

감 사 보 고 서

- 선거관리위원회 채용 등 인력관리실태 -

2025. 2.

감 사 원

목 차

I. 감사실시 개요	1
II. 감사대상기관 현황	4
III. 감사결과	10
1. 감사결과 총괄	10
2. 적극행정면책 처리 현황	12
3. 처분요구와 통보사항	13
(1) 사무총장 자녀에 대한 조직적인 인사 특혜 제공 등[주의·통보 (인사자료)]	14
(2) 면접점수를 임의로 작성하는 등으로 합격자를 부당하게 결정 하고 관련 증거를 조작(징계·주의)	42
(3) 청탁에 따른 특혜채용[통보(인사자료)]	64
(4) 면접점수를 임의 변경하고 전출동의 없이 특정인을 임의 채용 등(징계·주의)	81
(5) 청탁에 따른 특혜채용 및 면접점수 임의 변경 등(징계·통보)	108
(6) 전출동의 없이 특정인만 임의 채용 및 면접점수 임의 변경 등(징계)	131
(7) 전출동의 없이 특정인을 임의 채용 및 면접점수 임의 변경 등(징계·주의)	154
(8) 직원 자녀의 전출에 동의하도록 지방자치단체에 부당한 영향력 행사[통보(인사자료)]	170
(9) 사실과 다른 정보 등을 제공하여 응시자격이 없는 자의 합격을 유도(징계·주의)	189

(10) 시·도선거관리위원회의 위법·부당한 경력경쟁채용에 대한 지도·감독 업무 부당 처리[징계·주의·통보·통보(인사자료)]	208
(11) 응시요건 미충족자 채용 등 경력경쟁채용 업무 처리 부적정(주의)	259
(12) 위법·부당한 방법으로 1급 등 고위직을 방만하게 과다 운용(주의·통보)	271
(13) 해외여행 등을 목적으로 장기간·반복적 무단결근, 허위 병가 등 복무 태만[징계·주의·통보·통보(시정완료)]	300
(14) 교육훈련시간 미충족자 승진임용 및 관련 사실 은폐 등[(징계·주의·통보·통보(인사자료)]	335
(15) 소속 공무원에 대한 복무 관리 부실 등(주의·통보)	349
(16) 재외선거관 파견 전 보직·복무관리 부실 및 선발요건 개선 필요(통보)	368

I. 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

2022년 3월 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 사무총장 자녀 특혜채용 의혹이 언론에 보도되고, 2023년 5월 선관위 사무총장 및 사무차장을 포함한 고위직 다수의 자녀 특혜채용 의혹이 언론에 보도되는 등 공정성·중립성이 핵심인 선관위에서 특혜채용 의혹이 발생하여 국민적 공분을 불러일으켰으며, 선관위의 자체 조사 결과 발표에도 그 의혹이 증폭됨에 따라 국회·언론에서도 그간 외부감사·통제의 사각에 있었던 선관위의 채용 등 인사운영 전반에 대한 감사의 필요성이 제기되었다.

이에 감사원은 의혹이 제기된 선관위 전·현직 직원의 친인척 채용·승진 등을 포함한 선관위의 조직·인력관리 전반에 대한 실태를 점검하여 기관 운영의 건전성을 제고하기 위해 이번 감사를 실시하게 되었다.

2. 감사중점 및 대상

이번 감사는 2016년 이후 중앙 및 시·도선거관리위원회의 채용·승진·전보·복무 등 조직운용 및 인사관리 업무 전반을 대상(채용 관련 통계는 2013년 이후)으로 업무처리의 적법성과 적정성을 점검하였다.

특히 2023년 5월 제기된 선관위 소속 공무원의 특혜채용 의혹과 관련하여 선거철 실시된 시·도선거관리위원회 경력경쟁채용 과정에서의 부당한 영향력 행사 등 채용 비리를 점검하는 데 중점을 두었다.

3. 감사실시 과정

실지감사에 앞서 감사원은 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)에 ① 선관위 전·현직 직원 및 그의 배우자 명단과, ② 자녀가 채용된 것으로 확인된 선관위 직원 자녀의 경력채용 및 승진 관련 자료 등을 제출할 것을 요구하였다.

그런데 중앙선관위는 2023. 6. 2. ‘선관위가 직무감찰을 받지 않았던 것이 헌법적 관행’이라며 ‘위원회의 결과 국회의 국정조사, 국민권익위원회의 조사 및 수사기관의 수사에는 성실히 임할 것이나 감사원 감사는 수용하기 어렵다는 것이 위원들의 일치된 입장’이라는 내용의 보도자료를 배포하고 감사원의 자료제출 요구에도 응하지 아니하였다.

중앙선관위는 국회·언론 등에서 의혹이 지속적으로 제기되자 2023. 6. 9. ‘위원회의 결과 선관위 고위직 간부 자녀의 특혜채용 문제에 대해서는 국민적 의혹이 너무나 크기 때문에, 의혹을 조속히 해소하기 위하여 이 문제에 관하여 감사원 감사를 받기로 결정하였다’는 내용의 보도자료를 배포하여 감사원 감사를 거부하기로 한 지 1주일만에 입장을 바꾸어 감사원 감사를 수용하기로 하였다.

한편, 선관위는 「감사원법」 제24조에 따른 감사원의 직무감찰 대상으로, 그간 감사원은 직급별 정원을 초과하여 승진·채용하는 등 인사사무를 부당하게 처리한 선관위 소속 공무원에 대해 징계 요구하고(2016년 선관위 기관운영감사), 경력경쟁 채용 응시자의 경력 점수 등을 과다 산정하는 등 인사사무를 부당하게 처리한 선관위 소속 공무원에 대해 징계 요구하는(2019년 선관위 기관운영감사) 등 선관위의 채용 등 인사사무를 포함한 기관운영 전반에 대하여 지속적으로 직무감찰을 해왔고, 이번 감사 또한 「감사원법」 제24조 등에 따라 실지감사에 앞서 기존의 감사결과,

국회 논의사항 및 언론보도 등의 자료를 수집·분석한 후 2023. 7. 17.부터 같은 해 11. 3.까지(59일간) 감사인원 51명을 투입하여 실지감사를 하였다.

※ 2023. 7. 28. 중앙선관위는 '선관위는 감사원의 직무감찰 대상이 아니'라고 주장하며 헌법재판소에 권한쟁의심판을 청구

4. 감사결과 처리

감사원은 감사결과 확인한 위법·부당사항과 관련하여 중앙 및 시·도선거관리 위원회에 질문서를 보내 업무처리 경위와 향후 처리대책 등에 대한 답변을 듣는 등 주요 지적사항에 대한 의견을 교환하였다. 이후 지적사항에 대한 내부 검토를 거쳐 2025. 2. 25. 감사위원회회의의 의결로 감사결과를 최종 확정하였다.

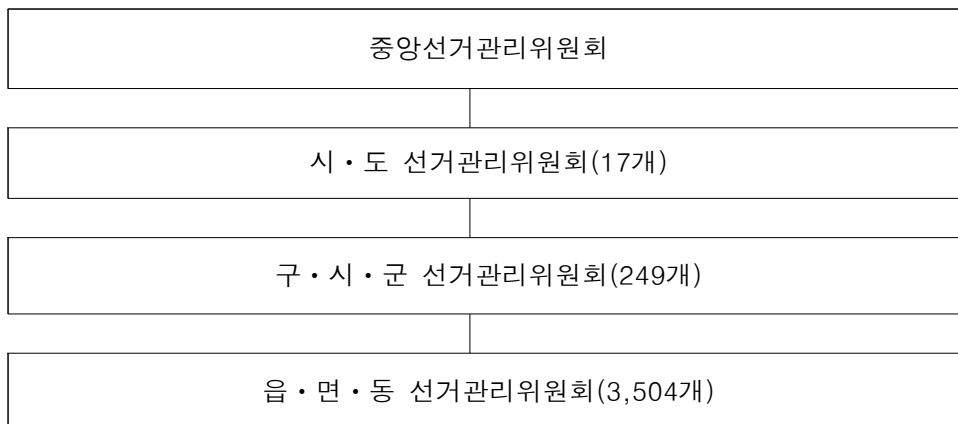
Ⅱ. 감사대상기관 현황¹⁾

1. 조직·인력 현황

가. 선거관리위원회 구성

선거관리위원회는 [그림 1]과 같이 대통령이 임명하는 3명, 국회가 선출하는 3명, 대법원장이 지명하는 3명 등 총 9명의 위원으로 구성된 중앙선거관리위원회와 17개 시·도, 249개 구·시·군, 3,504개 읍·면·동 선거관리위원회로 구성되어 있다.

[그림 1] 선거관리위원회 조직도



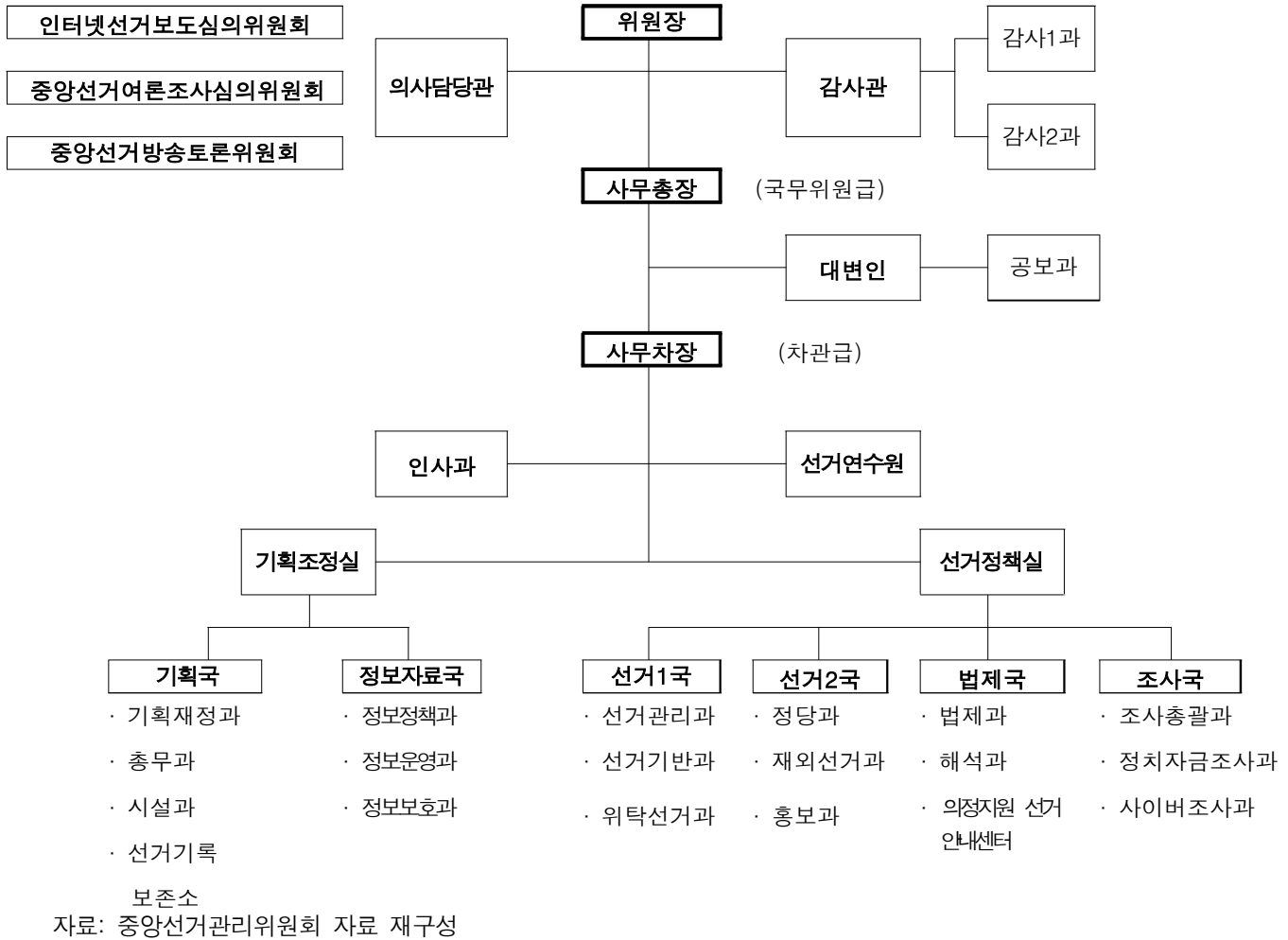
자료: 중앙선거관리위원회 자료 재구성

나. 사무기구 구성

중앙선거관리위원회 사무기구는 [그림 2]와 같이 사무총장(국무위원급), 사무차장(차관급), 대변인, 2실, 6국, 1원, 23과로 구성되고, 소속기관은 인터넷선거보도심의위원회 등 3개 위원회가 있다.

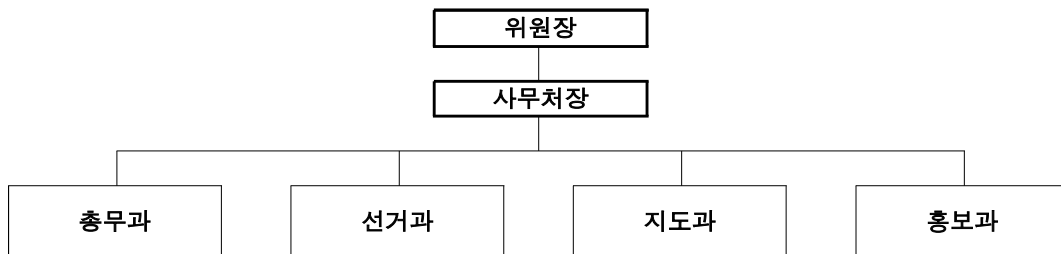
1) 이 부분은 감사결과 지적된 문제점의 종합적 이해를 돕기 위해 감사대상 업무의 현황을 기술한 것으로, 감사대상기관이 제출한 자료를 바탕으로 작성되었으며 현장조사 등 감사의 방법으로 검증한 내용이 아님

[그림 2] 중앙선거관리위원회 사무기구 조직도



전국의 17개 시·도 선거관리위원회는 [그림 3]과 같이 사무처장(2·3급)과 4과로 구성되고, 249개 구·시·군 선거관리위원회는 사무국(과)장(4·5급)과 2계(관리계·지도홍보계)로 구성되어 있다.

[그림 3] 시·도선거관리위원회 사무기구 조직도



자료: 중앙선거관리위원회 제출자료 재구성

각급 선거관리위원회 사무기구의 정원은 2023년 5월 현재 정무직 3명, 1급 21명 등 총 2,977명이고, 현원은 중앙에 380명, 시·도에 657명, 구·시·군에 1,940명이며, 위원회별로는 시·도에 평균 39명, 구·시·군에 평균 8명이 근무하고 있다.

한편, 선거관리위원회는 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」에 정원을 규정하면서 2급과 3급의 정원을 별도로 정하지 않고 복수직급제로 운영하고 있는데, 연도말(2022. 12. 31.) 기준 총정원 2,961명 중 1급 정원은 21명²⁾, 2·3급 정원은 25명, 3·4급 정원은 23명이었다. 이 중 2·3급과 3·4급 정원은 모두 2급과 3급으로만 배정(2급 19명, 3급 29명)하고 있어 [표 1]과 같이 3급 이상 정원 비중이 높고 3급~1급 간 현원 차이가 적은 특징이 있었다.

[표 1] 선거관리위원회 정원 및 현원표(2022. 12. 31. 기준)

(단위 : 명, %)

구분	1급	2·3급	3·4급	4급	4·5급	5급	6급	7급	8급	9급	기타 ^{주)}	계
정원	21 (0.7)	25 (0.8)	23 (0.8)	253 (8.5)	22 (0.7)	306 (10.3)	916 (31)	993 (33.5)	251 (8.5)	138 (4.7)	13 (0.5)	2,961 (100)
구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	기타 ^{주)}	계	
현원	20 (0.7)	19 (0.6)	29 (1.0)	272 (9.2)	305 (10.3)	936 (31.7)	971 (32.9)	249 (8.5)	137 (4.6)	10 (0.4)	2,948 (100)	

주: 정무직, 사무운영직

자료: 중앙선거관리위원회 제출자료 재구성

특히 2022년 기준 선거관리위원회의 정원 대비 1급 정원의 비율(0.71%)은 전체 중앙행정기관(0.03%)의 약 24배에 이르고 있었는데, 중앙선거관리위원회는 사무처 1급 실장 직위(2개)뿐만 아니라 법령상 외부 전문가를 위촉할 수 있도록

2) 1급 정원은 총 21명[중앙선거관리위원회 2명(국장, 차장), 시·도선거관리위원회 17명(시·도선거관리위원회 상임위원), 산하위원회 2명(인터넷선거제도심의위원회, 중앙선거방송토론위원회)]이나, 선거관리위원회가 기획재정부와의 예산협의 없이 정원 없는 1급 직위 2개[중앙선거위 1명(감사관), 산하위원회 1명(중앙선거여론조사심의위원회 상임위원)]를 신설함에 따라 1급 직위는 총 23개

규정되어 있는 1급 상임위원 직위(19개)까지 모두 내부승진으로만 충원하면서 연평균 2급 내지 3급 약 7명을 1급으로 승진시켜왔다. 이에 따라 연평균 선거관리위원회 전체 1급 직위(21개)의 3분의 1 이상이 신규 임명자로 채워지고 있었고, 이는 2022년 기준 선거관리위원회 직제상 2급과 3급으로 둘 수 있는 최대 정원인 48명의 약 15%에 해당하였다.

이와 같이 선거관리위원회가 전체 1급 직위(21개)를 모두 내부승진으로만 충원함에 따라 하위 직급에서의 승진 인원도 확대되고 있었는데, 1급 정원(21명)의 42.9%인 9명을 1급으로 승진시켰던 2020년의 경우 3급 현원(36명)의 절반이 넘는 20명(55.6%)이 3급으로, 2급 현원(12명)을 초과한 14명(116.7%)이 2급으로 승진하기도 하였다. 이에 따라 승진 속도 또한 빨라져 2018~2022년 평균 3급 승진은 중앙행정기관 10년, 선거관리위원회 6년 9월로 선거관리위원회가 3년 이상 빨랐고, 4급 승진은 중앙행정기관 9년 2월, 선거관리위원회 5년 1월로 선거관리위원회가 4년 이상 빨랐다.³⁾ 그리고 3급 이상 고위직으로 재직하는 기간도 2023년 기준 중앙행정기관의 경우 평균적으로 6년 3월인 데 반해, 선거관리위원회는 10~14년(1급으로만 2년 6월~5년)이었다.

또한 선거관리위원회는 2·3급과 3·4급 계 48명의 정원을 모두 2급과 3급으로만 배정하면서 해마다 3급 이상 고위직 13~17명을 교육훈련·행정지원 등 목적으로 외부파견하여 별도정원으로 운영하고 있어 최근 5년간(2019~2023년) 별도정원을 포함한 선거관리위원회의 2·3급 총원은 62~65명으로 직제상 2급과 3급으로 둘 수 있는 최대정원인 48명의 129.2%~135.4%이었다.

3) 선거관리위원회는 중앙행정기관과 달리 고위공무원단을 운영하지 않고, 2급의 경우 승진소요연수(3년)가 경과(또는 경과 예정인)한 3급 국장급 보임자에 대해 별도의 심사 없이 승진시키고 있어 3급 이하만 직접 비교가 가능

2. 채용 현황

가. 중앙선거관리위원회

중앙선거관리위원회는 2013년부터 2023년(제4회 경력경쟁채용)까지 [표 2]와 같이 총 124회의 경력경쟁채용을 실시하였다.

[표 2] 중앙선거관리위원회 경력경쟁채용 현황(2013~2022년)

(단위: 회)

구분	합계	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
회차	124	12	13	16	12	9	10	13	6	9	17	7

주: 재공고, 보훈특별채용 및 비다수인 대상 경력경쟁채용도 채용횟수에 포함

자료: 중앙선거관리위원회 제출자료 재구성

나. 시·도선거관리위원회

시·도선거관리위원회는 2013년부터 2022년까지의 기간 동안 [표 3]과 같이 총 167회의 경력경쟁채용을 실시(2023년은 경력경쟁채용 미실시)하였다.

[표 3] 시·도선거관리위원회 경력경쟁채용 현황(2013~2022년)

(단위 : 회)

구분		합계	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
회차		167	13	36	15	12	5	12	13	13	31	17	
유형	7호		116	2	27	11	11	－	10	10	3	28	14
	기타 경채	소계	51	11	9	4	1	5	2	3	10	3	3
		2호	25	10	9	3	－	2	－	－	－	1	－
		3호	25	－	－	1	1	3	2	3	10	2	3
		6호	1	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－

자료: 중앙선거관리위원회 제출자료 재구성

한편, 중앙선거관리위원회의 “선거관리 혁신위원회 결과보고”(2022년 4월)에 따르면 최근 공직선거(2018년 제7회 지방선거, 2020년 제21대 국회의원 선거, 2022년 제20대 대통령 선거)의 경우 [표 4]와 같이 선거일 전 4월부터 휴직자가 본격적으로 증가하였다. 특히 양대선거[제20대 대통령 선거(2022년 3월)·제8회 전국동시지방선거

(2022년 6월)]가 연이어 있었던 2022년 3월 말 기준 휴직자가 총 209명(정원 대비 7.1%)으로 역대 최대를 기록하였고, 이 중 전체의 95%(198명)가 시·도(9명)와 구·시·군선거관리위원회(189명)에서 발생하였으며, 98%(205명)가 6급 이하 실무직원(시·도 및 구·시·군선거관리위원회 소속은 197명)인 것으로 확인되었다.

[표 4] 선거관리위원회의 최근 선거별 직원 휴직자 수 현황

(단위 : 명)

구분	선거일 전 1년	선거일 전 6월	선거일 전 4월	선거일 전 2월	선거일 전 1월
제20대 대통령 선거(2022.3.) (선거일 전 1년 대비 증가율) (육아휴직/질병휴직/기타)	89 (-) (69/11/9)	123 (38%) (88/21/14)	168 (89%) (116/34/18)	192 (116%) (131/40/21)	204 (129%) (132/49/23)
제21대 국회의원 선거(2020.4.) (상동)	114 (-) (89/11/14)	106 (-7%) (76/10/20)	118 (4%) (80/15/23)	134 (18%) (81/24/29)	133 (17%) (82/23/28)
제7회 지방선거(2018.6.) (상동)	122 (-) (102/12/8)	141 (16%) (116/11/14)	156 (28%) (128/15/13)	156 (28%) (125/16/15)	158 (30%) (127/16/15)

자료: 중앙선거관리위원회

이와 관련하여 중앙선거관리위원회는 그간 선거철 대규모 휴직으로 인한 결원을 시·도선거관리위원회가 경력경쟁채용을 실시하게 하여 충원해 왔는데, 2022년 양대 선거를 앞두고 2021년 하반기부터 휴직자가 증가할 것으로 예상되자 2021. 5. 11. 17개 시·도선거관리위원회에 “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지” 문서를 시행하여 당초 대구·인천 등 12개 시·도선거관리위원회가 7급 이하 47명을 충원하도록 하였다가, 이후 휴직자가 대규모로 발생하자 17개 시·도선거관리위원회가 자율적으로 경력경쟁채용을 실시하도록 하여 계 152명을 채용한 바 있다.

Ⅲ. 감사결과

1. 감사결과 총괄

감사결과, [표 5]와 같이 3개 분야에서 총 37건의 제도 개선(통보) 및 위법·부당사항이 확인되었는바, 주요 문제점은 다음과 같다.

[표 5] 지적사항 현황

(단위: 건, 명, 원)

구분	합계	정계(인원수)	주의(인원수)	통보		
				일반	인사자료(인원수) ^{주)}	시정완료(금액)
계	37	9(17)	14(10)	8	5(8)	1(15,244,220)
채용	22	7(14)	8(10)	3	4(8)	-
조직	2	-	1	1	-	-
복무	13	2(3)	5	4	1(2)	1(15,244,220)

주: 채용분야 및 복무분야에서 2명 중복

분야	주요 문제점
채용 분야	· (시·도선관위) 2013~2022년 시·도선관위 경력경쟁채용(167회)에서 662건의 위법·부당사례 확인, 중앙선관위는 소속 공무원의 친인척 특혜 정황을 알고도 지도·감독 소홀 및 오히려 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 임용하도록 법령 위반 지시 등 ① (인천선관위) 전 사무총장이 채용, 상급선관위 전보 및 관사 제공 등 관련 자신의 자녀에게 특혜를 부여하도록 지시하거나 영향력을 행사하고, 특정인을 방호적으로 채용하도록 지시하는 한편, 공용물품을 퇴직 시 미반납 ② (전남선관위) 전 사무총장 자녀가 응시한 경력경쟁채용에서 면접시험위원에게 빈 평정표를 제출하게 하고 특정인들을 불합격 처리하는 한편, 이후 수사 등을 대비해 불리한 증거를 인멸 ③ (충북선관위) 전 사무차장의 자녀 채용 청탁을 받고 채용공고 없이 위 자녀만을 대상으로 면접시험 등에 내부위원만 참여한 형식적인 '비다수인 대상 경력경쟁채용'을 실시하여 위 자녀를 임용 ④ (경남선관위) 전 ㉠과장의 자녀 채용 청탁을 받고 위 자녀를 포함한 특정인들을 합격자로 임의 결정한 후 면접점수를 변경하고 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 위 자녀를 임용 · (중앙선관위) 2013~2023년 경력경쟁채용(124회)에서 216건의 위법·부당사례 확인, 감사원의 두 차례 기관운영감사(2019, 2022년)에서 경력경쟁채용 서류전형 시 응시자격이나 우대요건을 잘못 적용한 문제를 지적받고도 2023년에 같은 잘못을 반복

조직 분야	① 기획재정부와 예산협의 없이 1급 직위를 신설하고, 공직 내·외부 전문가를 위촉할 수 있는 1급 상임위원 직위에 선관위 직원만 지명하면서 지명기간을 법정 임기보다 짧게 규정하는 등 1급 직위를 자리 나눠먹기 식으로 운용 ② 2·3급 및 3·4급 복수직 정원을 모두 상위 직급으로만 두면서 기획재정부와 협의한 범위를 초과하여 별도정원을 운영하는 등 고위직을 과다 운용하는 한편, 「선거관리위원회법」 위반 사실을 알면서도 그러한 규칙 또는 훈령을 제정하여 이를 근거로 보직 부여
복무 분야	① 시 선관위 사무국장이 같은 진단서를 반복 사용하거나 허위 병가를 스스로 결재하는 등 8년간 100여 일 무단결근 및 허위병가 80여 일 사용 등으로 70여 차례, 약 170일 이상 무단으로 해외여행 ② 근무시간 중 로스쿨 강의를 수강하도록 허용하고, 재외선거관 파견 전 재택근무하도록 하면서 복무관리를 하지 않거나 소속 공무원의 일부 범죄에 대해 징계의결요구도 하지 않는 등 복무관리 소홀 ③ 감사원이 승진자 교육실적 관련 자료를 요구하고 교육실적 미달 직원을 부당 승진시킨 사례를 확인하려 하자 위법한 업무처리를 은폐할 목적으로 위 자료제출 거부

이에 대하여 중앙선거관리위원회 위원장에게 채용 비위 관련자 및 시·도선거관리위원회의 채용업무에 대한 지도·감독업무를 부당하게 처리한 관련자를 징계 요구하고, 앞으로 시·도선거관리위원회에서 「국가공무원법」 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」 등을 위반하여 경력경쟁채용 업무를 처리하는 일이 없도록 인사감사 등의 지도·감독을 철저히 하라고 요구하는 등 총 41건의 감사결과를 처분요구하거나 통보하였다.

2. 적극행정면책 처리 현황

감사와 관련하여 총 5건의 적극행정 면책신청이 접수⁴⁾되었고, 신청내용이 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조의 면책기준에 충족하는지에 대하여 감사권의 보호관과 감사부서의 검토 및 외부 전문가로 구성된 적극행정면책자문위원회 자문을 거쳐 면책 불인정하였다. 그 처리결과와 사유는 [표 6]과 같다.

[표 6] 적극행정면책 처리현황 개요

지적사항 요지	신청자	위원회 자문결과	처리결과	면책 인정(불인정) 사유
■ 제목 : 면접점수를 임의 변경하고 전출동의 없이 특정인을 임의 채용 ■ 지적요지 : 특정인들을 불합격시키기 위해 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하고 특정인들만 전출동의 없이 의원면직하게 하여 임용하는 등 채용의 공정성 및 형평성 훼손	BN	면책 불인정	면책 불인정	채용공고 및 관련 법령을 위반하여 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 합격자를 일방적으로 임용하고, 특히 소속기관의 전출동의를 받을 수 없을 것 같다는 이유로 일부 응시자에 대해서는 적격성조사도 실시하지 않거나 전출동의를 받지 못한 합격자 중에서도 일부만 임용하는 등 전출동의 요건을 차별적으로 적용한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로 볼 수 없고 업무를 적극적으로 처리한 결과로 보기도 어려워 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항의 면책요건 불충족
■ 제목 : 전출동의 없이 특정인만 임의 채용 및 면접점수 임의 변경 등 ■ 지적요지 : 특정인만 전출동의 없이 공고와는 다른 채용전형을 거친 것으로 처리하여 임용하고, 면접시험 종료 후 면접점수 임의 변경	DZ EA	면책 불인정	면책 불인정	전출동의를 받지 못한 합격자 중 EB만 6호경채를 거친 것으로 처리하여 임용하거나 면접시험 종료 후 면접점수를 변경한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로 볼 수 없고 업무를 적극적으로 처리한 결과로 보기도 어려워 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항의 면책기준 불충족
■ 제목 : 직원 자녀의 전출에 동의하도록 지방자치단체에 부당한 영향력 행사 ■ 지적요지 : 청탁에 따라 지방자치단체의 장을 찾아가 특정인의 전출에 동의하도록 압박하고 선관위공무원규칙 등을 위반하여 서류 및 면접위원도 모두 내부위원으로 구성	FQ	면책 불인정	면책 불인정	경채 응시자 중 FN에 대해서만 소속기관의 전출동의를 받을 수 있도록 옥천군선관위 회계장 FR 등으로 하여금 옥천군선관위의 지도·감독 대상인 지자체장을 방문하여 FN의 전출에 동의하도록 요청하게 한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로 볼 수 없고 업무를 적극적으로 처리한 결과로 보기도 어려워 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항의 면책기준 불충족

4) 5건 중 1건은 대구광역시선거관리위원회 채용 관련(신청자 IZ)으로, 이번 감사에서는 지적하지 아니하기로 하여 적극행정면책 처리대상 아님

3. 처분요구와 통보사항

☐ 명세: 별첨

감 사 원

주의요구 및 통보(인사자료)

제 목 사무총장 자녀에 대한 조직적인 인사 특혜 제공 등

소 관 기 관 ① 중앙선거관리위원회 ② 인천광역시선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 사건 개요

중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)와 인천광역시선거관리위원회(이하 “인천선관위”라 한다)는 중앙선관위 전 사무총장 A¹⁾의 자녀 B(강화군)의 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다), 상급 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 전보²⁾ 등 업무를 처리하였는데, 이와 관련된 특혜의혹이 2022. 3. 15. 언론에 보도된 바 있다.

〈A 자녀의 선관위 경채 후 보직·교육·전보 등 인사 경로〉

A 사무차장 재직(2018년 10월 ~ 2020년 10월)			사무총장 재직(2020년 10월 ~ 2022년 3월)	
~2019년	2020년		2021년~	
(2016. 9. 1.) 자녀 9급 임용(강화군)	(2020. 1. 1.) 선관위 채용	(2020. 7. 1.) 7급 승진	(2020년 8~12월) 외부교육 파견	(2021. 1. 1.) 상급 선관위 전보

- 1) A는 1990. 12. 5. 강화군선거관리위원회로 채용되었고, 2018. 10. 2.부터 2020. 10. 6.까지 중앙선관위 사무차장(차관급), 2020. 10. 6.부터 2022. 3. 17.까지 중앙선관위 사무총장(국무위원급)으로 재직하면서 선거관리위원회 사무처 업무 전반을 총괄하다가 2022. 3. 15. 언론 등에서 자녀에 대한 채용·승진·상급기관 전보·국외출장 등 인사 관련 특혜의혹이 제기되자 2022. 3. 18. 의원면직
- 2) 중앙선관위는 매년 수립하는 “인사운영계획” 등 문서에서 상급 선관위로의 전보를 “전입”으로 표현하고 있어, “3항 가. 2)”, “4항 가. 2)”에서는 상급 선관위 “전보”를 상급 선관위 “전입”으로 표기

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 중앙 및 인천선관위가 ① 「선거관리위원회 공무원 규칙」 등 관련 규정과 다르게 채용 절차를 진행하고, ② B가 상급 선관위 전입(전보)선발심사에 지원할 수 있도록 지원 자격요건 및 시험 방식을 변경하고, ③ B를 관사 사용자로 내정한 후 예산이 없는데도 계약부터 체결해 관사를 제공하는 등 조직적으로 B에게 특혜를 제공한 사실 및 A가 지인을 방호직으로 채용하기 위해 부당하게 중앙 및 인천선관위에 불필요한 방호직 채용을 실시하게 한 사실 등이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 관계법령 및 판단기준

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용³⁾은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되,(제26조) 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주어서는 아니 되고,(제44조)⁴⁾ 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다(제45조)고 되어 있다.

「선거관리위원회 공무원행동강령」⁵⁾(선관위 규칙)에 따르면 공무원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별해서는 아니 되고(제6조 제1항), 직위를 이용하여 다른 공무원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 되며(제9조 제2항), 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 행사하여 직무관련

3) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

4) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음 (대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

5) 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조에 따라 선관위 공무원이 준수하여야 할 행동 기준을 규정

공무원에게 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 등 부당한 행위를 해서는 안 된다(제13조의3 제2호)고 되어 있다. 그리고 공무원은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 한 경우에는 그 사유를 당해 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 않는 등으로 처리하도록(제4조 제1항) 되어 있다.⁶⁾

따라서 중앙선관위는 선관위 소속 공무원이 자신 또는 상급자의 자녀나 지인에게 특혜를 주기 위하여 부당하게 직무권한을 행사하거나 사실상의 영향력을 행사하지 못하도록 하는 한편, 상급자로부터 그 자녀나 지인에게 편의나 특혜를 제공할 것을 지시·요구받는 등 직무수행의 공정성이 훼손될 우려가 있는 경우 그 행위를 하지 않도록 선관위 소속 공무원에 대한 지휘·감독을 철저히 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. A 자녀에게 위법한 신규채용·상급기관 전보 등의 조직적인 인사특혜 제공

1) A 자녀 신규채용 과정에서 위법·부당한 업무처리

인천선관위는 [표 1]과 같이 2019. 11. 7. 강화군선거관리위원회(이하 “강화군 선관위”라 한다)에 채용할 7급 이하 국가 또는 지방공무원 1명에 대한 경채 계획을 수립·공고하였고, 원서접수 기간(2019. 11. 11.~11. 20.)이 종료된 같은 해 11. 22. 중앙선관위에서 경채 선발인원(이하 “경채인원”이라 한다) 1명을 추가로 배정하자 경채인원을 2명으로 늘린 다음 서류전형 및 면접시험을 거쳐 같은 해 12. 6. 당시 사무차장 A의 자녀 B를 2순위 합격자로 결정한 뒤 2020. 1. 1. 최종 임용하였는데, 그 과정에서 후술하는 ①~③과 같은 사실이 확인되었다.

6) 이와 관련하여 「선거관리위원회 공무원 윤리강령」(선관위 규칙)에도 소속 공무원은 공평무사하고 청렴하여야 하며, 직무를 수행함에 있어 공정성과 중립성을 의심받을 행위를 하지 아니하며(제4조 제1항), 소속 공무원은 자기 또는 타인의 이익을 위하여 그 직무나 직위를 이용하지 아니한다(제6조 제1항)고 규정

[표 1] 2019년 인천선관위 경채 경과

날짜	내용	날짜	내용
2019. 10. 23.	경채 실시 통지 (중앙선관위→인천선관위)	2019. 11. 26.	서류전형 (응시인원 26명 중 8명 합격)
2019. 11. 7.	경채계획 수립 (채용예정기관: 강화군선관위)	2019. 11. 27.~12. 2.	적격성조사
2019. 11. 11.	채용공고(채용인원: 0명) (접수기간: 2019. 11. 11.~11. 20.)	2019. 12. 5.	면접시험(8명 중 2명 합격)
2019. 11. 22.	경채 추가 인원 통지 (중앙선관위→인천선관위)	2019. 12. 6.	공무원 전입 승인 요청 및 결정 통지 (인천선관위↔중앙선관위)
2019. 11. 22.	인천선관위의 이 건 경채 선발 인원 추가(1명→2명)	2019. 12. 6.	지방공무원 전입 동의 요구 (인천선관위→강화군)
2019. 11. 22.	시험위원 위촉(서류전형: 내부위원 3 명, 면접시험: 내부위원 3명)	2019. 12. 10.	지방공무원 전출동의 회신 (강화군→인천선관위)
2019. 11. 25.	서류전형일 변경 (기존 2019. 11. 29.→변경 11. 26.)	2020. 1. 1.	합격자 2명(B 등) 임용

자료: 인천선관위 제출자료 재구성

① 불필요한 경채를 실시하게 하고 기존 인사방침에 위배되는 채용업무 지시

중앙선관위는 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다)별로 국가 및 지방공무원을 대상으로 한 경채 수요를 파악하여 임용예정 시점의 예상결원을 집계하고 경채인원을 산정한 뒤 시·도선관위에 2019. 10. 23. “국가·지방직공무원 전입 경력 경쟁채용 실시 통지” 문서를 시행하여 9개 시·도선관위에 7급 이하 총 15명을 채용하도록 하면서 그중 인천선관위에는 1명의 경채인원을 배정하였다.

이와 관련하여 중앙선관위는 위 경채수요를 조사하던 중인 2019. 9. 20. 인천선관위로부터 경채를 희망하지 않는다고 답변받은 바 있고, 같은 해 9. 27. 인천선관위의 행정직 6급 이하⁷⁾ 결원이 +1명으로 과원임을 확인하고도 인천선관위에 경채인원 1명을 배정⁸⁾하여 이 건 경채(임용예정일 2020. 1. 1.)를 실시하게 하였다.

7) 선관위는 「선거관리위원회 사무규구에 관한 규칙」 제22조와 「선거관리위원회 인사운영기준」 등에 따라 6급 이하 정원을 통합관리

8) 중앙선관위 인사담당자 C는 인천선관위에 경채인원 1명을 배정한 이유는 잘 기억나지 않는다고 하면서 인천선관위에서 서울특별시선거관리위원회 등으로 누군가 이동(전보)할 것으로 생각하여 이를 고려했을 수 있다고 진술하였다가, 2023. 12. 14. 제출한 소명자료에서는 예상결원이 0명으로 산정되었지만 갑작스러운 휴직 등 결원 발생을 대비해 막연히 15명 정도의 경채인원을 산정한 것이라고 주장하는 등 인천선관위에 경채인원을 배정한 근거를 명확하게 제시하지 못함. 또한 시·도선관위 간 전보 수요조사는 11월 말경이어서 타 시·도선관위로의 전보를 고려했을 수도 있다는 진술도 사실과 다름

더욱이 중앙선관위는 이 건 경채 응시원서 접수(2019. 11. 11.~11. 20.)가 종료된 후인 2019. 11. 22. ‘인천선관위의 6급 이하 정원이 2명 증가⁹⁾하였으나 이미 1명 과원이고 1명은 이 건 경채로 충원할 예정이어서 정원 과부족이 없다’고 검토하고도 임의로¹⁰⁾ 인천선관위에 경채인원 1명을 추가로 배정¹¹⁾하여 이 건 채용 과정 도중 경채인원을 늘리도록(1→2명) 하였다.

한편, 중앙선관위는 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다)에 직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군선거관리위원회(이하 “구·시·군선관위”라 한다)를 특수지등위원회로 지정(2019년 11월 기준 강화군선관위 포함 47개 구·시·군선관위)하여 두고 국가 및 지방공무원을 대상으로 경채(「국가공무원법」 제28조의2에 따른 전입 및 같은법 제28조 제2항 제7호에 따른 경채)를 실시할 경우 채용된 자는 5년간 해당 기관¹²⁾ 외의 기관으로 전보할 수 없도록¹³⁾ 하면서, 시·도선관위가 특수지등위원회에 경채를 할 경우 사전에 중앙선관위 ㉮과와 협의를 하도록 하고 있다.

9) 2019. 11. 22. 구 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」 개정에 따라 인천선관위의 6급 이하 정원이 2명 증가함

10) C는 인천선관위의 예상결원 산정이 잘못된 것으로 판단해 재작성한 것이라 주장하면서도 산정방식 및 착오를 발견한 경위는 전혀 설명하지 못하고 “단순 실수입니다”, “정확히 왜 숫자를 그렇게 바꿨는지는 명확히 기억나지 않습니다”, “저는 회수하려고 생각하고 기안한 것이거든요”, “임시저장보다는 결재대기함에 넣어두는 게 더 편하잖아요”, “제가 회수하려고 기안했다는 표현은 잘못 말한 것으로 정리하는 게 맞을 것 같습니다”라는 등 일관성 없이 진술을 계속 변경함. 그리고 2023. 12. 14. 제출한 소명자료에서는 9급 공채 임용포기자를 반영하지 못한 채 1차 문서를 결재받았다가 잠시 후 이를 깨달아 즉시 경채인원을 1명 추가한 것이라고 주장하나, 공채시험의 경우 임용포기자 발생 시 해당 시험 응시자 중 추가합격자(「공무원임용시험령」 제25조 제9항)를 선발하는 것이 일반적이라는 점에서 설득력이 없고, 해당 인원을 과부족이 없는 인천선관위에 배정한 사유도 설명되지 않음

11) C는 2019. 11. 22. 11:22 인천선관위의 추가 경채인원이 없는 것으로 문서를 기안하여 ㉮과장의 결재를 받고, 31분 후인 11:53에 뚜렷한 사유 없이 같은 제목의 문서를 새로 생성하여 다른 시·도선관위는 그대로 두고 인천선관위만 추가 경채인원을 0명에서 1명으로 수정한 뒤 다시 ㉮과장의 결재를 받아 시·도선관위에 발송

12) 선관위 인사운영기준에 따르면 ‘해당 기관’이라 함은 채용된 해당 특수지등위원회를 의미

13) 중앙선관위 ㉮과는 그간 인사감사(“인사업무 지도·점검”)시 특수지등위원회에서 국가 및 지방공무원을 대상으로 경채를 실시하면서 5년의 전보제한을 두지 않은 사례를 지적(2018년 충청북도·전라남도선거관리위원회, 2019년 충청남도·경상북도선거관리위원회)해 온 바 있고(2018년, 2019년 인사감사결과는 모두 당시 사무차장 A 및 사무총장의 결재를 받아 시행), 이에 따라 이 건 경채와 같은 해 실시된 특수지등위원회(영덕군 및 영양군선거관리위원회) 경채의 경우도 5년의 전보제한이 적용된 바 있음

그런데 중앙선관위는 인천선관위가 이 건 특수지등위원회인 강화군선관위에 경채를 실시하기로 하고 선관위 인사운영기준 등에 따라 5년의 전보제한을 두는 것으로 이미 자체 검토를 완료한 후 2019. 11. 4. 사전협의를 요청하자 오히려 인천선관위로 하여금 5년의 전보제한 없이 경채를 진행하라고 하였고, 이에 따라 인천선관위는 2019. 11. 11. 기존의 전보제한(5년) 관련 내용을 삭제한 채 이 건 경채를 공고하였다.

그 결과 A의 자녀는 5년의 전보제한 없이 강화군선관위에 임용되었고, 후술하는 “3항 가. 2)”의 내용과 같이 채용된 지 1년 만에 상급기관인 인천선관위로 전입(전보)할 수 있게 되었다.

② 사무차장 자녀가 응시한 사실을 알고 법령과 다르게 시험위원을 구성

「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제63조 제5항에 따르면 서류전형 및 면접시험위원(이하 각각 “서류위원” 및 “면접위원”이라 한다)은 특별한 사정이 없으면 위원 수(2인 이상)의 100분의 50 이상을 선관위 소속 공무원이 아닌 사람으로 구성하여야 한다고 되어 있다.

이와 관련하여 인천선관위는 이 건 경채 응시원서 접수과정에서 응시자 B가 사무차장 A의 자녀라는 사실을 확인¹⁴⁾하고는 차후 문제가 되지 않도록 시험위원에 외부위원을 위촉하여 공정성을 기할 필요가 있다고 판단하고 중앙선관위에 이 건 경채시험의 외부 시험위원 위촉에 대해 문의하였는데, 이에 대해 중앙선관위는 선관위공무원규칙(상위규칙)이 아닌 선관위 인사운영기준(내부지침)을 근거로 내부 시험위원을 위촉하라고 하였다.

14) A가 강화군 연고자로 중앙선관위 사무차장까지 승진하였고, A뿐만 아니라 그 배우자, 자녀 모두 강화군 9급 공무원으로 공직에 입직하여 인천선관위 관련자는 물론 B의 적격성조사와 관련된 강화군선관위나 강화군 소속 공무원들까지 A 가족의 신상을 대부분 알고 있었던 것으로 확인

이후 인천선관위는 중앙선관위의 의견¹⁵⁾에 따라 2019. 11. 22. [표 2]와 같이 이 건 경채 서류 및 면접위원 전원을 선관위 소속 직원으로만으로 위촉¹⁶⁾하였는데, 면접위원 전원이 A와 이전에 같은 선관위 등에서 근무한 적이 있는 것으로 확인되었다.¹⁷⁾

[표 2] 2019년 인천선관위 경채 시험위원 현황

서류전형					면접시험				
소속	직위 등	직급	성명	비고	소속	직위 등	직급	성명	비고
☞과	☞담당관	-	D	내부위원	☞과	☞과장	-	G	내부위원
☞과	☞담당관	-	E	내부위원	미추홀구	사무국장	-	H	내부위원
미추홀구	☞	-	F	내부위원	☞과	홍보주무관	-	I	내부위원

자료: 인천선관위 제출자료 재구성

③ 서류위원이 채용공고 내용과 다르게 심사하도록 유도

선관위공무원규칙에 따르면 서류전형은 당해 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 소정의 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하는 것으로(제59조 제5항), 시험실시기관의 장은 경채시험의 경우 임용예정 직위의 직무수행상 특히 필요하다고 인정되는 경우에만 연령¹⁸⁾19),

15) 인천선관위 ☞과장 J는 당시 중앙선관위 ☞과에서 선관위 인사운영기준에 따라 내부 시험위원으로만 위촉해야 한다고 답변하여 그대로 따른 것이라고 진술하는 반면, 당시 중앙선관위 ☞과장 K 등은 인천선관위의 문의를 받은 사실이 없다고 주장. 그런데 K는 이 건 경채 전인 2019년 1월 “2019년도 인사운영계획”을 시행하면서 시·도선관위에 경채 시 외부위원 참여를 확대(외부위원을 서류전형 시 1명 이상, 면접시험 시 2명 이상 참여)하도록 하고는 이 건 시험위원에 관해서는 상위 법령인 선관위공무원규칙과 모순되는 내부지침(선관위 인사운영기준)을 사유로 들어 내부위원으로만 구성해도 된다고 주장

16) A의 자녀 관련 언론보도(2022년 3월) 이전인 2020. 6. 19. C는 다른 ☞과 실무자와 “A가 2019년 중앙선관위 ☞과장 K에게 이 건 경채의 시험위원 위촉이 문제가 없는지 검토해 보라고 해서 조용히 검토한 것 같다”라며, “완전 외부 인원으로 서류 면접 본 게 아니면 문제 삼으려면 문제 삼을 수 있다”라는 내용으로 대화. 다만 이에 대해 K와 A는 위와 같은 사실은 없었다고 진술

17) 특히 이 건 경채 면접위원 전원이 A와 인천지역 선관위에서 함께 근무한 경험이 있는 직원만으로 위촉되었는데, ① G는 1995년 1월~9월 강화군선관위, 2001년 1월~2002년 7월 인천선관위 ☞과, 2013년 1월~2014년 1월 인천선관위 ☞과에서, ② H는 1997년 7월~1998년 2월 인천선관위 ☞과, 2002년 1월~2003년 10월 인천선관위 ☞과에서, ③ I는 2004년 2월~12월 남동구선거관리위원회에서 A와 같이 근무

18) 「공무원임용시험령」 제16조 제1항 및 [별표 4](2004. 6. 11. 대통령령 제18424호로 전문개정된 것)에서 공무원 공채 시험의 응시연령 상한을 규정하고 있었으나, 이에 대해 헌법불합치 결정(헌법재판소 2008. 5. 29. 2007헌마1105 결정)이 있고 난 뒤 2008. 10. 20. 응시연령 상한 규정 폐지

19) 중앙행정기관의 경우 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」(인사혁신처 예규 제70호, 2019. 5. 29.

학력 및 거주요건 등 응시자격을 제한할 수 있다(제83조의2 제3항)고 되어 있다.

이 건 경채계획(2019. 11. 7.) 및 채용공고(2019. 11. 11.)에 따르면 자격요건은 “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원”으로만 되어 있을 뿐, 연령 및 거주요건에 별도의 제한이 없었으며, 지원자격에 부합 시 전원 합격처리한다고 되어 있다.

그런데 인천선관위는 2019. 11. 26. 서류전형을 실시하면서 서류위원들에게 구두로 ‘가급적 8급 이하, 만 35세 이하, 인천에 출퇴근 가능한 사람 등’을 고려해 서류전형 합격자를 선발해 달라’고 요청²⁰⁾하였다.

이에 따라 서류위원들은 이 건 경채계획 및 공고된 지원자격에 부합하는 자 모두를 합격처리하지 않고, ㉠과의 요구대로 심사하여 응시자 26명 중 인천지역 기관에 근무하는 35세 이하 8명[강화군청(B 포함 4명), 중부지방고용노동청(2명), 미추홀구청(1명), 옹진군청(1명)]만 합격²¹⁾처리하였다.

이후 B는 서류전형 통과 후 2019. 12. 5. 면접시험에서 [표 3]과 같이 A와 여러 차례 함께 근무하고 친분이 있는 인천선관위 ㉠과장 G와 미추홀구선거관리위원회 사무국장 H로부터 각각 만점을 받아 2위로 최종 합격하였다.²²⁾

개정) II. 임용시험-3. 경채시험에 따르면 서류전형 시 합격자 결정방법의 예외에 대해서는 합격자를 결정하기 위한 기준(평정기준)을 시험공고일 전에 확정하여 공고내용에 포함시키도록 되어 있으며, 서류전형 심사기준으로서 성별, 연령 등 차별적 요소에 의한 것은 불합리하다고 명시(다만, 선관위는 별도의 규정이 없음)

20) 인천선관위 ㉠과 L은 “가급적 8급 이하, 만 35세 이하인가... 그리고 인천에 출퇴근 가능한 사람, 그 정도 얘기했던 것 같습니다”라고 진술

21) 서류위원 3명의 심사결과 응시자 1명(24번, 적격 1명, 부적격 2명)을 제외하고는 모두 일치

22) 서류 및 면접위원들 모두 B가 A의 자녀임을 몰랐다고 주장하나, ① B의 인사기록카드 가족관계란에 부(父)가 A(1964년생)라고 기재되어 있어 부친이 사무차장이라는 사실을 알 수 있었음 ② 서류위원이었던 미추홀구선거관리위원회 ㉠담당관 F는 면접시험 전에 미추홀구선거관리위원회 직원으로부터 A의 아들이 지원했다는 소문을 들었다고 진술하면서 당시 인천선관위 방호직원까지 “웬만한 사람들은 사무차장 아들이 지원했다는 사실을 다 알고 있었을 거예요. 제가 소문이 제일 늦으면 늦었지 다른 사람이 몰랐을 리 없습니다”, “당시에 원서를 몇 명이 넣었는데 사무차장 아들이 포함되어 있었다는 얘기를 들었습니다”라고 진술 ③ 더욱이 면접위원 G와 H는 A와 오랜 기간 함께 근무하였고, G는 면접시험 후 B의 결혼식에서 축의금을 접수한 사실이 있는 등 위 주장을 그대로 받아들이기는 곤란

[표 3] 2019년 인천선관위 경채 면접시험 결과

최종 순위	소속기관	응시자 성명	면접위원별 점수 부여 순위 및 내역			집계 결과		
			G	H	I	상	중	하
1위	웅진군청	M	1위, 상5	1위, 상5	1위, 상5	15	0	0
2위	강화군청	B	1위, 상5	1위, 상5	3위, 상4 중1	14	1	0
3위	미추홀군청	N	3위, 상4 중1	3위, 상4 중1	1위, 상5	13	2	0
4위	중부지방고용노동청	O	3위, 상4 중1	3위, 상4 중1	3위, 상4 중1	12	3	0

주: 면접시험 응시자 8명 중 상위 4명의 면접시험 결과

자료: 인천선관위 제출자료 재구성

2) 사무총장 자녀의 상급기관 전입 사전 내정 등 특혜 제공

인천선관위는 2020. 11. 25. [표 4]와 같이 “2021. 1. 1.자 6급 이하 공무원 전보계획”²³⁾(이하 “이 건 전입시험계획”이라 한다)을 수립하고 2020. 12. 11. 기획 능력 평가(1차) 및 면접심사(2차) 후 전입선발 심사위원회의 전입대상자 추천을 받아 2021. 1. 1. B 등 3명을 임용²⁴⁾하였다.

[표 4] 이 건 전입 업무처리 경과

날짜	내용
2020. 11. 25.	6급 이하 공무원 전보계획 수립(6급 0명, 7급 0명 모집)
2020. 11. 30.~12. 4.	인천선관위 전입 응모 접수(지원자 4명: P, Q, R, B)
2020. 12. 9.	2020년도 제2차 전입선발 심사위원회 위원 지명
2020. 12. 11.	전입선발 심사(1차: 기획안 평가, 2차: 면접심사) 및 결과보고 - 추천대상자 결정: 3명(P, B, Q)
2020. 12. 21.	5급 이하 공무원 전보 사전승인 요청(인천선관위 → 중앙선관위)
2020. 12. 22.	전보 사전승인 결정 통지(중앙선관위 → 인천선관위) 및 인사발령 통지(5급 이하 공무원 전보)
2021. 1. 1.	임용(B, Q, P)

자료: 인천선관위 제출자료 재구성

① B를 고려해 전년도보다 전입 재직기간 요건 축소(3년 이상→1년 이상)

23) 중앙선관위는 2020. 1. 21. “2020년도 인사운영계획”(위원장 결재)을 수립하여 시·도선관위 전입은 ‘시·도별 자체 계획에 따라 공정하고 투명하게 전입자를 선발’하도록 통보하였고, 인천선관위는 2020. 2. 6. “2020년도 인사운영계획”(인천선관위 사무처장 전결)을 수립한 후 이에 따라 이 건 전입 선발계획을 수립·시행

24) 전입선발 심사위원회는 선발인원의 2배수 이내에서 적격자를 최종 선발하여 임용권자에게 추천하고, 임용권자(인천선관위 위원장)는 추천된 적격자 중에서 결원 상황에 따라 임용

인천선관위는 전입시험(기획안 평가 및 면접심사)을 통해 전입(전보) 대상자를 선발하면서, 지원자격 요건 중 선관위 재직기간을 [표 5]와 같이 정해오다가, 중앙선관위가 2020. 1. 1. 자 중앙선관위 전입 지원자격을 재직기간 1년 이상에서 3년 이상으로 강화하자 2020. 7. 1. 자 전입 선발계획에서는 중앙선관위와 동일하게 3년 이상으로 조정 한 바 있다.

[표 5] 인천선관위 전입 지원자격 변경 명세

전입 임용일자	구·시·군선관위 재직기간 요건		비고
	중앙선관위	인천선관위	
2019. 7. 1.	1년	1년	-
2020. 1. 1.	3년	1년	중앙선관위 재직기간 요건 변경(1년 → 3년)
2020. 7. 1.	3년	3년	중앙선관위 기준(3년)에 따라 인천선관위도 재직기간 요건을 1년에서 3년으로 변경
2021. 1. 1.	3년	1년	인천선관위가 재직기간 요건을 다시 3년에서 1년으로 변경

주: 2019. 7. 1. 자 이전은 중앙 및 인천선관위 모두 재직기간 1년으로 동일

자료: 인천선관위 제출자료 재구성

그런데 인천선관위는 재직기간 요건을 변경할 특별한 사정이나 문제가 없었는데도 재직기간 요건을 1년으로 단축하면 B도 전입 대상이 될 수 있다고 판단하고, 재직기간 요건을 1년 이상으로 하여 이 건 전입시험계획을 수립 하였다.

인천선관위가 전입 재직기간 요건을 축소하게 된 경위

- 인천선관위 마과 K계장 S는 2020년 11월경(일자 모름) 위원회 재직기간 요건을 3년 이상으로 한 2021. 1. 1. 자 이 건 전입시험계획 초안을 작성하여 마과장 T에게 보고
- T는 B도 전입 대상이 될 수 있다는 사실을 떠올리며²⁵⁾ “굳이 중앙선관위와 여건이 다른데 3년으로 제한할 필요가 있냐, 예 전처럼 1년으로 변경하는 게 좋겠다. 젊은 직원들 들어오는 게 좋을 거 같다”며 1년 이상으로 수정 지시
- S는 1년 이상으로 바뀌면 B가 응시할 수 있겠다고 예상하면서 수정한 뒤 T 및 사무처장 K의 결재를 받음

실제로 이 건 전입 선발심사에 지원한 4명 중 재직기간이 3년 미만인 사람은

25) T는 위 지시 당시 “B 주무관도 1년이니까”, “생각이 났다”라고 진술하면서도, 재직기간 요건을 축소한 사유에 대해 “꼭 문제가 있었던 건 아니네. 다만, 저는 구·시·군(선관위) 국과장 할 때부터 너무 나이 든 사람이 승진하기 위해서 시 전입 선발시험에 응시한다는 생각을 하고 있어서 그런 거예요”라고 답변

B(재직기간 1년)가 유일하였고, 이는 2017년 이후 인천선관위 전입심사 합격자 중 가장 재직기간이 짧은 사례²⁶⁾였다.

② B를 전입시험 전 합격자로 내정하고, B에게 용이하게 시험 진행

㉠ 전입시험 전 B를 합격자로 내정

인천선관위는 전입심사(2020. 12. 11.)를 앞둔 2020. 12. 6. A로부터 연락을 받고 다음 날인 2020. 12. 7. B가 인천선관위에 전입한다는 사실을 전제로 다음과 같이 B가 인천선관위에 전입한 후 사용할 관사에 대해 논의하였다.

A가 인천선관위 전입 선발심사 전 T와 통화한 정황

- 2020. 12. 7. 인천선관위 [과장 T]와 중앙선관위 [과장 J²⁷⁾]가 나눈 메신저 대화
 - T: 어제 전화하셨는데 B 얘기만 하다..
 - J: 예정대로 하기로 했나요~~?28)
 - T: 네.. 사소한 문제가 있기는 하지만 잘 해결되겠쥬~~
 - J: 사관²⁹⁾을 이용하는 것은 소문이 안좋을 텐데요~~ㅠㅠ
 - T: 글게요.. 고민인데 그건 안 하는게 나을 듯 합니다..
 - J: (중략) 절대로 관사를 사용하면 안 됩니다~~ (중략) 인사에 불만이 있는 분들이 그동안 못했던 얘기를.. 소문으로 만들 수 있어요

당시 A는 강화군에 거주하던 B가 인천선관위로 전입하게 될 경우 주거지 등을 염려하여 위 중앙선관위 [과장과 따로 상의³⁰⁾한 후 후술하는 “4항 가”와 같이 중앙선관위 [과장에게 인천선관위에 관사를 추가로 배정하라고 지시하는 등 인천선관위 전입 선발심사가 있기 전부터 이미 B가 인천선관위에 전입하는 것

26) T는 “1년 만에 시 전입 들어오는 건 많이 못 본 것 같습니다. 보통 1년은 넘어야 지원을 하긴 하쥬”라고 진술

27) J는 인천선관위 [과장(2019. 7. 1.~2020. 6. 30.) 재직 중 B의 채용 담당, 중앙선관위 [과장(2020년 7월~2020년 12월)으로 근무, A가 사무총장으로 취임(2020. 10. 6.)한 지 3개월 후인 2021. 1. 1. 중앙선관위 [과장으로 전보되었고 2021. 8. 1. 부이사관(3급)으로 승진

28) J는 “그때 인천에 있는 분들에게 들은 바에 의하면, B 주무관의 관사 이야기가 직원들 사이에서 나오고 관사 이야기가 나온다는 거는 시 전입이 전제되어 있다는 거라 B 주무관의 시 전입과 관사 이야기에 대해 고민이 있으셨던 거로 알아 예정대로 하기로 했냐고 여쭙본 거 같습니다”라고 진술, T는 ‘B가 인천선관위 전입을 예정대로 하기로 했는지와 B에 대한 관사 배정 관련’이라고 진술

29) J는 ‘사관’이 오타이고, 관사를 의미한다고 진술

30) A는 당시 강화군 공무원인 며느리(B의 배우자)의 인천시청 전입을 추진하였는데, J는 2020. 12. 7. T가 “총장님의 며느님도 남동구 쪽으로 온다는 소리가 들린다”고 하자 “총장님과 저만 아는 이야기”라며 모른 척하라며 메신저로 대화

을 전제로 하여 B의 주거 문제를 해결하도록 하였다.

㉔ 외부교육 중인 B가 응시하기 용이하도록 시험을 비대면심사로 변경

인천선관위는 2020. 11. 25. 전입시험(기획안 평가 및 면접심사)을 인천선관위에서 대면으로 진행하기로 이 건 전입시험계획을 수립하였다.

그런데 당시 B는 대검찰청이 실시하는 ‘제38기 디지털포렌식 전문가 양성과정 교육’(이하 “대검 포렌식교육”이라 한다) 대상자로 선정(2020. 8. 10.)되어 대검찰청(서울특별시 서초구)에서 교육(2020. 8. 31.~12. 30.)을 받던 중이어서 전입시험(2020. 12. 11.)을 대면으로 하게 되면 결석 허가를 받아야³¹⁾ 했다.

중앙선관위는 B가 대검 포렌식교육 대상자로 선발되도록 이례적인 편의 제공

- 중앙선관위(센터)는 사무차장 자녀³²⁾인 B가 대검 포렌식교육 대상자로 선정되게 할 목적으로, B가 제출한 교육신청서를 업무 담당자들이 직접 수차례에 걸쳐 수정, 검토하면서
 - 교육신청서상 소속기관을 강화군선관위가 아닌 인천선관위³³⁾로 사실과 다르게 수정³⁴⁾하고
 - ※ B는 선관위에서 2014년 이후 추천한 8명(4명 선정) 중 유일하게 수사·군선관위 소속이면서 포렌식 자격증이 없었음³⁵⁾
 - 이례적으로 추천서를 추가³⁶⁾하면서 B가 중앙선관위 주관 디지털포렌식 연구과제에 참여한 사실이 없었는데도 해당 경력이 있는 것으로 사실과 다른 내용을 기재하여 대검찰청에 송부하는 등 사무차장 자녀에게 부당한 편의를 제공
 - ※ 대검찰청의 교육 안내 공문 등에 포렌식 및 수사경력과 포렌식 관련 자격증 소지자 등을 우대한다고 되어있어, 선관위가 2015년 이후 추천한 5명은 모두 포렌식 자격증이 있고 포렌식이나 조사경력이 있었음(그중 2명만 선정됨)

인천선관위는 2020년 12월 초경³⁷⁾ A로부터 ‘B의 대검 포렌식교육이 타이

31) 이 건 관련 중앙선관위 자체감사보고서에 ‘사무분장과 인수인계 목적으로 인천선관위로 출근하기 위해 수업에 결석하는 것이 허용되지 않는다’라고 되어 있고, 2020. 8. 10. B와 교육이수자의 메신저 대화에 따르면 이수자는 “휴가는 미리미리 다녀오시길 추천드려요(연가 쓰기 어렵고, 사정 있으면 쓸 수도 있지만 수업 빠지면 따라가기 어려워요)”라고 설명

32) 센터 교육담당 실무자 U는 B가 이 건 대검 포렌식 교육신청서를 제출했을 때 사무차장 A의 자녀임을 알고 있었다고 진술. 같은 과 다른 실무자인 V는 상급자인 팀장 W와 센터장 X도 이를 알고 있었다고 진술. 센터장 X는 2019년 딸 B의 결혼식에도 참석

33) X는 ‘3차 기관인 강화군선관위 소속임을 굳이 부각하기보다 인천선관위로 기재하는 것이 더 어필할 수 있겠다’고 생각했다고 진술. 직전 2019년 36기 대검 포렌식교육 대상자 추천 시에는 신청서 수정을 지시하지 않음

34) U는 메신저로 B에게 선발 가능성을 높일 목적으로 소속을 인천선관위로 수정하였으니 “대검찰청에는 인천 소속이고, 집이 강화도라 강화도에서 근무한다고 이야기하라”라고 함

35) 그동안은 포렌식이나 시·도선관위 조사과 조사업무 담당을 추천

36) 이 건 관련 중앙선관위 자체감사보고서에도 중앙선관위가 B가 포렌식 경력이 없는데 있다고 기재하고 별도로 추천서를 작성·첨부해 대검찰청에 송부한 것은 이례적으로 대검찰청의 교육대상자 선발에 영향을 미쳤을 수 있으므로 추가 검토가 필요하다고 기재됨

37) 정확한 날짜는 모르나 6일로 추정됨

트하다’라고 듣고, ‘B가 교육에 하루 결석하고 전입시험에 참석할 수 있는지’ 알아보고, 실제 ‘교육이 뽀뽀하다’는 것을 확인하였다.

그런데 중앙선관위는 2020. 12. 8. 총장님 지시사항³⁸⁾이라며 “코로나19 확산에 따른 복무관리 등 안내”라는 업무연락³⁹⁾으로 “시·도위원회 전입 시 범규 운용 능력평가 및 면접은 비대면 실시”라고 전입시험만을 특정하여 비대면⁴⁰⁾으로 실시하도록 시·도선관위에 시달하였고, 인천선관위는 다음 날 2020. 12. 11.로 예정된 전입시험을 비대면심사로 변경하였다.

이에 B는 대검찰청 강의실에서 전입시험에 응시할 수 있었다.

㉔ 사무총장과 근무관계가 있는 자들을 전입시험 심사위원으로 위촉

인천선관위는 전입시험을 비대면심사로 변경한 다음 날인 2020. 12. 9. 사무총장과 B의 전입을 전제로 관사 문제를 논의한 ㉔과장을 전입시험 심사위원장으로, B의 경채 면접위원이었던 ㉔과장 등을 심사위원⁴¹⁾으로 위촉하였다.

그 결과, B는 [표 6]과 같이 4명 중 2위로 추천되었다.

[표 6] 인천선관위 전입 선발심사 결과

최종 순위	소속	지원자 성명	면접심사위원별 점수 ^{주)}				결과	
			T	G	Y	총점	적격 여부	추천 여부
1위	미추홀구	P	100	94	90	284	적격	추천
2위	강화군	B	94	92	88	274	적격	추천
3위	남동구	Q	92	90	86	268	적격	추천
4위	서구	R	88	88	82	258		비추천

주: 직무수행의지(20점), 직무수행능력(20점), 기획안 작성능력(20점), 협조성(20점) 등으로 구성
 자료: 인천선관위 제출자료 재구성

38) 특히 중앙선관위 ㉔과는 위 방침에 따라 시·도선관위 전입시험에 혼란이 발생하자 2020. 12. 7. 오후에 사무총장이 지시하여 급하게 연락한 것이라고 안내하면서 방역수칙을 준수하여 전입시험을 치르겠다고 하는 시·도선관위에 대해서도 전입심사회의나 전보심사회의는 대면으로 하되, 전입대상자 평가(전입시험)만은 비대면으로 하라고 안내

39) 전입선발 면접심사 등을 비대면 방식으로 실시하도록 공문이 아닌 메일, 폐신저로 안내

40) 코로나19로 인해 전입심사를 비대면으로 하도록 한 경우는 이 당시를 제외하고는 없었음

41) 전입선발 심사위원회 위원이 면접심사위원을 겸함

3) 관사 특혜 제공

① A의 자녀에게 관사를 제공하기 위해 이례적으로 관사 취득 승인

중앙선관위는 시·도에 할당된 관사를 관리하면서 관사 수를 늘리는 것은 불가하다고 공문에 명시하는 등 기존에 승인된 관사 수 범위 안에서 관사를 운영하는 것을 원칙으로 하고 있었다.

그리고 2020년 12월에 당시에는 인천선관위가 보유하고 있던 관사 총 3채에 직원이 모두 입주하고 있어 추가 입주가 불가하였다.

그런데 중앙선관위는 2020년 말 B의 인천선관위 전입(2021. 1. 1. 예정)이 확정된 상황에서, A가 인천선관위에 관사를 추가 배정하라고 지시하자 아무런 검토 없이 2020. 12. 24.경 인천선관위에 신규 임차관사를 취득할 수 있도록 이례적으로⁴²⁾ 구두 승인하고 같은 해 12. 29. 인천선관위로부터 승인요청 공문이 오자 바로 승인하여 인천선관위에 관사를 추가 배정(취득 승인)하였다.

② 관사 입주자격에 대한 검토 없이 B를 내정하여 관사 사용허가

인천선관위는 중앙선관위로부터 위 “①”과 같이 구두로 신규 임차관사 승인을 받고는 「선거관리위원회 관사관리규정」(이하 “관사관리규정”이라 한다) 제15조에 따라 본인 희망에 의해 인천선관위에 전입되어 근무하게 된 B는 관사 입주자격이 없는데도⁴³⁾ 이에 대한 검토 없이 B를 관사 사용자로 정하였다.

그리고 인천선관위는 2020. 12. 25. 중앙선관위의 신규 임차관사 승인(2020. 12. 29.) 및 관련 예산이 배정되기 전에 관사의 사용자가 사무총장 아들이어서

42) 중앙선관위는 2018년 이후 관사 수를 조정할 사례가 이 경우 전에 1건밖에 없었던 흔치 않은 상황인데도 A의 지시를 받고는 타 시·도선관위에 수요조사를 하지 않는 등 추가 검토 없이 인천선관위에 서둘러 관사 배정

43) 중앙선관위는 2022년 4월 관사 입주자격이 없는 B에게 부당하게 관사를 제공했다는 사유로 관련자[인천선관위 [☐]과장 T]에 대해 징계요구(표창감경으로 최종 불문경고)

구두로 한 승인을 반복할 가능성이 없다고 보고 B에게 계약금과 보증금 잔금, 첫 월세 등을 선지급하게 하고 예산이 배정되면 임대인으로부터 돌려받기로 하고 신규 임차관사 계약⁴⁴⁾을 체결하였다.

이후 인천선관위는 2021. 1. 8. B 등 2명에게 관사 사용을 허가하였다.

③ 월세지원금 우선순위를 높이고 금액도 부풀려 예산 요구

중앙선관위는 2021년도 관사 임차료 지원을 위해 2020. 12. 15. 각 시·도 선관위에 임차관사⁴⁵⁾의 1인당 지원금액을 월 30만 원 한도로, 우선순위 및 시·도 선관위 간 형평성을 고려하여 선정한다는 수요조사 문서를 발송하였다.

그리고 임차료 지원금 요구 서식에 월세지원금 우선순위⁴⁶⁾와 사용자, 월세 요구금액, 비고(자부담) 등의 항목을 기재하고 2순위인 경우 비고(자부담) 항목에 월세 액수를 기재하면서 임대차계약서 사본을 첨부하도록 하였다.

그러나 인천선관위는 2020. 12. 29. 중앙선관위에 [표 7]과 같이 관사 월세 지원금 요구내역을 첨부하여 추가로⁴⁷⁾ 보내면서 B에게 배정한 관사(원룸)가 신규 임차관사일 뿐만 아니라 위 요구내역에 보증금과 월세 전액을 기재하였으므로 입주자의 자부담이 발생하지 않는다는 사실을 쉽게 알 수 있는데도⁴⁸⁾ 월세지원금 순위를 6순위가 아닌 2순위(월세의 일부를 입주자 개인이 부담하는 경우)로 기재⁴⁹⁾

44) 계약기간: 2021. 1. 2.~2022. 1. 1., 보증금: 400만 원, 월세: 35만 원, 입주자: B

45) 신규 임차 계약한 이 건 관사는 수요조사 대상 임차관사 98채에 포함되어 있지 않았음

46) 1순위 - 기존 월세지원금을 받고 있는 경우

2순위 - 월세의 일부를 입주자 개인이 부담하는 경우

3순위 - 룸수를 확대(1룸→2룸 or 3룸)하여 자부담 비연고자 수용하는 경우

4순위 - 룸수 확대 없이 동일면적 혹은 적은 평수로 이동하는 경우

5순위 - 룸수 확대 없이 큰 평수로 이동하는 경우

6순위 - 1~5순위에 없는 기타 사항

47) 2020. 12. 21. 중앙선관위에 소요조사 결과를 제출(☐과-4044)한 바 있는데, B와 관련된 내용은 없었음

48) 당시 인천선관위 관사 업무 담당자 Z는 “이 상황에서 자부담은 없는 게 맞는데, 월세 건은 처음이라 잘 모르 고 기재했던 것 같습니다”라고 진술

49) Z는 “지금 다시 보면 6순위가 맞는 것 같은데요”라고 하면서, T나 중앙선관위 ☐과에서 2순위로 기재하도록 지시했는지는 잘 기억나지 않는다고 진술하나, B의 인천선관위 전입 일정에 맞추어 임차관사 계약을 먼저 체

하였고, B가 혼자 사용⁵⁰⁾할 것을 알면서도 사용자를 2명(B, Z)으로 작성하여 월세 35만 원⁵¹⁾을 모두 지원받을 수 있게 하였다.

[표 7] 인천선관위 관사 월세지원금 요구내역

(단위: 만 원)

구분	순위	사용자	소재지	면적	계약금액	현재 시세	계약일 (시작~종료)	월세 요구금액	비고 (자부담)
인천시	2순위	B Z	인천시 미추홀구 도화동	20.73㎡ (6평)	400 (월 35)	400 (월 45)	'21. 01. 02.~ '22. 01. 01.	420	월 35

주: 본 관사 월세건은 2020. 12. 25. 계약건으로, 관사 내 2인 사용으로 예산범위(720만 원=30만 원×2인×12개월) 내 월세지원(420만 원=35만 원×12개월)을 요구

자료: 인천선관위 제출자료 재구성

그 결과 B는 2021. 1. 1. 인천선관위 전입 후 2022. 1. 28.까지 약 13개월간 임차관사를 혼자 사용할 수 있었고, 그 과정에서 예산 894만여 원⁵²⁾이 B에게 특혜 집행되었다.

나. 사무총장의 지인 채용을 위해 불필요한 방호직 경채 실시

중앙선관위는 2021. 12. 31. 인천선관위로부터 방호직 채용의뢰를 받고, [표 8]과 같이 2022. 1. 13. “22년 제1회 경력경쟁채용 시행계획” 수립, 서류전형 및 면접시험을 거쳐 2022. 2. 23. 방호직으로 최종 1명을 선발하였다.

[표 8] 인천선관위 방호직 채용 경과

날짜	내용
2021. 12. 31.	방호직공무원 신규 채용의뢰(인천선관위 [마과]→중앙선관위 [마과])
2022. 1. 13.	“22년 제1회 경력경쟁채용 시행계획” 수립(방호직 경채 포함)
2022. 1. 14.	채용공고(원서접수기간 2022. 1. 14.~1. 28.)
2022. 2. 10., 2. 17.	서류전형(61명 중 5명 합격) 및 면접시험(5명 중 1명 합격)
2022. 2. 22.~ 2. 23.	채용점검위원회 및 합격자 발표(최종 1명 합격)

자료: 인천선관위, 중앙선관위 제출자료 재구성

결한 상황이었으므로 관련 예산을 지원받기 위해 T가 월세지원금 순위를 2순위로 높인 것으로 판단됨

50) Z는 자신은 관사를 사용하지 않았다고 진술하고, B도 다른 사람과 함께 관사에 거주한 사실이 없다고 진술

51) Z는 “혼자 살면 5만 원은 지원받지 못하니까 2명 산다고 하면 추가 지원을 받을 수 있으니까요”라고 진술

52) 보증금 400만 원, 월세 460만 원(13개월분, 1년 후 재계약 시 월세 40만 원으로 증액), 중개수수료 등 34만 원

그런데 인천선관위는 2021년 11~12월경 정부인천지방합동청사 입주 후 방호업무가 아닌 행정업무를 수행하던 방호직⁵³⁾이 퇴직하자 방호직 정원을 행정직으로 전환하여 충원하기로 하고, 중앙선관위와 방호직을 행정직으로 정원조정하고 전보 등으로 행정직을 충원하는 것으로 협의한 후 중앙선관위에서 “행정직 줄 테니까 뽑지 말라”, “행정직 충원은 시간이 걸린다”고 하여 행정직 충원을 기다리고 있었다.

그러던 중 인천선관위는 A가 무도 3단인 지인이 있으니 방호직으로 채용하라고 지시하자, 행정직 충원 계획을 변경하여 2021. 12. 31. 불필요한 방호직 채용 의뢰를 하게 되었다.

그 과정에서 중앙선관위는 인천선관위에 A가 채용을 지시한 특정인의 인적사항을 반영한 ‘무도 3단 이상인 자’ 등의 우대요건을 채용의뢰서에 포함하도록 하였고, 인천선관위는 중앙선관위에서 안내한 대로 채용의뢰서를 작성하여 중앙선관위에 송부하였다.

그 결과 인천선관위는 방호직으로 채용한 인원⁵⁴⁾에게 청사방호가 아닌 정보 공개, 서무, 비상계획 및 중대재해 안전·보건 등의 행정업무를 담당하게 하였다.

4. A의 부당한 업무처리

A는 2018. 10. 2.부터 2020. 10. 6.까지 중앙선관위 사무차장으로, 2020. 10. 6.부터 2022. 3. 17.까지 중앙선관위 사무총장으로 재직하면서 선관위 업무 전반을 총괄하였고, 자녀 B의 채용 등 관련 특혜의혹이 제기된 후 2022. 3. 18. 퇴직하였다.

53) Z(2021. 5. 1. 8급으로 승진), “3항 가. 3)”과 같이 ㉠과장 T의 지시를 받아 B에게 관사를 제공

54) 중앙선관위 ㉠과장 AA는 A가 채용을 지시한 응시자가 서류전형에서 탈락했다고 하나 특정인이 누구였는지는 기억나지 않는다고 주장하고 있어 실제 합격 여부는 불확실

가. 자녀 채용·상급기관 전보·관사 제공 등에 위법·부당한 영향력 행사

1) 자녀 채용 관련

“3항 가. 1) ①”과 같이 중앙선관위는 합리적 이유 없이 경채가 필요 없는 인천 선관위에 경채 인원을 배정(이후 추가 배정)하여 경채를 실시하게 하고, 선관위 인사 운영기준과 기존의 인사감사 결과와는 다르게 특수지등위원회인 강화군선관위 경채를 5년간의 전보제한 없이 공고하도록 하는 한편, 인천선관위가 선관위공무원규칙에 위반되게 이 건 경채 서류 및 면접위원 모두를 내부직원만으로 구성하도록 하였다.

“3항 가. 1) ②, ③”과 같이 인천선관위는 중앙선관위의 의견을 근거로 시험위원 모두를 A와 근무한 경험이 있는 자들로 구성하였고, 서류위원이 B에게 유리한 조건으로 심사하도록 유도하였다.

이와 관련하여 아래와 같은 중앙선관위 ㉠과 실무자들의 메신저 대화(2020. 6. 19.)로 A가 ㉠과장 K에게 (이 건 채용 관련하여) 문제가 없는지 검토해보라고⁵⁵⁾ 지시⁵⁶⁾한 정황이 확인되는 등 A가 중앙 및 인천선관위에⁵⁷⁾ B의 채용에 대해 부당한 영향력을 행사하는 등 관여한 것으로 판단된다.

55) 당시 위 대화를 나눈 ㉠과 직원들도 이 건 시험위원이 외부위원으로 위촉된 것이 아니라면 문제가 된다는 점을 인지하고 있었다는 점에서 시험위원 위촉에 대해 검토를 지시한 A도 내부위원 위촉의 위법성에 대해 알고 있었을 가능성이 높으나, A는 선관위공무원규칙 제63조 제5항에 시험위원은 외부위원을 100분의 50 이상 구성하도록 한 규정은 몰랐으며 이러한 내용을 보고받은 사실도 없다고 주장

56) 이에 대해 K는 A로부터 시험위원 위촉과 관련한 문의를 받지 않았다고 주장하였고 A 또한 “기억이 나고 안 나고가 아니라 그런 사실이 없습니다. 관심이 없었어요”라며 위 사실관계 자체를 부인하나, C가 위 대화상에서 허위사실이나 소문을 들었다는 등의 말은 하지 않았고 위 대화 시점이 A의 자녀 관련 언론보도(2022년 3월) 이전이므로 C와 AB가 관련 사실을 알지 못하거나 허위인 내용으로 이와 같은 대화를 나눌 이유도 없음

57) 중앙선관위와 인천선관위에서 B에게 편의를 제공하는 업무를 처리한 T(인천선관위 ㉠과장)는 A와 함께 근무한 이력이 있는 친밀한 관계이고, J(인천선관위 전임 ㉠과장)·K(중앙선관위 ㉠과장)는 각각 A가 사무총장으로 재직하던 기간에 중앙선관위 요직으로 전보되거나 승진하였음

A가 K에게 자녀의 채용 시험위원 위촉에 대해 문의한 정황

- 2020. 6. 19. 중앙선관위 [☞]과 C와 AB가 나눈 메시지 대화
 - C: 기초실장님이랑 차장님이랑 본인들도 불안해하는지~ 작년에 K 과장님한테
 - AB: ○○
 - C: 문제 없는지 검토해보라고 해서~ 조용히 검토한 거 같아요~ 분위기가
 - AB: 문제시 할라든 할 수 있을거 같은데
 - C: 저한테도 대놓고 물어본게 아니라~
 - AB: 완전 외부 인원으로 서류 면접 본게 아니든
 - C: 하나씩 톡톡 던지는 걸로~ 그치 문제 삼으려면 문제 삼을 수 있지~

2) 상급 선관위 전입 관련⁵⁸⁾

“3항 가. 2)”와 같이 중앙선관위는 외부교육 중인 B가 전입선발시험에 응시하기 쉽도록 전입시험을 비대면심사로 변경하였고, 인천선관위는 특별한 사유 없이 전입 시 재직기간 요건을 축소(3년 이상에서 1년 이상)하여 B에게 전입의 기회를 부여하는 한편, A와 근무관계가 있는 자들을 전입시험 심사위원으로 위촉하였다.

이와 관련하여 A는 “3항 가. 2), 3)”과 같이 인천선관위 전입선발시험(2020. 12. 11.)이 실시되기도 전부터 B의 인천선관위 전입을 전제로⁵⁹⁾ 인천선관위 [☞]과장과 B가 전입 후 사용할 관사를 논의하였고, 대검 포렌식교육 중인 B가 응시하기 용이하도록 전입선발시험을 비대면심사로 변경하여 실시하도록 시·도선관위에 사무총장 지시사항을 시달⁶⁰⁾하는 한편, B의 인천선관위 전입이 확정된 후에는 후술하는 “4항 가. 3)”과 같이 중앙선관위 [☞]과장에게 인천선관위에 무조건 신규 관사를 배정하도록 지시하고 독촉하는 등 중앙 및 인천선관위에 B의 인천선관위 전입과 관련하여 위법·부당한 영향력을 행사하였다.

58) A는 B가 2020년 상급 선관위 전입시험에 지원한 사실이나 이와 관련된 비합리적인 업무처리 자체도 사전에 전혀 몰랐다고 주장하며, 전입선발심사를 비대면으로 하라고 지시한 사실도 없다고 주장

59) A는 2020. 12. 7. 이전부터 J와 논의하며 당시 강화군에서 배우자와 함께 거주하던 B가 ‘시 전입으로’ 배우자와 따로 살게 될 것을 염려하였고 2020. 12. 1. 중앙선관위 [☞]과에 지방직 공무원 전보와 관련하여 강화군 직원(당시 B의 배우자)이 다른 구로 갈 경우 전보제한 없이 갈 수 있는지 등을 문의

60) 중앙선관위 [☞]과는 총장님 지시사항이라면서 전입심사회의나 전보심사회의는 대면으로 실시해도 되지만 ‘전입대상자 평가’만큼은 비대면으로 실시하라고 안내

3) 관사 제공 관련

A는 2020. 12. 23. 오전에 신입⁶¹⁾(2021. 1. 1. 발령 예정) ㉠과장 AC⁶²⁾에게 사무실로 전화를 걸어 인천선관위에 관사를 추가로 배정해 줄 방법이 있는지 물었다.

이에 AC는 “검토해보고 보고드리겠습니다”고 한 후, 2~3시간 뒤인 14시경⁶³⁾ 사무총장실로 가서 A에게 ‘1안’은 인천선관위 자체적으로 원룸을 투룸으로 늘리는 방안, ‘2안’은 타 시·도선관위에 공실로 있는 관사를 줄여서 인천선관위에 추가로 배정하는 방안의 “인천 임차관사 확대 운영방안 보고서”를 보고하였다.

그러자 A는 “원룸을 투룸으로 늘리는 방법은 굉장히 불편하고, 타 시·도선관위를 조정하는 것은 그 시·도(선관위)의 반대도 있을 수 있으니 어려울 것 아니냐”며 다른 방법은 없는지 되물었고, 이에 AC는 비어 있는 관사가 있는지 확인해 보고 조정을 해보겠다고 답하였으나, A는 “무조건 1채 했으면 좋겠다”, “인천에 어떻게든 하나 해줘”라며 선관위가 운영하고 있던 관사 채수가 느는 것은 신경 쓰지 않고⁶⁴⁾ 구체적인 방안⁶⁵⁾은 ㉠과장이 알아서 하라는 식으로 사실상 본인의 의사대로 처리하도록 지시하였다.

이후 AC는 A의 지시에 따라 중앙선관위 관사 업무 담당자인 AD에게 인천선

61) AC는 중앙선관위 ㉠과 업무 인수를 위해 2020. 12. 18.부터 ㉠과에서 근무

62) AC는 2015년 A가 중앙선관위 ㉠과장으로 재직할 당시 같은 부서에서 근무한 경험이 있으며, A가 사무총장(2020. 10. 6.)이 되고 나서 대구광역시 달성군선거관리위원회 사무국장으로 전보된 지 6개월 만에 중앙선관위 ㉠과장으로 발령(2021. 1. 1.)

63) 중앙선관위 ㉠과 관사업무 담당자인 AD가 작성한 “인천 임차관사 확대 운영방안 보고서” 출력시점이 2020. 12. 23. 13:37인 것으로 확인

64) AC가 보고한 “인천 임차관사 확대 운영방안 보고서”에는 관사 채수 증가는 곤란하다고 기재. 이와 관련, AC는 관사 채수 개념을 굉장히 중요하게 여겼고 관사 채수를 한번 늘려주기 시작하면 다른 직원들도 계속 요구할 수 있어서 이를 통제의 수단으로 삼았기 때문에 전체 채수가 늘어나면 안 된다고 기재하였다고 진술

65) AC는 당시에는 A의 지시에 따라 전체 채수가 늘어나더라도 인천선관위에 관사를 배정해 준 것이며, 경북선관위 자체관사 교환과정에서 남은 여유분 1채를 인천선관위에 배정하였다고 한 것은 선관위 자체 특별감사(2022년)를 받으면서 개발한 논리라고 진술

관위에서 관사 요청 전화가 올 거라면서⁶⁶⁾ 전화가 오면 관사 1채를 인천에 배정해 줄 것을 지시하였고, 실제로 2020. 12. 24.경 인천선관위 관사 업무 담당자 Z로부터 관사를 추가 배정해 줄 것을 요청하는 전화⁶⁷⁾를 받고 지시받은 대로 구두 승인하였다.

그리고 얼마 지나지 않아 2020. 12. 24. 저녁(일과시간 이후) 또는 25일(휴일)에 A는 AC에게 전화를 걸어 “인천선관위 관사를 빨리했으면 좋겠다”라며 관사 배정 승인을 독촉하였다.⁶⁸⁾

이후 AC는 인천선관위가 2020. 12. 29. 신규 임차관사 승인요청 공문을 보내자 아직 전보 발령(2021. 1. 1.) 이전이므로 ㉠과 AE로 하여금 대결⁶⁹⁾하도록 하여 그날 바로 신규 임차관사 취득 승인을 서둘러⁷⁰⁾ 해주었다.

AC는 2020. 12. 29. 위 승인 문서를 시행하며, 인천선관위 ㉠과장 T에게 전화를 걸어 “관사 예산이 배정되어서 내려갈 거니까”라고 이야기하였고, 이후 관사 예산 소요제기부터 배정 업무도 신속하게 진행되었다.

그 결과 A의 사전 지시에 따라 “3항 가. 3)”과 같이 중앙선관위는 통상 특별한 이유가 없다면 추가 관사 배정을 해주지 않는데도 연말에 이례적으로 인천선관위에 신규 관사를 승인해 주었고, 인천선관위는 입주자격이 없는 B를

66) AD는 2024. 10. 21. 감사원에 소명서를 제출하면서 AC 과장의 지시로 인천선관위에서 관사 배정과 관련된 연락을 해오길 기다리고 있었다고 소명하였으나 AC는 “인천에서 연락 올 거라고 이야기했는지는 잘 기억나지 않는다”고 진술

67) Z는 B가 관사를 알아보고 있는데 현재 남아 있는 관사가 없다고 ㉠과장에게 보고하자 ㉠과장이 중앙선관위에 알아보라고 지시하였다고 진술. 인천선관위 ㉠과장 T는 관사 추가 승인이 날 것으로 예상했고 ‘추가로 확보할 수 있다는 얘기를 들었던 것’ 같으며, B 주무관이 문의를 했다고 해서 그때 약간의 느낌(뭔가 다 이야기가 되어 있지 않을까 하는 짐작)을 받았다고 진술

68) AC는 A와 통화 당시 “굉장히 독려하는 전화가 왔기 때문에 안 하면 안 되는 거다”, “정말 가까운 친인척이 인천에 있나 보다”라고 생각하였고, 사후에 인천선관위가 2020. 12. 25. 관사 임차계약을 체결한 사실을 알고는 “아마 계약하러 가기 전에 중앙에 다시 한번 재촉하는 전화를 한 게 아닌가”하는 생각이 들었다고 진술

69) AD 기안-AE 대결, 당시 ㉠과장 IY는 연가 중

70) AC는 “A 총장님이 빨리 진행하라는 지시가 있었고, 해를 넘기면 안 된다고 생각했다”, “총장님 관련 사안이라서 크게 보지 말고 검토해보고 웬만하면 해주라”라고 AE에게 얘기했다고 진술

관사 사용자로 내정한 후 예산이 배정되기 전에 임차계약부터 체결하는 한편, 금액을 부풀려 예산을 요구하는 등 부당하게 업무를 처리하여 B에게 관사를 특혜 제공하였다.

나. 지인을 방호직으로 채용하도록 부당하게 업무 지시

A는 2021. 12. 29. 인천선관위 [배]과장 T에게 연락해 “방호직 결원이 있는 것으로 알고 있는데, 인천지역에 있는 분이 있는데 괜찮다”, “자격이 괜찮다. 태권도도 3단인 것 같더라”, “(중앙선관위) [배]과와 협의해서 처리해라”라며 자신의 지인을 채용하도록 지시⁷¹⁾하였다.

T는 곧바로(같은 날 17:20) 중앙선관위 [배]과장 AA에게 “총장님과 방금 통화”하였고 “태권도 3단이라고 하더라”라며 “이번 주에 방호직을 채용의뢰 하겠다”라고 전달하자, AA는 원하는 채용조건을 적시해서 의뢰하라고 하였다. 그리고 T가 “총장님께서 아시는 분을 인천 방호직으로 채용하는 거라 인적사항은 아직 모른다”라고 답하자 “이 메신저 보안이 취약해서”라며 인천선관위가 초안을 주면 자신이 직접 연락하겠다고 AA가 답하는 등으로 A의 지인 채용 지시 내용을 T와 AA가 공유하였다.

2021. 12. 29. T와 AA의 대화 발췌

- T: 방호직 공무원 이번 주에 채용의뢰 하려고 합니다. (중략) [배]과에서 샘플 받아서 네.. **총장님**과는 금방 통화했구요
- AA: 사전에 자료를 주셨으면 해요.. 문서 보내기 전어요~ (중략)
- T: 네.. **태권도 3단**이라고 하셔던데요.. 타 시도 의뢰문서에 자격요건이 있어 여쭙보니 (중략)
- AA: 방호직은 규정에 채용조건이 없는 걸로 알고 있어요... 그래서 인천에서 원하는 조건을 적시해서 주시면 되거든요~ 공문을 저희에게 보내기 전에 한번 초안을 주시면 저희가 검토해보려구요...
- T: 아. 저희가 원하는게 아니고 **총장님**께서 아시는 분을 인천 방호직으로 채용하는 거라 저도 인적사항을 아직 모릅니다.
- AA: 과장님.. 이 메신저 보안이 취약해서.. (중략) 일단 초안을 메일로 보내주시면 제가 연락드릴게요~

71) T는 갑자기 행정직이 아닌 방호직으로 채용을 의뢰한 데 대하여 “A 총장님으로부터 연락이 와서 그랬습니다”라고 진술. 그러나 A는 기억은 없으나 그런 진술이 나왔다고 하니 “제시 정도는 했을 것으로 생각”된다고 진술

또한 A는 이후 직접 경채를 실시하는 AA에게도 “이번에 인천 방호직에 응시하고 싶어하는 사람이 있어”라며, 태권도 3단⁷²⁾으로 지인의 이름, 나이를 알려주고 인천사람이며 성실하다고 말하는 등으로 지인 채용을 직접 지시하였다.⁷³⁾

한편, 중앙선관위가 2022. 1. 13. A의 지시에 따라 인천선관위에서 채용을 의뢰한 방호직이 포함된 “22년 제1회 경력경쟁채용 시행계획”을 수립하고, 다음 날 공고하여 “3항 나”와 같이 불필요한 방호직 경채가 실시⁷⁴⁾되었다.

다. 노트북 컴퓨터 및 휴대전화를 임의로 달라고 지시 후 퇴직 시 미반납

「물품관리법」 제25조, 제30조와 같은 법 시행령 제29조 등에 따르면 물품은 항상 사용하거나 처분할 수 있도록 선량한 관리자의 주의로써 국가의 시설에 보관하는 것을 원칙으로 하고 있고, 각 중앙관서의 장은 물품의 효율적인 관리를 위하여 조달청장이 정한 기준에 해당하는 물품에 대해서는 전자태그⁷⁵⁾를 붙여 관리하게 되어 있다.

A는 중앙선관위 ㉠과장⁷⁶⁾ AF⁷⁷⁾를 사무총장실로 불러 자신이 관사에서 사용할 필요가 있다며 2021년 1~4월경(정확한 날짜 모름) 노트북 컴퓨터를, 2022년 1월경(정확한 날짜 모름)에는 휴대전화도 가져오라고 지시하였다.⁷⁸⁾

72) AA는 T로부터 A가 태권도 3단인 지인을 채용하고자 한다는 사실을 들어서 알고 있었기 때문에 자신이 “태권도 3단 자격증이 있는 분을 말씀하시는 건가요?” 반문하였고, 이에 A가 “맞다”고 답변했다고 진술하면서, A에게 “뭐가 들어올 여지가 없다”고 하였고 며칠 후 A가 자신에게 “내가 잘못 생각했다”라며 미안하다는 취지로 답했다고 진술하고 있으나, A는 해당 사실관계 자체를 부인

73) AA는 위 시기가 잘 기억나지 않지만 공고일 이후일 것이라고 주장하면서, 지인의 나이(30대), 무도 자격증, 이름은 알려주었으나 전공은 언급하지 않았다고 하면서, 본인이 “이후 응시자 현황을 다 받아봤는데, 총장님 지인이 우대요건에 해당하는 전공이 아니었던 걸로 기억한다”고 진술하는 등 특정 사실관계에 대해 일관성 없이 진술

74) 중앙선관위 ㉠과장 AA는 A가 채용을 지시한 응시자가 서류전형에서 탈락했다고 하나 특정인이 누구였는지는 기억나지 않는다고 주장하고 있어 실제 합격 여부는 불확실

75) 「전자태그의 부착 및 RFID 물품관리시스템의 이용에 관한 규정」(조달청 고시) 제8조의1과 제9조에 따르면 이용기관의 장은 물품관리대장에 등재된 모든 물품에 대하여 물품의 검사·검수를 완료한 날로부터 15일 이내에 전자태그를 부착하도록 규정(다만, 부착하기 곤란한 물품의 경우 전자태그를 발행하여 별도로 관리)

76) 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙 시행규정」 제9조에 따르면 중앙선관위 ㉠과는 정보화계획의 수립, 추진 및 정보통신망 기획·구축 등 업무를 담당

77) 2021. 1. 1. 기술서기관에서 부이사관으로 승진 후, 2021. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 중앙선관위 ㉠과장으로 근무, 1997. 1. 15.부터 1999. 6. 13.까지 인천선관위 ㉠과에서 A와 같이 근무한 사실이 있음

78) AF는 “당시 직접 전화로 잠깐 보자고 해서 사무총장실로 갔고 관사에서 사용하기 위해 필요하다고 하였습니다”, “관사에서 사용하신다는 의미는 사적 사용을 염두에 둔 것이라 해석되지만”, “지시에 따라 전달할 수밖에 없었던

이에 AF는 노트북 컴퓨터는 2019년에 구매한 여유분 중 한 대⁷⁹⁾를, 휴대전화의 경우 계약 및 물품 관리를 분장하는 ㉠과에는 알리지 아니한 채 ㉡과 예산⁸⁰⁾으로 휴대전화⁸¹⁾를 신규로 개통⁸²⁾하여 A에게 제공하였다.⁸³⁾

A는 노트북 컴퓨터는 관사에 두고 사용하였고, 휴대전화는 정치인들과 연락하는 ‘세컨드 폰’ 용도로 사용⁸⁴⁾하였다.

이후 A는 2022. 3. 18. 퇴직하면서 위 노트북 컴퓨터와 휴대전화를 반납하지 않고 집으로 가져갔다⁸⁵⁾ 이번 감사원 감사 시 중앙선관위의 반납 요청을 받고는 퇴직 후 사적인 용도로 사용하지 않았다는 점을 입증하기 위해 그대로 반납할 수 있는데도 일부러 초기화 등을 하여 이를 확인하기 어렵게 한 후 2023. 11. 24. 중앙선관위에 반납하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

["3항 가. 1)" 관련]

중앙선관위는 인천선관위가 시험위원들에게 공고된 응시자격 외에 다른 요건을 고려하여 심사할 것을 요청하였는지는 확인한 바 없어 답변하기 어렵다는 의견을 제시하면서, 시험위원 구성의 경우 선관위공무원규칙과는 달리 선관위 인사운영

입장"이었다고 일관되게 진술. 반면에 A는 AF에게 노트북 컴퓨터와 휴대전화를 먼저 요구한 사실이 없다고 하면서 단지 AF가 자발적으로 가져다준 것이라고 주장하며 "제가 업무적으로 필요치가 않았거든요"라고 그 이유를 설명하였다가 이후에는 휴대전화는 정치인들과 통화나 문자를 할 필요가 있었다고 일관성 없이 진술

79) ㉠ 노트북 컴퓨터(모델명: ㉠, 2019년형), 구입가 기준 1,567,000원 상당

80) 전산운영경비-공공요금 및 제세(7132-350-210-02)

81) ㉠(모델명: ㉠, 출시연도: 2021년)

82) 계약업무를 담당하는 ㉡과가 아닌 ㉢과에서 2022. 1. 26. 약정, 단말기(전화번호: ㉣) 할부기간은 9개월, 요금은 기존 중앙선관위 고지서에 합산하여 청구(통신요금 월 37,500원, 단말기 할부원금 1,324,000원)

83) A는 노트북 컴퓨터와 휴대전화를 공식적인 절차에 따라 받은 것은 아닌 것 같다고 진술

84) A는 정치인들과 무슨 이야기를 했는지에 대해서는 각양각색인데 그 부분까지는 말씀드릴 수 없다고 진술

85) A는 일부러 가져간 것이 아니라 직원들이 알아서 관사에 있던 짐을 꾸려주어 이에 끌려 들어간 것뿐이라고 주장하나, 관사 짐 정리를 해주었다고 주장하는 ㉡과, 비서실, 정책보좌관실 모두 관사 짐 정리를 해준 사실이 없다고 진술

기준에 지방직·타 부처 공무원 전입에 대한 세부운영기준을 정하면서 면접시험위원을 해당 시·도(선관위) 소속 공무원 중에서 위촉하도록 하고 있어 내부직원만으로 시험위원을 구성하였다고 답변하였다.

그러나 상위규칙(선관위공무원규칙)에 위반된 내부지침(선관위 인사운영기준)을 근거로 시험위원을 내부위원으로만 위촉한 것을 정당화할 수는 없고, 이는 당시 중앙선관위 [바]과의 “2019년도 인사운영계획”에도 배치될 뿐만 아니라 [바]과 직원들 또한 메신저로 대화(2020. 6. 19.)하면서 이미 이 건 경채의 시험위원 구성이 문제될 것으로 예견하고 있으므로 위 주장은 받아들일 수 없다.

["3항 가. 2)" 관련]

중앙선관위는 인천선관위 전입선발심사 자격요건의 경우 인천선관위가 자율적으로 결정하는 사항으로 자격요건을 재직기간 1년으로 정한 사유에 대해서는 사실관계를 확인한 바 없어 답변하기 어렵다고 답변하였고, 대검 포렌식교육과 관련해서는 B의 교육신청서와 추천 사유에 연구과제 참여실적 등을 사실과 다르게 기재한 부분은 공감하나 B의 소속을 인천선관위로 기재한 것만으로는 문제의 소지가 있다고 단정할 수 없다는 의견을 제시하였다.

그러나 B의 대검 포렌식교육 대상자 추천 과정에 대해 감사원 감사결과 관련자 진술 내용과 증거로써 당시 사무차장 아들인 B의 교육대상자 선발 가능성을 높일 목적으로 부서장의 지시에 따라 복수의 업무 담당자들이 직접 B의 교육신청서를 수정·첨삭하면서 소속기관을 상급기관으로 수정하고 사실과 다른 이력 등을 추가해 대검찰청에 추천서를 송부한 사실이 입증되었으므로 중앙선관위의 의견을 받아들일 수 없다.⁸⁶⁾

[“3항 가. 3)” 관련]

중앙선관위는 관사 채수 조정 승인과 관련하여 관사 물건의 보증금 등 안전성만을 검토하여 승인하였고, 실무적으로 담당자 간에 협의하여 지체 없이 처리하는 것이므로 승인요청 당일 승인 처리한 것은 이례적인 사항이 아니라는 의견을 제시하였다.

그러나 중앙선관위 관사 배정 업무 담당자들이 A의 지시에 따라 인천선관위에 추가 관사를 이례적으로 배정하였다는 진술 및 업무처리 상황 등을 고려할 때 위 주장은 받아들이기 어렵다.

[“3항 나” 관련]

중앙선관위는 인천선관위의 방호직 채용의뢰서에 따라 공고하고 시험절차를 진행한 것으로서 특정인의 방호직 채용 관련 사실관계를 확인하지 못해 이에 관해 답변하기 어렵다는 의견을 제시하였다.

② 관련자 의견 및 검토결과

[“4항 가” 관련]

A는 2024. 1. 26. 제출한 소명자료 등을 통해 B가 인천선관위 경채에 지원한 사실을 몰랐으며 나중에 중앙선관위 간부들이 소문을 듣고 말해줘서 합격 사실을 알게 되었고, 상급기관 전보·교육훈련·관사 제공 사실 또한 사후에야 알게 되었다고 하는 등 평소 아들과 대화나 소통이 없어 아들의 상황이나 소식을 전혀 아는 바가 없으므로 동기가 발생할 수 없다며, 주변 사람들이 일종의 ‘잘 보이 기식 과잉 충성’을 한 것으로서 자신은 아무런 책임이 없다고 주장하고 있다.

86) 더욱이 2022년 3월 선관위 자체감사에서도 이 건 포펜식교육 대상자 추천과정이 이례적이며 추가 검토 필요성이 있다고 이미 검토한 바 있는 것을 감안하면 중앙선관위의 위 답변을 그대로 받아들이기는 어려움

그러나 A가 인천선관위 경제 시험위원 구성에 대해 몰랐다가 아들 문제에 관심이 없었다는 주장은 “4항 가”에서 보는 바와 같이 사실이 아닌 것으로 판단되며, A는 B의 인천선관위 전입선발심사가 있기 전에 이미 ‘인천선관위로 전입 임용되는 것을 전제로’ B의 배우자 전출 문제까지도 고민하는 등 자녀의 상급 선관위 전입 계획 등을 미리 알고 있었고, 아들의 주거 문제 해결을 위해 중앙선관위에 관사를 추가로 배정하라고 지시한 사실 또한 관련자 진술과 보고 문서 등을 통해 확인된다는 점에서 A의 주장은 받아들이기 어렵다.

["4항 나" 관련]

A는 2024. 1. 26. 제출한 소명자료 등을 통해 방호직 채용 시 응시요건이나 우대요건에 대해 AA에게 문의한 적이 있을 뿐, T와 AA에게 특정인을 채용하라고 지시한 사실 등에 대해서는 기억이 없다는 등으로 모두 부인⁸⁷⁾하였다.

그러나 인천선관위 [과장]이 “총장님께서 아시는 분을 인천 방호직으로 채용하는 거라”라고 메신저로 대화하는 등 관련자 진술과 메신저 대화, 메일 등 증거를 종합할 때 A가 특정인을 채용하기 위해 T와 AA에게 지시한 사실이 확인되므로 A의 주장은 사실과 달라 받아들이기 어렵다.

["4항 다" 관련]

A는 2024. 1. 26. 제출한 소명자료 등을 통해 노트북 컴퓨터와 휴대전화를 일부러 가져간 것이 아니라 직원이 알아서 관사에 있던 짐을 꾸려줄 때 의도치 않게 해당 물품이 포함되어 있었던 것이라고 주장한다.

87) A는 “마침 누군가 무술 뭐 그런 이야기를 해서 저는 방호직 기준을 잘 몰라서 [과장(AA)]에게 문의했던 것으로 기억”, “무술자격이 있는 사람이 누군가 응모를 했는지 관심을 가지고 있는지는 모르겠는데 아무튼 무술자격에 대해서 이야기를 해서 [과장 AA]에게 무술자격 요건이 필요한 거 아니냐”라고 이야기한 사실은 있다고 진술하면서 ‘누군가’로부터 이야기를 듣고 AA와 방호직 채용요건에 대해 이야기한 사실은 인정

그러나 A가 업무용 노트북 컴퓨터와 휴대전화가 이미 있는데도 추가로 위 물품을 가져오라고 지시하여 비공식적인 절차를 통해 받았다는 점에서 사적 사용 의도가 있었던 것으로 보이고, A가 관사 짐을 정리해주었다고 주장하는 선관위 직원들 또한 관사 짐을 정리해준 사실이 없다고 진술하는 등 A의 주장을 신뢰하기 어려우며, 퇴직 후 사적인 용도로 사용하지 않았다는 점을 입증하기 위해 그대로 반납할 수 있는데도 일부러 초기화 등을 하여 이를 확인하기 어렵게 한 점 등을 고려할 때 A의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 채용, 상급 선거관리위원회 전보 및 관사 제공 등 관련 자신의 자녀에게 특혜를 부여하도록 지시하거나 영향력을 행사하고, 특정인을 방호직으로 채용하도록 지시하는 한편, 공용물품을 퇴직 시 반납하지 않은 A의 비위행위는 「국가공무원법」 제56조에 위배된 것으로 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되나 위 사람은 2022. 3. 18. 퇴직한 바 있어 그 비위내용을 통보하오니 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하고 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용할 수 있도록 하며 **[통보(인사자료)]**

② 앞으로 선거관리위원회 공무원이 직위를 이용하거나 지위·직책 등에서 유래한 직무권한이나 사실상의 영향력을 행사하여 업무 관련자들에게 부당한 지시를 하는 일이 없도록 지휘·감독을 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

감 사 원

징계·주의요구

제 목	면접점수를 임의로 작성하는 등으로 합격자를 부당하게 결정하고 관련 증거를 조작
소 관 기 관	전라남도선거관리위원회
조 치 기 관	중앙선거관리위원회
내 용	

1. 사전 개요

전라남도선거관리위원회(이하 “전남선관위”라 한다)는 2022. 1. 11. “7급 이하 국가 및 지방공무원”을 대상으로 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 [표 1]과 같이 “2022년 제1회 국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시계획”을 수립 및 공고하였다.

[표 1] 2022년 제1회 전남선관위 경력경쟁채용 계획 및 공고 주요 내용

구분	내용
근거법령	▪ 「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호 및 제7호 ▪ 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제7조, 제56조, 제72조, 제88조
채용예정 직급 등	▪ (직렬) 일반행정 ▪ (채용직급) 7급 이하 ▪ (인원) 계획 5명, 공고 “0명” ▪ (근무예정기관) 전라남도 관내 22개 시·군선거관리위원회
자격요건 등	▪ (공통요건) 「국가공무원법」 제33조의 결격사유가 없고 「선거관리위원회 공무원 규칙」 등 관계 법령에 의하여 응시자격을 정지당하지 않은 사람 ▪ (자격요건) 국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원 / 전보제한에 해당되지 않고 소속기관의 전출동의가 가능한 자 / 생활 근거지가 광주·전남지역인 자 등

자료: 전남선관위 제출자료 재구성

한편, 전남선관위는 2022. 1. 25. ‘추가모집’을 사유로 원서접수 기간 마감일을 당초 1. 25.에서 2. 4.로 연장하는 내용 등이 포함된 시험일정 변경공고¹⁾를 하였으며, AG²⁾(광주광역시 남구)를 포함한 총 18명이 응시하였다.

이후 전남선관위는 위 18명 중 지원을 철회한 2명을 제외한 16명에 대하여 [표 2]와 같이 적격성조사(2022. 2. 8. ~ 2. 10.), 서류전형(2022. 2. 11.) 및 면접시험(2022. 2. 15.)³⁾을 실시하여 같은 해 2. 16. 합격자 6명⁴⁾을 결정(면접시험 응시자 10명 중 합격자 6명, 불합격자 4명)하였고, 합격자 6명을 대상으로 소속기관과 전출동의를 협의(2022. 3. 4. ~ 3. 21.)한 후 소속기관의 전출동의를 받은 AG와 AS 2명⁵⁾을 임용(각각 2022. 3. 14.과 4. 1.)하였다.

[표 2] 2022년 제1회 전남선관위 경력경쟁채용 경과

일자	일정	비고
2022. 1. 11.	▪ 2022년도 제1회 경채 계획 수립 및 공고	2022. 1. 11.~1. 25. 응시원서 접수
2022. 1. 25.	▪ 변경공고	2022. 2. 4.까지 응시원서 접수기간 연장
2022. 2. 8.~2. 10.	▪ 적격성조사	16명 적격성조사
2022. 2. 11.	▪ 서류전형(16명 합격)	16명 서류전형 합격
2022. 2. 15.	▪ 면접시험(10명 참여, 6명 합격)	6명 최종 합격
2022. 2. 16.	▪ 전입승인요청(전남선관위→중앙선관위, 6명)	-
2022. 3. 4.~3. 21.	▪ 소속기관 전출동의 협의	2명의 소속기관에만 전출동의 문의 문서 시행 ^{주)}
2022. 3. 14.~4. 1.	▪ 임용	2명 임용

주: 전출부동의를 예상되는 4명의 소속기관에는 전출동의 문의 문서 미시행

자료: 전남선관위 제출자료 재구성

- 1) 당초 원서접수 마감일 전날인 2022. 1. 24.까지 이 건 경채 응시자가 5명밖에 안 되자 응시자 추가모집을 위해 2022. 1. 25. 연장공고하였으며 AG의 응시원서는 2022. 1. 25. 10:37 전남선관위에 접수되었음
- 2) AG는 당시 중앙선거관리위원회 사무총장 AH의 자녀로 확인됨. 한편, AG는 부인하고 있으나 당시 AG가 소속되어 있던 광주광역시 남구 회과 팀장 AI는 AG가 이 건 경채 공고(2022. 1. 11.)가 있기 전인 2021년 12월경부터 선거관리위원회로 전출 나간다는 취지의 말을 하였다고 진술
- 3) 서류전형 합격자 16명 중 6명이 면접시험에 결시함에 따라 면접시험 응시자는 총 10명임
- 4) 당초 이 건 경채 계획상 채용예정 인원은 5명이었으나, 2022. 2. 11. 결원 1명이 추가 발생함에 따라 6명으로 변경됨
- 5) 나머지 4명의 경우 전남선관위에서 합격자 본인에게 구두로 전출동의 가능 여부를 묻은 뒤 전출동의가 어려울 것 같다고 말하자 소속기관에 전출동의를 요청하는 공문도 보내지 않고 미채용

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 이 건 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다) 과정에서 ① 당시 면접시험위원(이하 “면접위원”이라 한다)으로 참여한 전남선관위 ㉠과장 AJ는 다른 면접위원들에게 나이가 많은 응시자를 뽑지 않도록 유도하면서 응시자별 순위와 빈 평정표를 제출하게 하고, 또 다른 면접위원 ㉡과장 AK 또한 다른 면접위원들에게 응시자별 순위와 빈 평정표를 제출하게 하여 당시 ㉢계장 AL이 면접시험 평정표 및 심사집계표를 임의로 작성하는 등으로 합격자 및 불합격자를 결정하게 하였으며, ② AK 등은 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)가 이 건 경채에 대해 자체 특별감사(2023. 5. 17.~5. 31.)⁶⁾를 실시하자 위와 같이 면접시험 평정표 및 심사집계표를 임의작성한 사실을 은폐하기 위해 AL 등에게 관련 자료를 조작하도록 지시한 사실이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 관계법령 및 판단기준

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용⁷⁾은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되,(제26조) 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주어서는 아니 되고,(제44조)⁸⁾ 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다(제45조)고 되어 있다.

