

# 2021년 인천환경공단 채용·인력 운영실태 특정감사 결과

## □ 감사개요

- 인천광역시에서는 2021년 인천환경공단 종합감사기간 중(1. 25~ 2. 5일) 채용 관련 부정적 언론보도 등에 따라 특정감사로 전환하여 2021년 4월 5일 ~ 4월 16일까지 (6일간) 인천환경공단을 대상으로 2021년 인천환경공단 종합감사 관련 채용분야에 대한 특정감사를 실시하였다.
- 감사결과 총 3건(본처분 3건)의 지적사항이 발견되어 향후에는 응시자격 확인을 철저히 하고, 직급에 맞는 채용 응시자격 제한요구, 원격지별도 채용 시 공고문에 의무근무기간 기재 등으로 공정한 채용절차를 준수하여 유사한 사례가 발생하지 않도록 주의 및 경고 조치하였습니다.

## □ 감사결과

총괄현황			처 분 현 황							
			처분종류(건)				신분상조치(명)			
계	본처분	현지처분	계	시 정	주 의	개선·권고·통보	계	징 계	경 고	기 관 고
3	3	-	3	-	3	-	6	1	4	1

## 2021년 인천환경공단 채용·인력 운영실태 특정감사 결과

### 【처분요구사항】

# 인 천 광 역 시

## 기관경고·징계·주의·개선요구 및 통보

제 목 ●●사업소 직원 채용 부적정

기 관 명 인천환경공단, 인천광역시

관 계 부 서 ○○부, 인천광역시(△△과)

징 계 대 상 자 (중징계) 인천환경공단 ○○부 □□□

경 고 대 상 자 인천환경공단 ○○부 ◇◇◇

인천환경공단 ○○부 ☆☆☆

인천환경공단 ○○부 ◎◎◎

내 용

### [업무개요]

인천광역시경제자유구역청 △△과는 “생활폐기물 전처리 및 자원순환시설 설치공사” 입찰안내서에 따라 시공사에 의한 의무운전을 2년간 하는 것으로 (주)○○건설(○○건설, ▲▲▲)·□□개발(주)·◆◆건설(주)·●●건설(주)·▷▷▷▷▷(주)와 ■■센터 의무운전 위·수탁 협약을 체결(2018. 3.14.)하였고 해당업체는 소각·음식물처리 및 슬러지건조 업무를 수행하였다.

이후 협약에 의한 의무운전기간 만료<sup>1)</sup>에 따라 인천환경공단(이하“공단”이라 한다)에 위탁 추진하면서 시설의 운전에 대한 경험이 필요하고 전문성을 갖춘 인력의 승계가 필요하다고 기존 인력 활용계획을 인천환경공단에 요청하였다. 이에 공단 □□부에서는 인력채용은 공단 인사규정에 따라 공개경쟁채용(신규 및 경력직)이 원칙이라고 회신(□□부-4736 : 2019.12.31.)하였고 공단 ○○부에서 채용절차를 진행하면서 발생한 문제는 다음과 같다.

1) 인천환경공단에 위수탁협약 및 인수 등에 따라 당초 2018. 3.14-2020. 3.13.(2년간)에서 2018. 3.14. - 2020. 6.13.(2년 3개월)으로 변경

## 1. 채용 자격기준(‘자격증·경력’에서 ‘경력 또는 자격증’ 등으로 변경) 부적정

「지방공기업 인사운영기준」(행안부 2019.12.31.) 및 「인천환경공단 인사규정」 제7조 제4항에 따르면 채용계획을 사전 협의함에 있어 해당 기관장은 공고예정일 15일 전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 하고, 자치단체장은 통보된 채용계획의 적정성 등에 대하여 기관장과 협의를 완료한 후, 그 결과를 채용공고일 5일 전까지 기관장에게 통보해야한다.(통보는 모두 문서로 한다)

또한 사전 통보내용(채용계획)에서는 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험 단계별 시험위원 위촉 계획을 포함하여 협의하여야 한다고 규정하고 있다.

특히 「지방공기업 인사운영기준」에는 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 공개경쟁시험에 의하여 충원이 곤란한 직위·직무 분야에 대하여는 우수 전문 인력 및 유경험자를 경력경쟁시험으로 채용할 수 있다고 규정하고 있다.

「인천환경공단 인사규정」 제9조(채용방법) 제1항·제2항 및 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제6조 제1항에 따라 경력·자격을 가진 내외부 다수인을 대상으로 사전에 공개하여 경쟁의 방법으로 채용하여야 하고 채용 직종에 상응하는 자격증 또는 경력소지자 등을 자격요건으로 규정하였다. 그리고 경력직 채용은 필기시험을 면제하고 인적성검사와 서류전형의 방법에 의하여 임용할 수 있으며 직급별 채용 자격기준은 [표 1]과 같다.

[표 1] 경력직 행정 및 기술 직급별 채용자격기준 (공단 인사규정 일부 발췌)

직 급	채 용 자 격 기 준
7급	1. 7급 공개채용시험에 합격한자. 2. 지방공기업 또는 정부투자기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 해당분야 기사 이상 국가기술자격소지자 4. 기업체 등에서 주임급 이상으로 관련직렬 1년 이상 재직한 경력이 있는 자 5. 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
8급	1. 8급 공개채용시험에 합격한자. 2. 지방공기업 또는 정부투자기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 해당분야 산업기사 이상 국가기술자격소지자 4. 기업체 등에서 사원으로 관련직렬 3년 이상 재직한 경력이 있는 자 5. 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
9급	1. 9급 공개채용시험에 합격한자. 2. 지방공기업 또는 정부투자기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 해당분야 기능사 이상 국가기술자격소지자 4. 기업체 등에서 사원급 이상으로 관련직렬 1년이상 재직한 경력이 있는 자 5. 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자

※ 경력 기준별 해당직급은 임용 가능 직급이며, 인사 운용상 필요한 경우 공단의 필요에 의한 자격요건을 둘 수 있다.

당초 공단 □□부는 경력직 응시자격은 자격증과 경력을 동시에 충족하는 것으로 정하여 ■■센터의 전문 기술인력 확보와 조기운영 안정화를 위한 「■■센터 운영인력 수급계획(안)」을 공단 ○○부로 송부하였다.

공단 ◆◆부는 「인천환경공단 직제규정」에 ●●사업소 기구 및 정원반영(2020. 4.22.)하였고, ○○부는 인천광역시 △△과에 “2020년 경력 및 신입직원 공개채용 계획 승인 요청”(○○부-2888 : 2020. 4.28)을 하면서 기본방침에는 “인수시설의 종합시운전 참여 및 하자점검·보수 등을 통한 원활한 시설 인수를 위한 환경·기계·전기·에너지 등 경력 및 신입직원 채용”으로 정하고, 경력직 응시자격을 채용분야별 ‘자격소지자 또는 경력 등’과 ‘자격소지자’로 변경 추진하였다.

뿐만 아니라 공단 ○○부는 채용계획 사전협의를 공고예정일 15일 전이 아닌 8일 (2020. 5. 6.) 전에 △△과에 지연 통보하였고, 인천광역시 △△과는 채용계획 사전협의 건에 대해 의견 없음으로 회신받아 (△△과 - 6743 : 2020. 5. 6.) 공단 ○○부는 응시자격요건을 [표 2]와 같이 최종 공고하였다.(2020. 5. 6.)

이에 대해 공단 ○○부는 인천광역시 △△과와 자격기준을 논의하는 과정에서 지연되었다고 주장하고, 이에 △△과는 응시자격기준에 대해 사전협의한 바가 없고 가령 협의하였다 하더라도 업무처리기간에 미포함되므로 지연사유에는 해당하지 않는다고 의견을 제출하였다.

또한 공단 ○○부는 해당 승인 요청 공문을 발송하기 전 인천광역시 △△과와 응시자격[(자격증·경력) 또는 (자격증 또는 경력)]에 대해 전화를 통하여 협의하였다고 하나 확인 가능한 관련 증거서류 등을 제출하지 못했으며, 응시자격은 공단 인사규정에 부합한다고 주장하였다.

이에 대해 공단의 총괄 지도감독인 인천광역시 △△과는 유사경력자를 채용할 수 있다는 부분만 협의하였고 구체적인 기억은 나지 않으며, 공단에서 응시 자격기준을 인사규정에 맞게 정한 것이기에 자격요건을 바꾸라고 하는 것은 규정에 문제가 될 것이라고 진술하였고, 자격기준은 시설위탁운업을 하는 공단에서 목적에 부합하도록 채용하는 것이 중요하고 재량권을 부여하고 있다고 의견을 제출하였다.

한편 「인천환경공단 인사규정」 제9조 제1항에 따르면 경력경쟁은 경력·자격을 가진 내외부 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용하여야 하고, “생활폐기물 전처리 및 자원순환시설설치공사” 입찰안내서에 따라 시공사에 의해 의무운전기간 종료하는 건으로 해당시설의 인력을 승계할 의무는 없었다.

또한 공단은 기존 기술직 총 350명의 인력 중 소각 유사경력 및 자격증 보유한 인력을 ●●사업소에 재배치하여 안정적 운영도 가능하였으나, 공개 채용 직렬인지·내부승진 또는 업무의 특수성으로 자체적인 충원이 불가능한지 등의 경력직 채용 타당성 및 필요성을 종합적으로 검토하지 않았을 뿐만 아니라 경력직 자격기준을 ‘경력과 자격증소지자’를 동시에 충족하는 조건을 ‘선택적 사항’으로 임의 변경하면서 신규 자격기준과 차별화되지는 않았다.

