

□ 처분요구사항 일람표

연번	감사대상기관	지적내용	처 분 요 구				비고
			처분 종류	신분상 조 치	재정상 조치		
					종류	금액(천원)	
1	서울에너지공사	채용 관련 규정 미흡으로 합격자 결정방법의 일관성 미확보 등	주의요구				
2	서울에너지공사	시험위원 구성·운영 및 채용공고 부적정	주의요구				

감사결과 처분요구

No. 1

부서·기관명	시행년도 (처분요구일)	처분요구 종류	재정상조치		신 분 상 조치인원	감사자
			조치방법	금 액		
서울에너지공사	2018 (2019.3.)	주의요구	-	-	-	

제 목 채용 관련 규정 미흡으로 합격자 결정방법의 일관성 미확보 등

【 지적내용 】

- 서울에너지공사(이하 ‘공사’)는 「지방공기업법」 제63조(직원의 임면), 「지방공기업 인사운영기준」 Ⅲ(직원의 인사), 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」, 공사 「인사규정」 제3장(채용), 공사 「인사규정 시행내규」 제3장(채용), 공사 사장방침서 등에 따라 직원 채용을 실시하였다.
- 「지방공기업 인사운영기준」에 따르면 직원의 임용은 법령·정관·자체규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영함을 원칙으로 하도록 되어 있고, Ⅲ-3에 따르면 기타 시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 정관 또는 자체규정으로 정하도록 되어있다.
- 따라서 공사는 각 전형 단계에서 합격자 배수와 같은 합격결정방법 등 세부적인 시험방법과 절차를 자체규정으로 정하여야 했고, 동일한 성격의 채용의 경우 합격자 배수 등 합격자 결정방법은 가급적 일관성을 유지하는 것이 바람직하다.
- 그런데 공사는 자체 「인사규정」에 직원의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 하는 큰 범위는 정하였으나, 채용시험에 관하여 필요한 사항들을 정하지 아니하였고, 세부 시험방법, 절차 등에 대한 내부 위임 규정도 두지 않았다.
 - 또한, 자체 「인사규정 시행내규」에 채용 관련 내용을 정하고 있으나, 각 전형 단계에서 합격자 배수 등 합격결정방법 등 세부적인 시험방법과 절차를 규정하지 않은 채 서류전형, 필기시험, 면접시험 시 결정하는 합격자 배수를 사장 방침으로 정하면서 매 시험 때마다 합격자 배수가 달라지는 등 합격자 결정방법이 일관성을 유지하지 못하고 있다.

- 또한 행정안전부 기준 및 자체 「인사규정 시행내규」에 따르면 채용공고 시 “시험 과목 및 배점비율(서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준)”을 공고하도록 정하고 있다. 그런데 공사는 2017년부터 신규직원 채용 공고를 시행하면서 면접시험에 대한 평가기준을 공고하지 아니하였다.
- 그리고 공사(○○○○부)에서 「2017년 하반기 신규직원 채용(2017. 10. 30. 공고)」 업무를 용역으로 시행하였다.
- 이와 관련하여 서울에너지공사 「기록물관리규정」에 기록물은 서고에 보관토록 되어 있고, 보존기간 30년 이상 기록물 중 중요한 기록물에 대하여는 복제본을 제작하여 보존하거나, 보존매체에 수록하는 등의 방법으로 이중 보존토록 되어 있으며, 위 용역의 과업지시서(기타사항)에 용역으로 인하여 생산된 각종 자료와 성과품은 완료 시 발주기관에 전부 제출토록 계약하였다. 또한, 자체 「인사규정 시행내규」에 면접채점표 등을 포함한 채용자료를 5년간 보관하도록 되어 있다.
- 그런데, 공사(○○○○부)에서는 2017. 12. 28. 위 용역이 준공되었음에도 용역 업체로부터 생산된 각종 자료를 돌려받지 아니한 사실이 있으며, 용역업체에 확인한 결과, 생산된 모든 자료가 이미 폐기된 사실이 있어, 채용서류 관리를 소홀히 하였다.

