



공정한 채용문화 조성을 위한
공정채용 제도 안내

채용비리통합신고센터



국민권익위원회



채용비리통합신고센터 출범



● 채용비리통합신고센터 출범(2023. 1. 1.)

국정과제 No. 91 청년에게 공정한 도약의 기회 보장

- 과제목표: 청년세대의 공정한 기회 보장을 위한 제도적 지원 강화
- 주요내용: (공정기반 구축) 채용 과정의 불공정성 해소 등 공정문화 확산

● 주요 업무

- 공공부문 '표준 공정채용 기준' 도입
- 공정채용 관리대상 확대
- 공공기관 채용담당 업무 전문성 지원(교육, 사규 컨설팅)
- 전수조사, 특정조사, 신고사건 처리

설명 자료

01

채용비리 정의 및 채용 관련 법령

02

채용절차 및 유의사항

03

채용 위반 조치 사항

04

공정채용 주요 적발 사례

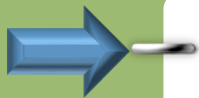
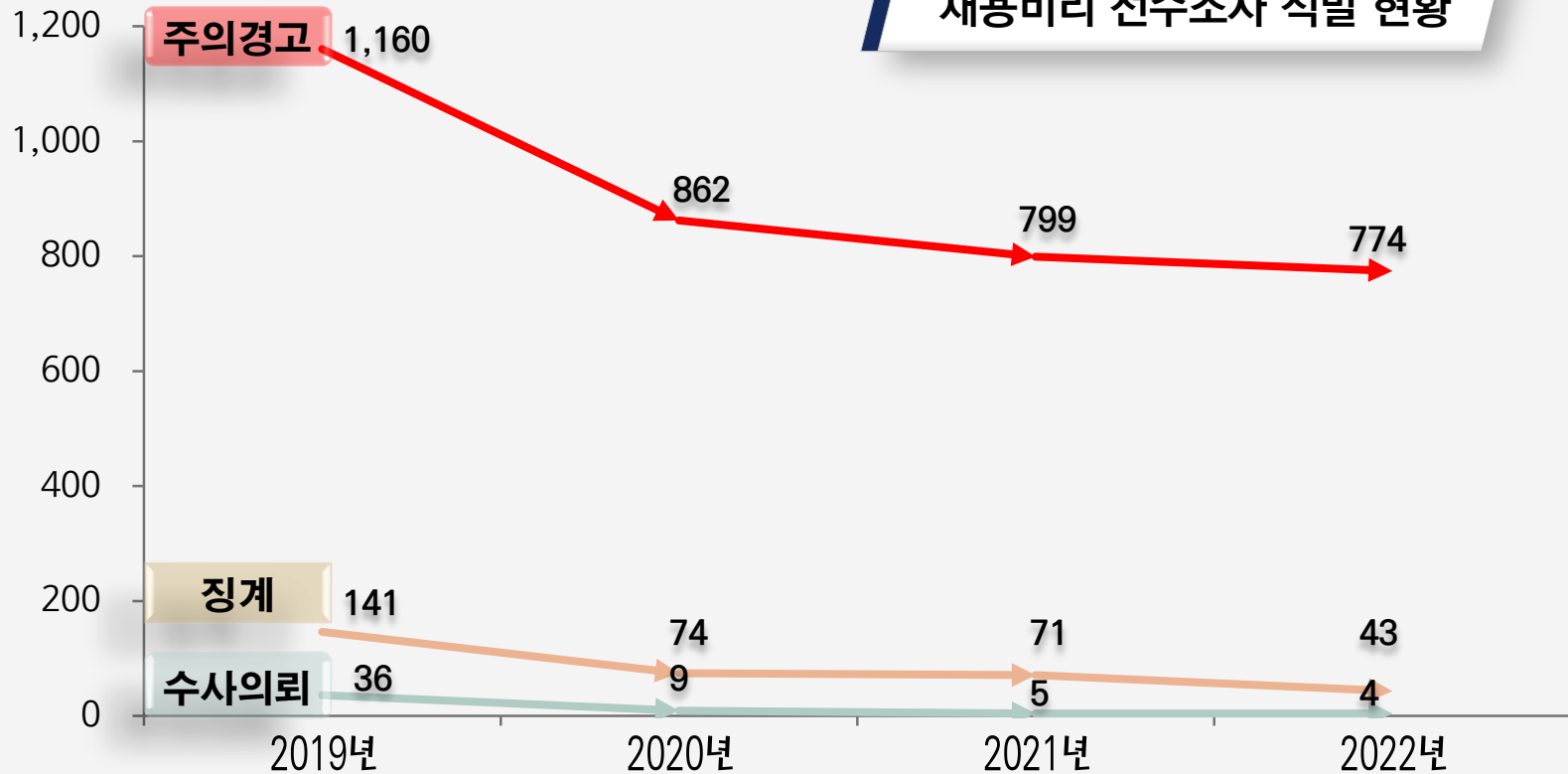