그 결과 ●●사업소에 배치 할 경력직을 채용하였으나 조장급의 경력을 갖춘 인력이 없어 기존 사업소의 인력으로 대체하고, 경력 기술 ●급 ☆☆직 ☒☒☒ 등 4명은 ●●사업소 경력직으로 채용 후 다른 사업소로 배치하여 공정하고 투명한 채용을 저해하였다.

공단 ○○부와 인천광역시 △△과가 주장하는 대로 공단 인사규정의 경력직 채용자격기준에 어긋나지는 않는다고는 하나, 해당시설이 일반 소각시설보다 복잡한 시설이기 때문에 근무경력이 있는 대상자가 필요하다고 한 후 경력직 응시자격에서 경력을 필수로 정하지 않았거나 신규와 동일한 자격증 소지자로 한정함으로써 채용과정에서 발생한 문제는 다음과 같다.

#### 가. 경력직 자격기준을 ‘경력 또는 자격증 소지자 등’으로 정하여 경력과 무관한 직원 채용

[표 2]와 같이 경력 기술 7급(대기환경, 기계)·기술 8급(기계·전기·산업안전·에너지관리)·기술 9급(기계·환경·전기·에너지관리) 총 31명의 채용자격기준은 ‘관련 직렬 경력 소지자 또는 해당분야 국가기술자격증 소지자 등’으로 어느 하나의 요건을 충족하면 응시 가능하도록 하여 관련 직렬 재직한 경력 적정여부와 무관하게 자격증 소지만으로도 가능하게 하였고, 경력직으로서 필기시험을 면제 후 인·적성평가와 면접시험을 거쳐 채용 가능하였다.

[표 2] “2020년 경력 및 신입직원 공개채용” 채용분야별 자격기준(공고문 일부 발췌)

구 분	채용직급	채용분야	자 격 기 준	
경 력	기술●급	대기환경(1)	·지방공기업 또는 정부투자기관의 동일직급에서 1년 이상 경력 소지자 ·해당분야 기사 이상 국가기술자격소지자 ·기업체 등에서 주임급 이상으로 관련직렬 1년 이상 재직한 경력이 있는 자 ·전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자	
		기계(1)		
	기술●급	기계(1)		
		전기(1)		
		산업안전(1)		
경 력	기술●급	에너지관리(5)	·국가기술자격법에 의한 가스기능사 이상 자격증 소지자 ·국가기술자격법에 의한 천장크레인운전기능사 이상 자격증 소지자 ·국가기술자격법에 의한 용접기능사 이상 자격증 소지자	경력직 및 신입 동일 자격기준
		기계(6)		
		환경(8)		
		전기(6)		
		에너지관리(1)		
		안전(1)		
		크레인(4)		
신 입 (13)	기술●급	기계(1)	·국가기술자격법에 의한 전기분야 기능사 이상 자격증 소지자 ·국가기술자격법에 의한 토목분야 기능사 이상 자격증 소지자 ·국가기술자격법에 의한 수질환경분야 기능사 이상 자격증 소지자로서 실험기기분석 및 운영이 가능한 자	
		전기(2)		
		토목(2)		
		수질환경(4)		

※ 법정관리자 혹은 자격자 선임[자격사항은 응시원서 접수 마감일 현재까지 취득(결정)된 것에 한함]

그 결과 경력직 ●급 □□□는 ○○개발(주)에서 환경업무와 무관한 기계관리 업무를 약 2년간 담당하였으나 자격증 소지자(환경기능사 : 2019.12.20. 취득)로 응시하여 필기시험을 면제 받아 면접을 거쳐 최종합격하였다. 그러나 환경기능사 자격 소지자는 경력직이 아닌 필기시험을 통한 신입 모집으로도 채용 가능하여 경력직 채용의 취지와 다른 결과를 초래하였다.

#### 나. 경력직 일부 채용분야(6명)는 자격증소지자로 한정하여 공정성 훼손

[표 2]와 같이 경력직 ●급 총 6명 안전(1명)·크레인(4명)·기계(1명)은 관련 자격증 소지자만을 채용자격으로 공고함으로써, 신규 직원과 동일한 일반적인 관련 자격증 소지를 요구하면서 전공 관련 필기시험을 면제하였다.

이에 대해 공단 ○○부는 공단 □□부의 “■□센터 운영인력 수급계획(안)”에서 법정선임에 따른 자격을 요구했기 때문이라고 진술하였지만, 공단 □□부는 경력 ●급(대기환경)·●급(기계·전기·산업안전·에너지관리)도 법정선임에 따른 자격을 요구하였다. 따라서 안전(1명)·크레인(4명)·기계(1명)는 관련 자격증 소지자만을 자격기준으로 공고한 것은 사유가 불명확하여 일관성이 결여되었다.

#### 다. 경력직 채용에 있어 단지 자격증소지만으로 응시 가능하여 신입직원과 자격요건 구분이 없어져, 경력없는 응시자가 필기시험 면제 후 경력직으로 채용됨

공단 인사규정에 경력직은 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 의한 채용이 극히 곤란한 경우 등에 한하여 경력직으로 선발한다고 규정하고 있다. 그러나 [표 3-1] 을 살펴보면, 신규와 경력의 응시자격기준이 명확하게 차별화되지 않아 신규직으로도 공개채용 가능한 응시자격기준(자격증소지자)으로 정함으로써 경력직으로 응시한 ● ☆☆☆직 ⊖⊖⊖는 경력없이 자격증 소지만으로 필기시험 면제 후 면접시험(경쟁률 6.3 : 1)을 거쳐 합격하였다.

반면에 신입 ●급 ☆☆☆직 등 3명은 동일한 ●급 ☆☆☆직직에 응시하여 필기시험에 응시하고 면접시험(경쟁률 21: 1)을 거쳐 경력직보다 약 3배 이상의 높은 경쟁률을 통과하여 최종합격에 공정한 채용을 저해하였다.

[표 3-1] 기술 9급 전기(경력, 신입) 응시 자격기준(2020. 5. 6. 공고문 발체)

구분	채용직급 및 분야	직무내용	채용인 원	필기시 험	자격기준
경력	● 급	전기안전 점검 관리	6명	면제	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지방공기업 또는 정부투자기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자</li> <li>· 해당분야 기능사 이상 국가기술자격소지자</li> <li>· 기업체 등에서 사원급 이상으로 관련 직렬 1년 이상 재직한 경력이 있는 자</li> <li>· 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
신입		사업장 전기안전 점검 분야	2명	응시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국가기술자격법에 의한 전기분야 기능사 이상 자격증 소지자</li> </ul>

이에 대해 인천광역시 △△과는 경력직 및 신입 채용에서 자격증 소지자를 응시 가능요건에 포함시킨 사항은 위법성이 없고, 서류전형 뿐만 아니라 면접시험에서



경력이 없거나 경력이 일천한 사람과 경력이 충실한 사람과는 면접에서 우열이 구분될 것으로 판단되었고 공단과 협의 시 인사실무자가 같은 취지의 의견을 확인해 준 바가 있다고 의견을 제출하였다.

그러나 경력 ●급 ☆☆☆직 ■■■는 경력이 없음에도 자격증만으로 경력직에 응시하여 필기시험 면제 후 합격한 것을 볼 때 면접시험에서 경력이 우열의 판단 기준이 되지 않았고 경력직 채용의 취지를 훼손하였다.

## 2. 경력직 채용인원 임의 증원 및 채용계획 수립 시 위임전결 위반

공단 ○○부는 인천광역시 △△과에 “2020년 경력 및 신입직원 공개채용 계획 승인 요청”(○○부-2888 : 2020. 4.28 이사장 결재)하면서 경력직 채용인원을 31명으로 정하였다.

공단 지도감독 부서인 인천광역시 △△과는 채용계획을 접수 후, 내부방침 없이 의무운전 기간동안에 근무했던 인력이 37명인데 이보다 적은 인원을 경력직으로 채용하게 되면 일부 탈락하는 사람이 발생할 수 있으니 모두에게 채용 기회가 부여될 수 있도록 경력직 채용인원을 당초계획 31명에서 37명으로 상향조정하고, 신규 직원을 줄이는 것으로 공단 ○○부와 구두 협의하였다.

이로써 계획변경을 통해 경력직 채용인원이 31명에서 37명으로 변경되고, 신입직원은 14명에서 8명으로 감원됨에 따라 신입직원의 응시기회가 축소되는 결과를 초래하였다.

또한 「인천환경공단 위임전결내규」 제3조 제1항에 따르면 인사수급계획 수립 및 임·직원 임용(신규채용, 승진, 전보, 강임, 징계 등) 사항은 이사장 결재로 처리하도록 되어있음에도 불구하고, 공단은 인수시설의 시범운영기간 종료시점(2020. 6.13.)과 채용공고(2020. 5. 6.) 시점이 촉박하였다는 이유로 “2020년 경력 및 신입직원 공개채용 계획”(○○부-2969 : 2020. 5. 4.)을 ▲▲본부장 및 이사장의 결재없이 ○○부장 전결로 처리하였다.

따라서 총 경력직 31명에서 37명으로 증원하면서 신입은 14명에서 8명으로

감원하는 주요사항이 포함된 결재를 이사장이 결재한 당초계획과 상이하게 변경되었음에도 무담당자 ■■■과 ○○부장은 결재권자에게 보고없이 임의로 처리하여 위임전결내규를 위반하였다.

### 3. 경력증명서 미비에도 서류전형 합격처리(응시 자격기준 미확인)

#### 가. 현황

인천환경공단 ●급 담당자 ■■■은 2020. 1. 8.부터 감사일 현재까지 직원인사(신규임용, 승진, 전보, 휴직, 징계) 관련 사무, 일반직 채용 및 정·현원 관리 등의 업무를 담당하였고 ○○부장은 ○○부 업무총괄업무를 담당하였으며 ▲▲본부장은 2018. 9. 6.부터 현재까지 ▲▲본부를 총괄하고 있다.

