관단체 근무경력이 있는 신규직원을 채용하면서 비위면직자 조회 없이 채용하는 등 관련 업무를 부적정하게 처리하였다.

관계기관 의견 재단법인 전라남도순천의료원은 감사 결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 **재단법인 전라남도순천의료원 원장**은

① 면접시험 위원에게 인적사항(학력 소재지)을 부적정하게 제공하고, 이해관계

자가 있는 면접위원을 제척하지 않은 채 채용업무를 부적정하게 처리한 담당자 ◉◉직 ♤급 ◈◈◈을 훈계하고(**훈계**)

② 앞으로 면접시험은 공정하게 실시할 수 있게 면접위원에게 학력 등 인적사항 관련 정보를 제고하지 않고, 응시자와 이해관계에 있는 위원은 해당 응시자 시험에서 제척하며, 국가유공자 취업지원 대상자 우선고용비율 5%를 위반하지 않도록 하고, 신규채용자가 공직유관단체 근무경력이 있는 경우 해당 기관에 비위면직자 조회를 실 시 후 채용하는 등 채용업무를 철저히 하시기 바라며(**주의**)

③ 신규직원 채용 시 병역미필자를 응시 제한하여 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 고용하지 않도록 하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(**통보**)