또한, 「국가공무원법」 제26조의6에 따르면 국가기관의 장은 소속 공무원을

6) 2023년 5월 이후 선거관리위원회 고위직 간부의 자녀 채용 관련 특혜의혹이 제기되자 중앙선관위는 이 건 경채 등에 대해 자체 특별감사를 실시하였고, 특별감사 결과 전체 면접위원이 평정표 채점란을 공란으로 둔 채 면접자의 순위만 정하여 인사담당 직원에게 전달하였다는 점 등을 근거로 2020. 10. 6.부터 2022. 6. 8.까지 중앙선관위 사무차장 및 사무총장 직무대리로 재직했던 전 사무총장 AH가 이 건 경채에 자녀인 AG가 채용되도록 부당한 영향력을 행사하였을 가능성을 배제하기 어렵다는 이유 등으로 AH를 수사의뢰하였음

7) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다

8) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음(대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다고 되어 있고, 구 「선거관리위원회 공무원 규칙」(2024. 1. 1. 규칙 제586호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다)에 따르면 8급 이하 공무원의 채용시험에 응시하고자 하는 자는 최종시험예정일이 속한 연도에 18세 이상이어야 하고(제81조 제1항 제2호)⁹⁾¹⁰⁾, 경채의 경우 시험실시기관의 장은 임용 예정직위의 직무 수행상 특히 필요하다고 인정되는 경우에만 연령 등 응시자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있다(제83조의2 제3항)고 되어 있을 뿐 응시 상한연령을 정하고 있는 규정은 따로 없으며, 이 건 경채 공고 시에도 응시 상한 연령에는 제한을 두지 않았다.

그리고 선관위공무원규칙 제65조 제10항 및 제90조 제2항과 선관위 인사운영 기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’에 따르면 면접시험에서 면접위원 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격 처리하고, 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정한다고 되어 있다.

이와 관련하여 전남선관위 사무처장이 2022. 1. 11. 전결한 “2022년 제1회 국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시계획”에 따르면 내부 및 외부면접위

9) 「공무원임용시험령」 제16조 제1항 및 [별표 4](2004. 6. 11. 대통령령 제18424호로 전문개정된 것)에서 공무원 공개경쟁채용시험의 응시연령 상한을 규정하고 있었으나, 이에 대해 공무원 공개경쟁채용시험 응시연령의 상한을 정하는 것이 기본권 제한을 최소한도로 그치도록 요구하는 「대한민국헌법」 제37조 제2항에 부합된다고 보기 어렵다는 사유로 헌법불합치 결정(헌법재판소 2008. 5. 29. 2007헌마1105 결정)된 후 2008. 10. 20. 응시 상한연령 제한이 폐지되었음. 이에 따라 공무원 시험의 응시연령을 규정한 선관위공무원규칙 제81조도 2008. 12. 23. 폐지되었고, 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다는 규정이 2020. 1. 29. 「국가공무원법」상 신설됨.(제26조의6)

10) 다만 선관위공무원규칙 제81조 제2항에 결원의 신속한 보충이나 그 밖의 특별한 사정으로 인하여 제1항에 따른 응시연령을 적용하는 것이 곤란하거나 부적당하다고 인정되는 경우에는 6급 이하 공무원의 채용시험에 한하여 시험실시기관의 장이 응시연령을 따로 정하여 시험을 실시할 수 있고 이 경우 시·도선거관리위원회 위원장은 사무총장의 승인을 받도록 되어 있음

원¹¹⁾은 첨부된 ‘면접시험 평정표’(이하 “평정표”라 한다) 서식에 각 면접위원들이 응시자별로 5개 평정요소(공무원으로서의 정신자세 등)에 대해 ‘상·중·하’로 평가한 결과를 동그라미 등 표시를 하는 방법으로 평정한 후 그 개수를 기재하고 면접위원이 서명·날인하여 제출하도록 되어 있으며, 전남선관위는 이를 취합하여 ‘면접시험 심사집계표’(이하 “집계표”라 한다)를 작성한다.

그리고 선관위공무원규칙 제65조 제11항 및 이 건 경채 공고문에 따르면 최종 합격자의 임용 포기 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때는 차순위자를 대상으로 추가합격자를 결정할 수 있다고 되어 있다.

한편, 「선거관리위원회 공무원행동강령」 제13조의3 제2호에 따르면 공무원은 직무관련공무원¹²⁾에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위를 하여서는 아니 된다.

따라서 전남선관위가 이 건 경채의 면접시험을 진행할 때에는 응시자의 연령이 많다는 등의 이유로 면접위원에게 해당 응시자를 불합격 처리하도록 요청하는 등 부당한 영향력을 행사하거나, 선관위공무원규칙 등과 다르게 면접 위원으로부터 평정표의 평정란을 공란으로 제출받은 후 채용 담당 공무원이 임의로 평정표를 작성하여 합격자와 불합격자를 결정하는 일이 없도록 하여야 한다. 또한 면접위원이 평정한 결과대로 평정 성적이 우수한 사람부터 합격자로 결정하되, 합격자의 임용 포기 등으로 결원이 발생할 경우 차점자 중 추가합격자를 결정하는 등 관련 법령과 공고내용에 따라 채용업무를 공정하게 처리하여야 한다.

11) 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제63조 제5항에 따르면 면접·서류 전형 시험위원은 2명 이상으로 하되, 사무총장이 정하는 바에 따라 면접·서류전형 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정 기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다고 되어 있으며, 이 건 경채시험 실시계획에는 내부 2명, 외부 2명 등 총 4명의 면접위원으로 구성한다고 되어 있음

12) 「선거관리위원회 공무원행동강령」 제2조 제2호 나목에 따르면 직무관련공무원이란 공무원의 직무수행과 관련하여 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 하급자 등의 다른 공무원을 말함

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 면접시험 과정에서 특정 조건의 응시자를 뽑지 않도록 유도하여 불합격 조치

전남선관위는 2022. 2. 15. 이 건 경채 서류전형 합격자 16명 중 면접시험에 결시한 6명을 제외한 10명을 대상으로 내부 면접위원 2명(☞과장 AJ, ☞과장 AK), 외부 면접위원 2명(국립목포대학교 ☞과장 AM, 전라남도교육청 ☞과 ☞팀장 AN) 등 면접위원 4명으로 하여금 면접시험을 실시하도록 하였다.

그런데 전남선관위는 면접시험을 실시하기 이전 “2022년 제1회 국가, 지방 행정직 공무원 전입경력채용 면접 응시자 현황”(이하 “응시자현황표”라 한다)을 만들면서 응시자 16명 중 만 35세를 초과한 5명의 생년월일 및 나이만 파란색으로 표시¹³⁾하여 이를 4명의 면접위원에게 미리 배부하였다.

또한, 전남선관위는 면접시험 과정에서 면접위원들에게 나이가 많은 응시자와 소속기관이 전출에 동의하지 않을 것으로 예상되는 응시자는 뽑지 않도록 유도하였고, 마지막 응시자의 면접이 종료된 후에는 면접위원들에게 평정표의 평정란을 비워두고 하단의 서명란에 서명만 하여 제출하도록 요청하는 한편, 응시자 순위만 따로 적어내도록 하였다.

이에 따라 4명의 면접위원 모두 평정란은 작성하지 않은 채 하단의 서명란에 서명만 한 평정표를 제출¹⁴⁾하였고, 전남선관위가 집계표의 ‘서명 부분’ 시트만 출력하여 서명하도록 하자¹⁵⁾ 집계결과를 확인하지 아니한 채 집계표에 서명하였으며,

13) 이 외 전남선관위는 강임조건부 응시자(4명)와 적격성 조사결과 부적격인 응시자(5명)에 대해서는 빨간색으로 표시

14) AL은 감사원 문답 시 면접위원으로부터 이를 직접 건네받지는 않고 면접위원이 귀가한 후 각 책상에 놓인 응시자 순위와 평정표를 자신이 수거해서 ☞과 사무실로 올라갔다고 진술

15) 「선거관리위원회 사무관리규칙」(선거관리위원회 규칙) 제14조에 따르면 사실 또는 법률관계의 증명에 관계되는 문서에 해당하는 2장 이상으로 이루어지는 문서에는 중앙선관위 훈령이 정하는 바에 따라 간인하여야 하도록 규정되어 있으나 면접시험 종료 후 면접위원이 집계표를 확인·서명하지 않고 위와 같이 미리 서명을 받아 둔 후 사후에 작성된 집계표 뒤에 덧붙임에 따라 규정대로 간인하지 못하였음

채용예정인원인 6명의 응시자 순위¹⁶⁾만 따로 A4용지에 작성하여 제출하였다.

면접시험일(2022. 2. 15.) 저녁 전남선관위는 면접위원들이 순위를 작성한 6명에 대해서는 면접위원들이 정해진 순위에 따라 “합격”으로(면접위원들이 순위를 높게 준 응시자에게 ‘상’을 더 많이 부여하는 것으로), 순위를 작성하지 않은 4명에 대해서는 “불합격”으로(면접위원 3명 이상이 ‘하’를 부여하는 것으로) 구분한 후 면접위원들이 서명만 하여 제출한 평정표의 ‘상’, ‘중’, ‘하’ 부분 공란에 임의로 동그라미를 기재하고, 집계표도 이에 맞추어 작성¹⁷⁾하였다.

이에 따라 AG를 포함한 6명¹⁸⁾은 면접시험 “합격자”로 분류되고, 응시자현 황표에 나이가 만 35살을 초과하여 파란색으로 표시한 AO 및 AJ가 다른 면접위원들에게 소속기관의 진출동의를 받기 어렵다면서 불합격처리를 요청한 AP 등 4명은 “불합격자”로 분류되었다.

특히 선관위공무원규칙에 따르면 불합격 기준(면접위원 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정)에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정한다고 되어 있는데, 전남선관위가 AP 등 4명이 불합격 기준에 해당하는 것으로 평정표를 작성함에 따라 위 4명은 합격자 중 임용 포기 등이 발생하여도 추가 합격할 수 없게 되었다.

면접시험일 다음날(2022. 2. 16.) 전남선관위는 위와 같이 임의 작성한 평정표와 심사집계표를 첨부한 “2022년 제1회 국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 면접시험

16) 외부 면접위원인 AN은 면접시험 응시자 전원(10명)에 대한 순위를 적어준 것으로 기억한다고 진술하였으나, AL은 감사원 문답조사 시 각 면접위원이 선발예정인원인 상위 6명의 순위만 적어줬다고 진술

17) AL은 면접위원들이 1등부터 6등까지만 순위를 정해주었기 때문에 4명은 불합격한 것으로 받아들여 불합격 처리기준에 맞춰 각 위원별 평정표에 채점하였다고 진술

18) AQ, AR, AG, AS, AT, AU(합격순위 순)

결과 보고”를 작성하여 평정표 및 집계표가 임의작성된 사실을 모르는¹⁹⁾ 사무처장의 전결로 면접시험 결과를 확정지었다.

이후 전남선관위는 합격자로 결정된 6명 중 2명은 소속기관의 전출동의를 받아 임용하였고²⁰⁾ 나머지 합격자 4명의 경우에는 소속기관에 구두로 전출동의 가능 여부를 물은 뒤 전출동의가 어려울 것 같다는 말만 듣고 임용하지 않았는데, 응시자 중 AO, AP 등 4명은 이미 불합격 기준에 해당하는 것으로 처리되어 차순위자로 추가 합격도 할 수 없게 되었다.

그 결과 응시자 중 AO, AP 등은 정당한 사유 없이 차순위자로 추가 합격될 수 있는 기회까지 박탈당하는 등 이 건 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

나. 경채 관련 증거자료 조작 등

2023년 5월 이후 선거관리위원회 고위직 간부의 자녀 채용 관련 특혜의혹이 제기되자 중앙선관위는 이 건 경채 등에 대하여 자체 특별감사(2023. 5. 17.~5. 31.)를 실시하였는데, 이와 관련하여 전남선관위는 2023. 6. 1. 이 건 경채 과정에 대한 사실관계를 확인할 목적으로 사무처장 AV 주재로 ㉠과장 AK(이 건 경채 당시 ㉡과장이자 내부 면접위원), ㉢과장 AW²¹⁾, ㉣과 AL(이 건 경채 당시 ㉤계장), ㉤계장 AX 등 4명이 참석하는 회의를 열었다.²²⁾

19) 전남선관위 사무처장 AV는 감사원 문답조사 시 “그때 당연히 정상적인 절차대로 이 건 면접이 진행되었다고 믿고 보고를 받고 결재도 하였습니다”라고 진술하였고 “귀하께서는 만약에 당시 AL 계장이 보고할 때에 평정표를 임의 작성하고, 이에 맞추어 집계표도 임의 작성하는 등으로 업무처리를 했다고 하였거나, 이를 알게 되었다면 어떻게 하셨을 것 같습니다?”라는 질문에 “제가 그런 보고를 받았으면 제가 직접 징계를 요구했겠지요, 그걸 가만히 두지 않았을 것입니다”라고 하며, “정상적인 절차대로 면접이 진행되지 않았다면 시정을 시켰겠지요, 다시 면접을 진행하라고 하든가 어떻게든 시정을 시켰겠지요, 제 성격상 가만히 놔두지 않았을 것입니다”라고 진술

20) AL은 2022. 2. 16. AJ의 결재를 받아 중앙선관위 ㉠과에 위 6명에 대한 전입승인 요청 공문을 보냈고, 같은 해 2. 18. AG의 아버지이자 전입승인 전결권자인 사무처장 AH의 결재에 따라 중앙선관위로부터 “공무원 전입 결정·통지” 공문을 수령하였음

21) AW는 이 건 경채와 직접 관련되어 있지는 않았으나 AV는 감사원 문답조사 시 AW가 법에 대해 많이 알고 있고 중앙선관위 ㉠과에서 근무하면서 법제업무도 많이 하고 해서 도움을 주지 않을까 하는 생각에 불렀다고 진술

22) 이 건 경채 당시 ㉠과장이자 내부 면접위원이었던 AJ는 2023. 6. 1.~2024. 5. 31. 주㉠대한국총영사관에 재외선거관으로 파견되어 참석하지 못함

한편, AL은 “3항 가”와 관련하여 면접시험 후 일주일인 지난 2022. 2. 22. 이 건 경채 과정 등을 정리한 “★서류전형+면접 팁.txt” 파일을 작성하여 업무용 컴퓨터에 저장하여 두었는데, 2023. 6. 1. 위 회의에서 AK가 자신은 면접시험 당시 평정표의 평정란에 상·중·하 동그라미를 기재하여 제출하였으나 AL이 평정표 내용을 임의로 조작하였다는 취지로 말하는 등 사실과 다르게 주장하자 다음 날인 2023. 6. 2. 위 “★서류전형+면접 팁.txt” 파일을 출력하여 AK에게 당시의 사실 관계를 설명하려고 하였다.

“★서류전형+면접 팁.txt” 파일로 작성된 이 건 경채 면접시험 관련 주요 내용

- (심사집계표 - 엑셀서식) 편법으로 서명 부분만 미리 받음(외부위원들 빨리 보내줘야 함) 그리고 제출받은 평정표를 보고 집계는 천천히
 -> 동점자 등 조정이 필요한 경우 ㉠과장, ㉡과장 평정표 수정(외부위원은 백지위임하지 않는 이상 어려움)
 * 심사집계표 엑셀파일에 집계용(원안-조정안) 활용
- (심사집계표 작성 관련) 심사위원들이 합격자만 선정해 주고 서명(심사집계표, 평정표)만 해서 주면(외부위원들도 위임한 것임) 인사담당자가 심사집계표 작성하여 합격자 결정
 -> 불합격자 기준(2가지) 꼼꼼하게 체크하면서 작성
 * 참고!! (합격자 6명 선정) 각 위원별로 합격자 순위만 매겨줌. 집계표 작성할 때 점수 수월하게 작성하기 위해 1, 2위 상 5개 - 3, 4위 상 4개 - 5, 6위 상 3개 이런 식으로 작성함. 불합격자들은 불합격 기준에 맞게 하 매김

그러자 AK와 AW는 오히려 AL에게 위 파일을 폐기하도록 지시하고 AX에게도 업무용 컴퓨터에 저장된 “★서류전형+면접 팁.txt” 파일 중 관련 법령에 어긋나게 처리된 내용을 수정하도록 하는 등 이 건 경채 면접시험 당시 사실 관계를 입증해 줄 수 있는 자료를 조작하도록 지시하였다. 특히 AK는 AX에게는 해당 파일의 마지막 수정일자를 바꾸도록 하고, AW는 AL에게 중앙선관위 징계 위원회에 대비하여 사실과 다른 답변을 하도록 종용하였다.

4. 업무 담당자들의 부당한 업무 처리

광주광역시선거관리위원회 ㉢과장 AJ는 2020. 7. 1.부터 2022. 12. 31.까지 전

남선관위 ㉠과장²³⁾의 직위에서 이 건 경채 계획 수립 및 공고와 시험위원 선정 등 관련 실무를 총괄하면서, 이 건 경채 면접위원으로 참여하여 ㉡계장 AL로 하여금 전남선관위 사무처장 AV에게 이 건 경채 최종합격자를 보고하고 결재받도록 하였다.

무안군선거관리위원회 사무국장 AK는 2021. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 전남선관위 ㉢과장으로 근무하면서 이 건 경채의 면접위원으로 참여하였고, 2023년 6월경 ㉣과장으로서는 이 건 경채 관련 중앙선관위의 자체 특별감사 결과에 대한 대응업무 등을 수행하였다.

가. AJ의 경우

AJ는 2022. 2. 15. 이 건 경채 면접위원으로 참여하여 다른 면접위원들에게 나이가 많은 사람은 뽑지 않았으면 좋겠다는 취지로 말하고, 오전 1조에 응시했던 장성우체국 소속 응시자 AP가 면접을 마치자 “우체국에서 지원한 AP의 경우 전출동의를 해주지 않으니 가급적 뽑지 않았으면 좋겠다”라고 말하는 등 특정 조건의 응시자를 불합격시키도록 요청하였다.

또한, AJ는 면접위원들에게 평정표의 평정요소별 ‘상’, ‘중’, ‘하’ 평정란을 비워두고 하단에 서명만 하여 제출하도록 요청²⁴⁾하였고, 본인도 상위 6명의 응시자

23) 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」 제19조 제2항 제6호에 따르면 공무원의 임용 등 인사에 관한 사항은 시·도선거관리위원회 사무처장의 업무로 되어 있고 “2019년도 위원회 조직개편 계획” 등에 따라 ㉠과에서 담당

24) AK는 감사원 문답조사시 면접위원들에게 평정란을 비워두고 응시자 순위만 적어내도록 요청한 사람은 본인이 아니라 AJ이었다고 주장하였고, 이에 대해 AJ도 감사원 문답조사시 면접위원들에게 평정란을 비워두고 응시자 순위만 적어내도록 요청한 적이 있다고 하면서도, 이는 집계 오류를 대비한 예비용으로 요청한 것(당시 전남선관위는 면접위원들에게 평정표를 2부씩 배부하였고, 1부는 정상적으로 채점한 상태로 제출받고 1부는 평정란을 비운 채로 제출받은 것)에 불과하다고 주장하였음.

한편, AL은 면접위원들에게 응시자 순위만 적어내도록 요청한 사람이 AK라고 일관되게 진술하고 있고 외부 면접위원이었던 AN도 감사원 문답조사시 체구가 좀 큰 분이 응시자별 순위를 제출해 달라고 해서 평정하지 않고 서명만 한 평정표와 응시자별 순위를 제출하였다고 진술하였는데, AK가 AJ에 비해 체구가 크다는 점을 고려해 볼 때 AJ보다 키가 크고 몸무게가 많이 나가는 AK 또한 면접위원들에게 응시자 순위만 적어내도록 안내한 사실은 있는 것으로 판단됨

순위를 적어주면서 평정표에는 서명만 하여 AL에게 주었다.

AJ는 AL에게 “올라가서 집계표 젤 뒷장에 있는 서명란을 출력해서 와라”라고 지시한 뒤, AL이 “면접심사표(심사집계표).xlsx” 파일의 ‘서명 부분’ 시트만 출력하여 가져오자 면접위원들에게 위 출력물에 서명만 하도록 한 후 외부 면접위원들에게는²⁵⁾ 귀가하라고 하였다.

AL은 면접시험 당일인 2022. 2. 15. 저녁 전남선관위 4층 ㉠과 사무실에서 각 면접위원들이 제출한 순위를 보고 이 건 경채 채용예정인원(6명)에 해당하는 1~6위의 응시자가 동일한 것을 확인하고는²⁶⁾ 면접위원들이 1등부터 6등까지만 순위를 정해 주었기 때문에 6명은 합격처리하고 4명은 불합격 처리하라는 지시로 받아들였다. 이에 따라 면접위원들이 순위를 작성한 6명에 대해서는 면접위원들이 정해 준 순위에 따라 “합격”으로(면접위원들이 순위를 높게 준 응시자에게 ‘상’을 더 많이 부여하는 것으로), 순위를 작성하지 않은 4명에 대해서는 “불합격”으로(면접위원 3명 이상이 ‘하’를 부여하는 것으로) 구분한 후 면접위원들이 서명만 하여 제출한 평정표의 ‘상’, ‘중’, ‘하’ 부분 공란에 임의로 동그라미를 기재하고, 집계표도 이에 맞추어 작성하였다.

한편, AJ는 다음날인 2022. 2. 16. AL이 위와 같이 작성한 면접시험 평정표와 집계표를 포함한 “2022년 제1회 국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 면접시험

25) 외부 면접위원 AN은 감사원 문답조사 시 “그때가 늦은 시간이었기 때문에 ‘담당자가 나중에 집계를 할 테니 서명만 먼저 해주시라’고 누군가 말한 것 같긴 합니다”라고 진술하였고, AM은 집계표를 본 기억이 없다고 하면서 “알아서 잘 집계를 하겠지라고 생각해서 집계표를 보지 않고 서명을 한 것 같습니다”, “그쪽(선거관리위원회)에서 집계표를 안 보여주면서 서명을 해달라고 하면서 뭐라고 요청을 하긴 했을 것입니다. 그런데 그때 무슨 말을 했는지 정확히 위당은 생각이 나지 않습니다. 그리고 제가 거기에 대해서 왜 집계표를 안 보여주냐 또는 집계표를 달라고 이의제기나 요구를 하지 않은 것으로 기억합니다”라고 진술

26) AL은 감사원 문답조사 시 “제가 그때는 각 면접위원이 작성한 1위부터 6위까지의 응시자가 모두 일치하는지 확인하지는 못했고, 나중에 면접절차가 완전히 종료되고 난 후 응시자 순위를 작성한 서류를 사무실에서 확인해 보니 각 면접위원별로 1위부터 6위까지의 순위는 일치하지는 않지만 합격자 6명은 모두 일치하는 것으로 확인했습니다”라고 진술

결과 보고”를 기안하자 이를 그대로 검토결재하였으며, 그런 사실을 모르는 사무처장 AV가 이를 결재함에 따라 면접시험 결과가 확정되었다.

그 결과 “3항 가”와 같은 문제가 발생하였다.

나. AK의 경우

이 건 경채 당시 면접위원이었던 AK는 AJ와 마찬가지로 마지막 응시자의 면접이 종료된 후 외부 면접위원들에게 “선관위는 위원들이 순위만 매겨주면 인사주무관이 알아서 정리를 할 겁니다”라고 말하면서, 면접위원들이 평정표의 평정요소별 ‘상’, ‘중’, ‘하’ 평정란을 비워두고 하단에 서명만 하여 제출하도록 요청하는 한편, 별도로 응시자 순위만 적어내게 하였고, 그 결과 “3항 가.”와 같은 문제가 발생하였다.

한편, AK²⁷⁾는 “3항 나”와 같이 전남선관위 사무처장 AV가 2023. 6. 1. 소집한 회의에 참석하였으며²⁸⁾ 위 회의에서 자신은 이 건 경채 당시 평정표에 상·중·하 동그라미를 기재하여 AL에게 제출하였는데, AL이 평정표를 임의로 조작하였다는 취지로 말하는 등 사실과 다르게 주장하였다.²⁹⁾

이에 AL³⁰⁾은 회의 다음 날인 2023. 6. 2. 오전(정확한 시간 모름) “편법으로 집계표의 서명 부분만 미리 받음” 등 “3항 나”와 같이 이 건 경채 면접시험 당시 상황을 작성해 놓았던 “★서류전형+면접 팁.txt” 파일³¹⁾을 출력하여 관과장실로

27) AK는 2023년 5월경 전남선관위 관과장으로 근무하던 중 이 건 경채 관련 중앙선관위 자체 특별감사를 받고 나서 2023. 5. 31. 자신뿐 아니라 AJ와 AL이 정계위원회에 회부될 것이 예상되고 중앙선관위가 경찰에 이 건 경채 응시자 AG의 아버지인 사무총장 AH를 수사의뢰한 사실을 알게 되었음

28) 사무처장 AV, 관과장 AK, 관과장 AW, 관과 AL, 관계장 AX가 참석

29) 회의에서 AL은 “그날 제가 각 면접위원별로 작성해 준 응시자 순위를 받았습니다. 그런데 제가 면접위원들로부터 면접위원들이 작성한 평정표 원본(평정요소별로 상, 중, 하 동그라미와 각각의 개수를 합산한 숫자가 기재된 평정표)을 받은 기억은 나지 않습니다”라는 취지로 말하는 등 AL이 AK에게 불리한 진술을 하였음

30) 당시 AL은 관과에서 근무하고 있었으며 관과장은 AW이었음

31) 감사원 감사 시 디지털포렌식을 실시한 결과 해당 파일은 이 건 경채 면접시험일로부터 일주일 후인 2022. 2. 22. 작성 및 저장된 것으로 확인됨

가서 AK에게 건네었고, AK는 회의 탁자에서 이를 본 후 갑자기 인터폰으로 AL의 상급자인 ○과장 AW³²⁾를 불러 해당 출력물을 읽도록 하였는데,³³⁾ 출력물을 읽어본 AW는 경제 관련 파일 작성 업무가 자신과 관련이 없는데도 AL에게 “이게 너한테 도움이 될 것 같냐”, “이거 폐기해”라고 지시하였다.³⁴⁾

그리고 AK는 AW와 함께 AL의 후임 ○계장인 AX의 자리로 가서 업무용 컴퓨터에 저장된 “★서류전형+면접 팁.txt” 파일을 특정한 후 “이 내용은 사실 법이나 규칙에 안 맞는 내용들이 있으니 내용들을 수정해라. 후임자도 오고 하면 이 자료를 볼 텐데”라고 말하며 AX에게 위 파일 내용 중 자신에게 불리한 부분을 바꾸도록 지시하였다.

이에 따라 AX는 2023. 6. 2.(정확한 시간 모름) 위 파일에서 “편법으로 심사집계표의 서명 부분만 미리 받음”이라는 표현을 삭제하는³⁵⁾ 등 [표 3]과 같이 이 건 경제 면접시험이 법령과 규정대로 진행된 것처럼 수정한 뒤, 같은 날 15:25경 해당 파일명을 그대로 덮어쓰는 방식으로 저장하고 AK에게 “★서류전형+면접 팁.txt 원본에서 편법으로 되어 있는 것은 규정에 맞게 수정했습니다”라고 보고하였다. 그러자 AK는 “그래. 그게 맞지. 업무가 그렇게 됐다고 하면 안 되는 거니까”라고 말하였다.³⁶⁾

32) 이 건 경제와 관련하여 AK는 ○과장 AW에게 의지하면서 상담하였고 AW는 관련자에 대한 감사원 감사, 중앙선관위 자체 특별감사 이후의 징계, 수사기관의 수사 등이 있을 것을 염두에 두고 있었음

33) AL은 감사원 문답조사 시 “저는 그때 이 자료를 읽어보는 AK 과장님의 표정을 지금도 잊을 수가 없습니다. 이 자료를 보더니 정말 세상 다 끝난 사람 표정으로, 완전 좌절한 표정이었습니다. AK 과장은 그때까지 이 파일의 존재를 모르고 있었거든요. 자신이 그동안 다른 사람들에게 한 이야기와 다른 사실이 적혀 있었으니까요. 그러더니 갑자기 인터폰으로 AW ○과장님을 불렀습니다”라고 진술

34) AW는 이와 같이 지시한 사실을 부인하고 있으나 AW는 AL의 요청이 없었는데도 지속적으로 AK가 자신에게 유리하게 작성한 자료를 AL에게 보내거나 AK의 주장에 부합하는 내용의 메모를 작성하여 AL에게 보내주었으며 AL의 후임인 AX에게도 AK에게 불리한 자료를 수정하도록 지시하는 등 AK 입장을 대변하고 있다는 점, ○계장 AL이 AW가 지시할 당시의 상황을 구체적으로 진술하고 있다는 점을 고려해 볼 때 AL의 진술이 진실에 부합하는 것으로 판단됨

35) AX는 “편법”이라는 단어가 있는 문장은 규칙이나 규정에 맞게 수정한 것으로 기억한다고 진술

36) AL은 AX로부터 AK가 “너도 이거 수정했으니 너도 공범이다”라고 말했다는 사실을 전해들었다고 진술하였음

[표 3] “★서류전형+면접 팁.txt” 파일 수정 내역

AL이 작성한 내용 (2022. 2. 22. 작성 및 저장)	AX가 AK의 지시에 따라 수정한 내용 (2023. 6. 2. 수정 및 저장)
○ (서류전형 시 위원들에게 줄 서류) 응시현황 + 이력서, 자기소개서, 인사카드(4종) -> 추가로 서류전형 결과(엑셀로 정리된 거 - ○, X 표시해놓은 거)를 미리 같이 줌. <u>(위원들에게 내가 미리 봤더니 이런데... 확인만 해주세요 라고 이야기 함)</u>	○ (서류전형 시 위원들에게 줄 서류) 응시현황 + 이력서, 자기소개서, 인사카드(4종) -> 추가로 서류전형 결과(엑셀로 정리된 거 - ○, X 표시해놓은 거)를 미리 같이 줌
○ (응시원서) 원래는 접수하고 점선 잘라서 하단 응시자 줘야 함. <u>우편이나 직접(근데 그렇게 안 함)</u> / 상단 부분 가지고 있어야 함 - 인사점검사항(하단 부분 파쇄)	○ (응시원서) 원래는 접수하고 점선 잘라서 하단 응시자 줘야 함./ 상단 부분 가지고 있어야 함 - 인사점검사항(하단 부분 파쇄)
○ (심사집계표 - 엑셀서식) <u>편법으로 서명 부분만 미리 받음(외부위원들 빨리 보내줘야 함) 그리고 제출받은 평정표를 보고 집계는 천천히</u>	○ (심사집계표 - 엑셀서식) <u>심사위원들이 평정표 작성해서 주면 인사담당자가 심사집계표 작성하여 심사위원들 서명 받고 합격자 결정</u>
-> 동점자 등 조정이 필요한 경우 <u>관과장, 위과장 평정표 수정 (외부위원은 백지위임 하지 않는 이상 어려움)</u> <u>*심사집계표 엑셀파일에 집계용(원안-조정안) 활용</u>	삭제
○ (심사집계표 작성 관련) <u>심사위원들이 합격자만 선정해 주고 서명(심사집계표, 평정표)만 해서 주면(외부위원들도 위임한 것임) 인사담당자가 심사집계표 작성하여 합격자 결정</u>	삭제
* <u>참고!! (합격자 6명 선정) 각 위원별로 합격자 순위만 매겨줌. 집계표 작성할 때 접수 수월하게 작성하기 위해 1, 2위 상 5개 - 3, 4위 상 4개 - 5, 6위 상 3개 이런 식으로 작성함. 불합격자들은 불합격 기준에 맞게 하 매김</u>	* <u>참고!! 집계표 작성 시 시간이 걸리기 때문에 심사위원들 대기 시간을 줄이기 위해 오전 심사가 끝나고 나서 그리고 오후 심사 중간에 평정표를 수거하여 집계표 미리 작성~ 수거한 평정표는 심사위원에게 다시 돌려드리고 마지막에 집계표와 맞는지 확인하게 한 후 집계표에 최종 서명 받음</u>

자료: 전남선관위 제출자료 재구성

한편, AK는 2023. 6. 2. 09:00경 AX가 출근한 직후 AX에게 “면접심사표(심사집계표).xlsx” 파일을 열어보라고 지시한 다음, 해당 집계표 파일의 저장 시각과 출력(인쇄) 시각을 물어보았다.

이에 AX가 위 파일을 열고 상단의 파일 탭 ‘정보’에 ‘마지막으로 수정한 날짜’가 2022. 2. 15.(이 건 경채 면접시험 당일) 20:02, ‘마지막으로 인쇄한 날짜’가 같은 날 19:53으로 나오는 화면을 캡처한 뒤 이를 출력하여 AK에게 제출하였는데, 마지막으로 수정한 일시인 2022. 2. 15. 20:02은 이 건 경채 면접시험일 저녁이었고 이는 AL이 면접시험 후 관련업무를 입력하고 저장하였다는 사실을 입증하

나 AK는 이를 부인

는 것이었다.

이에 AK는 “이 시각 전에 인쇄한 것은 안 나오나? 마지막으로 수정하거나 출력한 시각만 나오니까 실제로는 그전에 인쇄하거나 저장했을 수도 있지”라고 물어보았고, 위 파일의 저장 및 출력 시각 정보 확인을 위해 AX를 도와주려 그 자리에 와 있던 중앙선관위 ㉠과 ㉡계장 AY가 화면에 나오는 인쇄 시각 이전의 출력 이력은 확인할 수 없다고 말했다.

그러자 AK는 2023. 6. 2. 점심시간 직후 AW와 함께 AX의 자리 뒤로 가서 “아까 그 엑셀 파일[파일명 “면접심사표(심사집계표).xlsx”] 한번 다시 열어 보라”라고 한 뒤, AX가 해당 파일을 열자 “저장 버튼을 눌러”라고 지시하였다. 이에 AX가 “이거 누르면 저장 날짜가 바뀔 텐데요”라고 말하자, AK는 “그냥 해”라고 하였고, AX가 망설이다가 저장 버튼을 누른 뒤 “봐보세요. 바뀌잖아요”라고 말하자, AK는 해당 파일에 대한 파일탐색기 화면에서 ‘수정한 날짜’가 2023. 6. 2. 13:42으로 바뀐 것을 확인한 뒤 “바뀌네”라고 말하고는 이석하는 등 이 건 경채 관련 위법 행위를 입증할 수 있는 증거자료의 주요 내용과 문서작성 및 수정일 등의 파일 정보를 사실과 다르게 조작하도록 지시하였다.

이외에도 AK는 중앙선관위 징계위원회에 대비하여 자신이 직접 평정표 평정란에 점수를 기재하였다고 주장하는 내용의 답변준비서 등 문서를 자신에게 유리하게 작성한 후 2023. 6. 2. 그 파일들을 AW에게 보내주었으며, AW는 같은 날 AK로부터 받은 위 답변준비서 등 파일을 AL에게 업무메일로 송부한 뒤³⁷⁾ AL

37) AW는 감사원 문답조사 시 2023. 6. 1. 사무처장 주재 회의에서 AL이 한 말이 기억나지 않는다고 하면서 2023. 6. 2. 기준으로 AK와 AL의 주장하는 바가 다르다는 점은 어렵듯이 알고 있었다고 진술. 한편, AW는 AL에게 AK의 답변준비서를 송부한 뒤 같은 날 AL에게 해당 메일을 삭제하라고 지시하는 등 당시 상황을 은폐하려고 하였음

이 답변서 작성 등과 관련된 도움을 요청하지도 않았는데 A4용지 백지에 “평정표 이기 건” 등 AL의 입장과 상반되는 내용을 목차로 직접 메모하여 건네면서 AK의 주장대로 답변서를 작성하라는 취지로 지시하고, 전남선관위 2층 테라스로 AL을 불러내어 이와 동일한 취지로 말하는 등³⁸⁾ 징계위원회에 대비하여 AL에게 사실과 다르게 답변서를 작성하도록 종용하였다.³⁹⁾

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견

전남선관위는 이 건 관련자들 사이에 이견이 있고 전남선관위에서 자체적으로 확인한 바가 없다는 사유로 이 건 관련 답변을 관련자들의 답변으로 같음한다고 하면서, 향후 경채 관련 업무 처리 시 관련 법령과 지침에 따라 업무를 처리하겠다는 의견을 제시하였다.

② 관련자 의견 및 검토결과

["3항 가" 관련]

AJ는 ㉡ 다른 면접위원에게 “중앙선관위 인사지침상 35세 이상인 자는 가 급적 채용을 지양하도록 되어 있으며 40세 이상은 채용이 어렵고 우체국의 경우 전출동의가 불가능한 기관”이라고 말하였으나 나이가 많은 사람과 우체국 출신은 뽑지 않았으면 좋겠다고 적극적으로 말한 적이 없다고 주장한다.

또한 AJ와 AK는 ㉣ 면접이 종료된 후 AJ가 ‘동점자가 발생할 경우 면접위원이 다시 와서 평정하는 것은 번거로우니 각자 순위를 매기고 여분의 평정표⁴⁰⁾

38) AL은 감사원 문답조사 시 “AW 과장님은 제 자리로 와서 AK 과장이 말한 취지대로 답변서를 쓰라는 취지로 메모를 하면서 이야기하기도 하고, 테라스로 저를 자주 불러내어 이야기를 할 때 저는 매우 압박감을 느꼈습니다”라고 진술

39) AL은 감사원 문답조사 시 AW의 지시에 따라 답변서를 작성하지는 않았다고 진술

에 서명만 해서 달라’는 취지로 말하였고, 응시자별 평정표의 평정란에 상, 중, 하 동그라미 표시를 하고 서명하여 AL에게 준 뒤 집계표도 확인하고 이에 서명하였다고 주장한다.

그러나 ㉡의 경우 선관위공무원규칙에 따라 ‘직무 수행상 특히 필요하다고 인정되는 경우’에 해당하는 것으로 보아 연령을 제한하는 것으로 채용공고하지 않은 이상 「국가공무원법」 및 선관위공무원규칙 등 상위 법령의 취지에 반하는 내부 지침을 근거로 나이가 많은 응시자를 불합격시키도록 유도하여서는 아니 되며,⁴¹⁾ 장성우체국 소속 응시자 AP에 대한 해당기관의 전출동의 여부는 면접시험 합격 후 AP의 소속기관에 전출동의 문의 문서를 시행하여 정식으로 확인하여야 할 사안이다. 그리고 AJ는 2023. 11. 8. 감사원 문답조사 시 본인이 면접위원에게 우체국에서 지원한 AP와 같이 나이 많은 직원은 가급적 안 뽑는 방향으로 해 달라고 말했다는 사실을 인정하고도 답변서에서 갑자기 이러한 사실관계를 부인하고 있어 AJ의 발언은 신뢰하기 어렵다.

㉢의 경우 AL이 면접위원으로부터 평정요소별로 ‘상, 중, 하’를 평정한 평정표를 제출받은 적이 없다고 진술한 점, 외부 면접위원 AN도 자신은 ‘상, 중, 하’로 평정한 평정표를 전남선관위에 제출한 사실이 없다고 진술⁴²⁾한 점, AN을

40) AK와 AJ는 감사원 문답조사 시 면접위원에게 당초 배부된 평정표 외에 여분의 평정표가 있었다고 주장하였으나, AL은 당시 자신은 여분의 평정표를 제공하지 않았다는 취지로 진술

41) 구 선관위공무원규칙(2024. 1. 1. 규칙 제586호로 개정되기 전의 것) 제81조 제1항 및 제83조의2 제3항에 따르면 8급 이하 공무원의 채용시험에 응시하려는 사람은 18세 이상에 해당하도록 하고 있을 뿐 공무원시험의 응시 상한 연령을 정하고 있지는 않으며, 경력경쟁채용시험의 경우 시험실시기관의 장은 임용예정직위의 직무 수행상 특히 필요하다고 인정되는 경우에만 연령, 학력 및 거주 요건 등 응시자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있도록 되어 있어 중앙선관위가 인사운영기준에 경채 시 모두 만 35세 이상의 응시자를 가급적 채용하지 않도록 하는 것은 위 규정의 취지에 맞지 않음

42) AN은 감사원 문답조사 시 이 건 경채 면접시험일에 상의 개수가 많은 순서, 중의 개수가 많은 순서에 따라 순위를 결정하는 방식 자체에 대해서도 몰랐다고 인정하며, “귀하께서 (중략) 적어도 동그라미를 치고 숫자를 기재해서 평정한 평정표를 제출한 사실은 없다는 말씀이지요?”라는 질문에 “네, 그렇습니다”라고 진술

포함한 외부 면접위원 2명 모두 이 건 경채 시 집계표를 본 사실이 없다고 진술한 점을 보면, AJ와 AK의 주장은 사실이 아닌 것으로 판단된다.⁴³⁾

또한, AJ는 1) 동점자 발생 시 내부 면접위원인 자신의 평정표만 고치면 되는 것으로 생각하고 있었다면서도 동점자 발생에 대비해 외부 면접위원들에게 평정표는 비워둔 채 제출하도록 요청했다고 주장하거나, 2) 자신이 면접위원에게 서명만 한 평정표를 제출해 달라고 요청한 이유는 응시자가 ‘하’를 받아서 탈락한 것을 알게 되면 기분이 나쁠 수 있기 때문이라고 하면서 평정표나 집계표를 응시자에게 공개하지 않는다고 진술하는 등 논리적으로 모순되는 주장을 하였고, 3) 2023. 5. 29. 중앙선관위 자체 특별감사 시 조사자(선거관리위원회 직원)와 전화로 문답을 하면서 자신이 이 건 경채 면접 당시 AL로부터 실제 ‘동점자가 발생했다’는 보고를 받아서 면접위원에게 서명만 한 평정표를 제출해 달라고 했다고 구체적으로 진술하였다가,⁴⁴⁾ 감사원 문답조사 시에는 이를 부인하며 당시 동점자가 발생하지 않았다고 주장하는 등 일관성 없는 진술을 하고 있어 그 주장을 신뢰할 수 없다.

그리고 AK도 1) 2023. 5. 23. 중앙선관위 자체 특별감사 문답조사 시 “면접장에서 직접 점수를 체크(동그라미, 숫자)하지 않았고 위원들과 중복된 순위를 조정하는 등 순위만 정해서 인사담당에게 전달했다”는 취지로 진술하다가, “평정표 양식이 아닌 별지⁴⁵⁾에 개인별 순위와 점수(동그라미)를 매겨서 전달했고

43) AL은 감사원 문답조사 시 전임자인 전 원과 회계장(2023년 11월 감사일 현재 신안군선거관리위원회 사무과장) AZ가 과거 경력경쟁채용 업무 시 동점자가 발생하면 외부 면접위원의 평정표는 수정할 수 없으니 내부 면접위원의 평정표를 고쳐서 합격자를 바꾸었다고 인수인계하였고, 이 건 경채의 경우 아예 면접위원이 평정 자체를 하지 않았기 때문에 동점자가 발생할 수 없는 상황이었다고 진술

44) AJ는 2023. 5. 29. 중앙선관위 자체 특별감사 시 전화 문답 과정을 녹음한 파일에 대한 녹취록을 직접 작성해서 같은 해 11. 8. 감사원 문답조사 시 제출하였는데, 해당 녹음파일 및 녹취록에 따르면 AJ는 자체 특별감사 문답조사 시에는 “제가 (AL에게) 그때 당시에 동점자 같은 건 없는가 그랬더니 뭐 여러 가지 좀 중복이 된다고”라고 하며 “사실상 오른쪽에 있는 경우의 수는 다 없어져 가지고 그러다 보니까 동점자가 나온 거죠 그래서 그러면 조정을 해 봐라 그래서 사인만 해서 줄게 그렇게 해서 한 겁니다”라고 진술하는 등 이 건 경채 면접시험 당시 AL로부터 동점자가 발생한 것으로 보고받았다고 주장한 바 있음

면접평정표는 서명만 해서 전달했다”라며 이를 반복한 뒤, 감사원 문답조사 시에는 응시자별 평정표의 평정란에 상, 중, 하 동그라미를 기재하고 서명하여 AL에게 주었다고 또다시 이를 반복하는 등 그 주장을 신뢰할 수 없다.

또한, AK는 2) 중앙선관위 자체 특별감사 시 “저는 여기 오기 전까지도 제가 동그라미를 쳐서 줬거나, 그렇지 않으면 순위를 정해서 줬구나 생각했어요”라고 하면서 “10명 중 6명이 합격이고, 4명이 떨어지는 거지만 10등까지는 순위를 매겨야 한다. 그리고 4명에서 순위를 조정했던가 그런 것 같다”라고 답변하여 면접위원 간 평정표 작성 없이 응시자 순위만 조정 및 제출하기로 합의한 것처럼 주장하다가 감사원 문답 시에는 이를 모두 부인하는 등 그 진술의 일관성이 결여되고, 3) 자체 특별감사 문답조사 직후 징계위원회 회부 등에 대비하여 직접 작성해 놓은 2023. 6. 2. 및 6. 3. 자 ‘답변준비서’에는 AJ가 이 건 면접 시작 전 응시자 순위 작성을 요청했다는 취지로 작성해두고, 같은 해 6. 12. 및 6. 13. 자 ‘서면진술서 요약’에는 AJ가 면접 종료 후 응시자 순위 작성을 요청했다고 작성하였으며 4) 2023. 6. 2. 자 ‘답변준비서’에는 자신이 작성한 ‘평정표’와 ‘집계표’를 대조한 뒤 집계표에 서명한 것으로 작성했다가, 다음 날인 6. 3. 자 ‘답변 준비서’에는 ‘A4용지에 연필로 작성한 내용’과 ‘집계표’를 대조한 뒤 서명하였다고 작성하는 한편, 5) 같은 해 6. 3. 자 ‘답변준비서’에는 “면접 종료 직후 인사담당이 면접위원들이 작성한 평정표와 서명만 한 빈 평정표, 면접자 순위가 기재된 별도로 배부된 참

45) AK는 감사원 문답조사 시 중앙선관위 자체 특별감사 문답조사 시 ‘별지’를 ‘평정표 양식에 평정결과를 작성한 뒤 서명만 하지 않은 것’이라는 의미로 진술한 것이라고 주장하였으나, AK는 중앙선관위 자체 특별감사 문답조사 시 “저는 면접 때마다 늘 별지로 작성하니, 별지로 점수 매긴 것과 서명만 한 면접평정표를 줬던 것 같습니다”, “면접평정표에 직접 동그라미를 쳐야 하는 것이 원칙이기는 하지만 제가 항목별 점수를 매기지 않은 것도 아니고 별지로 다 점수를 매겨서 인사담당에게 전달하고”라고 진술한 바 있는 등 AK의 주장은 논리적으로 모순되고 합리성도 결여됨

고자료를 수거하고 나갔고”라고 작성했다가, 감사원 문답 시에는 AJ 과장이 합격자 6명의 명단과 면접위원들이 매긴 응시자별 순위 자료를 AL 계장에게 주었는지는 모르겠다고 진술하는 등 AK 자신이 스스로 작성한 답변준비서 등의 작성 내용과 진술에 일관성이 없는 등 그 주장을 신뢰할 수 없다.

한편, 중앙선관위 자체 특별감사 문답조사 과정에서도 AJ, AK, AL은 모두 응시자 순위와 서명만 한 번 평정표를 제출하였다고 진술하였으며, 2023. 5. 31. 선거관리위원회가 배포한 보도자료에도 당시 인사담당 직원과 면접위원들이 ‘전체 면접위원들이 평정표 채점란을 공란으로 둔 채 면접자들의 순위만 정하여 인사담당에게 전달하였고, 인사담당 직원은 면접위원들의 순위가 반영되도록 채점하였다고 주장한다’는 사실이 명시되어 있다.

["3항 나" 관련]

AK는 AX에게 “★서류전형+면접 팁.txt” 파일 수정을 지시한 적이 없고 AX가 스스로 이를 수정하겠다고 말하였으며, “면접심사표(심사집계표).xlsx” 파일도 AX가 스스로 집계표 원본 파일을 열어서 저장 버튼을 누른 다음 “제가 파일을 열었다 닫았다 하다가 실수로 저장했다고 할게요”라고 말했다고 주장하고 있다.

그러나 AK의 지시에 따라 파일을 수정하였다는 AX의 관련 진술이 일관되고 구체적인 뿐만 아니라, 이 건 경채 당시 관련업무를 수행하지 않은 AX가 상급자인 AK의 지시도 없이 관련 중요 증거자료를 스스로 조작하겠다고 먼저 말하였다는 주장은 납득하기 어렵고⁴⁶⁾, AK 스스로도 자신은 AX와 사이가 좋

46) 오히려 國계장 AX는 감사원 문답조사시 “저는 사실 AK 과장님이 “면접심사표(심사집계표).xlsx” 파일 저장 날짜도 현재 날짜(2023. 6. 2.)로 바꾸게 지시하셨고, “★서류전형+면접 팁.txt”내용도 당초 내용과 다르게 수정하라고 지시를 하셨기 때문에, 주말에 AK 과장님이 나오셨다고 하길래 제 자리에 오셔서 파일을 수정하거나 삭제하지는 않을까 걱정을 많이 하였습니다. 왜냐하면 AK 과장님이 그 정도로 스트레스를 받는 모습이 보였고, 본인은 징계를 받을 것이라고 생각하지 못하고 계셨던 것으로 보여서 징계를 안 받기 위해서 무슨 일이든

고 AX 등 ㉠과 직원들이 자신과 관련하여 거짓말을 할 이유가 없다고 진술하는 등 AK의 주장을 신뢰할 수 없다.

오히려 AK는 “★서류전형+면접 팁.txt” 출력물을 AL로부터 건네받아 처음 열람한 직후 증거를 조작하였으며, 위 파일의 당초 내용 및 정보는 [표 3]과 같이 AK의 주장과 상반되는바, AK가 자신에게 유리하도록 이를 변조할 동기가 충분하다고 판단된다.⁴⁷⁾

징계요구 양정 ① 면접시험 과정에서 특정 조건의 응시자를 불합격 처리하도록 면접위원들에게 부당한 영향력을 행사하고 이 건 경제업무를 총괄하는 ㉠ 과장으로서 면접위원들로 하여금 평정표의 평정란을 비워둔 채 서명란에 서명만 하여 제출해 달라고 요청한 AJ의 행위, ② AJ와 마찬가지로 면접위원들에게 평정표의 평정란은 비워둔 채 서명란에 서명만 하여 제출해 달라고 요청하고, 이후 관련 증거를 조작하도록 지시한 AK의 행위는 「국가공무원법」 제56조를 위반한 것으로 같은 법 제78조 제1항 제1호 및 제2호의 징계사유에 해당한다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 특정 조건의 응시자를 불합격하도록 유도하고 면접시험위원들에게 면접시험 평

할 것이라고 생각해서 불안했기 때문입니다”라고 진술

47) 이와 관련하여 AK는 감사원 문답조사 시 “이 자료에는 평정표 원본이 있다는 것을 전제로 해서 쓰여 있다고 생각합니다. 그래서 저한테 유리한 부분도 있습니다. 저에게 불리해서 수정하라고 한 것은 아닙니다”라고 주장하였음. 그러나 AK가 자신에게 유리하다고 특정하는 부분은 “(심사집계표 - 엑셀서식) 편법으로 서명 부분만 미리 받음(외부위원들 빨리 보내줘야 함) 그리고 제출받은 평정표를 보고 집계는 천천히”인데, AL은 감사원 문답 시 위 내용은 전임자인 AZ로부터 과거 전남선관위의 경력경쟁채용 시 해왔던 방식이라고 들었던 내용을 정리해 놓은 것으로, 이 건 경제의 경우 애초에 면접위원이 평정표를 써주지 않았기 때문에 “제출받은 평정표”라는 것이 이 건 경제에는 해당하지 않는다고 진술하였음

정표의 평정란을 비워둔 채 서명란에 서명만 하고 응시자 순위만 따로 작성하여 제출하도록 한 AJ와, AJ와 마찬가지로 면접시험위원들에게 면접시험 평정표의 평정란을 비워둔 채 서명란에 서명만 하고 응시자 순위만 따로 작성하여 제출하도록 안내하고 관련 증거를 조작하도록 지시한 AK를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(경징계 이상)하고,(징계)

② 관련자(AL, AW)에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

감 사 원

통보(인사자료)

제 목 청탁에 따른 특혜 채용
소 관 기 관 충청북도선거관리위원회
조 치 기 관 중앙선거관리위원회
내 용

1. 사건 개요

충청북도선거관리위원회(이하 “충북선관위”라 한다)는 2017. 12. 23. 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)의 “국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지”에 따라 [표 1]과 같이 관내 단양군선거관리위원회와 괴산군선거관리위원회(이하 각각 “단양군선관위”, “괴산군선관위”라 한다)에 발생한 결원(각각 1명, 계 2명)을 충원하기 위해 채용공고 없이 다수인을 대상으로 하지 아니한 경력경쟁채용(이하 “비다수인 대상 경채”라 한다)으로 이 건 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다)을 실시하였다.

[표 1] 2018년 충북선관위 경채(비다수인 대상 경채) 경과

일자	일정	비고
2018. 1. 29.	“2018년도 경력경쟁채용시험등 실시 계획” 수립	-
2018. 1. 31.	응시원서 접수	단양군선관위 1명(BA) 괴산군선관위 1명(BB)
2018. 2. 5.	적격성조사	
2018. 2. 13.	서류전형	
	면접시험	
	최종합격자 2명 결정	
2018. 3. 1.	최종합격자 2명 임용	

자료: 충북선관위 제출자료 재구성

이에 따라 충북선관위는 단양군선관위의 결원에 대해서는 BA(보령시) 1명만을 대상으로, 괴산군선관위의 결원에 대해서는 괴산군 BB(괴산군) 1명만을 대상으로 비다수인 대상 경채를 실시하였고, 2018. 2. 13. 서류전형 및 면접시험을 거쳐 위 2명을 합격자로 결정한 후 같은 해 3. 1. 각각 단양군선관위 및 괴산군선관위에 임용하였다.

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.)중 점검한 결과, ① 전 중앙선관위 사무차장 BC(2022. 6. 9.~2023. 5. 31. 사무차장, 이 건 경채 당시에는 2급¹⁾)가 자녀인 BA가 충북선관위에 임용되게 하기 위하여 충북선관위 ①담당관 BD 등에게 자녀의 채용을 청탁하였고, ② BD와 BD로부터 위 사실을 보고받아 알고 있던 ①과장 BE는 BC의 자녀 청탁 사실을 알면서도 그의 자녀인 BA를 단양군선관위의 단독 응시자로 하여 비다수인 대상 경채를 실시한 후 임용한 사실 등이 확인되었는데, 구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 관계법령 및 판단기준

가. 부정청탁 등 금지 관련

「국가공무원법」 제44조에 따르면 누구든지 임용²⁾에 관하여 부당한 영향을 주어서는 아니 된다³⁾고 되어 있고, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따르면 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 모집·선발·채용·승진·전보 등 공직자 등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위(부정청탁)를 해서는 아니 되며(제5조 제1항 제3호),

1) 이 건 경채 당시에는 2급으로 한국학중앙연구원 파견(2018. 1. 1.~12. 31.)

2) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다

3) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음 (대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

부정청탁을 받은 공직자 등은 그에 따라 직무를 수행해서는 아니 된다.(제6조)

그리고 구 「선거관리위원회 공무원행동강령」(2022. 6. 24. 선거관리위원회 규칙 제554호로 개정되기 전의 것)에 따르면 공무원은 직위를 이용하여 다른 공무원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 되고(제9조 제2항), 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 공직자의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 아니 되며(제11조 제1항), 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 행사하여 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위를 해서는 아니 된다고 되어(제13조의3) 있다.

나. 비다수인 대상 경채 관련

「국가공무원법」 제28조 제2항에 따르면 같은 법 제28조 제2항 제7호에 따라 지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용(이하 “7호경채”라 한다)하는 등의 경우 다수인을 대상으로 경채를 실시하되, 다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니하여 대통령령 등으로 정하는 경우에는 비다수인을 대상으로 공무원을 채용할 수 있다고 되어 있다.⁴⁾

즉, 비다수인 대상 경채는 불특정 다수인을 대상으로 공고한 후 시험을 거쳐 선발하는 경채 원칙의 예외로서 소수의 인원 중에서 채용자를 선발하는 방식이고 공고를 하지 않을 수 있으나, 특정인을 내정하여 채용하면서 그 외 다른 지원 희망자의 응시를 제한하도록 허용하는 제도가 아니며 다수인을 대상으로 시험을

4) 「국가공무원법」 및 관련 대통령령 등에는 비다수인 대상 경채로 지방공무원을 국가직 공무원으로 채용할 수 있는 경우를 구체적으로 규정하지 않고 있는 반면, 「지방공무원법」 제27조 제2항 단서 및 「지방공무원 임용령」 제16조에 따르면 국가공무원을 그 직급·직위에 해당하는 지방공무원으로 임용하려면 “해당 직위에 그 임용예정자를 보직하지 않으면 그 직무를 수행할 수 없는 특별한 경우에만 하여야 한다”라고 명시하고 있음

실시하는 것이 적당하지 아니한 사유가 있는 경우에만 허용된다.⁵⁾

「국가공무원법」 제26조의6에 따르면 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다고 되어 있고, 구 「선거관리위원회 공무원 규칙」(2024. 1. 1. 선거관리위원회 규칙 제586호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다)에 따르면 8급 이하 공무원의 채용시험에 응시하고자 하는 자는 최종시험예정일이 속한 연도에 18세 이상이어야 하고(제81조 제1항 제2호)⁶⁾⁷⁾, 경제의 경우 시험실시기관의 장은 임용예정직위의 직무 수행상 특히 필요하다고 인정되는 경우에만 연령 등 응시 자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있다(제83조의2 제3항)고 되어 있을 뿐 응시 상한연령을 정하고 있는 규정은 따로 없다.

한편, 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용시험령」 제13조 제1항⁸⁾에 따르면 시험실시기관의 장은 면접시험·서류전형의 시험위원(이하 각각

5) 이와 관련하여 인사혁신처 역시 비다수인 대상 경제는 특정 분야의 업무수행을 위해 채용 가능한 전문인력이 소수이거나, 개방형 직위자의 임기 만료 시 원소속·원직급으로 복귀하는 경우 등 비경쟁 방식으로 채용을 진행하여야 할 사유가 있는 경우 등에 한하여 허용된다고 해석하고 있고 2023년 5월 이후 선거관리위원회 고위직 자녀 중 비다수인 대상 경제 제도를 통해 임용된 사례 등을 포함하여 각종 특혜의혹이 제기되자 「국가공무원법」 제32조의2에 따른 인사교류를 하는 경우 또는 그 밖에 인사혁신처장과 미리 협의한 경우만 비다수인 대상 채용 시험으로 채용할 수 있도록 「공무원임용시험령」 제29조 제4항을 개정하였음

6) 「공무원임용시험령」 제16조 제1항 및 [별표 4](2004. 6. 11. 대통령령 제18424호로 전문개정된 것)에서 공무원 공개경쟁채용시험의 응시연령 상한을 규정하고 있었으나, 이에 대해 공무원 공개경쟁채용시험 응시연령의 상한을 정하는 것이 기본권 제한을 최소한도로 그치도록 요구하는 「대한민국헌법」 제37조 제2항에 부합된다고 보기 어렵다는 사유로 헌법불합치 결정(헌법재판소 2008. 5. 29. 2007헌마1105 결정)된 후 2008. 10. 20. 응시 상한연령 제한이 폐지되었음. 이에 따라 공무원 시험의 응시연령을 규정한 선관위공무원규칙 제81조도 2008. 12. 23. 폐지되었고, 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다는 규정이 2020. 1. 29. 「국가공무원법」상 신설됨.(제26조의6)

7) 다만 선관위공무원규칙 제81조 제2항에 결원의 신속한 보충이나 그 밖의 특별한 사정으로 인하여 제1항에 따른 응시연령을 적용하는 것이 곤란하거나 부적당하다고 인정되는 경우에는 6급 이하 공무원의 채용시험에 한하여 시험실시기관의 장이 응시연령을 따로 정하여 시험을 실시할 수 있고 이 경우 시·도선거관리위원회 위원장은 사무총장의 승인을 받도록 되어 있음

8) 「공무원임용시험령」에 서류전형 및 면접시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 하는 내용은 2011. 4. 4. 신설

“면접위원” 및 “서류위원”이라 한다)의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 위촉하도록 규정되어 있다. 그리고 구 선관위공무원규칙(2018. 1. 21. 선거관리위원회 규칙 제476호로 개정되기 전의 것) 제63조 제5항에 따르면 면접위원은 2인 이상으로 하되 특별한 사정이 없으면 위원 수의 100분의 50 이상을 선관위 소속 공무원이 아닌 사람으로 구성하여야 한다고 되어 있다.

따라서 ① 선관위 소속 공무원은 누구든지 자녀를 채용해 줄 것을 채용업무 관련 공무원에게 청탁하는 등 채용에 부당한 영향력을 행사하거나 채용 등 인사에 개입할 목적으로 직무관련공무원에게 부당한 지시·요구를 해서는 아니 된다. 그리고 ② 중복선관위는 지방공무원을 7호경채를 거쳐 임용하고자 할 때에는 특별한 사유가 없는 경우 자격요건을 갖춘 자라면 누구라도 응시할 수 있도록 다수인을 대상으로 채용공고를 거친 후 서류 및 면접위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하여 경채를 실시하여야 하며, 채용을 청탁받은 특정인만을 대상으로 비다수인 대상 경채를 실시하여서는 아니 된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

중복선관위는 중앙선관위의 “국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지”에 따라 경채를 통해 단양군선관위와 괴산군선관위에 각각 1명의 결원(계 2명)을 충원하기로 하였다.

이와 관련하여 중복선관위는 제7대 동시지방선거가 6개월 후인 2018. 6. 13.로 예정되어 있어 경채를 시급하게 진행할 필요성이 크지 않았고, 충원이 필요한 직위가 행정직 8급 이하로 특수한 자격이나 요건이 필요하지 않아 다수인을 대상으로 채용공고를 한 후 경채를 실시할 수 있었음에도 결원이 발생한 단양군선관

위⁹⁾와 괴산군선관위는 직원들이 근무를 기피하는 등 충원이 어렵다는 사유로 2017년 12월 말부터 단양군과 제천시 소속 공무원을 대상으로 지원자를 미리 알아보았다.¹⁰⁾

그러던 중 충북선관위는 2018년 1월경(정확한 날짜 모름) 단양군선관위로부터 단양군 소속 BF를 단양군선관위 지원자로 추천받았는데, BF는 나이가 많고(1980년생, 당시 만 37세) 기능직에서 일반행정직으로 전환된 자라는 이유로 경제에 지원할 수 없도록 추천을 거절하였다.¹¹⁾

이후 충북선관위는 2018년 1월 말경(1. 23.에서 1. 25. 사이로 추정되나 정확한 날짜 모름) BC로부터 자녀인 BA의 채용을 청탁받자, BA는 단양군과 거리가 먼¹²⁾ 충청남도 보령시에 근무하고 있고 단양군에 연고가 없는데도 2018. 1. 29. 비다수인 대상 경제 방식으로 BA를 단양군선관위의 단독 응시자¹³⁾로 결정하는 내용의 “2018년도 경력경쟁채용시험 등 실시 계획”을 수립하였다.

9) 중앙선관위는 직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군선거관리위원회를 특수지등위원회(「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」)로 지정하고 있는데, 2017년 12월 기준 단양군선관위를 포함한 47개 구·시·군선거관리위원회가 특수지등위원회로 지정되어 있었음

10) 충북선관위는 2018. 1. 5. 단양군선관위와 괴산군선관위에 이 건 경제 지원자 파악 등에 협조해 달라는 내용의 “국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 등 실시 안내” 문서를 시행하였고 단양군선관위는 2018. 1. 5. 경제에 유능한 인재를 지원할 수 있도록 협조해달라는 내용의 “지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시에 따른 협조요청” 공문을 단양군에 시행하였음

11) 충북선관위 ○과 ○담당관 BD는 감사원 문답에서 이 건 경제 실무업무를 담당한 ○계장 BG가 단양군선관위 도 BF가 적합하지 않다는 의견을 제시하였다고 자신에게 보고하였고 BG 자신도 BF가 적합하지 않다는 의견을 제시하였다고 주장. 그러나 경제 지원자 추천업무를 담당한 단양군선관위 ○계장 BH는 BF의 근무이력 등에 특별한 문제가 없어 보여 경제과정을 잘 거쳐 채용되기를 바랐다고 말하였고, BG도 감사원 문답조사 시 단양군선관위와 자신이 부적합하다는 의견을 제시한 사실은 없고 BD가 BF가 부적합하니 단양군선관위에 지원자를 다시 물색하도록 지시했다고 진술하였고, 이외에도 BG가 자신이 인사업무를 처음 담당하여 업무가 서툴러 BF에 대한 추천 거절 등의 주요사항은 BD가 결정하고 상급자에게 보고하였다고 말하는 점 등을 볼 때 BD가 BF에 대한 추천을 주도적으로 거절한 것으로 판단됨

12) 충청남도 보령시(보령시청)와 충청북도 단양군(단양군선관위)은 최단 거리로도 약 234km가량 떨어져 있고 BA는 단양군에 연고가 없음

13) 이 건 경제계획 등 공문에는 BA를 단양군선관위의 단독 응시자로 선정하는 것으로 명시되어 있지는 않으나 결원 2명에, 지원자가 2명으로 충북선관위는 당초 이 건 경제를 통해 충원하기로 계획한 2017년 12월 당초부터 결원이 발생한 단양군선관위와 괴산군선관위의 추천을 받아 해당 선거관리위원회의 결원을 충원하기로 하였고 BA는 단양군선관위 사무과장 BI의 추천 동의를 받아 지원하게 되었으므로 BA는 실질적으로 단양군선관위에 단독 지원한 것임. 실제 BC는 BD와 통화 후 딸 BA에게 합격하면 단양군선관위에 배치될 것 같다고 말하였음. 나머지 결원 발생지역인 괴산군선관위의 경우 괴산군 소속 BB를 응시자로 선정

한편, 충북선관위는 2018. 2. 13. 서류 및 면접위원을 모두 충북선관위 소속 직원으로만 구성하여(총 3명, 서류위원과 면접위원이 동일) 단양군선관위의 단독 응시자인 BA 및 괴산군선관위의 단독 응시자인 BB 2명만을 대상으로 서류전형과 면접시험을 실시¹⁴⁾하였다. 그리고 같은 날 단양군선관위 합격자는 BA로, 괴산군선관위 합격자는 BB로 하는 내용의 “2018년도 경력경쟁채용시험등 실시 결과보고” 문서를 작성한 후 사무처장 전결로 결과를 확정지었다.

그 결과 이 건 경채 과정에서 BC의 청탁에 따라 위 자녀가 최종 임용되는 등 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

4. 업무 담당자 등의 부당한 업무 처리

BC는 2015. 1. 1.부터 2017. 12. 31.까지 중앙선관위 [국]과장 및 [국]국장으로 근무하면서 조직 및 정원관리 업무 등을 총괄하였고, 2급으로 승진한 2018. 1. 1.부터 같은 해 12. 31.까지 한국학중앙연구원에 파견근무하였으며 파견 기간 종료 후 중앙선관위로의 복귀 또는 시·도선관위 상임위원으로의 복귀가 예정되어 있었다.

이후 BC는 2019. 1. 1. 중앙선관위 [국]원장으로 복귀 후 2019. 7. 1. 중앙선관위 [국]실장, 2021. 1. 1. 충청남도선거관리위원회(이하 “충남선관위”라 한다) 상임위원을 거쳐 2022. 6. 9.부터 2023. 5. 31.까지 중앙선관위 사무차장으로 근무하다가 2023. 6. 1. 의원면직하였다.

청주시청원구선거관리위원회 사무국장 BD는 2017. 1. 1.부터 2018. 12. 31.까지¹⁵⁾ 충북선관위 [국]담당관으로서 [국]계장 BG가 기안한 이 건 경채 실시계획 등

14) 면접위원 전원이 BA에 대해 5개 평정요소 모두 ‘상’으로 평가하는 등 만점을 부여

15) BD는 2021. 1. 1. 4급으로 승진하여 충청남도 천안시서북구선거관리위원회, 충청북도 음성군선거관리위원회 사무국장으로 재직하였으며 2023. 7. 1.부터 충청북도 청주시청원구선거관리위원회 사무국장으로 재직 중임

문서를 검토 및 중간결재하는 등의 채용 관련 업무를 검토하였다. 그런데 이 건 경채와 관련하여 BG가 인사업무를 처음 담당하여 업무가 미숙하다는 사유로 주요사항은 BD가 제안하여 상급자에게 보고하였고 이후 결정된 사항을 BG에게 지시하였다.

충청북도선거관리위원회 BE는 2015. 1. 5.부터 2018. 6. 30.까지 충북선관위 ㉠과장으로서 BG가 기안한 이 건 경채 실시계획 등 문서를 검토 또는 최종결재하는 등 채용 관련 실무를 총괄하였으며 2021. 6. 30. 정년퇴직하였다.

가. BC의 경우

BC는 2018. 1. 23. 또는 1. 24.¹⁶⁾ 보령시(㉡과) 소속인 자녀 BA로부터 충남선관위 경채에 응시하려다 지원하지 못했다고¹⁷⁾ 다른 시·도선거관리위원회 (이하 “시·도선관위”라 한다)의 채용 일정을 알아봐달라는 부탁¹⁸⁾을 받았다.

이에 BC는 충북선관위 홈페이지를 검색했으나 채용공고가 올라와 있지 않자 2018년 1월 말(1. 23.에서 1. 25. 사이로 추정되나 정확한 날짜 모름) BD에게 전화하여 “BC입니다”라고 자신의 신분을 밝히며 같은 해 6월로 예정된 제7회 전국동시지방선거 이야기를 화제로 꺼낸 뒤 충북선관위의 경채 일정을 물어보았고,¹⁹⁾ 이에 BD가 단양군선관위와 괴산군선관위에 결원이 있어 경채를 진행하려고 하는데 괴산군선관위는 지원자가 있지만 단양군선관위의 경우 지원자를 찾고 있다고

16) BC는 감사원 문답조사 시 해당 일자가 1. 23.(충남선관위 응시원서 접수 마감일) 또는 1. 24.인 것으로 기억한다고 진술

17) BA는 감사원 문답조사 시 충남선관위 채용공고를 확인하였을 때 응시원서 접수기한이 얼마 남지 않았는데 지원을 고민하는 사이 접수기한이 지나버려 지원하지 못했다고 진술

18) BA는 감사원 문답조사 시 대민업무나 ㉡과에서 담당하였던 보상업무가 힘들고 어려워 선거관리위원회 경채에 응시하고자 하였고 아버지가 중앙선관위에 근무하고 있으니 경채 일정을 쉽게 확인할 수 있을 것이라고 생각하여 아버지에게 다른 시·도선관위 경채 일정을 알아봐달라고 하였다고 하면서 일반인이 시·도선관위에서 공고하지 않은 채용 일정을 어떻게 확인할 수 있겠느냐는 질문에 대해 ‘해당 선거관리위원회에 관련 일정을 확인할 수 있는 위치에 있는 지인이 없다면 확인하기 어려울 것 같다’고 답변하였음

19) BC가 자녀 BA의 채용과 관련하여 BD에게 전화했을 당시 충북선관위가 단양군선관위와 괴산군선관위에 지원자를 파악하도록 통지한 것을 제외하고는 이 건 경채 관련 내용이 외부로 공개되지 않은 상황이었음

답변하였다.

그러자 BC는 “그렇다면 단양군선관위에 내 딸을 추천하면 안 되겠냐, 내 딸 이라서 그런 것이 아니라 정말 착하고 성실하다”며 BD에게 자신의 자녀를 채용해 줄 것을 청탁하였는데, 이에 대해 BD는 “단양군선관위로부터 추천을 받고 있어 단양군선관위의 의사를 알아봐야 한다”고 하였다.

이에 BC는 2018년 1월 말(1. 23.에서 1. 25. 사이로 추정되나 정확한 날짜 모름) 평소 친분이 있었던 단양군선관위 사무과장 BI²⁰⁾에게 전화해 자신의 자녀인 BA를 추천한다는 의사를 밝혔고, BI로부터 ‘BA가 지원하면 좋겠다’는 취지의 답변²¹⁾을 들었다. 그리고 나서 BD에게 다시 전화하여 ‘BI 과장이 충북선관위만 괜찮다면 단양군선관위는 좋다’고 하였다고 전달하였다.²²⁾

이후 BC는 2018년 1월말 BA에게 “충북선관위가 경채를 하고 있는데 지원해서 합격하면 단양군선관위에서 근무하게 될 것 같다”라고 하면서 충북선관위에 지원하도록 하여 BA가 2018. 1. 30. 우편을 통해 충북선관위에 이 건 경채 응시원서를 제출하였고, 2018. 2. 1. 적격성조사, 2018. 2. 13. 서류전형과 면접시험을 거쳐 최종합격자로 결정되어 2018. 3. 1. 단양군선관위에 임용되었다.

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

20) 단양군선관위 사무과장 BI(2019. 12. 31. 정년퇴직)는 감사원 감사 시 자신과 BC가 비슷한 시기에 충북선관위에 임용(BC는 1992. 8. 21., BI는 1990. 12. 5. 각각 임용)되어 가깝게 지냈고, BC가 사석에서는 자신을 “형님”이라고 부른다고 진술하였음. 또한 BC는 감사원 문답 과정에서 BI가 자신과 비슷한 시기에 6급으로 승진(1995. 1. 1. 같은 날 승진)하였기 때문에 당시 충북선관위 신참들과 교류하면서 가깝게 지냈다고 진술하였음

21) BC는 감사원 문답조사 시 당초 BI에게 ‘보령시청에서 근무하는 91년생 8급’이 있는데 단양군선관위 경채에 지원해도 되겠느냐고 물었더니 BI가 지원자가 누구냐고 여러 번 물기에 “어차피 지원서류를 제출하면 지원자가 누구인지 알게 될 테니 굳이 감출 필요는 없겠다고 생각하여 사실은 내 딸이라고 하였다”라고 하였고, BI가 ‘BC 국장님은 성실하고 인품도 훌륭한데 BC 국장님을 닮았으면 일도 잘할 것 같고, 나이가 적고 직급도 8급이니 지원서를 제출하면 좋겠다’고 답변했다고 진술

한편, BI는 감사원 감사 시 2018. 3. 1. BA가 임용된 후 얼마 지나지 않은 시기에 BC가 단양군선관위에 와서 자신과 BA, 단양군선관위 직원 두세 명에게 소고기를 샀다고 진술

22) BD는 감사원 문답조사 시 BC가 자신보다 BI와 먼저 통화해 단양군선관위 경채 사실을 알고 있었다는 취지로 진술

나. BD, BE의 경우

BD는 2018년 1월 중(2018. 1. 5. 이후) ㉡계장 BG로부터 기능직에서 일반행정직으로 전환한 단양군 소속 BF가 이 건 경제의 단양군선관위 응시자로 추천되었다는 사실²³⁾을 보고받았다.

그런데 BD는 이 건 경제 응시를 희망하는 지원자에 대해 연령이나 직군 전환이력 등의 불합리한 사유로 응시를 제한하여서는 아니 되고 BF의 합격 여부는 서류전형 및 면접시험 등을 통해 심사·결정할 사항인데도 BF는 나이가 많고(1980년생, 당시 만37세) 기능직에서 일반행정직으로 전환한 자로 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 업무에 적합하지 않을 것이라는 선입견을 가지고 위 사람이 응시하지 못하도록 추천을 거절하기로 하였다.

그리고 BD는 단양군 소속 BF가 단양군선관위 응시자로 추천되었으나, BF가 선관위 업무에 적합하지 않다는 의견을 BE에게 보고하였고,²⁴⁾ 이에 대해 BE도 BF의 응시를 제한하는 것에 동의하였다. 그리고 BD는 이와 같은 사실을 임용의 전결권자²⁵⁾인 사무처장 BJ에게 보고하지 않았고²⁶⁾, BE 또한 BJ에게 보고하거나 BD로 하여금 보고하도록 지시하지 않았다.

23) 단양군선관위는 2018. 1. 5. 이후 단양군청으로부터 BF를 추천받아 지원자 명단과 이력서를 충북선관위에 통보

24) BE는 감사원 문답조사 시 “BA 외에 단양군선관위 경제에 지원할 의사가 있는 사람이 있었다는 사실은 제가 직접 듣거나 보고받은 기억이 없습니다”, “성별이나 나이로 경제를 지원하는 데 제한을 두는 것은 말이 되지 않는 이야기입니다”라며 보고받은 사실을 부인하고 있으나 BD는 감사원 문답조사 시 BE에게 단양군선관위 지원자가 있다는 사실을 BG에게 보고하게 하였고, 이에 대해 BE도 BF를 지원받는 것은 안 된다고 하였다고 진술하고 있는 점, BG도 자신이 BE에게 위 사항을 보고하였는지 정확히 기억나지는 않으나 경제업무는 ㉡과 직원이 모두 공유하고 있었다고 진술하고 있는 점 등을 고려해 볼 때 BE 또한 최소한 BF에 대한 추천을 거절하기로 한 BD의 결정을 알고 있었으며, 이에 동의한 것으로 보임

25) 선관위공무원규칙에 따라 사무총장은 시·도선관위 소속 6급 이하 공무원 임용권은 시·도선관위 위원장에게 위임하고 있고, 전남선관위 위임전결규정에 따르면 소속 6급 이하 공무원 임용의 전결권자는 사무처장임

26) 충북선관위 사무처장 BJ는 감사원 문답조사 시 “단양군청 소속 지방공무원 중 충북선관위 경제에 지원하기를 희망하는 사람이 있다는 보고를 받은 기억이 없습니다”, “당시 경제 지원자가 ‘나이가 많고 기능직에서 행정직으로 전환하였다’는 내용을 제가 보고받았다면 경제 응시 기회를 주도록 지시하고 면접전형 등을 거쳐 임용 여부를 결정하였을 것입니다”라고 진술

한편, BD는 2018년 1월 말경(1. 23.에서 1. 25. 사이로 추정되나 정확한 날짜 모름) BC로부터 자녀 BA의 채용을 청탁하는 전화를 받았는데, BA의 경우 단양군에 연고가 없고 거리가 먼 충남 보령시에 근무하고 있어 당초 충북선관위가 단양군에 오래 근무할 직원을 찾기 위해 단양군선관위 인근 지자체인 단양군 또는 제천군 소속 공무원을 지원받고자 한 취지에 맞지 않다는 사실을 알면서도 BC의 청탁을 거절하지 않았다.

그리고 BD는 2018년 1월 말(1. 23.에서 1. 25. 사이로 추정되나 정확한 날짜 모름) BC가 ‘채용예정기관인 단양군선관위 사무과장 BI도 BA의 채용 지원에 동의하였다’고 하면서 충남 보령시에 근무하고 있는 자녀 BA의 채용을 전화로 재차 청탁하자 이를 BE에게 보고하였다. 한편, BE는 “보령시에서 충남선관위에 지원하지 왜 충북선관위에 지원했느냐”고 BD에게 묻고는, BD가 “BA가 충남선관위에 지원하려 했으나 응시기간이 지나 지원을 못했다”고 답변하자 “그렇다면 (BA에 대해) 채용 절차를 진행하라”고 지시하였다.

이후 BD는 사무처장 BJ에게 BC의 딸인 BA가 단양군선관위에 지원하였다고 보고하면서 ‘보령시에서 단양군선관위에 지원하는 데 절차상 문제가 없다’라고 하였고, 이에 BJ는 BD에게 채용 절차를 진행하라고 하였다.

그리고 나서 BD는 2018. 1. 25. BG에게 BA를 단양군선관위의 단독 응시자로 하여 비다수인 대상 경채 계획을 수립하도록 지시하였고,²⁷⁾ BG는 2018. 1. 29. BD의 지시대로 비다수인 대상 경채 방식으로 BA를 단양군선관위의 단독 응시자로 하여 비다수인 대상 경채를 실시하는 내용의 이 건 경채 실시계획

27) 경채업무는 BG가 담당하였으나 당시 BG가 뽕계장을 처음 맡아 업무에 미숙하여 주요사항은 BD가 제안하여 상급자에게 보고하였고 이후 결정된 사항을 BG에게 지시하는 형태로 업무가 진행됨

을 수립하여 BD, BE의 검토결재 및 BJ의 최종결재를 받았다.

이에 따라 2018. 2. 1. 적격성조사와 2018. 2. 13. 서류전형과 면접시험이 실시되었는데, 그 과정에서 BE는 선관위공무원규칙 등과 다르게 서류 및 면접위원 전원을 본인을 포함하여 [문]과장 BK, [미]과장 BL 등 충북선관위 내부직원 3명으로만 구성하도록(서류위원과 면접위원이 동일)하였고, 이후 BA는 최종합격자로 결정되어 2018. 3. 1. 단양군선관위에 임용되었다.

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

충북선관위는 감사결과 등에 따라 향후 관련 규정에 의해 엄정한 조치가 이루어질 것이라는 의견을 제시하면서도 2002년 이후 2018년 3월까지 비다수인 대상 경채를 12회 실시한 바 있고, 이 건 경채 당시 제7회 전국지방선거가 3개월밖에 남지 않은 급박한 시기였으며 단양군선관위가 직원들이 근무를 기피하는 특수지 등위원회라는 점을 고려하여 비다수인 대상 경채를 실시하였다고 주장하였다.

그러나 ㉠ 2017년 7월 공공기관 블라인드 채용제도가 도입되는 등 공정채용을 위한 사회적 요구가 제도화된 상황²⁸⁾에서, 선관위가 2018년 이후 2022년까지 실시한 63건의 경채 중 공고 없이 비다수인 대상 경채를 실시한 경우는 이 건 경채가 유일한 점, ㉡ 채용공고 후 10일가량의 원서접수기간이 소요되더라도 BA가 임용된 2018. 3. 1. 또는 이와 비슷한 시기에 채용 가능하여 지방선거

28) 정부는 “공공기관의 채용비리를 근절하자”는 대통령 지시(2017. 10. 23.)의 후속조치로 대대적인 공공기관 채용비리 점검을 실시하였고, 2018. 1. 10. 대통령 신년 기자회견에서 “채용비리, 우월한 지위를 악용한 갑질 문화 등 생활 속 적폐를 반드시 근절하겠다”라고 강조한 바 있음

(2018. 6. 13.) 대비에 문제가 없었을 것으로 판단²⁹⁾되는 점, ㉔ 직원들이 근무를 기피하여 특수지등위원회로 지정된 선관위라 하더라도 소수 인력에 의존한 추천보다 불특정 다수에게 경채 사실을 널리 공고하는 것이 더 많은 지원자를 모집해 우수인력을 확보할 수 있는 효과적인 방안이며, 이 건 경채와 같이 고위직 간부의 청탁을 받아 그 자녀를 내정하여 채용하는 것은 관련 법령에 규정된 ‘다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니한 사유’에 해당하지 않는 점 등을 고려할 때 중복선관위의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 관련자 의견 및 검토 결과

BC는 2024. 2. 13. 제출한 소명자료 등을 통해 ㉔ 이 건 경채 당시 자신이 중복선관위에 부당하게 압력이나 영향력을 행사하거나 직간접적으로 이를 결정하거나 지시할 수 있는 위치에 있지 않았고, ㉕ 중복선관위에 ‘자격요건과 지원서 제출기한’ 등을 문의하기 위해 ㉖과 담당 사무관(BD)에게 전화한 사실은 있으나 이는 부당하게 청탁이나 영향력 또는 압력을 행사한 것이 아니라 경채 관련 단순 문의를 하기 위함이었다고 주장하였다.

그러나 ㉔의 경우 1) BC는 2018년 1월 당시 한국학중앙연구원 파견 중이었으나 파견(2018. 1. 1.~12. 31.) 종료 후 중앙선관위 간부 또는 충청권역 시·도선관위 상임위원 등 향후 중복선관위 인사에 영향을 미칠 수 있는 유력한 고위간부의 복귀가 예정되어 있었고 실제로도 2019. 1. 1. 중앙선관위 ㉗원장으로 복귀 후 2019. 7. 1. 중앙선관위 ㉘실장, 2021. 1. 1. 충남선관위 상임위원을 거쳐 2022. 6. 9.부터 2023. 6. 1.까지 중앙선관위 사무차장으로 근무한 점, 2) BD가 BC로부터

29) 이 건 경채와 같은 시기 충남선관위의 경우 지방선거(2018. 6. 13.) 대비 등을 위한 결원 보충을 위해 2018. 1. 15.부터 같은 해 1. 23.까지(9일간)를 응시원서 접수 기간으로 하는 경채 공고를 한 후 같은 해 3. 5. 2명, 같은 해 4. 1. 1명 등 총 3명을 임용하였음

청탁 전화를 받은 후 BC의 딸인 BA가 단양군선관위에 지원한 사실 등을 전결권자인 사무처장 BJ에게까지 보고한 점, 3) BC가 선관위 직원이 아니었으면 채용 사실을 공고하지 않은 채 비다수인 대상 경채로 결원을 보충하기로 한 충북선관위의 경채계획을 알기 어려웠을 것으로 보이는 점 등을 고려할 때 BC의 주장을 받아들이기 어렵다.

그리고 ㉞의 경우 1) BC가 단순히 자격요건이나 지원서 제출기간 등을 문의한 정도가 아니라 자신의 신분을 밝히며 자녀를 채용해 줄 것을 청탁한 사실이 BD, BI 등의 진술을 통해 확인된 점, 2) BD가 첫 통화 시 단양군선관위에 먼저 알아보아야 할 것 같으며 소극적인 태도를 보이자 평소 친분이 있던 BI에게 전화해 BA의 채용 지원에 대한 동의를 받아낸 후 다시 BD에게 전화하여 그 사실을 알리고 BA에게 단양군선관위에 근무할 것 같다고 전하는 등 이 건 경채 과정에 적극적으로 개입한 사실이 확인되므로 BC의 주장은 받아들이기 어렵다.

BD는 2024. 2. 14. 제출한 소명자료 등을 통해 ㉞ 이 건 경채 지원 의사를 밝힌 단양군 소속 BF(당시 만 37세)의 응시를 제한한 사유는 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」 제4장 제2절 “공무원 전입·전출”에 시·도선관위 경채 시 가급적 시험일(면접시험일) 현재 “만 35세 이하”인 국가·지방직 7급 이하 공무원을 선발하겠다고 되어있었기 때문이고, ㉞ BA 채용의 경우 BC에게 단양군선관위의 추천을 받고 있으니 거기에 알아보라고 말하였을 뿐이고 단양군선관위 사무과장 BI가 BC의 딸 BA의 채용 추천에 동의하였기 때문에 이를 BE, 사무처장 BJ에게 보고하고 그 지시에 따른 것뿐이라고 주장하였다.

그러나 ㉡의 경우 1) 실무자에 불과한 BD가 「국가공무원법」 등 상위 법령의 취지에 반하는 내부지침을 근거로 들며 BF의 응시를 제한할 권한이 없다는 점, 2) 이에 대해 임용의 전결권자인 사무처장 BJ도 감사원 감사 과정에서 “인사 부서 직원들에게 경채 응시를 제한할 수 있는 권한은 없다고 생각”하고 “당시 나이가 많고 기능직에서 일반행정직으로 전환한 단양군 직원이 있다는 내용을 보고받지 못했으나, 보고받았다면 저는 해당 지원자에게 경채에 응시할 수 있게 기회를 주도록 지시하고 적격성조사와 면접전형 등을 거쳐 임용 여부를 결정하였을 것”이라고 진술한 점 등을 고려할 때 BD의 주장은 받아들일 수 없다.

㉢의 경우 1) 단양군선관위는 충북선관위의 요청에 따라 단양군에 연고가 있는 단양군 소속 공무원을 추천할 뿐이고 추천 반영 여부는 충북선관위가 최종 결정한다는 점,³⁰⁾ 2) BD는 이 건 경채업무를 사실상 주도하면서 BA가 단양군에 연고가 없고 충청남도 보령시에 근무하여 당초 충북선관위가 단양군 소속 공무원을 추천받고자 한 취지에 맞지 않는다는 것을 알고 있었으므로 BC의 청탁을 바로 거절하여야 했는데도 그러하지 않은 점, 3) 사무처장 BJ에게 BC의 청탁 사실을 보고할 때 BA가 당초 단양군 소속 공무원을 추천받고자 한 취지에 맞지 않는다는 사실을 제대로 보고하지 않은 점 등을 고려할 때 BD의 주장은 받아들일 수 없다.

한편, BE는 BD 등으로부터 BF가 단양군선관위 경채 지원자로 추천되었다는 사실을 보고받은 적이 없다고 주장하고 있으나 이에 대해 BD는 BA 외에 단양군선관위 지원자(BF)가 있다는 사실을 BG로 하여금 BE에게 보고하게 하였고,

30) BF의 경우도 단양군선관위가 충북선관위에 추천하였으나 충북선관위가 거절하여 이 건 경채의 지원자격을 얻지 못함

이에 대해 BE도 BF를 지원받는 것은 안 된다고 하였다고 진술하고 있고, BG 또한 자신이 BE에게 위 사항을 보고하였는지 정확히 기억나지는 않으나 경제업무는 ㉠과 직원 모두 공유하고 있었다고 진술하는 점 등을 고려할 때 BE의 주장은 받아들일 수 없다.

징계요구 양정 이 건 정당한 사유 없이 BF의 응시를 제한하고 BC의 청탁을 받아 단양군 소속 공무원을 지원받고자 한 당초 취지와 달리 보령시 소속 BA를 단양군선관위 단독 응시자로 하여 비다수인 대상 경채를 실시하여 최종 임용한 BD의 행위는 「국가공무원법」 제56조 등을 위배한 것으로 같은 법 제78조 제1항 제1호 및 제2호의 징계사유에 해당한다.

특히 BD는 결격사유가 없는 BF의 응시기회를 제한하고 BC로부터 채용 청탁을 받고 비다수인 대상 경채로 BA를 채용하도록 주도하는 등 그 비위의 정도가 중하므로 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 자신의 자녀 채용을 부정 청탁한 BC와 특정인의 정당한 응시기회를 제한하고 그런 사실을 임용의 전결권자에게 보고하지도 않았으며 선거관리위원회 고위간부의 자녀만을 대상으로 다수인을 대상으로 하지 아니한 경력경쟁채용을 실시하면서 서류전형 및 면접시험위원을 모두 충청북도선거관리위원회 소속 공무원으로만 위촉하도록 한 BE의 행위는 「국가공무원법」 제56조 등에 위배된 것으로 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되나 BC는 2023. 6. 1. 의원면직하였고 BE

는 2021. 6. 30. 정년퇴직한바 그 비위 내용을 통보하오니 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 인사관리에 활용될 수 있도록 하며,

② 특정인의 정당한 응시기회를 제한하고 그런 사실을 임용의 전결권자에게 보고하지 않았으며 BC의 청탁을 받고 그 자녀만을 대상으로 다수인을 대상으로 하지 아니한 경력경쟁채용을 실시하는 등 BD의 행위는 「국가공무원법」 제56조 등에 위배되는 것으로 이에 대해 엄중한 조치가 필요하나 징계시효가 도과한 바 그 비위 내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

※ BC의 경우 이 건 행위와 ‘교육훈련시간 미충족자 승진임용 및 관련 사실 은폐 등’ 관련 위법·부당행위를 함께 고려하여 통보(인사자료)

감 사 원

징계·주의요구

제 목 면접점수를 임의 변경하고 전출동의 없이 특정인을 임의 채용 등

소 관 기 관 서울특별시선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 사건 개요

서울특별시선거관리위원회(이하 “서울선관위”라 한다)는 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격 요건으로 [표 1]과 같이 2021년 9월 및 11월 등 두 차례 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다)을 실시하여 지방자치단체 등에서 지원한 응시자(80명)에 대하여 서류전형 및 면접시험을 거쳐 총 22명을 임용하였다.

[표 1] 2021년 서울선관위 경채 경과

구분		2021년 제1회 경채(이하 “제1회 경채”)	2021년 제2회 경채 (이하 “제2회 경채”)
채용직급		8급 이하	8급 이하
채용인원		응시 28명, 채용 12명	응시 52명, 채용 10명
일정	계획수립	2021. 9. 28.	2021. 11. 30.
	채용공고	2021. 9. 29.	2021. 11. 30.
	적격성 조사	2021. 10. 20.~10. 22.	2021. 12. 28.~12. 30.
	서류전형	2021. 10. 26.	2022. 1. 6.
	면접시험	2021. 10. 28.	2022. 1. 13.
	전출동의 협의	2021. 11. 1.부터	중앙선거관리위원회 승인 이후
	임용	2021. 12. 1.부터	2022년 1월 중

자료: 서울선관위 제출자료 재구성

서울선관위는 2022년 3월 대통령선거와 6월 전국동시지방선거(이하 “양대선거”라 한다) 실시를 앞두고 휴직자가 계속 증가하자 향후 결원 발생상황을 반영하여 최종 채용인원을 확정하고 면접시험 합격자 중 선순위 순으로 임용기회를 부여하기로 하고 2021. 9. 28.과 같은 해 11. 30. “2021년도 제1회 경력경쟁채용시험 실시 계획” 및 “제2회 행정직공무원 전입 경력경쟁채용시험 실시 계획”을 각각 수립한 뒤, 위 채용계획에 따라 2021. 9. 29. 및 11. 30.에 채용예정인원을 각각 ‘00명’으로 하여 2021년 제1회 및 제2회 경채 채용공고를 하였다.

그리고 서울선관위는 제1회 및 제2회 경채 면접시험 합격자 중 확정 결원 만큼을 ‘전입대상자’로, 그 외 합격자를 ‘예비대상자’로 하여 면접시험 결과 선순위자에게 임용 포기 등 사유가 발생할 경우 차순위자에게 임용기회를 부여하는 방식으로 [표 2]와 같이 총 22명을 최종임용하였다.

[표 2] 서울선관위의 제1회 및 제2회 경채 응시자 및 단계별 합격자 현황

(단위: 명)

구분	채용공고일	응시자	서류전형 (결과보고)	면접시험 (결과보고)	면접시험 합격자 (전입대상자, 예비대상자)	최종 임용자 (전입대상자, 예비대상자)
제1회	2021. 9. 29.	28	2021. 10. 26. (2021. 10. 29.)	2021. 10. 28. (2021. 11. 1.)	17 ¹⁾ (9, 6)	12(8,4) ²⁾
제2회	2021. 11. 30.	52	2022. 1. 6. (2022. 1. 7.)	2022. 1. 13. (2022. 1. 18.)	15(8, 7)	10(6,4) ³⁾

- 주: 1. 서울선관위는 제1회 경채 면접시험 합격자 17명 중 2명을 ‘전입대상자’ 및 ‘예비대상자’로 지정하지 않음
 2. 제1회 경채 : 당초 전입대상자는 9명이었으나, 결원이 추가 발생하여 총 15명을 채용하기로 하였고, 당초 전입대상자이던 CG가 전출동의를 받지 못하는 등 3명이 임용되지 못하여 12명만 채용
 3. 제2회 경채 : 당초 전입대상자는 8명이었으나 결원이 추가 발생하여 총 12명을 채용하기로 하였고, 당초 전입대상자이던 JC가 전출동의를 받지 못하는 등 2명이 임용되지 못하여 10명만 채용

자료: 서울선관위 제출자료 재구성

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, ① 제1회 경채 면접시험(2021. 10. 28.)시 서울선관위 ㉠과장 BM 등 내부 면접시험위원 4명¹⁾이 평정표를 연필로 작성·제출한 뒤 특정인(2명)을 임용대상에서 배제하

고자 ㉠계장 BN으로 하여금 평정표의 면접점수를 수정하도록 하고, ② BM 및 BN이 제1회 경채에서 최종합격자 중 소속기관의 전출동의를 받지 못한 5명 중 전 서울선관위 상임위원 BO²⁾의 자녀 BP(안성시) 등 3명만 의원면직하게 한 후 임용(2021. 12. 1.)하는 한편, 제2회 경채에서도 소속기관의 전출동의를 받기 어렵다고 답변한 19명의 응시자 중 6명만 의원면직하게 한 후 임용(2022. 2. 7.~3. 14.)하는 등 전출동의 요건을 임의로 적용한 사실 등이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 관계법령 및 판단기준

가. 면접시험 관련

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되,(제26조) 누구든지 시험 또는 임용³⁾에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주어서는 아니 되고(제44조)⁴⁾ 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다(제45조)고 되어 있다.

「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제65조 제10항 및 제90조 제2항과 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다) 제4장 제2절 Ⅱ. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’에 따르면 면접시험에서 면접시험위원(이하 “면접위원”이라 한다) 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로

1) 당시 서울선관위 ㉠과장 BM, ㉠과장 BQ, ㉠과장 BR, ㉠과장 BS

2) BO는 2019. 7. 1.부터 2020. 12. 31.까지 서울선관위 상임위원으로 근무하였고, 이후 인터넷선거보도심의위원회 상임위원(2021. 1. 1.~12. 31.), 경기도선거관리위원회 상임위원(2022. 1. 1.~6. 30.), 제주특별자치도선거관리위원회 상임위원(2022. 7. 1.~ 2023. 6. 30.)으로 근무하다가 2023. 7. 1. 의원면직

3) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

4) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음 (대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

평정한 때에는 불합격 처리하고, 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정한다고 되어 있다.

그리고 서울선관위의 제1회 경채 계획(2021. 9. 28.)에 따르면 채용인원은 향후 결원 발생상황을 반영하여 확정⁵⁾하고 서류전형과 면접시험을 거쳐 최종시험 합격자의 순위대로 임용대상자를 결정하되, 최종합격자의 임용 포기 등 사유 발생 시에는 불합격 기준에 해당하지 아니하는 자 중에서 선순위⁶⁾에 따라 임용기회를 부여한다고 되어 있다.

또한 서울선관위 제1회 경채 계획(2021. 9. 28.)에 따르면 면접시험 시 각 면접위원은 첨부된 ‘면접시험 평정표’(이하 “평정표”라 한다)에 응시자별 인적사항과 함께 5개 평정요소(공무원으로서의 정신자세 등)에 대해 ‘상·중·하’로 평가한 결과를 집계하여 기재하고 서명·날인하도록 되어 있으며, 면접시험 결과를 취합하여 작성된 ‘면접시험 평정결과 집계표’(이하 “집계표”라 한다)를 확인하여 서명·날인하게 되어 있다.

이와 관련하여 판례(대법원 1993. 12. 28. 선고 93도2669 판결, 전주지방법원 2022. 11. 3. 선고 2021노1703 판결 등)에 따르면 심사위원들이 참가자의 경연을 독립적·주관적으로 평가하고 개별 채점표에 점수를 기재하고 서명한 후 집계를 담당하는 부서에 전달하였다면, 채점 종료 시점은 심사위원이 개별 채점표에 서명하여 집계위원에게 전달한 때이고, 그 이후에는 오기 정정, 착오에 의한 정정 등 이외에는 점수 변경이 불가하다고 판시하고 있다.

따라서 서울선관위는 면접위원들의 채점이 종료되고 나면 각 면접위원이 작성

5) 2021. 11. 1. 기준 결원은 7명이었으나 결원이 계속 발생하여 최종적으로는 15명을 채용하기로 하였고, 합격자 중 3명이 소속기관의 전출동의를 받지 못하여 12명만 채용

6) 면접시험 평정점수에서 ‘상’의 개수가 많은 순서, ‘중’의 개수가 많은 순서에 따라 합격 순위를 부여

한 평정표를 취합한 뒤 집계표를 작성하고 면접위원들로 하여금 확인 및 서명·날인 하게 하여야 하며, 면접시험 종료 후 특정인을 임용대상에서 배제할 목적으로 면접 점수를 임의 변경하여서는 아니 되고, 제1회 경채 계획에 따라 불합격 기준에 해당 하지 아니하는 자 중에서 면접시험 결과 순위대로 임용기회를 부여했어야 한다.

나. 경채 자격요건(전출동의) 관련

구 선관위공무원규칙 (2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전 의 것) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따르면 지방공무원을 국가공무원으로 임용(「국가공무원법」 제28조 제2항에 따른 경채, 이하 “7호경채”라 한다)할 때에는 소속 지방자치단체의 장 등의 동의(전출동의)를 받아야 한다⁷⁾⁸⁾고 되어 있다.

또한 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 III. ‘행정사항’에 따르면 7호경채의 경우 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 위원장은 합격자에 대하여 사전에 사무총장에게 전입승인을 요청하도록 되어 있고, 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」에 따르면 임용 권자는 다른 기관 소속 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 기관의 장의 동의 (전출동의)를 받되,(제18조) 문서로 소속기관에 문의하여 그 회신 문서로 동의 여부를 판단하도록 되어 있다.(제19조)

7) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 ‘7호경채의 경우 실질적으로 양 기관 간의 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가’하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의 회신), 이와 관련하여 7호경채는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

8) 중앙선거관리위원회는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방 자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설

이와 관련하여 서울선관위의 제1회 및 제2회 경채는 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 한 전입 및 7호경채⁹⁾로 채용계획이 수립 및 공고되었다.

한편, 선관위공무원규칙 제59조 제5항에 따르면 서류전형은 당해 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 소정의 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다고 되어 있고, 필기시험을 대체하는 적격성조사¹⁰⁾의 경우 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 4. ‘전입대상자 적격성조사’에 따르면 전입대상자의 공직생활 및 사생활에 대한 동료평가 및 품행, 가족관계 등을 사전 조사하되 면접위원회에 이를 제공¹¹⁾하여 심사에 활용한다고 되어 있다.

따라서 서울선관위는 지방공무원을 7호경채를 거쳐 임용하고자 할 때에는 채용공고 내용과 관계법령에 따라 합격자의 소속기관에 문서로 전출동의 여부를 확인하고 동의를 받아야 하며, 전출동의를 받지 못한 경우에는 해당 응시자를 임용하여서는 아니 된다. 그리고 전출동의를 받지 못할 것으로 예상된다는 이유로 특정인에 대해 적격성 조사도 실시하지 않고 서류전형에서 불합격 처리하도록 요청하는 등 서류전형 시험위원(이하 “서류위원”이라 한다)의 평정 권한을 침해해서는 아니 되며, 전출동의를 받지 못한 합격자 중 특정 합격자만 의원면직하게 하여 임용하는 등 전출동의 요건을 임의 적용하여서도 아니 된다.

9) “지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 경채는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 “지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우”(7호경채)에 해당

10) 선관위공무원규칙 제69조 제1항 및 제88조 제2항에 따르면 경채시 필기시험을 실시하되, 면접시험·실기시험·서류전형 중 1개 이상의 시험을 추가로 실시하고 7호경채 시에는 필기시험을 면제하고 적격성 조사로 대체할 수 있다고 규정

11) 선관위 인사운영기준에는 서류전형 시험위원회에 적격성 조사서를 제공하는지에 대해 별다른 규정이 없으나, 제1회 경채계획 및 제2회 경채계획에 따르면 적격성 조사서를 서류전형 시험위원회에게도 제공하는 것으로 되어 있음

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 면접시험 종료 후 평정표의 면접점수 임의 변경

서울선관위는 2021. 10. 28. 10:00부터 16:00까지 제1회 경채 면접시험을 실시하면서 내부 면접위원 4명(㉠과장 BM, ㉡과장 BQ, ㉢과장 BR, ㉣과장 BS)과 외부 면접위원 6명[㉤나대학교 교수(BT, BU), 강사(BV, BW), 연구원(BX), 대학원생(BY)]¹²⁾을 2개 조¹³⁾(면접시험 대상자 18명, 조당 9명)로 나누어(조별 내부 2명, 외부 2명 등 총 4명의 면접위원으로 구성) 심사하게 하였고, 채점이 종료되자 외부 면접위원들에게 평정표에 서명하여 진행요원에게 제출하도록 안내하고 집계표는 작성하지 않은 채 16:30경 면접시험을 종료하였다.

한편, 서울선관위는 2021. 10. 28. 면접시험 시작 전에 미리 내부 면접위원 4명에게만 평정표를 사후 수정할 것을 고려하여 ‘평정란’은 연필로 작성하되 ‘서명란’에는 서명하지 말고 제출하도록 해두었고, 점수 취합 후 면접위원 확인·서명이 필요한 집계표 서식은 집계결과만 갈아 끼울 수 있도록 집계표를 2장(1면은 집계표란, 2면은 서명·날인란)으로 분리해 준비한 다음, 면접시험 시작 직전 외부 면접위원들에게만 2면에 미리 서명·날인¹⁴⁾을 받아 두고 면접시험 종료 후 외부 면접위원들은 그대로 귀가하게 하였다.

그리고 서울선관위는 면접시험 당일 외부 면접위원들이 모두 귀가한 뒤 CD

12) 외부 면접위원 중 4명(BT, BU, BV, BX)은 오전과 오후로 나누어 각각 2명씩 참여

13) 서류전형 합격자 18명을 9명씩 2개 조로 나누어 조별로 오전 4명, 오후 5명이 배정되었고 면접위원들도 2개 조로 나누어 내부 면접위원 2명, 외부 면접위원 3명 등 5명이 1개 조에 배정되었으며, 조마다 외부 면접위원 3명 중 1명은 9명 전체를 심사하였으며, 나머지 외부 면접위원 2명은 오전 4명, 오후 5명으로 나누어 심사를 하였는데 이에 따라 면접대상자 1명당 내부 면접위원 2명과 외부 면접위원 2명 등 총 4명의 면접위원이 심사를 진행하였음

14) 「선거관리위원회 사무관리규칙」(선거관리위원회 규칙) 제14조에 따르면 사실 또는 법률관계의 증명에 관계되는 문서에 해당하는 2장 이상으로 이루어지는 문서에는 중앙선거관리위원회 훈령이 정하는 바에 따라 간인하여야 하도록 규정되어 있으나 면접시험 종료 후 면접위원이 집계표를 확인·서명하지 않고 위와 같이 미리 서명을 받아 둔 후 사후에 작성된 집계표 뒤에 덧붙임에 따라 규정대로 간인하지 못하였음

와 CF를 임용대상에서 배제하기로 하고 당초 면접점수 집계결과 각각 13위와 15위에 해당하는 CD와 CF가 [표 3]과 같이 불합격 기준에 해당하지 않는 자 중 최하위 순위가 되도록 면접점수를 하향 조정하고, 10위 이하 다른 응시자들의 면접점수는 상향 조정하기로 하였다.

[표 3] 서울선관위 제1회 경제 면접시험 점수 및 순위 변경 내역(10~18위)

성명	변경 전			변경 후			순위 변경 내역	결과보고 ^{주)}
	상	중	하	상	중	하		
BZ	8	12	0	8	12	0	공동 10위(변동 없음)	예비대상자
CA	8	12	0	8	12	0	공동 10위(변동 없음)	예비대상자
CB	7	12	1	8	11	1	12위 → 공동 14위(하락)	예비대상자
CC	6	14	0	8	12	0	공동 13위 → 공동 10위(상승)	예비대상자
CD	6	14	0	6	12	2	공동 13위 → 16위(하락)	-
CE	5	14	1	8	11	1	공동 15위 → 공동 14위(상승)	예비대상자
CF	5	14	1	5	13	2	공동 15위 → 17위(하락)	-
CG	4	15	1	8	11	1	17위 → 공동 14위(상승)	예비대상자
CH	1	14	5	1	14	5	18위(변동 없음)	불합격

주: 2022. 1. 1. 기준 확정 결원인 9명은 '전임대상자'(1~9위)로, 그 외 불합격 기준에 해당하지 않는 자는 '예비대상자'로 하면서 불합격 기준에 해당하지 않는 자 중 CD, CF만 '예비대상자'에서 제외
 자료: 서울선관위 제출자료 재구성

이에 따라 서울선관위는 내부 면접위원 4인의 평정표의 점수를 임의 변경하고 집계표를 재작성하여 CD를 공동 13위에서 16위(상 6개, 중 12개, 하 2개)로, CF를 공동 15위에서 17위(상 5개, 중 13개, 하 2개)로 면접결과 순위를 변경한 다음, 이들을 '예비대상자'에서도 제외¹⁵⁾하는 내용의 “제1회 행정직공무원 전입 경력경쟁 채용 면접시험 등 결과 보고”(이하 “면접시험 결과보고”라 한다) 문서를 작성하여 사무처장의 결재를 받아 2021. 11. 1. 면접시험 결과를 확정하였다.

그 결과 서울선관위는 CD와 CF를 제외한 '전임대상자' 9명과 '예비대상자' 6명에게만 임용기회를 부여하여 당초 면접시험결과 13위, 15위, 17위였던 CC¹⁶⁾(최종 임

15) CD와 CF를 전임대상에서 제외한 사유에 대해 BR은 감사원 문답조사시 '기억나지 않는다'고 진술, BS는 감사원 문답조사시 '본인이 CD, CF가 부적격하다고 말한 것 같은 기억이 있다'고 진술, BM은 감사원 문답조사시 'BS, BR 모두 위와 같이 이야기하며 예비대상자에서 CD, CF를 제외하자고 하였다'고 진술

용), CG, CE(소속기관의 전출부동의로 최종 미임용)는 임용기회를 부여받고, 13위 및 15위였던 CD와 CF는 임용기회를 부여받지 못하는 등 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

나. 전출동의 요건을 임의 적용하여 전출동의를 받지 못한 특정인들만 임용

1) 제1회 경채의 경우

서울선관위는 2021년 11월 제1회 경채 면접시험 합격자 15명(전임대상자 9명, 예비대상자 6명)에게 유선으로 전출동의 가능 여부를 소속기관 인사부서에 직접 확인할 것을 안내(날짜 모름)하였고 안성시 소속 BP¹⁷⁾ 등 5명¹⁸⁾으로부터 소속기관 인사부서에 확인한 결과 전출동의를 받기 어렵다는 답변을 들었다.

그런데 서울선관위는 위 5명 중 안성시 소속 BP, CI, 태백시 소속 BZ¹⁹⁾ 등 3명의 소속기관에만 2021. 12. 1.까지 해당 직원을 의원면직한 것으로 처리해 줄 수 있는지 직접 문의²⁰⁾한 후, 전출동의를 받지 못한 위 3명을 소속기관에서 의원면직하게 하여 같은 해 12. 1. 자로 임용하였다. 반면, 다른 2명(CE, CG)의 소속기관에는 해당 직원을 의원면직한 것으로 처리해 줄 수 있는지 문의하지 않고 위 2명이 소속기관의 전출동의를 받지 못하였다는 사유로 임용하지 않았다.

2) 제2회 경채의 경우

-
- 16) 경기도선거관리위원회 퇴직자 CK의 조카로, BM 등은 CC가 CK의 조카임을 알지 못했다고 진술
- 17) 제1회 경채 임용자 중에는 전 서울선관위 상임위원 BO의 아들인 BP(임용 전 안성시 소속)도 포함되어 있으며, 당시 BM이 BP의 응시원서를 접수한 이후 BN과 사무처장 CJ 등에게 BP가 BO의 아들임을 알린 바 있음
- 18) 안성시 소속 BP, CI, 태백시 소속 BZ, 경기도 광주시 소속 CE, 부천시 소속 CG
- 19) BZ(현 서울특별시마포구선거관리위원회 소속)는 감사원 감사기간 중에 BN(추정)으로부터 의원면직하고 오면 임용이 가능하다는 설명을 듣고 의원면직 후 서울선관위로 채용이 되었다고 진술하였다가, 해당 진술이 포함된 질문서가 서울선관위로 2024. 1. 30. 발송된 이후 서울선관위를 통하여 위와 같은 설명을 BN으로부터 들은 바 없다는 내용의 진술서를 2024. 3. 25. 제출하여 진술을 번복
- 20) 서울선관위의 문의에 대해 안성시의 경우 안성시청 [문]과장 및 소속 직원은 BP와 CI를 의원면직 처리해준 것은 서울선관위로의 전출동의를 해준 것이 아니라고 진술하였으며, 태백시는 전출동의를 해줄 수 없다고 명백하게 회신하였다고 답변하였으며 태백시 인사담당자는 각 시·도선관위로 전화하여 태백시가 전출에 동의하지 않은 소속 직원을 의원면직하게 하여 일방적으로 임용하는 등으로 인사업무 처리하는 것에 문제 제기

서울선관위는 2021. 12. 13. 제2회 경채 적격성 조사를 실시하기 전에 응시자 총 51명으로 하여금 전출동의 가능 여부를 소속기관 인사부서에 직접 확인하도록 안내하는 과정에서 [표 4]와 같이 CL 등 15명의 응시자로부터 ‘소속기관의 전출동의를 받기 어려울 것 같다’ 또는 ‘확인이 곤란하다’ 등의 답변을 들었다.