그리고 「인천환경공단 직무대리 시행내규」 제2조 및 제4조에 따라 직무를 대리하는 자는 그 권한에 상당하는 책임을 지고, ▲▲본부장 대리자는 당해 본부의 직제상 순위에 의해 ▲▲본부 ●●부장(2020. 1. 8.~2020. 7.12)이었고, ○○부서장 대리자는 소속부서의 차하급자 ㉠㉠업무담당자(2018. 1. 1.~2020.11. 3.) ■■■이었다.

#### 나. 관계규정 판단기준

「지방공기업 인사운영기준」 및 「공단 인사규정 시행내규」 제6조 제1항 제3호에 따르면 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하고, 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제5조 제3항에 정한 채용응시자의 구비서류는 응시원서(소정양식), 자기소개서, 응시자격 및 전형에 반영되는 사항을 증명할 수 있는 서류 등이다.

아울러 “2020년 경력 및 신입직원 공개채용” 공고(2020. 5. 6.)에서는 경력직의 경력확인용 제출서류를 경력증명서·건강보험자격득실확인서로 명시하였다.

또한 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조·제6조·제8조에 따라 구직자는 구인자

에게 응시원서, 경력증명서 등의 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니되고, 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조 제2항을 준용한다고 규정되어 있다.

## 다. 감사결과 확인된 문제점

### 다-1. 경력직 서류전형 시(경력, 자격증 등) 응시자격 충족여부 확인 소홀

「2020년 경력 및 신입직원 공개채용 계획」에 따르면 1차(서류전형), 2차(인·적성평가), 3차(필기시험) 시험, 시험 출제위원 및 문제는 채용대행업체에 용역 의뢰하는 것으로 계획 수립하였고, 용역 계약 발주의뢰 시(○○부-3042 : 2020. 5. 7) 지방서에는 일반직 경력·신입의 서류전형을 용역사가 대행한다고 정하였다. 이에 따라 공단은 용역업체 △△△△(주)와 계약(계약금액 12,304,050원 / 2020. 5. 7.) 체결하였으며 과업지시서<sup>2)</sup>에 지시서 내용이 불분명하거나 명시되지 아니한 사항에 대하여는 공단의 지시에 따른다(특약사항) 등을 명시하였다.

서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등의 적합여부판단을 하는데 공고문에 경력에 대한 세부적인 기준이 없었고, 담당자 ■■■은 용역업체 (주)△△△△에게 별도로 제공한 세부적 기준도 없었다. 이에 용역업체 (주)△△△△는 응시자들의 서류전형과정에서 경력의 판단이 어렵다고 하며 인터넷 접수한 전체자료·응시자의 경력사항 및 자격증 정리 엑셀자료를 업무담당자 ■■■에게 이메일을 발송하여 확인요청하였다.(2020. 5.18.) 이에 업무담당자 ■■■은 경력충족여부를 확인하고 서류전형합격자 명단을 정리하였다.

「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제6조 제1항 제3호 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하는 것인데, 서류전형 합격자중 자격증없이 해당분야 관련 경력으로 임용된 응시자의 입사지원서 온라인 접수 시 제출서류

2) 공단은 용역수행자의 과업진행 과정을 수시로 점검할 수 있고, 제시된 사항은 용역수행자 임의로 해석할 수 없으며(일반관리업무), 지시서 내용이 불분명하거나 명시되지 아니한 사항에 대하여는 공단의 지시에 따른다(특약사항)고 명시하였다. 또한 본 용역의 수행과 관련된 사항은 관계법령 및 공단의 제반규정에 의해 공단과 용역수행자가 협의하여 결정한다(기타사항)고 정하였다.

현황을 살펴보면 다음과 같은 문제로 인해 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격  
· 경력 등이 정해진 기준에 적합여부 판단이 불가하여 부적격처리 되었어야 했다.

○ **확인내용 1 : 경력증명서 미제출자에 대해 입사지원서에 기재된 직무내용 등으로 경력 확인 후 합격처리**

경력 기술 ●급 ☆☆☆직에 응시한 ◇◇◇은 해당 자격증이 없었고 입사지원서에 경력사항으로 ◆◆◆◆(주)(325일 근무 : 2020. 5. 6. 공고일 기준)<sup>3)</sup>와 ★★☆☆★(유)(82일간) 근무를 기재하였고, 공고문에서 경력증명서·건강보험자격득실확인서를 제출하도록 하였으나 이중 건강보험자격득실확인서만 제출하였다.

이에 담당자 ■■■은 경력 기술 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇에게 보완요구하였으나 경력업체 2개중 1개업체 ◆◆◆◆(주)의 경력증명서를 제출함으로써, 1년 이상의 경력의 충족여부를 알 수 없었다. 그래서 (기계 관련) 경력여부를 확인·판단 할 수 없는 건강보험자격득실확인서의 ★★☆☆★(유)의 근무기간을 합산하여 서류전형에 합격처리하였다.

한편 경력증명서 등의 서류 제출기간은 입사지원서 제출기간과 동일하였고 (2020. 5.12.~5.18.), 이 과정에서 ○○부장은 서류합격자 발표 전 응시자의 경력에 관한 사항을 건강보험자격득실확인서로 확인하는 것도 있다는 말을 들었다. 그러나 이것으로 경력내용을 정확히 알 수 없어서 건강보험자격득실확인서에 사업장 명칭은 있으나 경력증명서 미제출 건에 대해 응시자들에게 문자를 보내 경력증명서를 추가로 받도록 지시하였다.

이에 대해 담당자 ■■■은 제출하지 못한 지원자들이 있어 다 받지는 못했다고 진술하면서, 경력의 최종확인인 건강보험자격득실확인서상의 업체명과 근무기간으로 기간을 파악하고, 관련 업무는 입사지원서의 직무내용을 통해 최종 확인해야 된다고 일관되게 주장하였다.

아울러 용역업체에서 발송한 응시자의 경력사항 정리자료(엑셀) 명단에는 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇의 성명은 없었다. ■■■은 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇의 경우 입사지원서 인터넷 접수 시 미제출 후 경력증명서를 공단을 방문하여 추가 제출하였기 때문이라고 주장하였다.[경력 2개중 ◆◆◆◆(주) 1개 제출/ ★★☆☆★(유) 미제출]

3) ◆◆◆◆ : 전처리 임무

임용등록기간에 제출된 ★★★★★(유)의 경력증명서에는 소속이 ◇◇팀으로만 기재되어 기계관련 담당업무를 확인할 수 없었음에도 그대로 임용 처리하였다. 그러나 당시 채용 공고문에는 “입사지원서 작성 내용을 근거로 서류전형이 이루어지므로 내용을 정확히 작성하시기 바라며, 입사지원서 작성내용과 제출된 증빙서류가 일치하지 않거나 허위로 작성한 경우에는 합격이 취소됨을 유의하시기 바랍니다.”라고 유의사항을 명시하였으므로 ■■■은 서류전형에서 입사지원서에 기재된 ★★★★★의 경력증명서를 반드시 확인했어야 했다.

그 결과 경력증명서 미제출자에 대해서는 폐업 등으로 미제출 할 수 있다고 임의적으로 판단하여 입사지원서 및 건강보험자격득실확인서를 검토하여 합격처리하였다.

#### ○ 확인내용 2 : 관련 직무내용이 기재되지 않은 미비된 경력증명서로 합격처리

경력 ●급 ☆☆직에 응시한 ㉠㉠㉠은 경력증명서로 (주)㉠㉠㉠㉠(2003. 6.19~2005.11.21.)의 소속 ~~㉠㉠~~사업소라고 제출하여 ☆☆직과 관련 업무여부를 판단할 수 없고, 경력 ●급 ☆☆직 ㉠㉠㉠은 자격증없이 경력으로 지원하면서 경력사항으로 입사지원서에 □□□□□□(2017.12.13-2019.12.12.)에서 원자재분석 및 실험(중금속 함유여부)을 기재하였고 경력증명서에 소속 RM 테스트 직급 C1(scientist)으로 2년간 근무경력을 제출함으로써 환경업무를 담당했다는 경력증명이 되지 못함에도 서류전형에 합격처리하였다.

또한 경력 ●급 ☆☆직에 응시한 □□□은 에너지관리 업무와 무관한 토목기사 자격증을 제출하면서 제출한 경력증명서에는 □□□(주) 소속으로 근무(2018. 5. 1.~현재 2년 이상)하였고, 담당업무내용은 미기재 되어 있었음에도 에너지관리 관련 재직한 경력자로 인정하여 서류전형에 합격처리하였다.

#### ○ 확인내용 3 : 경력증명서에 직무내용은 있으나 (기계업무) 경력여부 판단 불가자 합격처리

경력 ●급 ☆☆직에 응시한 △△△은 ☆☆직과 무관한 화석분석기능사· 지게

차운전기능사 자격증을 제출하였고, 경력증명서로 ◆◆◆◆(주)에서 환경시설물 유지관리업무를 담당(2018. 5.28.~2020. 5.14.)하였다고 제출하였다. 그러나 환경 시설물에서 기계 업무를 담당하였는지에 대한 판단이 불가하였다.

#### ○ 확인내용 4 : ●급 응시자(3년 이상 경력)의 경력기간 미충족자를 합격처리

경력 기●급 ☆☆☆직에 응시한 ☆☆☆는 에너지관리기능사(9급 상당) 자격증과 (주)❖❖❖ 경력증명서, 건강보험자격득실확인서를 제출함에 따라, ○○○은 해당 자격증이 8급 상당 자격증(산업기사 이상)에 해당되지 않아 경력기간 3년 이상을 확인했어야 했다. 그러나 (주)❖❖❖의 경력증명서에 근무기간은 3년 미만이고 소속이 송도mbt만 기재되어 (기계 관련) 경력을 확인할 수 없었고, 그 기간도 총 3년이 충족되지 않았음에도 서류전형에 합격처리하였다.