채용비리 정의 및 채용 관련 법령

- 공직자가 **직무(인사)**와 관련하여 그 **지위 또는 권한을 남용**하거나 **법령을 위반**하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하거나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위
(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제4호 가, 다목)
- 공직자 등의 **인사**에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 **부정청탁**을 하는 행위
(「부정청탁 및 금품수수 금지에 관한 법률」 제5조1항 제3호, 제4호, 제15호)
- 공무원 · 공직유관단체 임직원이 직위를 이용하여 다른 공무원 · 직원의 **임용 · 승진 · 전보** 등 인사에 **부당하게 개입**하는 행위
(「공무원행동강령」 제5조의4, 제9조 / 「공직자윤리법」 제3조의2)

채용비리 전수조사 적발 현황



공공기관 채용비리 근절 추진단 설치 이후
채용비리 감소 추세, 그러나 여전히 **채용비리는 존재**

[20년 공기업 채용업무 담당자 대상 설문조사 실시]

▶ 채용업무 담당자 64%가 채용 업무에 “전문성 없다”는 항목에 체크

▶ 전문성이 없는 이유

➔ 지속적으로 바뀌는 채용 제도 (32%),
채용 관련 교육 부족 (28%)으로
인사제도 숙지 및 이해 부족



채용비리통합신고센터는 채용 관련 교육 및 컨설팅을 정례적 실시,
교육 수요조사를 하여 보충 교육 실시

채용 관련 법령(1)

구 분	법 률 명	비고
일반법	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 채용절차의 공정화에 관한 법률 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 개인정보보호법	
취업지원대상자 (법정 가산점)	국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 독립유공자 예우에 관한 법률 5·18민주유공자 예우 및 단체 설립에 관한 법률 특수임무유공자 예우 및 단체 설립에 관한 법률 보훈보상대상자 지원에 관한 법률 고엽제후유의증 등 환자 지원 및 단체 설립에 관한 법률	가산점 및 제한경쟁 채용
의사상자	의사상자 예우 및 지원에 관한 법률	
장애인	장애인고용촉진 및 직업재활법	
북한 이탈주민	북한이탈주민의 보호 및 정착 지원에 관한 법률	
청년미취업자(만34세이하)	청년고용촉진 특별법	
다문화가족	다문화가족지원법	고용 노력
한부모가족 자녀	한부모가족지원법	또는
저소득층	국민기초생활 보장법	의무
고령자	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	
기타	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법	

중앙 공공 기관

▶ 공기업·준정부기관(130)

- 공공기관의 운영에 관한 법률
- 공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침
- 공공기관 공정채용 가이드북

▶ 기타 공공기관(220)

- 공공기관의 운영에 관한 법률
- 공공기관의 혁신에 관한 지침
- 공공기관 공정채용 가이드북

▶ 기타 공직유관단체(189)

- 공정채용 실무 가이드라인

지방 공공 기관

▶ 지방공기업(159)

- 지방공기업법
- 지방공기업 인사·조직 운영기준

▶ 지방출자출연기관(532)

- 지방자치단체출자·출연기관 운영에 관한 법률
- 지방 출자·출연기관 인사·조직 지침

▶ 기타 공직유관단체(161)

- 공정채용 실무 가이드라인

1 채용시험 가점여부(국가유공자법 제31조 제1항, 제2항)

- ① 취업지원실시기관은 직원 채용시험에 응시한 취업지원대상자 점수에 가점(만점 10% 또는 5%)
- ② 채용시험이 필기·면접시험 등으로 구분되거나 각 시험이 둘 이상의 과목인 경우, 각 시험·과목별 가점 채용기관의 규정에 각 전형별 일정 점수 이하 탈락기준이 있는 경우는 응시자의 원점수에 가점을 적용한 점수를 기준으로 탈락 여부 결정(단, 원점수가 만점의 40% 미만 과목이 있거나, 점수로 환산할 수 없는 시험인 경우는 가점하지 않음)