그런데 서울선관위는 [표 4]와 같이 위 15명 중 CM 등 9명에 대해서는 ‘전출동의를 받기 어려울 것 같다’ 이유로 적격성 조사도 실시하지 않은 채 외부 서류위원회에 위 9명을 부적격 처리하도록 요청하여²¹⁾ 모두 ‘불합격’처리 한 반면, CL 등 6명에 대해서는 적격성 조사를 실시한 후 서류전형 및 면접시험까지 보게 했으며, 위 6명이 면접시험 합격 후 전출동의를 받지 못하였음에도 소속기관에서 의원면직하게 하여 2022. 2. 7.부터²²⁾ 순차적으로 임용하였다.

[표 4] 서울선관위 제2회 경채 응시자(전출동의 곤란)에 대한 적격성 조사 실시 여부

적격성 조사 미실시		적격성 조사 실시	
응시자 성명	응시자 답변	응시자 성명	응시자 답변
CN(영덕군)	전출동의 곤란	CL(안성시)	전출동의 곤란
CO(금천구)		CV(광진구)	전출동의 곤란
CM (농림축산검역본부)		CW(강남구)	미응답
CP(의성군)		CX(울산중구)	전출동의 곤란
CQ (한국방송통신대학교)		CY(안성시)	확인 곤란
CR(태백시)		CZ(안성시)	전출동의 곤란
CS(의성군)			
CT(법무부)			
CU(정읍시)			

자료: 서울선관위 제출자료 재구성

그 결과 채용의 공정성과 형평성이 훼손²³⁾되었다.

21) 이 건 외부 서류위원회는 서울시 중구 DA로 외부 서류위원회에 위와 같은 부적격 사유에 대한 증빙서류는 제공하지 않았고, 내부 서류위원회는 당시 서울선관위 100담당관 DB로 앞서 적격성 조사계획을 검토결제한 바 있음

22) CX는 2022. 2. 7., CZ 및 CL은 2022. 2. 10., CW 및 CV는 2022. 2. 14., CY는 2022. 2. 21. 임용

23) 「공무원임용시험령」 제30조 제4항 및 선관위공무원규칙 제65조 제11항에 따르면 최종합격자의 임용 포기 등

4. 업무 담당자들의 부당한 업무 처리

중앙선관위 사무처 BM은 2021. 7. 1.부터 2024. 12. 31.까지 서울선관위 ㉠과장으로 채용시험 및 합격자 임용 관련 실무를 주관하면서 2021년 제1회 및 제2회 경채 담당과장이자 내부 면접위원으로서 경채계획을 수립하고 면접시험을 실시하여 응시자를 평정하고, 담당자인 ㉠계장 BN으로부터 면접시험 결과보고 문서를 보고받아 검토결재하는 등 경채 업무를 처리하였다.

서울특별시서대문구선거관리위원회 ㉠담당관 BN은 2020. 7. 1.부터 2022. 10. 31.까지 서울선관위 ㉠과 ㉠계장으로 제1회 및 제2회 경채 관련 실무를 담당하면서 부서장인 ㉠과장 BM의 지휘를 받아 채용계획, 적격성 조사계획, 면접시험 결과보고 등의 문서를 작성하고 BM의 검토결재를 받아 사무처장에게 대면보고하여 최종결재받는 등 경채 업무를 처리하였다.

가. BM의 경우

1) 내부 면접위원의 면접점수를 사후 수정할 수 있도록 사전 준비

BM은 제1회 경채 면접시험 당일인 2021. 10. 28. 09:30경 자신의 사무실(독립된 방)에서 외부 면접위원들과 티타임을 하면서 외부 면접위원들에게 면접시험 종료 후 집계표가 만들어질 때까지 시간이 소요되는데 그때까지 기다릴 것인지 물은 뒤, 외부 면접위원들이 기다리지 않겠다고 하자 “2항 나”와 같이 면접시험 시작(10:00) 직전 2장(1면은 집계표란, 2면은 서명·날인란)으로 준비된 빈 집계표를 보여주고 2면의 서명·날인란에 미리 서명²⁴⁾하게 하였다.

사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 차순위자를 대상으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 이 건 경채 계획에도 합격자가 위원회 전입을 포기하는 경우 결원 발생 시 면접시험 상위순부터 순차적으로 채용한다고 되어 있는데, 전출동의를 받지 못한 합격자가 임용되어 차순위자의 임용기회가 박탈됨

24) 오후에만 참석하는 외부 면접위원은 오후 면접심사 시간에 맞추어 방문하여 오전 티타임에 참석하지 않아 정확한 집계표 서명 시점은 불분명하나, 오전에 참석한 외부위원들과 동일하게 집계표 작성 이전 서명함

또한, BM은 다른 3명의 내부 면접위원(㉠과장 BQ, ㉡과장 BR, ㉢과장 BS)에게 면접시험 점수를 집계한 후에 사후 수정할 여지가 있으니 평정표의 ‘평정란’에는 점수를 연필로만 작성하고, ‘서명란’에는 서명하지 않도록 미리 요청²⁵⁾해 두었다.

이에 따라 BM 등 내부 면접위원 4명은 2021. 10. 28. 16:30경 면접시험이 종료되자, 수정이 불가능한 펜으로 평정표를 작성·서명하여 제출한 외부 면접위원들과 달리 평정표상 응시자의 인적사항만 수정할 수 없는 펜으로 작성하고, 상·중·하 점수를 표기하도록 되어 있는 ‘평정란’은 연필로 표기(동그라미)하는 한편, ‘서명란’에는 서명을 하지 않은 채 진행요원[BN(1조 담당), ㉣계원 DC(2조 담당)]에게 제출²⁶⁾하였으며, BM은 외부 면접위원²⁷⁾들을 모두 곧바로 귀가하게 하였다.

2) 내부 면접위원들만 모여 특정인을 임용 대상에서 배제하기로 합의

BM은 외부 면접위원이 모두 귀가한 직후 내부 면접위원 BQ, BR, BS를 자신의 사무실로 모이게 하여 16:30경부터 약 10분간 티타임을 가지며 “우리 위원회에서 근무하기 부적합한 사람이 있느냐”라고 물었고, 2조 내부면접위원인 BR 또는 BS가 CD, CF가 부적합하다고 발언하자 BM 등 내부 면접위원 4명은 CD, CF를 임용대상에서 배제하기로 합의하였다.

그 직후 BN이 면접점수 집계에 시간이 걸린다고 하자 BR, BS, BQ가 각자 사무실로 복귀하는 과정에서, BM도 이들과 함께 자신의 사무실(㉠과 사무실 내 독립된 방)에서 나오면서 BN에게 CF, CD를 임용대상에서 배제하자는 의미로 “CF,

25) BM은 내부 면접위원들로 하여금 ‘평정란’을 연필로 기재하되 ‘서명란’에는 서명하지 않도록 한 사실을 외부 면접위원들에게 알리지 않았고, 외부 면접위원들에게 ‘평정란’을 연필로 기재하되 ‘서명란’에는 서명하지 않도록 한 바도 없음

26) 면접시험 진행요원에게 제출하였고, BN은 취합한 평정표를 자신의 자리로 가져왔음

27) BM은 감사원 문답조사 시 외부 면접위원을 미리 귀가시킨 사유에 대해 ‘면접위원이 너무 오래 있었기 때문’이라고 주장하였는데, 실제로는 외부 면접위원에게 집계결과를 확인하지 않고 귀가할 수 있는 것처럼 안내한 사실이 확인됨

CD는 별로라고 하네”라고 하였고, 18:00가 되자 집계결과를 확인하지 않고 퇴근하였다.

3) 면접시험 점수를 직접 임의 변경한 후 평정표 수정을 지시

BM은 당시 휴직자가 계속 발생하여 서울선관위가 면접시험 합격자를 모두 ‘예비대상자’로 두고 결원 발생 시마다 임용할 수 있도록 채용인원을 확정하지 않고 ‘00명’으로 채용공고하고, 향후 결원 발생상황을 반영하여 최종 채용인원을 확정한다는 내용의 제1회 경채 채용계획을 2021. 9. 28. 사무처장 CJ의 결재를 받아 수립한 바 있는 등 면접시험 합격자에 대해서는 득점 순위대로 임용기회를 부여한다는 사실을 알고 있었다.

한편, BN과 DC²⁸⁾는 2021. 10. 28. 면접시험 당일 저녁 면접위원들이 제출한 평정표상 점수를 집계하여 “면접시험 결과”(이하 “집계표 초안”이라 한다)를 작성하였다. 그리고 다음 날인 2021. 10. 29. BN이 BM에게 집계표 초안을 보고하였는데, 위 집계표 초안에는 [표 5]와 같이 CD와 CF의 순위가 각각 공동 13위와 공동 15위로 기재되어 있었다.

[표 5] BN이 작성한 면접시험 결과(10~18위) 당초 집계표

연번	성명	평가결과			전체 중 순위	비고 ^{*)}
		상	중	하		
10	BZ	8	12	0	공동 10	예비
11	CA	8	12	0	공동 10	예비
12	CB	7	12	1	12	예비
13	CC	6	14	0	공동 13	예비
14	CD	6	14	0	공동 13	-
15	CE	5	14	1	공동 15	예비

28) BN은 1조, DC는 2조의 평정표를 집계하였고, BN이 DC로부터 2조 집계결과를 전달받아 면접응시자 18명에 대한 평정결과 집계표와 순위표를 작성

연번	성명	평가결과			전체 중 순위	비고 ^{*)}
		상	중	하		
16	CF	5	14	1	공동 15	-
17	CG	4	15	1	17	예비
18	CH	1	14	5	18	불합격

주: BN은 2022. 1. 1. 기준 확정 결원인 9명은 '전입대상자'(1~9위)로, 그 외 합격자는 '예비대상자'로 하면서 전날 (2021. 9. 28.) 내부 면접위원들의 합의로 임용에서 배제하기로 한 CD, CF만 '예비대상자'에서 제외(노란색으로 표시)하여 당초 집계표 작성

자료: BN이 2021. 10. 29. [답]담당관 DB에게 발송한 메일

이와 관련하여 BM은 전날 내부 면접위원들끼리 임용대상에서 배제하기로 한 CD와 CF의 면접결과 순위가 각각 13위, 15위로 확인되자, 이들과 공동 순위이거나 더 낮은 순위인 응시자의 점수를 올리고 CD, CF의 점수를 내려 두 사람을 최하위 순위로 낮추기로 마음먹었다.

그리고 BM은 직접 위 집계표 초안에 CD, CF를 최하위 순위로 만들기 위해 수정되어야 할 점수를 표기한 후, 자신의 행정전화로 BQ, BR, BS에게 “CG, CE 등의 점수를 올리고 CD, CF의 점수는 내려달라”라고 하는 등 특정인의 점수를 하향 또는 상향 조정하자고 제안하였고, BQ, BR, BS가 모두 이를 수락²⁹⁾하였다.

그러자 BM은 BN에게 “면접위원들에게 본인 평정표를 가져다줘라”라고 지시하였고, BN은 BM이 직접 집계표 초안에 표기하여 변경한 면접점수를 위 4명의 내부 면접위원 평정표 상 연필로 작성되어 있던 ‘평정란’에 펜으로 덧칠하는 방법으로 점수를 수정한 뒤 BM 등 4명의 내부 면접위원에게 가져다 주었고, 내부 면접위원들은 모두 자신의 평정표가 수정된 것을 확인한 후 서명하였다.

4) 면접점수 임의 변경 사실을 사무처장에게 보고하지 않은 채 면접시험 결과 확정

29) BM은 위와 같이 동의를 구했다고 진술하고 있고 결과적으로 BQ, BR, BS가 이를 수락한 사실은 확인되나, BQ, BR, BS는 BM이 ‘평정표를 수정하기 전에’ 동의를 구하였는지에 대해서는 기억이 나지 않는다고 진술

이후 BM은 2021. 11. 1. BN이 “3항 가”의 [표 3]과 같이 수정된 평정표와 새로 작성된 집계표를 첨부하고 위 두 사람을 예비대상자에서 제외하는 것으로 작성한 면접시험 결과보고 문서를 보고하자, 이를 그대로 검토결재한 후 BN으로 하여금 사무처장 CJ에게 보고하게 하였다.

그 과정에서 BM은 이 건 임용의 전결권자인 사무처장 CJ에게 CD, CF를 임용대상에서 배제하기로 한 사유나 경위 등은 보고³⁰⁾하지 않았고 BN으로 하여금 보고하도록 지시하지도 않았으며, 이에 따라 면접점수 임의 변경 등 관련 내용을 알지 못한 CJ³¹⁾는 2021. 11. 1. 위 문서를 그대로 결재하였다.

5) 진출동의를 받지 못한 특정 응시자만 의원면직하게 한 후 임용

☞과장 BM은 “3항 나. 1)”에서와 같이 제1회 경제 면접시험 합격자 중 진출동의를 받기 어렵다고 답변한 5명 중 전 서울선관위 상임위원 BO의 자녀³²⁾ BP 등 3명만 소속기관에서 의원면직하게 한 후 채용하는 것으로 BN으로부터 보고받고 그대로 처리하도록 결재하였으며 관련 내용을 사무처장 CJ에게 보고하거나 BN으로 하여금 보고하도록 지시하지도 않았다.

그리고 BM은 “3항 나. 2)”에서와 같이 제2회 경제 응시원서 접수 후 진출동의를 받기 어렵다고 답변한 CM 등 9명에 대해서 적격성 조사를 실시하지 않고 서류전형에서 불합격 처리하는 것으로 BN이 보고하자 그대로 처리하도록 2021. 12. 28. “2021년 제2회 경력경쟁채용시험 적격성 조사계획”을 결재(대결)

30) BM을 포함한 서울선관위 소속 과장인 4명의 내부 면접위원 중 BM은 면접위원들끼리 결정한 사안이라는 사유로, 다른 3명(BQ, BR, BS)은 경제 관련 업무 담당이 아니라는 등의 사유로 CJ에게 이 건 관련 사안을 보고하지 않고 은폐

31) CJ는 “3항 가”와 같이 업무가 처리되었다는 사실을 하급자들로부터 보고받지 못하여 감사원 감사 이전에 알지 못하였으며, 만일 내부 면접위원들 간에만 논의하여 면접점수를 사후 수정하는 방식으로 업무가 처리되었다는 사실을 알았다면 채용 자체가 무효이므로 2021년 제1회 경제를 무효로 하고 다시 채용을 진행했을 것이라고 진술

32) BM은 제1회 경제 응시원서 접수 직후 BP의 응시원서를 보고 BP가 전 서울선관위 상임위원 BO의 아들임을 알게 되었고 BN 및 사무처장 CJ 등에게 이와 같은 사실을 전파함

한 반면, CM과 마찬가지로 진출동의를 받기 어렵다고 답변하거나 답변하지 아니한 CL 등 6명에 대해서는 적격성 조사를 실시한 후 서류전형 및 면접시험까지 보게 했으며, 위 6명이 면접시험 합격 후 진출동의를 받지 못하였음에도 소속 기관에서 의원면직하게 하여 임용하도록 하였다.

6) 하급자에게 허위 진술을 지시하거나 관련 서류를 파기하도록 조치

BM은 전 서울선관위 상임위원 BO의 자녀 특혜 채용과 관련하여 2023. 5. 23. 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)의 자체 특별감사 문답조사 직전에 BN에게 ‘면접시험 위원들에게 제공한 응시자의 인사기록카드에서 가족관계를 가리고 제공’하였다고 허위 진술하도록 지시한 뒤, 자신도 문답조사 과정에서 같은 내용으로 진술하였다.

그뿐만 아니라 BM은 위 특별감사 결과 자신에 대한 인사상 조치가 있을 것이라는 사실과 함께 자신의 위와 같은 허위 진술이 그대로 반영된 2023. 5. 31. 자 중앙선관위 보도자료를 확인하고 나서, BN의 후임자인 [○]계장³³⁾ DD에게 제1회 경채 당시 면접장에서 면접위원들에게 제공하였던 서류(인사기록카드 포함)가 보관된 서류함을 파기하도록 지시하였다.³⁴⁾

위 1)~6)의 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

나. BN의 경우

1) BM과 함께 제1회 경채 면접점수 임의 변경 등

BN은 “4항 가. 1)”과 같이 집계표 서식을 2장(1면은 집계표란, 2면은 서명·날인란)으로 분리하여 준비해 2021. 10. 28. 09:30경 면접시험 시작 직전 외부 면접위

33) BN은 2020. 7. 1.~2022. 10. 31. 서울선관위 [○]과 [○]계장이었으며, DD는 BN의 후임자로 2022. 11. 1.부터 서울선관위 [○]과 [○]계장으로 발령됨

34) DD는 BM의 지시에 따라 서류함 내의 면접시험에 제공된 자료를 모두 파기함

원들과 티타임 중이던 ㉠과장 BM에게 주었고, BM이 위 집계표 서식의 2면에 외부 면접위원들의 서명을 미리 받아 이를 보관하였다.

그리고 BN은 2021. 10. 28. 16:30경 이 건 면접시험이 종료되자 1조 면접장 진행요원으로서 “평정표에 서명한 후 제출해 달라”고 면접위원들에게 공지³⁵⁾한 후, 외부 면접위원들과 달리 BM, BQ 등 내부 면접위원들은 ‘평정란’을 연필로 작성하고 ‘서명란’에 서명도 하지 않은 채 제출한 것을 확인하고도 보완을 요청하지 않았다.

그 후 BN은 “4항 가. 2)”와 같이 BM이 “CF, CD는 별로라고 하네”라고 말하는 것을 듣고 같은 날 저녁 엑셀프로그램을 이용해 면접위원들이 제출한 평정표상 점수를 집계하여 집계표 초안을 작성하면서 CD, CF가 면접시험 합격자이고 그 순위가 총 18명 중 각각 공동 13위와 공동 15위임을 확인하였다.

한편, BN은 이 건 경제계획 및 채용공고 문서를 직접 작성하여 면접시험 합격자는 득점 순위대로 임용기회를 부여하되, 확정된 결원만큼 ‘전임대상자’로, 나머지는 ‘예비대상자’로 두고 결원이 발생할 때마다 임용기회를 부여하기로 한 사실을 알고 있었다.

면접시험 당일 저녁 BN은 위 집계표 초안을 작성하면서 CD와 CF의 순위는 그대로 둔 채 집계표에 2022. 1. 1. 기준 확정된 결원(9명, 1~9위)만큼은 ‘선발’로 표기하였고, 나머지 합격자(8명, 10~17위, 18위 1명은 불합격) 중 BM이 언급한 CD, CF를 제외한 6명만 ‘예비’로 표기하였고, 다음 날인 2021. 10. 29. BM에게 집계표 초안을 보고하였다.

35) BN은 감사원 문답조사에서 이에 대해 면접 당일 내부·외부위원에게 평가를 마치고 나면 평정표에 성명을 기입하고 서명을 해달라고 안내하였다고 진술하였고 2조 진행요원이던 DC도 동일한 내용으로 공지하였으나 BR, BS 등 내부위원들은 BM이 미리 이야기한 대로 연필로 평정표를 작성하고 서명하지 아니한 채 제출

그리고 BM이 “4항 가. 3)”과 같이 집계표 초안에 수정할 면접점수를 기재해 주자, BN은 이에 맞추어 BQ, BR, BS 등 내부 면접위원이 면접시험 종료 시 당초 연필로 표기하여 제출한 평정표상 점수를 지워 없애고 볼펜으로 새로운 점수를 기재³⁶⁾해 넣는 등으로 직접 10부를 수정하였다.³⁷⁾

그리고 나서 BN은 수정한 점수대로 다시 집계표를 만든 다음, BM, BQ, BR, BS의 사무실로 직접 찾아가 [표 6]과 같이 수정된 각자의 평정표와 집계표를 확인하도록 한 후 펜으로 서명³⁸⁾하게 하여 제출받았다.

[표 6] BM 등 내부 면접위원 4명의 점수 변경 내역

조	면접위원	면접응시자	변경 전			변경 후		
			상	중	하	상	중	하
제1면접조	면과장 BM	CE	2	3	0	3	2	0
		CG	1	4	0	3	2	0
	면과장 BQ	CE	1	4	0	3	2	0
		CG	1	4	0	3	2	0
제2면접조	면과장 BR	CF	1	4	0	1	3	1
		CC	1	4	0	2	3	0
		CD	0	5	0	0	4	1
	면과장 BS	CB	3	2	0	4	1	0
		CC	0	5	0	1	4	0
		CD	0	5	0	0	4	1

자료: 제1회 경제 평정 결과 집계표 및 평정표 재구성

그 후 BN은 “3항 가”와 같이 2021. 11. 1. 면접시험 결과보고 문서를 작성하면서 CD, CF를 임용대상에서 아예 배제하는 사유나 경위 등은 기재하지 않은 채 “면접시험 합격자 17명, 전입대상자 9명, 예비대상자 6명”이라고만 단순히 면접시험 결과를 기재하고 면접점수가 임의 변경된 평정표(10부)와 집계표(1부)

36) BN은 각 면접위원이 본인이 수정할 점수를 집계표에 적어 줘서 그대로 평정표를 수정한 것이라고 진술하고 있는데, BM은 자신이 직접 집계표에 수정할 점수를 적어 넣은 후 유선으로 BQ 등에게 점수를 수정해 달라고 했다고 진술하고, BQ, BR, BS는 본인이 직접 집계표 위에 점수를 수정해서 적은 사실이 없고 BN이 이미 수정된 평정표와 최종 집계표를 가지고 와서 확인하여 서명해 주었을 뿐이라고 진술하고 있어 BN의 진술은 사실과 다른 것으로 추정

37) BN은 감사원 문답조사 시 합격자인 CD, CF를 전입 대상에서 배제할 수 없다는 사실을 알면서도 상급자인 BM의 지시가 있었다는 사유로 위와 같이 업무를 처리하였다고 진술

38) BN이 각 면접위원의 평정표를 수정한 사실, 그 방법, 그리고 이후 각 면접위원이 직접 서명했다는 사실에 대해서는 BN, BM, BQ, BR, BS 등 각 관련자의 진술이 일치

를 첨부하여 BM의 검토결재를 받았다. 그리고 같은 날 직접 사무처장 CJ에게 위 면접시험 결과를 대면보고하면서 특정인의 면접점수를 임의 변경한 사실 등을 보고하지 않은 채 최종결재를 받았다.

**2) 전출동의를 받지 못한 응시자는 의원면직하게 하여 임용하면 된다고 보고
한 후 전출동의를 받지 못한 특정 응시자만 의원면직하게 한 후 임용**

BN은 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동이가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 BM, 사무처장 CJ의 결재를 받아 제1회 및 제2회 경채 계획을 수립하고 공고한 바 있고, 채용공고 및 관련 법령에 따라 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었다.

그런데도 BN은 “3항 나. 1)”에서와 같이 면접시험 합격자 중 소속기관의 전출동의를 받기 어렵다고 답변한 5명³⁹⁾ 중 BP 등 3명에 대해서만 소속기관에 직접 의원면직 처리 가능 여부를 문의한 후 위 3명은 전출동의를 받지 못하였지만 소속기관에서 의원면직을 하면 채용이 가능하다고 BM에게 보고하였고, 이후 이들을 채용하는 것으로 2021. 11. 30. “공무원임용서”를 작성하여 BM의 검토결재 및 사무처장 CJ의 최종결재를 받았다. 이 과정에서 BN은 CJ에게는 BP 등 3명이 소속기관의 전출동의를 받지 않고 임용된다는 사실을 보고하지 않았다.⁴⁰⁾⁴¹⁾

반면, BN은 제1회 경채 면접시험 합격자 중 CG와 CE의 경우에는 소속기관

39) BN은 면접시험이 종료된 후 최종합격자에게 합격 사실을 통보하며 소속기관의 전출동이가 가능한지 확인할 것을 요청하였고, BP 등 5명으로부터 소속기관의 전출동이가 어렵다는 답변을 들었음

40) ㉠과장 BM도 이와 같은 사실을 사무처장 CJ에게 보고한 바 없다고 진술함

41) 당시 서울선관위 사무처장이었던 CJ는 감사원 문답조사에서 전출동의 요건을 흠결한 채 채용되는 합격자가 있다는 사실을 보고받지 못하였으며, 전출동의를 못 받은 응시자가 있다는 사실을 보고받았으면 채용하지 않도록 하였을 것이라고 진술

의 전출동의를 받기 어렵다고 답변하자, 소속기관에 의원면직 처리 가능 여부를 문의하지도 않은 채⁴²⁾ CG와 CE에게 “대체인력을 직접 구해 전출동의 받는 경우도 있다”라고만 안내하였고, 이후 대체자를 찾지 못한 CE 등이 임용을 포기⁴³⁾하자 BM에게 CG와 CE는 전출동의를 받지 못해 임용할 수 없다고 보고하였다.

한편, BN은 “3항 나. 2)”와 같이 제2회 경제 응시원서 접수일(2021. 12. 13.) 이후 응시자들에게 개별적으로 연락하여 전출동의 가능 여부 등을 문의하다가 CM 등 9명이 전출동의를 어렵다고 답변하자 이들에 대해서는 소속기관의 전출동의를 받기 어렵다는 사유로 적격성 조사도 실시하지 않는 것으로 적격성 조사계획 문서를 작성하여 2021. 12. 28. BM에게 결재(대결)받은 후, 외부 서류위원인 DA에게 불합격 처리해달라고 요청하여 위 9명의 응시자들을 서류전형에서 불합격 처리하였다.

그러면서 BN은 전출동의를 어렵다고 답변한 CL 등 6명은 적격성 조사를 실시한 후 서류전형 및 면접시험까지 보게 했으며, 위 6명이 면접시험 합격 후 전출동의를 받지 못하였음에도 소속기관에서 의원면직하게 하여 임용하는 것으로 “제2회 행정직공무원 전입 경력경쟁채용시험 최종 결과 보고” 문서를 작성하였고, BM의 검토결재 및 사무처장 DE⁴⁴⁾의 최종결재를 받았다.

위 1)~2)의 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

42) BN은 서울선관위가 특정 일자에 맞춰서 의원면직해 달라고 한 데 동의한 지방자치단체 소속 공무원에 대해서만 전출동의 여부를 묻는 공문을 보내지 않고 의원면직하도록 하여 임용한 것이라고 진술하였으나, CE, CG는 BN으로부터 의원면직 일자를 맞출 수 있느냐는 등 제안을 받은 사실이 없다고 진술

43) CG와 CE는 ‘특정 일자까지 전출동의를 받지 못하면 합격이 취소된다’는 서울선관위의 안내를 받았다고 진술

44) CJ는 2021. 1. 15.~2021. 12. 31. 서울선관위 사무처장이었으며, DE는 CJ의 후임자로 2022. 1. 1.부터 서울선관위 사무처장으로 발령됨

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

서울선관위는 향후 관련 규정을 준수하여 공정하고 정확하게 인사관리가 될 수 있도록 업무를 개선하겠다는 의견을 제시하였다.

다만 “3항 가”와 관련하여 ㉠ 일부 업무처리 과정에서 바람직하지 않아 보이는 사례가 있더라도 특정인에게 유·불리한 영향을 미치고자 하는 정황은 없었던 것으로 확신하며, ㉡ 외부 면접위원에게 특정한 목적을 가지고 사전에 집계표에 서명·날인하도록 안내한 사실이 없다고 답변하였고, “3항 나.”와 관련하여 ㉢ 소속기관의 전출동의 협조가 곤란한 응시자에 대해서는 상급 기관인 중앙선관위 ㉣과에 문의한 후에 의원면직하게 하여 임용하는 ‘묵시적 전출동의’를 받아 업무를 처리한 것으로 일관성 없이 임용업무를 처리한 것이 아니며, ㉤ 전출동의가 불가능한 자들에 대해서는 지원자격 미달로 적격성 조사를 실시하지 않은 것이며, ㉥ 전출동의를 받지 못한 응시자 중 특정인만을 대상으로 의원면직 후 임용이 가능하다는 안내를 한 사실이 없다고 답변하였다. 나아가 서울선관위는 감사원에 ‘공정하고 투명한 채용과 관련한 제도개선 방안’에 중점을 두고 지적해 달라는 의견을 제시하였다.

그런데 관련 법령 및 선관위 내부 업무지침과 채용공고 등에 이 건 경채 관련 절차와 자격요건 등이 명시되어 있는바, 이 건 감사결과에서 보듯이 관련자들은 채용시험의 공정성 확보를 위해 최선을 다해야 할 위치에 있으면서도 스스로 수립한 이 건 채용계획과 공고내용마저 위반하여 특정인을 배제할 목적으로 면접시험 점수를 사후 임의 변경하거나 전출동의 요건을 임의 적용함으로써 채

용의 공정성이 확보되지 못하고 시험 응시자 간의 형평성까지 훼손되었으므로 서울선관위의 의견을 받아들이기 어렵다.

구체적으로 살펴보면, “3항 가”와 관련하여 ㉠ 감사원 감사 과정에서 BM을 포함한 내부 면접위원 4명과 BN은 점수집계 결과 합격자이던 CF, CD를 전입에서 배제할 목적으로 면접점수를 임의 변경한 뒤 임용대상에서 배제하는 내용으로 사무처장에게 보고한 바가 있다고 동일하게 진술하고 있고, 실제 CF 등 2명을 제외한 면접시험 합격자 전원에게 전입 기회가 부여된 것으로 확인되었으며, ㉡ 면접시험 전에 외부 면접위원들만 미리 집계표에 서명을 받아둔 사실과 BM이 내부 면접위원의 점수 수정 등을 위하여 연필로 평정표의 ‘평정란’을 작성하고 ‘서명란’에는 서명하지 않은 채 제출하도록 한 사실이 확인되었으므로 특정인에게 유·불리한 영향을 미치고자 하는 정황이 없다거나 외부 면접위원에게 특정한 목적⁴⁵⁾을 가지고 사전에 집계표를 서명·날인하도록 안내한 사실이 없다는 주장은 받아들일 수 없다.

또한 “3항 나.”와 관련하여서는 ㉢ 「국가공무원법」 등 관계 법령에 따라 7호경채는 반드시 소속기관의 전출동의가 있어야 채용할 수 있고, ‘묵시적 전출동의’⁴⁶⁾란 법령에 근거가 없는 것으로 전출동의로 볼 수 없으며⁴⁷⁾, ㉣ 선관위 인

45) 서울선관위는 ‘특정한 목적’이 무엇인지는 명확히 답변하지 않았으나, ① 서울선관위 ㉠과장 BM이 사전에 내부 면접위원에게만 평정표에 서명하지 말고 평정표에 점수를 연필로 기재하라고 요청한 바 있으며, ② BM을 포함한 내부위원 4명이 면접시험 종료 시 연필로 점수를 기재하고 서명하지 않은 채 평정표를 제출한 것이 사후에 점수를 조정할 가능성을 염두에 둔 것이라고 답변하는 상황에서 ③ 사전에 점수란과 서명란으로 나누어 집계표 서식을 준비한 뒤 면접시험 시작 전에 ㉠과장 BM이 외부위원에게 ‘집계표가 작성될 것을 기다리겠느냐’고 물은 후 미리 서명을 받아 둔 것에 아무런 의도도 없었다고 보기는 어려움

46) 봉화군은 2022년 2월 전출동의 없이 의원면직으로 임용 처리하는 것에 대해 국민신문고에 민원을 제기하는가 하면, 태백시 또한 2021년 12월경 중앙선관위 등에 위법한 인력 빼가기에 대해 항의한 사실이 있는 등 전출동의 없이 의원면직 후 채용하는 것이 행정 관행에 따라 통용되는 업무처리도 아닌 것이 확인되는 등 서울선관위의 주장처럼 ‘묵시적 전출동의’를 허용할 경우 지자체의 인력 운용 안정성에 심각한 위해를 초래하게 될 우려가 있음

47) 2021년 제1회 경채 당시 안성시 ㉠과장이었던 DF는 BP, CI에 대해 의원면직 처리를 해준 것이 묵시적으로 서울선관위로의 전출에 동의한 것이 아니라고 진술

사운영기준 및 서울선관위의 제1회 및 제2회 경제 채용공고에 따라 응시자에 대해서는 적격성 조사를 실시해야 하는데도, BM 등 인사업무 담당자들은 응시자 중 일부만 적격성 조사 없이 이들을 불합격시켜줄 것을 서류위원회에 요청하였고, ㉔ “3항 나.”와 같이 전출동의를 받기 어렵다고 답변한 특정 응시자에게는 의원면직하고 전입할 수 있다고 안내한 반면, 동일한 답변을 한 다른 응시자는 서류전형에서 불합격 처리하는 등 전출동의 요건을 일관성 없이 임의 적용한 사실이 증거자료 및 관련자 진술 등을 통해 확인되므로 서울선관위의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 관련자 의견 및 검토결과

BM은 2024. 2. 20. 제출한 소명자료 등을 통해 “3항 가.”와 관련하여 사후 수정을 예정하여 면접시험 종료 후 평정표에 서명을 하지 않고 제출한 것이고, 특정 응시자를 임용 대상에서 배제하기 위해서 면접점수를 수정하였다는 사실⁴⁸⁾은 인정하면서도, 채용 과정에서 특정 지원자를 유·불리하게 하거나 채용의 공정성을 해치려는 의도가 없었으며, ㉕계장 DD에게 심사참고자료 파기를 지시한 것은 어떤 서류가 구체적으로 포함되어 있는지 모르고 있었고 의도적으로 관련 서류를 없애려고 한 것은 아니라고 주장⁴⁹⁾하였다.

그러나 BM은 ㉕과장의 지위에서 제1회 경제 면접시험 합격자인 CD, CF를 전입 대상에서 배제할 목적으로 직접 CD 등의 면접점수를 낮추고 다른 응시자의 면접점수를 높이는 등의 행위를 하였고, 다른 내부 면접위원회에게도 구체적으로 점

48) 감사원 디지털포렌식으로 확인된 사실관계로 BN이 2021. 10. 29. 08:46 서울선관위 ㉕담당관 DB에게 이메일로 보고한 “경력경쟁채용 면접시험 평정결과 집계표(자체)__초안” 엑셀파일과 BN이 2021. 10. 29. 15:09 ㉕계원 DC에게 공유한 “경력경쟁채용 면접시험 평정결과 집계표(자체)__초안(최종)” 엑셀파일을 통하여 확인 가능

49) BM은 감사 이후 소명서(2024. 2. 13.)를 제출하여 이와 같이 주장함

수 변경을 요청하는 등 CD, CF를 전입대상에서 배제하기 위한 일련의 행위를 주도하였고, 그렇게까지 할 만한 정당한 사유나 불가피성을 소명하지 못하고⁵⁰⁾ 있으므로, 채용의 공정성을 해치려는 의도가 없었다는 주장을 받아들일 수 없다.

또한 “4항 가. 6)”과 같이 BM은 직접 제1회 경채 종료 이후 당시 ㉠계장 BN에게 이 건 파기된 서류함에 있던 서류를 별도로 보관하도록 지시하였고, 중앙선관위 자체 특별감사 문답조사에서 제1회 경채 면접위원들에게 제공된 서류 중 인사기록카드가 포함되어 있다고 스스로 진술한 바 있으며, 허위진술 이후 DD로부터 서류함 속 내용물이 제1회 경채 당시 면접장에서 사용한 서류라는 설명을 듣고 나서 서류함을 파기하라고 지시한 것이 확인되므로 BM의 주장을 받아들일 수 없다.

한편, BN은 2024. 3. 18. 제출한 소명자료 등을 통해 “4항 나. 2)”와 관련하여 중앙선관위 인사담당자의 말을 듣고 소속기관의 전출동의를 받지 못한 응시자는 의원면직하게 하여 채용이 가능한 것으로 알고 이와 같이 업무를 처리했으며, 특히 제2회 경채 당시에는 전출동의를 어렵다고 답변한 응시자만 적격성조사를 진행하지 않은 것이라고 주장한다.

그러나 BN은 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동이가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 제1회 및 제2회 경채 계획을 수립하고 공고한 바 있어 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었고, 채용공고 및 관련 법령을 위반할지 여부는 중앙선관위 인사담당자의 말을 듣고 결정할 사항도 아니다. 그리고 BN은 근

50) 이에 대해 이 건 경채 면접시험 최종결재권자이던 사무처장 CJ는 서울선관위가 면접점수를 사후 수정하여 채용을 할 만한 정책적 이유가 없었다고 진술

거 규정이 없는데도 임의로 판단하여 응시자 중 일부에 대해서만 적격성 조사를 실시하지 않은 것이므로 BN의 주장은 받아들이기 어렵다.

한편, BN은 위와 같은 내용으로 2024. 3. 8. 감사원에 적극행정면책을 신청하였는데, 이에 대하여 2024. 12. 20. 개최된 적극행정면책자문위원회는 면책신청 내용이 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항에 따른 면책기준을 충족하는지 검토하고, 면책 불인정 의견을 제시하였다.

감사원은 면책신청 내용과 적극행정면책자문위원회의 자문결과 등을 종합적으로 검토한 결과, BN이 채용공고 및 관련 법령을 위반하여 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 합격자를 일방적으로 임용하고, 특히 소속기관의 전출동의를 받을 수 없을 것 같다는 이유로 일부 응시자에 대해서는 적격성조사도 실시하지 않거나 전출동의를 받지 못한 합격자 중에서도 일부만 임용하는 등 전출동의 요건을 차별적으로 적용한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로 볼 수 없고 업무를 적극적으로 처리한 결과로 보기도 어려워 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항의 면책기준에 충족하지 않아 면책을 인정하지 않는 것으로 결정하였다.

징계요구 양정 ① 특정인들을 임용대상에서 배제하기 위하여 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하고, 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 자 중 특정 응시자들만 임용하는 등 전출동의 요건을 임의로 적용하는 한편, ② 중앙선관위 자체 특별감사 시 하급자에게 허위 진술을 하도록 지시한 뒤, 관련 자료도 파기하도록 하는 등 채용의 공정성과 형평성을 훼손한 BM의 행위는 「국가공무원법」 제44조 및 제45조 및 「선거관리위원회 공무원행동강령」 제13조

의3을 위반한 것으로 「국가공무원법」 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계 사유에 해당한다.

한편, BM과 함께 특정인들을 임용대상에서 배제하기 위하여 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하고, 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 자 중 특정 응시자들만 임용하는 등 전출동의 요건을 임의로 적용하는 등 채용의 공정성과 형평성을 훼손한 BN의 행위는 「국가공무원법」 제44조 및 제45조를 위반한 것으로 같은 법 제78조 제1항 제1호에 따른 징계사유에 해당한다.

특히 BM은 이 건 경채 업무를 총괄하는 ㉠과장으로서 경채를 공정하게 관리하여야 할 지위에 있으면서도 면접시험 종료 후 외부 면접위원의 의사와 무관하게 평정표상 면접점수를 변경하도록 지시하고, ㉡ 중앙선관위 자체 특별감사 시 하급자에게 허위 진술하도록 하고 관련 서류를 파기하도록 지시하면서 스스로도 허위 진술⁵¹⁾하는 등 그 비위의 정도가 심하므로 강등에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하는 등으로 부당하게 특정인의 임용 기회를 박탈하고, 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 자 중 특정 응시자들만 임용하는 등 전출동의 요건을 임의 적용하였으며, 하급자에게 허위 진술하도록 하는 한편, 관련 자료를 파기하도록 지시한 BM 및 BM과 함께 면접점수를 임의 변경하고 전출동의 요건을 임의 적용한 BN을 「국가공무원법」 제82조

51) '면접자료에 가족관계 관련 정보는 삭제하고 제공하였다'는 내용의 위 허위 진술은 중앙선관위 보도자료(2023. 5. 31.)에 그대로 수록·공개됨

에 따라 각각 징계처분(BM:강등, BN: 경징계 이상)하고(징계)

② 관련자(BQ, BR, BS)에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

감 사 원

징계요구 및 통보

제 목 청탁에 따른 특혜채용 및 면접점수 임의 변경 등

소 관 기 관 경상남도선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 사건 개요

경상남도선거관리위원회(이하 “경남선관위”라 한다)는 2021. 7. 7. “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 [표 1]과 같이 “제5회 공무원 경력 경쟁채용시험 계획”을 수립하고 같은 해 7. 8. 공고하였다.

[표 1] 2021년 경남선관위 경력경쟁채용 계획 및 공고 주요 내용

구분	내용
근거법령	▪ 「국가공무원법」 제28조 제2항, 제28조의2 ▪ 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제7조, 제21조 제1항 제3호·제5호, 제53조 제3항, 제72조, 제88조 제2항, 제93조
채용예정 직급 등	▪ (직렬) 일반행정직 ▪ (채용직급) 8급 이하 ▪ (인원) 5명 ▪ (근무예정기관) 경상남도 관내 구·시·군선거관리위원회
자격요건	▪ 국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원 ▪ 생활 근거지가 경남지역인 자 ▪ 소속기관에서 일방전출동의가 가능한 자

자료: 경남선관위 제출자료 재구성

이에 따라 경남선관위는 2021. 7. 8.부터 같은 해 7. 21.까지 응시원서를 접수하고 지방자치단체 등에서 지원한 응시자(23명)에 대하여 [표 2]와 같이 서류전형(2021. 7. 28.), 면접시험(2021. 7. 30.)을 거쳐 면접시험 합격자에 대한 소속기관 임용권자의 전출동의 여부를 확인한 후 2021. 9. 1. 총 5명을 임용하였다.

[표 2] 2021년 경남선관위 경력경쟁채용 경과

일자	일정	비고
2021. 7. 7.	“제5회 공무원 경력경쟁채용시험 계획” 수립	-
2021. 7. 8.	“제5회 경력경쟁채용시험 시행계획” 공고	-
2021. 7. 8.~ 7. 21.(14일간)	응시원서 접수	23명 지원
2021. 7. 28.	서류전형	21명 서류전형 합격
2021. 7. 30.	면접시험	5명 최종합격
2021. 8. 2. ~ 8. 18.	소속기관으로부터 전출동의 여부 등 확인	2명 전출부동의
2021. 9. 1.	임용	5명(전출부동의자 2명 포함)

자료: 경남선관위 제출자료 재구성

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 이 건 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다) 과정에서 ① 당시 경남선관위 [배]과장 DG는 자녀인 DH(의령군)를 경남선관위에 임용되게 하기 위하여 경남선관위 [생]과장(인사총괄) DI 및 [세]계장(인사담당) DJ에게 채용공고 이전부터 DH의 지원 사실을 알린 후 상황을 수시로 문의하는 등 자녀의 채용을 청탁하였고, ② DI와 DJ는 DH를 포함한 특정인들을 합격자로 임의 결정 후 면접점수를 변경하였으며, DH가 소속기관의 전출동의를 받지 못하여 이 건 경채 자격요건을 갖추지 못하자 DH를 채용공고와는 다른 채용전형을 거친 것으로 처리하여 임용한 후 이에 대한 보답으로 DG로부터 금품을 제공받은 사실(DJ만 수령) 등이 확인되었는데, 구체적인 내용은 다음과 같다.¹⁾

1) 중앙선거관리위원회는 2021. 9. 23. DH의 특혜채용 의혹 관련 투서를 접수·조사 후 DG가 자녀의 지원 사실을 미리 알린 사실을 확인하고도 조치 없이 조사를 종결한 바 있는데, 2023. 5. 10. 이후 선거관리위원회 고위직 자녀 특혜채용 의혹이 언론에 보도되자 같은 해 5. 26.~5. 31. 자체 특별감사를 실시하여 DH의 특혜채용 의혹을 다시 조사한 후 같은 해 6. 2. 자녀의 응시 사실을 미리 알린 DG에 대해 「국가공무원법」 위반 혐의를 적용하여 수사의뢰함

2. 관계법령 및 판단기준

가. 부정청탁 등 금지 관련

「국가공무원법」 제44조에 따르면 누구든지 임용²⁾에 관하여 부당한 영향을 주어서는 아니 된다고 되어 있고³⁾, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따르면 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 모집·선발·채용·승진·전보 등 공직자 등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위(부정청탁)를 해서는 아니 되고(제5조 제1항 제3호), 부정청탁을 받은 공직자 등은 그에 따라 직무를 수행해서는 아니 되며(제6조), 공직자 등은 직무와 관련하여 대가성 여부를 불문하고 금품 등을 받아서는 아니 되고(제8조 제2항), 누구든지 공직자에게 수수 금지 금품 등을 제공해서는 아니 된다(제8조 제5항)고 되어 있다.

그리고 구 「선거관리위원회 공무원행동강령」(2022. 6. 24. 선거관리위원회 규칙 제554호로 개정되기 전의 것)에 따르면 공무원은 직위를 이용하여 다른 공무원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 되고(제9조 제2항), 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 공직자의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 아니 되며(제11조 제1항), 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 행사하여 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위를 해서는 아니 된다고 되어(제13조의3) 있다.

2) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

3) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음 (대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

따라서 선거관리위원회 소속 공무원은 누구든지 자녀를 채용해 줄 것을 채용 업무 관련 공무원에게 청탁하는 등 채용에 부당한 영향력을 행사하거나 자녀의 인사에 개입할 목적으로 직무관련공무원에게 부당한 지시·요구를 해서는 아니 되고, 직무와 관련하여 대가성 여부를 불문하고 금품 등을 제공하거나 받아서는 아니 되며, 부정청탁을 받은 공직자는 그에 따라 직무를 수행해서는 아니 된다.

나. 경채 자격요건(전출동의) 관련

구 「선거관리위원회 공무원 규칙」(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따르면 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 지방공무원을 국가공무원으로 임용(이하 “7호경채”라 한다)할 때에는 소속 지방자치단체의 장 등의 동의(전출동의)를 받아야 한다⁴⁾⁵⁾고 되어 있다.

또한 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다) 제4장 제2절 Ⅱ. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 Ⅲ. ‘행정사항’에 따르면 7호경채의 경우 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 위원장은 합격자에 대하여 사전에 사무총장에게 전입승인을 요청하도록 되어 있고, 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」에 따르면 임용권자는 다른 기관 소속 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 기관의 장의 동의(전출동의)를 받되(제18조), 문서로

4) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 ‘7호경채의 경우 실질적으로 양 기관 간의 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가’하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의 회신), 이와 관련하여 7호경채는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

5) 중앙선관위는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설

소속기관에 문의하여 그 회신 문서로 동의 여부를 판단하도록(제19조) 되어 있다.

이와 관련하여 이 건 경채는 “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 한 전입 및 7호경채⁶⁾로 채용계획이 수립 및 공고되었다.

한편, 「국가공무원법」 제28조 제2항은 경채의 종류·요건 등을 각호에서 정하면서, 7호경채와 별도로 구분하여 제6호에 ‘특수한 직무분야·특수한 지역에 근무할 자’에 대한 경채(이하 “6호경채”라 한다)를 규정하고 있는데, 6호경채는 대상이 국가나 지방 공무원으로 한정되지 않아 전출동의를 요구하지 않고 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수 없을 뿐만 아니라 시·도선관위는 6호경채를 실시할 권한도 없는 등 7호경채와 채용 목적과 대상, 절차 등⁷⁾이 다르므로 6호경채를 실시할 경우 7호경채와 구분하여 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)에서 공고⁸⁾·실시하여야 한다.

따라서 경남선관위는 지방공무원을 7호경채를 거쳐 임용하고자 할 때에는 채용공고 내용과 관계법령에 따라 합격자의 소속기관에 문서로 전출동의 여부를 확인하고 동의를 받아야 하고, 전출동의를 받지 못한 경우에는 임용하여서는 아니 된다. 그리고 특정 합격자가 소속기관의 전출동의를 받지 못했다는 사유로 관계 법령 등을 위반하여 임의로 6호경채를 거친 것처럼 처리하여 임용해서는 아니

6) “지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 경채는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 “지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우”(7호경채)에 해당

7) 선관위공무원규칙 제56조 제2항에 따르면 사무총장이 시·도선관위 위원장에게 해당 시·도선관위 및 그 관할구역의 구·시·군선거관리위원회에 전입 등을 위하여 실시하는 제72조(전입) 및 제88조 제2항(7호경채)에 따른 6급 이하 경력경쟁채용시험등을 위임하고 있을 뿐 6호경채 실시를 위임하고 있지 않아 시·도선관위는 6호경채를 실시할 권한이 없고[이에 따라 6호경채(방호직 등)는 중앙선관위에서 실시하고 있음], 선관위공무원규칙 제69조 제1항, 제88조 제2항에 따라 6호경채는 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수도 없음

8) 「국가공무원법」 제37조 제1항 및 선관위공무원규칙 제79조 제2항에 따르면 시험실시기관의 장은 경채를 실시할 때에는 시험기일 10일 전까지 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등을 모든 응시자격자가 알 수 있도록 시험실시기관의 인터넷 홈페이지 등에 공고하고, 불가피한 사유로 공고 내용을 변경할 경우에는 응시자가 지원을 준비하는 데 불편함이 없도록 시험기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 한다고 되어 있음

된다.

다. 면접시험 관련

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되(제26조), 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주어서는 아니 되고(제44조), 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다고(제45조) 되어 있다.

선관위공무원규칙 제65조 제10항 및 제90조 제2항과 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’에 따르면 면접시험에서 면접시험위원(이하 “면접위원”이라 한다) 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격 처리하고, 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정⁹⁾한다고 되어 있다.

또한 경남선관위 사무처장이 2021. 7. 7. 전결한 “제5회 공무원 경력경쟁채용 시험 계획”에 따르면 면접시험은 면접위원이 서류전형 합격자를 대상으로 적격성 조사자료·면접질문지·자기소개서 등을 참고로 직무수행 능력 등을 검정하도록 되어 있고, 첨부된 ‘면접시험 심사표’(이하 “심사표”라 한다) 서식에 각 면접위원들이 응시자별로 5개 평정요소(공무원으로서의 정신자세 등)에 대해 ‘상·중·하’로 평가한 결과를 기재하고 면접위원이 서명·날인하여 제출하도록 되어 있으며, 경남선관위는 이를 취합하여 ‘면접시험 심사 집계표’(이하 “집계표”라 한다)를 작성하도록 되어 있다.

이와 관련하여 판례(대법원 1993. 12. 28. 선고 93도2669 판결, 전주지방법원

9) 이 건 경제의 경우 계획상 채용인원이 5명이므로 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 5명을 합격자로 결정

2022. 11. 3. 선고 2021노1703 판결 등)에 따르면 심사위원들이 참가자의 경연을 독립적·주관적으로 평가하고 개별 채점표에 점수를 기재하고 서명한 후 집계를 담당하는 부서에 전달하였다면, 채점 종료 시점은 심사위원이 개별 채점표에 서명하여 집계위원에게 전달한 때이고, 그 이후에는 오기 정정, 착오에 의한 정정 등 이외에는 점수 변경이 불가하다고 판시하고 있다.

따라서 경남선관위는 면접시험 심사 종료 후 각 면접위원이 작성한 심사표를 취합한 뒤 집계표를 작성하여 면접위원이 확인 후 서명·날인하도록 하여야 하고, 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하여서는 아니된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 자녀 채용 부정청탁 및 자격요건(전출동의) 미충족자 채용

경남선관위는 이 건 경채 면접시험 전 면접대상자 18명 중 하동군 소속이 13명으로 많자, 하동군 소속 응시자의 면접점수와 무관히 하동군 소속은 3명만 선발하고 나머지 지방자치단체 소속 응시자 2명을 선발하기로 미리 정하였다.

그런데 나머지 지방자치단체 소속 응시자 중 의령군 소속 DH는 당시 경남선관위 ㉠과장 DG의 자녀로, 경남선관위 인사담당자 등은 이 건 경채 공고 이전부터 DG로부터 DH의 경채 지원 의사를 전해 들어 알고 있으면서 경채 진행 관련 DG의 문의에 수차례 답변하고 DG에게 경채 지원서류를 보내주는 한편, DH의 경채 지원서류도 검토해주는 등 DG의 청탁에 따라 채용업무를 수행한 것으로 확인되었다.

한편, 경남선관위는 이 건 채용공고(7호경채) 시 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하고도 이 건 경채 면접시험에 합격한 DH와 DK의 소속기관에

유선으로 문의¹⁰⁾한 결과 전출동의를 받지 못할 것으로 보이자 선관위 인사운영기준 등과 다르게 DH의 소속기관인 의령군과 DK의 소속기관인 함양군에만 전출동의 문의 문서를 시행하지 않은 채¹¹⁾ 2021. 9. 1. DH는 합천군선거관리위원회(이하 “합천군선관위”라 한다), DK는 함양군선거관리위원회(이하 “함양군선관위”라 한다)에 배치하고 이 건 경채(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리¹²⁾하여 임용¹³⁾하였다.

특히 경남선관위가 DG에게 “DH가 전출동의를 받지 못해도 특수지등위원회¹⁴⁾에 배치하고 6호경채한 것으로 처리하여 임용하면 된다”라고 안내¹⁵⁾한 후 DG가 직접 DH의 근무처를 선택하도록 한 사실이 확인되었으며, DG는 전출동의를 받지 못한 DH가 임용되자 감사의 표시로 경남선관위 ㉠계장 등 관련자에게 금품(꿀)을 제공한 것으로 확인되었다.

그 결과 채용의 공정성 및 형평성이 훼손¹⁶⁾되었다.

-
- 10) 경남선관위 ㉠계장 DJ는 면접시험 합격자 결정 후 위 5명의 소속기관 인사담당자에게 유선으로 연락하여 전출동의가 가능한지 문의하였는데, 이에 대해 의령군은 “절대 안 된다”라고 답변
- 11) 경남선관위는 전출동의가 불가능한 합격자의 소속기관에는 전출동의 문의 문서를 시행하지 않아도 될 것 같다는 중앙선관위 인사담당자 AB의 안내에 따라 DH의 소속기관인 의령군과 DK의 소속기관인 함양군에만 전출동의 문의 문서를 시행하지 않았는데, 이에 대해 AB는 전출동의를 받지 못한 응시자의 경우 “부동의”가 명시된 문서를 회신받아 남겨두는 것이 안 좋을 것 같아서 이와 같이 안내하였다고 진술
- 12) 공무원임용서에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 기재, 인사관리시스템에도 6호경채에 따라 임용되는 것으로 입력
- 13) DH와 DK를 제외한 나머지 하동군 소속 공무원 3명에 대해서는 전출동의 문의 문서를 시행(2021. 8. 13.)하고 동의 회신(2021. 8. 30.)을 받아 최종 임용(2021. 9. 1.)
- 14) 중앙선관위는 직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군선거관리위원회를 특수지등위원회로 지정(2021년 9월 기준 합천군선관위, 함양군선관위 포함 35개 선관위)하고 국가 및 지방공무원을 대상으로 경채(전입 및 7호경채)를 실시하면서 5년의 전보제한 기간을 둬(「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」)
- 15) DJ는 2021. 8. 4. 중앙선관위 인사담당자 AB에게 전출동의를 받지 못한 이 건 경채 합격자를 특수지등위원회에 배치하고 6호경채인 것으로 처리하여 임용할 수 있는지 문의하였고 이에 대해 ‘원칙적으로 안 된다’고 답변받았다가, 같은 해 8. 5. ‘원칙은 안 맞는 것 같지만.. 본인이 동의하면 그냥 6호로 임용하면 될 것 같다’는 답변을 받아 DG에게 ‘DH가 전출동의를 받지 못해도 특수지등위원회에 배치한 후 6호경채인 것으로 임용하면 된다’고 안내하였는데, AB는 7호경채 합격자들을 특수지등위원회에 배치한 후 인사관리시스템에 입력할 때만 ‘6호경채’로 임용되었다고 기재하면 된다는 의미로 위와 같이 답변하였다고 진술
- 16) 「공무원임용시험령」 제30조 제4항 및 선관위공무원규칙 제65조 제11항에 따르면 최종합격자의 임용 포기 등 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 차순위자를 대상으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 이 건 경채 계획에도 합격자가 위원회 전입을 포기하는 경우 결원 발생 시 면접시험 상위순부터 순차적으로 채용한다고 되어 있는데, 전출동의를 받지 못한 합격자가 임용되어 차순위자의 임용기회 박탈

나. 특정인들을 합격자로 임의 결정한 후 면접점수 변경

경남선관위는 2021. 7. 30. 이 건 경제 면접시험을 실시하면서 내부 면접위원 2명(장과장 DI, 과과장 DL), 외부 면접위원 2명(경남지방중소벤처기업청 DM, 경남지방병무청 DN)¹⁷⁾으로 하여금 면접시험 응시자 18명을 심사하게 하였고, 18:00경 면접시험이 종료되자 집계표를 작성하지도 않은 채¹⁸⁾ 외부면접위원 2명은 귀가하게 두었다.

그리고 경남선관위는 면접점수 집계결과를 확인하기도 전에 DH, DK를 포함한 5명¹⁹⁾을 합격시키기로 정하였는데, 막상 면접점수를 집계해 보니 [표 3]의 ‘당초 평정결과’와 같이 합격시키기로 했던 DO와 DP는 합격권(5위) 밖(각각 6위와 8위)으로 불합격, 불합격 예정이었던 DQ와 DR은 합격권(5위) 안(각각 1위와 2위)에 있다는 사실을 확인하였다.

[표 3] 면접시험 결과 점수 및 순위 조작 내역

응시자명	당초 평정결과			수정 후 평정결과			최종결과
	DI	DL	순위	DI	DL	순위	
DQ(하동군, 여)	상5	상5	1	상3, 중2	상3, 중2	6	불합격(미임용)
DR(하동군, 여)	상4, 중1	상4, 중1	2	상3, 중2	상3, 중2	7	불합격(미임용)
DK(함양군, 여)	상4, 중1	상4, 중1	2	상5	상4, 중1	2	합격(임용)
DH(의령군, 여)	상4, 중1	상4, 중1	2	상4, 중1	상4, 중1	3	합격(임용)
DS(하동군, 여)	상3, 중2	상4, 중1	5	상5	상5	1	합격(임용)
DO(하동군, 남)	상3, 중2	상4, 중1	6	상5	상4, 중1	3	합격(임용)
DT(하동군, 여)	상3, 중2	상4, 중1	6	상3, 중2	상3, 중2	8	불합격(미임용)
DP(하동군, 남)	상3, 중2	상3, 중2	8	상5	상5	3	합격(임용)

자료: 경남선관위 제출자료 재구성

그러자 경남선관위는 DQ와 DR을 불합격 처리하기 위해 연필로 작성된 내부

17) 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제63조 제5항에 따르면 면접시험위원의 2분의 1이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다고 되어 있으나 이 건 경제시험 실시계획(2021. 7. 7.)에는 면접위원으로 내부위원 3명(장과장 DI, 과과장 DL, 과과장 DU)을 위촉한다고 되어있었는데, 중앙선관위(국과)에서 면접위원 중 2분의 1 이상을 외부위원으로 구성하도록 통보(2021. 7. 9.)하자 경남선관위는 내부위원 2명, 외부위원 2명을 위촉하기로 하고 “제5회 공무원 경력경쟁채용시험 서류 및 면접 심사위원 변경” 문서를 작성(2021. 7. 23.)하였고, 이후 내부 면접위원 2명(장과장 DI, 과과장 DL), 외부 면접위원 2명(경남지방중소벤처기업청 5급 DM, 경남지방병무청 5급 DN)을 위촉

18) 집계표 자체를 작성하지 않아 면접위원들로부터 확인·서명도 받지 않음

19) 응시자 DS(하동군 지방행정서기), DK(함양군 지방행정서기), DO(하동군 지방행정서기), DH(의령군 지방행정서기), DP(하동군 지방행정서기)

면접위원(㉠과장 DI, ㉡과장 DL)의 심사표상 당초 면접점수를 지우고 새로운 면접점수를 사인펜으로 덧칠하는 방식으로 DO와 DP의 점수를 높이고 DQ와 DR의 점수를 낮추었고, 이에 따라 [표 3]과 같이 DO와 DP의 순위가 상승(각각 6위→3위, 8위→3위)하고 DQ와 DR의 순위는 하락(각각 1위→6위, 2위→7위)하였다.

이후 2021. 8. 2. 경남선관위는 면접위원들의 서명·날인도 없이 임의로 작성한 면접시험 결과표 및 임의 변경된 심사표를 첨부하여 “제5회 공무원 경력경쟁채용 2차시험(면접심사) 결과보고” 문서를 작성한 후 사무처장 전결로 면접시험 결과를 확정지었다.

그 결과 당초 합격권(5위) 밖이었던 DO(6위)와 DP(8위)는 임용되고, 합격권 안이었던 DQ(1위)와 DR(2위)은 임용되지 못하는 등 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

4. 업무 담당자 등의 부당한 업무 처리

경상북도선거관리위원회 ㉢과장 DG는 2020. 8. 1.부터 2021. 12. 31.까지 경남선관위 ㉣과장으로 공직선거 등 관계 법규 운용 및 위반행위 예방·감시·단속·조사 업무를 총괄하였고, 2022. 1. 1.부터 2023. 6. 7.까지는 경남선관위 ㉤과장으로 재직하면서 경남선관위 및 관내 구·시·군선거관리위원회(이하 “구·시·군선관위”라 한다) 소속 6급 이하 직원의 채용, 승진, 전보 등 인사업무를 총괄하였다.

부산광역시선거관리위원회 사무처장 DI는 2021. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 경남선관위 ㉥과장으로 경남선관위 및 관내 구·시·군선관위 소속 6급 이하 직원의 채용, 승진, 전보 등 인사업무를 총괄하면서 이 건 경채 면접시험위원으로 참여하였다.

합천군선관위 DJ는 2020. 7. 1.부터 2022. 12. 31.까지 경남선관위 [㉠]계장으로
로서 경남선관위 및 관내 구·시·군선관위 소속 6급 이하 직원의 채용, 승진, 전
보 등 인사업무를 담당하면서 이 건 경채 채용계획 수립부터 채용시험 및 합격
자 임용 등 관련 실무를 담당하였다.

가. DG의 경우

1) 자녀의 경채 지원 사실을 알리고 수시로 일정, 필요 서류 및 응시자 현황을 문의하거나 응시서류 검토를 부탁

DG는 2021년 5~6월경 자녀인 DH로부터 경남선관위 경채에 지원할 의사가
있다는 사실을 들었는데 이 건 경채 계획 수립(2021. 7. 7.) 전인 6월 말경 주간회
의자료 등을 보고 경채가 실시될 예정임을 알게 되자, 2021. 6. 30. 이전 [㉠]계장 DJ
를 경남선관위 4층 [㉡]과로 불러 맞은편 사이버공정선거지원단실로 데리고 간 후
DH가 이 건 경채에 지원할 것이라는 사실을 알렸고 이후 [㉢]과장 DI에게도 DH가
경채에 응시할 예정임을 알렸다.²⁰⁾

또한 DG는 응시 일정과 절차나 DH가 소속된 의령군에서 지원한 다른 응시
자가 있는지 등 인사담당자만 알고 있는 사실에 대해 DJ에게 수시로 전화 또는
이메일, 메신저 등으로 문의²¹⁾하는 한편, 채용공고 전인 2021. 6. 30. DJ에게 이
건 경채 지원서류 등을 보내달라고 하여 이메일로 전달받았고²²⁾, 같은 해 7. 20.
DH의 응시원서를 DJ에게 전달²³⁾한 후 ‘맞게 냈는지 봐 달라’고 하였으며, 서

20) DI는 감사원 문답조사 시 면접위원 변경 과정(2021. 7. 9.부터 7. 28. 사이)에서야 DG의 자녀가 이 건 경채에
지원한 사실을 처음 알게 되었다고 진술하였으나, DJ는 감사원 문답조사 시 2021. 6. 30. 이전 DG로부터 자녀
의 이 건 경채 지원 사실을 전해 들은 후 이를 DI에게 알려야 할지 묻자 DG가 “내가 알아서 할게”라고 답변하
였고, 그로부터 1~2일 후 DI가 먼저 DG 자녀의 이 건 경채 지원 사실을 자신에게 이야기했다고 진술

21) DJ는 감사원 문답조사 시 인사업무를 담당하고 있는 입장에서 같은 기관의 직원 자녀가 경채에 응시한 것이 조
심스럽고 마음이 무거워서 DG가 경채에 대해 더 이상 안 물어봤으면 좋겠다고 생각했다고 진술

22) DG는 2021. 6. 30. DJ로부터 지원서류 양식 등을 이메일로 전달받은 후 DJ에게 “네..감사^..”라고 답장

23) DH는 감사원 문답조사 시 응시원서를 등기우편으로 경남선관위에 보냈다고 주장하였으나, “등기우편 요금을 현
금으로 결제한 것 같고 현금영수증도 발급받지 않았다”라고 진술하며 등기우편 요금 결제 내역이나 발송 내

류전형(2021. 7. 28.) 전인 2021. 7. 27.에는 DJ에게 DH의 면접 순서를 문의하기도 하였다. 이와 관련하여 DI와 DJ는 DH를 포함한 특정인들을 합격자로 임의 결정 후 면접점수를 변경하였는데, 구체적인 내용은 “4항 나”와 같다.

2) 전출동의를 받지 못한 자녀를 이 건 경채 공고와는 무관한 채용 전형을 거친 것으로 위법하게 임용해준 데 대한 감사의 의미로 금품 제공

DG는 이 건 경채 직전에 경남선관위에서 실시한 경채에 의령군 소속 공무원이 합격하고도 전출동의를 받지 못해 임용되지 못한 사실을 알고 있었다.

그런데 DJ가 2021년 8월 초(날짜 모름) DH가 이 건 경채에 합격하였으나 전출동의를 받지 못했다는 사실을 전하면서 ‘전출동의를 받지 못해도 특수지등위원회에 배치하고 6호경채로 처리하여 임용하면 된다’, ‘DH가 남해군선거관리위원회나 합천군선관위 중 한 곳에 근무해야 할 것 같다’며 DH의 근무처를 DG로 하여금 직접 선택하게 하자, DG는 ‘합천군선관위가 낫겠다’라고 답변하였고, 2021. 8. 11. DJ에게 DH의 “특수지등위원회 전입대상자 각서” 양식을 보내라고 메신저로 연락하였다.

한편, DG는 2021. 9. 1. DH가 이 건 경채와는 무관한 6호경채를 거친 것으로 처리되어 최종 임용되자 “못 올 뻔한 걸 올 수 있도록 해줘서 고맙다”는 의미로 같은 해 9. 10. 경남선관위 1층 주차장에서 DJ에게 “여러 가지로 신경 써 줘서 고맙다”, “하나는 과장님(☞과장 DI) 차 안에 실어드리고 하나는 DJ 드시고”라면서 꿀 2병을 전달²⁵⁾하였다.

역은 제출하지 아니하였고, DJ는 감사원 문답 시 DG가 자신의 책상에 응시원서를 직접 올려놓았거나 다른 직원이 DG로부터 받아 자신의 책상 위에 올려두었을 것이라고 진술

24) 이와 관련하여 2022. 7. 27. DJ는 이 건 경채 당시 경남선관위 ☞계장이었던 직원과 메신저로 대화하면서 “DH가 응시원서를 직접 제출하지 않았다”는 취지로 발언

25) DJ는 DG의 지시에 따라 1병은 DI에게 전달하려고 하였으나 DI가 받지 않으려 하여 자신이 꿀 2병을 모두 가져갔다고 진술하였는데, 이와 관련하여 DG는 DJ에게 본인이 제공한 꿀 2병을 다 가져갔다고 하지 말고 2병

3) 자녀에 대해서만 전보제한을 해제해 줄 것을 부탁 및 검토 지시

DH는 이 건 경채와는 무관한 6호경채인 것으로 처리되어 임용될 당시 합천군선관위에 5년간 근무하는 것으로 2021. 8. 18. 각서를 작성하였다.

한편, DG는 2022. 1. 1. 3급으로 승진하면서 경남선관위 장과장(인사총괄)으로 부임하였는데, 실무자일 때 같이 근무한 적이 있어 친분이 있던 DV가 경남선관위 1급 상임위원으로 2022. 7. 1. 부임하자 2022년 7월경 DV에게 자녀인 DH가 특수지등위원회인 합천군선관위에서 5년간 전보되지 못하는 것이 불합리하다며 DH의 전보제한을 해제하도록 중앙선관위에 건의²⁶⁾해줄 것을 부탁하였다. 그리고 DG는 같은 해 7. 27. DJ로 하여금 DV에게 보고할 이 건 경채 관련 보고서 등을 작성하도록 지시²⁷⁾하였다.

또한 DG는 2022. 8. 2. DJ에게도 DH의 전보제한을 풀 방법을 알아보라고 지시하여 DJ가 중앙선관위 인사담당자 DW에게 전보제한 해제가 가능한지 문의하였는데, 긍정적인 답변을 받지 못한 것으로 확인²⁸⁾되었다.

4) 자녀의 경채 지원 사실을 알린 시점을 사실과 다르게 진술하도록 지시 등

DG는 중앙선관위에서 DH의 채용에 대해 자체 특별감사(이하 “자체특감”이라 한다)를 실시(2023. 5. 26.~5. 31.)하자 문답(2023. 5. 26.) 전날인 2023. 5. 25. 22:00경 DJ에게 두 차례 전화하여 “내가 DH가 이 건 경채에 응시한다는 사실을 알린 시점을 최대한 늦은 시기로 미루어 진술하라”라고 지시하였고, DJ가 “사실

중 1명은 자신에게 다시 돌려주었다고 허위로 진술하라고 지시

26) DG는 이에 대해 DV가 중앙선관위에 건의해보겠다고 답변한 것으로 진술하였으나, DV는 해당 내용에 대하여 정확한 기억이 나지 않고, 중앙선관위에 DH의 전보 문제와 관련하여 건의한 바가 없다고 진술

27) DG는 DJ에게 이 건 경채 당시 상황을 DV에게 설명해야 한다며 자료를 만들라고 지시하였으나 DJ가 작성하여 준 해당 자료를 DV에게 전달하지는 않았다고 주장하였고, DV도 해당 보고서 등을 받아본 적이 없다고 진술

28) DW는 2022. 8. 2. DJ에게 “경남 장과장님(DG) 전화가 와서 관과에서 논의해보았는데 6호경채로 임용하였다면 전보제한기간 5년은 지켜야 하는 걸로 보인다”라고 메신저로 연락

그대로 이야기하는 것이 나을 것 같다”라고 하자 “서류심사 종료 후에 알았다고 답변해라”, “최대한 나중에 알았다고 해야 문제 없이 넘어갈 수 있다”라고 하며 허위 진술을 중용하였다.

그리고 2023. 5. 26. 자체특감 오전 조사가 끝난 후 DJ가 DG에게 “제가 만일 과장님의 자녀가 응시한 사실을 서류심사 종료 후에 알았다고 진술하면 과장님이 면접위원에서 배제된 경위와 배치된다”라고 하며, “면접위원을 변경하는 과정에서 DH의 응시 사실을 알게 되었다고 진술하는 것이 나을 것 같다”고 하자 DG는 그렇게 하는 것에 동의 하였다.

이상 “1)~4)항”과 같이 DG는 자녀인 DH를 경남선관위에 임용되게 하기 위하여 DI와 DJ에게 채용공고 이전부터 DH의 지원 사실을 알리고 경채 진행 관련 상황을 수시로 문의하는 등으로 자녀의 채용을 청탁하였고, 후술하는 “4항 나”와 같이 DI와 DJ가 전출동의를 받지 못한 DH를 이 건 경채 공고(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 임용하자 그 보답으로 금품을 제공하는 한편, DJ에게 자신이 DH의 지원 사실을 알린 시점을 사실과 다르게 진술하도록 중용하였다.

그 결과 “3항 가”와 같은 문제가 발생하였다.

나. DI, DJ의 경우

1) DG 자녀의 응시 사실을 알면서도 면접위원으로 참여

DI와 DJ는 면접시험 전 면접대상자 18명 중 하동군 소속 공무원이 13명으로 그 숫자가 많자, 이 중에서는 3명만 선발하고 나머지 지방자치단체에서 2명을 선발하기로 정하였다.

한편, DJ와 DI는 나머지 지방자치단체 소속 응시자 중 의령군 소속 DH가 DG의 자녀라는 사실을 이미 알고 있었으면서도 2021. 7. 23. DI를 내부 면접위원으로 위촉하는 내용의 문서를 각각 기안 및 검토결재하여 사무처장 DY의 결재를 받았다. 그리고 같은 해 7. 30. DI는 내부 면접위원으로 면접시험에 참여하였다.

2) DG의 자녀를 포함한 특정인들을 합격자로 임의 결정 후 면접점수 변경

DI는 2021. 7. 30. DH가 DG의 자녀라는 사실을 알면서도 내부 면접위원으로 참여하여 DH를 직접 심사하면서 심사표의 점수란(‘상’, ‘중’, ‘하’ 개수 표기란)을 연필로 기재²⁹⁾하여 사후 변경이 가능하도록 두었다.

한편, DJ와 DI는 2021. 7. 7. 면접 종료 후 면접위원들이 집계표를 확인한 후 서명·날인하여야 한다는 내용의 이 건 경채 계획 문서를 각각 기안 및 검토결재한 바 있어 면접위원들이 집계표를 확인한 후 서명·날인하여야 한다는 사실을 알고 있었으나, 2021. 7. 30. 18:00경 면접시험이 종료되자 집계표를 작성하지도 않은 채³⁰⁾ 외부 면접위원 2명을 귀가하도록 하였다.

그리고 DI는 외부 면접위원들이 모두 돌아간 후 DJ를 경남선관위 과 사무실 내 자신의 자리로 불러 DH와 DK를 포함해 본인이 임의로 정한 5명³¹⁾의 합격자³²⁾ 명단을 주었고, DJ는 이에 대해 합격자 명단에 맞춰 점수를 수정하라는 의미로 받아들였다.

29) DJ는 외부 면접위원들은 모두 심사표의 면접점수를 사인펜으로 기재하였고 내부 면접위원인 DI와 DL은 면접점수를 연필로 기재하였다고 진술

30) 집계표 자체를 작성하지 않아 면접위원들로부터 확인·서명도 받지 않았는데, 이에 대해 DJ는 업무가 미숙하고 경채 업무를 처음 하다 보니 챙기지 못한 것 같다고 진술

31) 응시자 DS(하동군 지방행정서기), DK(함양군 지방행정서기), DO(하동군 지방행정서기), DH(의령군 지방행정서기), DP(하동군 지방행정서기)

32) DI는 자신이 5명을 지정하여 알려준 적이 없다고 주장하였으나 DJ는 DI가 면접 당일 퇴근하지 않은 채 메모에 5명을 지정하여 적어주었거나 면접순서표에 5명을 동그라미 표시해서 주었다고 하면서 “면접점수를 집계하지 않은 상태에서 합격자 명단을 준 행위 자체가 면접점수를 수정하여 DI가 지정한 합격자와 같이 면접시험 합격자를 결정하도록 점수를 수정하라는 지시인 것으로 받아들였다”라고 진술

이후 DJ는 초과근무³³⁾를 하면서 엑셀프로그램을 이용하여 면접위원 4명의 심사표상 면접점수를 집계하였는데, DI가 합격자(5명)로 정했던 DO와 DP가 각각 6위와 8위로 합격권인 5위 밖에 있고 DI가 합격자로 정하지 않았던 DQ와 DR은 각각 1위와 2위로 합격권인 5위 안에 있다는 사실을 확인하였다.

그러자 DJ는 엑셀로 작성했던 집계결과상 면접점수를 변경하여 덮어쓰는 방법으로 DO와 DP의 면접점수를 높이고 DQ와 DR의 면접점수는 낮추었고³⁴⁾, 면접점수를 변경한 결과 DO와 DP의 순위가 상승(각각 6위→3위, 8위→3위)하고 DQ와 DR의 순위가 하락(각각 1위→6위, 2위→7위)하여 DI가 정하여 준 5명이 1~5위로 합격한다는 사실을 확인하고는 변경된 면접점수에 따라 연필로 작성된 내부 면접위원(DI, DL)의 심사표상 당초 면접점수를 지우고 새로운 면접점수를 사인펜으로 덧칠하여 심사표도 변경하였다.

그 후 DJ는 DI가 주었던 합격자 명단에 맞추어 내부 면접위원들(DI, DL)의 심사표상 점수를 변경한 내역을 결과표상 빨간색으로 표시한 후 컬러프린터로 출력하여 퇴근하지 않고 기다리던 DI에게 “과장님이 말씀해주신 합격자 명단과 집계점수가 맞지 않아 면접점수를 수정하였고, 빨간색으로 표시한 부분이 면접점수를 수정한 내역”이라고 보고하였는데, DI는 이에 대해 “알겠다”고 대답하였다. 한편, DI와 DJ는 관련 사실을 내부 면접위원인 DL에게 알리지 않았다.

그리고 나서 DJ는 2021. 8. 2. 자신이 임의로 면접점수를 변경하여 작성한 면접 시험 결과표 1부와 임의 변경된 DI와 DL의 심사표를 첨부하여 “제5회 공무원 경력경쟁채용 2차시험(면접심사) 결과보고”를 기안한 후 전자문서로 상신하였고, DI

33) 초과근무기록상 당일 24:35까지 근무한 것으로 되어 있음

34) DJ는 면접점수를 임의 변경하는 과정에서 예비합격자 중 동점자가 발생하자 해당 순위까지 조정하기 위해 총 7명(DH를 제외한 합격자 4명, 예비합격자 3명)의 면접점수를 변경하였다고 진술

는 같은 날 위 문서를 확인하고 검토결제한 후 전결권자인 사무처장 DY에게 보고하여 결재받았는데, 이 과정에서 면접점수를 변경한 사실 등은 보고하지 않았다.

3) DG의 자녀가 전출동의를 받지 못하자 이 건 경채 공고(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 임용

DJ와 DI는 2021. 7. 7. “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관의 전출동의를 가능한 자”를 자격요건으로 하여 전입 및 7호경채를 실시하는 내용으로 이 건 경채 실시계획 문서를 각각 기안 및 검토결제한 후 사무처장의 결재를 받고, 같은 해 7. 8. 공고문을 경남선관위 홈페이지에 게재한 바 있어 전출동의를 받지 못한 합격자는 이 건 경채를 통해 임용될 수 없다는 사실을 알고 있었다.

또한, DJ는 2019년 12월 경남선관위가 실시한 4회 경력경쟁채용 합격자 중 DH와 같은 의령군 소속 지방공무원으로서 전출동의를 받지 못해 채용되지 못한 응시자³⁵⁾가 있었다는 사실도 알고 있었다.

그런데 DJ는 2021. 8. 3. 또는 같은 해 8. 4. 이 건 경채 면접시험에 합격한 DH와 DK의 소속기관에 유선으로 문의³⁶⁾한 결과 전출동의를 받지 못할 것으로 보이자, DI와 논의하여 DH의 소속기관인 의령군과 DK의 소속기관인 함양군에만 전출동의 문의 문서를 시행하지 않고 위 2명을 특수지등위원회에 배치하고 6호경채한 것으로 처리하여 임용하기로 하였다.

그리고 DJ는 2021년 8월 초(날짜 모름) DG에게 전출동의를 받지 못한 DH를

35) 감사원 감사 과정에서 당시 면접시험 합격자였던 의령군 소속 DX는 경남선관위의 입장이 ‘전출동의를 없으면 임용이 불가능하다’인 것 같았다고 진술

36) DJ는 함양군 인사담당자는 전출동의를 안 된다고 하면서도 연말 전보인사 때 전출동의를 진행하면 가능할 수도 있다고 답변하였고, 의령군 인사담당자는 “(전출동의를) 절대 안 된다”라고 완강하게 답변하였다고 진술

6호경채로 임용할 수 있다며 “DH 주무관은 특수지등위원회 중 남해군선거관리위원회 또는 합천군선관위에 가야 할 것 같다”라고 하면서 DG에게 DH의 근무처를 직접 선택하도록 하였고, DG는 “합천군선관위가 낫겠다”라고 답변하였다.

이에 따라 DJ는 2021. 8. 30. DH를 합천군선관위, DK를 함양군선관위에 배치한 후 2021. 9. 1. 자로 임용하되, 이 건 경채(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 임용하는 내용으로 이 건 경채 합격자들에 대한 공무원임용서를 작성하였고, DI는 위 공무원임용서를 검토결제한 후 전결권자인 사무처장 DY의 결재를 받아 채용을 확정하였다.

그 후 2021. 9. 10. DJ³⁷⁾는 DH의 임용과 관련하여 DG로부터 꿀 2병을 전달 받았는데, 그중 1병은 DI에게 전달해달라고 부탁받았으나 DI가 이를 받지 않자 2병을 모두 수령한 것으로 확인되었다.

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

경남선관위는 이 건 구체적 사실관계와 실체적 진실을 알 수 없다고 하면서 향후 중앙선관위의 후속 대책이 있는 경우 이에 따라 처리하겠다고 답변하였다.

다만, 「국가공무원법」 제37조 및 선관위공무원규칙 제79조 등에는 경채를

37) DJ는 DG로부터 DH의 채용을 청탁받고 그 보답으로 금품을 수수하기까지 하였음에도 이후 중앙선관위(원과)가 DH에 대한 특혜 채용 의혹이 포함된 익명의 투서(2021. 9. 23.)를 계기로 경남선관위를 방문하여 DH의 채용 경위 등을 묻자 DG가 채용을 청탁한 사실 등을 숨긴 채 ‘DG가 자녀의 경채 지원 사실을 인사담당자들에게 미리 알린 사실은 있으나 이것만으로는 DG가 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」이나 「선거관리위원회 공무원행동강령」에 위반된다고 볼 수 없다’는 내용의 문서를 작성하여 중앙선관위(원과) 소속 직원에게 전달하였고 이후 중앙선관위(원과)는 DH의 채용 과정에 문제가 없는 것으로 감사를 종결(2021. 11. 8.)

공고함에 있어 「국가공무원법」 제28조 제2항 중 ‘몇 호’에 해당하는지 명시하여 공고하도록 되어 있지 않으므로 이 건 경채 공고문에는 명시하지 않았으나 양대 선거를 앞두고 결원 충원을 목적으로 전출동의를 받지 못한 일부 합격자를 전출 동의를 필요하지 않은 6호경채인 것으로 임용한 것이라고 주장하였다.

그러나 「국가공무원법」 제37조 및 선관위공무원규칙 제79조 등에는 임용예정 직급·직위, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소뿐만 아니라 ‘그 밖에 필요한 사항’을 공고하도록 되어³⁸⁾ 있고, 경남선관위 또한 이 건 경채의 법적 근거로 「국가공무원법」 제28조 제2항 ‘제7호’를 명시하지는 않았으나 「국가공무원법」 제37조 및 선관위공무원규칙 제79조 등에 따라 2021. 7. 8. “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동이가 가능한 자”를 자격요건으로 한 이 건 경채 공고문을 경남선관위 홈페이지에 게재한 바 있으며, 직전 경채 시에도 같은 내용으로 공고문을 게재한 후 7호경채를 실시한 바 있어 이 건 경채에서 전출동의를 받지 못한 합격자를 임용할 수는 없다.

더욱이 6호경채는 그 대상이 국가나 지방공무원으로 한정되지 않아 전출동의를 요구하지 않고, 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수 없을 뿐 아니라 선관위공무원 규칙 제56조 등에 따라 중앙선관위가 아닌 경남선관위는 6호경채를 실시할 권한도 없으므로 국가 및 지방공무원을 대상으로 실시한 이 건 경채에서 일부 합격자를 전출동이가 필요하지 않은 6호경채로 임용한 것이라는 경남선관위의 주장은 받아들일 수 없다.

38) 한편, 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」에는 시험 공고 시 경채의 법적 근거(「국가공무원법」, 「공무원임용령」 등 관련 조항)를 명시하도록 하고 있음

② 관련자 의견 및 검토결과

㉔ DG는 DJ가 면접위원을 변경(2021. 7. 9.~7. 28.)하는 과정에서 본인에게 면접위원으로 참여할 수 있는지 물어봤기 때문에 자녀인 DH가 이 건 경채에 응시하였다는 사실을 처음 알렸다고 하면서, DI에게는 DH의 이 건 경채 응시 사실을 알린 적이 없다고 주장하였다.

그러나 DG는 2021. 6. 30. 이미 DJ로부터 응시원서 양식 등을 메일로 전달받았고, DJ는 2021. 6. 30. 이전 DG가 DH의 이 건 경채 응시 사실을 알려주었기 때문에 면접위원 변경 시 DG에게 면접위원으로 참여할 수 있는지 물어보지도 않았다고 하면서, 자신이 DI에게 DH의 응시 사실을 알린 적은 없으나 DI도 채용공고 이전부터 이미 DH의 응시 사실을 알고 있었다고 진술하고 있으므로 DG의 주장은 받아들이기 어렵다.

㉕ DI는 DJ에게 합격자 명단을 전달한 사실이 없고, DJ가 면접점수를 임의 변경하여 작성한 집계표를 보고받은 사실은 전혀 기억나지 않으며 자신이 그렇게 할 리가 없다고 주장하였다.

그러나 집계표 수정 내용이 DJ의 진술과 일치하고, 경채 업무 절차상 관련 실무를 총괄하는 ㉔과장이자 중간결재자인 DI가 집계표를 보고받지 않았다는 것을 납득하기 어려우며, DI가 면접위원으로서 응시자를 평가하는 등 관여한 정도를 볼 때 DJ가 직상급자인 DI의 지시나 상의 없이 독단적으로 합격자를 변경했을 것으로 보기는 어려우므로 DI의 주장은 받아들이기 어렵다.

㉖ DJ는 2024. 2. 13. 제출한 소명자료 등을 통해 당시 인사업무를 담당하고 있던 입장에서 같은 기관 직원의 자녀가 경채에 응시한 것이 조심스러웠고,

마음이 무거워서 DG가 자신에게 이 건 경채에 대해 더 이상 문의하지 않았으면 좋겠다고 생각하였다고 하면서, 실무자로서 책임감을 가지고 공정하게 절차를 관리하려고 노력하였으나 일부 미숙한 점이 있었음을 인정하였다. 그러면서도 면접점수를 임의 변경한 것은 결정 권한을 가진 간부들의 명시적 또는 묵시적 지시에 따른 것이고, 일부 합격자를 전출동의가 필요하지 않은 6호경채로 임용한 것은 중앙선관위 [바]과와 협의한 결과에 따른 것이라고 주장하였다.

그러나 상급자의 명시적 또는 묵시적 지시가 있었다고 해도 이와 같은 위법·부당한 지시에 따라 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하도록 하여서는 아니 된다. 그리고 DJ는 이 건 “소속기관에서 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 채용계획을 수립(2021. 7. 7.)하고 공고(2021. 7. 8.)한 바 있어 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었으며, 채용공고 및 관련 법령을 위반할지 여부는 중앙선관위 인사담당자의 말을 듣고 결정할 사항도 아니다. 더욱이 경남선관위는 이후 2021년 11월, 2022년 1월 및 같은 해 2월 세 차례에 걸쳐 국가 및 지방공무원을 대상으로 추가 경채를 실시하여 결원을 충원한 바 있어 이 건 경채에서 채용공고 및 관련 법령을 위반하면서까지 전출동의를 받지 못한 응시자들을 6호경채인 것으로 처리하여 임용하여야 할 정당한 사유나 불가피성도 찾을 수 없어 DJ의 주장은 받아들일 수 없다.

징계요구 양정 자녀를 경남선관위에 채용되게 하기 위하여 채용공고 이전부터 DI 및 DJ에게 자녀의 이 건 경채 지원 의사를 알린 후 경채 진행 관련 상

황을 수시로 문의하는 등으로 자녀의 채용을 청탁하고, 자녀가 임용되자 이에 대한 보답으로 금품을 제공한 DG의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제56조, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조 제1항 및 제8조 제5항, 「선거관리위원회 공무원행동강령」 제11조 제1항, 제13조의3을 위반한 것으로 「국가공무원법」 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계사유에 해당한다.

또한, DG의 자녀를 포함한 특정인들을 합격자로 임의 결정 후 면접점수를 변경하고, DG의 자녀가 전출동의를 받지 못하자 이 건 경채(7호경채) 공고와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 최종 임용한 DI와 DJ의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제45조, 제56조, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조, 「선거관리위원회 공무원행동강령」 제9조 제2항을 위반한 것이고, 또한 DG의 자녀 임용에 대한 보답으로 금품을 제공받은 DJ의 행위는 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조 제2항을 위반한 것으로, DI와 DJ의 위 행위는 「국가공무원법」 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계사유에 해당한다.

특히 DG는 자녀의 채용을 청탁하고, 자녀의 임용에 대한 보답으로 금품을 제공하는 한편, DJ에게 사실과 다르게 진술하도록 종용하였고, DI는 이 건 경채 업무를 총괄하는 장과장으로서 DG의 자녀를 합격자로 정하고 본인이 정한 합격자 명단을 DJ에게 전달하여 면접점수를 임의 변경하도록 하였으며, DJ는 DG로부터 자녀의 임용에 대한 보답으로 금품을 수수하는 등 그 비위의 정도가 중대하므로 DG, DI 및 DJ에 대해 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

- ① 자녀 채용을 청탁하고 전출동의를 받지 못한 자녀를 임용해준 데 대한 보답으로 금품을 제공한 DG, DG의 자녀를 포함한 특정인들을 합격자로 임의 결정한 후 면접점수를 변경하는 한편, 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 DG의 자녀를 공고와는 다른 채용전형을 거친 것으로 처리하여 임용하고 그 보답으로 금품을 제공받은(DJ만 수령) DI 및 DJ를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(정직)하고(징계)
- ② 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조 제1항 및 제8조 제5항을 위반한 DG 및 같은 법 제8조 제2항을 위반한 DJ에 대하여 같은 법 제23조에 따라 적절한 조치를 하시기 바랍니다.(통보)

감 사 원

징 계 요 구

제 목 전출동의 없이 특정인만 임의 채용 및 면접점수 임의 변경 등

소 관 기 관 경기도선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 사건 개요

경기도선거관리위원회(이하 “경기선관위”라 한다)는 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격 요건으로 하여 [표 1]과 같이 2021년 7월, 2021년 11월, 2022년 1월 등 총 세 차례 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다)을 실시하여 지방자치단체 등에서 지원한 응시자(50명)에 대하여 서류전형 및 면접시험을 거쳐 총 15명을 임용하였다.

[표 1] 2021~2022년 경기선관위 경채 경과

구분		2021년 제1회 경채	2021년 제2회 경채	2022년 제1회 경채
채용직급		8급 이하	8급 이하	8급 이하
채용인원		예정 5명, 응시 11명, 채용 3명	예정 10명, 응시 19명, 채용 7명	예정 7명, 응시 20명, 채용 5명
일정	계획수립	2021. 7. 15.	2021. 11. 1.	2022. 1. 7.
	채용공고	2021. 7. 19.	2021. 11. 1.	2022. 1. 10.
	원서접수	2021. 7. 19.~8. 13.	2021. 11. 1.~11. 19.	2022. 1. 10.~1. 21.
	적격성 조사	2021. 8. 16.~8. 20.	2021. 11. 22.~11. 26.	2022. 1. 24.~1. 28.
	서류전형	2021. 8. 24.	2021. 11. 30.	2022. 2. 8.
	면접전형	2021. 8. 26.	2021. 12. 2.~12. 3.	2022. 2. 10.
	임용일자	2021. 10. 1.~12. 1.	2022. 1. 1.~2022. 1. 14.	2022. 3. 1.~3. 28.

자료: 경기선관위 제출자료 재구성

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 경기선관위 읍과장(인사총괄) DZ 및 읍계장(인사담당) EA가 ① 2021년 제1회 경채 당시 전출동의를 받지 못한 EB(안성시)¹⁾만 채용공고와는 다른 채용전형을 거친 것으로 처리하여 임용하고, ② 2021년 제2회 및 2022년 제1회 경채 당시 전출동의를 받지 못한 면접시험 합격자 중 EC(강남구)²⁾ 등 일부 합격자만 임용하는 등 전출동의 요건을 임의 적용하였으며, ③ 2021년 제2회 경채 당시 면접시험 종료 후 평정표상 면접점수를 임의 변경한 사실 등이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 관계법령 및 판단기준

가. 경채 자격요건(전출동의) 관련

구 「선거관리위원회 공무원 규칙」(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따르면 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 지방공무원을 국가공무원으로 임용(이하 “7호경채”라 한다)할 때에는 소속 지방자치단체의 장 등의 동의(전출동의)를 받아야 한다³⁾⁴⁾고 되어 있다.

또한 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영기준”

1) 당시 EB는 과천시선거관리위원회 전 사무과장 ED(2022. 6. 30. 정년퇴직)의 예비사위로, 2021. 8. 26. 면접시험을 치르고 12일 후인 2021. 9. 7. ED의 딸과 혼인신고

2) 경기선관위 전 사무처장 EE(2021. 6. 30. 정년퇴직)의 자녀

3) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 7호경채의 경우 실질적으로 양 기관 간 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의회신), 이와 관련하여 7호경채는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

4) 중앙선거관리위원회는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설

이라 한다) 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 III. ‘행정사항’에 따르면 7호경채의 경우 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 위원장은 합격자에 대하여 사전에 사무총장에게 전입승인을 요청하도록 되어 있고, 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」에 따르면 임용권자는 다른 기관 소속 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 기관의 장의 동의(전출동의)를 받되, (제18조) 문서로 소속기관에 문의하여 그 회신 문서로 동의 여부를 판단하도록 되어 있다. (제19조)

이와 관련하여 2021~2022년 경기선관위에서 실시한 세 차례의 경채는 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 한 전입 및 7호경채⁵⁾로 채용계획이 수립 및 공고되었다.

한편, 「국가공무원법」 제28조 제2항은 경채의 종류·요건 등을 각호에서 정하면서, 7호경채와 별도로 제6호에 ‘특수한 직무분야·특수한 지역에 근무할 자’에 대한 경채(이하 “6호경채”라 한다)를 규정하고 있는데, 6호경채는 대상이 국가나 지방 공무원으로 한정되지 않아 전출동의를 요구하지 않고 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수 없을 뿐만 아니라 시·도선관위는 6호경채를 실시할 권한도 없는 등 7호경채와는 채용 목적과 대상, 절차 등⁶⁾이 다르므로 6호경채를 실시할 경우 7호경채와 구분하여 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)에서 공고⁷⁾·실시하여야 한다.

5) “지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 경채는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 “지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우”(7호경채)에 해당

6) 선관위공무원규칙 제56조 제2항에 따르면 사무총장이 시·도선관위 위원장에게 해당 시·도선관위 및 그 관할 구역의 구·시·군선거관리위원회에 전입 등을 위하여 실시하는 제72조(전입) 및 제88조 제2항(7호경채)에 따른 6급 이하 경채시험 등을 위임하는 것으로 되어 있어 시·도선관위는 6호경채를 실시할 수도 없고[이에 따라 6호경채(방호직 등)는 중앙선거관리위원회에서 실시하고 있음], 선관위공무원규칙 제69조 제1항, 제88조 제2항에 따라 6호경채는 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수도 없음

7) 「국가공무원법」 제37조 제1항 및 선관위공무원규칙 제79조 제2항에 따르면 시험실시기관의 장은 경채를 실시할 때에는 시험기일 10일 전까지 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등을 모든 응시자가 알 수 있도록 시험 실시기관의 인터넷 홈페이지 등에 공고하고, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 응시자가 지원을 준비하는 데 불편함이 없도록 시험기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 한다고 되어 있음

따라서 경기선관위는 지방공무원을 7호경채를 거쳐 임용하고자 할 때에는 채용공고 내용과 관계법령에 따라 합격자의 소속기관에 문서로 진출동의 여부를 확인하고 동의를 받아야 하고, 진출동의를 받지 못한 경우에는 임용하여서는 아니 된다. 그리고 특정 합격자가 소속기관의 진출동의를 받지 못했다는 사유로 관계 법령 등을 위반하여 임의로 6호경채를 거친 것처럼 처리하여 임용해서는 아니 된다.

나. 면접시험 관련

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용⁸⁾은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되,(제26조) 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주어서는 아니 되고,(제44조)⁹⁾ 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다(제45조)고 되어 있다.

선관위공무원규칙 제65조 제10항 및 제90조 제2항과 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’에 따르면 면접시험에서 면접시험 위원(이하 “면접위원”이라 한다) 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격 처리하고, 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정한다고 되어 있다.

또한 경기선관위 사무처장이 2021. 11. 1. 전결한 “2021년도 제2회 경력경쟁 채용시험 실시계획”에 따르면 면접시험은 면접위원¹⁰⁾이 서류전형 합격자를 대상

8) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

9) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음 (대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

10) 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14., 선관위 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제63조 제5항에 따르면 면접·서류전형 시험위원은 2명 이상으로 하되, 사무총장이 정하는 바에 따라 면접·서류전형 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다고 되어 있으며, 이 건 경제시험 실시계획에는 내부 1명(궐과장), 외부 1~2명(타 기관 공무원 1~2명) 총 2~3명의 면접위원으로 구성한다고 되어 있음

으로 적격성 조사자료·면접질문지·자기소개서 등을 참고로 직무수행 능력 등을
검정하도록 되어 있고, 첨부된 ‘면접시험 평정표’(이하 “평정표”라 한다) 서식에 각
면접위원들이 응시자별로 5개 평정요소(공무원으로서의 정신자세 등)에 대해 ‘상·
중·하’로 평가한 결과를 기재하고 면접위원이 서명·날인하여 제출하도록 되어 있으며,
경기선관위는 이를 취합하여 ‘면접시험 평정결과 집계표’(이하 “집계표”라 한다)를
작성하도록 되어 있다.

한편, 경기선관위 사무처장이 2021. 12. 1. 전결한 “2021년 제2회 행정직공무원
전입 경력경쟁채용시험 면접시험 계획”에 따르면 평정표에 따른 개별 평정실시
후 면접위원의 전체 평정 성적을 집계하여, ‘상’의 개수가 많은 사람이 1순위
이고, ‘상’의 개수가 동일한 경우 ‘중’의 개수가 많은 사람을 1순위로 하도록 되어
있다.

이와 관련하여 판례(대법원 1993. 12. 28. 선고 93도2669 판결, 전주지방법원
2022. 11. 3. 선고 2021노1703 판결 등)에 따르면 심사위원들이 참가자의 경연을 독립
적·주관적으로 평가하고 개별 채점표에 점수를 기재하고 서명한 후 집계를 담당
하는 부서에 전달하였다면, 채점 종료 시점은 심사위원이 개별 채점표에 서명
하여 집계위원에게 전달한 때이고, 그 이후에는 오기 정정, 착오에 의한 정정
등 이외에는 점수 변경이 불가하다고 판시하고 있다.

따라서 경기선관위는 면접시험 종료 후 각 면접위원이 작성한 평정표를
취합한 뒤 집계표를 작성하여 면접위원이 확인 후 서명·날인하도록 하여야 하고,
면접위원들이 작성한 평정표 점수를 임의로 수정하거나 재작성하여 집계하는 등
으로 면접시험에 부당한 영향을 주어서는 아니 된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 전출동의를 받지 못해 자격요건을 미충족한 응시자를 임용

경기선관위는 2021년 제1회 경채 공고(7호경채) 시 “소속기관의 전출동의를 가능한 자”를 자격요건으로 하고도, 응시원서 접수 단계에서 원서를 접수한 11명의 응시자 중 EB에 대해서만 미리 안성시(EB의 소속기관)에 전출동의를 가능한지 문의한 후 안성시로부터 전출동의를 불가하다고 답변받자, EB에게 특수지등위원회¹¹⁾인 안성시선거관리위원회(이하 “안성시선관위”라 한다)에 근무하면 전출동의를 필요하지 않다고 안내¹²⁾하였다.

한편, 경기선관위는 2021년 제1회 경채 면접시험 결과 합격자(EB 포함 5명)¹³⁾가 결정(2021. 8. 27.)된 후, 안성시가 여전히 EB의 전출에 동의하지 않는다는 입장을 전달받자 EB를 제외한 합격자 4명의 소속기관에만 전출동의 문의 문서를 시행¹⁴⁾하였는데, 그중 소속기관으로부터 “부동의” 회신받은 2명¹⁵⁾은 전출부동의를 이유로 임용하지 않았고, 똑같이 전출동의를 받지 못한 EB는 의원면직하게 하여 안성시선관위에 배치한 후 2021년 제1회 경채(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리¹⁶⁾하여 임용(2021. 10. 1.)하였다.

또한 경기선관위는 2021년 제2회, 2022년 제1회 경채에서 전출동의를 받지 못한

11) 중앙선관위는 직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군선거관리위원회를 특수지등위원회로 지정(2021년 10월 기준 안성시선거관리위원회, 포천시선거관리위원회, 이천시선거관리위원회 포함 35개 구·시·군선거관리위원회)하고 국가 및 지방공무원을 대상으로 경채(전입 및 7호경채)를 실시하면서 5년의 전보제한 기간을 둠(「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」)

12) DZ는 감사원 문답조사시 경채 당시에는 EB가 ED의 예비사위인 것을 알지 못하였다고 진술하였고, EA는 감사원 문답조사시 EB가 경기선관위에 들어 온 후 ED의 사위인 것을 알았다고 진술

13) 평정 성적이 우수한 5명이 합격자로 결정되었고, 예비합격자 2명이 더 있었음

14) EB를 제외한 합격자 4명에 대해서는 전출동의 문의 문서(2021. 9. 1.)를 시행하고 “동의” 회신받은 2명(EF, EG)은 최종 임용(EF는 2021. 10. 1. 임용, EG는 2021. 12. 1. 임용)하고 “부동의” 회신받은 2명(EH, EI)은 최종 임용에서 배제

15) EH(군산대학교), EI(한국방송통신대학교)

16) 발령사항에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 기재, 인사관리시스템에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 입력

면접시험 합격자 및 예비합격자¹⁷⁾ 18명(2021년 제2회 9명, 2022년 제1회 9명) 중 3명(2021년 제2회 2명, 2022년 제1회 1명)은 전출 부동의의 이유로 임용하지 않고도 전출동의의 받지 못한 9명(2021년 2회 4명, 2022년 1회 5명)은 임용하는 등¹⁸⁾ 전출동의의 요건을 임의 적용¹⁹⁾하였다.

그 결과 채용의 공정성과 형평성이 훼손²⁰⁾되었다.

나. 면접시험 종료 후 평정표의 면접점수 임의 변경

경기선관위는 2021년 제2회 경제 시 면접시험 대상자가 많아 이틀(2021. 12. 2.~3.)에 걸쳐 면접시험을 실시(각각 6명, 8명 면접)하면서, 1일 차와 2일 차 외부 면접위원을 각각 다른 사람으로 위촉하였고, 1일 차와 2일 차 각각 면접위원들의 평정표를 취합하여 집계표를 작성한 후 면접위원들로 하여금 집계표(1면은 집계표란, 2면은 서명·날인란)를 확인하고 2면에 서명하게 하였다.

그런데 경기선관위는 위 집계결과 1일 차 외부 면접위원 EK가 평가한 점

17) 경기선관위는 면접시험에서 선관위공무원규칙 상 불합격 기준(면접위원 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정)에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 “합격자”로 결정(2021년 제2회 경제의 경우 계획상 채용인원이 10명이므로 10위까지 합격자로, 2022년 제1회 경제의 경우 계획상 채용인원이 7명이므로 7위까지 합격자로 결정)하되, 불합격자 중 위 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람을 “예비합격자”로 결정하여 합격자의 임용 포기 등 사유 발생 시 예비합격자를 임용할 수 있도록 하였음

18) 나머지 6명의 합격자 또는 예비합격자 중 2명은 미임용 사유 불명확, 4명(2021년 제2회 2명, 2022년 제1회 2명)은 스스로 임용을 포기하였는데, 경기선관위 인사담당자는 전출동의의 받지 못한 합격자 중 지방직 공무원에 대해서는 동일하게 전출동의의 받지 못해도 의원면직하고 오면 채용해주겠다고 안내하였다고 주장하였으나, 위 4명 중 EJ(2022년 제1회)는 ‘경기선관위가 소속기관의 전출동의의 받지 못하면 채용을 할 수 없고, 해줄 수 있는 게 없다며 다른 사람을 채용해야 하니 채용포기각서를 이메일로 제출해달라고 다급하게 재촉하여 전출동의의 없이 선관위로 전출 가능한 방법이 전혀 없는 것으로 알고 2022. 2. 24. 경기선관위에 임용포기각서를 제출하였다’라고 진술

19) 경기선관위는 2022년 제1회 경제 당시 EC가 전 경기선관위 사무처장 EE의 자녀라는 사실을 알고 있었으며, 이 사실을 중앙선관위 ㉠과에 채용 전에 미리 알린 바 있음

20) 또한 「공무원임용시험령」 제30조 제4항 및 선관위공무원규칙 제65조 제11항에 따라 최종합격자의 임용 포기 등 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 차순위자를 대상으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 경기선관위 2021년 제1회 경제 계획에도 최종합격자의 임용 포기 등 사유 발생 시 불합격 기준에 해당하지 아니하는 자(예비합격자)중 선순위에 따라 전입기회를 부여한다고 되어 있으나, 경기선관위는 2021년 제1회 경제에서 EB를 제외한 전출부동의자 2명이 최종 임용되지 못하였음에도 차순위자(예비합격자 등)에게 전입기회를 부여하지 아니하였음. 이와 달리 2021년 제2회 경제에서는 전출부동의자가 최종 임용되지 못하자 예비합격자에게 전입기회를 부여

수가 내부 면접위원 DZ(당시 ㉠과장)가 평가한 점수보다 낮고 2일 차 위원들의 평가 점수에 비해서도 낮게 나오자 DZ의 평정표를 새로 작성하여 면접점수(상, 중, 하)를 변경한 후 이에 맞추어 외부 면접위원 EK가 작성했던 평정표(연필로 작성)의 점수도 당사자의 동의 없이 조정하였다.

이후 2021. 12. 6. 경기선관위는 면접위원들의 서명·날인도 없이 임의로 작성한 면접시험 평정결과 집계표를 첨부하여 “2021년 제2회 행정직 공무원 전입 경력 경쟁채용시험 면접시험 결과보고” 문서를 작성한 후 사무처장 전결로 면접시험 결과를 확정지었다.

그 결과 [별표] “2021년 제2회 면접시험 평정 결과 집계표 총괄”과 같이 응시자들의 면접점수 합계 순위가 바뀌어 당초 평정대로라면 공동 8위로 합격자에 포함되어야 할 EL과 EM이 각각 11위, 12위로 순위가 하락하여 예비합격자²¹⁾가 되었고, 공동 11위로 예비합격자여야 할 EN과 EO는 각각 1위, 5위로 순위가 상승하여 합격자가 되는 등 채용의 공정성과 형평성이 훼손되었다.

3. 업무 담당자들의 부당한 업무 처리

경기선관위 ㉠과 ㉠계장 EA는 2020. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 경기선관위 ㉠계장으로서 경기선관위 및 관내 구·시·군선거관리위원회(이하 “구·시·군선관위”라 한다) 소속 6급 이하 직원의 채용, 승진, 전보 등 인사업무를 담당하면서 2021년 제1회 및 제2회, 2022년 제1회 경제 채용계획 수립부터 채용시험 및 합격자 임용 등 관련 실무를 담당하였다.

그리고 오산시선거관리위원회 사무국장 DZ는 2021. 1. 1.부터 같은 해 12. 31.까지 경기선관위 ㉠과장으로서 경기선관위 및 관내 구·시·군선관위 소속 6급 이

21) 최초 합격자 중 전출동의 문제로 임용 포기자가 생겨 예비 1번 EL과 예비 2번 EM 모두 추가 합격

하 직원의 채용, 승진, 전보 등 인사업무를 총괄하면서 경기선관위의 2021년 제1회 및 제2회 경제 채용을 맡았고 특히 2021년 제2회 경제 면접위원으로 참여하였다.

가. EA의 경우

1) 자격요건(전출동의) 미충족자 임용

EA는 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 [압과장 DZ, 사무처장 BJ의 결재를 받아 2021년 제1회 채용계획을 수립(2021. 7. 15.)하고 공고(2021. 7. 19.)한 바 있어 채용공고 및 관련법령에 따라 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었다.

2021년 제1회 경제 응시원서 접수기간(2021. 7. 19.~8. 13.)인 2021년 8월 초 EA는 안성시 소속 EB(2021. 7. 30. 원서제출)와 원주시 소속 EP(2021. 8. 2. 원서제출)가 원서를 제출한 시점 전후로 DZ에게 ‘현재까지 한두 명만 원서를 제출한 상태이며, 타 시·도선관위 인사계장들로부터 응시자들의 원소속기관이 전출동의를 해주지 않아 채용에 어려움이 있다는 말을 들었다’라고 보고하였다.

이후 EA는 안성시가 EB의 전출에 동의하지 않는다는 이야기를 전해 듣고²²⁾ 이에 대해 2021. 8. 4. 중앙선관위 인사담당자 AB와 상의하던 중 ‘권장할 만한 사항은 아니지만 전출부동의자는 특수지등위원회에 배치하고 6호경체인 것으로 처리하여 임용하면 될 것 같다’²³⁾는 말을 들었다.

그러자 EA는 향후 문제가 될 수 있다고 생각²⁴⁾하면서도 AB로부터 들은 내용

22) 안성시의 전출부동의 입장에 대해 EA는 해당 사실을 들었으나 누구에게 들었는지는 기억이 나지 않는다고 진술

23) AB는 7호경채 합격자들을 특수지등위원회에 배치한 후 인사관리시스템에 입력할 때만 ‘6호경채’로 임용되었다고 기재하면 된다는 의미로 위와 같이 답변하였다고 진술

24) EA는 전출 부동의자를 6호경체인 것으로 처리하여 임용하면 향후 중앙선관위의 인사 점검 등을 받을 때 문제가 될 수 있다고 생각하여 AB와의 대화내용(2021. 8. 4.)을 캡처해서 저장해두었다고 진술

및 안성시선관위, 포천시선거관리위원회(이하 “포천시선관위”라 한다), 이천시선거관리위원회(이하 “이천시선관위”라 한다) 등 특수지등위원회의 결원상황을 파악하여 곧바로(2021. 8. 4.) DZ에게 AB로부터 들은 내용과 함께 보고하였다.

위 보고 당시 EA는 EB를 6호경채인 것으로 처리하여 임용하는 방법을 DZ²⁵⁾와 논의한 후 그대로 처리하기로 마음²⁶⁾먹었고, 원서접수 마감(2021. 8. 13.) 후 응시자 전원(11명)에게 유선으로 적격성 조사를 실시할 예정임을 안내하면서 EB²⁷⁾에게만 특수지등위원회인 안성시선관위에 근무할 경우 5년간 전보가 제한되나 소속기관의 전출동의를 받지 못해도 임용이 가능하다고 안내하여 안성시가 전출에 동의하지 않아 응시를 포기하려 했던 EB를 면접시험에 응시하게²⁸⁾ 하였다.

2021. 8. 27. 2021년 제1회 경채 면접시험 결과 합격자(5명)²⁹⁾가 결정되자 EA는 2021. 9. 1. EB를 제외한 합격자 4명의 소속기관에만 전출동의 문의 문서를 시행³⁰⁾하였는데, EH의 소속기관인 군산대학교와 EI의 소속기관인 한국방송통신대학교에서 “부동의” 회신을 받아 이들을 전출 부동의를 이유로 임용하지 않았고, 똑같이 전출동의를 받지 못한 EB는 의원면직하게 한 후 그 날짜에 맞추어³¹⁾ 2021. 10. 1. 안성시선관위에 배치하고 2021년 제1회 경채(7호경채)와는 무관

25) EA는 EB의 장인 ED와 같은 팀으로 일한 적이 있어 알고 지내는 사이이고, DZ는 ED와 1997년 선거관리위원회 전입 동기로서 정기적으로 모임을 갖는 등 알고 지내는 사이인 것으로 확인됨

26) DZ는 EB에게만 소속기관의 전출동의 없이도 임용될 수 있는 방법을 제안하도록 EA에게 지시한 적이 없다고 주장하나, EA는 EB에게만 전출동의 없이 임용될 수 있는 방법을 제안한 것은 DZ에게 보고하고 결정한 것이라고 진술

27) EA는 당시 특수지등위원회인 안성시선관위에 결원이 있었는데 마침 안성시 출신 EB가 지원하였으니 안성시선관위에 배치하면 되겠다고 생각하여 EB에게만 6호경채를 안내하였다고 진술하나, 당시 경기선관위 관내 특수지등위원회 중 안성시선관위 외에 포천시선관위, 이천시선관위에도 결원이 있었음

28) 반면, EB보다 2일 뒤인 2021. 8. 2. 응시원서를 접수한 EP의 경우 경기선관위로부터 특수지등위원회 근무 시 전출동의를 받지 못해도 임용될 수 있다는 이야기를 들은 바 없으며, 경기선관위가 서류전형 합격 전 소속기관의 전출동의 여부를 확인해줄 것을 요구하여 경채 시험 포기서를 제출하였다고 진술

29) 평정성적이 우수한 5명이 합격자로 결정되었고, 예비합격자 2명이 더 있었음

30) EB를 제외한 합격자 4명에 대해서는 전출동의 문의 문서(2021. 9. 1.)를 시행하고 “동의” 회신받은 2명(EF, EG)은 최종 임용하고 “부동의” 회신받은 2명(EH, EI)은 최종 임용에서 배제

31) EA는 EB를 원하는 날짜에 의원면직하게 하고 같은 날 신규임용하기 위하여 안성시선관위 사무국장 ER과

한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리³²⁾하여 임용하였다.

이외에 EA는 DZ 등³³⁾과 논의하여 2021년 제2회, 2022년 제1회 경채 시에도 전출동의 요건을 임의 적용하여 면접시험 합격자 및 예비합격자 18명(2021년 2회 9명, 2022년 1회 9명) 중 전출동의를 받지 못한 9명(2021년 2회 4명, 2022년 1회 5명)은 임용하고 3명(2021년 2회 2명, 2022년 1회 1명)은 전출 부동의를 이유로 임용하지 않았다.³⁴⁾

그 결과 “3항 가”와 같은 문제가 발생하였다.