○○○은 용역업체 (주)㉹㉹㉹로부터 경력증명서 등의 서류접수 자료 등을 추가로 받아 경력직(자격증, 경력) 및 신규(자격증) 등을 최종 확인하는 과정에서 상기와 같이 제출서류 미비에도 불구하고 “서류전형 합격자 명단”을 용역업체에게 이메일로 발송하였고(2020. 5.21) “서류전형 합격자 발표 및 인적성검사·필기(전공)시험 공고” 결재과정에서 ○○부장 및 ▲▲본부장의 부재로 대결처리한 후, 이 사장 결재를 받아 공단 누리집에 게시하였다. 대결한 문서는 결재권자의 결재와 동일한 효력을 가지므로 대결자는 해당 결재 건에 대한 문제점 등을 확인했어야 했다.

#### 다-2. 면접전형 시 경력증명서 미제출자를 경력자로 표기 후, 부당합격 처리

2020. 5.26.에 ○○부장 지시로 4명은 면접관 제공용으로 활용 할 경력사항(소각경력·유사경력·기타경력) 분류작업을 실시하였다.

채용 서류 검토 중 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇은 ★★☆☆(유)의 경력증명서를 미제출하였음에도 면접관에게 제공된 자료에는 소각경력[◆◆◆◆(주)] 및 유사경력[★★★☆☆(유)]란에 업체명을 지우고 동그라미로 표시하여 다른 서류전형 합격자들과 함께 정리한 면접관 제공용<sup>4)</sup> 경력사항을 작성하였다.

한편 면접관 제공용 경력분류작업을 진행하는 과정에서 경력증명서의 미비를 인지한 ○○부장 ◇◇◇의 추가적인 경력증명서 보완지시여부가 명확하지 않고

4) 면접관 제공용 기본자료(입사지원서, 자기소개서)에 면접관용 경력 정리본 추가 제공

공단 카페24시(문자발송시스템)를 이용하여 발송한 문자기록(경력증명서 추가 제출)은 보관되어 있지 않았다.

이후 서류합격자는 시험(경력자와 공무원 : 인성시험·면접시험/ 신입 : 필기시험·면접시험)을 거쳐 최종합격자 발표(2020. 6. 3.) 후 임용후보자 등록(경력직 2020. 6.15.)하면서 부정합격·비위면직 관련 확인서<sup>5)</sup> 등의 구비서류 제출 후 임용(2020. 6.16.)되었다.

### 다-3. 감사기간 중 경력조회 결과

#### ○ 입사지원서에 기재한 경력과 실제 경력 사실 불일치(경력 ☆급 ◎◎직 ◇◇◇)

2021년 공단 종합감사 기간<sup>6)</sup> 중 해당업체에 경력 조회한 결과, 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇은 입사지원서에 기재한 ◆◆◆◆(주)(325일간 근무)에서 환경시설물 유지관리 업무를 수행하였고, ★★☆☆(유)(82일간 근무)에서는 “○○부서 홀서비스(웨이터)”를 담당하여 입사지원서에 기재한 기계조작<sup>7)</sup> 내용과 불일치함에 따라 ◆◆◆◆(주) 근무경력 1년 미만으로는 자격요건(관련 직렬 1년 이상)을 충족하지 못하였다.

해당업체의 조회결과에도 불구하고, 기술 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇은 ★★☆☆(유)에서 본인의 주장을 증명할 근로계약서를 제출하도록 요청하였으나 미제출하였다.

#### ○ ☆☆☆직 채용에 경력증명서상 소속만 확인하고 실제 관계 경력 확인 소홀 후, 무관한 업무를 ☆☆☆직으로 임의 판단 임의 판단(경력 ☆급 ◎◎직 ◎◎직)

2021년 공단 종합감사 기간 중 경력조회 결과, 화학을 전공하였고 환경 관련 자격증은 없는 경력 ●급 ☆☆☆직 ◎◎◎은 입사지원서에 기재한 것처럼 원자재분석 및 실험을 담당하였으나 ☆☆☆직 경력과 직접적 관련이 없다. 이에 대해 ◎◎◎은 원자재 분석실험과 시료분석 등은 환경전공자의 담당업무로써 소각장 경력으로 제한되지 않았다고 주장한다.

5) 「지방공기업 인사운영기준」에 따라 지방공사·공단의 장은 부정합격이 확인된 경우 합격이 취소될 수 있음을 확인하는 서류를 채용절차 종료 후 채용 전에 채용내정자로부터 제출받아야 하고, 공단 인사규정 시행내규 제14조 제12호에 직원을 임용하고자 할 때의 구비서류중 하나(참고자료 2)

6) 당초 인천환경공단 종합감사 실시 후 특정감사(채용실태)로 추가 진행

7) 기계조작 : 스프링쿨러, 보일러 에어컨, 자재관리, 보일러점검

그러나 ㉠㉡센터(2021. 7. 1.) 신설에 따라 그간 사업소에서 하던 실험업무를 센터로 통합운영함에 따라 ㉢㉣사업소에 배치할 목적의 실험 가능한 채용인원은 필요하지 않았다. 또한 “2020년 경력 및 신입직원 공개채용” 공고(2020. 5. 6.)에는 ㉠㉡센터<sup>8)</sup> 수질실험기기분석 분야에서 근무할 수질환경분야 기능사 이상 자격증 소지자로서 실험기기분석 및 운영이 가능한 신규모집도 있었다.

따라서 ㉠㉡센터 환경 수질분야 신규를 모집하면서 실험기기분석 및 운영이 가능한 자격증 소지자를 응시자격으로 정한 것을 볼 때, 경력직 채용계획 시 경력 판단에 대한 세부적 기준 마련 없이 환경 관련 자격증이 없고 환경 관련 전공자도 아니고 단지 실험경력을 가진 화학분야 경력직 ㉤㉥㉦을 임의적으로 환경업무 계열 경력자로 판단하는 것은 부적절하다.

#### 라. 관련자 주장 및 판단(경력 ☆급 ㉧㉨직 ㉩㉪㉫ 관련)

공고문에 경력확인용 제출서류는 경력증명서, 건강보험득실확인서로 명시하여 입사지원서에 기재한 경력사항을 증빙하도록 하였다. 따라서 자격증없이 관련 직무 경력으로 응시하는 경우 경력증명서에는 관련 분야 직무내용 등 기재, 건강보험득실확인서에는 근무기간을 통하여 증빙의 확인을 했어야 했다. 특히 입사지원서에 기재한 경력과 건강보험자격득실확인서로 경력확인 후 서류전형 합격 처리한 ㉬㉭㉮에 대한 사항은 다음과 같다.

##### 라-1. 경력직 서류전형 시(경력, 자격증 등) 응시자격 충족여부 확인 소홀

(폐업 등으로 미제출했을 것이라고 임의판단하여 건강보험득실확인서의 근무기간을 관련분야 경력으로 동일시 하여 합격처리)

담당자 ㉯㉰㉱은 경력 검토 결과 경력증명서를 제출하지 못한 사람들도 있었는데, 제출서류를 기한 내에 내야하고 경력증명서 발급이 곤란한 상황(폐업 등)이 있으므로 탈락 사유로 하기에는 무리가 있고 응시자가 억울한 상황이 발생할 수도 있다고 주장하며, 서류전형 시 건강보험자격득실확인서에 기재된 업체의 경력기간과 입

8) 법 개정으로 ㉠㉡센터에서 실험을 전담하고, 사업소에서는 간단 측정(ph 등) 업무만 존치로 변경(2020. 7. 1.)



사지원서의 경력사항을 확인하여 적부심사로 합격자를 처리하였다고 진술하였다. 또한 서류심사 담당자로서 판단가능 부분은 건강보험 상의 근무경력이고, 판단하기 위한 입사지원서와 자기소개서 내용의 진위 여부는 파악할 수 없다고 하였다.

그러나 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제5조 제3항에 채용응시자의 구비서류는 응시원서(소정양식), 자기소개서, 응시자격 및 전형에 반영되는 사항을 증명할 수 있는 서류로 규정하였다. 또한 공고문의 제출서류는 “경력증명서·건강보험득실확인서(경력요건확인용)”로 명시하였으며, 공고문의 유의사항에는 “입사지원서 작성 내용을 근거로 서류전형이 이루어지므로 내용을 정확히 작성.....”라고 명시하였다.

따라서 응시자는 인사규정 및 공고문에 따라 입사지원서의 작성내용을 증빙하는 서류를 제출해야하고, 담당자는 폐업 등의 사유로 미제출했을지도 모른다는 임의적 판단 하에 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇의 경력을 입사지원서와 건강보험자격득실 확인서로 확인 후 서류전형 합격자로 처리하였다는 주장을 인정하기 어렵고, 공고문에 경력증명서 미제출시 건강보험득실확인서로 확인도 가능하다고 명시하지 않았으므로 이를 적용하면 다른 응시한 자와의 형평성에도 어긋난다.

## 라-2. 최종합격 후 임용등록기간 중 제출한 미비된 경력증명서로 합격취소 등의 처리 가능했음에도 확인소홀

담당자 ■■■은 해당자 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇이 최종합격 후 임용등록기간에 경력증명서[미제출된 ★★★★★(유)]를 제출하였지만 경력증명서에는 식음팀으로만 표기되어 어떤 업무를 했는지 알 수 없는 부분이었고, 입사지원서 경력 부분 기술 내용 중 보일러와 스프링클러를 작동시키는 업무를 했다고 하여 그대로 판단했으며 경력 ●급 ☆☆☆직 ◇◇◇에 대해 특이사항이 없어 자세히 확인한 것이 없었고, 의무도 없으며 진위 여부를 판단해야 할 필요는 없다고 주장한다.

