

□ 처분요구 사항 일람표

연번	관련기관	지적내용	처분요구				비고
			처분 종류	신분상 조치	재정상 조치 종류	금액(천원)	
1	서울시설공단	개방형 직위 선발절차 개선 필요	주의요구 통보				

감 사 위 원 회

주의요구 및 통보

제 목 개방형 직위 선발절차 개선 필요

관 계 기 관 서울시설공단

내 용

서울시설공단(이하 “공단”이라 한다)은 「개방형 직위 운영내규」에 따라 '19.2.26., '19.8.2. 두 차례에 걸쳐 개방형 직위 채용계획을 수립하고 서류 및 면접전형을 통해 합격자를 선발한다고 공고한 후 [표 1]과 같이 면접전형 고득점자에 대하여 인사위원회로부터 우선순위를 추천받아 임용권자(공단 이사장)가 최종합격자를 결정하였다.

[표 1] 2019년 개방형직위 채용현황

구 분	채용직위	임용후보자	면접전형 결과	인사위원회 추천	임용권자 결정
'19.2.26. 공고	****장	@@@	1순위	"	○
		@@@	2순위	"	
	*****장	@@@	1순위	"	
		@@@	2순위	"	○
'19.8.13. 공고	** ***장	@@@	1순위	"	○
		@@@	2순위	"	

「지방공기업법」 제58조 제1항에 따르면 공사의 임원은 사장을 포함한 이사 및 감사로 하며 같은 법 제58조 제7항에 따르면 상임이사는 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 사장이 임명한다고 규정하고 있고, 같은 법 제63조 제2항에 따르면 공사의 직원은 시험 성적, 근무성적, 그 밖의 능력의 실증(實證)에 따라 임용되어야 한다고 규정되어 있다.

마찬가지로, 「지방공기업 인사운영기준」(2018.9.5., 행정안전부) Ⅱ. 임원의 인사에 따르면 임원추천위원회는 상임이사 후보를 이사장에게 추천한다고 규정되어 있고, Ⅲ. 직원의 인사에 따르면 시험은 필기시험, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등을 거쳐 최종 합격자를 결정한다고 규정되어 있다.

또한, 행정안전부 질의회신(2020.2.4.)¹⁾에 따르면, 임원이 아닌 직원을 임용할 때 지방공단의 장이 인사위원회가 추천한 임용후보자 중에서 최종합격자를 결정하도록 하는 것은 지방공단의 장에게 과도한 재량권을 부여하는 것으로서 부적절하다는 의견이다.

따라서 공단은 임원이 아닌 직원을 채용할 때에는 객관적으로 증명할 수 있는 합격자 결정기준을 사전에 수립하여 서류전형, 필기·실기시험, 면접전형 등을 통해 최종합격자를 결정하는 것이 타당하다.

그런데 공단 「개방형 직위 운영내규」 제9조에 따르면 개방형 직위를 선발할 때는 면접심사에서 임용후보자를 선발하여 인사위원회에 통보하고 인사위원회는 임용후보자의 우선순위를 정하여 임용권자에 추천하며 임용권자는 임용후보자 중에서 임용한다고 규정되어 있고, 이에 따라 상기한 두 차례의 개방형 직위 채용을 2배수의 임용 후보자 중에서 이사장이 결정하였다.

이는 「지방공기업법」 및 「지방공기업 인사운영기준」에서 지방공단의 장이 결정할 수 있는 직위는 상임이사에 한정하여 규정하고 있음에도 공단은 자체 규정을 통해 임원이 아닌 직원을 채용할 때에도 기관장에게 최종합격자를 결정할 수 있는 권한을 부여하고 있는 것이므로, 관련 규정을 정비하여 직원 채용에 대한 기관장의 재량권을 조정할 필요가 있다.

또한, 「지방공기업 인사운영기준」 Ⅲ. 직원의 인사 ③ 채용시험의 공고에 따르면 직원채용을 위한 공고 시 전형별 합격배수를 공고하여야 하고, ④ 시험의 방법에 따르면 지방 공사·공단의 장은 투명성과 공정성이 유지될 수 있도록 직원의 채용과정을 공개하여야 한다고 규정되어 있다.

1) 지방공기업법 및 동법 시행령에서 지방공기업 임원 임명 시 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 임명하도록 하는 것은 지방자치단체장 또는 공사공단의 장의 임명권을 견제하고자 하는 것이고, 임원추천위원회가 원칙적으로 두 사람 이상의 임원후보를 추천하도록 하는 것은 본래 임명권자가 가진 지방공기업 임원에 대한 임명의 재량권을 보장하고자 하는 취지입니다.

지방공기업법령에서 이와 같은 규정을 임원의 임명에 대해서만 두고 직원의 채용에는 두지 않은 것은 직원의 채용에는 그와 같은 재량권과 그에 상응하는 견제의 필요가 존재하지 않는다는 판단에 근거한다고 보입니다. 따라서 인사위원회가 2배수의 임용후보자를 선발하고 그 중 최종합격자를 지방공단의 장이 결정하도록 하는 것은 지방공단의 장에게 직원 채용에 대해 과도한 재량권을 부여하는 것으로서 부적절하다고 보입니다. (행정안전부 공기업지원과, 2020.2.4.)

그러나 공단은 상기한 두 차례의 개방형 직위 채용 공고에 있어서 '면접전형 합격 배수' 및 채용절차 최종단계인 '기관장의 최종합격자 결정' 절차에 대한 공고를 누락하여 [표 2]와 같이 면접전형에서 최종합격자가 결정되는 것으로 사실과 다르게 잘못 공고하였다.

[표 2] 개방형직위 채용공고 및 실제 채용절차 상 차이

구 분	채용공고	실제 채용절차
****장/ *****장 (‘19.2.26. 공고)	① 서류심사 → ② 면접심사 → ③ 합격자 발표	① 서류심사 → ② 면접심사(2배수) → <u>③ 인사위 추천</u> → ④ <u>공단 이사장의 최종 합격자 결정</u> → ⑤ 합격자 발표
*****장 (‘19.8.13. 공고)	”	”

관계기관 의견

서울시설공단에서는 채용공고 상 필수 기재사항을 누락한 것에 대하여 인정하고 향후 업무처리를 철저히 하겠다고 답변하였으며, 「개방형 직위 운영내규」 개정을 검토하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

서울시설공단 이사장은

- ① 개방형 직위 최종 합격자 선발 시 채용의 공정성이 유지될 수 있도록 「개방형 직위 운영내규」 를 개정하는 방안을 강구하시기 바랍니다.(통보)
- ② 또한, 「지방공기업 인사운영기준」 을 준수하여 채용공고에 전형별 합격배수 및 단계별 채용절차를 명확히 공개하시기 바랍니다. (주의)