② 면접점수 임의 변경

EA는 2021년 제2회 경채 시 면접시험 대상자(15명)가 많아 DZ와 논의하여 면접시험을 이틀(2021. 12. 2.~12. 3.)에 걸쳐 실시하기로 결정하였고, 2021. 11. 25. 내부 면접위원으로 DZ를 위촉하면서 외부 면접위원으로는 수원지방검찰청 [영부 EK(1일 차), 경인지방병무청 [예과 EQ(2일 차)를 위촉하였다.

EA는 1일차(2021. 12. 2.) 지원자 6명에 대한 면접이 종료된 후 DZ와 EK가 작성한 평정표 12장을 회수하여 집계표를 작성하였고 DZ와 EK에게 2장으로 분리된 집계표(1면은 집계표란, 2면은 서명·날인란)를 확인한 후 2면에 서명³⁵⁾하게 하였으며,

[영부장 ES로 하여금 EB의 의원면직 날짜를 안성시와 협의해줄 것을 요청하였고, ER과 ES가 안성시를 방문하여 원하는 날짜에 EB를 의원면직시키고 의원면직 알림 공문도 함께 시행해줄 것을 요청함에 따라 안성시는 2021. 10. 1. EB를 의원면직 처리하면서 이례적으로 의원면직 알림 공문을 경기선관위에 시행. 이에 대해 당시 안성시 인사담당자는 소속 직원의 사직원 제출을 거부할 수 없어 EB를 의원면직시켰고, 의원면직 알림 공문을 시행한 것이 처음이기는 하나 규정상 불가한 것은 아니어서 시행하였다고 진술

32) 발령사항에 전출동의를 받은 합격자의 경우 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 임용되는 것으로, 전출동의를 받지 못한 합격자(EB)의 경우 「국가공무원법」 제28조 제2항 제6호에 따라 임용되는 것으로 기재, 인사관리시스템에도 전출동의를 받은 합격자의 경우 7호경채에 따라 임용되는 것으로, 전출동의를 받지 못한 합격자(EB)는 6호경채에 따라 임용되는 것으로 입력

33) 2021년 제2회 경채 당시 [영과장은 DZ, 2022년 제1회 경채 당시 [영과장은 ET

34) 나머지 6명의 합격자 또는 예비합격자 중 2명은 미임용 사유 불명확, 4명(2021년 2회 2명, 2022년 1회 2명)은 스스로 임용을 포기하였는데, EA는 전출동의를 받지 못한 합격자 중 지방직 공무원에 대해서는 동일하게 전출동의를 받지 못해도 의원면직하고 오면 채용해주겠다고 안내하였다고 주장하였으나, 위 4명 중 EJ(2022년 1회)는 ‘경기선관위가 소속기관의 전출동의를 받지 못하면 다른 사람을 채용해야 하니 채용포기각서를 이메일로 제출해 달라고 다급하게 재촉하여 전출동의 없이 선관위로 전출 가능한 방법이 전혀 없는 것으로 알고 2022. 2. 24. 경기선관위에 임용포기각서를 제출하였다’라고 진술

2일차(2021. 12. 3.)에도 DZ와 EQ가 작성한 평정표 16장을 회수하여 집계표를 작성한 후 이를 확인하고 서명하게 하였다.

이틀간의 면접이 모두 끝난 2021. 12. 3.(금) 당일 또는 같은 달 6.(월) EA는 1일차와 2일차의 집계표를 DZ에게 보고하였는데 보고 과정에서 1일차 EK가 평가한 점수가 DZ가 평가한 점수와 비교해서 너무 낮고, 2일차 면접위원들의 평가 점수에 비해서도 너무 낮다는 사실³⁵⁾을 확인하였다.

이후 EA는 DZ가 면접점수를 변경할 목적으로 새로 작성할 평정표 양식을 출력해달라고 하자 출력해주었고, DZ가 응시자 중 EM의 면접점수를 당초 1일차에 평정한 점수보다 낮게(상 4개, 중 1개→상 3개, 중 2개) 변경하고, EN과 EO의 면접점수를 당초보다 높게(각각 상 4개, 중 1개→상 5개) 변경하는 등 1일차에 DZ 본인이 작성하였던 평정표를 모두 새로 작성하여 주자 이를 전달받았다.

그리고 DZ가 본인이 정한 응시자별 면접점수(상, 중, 하 개수)에 맞추어 1일차에 외부위원 EK가 작성한 평정표도 조정하라고 지시³⁷⁾하자, EA는 그 지시³⁸⁾에 따라 [표 2]와 같이 EK가 평가한 6명 중 EM을 제외한 5명의 점수를 상향조정하여 최종 집계표를 다시 작성³⁹⁾하였는데, 이에 따라 [별표] “2021년 제2회 경제

35) 「선거관리위원회 사무관리규칙」(선거관리위원회 규칙) 제14조에 따르면 사실 또는 법률관계의 증명에 관계되는 문서에 해당하는 2장 이상으로 이루어지는 문서에는 중앙선관위 훈령이 정하는 바에 따라 간인하여야 하도록 규정되어 있으나 면접시험 종료 후 면접위원들로부터 위와 같이 미리 서명을 받아 둔 후 사후에 작성된 집계표 뒤에 덧붙임에 따라 규정대로 간인하지 아니함

36) DZ는 EA가 먼저 1일차 EK가 매긴 점수가 본인이 매긴 점수와 편차가 심하고, 전반적으로 2일차 면접위원이나 본인이 매긴 점수에 비해서도 너무 낮다고 보고하였다고 주장하였고, EA는 DZ가 먼저 면접결과가 상대적으로 차이가 나서 조정이 필요하다고 이야기했다고 진술

37) DZ는 응시자별 구체적인 ‘상, 중, 하’ 개수는 EA가 정하였다고 주장하였고, EA는 DZ가 응시자별 합계 상, 중, 하 개수를 정하여 기재한 서류를 주는 등 응시자별 구체적인 상중하 개수는 DZ가 정하였다고 진술

38) 해당 지시와 관련하여 EA는 1일차 면접 종료 후 DZ와 EK가 나중에 평정 점수가 수정될 수도 있다는 대화를 나누는 것을 들은 것으로 기억하여 EK의 의사에 따른 수정이므로 정당한 지시라고 판단하여 이에 따랐다고 주장하였고, DZ는 EK에게 나중에 점수를 조정해야 할 일이 있으면 허락해주시면 저희가 알아서 조정을 해도 되겠냐고 말한 바 있다고 주장하였으나, EK는 점수 수정 관련하여 들은 바가 없다고 진술

39) EA는 DZ가 응시자별로 정해준 합계 상, 중, 하 개수에서 DZ의 상, 중, 하 개수를 차감하여 나온 상, 중, 하 개수를 외부 면접위원의 점수로 하여 이를 외부 면접위원 평정표에 기재하되, 평가항목별 상, 중, 하 배치는 본인

면접시험 평정 결과 집계표 총괄”과 같이 당초 면접점수 합계순위 공동 8위였던 EL과 EM의 순위가 각각 11위, 12위로 하락하고 공동 11위였던 EN과 EO의 순위는 각각 1위, 5위로 상승하였다.

이후 EA는 당초 DZ, EK가 서명했던 집계표를 위와 같이 순위가 바뀐 최종 집계표로 교체하는 한편,⁴⁰⁾ 최종 집계표의 점수에 맞춰 EK가 당초 연필로 작성⁴¹⁾ 하였던 평정표상 면접점수를 지우고 펜으로 변경된 면접점수를 기재하였다.

[표 2] 2021년 제2회 경채 면접시험 1일 차(2021. 12. 2.) 평정 수정 전후 비교

(단위: 개)

응시 번호	이름 (소속)	수정 전 평정결과											수정 후 평정결과												
		내부위원 (DZ)			외부위원 (EK)			합계			1일 차 합계 순위	최종 결과	내부위원 (DZ)			외부위원 (EK)			합계			1일 차 합계 순위	최종 결과		
		상	중	하	상	중	하	순위	상	중			하	상	중	하	상	중	하	순위	상			중	하
2	EM (성남시)	4	1	0	3	2	0	2	7	3	0	3	합격	3	2	0	3	2	0	6	6	4	0	6	예비2
5	EN (함양시)	4	1	0	2	3	0	5	6	4	0	5	예비1	5	0	0	5	0	0	1	10	0	0	1	합격
6	EU (태백시)	5	0	0	3	2	0	2	8	2	0	2	합격	5	0	0	5	0	0	1	10	0	0	1	합격
8	EV (여주시)	5	0	0	4	1	0	1	9	1	0	1	합격	5	0	0	5	0	0	1	10	0	0	1	합격
9	EO (군포시)	4	1	0	2	3	0	5	6	4	0	5	예비1	5	0	0	4	1	0	5	9	1	0	4	합격
10	EW (고용노동부)	4	1	0	3	2	0	2	7	3	0	3	합격	4	1	0	5	0	0	1	9	1	0	4	합격

자료: 경기선관위 제출자료 재구성

그리고 EA는 2021. 12. 6. 최종 집계결과⁴²⁾를 붙임으로 첨부하여 공동 8위로 합격자에 포함되어야 할 EL과 EM은 각각 11위, 12위의 예비합격자, 공동 11위로 예비합격자여야 할 EN과 EO는 각각 1위, 5위의 합격자로 결정한 내용의 “2021년 제2회 행정직공무원 전입 경력경쟁채용시험 면접시험 결과보고” 문서를 기안한

이 임의로 하였다고 진술

40) 집계표는 1일차와 2일차 모두 2장으로 분리되어 있었고 1면은 집계표란, 2면은 서명·날인란이었는데, 1일차 면접위원들이 서명·날인한 2면은 그대로 두고 집계표란인 1면만 당초 집계표에서 임의 변경한 집계표로 교체

41) DZ는 평정표상 면접점수를 펜으로 작성하였으나, EK는 연필로 작성하였는데 이에 대해 EA는 EK에게 면접점수를 연필로 기재해 달라고 요청한 사실은 없다고 진술하였고, DZ도 EK가 면접점수를 연필로 기재해둔 채로 귀가한 사실을 몰랐다고 진술하였으며, EK는 평정표 채점을 펜으로 했는지, 연필로 했는지는 기억나지 않는다고 진술

42) EA는 면접위원들이 확인·서명한 집계표가 아니라 본인이 점수 변경을 완료한 후 임의로 작성한 집계결과(면접위원 서명 없음)를 붙임으로 첨부

후 전자문서로 상신하여 DZ의 검토결재와 사무처장 BJ의 최종결재를 받았다.

그런데 이 과정에서 사무처장 BJ에게는 면접 종료 후 면접점수를 변경하였다는 사실 등을 보고하지 않았다.⁴³⁾

그 결과 “3항 나”와 같은 문제가 발생하였다.

나. DZ의 경우

① 자격요건(전출동의) 미충족자 임용

DZ⁴⁴⁾는 2021년 8월 초(날짜 모름) 안성시 소속 EB(2021. 7. 30. 원서제출)와 원주시 소속 EP(2021. 8. 2. 원서제출)가 원서를 제출한 시점 전후로 EA로부터 ‘현재까지 한두 명만 원서를 제출한 상태이며, 타 시·도선관위 인사계장들로부터 응시자들의 원소속기관이 전출동의를 해주지 않아 채용에 어려움이 있다는 말을 들었다’라는 보고를 받았다.

DZ는 위 보고를 받은 후 안성시선관위⁴⁵⁾에 직접 연락하여 ‘안성시 소속 지원자가 있으니 안성시의 전출동의 관련 분위기가 어떠한지 알아봐 달라’고 부탁하는 등 응시원서 접수 기간(2021. 7. 19.~ 8. 13.)에 응시자 중 EB의 소속기관인 안성시에만 전출동의를 가능한지 알아보았고,⁴⁶⁾ EB를 제외한 응시자 10명의 소속기관에는 전출동의를 가능한지 알아보지 않았다.⁴⁷⁾

43) EA는 “2021년 제2회 행정직공무원 전입 경력경쟁채용시험 면접시험 결과보고”시 사무처장 BJ에게 구두보고하지 않고 바로 전자문서로 기안하였고, 면접시험 종료 후 면접점수를 변경하였다는 사실을 보고한 적 없다고 진술

44) DZ는 EB의 장인 ED와 1997년 선거관리위원회 전입 동기로 정기적으로 모임을 갖는 등 알고 지내는 사이

45) DZ는 안성시선관위 오계장 ES에게 부탁하였다고 진술하나, ES는 전출동의 확인 부탁을 받은 기억은 없고 안성시에서 선관위로 많이 넘어올 수 있도록 홍보해달라는 부탁을 받았다고 진술하고 있고, 사무국장 ER은 DZ가 본인 또는 ES에게 안성시에서 전출동의를 해줄 수 있는지 알아보달라고 부탁한 것으로 기억한다고 진술

46) DZ는 당시 안성시선관위로부터 안성시의 전출동의 관련 분위기에 대해 들은 말이 없다고 진술하였고, EA는 당시 안성시의 전출부동의 입장에 대해 전해 들었으나 누구에게 들었는지는 기억이 나지 않는다고 진술

47) DZ는 안성시 외 다른 기관의 전출동의 분위기를 파악하지 않은 사유에 대해 원주시의 경우 연고가 없고, 원주시선거관리위원회 근무자 중에 아는 사람도 없었기 때문이라고 진술하였고, 그 이후 원서를 접수한 경기도 관내 수원시, 안양시, 파주시의 경우 안성시의 분위기를 파악할 당시에는 위 기관 소속 응시자의 원서가 접수되지 않은 상태였기 때문이라고 진술

이후 DZ는 2021. 8. 4. EA로부터 ‘중앙선관위 인사담당자가 전출 부동의자는 특수지등위원회에 배치한 후 6호경채인 것으로 처리하여 임용하면 될 것 같다고 안내하였고, 현재 경기선관위 관내 안성시선관위, 포천시선관위, 이천시선관위 등 특수지등위원회에 결원이 있다’는 보고를 받았다.

당시 DZ는 “국가·지방직 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 사무처장 BJ의 결재를 받아 2021년 제1회 경채계획을 수립(2021. 7. 15.)하고 공고(2021. 7. 19.)한 바 있어 채용공고 및 관련 법령에 따라 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었다.

그러나 DZ는 EB를 6호경채인 것으로 처리하여 임용하는 방법을 EA와 논의한 후 그 방법이 위험하다고 생각하면서도 그대로 처리하기로 마음먹었다.

이후 EB가 면접시험에 합격한 후 DZ는 안성시선관위에 다시 연락하여 안성시의 전출동의 여부를 알아보도록 하였으나, 안성시가 EB의 전출에 동의하지 않는다는 것을 전달받자, 안성시선관위로 하여금 안성시 시장, 부시장, 인사담당자 등을 찾아가 전출동의를 받아달라고 부탁하였는데,⁴⁸⁾ 결국 전출동의를 받지 못하였다.

그후 EB가 안성시에서 의원면직처리되었다는 사실을 확인⁴⁹⁾한 DZ는 EB를 2021. 10. 1.자로 특수지등위원회인 안성시선관위에 배치하고 2021년 제1회 경채(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 같은 날 임용하였다.

48) 안성시선관위 사무국장 ER은 시장을 만나는 것이 민감한 사항이라는 등의 사유로 시장을 만나서 협조를 구해 보라는 DZ의 부탁은 거절하였다고 진술

49) 2021. 9. 30. 안성시에서 경기선관위에 시행한 EB의 의원면직 공문을 보고 확인

한편, DZ는 면접시험 합격자 중 전출동의를 받지 못한 EH 및 EI를 전출부동의의 이유로 임용하지 않았는데, EH의 경우 특수지등위원회인 포천시선관위에 근무할 의사가 있다고 하였음⁵⁰⁾에도 EB처럼 6호경채로 처리하여 임용하지 않았다.

또한, DZ는 2021년 제2회 경채에서도 EA와 논의한 후 전출동의를 받지 않은 면접시험 합격자 및 예비합격자 9명 중 4명은 임용하고, 2명은 전출부동의의 이유로 임용하지 않았다.⁵¹⁾

그 결과 “3항 가”와 같은 문제가 발생하였다.

② 면접점수 임의 변경

DZ는 2021년 제2회 경채 1일 차(2021. 12. 2.) 및 2일 차(2021. 12. 3.) 모두 면접위원으로 참여하여 이틀간 각각 6명, 8명의 지원자들을 면접하였는데, 2021년 제2회 경채 면접이 모두 끝난 2021. 12. 3.(금) 당일 또는 같은 달 6.(월) EA로부터 1일 차 및 2일 차의 집계표를 보고받은 후, 1일 차 외부 면접위원 EK가 평가한 점수가 본인이 평가한 점수보다 너무 낮고, 2일 차 면접위원들의 평가 점수에 비해서도 낮다는 것을 확인하고 면접점수를 변경할 목적으로 EA에게 새로 작성할 평정표 양식을 출력해달라고 하였다.

이후 DZ는 응시자 중 EM의 면접점수를 당초 1일 차에 평정한 점수보다 낮게(상 4개, 중 1개→상 3개, 중 2개) 변경하고, EN과 EO의 면접점수는 당초보다 높게(각각 상 4개, 중 1개→상 5개) 변경하는 등 본인이 1일 차에 작성했던 평정표를

50) DZ는 면접 종료 후 EH가 결혼 예정자가 경기도 지방직에 합격하여 포천시청에 근무할 예정임을 밝히며 본인도 경채에 합격하면 포천 지역에서 얼마든지 근무할 수 있다는 의사를 강력하게 피력하였던 것으로 기억한다고 진술

51) 나머지 3명의 합격자 또는 예비합격자 중 1명은 미임용 사유 불명확, 2명의 합격자는 스스로 임용을 포기

모두 새로 작성하여 EA에게 주는 한편, EA에게 본인이 정한 응시자별 면접점수(상, 중, 하 개수)에 맞추어 외부 면접위원인 EK의 평정표도 조정하라고 지시하였다.

그리고 DZ는 2021. 12. 6. EA가 본인의 지시대로 수정한 집계표를 첨부하여 “2021년 제2회 행정직공무원 전입 경력경쟁채용시험 면접시험 결과보고” 문서를 상신하자 위 문서를 확인하고 검토결재하는 한편, 사무처장 BJ에게 면접 종료 후 면접점수를 변경하였다는 사실 등을 직접 보고하거나 EA로 하여금 보고하도록 하지 않았다.

그 결과 “3항 나”와 같은 문제가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

경기선관위는 이 건 구체적인 사실관계에 대하여는 검토하지 않고 당시 인사담당자 등 관계자의 소명서 등으로 같음한다고 하면서, ㉠ 2021년 제1회 경제 당시 EB에게만 특수지등위원회인 안성시선관위에 근무 시 전출동의를 받지 않아도 6호경체인 것으로 임용될 수 있다고 안내한 사실은 있으나 안성시선관위에 5년간 근무하는 것은 EB에게 불리한 조건이므로 이를 특혜로 보기 어렵고, ㉡ 2021년 제2회 경제 당시 1일 차와 2일 차 외부면접위원이 달라 전체 응시자에 대한 객관적인 비교평가를 할 수 없는 문제를 해결하기 위해 면접점수를 조정한 것이지 특정인에게 혜택을 주거나 불이익을 주기 위해 면접점수를 조정한 것은 아니라고 답변하였다.

㉔와 관련하여, 경기선관위는 “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 8급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출동의가 가능한 자”를 자격 요건으로 하여 2021년 제1회 경채를 실시하였는데, 전출동의를 받지 못한 EH⁵²⁾와 EI는 전출 부동의의 이유로 임용에서 배제한 반면 똑같이 전출동의를 받지 못한 EB에게만 임용 기회를 부여하였으므로 경채의 공정성과 형평성을 상실한 특혜 제공으로 볼 수 있고, 6호경채의 경우 대상자 모두에게 5년의 전보제한이 붙는 것이므로 경기선관위의 주장은 받아들일 수 없다.

㉕와 관련하여, 경기선관위가 특정인에게 혜택을 주거나 불이익을 줄 목적이 아니었다 하더라도 외부면접위원의 평정표를 사후에 임의 변경한 결과 당초 공동 11위(예비합격자)였던 EN과 EO가 각각 1위와 5위(합격자)가 되고 공동 8위(합격자)였던 EL과 EM은 각각 11위와 12위(예비합격자)로 변경되었으며, 앞 순위에서 임용 포기자가 발생하지 않았더라면 정당하게 면접시험에 합격한 EL과 EM의 임용기회가 박탈되었을 것이므로 경기선관위의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 관련자 의견 및 검토결과

㉔ EA는 2024. 2. 22. 제출한 소명자료 등을 통해 2021년 제1회 경채와 관련하여 중앙선관위 ㉔과 주무관 AB가 전출부동의자를 특수지등위원회에 배치하고 6호경채인 것으로 처리하면 될 것 같다고 하여 2022년 양대선거를 앞두고 결원 충원을 목적으로 전출동의를 받지 못한 EB를 6호경채로 처리하여 임용하였고, 안성시선관위에 5년간 근무하는 것은 EB에게 불리한 조건이므로 특혜라고 생각하지 않았다고 주장하였다.

52) 특히 EH는 특수지등위원회인 포천시선관위 근무가 가능하다고 하였는데도 EB와 다르게 임용에서 배제

그러나 EA는 이 건 “소속기관의 일방전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 채용계획을 수립(2021. 7. 15.)하고 공고(2021. 7. 19.)한 바 있어 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었고, 채용공고 및 관련 법령을 위반할지 여부는 중앙선관위 인사담당자의 말을 듣고 결정할 사항도 아니다. 그리고 EA 또한 2021년 제1회 경채를 통해 EB를 채용하지 않아도 결원 충원에는 문제가 없었다고 진술하였고, 실제 경기선관위는 이후 2021년 11월, 2022년 1월 두 차례에 걸쳐 국가 및 지방공무원을 대상으로 추가 경채를 실시하여 결원을 충원한 바 있어 2021년 제1회 경채에서 채용공고 및 관련 법령을 위반하면서까지 전출동의를 받지 못한 EB를 임용하여야 할 정당한 사유나 불가피성을 찾을 수 없어 EA의 주장은 받아들일 수 없다.

더욱이 EA는 2021년 제1회 경채 면접시험에 합격하고도 전출동의를 받지 못한 EH와 EI의 경우 전출 부동의를 이유로 임용에서 배제하면서 똑같이 전출동의를 받지 못한 EB에게만 임용 기회를 부여하였으므로 특혜 제공으로 볼 수 있고, 6호경채의 경우 대상자 모두에게 5년의 전보제한 조건이 붙는 것이므로 EA의 주장을 받아들일 수 없다.

한편, EA는 2021년 제2회 경채와 관련하여 외부면접위원의 평정점수를 사후 수정한 것은 우수한 직원을 채용하기 위함이었을 뿐 특정인에게 혜택을 주거나 피해를 주기 위함이 아니었다고 주장하였다.

그러나 외부 면접위원의 평정표를 사후 임의 변경하는 것이 우수한 직원을 채용하기 위한 정당한 수단이 될 수는 없고, EA가 특정인에게 혜택을 주거나 피해를 줄 생각이 없었다 하더라도 외부면접위원의 평정표를 변경한 결과 특정 응

시자의 순위가 상승하거나 하락한 사실이 있으므로 EA의 주장은 받아들이기 어렵다.

㉞ DZ는 2024. 2. 22. 제출한 소명자료 등을 통해 2021년 제1회 경채와 관련하여 전출부동의자를 특수지등위원회에 배치하고 6호경채인 것으로 처리하는 방식이 위험하다고 생각하였으나, 경채와 관련된 규정의 세밀한 부분까지 검토하지는 못하였다고 인정하였다.

다만, 2021년 제2회 경채와 관련하여서는 면접 종료 후 외부 면접위원인 EK에게 평정점수를 사후적으로 수정할 수 있음을 미리 알린 사실이 있다고 하면서 EA로부터 1일 차 외부 면접위원과 본인의 점수 편차가 너무 크다는 의견을 전해 듣고 편차를 줄여보기 위해 외부위원의 평정점수를 수정하도록 한 것일 뿐 특정 응시자에게 혜택이나 불이익을 줄 생각은 없었고, 결과적으로도 면접시험 응시자가 모두 임용되어 불이익을 받은 응시자가 없었다고 주장하였다.

그러나 DZ의 주장과 달리 EK는 본인이 평정한 점수를 수정할 수도 있다는 말을 들은 적이 없다고 진술하였고, 면접위원 간 점수편차가 크다는 이유만으로 시험에 위촉된 외부면접위원의 평정권을 침해하여 평정표를 임의 변경할 수도 없으며, 2021년 제2회 경채의 경우 앞 순위의 임용 포기자가 발생하지 않았더라면 정당하게 면접시험에 합격한 EL과 EM의 임용기회가 박탈되었을 것이므로 DZ의 주장은 받아들이기 어렵다.

한편, EA와 DZ는 위와 같은 내용으로 각각 2024. 2. 8. 및 2024. 2. 4. 감사원에 적극행정면책을 신청하였는데, 이에 대하여 2024. 12. 20. 개최된 적극행정면책자문위원회는 면책신청 내용이 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항에

따른 면책기준을 충족하는지 검토하고, 면책 불인정 의견을 제시하였다.

감사원은 면책신청 내용과 적극행정면책자문위원회의 자문결과 등을 종합적으로 검토한 결과, EA와 DZ가 전출동의를 받지 못한 합격자 중 EB만 6호경채를 거친 것으로 처리하여 임용하거나 면접시험 종료 후 면접점수를 변경한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로 볼 수 없고 업무를 적극적으로 처리한 결과로 보기도 어려워 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항의 면책기준에 충족하지 않아 면책을 인정하지 않는 것으로 결정하였다.

징계요구 양정 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 EB만을 이 건 경채(7호경채) 공고와는 다른 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 임용하는 등 전출동의 요건을 임의로 적용하고 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하여 응시자 간 순위를 바꾸는 등 채용의 공정성과 형평성을 훼손한 DZ와 EA의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제45조, 제56조 등에 위배된 것으로 같은 법 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계사유에 해당한다.

특히, DZ는 이 건 경채 업무를 총괄하는 **궐과장**으로서 경채를 공정하게 관리하여야 할 지위에 있으면서도 2021년 제2회 경채 시 EA로 하여금 면접시험 종료 후 외부 면접위원의 의사와 무관하게 평정표상 면접점수를 변경하도록 지시하는 등 그 비위의 정도가 심하므로 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 EB를 공고와는 다른 채용전형을 거친 것으로 처리하여 임용하

는 등 전출동의 요건을 임의로 적용하고 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하도록 하여 응시자 간 순위를 바꾼 DZ 및 DZ와 함께 전출동의 요건을 임의로 적용하고 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경한 EA를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(DZ : 정직, EA : 경징계 이상)하시기 바랍니다.(징계)

[별표]

2021년 제2회 경제 면접시험 평정 결과 집계표 총괄

(단위: 개)

면접 일자	응시 번호	이름 (소속)	수정 전 평정결과									수정 후 평정결과									최종 순위 및 결과			
			내부위원			외부위원			합계			내부위원			외부위원			합계			수정 전		수정 후	
			상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	순위	결과	순위	결과
12. 2. (1일 차)	2	EM (성남시)	4	1	0	3	2	0	7	3	0	3	2	0	3	2	0	6	4	0	8	합격	12	예비2
	5	EN (함양시)	4	1	0	2	3	0	6	4	0	5	0	0	5	0	0	10	0	0	11	예비1	1	합격
	6	EU (태백시)	5	0	0	3	2	0	8	2	0	5	0	0	5	0	0	10	0	0	5	합격	1	합격
	8	EV (여주시)	5	0	0	4	1	0	9	1	0	5	0	0	5	0	0	10	0	0	2	합격	1	합격
	9	EO (군포시)	4	1	0	2	3	0	6	4	0	5	0	0	4	1	0	9	1	0	11	예비1	5	합격
	10	EW (고용노동부)	4	1	0	3	2	0	7	3	0	4	1	0	5	0	0	9	1	0	8	합격	5	합격
12. 3. (2일 차)	11	- (우정사업본부)	2	2	1	3	2	0	5	4	1	2	2	1	3	2	0	5	4	1	14	예비4	14	예비4
	12	- (연천시)	4	1	0	4	1	0	8	2	0	4	1	0	4	1	0	8	2	0	5	합격	9	합격
	13	- (여주시)	4	1	0	5	0	0	9	1	0	4	1	0	5	0	0	9	1	0	2	합격	5	합격
	14	- (우정사업본부)	3	2	0	2	3	0	5	5	0	3	2	0	2	3	0	5	5	0	13	예비3	13	예비3
	15	- (태백시)	4	1	0	4	1	0	8	2	0	4	1	0	4	1	0	8	2	0	5	합격	9	합격
	17	- (수원시)	5	0	0	5	0	0	10	0	0	5	0	0	5	0	0	10	0	0	1	합격	1	합격
	18	- (금천구)	5	0	0	4	1	0	9	1	0	5	0	0	4	1	0	9	1	0	2	합격	5	합격
	19	EL (농촌진흥청)	3	2	0	4	1	0	7	3	0	3	2	0	4	1	0	7	3	0	8	합격	11	예비1

자료: 경기선관위 제출자료 재구성

감 사 원

징계·주의요구

제 목	전출동의 없이 특정인을 임의 채용 및 면접점수 임의 변경 등
소 관 기 관	전라남도선거관리위원회
조 치 기 관	중앙선거관리위원회
내 용	

1. 사건 개요

전라남도선거관리위원회(이하 “전남선관위”라 한다)는 2021. 7. 15. “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 [표 1]과 같이 “2021년 국가·지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시계획”을 수립하고 같은 해 7. 19. 공고하였다.

[표 1] 2021년 제1회 전남선관위 경력경쟁채용 계획 및 공고 주요 내용

구분	내용
근거법령	▪ 「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호 및 제7호 ▪ 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제7조, 제56조, 제72조, 제88조
채용예정 직급 등	▪ (직렬) 일반행정 ▪ (채용직급) 7급 이하 ▪ (인원) 계획 10명, 공고 “00명” ▪ (근무예정기관) 전라남도 관내 22개 시·군선거관리위원회
자격요건 등	▪ (공통요건) 「국가공무원법」 제33조의 결격사유가 없고 「선거관리위원회 공무원 규칙」 등 관계 법령에 의하여 응시자격을 정지당하지 않은 사람 ▪ (자격요건) 국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원 / 전보제한에 해당되지 않고 소속기관의 전출동의가 가능한 자 / 생활 근거지가 광주·전남지역인 자 등

자료: 전남선관위 제출자료 재구성

그리고 전남선관위는 2021. 7. 26.부터 같은 해 8. 20.까지 응시원서를 접수한 후 지방자치단체 등에서 지원한 응시자(17명)에 대하여 [표 2]와 같이 서류전형(2021. 8. 27.), 면접시험(2021. 9. 7.)을 거쳐 면접시험 합격자에 대한 소속기관 임용권자의 전출동의 여부를 확인¹⁾한 후 2021. 10. 1.부터 11. 15.까지 총 10명을 임용하였다.

[표 2] 2021년 제1회 전남선관위 경력경쟁채용 경과

일자	일정	비고
2021. 7. 15.	“2021년 국가지방공무원 전입 경력경쟁채용 실시계획” 수립	-
2021. 7. 19.	“2021년 제1회 경력경쟁채용 시험 공고”	-
2021. 7. 26.~ 8. 20.(26일간)	응시원서 접수	17명 지원
2021. 8. 27.	서류전형	17명 서류전형 합격
2021. 9. 7.	면접시험	10명 최종 합격
2021. 9. 10.~10. 25.	소속기관으로부터 전출동의 여부 등 확인	2명 전출부동의
2021. 10. 1.~11. 15.	임용	전출부동의자 2명 포함 10명

자료: 전남선관위 제출자료 재구성

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 이 건 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다) 과정에서 전남선관위 ㉠계장 AZ가 전출동의를 받지 못한 EX(보성군)²⁾ 및 EY(담양군)를 채용공고와는 다른 채용전형을 거친 것으로 처리하여 임용하는 한편, 면접시험 결과 집계 후 내부 면접시험위원이 평정한 특정 응시자의 면접점수를 임의 변경하도록 하여 불합격 처리한 사실이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 관계법령 및 판단기준

- 1) 10명의 합격자 중 합격자가 소속기관에 직접 문의한 결과 전출동의를 불가능하다고 답변한 EY와 EX를 제외하고 전출동의를 가능하다고 답변한 합격자 8명의 소속기관에만 전출동의 문의 문서를 시행
2) 당시 중앙선거관리위원회 ㉠과 EZ의 조카

가. 경제 자격요건(전출동의) 관련

구 「선거관리위원회 공무원 규칙」(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따르면 지방공무원을 국가공무원으로 임용³⁾ (7호경제)할 때에는 소속 지방자치단체의 장 등의 동의(전출동의)를 받아야 한다⁴⁾⁵⁾ 고 되어 있다.

또한 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다) 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 III. ‘행정사항’에 따르면 7호경제의 경우 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 위원장은 합격자에 대하여 사전에 사무총장에게 전입승인을 요청하도록 되어 있고, 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」에 따르면 임용권자는 다른 기관 소속 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 기관의 장의 동의(전출동의)를 받되, (제18조) 문서로 소속기관에 문의하여 그 회신 문서로 동의 여부를 판단하도록 되어 있다. (제19조)

이에 따라 이 건 경제는 “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “전보제한에 해당되지 않고 소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 한 전입 및 7호경제⁶⁾로 채용계획이 수립 및 공고되었다.

3) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

4) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 7호경제의 경우 실질적으로 양 기관 간의 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의 회신), 이와 관련하여 7호경제는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경제의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

5) 중앙선거관리위원회는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설

6) “지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 경제는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 “지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원의

한편, 「국가공무원법」 제28조 제2항은 경채의 종류·요건 등을 각 호에서 정하면서, 7호경채(지방공무원을 국가공무원으로 경채)와 별도로 제6호로 ‘특수한 직무분야·특수한 지역에 근무할 자’에 대한 경채(이하 “6호경채”라 한다)를 규정하고 있는데, 6호경채는 대상이 국가나 지방공무원으로 한정되지 않아 진출동의를 요구하지 않고 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수 없을 뿐만 아니라 시·도선관위는 6호경채를 실시할 권한도 없는 등 7호경채와는 채용 목적과 대상, 절차 등⁷⁾이 다르므로 6호경채를 실시할 경우 7호경채와 구분하여 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)에서 공고⁸⁾·실시하여야 한다.

따라서 전남선관위는 지방공무원을 7호경채를 거쳐 임용하고자 할 때에는 채용공고 내용과 관계법령에 따라 합격자의 소속기관에 문서로 진출동의 여부를 확인하고 동의를 받아야 하고, 진출동의를 받지 못한 경우에는 임용하여서는 아니 된다. 그리고 특정 합격자가 소속기관의 진출동의를 받지 못했다는 사유로 관계법령 등을 위반하여 임의로 6호경채를 거친 것처럼 처리하여 임용해서는 아니 된다.

나. 면접시험 관련

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되,(제26조) 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나

로 임용하는 경우”(7호경채)에 해당

- 7) 선관위공무원규칙 제56조 제2항에 따르면 사무총장이 시·도선관위 위원장에게 해당 시·도선관위 및 그 관할 구역의 구·시·군선거관리위원회에 전입 등을 위하여 실시하는 제72조(전입) 및 제88조 제2항(7호경채)에 따른 6급 이하 경력경쟁채용시험 등을 위임하는 것으로 되어 있어 시·도선관위는 6호경채를 실시할 수도 없고[이에 따라 6호경채(방호직 등)는 중앙선관위에서 실시하고 있음], 선관위공무원규칙 제69조 제1항, 제88조 제2항에 따라 6호경채는 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수도 없음
- 8) 「국가공무원법」 제37조 제1항 및 선관위공무원규칙 제79조 제2항에 따르면 시험실시기관의 장은 경채를 실시할 때에는 시험기일 10일 전까지 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등을 모든 응시자가 알 수 있도록 시험실시기관의 인터넷 홈페이지 등에 공고하고, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 응시자가 지원을 준비하는 데 불편함이 없도록 시험기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 한다고 되어 있음

부당한 영향을 주어서는 아니 되고,(제44조)⁹⁾ 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다(제45조)고 되어 있다.

선관위공무원규칙 제65조 제10항 및 제90조 제2항과 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’에 따르면 면접시험에서 면접시험위원(이하 “면접위원”이라 한다) 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격 처리하고, 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정¹⁰⁾한다고 되어 있다.

또한 전남선관위 사무처장이 2021. 7. 15. 전결한 “2021년 제1회 경력경쟁채용시험 실시계획”에 따르면 면접시험은 면접위원¹¹⁾이 서류전형 합격자를 대상으로 적격성 조사자료·면접질문지·자기소개서 등을 참고로 직무수행 능력 등을 검정하도록 되어 있고, 첨부된 ‘면접시험 평정표’(이하 “평정표”라 한다) 서식에 각 면접위원들이 응시자별로 5개 평정요소(공무원으로서의 정신자세 등)에 대해 ‘상·중·하’로 평가한 결과를 기재하고 면접위원이 서명·날인하여 제출하도록 되어 있으며, 전남선관위는 이를 취합하여 ‘면접시험 평정결과 집계표’(이하 “집계표”라 한다)를 작성한다.

이와 관련하여 판례(대법원 1993. 12. 28. 선고 93도2669 판결, 전주지방법원

9) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음(대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

10) 이 건 경채의 경우 계획상 채용인원이 10명이므로 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 10명을 합격자로 결정

11) 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제63조 제5항에 따르면 면접·서류전형 시험위원은 2명 이상으로 하되, 사무총장이 정하는 바에 따라 면접·서류전형 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다고 되어 있으며, 이 건 경채시험 실시계획에는 내부 2명, 외부 2명 등 총 4명의 면접위원으로 구성한다고 되어 있음

2022. 11. 3. 선고 2021노1703 판결 등)에 따르면 심사위원들이 참가자의 경연을 독립적·주관적으로 평가하고 개별 채점표에 점수를 기재하고 서명한 후 집계를 담당하는 부서에 전달하였다면, 채점 종료 시점은 심사위원이 개별 채점표에 서명하여 집계위원에게 전달한 때이고, 그 이후에는 오기 정정, 착오에 의한 정정 등 이외에는 점수 변경이 불가하다고 판시하고 있다.

또한, 「국가공무원법」 제26조의6에 따르면 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다고 되어 있고, 구 선관위공무원규칙(2024. 1. 1. 선거관리위원회 규칙 제586호로 개정되기 전의 것)에 따르면 8급 이하 공무원의 채용시험에 응시하고자 하는 자는 최종시험예정일이 속한 연도에 18세 이상이어야 하고(제81조 제1항 제2호)¹²⁾¹³⁾, 경채의 경우 시험실시기관의 장은 임용예정직위의 직무 수행상 특히 필요하다고 인정되는 경우에만 연령 등 응시자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있다(제83조의2 제3항)고 되어 있을 뿐 응시 상한연령을 정하고 있는 규정은 따로 없으며, 이 건 경채 공고 시에도 응시 상한 연령에는 제한을 두지 않았다.

따라서 전남선관위는 특정 응시자의 연령이 높다는 사유만으로 면접시험 결과

12) 「공무원임용시험령」 제16조 제1항 및 [별표 4](2004. 6. 11. 대통령령 제18424호로 전문개정된 것)에서 공무원 공개경쟁채용시험의 응시연령 상한을 규정하고 있었으나, 이에 대해 공무원 공개경쟁채용시험 응시연령의 상한을 정하는 것이 기본권 제한을 최소한도로 그치도록 요구하는 「대한민국헌법」 제37조 제2항에 부합된다고 보기 어렵다는 사유로 헌법불합치 결정(헌법재판소 2008. 5. 29. 2007헌마1105 결정)된 후 2008. 10. 20. 응시 상한연령 제한이 폐지되었음. 이에 따라 공무원 시험의 응시연령을 규정한 선관위공무원규칙 제81조도 2008. 12. 23. 폐지되었고, 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다는 규정이 2020. 1. 29. 「국가공무원법」상 신설됨.(제26조의6)

13) 다만 선관위공무원규칙 제81조 제2항에 결원의 신속한 보충이나 그 밖의 특별한 사정으로 인하여 제1항에 따른 응시연령을 적용하는 것이 곤란하거나 부적당하다고 인정되는 경우에는 6급 이하 공무원의 채용시험에 한하여 시험실시기관의 장이 응시연령을 따로 정하여 시험을 실시할 수 있고 이 경우 시·도선거관리위원회 위원장은 사무총장의 승인을 받도록 되어 있음

까지 집계한 후 평정표의 면접점수를 임의 변경하여 면접시험 합격자를 불합격 처리하여서는 아니 된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 전출동의를 받지 못해 자격요건을 미충족한 응시자를 임용

전남선관위는 2021. 9. 9. 이 건 경채 면접시험 결과 합격자(10명)가 결정되자, 전출동의가 불가능한 합격자의 소속기관에는 전출동의 문의 문서를 시행하지 말라는 중앙선관위 인사담당자의 안내¹⁴⁾에 따라 합격자들로 하여금 직접 소속 기관에 전출동의가 가능한지 문의하도록 하였다.

그런데 EX(보성군)와 EY(담양군)가 2021. 9. 9.~9. 16.경 전출동의가 불가능하다고 하자¹⁵⁾ 전남선관위는 보성군과 담양군을 제외한 나머지 8명의 소속기관에만 전출동의 문의 문서를 시행한 채¹⁶⁾ 같은 해 9. 16. 중앙선관위에 EX와 EY를 포함한 합격자(10명) 전원에 대한 전입승인을 요청하였다.

이후 전남선관위는 중앙선관위 인사담당자로부터 전출부동의자를 특수지등위원회¹⁷⁾에 배치하고 6호경채인 것으로 처리하여 임용하면 될 것 같다는 말을 듣고¹⁸⁾ EX와 EY에게 특수지등위원회에 근무 시 전출동의가 필요하지 않다고 안내¹⁹⁾하여 의원면직하게 한 후 의원면직 날짜에 맞추어 EY는 2021. 10. 1. 진

14) 중앙선관위 인사담당자 AB는 전출동의 받지 못한 응시자의 경우 굳이 “부동의”가 명시된 문서를 회신받아 남겨두는 것이 안 좋을 것 같아서 이와 같이 안내하였다고 진술

15) 담양군 및 보성군 인사담당자 등은 전남선관위가 동의 없이 소속 공무원을 채용하려는 데 대해 유선으로 항의

16) EY와 EX를 제외한 나머지 8명의 합격자에 대해서는 소속기관에는 전출동의 문의 문서를 시행(2021. 9. 10.~10. 25.)하고 동의 문서를 회신(2021. 9. 14.~11. 10.)받아 최종 임용(2021. 10. 1.~11. 15.)

17) 중앙선관위는 직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군선거관리위원회를 특수지등위원회로 지정(2021년 10월 기준 진도군선거관리위원회, 고흥군선거관리위원회 포함 35개 구·시·군선거관리위원회)하고 국가 및 지방공무원을 대상으로 경채(전입 및 7호경채)를 실시하면서 5년의 전보제한 기간을 둬(「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」)

18) 중앙선관위 인사담당자 AB는 7호경채 합격자들을 특수지등위원회에 배치한 후 인사관리시스템에 입력할 때만 ‘6호경채’로 임용되었다고 기재하면 된다는 의미로 이와 같이 안내하였다고 진술

19) 변경공고 없이 임용단계에서 경채의 법적 근거를 임의 변경할 수 없을 뿐만 아니라 공무원을 대상으로 한 전입 및 7호경채에서 단지 합격자를 특수지등위원회에 배치한다고 하여 이를 6호경채로 볼 수도 없으므로 위법한 안내

도군선거관리위원회(이하 “진도군선관위”라 한다), EX는 2021. 10. 7. 고흥군선거관리위원회(이하 “고흥군선관위”라 한다)에 배치하고 이 건 경채(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리²⁰⁾하여 최종 임용²¹⁾하였다.

그 결과 이 건 경채의 공정성 및 형평성²²⁾이 훼손되었다.

나. 특정 응시자의 면접점수를 임의 변경하여 불합격 처리

전남선관위는 2021. 9. 7. 10:00부터 16:30경까지 이 건 경채 면접시험을 실시하면서 내부 면접위원 2명(㉠과장 FA, ㉡과장 FB), 외부 면접위원 2명(전라남도교육청 FC, 국립목포대학교 FD)으로 하여금 면접시험 응시자 17명을 심사하게 하였고, 면접시험 응시자들이 전부 귀가하자 면접점수 집계를 위해 면접위원들에게 평정표를 제출하라고 안내하였다.

이후 전남선관위는 면접시험 응시자 17명에 대한 평정표를 취합하여 집계표를 작성하면서 [표 3]과 같이 4위인 AO를 포함하여 1위부터 10위까지에 해당하는 10명이 합격권에 해당한다는 사실을 확인하였다.

[표 3] 면접시험 결과 점수 및 순위 변경 내역^{주)}

-
- 20) 공무원임용서에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 기재, 인사관리시스템에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 입력
- 21) 이 중 EX는 중앙선관위 ㉠과 EZ의 조카로 확인되었으며, EZ는 이 건 경채 공고(2021. 7. 19.) 이전인 2021. 5. 13. 중앙선관위 인사담당자 AB에게 조카 EX의 경채 지원 의사를 알리고 EX가 전출동의를 받지 못하여 이 건 경채에 임용될 수 없게 되자 2021. 9. 16. AB의 사무실을 찾아가 EX를 채용공고(7호경채)와는 다른 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 채용해 줄 것을 청탁한 사실이 확인되었는데, EZ와 AB의 행위에 대해서는 ‘시·도선거관리위원회의 위법·부당한 경력경쟁채용에 대한 지도·감독 업무 부당 처리’ 건에서 관련 위법·부당행위를 함께 고려하여 처리
- 22) 「공무원임용시험령」 제30조 제4항 및 선관위공무원규칙 제65조 제11항에 따라 최종합격자의 임용 포기 등 사정으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 차순위자를 대상으로 추가합격자를 결정할 수 있고, 이 건 경채 계획에도 합격자가 선관위 전입을 포기하는 경우 결원 발생 시 면접시험 상위순부터 채용한다고 되어 있는데, 전출동의를 받지 못한 합격자가 임용되어 차순위자의 임용기회가 박탈됨

성명	변경 전(원안)				변경 후(조정안)				순위 변경 내역	최종결과
	상	중	하	순위	상	중	하	순위		
EX	17	3	0	1	19	1	0	1	1위 → 1위(변동 없음)	합격(임용)
FE	17	3	0	1	18	2	0	2	1위 → 2위(하락)	합격(임용)
FF	16	4	0	3	17	3	0	3	3위 → 3위(변동 없음)	합격(임용)
AO	15	5	0	4	9	11	0	11	4위 → 11위(하락)	불합격(미임용)
FG	15	5	0	4	16	4	0	4	4위 → 4위(변동 없음)	합격(임용)
FH	15	5	0	4	15	5	0	5	4위 → 5위(하락)	합격(임용)
FI	15	5	0	4	14	6	0	6	4위 → 6위(하락)	합격(임용)
FJ	12	6	2	8	10	10	0	10	8위 → 10위(하락)	합격(임용)
FK	11	8	1	9	13	7	0	7	9위 → 7위(상승)	합격(임용)
EY	10	9	1	10	12	8	0	8	10위 → 8위(상승)	합격(임용)
FL	9	8	3	11	11	9	0	9	11위 → 9위(상승)	합격(임용)
FM	6	12	2	12	8	12	0	12	12위 → 12위(변동 없음)	불합격(미임용)

주: 면접시험 대상자 17명 중 점수 및 순위가 변동된 11명에 대한 변경 내역

자료: 전남선관위 제출자료 재구성

그런데 전남선관위는 면접점수 집계결과 나이가 많은 진도군 소속의 응시자 AO가 4위로 합격권(10위) 안이라는 사실이 확인되자 나이 많은 응시자는 부담스럽다고 생각하여 내부 면접위원으로 하여금 AO의 면접점수를 하향 조정하게 하여 임용에서 배제하기로 하였다.

그리고 나서 전남선관위는 내부 면접위원 중 1명에게 당초 4위인 AO의 점수를 낮추어 10위 아래로 하향 조정하도록 요청하였고, 요청을 받은 내부 면접위원은 AO의 '상' 개수를 4개에서 1개로 변경하여 평정표를 재작성하였으며, 이에 따라 [표 3]과 같이 새로 작성된 집계표에서 AO의 순위가 하락(4위→11위)하고 FL의 순위는 상승(11위→9위)하였다.²³⁾

이후 2021. 9. 9. 전남선관위는 임의 변경된 평정표와 재작성된 집계표²⁴⁾를

23) 면접시험 점수가 수정되는 과정에서 AO의 '상' 개수가 15개에서 9개로 조정되어 FA를 제외하고도 최소 1명 이상 면접위원의 평정표가 수정된 것으로 확인되는데, 이에 대해 FA를 제외한 면접위원들은 모두 평정표를 수정한 적이 없다고 진술하여 사후적으로 평정표가 수정되었을 가능성이 있음

첨부하여 FL을 임용하고 AO를 미임용하는 내용의 “2021년 제1회 국가·지방공무원 전입경력경쟁채용 면접시험 결과보고”(이하 “면접시험 결과보고”라 한다) 문서를 작성한 후 사무처장의 전결로 면접시험 결과를 확정지었다.

그 결과 당초 합격권(10위) 밖이었던 FL(11위)은 임용되고, 합격권 안이었던 AO(4위)는 임용되지 못하는 등 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

4. 업무 담당자 AZ의 부당한 업무 처리

신안군선거관리위원회 사무과장 AZ는 2019. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 전남 선관위 ㉠과(㉡과) ㉢계장으로서 이 건 경채 면접시험을 진행하고 면접시험 합격자의 소속기관에 전출동의 여부를 확인하는 등 이 건 경채 업무 전반의 실무를 담당하였다.

가. 자격요건(전출동의) 미충족자 임용

AZ는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 등에 따라 “국가기관 및 지방자치단체에 근무하는 7급 이하 행정직 공무원”을 대상으로 “전보제한에 해당되지 않고 소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 이 건 채용계획을 수립(2021. 7. 15.)하고 공고(2021. 7. 19.)한 바 있어 「국가공무원법」 및 채용공고에 따라 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었다.

그런데 AZ는 “3항 가.”와 같이 2021. 9. 9. 면접시험 합격자가 확정된 후 전

24) 「선거관리위원회 사무관리규칙」(선거관리위원회 규칙) 제14조에 따르면 사실 또는 법률관계의 증명에 관계되는 문서에 해당하는 2장 이상으로 이루어지는 문서에는 중앙선관위 훈령이 정하는 바에 따라 간인하도록 규정되어 있으나 위 집계표는 집계결과관(1~3면)과 면접위원들의 서명·날인란(4면)이 분리되어 있음에도 간인이 되어 있지 않아 면접위원들이 집계결과를 확인하지 못한 상태에서 서명·날인란(4면)에 서명·날인만 미리 해두고 사후적으로 평정표가 수정되고 이에 따라 집계결과관(1~3면)이 새로 작성되었을 가능성이 있으며, 이 건 외부면접위원들도 집계결과를 확인하고 서명·날인한 사실이 없다고 진술

출동의가 불가능한 합격자의 소속기관에는 전출동의 문의 문서를 시행하지 말라는 중앙선관위 인사담당자 AB의 말만 듣고 10명의 합격자들로 하여금 직접 소속기관에 전출동의가 가능한지 문의하도록 하였다.

그리고 합격자 중 EX(보성군)와 EY(담양군)가 소속기관으로부터 전출동의가 불가능하다고 하자, 전출동의를 자격요건으로 정한 선관위 인사운영기준 등과 다르게 보성군과 담양군에만 전출동의 문의 문서를 시행하지 않은²⁵⁾ 채, 2021. 9. 16. 중앙선관위에 EX와 EY를 포함한 10명의 합격자 전원에 대한 전입승인을 요청하였다.

한편, AZ는 2021. 9. 9. 합격자가 확정될 즈음 이미 전출동의를 받지 못한 합격자도 임용하겠다고 마음먹었는데 2021년 9월 중순(날짜 모름) AB로부터 ‘전출부동의자는 6호경체인 것으로 처리하여 임용하면 될 것 같다’²⁶⁾는 말을 듣자²⁷⁾ 2021. 9. 22. 이후(날짜 모름) EX²⁸⁾와 EY에게 특수지등위원회에 근무 시 소속기관의 전출동의를 필요하지 않다고 안내하였다. 그리고 EX와 EY가 특수지등위원회에 근무할 수 있다고 하자 각각 소속기관에서 의원면직하라고 하였다.

이에 따라 EX가 2021. 10. 7.²⁹⁾ 의원면직하자 고흥군선관위에, EY가 2021.

25) 전남선관위가 합격자의 소속기관에 문서로 전출동의 여부를 문의하지 않고 최종 임용한 사례는 이 건 경채가 유일

26) AZ는 강원도선거관리위원회에서 전출부동의자를 6호경체인 것으로 처리하여 임용한 사례가 있다고 전해 듣고 AB에게 전출 부동의자를 6호경체인 것으로 처리하여 임용하는 것이 가능한지 문의하였는데, AB가 ‘7호경채로 계획·공고되고 7호경채의 절차에 따라 진행된 시험이라 하더라도 전출부동의자를 6호경체인 것으로 처리하여 임용하면 문제가 없을 것’이라고 답변하였다고 진술

27) AB는 전출부동의자를 임용할 수 없다는 사실을 알면서도 일부 시·도선관위 인사계장에게 ‘7호경채 합격자가 전출동의를 받지 못하면 6호경채로 처리하여 임용하면 될 것 같다’고 위법을 조장한 사실이 있는데, 이와 관련하여 전남선관위뿐만 아니라 경상남도선거관리위원회, 경기도선거관리위원회 등에서 선거관리위원회 소속 공무원의 친인척이 전출동의를 받지 못하고도 위와 같은 방식으로 임용된 바 있어 AB의 행위에 대해서는 ‘시·도선거관리위원회의 위법·부당한 경력경쟁채용에 대한 지도·감독 업무 부당 처리’ 건에서 관련 위법·부당행위를 함께 고려하여 처리

28) AZ는 당시 EX가 EZ의 조카라는 사실은 몰랐다고 진술하나, AB는 AZ가 EX가 EZ의 조카라는 사실을 알고 있었다고 진술하였고, ㉠과장 AJ도 정확한 시기는 기억나지 않으나 이 건 경채가 진행되는 과정에서 AZ로부터 EX가 EZ의 조카라는 사실을 전해들었다고 진술

29) EX는 2021. 10. 1. 사직하겠다고 하였으나 보성군에서 2021. 10. 7. 사직서를 수리하여 2021. 10. 7. 면직

10. 1. 의원면직하자 진도군선관위에 각각 배치한 후 이 건 경채(7호경채)와는 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 공무원임용서를 작성³⁰⁾하였다.

이 과정에서 AZ는 2021년 9월 말 관과장 AJ에게 중앙선관위 회과로부터 전출부동의자는 6호경채로 처리하여 임용하면 된다는 답변을 받았다고 보고하고 임용서를 상신³¹⁾하였고, AJ와 임용의 전결권자³²⁾인 사무처장 DE는 AZ가 상신한 임용서를 그대로 검토결재 및 최종결재하였다.

그 결과 “3항 가”와 같은 문제가 발생하였다.

나. 면접점수 임의 변경

AZ는 2021. 9. 7. 16:30경 응시자 17명에 대한 이 건 면접시험 평정이 종료되자, 전남선관위 1층 면접시험장에서 면접위원들이 작성한 평정표 68장을 회수하여 4층 관과 자신의 자리로 가져와 집계표를 작성하면서 AO(만 46세)가 평정결과 4위로 합격권(10위) 안에 해당한다는 사실을 확인하였다.

AZ는 면접시험 전부터 나이가 많은 응시자는 부담스럽다고 생각³³⁾하고 있었는데, 면접점수 집계결과 만 40세 이상 응시자 4명 중 AO를 포함한 2명이 합격권(10위) 안에 들자 면접점수를 조정하여 그중 AO를 탈락시키기로 마음³⁴⁾먹은 후, 곧바로 면접위원들이 집계결과를 기다리던 1층 면접시험장으로 내려가 내부 면접위원 FA에게 ‘AO가 합격을 한 것 같은데 나이가 46세입니다’, ‘35세³⁵⁾가

30) 임용서의 발령사항에 전출동의를 받은 합격자의 경우 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 임용되는 것으로, 전출동의를 받지 못한 합격자의 경우 「국가공무원법」 제28조 제2항 제6호에 따라 임용되는 것으로 기재

31) EY에 대한 임용서는 2021. 9. 27. 상신, EX에 대한 임용서는 2021. 10. 5. 상신

32) 선관위공무원규칙에 따라 사무총장은 시·도선관위 소속 6급 이하 공무원의 임용권은 시·도선관위 위원장에게 위임하고 있고, 전남선관위 위임전결규정에 따르면 소속 6급 이하 공무원의 임용의 전결권자는 사무처장임

33) 면접시험 전인 2021. 8. 20. 중앙선관위 인사담당자 AB와 이 건 경채 응시자들에 대해 메시지로 대화하면서 ‘나이가 많은 응시자는 부담스럽다’는 취지로 이야기한 바 있음

34) AZ는 면접시험 다음 날(2021. 9. 8.)에도 AO를 11위로 이미 조정해 둔 상황에서 ‘11번은 사람이 훌륭하고 일도 잘할 것 같은데 10번까지만 동의 구하고 안 되면 차라리 경채를 새로 하는 게 낫겠다’는 취지로 AB에게 메시지로 연락

넘으면 중앙선관위 전입승인이 어렵습니다’, ‘41~42세까진 전입을 받아줄 수도 있을 것 같은데 46세는 어려울 것 같습니다’라면서 AO의 점수를 하향 조정해달라고 요청³⁵⁾하였다.

그러자 내부 면접위원 FA는 AO의 ‘상’ 개수를 4개에서 1개로 변경하고, 나머지 응시자들의 점수도 일부 조정하여 면접시험 시작 시 제공받았던 여분의 평정표의 ‘평정’란에 조정된 점수를 기재하고 ‘서명’란에 서명·날인하여 AZ에게 제출³⁷⁾하였다.

그 후 AZ는 자신의 사무실로 돌아가 FA가 새롭게 작성·제출한 면접시험 평정표를 반영하여 집계표를 다시 작성하였는데, [표 3]과 같이 AO의 순위가 하락(4위→11위)하고 FL의 순위는 상승(11위→9위)³⁸⁾하여 AO가 임용대상 순위 밖으로 변경된 것으로 확인³⁹⁾되자, AZ는 집계결과를 확정지으면서 당초(면접점수 변경 전)의 평정표 및 집계표는 파기하였다.

35) 선관위 인사운영기준에 따르면 전입 경제 시 가급적 만 35세 이하인 국가·지방직공무원을 선발하도록 되어 있으나, AZ가 면접시험 다음 날(2021. 9. 8.) AB에게 메신저로 전입 승인 관련 문의를 하자 AB는 ‘나이요건에 부합하지 않아도 승인해준다’고 답변하였고 실제 이 건 경제에서도 FJ(만 41세)는 만 35세 이상임에도 최종합격하여 중앙선관위의 전입 승인을 받았음

36) AZ는 면접위원들에게 점수조정을 요청한 적이 없다고 주장하고, FA는 AZ가 면접위원 전원에게 점수조정을 요청했다고 주장하며, ㉠과장 FB는 당시 FA의 옆자리에 앉아 AZ가 FA에게만 점수 조정을 요청하는 것을 들었다고 진술하고 외부 면접위원들은 AZ로부터 점수 조정을 요청받은 적이 없다고 진술

37) FA는 최초에 AZ가 평정표를 제출하라고 하였을 때 평정표가 아닌 ‘개인적으로 작성한 서식’을 제출하였고, AZ가 점수 조정을 요청하였을 때 ‘개인적으로 작성한 서식’ 상의 AO의 ‘상’ 개수를 4개에서 1개로 변경하여 처음으로 평정표를 작성한 후 AZ에게 제출한 것이라고 진술하였으나, AZ는 FA가 최초 집계 시, 재차 집계 시 각각 평정표를 제출하여 평정표를 총 두 번 제출하였다고 진술

38) AO를 불합격시키기 위해 면접시험 점수가 수정되는 과정에서 AO의 ‘상’ 개수가 15개에서 9개로 조정되어 FA를 제외하고도 최소 1명 이상 면접위원의 평정표가 수정된 것으로 확인되는데, 이에 대해 FB는 ‘평정표를 수정한 적이 없다’고 진술하였고, 외부위원들은 ‘응시자별 면접 평정표에 서명을 한 차례만 한 것으로 명확히 기억난다’고 하면서도 ‘평정을 당시 어떤 필기구로 했는지 기억이 나지 않으나 연필로 평정을 하였던 것일 수도 있다’고 진술하여 사후적으로 평정표가 수정되었을 가능성이 있음

39) 집계표에는 내부 및 외부면접위원 모두 서명한 것으로 되어 있는데, 집계표는 집계결과란(1~3면)과 면접위원들의 서명·날인란(4면)이 분리되어 있어 면접위원들이 서명·날인란(4면)에 서명·날인만 미리 해두고 집계결과를 확인하지 못한 상태에서 사후적으로 평정표가 수정되고 이에 따라 집계결과란(1~3면)이 새로 작성되었을 가능성이 있으며, 이 건 AZ 및 FA는 외부면접위원들도 최종 집계표를 확인하고 서명했다고 주장하나 FB는 외부면접위원들이 집계표를 확인했는지 기억나지 않는다고 진술하였으며 외부면접위원들은 면접위원들이 제출한 평정표대로 집계가 되었을 것이라고만 생각하여 집계표를 확인한 기억이 없다고 진술

그리고 AZ는 2021. 9. 9. 이와 같이 변경·재작성된 FA의 평정표를 포함한 “면접시험 평정표” 68부와 이를 반영하여 작성한 “면접시험 심사집계표” 1부를 붙임으로 첨부하여 AO를 미임용하는 내용으로 “면접시험 결과보고” 문서를 작성한 뒤, 상급자이자 인사업무를 총괄하는 ㉠과장 AJ와 전결권자인 사무처장 DE에게 전자결재를 상신하였다.

이 과정에서 AZ는 AO의 면접점수를 변경한 경위 등을 AJ와 DE에게 보고하지 않았고,⁴⁰⁾ AJ와 DE는 AZ가 상신한 면접시험 결과보고를 그대로 검토결재 및 최종결재하였다.

그 결과 “3항 나”와 같은 문제가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

전남선관위는 이 건 사실관계나 법령 적용 등을 검토하지 않고 당시 관련자들의 소명으로 갈음하겠다고 하면서 앞으로 경채 관련 업무처리 시 관련 법령과 지침에 따를 것이며 향후 업무대책은 감사 진행상황 및 중앙선관위 처분에 따를 것이라고 답변하였다.

② 관련자 의견 및 검토결과

AZ는 시·도선관위의 경우 중앙선관위 ㉠과로부터 정기적으로 인사감사를 받고 있기 때문에 인사업무 전반에 걸쳐 중앙선관위 ㉠과와 협의하여 업무를 추진하고 있고, 이에 따라 중앙선관위 인사담당자 AB로부터 전출부동의자의 소속기

40) AZ는 면접시험 종료 후 면접시험점수를 수정하였다는 사실을 ㉠과장 AJ, 사무처장 DE에게 보고한 적이 없다고 하였다가 기억이 나지 않는다고 진술을 번복하였고, AJ와 DE는 AZ로부터 면접시험점수를 수정하였다는 사실을 보고받은 적이 없다고 진술

관에는 전출동의 문의 문서를 시행하지 말라는 지시를 받고 EX의 소속기관인 보성군에 전출동의 문의 문서를 시행하지 않았으며, AB가 전출부동의자를 6호경채인 것으로 처리하여 임용할 수 있다고 하여 7호경채 합격자인 EX를 6호경채인 것으로 처리하여 임용하였다고 주장하였다.

그러나 AZ는 이 건 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 채용계획을 수립(2021. 7. 15.)하고 공고(2021. 7. 19.)한 바 있어 소속기관으로부터 전출동의를 받지 못한 응시자는 임용할 수 없다는 사실을 알고 있었고, 채용공고 및 관련 법령을 위반할지 여부는 중앙선관위 ☐과와 협의하여 결정할 사항도 아니다. 그리고 AZ 스스로도 면접시험 다음 날(2021. 9. 8.) 면접시험 합격자에 대해 동의를 구해보고 안 되면 경채를 새로 하겠다고 한 바 있고, 전남선관위는 이후로 2021년 11월, 2022년 1월 두 차례에 걸쳐 국가 및 지방공무원을 대상으로 경채를 실시하여 결원을 충원⁴¹⁾한 바 있어 이 건 경채에서 채용공고 및 관련 법령을 위반하면서까지 전출부동의자를 임용하여야 할 불가피한 사유도 찾을 수 없으므로 AZ의 주장은 받아들일 수 없다.

또한, AZ는 지원자의 나이와 관련된 이야기는 감사원 문답 시 처음 들었고 면접위원들에게도 나이와 관련된 이야기는 한 적이 없으며 면접시험점수는 내부 및 외부면접위원이 다 같이 회의하여 조정한 것이라고 주장하였다.

그런데 AZ는 이 건 경채 면접시험 약 3주 전(2021. 8. 20.) 이미 AB에게 나이가 많은 응시자에 대해 ‘부담스러워서 면접위원들에게 전달하겠다’라고 하였고, 면접시험 다음 날(2021. 9. 8.)에도 ‘AO는 사람은 훌륭한데 나이가 부담스럽

41) 전남선관위가 2021년 11월, 2022년 1월 실시한 경채에서는 전출동의를 받지 못한 응시자를 임용하지 않았음

다’, ‘내부위원님들은 반대하는데 외부위원들이 들어오니까 문제더라’라고 언급한 사실이 확인되었으며, 내부 면접위원 모두 AZ로부터 나이가 많은 지원자는 중앙선관위로부터 전입승인이 어렵다는 이야기를 들었다고 진술하고 면접위원 모두 점수조정을 위한 회의는 없었다고 진술하고 있는 등 AZ의 주장은 받아들일 수 없다.

징계요구 양정 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 EX 등을 이 건 경채(7호경채) 공고와는 다른 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 임용하고, 면접시험 결과종료 후 면접점수를 임의 변경하도록 하여 특정 응시자를 불합격 처리하는 등 채용의 공정성과 형평성을 훼손한 AZ의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제45조 및 제56조를 위반한 것으로 같은 법 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계사유에 해당한다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

- ① 전출동의를 받지 못해 자격요건을 갖추지 못한 EX 등을 공고와는 다른 채용 전형을 거친 것으로 처리하여 임용하고, 면접시험 종료 후 면접점수를 임의 변경하도록 하여 부당하게 특정인을 임용에서 배제한 AZ를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(경징계 이상)하고(징계)
- ② 관련자(FA)에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

감 사 원

통보(인사자료)

제 목	직원 자녀의 전출에 동의하도록 지방자치단체에 부당한 영향력 행사
소 관 기 관	충청북도선거관리위원회
조 치 기 관	중앙선거관리위원회
내 용	

1. 사건 개요

충청북도선거관리위원회(이하 “충북선관위”라 한다)는 2019. 11. 4. 7급 이하 행정직 공무원을 대상으로 “소속기관에서의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 [표 1]과 같이 “2019년도 경력경쟁채용시험 실시계획”을 수립하고 같은 해 11. 5. 공고¹⁾하였다.

[표 1] 2019년 충북선관위 경력경쟁채용 계획 및 공고 주요 내용

구분	내용
근거법령	▪ 「국가공무원법」 제28조 제2항, 제37조 제1항 ▪ 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제69조 제2항, 제88조 제2항, 제90조 ▪ 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」
채용예정 직급 등	▪ (직렬) 일반행정직 ▪ (채용직급) 7급 이하 ▪ (인원) 1명 → 3명 ▪ (근무예정기관) 충청북도 관내 구·시·군선거관리위원회
자격요건	▪ 생활 근거지가 충북지역인 자 ▪ 소속기관에서의 전출동의가 가능한 자

자료: 충북선관위 제출자료 재구성

1) 2019. 11. 5. 공고(채용예정인원 1명) 후 2019. 11. 22. 중앙선거관리위원회에서 충북선관위에 채용인원을 1명에서 3명으로 추가통지함에 따라 같은 해 11. 25. 변경공고(채용예정인원 3명)

이에 따라 충북선관위는 2019. 11. 5.부터 같은 해 11. 18.까지 1차로 응시원서를 접수하고, 2019. 11. 25.부터 같은 해 12. 4.까지 2차로 응시원서를 접수하여 [표 2]와 같이 서류전형(2019. 12. 11.), 면접시험(2019. 12. 12.)을 거쳐 면접시험 합격자에 대한 소속기관 임용권자의 진출동의 여부를 확인한 후 2020. 1. 1. 총 3명을 임용하였다.

[표 2] 2019년도 충북선관위 경력경쟁채용시험 경과

일자	일정	비고
2019. 11. 4.	2019년 경력경쟁채용시험 실시 계획 수립	-
2019. 11. 5.	2019년 경력경쟁채용시험 실시 공고	채용예정인원 1명
2019. 11. 5.~11. 18.	1차 응시원서 접수	FN 1명 응시
2019. 11. 20.~11. 25.	적격성조사 실시	-
2019. 11. 25.	2019년도 경력경쟁채용시험 변경공고	채용예정인원 3명
2019. 11. 25.~12. 4.	2차 응시원서 접수	FO 등 4명 응시
2019. 12. 11.	서류전형	-
2019. 12. 12.	면접시험	-
2019. 12. 17.~ 12. 19.	전출동의 협의	-
2020. 1. 1.	임용	FN 등 3명 임용

자료: 충북선관위 제출자료 재구성

이와 관련하여 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 이 건 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다) 과정에서 ① 당시 청주시상당구선거관리위원회(이하 “청주시상당구선관위”라 한다) 사무국장 FP²⁾는 자녀인 FN(옥천군)이 충북선관위에 임용되게 하기 위하여 친분이 있던 충북선관위 ☞과장 FQ 및 옥천군선거관리위원회(이하 “옥천군선관위”라 한다) ☞계장 FR 등에게 FN이 옥천군의 진출동의를 받을 수 있도록 청탁하였고, ② FQ는 이 건 경채 응시원서 접수기간 중 옥천군선관위 사무과장 FS와 FR에게 옥천군수를 직접 찾아가 FN의 진출동의를 받아오도록 지시한 사실 등이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2) FP는 2016. 7. 1.부터 2021. 6. 30.까지 청주시상당구선관위에서 사무국장으로 재직하다 2022. 6. 30. 퇴직하였음

2. 관계법령 및 판단기준

가. 부정청탁 등 금지 관련

「국가공무원법」 제44조에 따르면 누구든지 임용³⁾에 관하여 부당한 영향을 주어서는 아니 된다⁴⁾고 되어 있고, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따르면 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 모 집·선발·채용·승진·전보 등 공직자 등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하 거나 영향을 미치도록 하는 행위(부정청탁)를 해서는 아니 되며(제5조 제1항 제3호), 부정청탁을 받은 공직자 등은 그에 따라 직무를 수행해서는 아니 된다.(제6조)

그리고 구 「선거관리위원회 공무원행동강령」(2022. 6. 24. 선거관리위원회 규칙 제554호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위 공무원행동강령”이라고 한다)에 따르면 공무원은 직위를 이용하여 다른 공무원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 되고(제9조 제2항), 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 공직자의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 아니 되며(제11조 제1항), 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 행사하여 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위를 해서는 아니 되고(제13조의3 제2호), 그 밖에 직무관련자⁵⁾ 등의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구해서는 아니 된다(제13조의3 제5호)고 되어 있다.

3) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

4) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음 (대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

5) 선관위 공무원행동강령 제2조 제1호 나항에 따르면 직무관련자란 선거관리위원회 공무원의 소관업무와 관련된 자로서 감사·감독·검사 등의 대상인 개인 또는 법인·단체 등을 말하며 「선거관리위원회법」 제3조 및 제14조의2 등 에 따라 옥천군수는 「공직선거법」 위반행위에 대해서는 옥천군선관위의 중지·경고, 시정명령 및 수사의뢰, 고발 대상이 되므로 선관위 공무원행동강령 제13조의3 제5호의 직무관련자에 해당함

나. 경제 자격요건(전출동의) 관련

구 선관위공무원규칙 (2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따르면 지방공무원을 국가공무원으로 임용(「국가공무원법」 제28조 제2항에 따른 경제, 이하 “7호경제”라 한다)할 때에는 소속 지방자치단체의 장 등의 동의(전출동의)를 받아야 한다⁶⁾⁷⁾고 되어 있다.

또한 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영 기준”이라 한다) 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 III. ‘행정사항’에 따르면 7호경제의 경우 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 위원장은 합격자에 대하여 사전에 사무총장에게 전입승인을 요청하도록 되어 있고, 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」에 따르면 임용권자는 다른 기관 소속 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 기관의 장의 동의(전출동의)를 받되, (제18조) 문서로 소속기관에 문의하여 그 회신 문서로 동의 여부를 판단하도록 되어 있다.(제19조)

이와 관련하여 이 건 경제는 7급 이하 행정직 공무원을 대상으로 “소속기관에서의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 한 전입 및 7호경제⁸⁾로 채용계획이 수립 및 공고되었다.

6) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 7호경제의 경우 실질적으로 양 기관 간의 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의 회신), 이와 관련하여 7호경제는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경제의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

7) 중앙선거관리위원회는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설

8) 7급 이하 행정직 공무원을 대상으로 “소속기관에서의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 경제는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 “지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우”(7호경제)에 해당

한편, 옥천군은 「지방공무원법」 제8조 제1항 등에 따라 옥천군수의 인사방침 등 인력운영상황⁹⁾ 등을 반영한 “2019년 옥천군 인사운영 기본계획”을 작성(2018. 12. 11.)하고 옥천군 인사위원회 심의를 거쳐 확정(2018. 12. 24.)하였는데, 위 기본계획에 따르면 옥천군 공무원은 원칙적으로 타 자치단체로의 전출을 제한하고 있으며 타 자치단체 외의 기관에 대해서도 이에 준하여 전출을 제한¹⁰⁾하고 있다.

다. 시험위원 위촉 관련

구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용시험령」 제13조 제1항¹¹⁾에 따르면 시험실시기관의 장은 면접시험·서류전형의 시험위원(이하 각각 “면접위원” 및 “서류위원”이라 한다)의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 위촉하도록 규정되어 있다. 그리고 구 선관위공무원규칙(2018. 1. 21. 선거관리위원회 규칙 제476호로 개정되기 전의 것) 제63조 제5항에 따르면 면접위원은 2인 이상으로 하되 특별한 사정이 없으면 위원 수의 100분의 50 이상을 선관위 소속 공무원이 아닌 사람(이하 “외부위원”이라 한다)으로 구성하여야 한다고 되어 있다.

따라서 ① 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 소속 공무원은 누구든지 자녀의 채용 등 인사에 관하여 채용업무 관련 공무원에게 청탁하는 등 채용에 부당한 영향력을 행사하거나 채용 등 인사에 개입할 목적으로 직무관련공무원에게 부당한 지시·

9) 옥천군은 신규직원 10명 중 3명 이상이 입사 초기에 인근 대도시인 대전, 청주 등으로 전출하려는 수요가 항상 있고, 매년 발생하는 휴직자, 퇴직자 등의 결원을 고려할 때 1:1 인사교류가 아니면 전출동향이 어려운 상황임

10) 예외적으로 ① 「지방공무원법」 제30조의2 및 「지방공무원 임용령」 제27조의5의 인사교류계획에 따른 상호교류, ② 충청북도 전입시험에 합격한 자(응시자격 현직급 2회에 한함), ③ 자치단체간 상호 1:1교류로 인사권자의 승인을 받은 자, ④ 신규공무원 충원으로 여유인력이 있는 경우에 한하여 전출 협의 가능(한시적)하다고 되어 있음

11) 「공무원임용시험령」에 서류전형 및 면접시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 하는 내용은 2011. 4. 4. 신설

요구를 해서는 아니 된다. 그리고 ② 충북선관위는 지방공무원을 7호경채를 거쳐 임용하고자 할 때에는 서류 및 면접위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 위촉하여야 하고, 채용공고 내용과 관계법령에 따라 합격자의 소속 기관(지방자치단체 등)에 문서로 진출동의 여부를 확인하고 동의를 받아야 하되, 지방자치단체의 장(이하 “지자체장”이라 한다)으로 하여금 해당 지방자치단체(이하 “지자체”라 한다)의 인사 원칙에 반하여 소속 공무원의 진출에 동의하도록 지방자치단체의 장의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구해서는 아니 된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

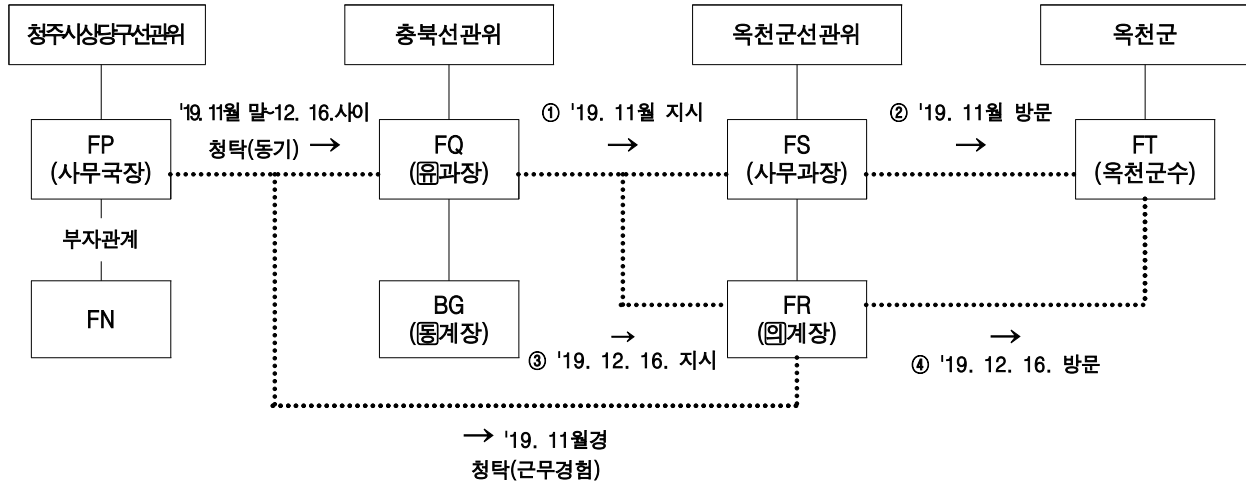
충북선관위는 이 건 1차 응시원서 접수 중이던 2019. 11. 14.경 응시자 중 당시 청주시상당구선관위 사무국장 FP의 자녀인 FN이 소속기관인 옥천군으로부터 진출동의를 받기 어렵다는 사실을 알게 되자, 아직 서류전형(2019. 12. 11.)을 실시하기까지 한 달 이상 남아 있는 상황임에도 불구하고 옥천군선관위에 두 차례나 연락하여 옥천군수를 직접 만나 미리 FN에 대한 진출동의를 받도록 요청하였다.

그리고 충북선관위는 FN이 면접시험(2019. 12. 12.)에 합격한 후인 2019. 12. 16. 옥천군선관위에 재차 연락하여 옥천군수를 직접 만나 FN에 대한 진출동의를 받도록 지시하였다.

이에 옥천군선관위는 2019년 11월 말(정확한 날짜 모름), 그리고 같은 해 12. 16., 옥천군선관위의 지도·감독 대상인 지자체장(옥천군수)을 직접 만나 FN에 대한 진출동의를 위한 면담을 진행하는 등 옥천군수에게 수차례에 걸쳐 진출동의를 요청하였는데, 그 과정에서 FP가 [그림]과 같이 충북선관위 및 옥천군선관위 인사

담당자 등으로 하여금 FN이 옥천군의 전출동의를 받을 수 있게 해달라고 청탁한 사실이 확인되었다.

[그림] 2019년 충북선관위 경채 관련 전출동의 청탁·지시 흐름도



자료: 조사내용 재구성

한편, 옥천군수는 2019. 12. 16. 옥천군선관위에서 면담을 목적으로 자신을 직접 찾아오기 이전까지는 “2019년 옥천군 인사운영 기본계획”에 따른 원칙 및 다른 전출희망공무원(6명 정도)과의 형평성 문제로 FN에 대해 전출동의가 불가하다는 입장을 견지하였으나, 옥천군선관위의 거듭되는 전출동의 요청에 부담¹²⁾을 느껴 결국 재검토를 지시한 후 2019. 12. 19. FN의 전출에 동의하였고, FN은 2020. 1. 1. 충북선관위에 임용되었다.

한편, 충북선관위는 이 건 경채 서류 및 면접위원을 모두 충북선관위 소속 직원으로만 구성하여(총 3명, 서류위원과 면접위원이 동일) 서류전형 및 면접시험을 실시하였다.

그 결과 이 건 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

12) 당시 옥천군수였던 FT는 옥천군수 예비후보였던 2014년 옥천군선관위로부터 선거법 위반 혐의로 조사를 받은 바 있으며, FN의 전출동의 관련 문제가 있었을 당시 출마할 계획이 있었다고 진술

다. 업무 담당자 등의 부당한 업무 처리

전 충북선관위 FP는 2019년도 충북선관위 경채시험에 응시하여 합격한 FN의 부친으로, 2016. 7. 1.부터 2021. 6. 30.까지 청주시상당구선관위에서 사무국장으로 재직하다 2022. 6. 30. 퇴직하였다.

전 충북선관위 FQ는 2019. 7. 1.부터 2020. 6. 30.까지 충북선관위 [유평]과장으로 서 충청북도 관내 구·시·군선거관리위원회에 대한 채용, 전보 등 인사사무를 총괄하면서 이 전 경채 관련 업무를 처리하였으며 2022. 6. 30. 퇴직하였다.

중평군선거관리위원회 [유평]계장 FR은 2019. 1. 1.부터 2019. 12. 31.까지 옥천군선거관리위원회에서 [유평]계장으로 근무하면서 옥천군 내의 선거관리 총괄 및 충북선관위 협조 업무 등을 담당하였고, 2019년 11월 충북선관위의 지시에 따라 FN에 대한 적격성 조사업무를 수행하였다.

1) FP의 경우

FP는 2019. 11. 10.경 이전에(날짜 모름)¹³⁾ 자녀인 FN으로부터 옥천군이 인사원칙상 전출동의를 해주지 않아 곤란한 상황이라는 사실을 전해 들어 알게 되었다.

이에 FP는 서류전형(2019. 12. 11.)이 실시되기도 전인 2019년 11월경, 전에 같이 근무¹⁴⁾한 적이 있어 알고 있던 FR에게 전화하여 FN이 옥천군의 전출동의를 받을 수 있게 해달라고 청탁하였다.¹⁵⁾¹⁶⁾

13) FP는 FN으로부터 전출동의를 받기 어렵다는 사실을 전해 들었다는 사실은 인정하면서도 구체적 시기는 기억나지 않는다고 진술하였는데, 이와 관련하여 옥천군선거관리위원회 사무과장 FS는 FR이 FP로부터 FN의 전출동의를 청탁받았다고 보고한 날이 2019. 11. 10.경이라고 진술하고 있어 FP는 그 이전부터 FN의 전출동의를 어렵다는 사실을 알고 있었을 것으로 판단됨

14) FR과 FP는 2017. 1. 1.부터 2018. 12. 31.까지 청주시상당구선관위에서 함께 근무

15) FR은 FP로부터 청탁 전화를 받은 적이 없다고 주장하나, FP는 FN의 전출동의를 위해 FR에게 전화한 사실을 인정하였고 당시 옥천군선거관리위원회 사무과장 FS도 FR이 FP로부터 FN의 전출동의를 관련한 전화를 받았다고 고민에 찬 얼굴로 자신에게 보고하였다고 당시 상황을 구체적으로 진술

또한 FP는 2019년 11월 중순에서 12월 중순 사이¹⁷⁾ 옥천군선관위와 옥천군 간 FN의 전출동의 협의가 잘 이루어지지 않았다는 것을 알게 되자,¹⁸⁾ 6급 및 5급 승진동기이고 나이가 같아 평소에 말을 놓고 지낼 정도로 친분이 두터운 FQ에게 2017년에 선관위에서 옥천군으로 넘어간 FU라는 직원이 있고, 옥천군에서는 2017년도에 사람을 받았으니, 시간이 좀 지났다고 하더라도 (FN을) 보내줄 수 있는 것 아니냐는 취지에서 옥천군으로부터 FN의 전출동의를 받아달라고 청탁¹⁹⁾하였다.

이에 FQ는 2019. 12. 16. 오전 FR에게 전화하여 옥천군수를 만나 FP의 말을 전달하면서 FN의 전출동의를 받도록 지시하였고,²⁰⁾ FR은 같은 날인 2019. 12. 16. 오후 옥천군수를 면담하여 FN의 전출동의를 요청하였다.

그러자 거듭되는 요청에 부담을 느낀 옥천군수가 기존의 부동의 입장을 바꾸어 FN의 전출에 동의하였으며, 옥천군이 2019. 12. 19. 충북선관위에 FN의 전출동의서를 제출함에 따라 FN이 2020. 1. 1. 충북선관위 행정서기로 임용되었다.

16) FR은 FN의 채용이 확정된 이후 FP로부터 '전출동의를 위해 애써줘서 고맙고 술 한잔 사겠다'는 전화를 받았다고 진술, 이에 대해 FP는 전화를 한 것 같지만 술을 사겠다고 한 것 같지는 않으나 정확히 기억나지 않는다고 진술

17) FN이 옥천군으로부터 전출동의를 어렵다는 사실을 통보받은 2019. 11. 13.부터 FR이 옥천군수를 면담한 2019. 12. 16. 사이임

18) FP가 누구를 통해 FN의 전출동의 협의가 잘 이루어지지 않는다는 사실을 알았는지는 명확하지 않으나, ① FQ의 지시를 받은 FS가 옥천군수를 면담하고 난 후 전출동의를 어렵다는 사실을 FQ에게 보고하였다고 한 점, ② FQ와 FP는 6급 및 5급 승진동기이고 나이가 같아 평소에 말을 놓고 지낼 정도로 친분이 있다는 점, ③ FQ가 FP로부터 FN의 전출동의를 어렵다는 말을 듣지 못하였다고 말하면서도 자신이 선관위에서 옥천군으로 전출한 FU의 사례를 FR에게 이야기해주었다면 FP에게 FU와 관련된 이야기를 듣고 전달한 것이었을 수 있다고 진술한 점, ④ FR은 FQ가 자신에게 "2017년에 선관위에서 옥천군으로 넘어간 FU라는 직원이 있으니 그것을 명분삼아서 FN에 대한 전출동의를 받아오라"고 하였다고 진술한 점 등을 고려할 때 FQ가 FS로부터 옥천군의 전출동의를 어렵다는 보고를 받고 FP에게 이야기해 주었을 가능성이 높음

19) FR은 FQ가 자신에게 "2017년에 선관위에서 옥천군으로 넘어간 FU라는 직원이 있으니 그것을 명분삼아서 FN에 대한 전출동의를 받아오라"고 하였다고 진술, FQ는 자신이 FR에게 위와 같이 말하였다면 FP에게 FU와 관련된 이야기를 듣고 전달한 것이었을 수 있다고 진술, FP는 2017년 FU가(옥천군으로) 나간 사실을 알고 있었고, 그 때로부터 시간이 좀 지났지만 옥천군에서도 (사람을) 보내줄 수 있는 것 아닌가 생각하였다고 하면서, 자신이 FQ에게 FU와 관련된 이야기를 하였을 수 있다고 진술

20) FQ는 옥천군수와 FR의 면담은 자신이 아니라 FP가 잡았을 것 같다고 진술

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

2) FQ의 경우

FQ는 FP와 평소 친분이 두터운 사이로 FN이 FP의 자녀라는 사실을 이 건 경채가 실시되기 전부터 알고²¹⁾ 있었다. 그리고 FQ는 2019. 11. 14. FN이 2019년 경채 응시원서를 제출하기 위해서 충북선관위 ㉠과를 방문하였을 때 다른 응시자와는 달리²²⁾ FN과만 함께 커피를 마시며 면담까지 하였다.²³⁾

그리고 FQ는 FN이 2019년 경채 응시원서를 제출하였을 즈음에 FN이 옥천군으로부터 전출동의를 받기 어렵다는 사실을 알게 되자,²⁴⁾ 서류전형(2019. 12. 11.)을 실시하기도 전인 2019년 11월(정확한 날짜 모름)²⁵⁾ FR에게 전화하여²⁶⁾ FN이 옥천군으로부터 전출동의를 받을 수 있도록 옥천군선관위 사무과장 FS²⁷⁾에게 옥천군수를 만나고 오라고 지시하였다.

한편, FR으로부터 FQ의 지시내용을 보고받은 FS가 충북선관위 고위직(FP)의 자녀가 같은 충북선관위에 채용되는 것이 부적절하다고 생각하여 지시를 따르지 않고 옥천군수 방문을 일주일 정도 보류하자 FQ는 FS에게 직접 전화하여 옥천군

21) FP는 “FQ 과장이 FN이 선거직 공부를 했었다는 것을 알고 있기도 했고 어릴 때 한두 번 봤었다”고 진술하였고, FQ는 감사원 조사 과정에서도 FN을 ‘FN’이라고 부름, 충북선관위 ㉠계장 BG도 원서접수 과정에서 FQ가 FN을 보고 FP 아들임을 바로 알아봤다고 진술

22) 다른 4명의 응시자는 모두 응시원서 제출을 위해 충북선관위 ㉠과를 방문하였을 때 별다른 면담 없이 응시원서만 제출하고 바로 귀가하였음

23) FQ는 FN이 2019. 11. 14. 응시원서를 접수하러 충북선관위 ㉠과에 오면서 인사하자 FQ가 “어, 그래. 와서 차 한잔하자”라고 하였으며 차를 마시면서 “어떻게 이렇게 갑자기 지원하게 됐어? 잘 지냈나? 옥천군에서 근무한 지는 얼마나 됐지?”를 물어보는 등 FN과 경채 응시 관련 대화를 나누었음

24) FQ는 BG로부터 FN이 옥천군으로부터 전출동의를 받기 어렵다는 보고를 받은 것 같다고 진술하였고, BG는 FN이 응시원서를 접수하면서 FN의 인사기록카드에 ‘2019. 12. 30.까지 전출이 어려움’이라고 적시되어 있어 전출동의를 가능하냐고 물었으며 FN은 전출동의를 어렵다고 답변하여 FN의 전출동의를 어렵다는 사실을 알게 되었으며 FQ도 그때 FN의 전출동의를 어렵다는 사실을 알게 되었을 것이라고 진술하였음

25) FQ가 FR에게 전화한 날에 대해 FS는 2019. 11. 10.경으로 추정하였으며 BG는 FN이 응시원서를 제출한 2019. 11. 14. 내지는 11. 15.이라고 진술

26) FQ는 FN의 전출동의를 관련하여 옥천군선관위 사무과장 FS에게 전화했었는데 FS와 연락이 되지 않아 FR에게 전화하였다고 진술하였음

27) FS(2020. 12. 31. 퇴직)는 2018. 7. 1.부터 2019. 12. 31.까지 옥천군선관위 사무과장으로 근무하면서 선거 관련 업무를 총괄하고 옥천군 협조 업무 등을 담당함

수를 만나 FN의 전출동의를 받아오도록 부탁하였다.²⁸⁾

이에 FS는 2019. 11. 20. 제21대 국회의원선거 인력지원 요청을 위한 기관방문 인 것처럼 옥천군에 “제21대 국회의원선거 인력지원 요청을 위한 기관방문 계획 안내” 공문²⁹⁾을 발신한 후, 2차 원서 접수기간 중인 2019년 11월 말(날짜 모름) 옥천군수를 군수실에서 만나 FN의 전출동의를 요청하였으나 옥천군수는 거절하였다.³⁰⁾

이후 FQ는 2019년 11월 중순에서 12월 중순 사이 FP로부터 “2017년에 선관위에서 옥천군으로 넘어간 FU라는 직원이 있고, 옥천군에서는 2017년도에 사람을 받았으니, 시간이 좀 지났다고 하더라도 (FN을) 보내줄 수 있는 것 아니냐”며 FN의 전출동의를 받아달라는 청탁을 받았다.

그리고 2019. 12. 12. FN이 면접시험에 통과하자 FQ는 2019. 12. 16. 오전 재차 FR에게 전화하여 16:30까지³¹⁾ 옥천군청에 가서 옥천군수와 면담하고 FN의 전출동의를 받아오도록 또다시 지시하면서 “2017년에 선관위에서 옥천군으로 넘어간 FU라는 직원이 있으니, 그것을 명분 삼아서 전출동의를 받아오라”고 하였다.³²⁾

이에 FR은 2019. 12. 16. 16:30경 옥천군선관위 회계장 FY와 함께 옥천군

28) FS는 FQ가 “지자체에서 선관위로 넘어올 사람이 부족하고 남자 직원인 FN 같은 직원이 필요한데 옥천군은 인사원칙상 1:1 인사교류가 아니면 전출동의를 안 해주는 것 같으니 과장님이 옥천군수와 회계장을 만나 FN이 전출동의를 받아 넘어올 수 있도록 옥천군에 이야기해 달라”고 부탁하였다고 진술

29) 옥천군 회팀 FV는 “보통 두 개표 인력지원은 추천요청 공문만 보내는데 기관방문 계획(제21대 국회의원선거 인력지원 요청을 위한 기관방문 계획 안내)을 보내온 것을 처음 보았고 의아하기도 했다”고 진술

30) 옥천군수 FT는 이때 배석했던 옥천군 회팀장 FW가 결원이 많아서 전출동의를 어렵다고 말하였고 이에 대해 옥천군선관위 사무과장 FS는 이에 대해 별 말을 하지 않고 알았다고 하였다라고 진술. 그리고 옥천군선관위 사무과장 FS는 당시 옥천군 회과장 FX가 “옥천군에서는 타기관 전출에 따른 인력유출과 업무부담이 많아 원칙상 1:1 인사교류 아니면 전출동의를 절대로 해줄 수 없다”고 얘기하였다고 진술

31) FR은 FQ가 전화하여 “16:30에 옥천군수와 면담을 잡아놓았으니 가서 전출동의를 받아오라”고 하였다라고 진술하였고 이에 대해 FQ는 “저는 옥천군에 아는 사람이 전혀 없어 제가 직접 잡지는 않았고 FP 국장은 옥천군에 아는 사람이 있으니 잡아줬다면 FP 국장이 잡아줄 수도 있을 것 같습니다”라고 진술하였으나 FP는 이를 부인하였음

32) 이에 대해 FR은 “FQ가 FP의 아들이 전입을 온다니 챙겨주려고 옥천군수를 면담하도록 지시한 것으로 봐도 되겠냐”는 감사원의 질문에 “그렇습니다”라고 답변

청 2층 군수실에서 옥천군수 FT에게 FN의 전출동의를 요청하였고, 옥천군수는 FS와 FR 등의 거듭된 전출동의 요구에 부담을 느껴 기존의 부동의 입장을 바꾸어 FN의 전출에 동의하였다. 이후 옥천군은 2019. 12. 19. 옥천군선관위에 FN의 전출동의서를 제출하였다.

한편, FQ는 2019년 11월 초 이 건 경채 계획을 수립하면서 충북선관위 [국]계장 BG에게 서류 및 면접위원을 모두 본인을 포함하여 [전]담당관 FZ, [문]담당관 B D³³⁾ 등 충남선관위 내부 직원 3명으로만 구성하도록(서류위원과 면접위원이 동일)하였는데, 특히 2019. 12. 12. 면접시험에서 FN에게 5개의 평정요소 중 4개의 요소에 ‘상’을, 1개의 요소에 ‘중’을 부여하는 등으로 높은 점수를 부여하였다.³⁴⁾

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

3) FR의 경우

FR은 2019년 11월(정확한 날짜 모름) FQ로부터 “청주시상당구선관위 사무국장 FP의 아들 FN이 옥천군에서 충북선관위로 전입하려고 하는데 옥천군에서 전출동의를 해주지 않아서 곤란한 상황이므로 사무과장(FS)이 옥천군 [문]과장, 군수님을 만나서 전출동의를 받을 수 있도록 추진해 달라”는 전화를 받았으며, 이를 FS에게 보고하였다.³⁵⁾³⁶⁾

33) 2019. 12. 9. [문]담당관 GA로 시험위원이 변경됨

34) FQ는 4명의 응시자 중 FN을 포함한 3명에게 ‘상’ 4개, ‘중’ 1개를 부여하였으며 나머지 1명에게는 ‘상’ 3개, ‘중’ 2개를 부여함

35) FR은 FQ로부터 FN의 전출동의와 관련된 전화를 받아 이를 FS에게 보고한 사실 자체를 부인하였으나 당사자인 FQ가 FR에게 전화하여 FN의 전출동의를 받아오도록 지시한 사실을 인정하고 있고 [국]장 BG도 FQ가 옥천군선관위에 전화한 사실이 있다고 말하였으며 FS도 관련내용을 모두 FR에게 보고받았다고 진술하였음. 또한 FR은 FN의 전출동의와 관련하여 2019. 11월 옥천군에 연락한 적이 없다고 주장하고 있으나 옥천군 [문]팀장 FW, 인사담당자 GB는 2019년 11월 FR으로부터 FN의 전출동의를 요청하는 전화를 받았다고 진술하고 있어 2019년 11월 전출동의의 요구와 관련된 FR의 진술은 신뢰성이 떨어짐

36) 이후 FR은 2019. 11. 20.~11. 25.경 사이 옥천군 인사담당자였던 GB에게 전화하는 등의 방법으로 FN에 대한 적격성 조사를 실시하였음

그런데 FQ의 지시가 부적절하다고 판단한 FS가 옥천군수와의 면담을 보류하자 일주일 정도 후 FQ는 직접 FS에게 전화하여 옥천군수를 만나 FN의 전출동의를 받아오도록 부탁하였다.

이에 FS는 2019년 11월 말경(날짜 모름) FR과 함께³⁷⁾ ‘제21대 국회의원선거 인력지원 요청’을 명목으로 옥천군을 방문하여 당시 옥천군청 2층 군수실에서 옥천군수인 FT를 만나 FN의 일방전출에 동의해줄 것을 요청하였으나 옥천군수는 이를 거절하였다.

그 후 2019. 12. 12. FN이 면접시험에 합격하자 FQ는 2019. 12. 16. 오전 FR에게 재차 전화하여 16:30까지 옥천군청에 가서 옥천군수와 다시 면담하여 FN의 전출동의를 받아오도록 하면서 “2017년에 선관위에서 옥천군으로 넘어간 FU라는 직원이 있으니, 그것을 명분 삼아서 전출동의를 받아오라”고 지시하였다.

이에 FR은 전출동의를 안 해주는 기관의 장을 직접 찾아가 전출동의를 해달라고 요구하는 사례가 예외적이고 옥천군선관위 사무과장이 아닌 [인]계장이 옥천군수를 면담하는 것은 굉장히 이례적이라고 생각했으면서도 인사권을 가진 충북선관위 [인]과장의 지시를 거부하기 쉽지 않다는 이유로 2019. 12. 16. 16:30경 [인]계장 FY와 함께 옥천군청 2층 군수실에서 옥천군수, [인]과장 및 [인]팀장을 만나 FN의 전출에 동의해달라고 요청하였다.

그러나 면담에 배석한 옥천군 [인]팀장 FW가 “결원도 있고 형평성 문제도 있어 일방전출은 동의를 해주기 어렵고, 1:1 인사교류만 가능하다”고 하자,³⁸⁾

37) FR은 2019년 11월 옥천군을 방문한 사실을 부인하나, 옥천군수 FT와 옥천군 선거담당자 FV는 FS와 FR이 옥천군청에 방문하였다는 사실을 구체적으로 진술하고 있음

38) 2019년 당시에 옥천군에는 FN을 포함한 6명의 일방 전출희망자가 있었으며 옥천군은 FN을 제외한 5명의

FR은 “2017년에 옥천군선관위에서 옥천군으로 전입을 간 FU 주무관도 있으니, 이번에 FN 주무관의 전출에 대해 동의해 줄 수 있는 것 아니냐”며³⁹⁾ FQ의 말을 전달하면서 “사실 정 안 되면 국가직공무원이니까 의원면직하고 나가면 그만”이라고 사실과 다른 이야기를 하였다.

이에 옥천군이 전출에 동의하지 않으면 FN이 이 건 경채 자격요건을 갖추지 못한다는 사실을 알지 못했던 옥천군수는 거듭된 전출동의 요구에 부담을 느낀 채 “어차피 전출동의해 주지 않더라도 빠지겠구나”라고 판단하고 위 면담이 끝난⁴⁰⁾ 후⁴¹⁾ [인]팀장 FW에게 당초의 전출 부동의 의견을 재검토하도록 지시하였고, 옥천군은 2019. 12. 19. 옥천군선관위에 FN의 전출동의서를 제출하였다.

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견

충북선관위는 FN의 임용 과정에서 충북선관위가 FN을 합격자로 사전 내정했는지 여부, 옥천군의 전출동의에 영향을 주었는지 여부에 대한 관련 자료나 당사자 진술 등이 없어 구체적인 정황을 확인할 수 없으므로 질의한 사항에 대해 판단하기 어렵다는 점을 양해해 달라고 하면서 당해 사안에 대해서는 감사결과

일방전출 희망자에 대해서는 모두 전출 부동의하였음

39) FR은 선관위 소속이었던 FU가 2017년에 옥천군에 전출갔다고 하여 이에 대해 1:1 인사교류처럼 FN을 선관위로 전출시켜줄 것을 요구할 수는 없다는 사실을 알고 있었음

40) 옥천군수 FT는 면담 현장에서는 FN의 전출동의 여부에 대한 확답을 하지 않았음

41) [인]팀장 FW는 면담일 다음 날인 2019. 12. 17. 옥천군수가 재검토하도록 지시하였다고 진술하였으나 옥천군수 FT는 면담일인 2019. 12. 16. 면담 직후 재검토를 지시한 것으로 기억하고 있으며 옥천군 인사업무담당자였던 GB도 2019. 12. 16. FW가 FN의 전출에 동의하는 것으로 “전출 희망공무원 관련보고”를 다시 기안하도록 지시하여 당일날 FR에게 이 사실을 알려주었으며 이에 따라 다음 날인 2019. 12. 17. 충북선관위 [인]과로부터 FN의 전출동의 요청 공문이 왔다고 진술하였음

통보 후 관련 규정에 따라 엄정한 조치를 할 것이라는 의견을 제출하였다.

② 관련자 의견 및 검토결과

FQ는 2024. 2. 19. 제출한 소명자료 등을 통해 ㉠ 이 건 경채는 상호 전 입·전출(1:1)이 아니라 일방전입 경채로 소속기관의 전출동의 가능성이 없으므로 원서접수 과정이나 적격성조사 과정에서 소속기관의 인사담당자 등을 대상으로 적극적으로 전출동의를 구하는 것은 채용기관의 당연한 의무라고 주장하였고, ㉡ 특정 지자체에만 전출동의를 구한 것이 아니라 다른 지자체(영동군, 괴산군)에도 전출동의 요구 공문을 시행하기 전에 전출동의를 구하였으므로 FN을 사전에 합격자로 내정하는 등 특정관계로 인해 전출동의를 구한 것이 아니며, FN의 경우 1차 원서접수에 응시하여 먼저 채용 절차가 진행되던 중 변경공고에 따른 2차 원서접수가 있었기 때문에 발생한 오해라고 주장하였으며, ㉢ 2019. 11. 14. FN이 응시원서를 제출할 때 전출동의 여부를 문의한 것에 불과하고 특별 면담을 한 것은 아니며 면담 후 FS 또는 FR에게 FN의 전출동의를 받기 위해 옥천군수와 직접 면담하도록 지시하거나 요구한 사실은 기억나지 않으나 2019. 11. 18. 1차 원서접수를 마감한 후이거나 같은 해 11. 20. 적격성 조사계획 수립 이후일 것이므로 이는 인력채용 필요성에 따른 적극적인 업무처리라고 주장하였고, ㉣ 옥천군선관위 ㉤계는 선거업무뿐만 아니라 “그 밖의 위원회에 관한 사무 등”을 처리하도록 하고 있어 전출동의를 받는 것이 ㉤계의 업무와 무관하다고 보기 어렵다고 주장하였으며, ㉦ 2019. 11. 20. 옥천군에 시행한 “제21대 국회의원선거 인력지원 요청을 위한 기관방문 계획 안내” 문서는 FN에 대한 전출동의를 받을 목적으로 옥천군수를 면담하기 위해 시행한 것이 아니며 옥천군선관위 사무과장이나 ㉤계장이 옥천군

수에게 압력을 행사할 만한 지위에 있지 않아 옥천군수가 FN의 전출에 동의한 것은 충북선관위의 지시에 따라 옥천군선관위 사무과장과 ㉠계장이 압력을 행사한 결과로 보기 어렵다고 주장하였다.

㉠, ㉡와 관련하여, 충북선관위가 7급 이하 행정직 공무원을 대상으로 “소속기관의 전출동의가 가능한 자”를 자격요건으로 하여 이 건 경채를 실시하고도 스스로 전출동의 가능성이 없다고 단정하는 것은 모순(실제 합격자 모두 전출동의를 받아 임용됨)이라는 점, 충북선관위가 FN을 제외한 나머지 합격자 2명[GC(영동군)과 GD(괴산군)]에 대해서는 면접시험 합격 후에 소속기관에 전출동의를 요청하고도 FN에 대해서만 응시원서 접수기간 중 전출동의를 요청하였다는 점, 이 건 옥천군선관위가 지도·감독 대상인 지자체장(옥천군수)을 직접 찾아가 FN의 전출에 동의할 것을 요구하여 부담을 느낀 옥천군수가 기존의 부동의 입장을 바꾸어 FN의 전출에 동의하는 등 이례적인 방식으로 전출동의를 이루어진 점 등을 고려할 때 FQ의 주장은 받아들일 수 없다.

㉢와 관련하여, 충북선관위는 원서접수 시 다른 응시자와는 달리 FN에 대해서만 커피를 마시며 면담까지 실시하여 FN이 옥천군의 전출동의를 얻기 어렵다는 사실을 알게 되었으며, 이후 옥천군선관위를 통해 옥천군에 FN의 전출동의를 요청하였다는 점, FS와 BG 또한 ‘FN의 응시원서 접수일(2019. 11. 14.) 또는 그 다음 날 FQ가 FR에게 전화하여 FS로 하여금 옥천군에 가서 FN의 전출동의를 받아오도록 지시하였고, FS가 옥천군 방문을 미루자 일주일 후 FS에게 직접 전화하여 다시 지시하였다’는 사실을 구체적으로 진술하는 등 FQ가 1차 응시원서 마감(2019. 11. 18.) 전부터 옥천군선관위에 FN에 대한 전출동의를 받아오

도록 지시한 사실이 확인되므로 FQ의 주장은 받아들일 수 없다.

㉔와 관련하여, 옥천군선관위 ㉔계장이 충북선관위가 실시한 경채 관련하여 옥천군수를 찾아가 옥천군의 인사 원칙에 반하여 FN의 전출에 동의해주도록 요청한 것을 “그 밖의 위원회에 관한 사무”로 볼 수 없으며, 특히 옥천군선관위가 지도·감독 대상인 지자체장(옥천군수)을 찾아가 인사 원칙에 반하여 소속 공무원의 전출에 동의하도록 지속적으로 요구한 행위는 선관위 공무원행동강령 등을 위반하여 지자체장(옥천군수)의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구한 것으로 그 자체로 정당한 사무의 일환으로 보기 어렵다.

㉕와 관련하여, FS가 2019. 11. 20. 옥천군에 “제21대 국회의원선거 인력지원 요청을 위한 기관방문 계획 안내” 문서 시행 후 실제 옥천군에 방문하여 옥천군수와 나눈 대화의 주요 내용이 FN의 전출동의와 관련된 것이라는 점, 「선거관리위원회법」 제3조 및 제14조의2 등에 따라 옥천군수는 지자체장 선거에 관해서는 옥천군선관위의 조사 및 처분 대상으로, 당시 옥천군수 FT는 2014년 선거법 위반행위로 충북선관위의 조사를 받은 바 있으며 위 FN의 전출동의와 관련된 옥천군선관위와의 면담 당시 출마할 계획을 가지고 있어⁴²⁾ 옥천군선관위의 거듭된 전출동의 요청에 부담을 느꼈다고 진술하였다는 점에서 FQ의 주장은 받아들일 수 없다.

한편, FQ는 위와 같은 내용으로 2024. 2. 19. 감사원에 적극행정면책을 신청하였는데, 이에 대하여 2024. 12. 20. 개최된 적극행정면책자문위원회는 면책신청내용이 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항에 따른 면책기준을 충족하는

42) FT는 2022년 지방선거에 출마하였으나 당내 경선에서 탈락하였음

지 검토하고, 면책 불인정 의견을 제시하였다.

감사원은 면책신청 내용과 적극행정면책자문위원회의 자문결과 등을 종합적으로 검토한 결과, FQ가 경채 응시자 중 옥천군 소속 FN에 대해서만 소속기관의 전출동의를 받을 수 있도록 옥천군선관위 ㉠계장 FR 등으로 하여금 옥천군선관위의 지도·감독 대상인 지자체장(옥천군수)을 방문하여 FN의 전출에 동의하도록 요청하게 한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로 볼 수 없고 업무를 적극적으로 처리한 결과로 보기도 어려워 「감사원 감사사무 처리규칙」 제36조 제1항의 면책기준에 충족하지 않아 면책을 인정하지 않는 것으로 결정하였다.

한편, FR은 ㉠ FP로부터 청탁 전화를 받은 적이 없다고 하면서, ㉠ FQ로부터 FN의 전출동의와 관련된 전화를 받아 이를 FS에게 보고한 사실 및 ㉠ FN의 전출동의를 받을 목적으로 옥천군을 방문한 사실이 없다고 주장하였다.

그러나 ㉠ FP는 FN의 전출동의를 위해 FR에게 전화한 사실이 있다고 진술하였고 FS도 2019년 11월경 FR이 ‘FP로부터 FN의 전출동의와 관련한 전화를 받았다’며 고민에 찬 얼굴로 자신에게 보고하였다고 당시 상황을 구체적으로 진술하였고, ㉠ FQ가 FR에게 전화하여 FN의 전출동의를 받아오도록 지시한 사실을 인정하고 있고 BG 또한 FQ가 옥천군선관위(FR)에 전화한 사실이 있다고 진술하였으며, FS도 관련내용을 모두 FR에게 보고받았다고 진술하였다. 그리고 ㉠ 옥천군수 FT와 옥천군 선거담당자 FV 또한 FR이 옥천군청에 방문하였다는 사실을 구체적으로 진술한 바 있어 FR의 주장은 받아들일 수 없다.

징계요구 양정 FP의 청탁을 받고 옥천군수를 찾아가 옥천군의 인사 원칙에 반

하여 FN의 전출에 동의하도록 요구한 FR의 행위는 「국가공무원법」 제56조 등에 위배된 것으로 같은 법 제78조 제1항과 제2항의 징계사유에 해당한다.

또한, FR은 소속 공무원의 전출에 동의하지 않는다고 하여 지자체장을 직접 찾아가 전출동의를 해달라고 요청하는 사례가 예외적이라고 생각하면서도 FN의 전출에 동의하도록 옥천군선관위의 지도·감독 대상인 선출직 지자체장(옥천군수)을 찾아가고, 2019. 12. 16. 옥천군수 면담 시에는 “의원면직을 하면 채용이 가능하다”고 하는 등 그 비위의 정도가 중하므로 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 자녀가 옥천군의 전출동의를 받을 수 있도록 청탁한 FP와 FP의 청탁을 받고 FR 등으로 하여금 옥천군수를 찾아가 FN의 전출에 동의하도록 요구하게 한 FQ의 행위는 「국가공무원법」 제56조 등에 위배된 것으로 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되나, FP와 FQ가 2022. 6. 30. 이미 퇴직하여 그 비위내용을 통보하오니 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 관리에 활용될 수 있도록 하며

② 옥천군수를 찾아가 부당하게 FN의 전출에 동의하도록 요구한 FR의 행위는 징계사유의 시효가 완성되었으나 재발방지를 위해서는 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되어 그 비위내용을 통보하오니 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

감 사 원

징계·주의요구

제 목	사실과 다른 정보 등을 제공하여 응시자격이 없는 자의 합격을 유도
소 관 기 관	경상북도선거관리위원회
조 치 기 관	중앙선거관리위원회
내 용	

1. 사건 개요

경상북도선거관리위원회(이하 “경북선관위”라 한다)는 2021. 7. 7. “국가 또는 지방공무원으로서 8급 이하인 자”를 대상으로 “7급 공무원은 승진소요최저연수 미경과자로 8급으로 강임의사가 있는 자”, “당해 기관의 전출동의를 가능한 자”를 자격요건으로 하여 [표 1]과 같이 “2021년도 제1회 경력경쟁채용시험 계획”을 수립 및 공고하였다.

