

# 인사혁신처 공무원근로자 등 공정채용에 관한 지침

## 제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 인사혁신처와 그 소속기관에서 근무하는 공무원이 아닌 공무원 근로자 및 기간제근로자의 공정채용 절차에 필요한 기준을 정함으로써 채용절차의 공정성 제고를 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "채용비리"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

가. 인사혁신처 공무원근로자 및 기간제근로자(이하 "공무원근로자 등"이라 한다)에 대한 채용전형을 직접 관리하거나 채용전형에 직접적·간접적으로 관여하는 사람이 고의 또는 중대한 과실로 특정인이 합격 또는 불합격하도록 하기 위해 채용에 관한 법령·내부 규정 및 채용공고 사항을 위반해 업무를 처리함으로써 채용절차의 공정성이 훼손된 경우

나. 인사혁신처 내부·외부에서 사실상 영향력을 미칠 수 있는 사람이 채용전형을 관리하는 사람에게 가목에 따른 행위를 하도록 강요·지시·청탁함으로써 채용절차의 공정성이 훼손된 경우

2. "공무원근로자"란 「국가공무원법」에 따른 공무원이 아닌 사람으로서 채용권자와 기간의 정함이 없고 정년이 있는 근로계약을 체결한 사람을 말한다.

3. "기간제근로자"란 「국가공무원법」에 따른 공무원이 아닌 사람으로서 채용권자와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 사람(「근로기준법」 제2조제9호에 따른 단시간근로자를 포함한다)을 말한다.

4. "채용권자"란 공무원 등 채용·근로계약의 체결에 관하여 권한을 가지는 사람으로서 인사혁신처장 및 소속기관의 장을 말한다.

5. "사용부서장"이란 근로자를 직접 사용하는 각 부서(과·담당관 등 명칭을 불문한다)의 장을 말한다.

6. "부정합격자"란 제2조제1호의 채용비리로 인한 합격자이거나, 「공무원임용시험령」 제51조제1항 또는 제2항에 규정된 행위를 하여 합격한 자를 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 지침은 인사혁신처와 그 소속기관에서 실시하는 공무원근로자 등의 신규채용에 적용한다.

② 공무원근로자 등의 채용에 관하여는 다른 지침에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침에 따른다.

## 제2장 공무원근로자 등 인사위원회

제4조(위원회의 설치 등) ① 채용권자는 공무원근로자 등의 채용에 관한 다음 각 호의 사항에 대해서는 공무원근로자등 인사위원회(이하 "위원회"라 한다)에서 심의·의결한다.

1. 공무원근로자 등의 채용계획 적정성에 관한 사항
2. 기간제근로자의 공무원근로자로의 전환에 관한 사항
3. 그 밖에 공무원근로자 등의 채용에 관하여 채용권자가 중요하다고 인정하여 회의에 부치는 사항

② 제1항제1호에도 불구하고 '공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안'(고용노동부 등 정부합동)에 따라 해당 업무 기간제근로자의 채용에 대해 사전심사한 경우 해당 채용계획의 적정성에 관하여는 위원회의 심의·의결을 거치지 않을 수 있다.

제5조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 3명 이상 5명 이하의 위원으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 인사혁신처의 공무원 총괄부서의 장, 소속기관의 경우 공무원 인사 주무부서의 장이 되며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

③ 위원회에는 간사 1명을 두며, 위원회의 원활한 운영을 위하여 공무원근로자 등을 총괄하는 부서의 담당 공무원을 간사로 둔다.

제6조(위원회의 외부위원에 관한 사항) ① 위원장은 필요한 경우 제5조제1항의 위원을 선임함에 있어 외부위원을 포함시킬 수 있다.

② 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위원장이 위촉한다.

1. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
2. 변호사 또는 공인노무사 자격을 가진 자
3. 그 밖에 노동관계 업무에 5년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 심의위원으로 적합하다고 인정되는 사람
4. 기타 그 밖에 채용분야 특수성 등을 반영하여 심사위원으로 적합하다고 인정되는 사람

③ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비, 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제7조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 제4조제1항의 심의사항에 관하여 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 경우에는 제척된다.