2 가점합격 상한제에 따른 합격자 결정(국가유공자법 제31조 제3항)

- ① 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람('가점 합격자')의 의미: 가점으로 합격점수를 넘은 사람
- ② '선발예정인원'의 의미: 공고상 '최소 모집단위'의 최종 선발인원(=모집인원)
- ③ 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다 의미: 가점합격자를 선발예정인원 30%내 결정
- ④ 선발예정인원이 3명 이내인 경우 각 시험단계별 원점수로만 합격자를 결정(가점은 합격순위에 영향)
단, 응시자 인원 ≤ 선발예정인원 경우, 가점 적용한 점수로 평가
- ⑤ 가점합격자 30% 상한은 공개경쟁 채용만 적용, 취업지원대상자만 모집하는 제한경쟁 채용 적용 안됨
단, 제한경쟁 채용에도 '취업지원대상자'별 가점을 구분(만점 10% 또는 5%) 적용

3 동점자 중 취업지원대상자 우선 합격(국가유공자법 제31조 제4항)

- ① 일반응시자와 취업지원대상자 간 동점 발생 시, 각 전형(필기·면접 등)에서 취업지원대상자를 우선
- ② 취업지원대상자 사이에 동점이 발생하여 '가점합격자 상한 인원(채용예정인원 30%)'을 초과하는 경우
- 취업지원실시기관 내 채용 관련 규정의 '동점자 처리기준' 등에 따라 합격자 선정



- 취업보호대상자 우대 준수 관련 **업무 부적정 사례 빈발** → 업무처리 시 유의
- 취업보호대상자 가점과 관련하여 문의사항이 있는 경우
- 국가보훈처에 유권해석을 받은 후 업무 처리

II

채용절차 및 유의사항



유의사항

- 응시 자격 자의적 설정 금지
- 법적 근거 없는 '특별채용' 금지
- 인사위원회 사전 심의·의결을 통한 채용계획 수립
- 인사위원회 구성 시 외부위원 구성비율 준수 및 제척·회피 준수
- 채용계획 수립 시 감독기관과 사전협의 준수
- 인사위원회 회의록 작성·관리 준수

유의사항

- 채용계획과 공고 상 '응시자격' 동일하게 적용
- 공고 후 채용내용 변경 시 인사위원회 심의절차 준수
- 채용공고문 공고기간 준수
- 응시원서 접수 시 블라인드 채용 준수

유의사항

- 심사위원 선정 시 외부위원 위촉 절차 및 자격 준수
- 내·외부위원 구성 비율 준수
- 권한 없는 자(채용부서장 또는 담당자)의 서류·면접심사 여부
- 심사위원 및 응시자에게 제척·회피·기피 제도 적용 준수
- 국가유공자 등 가점, 사회형평적 채용 우대 등 규정 준수

제척

- 채용기관이 공정성을 위하여 심사위원 위촉 시 특정인 배제

회피

- 심사위원이 공정한 심사를 위하여 스스로 심사 미참여

기피

- 응시자가 공정한 평가를 받기 위하여 특정 심사위원 배제 요청

유의사항

- 위탁업체가 필기시험 절차를 적절하게 운영하는지 관리 여부
- 필기시험 문제 유출 등 보안 대책 여부
- 필기시험 출제위원 선정 적정성
- 공고한 시험과목과 범위 내에서 출제되었는가 여부

유의사항

- 채용계획 및 공고 내용과 동일한 방법으로 합격자 결정 여부
- 합격자 결정 내부 절차 준수 여부
- 합격자 결정 전 응시자격, 가점 등 관련 증빙서류 적정성 검증 여부
- 동점자의 합격자 결정 및 방법 적정 여부
- 위탁업체가 채용 절차를 적절하게 운영하였는지 관리 여부

예비합격자 제도

채용비리 피해자 구제 및 합격자의 임용포기·중도퇴사 등 결원 발생 시 추가 채용에 따른 행정력 낭비 방지를 위해 공공기관이 자율적으로 도입하여 시행할 수 있는 채용제도

유의사항

- 채용계획과 공고 내용과 동일한 방법으로 예비합격자 결정 여부

채용 서류 파기

- ▶ 채용절차법 제11조(채용서류의 반환 등)
구인자는 대통령령으로 정한
반환의 청구기간이 지난 경우 및
채용서류를 반환하지 아니한 경우
개인정보보호법에 따라 채용서류 파기