[표 1] 2021년 제1회 경북선관위 경력경쟁채용 계획 및 공고 주요 내용

구분	내용
근거법령	▪ 「국가공무원법」 제28조 제2항, 제28조의2 ▪ 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제7조, 제21조, 제22조, 제23조, 제53조, 제72조, 제88조 제2항
채용예정 직급 등	▪ (직렬) 일반행정직 ▪ (채용직급) 8급 이하 ▪ (인원) 8명 ▪ (근무예정기관) 특수지[울릉군(1명), 울진군(1명), 영양군(2명), 영덕군(1명)], 특수지 외[경주시(1명), 문경시(1명), 의성군(1명)]
자격요건	▪ 국가 또는 지방공무원으로서 8급 이하인 자 ▪ 당해 기관의 전출동의를 가능한 자 ※ 7급 공무원은 승진소요최저연수 미경과자로서 8급으로 강임의사가 있는 자 포함

자료: 경북선관위 제출자료 재구성

이에 따라 경북선관위는 2021. 7. 7.부터 같은 해 7. 15.까지 응시원서를 접수하고 지방자치단체 등에서 지원한 응시자(5명)에 대하여 [표 2]와 같이 서류전형(2021. 7. 19.), 면접시험(2021. 7. 22.)을 거쳐 같은 해 8. 1. GF 등 총 4명을 임용하였다.

[표 2] 2021년 제1회 경북선관위 경력경쟁채용 경과

일자	일정	비고
2021. 7. 7.	“제1회 경력경쟁채용시험 계획” 수립·공고	-
2021. 7. 7.~7. 15.(9일간)	응시원서 접수	5명 지원
2021. 7. 16.~7. 19.(4일간)	적격성 조사	임용예정 구·시·군선거관리위원회에서 조사
2021. 7. 19.	서류전형	5명 서류전형 합격
2021. 7. 22.	면접시험	4명 최종합격
2021. 7. 23.	소속기관으로부터 전출동의 여부 등 확인	4명 모두 소속기관에서 전출 부동의
2021. 8. 1.	임용	4명

자료: 경북선관위 제출자료 재구성

이와 관련하여 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 점검한 결과, 이 건 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다) 과정에서 경북선관위 [Q]계장 GE는 ① GF(영양군, 7급 재직기간 2년 6개월)¹⁾가 응시자격[7급 공무원은 승진소요최저연수(2년) 미경과]을 갖추지 못한 사실을 알면서도 서류전형 시험위원들에게 ‘8급으로 강입하면 채용에 별 문제가 되지 않는다’라고 안내하는 등 서류전형에서 합격을 유도하고, ② GF와 같은 영양군선거관리위원회(이하 “영양군선관위”라 한다)에 응시하여 경합하던 GG(영양군)는 소속기관에서 의원면직이 불가하다는 등 사실과 다른 사유로 면접시험위원들로 하여금 최하점을 부여하도록 유도하여 불합격하도록 하고 전출동의를 받지 못한 GF 등 4명은 소속기관에서 의원면직하게 하여 영양군선관위 등에 임용한 사실이 확인되었는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 이 건 경채 실시 직전(2021. 6. 30.) 경북선관위에서 4급으로 정년퇴직한 GH의 자녀

2. 관계법령 및 판단기준

「국가공무원법」에 따르면 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따르되,(제26조) 누구든지 시험 또는 임용²⁾에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주어서는 아니 되고(제44조)³⁾, 채용시험·승진·임용 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다고(제45조) 되어 있다.

또한 구 「선거관리위원회 공무원 규칙」(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제 578호로 개정되기 전의 것, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있고, 「공무원임용시험령」 제5조 제5항과 선관위공무원규칙 제59조 제5항에 따르면 서류전형에서 응시자 제출서류를 통해 해당 직무수행과 관련되는 응시자의 자격·경력 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하도록 되어 있으며, 이 건 서류전형 심사표에 따르면 서류전형 시험위원(이하 “서류위원”이라 한다) 과반수(위원이 2명인 경우 2명 모두)가 부적격으로 판정하는 경우 서류전형에서 불합격 처리하도록 되어 있다.

한편, 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따르면 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 지방공무원을 국가공무원으로 임용(이하 “7호경채”라 한다)할 때에는 소속 지방자치단체의 장 등의 동의(전출동의)를 받아야 한다⁴⁾⁵⁾고 되어 있다.

2) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제3조 제1호에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

3) 위 규정의 취지는 공무원 인사행정의 기초가 되는 임용제도의 공정성을 모든 사람으로부터 보호하고자 하는 데 있음(대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도13766 판결 참고)

4) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 7호경채의 경우 실질적으로 양 기관 간 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의회신), 이와 관련하여 7호경채는 지방공무원 신분인 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

5) 중앙선거관리위원회는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설

또한 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다) 제4장 제2절 Ⅱ. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 Ⅲ. ‘행정사항’에 따르면 7호경채의 경우 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 위원장은 합격자에 대하여 사전에 사무총장에게 전입승인을 요청하도록 되어 있고, 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」에 따르면 임용권자는 다른 기관 소속 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 기관의 장의 동의를 받되,(제18조) 문서로 소속기관에 문의하여 그 회신 문서로 동의 여부를 판단하도록 되어 있다.(제19조)

이와 관련하여 이 건 경채는 “국가 또는 지방공무원으로서 8급 이하인 자”를 대상으로 “7급 공무원은 승진소요최저연수 미경과자로 8급으로 강임의사가 있는 자”, “당해 기관의 전출동이가 가능한 자”를 자격요건으로 한 전입 및 7호경채⁶⁾로 채용계획이 수립 및 공고되었다.

따라서 경북선관위는 채용공고 및 관련 법령상 응시 자격요건을 갖추지 못한 특정 응시자를 서류전형에서 합격하도록 유도하거나, 면접시험위원들에게 사실과 다른 정보를 제공하여 특정 응시자를 불합격하도록 유도하는 등 서류전형 및 면접시험에 부당한 영향력을 행사하여서는 아니된다.

6) “국가 또는 지방공무원으로서 8급 이하인 자”를 대상으로 “당해 기관의 전출동이가 가능한 자”를 자격요건으로 하는 경채는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 “지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우”(7호경채)에 해당함.

이와 관련하여 경북선관위 Q계장 GE는 이 건 경채는 울릉군선거관리위원회 등 특수지등위원회(선관위 인사운영 기준에 따라 직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군선거관리위원회)에 근무할 자를 임용하기 위한 것으로 「국가공무원법」 제28조 제2항 제6호 ‘특수한 직무분야·특수한 지역에 근무할 자’에 대한 경채(이하 “6호경채”라 한다)라고 주장하였는데, 6호경채는 대상이 국가나 지방공무원으로 한정되지 않아 전출 동의를 요구하지 않고 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수 없을 뿐만 아니라 경북선관위 등 시·도선관위는 6호경채를 실시할 권한도 없는(선관위공무원규칙 제56조 제2항에 따르면 사무총장이 시·도선관위 위원장에게 6호경채 실시를 위임하고 있지 않음) 등 7호경채와는 채용 목적과 대상, 절차가 다른 것으로 이 건 경채는 6호경채가 아님.

한편, 그간 선관위 인사운영기준에 특수지등위원회 경채의 법적 근거가 6호경채로 잘못 기재되어 있었는데, 중앙선관위는 이에 대해 향후 특수지등위원회의 채용방법 전반에 대해 재검토하고 관련 법령에 따라 채용을 실시하겠다는 답변서를 제출(2024. 3. 19. 중앙선관위 사무차장 GI)한 바 있으며, 이에 대해서는 ‘시·도선거관리위원회의 위법·부당한 경력경쟁채용에 대한 지도·감독 업무 부담 처리’ 건에서 종합 처리

월)이 승진소요최저연수(2년)를 경과해 응시자격을 갖추지 못한 사실을 알게 되었다.

그런데 경북선관위는 이와 같은 사실을 서류위원들에게 알리지 않았고 응시 자격 심사에 필요한 공고문도 제공하지 않은 채 오히려 '7급은 8급으로 강입하면 별 문제 없다'라고 안내하여 GF가 서류전형에서 합격하도록 하였다.

나. 사실과 다른 정보를 제공하여 특정 응시자를 불합격하도록 유도

그런데 경북선관위는 2021. 7. 21.(면접시험 전날) 응시자 5명 중 GF와 같은 영양군선관위에 응시하여 경합하던 GG(영양군 재직기간: 2년 10개월)에 대해서만 '전출제한기간(5년)을 충족하지 않아 영양군에서 면직처리를 거부할 것이므로 채용이 불가하다'라는 등의 사실이 아닌 사유⁹⁾로 채용 부적격자로 결정한 뒤, 2021. 7. 22.(면접시험일) [표 4]와 같이 GG와 같이 소속기관의 전출제한기간을 충족하지 못한 GK·GL(울릉군 재직기간: 3년 8개월)에 대해서는 전출제한기간(5년) 미충족 사실을 언급하지 않은 반면, GG에 대해서만 면접시험위원(이하 "면접위원"이라 한다)들에게 '전출제한기간을 충족하지 않아 최종 합격하더라도 사실상 전입이 어려워 채용이 곤란하다'는 취지의 부정적 의견을 전달하며 GG에게 낮은 점수를 부여하도록 유도하였다.

9) '의원면직'은 본인의 원(願)에 따라 근무관계를 종료하는 것이므로 소속기관의 '전출동의 거부'나 '전출제한기간의 충족 여부'와는 무관하며, 실무적으로 「지방공무원법」 제69조의4 제1항, 제2항에 따른 퇴직제한 사유(비위와 관련한 형사사건 기소, 수사, 감사 등)에 해당하지 않으면 의원면직 신청이 수리되는 것이고, GG는 「지방공무원법」 제69조의4에 따른 퇴직제한 사유에 해당하지 않았으며, 이에 대해 당시 영양군 인사담당자는 GG가 전출제한기간 내이더라도 경제 합격 후 사직원을 제출했다면 임용 시기에 맞춰 면직처리 해 주었을 것이라고 진술

[표 4] 2021년 제1회 경북선관위 경제 응시자의 전출제한기간 충족 현황

응시자	소속기관 (전출제한기간)	총 재직기간 (2021년 7월 기준)	전출제한기간 충족 여부
GK, GL	울릉군(5년)	3년 8개월	미충족
GF	영양군(5년)	7년 7개월	충족
GJ		5년 6개월	충족
GG		2년 10개월	미충족

자료: 경북선관위 제출자료 재구성

이에 따라 GG는 [표 5]와 같이 면접시험 응시자 중 가장 낮은 점수¹⁰⁾를 받았다.¹¹⁾¹²⁾

[표 5] 2021년 제1회 경북선관위 경제 면접점수 집계표

(단위: 점)

응시자	면접위원 ^{주)}				총점	응시지역 (채용예정인원)	순위	최종결과
	GM	GP	GN	GO				
GK	85	90	95	100	370	울릉군선관위(1명)	1	합격(임용)
GL	90	95	90	100	375	울진군선관위(1명)	1	합격(임용)
GF	90	95	90	95	370	영양군선관위(2명)	1	합격(임용)
GJ	80	95	90	100	365		2	합격(임용)
GG	75	85	85	100	345		3	불합격(미임용)

주: 내부 면접위원 2명[GM(경북선관위 총과장 직무대리), GP(경북선관위 총담당관)], 외부 면접위원 2명 [GN(경북 북부보훈지청), GO(대전청사관리소)]

자료: 이 건 경제 면접점수 집계표 등 재구성

그런데 경북선관위는 정작 2021. 7. 22. 면접시험을 실시하여 GG를 제외한 GF 등 4명을 합격자로 결정한 후, 같은 해 7. 23. GF와 GJ의 소속기관인 영양군 및 GK와 GL의 소속기관인 울릉군으로부터 위 4명 전원에 대해 “전출 부동의”

10) 선관위공무원규칙 제65조 제10항 및 제90조 제2항과 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’에 따르면 면접시험에서 면접위원 과반수가 평가요소 중 2개 이상을 “하”로 평정하거나 과반수가 어느 하나의 평가요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격 처리하고, 불합격 기준에 해당하지 아니한 사람 중에서 평정성적이 우수한 사람을 합격자로 결정한다고 되어 있음. 이와 관련하여 [표 5]에서와 같이 영양군선관위의 채용예정인원은 2명이고, GG는 불합격 기준에는 해당하지 않으나 영양군선관위 응시자 중 3순위이므로 최종 불합격(미임용) 처리되었음

11) 당시 면접위원인 GP(경북선관위 총과장 총담당관)와 GN(경북북부보훈지청)은 GG의 전입 가능성이 희박하여 합격대상자로는 부적합하다고 판단해 감점(최저점)을 부여했다고 진술하였고, GM(경북선관위 총과장 직무대리) 역시 GG에게 최저점을 부여함

12) 경북선관위는 GG에 대한 면직처리 가능 여부를 영양군에 문의하지 않았고, 영양군 인사담당자 역시 경북선관위로부터 GG의 면직처리에 관해 문의받은 바 없다고 진술. 경북선관위는 2021. 7. 23. GF, GJ에 대해서만 영양군에 전출동의 요청 공문을 시행하여 같은 날 “전출 부동의” 공문을 회신받음

공문을 회신받고도 GF, GJ, 그리고 GG와 마찬가지로 전출제한기간을 충족하지 못한 GK, GL 등 4명을 모두 의원면직하게 하여 같은 해 8. 1. 임용하였다.

그 결과 GF는 승진소요최저연수(2년)을 경과하여 공고된 응시자격을 충족하지 못하였음에도 서류전형에 합격하였고, GG는 전출제한기간을 충족하지 못하여 소속기관에서 의원면직이 불가하다는 등 사실과 다른 사유로 불합격 처리되었으며, GG를 제외한 나머지 면접시험 합격자 4명은 전원 소속기관의 전출동의를 받지 못하고도 의원면직한 후 이 건 경채를 통해 임용되는 등 채용의 공정성 및 형평성이 훼손되었다.

4. 업무 담당자 GE의 부당한 업무 처리

칠곡군선거관리위원회 GE¹³⁾는 2021. 1. 1.부터 같은 해 9. 30.까지 경북선관위 Q계장으로서 이 건 경채 계획 수립·공고부터 서류전형, 면접시험, 최종합격자 선정 및 임용 등 관련 실무를 처리하였으며, 서류전형 및 면접시험의 간사로 참여하여 시험위원회에 응시자 제출서류, 적격성 조사서 등 자료와 응시자 특이사항 등 정보를 제공하고, 심사요소별 평가 방법 및 유의사항을 안내하였다.

그런데 GE는 GF¹⁴⁾가 이 건 경채의 공고상 응시자격이 없다는 사실을 알면서도 서류위원들에게 ‘GF의 응시자격에는 문제가 없다’라고 안내하였을 뿐만 아니라, GF와 같이 영양군선관위에 응시하여 경합 중인 GG는 ‘전출제한기간 미충족으로 소속기관에서 의원면직처리가 불가하여 전입 가능성이 없다’라는 사실과 다른 사유로 ‘채용 부적격자’로 내정한 뒤 면접위원들에게 사실과 다른¹⁵⁾ 위 정보(전출

13) GE는 2023. 9. 1. 이후 칠곡군선거관리위원회에서 근무 중

14) GE는 예천군선거관리위원회(첫 발령지)에서 3년간(2007년 2월~2009년 12월) GH(당시 사무과장)와 함께 근무함. GE는 원서접수 과정에서 GF가 GH의 자녀임을 알고 있는 영양군선관위 직원으로부터 메신저 또는 유선으로 전해 듣고 GF가 GH의 자녀임을 인지하였고, 이를 GP(총담당관)와 GM(총과장 직무대리)에게 보고

15) 이 건 경채 공고내용에 따르면 면접시험에서는 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검증하도록 되어 있

제한기간 미충족으로 전입 가능성 없음)를 제공하여 낮은 점수를 부여하도록 하는 등 이 건 경채 업무를 부당하게 처리하였는데, 그 구체적인 비위 내용은 아래와 같다.

1) 응시자격 없는 GF가 합격할 수 있도록 채용업무 주도

GE는 2021. 7. 7. “2021년도 제1회 경력경쟁채용시험 계획(응시자격, 심사방법 등 기재)” 문서를 기안하여 [문]담당관 GP, [문]과장 직무대리 GM의 검토 및 사무처장 GQ의 결재를 받아 같은 날 경북선관위 홈페이지 등에 공고하는 등 이 건 경채 응시자격이 8급 이하 공무원 및 ‘승진소요최저연수 미경과자로서 8급으로 강임의사 있는 7급 공무원’으로 공고된 사실을 알고 있었다.

이후 [표 6]과 같이 이 건 경채 응시원서 접수기간(2021. 7. 7.~7. 15.)에 지방 공무원 5명이 응시하였는데, 영양군선관위에는 채용예정인원(2명)보다 많은 3명(GF, GJ, GG)이 지원하여 응시자 간 경합이 발생하였다.

[표 6] 2021년 제1회 경북선관위 경채 응시 현황 등

응시자(직급)	소속기관	근무예정기관 ^{주)} (채용예정인원)	경쟁률	비고
GK(-)	울릉군	울릉군선관위(1명)	1:1	
GL(-)	"	울진군선관위(1명)	1:1	
GF(-), GJ(-), GG(-)	영양군	영양군선관위(2명)	1.5:1	응시자 간 경합 발생

주: 채용공고(근무예정 선관위에 원서 제출)에 따라 GF·GJ·GG는 희망근무지인 영양군선관위에 원서 제출

자료: 경북선관위 제출자료 재구성

GE는 2021년 7월 중순(날짜 모름) 서류전형 심사를 준비하면서 GF가 원서 접수 시 필수 제출서류인 ‘임용사항(승진, 휴직 등 각종 인사정보 기재)’에 관한 서류를 제출하지 않은¹⁶⁾ 것을 인지한 후 GF에게 전화하여¹⁷⁾ GF의 현 직급 승진일자

는바, 응시자의 ‘전입 가능성’은 면접시험의 평정요소에도 해당하지 않음

16) [표 3] [3] “원서접수”와 같이 경북선관위는 응시자로 하여금 응시자격 유무 확인에 필요한 인사기록카드(포상/징계 포함 임용발령사항 전체)를 인사부서에서 발급받거나, 이를 대체할 수 있는 자료(‘임용’, ‘포상’, ‘징계’ 사항)를

가 2019. 1. 1.임을 확인하였고, 당시(2021년 7월경) GF의 7급 재직기간이 2년 6개월로 승진소요최저연수(2년)를 경과하여 GF가 공고상 응시자격을 충족하지 못한 사실을 알게 되었다.

① 응시 자격 판단에 필요한 중요 사실을 누락하는 등 중앙선거관리위원회 인사담당자에게 부실 질의

그런데 GE는 공고상 응시자격을 갖추지 못한 GF를 구제¹⁸⁾할 목적으로 2021. 7. 16. 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다) 인사담당자인 AB에게 유선으로 연락해 관련 문의¹⁹⁾를 하면서, ‘㉠ 채용공고문에 7급 공무원의 응시자격을 승진최저소요연수 미경과자로 기재하여 공고한 사실, ㉡ 실제 응시한 7급 공무원의 재직기간이 승진최저소요연수를 경과해 공고상 응시자격을 갖추지 못한 사실, ㉢ 그 7급 공무원이 응시한 선관위에서 경합이 발생한 사실 등’ GF의 응시자격 판단에 필요한 구체적 사실관계(이하 “GF의 응시자격 판단에 필요한 구체적 사실관계”라 한다)를 밝히지 않은 채²⁰⁾ 단지 ‘승진소요최저연수를 경과한 7급 응시자를

e사람시스템(국가직) 또는 서울행정시스템(지방직)에서 출력해 응시원서 등과 함께 제출하도록 공고함. 한편 경상북도 관하 구·시·군 공무원이 사용하는 인사랑(지방인사행정정보시스템)의 인사정보는 ‘경력사항’, ‘임용시험’, ‘포상’, ‘징계’, ‘교육훈련’ 등 항목으로 구성. GF는 인사랑에 접속해 ‘임용시험’, ‘포상’ 및 ‘징계’ 사항을 출력해 제출했지만 정작 임용 시기 등이 기재된 ‘경력사항’은 제출하지 않음. 반면 GF를 제외한 다른 응시자는 응시원서 접수 시 인사기록카드를 제출(GK, GL)하거나, 인사랑에서 ‘경력사항’ 등을 출력해 제출(GJ, GG)하는 등 관련 서류를 모두 제출했음. GE는 GF에게 7급 승진일자가 표시된 ‘임용사항’에 관한 자료를 제출하도록 요구하여 응시서류를 보완하지 않다가, 2021. 7. 22. GF가 최종합격자로 확정되자 GF에게 승진 이력이 포함된 인사 정보를 요청하여 2021. 7. 23. 이메일을 통해 인사랑에서 출력된 ‘경력사항’을 제출받음

- 17) GE는 서류위원회에 참고자료로 제공할 ‘경력경쟁채용 서류심사대상자 인적사항’을 작성하는 과정에서 GF가 임용발령사항이 기재된 인사정보(경력사항)를 제출하지 않은 것을 알게 되어 GF에게 전화를 걸어 7급 임용 시기를 물어봤다고 진술
- 18) GE는 GF가 「선거관리위원회 인사운영기준」에 따른 응시자격[7급은 승진소요최저연수(2년)를 경과하더라도 8급 강임을 조건으로 경채에 응시 가능]을 충족하고도 본인의 잘못[선관위 인사운영기준과 다르게 응시자격(8급 강임 조건으로 7급 재직기간 2년 미만자만 응시 가능) 작성·공고]으로 응시 기회를 상실할 처지에 놓인 만큼 이를 구제할 필요성이 있었다고 주장함
- 19) GE는 AB에게 문의한 주요 이유가 선관위 인사운영기준상 ‘7급 공무원의 응시자격 요건’을 재확인하기 위함이었고, 규정상 응시자격 요건 등 원론적인 내용에 관한 것이었다고 진술함
- 20) GE는 당시 선관위 인사운영기준 등 내부규정이 공고내용에 우선(공고에 위배되더라도 선관위 내부규정에 부합되면 결과적으로 적법)한다고 판단해 ‘승진소요최저연수를 경과한 7급 공무원을 8급으로 강임하여 채용하는 것이 선관위 인사운영기준상 허용되는지’를 확인하는 차원에서 문의한 것이었기 때문에 굳이 이 건 경채 진행

8급으로 강임하여 채용할 수 있는지’만을 문의하였고,²¹⁾ AB로부터 “7급 공무원은 8급으로 강임 후 채용하면 문제가 되지 않는다”라는 원론적인 답변²²⁾²³⁾만을 들었다.

② 공고된 응시자격 미충족자를 채용해도 되는 것처럼 상급자에게 보고

그런데 GE는 AB의 답변이 ‘GF의 응시자격 판단에 필요한 구체적 사실관계’에 기초한 것이 아니라 원론적인 답변에 불과하다는 사실을 숨긴 채²⁴⁾, 상급자인 ○담당관 GP²⁵⁾와 ○과장 직무대리 GM에게 “㉔GF의 7급 재직기간이 승진소요최저연수(2년)를 초과해 공고상 응시자격에는 부합되지 않으나, ㉕ 중앙선관위 인사담당자 AB에게 승진소요최저연수를 도과한 7급 공무원의 응시자격 허용 여부를 문의한 결과, ‘8급으로 강임하면 7급 승진소요최저연수를 경과해도 채용 가능’하다는 취지의 의견을 회신받았으므로 GF에게 응시자격을 부여하더라도 별 문제 없을 것으로 보인다”라고 보고하였고, GP 등 상급자²⁶⁾들은 중앙선관위 인사담당자가 위

관련 구체적 사실관계를 AB에게 설명할 필요를 못 느꼈다고 진술함

- 21) AB는 GE와 통화하면서, 채용공고문에 7급 공무원의 경우 재직기간이 승진소요최저연수(2년) 이내인 자만 응시할 수 있도록 기재되어 있고 실제 승진소요최저연수(2년)를 경과한 지원자가 있다는 등 이 건 경채 진행과 관련한 구체적 상황에 대해 들은 기억은 없다고 진술
- 22) AB는 선거관리위원회에서 7급 전입 시 승진소요최저연수(2년) 미경과 조건을 두는 것은 6급 승진과 관련해 기존 선거관리위원회 직원과의 형평성 등을 고려한 것이며, 당시 시·도선관위로부터 승진소요최저연수를 경과한 7급의 경우 응시자격이 제한되는지에 대해 많은 문의를 받았는데, 이에 대해 ‘7급의 경우 승진소요최저연수를 경과하더라도 8급 강임을 조건으로 전입할 수 있다’라는 원론적인 답변을 했다고 진술
- 23) AB는 채용공고의 내용이 선관위 내부규정과 상충되더라도 공고 내용에 따라 의사결정을 한 응시자격자의 신의를 보호해야 하므로 공고된 내용에 따라 채용을 진행해야 하며, 만약 당시 GE가 이 건 경채에 관한 구체적 사실관계를 설명했다면 응시자격을 정정해 변경공고를 한 후 채용절차를 다시 진행하라고 답변했을 것이라고 진술
- 24) GE는 선관위 인사운영기준(이에 따르면 GF는 응시자격을 갖추)이 공고내용에 우선한다고 판단했고, AB로부터 ‘7급은 재직기간과 상관없이 8급 강임조건으로 채용할 수 있다’라는 답변을 받는 등 GF의 응시자격을 인정하는 것이 선관위 인사운영기준에 부합했기 때문에, AB와의 구체적 질의회신 내용을 GP와 GM에게 설명하지 않았다고 진술
- 25) GP는 2021. 7. 1.부터 같은 해 12. 31.까지 경북선관위 사무처 ○과 ○담당관의 직위에서 이 건 경채 계획 수립부터 서류전형, 면접시험, 최종합격자 선정 및 임용까지 이 건 경채 관련 업무를 실무자 GE의 보조를 받아 처리하였고, 또한 이 건 경채의 서류전형 및 면접시험의 심사위원으로 참여하였음. 한편, GP는 2022. 1. 1. 서기관으로 승진. 2023. 7. 1. 이후 경북선관위 사무처 ○과장으로 근무 중으로 의성군선관위에서 약 6개월간(2016년 7~12월) GH(당시 사무과장)와 함께 근무한 바 있으며, 이 건 경채 원서접수 과정에서 GE로부터 보고받아 GF가 GH의 자녀임을 인지
- 26) GE는 GP와 GM에게 GF의 승진소요최저연수(2년) 경과, 이에 대해 AB로부터 8급 강임 후 채용 가능하다고 회신받은 사실을 보고했다고 진술하나, GM은 당시 GE로부터 GF가 승진소요최저연수(2년)를 경과하여 공고상

와 같이 답변하였다는 보고를 받고²⁷⁾ 이를 중앙선관위 ㉠과에서 GF의 응시자격을 인정한 것으로 받아들였다.²⁸⁾

③ GF의 응시자격 미충족 사실을 서류위원들에게 미고지

그런 뒤 GE는 2021. 7. 19. 실시된 서류전형 당시 내부 서류위원(GP), 외부 서류위원(경북북부보훈지청 GR)에게 ‘승진소요최저연수를 경과한 7급 공무원은 응시자격이 없다’라는 사실을 설명²⁹⁾하거나 이를 알 수 있는 채용공고문 등을 제공하지 않았고,³⁰⁾³¹⁾ 오히려 서류위원들에게 ‘응시자 중 7급 공무원은 8급으로 강입하면 채용 가능하므로 적격으로 평가하는 데 문제가 되지 않으며, 특별한 결격사유가 없으면 적격으로 처리해 달라’라고 안내하는 등 서류위원인 GP,³²⁾ GR³³⁾이 응시자격 없는 GF를 ‘적격’으로 판정하도록 유도하였다.

응시자격을 충족하지 않는다는 사실을 보고받은 기억은 없고, 단지 ‘7급은 8급으로 강입하면 채용 가능하다’는 내용만을 보고받았다고 진술함

- 27) GP는 중앙선관위 ㉠과에 다시 문의하는 등 확인을 하지 않았는데, 당시 GE의 보고내용과 공고상 응시자격 내용이 부합되지 않는 점에 대해 중앙선관위 ㉠과에 연락해 질의회신 경위나 회신내용의 적정성 등을 점검하지 못한 것이 아쉽다고 진술
- 28) GP는 GE가 보고한 중앙선관위 인사담당자 AB의 답변 내용(승진소요최저연수를 경과한 7급 공무원 응시 가능)이 공고상 응시자격(승진소요최저연수를 경과한 7급 공무원 응시 불가)과 배치되는 측면이 있었으나, GE가 AB에게 ‘GF의 응시자격 판단에 필요한 구체적 사실관계’를 제시하고 관련 회신을 받았을 것으로 보고 GE에게 채용을 진행하도록 지시했다고 진술
- 29) 선관위공무원규칙 제59조 제5항에 따르면 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합하지 등을 서면으로 심사해 적격 또는 부적격을 판단하도록 되어 있으므로, 서류전형의 간사 역할을 수행(적격성 조사결과, 지원자 특이사항, 지역상황 등 정보 제공 등)하는 GE는 서류위원들에게 GF가 응시자격을 충족하지 않는다는 사실을 사전에 알려 GF가 서류전형에서 부적격 판정을 받도록 조치하여야 했음
- 30) GE는 내부적으로 GF의 응시자격을 인정하기로 결정하였기 때문에 굳이 서류위원에게 GF의 응시자격에 관한 사항(공고상 응시자격이 무엇인지, GF가 공고상 응시자격을 미충족하는 사실 등)을 설명하지 않았다고 진술하나, 지원자가 공고에 명시된 응시자격을 충족하는지는 서류위원이 판단하는 것이므로 위 GE의 주장은 타당하지 않음
- 31) GP는 당시 GE가 서류위원에게 공고상 응시자격이 무엇인지, GF가 공고상 응시자격에 부합되지 않는 사실을 설명하지 않았고, 공고상 응시자격을 확인할 수 있는 이 건 경제 공고문, 계획을 제공하지 않았다고 진술
- 32) GP는 변경공고를 하지 않은 이상 기존 공고에 따라 채용을 진행하는 것이 관련 규정에 부합한다고 생각한다면, 당시 중앙선관위 ㉠과로부터 ‘승진소요최저연수를 경과해도 8급으로 강입하면 채용하는 데 별 문제가 없다’라는 취지의 답변을 들었다는 GE의 보고내용을 믿었기 때문에 변경공고의 필요성을 생각하지 못했으며, 중앙선관위 ㉠과의 회신내용에 따라 GF에게 응시자격이 인정되는 것으로 판단했기 때문에 서류전형에서 GF를 ‘적격’으로 판정했다고 진술함
- 33) GR은 응시자 중 GF가 응시자격인 7급으로서 승진소요최저연수 경과 여부에 관해 경북선관위 채용담당자로부터 설명을 듣지 못했고, 만약 GF가 공고상 응시자격에 부합하지 않는다는 설명을 들었다면 GF를 ‘부적격’ 처리했을 것이라고 진술함

그 결과 GF는 서류전형에서 2명의 서류위원으로부터 모두 ‘적격’으로 판정받아 서류전형에 합격하였다.

2) 사실과 다른 사유로 GG만 면접시험에서 불합격되도록 유도

GE는 이 건 경채 원서접수 기간(날짜 모름)에 영양군 소속 GG로부터 응시자격에 관한 문의(영양군 전출제한기간 5년을 충족하지 못하는데 경채에 응시할 수 있는지)를 받고 자체 전출제한기간 내이더라도 “응시 가능하다”라고 답변하며 “한번 응시해 보라”라고 하는 등 경채에 지원할 것을 권유하였고, GE의 답변을 신뢰한 GG는 이 건 경채에 지원하였다.³⁴⁾

그런데 GE는 2021. 7. 21.(면접시험 전날) ‘GG가 최종 합격하더라도 전출제한기간(5년)을 충족하지 못해 영양군에서 의원면직처리를 거부할 것’이라고 임의 판단³⁵⁾하여 사실과 다른 사유로 GG만을 채용 부적격자로 내정³⁶⁾하고 위 내용을 GP에게 보고³⁷⁾ 하는 한편, 면접시험(2021. 7. 22.)을 실시하기도 전에 GG와 같은 영양군 소속인 GF를 포함한 나머지 4명은 합격예정자로 정해두었다.³⁸⁾

그런 뒤 GE는 면접시험 당일인 2021. 7. 22.에도 면접위원들에게 응시자별

34) GG는 응시원서 접수 기간에 GE에게 연락해 “현재 영양군 직원으로 전출제한기간 5년을 충족하지 못하는데 이런 경우에도 응시 가능한지”를 문의하였고, 이에 대해 GE가 “지자체 전출제한 부분은 지자체 내부의 문제로 선거관리위원회에서는 문제가 되지 않으니 응시 가능하며, 한번 응시해 보라”라는 취지로 답변했고, GE가 응시 가능하다고 답변했기 때문에 경채에 응시했다고 진술함

35) GE는 2021. 7. 21.(면접시험 전날) 영양군과 영양군 소속 응시자 3명(GF, GJ, GG)에 대한 전출동의를 협의하는 과정에서 영양군 인사담당자가 ‘응시자 3명 중 2명은 보내줄 수 있지만, 전출제한기간을 충족하지 못한 직원은 보내줄 수 없다’라고 답변하였다고 주장하나, 영양군 인사담당자는 당시 그러한 취지로 답변한 기억은 없으며 만약 GG가 비록 전출제한기간 내이더라도 경채 합격 후 사직원을 제출했다면 임용시기에 맞춰면직처리를 해주었을 것이라고 진술함

36) GE와 GP는 ‘GG가 최종 합격하여 영양군에 면직처리를 요청하더라도 영양군이 제때 면직처리를 해 주지 않아 현실적으로 GG를 전입받기 어려운 상황’이었다고 주장하나, 의원면직 처리는 전출제한기간 도과 여부와는 상관이 없고 만약 GG가 사직서를 제출했다면 임용시기에 맞춰면직처리를 해주었을 것이라는 영양군 인사담당자의 진술에 비추어 볼 때 ‘GG가 전출제한기간을 충족하지 못해 전입 가능성이 없었다’라는 GE, GP의 주장은 자의적 판단에 불과할 뿐 사실이 아님. 한편 영양군 인사담당자는 경북선관위로부터 GG의 면직처리 가능 여부에 대해 문의받은 바 없다고 진술함

37) GP도 GG의 실제 전출 가능 여부를 영양군에 확인하지 않았다고 진술함

38) GE는 아래 메신저 내용과 같이 면접시험 실시(2021. 7. 22. 13:30) 전인 당일 10:34 AB에게 이 건 경채 합격예정자(GK, GL, GF, GJ 등 4명) 현황을 보고하였음

특이사항을 설명하면서 “3항 나.”의 [표 4]와 같이 GG 외에도 소속기관의 전출제한 기간을 충족하지 못한 GK 및 GL(울릉군 재직기간: 3년 8개월)에 대해서는 언급하지 않고 GG에 대해서만³⁹⁾⁴⁰⁾ ‘전출제한기간을 충족하지 않아 합격하더라도 사실상 전입이 어려워 채용이 곤란하다’라는 취지로 안내하는 등 사실과 다르거나 심사에 불리한 정보를 제공하여 낮은 점수를 부여하도록 유도하였고⁴¹⁾ 이에 따라 GG⁴²⁾는 응시자 중 가장 낮은 점수를 받아 최종적으로 불합격⁴³⁾하고 GF 등 4명이 합격자로 결정되었다.

그 결과 “3항”과 같은 문제가 발생하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

경북선관위는 양대 선거 대비 결원 해소에 중점을 두어 채용절차를 진행하다

GE와 AB 간 메시지 대화내용(해당 내용 발췌)

GE 주무관(준과)[2021. 7. 22. 10:34:26]: 계장님 오늘 경채 면접인데요, 현재 합격예정인 4명 모두 지자체에서 공식적인 전출 동의는 해 줄 수 없다는 입장이지만 원만하게 사직처리하고 받는 것으로 지자체하고 잘 이야기됐거든요. 중앙에 승인 요청하기 전 참고하시라고 미리 말씀드려요

- 39) GP와 GN은 GE가 응시자 5명 중 GG에 대해서만 ‘전출제한기간을 충족하지 못하는 등 전입 가능성이 낮아 채용이 곤란하다’라는 취지로 심사위원들에게 안내했다고 진술함
- 40) GP와 GN은 면접시험 과정에서 GE로부터 GK·GL에 대해서는 ㉠ 울릉군 전출제한기간을 충족하지 않는다는 사실, ㉡ 울릉군이 GK·GL의 전출을 반대하는 사실은 안내받지 못했다고 진술함. 한편 GP는 면접 당시 GK·GL에 대한 상기 내용(전출제한기간 미충족 및 소속기관 전출 반대)을 알고는 있었지만 평정에는 고려하지 않았다고 진술함
- 41) [표 5]와 같이 면접위원 4명 중 3명(GP, GM, GN)이 GG에게 최하점을 부여함. GP는 GG에 대한 GE의 발언을 “‘GG의 전입 가능성이 낮다’라는 점을 평정에 참고하라”라는 의미로 받아들여 이를 감안해 GG에게 최하점을 부여했다고 진술했고, GN 역시 GG에 대한 면접심사 시 부정적 요인을 발견하지 못했으나 GE가 안내한 바대로 GG가 합격하더라도 채용이 어렵겠다고 판단하여 다른 응시자에 비해 점수를 낮게 부여했다고 진술함
- 42) GG는 면접시험 종료 후 GE가 전화로 불합격 사실 및 사유(전출제한기간 미충족으로 전출동의 가능성 없어 불합격)를 통보하였는데, 통화 당시 전출제한기간 미충족을 사유로 탈락시킬 거면서 당초 응시자격을 문의(전출제한기간을 미충족하는 경우에도 응시자격 인정되는지)했을 때 왜 응시해 보라고 답변한 것인지 불쾌하고 황당한 마음이 들었고, 당시 채용된 영양군 GF와 GJ도 영양군의 전출동의를 받지 못하고도 의원면직하고 임용된 것으로 알고 있는데 자신만 ‘의원면직 가능성이 없다’라는 사유로 불합격시킨 것은 부당하게 생각된다고 진술
- 43) GP는 전출제한기간을 충족하지 못해 전입 가능성이 희박한 점을 고려해 GG에게 최하점을 주었다면서도 같은 처지(전출제한기간 미충족, 소속기관이 전출에 부정적)인 GK·GL에 대해서는 면접 평정 시 전입 가능성 유무를 고려하지 않았다고 진술

보니 절차상 미흡하게 처리한 부분이 있었음을 인정하며, 감사원 감사를 반면교사로 삼아 앞으로 유사 사례가 발생하지 않도록 인사관리를 철저히 하겠다고 답변하였다.

한편 경북선관위는 [표 7]과 같이 선관위 인사운영기준(내부지침)과 맞지 않게 응시자격을 잘못 공고하여, 선관위 인사운영기준으로는 응시자격이 인정되는 GF가 공고상 응시자격을 충족하지 못해 서류전형에서 탈락할 처지에 놓이는 등 채용기관(경북선관위)의 실수로 GF에게 피해가 발생하는 상황이어서, 서류전형 준비과정에서 GF에게 응시자격을 부여하는 것으로 결정하였다는 취지로 답변하였다.

[표 7] 선관위 인사운영기준 및 2021년 제1회 경북선관위 채용공고에 명시된 응시자격 비교

구분	선관위 인사운영기준	2021년 제1회 경채 공고
응시자격	채용예정직급: 7급 이하 공무원 ※ 7급 공무원은 승진소요최저연수 미경과자	채용예정직급: 8급 이하 공무원 ※ 7급 공무원은 승진소요최저연수 미경과 및 8급 강임의사 있는 자

주: GF는 8급 강임을 조건으로 경채에 응시하였기 때문에 7급 재직기간과 상관없이 선관위 인사운영기준의 응시자격은 충족함. 그러나 이 건 경채 공고(8급 강임 여부와 상관없이 승진소요최저연수를 경과한 7급 공무원은 아예 응시자격 불인정)에 따르면 7급 재직기간(2년 6개월)이 승진소요최저연수(2년)를 경과하여 응시자격 미충족
자료: 선관위 인사운영기준 및 이 건 경채 공고문

이에 대해 경북선관위는 잘못된 공고라 하더라도 이에 따라 채용절차를 진행해야 한다는 감사원의 지적은 합당하며, 당시 시험일자를 조정해서라도 변경 공고⁴⁴⁾를 해야 했는데 공고의 중요성을 인식하지 못한 채 규정에 따른 절차를 이행하지 못한 부분은 경북선관위의 잘못이며, 앞으로 이러한 일이 재발하지 않도록 노력하겠다고 답변하였다.

다만 경북선관위는 아래와 같이 응시자격 없는 GF를 합격시키는 등의 실제

44) 응시자격 등 당초 공고된 내용을 변경하려면 변경공고를 해야 함(선관위공무원규칙 제79조 제2항)

적 위법은 없었다고 하면서 ㉡ GF가 이 건 채용공고상 응시자격을 충족하지 않는 것처럼 보이지만, 선관위 인사운영기준에 따른 응시자격은 충족하므로 결론적으로 GF의 응시자격에는 문제가 없으며, ㉢ GE가 서류위원에게 “7급은 8급으로 강입하면 임용자격 요건상 문제가 없다”라고 설명한 것은 경북선관위가 내부논의를 통해 GF에게 응시자격을 부여하기로 결정하였기 때문이지, GF의 서류전형 탈락 방지를 위해 의도적으로 서류위원에게 서류(채용공고문)를 숨기거나 정보(GF가 공고상 응시자격을 미충족하는 사실)를 제공하지 않은 것은 아니라고 주장하고 있다.

그러나 ㉡의 경우 변경공고를 거치지 않았기 때문에 당초 공고내용에 따라 채용절차는 진행하는 것이 합당하다고 하면서 공고내용(응시자격)을 충족하지 못한 GF를 서류전형에서 합격 처리해야 한다는 경북선관위의 주장은 그 자체로 모순되고, 공고내용이 선관위 인사운영기준과 상충한다면 공고내용에 따라 의사결정을 한 응시자격자 등의 신뢰를 보호하기 위해 공고내용대로 채용을 진행해야 하므로 경북선관위 주장은 타당하지 않다.

㉢의 경우, 경북선관위는 중앙선관위 인사담당자 AB의 답변(7급 공무원은 8급으로 강입 후 채용 가능)에 근거하여 GF에게 응시자격을 부여한 것으로 보이나, 위 답변은 중앙선관위 ㉠과의 공식적인 답변이 아닐 뿐만 아니라 공고내용 및 관련 법령을 위반할지 여부는 중앙선관위 ㉠과 또는 중앙선관위 인사담당자의 말을 듣고 결정할 사항도 아니다. 더욱이 GE는 GP 등 상급자에게 위 AB의 답변이 구체적 사실관계에 기초한 것이 아닌 원론적인 답변에 불과하다는 사실을 보고하지 않았으므로 경북선관위가 제대로 된 논의과정을 거쳐 GF에게 응시자

격을 부여한 것도 아니다.

또한, GE가 서류위원에게 GF가 공고상 응시자격을 충족하지 않는 사실을 안내하거나 이러한 사실을 확인할 수 있는 채용공고문을 제공하지 않은 점으로 볼 때, GE가 GF를 합격시킬 목적으로 ‘GF의 응시자격 판단에 필요한 자료·정보’를 은폐한 것으로 판단된다.

② 관련자 의견 및 검토결과

GE와 GP는 [표 8]과 같이 2021. 7. 21.(면접시험 전날) 영양군 인사담당자와 영양군 출신 응시자(GF·GJ·GG)에 대한 사전 전출동의 협의과정에서 ‘지원자 3명 중 2명은 전출동의⁴⁵⁾ 가능하나, 영양군 전출제한기간(5년)을 경과하지 않은 사람은 전출시킬 수 없다’라는 영양군 인사담당자의 답변이 있었기 때문에, GG가 최종합격하더라도 영양군에서 의원면직처리를 해 주지 않아 선관위 전입이 불가능했을 것이므로 GG는 채용대상으로 부적합하다고 판단했고, 채용실패⁴⁶⁾ 방지를 위해 GE가 면접 위원들에게 GG의 특이사항(전출제한기간 미충족으로 채용 가능성 낮음)을 참고로 안내한 것이라고 주장한다.

[표 8] GE와 영양군 인사담당자 간 통화내용(2021. 7. 21.) 재구성(경북선관위 주장)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ (GE) 이번 경북선관위 1차 경채에 영양군 소속 직원 3명이 지원했는데, 3명이 최종합격하면 3명 다 전출동의 가능한지■ (영양군) 2명까지는 보내주겠는데 3명까지는 힘들■ (GE) 지원자 1명은 영양군 재직기간이 2년 정도밖에 안 되는데 보내줄 수 있는지■ (영양군) 영양군 자체 전출제한기간 5년이 경과하지 않은 사람은 전출시킬 수 없음 |
|--|

자료: 경북선관위 답변서

45) 영양군 인사담당자는 ‘전출동의는 불가하지만 의원면직 처리는 가능하다’는 의미로 말하였으나, 이에 대해 경북 선관위는 의원면직 처리가 가능하다는 것을 묵시적으로 전출에 동의한 것으로 임의 해석함

46) GG가 합격하더라도 영양군이 전출제한기간 미충족 등의 사유를 들어 면직처리를 거부하여 전입을 못 받는 경우를 의미

그러나, 우선 영양군 인사담당자는 2021. 7. 21.(면접시험 전날) GE의 전출협조 요청에 대해 “기관 방침상 전출동의 불가 입장을 밝힌 것은 기억나지만, 통화 내용은 기억나지 않는다”라고 진술하는 등 [표 8]의 통화내용은 확인되지 않은 GE의 일방적인 주장에 불과하고, 의원면직은 본인의 퇴직 의사에 따라 공무원 신분 관계를 종료하는 것으로 전출제한기간 충족 여부와는 상관이 없으므로 GE 등의 주장은 사실관계 및 관련 규정에 부합하지 않아 받아들일 수 없다.

징계요구 양정 응시자격이 없는 GF가 서류전형에서 합격하도록 유도하고, 같은 기관 소속으로 GF와 경합 중인 GG가 불합격하도록 유도한 GE의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제56조 등을 위배한 것으로 「국가공무원법」 제78조 제1항의 징계 사유에 해당한다.

특히 GE는 GF에게 응시자격을 부여하기로 임의⁴⁷⁾ 결정한 뒤 GP 등 상급자에게 ‘중앙선관위 인사담당자 질의회신 결과, GF의 응시자격이 인정된다’라는 취지로 보고하는 한편, GF가 응시자격이 없다는 사실을 서류위원들에게 안내하거나 이를 확인할 수 있는 경채 공고문을 제공하지 않고 GF와 경합 중인 GG를 채용 부적격자로 내정한 후 평정에 불리한 정보를 면접위원들에게 제공하여 불합격을 유도하는 등 그 비위의 정도가 심할 뿐만 아니라 결과 또한 중대하므로 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

47) GE는 선관위 인사운영기준이 공고보다 우선하고, GF가 선관위 인사운영기준에 따른 응시자격을 충족하므로 결과적으로 GF가 응시자격을 갖춘 것으로 판단했기 때문에, GP 등 상급자(중앙 [배]과에 질의할 때 GF의 응시자격 판단에 필요한 구체적인 사실관계를 설명하지 않고 선관위 인사운영기준에 따른 원론적인 답변을 받은 사실)와 서류전형 심사위원(GF가 공고상 응시자격을 충족하지 않는 사실 등)에게 GF의 응시자격 관련 사항을 설명하지 않았다고 진술함

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

- ① 응시자격이 충족되지 않은 특정 응시자가 서류전형에 합격하도록 유도하고, 그 특정 응시자와 경합하는 응시자를 사실과 다른 사유로 불합격하도록 유도한 GE를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(정직)하고(징계)
- ② 관련자(GP)에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

감 사 원

징계·주의요구 및 통보·통보(인사자료)

제 목	시·도선거관리위원회의 위법·부당한 경력경쟁채용에 대한 지도·감독 업무 부담 처리
소 관 기 관	중앙선거관리위원회
조 치 기 관	중앙선거관리위원회
내 용	

1. 사건 개요

중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)는 「국가공무원법」 제32조 제7항, 「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제5조 제2항 및 제6조 제3항에 따라 중앙선관위 사무총장에게 선거관리위원회 소속 6급 이하 공무원에 대한 임용권을 부여하되, 사무총장은 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다)¹⁾ 위원장에게 당해 시·도선관위 및 그 관할구역 안의 구·시·군 선거관리위원회(이하 “구·시·군선관위”라 한다) 소속 6급 이하 공무원의 임용권을 위임하도록 하고 있다.

이와 함께 「국가공무원법」 제34조 제5항, 선관위공무원규칙 제56조 제1항 및 제2항에 따라 사무총장이 공무원의 임용을 위한 각종 시험을 실시하되, 사무총장은 시·도선관위 위원장에게 해당 시·도선관위 및 그 관할구역의 구·시·군선관위 전입 등을 위하여 실시하는 제72조(국회 등 소속 공무원의 전입) 및 제88조 제2항(지방공무원을 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 경력경쟁채용)에 따른 6급 이하 공무원의 경력경쟁채용시험 등을 위임하도록 하고 있다.

1) 이하 개별 시·도선관위의 경우 시와 도를 생략하여 표기(서울특별시선거관리위원회 → 서울선관위 등)

그리고 중앙선관위는 「국가공무원법」 제17조 제2항과 구 선관위공무원규칙 (2023. 11. 24.²⁾ 선거관리위원회 규칙 제586호로 개정되기 전의 것) 제111조 등에 따라 시·도선관위의 인사운영의 적정 여부를 파악하여 위법·부당한 사항을 시정하거나 지도하기 위하여 사무총장이 인사감사를 실시하는 등 시·도선관위를 지도·감독하고 있다.

한편, 시·도선관위는 2013년부터 2022년까지³⁾ [표 1]과 같이 총 167회의 경력 경쟁채용(이하 “경채”라 한다)을 실시하였고, 그중 지방공무원 등을 대상으로 하는 경채가 116회로 69.4%를 차지하고, 임기제공무원 채용 등 기타 경채는 51회로 나타났다.

[표 1] 2013~2022년 시·도선관위 경채 현황

(단위: 회)

구분		합계	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
회차		167	13	36	15	12	5	12	13	13	31	17
경채 유형	7호경채	116	2	27	11	11	-	10	10	3	28	14
	기타 경채	소계	51	11	9	4	1	5	2	3	10	3
		2호	25	10	9	3	-	2	-	-	1	-
		3호	25	-	-	1	1	3	2	3	10	2
		6호	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

2. 관계법령 및 판단기준

시·도선관위는 경채를 실시할 때 「국가공무원법」 제38조 제1항 및 선관위공무원 규칙 제79조 제2항에 따라 시험기일 10일 전까지 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등을 공고하여야 하고, 선관위공무원규칙 제63조 제5항 등에 따라 서류전형 및 면접시험 시 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인(이하 “외부위원”이라 한다)으로 하되, 구 선관위공무원규칙 제2조 제4항(2023. 4. 14, 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 및 「공무원임용시험령」 제49조의2에 따라 최종합격자 발표 전 채용점검위원회를 구성하여 채용과정을 점검하여야 하며,

2) 중앙선관위는 2023. 11. 24. 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」을 개정하여 인사감사를 감사관에 이관

3) 2023년에는 시·도선관위에서 경력경쟁채용을 실시하지 않음

채용이 마무리된 후에는 「공공기록물 관리에 관한 법률」 제19조의2와 「선거관리위원회 기록물 관리 규칙」 제12조 등에 따라 경채와 관련된 기록물은 10년간 원본의 형태로 보존하는 등 [표 2]와 같이 경채 단계별 규정을 준수하여야 한다.

[표 2] 경채 단계별 절차와 규정(경채 공통)

업무단계		근거 법령
공통		이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부소속 공무원에 관한 규정을 준용한다.[선관위 공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항]
채용계획·공고 및 원서접수	채용계획	선거관리위원회 소속 공무원의 채용시험·승진시험, 그 밖의 시험은 <u>중앙선관위 사무처에서 실시</u> 하되, 중앙선관위규칙으로 정하는 바에 따라 그 시험의 일부를 시·도선관위에 위임하여 실시할 수 있다.(「국가공무원법」 제34조 제5항)
		공무원의 임용을 위한 각종 시험은 <u>사무총장이 실시</u> 한다.(선관위공무원규칙 제56조 제1항) 사무총장은 시·도선관위 위원장에게 해당 시·도선관위 및 그 관할 구역의 구·시·군선관위에 전입 등을 위하여 실시하는 제72조 및 제88조 제2항에 따른 6급 이하 공무원의 경채시험 등을 위임한다.(선관위공무원규칙 제56조 제2항)
	채용공고 ·원서접수	공개경쟁 채용시험, 공개경쟁 승진시험 또는 경력경쟁채용시험을 실시할 때에는 임용예정 직급·직위, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, 그 밖에 필요한 사항을 대통령령 등으로 정하는 바에 따라 <u>공고</u> 하여야 한다.(「국가공무원법」 제37조 제1항)
		시험실시기관의 장은 경력경쟁채용시험을 실시할 때에는 제1항에도 불구하고 <u>시험기일 10일 전까지</u> 제1항 각 호의 사항을 모든 응시자격자가 알 수 있도록 시험실시기관의 인터넷 홈페이지 등에 <u>공고</u> 하여야 한다.[선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제79조 제2항]
시험	서류전형 ·면접시험	필기시험의 과목별 위원 및 면접·서류전형 시험위원은 2명 이상으로 하되, 사무총장이 정하는 바에 따라 면접·서류전형 시험위원의 <u>2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다</u> .(선관위공무원규칙 제63조 제5항)
		면접시험·서류전형의 시험위원은 2명 이상(5급 이상 공무원 채용시험의 면접시험 위원은 3명 이상으로 한다)으로 하되, 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 시험위원의 <u>2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다</u> .(「공무원임용시험령」 제13조 제1항)
		누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주는 행위를 하여서는 아니 된다.(「국가공무원법」 제44조), 누구든지 채용시험 등에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고하여서는 아니 된다.(「국가공무원법」 제45조)
사후관리	기록물 보존	소속 장관은 법 제28조 제2항에 따른 경력경쟁채용시험 등을 실시하는 경우 최종합격자 발표 전에 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검해야 한다. (「공무원임용시험령」 제49조의2 제1항)
		모든 공무원과 공공기관의 임직원은 이 법에서 정하는 바에 따라 기록물을 보호·관리할 의무를 갖는다.(「공공기록물 관리에 관한 법률」 제4조 제1항), 누구든지 기록물을 무단으로 손상·은닉·멸실 또는 유출하거나 국외로 반출해서는 아니 된다.(「공공기록물 관리에 관한 법률」 제19조의2) 영구기록물관리기관의 장은 기록물분류기준표 ^{주)} 를 작성·운영하여야 한다.(「선거관리위원회 기록물 관리 규칙」 제17조)

주: 기록물분류기준표(중앙선관위)에 경채와 관련된 기록물은 10년간 원본의 형태로 보존하도록 되어 있음

자료: 「국가공무원법」 등 관련 법령 재구성

특히 지난 10년간 시·도선관위가 실시한 경채 중 대부분을 차지한 지방공무원을 대상으로 하는 경채는 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 신규채용(이하 “7호경채”라 한다)하는 임용으로, 시·도선관위는 7호경채 시 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호, 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항 및 「공무원 임용령」 제16조 제4항, 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다)⁴⁾ 등에 따라 합격자의 소속기관의 전출동의를 받아 임용하여야 하는 등⁵⁾⁶⁾ [표 3]과 같은 절차를 따라야 한다. 이에 따라 시·도선관위는 채용공고 시 ‘소속기관의 전출동의를 가능한 자’를 ‘응시자격’으로 명시하고 있다.

[표 3] 경채 시험단계별 절차와 규정(7호경채)

업무단계		근거 법령 ¹⁾
공통		이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부소속 공무원에 관한 규정을 준용한다.[선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항]
임용	소속기관 (지방자치단체) 으로부터 전출동의	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 경채로 공무원을 채용할 수 있다, ‘7. 지방공무원을 그 직급·직위에 해당하는 국가공무원으로 임용하는 경우(「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호)
		임용권자 또는 임용제청권자는 법 제28조 제2항 제7호에 따라 지방공무원을 국가공무원으로 임용하거나 임용제청하려는 경우에는 소속 지방자치단체의 장(교육감을 포함한다)이나 지방의회의 의장의 동의를 받아야 한다.(「공무원임용령」 제16조 제4항)
		임용권자는 다른 기관의 소속 공무원을 전입시키거나 소속 공무원을 다른 기관에 전출시키려고 할 때에는 공무원 전입·전출요구서(문서)에 따라 해당 기관의 장의 동의를 받아야 하고, 전입 또는 전출 요구를 받은 기관의 장은 15일 이내에 그 동의 여부를 공무원 전출·전입 동의서(문서)에 따라 통보하여야 한다.(「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리규칙」 제18조 및 제19조)

자료: 「국가공무원법」 등 관련 법령 재구성

- 4) 중앙선관위는 선관위 인사운영기준 제4장 제2절 II. 2. ‘지방직·타부처 공무원 전입’ 및 III. ‘행정사항’ 등에 따라 7호경채 합격자를 임용할 때 ‘전입’의 절차에 따르도록 하고 있음
- 5) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전부터 ‘7호경채의 경우 실질적으로 양 기관 간 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가’하다고 하였고(2019년 10월경 국민신문고 질의회신), 이와 관련하여 7호경채는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의회신)
- 6) 중앙선관위는 2022. 4. 22. 선관위공무원규칙에 지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에는 소속 지방자치단체의 장의 동의를 받아야 한다는 규정(제21조 제7항)을 신설. 단, ① 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따라 7호경채 시 지방공무원 신분이 유지되어야 하고 ② 선관위공무원규칙에 따라 「공무원임용령」 제16조 제4항이 준용되므로 시·도선관위는 위 규정의 신설과 무관히 7호경채 시 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받았어야 함

한편, 시·도선관위는 2022년 양대선거를 앞두고 휴직자가 다수 발생하자 대규모 경채를 실시⁷⁾하였는데 위 과정에서 당시 중앙선관위 사무차장 AH(2020. 10. 6.~2022. 6. 8. 사무차장)의 자녀 등 고위직 자녀가 다수 채용되었다. 이와 함께 이전에 실시한 시·도선관위 경채에서 전 사무총장 A(2020. 10. 6.~2022. 3. 17. 사무총장) 및 전 사무차장 BC(2022. 6. 9.~2023. 5. 31. 사무차장)의 자녀 등이 채용된 사실이 알려지면서 2023. 5. 10. 이후 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 고위직 자녀 등 특혜채용 의혹이 언론에 다수 보도⁸⁾되었고, 시·도선관위 경채 과정에서의 일명 ‘아빠찬스’ 등 불공정·불투명성 논란이 제기⁹⁾되었다.

따라서 중앙선관위는 시·도선관위가 경채를 실시할 때 「국가공무원법」 및 선관위공무원규칙 등에 따라 시험기일 10일 전까지 경채 관련 내용을 공고하고, 「공무원임용시험령」 및 선관위공무원규칙에 따라 시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하며, 합격자 발표 전 채용과정도 점검하도록 하는 한편, 「공공기록물 관리에 관한 법률」 및 「선거관리위원회 기록물관리 규칙」에 따라 채용 관련 기록물을 10년간 원본의 형태로 보존하도록 하여야 한다. 특히 시·도선관위가 7호경채를 실시할 때에는 「국가공무원법」, 「공무원임용령」 및 선관위공무원규칙에 따라 합격자의 소속기관으로부터 문서로 진출동의 회신을 받아 임용하도록 하는 등 경채가 공정하게 이루어지도록 지도·감독하여야 했다.

7) 2022년 양대선거를 앞두고 중앙선관위(☞과)는 2021. 5. 11. 17개 시·도선관위에 “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지” 문서를 시행하여 당초 대구·인천 등 12개 시·도선관위에 7급 이하 47명을 충원하도록 하였다가, 나머지 시·도선관위에서도 휴직자가 대규모로 발생하자 17개 시·도선관위가 자율적으로 경채를 실시하도록 하였음(총 152명 채용)

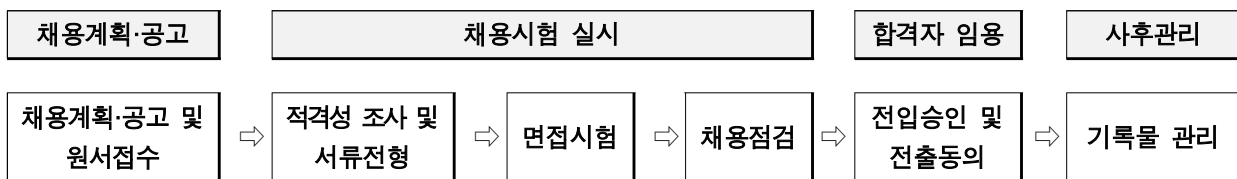
8) 부모가 자녀의 경채 지원사실을 미리 알리거나, 부모의 동료 직원들이 시험위원으로 참여하고 자녀가 경채 응시원서 접수 시 자기소개서에 부모가 선관위 소속 공무원임을 드러내는 등의 사례가 보도

9) 중앙선관위는 당시 언론에 보도된 선관위 고위직 등 6명 중 AH(2020. 10. 6.~2022. 6. 8. 사무차장), BC(2022. 6. 9.~2023. 5. 31. 사무차장), BO(2021. 1. 1.~2021. 12. 31. 인터넷선거보도심의위원회 상임위원), DG(2020. 8. 1. ~ 2021. 12. 31. 경남선관위 ☞과장)에 대해 특별감사를 실시(2023. 5. 17.~5. 31.)한 후 위 4명에 대해 「국가공무원법」 등 위반 혐의로 수사의뢰(2023. 6. 2.)한 바 있음

3. 감사결과 확인된 문제점

이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 시·도선관위의 경채 절차를 [그림]과 같이 ① 채용계획·공고 및 원서접수, ② 시험(적격성 조사¹⁰⁾·서류전형·면접 시험), ③ 임용, ④ 사후관리의 네 단계로 나누어 2013~2022년 시·도선관위에서 실시한 경채 전 회차(167회)를 대상으로 각 단계에서 관련 규정이 준수되었는지 점검하였다.

[그림] 시·도선관위의 경채(7호경채) 업무 절차



주: 선관위공무원규칙 제69조 및 제88조에 따라 7호경채는 필기시험을 적격성조사로 대체
 자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

점검 결과, 10년간(2013~2022년) 시·도선관위 채용 전 회차(167회)에서 [표 4] 및 [표 5]와 같이 관련 법령상 절차를 위반하는 등 662건의 위법·부당사태가 확인¹¹⁾되었고, 그 과정에서 중앙선관위가 시·도선관위의 채용 업무에 대한 지도·감독을 소홀히 하면서 오히려 법령 위반을 지시하는 등의 문제점이 확인¹²⁾되었는데, 그 구체적인 내용은 아래와 같다.

- 10) 선관위공무원규칙 따르면 경채 시 필기시험을 실시하되, 면접시험·실기시험 또는 서류전형 중 1개 이상의 시험을 추가로 실시하여야 하나(제69조 제1항), 7호경채는 필기시험을 면제하고 적격성조사로 대체 가능(제88조)
- 11) 또한, 행정부의 경우 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」에 ① 경채시 원서접수 마감일 최소 10일 전 공고하고[Ⅱ-1-과-(2)], ② 응시원서의 접수기간은 3일 이상을 부여하도록 되어[Ⅱ-3-다-(2)]있으며, ③ 시험 실시와 직접적인 관계(시험주관 부서의 소속 공무원 등)가 없는 자를 시험위원으로 위촉하도록 되어 있고[Ⅱ-1-다-(3), 2018. 3. 8. 신설] ④ 서류전형·면접시험위원을 상호 중복하여 위촉할 수 없다[Ⅱ-1-다-(4), 2016. 6. 22. 신설]고 되어 있는데, 2013~2022년 ① 경북 등 14개 시·도선관위에서 총 38회는 원서접수 마감일 10일 미만 시점에 공고하고, ② 경북선관위에서 총 3회는 원서접수 기간을 3일 미만으로 하였으며, ③ 경남 등 12개 시·도선관위에서 시험주관부서(총무과) 소속 공무원이 시험위원으로 참여(서류전형 44회, 면접시험 51회) 및 ④ 경북 등 10개 시·도선관위에서는 서류전형 시험위원이 면접시험위원으로 중복 참여(37회)한 사례가 확인됨. 이에 따라 [표 4] 및 [표 5]의 위법·부당 사례(662건) 및 위 지침 위반 사례(173건)를 합한 총 위반 사례는 823건[시험 기일까지 10일 미만으로 공고(12건) 및 원서접수 마감일까지 10일 미만으로 공고(38건) 중 중복되는 12건 제외]
- 12) 감사원은 그간 정기감사 등을 통해 경채 서류전형 업무 부당 처리(2019년 중앙선관위 기관운영감사), 경채 서류전형 접수 부여 오류(2022년 중앙선관위 기관운영감사) 등 선관위 채용의 적정성에 대하여 외부 통제를 해왔으나, 중앙선관위는 이번 친인척 특혜채용 의혹과 관련하여 2023. 6. 2. 감사원 감사를 수용할 수 없다고 발표하였다가 2023. 6. 9. “당면 현안에 관한 입장”을 발표하여 고위직 자녀 특혜채용 의혹에 대해서만 감사원 감사를 수용하겠다고 하고서는 2023. 7. 28. ‘선관위는 감사원의 직무감찰 대상이 아니’라고 주장하며 헌법재판소에 권한쟁의심판을 청구

[표 4] 2013년 이후 실시한 시·도선관위 경채(167회)의 위법·부당사례 총괄

(단위: 회, 건)

업무단계	감사결과 확인된 사항	규정을 위반한 경채 횟수 ¹⁾	
채용계획·공고 및 원서접수	① 권한위임 없이 시·도선관위 사무처장이 경채시험 실시 · 116회의 7호경채 시험 모두를 법령상 전결권자인 시·도선관위 위원장이 아닌 시·도선관위 사무처장 전결로 실시, 나머지 51회의 기타 경채(7호경채 제외)시험은 법령상 전결권자인 중앙선관위 사무총장이 아닌 시·도선관위 사무처장 전결로 경채시험을 실시	167 ²⁾	
	② 채용공고 미실시 · 서울선관위는 2014년 제2회 경채 당시 채용공고를 하지 않고 직전 경채 불합격자만 대상으로 경채를 실시하고, 충남선관위는 2015년 채용공고를 하지 않고 직전 경채 서류 전형 불합격자 1명만을 대상으로 경채를 실시하는 등 총 2회는 채용공고 미실시	2	
	③ 시험기일 ³⁾ 까지 10일 미만으로 공고 · 경북 등 6개 시·도선관위에서 12회는 시험(서류전형)기일까지 10일 미만으로 공고	12	
시험	① 시험위원을 전원 내부위원으로 위촉("3항 가. 1)" 관련) · 서울 등 17개 시·도선관위는 96회의 서류전형에서 전원 내부위원을 위촉하고, 95회의 면접시험에서 전원 내부위원을 위촉 - 이와 관련하여, 중앙선관위는 2022. 4월까지 상위 법령과 다르게 선관위 인사운영기준(내부지침)에 7호경채 시 면접시험위원을 모두 내부위원으로 위촉할 수 있도록 규정 ■ 인천선관위는 2019년 경채 당시 서류전형 및 면접시험위원 전원을 내부위원으로 위촉하였고 특히 면접시험위원 전원을 전 사무총장 A와 근무경험관계가 있는 내부위원으로 위촉하여 해당 회차에서 A의 자녀를 임용 - 충북선관위는 2018년 경채 당시 서류전형 및 면접시험위원 전원을 내부위원으로 위촉하였고 특히 전 사무차장 BC와 근무경험관계가 있는 내부위원을 서류 및 면접시험위원으로 중복 위촉하여 해당 회차에서 BC의 자녀를 임용	서류	96
		면접	95
	② 면접점수 임의 변경 등 부당한 합격자 결정("3항 가. 2)" 관련) · 경남 등 4개 시·도선관위에서 5회는 면접점수를 임의로 작성하거나 면접시험 종료 후 평정표를 수정하는 등으로 면접점수를 임의 변경 ■ (특정인을 합격시키기 위해 면접점수 임의 변경) 경남선관위는 2021년 제1회 경채 당시 [배과장 DG의 자녀를 포함한 특정인들을 합격시키기 위해] 면접시험 종료 후 인사담당자가 연필로 작성된 내부위원의 면접점수를 임의 변경하여 면접시험 결과 1, 2 순위였던 응시자를 불합격시키고 당초 6, 8순위였던 응시자를 최종합격자로 결정 ■ (특정인을 불합격시키기 위해 면접점수 임의 변경) 서울선관위는 2021년 제1회 경채 당시 특정인들을 불합격시키기 위해 면접시험 종료 후 인사담당자가 연필로 작성된 내부위원의 면접점수를 임의 변경하여 면접시험 결과 공동 13순위였던 응시자(2명 중 1명) 및 공동 15순위였던 응시자(2명 중 1명)를 불합격시키고 공동 15순위였던 응시자(2명 중 1명) 및 17순위를 최종합격자로 결정 - 전남선관위는 2021년 제1회 경채 당시 나이가 많은 응시자를 불합격시키기 위해 면접시험 종료 후 내부위원으로 하여금 평정표를 재작성하도록 한 후 면접점수를 임의 변경하여 면접시험 결과 4순위였던 응시자를 불합격시키고 당초 11순위였던 응시자를 최종합격자로 결정	5	
	③ 채용점검 미실시("3항 가. 3)" 관련) · 2020년부터 중앙선관위가 실시하는 경채에 대해서는 채용점검을 실시해오고 있으면서 시·도선관위가 실시하는 경채에 대해서는 채용점검을 미실시	167	

임용	① 전출동의를 받지 못한 지방공무원 임용("3항 나. 1)" 관련) · 2021년 8월경 중앙선관위가 인력충원이 시급하다는 이유로 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 임용하도록 함에 따라 경북 등 10개 시도선관위에서 25회(59명)는 합격자의 소속기관이 전출동의 요구서에 '부동의' 회신하였음에도 해당 합격자를 임용하거나, 서울 등 9개 시도선관위에서 21회(57명)는 합격자의 소속기관에 전출동의 요구서도 보내지 않고 해당 합격자를 임용 ▪ 경북선관위는 2021년 제1회 경채시 응시자 2명의 소속기관인 울릉군에 전출동의 요구서를 보내고 울릉군으로부터 '부동의' 회신받고도 위 2명을 의원면직하게 한 후 임용 - 서울선관위는 2021년 제2회 경채 당시 응시자 6명의 소속기관에 전출동의요구서를 보내지 않고 의원면직하게 한 후 임용	45
	② 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 「국가공무원법」 제28조 제2항 제6호에 따른 경채(이하 "6호경채"라 한다)를 거친 것으로 처리하여 임용("3항 나. 2)" 관련) · 2021년 8월경 중앙선관위가 전출동의를 받지 못한 7호경채 합격자를 전출동의가 필요 없는 6호경채를 거친 것으로 처리하여 임용하도록 안내함에 따라 경남 등 5개 시도선관위는 8회에 걸쳐 전출동의를 받지 못한 7호경채 합격자 중 일부를 6호경채한 것으로 처리하여 임용 ▪ 경남선관위는 2021년 제1회 경채 당시 [과장] DG의 청탁에 따라 그 자녀의 소속기관인 의령군에서 전출에 동의하지 않자 6호경채한 것으로 처리하여 임용, 당시 경남선관위 인사담당자는 그 보답으로 금품을 수수 - 경기선관위는 2021년 제1회 경채 당시 전 과천선관위 과장 ED의 예비사위의 소속기관인 안성시에서 전출에 동의하지 않자 6호경채한 것으로 처리하여 임용 - 전남선관위는 2021년 제1회 경채 당시 중앙선관위 [과장] EZ의 조카의 소속기관인 보성군에서 전출에 동의하지 않자 6호경채한 것으로 처리하여 임용(EZ는 조카를 6호경채로 처리하여 임용해줄 것을 중앙선관위에 청탁)	8
사후관리	① 법령상 보존기간이 경과하지 않은 경채 기록물 폐기⁴⁾ · 경남 등 14개 시도선관위에서 65회(전자기록물 폐기 56회, 비전자기록물 폐기 40회 중 31회는 중복)는 보존기간을 법령과 다르게 책정하거나 비전자기록물 원본을 임의 폐기 ▪ 경남선관위의 경우 2015년 경채 응시원서 및 서류·면접평정표 원본 일체가 폐기되었고, 기록물등록대장에 등록되지 않은 해당 회차 응시원서 및 서류·면접평정표 원본이 어떤 경위로 기록물평가심의회도 거치지 않고 폐기되었는지 확인 불가 - 특히 2015년 경채 시 선관위 소속 직원의 친인척이 임용되어 이번 감사원 감사기간 중 업무처리의 적정성을 점검하고자 하였으나 관련 기록물 일체가 폐기되어 점검 불가	65
합 계		662

주: 1. 규정별로 위반 1회당 위법·부당사례 1건으로 보아 총 위법·부당사례는 각 규정을 위반한 횟수를 합산하여 산정

2. 감사원에서 시도선관위가 사무처장 전결로 경채시험을 실시한 사례를 다수 확인하고 167회 경채에 대해 중앙선관위에 질문서(2024. 2. 19.)를 보내 사실 확인을 요구하자 중앙선관위는 '시도선관위가 경채시험을 임용과 동일하게 사무처장 전결로 실시한 것으로 보인다'는 답변서(2024. 3. 19.)를 제출하였음

3. 선관위의 경우 '시험기일'의 의미를 따로 정하고 있지 않았으나, 행정부의 경우 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리지침」에서 '시험기일'의 의미를 "(최초고고 시) 당해 시험의 필기시험, 실기시험, 면접시험, 서류전형 중 첫 번째 시험"으로 정하고 있어 위 지침을 준용하여 '시험기일'을 서류전형일로 보았음. 한편, 중앙선관위는 2023. 4. 14. 선관위공무원규칙 제79조 제2항의 '시험기일 10일 전까지'를 '응시원서 접수 마감일 10일 전'으로 개정

4. ① 167회 중 164회는 응시원서 등 비전자기록물 원본이 기록물등록대장에 등록되어 있지 않아 등록되지 않은 응시원서 등 비전자기록물 원본은 보존되어 있지 않으면 폐기된 것(56회)으로, ② 등록된 전자기록물은 보존기간 경과로 시스템상 삭제되면 폐기된 것(40회)으로 보았음. 둘 중 하나라도 폐기된 횟수가 총 65회

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

[표 5] 2013년 이후 실시한 시·도선관위 경채(167회) 연도별 위법·부당 사례 세부 내역

(단위: 회, 건, 명)

구분			합계 ¹⁾	연도									
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
지적 건수			662	55	174	77	62	17	54	57	30	92	44
채용 총계	채용 횟수		167	13	36	15	12	5	12	13	13	31	17
채용계획·공고 및 원서접수	위임근거 없이 시험실시		167	13	36	15	12	5	12	13	13	31	17
	채용공고 미실시		2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	시험기일(서류전형일) 10일 미만 시점에 공고		12	-	6	-	2	-	2	1	-	-	1
시험	전원 내부위원 위촉	서류전형	96	9	31	14	11	4	12	12	2	1	-
		면접시험	95	9	31	14	12	3	12	12	2	-	-
	면접점수 임의 변경		5	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1
	채용점검 미실시		167	13	36	15	12	5	12	13	13	31	17
임용	전출동의 없이 임용		452) (116)	-	7 (9)	7 (25)	3 (5)	-	3 (7)	2 (2)	-	17 (55)	6 (13)
		전출동의 요구서에 ‘부동의’ 회신하였음 에도 임용	25 (59)	-	6 (8)	6 (21)	3 (5)	-	3 (7)	1 (1)	-	5 (15)	1 (2)
		전출동의 요구서를 보내지 않고 임용	21 (57)	-	1 (1)	1 (4)	-	-	-	1 (1)	-	12 (40)	6 (11)
	전출동의 없이 6호경채인 것으로 임용		8 (15)	-	-	-	-	-	-	-	-	6 (11)	2 (4)
사후관리	보존기간 미경과 경채 기록물 폐기		65	11	26	11	10	-	1	4	-	2	-

주: 1. 규정별로 위반 1회당 위법·부당사례 1건으로 보아 총 위법·부당사례는 각 규정을 위반한 횟수를 합산하여 산정

2. 2022년 강원선관위 경채에서 2명은 '부동의' 회신받고 임용, 1명은 전출동의요구서 보내지 않고 임용하여 각각 산입

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

가. 시·도선관위 경채에서 관련 법령 위반이 빈번한데도 지도·감독 소홀

중앙선관위(☞과)는 2013~2022년 매년 평균 6개 시·도선관위에 대해 인사감사(“인사업무 지도·점검”)를 실시¹³⁾하였는데, [표 4] 및 [표 5]의 위법·부당 사항을 지적한 적이 없었고 적격성조사 미흡, 채용 구비서류 미징구 등 중앙선관위(☞과)가 자체적으로 마련한 ‘시·도위원회 인사업무 자체점검표’상 점검 사항에 한해서만 반복 지적하고 있었다.

이와 관련하여 중앙선관위는 2023년 11월까지 ☞과가 아닌 ☞과에서 시·도선관위에 대한 인사감사를 실시¹⁴⁾해왔는데 위법·부당한 사실을 확인하더라도 해당 시·도선관위에 향후 관련 법령을 숙지하도록 안내하기만¹⁵⁾ 하는 등 지도·감독이 미흡했던 것으로 나타났다.

특히 다음 1)~3)의 내용과 같이 중앙선관위(☞과)는 경채시 시험위원으로 외부위원을 2분의 1 이상 위촉하도록 「공무원임용시험령」, 선관위공무원규칙이 개정된 이후에도 선관위 인사운영기준(내부지침)에 그런 내용을 반영하지 않은 채 시·도선관위에서 기존의 내부지침대로 업무를 계속 처리하게 두거나, 「국가공무원법」의 취지와 달리 연령 등으로 응시자를 차별하는 내용을 마련·운용하는 한편, 행정편의 등을 이유로 시·도선관위로 하여금 선관위공무원규칙 등에 위반되게 경채업무를 처리하도록 하는 등 시·도선관위 경채 업무에 대한 지도·감독 업무를 부당하게 처리하였다.

13) 2013년 7개, 2014년 5개, 2016년 17개, 2017년 8개, 2018년 10개, 2019년 8개, 2021년 3개, 2022년 5개 시·도선관위에 대해 인사감사를 실시하였으며, 각 시·도선관위에 대한 점검 기간은 평균 3일 미만이고 감사자는 1~2명 수준

14) 구 선관위공무원규칙(2023. 11. 24. 선관위 규칙 제586호로 개정되기 전의 것) 제111조 및 구 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」(2024. 1. 1. 선관위 규칙 제588호로 개정되기 전의 것) 제9조에 따라 인사감사에 관한 사항은 중앙선관위(☞과) 소관이었음

15) 중앙선관위는 2023. 11. 24. 인사감사 업무를 ☞과에서 ☞과로 이관하였는데, 그간 ☞과가 시·도선관위에 대한 인사감사를 하였을 때는 위법·부당한 사실을 확인하면 관련 규정을 안내하는 등 조치만 하였던 반면, ☞과에서 인사감사를 할 때는 위법·부당한 사실에 대해 「선거관리위원회 감사규정」 제25조에 따라 징계요구, 경고, 주의, 변상명령, 시정요구, 개선요구, 권고 등 조치하도록 되어 있음

1) 「국가공무원법」, 「공무원임용시행령」 개정 등 관련 규정 강화에도 소극적 대처

「국가공무원법」 등은 채용의 공정성을 보장하기 위하여 채용 단계별로 공고 기간을 준수하도록 하고 서류전형 및 면접시험 시 외부위원을 위촉하도록 하며 채용점검을 실시하도록 하는 등의 절차를 마련¹⁶⁾해두고 있다.

「국가공무원법」 등 관련 법령상 채용 관련 절차는 지속적으로 강화되어 왔는데, 특히 지난 2010년 전 외교부장관 자녀의 특혜 채용 문제¹⁷⁾가 불거진 이후 2011. 4. 4. 행정안전부¹⁸⁾는 「공무원임용시행령」을 개정하여 경채¹⁹⁾ 시 시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하고, 채용점검위원회를 설치하여 채용의 전 과정이 적절하였는지 점검한 후에 합격자를 발표하도록 하는 등 경채 절차를 강화하였다.

이와 관련하여 중앙선관위는 2015. 1. 27. 「공무원임용시행령」 등에 부합하도록 선관위공무원규칙 제63조 제5항에 면접시험위원(이하 “면접위원”이라 한다)의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 내용을 추가하였고, 2019년 감사원 감사 과정에서 감사원으로부터 ‘응시자와 같은 부서에 근무한 직원 등을 시험위원으로 위촉하지 않도록 선관위공무원규칙을 개정하는 등 경력경쟁채용시험의 공정성을 확보하는 방안을 마련하라’고 지적받은 것을 계기로 2019. 1. 25. 선관위공무원규칙 제63조 제5항에 서류전형 시험위원(이하 “서류위원”이라 한다)도 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 내용을 추가²⁰⁾하였다.

16) 「국가공무원법」뿐만 아니라 「공무원임용령」, 「공무원임용시행령」, 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 등에 관련 규정을 마련하고 있으며, 선관위는 선관위공무원규칙에도 관련 규정을 마련하고 있음

17) 2010년 9월 외교부장관 GS의 자녀가 외교부 5급 사무관 특별채용을 통해 특혜 채용된 사실이 보도되었는데, 이를 계기로 특별채용(현재의 경채)에 대한 ‘현대판 음서제 논란’이 불거지며 당시 「공무원 채용제도 선진화방안」의 일환으로 논의되던 5급 공채 축소 및 특별채용(현재의 경채) 확대 등의 방안이 백지화되기도 하였음

18) 2014. 11. 19. 인사혁신처가 신설되기 이전까지 인사 관련 법령의 소관 부처는 행정안전부

19) 2011. 5. 23. 「국가공무원법」 개정으로 특별채용의 명칭이 “경력경쟁채용”으로 변경

20) 중앙선관위는 2019년 기관운영감사 시 감사원이 서류위원을 전원 내부위원으로 위촉한 데 대해 질문서(2019. 3. 15.)를 보내자 ‘① 감사 과정 중 지적을 계기로 서류위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 선관위공무원규칙을 개정하였고, ② 실제 시험에서는 서류위원 모두를 외부위원으로 위촉하겠다’는 내용의 답변서(2019. 3. 25.)를 제출

그런데 중앙선관위는 2022년 4월까지 선관위 인사운영기준(내부지침)에 위 내용을 반영하지 않은 채 7호경채시 면접위원을²¹⁾ 모두 내부위원으로 위촉할 수 있도록²²⁾ 그대로 두었고, 2013~2022년 시·도선관위에 대한 인사감사 시에도 경채 시 시험위원을 모두 내부위원으로만 위촉한 데 대해서 지적한 바 없는 것으로 나타났다.

한편, 중앙선관위(☞과)는 2021. 7. 9. 시·도선관위에 “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 절차 등 안내” 공문을 시행하면서 시·도선관위 경채 시 선관위공무원규칙 제63조 제5항에 따라 시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉해야 한다고 안내²³⁾한 바 있었다.

그런데 중앙선관위(☞과)는 2022년 3월경 중앙선관위 자체 특별감사반²⁴⁾이 전 사무총장 A의 자녀 채용 시 시험위원 전원을 내부위원으로 위촉한 데 대해 문제를 제기하자 “시·도선관위 경채는 ‘채용이 아니라 전입’²⁵⁾이므로 내부위원만 위촉해도 문제가 없다”고 답변²⁶⁾하거나, 2023. 5. 14. 전 사무차장 BC의 자녀 채용 당시 시험위원 전원을 내부위원으로 위촉한 것과 관련하여 국회의원 GT 의원실에 답변하면서는 해당 채용 당시(2018년)에는 시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 규정하는 선관위공무원규칙이 아니라 내부위원으로만 구성할 수 있게 되

21) 선관위 인사운영기준에는 시·도선관위 경채시 서류위원 위촉에 관하여는 규정되어 있지 않음

22) 중앙선관위는 선관위 인사운영기준을 처음 만들었을 때부터 시·도선관위 경채 시 면접위원을 시·도선관위 소속 공무원으로만 위촉할 수 있도록 명시해오고 있었으며, 감사원 지적에도 불구하고 선관위 인사운영기준을 개정하지 않고 그대로 두어 2022년 4월까지 선관위공무원규칙과 다르게 선관위 인사운영기준(내부지침)에는 시험위원 전원을 내부위원으로 위촉할 수 있도록 규정되어 있었음

23) 중앙선관위 인사담당자는 2020년 6월경 이미 전임자와 폐신저를 통해 ‘전 사무총장 A 및 전 사무차장 BC의 자녀가 채용될 당시 내부위원이 위촉되었다면 향후 문제될 소지가 있다’는 취지로 대화한 바 있음

24) 중앙선관위는 자체 특별감사반(반장 1명, 반원 3명)을 편성하여 2022. 3. 22.부터 같은 해 3. 30.까지 A의 자녀 경채 등 특혜의혹 관련 6개 분야를 대상으로 감사

25) 「국가공무원법」에 따르면 소속이 다른 국가공무원의 임용은 ‘전입’(제28조의2), 지방공무원의 임용은 7호경채로 “신규채용”에 해당하여 각각 법률상 근거가 다르나 모두 경력경쟁채용시험을 거쳐 임용하도록 되어 있으므로 잘못된 답변임. 또한, 중앙선관위는 “3항 나. 2)”와 같이 정작 시·도선관위가 관련 법령 및 채용공고를 위반하여 진출 동의를 받지 못한 지방공무원을 임용하도록 할 때는 7호경채가 ‘전입이 아니라 채용’이라고 주장하며 이를 정당화

26) 중앙선관위 자체 특별감사반이 위 답변을 수용하여 중앙선관위는 채용 당시 규정 위반이 없었다고 보도자료 배포 (2022. 4. 18.)

어 있는 선관위 인사운영기준(내부지침)이 적용²⁷⁾되므로 아무런 문제가 없다고 답변하는 등 문제 제기가 있을 때마다 관련 법령에 맞지 않는 답변자료를 제출하였고, 그러한 답변들은 그대로 언론에 보도²⁸⁾되었다.

2) 직무능력과 무관한 연령 등으로 응시자를 차별하는 인사운영기준 마련

「국가공무원법」 제26조의6에 따르면 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다고 되어 있고, 행정부의 경우 인사혁신처가 2017. 8. 22. 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」을 개정하여 경제 시 직무능력과 무관하게 채용에 영향을 미칠 수 있는 요소를 배제하고 ‘배경 블라인드 채용’이 이루어질 수 있도록 표준 응시원서 및 이력서 양식에서 나이, 성별 등 직무능력과 무관하게 채용에 영향을 미칠 수 있는 요소를 삭제²⁹⁾하였다.

반면, 중앙선관위는 「국가공무원법」 등의 취지에 맞지 않게 선관위 인사운영기준(내부지침) 제4장 제2절 II. 4. ‘전임대상자 적격성 조사’에 7호경제 시 전임대상자의 가족관계, 금전거래 등 사생활 및 질병(질환) 유무 등 특이사항, 소속기관에서의 상급자·동료·하급자 평가까지 사전 조사하고 ‘적격성 조사서’를 작성한 후 면접위원에게 제공하여 직무능력과 무관한 요소들을 평정에 활용하도록³⁰⁾ 하고 있었다.

특히 중앙선관위는 위 선관위 인사운영기준에 시·도선관위 경제 시 가급적 시험일(면접시험일) 현재 “만 35세 이하”인 국가·지방직 7급 이하 공무원을 선발

27) 내부지침이 법령에 저촉될 경우 당연히 법령에 따라야 하므로 잘못된 답변

28) “선관위 사무차장 딸, 충북선관위 면접위원 3명에 만점... ‘특혜 채용’ 의혹”(2023. 5. 15. 뉴시스) 등에서 선관위가 GT 의원실에 “채용 및 승진과정에서 일체의 특혜와 위법사항이 없었다”고 답변한 내용을 보도

29) 인사혁신처는 인사감사 시 나이, 성별 등 정보를 시험위원에게 제공하는 경우 ‘채용의 공정성과 신뢰성 강화를 위해 도입한 배경 블라인드의 취지에 맞지 않는다’고 지적(2020년 교육부 인사감사 등)

30) 2021년 제1회 전남선관위 경제에 참여하였던 외부 면접위원은 ‘응시자에 대한 사전 조사서인 적격성 조사서를 면접위원에게 제공하는 것은 사전에 응시자에 대한 편견을 줄 수 있어 개선이 필요하다’는 의견을 제시

하겠다고 명시하여 두고 시·도선관위에 대한 인사지도·점검(2014년, 2016년) 시
만 35세 초과 응시자를 합격시킨 것을 지적³¹⁾하는 등 직무능력과 무관한 연령
등을 이유로 부당하게 응시자를 차별³²⁾하도록 하였다.

이와 관련하여 전남선관위는 2021년 제1회 경제 시 나이가 많은 응시자를 불합격
시키기 위해 면접시험 종료 후 내부 면접위원으로 하여금 평정표를 다시 작성하게
하는 등으로 면접점수를 임의변경하고, 2022년 제1회 경제 시에도 만 35세를 초과한
응시자 5명의 생년월일과 나이만 파란색으로 표시한 응시자 현황표를 면접위원들
에게 제공하고 면접위원들로 하여금 나이가 많은 응시자는 뽑지 않도록 유도하는 등³³⁾
직무능력과 무관한 연령을 이유로 응시자를 차별하였다.

3) 행정편의 및 예산 소요를 이유로 선관위공무원규칙 등 위반 지시

중앙선관위는 2019년 감사원 감사(2019. 1. 28.~2. 22.) 시 감사원으로부터 처분
요구받은 것을 계기³⁴⁾로 선관위공무원규칙 제2조 제4항 및 「공무원임용시험령」
제49조의2에 따라 2020년부터 중앙선관위가 실시하는 경제에 대해서는 채용점검을
실시해오고 있다. 그런데 시·도선관위는 2020년 이후로도 경제를 실시하면서 채용
점검을 실시하지 않았고, 이에 대해 중앙선관위도 인사감사 시 아무런 조치를 하
지 않고 있었다.³⁵⁾

31) '연령요건 미충족자를 합격자로 결정하였으며, 2년간의 다면평가에서 최하위를 기록하고 있다'(2014년), '연령 초과 및 승진소요최저연수 경과자 전입'(2016년)이라고 지적

32) 2021년 시·도선관위 경제 당시 중앙선관위 인사담당자의 메신저에서 경제 합격자 전입승인 관련하여 '(사무)차장이 여성비율이 높은 것을 걱정한다', '(사무)차장한테 여성이 많다고 또 한소리 들었다' 등의 대화 내용도 확인됨

33) 이에 대해 전남선관위 관련자는 감사원 문답조사 시 '만 35세 이상인 경우에는 중앙선관위에서도 가급적 채용하지 않는 것으로 강조하던 부분이었고, 적격성 조사 결과 적격 또는 부적격은 면접위원들이 면접 때 참고하라고 기재해둔 것'이라고 진술

34) 감사원은 2019년 기관운영감사 당시 중앙선관위에 '경력경쟁채용시험 시 응시자와 같은 부서에 근무한 직원 등을 시험위원으로 위촉하지 않도록 선관위공무원규칙을 개정하는 등 경력경쟁채용시험의 공정성을 확보하는 방안을 마련하라'고 지적하였는데, 중앙선관위(☞과)는 이를 계기로 선관위공무원규칙에 서류위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 내용을 추가하는 한편, 기타 경력경쟁채용시험 점검위원회 도입 등의 후속조치도 계획하여 2020년 제4회 경제부터 경제 채용점검위원회를 운영

35) 중앙선관위(☞과)는 2013~2022년 시·도선관위에 대해 인사감사("인사업무 지도·점검")를 실시하면서 시·도선

특히 중앙선관위(☐과)는 2021년 하반기 2022년 양대선거를 앞두고 대규모 경채를 실시하면서 2021. 7. 9. 시·도선관위에 “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 절차 등 안내” 공문을 시행하면서, 시·도선관위의 경채 시에도 채용점검을 실시하도록 안내³⁶⁾할 예정이었으나, 시·도선관위 인사담당자들이 ‘채용점검까지 하면 경채가 너무 부담스럽다’는 의견을 제시하자 어차피 채용점검은 감사대비용이라서 형식적이고 실질적 효용성도 없으며, 채용점검위원회를 구성하려면 외부위원을 위촉³⁷⁾해야 하고 이 경우 추가 예산이 소요된다는 이유를 들어 채용점검을 실시하지 않는 것으로 결정하였다.

나. 소속 직원의 친인척 특혜채용 의혹에 미온적으로 대응하면서 법령 위반 지시

1) 소속 직원의 친인척 채용 등 정황을 확인하고도 부실 대응

중앙선관위 ☐과 인사담당자는 2021. 5. 11. 시·도선관위로 하여금 2022년 양대선거 대비 대규모 경채를 실시하도록 “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 실시통지” 문서를 시행하기 이전부터 전 사무총장 A, 전 사무차장 BC의 자녀 등이 경채(7호경채)로 채용된 사실을 알고 있었고, 일부 시·도선관위 인사담당자로부터 고위직 자녀가 경채에 응시할 예정이라는 사실을 전달 받고는³⁸⁾ ‘다른 간부들도 자식 등 지인을 데려오려고 호시탐탐 노리고 있어서 경채를 실시하면 진흙탕이 튀길

관위가 경채 시 채용점검을 실시하지 않는 데 대해 단 한 차례도 지적한 바 없음

36) 중앙선관위 인사담당자는 2021. 7. 8. 시·도선관위 인사담당자들에게 발송할 이메일을 임시 저장해두었는데, 주된 내용은 ① 경채 시험위원 구성 시 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하고, ② 채용점검을 실시하되, 채용점검위원회 위원 구성 시 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 것임

37) 「공무원임용시험령」 제49조의2에는 경채시험을 실시하는 경우 최종합격자 발표 전에 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검해야 한다고 되어 있는데, 이에 대해 인사혁신처는 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」에서 각 기관은 채용점검위원회를 설치하여 채용점검을 하되, 위원은 2명 이상으로 구성하고 외부위원을 2분의 1 이상 포함하도록 규정

38) 2020. 11. 6. 경북선관위 인사담당자는 중앙선관위 인사담당자에게 메신저로 ‘지금 경북선관위 상임위원도 자기 딸을 경채로 넣으려고 하고 있는데 비밀로 해달라’라고 이야기하였고, 당시 경북선관위 상임위원의 자녀는 경북선관위가 아닌 대구선관위에 2021. 8. 1. 임용됨

수 있다’³⁹⁾고 말하기도 하였다.

또한, 중앙선관위 인사담당자는 경채 실시 문서를 시행한 이후인 2021. 5. 13. [원]과 직원으로부터 친인척의 경채 지원 사실을 전달받아 알게 되었고, 2021. 7. 7.에도 대구선관위 인사담당자로부터 당시 대구선관위 상임위원의 자녀가 경채에 응시했다는 사실을 메신저로 전달받아 알게⁴⁰⁾ 되었다.

한편, [원]과는 시·도선관위 경채가 진행 중이던 2021. 9. 23. 당시 경남선관위 [배]과장의 자녀가 경채를 통해 특혜채용되었다는 투서를 접수하였는데, 위 [배]과장이 공고 이전부터 자녀의 경채 응시 사실을 인사담당자 등에게 알린 사실을 인지 하였으면서도 채용 청탁 의혹을 규명하기 위한 관련자 문답조사 등을 실시하지 않은 채 인사담당자의 사실과 다른 진술을 근거로 같은 해 11. 8. 채용과정에 문제가 없는 것으로 감사를 종결 처리⁴¹⁾⁴²⁾하였다.

이와 관련하여 중앙선관위 [배]과는 [원]과에서 위 [배]과장의 자녀 특혜채용 의혹을 종결 처리한 이후인 2021. 11. 18. 17개 시·도선관위 인사담당자들에게 경채 지원자 중 직원(지역, 직급, 현직·퇴직 여부 무관)의 친인척이 있음을 인지하면 그 사실을 사전에 알리도록 이메일로 통지⁴³⁾하여 일부 시·도선관위 인사담당자들로부터 직원 자녀 등

39) 2021. 1. 26. 중앙선관위 인사담당자가 대구선관위 인사담당자에게 메신저로 ‘전 사무총장 A의 아들이 경채로 전입한 이후 다른 간부들도 자식 등 지인을 데려오려고 호시탐탐 노리고 있어서 경채를 실시하면 진흙탕이 튀길 수 있다’라고 이야기

40) 대구선관위 인사담당자는 서류전형(2021. 7. 8.) 전인 2021. 7. 7. 중앙선관위 인사담당자에게 메신저로 연락하여 대구선관위 상임위원의 자녀가 경채에 응시했다고 하면서 “(사무)처장님이랑 이미 뽑으라해서 합격한 상태예요”라고 하였는데 이에 대해 감사원 문답조사에서 ‘제3자의 관점에서 위 발언이 상임위원의 딸을 이미 뽑으라고 해서 합격시킨 상태라는 의미로 해석될 것 같으나, 당시 사무처장이 직원 자녀라고 채용이 안된다는 법이 없으니 공정하게 시험을 실시 하라고 한 것을 이와 같이 표현한 것 뿐’이라고 주장

41) 더욱이 중앙선관위([원]과)는 경남선관위 [배]과장으로부터 자녀채용을 청탁받고 그 자녀에 대해 특혜를 부여한 후 그 보답으로 금품을 수수하기까지 한 인사담당자와 ‘경남선관위 [배]과장의 행위는 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 위반이 아니다’라는 내용의 보고서를 함께 작성하기도 하였음

42) 중앙선관위는 2023. 5. 10. 이후 고위직 자녀 채용 특혜의혹이 언론에 다수 보도되자 자체 특별감사를 실시(2023. 5. 26.~5. 31.)한 후 같은 해 6. 2.에서야 경남선관위 [배]과장이 자녀의 경채 지원 사실을 인사담당자 등에게 미리 알린 데 대해 「국가공무원법」 제44조 위반 혐의를 적용하여 수사의뢰

43) 당시 중앙선관위 [배]과장은 중앙선관위([원]과)가 경남선관위 [배]과장 자녀의 특혜채용 의혹을 조사한 이후 사무총장으

의 응시 사실을 보고받는 한편, 2021년 12월에는 자체 ‘표준인사시스템’⁴⁴⁾을 활용해 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료⁴⁵⁾를 작성하였으며, 그 과정에서 일부 시·도선관위에 소속 공무원의 친인척이 응시하거나 합격한 사실을 확인하였다.

그런데도 중앙선관위 [☞]과 인사담당자는 해당 시·도선관위 인사담당자에게 채용절차를 공정하게 진행하라고 말만 하거나 절차상 불공정한 행위가 없었는지 묻기만 할 뿐 그 확인·점검⁴⁶⁾하는 등의 조치를 하지 않았다.

특히 중앙선관위(☞과)는 2022년 3월 당시 사무총장 A의 자녀 특혜채용 등 의혹이 언론에 보도(2022. 3. 15.)되자 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황”자료를 현행화(2022년 4월)하고, 위 자료를 통해 2021~2022년 경채에서만 당시 사무차장 AH의 자녀를 비롯해 최소 8명의 소속 공무원 친인척이 채용된 사실을 확인⁴⁷⁾하였으면서도 그 채용과정을 점검하는 등의 조치를 하지 않았으며, 이후로도 위 채용과정에서 발생한 채용 청탁, 면접점수 임의 변경 등과 관련하여 별도의 조치를 한 바 없다.

한편, 이번 감사 과정에서 특혜채용 관련자는 ‘과거 선관위가 경력직 채용을 할 때 믿을 만한 사람을 뽑기 위해 친인척을 채용하는 전통이 있었다’라고 답변하는가 하면, 이에 대해 2021~2022년 경채 당시 중앙 및 시·도선관위 인사담당자들은 선관위를 ‘가족회사’라고 지칭하는 등 이미 친인척 특혜 채용 관련 문제를 인지하고 있으면서도 ‘선거만 잘 치르면 된다’, ‘절차만 지키면 된다’라며 이를 묵인

로부터도 친인척 채용을 살피라는 말을 듣게 되어 중앙선관위 인사담당자로 하여금 해당 내용을 통지하도록 지시

44) 표준인사시스템은 인사담당자들이 사용하는 내부 관리시스템으로 직원들의 임용, 승진, 전보, 가족 관계(본인 동의 및 입력 시) 등 모든 인사 정보를 전자적으로 관리

45) 위 자료를 통해 ① 부모·자녀 관계 직원이 총 25쌍으로, ② 2021년 경채에서만 당시 경남선관위 [☞]과장 자녀를 포함한 선관위 소속 공무원의 자녀 5명 이상이 채용된 사실이 확인됨

46) 중앙선관위는 구 선관위공무원규칙(2023. 11. 24. 선관위 규칙 제586호로 개정되기 전의 것) 제111조 등에 따라 매년 시·도선관위를 대상으로 인사감사를 실시하면서 시·도선관위 경채 시 절차 준수 여부 등도 점검

47) 위 자료를 통해 ① 부모·자녀 관계인 직원이 총 28쌍으로, ② 2021~2022년 경채에서만 당시 사무차장 AH의 자녀를 포함해 선관위 소속 공무원의 자녀 8명 이상이 채용된 사실이 확인됨

하는 등 그간 선거철 시·도선관위 경채가 선관위 소속 직원의 친인척을 채용하는 통로로 활용되고 일부 친인척은 실제로 특혜를 부여받아 채용되었다.

더욱이 중앙선관위(☞과)는 2023년 5월 전 사무총장 AH 등⁴⁸⁾ 고위직 자녀가 시·도선관위 경채로 채용된 사실이 보도되고 국회에서 선관위 소속 직원의 친인척 현황 자료를 요구하자, 내부적으로 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료를 현행화(2022. 4월)하여 보유(자녀 16명)하고 있으면서도 ‘직원의 가족관계에 대한 정보를 별도로 관리하고 있지 않아 제출할 수 없다’고 하는 등 수차례 사실과 다른 답변자료⁴⁹⁾를 국회에 제출하였고, 2023년 6월에는 자체조사를 통해 경채로 임용된 21명(자녀 13명, 배우자 3명, 형제자매 2명, 3촌·4촌 3명)의 “직원 가족 채용현황”(2013년 이후, 13명이 4급 이상)을 확인하였다고 하면서 중앙선관위(☞과)가 보유하고 있는 자료(자녀 16명)보다 인원수를 축소하여 국회에 답변⁵⁰⁾하였다.

2) 진출동의를 받지 못한 지방공무원을 임용하도록 하는 등 법령 위반 지시

① 진출동의를 받지 못한 지방공무원을 의원면직하게 하여 임용

중앙선관위(☞과)는 2022년 양대선거를 앞두고 선거업무를 수행할 인력이 부족하다는 이유로 ‘(공무원)임용령 위반이지만 동의 안받고라도 데려와야 할 것 같다’고 안내하면서 진출동의를 받지 못할 것 같으면 ‘동의 못해준다는 문서를 굳이 (받아서) 남겨둘 필요가 없을 것 같다’고 하였고, 이에 따라 일부 시·도선관

48) 중앙선관위는 2023. 5. 26.~5. 31. AH 등 4명에 대한 자체 특별감사를 실시한 후 같은 해 6. 2. 수사의뢰하였고, 비다수인 대상 경채 폐지, 면접위원 전원 외부위촉, 적격성 조사 폐지 등 경채 운영 개선방안 등을 발표

49) 2022년 3월 A 전 사무총장의 아들 특혜 채용 의혹이 보도된 이후 2회, 2023년 5월 선관위 고위직 자녀 등 특혜 채용 의혹이 보도된 이후 9회 등 10회 이상 국회에 ‘직원 가족관계 관련 정보가 없다’며 허위 답변 제출

50) 2023. 6. 22. 중앙선관위 사무차장 GI가 국회 행정안전위원회 전체회의에 출석하여 답변. 이와 관련하여 중앙선관위가 내부적으로 관리하고 있던 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료(2022년 4월)에 따르면 경채로 임용된 선관위 소속 직원의 자녀가 최소 16명으로 확인되는데, 중앙선관위가 확인하였다고 한 “직원 가족 채용현황”(2023년 6월)에 따르면 경채로 임용된 선관위 소속 공무원의 자녀가 13명으로 되어있음. 이에 대해 중앙선관위는 “중앙선관위(☞과)는 소속 공무원들의 동의와 협조를 거쳐 단순히 선관위에 근무 중이거나 근무했던 가족관계 여부만 파악하였고, 경채자 가족현황 결과는 개인정보 제공 부동의자가 있어 자료의 정확성을 담보하기 곤란”하다고 부연

위⁵¹⁾는 합격자의 소속기관에 전출동의 문의 문서를 보내지 않거나 합격자의 소속 기관으로부터 문서로 전출 부동의 의사를 확인하고도 응시자를 의원면직하게 한 후 의원면직한 당일에 신규임용하는 등 위법한⁵²⁾ 방식으로 지방자치단체(이하 “지자체”라 한다)의 인력을 채용하였다.

- (소속기관이 전출동의 요구서에 부동의 회신하였음에도 임용) 경북선관위는 2021년 제1회 경채 당시 2021. 7. 23. 응시자 2명의 소속기관인 울릉군에 전출동의 요구서를 보냈고 같은 날 울릉군으로부터 ‘부동의’ 회신받았음에도 위 2명을 의원면직하게 한 후 임용
- (소속기관에 전출동의 요구서를 보내지 않고 임용) 서울선관위는 2021년 제2회 경채 당시 응시자 6명(경기 안성시 3명, 서울 광진구 1명, 서울 강남구 1명, 울산 중구 1명)의 소속기관에 전출동의 요구서를 보내지 않고 의원면직하게 한 후 임용

이에 2021년 울릉군은 중앙선관위에 ‘전출에 동의하지 않은 소속 직원을 일방적으로 임용하는 것을 금지하라’는 공문을 송부하고(2021. 10. 21.), 괴산군, 봉화군 등의 인사담당자는 국민신문고에 수차례 민원을 제기하였으며[2021. 9. 28., 11. 16., 2022. 2. 14.], 이 외에도 다수의 지자체⁵³⁾가 ‘향후 선거업무에 협조하지 않겠다’, ‘감사원에 알리겠다’는 등으로 항의⁵⁴⁾하였다.

한편, 중앙선관위는 향후 지자체가 선거업무에 협조하지 않거나 전출동의를 받지 못한 지방공무원(이하 “전출부동의자”라 한다)을 시·도선관위에서 일방적으로 임용한 사실이 언론보도될 것을 우려하면서도, 시·도선관위로 하여금 계속하여 전출동의를

51) 전북선관위는 당시 사무처장이 “전출동의를 받는 경우에만” 경채 합격자를 최종 임용하도록 강조하는 등 일부 시·도선관위는 합격자의 소속기관에 전출동의 문의 문서를 시행하여 “동의” 회신받은 경우에만 최종 임용하는 등 중앙선관위의 위법한 안내에도 불구하고 관련 법령 및 채용공고를 준수하였음

52) 판례(대법원 1985. 12. 24. 선고 85누531 판결)에 따르면 의원면직 공문에 기재된 일자에 면직의 효과가 발생하여 그날 영시(00:00)부터 공무원 신분이 상실되므로, 전출동의를 받지 못한 합격자를 의원면직시키고 당일에 신규임용해도 공무원 신분이 연속되지 않아 7호경채로는 임용이 불가함. 이와 관련하여 인사혁신처는 7호경채는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

53) 하동군, 의령군, 보성군, 담양군, 태백시 등

54) 이번 감사원 감사 시 정선군 등은 “공채로 신규채용하여 수년간의 공직 훈련을 한 소속 공무원을 선관위에서 별다른 노력 없이 기관 동의도 없이 의원면직을 하게 하여 성실한 지방공무원을 빼내 가는 사례가 지속적으로 반복되면서 기초 지자체의 경우 인사 운영상 애로사항이 많다”는 의견을 제시

받지 못한 지방공무원을 임용하도록 하면서 시·도선관위 인사담당자들에게 메신저 등으로 전출동의는 못 받더라도 지자체와 최대한 원만하게 협의하여 임의의 ‘묵시적 동의’⁵⁵⁾라도 받으라는 식으로 안내하였다.

이와 관련하여 일부 시·도선관위는 서류전형 또는 면접시험에서 일부 응시자는 전출동의가 어려울 것 같다는 이유로 불합격시키고 일부 응시자는 전출동의가 가능할 것 같다는 이유로 합격시키는 등 시험위원들의 평가와 무관하게 합격자를 임의로 결정하거나, 합격자를 결정한 후에도 전출동의를 받지 못한 합격자 중 특정인만 임용하는 등 임용 여부도 임의로 결정하였는데, 중앙선관위는 이러한 사실을 알면서도 시·도선관위가 전출동의 요건을 선택적으로 적용하도록 그대로 두었다.⁵⁶⁾

- 경북선관위는 2021년 제2회 경채 당시 이미 제1회 경채에서 영양군이 전출에 동의하지 않은 합격자 2명을 일방적으로 임용한 바 있어 영양군이 더 이상 소속 공무원의 전출에 동의하지 않을 것 같다는 사유로 영양군에 전출동의 의사를 묻지도 않고 서류전형에서 영양군 소속 공무원(1명)을 임의로 불합격 처리하고 나머지 합격자는 전출동의 없이 임용
- 경남선관위는 2021년 제2회 경채 당시 면접시험에 하동군 소속 공무원(2명) 및 함양군 소속 공무원(2명)이 합격하였고 하동군과 함양군 모두 전출 부동의 의사를 표시하였음에도, 하동군 인사담당자는 강한 어조로 부동의하고 함양군 인사담당자는 약한 어조로 부동의하였다는 사유로 하동군 소속 합격자는 임용에서 배제하고 함양군 소속 합격자만 전출동의 없이 임용

② 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 6호경채인 것으로 처리하여 임용

「국가공무원법」 제28조 제2항은 경채의 종류·요건 등을 각 호에서 정하면서, 7호경채(지방공무원을 국가공무원으로 경채)와 별도로 제6호로 ‘특수한 직무분야·

55) 당시 중앙선관위 ㉠과장 AA는 ‘절대 전출동의할 수 없다’는 의미의 부동의와 ‘묵시적 동의는 해주겠다’는 의미의 부동의를 임의로 구분하면서 경채 합격자의 소속기관에서 해당 합격자에 대한 의원면직을 허용하는 경우를 ‘묵시적 동의’로 해석하였는데, 의원면직은 본인의 원(願)에 따라 근무관계를 종료하는 것이므로 소속기관의 전출동의의 여부와는 무관하며 실무적으로 「지방공무원법」 제69조의4 제1항, 제2항에 따른 퇴직제한 사유(비위와 관련한 형사사건 기소, 수사, 감사 등)에 해당하지 않으면 의원면직 신청이 수리됨. 이에 대해 안성시 등 지자체 인사담당자들도 “의원면직 처리를 해준 것이 전출에 동의해준 것은 아니다”라는 의견 제시

56) 중앙선관위는 시·도선관위 인사담당자에게 ‘전출동의를 못 받은 합격자 중 특정 지자체 소속 공무원은 포기하고 다른 지자체 소속 공무원을 뽑는 게 좋을 것 같다’고 먼저 안내하기도 하였음

특수한 지역에 근무할 자'에 대한 경채(6호경채)를 규정하고 있는데, 6호경채는 대상이 국가나 지방공무원으로 한정되지 않아 전출동의를 요구하지 않고 필기 시험을 적격성 조사로 대체할 수 없을 뿐만 아니라 시·도선관위는 6호경채를 실시할 권한도 없는 등 7호경채와는 채용 목적과 대상, 절차 등⁵⁷⁾이 다르므로 6호경채를 실시할 경우 7호경채와 구분하여 중앙선관위에서 공고⁵⁸⁾·실시하여야 한다.

한편, 중앙선관위는 선관위 인사운영기준(내부지침)으로 특수지등위원회⁵⁹⁾를 지정하고 인력 충원 시 시·도선관위가 국가 및 지방공무원만을 대상으로 경채(이하 “특수지등위원회 경채”라 한다)를 실시하고 임용된 자가 해당 특수지등위원회에 5년간 근무하도록 해오고 있는데, 2009년 위 인사운영기준을 처음 만들었을 때부터 특수지 등위원회 경채의 법적 근거를 6호경채로 기재하여 온 바 있다.⁶⁰⁾

그러나 특수지등위원회 경채는 공무원만을 대상으로 실시하는 경채(7호경채)의 한 종류이므로 내부적으로 6호경채와 같이 5년의 전보제한을 둔다 해도 이를 「국가 공무원법」상 6호경채라고 볼 수는 없으며,⁶¹⁾ 시·도선관위도 특수지등위원회 경채를 실시할 때에는 공무원을 대상으로 “소속기관의 전출동의를 가능한 자”를 자격요건으로 공고한 후 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받아 임용하는 등 그 운용은

57) “3항 가. 1)”과 같이 선관위공무원규칙 제56조 제2항에 따르면 사무총장이 시·도선관위 위원장에게 해당 시·도선관 위 및 그 관할 구역의 구·시·군선관위에 전입 등을 위하여 실시하는 제72조(전입) 및 제88조 제2항(7호경채)에 따른 6급 이하 경채시험 등을 위임하는 것으로 되어 있어 시·도선관위는 6호경채를 실시할 수도 없고[이에 따라 6호경채(방호직 등)는 중앙선관위에서 실시하고 있음], 선관위공무원규칙 제69조 제1항, 제88조 제2항에 따라 6호경채는 필기시험을 적격성 조사로 대체할 수도 없음

58) 「국가공무원법」 제37조 제1항 및 선관위공무원규칙 제79조 제2항에 따르면 시험실시기관의 장은 경채를 실시 할 때에는 시험기일 10일 전까지 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등을 공고하고, 불가피한 사유로 공고 내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 한다고 되어 있음

59) 중앙선관위는 선관위 인사운영기준으로 ‘직원 대부분이 근무를 기피하여 인력배치 및 충원에 어려움이 많은 구·시·군 선관위’를 특수지등위원회로 지정(2021년 10월 기준 35개 선관위)하고 경채로 충원 시 5년간 전보를 제한하고 있음

60) 중앙선관위는 현재 선관위 인사운영기준에 특수지등위원회 경채의 법적 근거가 6호경채로 잘못 기재되어 있는 것과 관련하여 향후 특수지등위원회의 채용방법 전반에 대해 재검토하고 관련 법령에 따라 채용을 실시하겠다고 답변서 제출(2024. 3. 19. 중앙선관위 사무차장 GI)

61) 이에 대해 2019년 11월 당시 충남선관위 사무처장도 중앙선관위 Ө과장에게 이메일로 ‘특수지등위원회 경채는 6 호경채가 아니’라고 하면서, ‘똑같이 지방공무원만을 대상으로 경채를 하면서 특수지등위원회 임용 시에만 그 근거를 6호경채로 보아 전출동의를 필요하지 않다는 것은 모순’이라고 지적한 바 있음

공무원만을 대상으로 한 경채(7호경채)의 취지 및 절차에 맞게⁶²⁾ 해오고 있었다.