- ② 제4조제1항에서 규정한 심의사항 안건의 당사자는 위원에게 제1항에 따른 제척 사유가 있는 경우 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다.
- ③ 위원이 제1항에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제8조(위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 제4조제1항 각 호의 사항을 심의·의결하기 위해 위원장이 소집한다.

② 위원장이 전항의 회의를 소집하고자 하는 경우 위원회의 간사가 회의 개최 7일전에 회의의 일시, 장소, 의제를 각 심의위원에게 통지한다. 다만, 긴급한 경우나 부득이한 사유가 있는 경우에는 회의 개최일 전날까지 알릴 수 있다.

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 관련된 사항은 누설하여서는 아니 된다. 다만, 위원회의 의결로 공개할 수 있다.

⑤ 위원회는 회의 시 다음 각호의 사항을 기재한 회의록을 작성하고, 위원장이 이를 보존한다.

1. 일시 및 장소
  2. 참석위원
  3. 심의안건 및 심의결과
  4. 그 밖에 주요 논의사항
- ⑥ 그 밖에 위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 채용권자가 정한다.

### 제3장 채용

제9조(채용의 기본원칙) ① 공무원직근로자 등의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안 된다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 제한경쟁 방식으로 채용할 수 있다.

1. 업무 특성상 자격증 소지자 등 전문인력을 채용할 필요가 있는 경우
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 채용할 필요가 있는 경우

가. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조제1항 각 호, 「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조제2항 각 호, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제33조제1항 각 호, 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9제1항 각 호, 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제20조제1항 각 호, 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제19조제1항 각 호 및 「제대군인지원에 관한 법률」 제14조제1항 각 호에 따른 취업지원 대상자

나. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인

다. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람

③ 채용권자는 채용과정 전반을 공정하고 투명하게 운영해야 하고, 채용과정에서 인적요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무능력 위주의 채용이 이루어지도록 해야 한다.

제10조(채용부서장의 의무) ① 공무직근로자 등을 채용하려는 부서의 장(이하 “채용부서장”이라 한다)은 특정 응시자에게 유리하도록 채용계획을 수립하거나 채용공고를 하는 등 채용의 공정성을 해치는 행위를 해서는 안 된다.

② 채용부서장은 응시원서, 시험문제 등 채용전형 관련 서류를 해당 서류가 보관된 시설 밖으로 반출해서는 안 되며, 검수·확인이 필요한 경우에는 해당 서류가 보관된 시설 내부에서 실시해야 한다.

③ 채용부서장은 채용전형을 외부기관에 대행하도록 하는 경우 해당 전형일 전에 채용전형 관련 서류의 제출을 요구할 수 없으며, 검수·확인이 필요한 경우에는 해당 기관을 방문하여 그 기관 내부에서 실시해야 한다.

제11조(채용절차 등) 채용권자는 공무직근로자 등을 채용할 때에 채용계획 수립 및 채용공고 후 다음 각 호의 방식에 따른 시험을 실시한다. 다만, 제2호와 제3호의 방식에 따른 시험은 생략할 수 있다.

1. 서류전형
2. 필기시험
3. 실기시험(체력검정 포함)
4. 면접전형

제12조(채용계획 수립) ① 채용부서장은 공무직근로자 등의 채용시기, 채용규모, 지원자격, 채용전형별 평가방법, 선발배수 및 우대사항 등을 포함한 채용계획을 수립하여 채용권자에게 제출해야 한다.

② 제1항에 따른 채용계획을 제출받은 채용권자는 그 채용계획에 대해 위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

제13조(채용공고) ① 채용부서장은 공무직근로자 등을 채용하려는 경우 인사혁신처 홈페이지 등 정보통신망 또는 그 밖의 효과적인 방법에 의하여 다음 각 호의 사항을 구직자가 알 수 있도록 원서접수 마감일 전 7일 이상 공고하여야 한다.