그러나 채용공고문의 유의사항에는 “입사지원서 작성 내용을 근거로 서류전형이 이루어지므로 내용을 정확히 작성하시기 바라며, 입사지원서 작성내용과 제출된 증빙서류가 일치하지 않거나 허위로 작성한 경우에는 합격이 취소됨을 유의하시기

바랍니다”라고 명시되어 증빙서류의 불일치는 합격 취소사유에 해당하는 매우 중요한 사항이었다. 따라서 임용등록기간에 제출된 ★★☆☆☆(유)의 경력증명서에 소속 식음팀만 기재되어 담당업무내용을 명확하게 알 수 없음에도 아무런 확인없이 입사지원서의 기재사항을 보고 판단했다는 주장은 인정하기 어렵다.

또한 기술 ●급 ☆☆☆이 제출한 입사지원서의 작성내용과 경력조회 결과의 불일치는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조 및 제6조에 따라 구직자는 구인자에게 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니된다는 채용 규정 위반에 해당한다.

### 라-3. 미충족된 자격요건을 임용등록기간에 추가 제출된 호봉산정용 경력으로 미충족된 경력 대체 불가능

감사기간 중 경력조회 결과 경력 기술●급 ☆☆☆의 ★★☆☆☆(유)의 경력이 응시분야 기계와 무관하여 [표 5]의 응시자격요건인 재직 경력 1년 이상을 미충족하였다.

이에 ○○○은 입사지원서에 기재한 ★★☆☆☆(유)의 경력이 홀서빙(웨이터)로 회시되어 응시 분야 기계와 무관하여 제외하여도 응시자는 입사지원서(2020. 5.15.)에 미기재 후, 임용등록기간에 추가 제출한 ◻◻◻(주) 경력(2018. 7월 ~ 2019. 6월)을 실질적으로 보유하고, 이에 대한 경력증명서를 최종합격 후 임용등록기간 중 ◻◻◻(주) 경력을 추가 제출하였으므로 ★★☆☆☆(유) 경력을 대체하여 관련 직렬 1년 이상의 응시자격기준을 충족하였다고 주장한다.

[표 5] 응시자 “◇◇◇”의 경력내용

경력사항 기재여부	업체명	재직기간 (공고일기준)		경력증명서		건강보험 자격취득	감사기간 확인사항
				제출시기	담당업무		
입사지원서 기재	◆◆◆◆(주)	325 일	합산 1년 이상	서류접수시	환경시설물 유지관리업무	○	
	★ ★ ★ ★ ★(유)	82일		임용등록시	소속(◇◇팀) * 담당업무 미기재	○	◇◇팀 홀서비스 (웨이터)
입사지원서 미기재 (최종합격 후 임용 등록기간 추가제출)	㉡㉡㉡(주)	프리 (4월 4일)		임용등록시	시설관리 (기계유지관리업무)	×	근로계약서 없음

그러나 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제8조에 따라 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 하고, 고지방법은 제7조제2항을 준용하는데, 임용등록 시 추가 제출한 경력이 입사지원서의 기재경력을 대체 할 수 있다고 공고문에 명시 또는 구인자에게 변경에 대한 고지는 없었으므로 이를 경력으로 인정할 경우 채용절차 위반으로써 다른 응시자들과의 형평성에 부합하지 않는다.

또한 공고문(유의사항)에 “입사지원서 작성 내용을 근거로 서류전형이 이루어지므로 내용을 정확히 작성.....” 및 “지원서 기재 착오 또는 누락이나 연락불능 등으로 인하여 발생하는 불이익은 응시자 본인에게 있습니다.”라고 명시하였으므로 입사지원서 작성내용을 근거로 서류전형이 이루어져야 한다.

따라서 임용등록기간중 제출된 ■■■(주) 경력은 채용에 필요한 응시자격기준 확인용이 아닌 호봉산정용에 불과한 것이었고, 건강보험 미가입 건으로 공단에서 호봉으로도 인정을 받지 못했다. 아울러 응시자 ◇◇◇을 대상으로 하는 서류전형 및 면접시험의 판단 대상은 입사지원서에 기재한 ◆◆◆(주) 및 ★★☆☆(유)으로써 최종합격 후 임용등록 기간 중 추가 제출된 ■■■(주) 경력은 합격여부의 판단 대상이 아니므로 담당자 ■■■은 ★★☆☆(유)의 경력 대신 ■■■(주)의 경력으로 대체 할 수 있다는 주장은 받아들이기 어렵다.

#### 마. 징계요구 양정(경력 ☆급 ◎◎직 ◇◇◇ 관련)

##### 마-1. 인사업무 담당자 ■■■(현 인사총무팀장)의 경우

「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제5조 제3항 및 공고문에 따라 입사지원서의 기재사항을 “경력증명서·건강보험자격득실확인서(경력확인용)” 증빙으로 확인하여 응시자격기준 충족여부를 판단해야하고 ○○부장의 건강보험자격득실확인서에 기재된 업체의 경력증명서를 받으라는 지시를 받았음에도 이를 보완하지 않아 경력을 확인할 수 없음에도 응시자 ◇◇◇이 1개 업체의 경력증명서를 미제출하여 입사지원서에 기재한 2개 업체의 경력 중 1개 업체의 경력증명서와 건강보험자격득실확인서를 경력을 판단하여 서류전형 합격자를 결재 받아 공고하였다.

경력 ●급 ☆☆☆ ◇◇◇은 최종합격자 발표 후 임용등록기간에 미제출 되었던 경력증명서를 제출하였으나 소속만 기재되어 담당업무를 알 수 없음에도 ■■■은 이에 대한 확인 절차없이 그대로 임용함으로써 경력증명서를 토대로 경력확인을 소홀히 하였다.

아울러 ■■■은 감사과정에서 경력증명서는 발급이 곤란한 상황(폐업 등)이 있으므로 서류전형 시 건강보험자격득실확인서에 기재된 업체의 경력기간과 입사지원서의 경력사항을 확인한다는 일관성 있는 주장을 하였고, 경력 ●급 ☆☆☆ ◇◇◇ 외의 다른 응시자들에게도 동일하게 적용한 것을 볼 때 응시·자격 요건 미확인 은 업무미숙으로 보기 어렵다.

이는 「인천환경공단 취업 등에 관한 규정」 제6조9)에 위배된 것으로써 「인천환경공단 인사규정」 제48조10) 및 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제12조의3 제1항 [별표 8-3] 응시·자격 요건 미확인(자격증, 경력 등)중에서 관련자가 채용된 경우로 중징계 처분사유에 해당한다.

## 마-2. ○○부장 ◇◇◇의 경우

한편 경력증명서 등의 서류 제출기간은 입사지원서 제출기간과 동일하였고 (2020. 5.12.~5.18.), 이 과정에서 ○○부장 ◇◇◇는 서류합격자 발표 전 응시자의 경력에 관한 사항을 건강보험자격득실확인서로 확인하는 것도 있다는 말을 들었다. 그러나 이것으로 경력내용을 정확히 알 수 없어서 건강보험자격득실확인서에 사업장 명칭은 있으나 경력증명서 미제출 건에 대해 응시자들에게 문자를 보내 경력증명서를 추가로 받도록 지시함으로써, 경력직의 경력 확인서류에 문제가 있다는 것을 인지하였으나 이에 대한 서류보완 이행여부를 확인하지 않았다.

이후 담당자 ■■■은 ◇◇◇의 미제출된 경력증명서를 미확인했음에도 불구하고 “서류전형 합격자 발표 및 인적성검사·필기(전공시험) 공고”(○○부-3419 :

9) 제6조(성실의무) 직원은 법령과 공단의 제규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 한다.

10) 제48조(징계) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 인사위원회(징계위원회)의 심의를 거쳐 이를 징계한다. 1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위배한 때

2020. 5.22)에서 ☆급 ◆◆◆이 대결함으로써, ○○부장 ◇◇◇는 총 2일간(2020. 5.21.~5.22.) 연가사용으로 결재 전 서류 보완여부를 확인할 수 있는 기회가 없어 징계에 이르는 책임을 묻기는 어렵다고 판단된다.

\* ○○부장 ◇◇◇ : 경고처분

### 마-3. ○○부 ☆급 ◆◆◆의 경우

“서류전형 합격자 발표 및 인적성검사·필기(전공)시험 공고” 결재과정에서 ○○부부장의 부재로 대결처리하여 결재권자의 결재와 동일한 효력을 발생시켰고, 휴가 등에 따라 직무를 대리하는 자는 그 권한에 상당하는 책임을 지어야 하나, 대결자가 해당 결재 건에 대해 문제점 등을 확인 할 충분한 시간이 가졌다고 보기 어려워 징계에 이르는 책임을 묻기는 어렵다고 판단된다.

\* ☆급 ◆◆◆ : 경고처분

### 마-4. ♀♀부장 ☐☐☐의 경우

▲▲본부장의 부재로 대결처리하였으나 상기 ◆◆◆의 경우와 동일한 이유로 징계에 이르는 책임을 묻기는 어렵다고 판단된다.

\* ♀♀부장 ☐☐☐ : 경고처분

## 4. 임의로 내·외부 면접 위원 위촉 구성

「지방공기업 인사운영기준」(행안부 2019.12.31.)에 지방공단의 장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 [표 6]의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있다고 정하고 있다.