그런데 중앙선관위(☐과)는 2021년 8월경 시·도선관위 인사담당자들이 지자체에서 전출동의를 받지 못하는 합격자가 있다고 하자, ‘원칙에는 맞지 않지만’, ‘권장할 수는 없지만’이라는 단서를 달면서도 특수지등위원회 경채가 아닌 7호경채라도 전출동의를 받지 못한 합격자에 한해 특수지등위원회에 배치하고 처음부터 전출동의를 필요 없는 6호경채를 거친 것으로 처리하면 전출동의를 받을 필요가 없다고 안내⁶³⁾하였다.

그러자 경남선관위 등 5개 선관위는 전출동의를 받지 못한 7호경채 합격자 중 일부에 대해서만 구두로 특수지등위원회에 임용을 제안한 다음 이를 수락한 응시자를 6호경채한 것으로 처리⁶⁴⁾하여 임용하였다.

- **경남선관위**는 2021년 제1회 경채에서 ☐과장 DG의 청탁에 따라 그 자녀인 DH를 임용할 당시 DH의 소속기관인 의령군에서 전출에 동의하지 않자 DH를 합천군선거관리위원회(특수지등위원회)에 배치하여 6호경채한 것으로 처리하여 임용(2021. 9. 1.)하였고 당시 경남선관위 인사담당자는 그 보답으로 금품을 수수하였는데, 이 건이 7호경채 합격자를 6호경채인 것으로 임용한 최초 사례로 2021. 9. 23. 특혜채용 관련 투서접수
- **경기선관위**는 2021년 제1회 경채에서 전 과천선관위 과장 ED의 예비사위 EB의 소속기관인 안성시에서 전출에 동의하지 않자 EB를 안성시선거관리위원회(특수지등위원회)에 배치하여 6호경채한 것으로 처리하여 임용(2021. 10. 1.)하였는데, EB 외 전출동의를 받지 못한 합격자 중 특수지등위원회 근무가 가능하다고 한 합격자는 미임용
- **전남선관위**는 2021년 제1회 경채에서 중앙선관위 ☐과 EZ의 조카인 EX의 소속기관인 보성군에서 전출에 동의하지 않자 EX를 고흥군선거관리위원회(특수지등위원회)에 배치하여 6호경채한 것으로 처리하여 임용(2021. 10. 1.)하였고 그 과정에서 EZ가 EX를 6호경채한 것으로 처리하여 임용해줄 것을 중앙선관위에 청탁한 사실이 확인

62) 중앙선관위가 특수지등위원회 경채의 법적근거를 6호경채로 잘못 기재해 옴에 따라 일부 시·도선관위가 특수지등위원회 경채를 통해 채용된 지방공무원을 표준인사시스템에 ‘6호경채’된 것으로 입력하는 경우가 있었는데, 이에 따라 시·도선관위가 특수지등위원회 경채(공고시 임용예정지를 “특수지등위원회”로 명시)로 채용한 지방공무원을 ‘6호경채’된 것으로 입력만 한 경우는 “3항 나. 2)”의 지적에서는 제외하였음. 다만, 이 경우에도 공고와 다르게 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 일방적으로 임용한 경우는 “3항 나. 1)”에서 지적하였음

63) 특수지등위원회 경채도 아닌 7호경채 합격자를 6호경채를 거친 것으로 처리하여 임용하도록 한 사례는 2021~2022년 경채에서 처음 발생하였으며, 선관위 인사운영기준에 특수지등위원회 경채의 법적 근거가 6호경채로 잘못 기재되어 있던 것을 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 임용하는 데 대한 정당화 수단으로 활용한 것으로 보임

64) 공무원 임용서에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 기재, 인사관리시스템에 6호경채에 따라 임용되는 것으로 입력

한편, “3항 나. 2)”와 관련하여 전출동의를 받지 못하였음에도 임용된 116명 중 68명(59%)은 2022년 양대선거를 앞두고 실시된 2021~2022년 경채를 통해 임용되었는데, 위 68명 중 선관위 소속 직원의 친인척이 총 6명⁶⁵⁾이었고, 이들과 동일한 경채 시험에서 면접시험에 합격한 응시자 중 전출동의를 받지 못하였다는 사유로 최종 임용 대상에서 배제된 응시자도 있었다. 특히 위 6명 중 3명은 전출동의를 받지 못하자 처음부터 7호경채가 아니라 6호경채를 거친 것처럼 하여 임용되는 등 특혜를 부여받아 채용되었다.

4. 업무 담당자 등의 부당한 업무 처리

① 중앙선관위 [국] [국]센터 AB는 2020. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 중앙선관위 [과]과 [계] 인사담당자로서, 시·도선관위 경채와 관련하여 실시 현황을 파악하고 법령 등을 안내하는 등 시·도선관위의 경채 업무를 지도·감독하는 업무 및 경채 합격자의 전입승인 업무를 담당하였다.

② 광주광역시 동구 선거관리위원회 사무국장 EZ는 2020. 7. 1.부터 2021. 6. 30.까지 중앙선관위 [국] 선거안내센터로, 2021. 7. 1.부터 2022. 6. 30.까지 중앙선관위 [과]⁶⁶⁾로 각각 근무하였으며, 2021년 제1회 전남선관위 경채에 응시한 조카 EX가 전출동의를 받지 못하자 EX를 채용공고(7호경채)와는 다른 채용 전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 채용해줄 것을 AB에게 청탁하였다.

③ 성남시중원구선거관리위원회 사무국장 AA는 2021. 1. 1.부터 2022. 6. 30.까지 중앙선관위 [과]과장으로, 시·도선관위 경채 업무를 지도·감독하는 업무 및 경채 합격자에 대해 전입승인하는 업무 등 중앙선관위 [과]과 업무를 총괄하였다.

65) 같은 기간 7호경채로 임용된 선관위 소속 직원의 친인척은 총 11명이고, 그중 전출동의를 받지 못하고 임용된 선관위 소속 직원의 친인척은 총 6명

66) 2021. 7. 1.부터 2022. 3. 13.까지 중앙선관위 [국] [과](국회 소재)에 지원근무

④ AH는 2020. 10. 6.부터 2022. 6. 8.까지 중앙선관위 사무차장(2022. 3. 18.부터 2022. 6. 8.까지 사무총장 직무대행⁶⁷⁾)으로서, 사무총장을 보좌하고, 경제 합격자의 전입을 최종승인하는 지위에 있었으며, 2022. 6. 9.부터 2023. 5. 31.까지는 중앙선관위 사무총장으로서 사무처 소관 업무를 총괄하였다.

가. AB의 경우

1) 채용점검을 실시하지 않도록 먼저 제안하고 친인척 채용 정황을 알면서도 미조치

AB는 2021~2022년 시·도선관위에서 경제를 실시하도록 하기 전부터 전 사무총장 A, 전 사무차장 BC의 자녀 등이 경제(7호경제)로 채용된 사실을 알고⁶⁸⁾ 있었고, 2020년 11월 경북선관위 인사담당자로부터 당시 경북선관위 상임위원 GU가 자녀를 선관위에 전입시키려 한다는 이야기를 전해 듣는 한편, 2021. 1. 26. 대구선관위 인사담당자에게는 ‘A의 자녀 채용 이후 간부들이 자식을 경제로 데려오려고 호시탐탐 노리고 있다’고 말하는 등 시·도선관위 경제가 직원 자녀 등의 특혜 채용 통로로 이용될 수 있음을 알고 있었다.

또한, AB는 “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지” 문서를 시행한 이후인 2021. 5. 13. 당시 중앙선관위 원과 EZ로부터 보성군에 근무하는 조카가 전남선관위 경제에 지원하고자 한다는 사실을 메신저로 전해 들었고, 같은 해 7. 7.에도 대구선관위 인사담당자로부터 당시 대구선관위 상임위원의 자녀가 경제에 응시했다는 사실을 메신저로 전달받아 알게⁶⁹⁾되었다.

67) 전 사무총장 A(2020. 10. 6.~2022. 3. 17.)가 제20대 대통령선거 사전투표 부실관리(일명 ‘소쿠리 투표’) 및 자녀 특혜채용 의혹 등을 이유로 2022. 3. 18. 자진 사퇴함에 따라 AH가 사무총장 직무를 대리함

68) AB는 2020. 6. 19. 중앙선관위 ㅁ과 동료 직원과 업무메신저로 전 사무총장 A, 전 사무차장 BC의 자녀가 채용된 데 대해 ‘문제시 하려면 할 수 있을 것 같다’고 이야기한 바 있음

69) 대구선관위 인사담당자는 서류전형(2021. 7. 8.) 전인 2021. 7. 7. AB에게 업무메신저로 연락하여 대구선관위 상임위원의 자녀가 경제에 응시했다고 하면서 “(사무)처장님이랑 이미 뽑으라 해서 합격한 상태예요”라고 하였는데 이에 대해 감사원 문답조사에서 ‘제3자의 관점에서 위 발언이 상임위원의 딸을 이미 뽑으라고 해서 합격시킨 상태라는 의미로 해석될 것 같으나, 당시 사무처장이 직원 자녀라고 채용이 안 된다는 법이 없으니 공정하게 시험을 실시하라고

따라서 AB는 소속 직원의 친인척 특혜채용 등으로 경채의 공정성과 형평성이 훼손되지 않도록 시·도선관위가 경채를 실시할 때는 채용점검을 실시하는 등 관련 규정을 따르도록 하여야 했고, 특혜채용 등이 의심되는 경우 사실관계를 확인·사후점검하는 등 적절한 지도·감독 조치가 이루어지도록 하여야 했다.

그런데 AB는 2021. 7. 9. 같은 부서(☐과) ☐계장 GV⁷⁰⁾에게 ‘경채 실시 자체가 시·도선관위에 부담인데 채용점검까지는 정말 아닌 것 같다’, ‘채용점검은 실질적으로 효용성이 없다’라고 하며 시·도선관위 경채 시 채용점검을 실시하지 않는 방향으로 ☐과장 AA를 설득하자고 논의한 후⁷¹⁾, 논의한 대로 AA를 설득하여 결국 시·도선관위 경채 시 선관위공무원규칙 및 「공무원임용시험령」 등과 다르게 채용점검을 실시하지 않게 되었다.

한편, AB는 중앙선관위 ☐과에서 경남선관위 ☐과장(DG)의 자녀 특혜 채용 의혹을 종결 처리한 후 AA의 지시에 따라 2021. 11. 18. 17개 시·도선관위 인사담당자들에게 경채 지원자 중 직원 친인척이 있음을 인지한 경우 사전에 알리고 채용절차를 공정하게 진행하라고 이메일로 통지⁷²⁾한 바 있다.

그런데 AB는 “4항 가. 2)”와 같이 정작 본인이 ☐과장의 자녀 채용 당시 직접 경남선관위 인사담당자에게 ‘전출부동의자는 6호경채인 것으로 처리하여 임용할 수 있다’고 안내한 사실이 있고, 실제로 본인이 안내한 대로 위 ☐과장의 자녀가 전출동의를 받지 못한 채 6호경채를 거친 것처럼 하여 임용되었음에도 특혜채용

한 것을 이와 같이 표현한 것 뿐’이라고 주장

70) GV는 2021. 7. 1.부터 2022. 6. 30.까지 중앙선관위 ☐과 ☐계장으로 근무

71) GV는 AB에게 ‘절차가 좀 번거롭더라도 규정을 준수하는 게 좋지 않을까?’, ‘논리적으로 (채용점검을) 하지 말아야 할 이유가 있는 것도 아니고 시·도선관위가 불편해해서 하기 어렵다고 (AA에게) 말하기는 좀 그렇다’라고 답변하였으나, 결국 AB와 함께 채용점검을 생략하도록 할 것을 AA에게 건의

72) AA는 감사원 문답조사 시 AB에게 해당 내용을 공문으로 시달하라고 지시하였는데 AB가 이메일로 통지하여 당황하였다고 진술

여부를 확인하지 않았고,⁷³⁾⁷⁴⁾ EZ로부터 전남선관위 경채에 합격하였으나 전출동의
를 받지 못한 조카를 채용공고(7호경채)와 다른 채용전형(6호경채)을 거친 것으로
처리하여 채용해줄 것을 직접 청탁받고도 ‘6호경채는 전출동의 없이 임용이 가능하
다’고 답변하였으며, 시·도선관위 경채에 소속 공무원의 친인척이 응시한 사실을
알게 되거나 전달받고도 절차상 불공정한 행위가 없었는지 묻기만 할 뿐⁷⁵⁾ 해당
사실을 상급자인 ㉠과장 등에게 보고하지 않는 등 채용과정의 공정성을 확보하기
위한 조치를 하지 않았다.

그 결과 “3항 나. 1)”과 같은 결과가 초래되었다.

2) 전출부동의자를 임용하게 하고 일부 전출부동의자는 6호경채를 거친 것 처럼 처리하여 임용하도록 적극적으로 제안·안내 등

AB는 2021. 5. 11. “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지” 문서
를 시행할 당시 지방공무원을 국가공무원으로 임용(7호경채) 시 전출동의를 받
아야 한다는 인사혁신처의 국민신문고 답변내용을 알고 있었고, 2019년 11월 충남
선관위 사무처장의 전출동의 관련 질의에 대해 중앙선관위(㉠과)가 인사혁신처 답변
과 동일하게 검토하여 답변한 사실도 알고⁷⁶⁾ 있었다.

또한 AB는 2021. 5. 13. 경기선관위 인사담당자와 업무 메신저로 대화하던 중 「

73) AB는 2021. 9. 23. 경남선관위 인사담당자에게 업무메신저로 ‘채용 과정에서 불공정한 행위는 없었죠?’, ‘외부(시
험)위원이 포함되어 있었고 ㉠과장님은 (시험)위원으로 안 들어가셨죠?’라고 물어보기만 하였고, 이에 대해 경남
선관위 인사담당자는 ‘외부위원 2명이 포함되었고 ㉠과장님은 위원으로 포함 안 시켰습니다~’라고 답변

74) 이번 감사원 감사 기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 확인한 결과 경남선관위 해당 회차 경채에서 채용청탁, 면접시험
종료 후 점수 임의 변경, 전출부동의자를 6호경채인 것으로 처리하여 임용 등 다수의 위법·부당 행위가 확인되
었으며, 경남선관위 ㉠과장은 전출동의를 받지 못해 못 들어올 뻔한 자녀를 6호경채인 것으로 처리하여 채용해
준 데 대한 감사의 표시로 경남선관위 ㉠계장에게 금품까지 제공

75) 경기선관위 인사담당자는 감사원 문답조사 시 중앙선관위(㉠과)에 소속 직원의 친인척이 경채에 응시한 사실을 알
렸음에도 중앙선관위(㉠과)로부터 별다른 말을 듣지 못했다고 진술

76) AB는 감사원 문답조사시 전임자가 PC에 남겨두고 간 파일을 살펴보다가 중앙선관위(㉠과)가 ‘경채 시 전출동의
없이 지방공무원을 임용하면 안 된다’는 내용으로 검토하여 충남선관위 사무처장에게 답변한 파일을 발견하였다
고 진술

공무원임용령」 제16조 제4항에 지방공무원을 국가공무원으로 임용(7호경채) 시 전출 동의를 받아야 한다는 규정이 신설되었다는 사실을 확인하고 이후 시·도선관위 인사 담당자에게 메신저 등으로 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되어 전출동의를 반드시 받아야 하며, 위 규정이 신설되기 이전에도 전출동의를 반드시 받도록 해왔었다'고 알려주는 등 시·도선관위 경채(7호경채) 시 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받아 해당 합격자를 임용해야 한다는 사실을 알고 있었다.

그리고 AB는 2021. 5. 13. EZ가 조카의 지원 의사를 메신저로 알리면서 '조카의 소속기관인 보성군이 전출동의에 부정적'인데 조카가 의원면직할 경우 소속기관인 보성군의 전출동의 없이도 임용될 수 있는지 문의하자, '전출동의 없이는 임용이 불가하다'고 답변한 바 있다.

따라서 AB는 시·도선관위가 7호경채를 실시할 때는 채용공고 및 관련법령에 따라 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받아 해당 합격자를 임용하도록 하여야 했다.

그런데 AB는 2021년 8월 초 AA가 「공무원임용령」을 위반하더라도 전출부동의자를 소속기관에서 의원면직하게 하고 그냥 임용하자'고 하자⁷⁷⁾, 시·도선관위 인사담당자들에게 메신저 등으로 '경채가 잘 안 되면 전출동의 못 받은 응시자도 그냥 임용⁷⁸⁾해야 할 것 같다', '(공무원)임용령 위반이지만 우리 목구멍이 포도청이라 어쩔 수 없다', '(전출동의 규정이 「공무원임용령」에는 있지만) 선관위 규정에는 없으니까 나중에 뭐라고 하면 우기면 된다'라고 안내하기 시작⁷⁹⁾하였다.

77) 이에 대해 AB도 감사원 문답조사 시 "「공무원임용령」 제16조 제4항이 당위적이기는 하나 선거철 선관위 인력상황에 따라 따를지 말지를 결정하면 되는 규정"이라고 진술

78) 이와 관련하여 AB는 시·도선관위 인사담당자에게 '지금 당장 동의 없이 받으면 추가 경채 시 곤란해질 수 있으니 인력모집이 너무 안 되면 그때 「공무원임용령」을 위반하라'는 등으로 전출부동의자 임용 시기를 조정하라고 안내

79) AB는 감사원 문답조사시 그간 업무 중 관련 규정에 대한 해석이 모호한 경우 GV, AA에게 보고한 후 「국가공

또한, AB는 2021년 8월 초 AA에게 ‘인력충원이 어려운 상황이면 임용단계에서 선관위가 채용전형은 취사선택해도 되지 않냐’는 취지로 전출동의를 받지 못한 응시자는 ‘특수지등위원회에 배치하고 전출동의를 필요없는 응시자는 6호경채를 거친 것처럼 처리하여 임용하자’고 제안하였고⁸⁰⁾ AA, GV와 논의한 결과 위 방식이 가능한 것으로 결정되자, 이후 경남선관위 및 경기선관위 등 일부 시·도선관위 인사담당자들이 면접시험 합격자 중 특정인⁸¹⁾들에 대하여 소속기관에서 전출동의해 주지 않는다고 문의하면, ‘권장할 만한 사항은 아니지만’, ‘원칙에는 맞지 않지만’이라는 단서를 달면서도 ‘응시자만 동의하면 특수지등위원회로 배치하고 6호경채로 처리하면 될 것 같다’⁸²⁾ 등으로 답변하였다.

그리고 AB는 2021. 9. 16. EZ가 중앙선관위 ㉠과를 찾아와 ‘조카가 전남선관위로 간다는 소문이 나서 보성군 내에서 곤란한 상황에 처했다’고 하며 전출동의를 받지 못한 EX를 채용공고(7호경채)와 무관한 채용전형(6호경채)을 거친 것으로 처리하여 임용해줄 것을 청탁하자 당초 5월에 했던 답변과 다르게 EZ에게 ‘6호경채는 전출동의 없이 임용이 가능하다’고 답변⁸³⁾하였다. 또한, 전남선관위 인사담당자에게도 7호경채 합격자가 전출동의를 받지 못하면 6호경채인 것으로 처

무원법」 소관부처인 인사혁신처에 문의하여 답변받은 바에 따라 업무를 처리하여 왔는데, 전출동의와 관련해서는 ‘인사혁신처에 전출부동의자를 임용해도 되는지 문의해봤자 어차피 인사혁신처에서는 안 된다고 답변할 것’이라는 이유로 전출부동의자 임용이 가능한지 문의하지도 않았다고 진술

80) AB는 감사원 문답조사 시 6호경채와 7호경채의 절차가 동일하다고 생각하여 이와 같이 제안하였다고 진술

81) 특정 지자체 소속 공무원이 전출동의를 받지 못했다는 이유로 문의하는 경우가 많았고, 이 중에는 당시 경남선관위 ㉠과장 DG의 자녀, 전 과천시선관위 사무과장 ED의 예비사위도 있었으며, 위 사람들은 모두 7호경채에 합격하고 전출동의를 받지 못하였음에도 시·도선관위가 AB의 안내 등에 따라 6호경채한 것으로 처리하여 최종 임용됨

82) 경기선관위 인사담당자는 감사원 문답조사 시 향후 문제가 될 수 있다고 생각하여 ‘전출부동의자는 6호경채로 처리하여 임용하라’는 AB의 답변내용(2021. 8. 4.)을 캡처해서 저장해두었다고 진술

83) EZ는 감사원 문답조사 시 2021. 9. 16. 09:00 이전에 중앙선관위(㉠과)를 찾아간 사실은 있으나 사무실에 있던 직원에게 전출동의를 받지 않은 합격자를 임용할 수 있는 방법이 있는지 문의하였을 뿐 EX에 대한 이야기는 한 적이 없다고 진술하였는데, AB는 당시 EZ로부터 ‘EX가 보성군에서 조리돌림을 당하고 있다’는 이야기를 들었고 EZ의 청탁에 대해 정확히 기억나지는 않지만 ‘6호경채는 (전출) 동의 없이 채용할 수 있다’고 답변하였던 것 같다고 진술

리하여 임용하면 된다고 알려⁸⁴⁾ 주었고(날짜 모름) 이에 따라 위 인사담당자는 EX를 보성군에서 의원면직하게 한 후 6호경체인 것으로 처리하여⁸⁶⁾ 2021. 10. 7. 전남선관위에 임용되게 하였다.

이뿐만 아니라 AB는 시·도선관위가 전출부동의자를 임용한 데 대해 다수의 지자체가 항의⁸⁷⁾하자 향후 문제가 될 것이라는 사실을 알면서도⁸⁸⁾ 시·도선관위 인사담당자들에게 메신저 등으로 전출동의는 받지 못하더라도 원만하게 의원면직시키라고 하는 한편, ‘전출동의를 받지 못할 것 같으면 전출동의 문의 문서도 시행하지 말라’고 계속 안내⁸⁹⁾하였다.

이와 관련하여 AB는 정작 2021. 9. 9. 선관위 소속 직원이 메신저로 타 기관 전출희망 의사를 전달하자 ‘전출에 대해 승인할지 여부는 임용권자가 판단할 수 있는 사항이다’, ‘선관위가 (전출) 동의받지 못해 다른 기관 직원을 못데리고 오는 사례가 많은 것처럼, 선관위도 인력사정상 전출을 승인할 수 없다고 판단할 수

84) 전남선관위 인사담당자는 감사원 문답조사 시 AB가 ‘7호경채로 계획·공고되고 7호경채의 절차에 따라 진행된 시험이라 하더라도 전출부동의자를 6호경채로 처리하여 임용하면 문제가 없을 것’이라고 하였고, 중앙선관위(☐과)가 시·도선관위에 대한 인사 지도·점검을 하기 때문에 AB의 말을 상급선관위의 지시로 받아들여 그대로 이행한 것이라고 진술

85) AB는 감사원 문답조사 시 전남선관위 인사담당자에게 7호경채 합격자가 전출동의를 받지 못하면 6호경체인 것으로 처리하여 임용하면 된다고 안내한 사실이 있으나 EZ의 청탁에 따라 EX를 6호경채로 임용해달라고 한 적은 없다고 진술

86) 전남선관위 인사담당자는 EX의 임용서 발령사항에 ‘『국가공무원법』 제28조 제2항 제6호에 따라’ 임용되는 것으로 기재하였는데, 임용의 전결권자인 전남선관위 사무처장은 감사원 문답조사 시 EX의 임용서에 ‘『국가공무원법』 제28조 제2항 제6호에 따라’ 임용되는 것으로 기재되어 있다는 사실을 감사원 감사 중 처음 알게 되었으며, 이와 같이 위법하게 채용전형을 변경한 사실을 알았다면 임용서에 결재하지 않았을 것이라고 진술

87) 특히 2021년 9월에는 괴산군 인사담당자가 국민신문고에 ‘괴산군은 인력난을 이유로 소속 공무원의 전출에 동의하지 않고 있는데, 선관위는 괴산군이 동의하지 않아도 채용이 가능하다고 동의 없이 소속 직원을 임용하려 한다’라는 내용으로 민원을 제기하자 AB는 충북선관위 인사담당자에게 업무메신저로 ‘선관위는 선관위공무원규칙의 적용을 받는다’라고만 답변하도록 하면서 ‘같은 공무원끼리 너무 한다’, ‘괴산군에서 국민신문고 민원을 철회하게 하면 안 되냐’, ‘답변이 어디 노조 문의사항에 참고자료로 올라갈까봐 우려된다’, ‘지역언론에라도 나면 큰일이다’ 등으로 이야기

88) AB는 2021. 12. 9. 대구선관위 인사담당자와 업무메신저로 대화하면서 전출동의 없이 소속 공무원을 빼내간 데 대해 감사원에 알리겠다는 지자체가 있다며 향후 감사원에서 전출 부동의자 임용을 지적할 것을 우려하여 ‘감사원 감사시 이전에 받은 표창으로 (징계를) 상쇄할 생각’이라고 발언하기도 함

89) AB는 감사원 문답조사 시 스스로도 전출동의를 받지 못한 합격자도 의원면직시키고 일반적으로 임용할 것인데 굳이 지자체로부터 ‘(전출)부동의’가 명시된 문서를 회신받아 남겨두어 좋을 것이 없다고 생각하여 이와 같이 안내하였다고 진술

있는 것이다'라고 하면서 전출이 불가하다고 답변⁹⁰⁾하기도 하였다.

그 결과 “3항 나. 2)”와 같은 결과가 초래되었으며, 전출동의를 받지 못한 EX는 EZ의 청탁 내용대로 6호경채인 것으로 처리되어 전남선관위에 임용되었다.

나. EZ의 경우

「국가공무원법」 제44조에 따르면 누구든지 임용⁹¹⁾에 관하여 부당한 영향을 주어서는 아니 된다고 되어 있고, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따르면 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 모집·선발·채용·승진·전보 등 공직자 등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위(부정청탁)를 해서는 아니 된다고 되어 있다.(제5조 제1항 제3호).

그리고 구 「선거관리위원회 공무원행동강령」(2022. 6. 24. 선관위 규칙 제554호로 개정되기 전의 것)에 따르면 공무원은 직위를 이용하여 다른 공무원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 되고,(제9조 제2항) 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 공직자의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 아니 되며, (제11조 제1항) 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위를 해서는 아니 된다고 되어 있다.(제13조의3)

따라서 EZ는 자격요건을 갖추지 못한 친인척을 채용해 줄 것을 채용업무 관련 공무원에게 청탁하는 등 채용에 부당한 영향력을 행사하거나 채용 등 인사에 개입할 목적으로 직무관련공무원에게 부당한 지시·요구를 해서는 아니 된다.

그런데 EZ는 2022년 양대선거를 앞두고 중앙선관위에서 경채 실시 문서를 시

90) 이에 대해 AB는 감사원 문답조사 시 '사람을 채우고 있는데 나가는 사람까지 못 막으면 어떡하냐'라고 진술

91) 선관위공무원규칙 제3조 제1호에 따르면 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

행했다는 말을 듣고 2021. 5. 13. 위 문서의 기안자인 AB에게 메신저로 연락하여 전남 선관위 선발예정인원을 문의하면서, “보성군청에 진여조카가 선관위 전입을 갈망하고 있어서요”, “조카가 그전부터 선관위 노래를 불렀는데”라며 조카인 EX가 전남선관위 경채에 지원할 의사가 있음⁹²⁾을 알렸다.

그리고 EZ는 같은 날 AB에게 메신저로 “군청에서 전출동의를 잘 안 해주는 데”, “거기도 넘 전출이 심해서 군수가 부정적이래요, 사표를 제출하고 면접 합격하면 선관위에서 새출발하는 건가요”라며 EX가 사표를 제출하고 면접에 합격하면 소속기관인 보성군의 전출동의 없이도 임용될 수 있는지 문의하였고, AB로부터 “우리 위원회에서 동의 안 받은 사람은 못 받아준다”, “작년부터 임용령에 동의를 의무화해서 사표 내도 동의서에 도장을 안 찍어주기도 한다”, “전출동의를 받지 못하면 임용될 수 없다”는 답변을 받았다.

한편, EZ는 2021년 8월경 EX로부터 전화를 받아 EX가 전남선관위 경채에 응시했다는 사실을 알게 되었고, 2021년 9월경⁹³⁾ 다시 전화⁹⁴⁾를 받아 EX가 면접시험에 합격하고도 소속기관인 보성군으로부터 전출동의를 받지 못하여 전남선관위에 임용될 수 없는 상황임을 알게 되었다.

그러자 EZ는 소속기관의 전출동의를 받지 못하면 경채를 통해 임용될 수 없다는 것을 AB로부터 이미 들어 알고 있으면서도 2021. 9. 16. 중앙선관위 ☎과 사무실로 찾아가 AB에게 ‘EX가 전남선관위로 간다는 소문이 나서 보성군 내에서 곤란한 상황에 처했다’고 하면서 ‘그냥 면직하고 6호경채로 채용해달라’고

92) EZ는 감사원 문답조사 시 ‘1992년 지방선거가 생기면서 선관위의 인력이 부족한 상황이 되어 선관위 소속 직원들이 타 국가기관에 있는 믿을 만한 친인척을 추천해서 채용하는 전통이 있었다’고 진술

93) EX는 감사원 문답조사 시 EZ에게 보성군으로부터 전출동의를 받지 못하였다고 전화하였던 시기가 2021. 9. 15. 이전이었을 것 같다고 진술

94) EZ는 전화를 받은 적이 없다고 진술하였다가 감사원 문답 과정에서 전화를 받은 적이 있다고 진술을 반복

청탁⁹⁵⁾하였다.

그리고 AB가 전남선관위 인사담당자에게 7호경채 합격자가 진출동의를 받지 못하면 6호경채인 것으로 처리하여 임용하면 된다고 알려줌(날짜 모름)에 따라 위 인사담당자는 EX를 보성군에서 의원면직⁹⁶⁾하게 한 후 6호경채인 것으로 처리하여 2021. 10. 7. 전남선관위에 임용되게 하였다.

다. AA의 경우

1) 채용점검을 실시하지 않도록 결정하고 친인척채용 정황을 파악하고도 부실 대응

중앙선관위 ㉠과장 AA는 2021~2022년에 시·도선관위에서 경채를 실시하기 이전부터 전 사무총장 A, 전 사무차장 BC의 자녀 등이 경채(7호경채)로 채용된 사실을 알고 있었고 향후 실시할 경채에도 고위직 자녀 등이 응시할 것을 우려⁹⁷⁾하였다.

따라서 AA는 ㉠과장으로서는 시·도선관위에서도 중앙선관위의 경우처럼 채용점검을 실시하도록 하는 등 채용 관련 규정을 준수하도록 하여야 했고, 소속 직원의 친인척이 시·도선관위 경채에 응시하거나 합격한 경우 채용과정이 공정했는지 확인·점검하는 등 채용 과정에서 특혜가 발생하지 않도록 시·도선관위의 채용업무를 지도·감독하여야 했다.

그런데 AA는 2021~2022년 시·도선관위에서 경채를 본격적으로 실시하기 직전

95) EZ는 감사원 문답조사 시 2021. 9. 16. 09:00 이전에 중앙선관위 ㉠과를 찾아간 사실은 있으나 사무실에 있던 직원에게 진출동의를 받지 않은 합격자를 임용할 수 있는 방법이 있는지 문의하였을 뿐 조카에 대한 이야기는 한 적이 없다고 진술하였는데, AB는 당시 EZ로부터 '조카가 보성군에서 조리돌림을 당하고 있다'는 이야기를 들었고 EZ의 청탁에 대해 '6호경채는 동의 없이 채용할 수 있다'고 답변한 것 같다고 진술

96) EX는 2021. 9. 23. 소속기관인 보성군에 사직서를 제출하면서 '개인적인 사유로 2021. 10. 1.부로 사직하고자 한다'고 적어냈으나, 보성군에서 2021. 10. 7. 사직서를 수리하여 2021. 10. 7. 면직

97) AA는 2021. 1. 1. 중앙선관위 ㉠과장으로 부임하였을 때부터 전 사무총장 A, 전 사무차장 BC의 자녀가 시·도선관위 경채(7호경채)로 채용된 사실을 알고 있었고, 향후 시·도선관위 경채 시 고위직 자녀들이 들어오는 걸 막을 수 있을까 등에 대해 걱정했다고 하면서도 채용 청탁 등이 발생할 것이라고는 상상하지 못했다고 진술

인 2021. 7. 8.까지도 시·도선관위가 「공무원임용시험령」 등에 따라 채용점검을 실시하도록 할 예정이었으나, 하급자인 GV와 AB가 ‘경채 실시 자체가 시·도선관위에 부담인데 채용점검까지는 정말 아닌 것 같다’, ‘채용점검은 실질적으로 효용성도 없다’는 등의 이유⁹⁸⁾로 시·도선관위 경채 시 채용점검을 실시하지 않도록 제안하자, 스스로도 채용점검위원회를 구성하려면 외부위원을 위촉해야 하고 이 경우 추가 예산이 소요된다고 생각하여 시·도선관위 경채 시 채용점검을 실시하지 않는 것으로 결정하였다.

한편, AA는 중앙선관위 ㉠과에서 경남선관위 ㉡과장(DG)의 자녀 특혜 채용 의혹을 종결 처리한 후 당시 사무총장 A가 친인척 채용 관련하여 살펴보라고 지시하자⁹⁹⁾ 2021. 11. 18. AB로 하여금 17개 시·도선관위 인사담당자들에게 경채 지원자 중 직원(지역, 직급, 현직·퇴직 여부 무관) 친인척이 있음을 인지한 경우 사전에 알리도록 통지하게¹⁰⁰⁾ 하는 한편, 2021년 12월에는 같은 부서(㉢과) ㉣계 직원¹⁰¹⁾으로 하여금 자체 ‘표준인사시스템’을 활용해 “선관위 부모·자녀 관계 직원 현황” 자료를 작성¹⁰²⁾하도록 한 후 당시 사무차장 AH 및 사무총장 A에게도 보고하였다.

그런데 AA는 2021. 11. 18. AB로 하여금 위와 같이 시·도선관위에 통지하게

98) AB는 2023. 7. 8. AA의 지시에 따라 시·도선관위에서 경채를 할 때도 채용점검을 실시하도록 안내할 예정이었고 이와 관련하여 시·도선관위 인사담당자들에게 발송할 이메일을 임시 저장해두었는데, 주된 내용은 ① 경채 시험위원 구성 시 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하고, ② 채용점검을 실시하되, 채용점검위원회 위원 구성 시 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 것임

99) AA는 감사원 문답조사 시 당시 사무총장 A가 경남선관위 ㉡과장 자녀 특혜 채용 의혹 관련 중앙선관위 ㉠과의 조사 결과를 보고받은 후 중앙선관위에서 매주 실시하는 주간 계획 회의(중앙선관위 ㉡과장도 참여)에서 ㉢과에 친인척 채용 관련하여 엄중히 살펴보라고 했던 것으로 기억한다고 진술

100) AA는 감사원 문답조사 시 AB에게 해당 내용을 공문으로 시달하라고 지시하였는데 AB가 이메일로 통지하여 당황하였다고 진술

101) 당시 중앙선관위 ㉢과 ㉣계 GW

102) AA는 감사원 문답조사 시 기존에도 인사참고자료로 활용하기 위해 부모·자녀 관계 직원 현황 자료를 내부적으로 작성하여 관리하고 있었으며, 2021년 12월 정기 인사에 참고하는 한편, 경채로 친인척이 들어왔는지 파악하기 위해 위 자료를 다시 작성한 것이라고 진술

만 한 후 시·도선관위의 경채에 응시한 소속 직원의 친인척 명단 등을 취합하여 보고하도록 지시하지 않았고, GV 또는 AB로부터 시·도선관위 경채에 소속 직원의 친인척이 응시한 사실을 보고받은 경우¹⁰³⁾에도 시·도선관위에 채용을 공정하게 진행하라고 안내만 하도록 하였을 뿐,¹⁰⁴⁾ “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료를 통해 2021년 시·도선관위 경채로만 최소 5명의 선관위 소속 직원이 채용된 사실을 확인하고도 채용과정의 공정성 및 적정성을 점검하는 등의 조치는 하지 않았다.

특히, AA는 2022년 3월 당시 사무총장 A의 자녀 특혜채용 등 의혹이 언론에 보도(2022. 3. 15.)되자 같은 부서(㉠과) ㉡계 직원으로 하여금 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료를 현행화(2022년 4월)¹⁰⁵⁾하도록 하여 2021~2022년 시·도선관위 경채에서만 당시 사무차장 AH의 자녀¹⁰⁶⁾를 비롯해 최소 8명의 소속 직원 친인척이 채용된 사실을 확인한 후에도 해당 채용과정을 점검하는 등의 방안을 마련하지 않은 채 위 현황자료만 AH에게 보고하였는데, AH도 별다른 지시를 하지 않자 아무런 조치를 하지 않았다.¹⁰⁷⁾

103) AA는 감사원 문답조사 시 AB가 시·도선관위 경채 친인척 응시현황을 정리하여 보고한 적은 없다고 하면서 GV가 당시 대구선관위 상임위원 GU의 자녀나 서울선관위 상임위원 BO의 자녀 등이 경채로 채용되었다는 사실을 전해준 적은 있는 것으로 기억한다고 진술

104) AA는 감사원 문답조사 시 AB에게 친인척이 시·도선관위 경채에 응시한 경우 시·도선관위로 하여금 채용을 공정하게 진행하도록 안내하게 하였다고 하면서 실제 AB가 뭐라고 안내했는지는 알지 못한다고 진술. 한편, 경기선관위 인사담당자는 감사원 문답조사시 중앙선관위(㉠과)에 소속 공무원의 친인척이 경채에 응시한 사실을 알렸으나 중앙선관위(㉠과)로부터 별다른 말을 듣지 못했다고 진술

105) AA는 감사원 문답조사 시 A 자녀 특혜채용 의혹 관련 중앙선관위 자체 특별감사반으로부터 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료를 현행화해달라는 요청을 받았던 것 같기도 하고, 혹시 다른 직원의 자녀가 들어오거나 하는 등 추가적으로 문제가 될 소지가 있는지 파악해보기 위해 위 자료를 현행화하였다고 진술

106) AA는 감사원 문답조사 시 AH가 자녀가 전남선관위 경채로 채용되었다는 사실을 알려주지 않아 2022년 3월 A 자녀 특혜채용 등 의혹이 보도(2022. 3. 15.)된 이후에야 그 사실을 알게 되어 충격을 받고 전남선관위 ㉠과장에게 화를 냈던 기억이 있고, 이후 AH에게 자녀가 전남선관위 경채로 채용된 사실이 있다고 문자 AH가 그제서야 자녀가 전남선관위에 채용되었음을 알려주었다고 진술

107) 2022년 시·도선관위 인사감사 계획 수립 시에도 경채 관련하여 세부적으로 점검하도록 한 바 없으며, 2022년 시·도선관위 인사감사 결과 양대선거를 앞두고 실시한 경채 관련하여 지적된 바도 없음. 이에 대해 AA는 감사원 문답조사 시 당시 A 자녀 특혜채용 논란 관련하여 언론이나 중앙선관위 자체 특별감사위원회 등에 대응하는 것만으로도 힘들었고, 상임위원 등 고위직 인사 문제까지 겹쳐 친인척 채용 관련 점검할 여력이 없었다고 진술

이에 따라 “3항 나. 1)”과 같은 결과가 초래되었다.

2) 전출부동의자를 임용하도록 하고 일부 전출부동의자는 6호경채를 거친 것처럼 처리하여 임용하도록 결정·지시

AA는 2021. 5. 11. “국가·지방직공무원 전입 경력경쟁채용 실시 통지” 문서를 시행할 당시 지방공무원을 국가공무원으로 임용(7호경채) 시 전출동의를 받아야 한다는 인사혁신처의 국민신문고 답변내용¹⁰⁸⁾을 알고 있었고, 2021. 5. 13. AB로부터 「공무원임용령」 제16조 제4항에 7호경채 시 전출동의를 받아야 한다는 규정이 신설되었다는 사실을 보고받은 후 AB에게 ‘선관위도 위 규정을 지켜야 할 것 같다’고 하는 등 시·도선관위가 7호경채를 실시할 때는 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받아 해당 합격자를 임용해야 한다는 사실을 알고¹⁰⁹⁾ 있었다.

따라서 AA는 시·도선관위가 7호경채를 실시할 때는 채용공고 및 관련법령에 따라 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받아 해당 합격자를 임용하도록 시·도선관위의 채용업무를 지도·감독하였어야 한다.

그런데 AA는 2021년 8월 초 시·도선관위 경채의 응시원서 접수가 마감될 즈음 AB로부터 지원자가 많이 없고, 소속기관에서 전출동의도 잘 해주지 않으려 한다고 보고¹¹⁰⁾받자, GV와 논의¹¹¹⁾한 후 ‘선관위는 헌법기관이고 규칙제정권도 있으니까 선관위공무원규칙에 「공무원임용령」을 준용하도록 하는 규정이 있더라도 선거업무로 인해 여의치 않을 때는 지키지 않아도 된다’¹¹²⁾며 ‘「공무원임용령」을

108) 인사혁신처는 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설되기 이전에도 ‘7호경채는 실질적으로 양 기관 간 전입·전출의 성격을 띠므로 전출동의 없이는 국가공무원으로 채용이 불가’하다고 한 바 있음(2019년 10월경 국민신문고 질의회신)

109) 시·도선관위가 ‘전출동의를 가능한 자’를 자격요건으로 공고하고도 전출 부동의자를 임용한 데 대해 AA는 감사원 문답조사시 당연히 채용공고는 준수해야 한다고 생각했으나 불가피한 측면이 있어 준수하지 못한 것이라고 진술

110) AB는 감사원 문답조사시 시·도선관위 경채 실시 중 경채 상황에 대해 매일 AA에게 대면보고를 하였다고 진술

111) GV는 2021. 7. 1. 중앙선관위 ㉠과 ㉡계에서 ㉢계로 인사이동하였는데, 감사원 문답조사 시 당시 「공무원임용령」 제16조 제4항이 신설된 사실도 알고 있었고 원론적으로는 이를 따르는 것이 맞다고 생각했지만 선거를 앞두고 급하게 경채를 실시해야 해서 따르기 어려운 측면이 있었다고 진술

위반하더라도 전출부동의자를 소속기관에서 의원면직하게 한 후 그냥 임용하도록 하라’는 방침을 정하여 AB로 하여금 메신저 등으로 위 방침을 시·도선관위 인사담당자들에게 안내하도록 하였고, 위 사실을 사무차장 및 사무총장에게는 보고하지 않았다.¹¹³⁾

또한, AA는 AB가 ‘인력충원이 어려운 상황이면 임용단계에서 선관위가 채용전형은 취사선택해도 되지 않냐’는 취지로 말하면서 전출동의를 받지 못한 응시자를 특수지등위원회에 배치하고 전출동의를 필요 없는 6호경채를 거친 것처럼 처리하여 임용하는 방식을 제안하자, GV와 논의한 후 위 방식이 바람직하지는 않지만 가능하다고 판단하여 그렇게 하기로 결정하고 AB로 하여금 메신저 등으로 일부 시·도선관위 인사담당자들에게 7호경채 합격자들을 특수지등위원회에 배치하고 6호경채로 처리하도록 안내하게 하면서 위 사실 또한 사무차장 및 사무총장에게는 보고하지 않았다.

한편, AA는 지자체의 항의를 우려하여 시·도선관위에서 지자체로부터 명시적인 전출동의를 못받더라도 지자체와 협의하여 합격자가 의원면직하게 하라는 의미의 ‘묵시적 동의’¹¹⁴⁾는 받도록 하는 한편, 전출동의를 받지 못할 것 같으면 전출동의문의 문서도 시행하지 않는 것으로¹¹⁵⁾¹¹⁶⁾ 결정하고, AB로 하여금 시·도선관위 인사담

112) AB도 감사원 문답조사 시 “「공무원임용령」 제16조 제4항이 당위적이기는 하나 선거철 선관위 인력상황에 따라 따를지 말지를 결정하면 되는 규정”이라고 진술하였고, GV도 감사원 문답조사 시 “원론적으로야 「공무원임용령」 제16조 제4항을 따르는 것이 맞다고 생각했지만, 선거를 앞두고 (위 규정을 지키기에는) 상황이 여의치 않았다”라고 진술

113) AA는 감사원 문답조사시 중앙선관위(☞과)는 실·국장 없이 바로 정무직인 사무차장 및 사무총장에게 보고하도록 되어 있어 경채 임용 시 전출동의 여부와 같은 세부적인 사항은 관례적으로 ☞과장 책임하에 판단하여 왔기 때문에 사무차장 및 사무총장에게 보고하지 않은 것이라고 진술

114) 중앙선관위는 ‘절대 전출동의를 할 수 없다’는 의미의 부동의와 ‘묵시적 동의는 해주겠다’는 의미의 부동의를 임의로 구분하면서 경채 합격자의 소속기관에서 해당 합격자에 대한 의원면직을 허용하는 경우를 ‘묵시적 동의’로 해석하였는데, AA는 ‘묵시적 동의’는 법적 근거가 없으며, 단지 중앙선관위 ☞과 직원들이 지자체와 협의하여 합격자를 의원면직하게 하는 경우를 지칭한 것이라고 진술

115) 2021. 1. 1. 이전에는 합격자의 소속기관에 전출동의 요구서를 보내지 않은 충북선관위(5명) 및 경북선관위(1명)를 제외한 나머지 모두 경채 유형과 무관히 전출동의 요구서를 보내 전출동의 여부를 확인

116) 더욱이 7호경채 서류전형 시에는 징계 이력을 확인하는데, 징계 이력 유무는 ‘인사기록카드 원본’(인사 담당 부서에

당자들에게 메신저 등으로 ‘전출동의를 받지 못할 것 같으면 전출동의 문의 문서도 시행하지 말라’고 안내하게 하였다.

이 과정에서 AA는 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 일방적으로 임용하도록 하는 것이 바람직하지 않다고 생각하여 AB에게 위와 같은 내용을 공식적인 문서로는 안내하지 않은 채 AB가 시·도선관위 인사담당자들에게 메신저 등으로만 안내하도록 해오다가, 2022. 1. 12. 연초 주요업무계획 회의 시 GV로 하여금 ‘인력상황이 좋지 않은 일부 기관에서 소속 직원이 대거 선관위로 전출하는 것에 부정적으로 반응하고 있는 것으로 알고 있다’, ‘「공무원임용령」에 따르면 지방공무원을 국가공무원으로 임용하려는 경우 소속 지자체장의 동의를 받도록 규정되어 있지만, 선관위는 「공무원임용령」의 직접 적용을 받지 않는다’는 내용의 “지방공무원 전입 경채 관련 애로사항” 문서를 작성하여 [목실장¹¹⁷⁾]에게 전달¹¹⁸⁾하도록 하였고, 같은 해 1. 19. 시·도선관위 총무과장(인사총괄)들에게도 같은 내용을 안내¹¹⁹⁾하였다.

이와 같이 AA는 시·도선관위에서 지자체 공무원 경채시 소속기관 임용권자의 의사와 무관하게 일방적으로 임용하도록 하면서도, 2021. 7. 12. 정작 선관위 소속 공무원은 선거철 타 기관으로 전출할 수 없도록 “2022년 양대선거 관련 타부처 전출 제한기간 운영”¹²⁰⁾ 문서를 검토결제한 후 사무총장 전결로 시행한 바 있다.¹²¹⁾

서만 출력 가능)을 통해서만 확인이 가능. 그런데 AA는 일부 지자체가 전출 부동의의 이유로 ‘인사기록카드 원본’을 발급해주지 않는다고 전해 듣자 ‘인사기록카드 요약본’(개인도 출력가능)도 받아주게 하여 AB가 시·도선관위 인사담당자에게 인사기록카드 요약본도 받아주도록 안내하고 징계 이력도 구두로 확인하도록 함

117) 현재 중앙선관위 사무차장 GI

118) GV는 2022. 1. 12. 위 내용을 중앙선관위(☞과) 직원들과 메일로 공유

119) 2022. 1. 19. 선우공제회 회의를 계기로 시·도선관위 총무과장이 중앙선관위에 모였을 때 중앙선관위 ☞과장이 “2022년 인사업무 당부사항”을 전달하면서 위 내용을 함께 전달

120) 선관위는 선거철마다 선관위 소속 공무원이 타 기관으로 전출할 수 없도록 전출제한기간을 운영하고 있고, 2022년 양대선거를 앞두고도 2021. 10. 1.~2022. 7. 31. 기간 동안 소속 공무원이 타 부처로 전출할 수 없도록 함

121) AA는 감사원 문답조사 시 ‘부처 이기주의로 비칠 수 있겠지만, 선관위는 지자체와는 달리 규모가 작아 인력이 더욱

한편, AA는 시·도선관위의 경채가 모두 마무리된 후인 2022. 4. 22.에야 선관위공무원규칙 개정 업무를 처리하면서 ‘지방공무원을 국가공무원으로 임용할 경우 소속 지자체장의 전출동의를 받아야 한다’는 조항(제21조 제7항)을 추가¹²²⁾¹²³⁾하였다.

이에 따라 “3항 나. 2)”와 같은 결과가 초래되었다.

라. AH의 경우

AH는 2021년 5월 이전에 AA로부터 2022년 양대선거를 앞두고 결원이 다수 발생하여 시·도선관위 경채를 실시한다는 보고를 받았으며, 시·도선관위가 경채를 실시하고 있는 도중에도 AA로부터 충원상황에 대해 수차례 보고받아 시·도선관위에서 대규모 경채를 실시한다는 사실을 알고 있었다.

또한, AH는 2021. 10월 중앙선관위 ○과로부터 경남선관위 ○과장 (DG)의 자녀 특혜채용 의혹 관련 조사 결과를 보고받아¹²⁴⁾ 시·도선관위 경채 과정에서 소속 직원의 친인척 특혜채용 의혹이 발생한 사실을 알고 있었다¹²⁵⁾.

따라서 AH는 경채 합격자에 대한 전입승인 전결권자이자 사무총장을 보좌하는 사무차장으로서 시·도선관위 경채 시 소속 직원의 친인척 특혜채용 등으로 경채의 공정성과 형평성이 훼손되는 일이 없도록 지도·감독하였어야 하고, 사무처 업무를 총괄하는 사무총장(또는 사무총장 대리)으로서 친인척 특혜채용 등 의혹

필요했다라고 진술

122) 선관위공무원규칙 개정 업무도 중앙선관위 ○과 ○계의 소관이며, 당시 ○계장 GV 및 AB의 후임인 ○계 GX 등이 위 업무를 담당

123) ① 7호경채 시 지방공무원 신분이 유지되어야 하고, ② 선관위공무원규칙에 따라 「공무원임용령」 제16조 제4항이 준용되므로 시·도선관위는 위 규정의 신설과 무관히 7호경채 시 합격자의 소속기관으로부터 전출동의를 받았어야 함

124) 당시 중앙선관위 ○과장 JA는 2021. 9. 23. 경남선관위 ○과장 자녀가 경채를 통해 특혜채용되었다는 투서를 접수하여 관련 조사를 진행한 후 2021년 10월 채용과정 전반에 걸쳐 지침 위반 등 부적정 사례는 확인되지 않았다는 내용의 “민원사항 조사 결과보고” 및 경남선관위 ○과장의 행위를 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 등 규정 위반으로 볼 수는 없으나 부적절하였다는 내용의 “직원 자녀의 경채 지원 사실을 미리 알린 행위의 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 등 위반 여부에 대한 검토” 보고서를 당시 사무차장이었던 AH에게 보고

125) 이에 당시 사무총장 A는 경남선관위 ○과장 자녀 특혜채용 의혹을 계기로 중앙선관위(○과)에 친인척 채용을 엄중히 살펴보라고 지시하였으나, AH는 이와 같은 지시가 있었는지 기억이 나지 않는다고 진술

이 발생하였을 때는 ㉮과장 등으로 하여금 채용과정을 철저히 확인·점검하여 관련자에게 책임을 묻도록 하는 등 사후 조치를 하였어야 한다.

그런데 AH는 2021년 12월 AA가 인사 이동시 참고하게 할 목적으로 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료를 작성·보고하였는데도 2021년 경채로 소속 직원의 친인척이 몇 명이나 채용되었는지 물어보거나 친인척 채용과 관련하여 점검을 지시하는 등의 조치를 하지 않았다.¹²⁶⁾

더욱이 AH는 본인의 자녀가 2022. 1. 25. 2022년 제1회 전남선관위 경채에 응시하여 서류전형(같은 해 2. 11.) 및 면접시험(같은 해 2. 15.)을 거쳐 합격하자 경채 합격자에 대한 전입승인 전결권자인 사무차장으로서 본인의 자녀에 대해 직접 전입승인 결정(같은 해 2. 18.)을 하고도 중앙선관위 ㉮과 등에 본인의 자녀가 경채에 응시하여 합격하였다는 사실을 알리지 않았다.

한편, 당시 사무총장 A 자녀의 특혜 채용 의혹이 언론에 보도(2022. 3. 15.)된 이후 AA가 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료를 현행화(2022년 4월)하여 2021~2022년 시·도선관위 경채에서만 당시 사무차장 AH의 자녀¹²⁷⁾ 등 최소 8명의 소속 직원 친인척이 채용된 사실을 확인하고 AH에게 자녀가 전남선관위 경채로 채용된 사실이 있는지 물어보자 그제서야 그러한 사실을 AA에게 시인하였다.

그리고 AH는 당시 사무총장 직무대행으로서 A 자녀의 특혜 채용 의혹이 확산되고 본인의 자녀 또한 A의 자녀와 마찬가지로 시·도선관위 경채를 통해 채용

126) AH는 “선거관리위원회 부모·자녀 관계 직원 현황” 자료를 중앙선관위(㉮과)에서 작성·관리하고 있다는 사실을 보고 받은 기억이 없다고 진술하였으나, AA는 감사원 문답조사 시 “선거관리위원회 부모·자녀 관계 직원 현황” 자료는 그간 중앙선관위(㉮과)에서 인사참고자료로 활용하기 위해 작성·관리해오던 자료로, 2021. 12월에도 정기인사에 참고하기 위해 AH에게 대면보고하였으나 AH가 이에 대해 별다른 말이 없었다고 진술

127) AA는 감사원 문답조사 시 AH가 자녀가 전남선관위 경채로 채용되었다는 사실을 알려주지 않아 2022. 3월 A 자녀 특혜채용 등 의혹이 보도(2022. 3. 15.)된 이후에야 그 사실을 알게 되어 충격을 받고 전남선관위 ㉮과장에게 화를 냈던 기억이 있고, 이후 AH에게 자녀가 전남선관위 경채로 채용된 사실이 있다고 묻자 AH가 그제서야 자녀가 전남선관위에 채용되었음을 알려주었다고 진술

된 바 있음에도, 2022년 4월 AA로부터 “선거관리위원회 부모·자녀 관계 직원 현황” 자료를 보고¹²⁸⁾받았을 때 아무런 조치도 지시하지 않았다.¹²⁹⁾

더욱이 AH는 2022. 6. 9.부터 2023. 5. 31.까지 중앙선관위 사무총장으로 재직하면서 2022년 3월 A 전 사무총장의 아들 특혜 채용 의혹이 보도된 이후 2회, 2023년 5월 선관위 고위직 자녀 등 특혜 채용 의혹이 보도된 이후 9회 등 10회 이상 국회로부터 친인척 특혜 채용 의혹 관련 자료 제출을 요구받았을 때 ‘직원 가족관계 관련 정보가 없다’는 답변을 제출하도록 하는 한편, 선관위 친인척 특혜 채용 의혹 등이 계속하여 논란이 되고 있는데도 아무런 조치를 하지 않다가 본인의 자녀에 대한 특혜채용 의혹이 커지고서야 ‘도의적 책임을 진다’며 2023. 6. 1.사무총장직에서 사퇴¹³⁰⁾하였다.

그 결과 “3항 나. 1)”과 같은 결과가 초래되었다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

중앙선관위는 이 건 사실관계에 대해서는 이견을 제기하지 않으면서 현재 경력경쟁채용시험의 공정성 제고를 위해 선관위 인사운영기준을 개정하여 시행 중이며, 향후 위법·부당 사례가 발생하지 않도록 채용 등 업무에 만전을 기하겠

128) AH는 2022년 4월에도 “선거관리위원회 부모·자녀 관계직원 현황” 자료에 대해 보고받은 적이 없다고 진술하였으나, AA는 감사원 문답조사 시 2022년 4월 “선거관리위원회 부모·자녀 관계 직원 현황” 자료를 현행화하여 AH에게 보고하였으나 AH가 이에 대해 별다른 언급을 하지 않았다고 진술

129) AH는 당시 A의 갑작스러운 사직으로 2022. 3. 18.부터 사무총장의 직무를 대리하면서 2022. 3. 9. 실시된 대선을 마무리하고 곧이어 2022. 6. 1. 실시될 제9회 전국동시지방선거를 차질 없이 진행하는 것이 최우선 과제였기 때문에 별도로 중앙선관위(☞과) 등에 친인척 채용을 점검하도록 지시한 바 없다고 진술

130) 중앙선관위는 2023. 5. 25. “사무총장·사무차장, 자녀 채용 특혜 의혹에 도의적 책임지고 사퇴”라는 보도자료를 내고 ‘자녀 특혜 의혹의 대상이 되어 온 AH 사무총장과 BC 사무차장은 사무처의 수장으로서 그동안 제기되어 온 국민적 비판과 지적을 겸허히 수용하고, 현재 진행 중인 특별감사 결과와 상관없이 현 사태에 대한 도의적 책임을 지고 사퇴한다’고 발표

다고 답변하였는데, 법령 적용 등과 관련하여 일부 이견을 제시하였다.

가. 「공무원임용시험령」 등 적용 관련

중앙선관위는 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선관위 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항에 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다¹³¹⁾고 되어 있더라도 준용 여부의 판단은 기관 고유의 권한이라고 하면서 감사원이 「공무원임용시험령」 등을 근거로 위법·부당하다고 판단한 사항과 관련하여 위 규정은 행정부 소속 공무원에 대한 것으로 선관위는 위 규정을 그대로 적용하기 어렵고 선관위의 실태와 상황을 고려하여 적절히 인사제도를 마련할 수 있는 것이라고 주장하였다.

그러나 준용이란 동일한 규정의 반복을 회피하기 위해 특정 조문을 그와 성질이 유사한 규율 대상에 대해 그 성질에 따라 다소 수정하여 ‘적용’하도록 하는 것(「법령입안심사기준」, 법제처)으로, 선관위의 주장처럼 인력 상황 등에 따라 유리하면 준용하고 불리할 때는 준용 규정의 적용을 임의로 배제할 수 있게 하는 개념이 아니다. 그리고 선관위가 그때 그때의 인력 상황 등에 따라 준용 여부를 임의로 결정할 수 있다면 선관위가 당초 선관위공무원규칙에 제2조 제4항의 규정을 마련한 취지가 훼손될 수 있고 실질적으로 당해 규정이 사문화되는 결과를 초래할 수도 있으므로 중앙선관위의 주장을 받아들이기 어렵다.

또한, 선관위와 행정부는 「국가공무원법」을 적용받는 같은 국가공무원이고, 감사원이 이 건 판단의 근거로 제시한 공고·원서기간 접수, 시험위원 위촉 및 채용 점검 실시 등과 관련된 「공무원임용시험령」 등의 규정은 모두 「국가공무원법」의

131) 중앙선관위는 전 사무총장 A 자녀 특혜채용이 논란이 된 이후인 2023. 4. 14. 선관위공무원규칙을 개정하여 제2조 제4항의 “행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다”를 “행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용할 수 있다”로 개정하였는데, 개정 전후 의미는 실질적으로 동일하며 준용 여부의 판단은 항상 선관위 재량이라고 답변

위임에 따라 국가공무원 채용 시 지켜져야 할 기본적인 사항을 정한 것으로, 선관위만 위 규정을 그대로 적용하기 어려운 특별한 사정이 있다고 보기도 어렵다.

이와 관련하여 중앙선관위는 스스로도 「공무원임용령」, 「공무원임용시험령」 등 행정부 소속 공무원에 관한 규정이 개정될 때마다 그에 부합하도록 선관위공무원 규칙을 개정하는 한편, 선관위공무원규칙에 규정되지 아니한 사항에 대해서는 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」(인사혁신처 예규) 등을 참고¹³²⁾하거나 인사혁신처에 관련 규정을 문의한 후 그 답변에 따라 업무를 처리¹³³⁾해왔다.

한편, 이 건 662건의 위법·부당 사례 및 이번 선관위 친인척 특혜채용 논란은 중앙선관위가 이미 선관위의 실태와 상황을 고려하여 행정부와 다르게 선관위 공무원규칙을 제정하여 운용하고 있으면서도 그러한 규칙에 규정된 사항을 스스로 위반하고, 규정되지 아니한 사항에 대해서는 임의로 업무를 처리하여 발생한 것인 바, 앞으로 계속 행정부 소속 공무원에 관한 규정의 준용 여부를 인력 상황 등에 따라 결정하고 필요하면 언제든지 위 규정과 어긋나는 방식으로 채용 업무를 처리하겠다는 취지의 중앙선관위의 주장은 받아들일 수 없다.

나. 내부위원 위촉 관련

중앙선관위는 2015. 1. 27. 선관위공무원규칙에 면접위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 내용을 추가하고, 2019. 1. 25. 서류위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 하는 내용을 추가한 바 있으나, 2022년 4월까지 선관위 인사운영기준에는 이를 반영하지 않았기 때문에 그간 시·도선관위 경제 시

132) 중앙선관위는 2022년 중앙선관위 기관운영감사(2022. 7. 15.~11. 4.) 시에도 감사원에 경제 시험위원 위촉 시 「공무원임용시험령」 제13조, 행정부 업무처리지침 및 「공정채용가이드북」(인사혁신처)을 참고하여 제척·기피 대상인 사람을 시험위원 위촉 시 배제하도록 하고 있다고 답변한 바 있음

133) AA 또한 감사원 문답조사 시 선관위공무원규칙에 모든 것을 다 규정할 수 없기 때문에 법적 공백이 생기지 않도록 선관위공무원규칙 제2조 제4항에 따라 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용하는 것이라고 진술

시험위원 전원을 내부위원으로 위촉한 데 대해 지적하지 않았고, 전 사무총장 A 자녀 채용 시 시험위원 전원을 내부위원으로 위촉한 데 대해서도 문제가 없다고 답변한 것이라는 의견을 제시하였다.

그러나 선관위공무원규칙의 내용이 선관위 인사운영기준에 반영되어 있지 않더라도 상위 규칙(선관위공무원규칙)에 위반되는 내부지침(선관위 인사운영기준)을 근거로 시험위원을 내부위원으로만 위촉한 것을 정당화할 수는 없고, 중앙선관위는 2021년 7월 경채 시 선관위공무원규칙에 따라 시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하도록 시·도선관위에 공문을 시달하는 등 시험위원을 내부위원으로만 위촉하는 것이 문제가 될 수 있다는 것을 스스로도 알고 있었다고 판단되므로 중앙선관위의 주장은 받아들일 수 없다.

다. 전출부동의자 임용 관련

중앙선관위는 2021~2022년 시·도선관위에서 경채(7호경채)를 실시하였을 당시 선관위공무원규칙에 “지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우에 소속 지자체의 장의 동의를 받아야 한다”는 규정이 없었기 때문에 양대선거를 앞두고 충원을 위해 불가피하게 시·도선관위가 전출부동의자도 임용하도록 한 것이고, 전출부동의자를 면직하게 한 후 임용하더라도 소속기관에서 면직처리를 제때 해주어야만 채용이 가능하기 때문에 전출 부동의자를 임용하였다고 해서 소속기관의 의사에 반하여 전출 부동의자를 채용한 것이라고 단정할 수 없다고 주장하였다.

그러나 선관위공무원규칙에 전출동의 관련 규정이 있었는지 여부와 무관히 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따른 경채는 ‘지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우’로 임용 시 지방공무원의 신분이 ‘연속’되어야 하는데,¹³⁴⁾ 전출동의를

받지 못한 지방공무원을 소속기관에서 의원면직하게 하고 의원면직한 날 신규임용한다고 하여 지방공무원의 신분이 연속된다고 할 수 없으므로¹³⁵⁾ 이와 같은 방식으로 7호경채를 할 수는 없다. 그리고 중앙선관위(㉮과) 업무관련자 또한 7호경채 시 전출동의를 받아야 한다는 인사혁신처의 답변(2019년 10월) 내용을 공유하는 한편, 스스로도 7호경채 시 전출동의를 받아야 한다고 검토(2019년 11월)한 바 있어 7호경채시 전출동의를 받아야 한다는 사실을 잘 알고 있었고, 이에 따라 선관위 인사운영기준 등으로 시·도선관위 경채 시 “소속기관의 전출동의를 가능한 자”를 자격요건으로 공고하게 하면서 전출동의를 받아 합격자를 임용하도록 해온 바 있다.

더욱이 2021~2022년 시·도선관위에서 경채를 실시하였을 당시 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선관위 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항에는 “이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용한다”고 되어 있었고, 「공무원임용령」 제16조 제4항에는 지방공무원을 국가공무원으로 임용(7호경채)할 때에는 소속 지자체장 등의 전출동의를 받아야 한다고 되어 있었으므로 당시 선관위공무원규칙에 관련 규정이 없었기 때문에 7호경채로 전출부동의자를 임용했다는 중앙선관위의 주장도 받아들일 수 없다.

한편, 이번 감사기간 중 정선군 등 일부 지자체는 “공채로 신규채용하여 수년간 공직 훈련을 한 소속 공무원들을 선관위에서 별다른 노력 없이 기관 동의도 없이 의원면직을 하게 하여 빼내가는 사례가 지속적으로 반복되면서 인사 운영상 애로

134) 인사혁신처는 7호경채는 지방공무원 신분이 ‘연속’되는 것을 요건으로 하므로 소속기관에서 면직하여 그 신분이 아닌 자는 7호경채의 요건에 해당하지 않는다고 한 바 있음(2024. 5. 7. 감사원 질의 회신)

135) 판례(대법원 1985. 12. 24. 선고 85누531 판결)에 따르면 의원면직 공문에 기재된 일자에 면직의 효과가 발생하여 그날 영시(00:00)부터 공무원 신분이 상실

사항이 많다”는 의견을 제시하였고, 2021~2022년 시·도선관위가 소속기관의 전출 동의를 받지 못한 지방공무원을 일방적으로 임용하는 과정에서도 다수의 지자체가 항의 공문 송부, 국민신문고 제보, 선거사무 협조 거부 및 인사자료 이관 거부 등으로 반발하였는데, 단지 지자체가 당사자의 의원면직 신청에 대해 면직처리¹³⁶⁾를 해주었다는 이유로 해당 지자체의 의사에 반하여 전출부동의자를 채용한 것이 아니라 중양선관위의 주장은 받아들일 수 없다.

또한 양대선거를 앞두고 충원이 필요했다고 하더라도 선거철 선관위 소속 공무원의 휴직 등으로 인해 발생한 선거업무의 공백을 메꾸기 위해 소속기관에서 전출에 동의하지 않은 지자체 공무원을 위법한 방법으로 채용하는 것이 허용될 수는 없는 것이고, 선거철에 지자체 공무원 또한 선관위가 정한 「공직선거관리규칙」(선관위 규칙) 등에 따라 선거벽보 접수·첩부·철거, 선거공보 발송, 투표안내문 작성, 인력·장비·시설 지원, 기타 선거관리교육 및 선거제도 업무 등 각종 선거 관련 업무에 동원되고 있는 점을 고려할 때 선관위에서 선거철 대규모 경채를 실시하여 지자체 공무원들을 소속기관 동의 없이 임용하는 것이 원활한 선거업무 수행을 위한 적절한 방안인지도 납득하기 어렵다.

한편, 중앙선관위는 전출 부동의자를 특수지등위원회에 배치하고 6호경채로 임용하도록 한 데 대해서는 바람직하지 않은 방법이었다고 인정하면서, 현재 선관위 인사운영기준에 특수지등위원회 경채의 법적근거가 6호경채로 잘못 기재되어 있는 것과 관련하여 향후 특수지등위원회의 채용방법 전반에 대해 재검토하고 관련 법령에 따라 채용을 실시하겠다고 답변하였다.

136) 의원면직은 당사자가 신청만 하면 당연히 허용되는 것이므로 이와 같이 해석할 수 없으며 이에 대해 안성시 등 지자체 인사담당자들도 “의원면직 처리를 해준 것이 전출에 동의해준 것은 아니다”라는 의견 제시

② 관련자 의견 및 검토결과

가. AB, GV, AA의 경우

AB는 시·도선관위 경채에서 원칙이 무너진 부분에 대해서는 인정한다고 하면서 이에 대해 중앙선관위 [배]과가 대책을 마련하지 못했다는 의견을 제시하였고, GV는 관련 규정에 대한 검토나 문제의식을 가지고 규정이나 절차를 좀 더 명확히 해두었으면 특혜 채용 등이 발생하는 일이 없지 않았을까 하는 아쉬움이 있다는 의견을 제시하였으며, AA는 시·도선관위 경채에 대해 세밀하게 점검하지 못한 점이 아쉽다는 의견을 제시하였다.

다만, AB는 선관위공무원규칙에 「공무원임용령」 등 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용하도록 하는 조항이 있어도 중앙선관위는 선관위의 상황에 맞게 규정을 취사선택할 수 있는 것이고, 이에 따라 「공무원임용령」 제16조 제4항도 선거철 선관위 인력 상황에 따라 따를지 말지 결정하면 되기 때문에 시·도선관위 경채 시 전출 부동의자를 임용한 데 문제가 없다고 주장¹³⁷⁾하였고, GV는 2021~2022년 시·도선관위에서 경채를 실시하였을 당시 선관위공무원규칙에 명시적인 전출동의 규정이 없었기 때문에 전출 부동의자도 임용한 것이라고 주장하였으며, AA는 선관위는 헌법기관으로 규칙제정권이 있어 선관위공무원규칙에 「공무원임용령」 등 행정부 소속 공무원에 관한 규정을 준용하도록 하는 조항이 있더라도 선거업무로 인해 인력 충원이 여의치 않을 때는 이를 지키지 않아도 되기 때문에 시·도선관위 경채 시 전출부동의자를 임용하도록 했다고 주장하였다.

137) 다만, 감사원 문답조사 시 AB는 '지자체에 피해를 준 부분에 대해서는 유감으로 생각한다'고 진술하였고, GV는 '지자체 입장에서 생각해보자면 고충이 있었겠다'고 진술하였으며, AA도 '지자체 입장에서 선관위가 동의 없이 사람을 빼내가서 애로사항이 많다고 생각할 수 있을 것 같다'고 진술

그러나 위 ①에서 전술한 바와 같이 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호에 따른 경채는 ‘지방공무원을 국가공무원으로 임용하는 경우’로 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 7호경채로 임용할 수는 없을 뿐만 아니라 선관위공무원규칙은 당해 규칙에 규정되지 아니한 사항에 대해서는 「공무원임용령」 등을 준용하도록 하고 있었으므로 「공무원임용령」 제16조 제4항에 따라서도 7호경채 시 전출부동의자를 임용할 수는 없고, 헌법기관이라는 이유로 전출동의 등 자격요건과 관련된 법령을 인력 상황에 따라 취사선택할 수는 없다고 판단된다.

또한, AB는 선관위의 상황에 따라 임용단계에서 채용 전형을 취사선택할 수 있다고 생각하여 7호경채 합격자라 하더라도 전출동의를 못 받으면 임용단계에서 전출동의를 필요 없는 6호경채로 처리하게 한 것이라고 주장하였다.

그러나 「국가공무원법」 제37조 및 선관위공무원규칙 제79조 등에는 임용예정 직급·직위, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소뿐만 아니라 ‘그 밖에 필요한 사항’을 공고하도록 되어¹³⁸⁾ 있고 선관위도 공고한 대로 채용을 진행하여야 하므로 “국가 및 지방공무원”을 대상으로 “소속기관에서 일방전출 동의를 가능한 자”를 응시 자격요건으로 공고한 7호경채에 합격한 자가 전출동의를 받지 못하였다고 해서 전출동의를 필요없는 6호경채를 거친 것으로 처리하는 등으로 임용단계에서 채용전형을 임의로 변경할 수는 없다.

나. EZ의 경우

EZ는 조카인 EX로부터 보성군의 전출동의를 받지 못했다는 이야기를 전해 듣고 2021. 9. 16. 중앙선관위 ☎과를 직접 찾아가 전출동의를 받지 않고 임용될

138) 한편, 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리지침」에는 시험 공고 시 경채의 법적 근거(「국가공무원법」, 「공무원임용령」 등 관련 조항)를 명시하도록 하고 있음

수 있는 방법이 있는지 문의한 사실은 있으나 중앙선관위 ㉠과에 찾아갔을 당시 만났던 직원이 AB라는 사실도 알지 못했고, AB에게 EX와 관련된 이야기는 한 적이 없다고 주장하고 있다.

그러나 EZ는 2021. 5. 13. 이미 AB에게 메신저로 EX의 경채 지원 의사를 알린 사실이 있고, 중앙선관위 인사담당자들 간 메신저 대화 내역을 통해 EZ가 2021. 9. 16. AB를 직접 찾아가 EX를 6호경채인 것으로 처리하여 임용해달라고 청탁한 사실이 확인되었으며, AB 또한 EZ가 2021. 9. 16. 사무실로 찾아와 “(EX가 보성군에서) 조리돌림을 당하고 있다”고 하면서 6호경채로 임용해달라고 하였다고 진술하고 있으므로 EZ의 주장은 받아들일 수 없다.

다. AH의 경우

AH는 A의 갑작스러운 사직으로 2022. 3. 18.부터 사무총장 직무 대행을 하게 되었는데, 당시 선관위 입장에서는 2022. 3. 9. 제20대 대통령선거를 잘 마무리하고 같은 해 6. 1. 제8회 전국 동시지방선거를 차질 없이 진행하는 것이 최우선 과제였기 때문에 2022년 3월 당시 사무총장 A의 자녀 특혜 채용 의혹이 언론에 보도된 이후에도 A의 자녀 특혜 채용 의혹에 대해 조사한 것 외에 기타 친인척 채용 과정을 점검하는 등의 지시를 하지 않은 것이라고 주장하였다.

그러나 2022. 3. 15. 사무총장 A의 자녀 특혜 채용 의혹이 언론에 보도되었을 당시 AH는 2021년 시·도선관위 경채 실시 과정에서 경남선관위 ㉠과장(DG)의 자녀 특혜 채용 의혹이 발생(2021. 9. 23.)하였다는 사실을 알고 있었고, 본인의 자녀가 전남선관위 경채로 채용될 당시 본인이 직접 자녀에 대해 전입승인 결정(2022. 2. 18.)을 한 적도 있으므로 현직 사무총장 자녀 특혜채용 의혹이 문제시되고 있는 상황에

서 친인척 채용과 관련하여 점검하도록 하는 등의 아무런 지시를 하지 않고 내버려 둔 것은 사무차장 또는 사무총장으로서 현안에 대한 지도·감독을 태만히 한 것으로 볼 수 있다.

그리고 2022년 상반기에 양대선거가 있었다 하더라도 선거가 마무리된 후 2023년 5월 본인의 자녀를 비롯한 선관위 소속 공무원 자녀 특혜채용 의혹이 대대적으로 언론에 보도되기 전까지 충분한 시간적 여유가 있었다는 점을 고려할 때 양대선거 이후로 한 번도 친인척 채용 관련 점검 지시를 하지 않은 것이 정당하다고 보기 어렵다.

징계요구 양정 소속 직원의 친인척 채용 정황을 알면서도 시·도선관위의 채용 업무에 대한 지도·감독을 소홀히 하고 시·도선관위에서 채용공고 및 관련 법령을 위반하여 전출동의를 받지 못한 지방공무원을 임용하도록 하는 등 채용의 공정성과 형평성을 훼손한 AB, AA의 행위는 「국가공무원법」 제56조에 위배된 것이고, EZ의 청탁을 받고도 전남선관위 인사담당자에게 전출동의를 받지 못한 7호경채 합격자를 6호경채인 것으로 처리하여 임용하면 된다고 안내한 AB의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제56조 등을 위반한 것으로 같은 법 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계사유에 해당한다.

특히 AA는 시·도선관위 경채 업무에 대한 지도·감독 업무를 총괄하는 ㉠과장으로서 시·도선관위 경채 과정에서 소속 공무원의 친인척이 다수 임용된 사실을 확인하고도 경채 업무에 대한 지도·감독을 소홀히 하였고, 채용공고 및 관련 법령을 위반하여 전출부동의자를 임용하도록 결정·지시함에 따라 자격요건을 갖추

지 못한 응시자가 임용되고, 이로 인해 자격요건을 갖춘 응시자는 부당하게 임용에서 배제되는 등 채용의 공정성과 형평성이 훼손된 점을 고려할 때 그 비위의 정도가 심할 뿐만 아니라 결과 또한 중대하므로 정직에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

또한, 조카인 EX가 진출동의를 받지 못하자 중앙선관위 인사담당자를 찾아가 EX를 위법한 채용 방식을 통해 임용해달라고 청탁하는 등 채용 과정에 부당한 영향력을 행사한 EZ의 행위는 「국가공무원법」 제44조, 제56조, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조 제1항 및 「선거관리위원회 공무원 행동강령」 제11조 제1항을 위반한 것으로 「국가공무원법」 제78조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 징계사유에 해당한다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

(“3항”과 관련하여)

① 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」에서 채용시 가급적 만 35세 이하를 선발하도록 규정한 부분을 삭제하고, 시·도선거관리위원회가 채용업무를 일관성 있게 처리할 수 있도록 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」을 상위 법령인 「국가공무원법」 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」에 맞게 개정하며(**통보**)

② 앞으로 시·도선거관리위원회에서 「국가공무원법」 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」 등을 위반하여 경력경쟁채용 업무를 처리하는 일이 없도록 인사감사 등 지도·감독을 철저히 하고(**주의**)

(“4항”과 관련하여)

③ 선거관리위원회 직원 자녀 등의 특혜채용 정황을 알면서도 시·도선거관리위원회의 경력경쟁채용 업무에 대한 지도·감독을 소홀히 하고 시·도선거관리위원회가 「국가공무원법」 제28조 제2항 제7호 및 채용공고에 반하여 경력경쟁채용시험에 합격한 공무원을 소속기관 장의 동의 없이 임용하도록 안내한 AB, AA 및 전출동의를 받지 못한 조카를 채용공고와는 다른 채용 전형을 거친 것으로 처리하여 채용해줄 것을 청탁한 EZ를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(AA: 정직, AB, EZ: 경징계 이상)하고(징계)

④ 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조 제1항을 위반한 EZ에 대하여 같은 법 제23조에 따라 적절한 조치를 하시기 바랍니다. (통보)

⑤ 선거관리위원회 직원 자녀 등의 특혜채용 정황을 알면서도 시·도선거관리위원회의 경력경쟁채용 업무에 대한 지도·감독을 소홀히 한 AH의 비위행위는 「국가공무원법」 제56조를 위배한 것으로 판단되나 AH가 2023. 6. 1. 의원면직한 바 그 비위내용을 통보하오니 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 인사관리에 활용될 수 있도록 하며[통보(인사자료)]

⑥ 관련자(GV)에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

※ AH는 이 건 행위와 ‘교육훈련시간 미충족자 승진임용 및 관련 사실 은폐 등’ 관련 위법·부당행위를 함께 고려하여 통보(인사자료)

감 사 원

주 의 요 구

제 목 응시요건 미충족자 채용 등 경력경쟁채용 업무 처리 부적정

소 관 기 관 중앙선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 사건 개요

중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)는 「국가공무원법」 제28조 제2항 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제69조 제1항 등에 따라 2013년부터 2023년¹⁾까지 [표 1]과 같이 총 124회의 경력경쟁채용(이하 “경채”라 한다)을 실시하여 총 254명을 채용하였다.

[표 1] 중앙선관위 경채 현황(2013~2023년)

(단위: 건, 명)

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	총계
세부사항												
채용 횟수 ^{주)}	12	13	16	12	9	10	13	6	9	17	7	124
채용인원 (공고인원)	14 (18)	19 (23)	36 (58)	20 (23)	21 (30)	26 (31)	19 (34)	13 (17)	28 (33)	34 (46)	24 (44)	254 (357)

주: 재공고, 보훈특별채용 및 비다수인 경력경쟁채용도 채용횟수에 포함

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

2. 관계법령 및 판단기준

중앙선관위는 경채를 실시할 때 「국가공무원법」 제38조 제1항 및 선관위공무원 규칙 제79조 제2항에 따라 시험기일 10일 전까지 선발예정 인원, 시험의 방법·

1) 2023년의 경우 감사기간 중 2023. 7. 7. 최종합격자를 발표한 제4회 경채 등 7회의 경채를 점검하였음

시기·장소 등을 공고하여야 하고, 같은 규칙 제63조 제5항 등에 따라 서류전형 및 면접시험 시 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인(이하 “외부위원”이라 한다)으로 하여야 하며, 서류전형시 같은 규칙 제59조 제5항 및 제69조 제1항, 제4항 등에 따라 응시자의 자격·경력 등이 소정의 기준에 적합한지 등을 심사하여 적격 또는 부적격을 판단(경채 응시인원이 선발예정 인원의 3배수 이상인 경우 임용예정 직무에 적합한 기준에 따라 합격자 결정)하여야 하는 한편, 같은 규칙 제2조 제4항(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 및 「공무원임용시험령」 제49조의2에 따라 최종합격자 발표 전 채용점검위원회를 구성하여 채용과정을 점검하여야 하며, 채용이 마무리된 후에는 「공공기록물관리에 관한 법률」 제19조의2와 「선거관리위원회 기록물관리 규칙」 제12조 등에 따라 경채와 관련된 기록물은 10년간 원본의 형태로 보존하여야 하는 등 [표 2]와 같이 경채 단계별 규정을 준수하여야 한다.

[표 2] 경채 단계별 절차와 규정(경채 공통)

업무단계		근거 법령
공통		이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부소속 공무원에 관한 규정을 준용한다[선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항]
채용계획·공고 및 원서접수	채용공고 ·원서접수	공개경쟁 채용시험, 공개경쟁 승진시험 또는 경채시험을 실시할 때에는 임용예정 직급·직위, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, 그 밖에 필요한 사항을 대통령령등으로 정하는 바에 따라 공고하여야 한다.(「국가공무원법」 제37조 제1항)
		시험실시기관의 장은 경력경쟁채용시험을 실시할 때에는 제1항에도 불구하고 시험기일 10일 전까지 제1항 각 호의 사항을 모든 응시자격자가 알 수 있도록 시험실시기관의 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 한다.[선관위공무원규칙(2023. 4. 14., 선거관리위원회 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제79조 제2항]
시험	서류전형	서류전형은 당해직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 소정의 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.(선관위공무원규칙 제59조 제5항), 경력경쟁채용시험등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 필기시험을 실시하되, 면접시험·실기시험 또는 서류전형 중 1개 이상의 시험을 추가로 실시한다.(선관위공무원규칙 제69조 제1항), 경력경쟁채용시험의 응시인원이 선발예정인원의 3배수 이상인 경우에는 제59조 제5항에도 불구하고 시험실시기관의 장이 정한 임용예정 직무에 적합한 기준에 따라 서류전형 합격자를 결정할 수 있다.(선관위공무원규칙 제69조 제4항)

업무단계		근거 법령
	서류전형 ·면접시험 (공통)	필기시험의 과목별 위원 및 면접·서류전형 시험위원은 2명 이상으로 하되, 사무총장이 정하는 바에 따라 면접·서류전형 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다.(선관위공무원규칙 제63조 제5항)
	채용점검	면접시험·서류전형의 시험위원은 2명 이상(5급 이상 공무원 채용시험의 면접시험 위원은 3명 이상으로 한다)으로 하되, 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 시험위원의 2분의 1 이상을 다른 행정기관 소속 공무원 또는 민간인으로 하여야 한다.(「공무원임용시험령」 제13조 제1항)
사후관리	기록물 보존	소속 장관은 법 제28조제2항에 따른 경력경쟁채용시험등을 실시하는 경우 최종합격자 발표 전에 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검해야 한다.(「공무원임용시험령」 제49조의2 제1항)
		모든 공무원과 공공기관의 임직원은 이 법에서 정하는 바에 따라 기록물을 보호·관리할 의무를 갖는다.(「공공기록물 관리에 관한 법률」 제4조 제1항), 누구든지 기록물을 무단으로 손상·은닉·멸실 또는 유출하거나 국외로 반출해서는 아니 된다.(「공공기록물 관리에 관한 법률」 제19조의2)
		영구기록물관리기관의 장은 기록물분류기준표 [※] 를 작성·운영하여야 한다.(「선거관리위원회 기록물 관리 규칙」 제17조)

주: 기록물분류기준표(중앙선관위)에 경채와 관련된 기록물은 10년간 원본의 형태로 보존하도록 되어있음
 자료: 「국가공무원법」 등 관련 법령 재구성

이 중 서류전형 평정과 관련하여 중앙선관위는 2019년 및 2022년에 실시한 감사원 기관운영감사 결과 서류전형 평정 과정에서 우대요건을 부당하게 판단하여 특정 응시자에게 서류전형 평정 점수를 과다 부여하거나 과소 부여하여 서류전형 합격·불합격 여부를 부당하게 결정한 업무 관련자에 대해 징계를 요구받거나, 경채 서류전형에서 부당하게 점수를 부여하는 일이 없도록 주의를 요구받았던 사실이 있다.

감사원 중앙선관위 기관운영감사 경채 관련 처분요구 내역(2019, 2022년)

- **(2019년)** 2016년 중앙선관위 제9회 경채(행정주사) 서류전형 위원인 중앙선관위 특과 GY와 중앙선관위 ㉠과 AW는 2016. 11. 24. 서류전형 평정을 진행
 - 위 2명은 서류전형 평정 중 외국어(TOEIC) 성적 증명서를 제출하지 않은 응시자에게 외국어 우대요건 점수를 부여하는 등 응시자 30명 중 8명에 대해 자격증 및 경력 우대요건 점수를 부당하게 부여
 - 이로 인해 서류전형에서 불합격했어야 할 응시자 2명(최종합격자 포함)이 서류전형에 합격하였고, 서류전형에서 합격했어야 할 응시자 1명이 서류전형에서 불합격하게 되어 관련자 징계 요구
- **(2022년)** 중앙선관위는 2019년도 제1회 경채부터 2022년도 제1회 경채까지 총 23회의 경채를 실시
 - 위 경채 서류전형 평정 중 JAVA 프로그램 개발 경력을 갖추고 있는 응시자에게 우대요건 점수를 부여하여야 하는데도 우대요건 점수를 부여하지 않는 등 9회의 경채에서 총 57명의 응시자에게 우대요건 점수를 부당하게 부여
 - 2019년 제6회 및 제9회 경채에서 서류전형에서 불합격했어야 할 응시자 1명이 서류전형에서 합격하였고, 서류전형에서 합격했어야 할 응시자 2명이 서류전형에서 불합격하게 되어 주의 요구

한편, 「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호에 따르면 임용예정 직급·직위와 같은 직급·직위에서의 근무경력 또는 임용예정 직급·직위에 상응하는 근무기간이나 연구 경력이 대통령령²⁾ 등으로 정하는 기간 이상인 사람을 임용하기 위하여 경채(이하 “3호 경채”라 한다)를 실시할 수 있는데, 중앙선관위가 3호경채를 실시할 때는 선관위 공무원규칙 제69조 제1항 제2호에 따라 서류전형과 면접시험을 실시하여야 하고 「국가공무원법」 제28조 제5항에 따른 같은 조 제2항 제6호·제8호 등(이하 “6호 및 8호 경채”라 한다)³⁾에 따라 채용된 자가 5년 이내에 퇴직하면 그 근무경력에 필요한 근무 또는 연구 실적에 넣어 계산하면 아니 되는 등 [표 3]의 규정을 준수하여야 한다.

[표 3] 경채 시험단계별 절차와 규정(3호경채)

업무단계	근거 법령
임용	‘임용예정 직급·직위와 같은 직급·직위에서의 근무경력 또는 임용예정 직급·직위에 상응하는 근무기간이나 연구 경력이 대통령령등으로 정하는 기간 이상인 사람을 임용하는 경우’(「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호), ‘제2항 제6호·제8호 또는 제12호에 따라 경력경쟁채용시험으로 채용된 자는 정원조정·직제개편 등 대통령령등으로 정하는 경우 외에는 5년간 전직이나 해당 기관 외의 기관으로 전보될 수 없으며, 5년 이내에 퇴직하면 그 근무경력에 제2항 제3호의 경력경쟁채용시험 응시에 필요한 근무 또는 연구 실적에 넣어 계산하지 아니한다.’(「국가공무원법」 제28조 제5항), ‘「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호에 해당하는 사람 중 퇴직한 공무원을 3년 이내에 퇴직 전에 재직한 직급으로 재임용하는 경우에는 서류전형과 면접시험을 실시한다.’(선관위공무원규칙 제69조 제1항 제2호)

자료: 「국가공무원법」 등 관련 법령 재구성

따라서 중앙선관위는 경채를 실시할 때 「국가공무원법」 등에 따라 시험기일 10일 전까지 관련 내용을 공고하고, 「공무원임용시험령」 등에 따라 시험위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하며, 합격자 발표 전 채용과정도 점검하도록 하는 한편, 「공공기록물 관리에 관한 법률」 및 「선거관리위원회 기록물 관리 규

2) 선관위공무원규칙 제21조 제1항 제3호에 따르면 「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호에 따라 경력경쟁채용등을 하려는 경우에는 임용예정 직급과 같은 직급에서 1년 이상 근무한 경력이 있거나 임용 예정직과 관련 있는 직무분야에서 해당 직급에 해당하는 근무 또는 연구경력이 3년 이상인 사람이어야 한다고 되어 있음

3) 「국가공무원법」 제28조 제2항 제6호에 따른 경력경쟁채용은 공개경쟁 채용시험으로 결원을 보충하기 곤란한 특수한 직무분야·환경 또는 섬, 외딴 곳 등 특수한 지역에 근무할 자를 임용하는 경우로서 방호직 등(선관위 공무원규칙 제21조 제1항 제4호)을 채용하는 경우이고, 같은 법 제28조 제2항 제8호에 따른 경력경쟁채용은 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문 지식을 지닌 자를 임용하는 경우에 해당함

칙」에 따라 채용 관련 기록물을 10년간 원본의 형태로 보존하도록 하여야 한다.

특히 중앙선관위는 경제 서류전형 평정 시 채용계획 등에 따라 응시자의 응시요건 충족 여부를 검토하고 우대요건에 따른 점수를 부여함으로써 적격자가 서류전형에 합격하도록 평정하여야 하며, 3호경제 시 서류전형 및 면접시험을 실시하되 근무경력 등 자격을 갖추지 못한 자를 3호경제로 채용하여서는 아니 된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

이번 감사원 감사기간 중 중앙선관위가 실시한 총 124회 경제에 대해 법령과 규정에 따른 절차를 준수하였는지 등을 점검한 결과, [표 4]와 같이 관련 법령상 절차를 위반하는 등 216건의 위법·부당 사례가 확인⁴⁾되었다.

[표 4] 2013~2023년 중앙선관위 경제 절차 위반 유형¹⁾

(단위: 건, 명)

유형		연도											
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	총계
채용공고 기간 미준수		-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
서류전형	외부위원 미위촉	9	13	16	12	9	9	-	-	-	-	-	68
	서류전형 부당 평정 ²⁾ (인원)(“3항 가.”)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 (10)	3 (10)
면접시험	외부위원 미위촉	9	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
채용점검 미실시 ³⁾		12	13	16	12	9	10	13	3	-	-	-	88
3호경제 시 시험 미실시(“3항 나.”)		-	-	-	4	1	-	-	7	6	9	9	36
경제 기록물 분실		2	-	1	3	1	-	-	-	-	-	-	7
총계		32	29	33	31	21	20	13	10	6	9	12	216

- 주: 1, 경제 절차위반 건수는 유형별로 중앙선관위가 규정을 위반하여 채용을 진행한 채용 회차 수를 합쳐 산정하였으나, ‘3호경제시 시험 미실시’한 경우는 채용계획 및 공고 없이 채용을 진행한 것으로 채용 회차를 산정할 수 없어 채용인원 별로 절차위반 건수를 산정
2. 2019년 및 2022년 감사원 기관운영감사로 기지적된 10건(65명)의 사례는 제외하여 산정
3. 중앙선관위는 시험위원으로부터 서약서를 받고 평가결과를 신뢰하여 채용점검을 하지 않았다고 주장하며, 2019년도 감사원 기관운영감사 당시 서류전형 평정 오류를 지적받아 이에 대한 보완책으로 2020년도 제4회 경제 이후부터 채용점검위원회를 운영하기 시작

4) 또한, 행정부의 경우 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리지침」에 ① 같은 채용시험에서는 서류전형 및 면접시험위원을 상호 중복하여 위촉할 수 없도록 되어 있는데, 중앙선관위는 시험위원을 중복하여 위촉(총 7회)한다거나 ② 최종합격 예정자가 응시 또는 우대요건의 증빙자료로 제출한 서류에 대하여는 최종합격자 발표 전까지 해당기관에 조회하여 확인하도록 되어 있는데, 중앙선관위는 2013년부터 2023년(제4회 경제)까지의 경제 합격자 전원[총 124회(총 254명)]에 대한 응시 및 우대요건에 해당하는 경력과 자격증의 진위도 최종합격자 발표 전까지 조회하여 확인하지 않는 등 [표 4]의 위법·부당사례(216건) 및 위 지침 위반 사례(131건)를 합한 총 위반사례는 347건

특히 중앙선관위는 감사원의 지난 두 차례에 걸친 기관운영감사(2019년, 2022년)에서 경채 서류전형에 할 때 응시자격이나 우대요건을 잘못 적용한 문제점을 지적받았음에도 같은 잘못을 계속 반복하고 있었고, 3호경채 시 시험을 실시하지 않거나 3호경채 응시자격이 없는 자를 부당하게 채용하는 등의 사례가 확인된 바 구체적인 내용은 다음과 같다.

가. 서류전형 평정 업무 처리 부적정

중앙선관위는 2023년 제1회~제3회 경력경쟁채용 시 [표 5] 예시와 같이 채용 분야별로 응시요건, 우대요건 및 그 평정기준을 수립 및 공고하였다.

[표 5] 중앙선관위 경채 계획상 서류전형 정량평가 기준 예시(2023년 제2회 경채)

채용분야	방호[방호서기보(일반임기제)]				
응시요건	■ 아래 1.~2.를 모두 갖춘 사람 1. 대한체육회 가맹단체 발급 2단 이상 공인무도단종(태권도·유도·검도·합기도)을 소지한 사람 2. 양안시력(교정시력 포함)이 각각 0.8 이상인 자				
우대요건 (총 60점)	■ 무도 3단 이상인 자(10점)				
	평가등급	4단 이상	3단	미보유	
	점수	10	5	0	
	※ 응시요건으로 인정한 무도 자격은 중복 인정 불가				
	■ 경찰·경비 및 경호 관련 학과 전공자(10점)				
	평가등급	전공자	비전공자		
	점수	10	0		
	■ 방호·경비 관련 분야 근무 경력자(15점)				
	평가등급	3년 이상	2년 이상	1년 이상	1년 미만
	점수	15	10	5	0
※ 경력은 경력증명서 등 증빙자료가 있는 경우에 한하여 인정(이하 같음)					
■ 직무 관련 자격증 소지자: 경비지도사, 정보화자격증(워드프로세스 등)(10점) - 자격증 수X2점					
※ 경비지도사의 경우, 「경비업법」 제11조(경비지도사의 시험)에 의거 경찰청장이 교부한 자격증					
■ 공공기관 등 행정업무 근무 경력자(15점)					
평가등급	3년 이상	2년 이상	1년 이상	1년 미만	
점수	15	10	5	0	

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

그런데 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 중앙선관위가 지난 두 차례의 감사원 지적 이후 서류전형 평정 업무를 개선·시정하였는지 확인하기 위하여 2023년에 실시한 제1회~제3회 경채를 점검한 결과 [표 6]과 같이 2023년 제3회 경채[방호서기보(일반임기제, 충남)] 시 7번 응시자(GZ)가 태권도 4단 단증(태권협회⁵⁾)을 보유하여 응시요건을 갖췄는데도 서류전형에서 부적격자로 분류해 불합격 처리한 반면, 2023년 제1회 경채[방호서기보(일반임기제)] 24번(HA) 응시자와 2023년 제2회 경채[방호서기보(일반임기제)] 1번(HB), 14번(HC), 24번(HA) 응시자는 대한체육회 미가맹단체⁶⁾에서 발급한 단증만을 보유하고 있어 응시요건을 갖추지 않았는데도 적격으로 분류하는 등의 문제점이 시정되지 않고 계속 발생하고 있었다.

[표 6] 중앙선관위 경채 서류전형 처리 부적정 명세(2023년도 제1회~제3회)

구분	회차	채용대상 직무분야	응시 번호	이름	서류전형 오류사항	당초 평정결과	정당한 평정결과
응시요건 부당 판정	제1회	방호서기보 (일반임기제)	24번	HA	○ 응시요건 미충족 - 대한체육회 미가맹단체 단증 보유	적격	부적격
	제2회	방호서기보 (일반임기제)	1번	HB	○ 응시요건 미충족 - 대한체육회 미가맹단체 단증 보유	적격	부적격
			14번	HC	○ 응시요건 미충족 - 대한체육회 미가맹단체 단증 보유	적격	부적격
			24번	HA	○ 응시요건 미충족 - 대한체육회 미가맹단체 단증 보유	적격	부적격
	제3회	방호서기보 (일반임기제, 충남)	7번	GZ	○ 응시요건 충족 - 태권도 4단(태권협회) 단증 보유	부적격	적격
우대점수 부당 산정	제1회	방호서기보 (일반임기제)	19번	HD	○ 방호·경비 관련분야 근무경력 점수 과다(0점→5점) 부여	6위	10위

5) 위 단체는 대한체육회 가맹단체임

6) 제1회 경채 24번 응시자와 제2회 경채 1번, 24번 응시자는 태권협회 단증 보유자이고, 제2회 경채 14번 응시자는 태권협회 단증 보유자이며, 태권협회와 태권협회는 모두 대한체육회 미가맹단체임

구분	회차	채용대상 직무분야	응시 번호	이름	서류전형 오류사항	당초 평정결과	정당한 평정결과
	제2회	방호서기보 (일반임기제)	8번	HE	○ 경찰·경비 및 경호 관련 학과 전공 점수 미부여(10점→0점)	20위	11위
			16번	HF	○ 무도단증 보유 점수 과소(10점→5점) 부여	12위	6위
	제3회	방호서기보 (일반임기제, 대구)	11번	HG	○ 무도단증 보유 점수 과다(0점→10점) 부여	9위	14위
		방호서기보 (일반임기제, 충남)	14번	HH	○ 국가기관, 공공기관 행정업무 근무경력 점수 과다(0점→15점) 부여	3위 (합격)	7위 (불합격)

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

또한 중앙선관위는 2023년 제2회 경채[방호서기보(일반임기제)] 시 8번 응시자(HE)가 ☐ 대학 ☐ 학과 졸업자로서 우대요건(경찰·경비 및 경호 관련 학과 전공자) 점수 부여 대상이나 서류전형 평정에서 우대요건 점수를 부여하지 않았으며, 2023년 제3회 경채[방호서기보(일반임기제, 충남)] 시 14번 응시자(HH)가 우대요건(국가기관, 공공기관 행정업무 근무 경력자)을 충족⁷⁾하지 못하여 서류전형에서 불합격처리하였어야 하는데도 합격처리하는 등 [표 6]과 같이 2023년 제1회부터 제3회 경채까지의 서류전형 평정에서 10명의 응시자에 대해 응시요건 충족 여부를 잘못 결정하거나 우대요건 점수를 잘못 부여하는 등 규정과 달리 서류전형 평정을 진행하였다.

특히 2023년 제1회부터 제3회 경채까지 중앙선관위 인사과 담당자 HK 및 HJ가 잘못 작성된 심사 참고자료를 서류위원들에게 제공하고, 서류위원들이 응시요건 및 우대요건 적용 기준을 질의하였는데도 아무런 답변을 해주지 않은 사실

7) 14번 응시자는 군 경력을 제외하고도 대전광역시 유성구에서 근무한 경력(청사방호 및 행정업무)이 있으나 총 인정 가능 경력 기간이 4개월(주 20시간 시간제 근무)로서 우대요건 적용을 위한 1년 이상의 국가기관, 공공기관 행정업무 근무경력을 갖추지 못함

이 확인되었다.

나. 3호경채 시 시험 미 실시 및 일부는 자격요건을 갖추지 않은 자를 채용

한편, 중앙선관위는 채용대상자의 자질 및 능력 부족으로 차후 인사상 조치가 곤란할 것이 우려된다는 사유로 2015년 제6회⁸⁾ 경채부터 2023년 제4회 경채까지 「국가공무원법」 제26조의5 제1항 및 제28조 제2항 각호에 따라 행정사무관 등 36명⁹⁾을 임기 1년의 일반임기제공무원으로 채용하였고, 임기가 만료된 위 일반임기제공무원만을 대상으로 하여 3호경채를 실시¹⁰⁾하면서 서류전형 및 면접시험을 실시하지 않고 일반직공무원으로 36명을 다시 채용¹¹⁾해 왔다.

그리고 중앙선관위는 2015. 7. 1. 8호 경채(2015년 제6회)를 통해 일반임기제공무원(임기 1년)으로 채용한 HI가 2017. 7. 1. 퇴직(임기 1년 연장)하여 같은 날 기준으로 5년이 지나지 않았고, 위 임기제공무원 근무 외 행정사무관에 상응하는 다른 근무경력이 없어 3호경채에 응시할 자격이 없었는데도 3호경채를 실시하여 일반직공무원으로 채용하는 등 [별표] “「국가공무원법」 제28조 제5항에 따른 비다수인 3호경채 경력 미충족자 명세(2015~2023년)”와 같이 6호 및 8호경채로 채용된 후 5년이 경과하지 않아 3호경채로 채용될 자격이 없는 일반임기제공무원(임기 1년) 8명을 임기 만료 뒤 3호경채로 채용하였다.

8) 중앙선관위가 일반임기제공무원을 일반직공무원으로 채용하기 시작한 것은 2015년 제6회 경채에서 채용된 행정사무관(일반임기제) 4명을 1년 뒤인 2016. 7. 1. 행정사무관으로 재채용한 것부터임

9) 36명 중 행정사무관 7명, 전산사무관 1명, 공업서기보 3명, 시설서기보 3명, 전산서기보 7명, 사서서기보 1명, 방호서기보 7명, 운전서기보 6명, 조리서기보 1명이며, 선관위 공무원규칙 제69조 제1항 제2호에 따라 「국가공무원법」 제28조 제2항 제3호에 따른 경채로 채용하는 경우 퇴직한 공무원을 3년 이내에 퇴직 전에 재직한 직급으로 재임용하는 경우에는 서류전형 및 면접전형을 실시하도록 되어 있는데도 서류전형 및 면접전형 없이 내부평가만으로 위 36명을 3호 경채로 채용

10) 중앙선관위는 그간 '임기제공무원 평가'라는 이름으로 경채 계획도 수립하지 않고, 채용공고도 한 적 없이 내부평가만으로 임기 만료 전 일반직임기제공무원을 일반직공무원으로 '전환'하고 있었으나, 이번 감사원 감사에서 위 채용의 근거를 3호 경채라고 설명

11) 중앙선관위는 감사기간 중이던 2023년 제5회 경채부터 이와 같은 방식으로 채용하지 않고 있음

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토결과

중앙선관위는 “3항 가”와 관련하여 향후 경채 서류전형의 공정성과 정확성 제고를 위해 개선책을 마련하고 향후에도 지속적으로 노력할 것이지만, 일부 서류위원의 재량범위 내에서 실시된 심사 사례의 경우에는 중앙선관위 ㉠과에서 개입하기 어렵다는 의견을 제시하였다.

또한 “3항 나”와 관련하여 일반임기제공무원을 임기 만료 이후 일반직공무원으로 채용하며 「국가공무원법」 제28조 제5항에 해당하는 채용 대상자들은 퇴직기간 공백 없이 즉시 재임용한 것으로 보아 절차상 문제가 없다고 판단하였다고 주장하였다.

그런데 “3항 가”와 관련하여 서류위원들도 법령과 채용공고 및 기준에 따라 심사하여야 하고 위 심사 사례에 대해 응시요건 및 우대요건 적용 기준을 중앙선관위 ㉠과 담당자에게 질의하였는데도 중앙선관위 ㉠과 담당자가 아무런 답변을 해주지 않은 사실이 확인되므로 중앙선관위의 주장은 받아들이기 어렵다.

그리고 “3항 나”와 관련하여 HI 등 「국가공무원법」 제28조 제2항 제8호 등에 근거하여 일반임기제공무원으로 채용된 자들은 해당자 인사기록카드에는 일반임기제공무원의 퇴직 직후에 일반직공무원 신규채용으로 기재되어 있고, 채용의 근거 규정이 다르므로 별도의 채용절차를 거쳐야 하며 퇴직 시점과 채용 시점 간의 공백이 없다고 해서 이를 달리 해석할 이유가 없다는 점에서 「국가공무원법」 제28조 제5항을 위반한 것이므로 중앙선관위의 주장은 타당하지 않다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 앞으로 「국가공무원법」 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」 등을 위반하여 채용 업무를 처리하는 일이 없도록 하고, 경력경쟁채용 서류전형 평정 시 공고 등과 다르게 응시요건 및 우대요건을 적용함으로써 서류전형 합격자와 불합격자가 뒤 바뀌지 않도록 하는 한편, 임기제공무원을 다시 일반직공무원으로 채용할 때에는 법령에서 정한 자격요건을 갖춘 자를 대상으로 채용하는 등 경력경쟁채용 업무를 철저히 하며, 관련자(HK, HJ)에게는 주의를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

[별표]

「국가공무원법」 제28조 제5항에 따른 비다수인 3호 경채 경력 미충족자 명세(2015~2023년)

연번	채용일자	채용회차	최초 직급	채용 분류	이름	일반직공무원 전환일자
1	2015. 7. 1.	2015년 제10회	행정사무관 (일반임기제)	8호 경채	H	2017. 7. 1
2	2019. 2. 1.	2018년 제8회	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2020. 2. 1.
3	2019. 2. 1.	2018년 제8회	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2020. 2. 1.
4	2019. 2. 1.	2018년 제8회	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2020. 2. 1.
5	2019. 7. 1.	2019년 제4회	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2020. 7. 1.
6	2020. 1. 1.	2019년 제9회	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2021. 1. 1.
7	2022. 3. 1.	2022년 제1회	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2023. 3. 1.
8	2022. 7. 1.	2022년 보훈특별채용	방호서기보 (일반임기제)	6호 경채	-	2023. 7. 1.

감 사 원

주의요구 및 통보

제 목 위법·부당한 방법으로 1급 등 고위직을 방만하게 파다 운용

소 관 기 관 중앙선거관리위원회

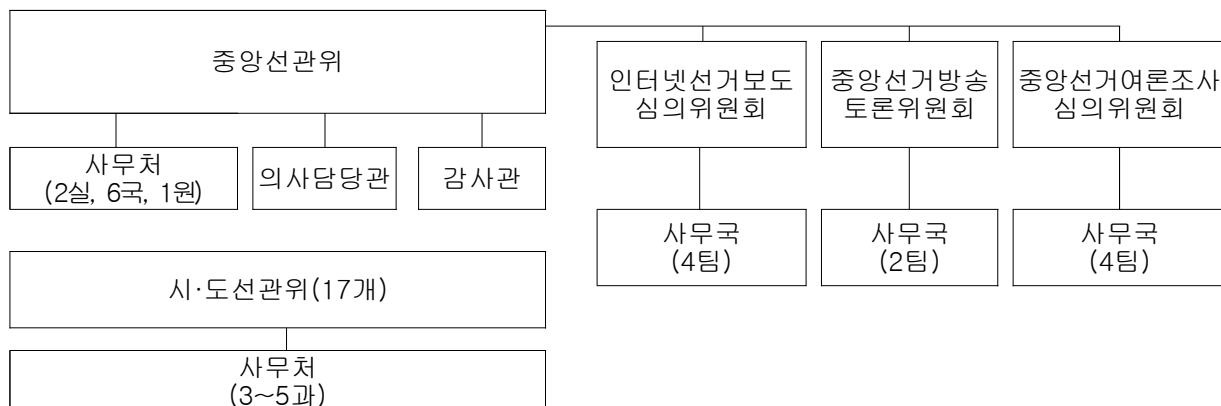
조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 업무 개요

선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다)는 [그림]과 같이 「대한민국헌법」 및 「선거관리위원회법」(이하 “선관위법”이라 한다)에 따라 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다) 및 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다)를 두고, 「공직선거법」 등에 따라 중앙선관위에 인터넷선거보도심의위원회, 중앙선거방송토론위원회 및 중앙선거여론조사심의위원회 등 산하위원회를 두면서 2022. 12. 31. 기준 정원 2,961명으로 조직을 운영하고 있다.

[그림] 선관위 조직도



주: 국회의원선거구획정위원회도 중앙선관위에 두되, 국회의원선거 때마다 한시 설치

자료: 선관위 조직도 재구성(2023년 기준)

선관위는 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」(이하 “선관위 사무기구규칙”이라 한다) [별표 2] “선거관리위원회 공무원 정원표”에 정원을 규정하면서 2급과 3급의 정원을 별도로 정하지 않고 복수직급제로 운영하고 있는데, 2022. 12. 31. 기준 총정원 2,961명 중 1급 정원은 21명¹⁾, 2·3급 정원은 25명, 3·4급 정원은 23명이다. 그러나 실제로는 2·3급과 3·4급 정원을 모두 2급과 3급으로만 배정(2급 19명, 3급 29명)하고 있어 [표 1]과 같이 3급 이상 정원 비중이 높고 3급~1급 간 현원 차이가 적은 특징이 있다.

[표 1] 선관위 정원 및 현원표(2022. 12. 31. 기준)

(단위 : 명, %)

구분	1급	2·3급	3·4급	4급	4·5급	5급	6급	7급	8급	9급	기타 ^㉔	계
정원	21 (0.7)	25 (0.8)	23 (0.8)	253 (8.5)	22 (0.7)	306 (10.3)	916 (31)	993 (33.5)	251 (8.5)	138 (4.7)	13 (0.5)	2,961 (100)
구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	기타 ^㉔	계	
현원	20 (0.7)	19 (0.6)	29 (1.0)	272 (9.2)	305 (10.3)	936 (31.7)	971 (32.9)	249 (8.5)	137 (4.6)	10 (0.4)	2,948 (100)	

주: 정무직, 사무운영직

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

한편, 선관위는 제20대 대통령선거 당시 사전투표 부실 관리의 원인 중 하나로 선관위의 현행 인사제도를 분석하면서 “4급과 5급의 정원 차이가 크지 않고 3급 이상 정원의 비중이 높은 특징이 있어 4급 이상으로의 승진소요연수가 짧다”²⁾, “중앙(선관위) 과장급의 경우 3급 이상 고위직 공무원으로 승진이 보장되고 있는 실정”이라고 한 바 있고(“인사정책 연구 결과보고서”³⁾, 2022년 11월), 그간 국회 및 언론에서도 선관위의 정원 대비 1급 규모가 과다하다는 지적을 제기⁴⁾하여 온 바 있다.