1. 채용예정인원 및 직무내용
2. 응시자격

3. 계약기간, 근무시간, 월 보수 등 근무조건

4. 채용일정 및 채용방법

5. 응시원서 접수 및 제출서류

6. 그 밖에 채용에 필요한 사항

② 채용부서장은 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 채용공고 기간을 단축하거나 채용공고를 생략할 수 있다.

1. 채용공고 기간의 단축: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 휴직 또는 파견 등에 따른 결원을 보충하기 위해 6개월 이하의 기간제 근로자를 채용하는 경우

나. 한시적이고 시급한 업무를 처리하기 위해 긴급하게 6개월 이하의 기간제 근로자를 채용하는 경우

2. 채용공고의 생략: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 직제 개편 등 불가피한 고용조정으로 근로계약을 해지했으나, 3개월 이내에 계약 해지 당시와 유사한 업무를 할 근로자로서 계약 해지된 사람을 채용하는 경우

나. 인사혁신처 기간제 근로자를 공무원 근로자로 전환하려는 경우

다. 3회 이상 채용공고를 했음에도 불구하고 응시자가 없는 경우

③ 채용부서장은 응시원서를 접수한 결과 응시자가 채용예정인원과 같거나 적은 경우에는 응시원서 접수일, 시험 실시일 등을 다시 정해 1회 이상 재공고할 수 있다.

제14조(시험위원 선정 등) ① 채용부서장은 서류전형, 필기시험 출제 및 채점, 실기시험, 면접시험, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 심사위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 내부·외부위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다. 다만, 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 자문변호사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부위원으로 간주 될 수 있는 자는 외부위원으로 위촉할 수 없다.

1. 해당 직무 분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람

2. 시험 출제에 관한 전문적인 지식을 가진 사람

3. 임용예정직무에 관한 실무에 정통한 사람

② 채용부서장은 공무원근로자를 채용하는 경우 각 전형별 심사위원 3분의 1 이상을 다른 공공기관 소속 직원 또는 민간인 등 외부위원으로 구성하여야 한다. 다만, 서류전형에서 응시요건의 적부여부만 판단하는 경우에는 내부위원만으로 전형위원을 위촉할 수 있다.

③ 채용부서장은 기간제근로자를 채용하는 경우, 내부위원만으로 심사를 진행할 수 있다. 다만, 9개월 이상 2년 이하의 기간제근로자를 채용하는 경우에 면접전형에서 1인 이상의 외부위원을 구성하여야 한다.

제15조(시험위원의 제척·회피 등) ① 채용부서장은 다음 각 호에 해당하는 자를 시험위원으로 임명 또는 위촉할 수 없다.

1. 응시자와 친족이거나 친족이었던 사람 등 시험 실시에 공정을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있는 사람
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 채용과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자
3. 해당 채용의 부서장 및 담당자

② 채용부서장은 시험위원에게 회피사유 및 시험위원 준수사항에 대해 안내해야 하고, 시험위원은 본인이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당된다고 판단되면 해당 시험에서 회피해야 한다.

③ 채용부서장은 제1항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 시험위원이 있을 경우에는 그 명단을 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보할 수 있다. 이 경우 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 시험위원에 대한 불이익 처분 등 적절한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

제16조(원서접수) 공무원직근로자 등의 채용에 접수하고자 하는 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다. 이 때 채용에 접수하고자 하는 자는 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

1. 응시원서
2. 자기소개서
3. 개인정보 수집 및 이용동의서
4. 기타 채용공고 시 제출을 요구한 서류

제17조(서류전형) ① 서류전형은 당해 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.

② 서류전형의 심사기준, 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등 세부적인 사항은 채용권자가 정한다.

③ 채용부서장은 서류전형 합격자 명단, 다음 전형의 일시·장소, 응시자 주의사항 등을 기관 홈페이지에 공고한다.

제18조(필기시험 등) ① 채용부서장은 채용예정 업무를 수행하기 위해 필요하다고 인정하는 경우 필기시험을 실시할 수 있다.

