감사결과 처분요구서

- 한국산업기술평가관리원 -

2022. 1.

산업통상자원부

처분요구 현황

일련번호	처 분 제 목	처분종류
1	○ 채용 단계별 구제절차·방법 등 개선방안 마련	개선

감사결과 처분 요구사항 처리요령

1. 처분 요구사항은 다음과 같이 처리하고 그 결과를 지체 없이 보고하여야 합니다.
   - ○ **문책요구사항**은 1개월(파면 요구사항은 10일) 안에 징계의결을 요구하고, 그 의결 결과를 의결이 있었던 날로부터 15일 안에 회보
   - ○ **시정요구사항**은 2개월 안에 처리하고, 그 결과를 바로 회보
   - ○ **경고・주의사항**은 경고・주의장 발부 등 2개월 안에 처리하고 그 결과를 바로 회보
   - ○ **개선요구, 권고・통보사항(인사자료・모범사례 포함)**의 경우 2개월 안에 집행이 가능한 사항은 그 기간 내에 적정한 조치를 하고, 그 결과를 바로 회보. 집행에 2개월 이상이 소요되는 사항은 2개월 안에 추진일정・계획 등이 포함된 집행계획을 우선 회보한 후 집행계획에 따라 조치한 결과를 바로 회보
   - ○ **징계 여부를 일임한 통보(인사자료)사항**은 1개월 안에 적정한 조치를 하고 그 결과(징계의결 요구 여부 및 징계의결 요구 시 그 의결 결과)를 조치한 날 또는 징계의결이 있었던 날로부터 15일 안에 회보
2. 위 처분 요구사항은 처분요구일로부터 2개월 이내에 이사회에 사안별로 상세히 보고하여야 하고, 이사회 회의록은 우리부에 제출하여야 합니다.
3. 제1항의 처분요구가 위법 또는 부당하다고 인정될 경우에는 그 요구를 받은 날로부터 1개월 이내에 우리부에 재심의를 신청할 수 있습니다.
4. 위 처분요구 등을 받은 기관의 자체감사담당 부서에서는 감사결과를 全 부서에 반드시 공람조치 등을 하고, 이행실태를 지속적으로 점검하는 등 지적된 문제점 등이 향후 재발하지 않도록 관리하여 주시기 바라며, 향후 유사한 사례가 재발될 경우 관련자에 대한 책임 추궁 수준이 가중될 수 있음을 공지하여 주시기 바랍니다.

산 업 통 상 자 원 부

제도개선

제　　목　　**채용 단계별 구제절차・방법 등 개선방안 마련**

소 관 기 관　　**한국산업기술평가관리원**

내　　용

한국산업기술평가관리원(이하 '관리원'이라 한다.)은 산업기술개발에 대한 기획·관리 등의 사업을 수행함으로써 산업기술의 혁신을 통한 산업경쟁력과 국가 혁신역량 제고에 기여함을 그 목적으로 설립된「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의해 지정된 준정부기관(위탁집행형)이다.

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」제17조(채용비위 피해자 구제)에 따르면 공기업·준정부기관은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하여 운영하도록 명시하고 있다.

또한 관리원「인사규정 시행세칙」제6조의 2에는 채용비리로 인해 피해자가 특정될 경우, 해당 피해자에게 그 사실을 안내하고 차기 채용 시 피해가 발생한 전형까지를 면제하도록 하고 있다.

한편 관리원은 2020년 10월 청년인턴의 추가 채용을 목적으로 '2020년도 KEIT 하반기 청년인턴 추가채용 계획'을 수립하고 채용업무를 진행하였다. 채용 전형 절차에 따라서 원서접수는 2020년 10월 20일부터 11월 4일까지 15일간 관리원 전자메일을 통해 접수를 받도록 하였으며, 접수기간 내 접수 확인된 응시

자에 한하여 서류전형 평가를 11월 9일 시행하였고 11월 12일 서류전형 합격자를 발표하였다. 합격자 발표 이후 합격 통지를 받지 못한 '지원자1' 로부터 본인의 응시지원서 접수여부에 대한 문의가 들어와 전자메일을 재확인한 결과 '지원자1'의 응시지원서가 관리원 외부메일 시스템 정책에 의해 스팸메일로 처리되어 있음을 확인하였다. 그 결과 '지원자1'의 응시지원서는 서류전형 평가대상자 명단에 포함되지 못하는 결과를 초래하였다.

이러한 사실을 인지한 후 채용담당자는 '지원자1'을 구제하고자 자체 검토를 하여 ① 접수기한 내 응시지원서를 접수한 점, ② 채용공고 기준에 따르면 부적합 판정을 받을 요소가 없는 점, ③ 개인의 귀책사유가 없는 점 등을 근거로 면접기회를 부여하는 것이 타당하다고 판단하여 '지원자1'을 면접전형 대상자에 추가하고자 하는 안건을 인사위원회에 회부하였고 인사위원회는 '지원자1'에게 면접기회를 부여하기로 결정하였다.

그런데 관리원은 상기 채용계획 수립 시 서류전형 평가방법 및 기준을 정하며, 심사위원 3명을 위촉하여 심사위원 3명중 2명 이상이 적합 판정한 대상자에게 점수를 부여하여 상위 3배수를 선발하도록 사전에 규정하였다.

그러나 '지원자1'의 면접전형 기회 제공은 서류전형 심사위원의 평가 없이 채용담당자의 자체평가 결과 및 인사위원회 결정만으로 이루어짐으로써 서류전형의 평가 취지에 부합하지 않으며 다른 응시자와의 형평성도 맞지 않는다. 또한 관리원 채용담당자는 자체평가를 시행하며 사전에 정해진 서류전형 평가방법 및 기준대로 각 항목별 평가를 시행하지 않고 적부판정만 함으로써 당초 채용계획을 준수하지 못하는 결과를 초래하였다.

이에 관리원 채용업무 담당자는 상기 사실을 인정하며 추후 피해자 발생 시에는 구체적인 구제절차와 방법을 마련하여 평가의 형평성 및 공정성을 확보하겠다고 답변하였다.

조치할 사항 **한국산업기술평가관리원장**은 채용 단계별로 선의의 피해자 발생 시에 적용할 구체적인 구제절차 및 방법 등에 대한 개선방안을 마련하여 채용의 형평성 및 공정성이 확보될 수 있도록 조치하시기 바랍니다. **(개선요구)**