[표 6] 내·외부 인사위원 임용(위촉) 대상

구분	「지방공기업 인사운영기준」	「인천환경공단 인사규정 시행내규」
임용 또는 위촉대상	1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람	1. 당해 분야에 박사학위 이상인 자 2. 당해 분야에 석사학위가 있는 자로 관련 분야에 3년 이상 종사한 자 3. 당해 분야에 학사학위가 있는 자로 관련 분야에 5년 이상 종사한 자 4. 당해 시험과목에 대해 출제한 경력이 있는 자 5. 제1호 내지 4호에 해당하는 자와 동등 이상의 자격이 있다고 인정되는 자

한편 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제9조 제1항 및 제2항에는 이사장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 [표 6]의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있으며, 이 경우 필기시험의 과목별 출제·채점위원 및 실기시험위원은 2명 이상, 면접시험 위원은 7명 이상으로 하되, 채용응시자와 이해 관계자가 있는 자는 제외하여야 하고, 면접시에는 외부 전문위원을 과반수 이상 참여시키고 외부위원은 외부기관 등의 추천을 받아 위촉하도록 정하고 있다.

이사장이 내·외부 면접위원을 임명 또는 위촉하도록 되어있으나 “2020년 경력 및 신입직원 공개채용” 관련하여 인사담당자와 현 ▲▲본부장이 상의하여 선정된 기관에 내·외부 면접위원 추천의뢰 공문(○○부장 전결로 ■■■■ 대결<sup>11)</sup>) 발송(○○부-3674 : 2020. 6. 3.) 후 취합하여, 내부위원을 포함한 총 7명으로 이사장 결재없이 내·외부 면접 위원명단을 확정하였다.

그 후 “2020년 인천환경공단 일반직(신입·경력)·공무직 공개채용 면접시험결과 보고”(○○부-3847 : 2020. 6.11.)에서 내·외부 면접 위원명단을 포함하여 이사장 까지 사후 결재를 받았다.

외부 전문위원을 2분의 1 이상 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하는 것임에도 공정한 면접위원 위촉절차가 없고, 이사장이 면접시험위원을 임명하거나 위촉하지도 않았다. ▲▲본부장과 인사담당자가 상의 후 ○○부장 전결로 결재함으로써 공단 특정인이 특정기관에 추천을 요구하여 특정인을 반복적으로 면접위원으로 선정함으로써 공정성 및 투명성을 확보하지 못했다.

또한 면접심사에는 전문지식과 발전가능성 채점 항목이 포함되어 있으나, 기술(경력 및 신입) 응시자의 해당직무 분야(환경·기계·전기·산업안전 등) 관련 전문 지식·실무경력 등을 판단할 수 있는 면접위원들로 구성하지 않았다.

---

11) ○○부장 ◇◇◇ 조퇴로 ■■■■ 1인 결재

## 5. 최종 합격자 결정 시 동점자 순위 미부여로 채용 불공정 초래

「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제12조 제2항부터 제5항까지에는 필기시험은 동점자가 2인 이상인 경우 모두 합격자로 하고, 면접시험 합격은 70점 이상 고득점자 순으로 합격자를 결정하고 선발예정 인원을 초과한 동점자가 2인 이상 있을 때에는 모두 합격자로 한다고 정하고 있다.

이후 최종합격자는 필기시험 100분의 50과 면접시험 100분의 50으로 총합에 의한 고득점자 순으로 결정하되, 선발예정 인원을 초과한 동점자가 있는 경우 취업보호(지원)대상자, 필기시험 성적 순으로 합격자를 결정하고 시험결과에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 이사장이 최종적으로 합격자를 확정한다.

한편 ○○부는 신규 전기 9급 당초 채용 인원은 2명이었으나, 2순위자가 면접점수와 필기시험 점수가 동점으로 2명이 발생하여 취업보호(지원)대상자, 필기시험 성적 순으로 합격자를 결정<sup>12)</sup>하고 인사위원회의 심의(2020. 6.12.)를 거쳐 동점자의 순위 결정없이 총 3명을 채용하였다.

그 결과 예비후보 순위도 미부여되어 경력 ●급 ☆☆직 ☒☒☒(입사 2020. 7.13./ 퇴사 2020. 7.29.) 퇴사로 예비후보 순위가 동일한 ○○○○와 ○○○ 모두 임용(2020. 7.31.)하여 소요인력 보다 과원 2명(전기직)을 채용하여 추가적인 인건비 및 ☆☆직 잉여인력을 발생시키고 불공정한 채용을 초래하였다.

### 조치할 사항 인천환경공단 이사장은

**[기관경고]** 향후 채용 시에는 응시자격요건 미확인으로 불합격하는 피해자가 발생하지 않도록 공정하고 투명한 채용절차를 철저하게 준수하시기 바랍니다.

**[징계]** ○○부 ☆급 ○○○은 「지방공기업 인사운영기준」 및 「인천환경공단 인사규정」의 채용비위자 징계기준(응시자격요건 미확인)에 해당하므로 「인천환경공단 취업 등에 관한 규정」 제6조 및 「인천환경공단 인사규정」 제49조에 따라 중징계 처분하시기 바랍니다.(경고와 병합)

12) “블라인드 채용 가이드라인”(행정자치부)의 연령차별 금지사항을 반영하여 공단 인사규정의 저연령자순을 삭제 후 필기시험점수로 개정(2019. 5. 2.)

[주의] ① 업무의 원활한 추진이라는 명목 하에 경력직 채용 시 특정인을 감안한 채용계획이 되지 않도록 공정하고 투명한 채용계획 및 절차를 이행하여 향후 동일사례가 발생하지 않도록 유의하시기 바랍니다. 아울러 경력직 채용 관련 사전협의 시, 공개 채용 직렬여부·내부승진 또는 공채수요가 필요한지·업무의 특수성으로 향후에도 자체적인 충원이 불가능한지 등의 경력직 채용 타당성 및 필요성을 종합적으로 판단 후 시행하시기 바랍니다.

② 채용계획 사전 협의에 필요한 충분한 기간을 확보하고, 위임전결 미준수로 인한 불공정하고 불투명한 채용이 되지 않도록 철저한 업무처리로 동일한 사례가 발생하지 않도록 하고, 관련자에게는 주의(경고처분)를 촉구하시기 바랍니다.

#### [관련자]

인천환경공단 ○○부 ■■■(중징계와 병합)

③ 위임전결 미준수와 응시자격기준 확인 서류 미비에 대해 보완지시 후 이행여부의 미확인으로 관리감독 소홀이 발생되지 않도록 철저히 관리하도록 하고, 관련자에게는 주의(경고처분)를 촉구하시기 바랍니다.

#### [관련자]

인천환경공단 ○○부 ◇◇◇

④ 휴가 등의 사유로 그 직무를 대리하면서 서류합격자 선정의 문제점 파악없이 중요한 내용을 대결함으로써 채용의 투명성 및 공정성을 저해하지 않도록 하고, 관련자에게는 주의(경고처분)를 촉구하시기 바랍니다.

#### [관련자]

인천환경공단 ○○부 ◆◆◆

인천환경공단 ♡♡부 ☒☒☒

⑤ 면접위원 위촉 시 특정인이 기관 및 위원을 지정하는 일이 없도록 하고 외부인사의 일정배수 이상을 인력풀제로 운영하고 면접대상자별 면접위원 선정 기준에 따른 면접위원이 위촉 될 수 있도록 하시고 향후 동일사례가 발생하지 않도록 유의하시기 바랍니다.



- [개선]** ① 연간 인력 수급계획(신규 등의 채용)을 수립하여 체계적이고 일관성 있는 채용관리가 되도록 하시기 바랍니다.
- ② 신규의 응시자격 기준과 차별화된 경력직에 적합한 응시자격을 마련하여 「인천환경공단 인사규정」에 반영하시기 바랍니다.
- ③ 신규시설 인수 또는 신규 등으로 인해 해당부서에서 요청한 응시자격 요건과 상이하게 공고하고자 할 때는 변경의 구체적인 사유 등을 명시하여 채용계획에 반영하고, 인천광역시와의 채용계획 사전협의 시 변경사항 및 사유 등을 결재문 등에 명시하여 책임한계를 명확하게 하시고 공정한 채용이 될 수 있도록 하시기 바랍니다.
- ④ 채용 공고문에 경력직의 해당 직렬별 관련 경력을 구체적으로 명시하여 서류전형 적합여부를 판단하시기 바랍니다.
- ⑤ 채용 시 동점자를 모두 채용하는 일이 없도록 동점자의 순위부여 방법을 규정에 마련하시기 바랍니다.

- [통보]** ① 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제6조·제8조 및 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제5조 제3항·제6조 제1항 제3호· 제12조의3 제2항, 공고문(제출서류, 유의사항), 부정합격·비위면직 서약 등에 따라 경력직 최종 합격자중 자격증없이 해당분야 관련 경력으로 임용된 응시자 6명에 대해 다른 응시자들과 형평성에 어긋나지 않는 공정한 채용절차(서류전형)를 재실시하여 적격여부를 확인 후 조치하시기 바랍니다.
- ② 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제12조의3 제3항 및 관련 규정 등에 따라 피해자가 있을 경우 구제하는 방안 등을 강구하시기 바랍니다.

#### 인천광역시(△△과장)은

- [주의]** ① 공단 직원 채용 관련 사전협의 시 불공정한 채용계획이 되지 않도록, 변경내용 및 변경의 필요성 등에 대하여는 내부방침 후 인천환경공단에 의견통보를 하시기 바랍니다. ② 인천환경공단의 인사운영에 대하여 지도 감독을 철저히 하여 투명하고 공정한 채용절차로 향후 동일사례가 발생하지 않도록 유의하시기 바랍니다.