VS

채용 서류 보관

- ▶ 경영지침 제16조(채용 공정성 관리)
공기업·준정부기관은~채용 관련 문서를
영구적으로 보존하도록 보존 기간 정함
- ▶ 지방공기업 인사·조직 운영기준
채용 관련 문서를 영구적으로 보존하도록
보존기간 정함
- 응시자 제출 서류는 채용절차법에 따라
반환 또는 폐기 제외 5년 이상 보관

채용절차법 업무매뉴얼

5 공공기록물인 채용서류의 미파기

- ▶ 채용서류는 「공공기록물법」의 적용대상: 등록·관리 여부를 결정
(등록·관리 안 하기로 결정하는 경우에는 채용서류 지체없이 파기)
- 비리 적발 후 피해자 구제 등을 위해 응시자 인적 사항 보관 필요



채용절차 위반 시 조치사항

비위유형	구 분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
		경과실	고의·중과실	
응시·자격요건 미확인 ¹⁾	경과실	고의·중과실	중징계	
	주의·경고	경징계		
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계	
	주의·경고	경징계, 중징계		
채용공고 후 응시·자격요건 임의(변경절차 미이행) 변경	경징계		중징계	
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계	
	경징계	경징계		

1) 응시·자격요건 미확인: 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관 자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 의미

채용비리 관련자 처벌(2) 징계감경금지

비위유형 \ 구분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당 결정	경징계	중징계
임용 전 결격사유 미확인 ¹⁾	경징계	중징계

1) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외



징계시효(5년) 내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중 처분 가능
위 비위유형에 해당하지 않는 경우 「채용비위자 징계기준」을 참고하여 결정

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정 채용 ¹⁾		중징계	
정규직 전환과정에 규정위반은 없으나 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용		경징계	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정		경징계	중징계
전환평가 과정 ²⁾ 의 부적정		경징계	중징계

- 1) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 2) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

공공기관으로 신규 지정된 기관은 반드시 사규에 반영

채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인

피해자: 부정행위로 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

1. 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

▶ (피해자 특정 가능) 해당 직접 피해자에게 피해 발생단계 다음 채용단계 재응시 기회 부여

- 최종 면접단계 피해→즉시 채용 / 필기단계 피해→면접응시 기회 / 서류단계 피해→필기응시 기회

(피해자 특정 불가능) 피해자 그룹으로 특정 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위

발생단계부터 제한경쟁채용 실시

- 최종 면접단계 피해→피해자 그룹 면접 재실시 / 채용 필기단계 피해→피해자 그룹 필기시험 재실시

2. 부정합격자 확정·퇴출 전이라도 우선 시행

▶ 필요 시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

공공기관으로 신규 지정된 기관은 반드시 사규에 반영

부정합격자 처리 기준

부정합격자: 채용비위에 직접 가담하여 기소된 자, 채용비위 관련 임직원·청탁자 기소 시 공소장에 명시된 자

1. 본인이 기소된 경우: 채용비위 직접 가담자에 해당, 기소 즉시 퇴출
2. 관련자 기소된 경우: 채용비위 관련 임직원·청탁자가 기소될 경우, 공소장에 명시된 부정합격자는 일정 절차를 거쳐 퇴출

관련자 기소 시 부정합격자 처리

- 1) (업무배제) 관련자 기소 시 부정합격자 즉시 업무배제
 - 2) (기관 재조사) 부정청탁·금품수수 등의 행위를 한 제3자가 부정합격자와 친·인척 등 밀접한 관계가 있는지를 확인
 - 3) (징계위 거쳐 퇴출) 제3자와 부정합격자 간 밀접한 관계 확인 시 기관 징계위원회 거쳐 퇴출
3. 중징계 확정된 경우: 징계요구 사안 중 중징계 확정될 경우, 관련 부정합격자 재조사 → 재조사 후 필요 시 수사의뢰하고 본인 또는 관련자가 기소될 경우, 기소 시의 절차를 적용하여 조치

Thank you



〈공정채용 문의〉

- **공정채용 위배 여부 등 상담** : 국민권익위원회(채용비리통합신고센터)
☎ 044-200-7291, 7710, 7127
- **중앙 공공기관 채용 법령 해석** : 기획재정부(윤리경영과)
- **지방 공공기관 채용 법령 해석** : 행정안전부(공기업정책과)
- **민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인, 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인, 블라인드 채용 가이드라인 등 지침 관련 해석, 채용절차법** : 고용노동부(공정채용기반과)
- **국가유공자 취업지원대상자 가점 등 관련 해석** : 국가보훈처(생활안전과)