【 조치할 사항 】

○ 서울에너지공사 사장은

- 직원채용 기준을 인사규정에 정하지 않아 내부 방침으로 시행하고, 합격자 배수가 시험 때마다 달라지고, 면접시험 평가기준을 공고하지 아니하였으며, 시험완료 후에는 채용 관련 서류를 용역업체로부터 즉시 환수하여 보존하여야 함에도 반환받지 않는 등 업무가 소홀하므로 「지방공기업 인사운영기준」에 맞게 시행토록 조치하시기 바랍니다.(주의)

감사결과 처분요구

No. 2

부서·기관명	시행년도 (처분요구일)	처분요구 종류	재정상조치		신 분 상 조치인원	감사자
			조치방법	금 액		
서울에너지공사	2018 (2019.3.)	주의요구	-	-	-	

제 목 시험위원 구성·운영 및 채용공고 부적정

【 지적내용 】

- 서울에너지공사(이하 ‘공사’)에서는 공사 「인사규정」 및 「인사규정 시행내규」, 「지방공기업 인사운영기준」 등에 따라 직원 채용을 실시하고 있다.
- 「지방공기업 인사운영기준」에 따르면 지방공사·공단·의 장은 시험 출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람 등을 임명·위촉할 수 있다.
 - 또한, 시험위원은 시험위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우, 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우, 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우에는 시험과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 지방공사·공단의 장은 사전에 시험위원들에게 공지하여야 한다.
- 그런데 공사에서는 50~60명(내·외부위원 포함)의 시험위원 인력풀을 구성·운영하면서 내부 방침 없이 시험위원 인력풀을 수시로 변경하고 있고, 외부위원 중 약 〇〇명의 기본적인 약력사항을 관리하지 않고 있다. 이에 따라 시험위원의 전문분야, 전·현 근무처 등을 알 수 없어 시험과정에서 제척·회피가 어려운 상황으로 운영하고 있다.
 - 그리고, 2017. 10. 1.~2018. 10. 31. 기간 동안 신규채용 〇회 및 정규직 전환 〇회를 실시하면서 일부 시험위원(내부위원 〇명, 외부위원 〇명)만을 반복하여 위촉하였고, 인력풀에 없는 시험위원을 위촉하는 등 시험위원 인력풀을 구성한 목적에 맞지 않게 운영하고 있다.

- 채용공고와 관련하여 행정안전부 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」에 따르면 채용 시 입사지원서에 인적사항에 대한 요구를 원칙적으로 할 수 없고, 인적사항이란 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등을 의미한다.
 - 다만, 지역인재 채용 시 최종학교 소재지를 기재하도록 할 수 있고, 연고지나 기타 지역적 특수성을 고려하여 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 임용하는 지역제한 채용의 경우 거주지 확인을 위한 증빙서류를 요구할 수 있다.
- 그런데 2018년 2월 공사(□□□□)에서 실시한 “□□□□□□□ 기간제근로자 채용”에서 ○개 □□□□□□□에서 근무할 기간제근로자를 채용하면서 지역제한 채용이나 지역인재 채용에 해당하지 않고, 서울시 뉴딜일자리와 같은 일자리 정책 사업이 아니므로 응시자의 거주지를 서울시로 제한하여야 할 합리적인 사유가 없음에도 공사에서는 공통조건으로 거주지 제한 요건을 두어 응시자들의 응시 기회를 제한하였다.
 - 또한, 채용 시 입사지원서에 인적사항에 대한 요구를 원칙적으로 요구할 수 없음에도 서류전형 시부터 졸업증명서, 경력증명서 등을 제출하도록 하여, 「블라인드 채용 가이드라인」을 준수하지 않았다.

【 조치할 사항 】

○ 서울에너지공사 사장은

- 공사에서 운영 중인 “시험위원 인력풀”의 시험위원에 대한 기본 약력사항을 관리하여 직원 채용 시 시험위원의 제척·기피·회피가 이루어질 수 있도록 하시기 바라며, 향후 직원채용 시 응시자에게 불합리한 제한을 두거나 인적사항을 요구하는 일이 없도록 관련 규정을 준수하시기 바랍니다. (주의)