# 인 천 광 역 시

## 경 고 (1번 중징계와 병합)·주의·개선요구

제 목 과도한 채용 응시자격 제한 등 소홀

기 관 명 인천환경공단

관 계 부 서 ○○부

경 고 대 상 자 인천환경공단 ○○부 ◆◆◆

내 용

인천환경공단(이하 ‘공단’이라 한다)은 「지방공기업법」 제2조 제1항 제6호·제76조 제1항 및 「인천환경공단 설립 및 운영 조례」 제17조 제1항에 따라 하수시설(가좌사업소 등 5개소)과 폐기물시설(청라사업소 등 2개소)을 운영하고 있고, 직원의 직종에는 일반직(행정·기술), 기능직, 공무원직, 계약직이 있으며 2021. 2. 5. 기준 토목·전기 등 기술직 총 350명 중 ☆☆직 78명(22%)이 근무하고 있다.

### 【표】 ☆☆직 직급별 인원 현황

(2021. 2. 5. 기준)

채용시 세부직렬	총인원	기술4급	기술5급	기술6급	기술7급	기술8급	기술9급
환경 (대기·수질)	78	10	13	14	13	2	26

### 1. ☆☆직(대기환경·수질환경) 구분 채용 후 통합인사관리

「인천환경공단 직제규정」 제10조 제2항 및 「인천환경공단 인사규정」 제3조 제16호에 일반직의 “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군으로 1~3급·행정·기술로 정하고 있다.

또한 「지방공기업 인사운영기준」(행안부 2019.12.31.)에 기타 시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 정관 또는 자체 규정으로 정하도록 하고, 「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제7조 제1항에 직원 공개채용 시험과목은 [표 1]과 같으며 다만, 이사장은 제반여건에 따라 시험과목을 변경할 수 있다고 규정하고 있다.

【표 1】 직원 공개채용 시험과목

직 종	1차 시험 전공과목		2차시험	비 고
	필수과목	필요시		
행정직	행정분야(행정법, 행정학 혼합출제) 회계분야(경영학, 회계학 혼합출제) 전산분야(프로그래밍언어론, 데이터베이스론, 소프트웨어공학 혼합출제) 기타 분야(이사장이 별도로 정함)	영어	면접	
기술직	당해 직렬별 전공과목(천정크레인은 일반상식)	영어	면접	
기능직	(이사장이 별도로 정함)		면접	

[표 2]의 세부직렬(수질환경·대기환경) 응시자격·시험과목을 보면 “2020년 인천환경공단 신입사원 공개채용” 공고(‘20. 4.14.)에서 수질과 대기환경으로 구분하여 각 2명씩 총 4명을 채용하면서 시험과목은 상이하게 정하고, 응시자격은 관련 분야 수질과 대기 환경 기능사 이상으로 상이하게 명시하였다. 그 접수결과 수질환경의 서류전형 경쟁률(28.5 : 1)은 대기환경 서류전형 경쟁률(18: 1)보다 높았다.

반면에 “2020년 하반기 신입직원 공개경쟁채용” 공고(‘2020.11. 4.)에는 수질 및 대기환경으로 구분하여 채용하면서 동일한 시험과목(환경공학개론 일반), 동일한 응시자격(환경·수질환경·폐기물처리 중 1개 이상 기능사 이상 자격증)으로 정하였다. 접수결과 수질환경 서류전형 경쟁률(10.6:1)이 대기환경 경쟁률(10.8:1)과 거의 비슷하였다.

【표 2】 세부직렬(수질환경·대기환경) 응시자격·시험과목

채용공고명	직급	채용인원	응시자격	시험과목
2020년 인천환경공단 신입직원 공개채용 (‘20. 4.14.공고)	●급	2명	거주지 제한, 관련 업무분야 국가기술자격 법에 의한 기능사 이상 자격증 소지자	수질환경일반
		2명		대기환경공학
일반직(장애인 제한경쟁) 채용 (‘20.08.21.)	●급	2명	국가기술자격법에 의한 수질환경, 대기환 경, 폐기물처리, 화학 분석 중 1개 이상 의 기능사 이상 자격증 소지자	환경공학개론일반
2020년 하반기 신입직원 공개경쟁채용 (‘20.11. 4.)	●급	5명	국가기술자격법에 의한 환경, 수질환경, 폐기물처리 중 1개 이상 기능사 이상의 자격증 취득자	환경공학개론일반
		5명	국가기술자격법에 의한 환경, 대기환경, 폐기물처리 중 1개 이상 기능사 이상의 자격증 취득자	

◆ 수감기관 제출자료 재구성

“2020년 하반기 신입직원 공개경쟁채용”(‘20.11. 4.)에서 수질 및 대기환경을 통  
합 채용했다면, 순위가 변동하여 대기환경 응시자 ☆☆☆는 합격하고 대신 수질환  
경 응시자 ♠♠♠이 불합격자가 된다.

○○부는 수질 또는 대기분야를 구분 채용하는 이유는 자격증별로 법정선임(대  
기·수질환경기술인)이 필요하기 때문이라고 하지만, “2020년 하반기 신입직원 공개  
경쟁채용”(‘20.11. 4.)에서는 수질과 대기환경 등의 자격증 중 1개 이상 취득자로 하고  
있어 수질 또는 대기분야의 자격증 구분이 없다. 아울러 일반직(장애인 제한경쟁) 채용  
(‘20.08.21.)은 수질 또는 대기분야 구분 없이 환경으로 통합 채용하였다.

이에 대해 공단 업무 담당자 ◆◆◆은 일반직(장애인 제한경쟁) 채용<sup>13)</sup>은 신  
규로서 응시자격이 자격증 소지자인데 관련기관 확인결과 자격증 소지 인원이  
적어 환경으로 통합하고 자격증도 화학분석을 추가하였다고 진술하였다.

또한 인사기록카드(ERP시스템 포함)에는 채용당시 세부직렬 수질 및 대기환경을  
환경으로 통합관리하고 있으며, 채용 공고문의 유의사항에는 “임용 후 공단 인력  
운영계획에 따라 지원자 본인이 지원한 분야와 다른 직무에 종사할 수 있습니다”

13) 일반직(장애인 제한경쟁) 채용(‘20.08.21.)

라고 명시하고, [표 3]의 “2020년 하반기 신입직원 공개경쟁채용” 공고(“20.11. 4.)로 임용 후 최초 근무지 배치현황과 같이 수질과 대기 자격증을 모두 보유한 경우 채용분야와 무관하게 대기 ☆☆직 총 5명중 4명은 수질분야에 배치하고, 수질환경 총 5명중 1명은 대기분야에 배치하였다. 따라서 채용에 있어 수질 또는 대기분야의 구분채용 목적이 인력배치와 무관하다.

한편 ☆☆직의 시험과목은 2020. 4.14. 공고 시에는 수질환경(수질환경일반), 대기환경(대기환경공학)으로 상이하고, 2020. 11. 4. 공고 시에는 동일한 환경공학개론일반으로 실시하였고, 일반직(장애인 제한경쟁) 채용(“20. 8.21.)은 환경으로 통합 채용하면서 응시자격증 화학분석을 추가함으로써 ☆☆직 채용방식의 일관성이 결여되었다.

이에 대하여 공단 인사업무담당자 ◆◆◆은 환경기능사의 경우 3개 분야(대기, 수질, 폐기물)를 다루고 있기 때문에 대기과 수질분야로 시험과목을 나누는 것이 의미가 없어 2020.11. 4. 채용공고에서 시험과목을 환경공학개론으로 통일하였다고 진술하였다.

따라서 ☆☆직을 수질 및 대기환경으로 구분하여 채용하여 다른 경쟁률로 합격 후, 동일한 ☆☆직으로만 인사관리하면서 자격증 보유(수질, 대기) 기준으로 수질 및 대기 분야에 배치하는 것은 공정한 채용으로 볼 수 없다. 또한 시험과목 및 해당 자격증의 잦은 변동은 환경공단에 입사하고자 하는 응시자들이 입사시험을 준비하기 어렵고, 투명하고 공정한 공개경쟁을 저해하였다.

## 2. 감사지적에도 과도한 응시자격 제한

「인천환경공단 인사규정」 제9조(채용방법) 제1항 및 제2항에 따르면 직원의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 하되, 9급의 채용 자격기준은 해당분야 기능사 이상 국가기술자격소지자로 정하고 있다.

○○부는 “일반직(장애인 제한경쟁) 채용” 공고(“20. 8.21.)에서 [표 4]와 같이 ●

급 ☆☆☆직의 자격을 기능사 이상으로 정하면서 “수질환경, 대기환경, 폐기물처리, 화학 분석”중 1개 이상 자격증 소지자로 했으나, 국가기술자격의 직무분야 및 국가기술자격의 종목 중 환경분야(수질환경, 대기환경, 폐기물처리)는 국가기술자격법상 기능사자격증이 없고 산업기사자격증부터 발급됨)는 산업기사 이상에 해당하는 자격증으로써, 공단 채용자격 직급 8급 상당(산업기사 이상)을 요구하였다.

이에 대하여 업무담당자 ◆◆◆은 “일반직(장애인 제한경쟁) 채용” 시 문의전화도 많아 그 이후 공고 시에는 환경기능사를 추가하여 명확하게 공고하였고, 소각장에 보일러 관련 기사 이상 법정선임자가 필요했다고 진술하였다. 그러나 기사 이상이 필요하다면 인사규정에 따라 기술 9급이 아닌 7급으로 채용하였어야 했다.