② 필기시험(실기시험 포함)의 시험 범위, 시험 과목, 문항 수, 합격자 결정 방법 등은 채용권자가 정한다.

③ 채용부서장은 필기시험 합격자 명단, 다음 시험의 일시·장소 등을 기관 인터넷 홈페이지에 공고해야 한다.

제19조(면접시험) ① 면접시험은 채용예정 업무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

② 면접시험의 평정요소, 배점 및 평가기준, 합격자 결정 방법 등 세부적인 사항은 채용권자가 정한다.

③ 채용부서장은 응시자의 직무수행능력·직무수행태도 및 공정채용 여부를 판단하기 위한 사항과 관련이 없는 성별·연령·출신지역·가족관계 및 출신학교에 관한 차별적 질문을 하지 않는 등 면접시험을 할 때 주의해야 할 사항을 면접시험을 실시하기 전에 시험위원회에 미리 안내해야 한다.

제20조(채용시험 가점 및 동점자 처리기준) ① 채용권자는 공무원직 근로자 등을 채용하기 위해 시험을 실시하는 경우 다음 각 호의 규정에 따라 가점(加點)해야 한다.

1. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조
2. 「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조
3. 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제35조
4. 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9
5. 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제22조
6. 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조

② 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 제1항 각 호에 따라 가점을 받는 사람을 우선하여 합격자로 결정해야 하고, 그 밖의 동점자가 발생하는 경우 동점자 처리기준은 채용권자가 정하는 바에 따른다.

제21조(최종합격자 및 예비합격자 결정) ① 채용권자는 최종합격자를 발표하기 전에 최종합격 예정자의 응시자격, 자격증, 경력사항 및 우대요건 등을 증명하는 서류를 제출받아 그 사실 여부를 확인해야 한다.

② 채용권자는 다음 각 호에 해당하는 사람을 최종합격자로 결정해서는 안 된다.

1. 제1항에 따른 증명서류를 제출하지 못한 사람
2. 제1항에 따른 증명서류에 거짓 사실을 적거나 그 서류를 위조·변조한 사람

③ 채용권자는 채용 예정 인원 외의 인원을 예비합격자로 결정할 수 있으며, 최종합격자의 채용계약 포기, 합격취소 등으로 최종합격자가 채용되지 못하는 경우 합격자 발표일부터 6개월 이내에 예비합격자 중에서 성적이 높은 순서대로 추가합격자를 결정할 수 있다.

④ 제3항에 따른 예비합격자의 수는 채용분야별 선발예정인원의 3배수로 한다.

제22조(채용점검위원회의 운영) ① 채용권자는 제9조제2항에 따라 공무원직근로자 등을 채용하는 경우 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검하기 위해 채용점검위원회를 구성할 수 있다.

② 제1항에 따른 채용점검위원회는 2명 이상의 위원으로 구성한다. 이 경우 채용을 담당하는 부서장 및 담당자는 위원이 될 수 없다.

③ 제1항에 따른 채용점검위원회의 위원은 채용과정이 공정하고 투명하게 이루어졌는지 점검해야 하며, 채용부서장은 채용점검이 충실히 이루어질 수 있도록 채용과정과 관련된 각종 자료를 해당 위원에게 제공해야 한다.

④ 채용권자는 제1항에 따른 채용점검위원회의 점검 결과에 대해 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 해야 한다.

1. 채용과정에 이상이 없는 경우: 합격자 발표
2. 합격자 결정에 영향을 주지 않는 경미한 오류가 있는 경우: 시정조치 후 합격자 발표
3. 합격자 결정에 영향을 줄 수 있는 중대한 오류가 있는 경우: 채용과정 재 실시

제23조(채용결격사유 등 확인) ① 채용권자는 최종합격자에게 본인이 「국가공무원법」 제33조 각 호에 따른 결격사유에 해당하는지 여부를 확인받아야 한다.

② 채용권자는 최종합격자에게 본인이 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 취업제한 대상자에 해당하는지 여부를 확인받아야 한다.