1) 1급 정원은 총 21명[중앙선관위 2명(Ⓢ실장, Ⓢ실장), 시·도선관위 17명(시·도선관위 상임위원), 산하위원회 2명(인터넷선거보도심의위원회, 중앙선거방송토론위원회)]이나, 선관위가 “2항 나. 3)”과 같이 기재부와의 예산협의 없이 정원 없는 1급 직위 2개[중앙선관위 1명(감사관), 산하위원회 1명(중앙선거여론조사심의위원회 상임위원)]을 신설함에 따라 1급 직위는 총 23개

2) 5→2급 선관위 14년 8월, 타 국가직 22년 6월

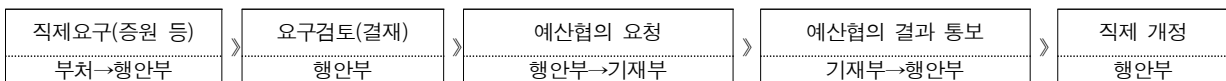
3) 제20대 대통령선거 사전투표 부실 관리의 원인 중 하나로 현행 인사제도 상 문제점도 있다고 보면서 선거관리 역량과 실적에 입각한 객관적이고 공정한 승진 등 다수가 공감할 수 있는 인사(검증)시스템 구축을 위해 연구

4) 2023. 6. 22. ‘서울경제’에서 국회 행정안전위원회 HIL 의원의 글을 인용하여 선관위 1급 정원이 규모가 비슷한 보건복지부의 5배에 달하고, 다른 헌법기관과 비교해도 과다함을 보도

이와 관련하여 정원 및 별도정원 운용과 관련하여 행정부 소속 중앙행정기관의 경우 사전에 행정안전부(이하 “행안부”라 한다)와 인사혁신처의 승인을 받고⁵⁾⁶⁾ 사후에 행안부의 정원감사⁷⁾를 받고 있는데 반해, 헌법기관인 선관위 기획재정부(이하 “기재부”라 한다)와의 예산협의 절차⁸⁾만 거치고, 정원감사도 선관위 사무기구규칙에 따라 자체적으로 실시⁹⁾할 수 있다.¹⁰⁾

이에 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 3급 이상 고위직 운용의 적정성을 점검한 결과 선관위는 그동안 자체 정원감사를 한 차례도 실시하지 않은 채 ① 기재부와 예산협의 없이 1급 직위를 신설하고, 선관위 직원만 1급 상임위원으로 지명하면서 지명기간을 법정 임기보다 짧게 규정하는 등으로 1급 직위를 자리 나눠 먹기식으로 부당 운영하고 있었으며, ② 복수직급으로 되어 있는 2·3급 및 3·4급을 모두 2급 또는 3급으로만 두면서 3급 이상 별도정원도 위법·부당하게 운용하는 한편, 선관위법을 위반하여 3급을 4급 직위에 보하는 등 보직을 위법하게 부여하고 있었는데

5) 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」에 따라 각 중앙행정기관은 차년도 기구개편(안)과 소요정원(안)을 행안부에 제출(제8조)하고, 행안부는 기관별 소요기구와 정원을 책정하여 그 결과를 기재부에 통보(제9조)하며, 기재부는 통보된 정원의 범위 안에서 차년도 인건비 예산을 편성



- 6) 행안부는 중앙행정기관에서 파견 등으로 인하여 별도정원이 확대되는 것을 방지하기 위하여 「공무원파견정원관리지침」 제1조 및 제2조에 따라 1996년 12월 말 기준으로 결원보충이 승인되거나 계획된 직급별 파견인원을 총정원으로 국가공무원 파견정원의 동결과 감축관리를 수행, 인사혁신처는 행안부가 승인한 범위 내에서 결원보충을 승인
- 7) 행안부는 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제33조 및 「정원감사 업무처리지침」(행안부 예규)에 따라 정원감사를 실시하여 감사결과를 해당 기관에 통보하면서 해당 기관의 장에게 시정 또는 개선을 요구하고 시정 또는 개선을 요구받은 기관의 장은 그에 필요한 조치를 한 후 그 결과를 행안부장관에게 통보
- 8) 「예산안 편성 및 기금운용계획안 작성 세부지침」에 따라 선관위 등 헌법기관은 다음 연도 소요정원안 및 소요정원에 대한 직제 개정안을 기재부에 제출하고 기재부는 소요정원을 책정해 인건비 예산을 편성하며, 선관위 등 헌법기관은 편성된 인건비의 범위 내에서 직제만 개정하여 정원 및 별도정원을 운용하되, 「예산 및 기금운용계획 집행지침」에 따라 예산편성에서 정한 직급 및 인원 외로 운영이 필요한 경우에는 기재부장관과 협의하여야 함
- 9) 그간 선관위 사무기구규칙 제23조(2022. 11. 30. 제21조에서 제23조로 이동)에 “임용권자는 조직관리상 필요하다고 인정하는 때에는 각급 선관위의 정원감사를 실시할 수 있다”고 되어 있었으나, 선관위가 2023. 11. 24. 선관위 사무기구규칙 제23조를 삭제하고 제4조를 개정하여 현재는 감사관이 정원감사를 포함한 인사감사를 실시하도록 규정 되어 있음
- 10) 감사원은 그간 정기감사 등을 통해 정원 초과 부당 승진임용 및 채용(2015년 중앙선관위 기관운영감사), 구·시·군 선관위 설치·폐지 및 정원 배정 업무 부당 처리(2019년 중앙선관위 기관운영감사) 등 선관위 조직·인사운영의 적정성에 대하여 외부 통제를 해왔으나, 선관위는 이번 감사를 받으면서 감사원이 선관위의 조직·인사 등에 대한 감사 권한이 없다고 주장하며 2023. 7. 28. 감사원을 상대로 권한쟁의심판을 청구

구체적인 내용은 다음과 같다.

2. 시·도선관위 상임위원(1급) 등의 법정 임기를 무시하고 자리 나눠먹기 식으로 부당 운영

가. 관계법령 및 판단기준

「대한민국헌법」 제114조 및 선관위법 제2조에 따라 설치된 시·도선관위는 각종 선거에 관한 사무 등을 수행하는 한편, 위 사무를 수행함에 있어 하급선거관리위원회를 지휘·감독하도록(제3조) 되어 있다.

선관위법에 따르면 시·도선관위 위원은 임기가 6년으로(제8조), 정당에 가입하는 등 정치에 관여하거나 상임위원으로서의 근무상한(60세)에 달하는 등 같은 법 제9조 각 호의 사유에 해당하는 경우가 아니면 해임·해촉 또는 파면되지 아니하며(제9조), 선거기간 중 내란·외환 등 일부 중대 범죄에 해당하는 경우를 제외하고는 현행범인이 아니면 체포 또는 구속되지 아니하는 등(제13조) 그 신분이 보장되어 있다.

그리고 선관위법에 따르면 시·도선관위 상임위원은 위원장을 보좌하고 그 명을 받아 소속 사무처의 사무를 감독하도록 되어 있는데(제6조 제1항), 위원장이 명예직(비상임)으로 되어 있어(제12조) 시·도선관위 사무와 직원에 대한 감독, 선거사무 관련 중요사항 지시 및 결과 보고를 수행하는 등 실질적으로 시·도선관위를 지휘·감독¹¹⁾하고 있다. 위 상임위원은 중앙선관위가 9명의 시·도선관위 위원 중 ① 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자, ② 대학에서 행정학·정치학 또는 법률학을 담당한 부교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 자, ③ 3급 이상 공무원으로 2년 이상 근무한 자 중 하나에 해당하면서 ‘선거 및 정당사무에 관한 식견이 풍부한 자’를 상임위원으로 지명하도록 되어 있다.(제6조 제3항)

11) 각 시·도선관위는 자체 위임전결규정을 마련하여 상임위원을 위원회의 중요 보고사항 상정, 대행감사 등 감사 계획 및 보고, 위탁선거 및 주민투표 종합계획·중요사항 지시 등 사무에 대한 전결권자로 지정하고 있음

또한, 「공직선거법」에 따르면 중앙선거위 산하에 인터넷 언론사의 홈페이지에 게재된 선거보도의 공정성 유지, 정책토론회 등의 공정한 진행, 선거에 관한 여론 조사의 객관성·신뢰성 확보를 위해 각각 인터넷선거보도심의위원회, 중앙선거방송 토론위원회, 중앙선거여론조사심의위원회 등 3개 산하위원회를 설치·운영하도록 되어 있다.(제8조의5 등)

이들 산하위원회의 위원은 임기가 3년(제8조의5 제2항 등)으로, 시·도선거위와 마찬가지로 각 산하위원회의 관련 규정에 따라 정치에 관여하거나 상임위원으로서의 근무상한(60세)에 달하는 등의 경우가 아니면 해임·해촉 또는 파면되지 아니하는 등 그 신분을 보장받고 있다.

산하위원회 상임위원의 경우에도 중앙선거위가 위원 중 [표 2]의 자격요건 중 하나에 해당하면서 ‘선거 및 정당사무에 식견이 풍부한 자’를 상임위원으로 지명하도록 되어 있고, 시·도선거위와 마찬가지로 위원장이 명예직(비상임)이므로 상임위원이 실질적으로 각 산하위원회를 지휘·감독¹²⁾하고 있다.

[표 2] 산하위원회 상임위원 자격요건

구분	인터넷선거보도심의위원회	중앙선거방송토론위원회	중앙선거여론조사심의위원회
자격요건 (선거위 규칙)	1. 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자 2. 대학에서 행정학·정치학·언론학 또는 법률학을 담당한 교수 이상의 직에 3년 이상 근무한 자 3. 3급 이상 공무원으로서 2년 이상 근무한 자	1. 방송사에서 부장급 이상으로 5년 이상 근무한 자 2. 대학에서 신문방송학·행정학·정치학 또는 법률학을 담당한 교수의 직에 3년 이상 근무한 자 3. 3급 이상 공무원으로서 2년 이상 근무한 자	1. 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 사람 2. 대학에서 행정학·정치학·통계학·사회학 또는 법률학을 담당한 교수의 직에 5년 이상 근무한 사람 3. 3급 이상 공무원으로서 2년 이상 근무한 사람
	「인터넷선거보도심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제6조 제3항	「선거방송토론위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제8조 제3항	「선거여론조사심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제6조 제3항

자료: 산하위원회 상임위원 관련 규정 재구성

12) 각 산하위원회는 위임전결규정을 마련하여 상임위원을 위원회의 중요 보고사항 상정(공통), 심의위원회 이의신청 및 반론보도청구 접수(인터넷선거보도심의위원회), 토론회 개최 공표(중앙선거방송토론위원회), 선거범죄 예방·단속 기본계획, 특별단속계획 수립(중앙선거여론조사심의위원회) 등 사무에 대한 전결권자로 지정하고 있음

따라서 중앙선관위는 시도 및 산하위원회가 제 역할을 할 수 있도록 선관위법 등의 취지에 맞게 위원의 임기와 상임위원의 지명기간을 보장하여야 하고, 상임위원 직위를 내부 직원들의 승진 자리 나눠먹기식으로 운영할 목적으로 ① 선관위 직원만을 시도 및 산하위원회 상임위원으로 지명하면서 ② 지명기간이 끝나기도 전에 기존 상임위원을 지명해제하고 새로운 상임위원을 지명하거나 ③ 기재부와 예산협의도 하지 않고 1급 직위를 신설한 후 선관위 직원이 독립된 위원회의 상임위원직을 겸직하게 하여서는 아니 된다.

나. 감사결과 확인된 문제점

1) 상임위원의 법률상 자격을 임의로 제한하고 선관위 직원만 상임위원으로 임명

선관위는 1987년 12월부터 선관위법 시행규칙(선관위 규칙) 제9조 제1항에 선관위법 제6조 제3항 제3호(“3급 이상 공무원으로 2년 이상 근무한 자”)에 따라 공무원을 시·도선관위 상임위원으로 지명할 때에는 선관위법에 따른 자격요건 이외에도 “4급 이상 공무원으로 7년 이상 선거 및 정당사무에 종사한 경력이 있는 자” 중에서 지명하도록 규정¹³⁾하면서 사실상 선관위 직원만 지명이 가능하도록 그 자격을 임의로 제한¹⁴⁾하여 선관위 소속이 아닌 공무원은 지명될 수 없도록 하였다.

그리고 [표 3]과 같이 중앙선관위(☞과)는 2018년 11월 “시·도 상임위원 지명방안”을 수립하여 중앙(선관위) 국장급 이상의 보직자 또는 시·도 사무처장 보직자 중에서 승진연도 및 연령 등을 고려하여 조직 기여도가 큰 사람을 우선 지명하기로 하고 “붙임”에는 선관위 직원만 시·도선관위 상임위원 지명후보자로 하는 심

13) 1987. 11. 7. 선관위법 시행규칙을 제정할 때에는 “5급 이상 공무원으로 10년 이상 선거 및 정당사무에 종사한 경력이 있는 자”로 하였으나 같은 해 12. 31. 현재 규정과 같은 내용으로 바로 개정함

14) 산하위원회 상임위원의 자격에 대해서는 각 산하위원회의 관련 규정에서 [표 2]와 같이 정한 것 이외에 별도로 제한하고 있지는 않음

사자료를 첨부하는 등 매년 ‘3급 이상 선관위 직원’만을 시·도선관위 및 산하위원회 상임위원으로 지명¹⁵⁾하여 왔다.

[표 3] 연도별 상임위원 지명방안에 따른 지명대상

연도별 상임위원 지명대상	▪ 2001~2007년 ⇒ 3급 이상 공무원 중에서 연령순 ▪ 2008년 ⇒ 3급 이상 공무원 중에서 승진순 ▪ 2009년 ⇒ 2급 이상 공무원 중에서 연령순 ▪ 2010년 ⇒ 3급 이상 공무원 중에서 ① 연령별 ② 상위 직급 ③ 승진순 ▪ 2011~2013년 ⇒ 3급 이상 공무원 중에서 연령순 ▪ 2014~2017년 ⇒ 3급 이상 공무원 중에서 연령·승진·직무능력 감안
2018년 상임위원 지명요건과 지명대상(기준)	▪ (지명요건) 선관위법 제6조 제3항 및 같은 법 시행규칙 제9조의2 제1항 - 3급 이상 공무원으로 2년 이상 근무한 자로서, 4급 이상 공무원으로 7년 이상 선거 및 정당사무에 종사한 경력이 있는 자 중에서 지명 - 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자 - 대학에서 행정학·정치학 또는 법률학을 담당한 부교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 자 ▪ (지명기준) 중앙 국장급 이상의 보직자 또는 시·도 사무처장 보직자 중에서 승진연도 및 연령 등을 고려하여 조직 기여도가 큰 사람을 우선 지명 - 정년 1년 전 사직(명예퇴직)을 전제로 지명되므로 잔여 임기가 1년 미만인 사람(1959년~1960년 상반기)은 지명 배제 - 리더십과 신망 등에서 부정적 평가를 받는 사람은 지명 배제

주: 감사원은 2013~2023년 상임위원 지명방안과 관련된 내부 검토문서 등을 감사자료로 중앙선관위에 요구하였으나 헌법기관으로 인사운영의 독립성과 재량이 있다는 사유로 자료 제출을 거부, 2019년 이후 세부사항은 확인할 수 없었음
자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

그 결과 2013년부터 2023년까지 175차례에 걸쳐 상임위원으로 지명된 104명¹⁶⁾ 전원이 선관위 직원으로 확인되는 등 선관위는 선관위법상 상임위원으로 지명될 수 있는 다른 분야의 전문가 및 타 부처 공무원들은 상임위원으로 검토하지 않고 내부직원 승진으로만 충원하고 있었으며 “2항 나. 2)”와 같이 직원 다수가 상임위원 승진의 혜택을 누릴 수 있도록 상임위원 지명기간을 법정 임기보다 짧게 하거나 조기퇴직시키는 등으로 상임위원직을 선관위 직원들의 자리 나눠먹기 수단으로 이용하고 있었다.

15) ① 후보자 선별(중앙선관위 ㉮과) ② 지명안 작성(중앙선관위 상임위원, 사무총·차장 협의), ③ 의안 작성(위원장 결재), ④ 의결(중앙선관위 위원회의)의 과정을 거쳐 지명

16) 2013년부터 2023년까지 상임위원으로 지명된 104명 중 59명은 2회 이상 지명되어 총지명 횟수는 175회

2) 인사상의 이유로 시·도선관위 상임위원의 지명기간을 법정 임기보다 짧게 하거나 조기퇴직시키는 등 불법·편법 운영

① 법률상 근거 없이 시행규칙에 시·도선관위 상임위원의 지명기간을 법정 임기보다 짧게 규정, 신분보장 취지를 훼손

국회는 1987. 11. 7. 선관위법을 전부 개정하면서 제8조에 시·도선관위 등 각급선관위 위원들의 임기를 6년으로 한다고 규정하였고, 시·도선관위 상임위원에 대해서는 같은 법 제6조 제3항에 중앙선관위가 위촉한 당해 선관위 위원 중에서 지명하되, 상임위원으로서의 근무상한을 61세(이후 1998. 12. 31. 60세로 개정)로 한다고 규정하였다. 이와 함께 중앙선관위는 1987. 12. 31. 선관위법 시행규칙 제9조를 전문 개정하여 시·도선관위 상임위원의 지명기간을 6년으로 한다고 신설하고 6년 이상 근무한 상임위원에 대해서는 언제든지 그 지명을 해제할 수 있도록 하였다.

그리고 선관위법 제9조에는 각급선관위 위원들은 탄핵결정으로 파면된 때 등이 아니면 해임·해촉 또는 파면되지 않도록 규정하고 있고, 1989. 3. 25. 시·도선관위 상임위원의 경우에는 신분관계에 대한 국가공무원법과의 균형유지를 위하여 근무상한(정년)에 달하였을 때에는 해촉할 수 있도록 규정한 바 있다.

이와 같이 중앙선관위는 당초 시·도선관위 상임위원에 대해 다른 위원과 마찬가지로 법정 임기인 6년을 마치거나 정년이 되는 경우에 해촉할 수 있도록 하는 등 상임위원인 위원으로서 신분을 보장하도록 규정하였다.

그런데 중앙선관위는 1998. 10. 26. 조직의 생산성 및 경쟁력을 향상한다는 이유로 선관위법에 지명기간으로 임기를 단축하거나 해촉할 수 있는 근거가 없는데도 선관위법 시행규칙(선관위 규칙¹⁷⁾)을 개정하여 시·도선관위 상임위원의

지명기간을 법정 임기인 6년보다 짧은 3년으로 단축하고 상임위원 3년의 지명기간이 종료되면 상임위원 지명을 해제하는 동시에 해당 위원회 위원직도 해촉하는 등 선관위법의 상임위원에 대한 신분보장 조항과 다르게 운용하고 있다.

이후 2013년 11월에는 그간 상임위원의 지명기간을 3년으로 해왔으나 1급 승진의 수혜자가 적어 불만 요인이 되고 있다는 등의 이유로 보다 많은 직원에게 혜택이 돌아가도록 법령은 개정하지 않은 채¹⁸⁾ ‘인사로 3년 이내로 운용’할 수 있도록 지명방법을 변경하였다.

최근 들어서도 중앙선관위는 2022. 11. 30. ‘임기를 일률적으로 3년으로 지명함에 따라 인사의 선순환을 저해’한다는 등의 이유로 선관위법 시행규칙 제9조의2 2항을 개정하여 시·도선관위 상임위원 지명기간을 3년에서 2년으로 더 단축하였다. 뿐만 아니라 인터넷선거보도심의위원회, 선거방송토론위원회, 선거여론조사심의위원회 등 3개 산하위원회의 경우에도 「공직선거법」 제8조의5, 제8조의7, 제8조의8에 위원의 임기를 3년으로 하고 있고, 이에 따라 관련 선관위 규칙¹⁹⁾에 상임위원의 지명기간을 법정 임기와 같은 3년으로 정하여 왔으나 같은 날 2년으로 단축하도록 개정하였다.

② 법령상 근거 없이 산하위원회 지명기간을 합산하거나 명예퇴직시키는 등 편법 운영

중앙선관위는 1987. 12. 31. 선관위법 시행규칙을 개정하면서 제9조 제2항에 시·도선관위 상임위원의 지명기간을 6년으로 하면서 제3항에 재임 중 다른

17) 중앙선관위 소관 법률에 따른 선관위 규칙은 「선거관리위원회 법제업무 운영규정」 제7조에 따라 위원장의 규칙안 결재 후 중앙선관위 위원회의의 의결로 확정

18) 2013년 11월 중앙선관위에서 작성한 “시·도상임위원 지명방법 개선” 문건에 따르면 상임위원 지명기간을 ‘3년 이내’로 규칙을 개정하려 하였으나 위헌 소지가 있어 인사로 해결하는 것이 좋겠다는 의견이 있었다고 되어 있음

19) 「인터넷선거보도심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제7조 제2항, 「선거방송토론위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제7조 제2항

시·도선관위 위원으로 위촉되어 새로이 상임위원으로 지명된 때에도 전임 재임 기간을 합산하며 합산한 기간이 6년에 달할 때에는 당연히 그 지명이 해제된 것으로 본다고 규정하였다. 이에 따라 선관위법 제8조에는 각급선관위 위원 임기는 6년으로 한다고 규정되어 있는데도 선관위법 시행규칙에는 여러 시·도 선관위의 상임위원 임기를 합산하여 운영하기로 정하였다.

한편, 국회는 2012. 12. 11. 「국가공무원법」이 개정되어 국가공무원의 직종이 개편²⁰⁾됨에 따라 2016. 1. 15. 선관위법 제12조 제2항을 개정하여 시·도선관위 상임위원을 「국가공무원법」 제26조의5에 따른 임기제공무원으로 정하였다. 임기제공무원은 국가공무원법 제26조의5 제1항에 전문지식·기술이 요구되거나 임용관리에 특수성이 요구되는 업무를 담당하게 하기 위하여 경력직공무원을 임용할 때에 일정기간을 정하여 근무하는 공무원으로 되어 있다.

그러나 중앙선관위는 [표 4]와 같이 2013년경 ‘시·도상임위원 지명방법 개선’을 마련하면서 2013년부터 그동안 「공직선거법」에 따라 설립된 인터넷선거보도심의 위원회, 선거방송토론위원회, 선거여론조사심의위원회 등 산하위원회의 상임위원에 대해서는 해당 선관위 규칙에 시·도선관위 상임위원 임기와 합산하는 규정조차 없는데도 상임위원 간 형평성 저해와 직원 혜택이 축소되어 불평·불만이 가중²¹⁾되고 있다는 이유로 산하위원회 상임위원으로 지명되면 이를 시·도선관위 상임위원 지명기간에 포함하기로 하였다. 이후 2016년경 일부 상임위원의 경우 조기

20) 기존에 6개로 세분화된 공무원의 직종을 4개로 단순화하여 종전에 경력직공무원을 일반직, 특정직, 기능직으로 구분하고 특수경력직공무원을 정무직, 별정직, 계약직으로 구분하였으나 기능직과 계약직을 폐지하고 별정직은 보조관, 비서관 등에 한해 제한적으로 인정함. 이에 따라 기존에 시·도선관위 상임위원은 1급 별정직이었기에 직종개편에 따라 개정이 필요하였고 경력직공무원 중 일반임기제공무원으로 정하였음

21) 중앙선관위(☞과)는 2014년 이전까지 사무처 직원들은 3급으로 승진하면 대부분 상임위원으로 지명 받아 1급까지 승진할 수 있었으나 2008년 이후 1급 정원은 2명 증가한 반면 2·3급 정원은 23명 증가하고, 1958년 이전 출생자인 2·3급이 많아지면서 향후 1급 승진을 하지 못하는 3급 이상 직원들이 다수 발생할 것이 예상된다고 검토

퇴직에 따른 불이익이 발생한다는 등을 이유로 1급으로 재직할 수 있는 지명기간을 시·도선관위와 산하위원회 상임위원 지명기간을 합하여 최대 3년에서 최대 4년으로 늘리는 등 인사상의 이유로 법령에 근거 없이 임기를 합산하거나 조정하였다.

[표 4] 1급 상임위원 지명기간 제한 관련 내부방침

구분	재직상한연령	지명기간 제한
2013년 이전	60세	시·도선관위 상임위원 3년 이내 + 산하위원회 3년 이내, 최대 6년 가능
2014년 이후	59세	시·도선관위 및 산하위원회 포함하여 총 3년 이내
2017년 이후	59세	시·도선관위 및 산하위원회 포함하여 총 4년 이내

주: 감사원은 2013~2023년 상임위원 지명방안과 관련된 내부 검토문서 등을 감사자료로 중앙선관위에 요구하였으나 헌법기관으로 인사운영의 독립성과 재량이 있다는 사유로 자료 제출을 거부, 2018년 이후 세부사항은 확인이 불가
자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

특히, 상임위원은 법정 임기가 있는 임기제공무원이고 선관위법 등 법률로서 그 근무상한을 정년으로 두어 임의로 해촉할 수 없도록 신분보장하고 있음에도 중앙선관위는 2014년부터 일반 직원들과의 형평성 문제를 이유로 상임위원에게도 공로연수 연령(59세)을 적용하기로 하면서 상임위원 지명 시 “59세에 명예퇴직” 한다는 내용의 사직 서약서를 사전에 제출받고 상임위원으로 지명하는 등 법률의 취지와 다르게 제도를 임의로 운용하고 있었다.²²⁾

이와 같이 중앙선관위는 법정 임기가 있는 상임위원을 59세에 퇴직하도록 운영함에 따라 상임위원 인사 때마다 상임위원으로부터 사직 서약서를 제출받고 재지명하는 형식으로 위촉·해촉을 반복하고 있었다. 그리고 [표 5]와 같이 2013~2023년 175차례에 걸쳐 상임위원을 지명하였으나, 그중 19차례의 경우 지명된 상임위원은 6개월 이하로만 재임하는 등 상임위원들이 법률에 정해진 임기

22) 중앙선관위는 2022. 6. 18. 일부 상임위원이 사직서 제출을 거부하자, ‘전보인사의 안정성 제고’를 위해 사직서 제출 없이 해촉 후 다른 위원회의 상임위원으로 재지명할 수 있도록 선관위 시행규칙 개정 또는 직권면직까지 검토한 바 있음

또는 규칙상의 지명기간 마저 채우지 못하고 다른 상임위원직으로 이동하는 일이 빈번하게 발생하고 있었다.

이에 따라 선관위법과 「공직선거법」상 위원의 법정 임기를 두는 등 신분보장을 하여 각 위원회가 독립적으로 운영될 수 있도록 한 취지를 훼손할 우려가 있다.

[표 5] 1급 상임위원 지명 현황(2013~2023년)

(단위: 명)

실제 임기(지명횟수)							지명 인원				
6월 이하	7월~1년	1년 1월~1년 6월	1년 7월~2년	2년 1월~2년 6월	3년	계	1회	2회	3회	4회	계
19	74	40	31	3	8	175	45	48	10	1	104

주: 104명에 대하여 175차례 지명(104명 중 59명은 2회 이상 지명됨)이 이루어졌고, 각 개별 위원회 상임위원 지명을 기준으로 임기 산출

자료: 중앙선관위 제출 자료 재구성

【 기타 상임위원직을 특정인의 이익 보전 등을 위해 부당하게 운영한 사례 】

- 선관위는 2022. 5. 27. 충북선관위 상임위원 HM(1963년생, 지명기간 2021. 1. 1.~2022. 12. 31.)이 범죄수사 개시를 사유로 당초 서약한 일자(2022. 6. 30.)에 사직하면 명예퇴직수당을 지급할 수 없자, 그 수당 등(약 43,200,600원)을 급여로 보전해 준다는 사유로 약 3개월간 임기를 연장
- 반면, 2022년 11월경 경찰수사를 받던 중 퇴직준비교육 연령이 도래한 강원선관위 상임위원 HN(1963년생)이 명예퇴직수당 지급이 불가능하면 당초 지명기간(2023년 7월)까지 재직하겠다고 하자, 해당 위원회의 신규 상임위원 지명이 불가하여 인사적체가 유지된다는 사유로 서약한 대로 사직서를 징구하여 2023. 1. 1.로 퇴직하게 함
- 선관위는 2022년 제20대 대통령선거 사전투표 부실 관리에 대한 책임을 물어 당시 공직선거 절차 사무를 총괄 관리하는 총실장(1급)이던 HO(1965년생, 2021. 1. 1. 1급 승진)의 징계절차 중이던 2022년 11월 ‘정년을 불과 얼마 남겨두지 않은 상황에서 비연고지 근무로 인해 신체적, 정신적 고충이 수반되는 경우 안정적인 직무수행을 저해’한다는 이유로 2023. 1. 1.부터 상임위원을 연고지에 배치하는 방안을 수립한 뒤, 2022. 12. 1. 위 사람에게 중징계 처분(정적 3월)을 하면서 처분 종료일(2023. 3. 1.)에 “중징계 처분자 인사방안”이라며 비연고지 상임위원으로 지명하기로 하였고, 실제 2023. 7. 1. 당시 재직 중이던 경기선관위 상임위원에서 해촉된 후 충북선관위 상임위원으로 재지명

자료: 중앙선관위 자료 재구성

3) 예산협의 없이 1급 직위를 미리 신설, 정원 부족으로 겸직을 통해 편법 운영

중앙선관위는 2004. 3. 12. 「공직선거법」 개정에 따라 중앙선관위 산하에 인터넷선거보도심의위원회와 중앙선거방송토론위원회를 설치하게 되었다. 헌법기관인 선관위는 “1항”과 같이 직위 신설 및 증원을 할 때에는 기재부와 예산협의를 거친 후에 직제에 반영하여야 한다.

그런데도 중앙선관위는 2004. 3. 12. 「인터넷선거보도심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 등 관련 선관위 규칙을 제정하면서 기재부와 상임위원의 직급에 대해 예산협의를 하지 않고 상임위원을 1급 또는 1급상당 국가공무원으로 한다고 규정²³⁾하였다. 이후 기재부와의 예산협의 과정에서 정원을 확보하지 못하자 [표 6]과 같이 2007. 1. 1. 및 2008. 1. 1. 각 상임위원에 대한 정원 1명씩 계 2명을 확보할 때까지 중앙선관위 사무처 소속인 **㉠**실장(1급) 또는 **㉡**실장(1급)이 인터넷선거보도심의위원회 등 산하위원회 상임위원을 겸직하게 하거나 시도 및 산하위원회 상임위원이 다른 산하위원회 상임위원을 겸직하도록 해왔다.

[표 6] 예산협의 없는 1급 직위 신설에 따른 상임위원 겸직 현황

(단위: 명, 개)

연도	정원(A)	직위(B)	정원 부족(B-A)	정원 부족에 따른 겸직 내역
2004년	18	20	2	① 선거관리실장-중앙선거방송토론위원회 상임위원 ② 서울선관위 상임위원 - 인터넷선거보도심의위원회 상임위원
2005년				
2006년			2	① 서울선관위 상임위원 - 중앙선거방송토론위원회 상임위원 ② 법제실장 - 인터넷선거보도심의위원회 상임위원
2007년	19		1	① 중앙선거방송토론위원회 상임위원 - 인터넷선거보도심의위원회 상임위원
2008~2012년	20		-	-
2013년	21	21	-	-
2014~2022년		22	1	① ㉠ 실장 또는 ㉡ 실장 - 중앙선거여론조사심의위원회 상임위원
2023년			1	① ㉡ 실장 - 중앙선거방송토론위원회 상임위원
2024년		23	2	① ㉡ 실장 - 중앙선거여론조사심의위원회 상임위원 ② ㉠ 실장 - 중앙선거방송토론위원회 상임위원

주: 1. 1급 직위: 인터넷선거보도심의위원회 및 중앙선거방송토론위원회 상임위원직 신설(2004년) → 세종선관위 상임위원직 신설(2013년) → 중앙선거여론조사심의위원회 상임위원직 신설(2014년)→ 감사관직 3급에서 1급으로 상향(2024년)

2. 1급 정원: 인터넷선거보도심의위원회 상임위원 증원(2007년) → 중앙선거방송토론위원회 상임위원 증원(2008년) → 세종선관위 상임위원 증원(2012년)

자료: 중앙선관위 제출 자료 등 재구성

23) 「인터넷선거보도심의위원회 구성 및 운영에 관한 규칙」 제6조, 「선거방송토론위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제8조

이후에도 중앙선관위는 2014. 2. 13. 「공직선거법」이 개정되어 중앙선거여론조사심의위원회를 신설하고 같은 날 「선거여론조사심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」을 제정하면서도 기재부와 예산협의 없이 중앙선거여론조사심의위원회의 상임위원직을 1급 또는 1급상당 국가공무원으로 두도록 하였고 2024년 현재까지 기재부로부터 해당 정원에 대해 예산 승인을 받지 못하여 사무처 1급이 산하위원회 상임위원직을 겸직하도록 해오고 있다.

그뿐만 아니라 선관위는 2022. 11. 30. 선관위 사무기구규칙을 개정하여 감사관을 사무처에서 분리하여 중앙선관위에 두도록 하면서²⁴⁾ 기존의 감사관 직급을 3급에서 1급으로 상향하였는데, 이 또한 기재부와 사전에 예산협의 없이 직제만 먼저 개정한 것으로, 2024. 1. 1.부터²⁵⁾ 8월 현재까지 [표 6]과 같이 중앙선관위 사무처 1급 전원이 각각 산하위원회 상임위원을 겸직하게 하고 남은 정원을 감사관 정원으로 배정하여 감사관을 1급으로 신규 채용하였다.

3. 위법·부당한 별도정원 확대 및 보직 부여를 통한 3급 이상 고위직 방만 운용

가. 관계법령 및 판단기준

「국가공무원법」 제43조 제3항 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」(선관위 규칙, 이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제50조 제1항에 따라 파견기간이 1년(교육훈련은 6개월) 이상인 경우 그 파견직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고(별도정원) 결원을 보충할 수 있으며, 「예산안 편성 및 기금운용계획안 작성 세부지침」에 따라 선관위 등 헌법기관은 다음 연도 소요정원안 및 소요정원에 대한 직제 개정안을

24) 제20대 대통령선거 사전 투표 부실 관리와 고위직 자녀채용 의혹 등이 선관위 내부의 감사 기능이 제대로 작동하지 않아 발생했다는 지적에 따라 감사기구의 독립성과 전문성을 확보하기 위한

25) 중앙선관위는 2022. 11. 30. 선관위 사무기구 규칙 제4조 제1항에 “감사관은 관리관 또는 임기제공무원으로 보한다”고 정하되, 부칙으로 해당 규정은 2024. 1. 1.부터 시행한다고 정하였으며 2024. 1. 1. 첫 개방형 직위 감사관(1급)을 임용

기재부에 제출하고 기재부는 소요정원을 책정해 인건비 예산을 편성하며, 선관위 등 헌법기관은 편성된 인건비의 범위 내에서 직제만 개정하여 정원 및 별도정원을 운용하되 「예산 및 기금운용계획 집행지침」에 따라 예산편성에서 정한 직급 및 인원 외로 운영이 필요한 경우에는 기재부 장관과 협의하여야 한다.

한편, 선관위법 제15조에 따르면 중앙선관위 국장은 2급 또는 3급, 과장은 3급 또는 4급으로 보하고(제9항), 시·도선관위 사무처장은 2급 또는 3급, 과장은 4급 또는 5급으로 보하며(제10항), 구·시·군선관위 사무국장은 4급, 과장은 4급 또는 5급으로 보하도록(제11항) 되어 있고, 「공직선거법」에 따라 설치된 산하위원회 관련 선관위 규칙²⁶⁾에 따르면 산하위원회 사무국장은 3급 또는 4급으로 보하도록 되어²⁷⁾²⁸⁾ 있다.

따라서 선관위는 「국가공무원법」 및 선관위공무원규칙 등 관련 규정에 따라 ① 별도정원이 인정되는 외부파견의 경우에 한하여 별도정원을 파견하되, 기재부 예산협의의 범위 내에서 별도정원을 운영하여야 하고, ② 직원에게 직위를 부여할 때에는 선관위법에서 정한 직위와 직급에 맞게 보직을 부여하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

1) 복수직급제를 상위 직급으로 운영하고 외부파견 등을 통해 3급 이상 고위직 과다 운영

중앙선관위는 선관위 사무기구규칙 [별표 2] “선거관리위원회 공무원 정원표”에 정원을 규정하면서 2급과 3급에 대해 각각 규정하지 않고 2·3급 25명과 3·4

26) 「인터넷선거보도심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제16조 제2항, 「선거방송토론위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제19조 제2항, 「선거여론조사심의위원회의 구성 및 운영에 관한 규칙」 제17조 제2항

27) 선관위 외에도 국회, 법원 등 헌법기관은 법률에서 직접 사무처 조직의 직위별 직급을 규정. ① 국회의 경우 「국회사무처법」 제7조 제3항에 따라 과장은 3급 또는 4급 일반직 ② 법원의 경우 「법원조직법」 제10조 제3항에 따라 과장은 법원부이사관(3급)·법원서기관(4급)·법원사무관(5급) 또는 등기사무관(5급) ③ 헌법재판소의 경우 「헌법재판소법」 제18조 제3항에 따라 사무처 과장은 3급 또는 4급 일반직으로 규정. 반면, 중앙행정기관의 경우 각 기관의 직제 시행규칙 등으로 직위별 직급을 규정

28) 이와 관련하여 중앙행정기관의 경우 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」(대통령령) 제8조 및 「정부조직관리지침」에 따라 기구·정원의 효율적인 관리를 위해 충원 인력의 목적 외 사용을 금지하고 있고, 행정기관의 장은 과장급 이상의 직위자를 배정 정원 및 보임 조항에 맞게 배치하여 운영하도록 되어 있음

급 23명으로 정하여 운영하고 있다. 복수직급제는 그 직무의 책임도와 난이도를 고려하여 복수의 직급을 부여하는 제도로, 중앙행정기관의 경우 4급 및 5급 공무원들을 대상으로 주요 직위 및 소속기관의 장 등에 대하여 「정부조직관리지침」에 따라 3·4급 정원은 4급 정원(3·4급 포함)의 3분의 1, 4·5급 정원은 5급 정원(4·5급 포함)의 3분의 1을 상한으로 하는 등 제한되는 범위 내에서 복수직급을 운영할 수 있도록 하고 있다.

그러나 중앙선관위는 [표 7]과 같이 2023년의 경우 2·3급 정원 25명 중 20명을 2급으로, 3·4급 정원 23명을 모두 3급으로 임용하는 등 2·3급과 3·4급 계 48명의 정원을 2급과 3급으로만 배정하고 있는 등 2013년부터 2023년까지 해당 정원의 93.7~102.4%를 2급과 3급 등 고위직 정원으로 배정·운용하여 왔다.

[표 7] 2급 및 3급 운용 현황

(단위: 명, %)

연도	직제상 정원			실제 직급별 운용 인원								
				2급			3급			계		
	2·3급	3·4급	계	현원 (A)	외부파견 (B)	총원 (A+B=C)	현원 (D)	외부파견 (E)	총원 (D+E=F)	현원 (A+D)	외부파견 (B+E)	총원 (C+F)
2013년	24	17	41	19	3(13.6)	22	23	13(36.1)	36	42(102.4)	16(27.6)	58
2014년	25	17	42	21	6(22.2)	27	20	11(35.5)	31	41(97.6)	17(29.3)	58
2015년	25	23	48	22	4(15.4)	26	25	10(28.6)	35	47(97.9)	14(23.0)	61
2016년	25	23	48	14	4(22.2)	18	32	10(23.8)	42	46(95.8)	14(23.3)	60
2017년	25	23	48	7	2(22.2)	9	38	14(26.9)	52	45(93.7)	16(26.2)	61
2018년	25	23	48	13	1(7.1)	14	33	17(34.0)	50	46(95.8)	18(28.1)	64
2019년	25	23	48	11	2(15.4)	13	38	11(22.4)	49	49(102.1)	13(21.0)	62
2020년	25	23	48	12	3(20.0)	15	36	14(28.0)	50	48(100.0)	17(26.2)	65
2021년	25	23	48	15	1(6.3)	16	32	14(30.4)	46	47(97.9)	15(24.2)	62
2022년	25	23	48	19	2(9.5)	21	29	14(32.6)	43	48(100.0)	16(25.0)	64
2023년	25	23	48	20	4(16.7)	24	28	10(26.3)	38	48(100.0)	14(22.6)	62

- 주: 1. 현원은 정원 내 직급별 인원(매연도 12. 31. 기준)
 2. 외부 파견은 교육훈련·행정지원 등 파견 인원(매연도 파견 총 인원)
 3. 외부파견의 경우 괄호안은 총원 대비 외부 파견 비율
 4. 현원의 경우 괄호 안은 직제상 정원 대비 현원 비율

자료: 중앙선관위 제출 자료 재구성

위와 같이 중앙선관위는 복수직급제의 정원을 고위직으로 활용하면서도 6개월 미만의 국내 교육인 가대학교 외국어 위탁교육과정이나 경찰대학 치안정책과정에 파견하는 등으로 별도정원을 이용하여 해마다 13명에서 17명의 2·3급을 외부 파견하고 있어 선관위의 2·3급 총원(별도정원 포함)은 최근 5년간(2019~2023년) 현원 대비 26.5~35.4% 많은 62명에서 65명 사이를 유지하고 있다. 이러한 외부파견 규모(총원 대비)는 2022년 기준 2급 9.5%(21명 중 2명), 3급 32.6%(43명 중 14명)로 중앙행정기관 전체 고위공무원 나급(2급)의 5.2%(1,136명 중 59명), 3·4급의 6.3%(855명 중 54명)에 비해 1.8배, 5배가 넘는 수준이다.

【 재외선거관 파견 목적의 3급 증원(5명)에 따른 고위직 운영 행태 】

- 중앙선관위는 2015년 재외공관에 상시 주재할 고위직 재외선거관²⁹⁾이 필요하다는 사유로 기재부와 의 예산협의를 통해 복수직 3·4급 5명(17→22명, 29% 증가)을 증원한 후 3급 3명, 2급 2명을 재외공관에 장기(3년) 파견하였는데, 외교부가 2018. 5. 24. 고위직이 재외공관에 3년씩 상주할 필요성이 없다는 사유로³⁰⁾ 위 장기(3년) 직무파견을 해제하자 2018년 7월 복귀한 위 파견자들을 원원 전임교수(3급 1명), 선거2과(3급 2명, 4급 2명)에 배치
- 한편, 중앙선관위는 외교부가 위 장기(3년) 재외선거관 직무파견을 해제하였음에도 장기 재외선거관 명목으로 증원한 5명에 대해 기재부와 다시 협의하여 정원을 조정하지 않은 채³¹⁾ 이후로도 계속하여 선거가 있는 해에 재외선거관으로 파견하고 선거가 없는 해에는³²⁾ 무보직으로 두거나 원원 교수요원으로 배치하는 등³³⁾으로 운영
- 특히 2018년 12월에는 재외선거관으로 증원한 3급 전원을 ‘중앙과장 정원으로 흡수’하여 재외선거관 명목으로 증원한 복수직 3·4급 5명을 모두 3급으로만 배정하고도 재외선거관 파견 시에는 여전히 3급 3명, 4급 2명을 파견하여 결국 재외선거관 명목으로 증원한 3급 5명 중 2명은 재외선거관이 아닌 중앙선관위 사무처 내 정원으로 흡수
- 그리고 4급 과원이 발생하자 “새로운 직을 신설하지 않는 경우 잉여 인력 해소는 불가능”하다며 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙 시행규정」 제14조 제1항에 홍보담당관직³⁴⁾을 신설하여 4급으로 보할 수 있게 하였음

29) 2009년 「공직선거법」 개정에 따라 2012년 최초로 재외선거(제19대 국회의원 선거, 제18대 대통령 선거)가 실시, 이에 선관위는 재외공관에 재외선거관을 파견하면서 기재부와 예산협의를 별도정원(3급 3명, 1년간)과 다르게 2011년 4월 2급 2명(미국·영국) 3급 1명을 1년 10개월간 파견하는 등 임의로 직급을 상향하고 파견기간을 늘려 파견하였으며, 기재부가 2011. 5. 26. 「국가재정법」 제99조에 따라 선관위의 재외선거관 운용실태 등을 점검하여 기재부와 의 협의 없이 임의로 별도정원 중 3급 2명을 줄이고 2급 2명, 4급 2명, 5급 2명을 추가로 운용하면서 파견기간을 10개월 연장하거나 파견공관을 변경한 것을 확인하고 이에 대해 시정요구

30) 실제 재외선거 업무를 수행하는 외교부(재외공관)는 재외선거가 없던 2018. 5. 24. 선관위에 재외선거관 파견 종료를 통보하였고, 이후 재외선거관 파견에 대한 업무협의 시 선관위에 재외선거관을 3년씩 직무파견하는 것에 대해 ‘투입되는 예산 대비 업무량 측면에서 비효율적이고 재외선거 투표율을 높이는 데 역할이 크지 않고’, ‘선관위 직원이 선호지 재외공관에 3년 동안 근무하는 것이 형평성 차원에서도 문제’라며 회의적인 입장을 표명

31) 선관위는 원래 5급을 대상으로 한 단기(1년) 재외선거관 파견의 경우 매년 기재부와 협의하여 별도정원으로 처리해 오고 있었는데, 위 3·4급 5명에 대한 장기(3년) 재외선거관 파견이 종료된 이후 3·4급 5명 또한 장기(3년)가 아

2) 별도정원을 기재부 협의 없이 초과 운영하거나 파견기간을 임의로 늘려 편법 운영

한편, 별도정원은 각 부처 직제 또는 선관위 사무기구규칙에서 정한 정원과 다르게 각 기관에서 임의로 확대할 가능성이 있어 중앙행정기관의 경우 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제8조 등에 따라 사전에 행안부와 인사혁신처의 통제를 받고 사후에 같은 통칙 제33조 및 「정원감사 업무처리지침」(행안부 예규)에 따라 행안부의 정원감사를 받는 반면, 선관위의 경우 “1항”과 같이 기재부와 예산편성을 협의하는 절차를 제외하고는 다른 관리·감독 수단이 없는 실정이다.

이에 이번 감사원 감사기간 중 2013년부터 2023년까지 선관위가 기재부와 예산편성 시 협의한 2급부터 4급까지의 별도정원과 실제 운영한 별도정원을 비교한 결과, 선관위는 예산편성 시 [표 8] 및 [별표 1] “4급 이상 별도정원 과다 운용 현황”과 같이 별도정원을 263명 운영하기로 하고도 실제로는 28명이 많은 291명을 운영했던 것으로 나타났다. 그리고 지난 11년 중 6년의 경우 예산편성에서 정한 별도정원을 적게는 1명에서 많게는 11명까지 초과하여 운영하였다.

그런데도 중앙선관위는 당초 정한 별도정원의 직급과 인원 외로 별도정원을 운영하면서 선관위는 헌법기관으로 행정부 부처와 별도정원 협의 절차가 다르며,

닌 단기(1년) 재외선거관으로 파견하게 되었음에도 이에 대해 기재부와 다시 협의하여 별도정원으로 처리하지 않고, 당초 장기(3년) 재외선거관 목적으로 증원하였던 5명의 정원을 유지하면서 정원 내에서 파견

32) 재외선거는 대통령 및 국회의원 선거를 대상으로 하여 격년에 한 번꼴로 치러지는데, 선거가 없던 2018년, 2020년, 2022년에는 재외선거관 파견이 없었음

33) 2023년 주[타]대한민국총영사관으로 파견(2023. 6. 1.~2024. 5. 31.)된 AA의 경우 2023. 1. 1. [원] [부] 교수로, 2023. 4. 1. [국] [과]로 발령된 후 2023. 6. 1. 재외선거관으로 파견되었으며, 2023. 5. 31. 복귀 후에는 다시 [원] [부] 교수로 배치

34) 한편, 중앙행정기관은 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제23조의2 제1항 등에 따라 실장·국장 등 밑에 두는 4급을 대체하는 3급을 복수직급 공무원(3·4급)으로 둘 수 있으며, 이 경우 해당 3급 밑에는 4급으로 보하는 보조기관 또는 보좌기관을 둘 수 없다(4·5급 복수직급도 동일)고 되어 있는데, 선관위는 그동안 선관위법을 위반하여 시·도선관위 과장에 3급을 보해 온 사유를 중앙행정기관의 3·4급 복수직 과장 직위와의 형평성을 고려한 것이라고 하면서도, 선관위 사무기구규칙 시행규정 제15조 제1항 및 제3항 등에 따라 시·도선관위 과장을 보좌하는 담당관까지 설치하여 4급으로 보하고 있음

매년 별도정원 운영 시 파견기관 추가 변경 등은 중앙선관위 [별표 2]과 [별표 3]과 협의하여 운영하고 있다는 이유³⁵⁾로 기재부와는 협의하지 않고³⁶⁾ 있었다.

[표 8] 4급 이상 별도정원 과다 운용 현황

(단위: 명)

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	계
편성	16	16	25	25	24	25	25	30	25	25	27	263
실제	26	27	24	24	24	28	26	31	25	25	31	291
초과	10	11	△1	△1	-	3	1	1	-	-	4	28

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

그뿐만 아니라 「국가공무원법」 제43조와 선관위공무원규칙 제49조 제1항 제3호에 따른 교육훈련 파견은 같은 규칙 제50조 제1항에 따라 파견기간이 6개월 이상인 경우에 별도정원으로 보아 결원을 보충할 수 있게 되어 있다.

그러나 중앙선관위는 2015년 외국어 위탁교육을 이유로 2015. 2. 2.부터 같은 해 6. 19.까지 20주로 개설된 [별표 2]대 [별표 3]원의 주간과정³⁷⁾에 HP를 2015. 1. 1.부터 같은 해 6. 30.까지 6개월간 교육훈련 파견으로 발령하거나 2017년에는 상반기 20주(2017. 2. 6. ~ 6. 23.)와 하반기 20주(2017. 8. 7.~12. 22.)로 개설된 위 과정에 HQ를 2017. 1. 1.부터 2017. 12. 31.까지 1년간 교육훈련 파견으로 발령하는 등 [별표 2] “교육기간과 파견기간이 다른 파견자 현황(2013~2023년)”과 같이 2013년부터 2023년까지 20주로 운영하는 [별표 2]대 외국어 위탁교육과정과 24주의 경찰대학 치안정책과정 등에 2급 3명, 3급 11명, 4급 53명 계 67명을 교육파견하면서 파견기간을

35) 선관위는 헌법기관으로 행정부 부처와 별도정원 협의 절차가 다르며, 매년 별도정원 운영 시 파견기관 추가 변경 등은 중앙선관위 [별표 2]과 [별표 3]과 협의하여 운영하고 있다는 내용의 답변서(2024. 2. 14. 사무총장 JE)를 감사원에 제출하였는데, 「예산 및 기금운용계획 집행지침」은 헌법기관에도 적용되는 지침으로 선관위 내부 부서 간 협의가 기재부장관과의 협의를 대체할 수는 없음

36) 기재부는 이러한 선관위의 위법·부당한 별도정원 과다 운용에 대해 향후 별도정원 협의 시 감사원 감사결과를 반영하겠다고 의견 제출(2024. 4. 5. 기재부 예산기준과)

37) 중앙행정기관은 [별표 2]대를 포함한 외국어위탁교육을 2019년 하반기부터 주간과정은 위탁교육하지 않고 별도의 파견없이 업무와 병행할 수 있는 야간·주말 과정(8~16주)만 위탁교육하고 있으며, 2019년 상반기까지의 외국어위탁교육 파견도 정원내 파견(비별도정원)이었음(인사혁신처 2024. 3. 28.)

실제 교육기간과 다르게 6개월 또는 1년 등으로 발령한 후 선관위공무원규칙 제50조 제1항에 따라 파견기간이 6개월 이상에 해당한다고 하여 별도정원으로 부당하게 운영하여 왔다.

3) 위법한 규칙과 규정을 제정해가면서 3급 직원을 부당하게 보직

선관위법 제15조에 따르면 3급을 보할 수 있는 직위는 [표 9]와 같이 중앙선관위 국장과 과장, 시·도선관위 사무처장으로 되어 있고, 시·도선관위 과장과 구·시·군선관위 사무국장 등은 4급 또는 5급 등으로 보하게 되어 있다.

[표 9] 선관위법상 직위에 따라 보직 가능한 직급

직위	중앙선관위 국장	시·도선관위 사무처장	중앙선관위 과장	시·도선관위 과장 등
직급	2급 또는 3급	2급 또는 3급	3급 또는 4급	4급 또는 5급 등

자료: 선관위법 등 관련 규정 재구성

그런데 중앙선관위는 2007. 1. 1. 서울선관위와 경기선관위 관리과장 직위에 3급을 배치³⁸⁾한 후 같은 해 11. 30. [표 10]과 같이 선관위법을 위반하여 시·도선관위 과장에 3급을 보할 수 있다는 내용으로 선관위 사무기구규칙³⁹⁾을 개정⁴⁰⁾하였다. 더욱이 2007년경(날짜 모름) 위 시·도선관위 과장 보임과 관련하여 선관위법과 선관위 사무기구 규칙이 상충되어 위 발령행위는 그 효력이 문제가 될 수 있다고 검토하고도 이를 개선하기보다는 오히려 2008. 12. 23. 위 규칙 제16조 제3항을 삭제하고 제12조 제3항에 “과장을 보좌하는 담당관 등의 설치와 사무분장에 관한 사항을 훈령⁴¹⁾으로 정한다”는 내용을 추가하고, 같은 날 대외공개하지 않는 내부 훈령인 「선거관리위원

38) 2007. 1. 1. 서울선관위와 경기선관위 관리과장 직위에 복수직 3·4급 정원을 각 1명씩 배치하고 같은 날 복수직 정원을 이용해 3급으로 각각 승진임용
39) 규칙은 「선거관리위원회 법제업무 운영규정」 제7조에 따라 위원장의 규칙안 결재 후 위원회의의 의결로 확정
40) 선관위는 감사기간 중 조직운영의 효율성을 제고하고 타부처 복수직 과장과의 형평을 고려하여 위법한 규칙을 운영하였다고 하면서 향후 규칙에 맞게 선관위법을 개정하겠다고 답변(2024. 1. 3. 중앙선관위 법과장 HR 등)
41) 「선거관리위원회 법제업무 운영규정」 제10조에 따라 훈령은 주무실·국장이 위원장의 결재를 받아 확정

회 사무기구에 관한 규칙 시행규정」(중앙선관위훈령, 이하 “선관위 사무기구 시행규정”이라 한다)을 제정하여 “시·도선관위 과장 직위에 대해 3급을 보할 수 있다”는 규정을 신설함으로써 선관위법을 위반하여 3급을 계속 보할 수 있도록 하였다.

[표 10] 시·도선관위 과장 직위 관련 규정의 연혁

구분	선관위법	선관위 사무기구규칙		선관위 사무기구규칙 시행규정
조항	제15조 제9항	제16조 제3항	제12조 제3항	제13조 제3항
제정·개정 일자	1987. 11. 7. (개정)	2007. 11. 30.(개정) (2008. 1 1. 시행)	2008. 12. 23.(전부개정) (2009. 1. 1. 시행)	2008. 12. 23.(제정) (2009. 1. 1. 시행)
내용	시·도선관위에 사무국과 필요한 과를 두며 국장은 2급 또는 3급, 과장은 4급 또는 5급인 일반직 국가공무원으로 보함	각 과장은 부이사관·서기관 또는 행정 사무관으로, 각 담당관은 행정사무관으로 보함	시·도선관위 사무국 ^{주)} 밑에 두는 과 및 과장을 보좌하기 위하여 두는 담당관과 구·사·군위 원회 사무국(과) 밑에 두는 담당관계의 설치와 사무분장에 관한 사항은 훈령으로 정함	과장은 부이사관·서기관 또는 행정사무관으로, 담당관은 행정 사무관으로 보함

주: 2010. 1. 25. 사무처로 개정
 자료: 선관위 사무기구 규칙 등 관련 규정 개정 연혁 재구성

이에 따라 2023년 기준 선관위의 3급 현원(28명) 중 35.7%(10명)만이 법령상 3급이 보할 수 있는 직위에 보직되었고, [표 11]과 같이 53.6%(15명)는 법령상 3급을 보할 수 없는 시·도선관위 과장(4급 또는 5급) 직위에 보직되었으며, 10.7%(3명)는 보직이 없었던 것으로 확인되는 등 법률을 위반한 보직 부여가 다수 발생⁴²⁾하고 있었다.

[표 11] 선관위법 위반 보직 부여 현황

(단위: 명, %)

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	계
현원	23	20	25	32	38	33	38	36	32	29	28	334
선관위법 위반	11 (47.8)	10 (50.0)	7 (28.0)	11 (34.4)	11 (28.9)	10 (30.3)	9 (23.7)	6 (16.7)	8 (25.0)	11 (37.9)	15 (53.6)	109 (32.6)

주: 괄호 안은 현원 대비 선관위법 위반 보직 비율
 자료: 중앙선관위 제출 자료 재구성

42) 중앙선관위는 2023년 기준 3급 총원(38명)의 44.7%[17명=15명(선관위법을 위반한 보직 부여)+2명(기재부와 예산 협의한 범위를 초과하여 운영한 별도정원)]를 위법·부당하게 운용한 것으로 확인

관계기관 의견 및 검토결과

["2항" 관련]

중앙선관위는 이 건과 관련하여 내부의 충분한 협의를 거쳐 보다 공정하고 합리적인 인사 방안을 마련하는 노력을 하겠다고 하면서도, ㉠ 사무처 1급이 산하위원회의 상임위원을 겸직하게 한 것은 1급 정원이 부족하기 때문이고, ㉡ 선관위 직원만을 시도 및 산하위원회 상임위원으로 지명하고 있는 것은 각 위원회의 정치적 중립성 담보 및 업무 전문성을 고려한 것이며, ㉢ 각 위원회 상임위원의 지명기간을 3년 이내로 운용하면서도 상임위원의 지명기간을 합산하여 총 4년 이내로 제한한 것은 원활한 인사운영을 위한 것이라고 하면서 헌법기관인 선관위의 독립적·독자적 운영을 위해 인사업무의 독립성과 자율성은 존중되어야 한다고 답변하였다.

그러나 ㉠ 선관위의 1급 정원이 부족한 것은 선관위가 기재부와 예산협의를 하지 않고 1급 직위를 신설하였기 때문으로 사무처 1급 실장이 사무처와 독립된 위원회의 1급 상임위원직을 겸직하게 하는 방법으로 정원 부족을 해소하는 것은 각 위원회의 독립성과 중립성을 보장한 선관위법 및 「공직선거법」 등의 취지에 비추어 허용된다고 볼 수 없고, ㉡ 선관위 직원만을 시도 및 산하위원회 상임위원으로 지명하는 것 또한 상임위원의 자격을 다양하게 규정하고 있는 선관위법 및 산하위원회 관련 규칙 등의 취지에 부합하지 않으며, ㉢ '보다 많은 직원에게 1급 승진 혜택을 부여'하기 위해 상임위원으로 지명하기 전에 사직서까지 징구하면서 지명기간을 위법·부당하게 단축 운영하는 것은 위원의 신분을 보장한 선관위법 등의 취지에도 반하므로 중앙선관위의 주장은 타당하지 않다.

더욱이 선관위 내부적으로도 시도 및 산하위원회 상임위원의 지명기간을 합산하여 제한하거나 사전에 사직서를 징구하는 등으로 지명기간을 단축하여 운영하는데 위법의 소지가 있다는 의견이 있었음에도 상임위원 직위를 위법·부당하게 운용해온 사실이 내부 문서(“시도상임위원 지명방안 개선”, 2013년 11월)를 통해 확인된다.

한편, 헌법기관인 선관위의 인사업무의 독립성과 자율성은 존중되어야 하나, 이는 선관위법 등 법률에 위반되지 아니하는 범위 내에서만 인정되는 것인데, 선관위는 선관위법 등에 반하여 위법하게 1급 상임위원 직위를 운용하고 있으므로 중앙선관위의 주장은 합리성을 인정하기 어렵다.

【“3항” 관련】

중앙선관위는 감사결과를 받아들이면서 선관위법을 위반한 선관위 사무기구 시행규정에 근거하여 시·도선관위 과장 직위에 3급을 보하고 있는 데 대해 선관위법이 현실에 맞게 개정될 수 있도록 노력하겠다고 하면서 6개월 미만의 교육훈련 파견 시에는 실제 교육기간을 고려하여 파견할 예정이라고 답변하였다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 「선거관리위원회법」 등 법률 취지에 맞게 공직 내·외부에서 자격을 갖춘 다양한 후보자를 상임위원으로 지명할 수 있도록 하는 방안을 마련하고, 직원에게 직위를 부여할 때에는 「선거관리위원회법」에서 정한 직위와 직급에 맞게 보직을 부여하도록 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」, 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙 시행규정」 등 관계규정을 「선거관리위원회법」에 맞게 개정하는 등

보직 운영 개선 방안을 마련하는 한편(통보)

② 「선거관리위원회법」 등의 취지와 다르게 사무처 직원만 1급 상임위원으로 지명하면서 지명기간을 위법·부당하게 단축하거나 「선거관리위원회법」을 위반함을 알면서도 이를 위반한 규칙 또는 훈령 등을 제정하여 보직을 위법하게 부여하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하며,

③ 기획재정부와 예산협의 없이 1급 직위를 신설한 후 사무처 직원이 산하위원회의 상임위원직을 겸직하게 하거나 기획재정부와 협의한 범위를 초과한 별도정원 또는 6개월 미만의 교육훈련 파견 시 파견기간을 실제 교육기간과 다르게 적용한 별도정원으로 운영하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

[별표 1]

4급 이상 별도정원 과다 운용 현황

(단위: 명, %)

연도	직급	현원	예산협의 위반			
			편성	실제	초과	초과 비율
2013년	2급	19	4	3	△1	-
	3급	23	8	13	5	21.7
	4급	265	4	10	6	2.3
	계	307	16	26	10	3.3
2014년	2급	21	3	6	3	14.3
	3급	20	8	11	3	15.0
	4급	264	5	10	5	1.9
	계	305	16	27	11	3.6
2015년	2급	22	6	4	△2	-
	3급	25	8	10	2	8.0
	4급	273	11	10	△1	-
	계	320	25	24	△1	-
2016년	2급	14	6	4	△2	-
	3급	32	8	10	2	6.3
	4급	276	11	10	△1	-
	계	322	25	24	△1	-
2017년	2급	7	3	2	△1	-
	3급	38	11	14	3	7.9
	4급	274	10	8	△2	-
	계	319	24	24	-	-
2018년	2급	13	6	1	△5	-
	3급	33	8	17	9	27.3
	4급	275	11	10	△1	-
	계	321	25	28	3	0.9
2019년	2급	11	6	2	△4	-
	3급	38	9	11	2	5.3
	4급	276	10	13	3	1.1
	계	325	25	26	1	0.3
2020년	2급	12	2	3	1	8.3
	3급	36	15	14	△1	-
	4급	272	13	14	1	0.4
	계	320	30	31	1	0.3

연도	직급	현원	예산협의 위반			
			편성	실제	초과	초과 비율
2021년	2급	15	6	1	△5	-
	3급	32	8	14	6	18.8
	4급	273	11	10	△1	-
	계	320	25	25	-	-
2022년	2급	19	2	2	-	-
	3급	29	12	14	2	6.9
	4급	272	11	9	△2	-
	계	320	25	25	-	-
2023년	2급	20	6	4	△2	-
	3급	28	8	10	2	7.1
	4급	275	13	17	4	1.5
	계	323	27	31	4	1.2
합계	2급	173	50	32	△18	-
	3급	334	103	138	35	10.5
	4급	2,995	110	121	11	0.4
	총계	3,502	263	291	28	0.8

주: 비율은 각 직급별 현원 대비

자료: 중앙선관위 제출 자료 재구성

[별표 2]

교육기간과 파견기간이 다른 파견자 현황(2013~2023년)

(단위: 일)

연번	기관	직급	성명	시작일		종료일		추가 일수	과정명
				교육과정	파견	교육과정	파견		
1	경찰대	-	IX	2021-01-18	2021-01-01	2021-07-02	2021-06-30	15	치안정책과정(24주)
2	경찰대	-	-	2021-07-19	2021-07-01	2021-12-24	2021-12-31	25	치안정책과정(24주)
3	경찰대	-	-	2022-01-17	2022-01-01	2022-07-01	2022-06-30	15	치안정책과정(24주)
4	경찰대	-	-	2022-07-18	2022-07-01	2022-12-30	2022-12-31	18	치안정책과정(24주)
5	경찰대	-	-	2023-01-30	2023-01-01	2023-07-14	2023-06-30	15	치안정책과정(24주)
6	경찰대	-	-	2023-07-31	2023-07-01	2024-01-12	2023-12-31	18	치안정책과정(24주)
7	개양대	-	-	2013-02-04	2013-01-01	2013-06-21	2013-12-31	43	20주 주간과정
				2013-08-05		2013-12-20		46	20주 주간과정
8	개양대	-	-	2013-02-04	2013-01-01	2013-06-21	2013-12-31	43	20주 주간과정
				2013-08-05		2013-12-20		46	20주 주간과정
9	개양대	-	-	2013-02-04	2013-01-01	2013-06-21	2013-12-31	43	20주 주간과정
				2013-08-05		2013-12-20		46	20주 주간과정
10	개양대	-	-	2013-02-04	2013-01-01	2013-06-21	2013-12-31	43	20주 주간과정
				2013-08-05		2013-12-20		46	20주 주간과정
11	개양대	-	-	2013-02-04	2013-01-01	2013-06-21	2013-12-31	43	20주 주간과정
				2013-08-05		2013-12-20		46	20주 주간과정
12	개양대	-	-	2014-02-04	2014-01-01	2014-06-20	2014-12-31	44	20주 주간과정
				2014-08-04		2014-12-19		46	20주 주간과정
13	개양대	-	-	2014-02-04	2014-01-01	2014-06-20	2014-08-14	89	20주 주간과정
14	개양대	-	-	2014-02-04	2014-01-01	2014-06-20	2014-12-31	44	20주 주간과정
				2014-08-04		2014-12-19		46	20주 주간과정
15	개양대	-	K	2015-02-02	2015-01-01	2015-06-19	2015-12-31	43	20주 주간과정
				2015-08-03		2015-12-18		46	20주 주간과정
16	개양대	-	HP	2015-02-02	2015-01-01	2015-06-19	2015-06-30	43	20주 주간과정
17	개양대	-	-	2015-08-03	2015-07-01	2015-12-18	2015-12-31	46	20주 주간과정
18	개양대	-	-	2016-02-01	2016-01-01	2016-06-17	2016-12-31	44	20주 주간과정
				2016-08-01		2016-12-16		46	20주 주간과정
19	개양대	-	-	2016-02-01	2016-01-01	2016-06-17	2016-07-19	63	20주 주간과정
20	개양대	-	-	2016-02-01	2016-01-01	2016-06-17	2016-07-18	62	20주 주간과정
21	개양대	-	-	2016-08-01	2016-07-01	2016-12-16	2016-12-31	46	20주 주간과정
22	개양대	-	HQ	2017-02-06	2017-01-01	2017-06-23	2017-12-31	43	20주 주간과정
				2017-08-07		2017-12-22		46	20주 주간과정
				2018-02-05	2018-01-01	2018-06-22	2018-12-31	43	20주 주간과정
				2018-08-06		2018-12-21		46	20주 주간과정
23	개양대	-	-	2017-02-06	2017-01-01	2017-06-23	2017-11-22	43	20주 주간과정

연번	기관	직급	성명	시작일		종료일		추가 일수	과정명
				교육과정	파견	교육과정	파견		
				2017-08-07		2017-11-22		37	20주 주간과정
24	개암대	-	-	2017-02-06	2017-01-01	2017-06-23	2017-12-31	43	20주 주간과정
				2017-08-07		2017-12-22		46	20주 주간과정
25	개암대	-	HV	2017-02-06	2017-01-01	2017-06-23	2017-06-30	43	20주 주간과정
26	개암대	-	-	2017-08-07	2017-07-01	2017-12-22	2017-12-31	46	20주 주간과정
27	개암대	-	-	2017-08-07	2017-07-01	2017-12-22	2017-12-31	46	20주 주간과정
28	개암대	-	-	2017-08-07	2017-07-01	2017-12-22	2017-12-31	46	20주 주간과정
29	개암대	-	-	2018-02-05	2018-01-01	2018-06-22	2018-07-09	52	20주 주간과정
30	개암대	-	-	2018-02-05	2018-01-01	2018-06-22	2018-12-31	43	20주 주간과정
				2018-08-06		2018-12-21		46	20주 주간과정
31	개암대	-	-	2018-08-06	2018-06-01	2018-12-21	2018-12-31	76	20주 주간과정
32	개암대	-	-	2018-08-06	2018-07-01	2018-12-21	2018-12-31	46	20주 주간과정
33	개암대	-	-	2019-02-11	2019-01-01	2019-06-28	2019-07-23	66	20주 주간과정
34	개암대	-	-	2019-02-11	2019-01-01	2019-06-28	2019-07-30	73	20주 주간과정
35	개암대	-	-	2019-02-11	2019-01-01	2019-06-28	2019-06-30	43	20주 주간과정
36	개암대	-	-	2019-02-11	2019-01-01	2019-06-28	2019-06-30	43	20주 주간과정
37	개암대	-	-	2019-08-05	2019-07-01	2019-12-20	2019-12-31	46	20주 주간과정
38	개암대	-	-	2019-08-05	2019-07-01	2019-12-20	2019-12-31	46	20주 주간과정
39	개암대	-	-	2019-08-05	2019-07-01	2019-12-20	2019-12-31	46	20주 주간과정
40	개암대	-	AC	2020-02-03	2020-01-01	2020-06-19	2020-06-30	44	20주 주간과정
41	개암대	-	-	2020-02-03	2020-01-01	2020-06-19	2020-06-30	44	20주 주간과정
42	개암대	-	-	2020-02-03	2020-01-01	2020-06-19	2020-08-16	91	20주 주간과정
43	개암대	-	-	2020-02-03	2020-01-01	2020-06-19	2020-08-02	77	20주 주간과정
44	개암대	-	-	2020-08-03	2020-07-01	2020-12-18	2020-12-31	46	20주 주간과정
45	개암대	-	-	2020-08-03	2020-07-01	2020-12-18	2020-12-31	46	20주 주간과정
46	개암대	-	-	2020-08-03	2020-07-01	2020-12-18	2020-12-31	46	20주 주간과정
47	개암대	-	-	2021-02-01	2021-01-01	2021-06-18	2021-07-10	53	20주 주간과정
48	개암대	-	-	2021-02-01	2021-01-01	2021-06-18	2021-07-28	71	20주 주간과정
49	개암대	-	-	2021-02-01	2021-01-01	2021-06-18	2021-06-30	43	20주 주간과정
50	개암대	-	-	2021-08-02	2021-07-01	2021-12-17	2021-12-31	46	20주 주간과정
51	개암대	-	E	2021-08-02	2021-07-01	2021-12-17	2021-12-31	46	20주 주간과정
52	개암대	-	-	2022-02-07	2022-01-01	2022-06-24	2022-06-30	43	20주 주간과정
53	개암대	-	-	2022-02-07	2022-01-01	2022-06-24	2022-06-30	43	20주 주간과정
54	개암대	-	-	2022-08-01	2022-07-01	2022-12-16	2022-12-31	46	20주 주간과정
55	개암대	-	D	2022-08-01	2022-07-01	2022-12-16	2022-12-31	46	20주 주간과정
56	개암대	-	-	2022-08-01	2022-07-01	2022-12-16	2022-12-31	46	20주 주간과정
57	개암대	-	-	2023-02-06	2023-01-01	2023-06-23	2023-06-30	43	20주 주간과정
58	개암대	-	-	2023-02-06	2023-01-01	2023-06-23	2023-06-30	43	20주 주간과정
59	개암대	-	-	2023-02-06	2023-01-01	2023-06-23	2023-06-30	43	20주 주간과정

연번	기관	직급	성명	시작일		종료일		추가 일수	과정명
				교육과정	파견	교육과정	파견		
60	개아대	-	-	2023-02-06	2023-01-01	2023-06-23	2023-06-30	43	20주 주간과정
61	개아대	-	-	2023-02-06	2023-01-01	2023-06-23	2023-06-30	43	20주 주간과정
62	개아대	-	-	2023-08-07	2023-07-01	2023-12-22	2023-12-31	46	20주 주간과정
63	개아대	-	-	2023-08-07	2023-07-01	2023-12-22	2023-12-31	46	20주 주간과정
64	개아대	-	-	2023-08-07	2023-07-01	2023-12-22	2023-12-31	46	20주 주간과정
65	개아대	-	-	2023-08-07	2023-07-01	2023-12-22	2023-12-31	46	20주 주간과정
66	개아대	-	-	2023-08-07	2023-07-01	2023-12-22	2023-12-31	46	20주 주간과정
67	-	-	-	2017-02-11	2017-01-01	2017-06-24	2017-06-30	47	공무원대상 특수목적 위한 맞춤형영어위탁 교육

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

감 사 원

징계·주의요구 및 통보·통보(시정완료)

제 목	해외여행 등을 목적으로 장기간·반복적 무단결근, 허위 병가 등 복무 태만
소 관 기 관	①제주특별자치도선거관리위원회, ②서귀포시선거관리위원회, ③안산시단원구선거관리위원회, ④안산시상록구선거관리위원회
조 치 기 관	중앙선거관리위원회
내 용	

1. 사건 개요

중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다), 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다) 및 구·시·군선거관리위원회(이하 “구·시·군선관위”라 한다) 등 각급선거관리위원회(이하 “각급선관위”라 한다)는 「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제221조 등에 따라 소속 직원이 ‘선거관리위원회 전자인사관리시스템(이하 “e-사람”이라 한다)¹⁾을 통해 연가, 병가, 공가 등 휴가를 승인받아 사용하도록 하고 있으며, 「국가공무원법」 제71조 등에 따라 휴직 제도를 운영하고 있다.

또한 중앙선관위 등 각급선관위는 선관위공무원규칙 제210조 등에 따라 소속 공무원의 출퇴근, 휴가 등 복무실태와 휴직의 목적 외 사용 여부를 점검하는 등 복무를 관리·감독하고 있다.

1) 선거관리위원회는 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」 제6조, 제7조의2 등에 따라 휴가 등 근무상황, 출장상황 등 복무 자료를 e-사람을 이용해 전자적으로 처리·관리하고 있음

강원특별자치도선거관리위원회(이하 “강원선관위”라 한다) 사무처 [B]과장 HS²⁾는 안산시단원구선거관리위원회(이하 “안산시단원구선관위”라 한다) [C]담당관으로 근무하던 2015. 3. 22.(최초 출국일) 일본으로 출국 후 같은 해 3. 26. 귀국한 것을 시작으로 2023. 9. 7.(마지막 귀국일)까지 여행, 관광 목적으로 [표 1]과 같이 총 124회에 걸쳐 일본 등 7개국으로 출국하여 817일 동안(연간 20회, 130일)³⁾ 체류하는 등 2015년 3월 이후 해외여행을 과도하게⁴⁾ 다녀온 사실이 확인되었다.

[표 1] HS의 선거관리위원회 재직 현황 및 출입국 내역

(단위: 회, 일)

구분	직급(직위)	재직기간	해외 출국(2015년 3월~2023년 9월)	
			출입국 횟수	체류일수
안산시단원구선관위	-(C)담당관	2012. 7. 1.~2015. 12. 31.	11	103
안산시상록구 선거관리위원회	-(F)담당관	2016. 1. 1.~2016. 4. 15.	2	15
	-(사무국장 직무대리)	2016. 4. 16.~2016. 6. 30.	5	33
제주도선거관리위원회	-(D)과장	2016. 7. 1.~2016. 12. 31.	8	61
	-(E)과장	2017. 1. 1.~2018. 12. 31.	47	332
서귀포시선거관리위원회	-(사무국장)	2019. 1. 1.~2021. 6. 30.	30	158
제주시선거관리위원회	-(사무국장)	2021. 7. 1.~2022. 12. 31.	10	54
서귀포시선거관리위원회	-(사무국장)	2023. 1. 1.~2023. 12. 31.	11	61
출국 횟수 및 체류일수(2015년 3월~2023년 9월) 합계			124 ¹⁾	817 ²⁾

주: 1. 일본 111회, 베트남 5회, 말레이시아싱가포르타이 각 2회, 캄보디아라오스 각 1회

2. 토요일·일요일, 명절 등 휴일 포함. 출입국일을 포함한 것으로 실제 해외 체류기간과는 다를 수 있음

자료: HS의 인사기록카드 및 출입국기록(조회기간: 2012. 1. 1.~2023. 10. 12.) 등 재구성

특히 HS는 [표 1]과 같이 제주도선거관리위원회(이하 “제주도선관위”라 한다), 서귀포시선거관리위원회(이하 “서귀포시선관위”라 한다) 등에서 과장, 사무국장(직무대리 포함)으로 근무하던 기간(2016. 4. 16.~2023. 9. 7.)에도 111회 출국(699일간)하

2) HS는 1993. 12. 10. 7급 공무원으로 임용되어 2007. 2. 1. 행정사무관, 2016. 7. 1. 서기관으로 승진하였고, 2024. 1. 1. 강원선관위 사무처 [B]과장으로 전보되어 근무 중

3) 전체 해외출국 기간(2015. 3. 22.~2023. 9. 7.)에서 코로나19 방역 강화로 HS가 출국하지 못했던 기간(2020년 3월~2022년 5월)은 제외하고 산출(124회와 817일을 각각 6.2년으로 나눔)한 수치임. HS는 2022. 6. 5. 다시 해외(베트남)로 출국하여 2023. 9. 7.까지 21회에 걸쳐 꾸준히 출국함

4) 2019년도 50대 내국인의 1인당 출국 횟수는 약 0.55회[출국자 수(51~60세): 4,734,046명/인구수(50~59세): 8,608,070명, 소수점 셋째 자리에서 반올림]임. 반면, HS는 같은 해(2019년)에 30회 출국. 자료 출처: 출국자 수(관광지식정보시스템/문화체육관광부), 인구수(국가통계포털/통계청)

는 등 부서장임에도 수시로 해외여행을 하며 자리를 비웠고⁵⁾, 심지어 선거 준비로 바쁜⁶⁾ 와중에도 소속기관장의 승인을 받지 않고 결근⁷⁾, 지각, 조퇴(이하 “무단결근”이라 한다)를 하거나 e-사람에 허위의 사유를 입력하여 승인받은 병가 및 공가(이하 “허위 병가” 및 “허위 공가”라 한다)를 사용하여 수차례 해외여행⁸⁾을 다녀오는 등 복무상 문제가 있는 것으로 판단되었다.

이에 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 HS의 근태⁹⁾, 복무의 적정 여부를 점검한 결과, [표 2]와 같이 HS는 결재권자의 승인 없이 수시로 무단결근을 하거나, ‘병원 진료’, ‘국가건강검진 실시’ 등의 사유로 병가, 공가를 승인받고 70회에 걸쳐 해외여행을 다녀오는 등 정당한 사유 없이 183일 3시간 동안 근무지를 무단이탈¹⁰⁾하였고, ‘거동이 불편한 노모 간병’을 명목으로 가사휴직 91일(2018. 9. 1.~11. 30.)을 허가받은 뒤 휴직 기간의 대부분(70일)을 혼자 일본으로 출국하여 해외여행하는 등 근무시간을 사적인 용도로 사용하고 가사휴직을 승인 목적과 다르게 사용한 것으로 확인되었다.

[표 2] HS의 근무지 무단이탈 및 휴가·휴직의 목적 외 사용 현황(2015~2023년)

합계	해외여행				국내여행 등	
	무단결근	병가	공가	가사휴직	무단결근	병가
253일 3시간	97일 4시간	70일	2일	70일	2일 7시간	11일

자료: HS 문답서 등

5) HS가 해외여행 등으로 부재 시에는 하급자인 홍보계장 등이 대신 간부회의(상임위원, 사무처장, 각과 과장 참석)에 참석하는 등 직무대행

6) HS는 선거시즌에는 모든 직원이 거의 매일(주말 포함) 출근해야 할 만큼 격무에 시달린다고 진술

7) 결근은 출장, 휴가 등의 정당한 사유 없이 근무종료 시간까지 출근하지 않거나, 휴가 일수를 초과하여 휴가를 사용한 경우를 말하며, 결재권자의 승인이 없는 조퇴·지각·외출은 누계 8시간을 결근 1일로 계산함

8) HS는 지방선거(2018. 6. 13.) 준비로 바쁜 시기(직전 3개월)에 7차례(2018. 3. 15.~5. 21.)에 걸쳐 무단결근 4일 1시간, 허위 병가 4일을 사용하여 31일간 일본을 다녀오는 등 2017. 5. 9.(대전, 2017. 2. 18.~4. 10./4회/20일 체류/허위 병가 4일 사용), 2018. 6. 13.(지방선거), 2020. 4. 15.(국회의원선거, 2020. 1. 4.~2. 25./6회/27일 체류/무단결근 1일 6시간, 허위 병가 8일 사용) 등 3개 전국단위 선거의 선거일 직전 3개월 동안 17차례에 걸쳐 78일간 일본여행을 다녀왔고, 이를 위해 무단결근(5일 7시간) 및 허위 병가(16일)를 사용함

9) 근태의 사전적 의미는 출·퇴근이고, 복무는 근태, 초과근무, 출장 등을 포함한 넓은 개념임

10) 근무지 무단이탈(183일 3시간): 무단결근 100일 3시간(=97일 4시간+2일 7시간)+허위 병가 81일(=70일+11일)+허위 공가(2일)

더욱이 HS는 무단지각·조퇴 등을 용인¹¹⁾하는 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 특유의 조직문화에 적극적으로 편승하거나 상급자의 복무관리가 소홀¹²⁾한 틈을 타 무단결근하고 허위 병가를 신청·사용하였으며, 구·시·군선관위 사무국장은 휴가 결재 등 복무관리를 스스로 할 수 있다는 제도적 허점¹³⁾을 이용하여 허위 병가·공가를 본인이 결재(이하 “셀프결재”라 한다)하거나 해외여행으로 사용한 연가를 사후에 병가로 셀프변경하는 등 병가·공가를 위법·부당하게 사용하였고, 가사휴직 중 해외여행을 한 사실을 은폐하기 위해 국내에 체류한 것처럼 사실과 다르게 ‘휴직자 복무상황신고서’를 작성·제출하는 등 관련 복무규정을 위반하였다.

이뿐만 아니라 HS는 이와 같이 복무를 위반하는 과정에서 e-사람에 허위의 병가정보를 입력·생성하는 등 공전자기록(e-사람의 근무상황)을 위작·행사하거나 허위 공문서(휴직자 복무상황신고서, 여비정산 신청서)를 작성하였고, 실제 근무하지도 않고 183일 3시간을 근무 실적으로 인정받아 봉급, 수당 등 계 38,006,660 원¹⁴⁾을 수령하는 등 법률상 근거 없이 국가 예산을 부당하게 취득하였는데, 그 구체적인 비위행위는 다음과 같다.

- 11) HS는 시·도선관위 및 구·시·군선관위의 경우 비선거철 등 바쁘지 않은 시기에 직원들이 1~2시간 정도는 근무상황 처리 없이 외출하여 개인 업무를 처리하는 것이 관행이었다고 진술함. 한편, 이번 감사원 감사에서 근무시간에 무단 외출하여 법학전문대학원에 다니는 등 복무 부실이 적발된 전 정읍시선관위 HT(2022년 5월 퇴직)도 선거가 없는 해에는 관행적으로 본인뿐만 아니라 정읍시선관위의 다른 직원들도 1~2시간 정도는 근무상황을 처리하지 않고 외출하여 개인 업무를 처리했고, 다른 구·시·군선관위도 비슷한 분위기였다고 진술함
- 12) HS는 제주도선관위 사무처장, 안산시단원구선관위 사무국장의 집무실이 공간적으로 분리되어 있었고, 평소 사무처장 등이 소속 직원의 무단 이석 확인 등 복무 관리를 하지 않아 직원들이 근무상황에 부합되게 근무하는지 알기 어려웠으며, 선관위 특성상 현장지도·단속 업무가 많아 수시로 사무실을 들락날락하기 때문에 사무국장 등 복무관리자가 개개 직원의 근태에 대해 세밀한 관리·감독을 하기는 어려웠을 것이라고 진술함
- 13) 선관위 위임전결규정에 따르면, 구·시·군선관위 사무국장은 스스로 휴가 승인 및 복무를 단속함 참고로 시·도선관위의 위임전결규정에 따른 휴가 등 근무상황 승인권자는 다음과 같음

구분	시·도선관위				구·시·군선관위
	상임위원	사무처장	과장	5급 이하	사무국장(사무과장) 및 이하 직원
휴가 등 승인권자	상임위원	사무처장	과장	과장	사무국장(사무과장)

- 14) 시간외수당(2015년 4월~2016년 6월) 명목으로 177,920원이 HS에게 과다 지급된 바 있으나, 소액이고 소멸시효(5년) 완성 등 논의의 실익이 적어 과다 지급 보수액 산출에서 제외

2. 관계법령 및 판단기준

가. 근태, 휴가 사용 등 복무에 관한 규정

「국가공무원법」 제56조(성실 의무) 및 제58조(직장 이탈 금지)에 따르면 공무원원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 하고, 소속 장관의 허가 또는 정당한 사유가 없으면 직장을 이탈하지 못한다고 되어 있고, 특히 ‘직장 이탈 금지’는 공무원에게 부과되는 가장 기본적인 의무로 봉급, 수당 등 보수액의 산정과도 직접 관련¹⁵⁾되어 있으므로 반드시 준수되어야 한다.

선관위공무원규칙 제218조 등에 따르면 공무원의 근무시간은 9시부터 18시까지(제218조 제1항·제2항)이고, 휴가 실시 사유가 있는 공무원은 소속기관장의 승인을 받아 [표 3]의 휴가별 승인 취지에 맞게 연가, 병가 등을 사용하며(제221조~제226조), 상사의 명을 받아 출장하는 공무원은 당해 공무수행을 위해 전력을 다하여야 하며 사사로운 일을 위하여 시간을 소비해서는 아니 된다고 되어 있다(제213조 제1항).

[표 3] 휴가 종별 사용요건 등

종별	휴가 종별 사용요건(승인 취지)	휴가 승인 규정 등
연가	■정신적·신체적 휴식 및 개인 생활의 편의를 위해 사용	■선관위공무원규칙 제223조 등 ■사용일수만큼 연가일수에서 차감하고, 미사용시 연가보상비 지급으로 같음
병가	■질병·부상으로 직무를 수행할 수 없거나, 감염병 전파 우려 시 사용 ■연간 누계 병가일이 6일을 초과하는 경우 「의료법」 제17조에 따라 교부된 진단서 첨부	■선관위공무원규칙 제225조 ■일반병가: 연간 60일 이내 ■공무상 병가: 연간 180일 이내
공가	■「국민건강보험법」 제52조에 따른 국가건강검진 등 일반국민의 지위에서 국가기관의 업무수행에 협조 또는 법령상 의무 이행하는 등에 사용	■선관위공무원규칙 제226조

자료: 선관위공무원규칙 등 관련 규정 재구성

15) 보수액은 실제 근무일수에 따른 일할계산을 원칙(「공무원보수규정」 제22조 등)으로 한다는 점에서 직장이탈 금지에 보수액 산정과도 관련 있음

또한 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영 기준”이라 한다) 제8장(복무)에 따르면 휴가·지각·조퇴·외출 및 출장을 하고자 하는 때에는 e-사람¹⁶⁾의 복무관리기능(인사복무시스템)을 활용하여 사전에 소속기관장의 허가를 받되¹⁷⁾ 불가피한 사유로 사전에 허가를 받지 못한 경우에는 사후에 지체 없이 허가를 받도록 되어 있고, 허가받지 않고 출근하지 않은 경우는 결근¹⁸⁾으로 처리하도록 되어 있다.

그리고 선관위 인사운영기준 제8장(복무)에 따르면 공무원은 ‘연가 사유의 고의적 병가처리’ 등 병가를 연가 목적으로 사용하는 일이 없도록 하고, 승인된 병가를 질병의 치료와 감염 위험의 차단이라는 본연의 목적을 위해 사용하도록 되어 있다.

한편, 「국가공무원 복무규정」 제17조 제1항, 「공무원보수규정」 제27조·제46조 및 「공무원수당 등에 관한 규정」 제19조 제4항에 따르면 결근 등으로 공무원이 실제 직무에 종사하지 못한 일수는 우선 연가일수에서 공제하되, 결근일수가 연가일수를 초과하는 경우에는 그 초과일수에 해당하는 봉급 일액¹⁹⁾(호봉제 대상) 또는 연봉 일액(연봉제 대상) 및 정액급식비, 직급보조비의 일액을 지급하지 않도록 되어 있다. 이와 같이 봉급(연봉월액), 정액급식비, 직급보조비(이하 “보수”라 한다)는 실제 근무일수만큼 지급하도록 되어 있어, 무단결근하거나 병가나 공가를 목적 외의 용도로 사용하면 무단결근 또는 병가·공가의 목적 외 사용일수만큼의 보수가 더 지급되게 된다.

16) e-사람은 인사복무시스템(휴가 등 근무상황 처리 및 근무일수 산출), 급여시스템(근무일수를 반영하여 보수액 산출) 등의 하위시스템으로 구성되며, 하위시스템 간에 연동되어 있어 인사복무시스템에서 근무상황을 반영하여 산출한 근무일수가 급여시스템에도 저장됨

17) 구체적으로 선관위 업무망을 통해 e-사람의 인사복무시스템(근무상황)에 접속해 휴가 종별 선택, 휴가 사용기간 설정 후 신청사유란에 휴가 실시 사유를 기재하고 진단서 등 관련 증빙자료를 첨부하여 휴가 승인권자에게 신청·상신하면, 휴가 승인권자가 휴가 사용의 적절성 등을 판단해 승인 여부를 결정

18) 휴가 등 정당한 사유 없이 근무 종료 시까지 출근하지 않거나, 휴가 일수를 초과하여 휴가 사용한 경우

19) 월액을 그달의 일수로 나눈 금액

따라서 선관위 소속 공무원은 소속기관장의 허가 없이 근무지를 이탈해서는 아니 되고, 휴가 부여의 취지에 맞게 여행·휴식 등 개인용무 처리는 연가를 승인 받아 사용하여야 하며, 병가나 공가는 질병 치료, 감염병 전파 방지, 건강검진 실시 등 목적에 맞게 신청하고 승인 목적과 다르게 연가 용도로 사용해서는 아니 된다.

나. 가사휴직 사용 및 휴직자 복무 점검에 관한 규정

「국가공무원법」 제71조 제2항 제5호에 따르면 공무원은 부모 등 직계 존비속을 부양하거나 돌볼 필요가 있는 경우에 임용권자의 승인을 받아 가사휴직²⁰⁾을 사용할 수 있다.

그리고 선관위공무원규칙 제55조의5에 따르면 임용권자는 휴직 중인 공무원 으로부터 복무상황을 보고받고, 공무원이 휴직 기간에 휴직 사유와 다르게 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위(이하 “휴직의 목적 외 사용”이라 한다)를 하는 경우 복직을 명하는 등 휴직자에 대한 복무관리를 하도록 되어 있다.

또한 선관위 인사운영기준 제5장 제3절(휴직에 따른 복무관리)에 따르면 시·도선관위는 반기별마다 휴직자로부터 복무상황보고서를 제출받아 휴직의 목적 외 사용 여부를 확인하는 등 휴직자 복무점검을 실시한 후 그 결과를 중앙 선관위에 제출하고, 소속기관장은 휴직의 목적 외 사용에 해당하는 경우에는 복직을 명하는 한편, 그 비위의 정도가 과도하여 「국가공무원법」 제78조의 징계 사유에 해당한다고 인정되는 때에는 징계의결 요구 등의 조치를 하도록 되어 있다.

20) 2021. 11. 30. 「공무원임용령」 개정으로 가족돌봄휴직으로 명칭 변경

3. HS의 부당한 업무 처리

강원선관위 [B]과장 HS는 [표 4]와 같이 안산시단원구선관위 [C]담당관(2012. 7. 1.~2015. 12. 31.)과 안산시상록구선거관리위원회(이하 “안산시상록구선관위”라 한다) [F]담당관(2016. 1. 1.~4. 15.) 및 사무국장 직무대리(2016. 4. 16.~6. 30.)로 근무하였고, 2016. 7. 1. 4급으로 승진한 이후에는 제주도선관위 [D]과장(2016. 7. 1.~12. 31.) 및 [E]과장(2017. 1. 1.~2018. 12. 31.), 서귀포시선관위 사무국장(2019. 1. 1.~2021. 6. 30./2023. 1. 1.~12. 31.), 제주시선거관리위원회(이하 “제주시선관위”라 한다) 사무국장(2021. 7. 1.~2022. 12. 31.)으로 근무하였다.

[표 4] HS의 선관위 재직 및 복무관리 현황

소속기관	직급(직위)	재직기간	HS에 대한 복무관리자	비고(HS의 직위 등)
안산시단원구선관위	-(C)담당관	2012. 7. 1.~2015. 12. 31.	사무국장	
안산시상록구선관위	-(F)담당관	2016. 1. 1.~2016. 4. 15.	"	
	-(사무국장 직무대리)	2016. 4. 16.~2016. 6. 30.	사무국장 직무대리(본인)	부서장/휴가 셀프결재
제주도선관위	-(D)과장	2016. 7. 1.~2016. 12. 31.	사무처장	부서장
	-(E)과장	2017. 1. 1.~2018. 12. 31.	"	"
서귀포시선관위	-(사무국장)	2019. 1. 1.~2021. 6. 30.	사무국장(본인)	부서장/휴가 셀프결재
제주시선관위	-(사무국장)	2021. 7. 1.~2022. 12. 31.	"	"
서귀포시선관위	-(사무국장)	2023. 1. 1.~2023. 12. 31.	"	"

자료: HS의 인사기록카드 및 「제주특별자치도선거관리위원회 위임전결규정」 등 관련 내용 재구성

한편 HS는 [표 4]와 같이 안산시상록구선관위 사무국장 직무대리(2016. 4. 16.~6. 30.), 서귀포시선관위 및 제주시선관위 사무국장(2019. 1. 1.~ 2023. 12. 31.)으로 재직할 당시에는 본인의 휴가를 셀프결재하는 등 복무를 스스로 관리하였다.²¹⁾

가. 해외여행 등 여가 목적으로 근무지 무단이탈 등 복무 해태

21) HS는 본인의 휴가를 셀프결재하였을 뿐만 아니라, 본인의 복무도 스스로 단속함

HS는 안산시단원구선관위에서 [C]담당관으로, 안산시상록구선관위와 제주도 선관위 및 서귀포시선관위에서 과장 또는 사무국장 등 부서장으로 근무하면서 [별표 1] “HS의 근무지 무단이탈 현황”과 같이 2015. 4. 20.부터 2023. 8. 15.까지 무단결근(100일 3시간)하거나 허위 병가(81일), 공가(2일)를 활용하여 해외로 출국, 각 지역을 여행하거나 현지에 거주하는 친척의 사업을 돕는 등 여가 활동, 개인 사무 처리를 위해 183일 3시간 동안 근무지를 무단이탈하였다.

1) 근무지 무단이탈

HS는 안산시단원구선관위 [C]담당관으로 재직하던 2015. 7. 17.(금) 13시경²²⁾ 사무실을 무단이탈²³⁾하여 당일 인천공항을 통해 일본²⁴⁾으로 출국, 여행을 하거나²⁵⁾ 오사카에 체류하며 고모의 사업을 돕는 등 개인 시간을 보내고 같은 해 7. 28.(화) 16시경 사무실로 복귀하기까지²⁶⁾ 근무상황 처리 없이 결근한 7일 3시간에 대해 사무국장 HU로부터 연가 승인을 받지 않는²⁷⁾ 등 [별표 1] “HS의 근무지 무단이탈 현황-①해외여행”과 같이 안산시단원구선관위에서 근무한 8개월여의 기간 (2015. 4. 20.~12. 29.) 동안 상급자의 감독 소홀 등 복무 관리가 취약²⁸⁾한 상황을 이

22) HS의 출·입국시각 및 공항과 근무지 간 이동시간 등을 고려해 사무실 출발, 도착 시각 산정

23) HS는 근무상황 처리 없이 조퇴·지각한 이유에 대해 같은 부서의 직원들도 비선거기간 등 업무가 바쁘지 않을 때에는 1~2시간 정도 근무상황 처리 없이 외출하여 개인 사무를 처리하고는 했으며, 대부분의 구·시·군선관위에서 이러한 행태가 관행으로 용인되고 있는 등 근태가 철저하게 이루어지지 않는 분위기였다고 진술

24) HS는 2015년 3월 이후 124회 출국했는데 대다수(111회)를 일본으로 출국함. 이에 대해 HS는 문화적 공통성, 지리적 근접성, 물가 등 이점이 있어 일본에 많이 가게 되었고, 일본에 가면 스트레스가 해소되고 정신적으로 힐링(치유)이 되는 등 활력을 느끼게 되어 계속 가게 되었다고 진술함

25) HS는 2015년 초 고모(오사카 거주)의 권유로 2015. 3. 22. 처음 일본에 갔을 때에는 고모가 오사카, 후쿠오카, 오키나와에서 운영하는 제주당(불당 비슷한 종교시설) 사업을 도왔고, 이후 일본에 익숙해지면서 오사카, 나고야, 히로시마 등 혼슈 지역과 구마모토 등 규슈 지역 일대를 구석구석 돌아다녔으며, 지역생 활상이나 사케(일본식 청주)에 관심이 많아 지방 신사나 지역별 사케 특산지 등 지역탐방을 주로 했다고 진술함

26) 2015. 7. 17. 13~18시(금/무단이탈/출국)-2015. 7. 18.~7. 19.(토·일)-2015. 7. 20.~7. 24.(월~금/무단결근)-2015. 7. 25.~7. 26.(토·일)-2015. 7. 27.(월/무단결근)-2015. 7. 28. 09~16시(화/무단지각/귀국)

27) HS는 무단결근 100일 3시간에 대해 아예 근무상황을 신청(e-사람)하지 않았음

28) HS는 당시 사무국장실이 직원 사무실과 공간상 분리되어 있었고, 사무국장 HU가 특별한 일이 아니면 직원 사무실을 방문하지 않았기 때문에 소속 직원이 근무상황에 부합되게 사무실에 위치하여 있는지, 근무상황 처리 없이 지각, 외출, 조퇴하는지 알 수 없었으며, 사무국장이 따로 직원 복무에 관여하지는 않았다고 진술함

용하여 40일 6시간을 무단결근하고 일본여행(8회)을 다녀왔다.²⁹⁾

게다가 HS는 2016. 5. 27.(금)부터 같은 해 6. 6.(현충일)까지 11일간³⁰⁾ 일본(후쿠오카)으로 여행을 다녀오면서 휴일을 제외한 5일(2016. 5. 30.~6. 3.)을 무단결근하는 등 안산시상록구선관위 사무국장 직무대리(기간: 2016. 4. 16.~6. 30.)의 직위에서 스스로³¹⁾ 복무를 관리하면서 1개월여의 기간(2016. 5. 20.~6. 26.) 동안 10일 6시간을 무단결근하고 일본여행(4회)을 다녀왔다.³²⁾

이후로도 HS는 서귀포시선관위 사무국장으로 재직 시, 2023. 8. 9.(수)부터 같은 해 8. 15.(광복절)까지 7일간³³⁾ 태국으로 가족여행을 다녀오면서 휴일을 제외한 주중(평일) 3일(2023. 8. 10., 8. 11., 8. 14.)을 무단결근하는 등 [별표 1] “HS의 근무지 무단이탈 현황-①해외여행”과 같이 안산시단원구선관위 등 4개 선관위에 근무하면서 2015. 4. 20.부터 2023. 8. 15.까지 97일 4시간을 무단결근하고 57회에 걸쳐 해외여행을 다녀왔다.

이 외에도 HS는 서귀포시선관위 사무국장으로 재직하던 2021. 6. 3.(목) 관외출장(출장명: 개표 모의실습 참관 등, 출장시간: 09~18시) 중 14시경 출장지(제주도선관위)를 무단이탈한 후 군산으로 이동하여 여행을 하는 등 [별표 1] “HS의 근무지 무단이탈 현황-②국내여행 등 개인사무 처리”와 같이 제주도선관위

29) HS는 연가 대신 무단결근하여 2015년도 연가보상비로 800,250원(7일분)을 수령

30) 2016. 5. 27.(금/대체휴무/출국)-2016. 5. 28.~5. 29.(토·일)-2016. 5. 30.~6. 3.(월~금/무단결근)-2016. 6. 4.~6. 5.(토·일)-2016. 6. 6.(현충일/귀국)

31) 경기도선관위 관하 구·시·군선관위 직원(사무국장 포함)의 휴가 승인 및 복무관리자는 당해 사무국장임

32) HS는 이러한 방식으로 연가를 아껴 2016년도 연가보상비로 1,168,500원(9일분)을 수령함. 심지어 HS는 2015년 4월부터 2016년 6월까지 안산시단원구선관위 및 안산시상록구선관위 □, □담당관 또는 사무국장 직무대리로 근무하며 총 56일 4시간(무단결근 51일 4시간, 허위 병가 5일) 동안 근무지를 무단이탈하여 12차례 일본여행을 다녀오는 등 복무가 매우 불량했는데도, 2015년도 상·하반기 근무성적평정에서 가장 높은 등급인 “수”(상위 20% 이내)를 받아 2016. 7. 1. 서기관으로 승진함

33) 2023. 8. 9.(수/연가/출국)-2023. 8. 10.~8. 11.(목·금/무단결근)-2023. 8. 12.~8. 13.(토·일)-2023. 8. 14.(월/무단결근)-2023. 8. 15.(광복절/귀국)

(㉔과장)와 서귀포시선관위(사무국장)에서 근무하면서 4회에 걸쳐 2일 7시간을 무단결근하는 등 2015. 4. 20.부터 2023. 8. 15.까지 100일 3시간 동안 근무지를 무단이탈하였다.

2) 허위 병가 등 신청 후 해외여행 등 목적 외 사용

① 연가 사유의 병가 처리 및 병가기간에 장기간 해외여행

HS는 제주도선관위 ㉔과장으로 근무하던 2018. 12. 6. ‘㉔에 따른 약물복용 및 추적관찰 필요’라는 내용의 진단서³⁴⁾를 발급받았다.

‘수술 후 약물복용 및 경과관찰’은 질병이나 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해당하지 않으므로 이를 근거로 장기간 병가를 사용하는 것은 부당³⁵⁾하다. 그런데도 HS는 주말, 공휴일(성탄절), 병가를 이용해 일본여행을 다녀오기로 마음먹고 2018. 12. 7.(금) 10시경 본인의 계정으로 e-사람에 접속하여 병가 사유를 “㉔ 시술 후 치료병행”으로 기재하고 위 진단서를 첨부하여 병가 11일(2018. 12. 10.~12. 24.)을 상신하고, HS가 병가기간에 여행 목적으로 일본에 체류할 계획임을 알지 못한 사무처장 HV는 이를 결재하였다.

이후 HS는 2018. 12. 8. 15시경 인천공항을 통해 일본으로 출국하여 병가 11일을 포함한 19일간(2018. 12. 8.~12. 26.)³⁶⁾ 오키나와 등에 체류하며 여행,

34) 해당 진단서(치료내용/향후 치료소견)에 2018. 9. 18.과 2018. 10. 5. ㉔에 2번의 ㉔을 받았고, 향후 지속적인 약물 복용 및 추적관찰이 필요한 상황이라고 기재됨

35) ‘수술 후 단순 경과 관찰, 정기적인 약 수령’은 질병이나 부상으로 업무 수행이 불가능한 때에 해당한다고 보기 어려워 병가가 아닌 연가를 사용하는 것이 바람직(2020년 인사혁신처 유권해석)하고, 더욱이 상기 진단서에 치료 기간이 기재되어 있지 않고, 통원진료 시마다 병가를 사용하는 것이 가능한데도 상기 진단서를 근거로 장기간 병가를 사용(승인)하는 것은 부당함

36) 2018. 12. 8.(토/출국)-2018. 12. 9.(일)-2018. 12. 10.~12. 14.(월~금/병가)-2018. 12. 15.~12. 16.(토·일)-2018. 12. 17~12. 21.(월~금/병가)-2018. 12. 22.~12. 23.(토·일)-2018. 12. 24.(병가)-2018. 12. 25.(성탄절)-2018. 12. 26.(화/무단결근/귀국). 한편 HS는 2018. 12. 26. 23:00경에 인천공항에 도착한 후 제주도로 귀가하지 않고 자녀집(서울특별시 송파구 ㉔동)으로 이동하여 2018. 12. 28. 오전까지 머무르다 인천공항으로 이동하여 15:00경 일본(오키나와)으로 출국(2018. 12. 26., 12. 27., 12. 28. 3일 무단결근)

관광 등 휴양을 하였다.

<유사 사례> 동일한 진단서를 반복 사용하여 병가를 생성한 후 연가 용도로 사용

- HS(서귀포시선관위 사무국장)는 제주대병원에서 발급받은(2019. 6. 3.) 진단서(향후 치료소견: ㉟ 시행 이후 지속적인 약물 복용 및 병원치료 필요)를 6차례 반복 사용하여 진단서 첨부 병가 10일을 생성한 뒤, 이 중 9일을 일본여행을 다녀오면서 소진한 연가를 병가로 대체
- * 수술 후 약물 복용으로 장기간 병가 사용은 부당(연가 바람직), 병가 10일에 대한 병원치료 증빙 없음
- HS(서귀포시선관위 사무국장)는 제주대병원에서 발급받은(2020. 2. 17.) 진단서(향후 치료소견: ㉠ 시행 후 약물 조절·복용 중으로 1개월간 안정가료 및 병가 필요)를 15차례 반복 사용하여 진단서 첨부 병가 15일을 생성한 뒤, 이 중 12일을 국내외여행 등 연가 용도로 사용

② 허위 병가 셀프결재 후 장기간 해외여행

또한 HS는 서귀포시선관위 사무국장 채직 시인 2019. 9. 9. ‘㉠ 등 검사 및 시술, 안정가료 및 한 달간 병가 필요’라는 내용의 진단서를 발급받았다.

그런데 HS는 추석 연휴 등을 이용해 일본여행을 할 계획으로 2019. 9. 10. 11시경 e-사람에 접속해 ‘개인지병으로 인한 입원, 시술 등’ 허위의 병가 사유를 입력하고 상기 진단서를 첨부하여 병가 13일(2019. 9. 10.~9. 30.)³⁷⁾을 셀프결제한 뒤, 2019. 9. 14. 제주공항을 통해 일본으로 출국하여 12일간 오사카 등을 여행한 후 같은 해 9. 25. 귀국하였고, 여독을 풀기 위해 다음 날(2019. 9. 26.)까지 집에서 휴식하였다.

한편 HS는 2019. 9. 27. 일본을 다시 방문할 계획으로 하급자 HW에게 ‘병원 입원 및 검사 등’ 허위의 병가 사유를 알려주며 같은 진단서(2019. 9. 9. 발급)를 다시 첨부해 병가 5일(2019. 9. 30.~10. 7.)을 상신할 것을 지시하였고, 당일 이를 결재하였다.

다음 날(2019. 9. 28.) HS는 일본으로 출국하여 오사카 등을 여행하였고,

37) HS는 2019. 9. 27. 출근하여 본인의 병가기간을 변경함(2019. 9. 10.~9. 30.→2019. 9. 10.~9. 26.)

2019. 10. 8.경(일본 체류 중) 일본에 며칠 더 머무를 계획으로 카카오톡 등을 이용해 하급자 HX에게 ‘개인지병으로 인한 입원’을 사유로 진단서 미첨부 병가 3일(2019. 10. 8.~10. 11.)³⁸⁾을 추가로 상신할 것을 지시³⁹⁾하였다. 이에 HX는 HS의 지시대로 병가 3일을 상신한 후 HS의 e-사람 계정으로 접속하여 이를 결제하였고, 이에 따라 HS는 계속 일본에 체류하다 2019. 10. 10. 귀국하였다.

이와 같이 HS는 ‘㉑ 증상 완화를 위한 병원 검진·시술 등’이라는 내용의 진단서를 근거로 병가를 승인받아 한 달여의 기간(2019. 9. 14.~10. 10.)⁴⁰⁾ 동안 병가 15일 등을 사용하여 25일간 일본여행을 다녀왔다.

이를 비롯하여 HS는 안산시단원구선관위, 제주도선관위, 서귀포시선관위 등 3개 선관위에 근무하면서 2015. 4. 20.부터 2020. 4. 6.까지 사이에 [별표 2] “HS의 허위 병가 신청 및 목적 외 사용 현황”과 같이 병가 신청 사유를 “병원 진료”라고 입력하는 등 질병 치료가 목적인 것처럼 병가를 상신⁴¹⁾하여 이러한 사정을 모르는 사무국장, 사무처장 등 휴가 승인권자의 결재를 받거나, 본인의 병가를 셀프결제하는 등 34회에 걸쳐 총 70일⁴²⁾의 허위 병가를 내고 일본으로 출국하여 여행 등 사적 용도로 병가를 사용하였다.

그뿐만 아니라 HS는 서귀포시선관위 사무국장으로 재직하던 2021. 6. 24. (목) 저녁 목포⁴³⁾에서, 가족여행 일정상 다음 날까지 목포에 머물게 되자 연가

38) HS는 2019. 10. 11. 출근하여 본인의 병가기간을 변경함(2019. 10. 8.~10. 11.→2019. 10. 8.~10. 10.)

39) HS는 일본 현지에서 카카오톡 등을 이용해 하급자에게 병가 추가 상신을 지시함(5회, 7일)

40) 2019. 9. 10.~9. 11.(화·수/병가/병원진료 및 가료)-2019. 9. 12.~9. 15.(추석연휴/9. 14. 출국)-2019. 9. 16.~9. 20.(병가)-2019. 9. 21.~9. 22.(토·일)-2019. 9. 23.~9. 25.(월~수/병가/귀국)-2019. 9. 26.(목/병가/집에서 휴식)-2019. 9. 27.(금/출근)-2019. 9. 28.(토/출국) - 2019. 9. 29.(일)-2019. 9. 30.~10. 2.(병가)-2019. 10. 3.(개천절)-2019. 10. 4.(병가)-2019. 10. 5.~10. 6.(토·일)-2019. 10. 7.~10. 8.(월~화/병가)-2019. 10. 9.(한글날)-2019. 10. 10.(목/병가/귀국)

41) HS는 본인 계정으로 접속하여 병가를 상신하거나, 같은 부서 직원에게 병가 신청 사유를 알려주며 병가 상신을 지시

42) HS가 일본 또는 국내(출국일, 입국일)에서 병원 진료를 받은 증빙은 없음

43) HS는 2019. 6. 24. 오전 국과장회의(제주도선관위) 참석을 위한 관외출장(09~18시) 도중 자녀들과 함께 휴가

를 아낀 목적으로 하급자 HY에게 연락하여 “병원 진료 등”의 사유로 진단서 미첨부 병가 1일(2021. 6. 25.)을 상신·결재하도록 지시⁴⁴⁾하는 등 [별표 2] “HS의 허위 병가 신청 및 목적 외 사용 현황”과 같이 HS는 제주도선관위와 서귀포시선관위에 근무하면서 11회에 걸쳐 ‘병원진료’ 등 허위의 사유로 병가 11일을 승인받아 국내 여행 또는 휴식 등 연가 용도로 사용하는 등 2015. 4. 20.부터 2021. 6. 25.까지 81일 동안 허위 병가를 사용하여 근무지를 이탈하였다.

이 외에도 HS는 2019. 11. 8. ‘국가건강검진 실시’를 사유로 공가 1일(2019. 11. 11.)을 셀프결재하였다. 그런데 HS는 2019. 11. 11. 13:40경 일본에서 귀국 후 곧바로 귀가하는 등 2차례⁴⁵⁾ 공가를 신청하고도 해당 공가일에 건강검진을 받지 않는 등 공가 2일을 목적 외로 사용하였다.

③ 기사용한 연가 등을 다시 사용하기 위해 병가로 셀프변경

더욱이 HS는 서귀포시선관위 사무국장으로 재직 시, 연가 7일(2019. 4. 8.~4. 16., 주말 제외)을 사용하여 일본(오키나와)으로 13일간 여행(2019. 4. 4.~4. 16.)을 다녀왔다.

그런데 HS는 기사용한 연가를 다시 사용할 목적으로⁴⁶⁾ 2019. 6. 5. 09:38에 e-사람에 접속하여 이미 사용한 연가 2일(2019. 4. 15~4. 16.)을 병가(사유: 병원입원 등에 따른 사후 병가변경 후 진단서 첨부)로 변경 상신하고 9시 40분에 결재하는 등 2019. 6. 5.과 2019. 6. 24.에 e-사람에 접속해 해당 연가일에 병원 진료를 받

를 다녀오기 위해 12시경 출장지를 무단이탈하여 13시경 제주공항을 통해 거쳐 광주로 이동하였고, 거기서 KTX를 타고 목포로 이동

44) HY는 2021. 6. 25.(금) 8시 48분 본인 계정으로 e-사람에 접속해 HS의 병가 신청 사유란에 “병원 진료 등”이라고 기재하여 상신한 후, HS의 업무용 컴퓨터로 HS의 e-사람 계정에 접속해 본인이 상신한 위 병가 상신 건을 같은 날 9시 5분에 결재함

45) 이 외에도 HS는 2017. 8. 1.(공가일) 일본에서 귀국한 후 건강검진을 실시하지 않고 귀가

46) HS는 기사용한 연가나 대체휴무를 취소하여 재사용할 목적으로 사후에 병가로 변경했다고 진술함

거나 입원한 사실이 있는 것처럼 병가 사유를 허위로 기재한 뒤 셀프결재함으로써 기사용한 연가 7일을 3회에 걸쳐 병가로 변경하였다.⁴⁷⁾

또한 HS는 서귀포시선관위 사무국장으로 재직 시, 대체휴무⁴⁸⁾ 1일(2020. 5. 26.)을 사용하여 집에서 휴식하는 등 개인용무를 처리하였다.