【표 4】 응시자격의 제한내역

공고명	직급	세부 직렬	채용 인원	응시자격	비고
일반직(장애인 제한경쟁) 채용 '20. 8.21.	●급	환 경	2명	국가기술자격법에 의한 수질환경, 대기환경, 폐기물처리, 화학 분석 중 1개 이상의 기능사 이상 자격증 소지자	
2020년 하반기 신입직원 공개경쟁채용 '20.11.4.	●급	에너지 관 리	4명	국가기술자격법에 의한 에너지관리기사 이상의 자격증 취득자 (법정선임 가능자)	

◆ 수감기관 제출자료 재구성

또한 업무담당자 ◆◆◆은 채용예정 직위·목적에 부합하는 응시자격 기준을 설정하지 않아 그간 동일·반복적으로 지적<sup>1)</sup>되었음을 알고도 기술 9급 에너지관리는 “에너지관리기사” 이상(기술 7급 상당)으로 자격증을 제한하여 채용 직급보다 과도한 자격증 소지자로 응시자격을 제한함으로써 공정한 채용의 기회를 부여하지 않았다.

1) 2018년도 및 2019년도 ‘지방공공기관 및 공직유관단체 채용실태 정기 전수조사’에서 과도한 응시자격 제한으로 동일하게 지적되었음

조치할 사항 인천환경공단 이사장은

[주의] 「인천환경공단 인사규정」과 상이하게 과도한 응시자격 제한으로 응시자들의 공정한 응시기회를 제한하지 않도록 하고 관련자에게는 주의(경고처분)를 촉구하시기 바랍니다.

[관련자]

인천환경공단 ○○부 ◆◆◆(1번 중징계와 병합)

[개선] ① 기술직의 채용 분야별 시험과목 및 응시 가능한 자격증을 규정으로 정하여 일관성 있게 운영함으로써 응시자들이 미리 채용시험에 준비하는데 차질이 없도록 하고 ② ☆☆직 채용에 대하여는 공고문의 채용목적에 부합하도록 인력운영하시기 바랍니다.

# 인 천 광 역 시

## 경고·주의요구

제 목 채용 근무지 의무기간 미준수 등 부적정

기 관 명 인천환경공단

관 계 부 서 ○○부

경고대상자 인천환경공단 ○○부 ◇ ◇ ◇

내 용

### 1. 원격지 별도 채용 시 공고문에 의무근무기간 미기재

「인천환경공단 인사규정 시행내규」 제5조 제 1항 및 4항에 따라 공개경쟁채용하고, 근무지의 특수성을 고려하여 당해 근무지에서 최소 3년 이상 근무하는 조건으로 별도 채용할 수 있고, 「인천환경공단 복리후생규정 시행내규」 제2조에 따라 승기사업소의 진두(영흥)·내리(강화) 하수처리시설을 원격지로 정하고 추가교통비를 지급하고 있다.

한편 ○○부는 ◎◎하수처리장 위탁에 따라 [표]와 같이 “인천환경공단 경력직(기술9급) 공개채용”(2018.10.22.)에서 근무지를 ◎◎하수처리장으로 지정하고, 응시자격요건을 “◎◎·△△공공하수처리시설 소재지 출·퇴근 근무 가능자”로 명시하면서 의무근무기간을 명시하지 않았고, 응시결과 원격지인 ◎◎의 경쟁률은 ■■사업소 보다 현저히 낮았다.

「인천환경공단 인사규정」 제17조 제1항에 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다. 그러나 ○○부는 공고문에 해당근무지 의무근무기간을 명확히 명시하지 않았어도 사실상 공단 자체규정에 따라 ◎◎는 원격지로 근무지의 특수성으로 별도 채용한 경우로써 채용된 인원 5명을 최소 3년 이상 근무



무하도록 인사관리 했어야 했고, ○○의 의무근무기간을 공고문에 명시함으로써 원격지에서 계속 근무하지 않는다는 정보를 불특정 다수의 응시자들에게 제공했어야 했다.

그러나 경력 ●급 ☆☆☆ 5명은 ●●사업소로 최초 발령되었고 「인천환경공단 위임전결 내규」에 따라 소속 직원의 배치 및 사무분장은 소장 결재사항으로 ●●사업소장은 이들을 ●●사업소(○○하수처리장)로 근무지정(2018. 12. 3.)하였고, 그 이후 ●●사업소(●●지소) ☆☆☆ ☒☒사업소 발령으로 ☆급 ○○직 ㉠㉠㉠은 ●●사업소 내의 근무지정에 따라 1개월도 지나지 않아 ●●사업소(●●지소)로 배치(2019. 1. 1.)되었다.

또한 ●●사업소(●●지소) ㉠㉠㉠의 송도사업소 발령으로 ☆급 ○○직 ㉠㉠㉠은 약 8개월 만에 ●●사업소(●●지소)로 배치(2020. 8.24.)되었으며 신규 시설물 인수목적으로 파견된 5명중 3명 복귀하고 2명 잔류로 후속 배치인원은 없었다. 그러나 파견 후 잔류자 1명이 ㉠㉠사업소로 발령(2021. 1. 4.)되면서 ㉠㉠사업소의 1명이 ●●사업소내 ○○ 배치되어 당초 영흥 출퇴근 가능자로 별도 채용한 인원 2명은 본래 채용목적과 다르게 배치되었고 ㉠㉠사업소 1명은 영흥 근무로 배치되었다.

이에 대하여 공단 ○○부 업무담당자 ◇◇◇는 임용되면 ○○에 근무한다는 것을 공고문에 의해 알 것이지만 공단에 여러 사업소가 진두에서만 근무한다고 보지 않았을 것이라고 진술하였다. 그러나 공고문에 “해당지소에 출·퇴근 근무 가능자” 자격요건과 동시에 원격지 ●●사업소(○○하수처리장)는 최소 3년 이상의 근무기간을 공고문에 명시하여 순환보직 가능성을 기재했어야 했다.

따라서 공단 인사규정에 따라 원격지 근무자로 별도 채용된 이후 의무 근무기간을 공고문에 명시함으로써 많은 응시자가 지원의 기회를 가질 수 있도록 알아야 할 정보를 명확하게 제공했어야 했다.

## 【표】 근무지 지정 채용공고 현황

채용공고명	세부직렬	채원인원	근무지	비 고
인천환경공단 경력직(●급) 공개채용 (2018.10.22.)	●급 (경력)	2명	○○지소	
		2명		
		1명		
인공단 경력·신입직원 공개 채용 공고 (‘20.05.06.)	●급 (경력)	1명	■사업소	
		1명		
	●급 (경력)	1명		
		1명		
		1명		
		5명		
	●급 (경력)	6명		
		8명		
		6명		
		1명		
		1명		
		4명		
		1명		

◆ 수감기관 제출자료 재구성

## 2. 임원 채용 시 결격사유 미조회

### 「지방공기업법」 제60조 제1항(임원의 결격사유)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공사의 임원이 될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 사람
2. 미성년자
3. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람  
(등록 기준지 조회 / 경찰서 / 과거 경력근무지)
4. 제58조제4항 또는 제5항에 따라 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람(과거 경력 해당자)
  - \* 제58조 제4항 지방자치단체의 장은 사장의 경영성과에 따라 임기 중 해임
  - 제58조 제5항 지방자치단체의 장은 경영 개선 명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 경우, 그 밖에 업무수행 중 관계 법령을 중대하고 명백하게 위반한 경우 해임
5. 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 2년이 지나지 아니한 사람(경찰서)

「지방공기업법」 제60조 제1항 및 제2항에는 「지방공무원법」 제31조<sup>2)</sup>, 제58조제4항 또는 제5항에 따라 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람 등의 어느 하

2) 제31조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공무원이 될 수 없다. 1. 피성년후견인 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람 3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람 등

나에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당하였음이 판명되었을 때에는 당연히 퇴직한다고 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제56조의4 제4항에는 임용권자인 지방공단의 장은 임원으로 추천된 후보가 임원의 결격사유에 해당하면 추천위원회에 임원후보의 재추천을 요구할 수 있다고 정하고 있다.

한편 ○○부는 “인천환경공단 경력직(2급) 상임이사 채용 공고”(2017.12. 6) 실시 후, 임원추천위원회에서 추천 받은 임원 ☆☆☆ ■■■본부장의 결격사유를 미조회 하였고, “인천환경공단 경력직(2급) 상임이사 채용 공고”(2018. 7.25.) 후 ■■■■ ■■■본부장의 채용 결격사유를 “「보안업무규정」 제33조 제3항 제5호의 규정에 의거 신원조사를 의뢰” 한다고 요청하였다.(인천환경공단 ○○부-5642 : 2018. 9. 3.) 이에 인천연수경찰서에서는 신원조사 대상자에 해당하지 않는다고 반송하였다.

그러나 ○○부는 「지방공기업법」의 결격사유조회 근거와 무관한 신원조사를 요청하여 반송되었음에도 아무런 조치를 하지 않았고, 경찰서(벌금형 선고 후 2년 경과·성폭력범죄 등), 등록기준지(파산선고·금고 이상 선고 등) 및 해당자의 과거 근무경력지[과면(5년) 및 해임(3년)의 처분 받은 날로부터 기간경과 여부]의 확인 절차 없이 임원으로 채용하여 결격사유 조회를 소홀히 하였다.

조치할 사항 인천환경공단 이사장은

[주의] ① 원격지 근무자로 별도 채용된 후 의무 근무기간 명시없이 다른 근무지로 배치하여 공정한 채용을 저해하는 일이 없도록 하고, 관련자에게는 주의(경고처분)를 촉구하시기 바랍니다.

[관련자] 인천환경공단 ○○부 ◇◇◇

② 공고문에 의무근무기간을 명시하지 않아 응시자들이 알아야 할 정보를 누락하는 일이 없도록 인사관리에 철저를 기하시기 바랍니다.

③ 임원 채용 시 「지방공기업법」에 따라 결격사유 조회를 철저히 이행하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 유의하시기 바랍니다.