제24조(채용공정성관리) ① 채용권자는 공무직근로자 등 채용의 공정한 실시를 위해 필요하면 감사업무 담당자를 공무직근로자 등 채용계획의 수립을 위한 위원회의 회의, 공무직근로자 등 채용 면접시험 등에 참관시킬 수 있다.

② 채용권자는 매년 신규채용된 공무직근로자 등 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 있으면 그 수를 인사혁신처 인터넷 홈페이지에 공개할 수 있다.

1. 인사혁신처 직원의 배우자
2. 인사혁신처 직원 본인 또는 그 배우자의 4촌 이내 친족

제25조(합격취소 등) 채용권자는 다음 각 호의 사항에 해당되는 자에 대하여 채용 관련 심의기구의 심의·결정을 거쳐 합격을 취소하거나 근로계약상 고용기간 중임에도 불구하고 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 부정확한 방법에 의하여 시험에 응시한 자
2. 응시원서에 기재한 내용을 입증할 수 있는 서류를 제출하지 못한 자
3. 허위, 위조 등의 부당한 방법으로 서류를 제출한 자
4. 기타 제2조제6호에 해당하는 부정합격자

제26조(채용비리 피해자 구제) ① 채용권자는 채용비리를 확인한 경우 그에 따른 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련해야 한다.

② 채용비리로 인한 피해자 구제는 별표에 따른다. 이 경우 위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

제27조(채용서류의 반환 등) ① 채용 관련 서류의 반환 또는 파기에 관하여는 「채용 절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따른다.

② 제1항에도 불구하고 채용권자는 채용비리 피해자 구제 등 채용절차의 사후관리를 위해 필요한 경우 채용시험 응시자 성명 및 연락처에 관한 정보를 별도로 관리할 수 있다.

제28조(기간제근로자의 공무원근로자로의 전환) 채용권자는 상시적·지속적 업무(연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말한다)에 종사하는 기간제 근로자에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 공무원 근로자로 전환할 수 있다.

## 부 칙

이 지침은 2023년 9월 26일부터 적용한다.

■ 인사혁신처 공무원근로자등 공정채용에 관한 지침[별표]

채용비리 피해자 구제 기준(제26조 관련)

1. “채용비리 피해자”란 채용비리로 인하여 채용비리 발생 다음 채용단계 응시기회를 제약받은 사람을 말한다.

2. 채용비리 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

가. 채용비리 피해자 특정이 가능한 경우

- 1) 예시: 면접시험 결과 합격대상자에 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 불합격한 경우
- 2) 구제 방안: 채용비리의 직접 피해자에게 채용비리 발생 바로 다음의 채용단계에 재응시할 기회를 부여함.

채용비리 발생 단계	구제 방안
최종 면접시험	해당 피해자에 대해서는 최종합격자로 보아 제21조 제1항에 따른 조치 시행
필기시험	해당 피해자에게 면접시험 응시기회 부여
서류전형	해당 피해자에게 필기시험(필기시험이 없는 경우 면접시험) 응시기회 부여

나. 채용비리 피해자 특정이 불가능한 경우

- 1) 예시: 채용비리 발생 사실은 확인되었으나, 응시자 개인별 피해 여부에 관한 직접적 인과관계를 확인하기 어려워 구체적인 피해자 특정이 어려운 경우
- 2) 구제 방안: 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 채용비리 발생단계부터 제한경쟁 채용시험을 실시함.

채용비리 발생 단계	구제 방안
최종 면접시험	피해자 그룹에 대해 면접시험 재실시
필기시험	피해자 그룹에 대해 필기시험 재실시
서류전형	피해자 그룹에 대해 서류전형 심사 재실시

3. 정원 외 인원 운영

채용비리로 합격한 사람을 확정하거나 그 사람과 근로계약을 해지하기 전이더라도 채용비리 피해자 구제 절차는 진행하고, 필요한 경우 한시적으로 정원 외 인원으로 운영 가능함.