그런데 HS는 2020. 6. 9. 09:31에 본인의 계정으로 e-사람에 접속하여 대체휴무일(2020. 5. 26.)에 병원 진료를 받은 것처럼 병가 사유를 허위 기재, 상신하고 같은 날 09:34에 이를 결재하였다.

이를 비롯하여 HS는 서귀포시선관위 사무국장으로 보임(2019. 1. 1.)되어 자신의 근무상황을 셀프결재할 수 있게 되자, 기사용한 연가 등을 다시 사용할 목적으로 2019. 6. 5.부터 2021. 6. 2.까지 20회에 걸쳐 [별표 2] “HS의 허위 병가 신청 및 목적 외 사용 현황”과 같이 실제 해외여행 등으로 사용한 연가·대체휴무를 병가(25일)로 변경하였다.

④ 허위의 항공료 영수증을 제출하여 출장여비 청구

제주도선관위 E과장 HS는 관외출장(2018. 1. 16.~1. 18., 과천)⁴⁹⁾ 마지막 날(2018. 1. 18./목요일) 07:40경 인천공항을 통해 일본으로 출국⁵⁰⁾하여 주말, 병가(2019. 1. 19., 1. 22.)⁵¹⁾를 이용해 오사카에 체류하며 여행 등 개인 일정을 보낸 뒤 2018. 1.

47) ① 2019. 4. 15.~4. 16.(2일, 2019. 6. 5. 09:38과 09:40에 HS 상신·결재), ② 2019. 4. 9.~4. 12.(4일, 2019. 6. 5. 09:40 HS 상신·결재), ③ 2019. 4. 8.(1일, 2019. 6. 24. 09:25 HS 상신·결재)

48) 토·일요일 등 정규 근무시간이 아닌 시간에 8시간 이상 근무하면 대체휴무 1일 부여(선관위 인사운영기준). 참고로 HS는 안산시단원구선관위 등 재직 시 주말, 공휴일에 초과근무실적을 생성해(2015년 2월~2023년 10월) 대체휴무 148일을 생성하고 그중 105일을 해외여행에 사용

49) 출장명: 2018년도 주요업무계획 회의 참석, 출장지: 중앙선관위(과천)

50) 한편 HS는 통상 제주도에서 서울 등 원거리로 이동하는 출장은 이동의 편의를 위해 행사일 앞뒤로 1일씩 추가하여 출장명령을 하고 있으며, 출장 마지막 날에 별도의 행사가 없었기 때문에 일본으로 출국하였다고 진술함

51) HS는 과천 출장 마지막 날(2018. 1. 18.) 주말(2018. 1. 20.~1. 21.), 병가(2018. 1. 19., 1. 22.)를 이용해 일본여행을 다녀올 계획으로 하급자 HZ에게 진단서 미첨부 병가(병가 사유: 병원진료) 2일 상신을 지시함. 이에 HZ는 2018. 1. 16. 09:30경 HS에 대한 병가 2일(2018. 1. 19., 1. 22.)을 상신했고, 같은 날 10:30경 사무처장 HV가 이를 결재함

22.(월) 13:30경 제주공항을 통해 귀국했다.

그런데 HS는 출장 마지막 날(2018. 1. 18.) 일본으로 출국함에 따라 출장 복귀(김포공항→제주공항)에 따른 교통비(항공료)를 못 받게 될 것이 우려되자, 2018. 1. 15. **개자**항공 항공권(김포공항→제주공항)을 현금(97,300원)으로 구매한 후 전자항공권을 인쇄한 뒤 바로 결제를 취소하였다. 그리고 HS는 여비정산 신청서에 '2018. 1. 21. **개자**항공을 이용해 김포에서 제주도로 이동하여 항공운임 97,300원이 발생'한 것처럼 기재하고 위 취소된 항공권을 첨부하여 같은 해 1. 24. 제주도 선관위에 이 건 출장여비를 청구하였다.

이 외에도 HS는 2019. 12. 2. 일본에서 곧바로 출장지(경기도 양평군)⁵²⁾로 이동함에 따라 출발 교통비(제주공항→김포공항)를 받을 수 없게 되자 이를 보전할 목적으로, 2019. 11. 29. **개자**항공 항공권을 예약결제한 후 바로 취소하고 2019. 12. 9. 위 취소된 예약발권확인서를 첨부하여 교통비 60,000원을 청구하는 등 2건의 출장에서 취소된 운임 증빙이 첨부된 허위의 여비정산 신청서를 제출하여 여비 계 157,300원을 수령하였다.

3) 무단결근, 허위 병가 등으로 실제 근무일수에 비해 보수 과다수령

HS는 여행 등 개인적인 사유로 근무지를 이탈할 때에는 연가나 대체휴무를 승인받아 사용해야 하며, 무단결근하거나 병가·공가를 목적 외로 사용하는 경우 그 사용일수만큼 봉급(연봉월액) 및 정액급식비, 직급보조비 등⁵³⁾이 과다 지급된다는 사실을 알고 있었다.⁵⁴⁾

52) 출장명: 제21대 국회의원선거 선거연수회 참석 등, 출장기간: 2019. 12. 2.~12. 4.

53) 연가 소진 전: 연가보상비, 연가 소진 후: 봉급(연봉), 직급보조비, 정액급식비 등

54) HS는 봉급, 정액급식비 등 보수는 실제 근무일수만큼 지급되고, 결근일수에 따라 봉급 등이 감액 지급되며, 근무상황에 연가가 누락되거나, 연가로 처리되어야 할 것이 병가로 처리되면 그만큼 근무일수(e-사람)가 늘어나고, 늘어난 근무일수만큼 보수지급액이 증가한다는 사실을 알고 있었다고 진술

그런데 “3항 가. 1), 2)”와 같이 HS가 해외여행 등을 위해 필요한 휴가를 연가로 처리하지 않고 무단결근하거나 병가·공가로 근무상황을 처리함으로써 실제 근무하지도 않은 183일 3시간이 e-사람(급여시스템)에 정상 근무일수로 계상되었다.

이에 따라 경기도선관위 및 제주도선관위 급여담당자는 위 정상 근무일수를 근거로 급여시스템에서 산출된 보수액이 실제 근무일수에 따른 정당 지급액보다 많다는 사실을 알지 못한 채 [별표 3] “무단결근 등에 따른 HS의 보수 과다 수령 내역”과 같이 2015. 4. 20.부터 2023. 8. 18.까지 총 53회(보수지급일 기준)에 걸쳐 봉급(연봉월액) 35,115,260원, 정액급식비 782,800원, 직급보조비 2,108,600원 등 계 38,006,660원⁵⁵⁾을 HS에게 더 지급하였다. 이와 같이 HS는 실제 사용 목적에 맞게 근무상황을 처리하지 않음으로써 근무일수를 부풀려 보수 38,006,660원을 과다 수령하였다.

그 결과, HS는 38,006,660원만큼 재산상 이익을 얻은 반면, 그로 인해 국가는 같은 금액만큼 손해를 입게 되었다.

나. 가사휴직 기간 대부분 해외여행하고 허위의 휴직자 복무상황신고서 작성·제출

HS는 제주도선관위 [E]과장으로 재직하던 2018년 8월 중순(날짜 모름) ‘㊤ 등 질환으로 거동이 어려운 모친 간병’을 사유로 휴직원을 제출하여 같은 해 8. 24. 가사휴직(2018. 9. 1.~11. 30.)을 승인받았다.

그런 뒤 HS는 2018. 8. 29. 혼자 일본(오사카)으로 출국하여 같은 해 9. 7. 귀국하는 등 [표 5]와 같이 가사휴직 기간에 6차례 혼자⁵⁶⁾ 일본으로 출국하여 70

55) 시간외수당(2015년 4월~2016년 6월) 177,920원이 HS에게 과다 지급된 바 있으나, 소액이고 「국가재정법」 제96조 제3항에 따른 소멸시효(5년) 완성 등 논의의 실익이 적어 보수 과다 지급액에서 제외

56) HS의 모친 IB는 가사휴직 기간에 일본으로 출국하지 않았고, HS가 일본체류로 국내에 부재한 70일 동안 HS 대

일을 체류하며 여행하는 등 휴직이 부여된 취지에 맞지 않게 가사휴직을 목적 외로 사용하였다.

[표 5] HS의 가사휴직 기간 중 해외 체류 현황

연번	체류 국가(기간)	체류 기간 중 가사휴직 기간	비고
1	일본(2018. 8. 29.~9. 7.)	2018. 9. 1.~9. 7.(7일)	혼자 출국, 여행 등 개인용무 처리 휴직자 복무점검 이전
2	일본(2018. 9. 12.~10. 4.)	2018. 9. 12.~10. 4.(23일)	"
3	일본(2018. 10. 11.~10. 18.)	2018. 10. 11.~10. 18.(8일)	"
4	일본(2018. 10. 26.~11. 13.)	2018. 10. 26.~11. 13.(19일)	"
5	일본(2018. 11. 18.~11. 28.)	2018. 11. 18.~11. 28.(11일)	혼자 출국, 여행 등 개인용무 처리 휴직자 복무점검 이후
6	일본(2018. 11. 29.~12. 2.)	2018. 11. 29.~11. 30.(2일)	"
합계		70일	

자료: HS의 문답서

중앙선관위는 “2018년도 휴직자 복무실태 확인·점검계획”⁵⁷⁾을 각 시·도선관위에 시달하였고, 이를 참조하여 제주도선관위는 “2018년 휴직자 복무실태 확인·점검계획”을 수립⁵⁸⁾하고, 이에 따라 대면 면담 및 ‘휴직자 복무상황신고서’를 제출받는 방식으로 2018. 11. 15. HS에 대한 휴직자 복무점검을 실시하였다.

제주도선관위 G과장 IA는 2018. 11. 15.⁵⁹⁾ 제주시 ㉠항 인근 식당에서 HS를 만나 휴직자 복무점검을 실시하면서, HS에게 ‘가사휴직 기간에 해외에 체류한 사실이 있는지’를 물어보았고, 휴직자 복무상황신고서 양식을 건네주며 현장에서 작성·제출할 것을 요구하였다.

신 누나 2명과 여동생(근처 거주)이 IB를 간병함. ① HS 말고도 IB를 간병할 수 있는 자녀가 세 명이나 있었던 점, ② HS가 가사휴직을 시작하기도 전인 2018. 8. 29. 일본으로 출국한 점, ③ HS가 가사휴직 기간(3개월)에 70일 동안 일본에 체류한 점, ④ HS가 처음에는 질병휴직을 희망하였으나 제주도선관위의 거부로 가사휴직으로 변경·신청하게 된 점 등으로 볼 때 애초에 HS가 모친을 간병할 의도 없이 가사휴직을 신청했던 것으로 판단됨

57) 공문명: 2018년도 휴직자 복무실태 확인·점검계획 알림(중앙선관위 ㉠과-413, 2018. 2. 4.)

58) 공문명: 2018년도 휴직자 복무실태 확인·점검계획 수립(제주도선관위 G과-401, 2018. 2. 12.)

59) 제주도선관위는 2018년 11월초(날짜 미상) HS에게 2018. 11. 15. 휴직자 복무점검을 실시하겠다고 고지

그런데 HS는 이미 가사휴직 기간 중 4차례나 일본으로 출국하여 총 57일([표 5] 연번 1~4)을 일본에 체류하였으면서도, IA에게 “가사휴직 기간에 해외에 체류한 사실이 없다”라고 사실과 다르게 진술⁶⁰⁾하였고, 또한 [표 6]과 같이 휴직자 복무상황신고서 양식에 가사휴직 기간에 해외에 체류한 사실이 없는 것으로 표기하고 자필 사인 후 이를 IA에게 제출하였다.

복무점검이 마무리될 즈음 HS는 IA로부터 복직일(2018. 12. 1.)까지 국외 출국을 하지 않는 등 복무관리를 철저히 할 것을 지시받고도, [표 5]와 같이 3일 후인 2018. 11. 18. 다시 일본으로 출국하는 등 휴직자 복무점검 이후로도 2차례나 더 일본으로 출국하여 13일간 체류하였다.

[표 6] HS가 작성하여 IA에게 제출한 휴직자 복무상황신고서

1. 소속	제주특별자치도선거관리위원회
2. 직급	-
3. 성명(생년월일)	HS
4. 휴직종류	가사휴직
8. 해외체류 여부	해외 체류사실(☐ 해당됨, ☒ 해당 없음)
2018년 11월 15일	
휴직자 성명 HS (인)	
제주특별자치도선거관리위원회위원장 귀하	

자료: HS가 제출한 휴직자 복무상황신고서 내용 중 해당 부분 발췌

이후 제주도선관위는 HS의 진술 및 HS가 제출한 휴직자 복무상황신고서의 내용을 바탕으로 ‘HS의 가사휴직에 복무상 문제점이 없다’라는 내용으로 “2018년도 하반기 휴직자 복무실태 확인·점검 결과보고”(제주도선관위 [G]과-2910, 2018. 12. 17.) 문서를 작성한 후, 같은 날 중앙선관위(원과)에 보고하였고, 중앙선관위는 별

60) HS는 평소 일본에 자주 다니는 것을 직원들이 알고 있는데, 가사휴직 기간에도 일본에 간 것이 알려지면 너무 일본을 좋아한다는 인식이 직원들 뇌리에 박힐 것 같아 ‘가사휴직 기간에 해외 체류한 사실이 없다’라고 IA에게 말하였다고 진술하나, 가사휴직을 목적 외로 사용한 것이 발각됨에 따라 관계 규정에 따라 복직 명령 및 징계 처분을 받을 것을 우려해 사실과 다르게 답변한 것으로 판단됨

도의 수정 없이 “2018년도 하반기 휴직공무원 복무점검 결과”에 반영하였고, 2019. 1. 9. 내부보고⁶¹⁾를 통해 이를 확정하였다.

한편 IA가 결재(2018. 2. 12.)한 “2018년 휴직자 복무실태 확인·점검계획”에는 “모친 간병을 위한 가사휴직 중 장기간 국외 여행(체류)”이 휴직의 목적 외 사용의 대표 사례 및 중요 점검사항으로 명시되어 있고, 휴직자 복무상황신고서는 허위 작성 여부를 확인하도록 되어 있다.

그런데 IA는 2018. 11. 15. HS가 휴직자 복무상황신고서에 ‘가사휴직 기간에 해외에 체류한 사실이 없다’고 사실과 다르게 작성한 내용에 대해 HS로부터 “출입국에 관한 사실증명”⁶²⁾을 제출받아 사실 여부를 확인하는 등의 조치 없이 그대로 인정하였다.

그 결과, HS는 휴직의 목적 외 사용 사실 적발에 따른 복직 명령 및 징계처분을 피할 수 있었다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견

중앙선관위는 감사원의 감사결과에 이견이 없다고 밝히며, 모범을 보여야 할 관리자가 복무규정을 심각하게 위반하고 장기간에 걸쳐 반복적인 비위행위가 발생하였는데도 상급위원회에서 해당 사실을 인지하지 못한 점을 인정하고, 향후 관련 제도 정비를 통해 시·도선관위 간부직원 및 구·시·군선관위 사무국·과장에 대한 복무 관리가 엄격하게 이루어질 수 있도록 노력하며, 복무상 의무를 심각하게

61) 공문명: 2018년 하반기 휴직공무원 복무실태 확인·점검 결과 보고(중앙선관위 원과-146, 2019. 1. 9.)

62) 정부민원포털(www.minwon.go.kr) 사이트에서 본인 인증 후 무료로 발급 가능

위반한 HS에 대해 엄중한 책임을 묻는 한편, 앞으로 이러한 일이 재발하지 않도록 공직기강 확립을 위한 감찰을 강화하는 등 소속 공무원에 대한 복무 관리·감독을 철저히 하겠다고 답변하였다.

② 관련자 주장 및 판단

이 건 관련자(HS)는 문답 과정에서 평상시 복무 관리를 제대로 하지 못하여 물의를 일으킨 점에 대해 깊이 반성하고 있다고 진술하면서도, 국내에서 사용한 병가 중 목적 외 사용으로 지적된 11건([별표 2] 연번 24 및 35~44 관련) 중 일부는 실제로 몸이 안 좋아 집에서 휴식하거나 정식 진료 전 사전 검사(혈액, 소변 등)를 실시한 경우일 수도 있는데, 병원진료 기록이 없다는 사유로 11건 전부를 목적 외 사용으로 규정하는 것은 인정하기 어렵다고 주장하고 있다.

그러나 우선 11건 모두 병가 신청 사유가 “입원”, “병원 진료”, “병원검사”로 기재되어 있는데 이에 대한 병원 진료 기록 등 치료 증빙⁶³⁾이 확인되지 않았고, 11건 중 4건은 해외여행 후 휴식(1건), 가족여행(3건)을 위해 사용한 것으로 질병 치료의 목적으로 볼 수 없다. 또한 나머지 7건의 경우는 이미 연가 및 대체휴무로 사용한 것을 사후에 병가로 셀프변경한 것으로 당초 연가 목적으로 사용되었던 것으로 추정된다는 점에서 이 건 관련자의 주장을 받아들이기 어렵다.

징계요구 양정 HS는 [별표 1] “HS의 근무지 무단이탈 현황”과 같이 징계 시효(5년)⁶⁴⁾ 내인 2018. 12. 10.부터 2023. 8. 14.까지 76일간([별표 1] ①해외여행의

63) 이 건을 포함하여 부당 병가로 판단되는 44건 모두 병원 진료 기록이 없는 것으로 확인(건강보험심사평가원)되며, HS 역시 관련 증빙(진료영수증, 처방전 등)을 제시하지 못함

64) 이 건 HS가 연가 상신을 고의누락(무단결근)하거나 허위의 병가·공가를 사용함으로써 실제 근무하지 않고 급여 지급받은 행위는 사기에 의한 국가 예산 편취에 해당하므로 징계 사유의 시효는 5년임(「국가공무원법」 제78조의2 제1항 제2호 및 제83조의2 제1항 제2호). 한편 감사원이 중앙선관위에 HS에 대한 조사개시를 통보한

연번 45~70 및 ②국내여행 등 개인사무 처리의 연번 1~14) 해외여행 등 사적인 목적으로 무단결근을 하거나 허위 병가 등을 승인받아 근무지를 무단이탈하고, 급여 18,747,300원([별표 3] “무단결근 등에 따른 HS의 보수 과다 수령 내역”의 연번 89~143)을 편취하였다. 이러한 HS의 행위는 「국가공무원법」 제56조, 제58조를 위배한 것으로 「국가공무원법」 제78조 제1항의 징계 사유에 해당하며 선관위공무원 규칙 제160조 제1항 및 관련 [별표 20] “징계기준”에 따라 그 징계양정 기준은 파면에 해당한다.⁶⁵⁾

이외에도 HS는 2018. 11. 17.(이 건 징계시효의 기산점) 이전 107일간([별표 1] ①해외여행의 연번 1~44) 무단결근을 하거나, 가사휴직 70일을 이용해 해외여행을 하는 등 2015. 4월부터 2023. 8월까지 253일 동안 근무지를 무단이탈하였다.⁶⁶⁾

더욱이 HS는 선관위 복무규정상 해외여행 등 개인용무는 연가를 사용해야 하고, 무단결근을 하거나 및 병가를 목적 외로 사용하면 그 사용일수만큼 보수가 과다 지급된다는 사실을 알면서도 지난 8여 년간 지속적으로 근무지를 무단이탈하였고, 특히 근태 등 복무 관리를 철저히 하라는 상급자와 동료의 수차례 경고도 무시한 채⁶⁷⁾ 복무 위반행위를 계속하였다.

2023. 11. 17.부터 징계 시효가 정지(「국가공무원법」 제83조 제1항)되므로 이 건 징계시효의 기산점은 2018. 11. 17.임

65) 선관위공무원규칙 제160조 제1항 및 관련 [별표 20] “징계기준”에는 직장이탈 금지의무 위반(무단결근) 시 ‘비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우’의 징계양정기준이 ‘파면’으로 되어 있음. 게다가 선관위공무원규칙 제163조(징계의 가중) 제1항에 따르면 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있도록 되어 있는바, 이 건 무단결근, 허위 병가 등을 사용한 근무지 무단이탈(성실의무 위반 및 직장이탈 금지의무 위반) 및 급여 부당수령(성실의무 위반-회계질서 문란)은 서로 관련 없는 비위로 징계양정 가중 대상임

66) 징계 시효가 지난 비위행위도 징계양정의 판단자료로 사용 가능하며(대법원 1995. 9. 5. 선고 94다52294), 오히려 종전에도 비위행위를 저지른 전력이 있는 자에 대하여 단지 그 비위행위가 징계시효를 도과하였다는 이유만을 들어 처음 비위행위를 저지른 자와 동일한 징계처분을 하는 것이 형평성의 원칙에 반한다고 볼 수도 있어(서울행정법원 2023. 6. 8. 선고 2022구합61250) 이 건 비위행위가 8년여간(2015. 4월~2023. 8월) 동일한 행태로 반복된 점을 감안하여 징계 시효의 완성(2018. 11. 17. 이전)과 상관없이 모든 비위 사실을 본문에 설시함

67) HS는 제주도선관위 재직 시 과장들 모임(술자리)에서 IC, IA, ID 등 동료 과장들로부터 여러 차례 근태 관리를 잘 하라는 말을 들었고, 상임위원 또는 사무처장(누구인지 불명)으로부터 복무 관리에 신경쓰라는 전화를 받은 적이 있

게다가 HS는 가사휴직 기간에 해외여행을 한 사실을 은폐하기 위해 국내에 체류한 것처럼 거짓 진술을 하고 허위 공문서를 작성·제출하는 등 그 비위의 정도가 심하고 고의가 인정되며 뉘우치는 정도 역시 현저히 낮다고 판단된다.⁶⁸⁾

특히 HS는 소속 직원의 복무 관리를 책임지는 부서장으로서 누구보다도 복무 관리를 철저히 하여 모범을 보여야 하는데도 직원들이 매일 야근하는 등 선거 준비로 바쁜 시기에도 근무지를 무단이탈하여 수차례 해외여행을 다녀오는 등 자신의 사익 달성을 위해 복무체계의 근간을 훼손하였을 뿐만 아니라, 그 과정에서 수시로 공전자기록을 위작·행사(e-사람을 통해 허위 병가 등 신청·결재)하고 공문서(휴직자 복무상황신고서, 출장여비 정산서)를 허위로 작성하는 등 「형법」에 저촉되는 행위도 하였다.

이와 같이 해외여행 등 사적인 목적을 위해 장기간에 걸쳐 지속적으로 근무지를 무단으로 이탈하는 등 공직자로서의 최소한의 의무를 저버린 HS에 대해 파면에 해당하는 중징계 처분을 하는 것이 타당하다고 판단된다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

① 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제160조의2에 따라 HS가 소속기관장의 승인을 받지 않고 결근, 지각, 조퇴를 하는 등 근무지 무단이탈로 부당하게 얻은 금전상 이득의 5배 이내의 범위에서 징계부가금을 부과하는 방안을 마련하여 시행하

으나, 이와 관련해 따로 복무점검을 받지는 않았다고 진술함. 더욱이 HS는 그 이후로도 계속 근무지를 이탈하였고, 서귀포시선관위 사무국장으로 부임한 후에도 허위 병가를 셀프결재하여 해외여행을 하는 등 복무 위반 행위를 계속함. 또한 HS는 2018. 11. 15.(휴직자 복무점검) 1A로부터 복직일(2018. 12. 1.)까지 국외 출국을 하지 않는 등 복무 관리를 철저히 하라는 지시를 받고도 그로부터 2018. 12. 1. 복직 시까지 2차례에 걸쳐 13일간 일본에 다녀옴

68) 선관위공무원규칙 제159조 및 제160조 제1항에 따르면 징계의 양정은 혐의자의 비위 유형·정도, 과실의 경중, 혐의 당시 직급, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 평소 행실, 뉘우치는 정도 등을 참작하여 정하도록 되어 있음

고(통보)

② 위 감사결과 지적내용에 따라 강원특별자치도선거관리위원회가 HS에게 과다 지급된 봉급(연봉월액), 직급보조비 및 정액급식비 등 15,244,220원⁶⁹⁾을 「국가재정법」 제96조 제3항 등에 따라 환수하였으나 향후 유사사례 등 재발 방지를 위하여 그 내용을 통보하오니 중앙선거관리위원회 위원장은 관련 업무에 참고하시기 바라며[통보(시정완료)]

③ 소속기관장의 승인을 받지 않고 결근, 지각, 조퇴를 하거나 e-사람에 허위의 사유를 입력하여 승인받은 병가 및 공가 등을 사용하여 장기간·반복적으로 근무지를 무단이탈하고, 가사휴직을 목적 외로 사용하는 한편, 이를 은폐하기 위해 허위의 휴직자 복무상황신고서를 작성·제출하여 휴직자 복무 관리 업무를 방해한 HS를 「국가공무원법」 제82조의 규정에 따라 징계처분(파면)하고(징계)

④ 앞으로 이러한 일이 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 복무 관리를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

69) HS에게 과다 지급된 보수 38,066,660원 중 22,762,440원은 「국가재정법」 제96조 제3항에 따른 소멸시효(5년)가 완성됨. 한편 HS는 소멸시효가 완성되지 않은 15,244,220원을 2024. 3. 26. 강원선관위에 납부함

[별표 1]

HS의 근무지 무단이탈 현황

① 해외여행

연번 ¹⁾	소속기관 (직급·직위)	체류 국가 (체류기간)	무단결근 ²⁾ 기간 (일수·시간)	허위 병가·공가 기간 (일수·시간)	무단이탈 일수·시간	휴가 전결권자
1*	안산시단원구 선관위 (→[답담관])	일본 (2015. 4. 20.~5. 3.)	2015. 4. 27.~4. 29.(3일) 2015. 4. 30. 09~14시(4시간) 2015. 5. 1.(1일)	2015. 4. 20.~4. 24.(5일)	9일 4시간	사무국장 HU
2*	"	일본 (2015. 5. 7.~5. 11.)	2015. 5. 7. 13~18시(5시간) 2015. 5. 8.(1일) 2015. 5. 11.(1일)		2일 5시간	"
3*	"	일본 (2015. 5. 22.~5. 30.)	2015. 5. 26.~5. 29.(4일)		4일	"
4*	"	일본 (2015. 7. 17.~7. 28.)	2015. 7. 17. 13~18시(5시간) 2015. 7. 20.~7. 24.(5일) 2015. 7. 27.(1일) 2015. 7. 28. 09~16시(6시간)		7일 3시간	"
5*	"	일본 (2015. 8. 20.~8. 30.)	2015. 8. 20.~8. 21.(2일) 2015. 8. 24.~8. 28.(5일)		7일	"
6*	"	일본 (2015. 9. 17.~10. 4.)	2015. 9. 17.(1일) 2015. 9. 21. 14~18시(4시간) 2015. 9. 22.(1일) 2015. 9. 30.~10. 2.(3일)		5일 4시간	"
7*	"	일본 (2015. 10. 22.~11. 2.)	2015. 10. 22. 13~18시(5시간) 2015. 10. 23.(1일) 2015. 10. 26.~10. 30.(5일) 2015. 11. 2. 09~13시(3시간)		7일	"
8*	"	일본 (2015. 12. 24.~12. 29.)	2015. 12. 24.(1일) 2015. 12. 28.(1일) 2015. 12. 29. 09~16시(6시간)		2일 6시간	"
안산시단원구선관위 (2015년 4~12월)		일본(8회)	40일 6시간	5일(병가)	45일 6시간	
9*	안산시상록구 선관위(-, 사무국장 직무대행)	일본 (2016. 5. 20.~5. 25.)	2016. 5. 20. 11~18시(6시간) 2016. 5. 23.~5. 25.(3일)		3일 6시간	HS (셀프결재)
10*	"	일본 (2016. 5. 27.~6. 6.)	2016. 5. 30.~6. 3.(5일)		5일	"
11*	"	일본 (2016. 6. 10.~6. 13.)	2016. 6. 10. 13~18시(5시간) 2016. 6. 13. 09~16시(6시간)		1일 3시간	"
12*	"	일본 (2016. 6. 23.~6. 26.)	2016. 6. 23. 13~18시(5시간)		5시간	"
안산시상록구선관위 (2016년 5~6월)		일본(4회)	10일 6시간	-	10일 6시간	
13*	제주도선관위 (→[과장])	일본 (2016. 8. 25.~8. 29.)	2016. 8. 25. 09~14시(4시간)		4시간	사무처장 -
14*	"	일본 (2016. 8. 30.~9. 6.)	2016. 9. 6. 09~15시(5시간)	2016. 8. 30.~9. 2.(4일) 2016. 9. 5.(1일)	5일 5시간	"

연번 ¹⁾	소속기관 (직급·직위)	체류 국가 (체류기간)	무단결근 ²⁾ 기간 (일수·시간)	허위 병가·공가 기간 (일수·시간)	무단이탈 일수·시간	휴가 전결권자
15*	제주도선관위 (-의과장)	일본 (2016. 11. 23.~12. 5.)	2016. 11. 23. 9~14시(4시간)		4시간	사무처장 -
16*	"	일본 (2016. 12. 14.~12. 18.)	2016. 12. 14. 13~18시(5시간)	2016. 12. 15.~12. 16.(2일)	2일 5시간	"
17*	제주도선관위 (-의과장)	일본 (2017. 2. 25.~3. 4.)		2017. 2. 27.~3. 3.(4일)	4일	사무처장 -
18*	"	일본 (2017. 5. 11.~5. 21.)	2017. 5. 11. 14~18시(4시간) 2017. 5. 18.~5. 19.(2일)		2일 4시간	"
19*	"	일본 (2017. 6. 2.~6. 13.)	2017. 6. 2. 13~18시(5시간)		5시간	"
20*	"	일본 (2017. 6. 20.~6. 27.)	2017. 6. 20. 9~14시(4시간)		4시간	"
21*	"	일본 (2017. 6. 30.~7. 3.)	2017. 6. 30.(1일)		1일	"
22*	"	일본 (2017. 7. 6.~7. 11.)	2017. 7. 6. 14~18시(4시간) 2017. 7. 11. 14~18시(4시간)		1일	"
23*	"	일본 (2017. 7. 13.~7. 25.)	2017. 7. 13. 14~18시(4시간) 2017. 7. 14.(1일)		1일 4시간	"
24*	"	일본 (2017. 7. 27.~8. 1.)		2017. 8. 1.(1일/공가) * 국가건강검진 미 실시	1일	"
25*	"	일본 (2017. 9. 1.~9. 4.)	2017. 9. 1. 16~18시(2시간) 2017. 9. 4.(1일)		1일 2시간	"
26*	"	일본 (2017. 10. 6.~10. 10.)	2017. 10. 10.(1일)		1일	"
27*	"	일본 (2017. 10. 19.~10. 29.)	2017. 10. 19. 15~18시(3시간) 2017. 10. 25.~10. 27.(3일)		3일 3시간	"
28*	"	일본 (2017. 11. 9.~11. 13.)	2017. 11. 9. 16~18시(2시간) 2017. 11. 13.(1일)		1일 2시간	"
29*	"	일본 (2017. 12. 1.~12. 5.)	2017. 12. 1. 15~18시(3시간) 2017. 12. 4.(1일) 2017. 12. 5. 9~14시(4시간)		1일 7시간	"
30*	"	일본 (2017. 12. 21.~12. 27.)	2017. 12. 22.(1일) 2017. 12. 26.(1일) 2017. 12. 27. 9~15시(5시간)		2일 5시간	"
31*	"	일본 (2017. 12. 29.~2018. 1. 1.)	2017. 12. 29. 13~18시(5시간)		5시간	"
32*	"	일본 (2018. 1. 18.~1. 22.)		2018. 1. 19.~1. 22.(2일)	2일	사무처장 HV
33*	"	일본 (2018. 2. 17.~2. 19.)	2018. 2. 19. 9~13시(3시간)		3시간	"
34*	"	일본 (2018. 3. 15.~3. 21.)	2018. 3. 15. 14~18시(4시간)	2018. 3. 19.~3. 21.(3일)	3일 4시간	"
35*	"	일본 (2018. 4. 1.~4. 2.)	2018. 4. 2. 9~14시(4시간)		4시간	"
36*	"	일본 (2018. 4. 13.~4. 18.)	2018. 4. 13. 14~18시(4시간) 2018. 4. 18.(1일)		1일 4시간	"

연번 ¹⁾	소속기관 (직급·직위)	체류 국가 (체류기간)	무단결근 ²⁾ 기간 (일수·시간)	허위 병가·공가 기간 (일수·시간)	무단이탈 일수·시간	휴가 전결권자
37*	제주도선관위 (→[팀과장])	일본 (2018. 4. 20.~4. 23.)		2018. 4. 20.(1일)	1일	사무처장 HV
38*	"	일본 (2018. 5. 10.~5. 13.)	2018. 5. 10. 14~18시(4시간)		4시간	"
39*	"	일본 (2018. 5. 18.~5. 21.)	2018. 5. 18. 11~18시(6시간) 2018. 5. 21. 9~13시(3시간)		1일 1시간	"
40*	"	일본 (2018. 7. 6.~7. 10.)	2018. 7. 6. 15~18시(3시간) 2018. 7. 10. 14~16시(2시간)		5시간	"
41*	"	일본 (2018. 7. 20.~7. 25.)	2018. 7. 20. 9~14시(4시간)		4시간	"
42*	"	일본 (2018. 7. 27.~8. 7.)	2018. 7. 27. 14~18시(4시간) 2018. 8. 7. 14~16시(2시간)	2018. 7. 30.~7. 31.(2일)	2일 6시간	"
43*	"	일본 (2018. 8. 15.~8. 19.)	2018. 8. 16.~8. 17.(2일)		2일	"
44*	"	일본 (2018. 8. 24.~8. 27.)	2018. 8. 24. 15~18시(3시간) 2018. 8. 27. 9~16시(6시간)		1일 1시간	"
45	"	일본 (2018. 12. 8.~12. 26.)	2018. 12. 26.(1일)	2018. 12. 10.~12. 24.(11일)	12일	"
46	"	일본 (2018. 12. 28.~12. 30.)	2018. 12. 28.(1일)		1일	"
제주도선관위 (2016년 8월~2018년 12월)		일본(34회)	32일 7시간	31일 (병가 30일, 공가 1일)	63일 7시간	
47	서귀포시선관위 (→사무국장)	일본 (2019. 1. 4.~1. 7.)	2019. 1. 4. 16~18시(2시간) 2019. 1. 7. 14~16시(2시간)		4시간	HS (셀프결재)
48	"	일본 (2019. 1. 23.~1. 27.)	2019. 1. 23. 15~18시(3시간)		3시간	"
49	"	일본 (2019. 4. 4.~4. 16.)		2019. 4. 8.~4. 16.(7일)	7일	
50	"	일본 (2019. 5. 2.~5. 7.)	2019. 5. 2. 13~18시(5시간) 2019. 5. 7. 9~15시(5시간)		1일 2시간	"
51	"	일본 (2019. 5. 24.~5. 26.)	2019. 5. 24. 13~18시(5시간)		5시간	"
52	"	일본 (2019. 6. 14.~6. 17.)	2019. 6. 14. 13~18시(5시간) 2019. 6. 17. 9~16시(6시간)		1일 3시간	"
53	"	일본 (2019. 6. 21.~6. 23.)		2019. 6. 21.(1일)	1일	"
54	"	일본 (2019. 8. 8.~8. 11.)	2019. 8. 8. 14~18시(4시간) 2019. 8. 9.(1일)		1일 4시간	"
55	"	일본 (2019. 8. 29.~9. 2.)		2019. 8. 30.~9. 2.(2일)	2일	"
56	"	일본 (2019. 9. 14.~9. 25.)		2019. 9. 16.~9. 25.(8일)	8일	"
57	"	일본 (2019. 9. 28.~10. 10.)		2019. 9. 30.~10. 10.(7일)	7일	"
58	"	일본 (2019. 11. 8.~11. 11.)	2019. 11. 8. 15~18시(3시간)	2019. 11. 11.(1일/공가) * 국가건강검진 미실시	1일 3시간	"

연번 ¹⁾	소속기관 (직급·직위)	체류 국가 (체류기간)	무단결근 ²⁾ 기간 (일수·시간)	허위 병가·공가 기간 (일수·시간)	무단이탈 일수·시간	휴가 전결권자
59	서귀포시선관위 (→사무국장)	일본 (2019. 11. 15.~11. 18.)	2019. 11. 15. 14~18시(4시간) 2019. 11. 18. 9~14시(4시간)		1일	HS (셀프결재)
60	"	일본 (2019. 12. 5.~12. 8.)		2019. 12. 5.~12. 6.(2일)	2일	"
61		일본 (2020. 1. 4.~1. 7.)		2020. 1. 6.~1. 7.(2일)	2일	"
62	"	일본 (2020. 1. 11.~1. 14.)		2020. 1. 13.~1. 14.(2일)	2일	"
63	"	일본 (2020. 1. 16.~1. 19.)	2020. 1. 16. 14~18시(4시간)	2020. 1. 17.(1일)	1일 4시간	"
64	"	일본 (2020. 1. 30.~2. 5.)	2020. 1. 30. 14~18시(4시간)	2020. 2. 5.(1일)	1일 4시간	"
65	"	일본 (2020. 2. 7.~2. 9.)	2020. 2. 7. 11~18시(6시간)		6시간	"
66		일본 (2020. 2. 21.~2. 25.)		2020. 2. 21.~2. 24.(2일)	2일	"
코로나 방역 규제 미출국(2020. 2. 26.~2022. 6. 4.)						
67	서귀포시선관위 (→사무국장)	일본 (2023. 3. 10.~3. 14.)	2023. 3. 10. 15~18시(3시간)		3시간	HS (셀프결재)
68	"	일본 (2023. 4. 18.~4. 23.)	2023. 4. 18. 14~18시(4시간)		4시간	"
69	"	타이 (2023. 7. 4.~7. 9.)	2023. 7. 4. 14~18시(4시간)		4시간	"
70	"	타이 (2023. 8. 9.~8. 15.)	2023. 8. 10.~8. 11.(2일) 2023. 8. 14.(1일)		3일	"
서귀포시선관위 (2019년 1월~2023년 8월)		일본(22회), 타이(2회)	13일 1시간	36일 (병가 35일, 공가 1일)	49일 1시간	
4개 선관위 합계		일본(68회), 타이(2회)	97일 4시간	72일 (병가 70일, 공가 2일)	169일 4시간	
해외여행 목적의 근무지 무단이탈 횟수/일수·시간: 70회 ³⁾ /169일 4시간						
무단결근: 57회(97일 4시간), 허위 병가: 20회(70일), 허위 공가: 2회(2일)						

주: 1. 「국가공무원법」 제83조의2에 따른 징계사유의 시효(5년)가 완성된 비위 사실은 연번*으로 표기하여 구분
2. HS는 e-사람에 연가 등 휴가를 신청하지 않고 결근
3. 해외여행 횟수 기준임

자료: HS 문답서

② 국내여행 등 개인사무 처리

연번	소속기관 (직급·직위)	무단결근 ^{주)} 기간 (일수·시간)	허위 병가 기간 (일수·시간)	휴가 전결권자	비고
1	제주도선관위 (→과장)	2018. 12. 27. (1일)		사무처장 HV	2018. 12. 26. 일본에서 귀국(인천공항)한 후 자녀집(서울 ㉡)으로 이동하여 머무르다 2018. 12. 28. 인천공항을 통해 다시 일본으로 출국
2	서귀포시선관위 (→사무국장)		2019. 9. 26. (1일)	사무국장 HS (셀프결재)	일본 여행(2019. 9. 14.~9. 25.) 후 귀국하여 집에서 휴식
3	"		2020. 5. 26. (1일)	"	집에서 휴식 등 개인용무 처리
4	"		2020. 5. 29. (1일)	"	"
5	"		2020. 6. 4. (1일)	"	"
6	"		2020. 6. 5. (1일)	"	"
7	"		2020. 6. 8. (1일)	"	"
8	"		2020. 6. 11. (1일)	"	"
9	"		2020. 6. 12. (1일)	"	"
10	"		2020. 7. 3. (1일)	"	2020. 7. 3. 집에서 제주공항을 통해 부산으로 이동해 친지 방문
11	"	2020. 12. 9. 9~16시 (6시간)		"	2020. 12. 9. 집에서 제주공항을 통해 부산으로 이동해 친지 방문(병문안)
12	"		2021. 5. 18. (1일)	"	2021. 5. 18. 제주공항을 통해 광주로 이동, 광주송정역(KTX)에서 자녀들과 만나 목포로 이동하여 다음 날(석가탄신일)까지 휴가
13	"	2021. 6. 3. 14~18시 (4시간)		"	2021. 6. 3. 14시경 제주공항에서 군산으로 이동하여 군산, 전주 등 여행
14	"	2021. 6. 24. 13~18시 (5시간)	2021. 6. 25. (1일)	"	2021. 6. 24. 13시경 제주공항을 통해 광주로 이동, 광주송정역(KTX)에서 자녀들과 만나 목포로 이동하여 목포, 완도, 여수 등 여행
2개 선관위 합계 (2018년 12월~2021년 6월)		2일 7시간	11일		
국내여행 등 목적의 근무지 무단이탈 횟수(일수·시간): 14회(13일 7시간)					

주: HS는 e-사람에 연가 등 휴가를 신청하지 않고 결근

자료: HS 문답서

[별표 2]

HS의 허위 병가 신청 및 목적 외 사용 현황

연번 ¹⁾	소속기관	허위 병가 신청·승인 사항				병가의 목적 외 사용	허위 병가신청 경위
		신청자	승인자	기간(일수)	신청 사유 ²⁾		
1*	안산시 단원구 선관위	HS	사무국장 HU	2015. 4. 20. (1일)	병가	일본여행 (2015. 4. 20.~5. 3.)	일본여행 계획 후, e-사람에 허위 병가 사유 입력·상신
2*	"	"	"	2015. 4. 21.~4. 24. (4일)			
3*	제주도 선관위	- (하급자)	사무처장 -	2016. 8. 30. (1일)	병가	일본여행 (2016. 8. 30.~9. 6.)	일본여행 계획 후, 하급자에 게 허위 병가 사유를 알려주 며 병가 상신 지시
4*	"	"	"	2016. 8. 31. (1일)			
5*	"	"	"	2016. 9. 1. (1일)			
6*	"	"	"	2016. 9. 2. (1일)			
7*	"	"	"	2016. 9. 5. (1일)			
8*	"	HS	사무처장 -	2016. 12. 15~12.16 (2일)	㉠㉡에 따른 정기검진	일본여행 (2016. 12. 14.~12. 18.)	일본여행 계획 후, e-사람에 허위 병가 사유 입력·상신
9*	"	- (하급자)	사무처장 -	2017. 2. 27.~2. 28. (2일)	종합검진	일본여행 (2017. 2. 25.~3. 4.)	일본여행 계획 후, 하급자에 게 허위 병가 사유를 알려주 며 병가 상신 지시
10*	"	"	"	2017. 3. 2.~3. 3. (2일)	병원 진료		2017. 3. 1.경 일본에서 하급자 에게 허위 병가 사유를 알려주 며 병가 추가 상신 지시
11*	"	HZ (하급자)	사무처장 HV	2018. 1. 19.~1. 22. (2일)	병원 진료 (검진)	일본여행 (2018. 1. 8.~1. 22.)	일본여행 계획 후, 하급자에 게 허위 병가 사유를 알려주 며 병가 상신 지시
12*	"	HS	"	2018. 3. 19. (1일)	정기질병 치료 등	일본여행 (2018. 3. 15.~3. 21.)	일본여행 계획 후, e-사람에 허위 병가 사유 입력·상신
13*	"	HW (하급자)	"	2018. 3. 20. (1일)	질병 정기검사 등		2018. 3. 19.경 일본에서 하 급자에게 허위 병가 사유를 알려주며 병가 추가 상신 지 시
14*	"	"	"	2018. 3. 21. (1일)	건강검진		
15*	"	HS	"	2018. 4. 20.(1일)	㉠㉡ 치료	일본여행 (2018. 4. 20.~4. 23.)	일본여행 계획 후, e-사람에 허위 병가 사유 입력·상신
16*	"	"	"	2018. 7. 30.~7. 31. (2일)	신장기능 검사	일본여행 (2018. 7. 27.~8. 7.)	"
17	"	"	"	2018. 12. 10.~12. 24. (11일)	㉢ 시술 후 치료 병행	일본여행 (2018. 12. 8.~12. 26.)	"

연번 ¹⁾	소속기관	허위 병가 신청·승인 사항				병가의 목적 외 사용	허위 병가신청 경위
		신청자	승인자	기간(일수)	신청 사유 ²⁾		
18	서귀포시 선관위	HS	사무국장 HS (셀프결재)	2019. 4. 8. (1일)	실제 병원 진료에 따른 진단서 첨부 병가로 전환	일본여행 (2019. 4. 4.~4. 16.)	기사용 연가(일본여행)를 사후 병가로 변경(변경일: 2019. 6. 24.)
19	"	"	"	2019. 4. 9.~4. 12. (4일)	불안정 ☹☹ 진단에 따른 입원 진료 등		" (변경일: 2019. 6. 5.)
20	"	"	"	2019. 4. 15.~4. 16. (2일)	병원입원 등에 따른 병가 전환		
21	"	"	"	2019. 6. 21. (1일)	실제 병원 진료에 따라 연가를 병가로 전환신청	일본여행 (2019. 6. 21.~6. 23.)	" (변경일: 2019. 6. 24.)
22	"	"	"	2019. 8. 30. (1일)	실제 ㉠ 진료에 따라 사후 병가신청	일본여행 (2019. 8. 29.~9. 2.)	" (변경일: 2019. 11. 5.)
23	"	"	"	2019. 9. 2. (1일)	㉠ 증상에 따른 진료		
24 ³⁾	"	HW (하급자)	"	2019. 9. 16.~9. 26. (9일)	개인 질병으로 인한 입원, 시술 등	일본여행 (2019. 9. 14.~9. 25.) (국내) 일본여행 후 집에서 휴식 (2019. 9. 26.)	일본여행 계획 후, 하급자에게 허위 병가 사유를 알려주며 병 가 상신 지시
25	"	"	"	2019. 9. 30.~10. 7. (5일)	병원 입원 및 검사 등	일본여행 (2019. 9. 28.~10. 10.)	" 2019. 10. 8. 일본에서 하급 자에게 허위 병가사유를 알려주 며 추가 상신 지시
26	"	"	"	2019. 10. 8.~10. 10. (2일) * 한글날(10. 9.)	개인 질병으로 인한 입원		
27	"	HS	"	2019. 12. 5.~12. 6. (2일)	개인 질병 진료	일본여행 (2019. 12. 5.~12. 8.)	일본여행 계획 후, e-사람에 허위병가 사유 입력·상신·결재
28	"	"	"	2020. 1. 6.~1. 7. (2일)	병원진료에 따른 연가사용 종별 수정	일본여행 (2020. 1. 4.~1. 7.)	기사용 연가(일본여행)를 사후 병가로 변경(변경일: 2020. 1. 21.)
29	"	"	"	2020. 1. 13. (1일)	㉠ 및 ☹☹ 치료	일본여행 (2020. 1. 11.~1. 14.)	" (변경일: 2020. 4. 6.)
30	"	"	"	2020. 1. 14. (1일)	"		
31	"	"	"	2020. 1. 17. (1일)	㉠ 진료	일본여행 (2020. 1. 16.~1. 19.)	" (변경일: 2020. 2. 10.)
32	"	"	"	2020. 2. 5. (1일)	사후 진단서 발급에 따른 변경	일본여행 (2020. 1. 30.~2. 5.)	" (변경일: 2020. 2. 26.)

연번 ¹⁾	소속기관	허위 병가 신청·승인 사항				병가의 목적 외 사용	허위 병가신청 경위
		신청자	승인자	기간(일수)	신청 사유 ²⁾		
33	서귀포시 선관위	HX (하급자)	사무국장 HS (셀프결재)	2020. 2. 21. (1일)	개인 질병으로 인한 내원	일본여행 (2020. 2. 21.~2. 25.)	일본여행 계획 후, 하급자에게 허위 병가 사유를 알려주며 병 가 상신 지시
34	"	"	"	2020. 2. 24. (1일)	개인 질병 병원 내원		
35	"	HS	"	2020. 5. 26. (1일)	병원 진료	(국내) 집에서 휴식 등 개인용무 처리	기사용 대체휴무를 사후 병가로 변경(변경일: 2020. 6. 9.)
36	"	"	"	2020. 5. 29. (1일)	휴일근무에 따른 대체휴무 사용	"	" (변경일: 2020. 6. 9.)
37	"	"	"	2020. 6. 4. (1일)	추후 병원 진료 보완	"	기사용 연가를 사후 병가로 변경(변경일: 2020. 6. 9.)
38	"	"	"	2020. 6. 5. (1일)	병원 진료 보 완	"	" (변경일: 2020. 6. 9.)
39	"	"	"	2020. 6. 8. (1일)	개인용무 (병원 진료)	"	기사용 대체휴무를 사후 병가로 변경(변경일: 2020. 6. 16.)
40	"	"	"	2020. 6. 11. (1일)	병원 검사	"	" (변경일: 2020. 6. 22.)
41	"	"	"	2020. 6. 12. (1일)	병원 검사	"	" (변경일: 2020. 6. 22.)
42	"	"	"	2020. 7. 3. (1일)	병원 진료	[국내] 부산의 친지 방문(2020. 7. 3.)	" (변경일: 2020. 7. 10.)
43	"	"	"	2021. 5. 18. (1일)	추후 진단서 첨부로 실제 사용 내역 변경	[국내] 가족여행 (2021. 5. 18.~5. 19.)	기사용 연가를 사후 병가로 변경(변경일: 2021. 6. 2.)
44	"	HY (하급자)	"	2021. 6. 25. (1일)	병원 진료 등	[국내] 가족여행 (2021. 6. 24.~6. 25.)	2021. 6. 24. 목포(가족여행) 에서 하급자에게 허위 병가 사유 를 알려주며 추가 상신·결재 지시
3개 선관위 합계 (2015. 4. 20.~2021. 6. 25.)			병가 상신·결재 횟수/승인 병가일수: 44회/81일(일본여행: 34회/70일, 국내여행 등: 11회/11일)				
			셀프결재(서귀포시선관위): 27회/46일, 연가·대체휴무를 사후에 병가로 변경: 20회/25일				

주: 1. 「국가공무원법」 제83조의2에 따른 징계사유의 시효(5년)가 도과된 비위 사실은 연번*으로 표기하여 구분
2. 비위 사실 중 e-사람의 병가 사유란에 기재된 내용임. 해당 병가일에 대한 국내·외 병가 증빙(진료 내역 등) 없음
3. [연번] 24의 허위 병가(2019. 9. 16.~9. 26.)는 일본여행(2019. 9. 16.~9. 25.) 1건, 국내체류(2019. 9. 26.) 1건으로 구분
자료: HS 문답서

[별표 3]

무단결근 등에 따른 HS의 보수 과다 수령 내역

(단위: 원)

연번 ¹⁾	수령일자 ²⁾	무단결근 및 허위 병가공가 기간 (일수·시간)	보수 과다지급 내역				비고
			봉급(연봉월액)	정액급식비	직급보조비	계	
1	2015. 4. 20.	2015. 4. 20.~4. 24.(5일)	656,650	21,660	41,660	719,970	허위 병가
2		2015. 4. 27.~4. 29.(3일)	393,990	13,000	25,000	431,990	무단결근
3		2015. 4. 30. 9~14시(4시간)	65,660	2,160	4,160	71,980	"
4	2015. 5. 20.	2015. 5. 1.(1일)	127,090	4,190	8,060	139,340	"
5		2015. 5. 7. 13~18시(5시간)	79,430	2,620	5,040	87,090	"
6		2015. 5. 8.(1일)	127,090	4,190	8,060	139,340	"
7		2015. 5. 11.(1일)	127,090	4,190	8,060	139,340	"
8		2015. 5. 26.~5. 29.(4일)	508,370	16,770	32,250	557,390	"
9	2015. 7. 20.	2015. 7. 17. 13~18시(5시간)	79,430	2,620	5,040	87,090	"
10		2015. 7. 20.~7. 24.(4일)	635,460	20,960	40,320	696,740	"
11		2015. 7. 27.(1일)	127,090	4,190	8,060	139,340	"
12		2015. 7. 28. 9~16시(6시간)	95,320	3,140	6,040	104,500	"
13	2015. 8. 20.	2015. 8. 20.~8. 21.(2일)	257,290	8,380	16,120	281,790	"
14		2015. 8. 24.~8. 28.(5일)	643,220	20,960	40,320	704,500	"
15	2015. 9. 18.	2015. 9. 17.(1일)	132,930	4,330	8,330	145,590	"
16		2015. 9. 21. 14~18시(4시간)	66,460	2,160	4,160	72,780	"
17		2015. 9. 22.(1일)	132,930	4,330	8,330	145,590	"
18		2015. 9. 30.(1일)	132,930	4,330	8,330	145,590	"
19	2015. 10. 20.	2015. 10. 1.~10. 2.(2일)	257,290	8,380	16,120	281,790	"
20		2015. 10. 22. 13~18시(5시간)	80,400	2,620	5,040	88,060	"
21		2015. 10. 23.(1일)	128,640	4,190	8,060	140,890	"
22		2015. 10. 26.~10. 30.(5일)	643,220	20,960	40,320	704,500	"
23	2015. 11. 20.	2015. 11. 2. 9~13시(3시간)	49,850	1,620	3,120	54,590	"
24	2015. 12. 18.	2015. 12. 24.(1일)	128,640	4,190	8,060	140,890	"
25		2015. 12. 28.(1일)	128,640	4,190	8,060	140,890	"
26		2015. 12. 29. 9~16시(6시간)	96,480	3,140	6,040	105,660	"
27	2016. 5. 20.	2016. 5. 20. 11~18시(6시간)	99,760	3,140	6,040	108,940	"
28		2016. 5. 23.~5. 25.(3일)	399,050	12,580	24,190	435,820	"
29		2016. 5. 30.~5. 31.(2일)	266,030	8,380	16,120	290,530	"
30	2016. 6. 20.	2016. 6. 1.~6. 3.(3일)	412,360	13,000	25,000	450,360	"
31		2016. 6. 10. 13~18시(5시간)	85,900	2,700	5,200	93,800	"
32		2016. 6. 13. 9~16시(6시간)	103,090	3,250	6,250	112,590	"
33		2016. 6. 23. 13~18시(5시간)	85,900	2,700	5,200	93,800	"
34	2016. 8. 19.	2016. 8. 25. 9~14시(4시간)	73,050	2,090	6,450	81,590	"
35		2016. 8. 30.~8. 31.(2일)	292,200	8,380	25,800	326,380	허위 병가
36	2016. 9. 20.	2016. 9. 1.~9. 2.(2일)	301,940	8,660	26,660	337,260	"
37		2016. 9. 5.(1일)	150,970	4,330	13,330	168,630	"
38		2016. 9. 6. 9~15시(5시간)	94,350	2,700	8,330	105,380	무단결근
39	2016. 11. 18.	2016. 11. 23. 9~14시(4시간)	75,480	2,160	6,660	84,300	"
40	2016. 12. 20.	2016. 12. 14. 13~18시(5시간)	91,310	2,620	8,060	101,990	"
41		2016. 12. 15.~12. 16.(2일)	292,200	8,380	25,800	326,380	허위 병가
42	2017. 2. 20.	2017. 2. 27.~2. 28.(2일)	461,950	9,280	28,570	499,800	"
43	2017. 3. 20.	2017. 3. 2.~3. 3.(2일)	417,240	8,380	25,800	451,420	"
44	2017. 5. 19.	2017. 5. 11. 14~18시(4시간)	104,310	2,090	6,450	112,850	무단결근
45		2017. 5. 18.~5. 19.(2일)	417,240	8,380	25,800	451,420	"
46	2017. 6. 20.	2017. 6. 2. 13~18시(5시간)	134,730	2,700	8,330	145,760	"
47		2017. 6. 20. 9~14시(4시간)	107,780	2,160	6,660	116,600	"
48		2017. 6. 30.(1일)	215,570	4,330	13,330	233,230	"

연번 ¹⁾	수령일자 ²⁾	무단결근 및 허위 병가공가 기간 (일수-시간)	보수 과다지급 내역				비고
			봉급(연봉월액)	정액급식비	직급보조비	계	
49	2017. 7. 20.	2017. 7. 6. 14~18시(4시간)	104,310	2,090	6,450	112,850	무단결근
50		2017. 7. 11. 14~18시(4시간)	104,310	2,090	6,450	112,850	"
51		2017. 7. 13. 14~18시(4시간)	104,310	2,090	6,450	112,850	"
52		2017. 7. 14.(1일)	208,620	4,190	12,900	225,710	"
53	2017. 8. 18.	2017. 8. 1.(1일))	208,620	4,190	12,900	225,710	허위 병가
54	2017. 9. 20.	2017. 9. 1. 16~18시(2시간)	53,890	1,080	3,330	58,300	무단결근
55		2017. 9. 4.(1일)	215,570	4,330	13,330	233,230	"
56	2017. 10. 20.	2017. 10. 10.(1일)	208,620	4,190	12,900	225,710	"
57		2017. 10. 19. 15~18시(3시간)	78,230	1,570	4,830	84,630	"
58		2017. 10. 25.~10. 27.(3일)	625,870	12,580	38,700	677,150	"
59		2017. 11. 9. 16~18시(2시간)	53,890	1,080	3,330	58,300	"
60	2017. 11. 20.	2017. 11. 13.(1일)	215,570	4,330	13,330	233,230	"
61		2017. 12. 1. 15~18시(3시간)	78,230	1,570	4,830	84,630	"
62	2017. 12. 20.	2017. 12. 4.(1일)	208,620	4,190	12,900	225,710	"
63		2017. 12. 5. 9~14시(4시간)	104,310	2,090	6,450	112,850	"
64		2017. 12. 22.(1일)	208,620	4,190	12,900	225,710	"
65		2017. 12. 26.(1일)	208,620	4,190	12,900	225,710	"
66		2017. 12. 27. 9~15시(5시간)	130,380	2,620	8,060	141,060	"
67		2017. 12. 29. 13~18시(5시간)	130,380	2,620	8,060	141,060	"
68		2018. 1. 19.(1일)	217,950	4,190	12,900	235,040	허위 병가
69	2018. 1. 19.	2018. 1. 22.(1일)	217,950	4,190	12,900	235,040	"
70	2018. 2. 20.	2018. 2. 19. 9~13시(3시간)	90,490	1,740	5,350	97,580	무단결근
71	2018. 3. 20.	2018. 3. 15. 14~18시(4시간)	108,970	2,090	6,450	117,510	"
72		2018. 3. 19.~3. 21.(3일)	653,870	12,580	38,700	705,150	허위 병가
73	2018. 4. 20.	2018. 4. 2. 9~14시(4시간)	112,610	2,160	6,660	121,430	무단결근
74		2018. 4. 13. 14~18시(4시간)	112,610	2,160	6,660	121,430	"
75		2018. 4. 18.(1일)	225,220	4,330	13,330	242,880	"
76		2018. 4. 20.(1일)	225,220	4,330	13,330	242,880	허위 병가
77		2018. 5. 10. 14~18시(4시간)	108,970	2,090	6,450	117,510	무단결근
78	2018. 5. 18.	2018. 5. 18. 11~18시(6시간)	163,460	3,140	9,670	176,270	"
79		2018. 5. 21. 9~13시(3시간)	81,730	1,570	4,830	88,130	"
80		2018. 7. 6. 15~18시(3시간)	81,730	1,570	4,830	88,130	"
81	2018. 7. 20.	2018. 7. 10. 14~16시(2시간)	54,480	1,040	3,220	58,740	"
82		2018. 7. 20. 9~14시(4시간)	108,970	2,090	6,450	117,510	"
83		2018. 7. 27. 14~18시(4시간)	108,970	2,090	6,450	117,510	"
84		2018. 7. 30.~7. 31.(2일)	435,910	8,380	25,800	470,090	허위 병가
85	2018. 8. 20.	2018. 8. 7. 14~16시(2시간)	54,480	1,040	3,220	58,740	무단결근
86		2018. 8. 16.~8. 17.(2일)	435,910	8,380	25,800	470,090	"
87		2018. 8. 24. 15~18시(3시간)	81,730	1,570	4,830	88,130	"
88		2018. 8. 27. 9~16시(6시간)	163,460	3,140	9,670	176,270	"
89		2018. 12. 10.~12. 24.(11일)	2,397,550	46,120	141,930	2,585,600	허위 병가
90	2018. 12. 20.	2018. 12. 26.(1일)	217,950	4,190	12,900	235,040	무단결근
91		2018. 12. 27.(1일)	217,950	4,190	12,900	235,040	"
92		2018. 12. 28.(1일)	217,950	4,190	12,900	235,040	"
93		2019. 1. 4. 16~18시(2시간)	56,410	1,040	3,220	60,670	"
94	2019. 1. 18.	2019. 1. 7. 14~16시(2시간)	56,410	1,040	3,220	60,670	"
95		2019. 1. 23. 15~18시(3시간)	84,620	1,570	4,830	91,020	"
96*		2019. 4. 8.~4. 12.(5일)	1,165,940	21,660	66,660	1,254,260	허위 병가
97*	2019. 4. 19.	2019. 4. 15.~4. 16.(2일)	466,370	8,660	26,660	501,690	"
98*		2019. 5. 2. 13~18시(5시간)	141,040	2,620	8,060	151,720	무단결근
99*	2019. 5. 20.	2019. 5. 7. 9~15시(5시간)	141,040	2,620	8,060	151,720	"
100*		2019. 5. 24. 13~18시(5시간)	141,040	2,620	8,060	151,720	"

연번 ¹⁾	수령일자 ²⁾	무단결근 및 허위 병가공가 기간 (일수·시간)	보수 과다지급 내역				비고
			봉급(연봉월액)	정액급식비	직급보조비	계	
101*	2019. 6. 20.	2019. 6. 14. 13~18시(5시간)	145,740	2,700	8,330	156,770	무단결근
102*		2019. 6. 17. 9~16시(6시간)	174,890	3,250	10,000	188,140	"
103*		2019. 6. 21.(1일)	233,180	4,330	13,330	250,840	허위 병가
104*	2019. 8. 20.	2019. 8. 8. 14~18시(4시간)	112,830	2,090	6,450	121,370	무단결근
105*		2019. 8. 9.(1일)	225,660	4,190	12,900	242,750	"
106*		2019. 8. 30.(1일)	225,660	4,190	12,900	242,750	허위 병가
107*	2019. 9. 20.	2019. 9. 2.(1일)	233,180	4,330	13,330	250,840	"
108*		2019. 9. 16.~9. 25.(8일)	1,865,500	34,660	106,660	2,006,820	"
109*		2019. 9. 26.(1일)	233,180	4,330	13,330	250,840	"
110*		2019. 9. 30.(1일)	233,180	4,330	13,330	250,840	"
111*	2019. 10. 18.	2019. 10. 1.~10. 10.(6일)	1,353,990	25,160	77,410	1,456,560	"
112*	2019. 11. 20.	2019. 11. 8. 15~18시(3시간)	87,440	1,620	5,000	94,060	무단결근
113*		2019. 11. 11.(1일)	233180	4330	13330	250,840	허위 공가
114*		2019. 11. 15. 14~18시(4시간)	116,590	2,160	6,660	125,410	무단결근
115*		2019. 11. 18. 9~14시(4시간)	116,590	2,160	6,660	125,410	"
116*	2019. 12. 20.	2019. 12. 5.~12. 6.(2일)	451,330	8,380	25,800	485,510	허위 병가
117*	2020. 1. 20.	2020. 1. 6.~1. 7.(2일)	448,880	9,030	25,800	483,710	"
118*		2020. 1. 13.~1. 14.(2일)	448,880	9,030	25,800	483,710	"
119*		2020. 1. 16. 14~18시(4시간)	112,220	2,250	6,450	120,920	무단결근
120*		2020. 1. 17.(1일)	224,440	4,510	12,900	241,850	허위 병가
121*		2020. 1. 30. 14~18시(4시간)	112,220	2,250	6,450	120,920	무단결근
122*	2020. 2. 20.	2020. 2. 5.(1일)	239,910	4,820	13,790	258,520	허위 병가
123*		2020. 2. 7. 11~18시(6시간)	179,930	3,620	10,340	193,890	무단결근
124*		2020. 2. 21.(1일)	239,910	4,820	13,790	258,520	허위 병가
125*		2020. 2. 24.(1일)	239,910	4,820	13,790	258,520	"
126*	2020. 5. 20.	2020. 5. 26.(1일)	224,440	4,510	12,900	241,850	"
127*		2020. 5. 29.(1일)	224,440	4,510	12,900	241,850	"
128*	2020. 6. 19.	2020. 6. 4.(1일)	231,920	4,660	13,330	249,910	"
129*		2020. 6. 5.(1일)	231,920	4,660	13,330	249,910	"
130*		2020. 6. 8.(1일)	231,920	4,660	13,330	249,910	"
131*		2020. 6. 11.(1일)	231,920	4,660	13,330	249,910	"
132*		2020. 6. 12.(1일)	231,920	4,660	13,330	249,910	"
133*	2020. 7. 20.	2020. 7. 3.(1일)	224,440	4,510	12,900	241,850	"
134*	2020. 12. 18.	2020. 12. 9. 9~16시(6시간)	168,330	3,380	9,670	181,380	무단결근
135*	2021. 5. 20.	2021. 5. 18.(1일)	238,590	4,510	12,900	256,000	허위 병가
136*	2021. 6. 18.	2021. 6. 3. 14~18시(4시간)	123,270	2,330	6,660	132,260	무단결근
137*		2021. 6. 24. 13~18시(5시간)	154,090	2,910	8,330	165,330	"
138*		2021. 6. 25.(1일)	246,540	4,660	13,330	264,530	허위 병가
139*	2023. 3. 20.	2023. 3. 10. 15~18시(3시간)	92,150	1,690	4,830	98,670	무단결근
140*	2023. 4. 20.	2023. 4. 18. 14~18시(4시간)	126,960	2,330	6,660	135,950	"
141*	2023. 7. 20.	2023. 7. 4. 14~18시(4시간)	122,860	2,250	6,450	131,560	"
142*	2023. 8. 18.	2023. 8. 10.~8. 11.(2일)	491,470	4,510	12,900	508,880	"
143*		2023. 8. 14.(1일)	245,730	4,510	12,900	263,140	"
불인정 근무일수: 183일 3시간 (무단결근 100일 3시간, 허위 병가공가 83일) 보수 과다 수령액: 38,006,660원 (무단결근: 18,795,060원, 허위 병가공가: 19,211,600원)			35,115,260	782,800	2,108,600	38,006,660(3)	

주: 1. 보수 과다 수령액 38,066,660원 중 22,762,440원은 「국가재정법」 제96조 제3항에 따른 소멸시효(5년)가 완성됨
HS는 2024. 3. 26. 과다지급 보수액 중 15,244,220원(소멸시효 미완성, 연번*으로 표시)을 납부함
2. 선관위의 급여 지급일은 매월 20일이나 공휴일일 경우 직전일에 지급(지급대상 기간: 해당 월의 1일부터 말일)
3. 시간외수당(2015년 4월~2016년 6월) 명목으로 177,920원이 HS에게 과다 지급된 바 있으나, 소액이고 소멸시효(5년) 완성 등 논의의 실익이 적어 과다지급 보수액 산출에서 제외

자료: 중앙선관위 제출자료

감 사 원

징계·주의요구 및 통보·통보(인사자료)

제 목 교육훈련시간 미충족자 승진임용 및 관련 사실 은폐 등

소 관 기 관 중앙선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 사건 개요

선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다)는 「국가공무원법」 제50조 제4항 및 「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제13조의2 제2항 등에 따라 일반직 5급 이하 공무원(연구사 포함, 전문경력관 및 임기제 공무원은 제외)에 대하여 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 자는 승진심사 대상에서 제외하는 등 교육훈련실적을 승진 등 인사관리에 반영하고 있다.¹⁾

그런데 중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)는 일부 승진심사 대상 직원이 승진심사 당일에 이수하거나 연간 최대 인정시간(70시간)을 초과하여 이수한 사이버교육 시간을 교육훈련실적으로 인정하여 상위 직급으로 승진시켰으며, 사이버교육과정을 진도율 측정 및 평가 등 교육성과 확보 방안 없이 부실하게 운영하고 있었다.

한편, 감사원은 2022. 9. 2. “중앙선거관리위원회 정기감사”(2022. 9. 15.~11. 4.)와 관련하여 중앙선관위에 2019. 1. 1.부터 2022. 9. 2.까지 5급으로 승진한 직원들의

1) 「선거관리위원회 공무원 규칙」 제5조 제1항 및 제2항에 따르면 5급 이상 공무원에 대한 임용권자는 중앙선관위 위원장, 6급 이하에 대한 임용권자는 사무총장

6급 재직기간 중 교육훈련 현황을 감사자료로 같은 해 9. 5.까지 제출할 것을 요구하였으나 선관위는 내부 사전검토를 통해 교육훈련시간 미충족자의 승진임용 사례를 확인하고는 위 요구받은 감사자료를 감사원에 제출하지 않았다.

2. 관계법령 및 판단기준

「국가공무원법」 제50조 제4항 및 선관위공무원규칙 제13조의2 제2항에 따르면 선관위 소속 공무원의 교육훈련 실적은 사무총장이 정하는 바에 따라 승진임용 등 인사관리에 반영하도록 되어 있다.

그리고 「선거관리위원회 공무원 인사운영기준」(내부지침, 이하 “선관위 인사운영기준”이라 한다) 제7장 제2절 III 2. ‘훈련실적의 승진임용 반영’에 따르면 연간 교육훈련 기준시간은 100시간으로 승진에 필요한 교육훈련시간(해당 직급 근무연수×연간 교육훈련기준시간)을 충족하지 못한 일반직 5급 이하 공무원은 승진심사대상에서 제외하고, 인사담당부서에서는 승진심사 시 ‘개인별 승진에 필요한 교육훈련시간 산출표’를 작성하여 승진심사대상자의 필요 교육훈련시간 충족 여부를 확인하도록 되어 있다. 그리고 교육훈련시간 실적 산출 기준일은 승진심사위원회 심사일 전달 말일을 기준으로 하되 산출 기준일까지 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 경우에는 승진심사위원회 심사일 전일까지의 교육훈련시간을 합산하도록 되어 있다.

또한 중앙행정기관 등 각 국가기관은 공무원의 직무 전문성과 역량 향상을 위한 다양한 콘텐츠를 개발하여 사이버교육을 활성화하고, 단순히 교육훈련시간 이수를 위한 수단으로 활용되는 일이 없도록 교육과정을 내실 있게 운영할 필요가 있다.

한편, 「감사원법」 제27조 제1항 제2호와 제32조 제1항 및 제51조 제1항에 따르면 감사원은 감사에 필요하면 증명서, 변명서, 그 밖의 관계 문서 등의 제출을

요구할 수 있고, 정당한 사유 없이 자료의 제출을 게을리한 공무원에 대하여 그 소속 장관에게 징계를 요구할 수 있도록 되어 있다.

따라서 중앙선관위는 승진임용에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 자는 승진심사 대상에서 제외하여야 하고, 소속 직원의 직무 전문성과 역량 향상을 위해 내실 있는 사이버 교육을 운영하여야 하며, 감사원이 요구한 감사자료를 정당한 사유 없이 제출하지 않는 일이 없도록 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

가. 교육훈련시간 미충족자를 승진임용하고 사이버 교육을 부실하게 운영

중앙선관위는 선관위 인사운영기준 제7장 제2절 III. 2. ‘훈련실적의 승진 임용 반영’에 ‘공무원의 직무 전문성 확보’와 ‘흠 없는 선거관리’를 해야 한다는 이유로 승진임용에 필요한 교육훈련시간 산정 시 해당 직급의 근무연수에서 각급 위원회가 관계 법령·규칙·훈령에 근거하여 실시하는 ‘공직선거 및 위탁 선거 등의 준비·실시·정리기간’을 제외하도록 정하였다.

이에 따라 2022년에는 제20대 대통령선거 및 제8회 지방선거 준비를 사유로 5개월만 근무연수에 반영하여 교육훈련시간을 산정하는 등 [별표 1] “선거로 인한 근무연수 제외기간(2014~2022년)”과 같이 연간 교육훈련기준시간(100시간)이 최대 50%(50시간²⁾)까지 줄어 선관위의 일반직 5급 이하 직원들은 2014년부터 2022년까지 9년 동안 선거와 관련된 기관 고유의 업무를 수행하면서도 총 5년 6월(66월)만 근무연수로 산정되어 타 기관 대비(900시간³⁾) 61.1%에 불과한 550시간만 이수하여도 상위 직급으로 승진임용이 가능하였다.

2) 연간 교육훈련기준시간 100시간(12개월)에서 50시간(6개월)을 제외하는 경우임

3) 파견 및 휴직 등의 특별한 사유가 없고, 연간 교육훈련 기준시간을 100시간으로 가정

그런데 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 최근 5년간(2019~2023년) 선관위 4·5급 승진임용자 494명(5급 283명, 4급 211명) 중 165명⁴⁾을 표본으로 하여 교육훈련시간 충족 여부를 확인해 본 결과, 중앙선관위 [H]과 IE(재직기간: 5년 6월, 기준시간 239시간)는 승진심사일(2018. 10. 15.) 전일 기준 166시간(사이버교육 70시간 포함)만 이수하여 승진심사 대상에서 제외되어야 하는데도 5급 승진심사 당일인 2018. 10. 15. 12시경 3개 과정(22시간)을 신청하여 십여분 만에 이수한 교육훈련 실적과 2017년에 이수한 전체 사이버교육 123시간(연간 사이버교육 인정 제한 시간 70시간⁵⁾)을 그대로 실적으로 인정받는 등 ‘실제 시간(166시간)의 1.5배에 이르는 241시간’을 이수한 것처럼 교육훈련시간이 산출되어 2019. 1. 1. 5급으로 승진임용되었고, IE와 같은 날 5급 승진심사 대상이었던 중앙선관위 [배]과 소속의 IF(재직기간: 4년 6월, 기준시간 190시간)도 승진심사일(2018. 10. 15.) 전일 기준 141시간(사이버교육 70시간 포함)을 이수하여 승진심사 대상에서 제외되어야 하는데도 2018년 10월(10. 2.~10. 12.)에 사이버교육으로만 이수한 144시간을 전부 그대로 인정받아 ‘실제 시간(141시간)의 1.5배가 넘는 215시간’을 이수한 것처럼 교육훈련시간이 산출되어 2019. 7. 1. 5급으로 승진임용되는 등 중앙선관위는 기관 고유 업무인 ‘선거 사무’를 이유로 승진에 필요한 교육훈련기준시간을 줄이면서도 선관위 인사운영기준에 따른 교육훈련기준시간 충족 여부를 제대로 확인하지 않은 채 연간 이수한 교육훈련시간을 단순 합계하는 방식으로 [별표 2] “교육훈련시간 미충족자 승진임용 현황”과 같이 승진심사 당일 이수한 교육훈련시간을 인정하거나 연간 최대 인정시간인 70시간을 초과한 사이버교

4) 기준시간과 실적시간 차이가 30시간 이하인 105명(5급 46명, 4급 59명)과 2020년 4월 이전 사이버 교육시간을 제한하던 기간에 심사를 통해 임용된 74명(2019년 하반기 심사, 5급 52명, 4급 22명) 중 중복자 14명(5급 7명, 4급 7명)을 뺀 인원임

5) 선관위 인사운영기준이 2020년 4월 개정되기 이전에는 연간 최대 인정받을 수 있는 사이버 교육시간은 70시간이었음

육 전부를 그대로 인정함으로써 정당한 교육훈련시간을 충족하지 못한 13명이 상위 직급으로 승진임용되었다.

그리고 중앙선관위는 교육기관인 ㉠원의 사이버교육을 운영하면서 학습 진도율 90% 이상만을 수료 조건으로 정한 채 교육과정 재생시간에 따른 진도를 측정 및 평가 등 일정 수준 이상의 교육성과 확보를 위한 방안 없이 교육생이 계속하여 과정별 차수를 진행할 수 있도록 두고 있어 실제 10차수 과정(5시간 인정)을 단 1분여 만에 수료할 수 있는 등 사이버 교육훈련을 부실하게 운영하고 있었다.

【중앙행정기관과 선관위의 사이버교육 운영 체계 비교】

- 통상적으로 나라배움터(인사혁신처) 등의 사이버교육 시스템에서는 1일 학습 진도율은 최대 50%, 과정별로 일정 시간이 지나야 다음 차수로 진행이 가능하고, 총 콘텐츠 재생시간을 기준으로 10분 단위로 시간을 인정. 그러나 ㉠원 사이버교육의 경우 시간 경과 등의 제한 없이 다음 차수로 학습 진행이 가능

자료: 나라배움터(인사혁신처) 자료 등 재구성

이에 따라 JD의 경우 5급 승진심사일(2020. 9. 4.) 2일 전인 2020. 9. 2. ㉠원 사이버교육 14개 과정을 신청하여 오전 10시경부터 약 2시간 동안 83시간을 이수하여 승진심사 대상자 교육훈련시간 요건을 충족한 결과 2021. 1. 1. 5급으로 승진임용⁶⁾되는 등 [별표 3] “사이버교육 집중 이수로 교육훈련시간 인정 후 승진임용자 현황”과 같이 승진심사 대상자들이 승진심사일을 앞두고 3일 이내의 짧은 기간 동안 ㉠원 사이버교육 과정을 이용하여 적게는 58시간에서 많게는 249시간까지 부족한 교육훈련시간을 이수하여 상위직급으로 승진임용되고 있었다.

6) 2020년 4월 선관위 인사운영기준 개정 시 연간 사이버교육 인정 제한 시간을 삭제

나. 교육훈련 실적 미충족자의 승진 사실을 은폐하기 위해 감사자료 미제출

그뿐만 아니라 감사원이 2022년 중앙선관위 감사 시 인사분야 점검을 위해 5급 승진임용자들이 교육훈련시간을 충족하였는지 등을 확인하고자 관련 감사자료를 요구하자, 중앙선관위 [배]과는 해당 업무 처리와 관련하여 문제되는 부분이 있었는지를 사전에 검토하면서 선관위 인사운영기준을 위반하여 교육훈련시간 미충족자가 승진임용된 1건의 사례를 확인하고도 위 사례의 미충족 시간이 많지 않다는 사유로 승진임용에 중대한 결격 사유가 아닌 것으로 임의로 판단하여 감사자료를 제출하지 아니하였는데, 관련자들의 구체적인 부당한 업무처리 내용은 다음과 같다.

중앙선관위 [준]국 [중]센터 IG는 2022. 1. 1.부터 2024. 6. 30.까지 중앙선관위 [배]과에 근무하면서 [토]계 소속으로 교육훈련 업무를 담당하였고, 전라남도선거관리위원회 [답]과장 IH는 2022. 7. 1.부터 2022. 12. 31.까지 중앙선관위 [배]과장으로 근무하였으며, BC는 2022. 6. 9.부터 2023. 5. 31.까지 중앙선관위 사무차장으로, 같은 기간 AH는 중앙선관위 사무총장으로 근무하면서 사무처 소관 업무를 총괄하였다.

IG는 2022. 9. 2. 감사원으로부터 2019. 1. 1.부터 2022. 9. 2.까지 5급으로 승진한 직원들의 6급 재직기간 중 교육훈련 현황을 제출할 것을 요구받자 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못하였는데 승진임용된 사례가 있을 수 있다고 스스로 생각하여 같은 날 15명⁷⁾을 표본으로 선별하여 교육훈련시간 충족 여부를 검토해보았다.

검토 결과, IE의 경우 승진심사 당일(2018. 10. 15.) 이수한 19시간⁸⁾이교육

7) 최근 5년간 5급 승진임용자 중 6급 재직기간이 5년인 15명을 선별

훈련 실적시간에서 제외되어야 하는데도 이를 포함하여 교육훈련시간 요건을 충족한 것으로 인정받아 2019. 1. 1. 5급으로 승진임용된 사실을 확인하였다.

한편, 중앙선관위 ☐과는 2022. 8. 25. 명예퇴직수당 지급 내역 등 예산 집행 관련 자료 및 채용, 승진 등 관련 법령 위반 여부의 확인이 필요한 자료는 감사원의 요구에 따라 제출하였다⁹⁾고 중앙선관위 위원장까지 보고¹⁰⁾한 바 있는 등 감사원이 선관위 인사운영기준에 따른 교육훈련시간을 충족한 자가 상위직급으로 승진임용되었는지 등을 확인하기 위해 같은 해 9. 2. 제출을 요구한 5급 승진자들의 교육훈련 현황 자료를 제출하지 아니할 정당한 사유가 없다.

그런데 IG는 검토 대상자를 확대할 경우 IE와 같이 교육훈련시간 요건을 충족하지 못하였는데도 승진임용된 사례가 다수 있을 것으로 예상되고 감사원에서 이를 확인하게 되면 기관 차원이나 관련자들에 대한 처분을 요구할 수 있는 중요한 사항으로 생각하고 감사원의 요구자료를 제출하지 않는 방향으로 해당 내용을 정리하여 사무총장까지 보고하기로 마음먹었다.

그러고는 2022. 9. 6. IE 사례의 경우 승진심사일에 이수한 교육훈련시간을 합산한 것이 선관위 인사운영기준에 위배된다는 사실을 알면서도 감사원에 관련 자료를 제출하지 않기 위해 ① ‘역량평가¹¹⁾와 승진심사가 연이어 실시됨에 따라 부족한 교육훈련시간을 채우기 힘들고’, ② ‘미충족한 시간이 17시간으로 크다고 보기 어렵다’면서 ③ ‘승진심사 실시 전까지는 교육훈련시간을 충족하여 중대한 결격사

8) IG는 IE가 2018. 10. 15. 승진심사 당일에 19시간을 이수한 것으로 확인하였으나 이번 감사원 감사를 통해 확인한 결과 실제 22시간임

9) 2022. 8. 16. 감사원이 요구한 근무성적평정 등 승진심사 기초자료 및 승진심사회의록과 관련된 자료는 선관위의 독립성과 자율성을 침해할 여지가 있어 제출을 거부하는 것으로 함께 보고

10) BC 사무차장, AH 사무총장, II 상임위원, JJ 위원장까지 보고

11) 구두발표, 집단토론, 역할수행 등을 통해 기획력, 상황인식 및 판단력, 의사소통 능력 등의 역량을 평가한 후 승진심사위원회는 중앙선관위 및 시·도선관위별로 승진후보자명부성적, 역량평가점수 등을 합산하여 고득점자순으로 승진심사 대상자의 최종 순위를 결정

항이 아닌' 것으로 기재하고, ④ '헌법상 독립기관(선관위)의 인사 재량에 관한 사항'으로까지 적시하여 “교육훈련시간 미충족자 5급 승진 관련 검토” 문서를 작성한 후 같은 날 IH와 BC에게 보고하였다.

그리고 위 내용을 보고받은 IH는 별다른 지시나 언급 없이 그대로 동의하였고, BC는 '작성한 문서 내용대로 최종 결재자인 AH에게 보고를 잘하라'고 지시하였으며, 2022. 9. 6. IH로부터 보고를 받은 AH도 감사원에 해당 자료를 제출하지 말라고 지시하였다.¹²⁾

이러한 검토 및 결정 과정에서 IH, BC, AH는 IG와 같이 IE 외에도 「국가공무원법」 등 관련 규정을 위반하여 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 자가 승진한 사례가 많을 것으로 추정된다는 사실뿐만 아니라 감사원이 이러한 사실을 확인하게 되면 기관 차원이나 관련자들에 대하여 처분을 요구할 것이라는 것을 알고 있으면서도 IE의 사례가 포함된 관련 자료를 그대로 제출하여 감사원 감사를 받도록 하게 하거나 내부적으로 인사감사 등을 통해 관련 내용을 조사·확인하도록 지시조차 하지 아니하였다.

이후 중앙선관위 ㉠과에서 위원장까지 보고(2022. 8. 25.)한 인사분야 수감 방침¹³⁾은 2022. 9. 19. 중앙선관위 위원회의에 보고되면서 최종 결정되었다.

그런데도 IG, IH, BC, AH는 「국가공무원법」 등 관련 규정을 위반한 채 교육훈련시간을 충족하지 못한 자가 승진임용된 사실을 은폐하여 감사원의 처분요구를 면하기 위해 2022. 9. 21. “감사자료 제출(13차)” 공문을 통해 해당 자

12) 통상적으로 중앙선관위 ㉠과의 경우 업무 현안 보고 시 업무담당자인 계장(사무관 또는 서기관)이 사무차장에게, 과장이 사무총장에게 각각 단독으로 보고

13) 명예퇴직수당 지급 내역 등 예산 집행 관련 자료 및 채용, 승진 등 관련 법령 위반 여부 확인이 필요한 자료의 경우 제출

료를 제출하지 않겠다고 감사원에 회신하였다.

한편, 교육훈련시간 미충족자의 승진임용과 관련하여 위 사람들은 내부적으로 인사감사¹⁴⁾를 실시하여 추가 사례 유무, IE 사례의 경위와 당시 관련자의 업무처리의 적정성 등을 점검하는 조치도 하지 않았다.

그 결과 정당하게 교육훈련시간을 충족한 승진심사 대상자들이 상위직급으로 승진임용되지 못한 채 부당하게 승진심사 당일 이수한 교육훈련시간이나 연간 최대 인정시간인 70시간을 초과한 사이버교육 전부를 그대로 인정받은 13명이 승진임용되도록 업무를 처리한 관련자들에 대하여 감사원은 물론 선관위 내부적으로도 아무런 조치를 하지 못하게 되었다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견

중앙선관위는 감사결과를 받아들이면서 “3항 가.”와 관련하여 교육훈련시간을 미충족한 소속 직원을 상위 직급으로 승진임용한 것은 선관위 인사운영기준 등 관련 규정을 준수하지 못한 것으로 승진심사 시 이를 꼼꼼히 점검하고, 사이버교육과 관련하여 일일 최대 인정시간을 제한하고, 사이버교육 시스템 고도화 예산을 확보하여 학습 방법 등을 개선하겠다고 답변하였다.

② 관련자 의견 및 검토결과

“3항 나.”와 관련하여 IG, IH, BC, AH는 당시 중앙선관위 위원회의에서 감사원 감사와 관련하여 인사분야의 경우 예산 집행 관련 사항에 대해서만 제한

14) 「국가공무원법」 제17조 제2항에 따라 선관위는 행정부의 인사감사 대상에서 제외되고 중앙선관위 위원장의 명을 받아 사무총장이 인사감사를 실시하도록 되어 있음

적으로 감사를 받는다는 내부방침이 있었기에 감사원에 요구자료를 제출하지 않았다고 주장한다.

그러나 ㉡ 위원회의에서 인사분야 수감 범위에 대한 내부방침을 확정한 일자
2022. 9. 19.로 AH가 IH로부터 “교육훈련시간 미충족자 5급 승진 관련 검토” 문
서를 보고 받은 일자(같은 해 9. 6.) 이후이고, ㉢ 위원회의에 보고한 “승진심사
관련 자료제출 불가 사유” 문서에는 승진 등 관련 법령 위반 여부 확인이 필
요한 자료의 경우 감사원에 기제출한 것으로 되어 있는 등 「국가공무원법」 등
관련 규정에 따라 승진임용과 관련한 기본 자격요건에 해당하는 교육훈련시간 충
족 여부를 확인하기 위한 감사원의 요구자료는 제출하여야 했으므로 이들의 주
장은 받아들이기 어렵다.

징계요구 양정 감사원의 요구자료를 사전 검토하면서 「국가공무원법」 등
관련 규정을 위반한 채 교육훈련시간을 충족하지 못한 자가 승진임용된 사실을
알게 되자, 이를 은폐하여 감사원의 처분요구를 면하기 위해 감사자료를 제출
하지 않기로 검토한 IG, IH의 행위는 「국가공무원법」 제56조에 위배된 것으로
같은 법 제78조 제1항 제2호의 징계사유에 해당한다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

(“3항 가”와 관련하여)

① 교육과정별 재생시간에 따른 진도율 측정 및 평가 등을 통해 일정 수준 이상의
교육성과를 확보하는 등 내실 있는 사이버교육의 운영 방안을 마련하고(통보)

② 앞으로 교육훈련시간을 충족하지 못한 소속 직원이 상위 직급으로 승진임용되는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하고(주의)

(“3항 나”와 관련하여)

③ 교육훈련시간 미충족자가 승진임용된 사실을 확인하고도 이를 은폐하기 위해 감사원의 자료제출 요구에 따르지 않은 IG, IH를 「국가공무원법」 제82조에 따라 징계처분(경징계 이상)하고(징계)

④ 교육훈련시간 미충족자가 승진임용된 사실을 확인하고도 이를 은폐하기 위해 감사원의 자료제출 요구에 따르지 않은 AH, BC의 비위행위는 「국가공무원법」 제56조에 위배된 것으로 엄중한 인사조치가 필요하다고 판단되나 AH와 BC가 각각 2023. 6. 1. 의원면직한 바 그 비위내용을 통보하오니 재취업, 포상 등을 위한 인사자료로 활용하시고, 인사혁신처에 통보하여 공직후보자 등의 인사관리에 활용될 수 있도록 하시기 바랍니다.[통보(인사자료)]

※ AH는 이 건 행위와 ‘시·도선거관리위원회의 위법·부당한 경력경쟁채용에 대한 지도·감독 업무 부당 처리’ 관련 위법·부당행위를 함께 고려하여, BC는 이 건 행위와 ‘청탁에 따른 특혜채용’ 관련 위법·부당행위를 함께 고려하여 통보(인사자료)

[별표 1]

선거로 인한 근무연수 제외기간(2014~2022년)

(단위: 월)

연도	제외 사유	제외 기간	제외 월수	반영 월수
2014년 상반기	제6회 지방선거	2. 4.~6. 31.	5	1
2014년 하반기	제6회 지방선거	7. 1.~8. 3.	1	5
2015년 상반기	제1회 조합장선거	1. 12.~3. 11.	2	4
2015년 하반기	제20대 국회의원선거	12. 15.~12. 31.	1	5
2016년 상반기	제20대 국회의원선거	1. 1.~6. 12.	5	1
2016년 하반기	-	-	-	6
2017년 상반기	제19대 대통령선거	3. 10.~7. 8.	4	2
2017년 하반기	-	-	-	6
2018년 상반기	제7회 지방선거	2. 13.~6. 30.	5	1
2018년 하반기	제7회 지방선거	7. 1.~8. 12.	1	5
2019년 상반기	제2회 조합장선거	1. 13.~3. 13.	2	4
2019년 하반기	제21대 국회의원선거	12. 17.~12. 31.	1	5
2020년 상반기	제21대 국회의원선거	1. 1.~6. 14.	5	1
2020년 하반기	-	-	-	6
2021년 상반기	-	-	-	6
2021년 하반기	제20대 대통령선거	10. 1.~12. 31.	3	3
2022년 상반기	제20대 대통령선거 제8회 지방선거	1. 1.~3. 31. 2. 1.~6. 30.	6	-
2022년 하반기	제8회 지방선거	7. 1.~7. 31.	1	5
계			42	66

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

[별표 2]

교육훈련시간 미충족자 승진임용 현황

(단위: 시간)

연번	승진		심사대상자			중앙선관위 배과 확인		감사원 재검토			비고
	직급	심사일자 (임용일자)	소속	직급	성명	기준 시간 (A)	인정 시간 (B)	제외 시간 (C)	실제 시간 (D= B-C)	부족 시간 (A-D)	
1	5급	2017. 9. 26. (2019. 1. 1.)	경기	-	-	438	458	25	433	5	· 사이버교육 25시간 초과 인정
2	5급	2018. 10. 15. (2019. 1. 1.)	중앙	-	IE	239	241	75	166	73	· 승진심사일 22시간 이수 · 사이버교육 53시간 초과 인정
3	5급	2018. 10. 15. (2019. 7. 1.)	중앙	-	-	198	221	65	156	42	· 사이버교육 65시간 초과 인정
4	5급	2018. 12. 6. (2019. 1. 1.)	중앙	-	-	471	495	26	469	2	· 사이버교육 26시간 초과 인정
5	5급	2018. 10. 15. (2019. 7. 1.)	중앙	-	IF	190	215	74	141	49	· 사이버교육 74시간 초과 인정
6	4급	2019. 6. 11. (2019. 7. 1.)	중앙	-	-	223	230	39	191	32	· 사이버교육 39시간 초과 인정
7	5급	2019. 9. 9. (2020. 1. 1.)	전남	-	-	570	577	10	567	3	· 사이버교육 10시간 초과 인정
8	5급	2019. 10. 7. (2020. 7. 1.)	부산	-	-	536	575	65	510	26	· 사이버교육 65시간 초과 인정
9	5급	2019. 10. 7. (2020. 7. 1.)	중앙	-	-	264	339	98	241	23	· 사이버교육 98시간 초과 인정
10	5급	2019. 10. 7. (2020. 7. 1.)	중앙	-	-	239	357	151	206	33	· 사이버교육 151시간 초과 인정
11	5급	2019. 12. 11. (2020. 1. 1.)	중앙	-	-	702	775	87	688	14	· 사이버교육 87시간 초과 인정
12	4급	2019. 12. 11. (2020. 1. 1.)	중앙	-	-	197	205	33	172	25	· 사이버교육 33시간 초과 인정
13	4급	2019. 12. 11. (2020. 1. 1.)	전남	-	-	307	358	70	288	19	· 사이버교육 70시간 초과 인정

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

[별표 3]

사이버교육 집중 이수로 교육훈련시간 인정 후 승진임용자 현황

(단위: 시간)

연번	승진		심사 대상자			기준 시간	인정 시간	비고
	직급	심사일자 (임용일자)	소속	직급	성명			
1	5급	2020. 9. 4. (2021. 1. 1.)	중앙	-	JD	543	562	2020. 9. 2. 14개 과정 83시간 이수
2	5급	2020. 10. 27. (2021. 1. 1.)	중앙	-	-	255	265	2020. 10. 12. 12개 과정 122시간 이수
3	5급	2020. 10. 27. (2021. 1. 1.)	중앙	-	-	312	331	2020. 10. 12. 13개 과정 74시간 이수
4	4급	2020. 12. 9. (2021. 1. 1.)	중앙	-	-	230	241	2020년 11월 중 2일간 13개 과정 58시간 이수
5	4급	2020. 12. 9. (2021. 1. 1.)	중앙	-	-	230	298	2020년 11월 중 2일간 17개 과정 72시간 이수
6	5급	2021. 9. 3. (2022. 1. 1.)	중앙	-	-	371	374	2021. 8. 31. 22개 과정 78시간 이수
7	5급	2021. 9. 3. (2021. 10. 1.)	중앙	-	-	364	388	2021. 8. 31. 39개 과정 121시간 이수
8	5급	2021. 10. 27. (2022. 1. 1.)	중앙	-	-	454	463	2021년 10월 중 3일간 64개 과정 249시간 이수
9	4급	2023. 6. 15. (2023. 7. 1.)	중앙	-	-	264	265	2023. 5. 31. 20개 과정 64시간 이수
10	4급	2023. 6. 15. (2023. 7. 1.)	중앙	-	IE	273	341	2023년 5월 중 3일간 14개 과정 72시간 이수

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

감 사 원

주의요구 및 통보

제 목	소속 공무원에 대한 복무 관리 부실 등
소 관 기 관	① 중앙선거관리위원회, ② 전북특별자치도선거관리위원회
조 치 기 관	① 중앙선거관리위원회, ② 전북특별자치도선거관리위원회
내 용	

1. 업무 개요

중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)는 「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다)에 각급선거관리위원회(이하 “각급선관위”라 한다)위원장 등 소속기관의 장이 연가·병가·공가·특별휴가 등 휴가를 승인하도록 규정(제223조 내지 제227조)하고 있다.

또한, 중앙선관위는 선관위공무원규칙 제5조 제2항 및 제6조 제3항에 따라 시·도선거관리위원회(이하 “시·도선관위”라 한다)에 시·도 및 관할 구·시·군 선거관리위원회(이하 “구·시·군선관위”라 한다) 소속 6급 이하 공무원의 임용권¹⁾을 위임하고 있고, 이에 따라 시·도선관위는 소속 공무원에 대한 휴직을 승인하고 있다.

한편, 중앙선관위는 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」(사무총장 결재)을 마련하여 수사기관으로부터 통보받은 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 소속 공무원의 범죄사건에 대한 징계 수위 등을 규정하여 운영하고 있다.

1) 선관위공무원규칙 제3조 제1호에 따르면 “임용”은 신규채용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다고 규정

2. 사무국장 등이 휴가를 스스로 결재할 수 있도록 위임전결하고 부당 사용

가. 관계법령 및 판단기준

선관위공무원규칙 “제3절 휴가”에 따르면 소속기관의 장은 공무원의 연가원 제출이 있을 때는 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 승인하여야 하고 (제223조 제4항), 소속 공무원이 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 등의 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 승인²⁾할 수 있는(제225조) 등³⁾ 연가·병가·공가·특별휴가 등 휴가를 승인하여야 하거나 할 수 있도록 되어 있다.

그리고 「선거관리위원회 사무관리규칙」 제18조 제2항에 따르면 각급선관위 위원장은 사무의 내용에 따라 그 보조기관 등으로 하여금 위임전결하게 할 수 있으며, 그 위임전결사항은 해당 선관위 위원장이 훈령으로 정하되, 구·시·군선관위 위원장의 위임전결사항은 해당 구·시·군선관위를 관할하는 시·도선관위 위원장이 훈령으로 정할 수 있다고 되어 있다.

따라서 시·도선관위 위원장은 소속 공무원의 휴가를 승인하는 업무를 위임전결 하게 할 때에는 전결권자가 연가의 경우 공무수행상 특별한 지장이 없는지, 병가의 경우 그 목적에 맞고 필요 서류가 갖추어졌는지 등을 확인하여 휴가를 승인할 수 있도록 휴가를 신청하는 공무원의 상급자에게 승인 업무를 위임전결하게 하여야 하고, 중앙선관위는 시·도선관위가 전결권자를 제대로 지정하고 있는지 관리·감독하여야 한다.

2) 표준국어대사전에서 승인은 ① 어떤 사실을 마땅하다고 받아들임, ② 공법에서 국가나 지방자치단체의 기관이 다른 기관이나 개인의 특정한 행위에 대하여 행하는 승낙이나 동의를 의미함

3) 단, 선관위공무원규칙 제225조 제3항에 따르면 병가일이 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 함

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 서울특별시선거관리위원회(이하 “서울선관위”라 한다)는 「서울특별시선거관리위원회 위임전결규정」에 ① 서울선관위 소속 공무원의 휴가 승인에 관한 사무는 1급 이상은 상임위원(1급), 2급 이하, 4급 이상은 사무처장(2~3급), 5급 이하 및 사무운영직은 과장(3~4급)이 위임전결하고, ② 서울선관위 관내 25개 구선관위 소속 공무원의 휴가 승인에 관한 사무는 사무국장 또는 사무과장(4~5급)이 위임전결하도록 규정하는 등 서울선관위 상임위원·사무처장 및 관내 구선관위 사무국장 또는 사무과장은 본인의 휴가를 스스로 승인하도록 하고 있었다.

위 서울선관위와 마찬가지로 다른 16개 시·도선관위도 [표 1]과 같이 시·도선관위 위임전결규정으로 당해 선관위와 관내 구·시·군선관위의 위임전결사항을 정하면서 시·도선관위 상임위원·사무처장 및 구·시·군선관위 사무국장 또는 사무과장이 스스로 휴가를 승인하도록 규정⁴⁾하고 있었다.

[표 1] 시·도선관위 및 구·시·군선관위 상임위원 및 사무국장(사무과장)에 대한 위임전결규정¹⁾상 휴가 승인 전결권자 등

구분	시·도선관위				구·시·군선관위	
	상임위원	사무처장	과장	나머지 직원	사무국장·사무과장	나머지 직원
휴가 승인 전결권자	상임위원 (스스로 휴가를 승인)	사무처장 (스스로 휴가를 승인)	사무처장 (상급자 결재)	과장 (상급자 결재)	사무국장·사무과장 (스스로 휴가를 승인)	사무국장·사무과장 (스스로 휴가를 승인)
상급자 ²⁾	시·도선관위위원장	시·도선관위위원장, 상임위원	-	-	구·시·군선관위 위원장	-

주: 1. 시·도선관위 및 구·시·군선관위별로 위임전결규정이 존재하나 위임전결사무 및 전결권자는 동일

2. 시·도선관위 과장 이하, 구·시·군선관위 사무국장·사무과장을 제외한 나머지 직원은 상급자가 휴가 승인 등에 관한 전결권을 행사하고 있어 미기재

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

4) 참고로 중앙선관위 실장(1급), 국장급(2~3급) 공무원의 휴가 전결권자는 사무총장임(「중앙선거관리위원회 위임전결규정」)

이에 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 스스로 휴가를 승인한 구·시·군선관위 사무국장(과장)의 2021~2022년 병가 사용 현황을 점검⁵⁾한 결과, 서귀포시선거관리위원회 사무국장으로 재직(2019. 1. 1.~2021. 6. 30.)하였던 HS⁶⁾는 해외여행 등 개인용으로 사용한 연가 및 대체휴무를 사후에 병가로 변경하고, 병가를 연간 누계 6일을 초과하여 사용하면서 진단서도 첨부하지 아니하는 등 다음 사례와 같이 휴가 제도를 남용하는 사례가 발생하고 있었다.

구·시·군선관위 사무국장, 사무과장의 병가 셀프결재 등 부당 사용 사례

- ① HS는 서귀포시선거관리위원회 사무국장 재직 시(2019. 1. 1.~2021. 6. 30.) 해외여행 등으로 사용한 연가·대체휴무 25일을 20회에 걸쳐 사후에 병가로 변경하고, 병가를 연간 누계 6일을 초과하여 사용하였는데도 진단서를 첨부하지 않고 4회(5일)를 본인이 스스로 승인하거나, 진단서에 병가실시 근거(사유, 기간 등)가 기재되어 있지 않은데도 4회(5일)를 병가로 승인하는 등 총 28회에 걸쳐 병가 35일을 셀프결재 후 사용
 - * 연간 누계 6일을 초과하는 병가부터 의사가 발급하는 진단서를 병가 증빙으로 제출해야 함(선관위공무원규칙 제225조 제3항). 의사의 소견서와 달리 진단서는 병명에 대한 법적 효력을 갖는 문서로서 병가제도의 오·남용 예방을 위해 진단서를 제출해야 함(인사혁신처 유권해석 2019년 11월)
- ② IK는 장흥군선거관리위원회 사무국장 재직 시(2021. 1. 1.~12. 31.) 진료예약 안내문, 검사 예약표 등을 첨부해 6일을 초과한 병가를 승인하는 등 진단서 근거 없이 총 8회에 걸쳐 병가 10일을 셀프결재 후 사용
- ③ IL은 거제시선거관리위원회 사무국장 재직 시(2021. 1. 1.~12. 31.) 6일 초과 병가에 대해 진단서를 첨부하지 않고 총 10회에 걸쳐 7일 3시간을 셀프결재 후 사용하였고, 종로구선거관리위원회 사무국장 재직 시(2022. 1. 1.~12. 31.)에도 같은 방식으로 진단서 없이 3일(3회)을 셀프결재 후 사용
- ④ IM은 포천시선거관리위원회 사무국장 재직 시(2022. 1. 1.~12. 31.) 6일 초과 병가에 대해 진단서를 첨부하지 않거나 진단서가 아닌 소견서를 첨부하는 등 진단서 근거 없이 총 7회에 걸쳐 병가 6일 4시간을 셀프결재 후 사용
- ⑤ IN은 수원시영통구선거관리위원회 사무국장 재직 시(2022. 1. 1.~12. 31.) 진단서가 아닌 진료의뢰서를 첨부하여 6일을 초과하는 병가를 승인하는 등 진단서 근거 없이 병가 13일을 셀프결재 후 사용
- ⑥ IO는 곡성군선거관리위원회 사무과장 재직 시(2022. 1. 1.~12. 31.) 진단서가 아닌 치료확인서, 통원확인서를 첨부하여 6일을 초과하는 병가를 승인하는 등 진단서 없이 총 19차례에 걸쳐 병가 15일 4시간을 셀프결재 후 사용

그러므로 중앙선관위는 구·시·군선관위 사무국장 등이 휴가를 스스로 결재하여 부당 사용하는 일이 없도록 시·도선관위 상임위원·사무처장 및 구·시·군선관위 사무국장(과장)의 상급자가 휴가 승인 업무에 대한 전결권을 행사하게 할 필요가 있다.

5) 2021~2022년 연간 병가를 6일 이상 사용한 구·시·군선관위 사무국장에 한하여 점검

6) HS는 구·시·군선관위 사무국장(과장)이 병가를 스스로 결재할 수 있다는 제도적 허점을 이용하여 서귀포시선거관리위원회 사무국장 재직 시(2019. 1. 1.~2021. 6. 30.) 병가를 셀프결제한 후 해외여행을 하는 등 병가를 부당사용. 이를 계기로 구·시·군선관위 사무국장(과장)에 대한 병가사용(2021~2022년)의 적정성 점검 실시

3. 법학전문대학원 진학 목적의 연수휴직 부당 승인·관리 및 근무지 무단 이탈

가. 관계법령 및 판단기준

1) 전북선관위의 법학전문대학원 진학 목적의 연수휴직 부당 승인 관련

전라북도선거관리위원회(이하 “전북선관위”라 한다)는 선관위공무원규칙 제5조 제2항 및 제6조 제3항에 따라 소속 6급 이하 공무원의 휴직 등 임용권을 위임받아 행사하고 있다.

「국가공무원법」 제71조 제2항 제3호에 따르면 임용권자는 소속 공무원이 “중앙인사관장기관의 장⁷⁾이 지정하는 연구기관 또는 교육기관 등”(이하 “연수기관”이라 한다)에서 연수(研修)를 신청하는 경우에 연수휴직을 명할 수 있다고 되어 있으며, 같은 법 제71조 제5항에 따라 「공무원 임용규칙」(인사혁신처 예규) 제90조 제1항에서 연수기관을 「고등교육법」에 따라 설치된 전문대학·사범대학·교육대학·대학(대학원 포함) 및 동 부설연구소 등⁸⁾으로 정하고 있다. 이에 따르면, 법학전문대학원(이하 “법전원”이라 한다)은 「법학전문대학원 설치·운영에 관한 법률」에 따라 설치된 전문대학원으로 「공무원임용규칙」 제90조 제1항에서 정한 연수기관에 해당하지 않으며, 인사혁신처 및 판례도 동일한 입장이다.⁹⁾

한편, 구 선관위공무원규칙(2023. 4. 14. 선관위 규칙 제578호로 개정되기 전의 것) 제2조 제4항에 따르면 이 규칙에 규정되지 아니한 사항은 행정부 소속 공무

7) 국회 사무총장(국회), 법원행정처장(법원), 헌법재판소 사무처장(헌법재판소), 중앙선관위 사무총장(선관위), 인사혁신처장(행정부)

8) 그 밖에 한국과학기술원, 광주과학기술원, 대구경북과학기술원, 울산과학기술원, 사범연수원, 한국국제협력단, 기타 인사혁신처장이 개별적으로 정하는 기관

9) 「공무원 인사실무」(인사혁신처)에서도 “법전원은 법조인 양성을 위해 설립된 교육기관으로서 전문 직업분야 인력 양성을 주된 목적으로 하며, 수업연한이 3년으로 「국가공무원법」에서 정한 휴직기간(2년)에도 부합되지 않으므로 법전원 연수를 목적으로 한 휴직은 가능하지 않다”라는 점을 들어 법전원 연수를 목적으로 한 연수휴직을 허용하지 않는다고 명시, 판례(서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2016구합54459 판결) 또한 법전원이 「공무원 임용규칙」 제90조 제1항의 연수기관에 포함되지 않는다고 전제하며, 연수휴직 기간에 법전원을 다닌 것은 그 자체로 ‘휴직의 목적 외 사용’에 해당하며, 연수휴직을 이용해 법전원에 재학한 경찰공무원에 대한 징계처분은 적법하다고 판시

원에 관한 규정을 준용한다고 되어 있다.

따라서 전북선관위는 소속 6급 공무원이 법전원에 입학하려고 연수휴직을 신청하였을 때는 이를 허용하여서는 아니 된다.

2) 중앙선관위의 관리·감독 관련

「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」 제9조에 제2항 제6호에 따르면 중앙선관위(☐과)는 선관위 공무원의 임용 등에 관한 사항을 관장하고 있고, 선관위공무원규칙 제5조 제2항 및 제6조 제3항에 따르면 6급 이하 공무원의 임용권은 중앙선관위 사무총장에게 있되 이를 시·도선관위에 위임하여 행사하게 하고 있으며, 선관위공무원규칙 제111조(2023. 11. 24. 선관위 규칙 제586호로 개정되기 전의 것) 등에 따라 각급선관위의 임용 등 인사행정 운영의 적정성을 파악하여 위법 또는 부당한 사항을 시정·지도하기 위해 인사감사¹⁰⁾를 실시하는 등 각급선관위의 인사행정 업무를 관리·감독하도록 되어 있다.

3) 근무지 이탈 후 강의 수강 관련

「국가공무원법」 제58조 제1항 및 선관위공무원규칙 제213조 제1항에 따르면 공무원은 소속 상관의 허가 또는 정당한 사유 없이 직장을 이탈하거나, 출장 기간에 사사로운 일을 위해 시간을 소비해서는 아니 된다.

나. 감사결과 확인된 문제점

1) 전북선관위의 법전원 진학 목적 연수휴직 부당 승인

전북선관위는 2018. 2. 5. 소속 공무원인 HT¹¹⁾에 대해 법전원학업 목적의 연

10) 2023. 11. 24. 선관위공무원규칙 제111조가 삭제되고 같은 날 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」 제4조 제2항 제2호가 개정(2024. 1. 1. 시행)되어 인사감사 실시기관이 ☐과에서 ☐과로 변경

11) HT는 2014. 1. 1. 7급 공채로 선관위에 임용되어 2022. 5. 12. 의원면직. 2021년 5급 공채시험에 합격해 2023. 9. 3. 법무부로 신규임용(현 외교부 ☐단에 파견)

수휴직(2018. 3. 1.~2020. 2. 29.)을 승인¹²⁾하였다.

이와 관련하여 전북선관위 [J]과 IO는 2018년 1월 중순경(날짜 모름) 2018년 3월 전남대학교 법전원 진학 예정인 HT(전북선관위 [I]과)로부터 육아휴직을 희망한다는 문의를 받고, 같은 과 [N]담당관 IP와 [J]과장 IQ(2022. 12. 31. 퇴직)에게 HT가 육아휴직을 희망한다고 문의하였음을 보고하였다.

위 사람들은 「공무원임용규칙」 등을 검토하지 않은 채 HT의 실제 휴직 사유가 법전원 진학이므로 육아휴직은 불가하나¹³⁾ 연수휴직은 가능하다고 판단하여, 이에 따라 IO는 법전원 연수를 휴직의 목적으로 기재한 연수휴직 신청서, 합격통지서, 훈련계획서 등을 첨부하여 연수휴직을 신청하도록 HT에게 안내하였다.

이후 IO는 2018. 1. 24. HT로부터 연수목적이 “법학전문석사과정 이수”로 기재된 연수휴직 신청서와 전남대학교 법전원 합격통지서 및 훈련계획서를 제출받아 이를 근거로 공무원임용서(제목: 7급 공무원 휴직)를 기안하여 IP, IQ의 검토 및 사무처장 IR(2019. 6. 30. 퇴직)의 결재를 받아 2018. 2. 5. HT에 대한 연수휴직(2018. 3. 1.~2020. 2. 29.)이 승인되게 하였다.

그 결과, HT는 연수휴직 중 법전원 강의를 수강¹⁴⁾하는 등으로 공무원 신분을 유지한 상태에서¹⁵⁾ 전남대학교 법전원을 졸업하여 법학전문석사학위를 취득(2022. 2. 25.)하였다.

2) 중앙선관위의 관리·감독 부실

12) 선관위공무원규칙 제6조 제3항에 따라 시·도선관위 및 그 관할구역 내 구·시·군선관위 소속 6급 이하 공무원의 임용권자는 시·도선관위 위원장임

13) 육아와 법전원 수학(修學)은 병행이 어려워 육아휴직 기간에 법전원에 재학하는 것은 휴직의 목적 외 사용에 해당(대구지방법원 2018. 10. 5. 선고 2018구합21165 판결)

14) 휴직 종료 후에는 근무지를 이탈하여 법전원 강의를 수강(“3항 나. 3)”에서 후술)

15) 「국가공무원법」 등 관계 법령상 법전원 과정 이수를 위한 휴직이 허용되지 않고, 정상적인 공무 수행과 법전원 과정 병행이 현실적으로 가능하지 않기 때문에 법전원 과정 이수를 위해서는 공직을 그만둬야 했음

중앙선관위는 2019년 6월 전북선관위를 방문해 HT에 대한 연수휴직 승인을 포함한 인사업무 전반을 점검하는 등 시·도선관위의 인사운영을 관리·감독하고 있다.

한편, 중앙선관위 ㉮과 C, IS¹⁶⁾는 2018. 2. 5. 전북선관위로부터 HT에 대해 법전원 석사과정 이수 목적으로 연수휴직(2018. 3. 1.~2020. 2. 29.)을 승인했다는 내용의 “공무원 휴직 보고”¹⁷⁾를 공람하고, HT의 휴직이 관계법령에 위배된다는 사실을 인지하였다.

그런데 위 두 사람은 법전원 과정 이수를 목적으로 연수휴직을 사용하는 것이 「국가공무원법」 제71조 제2항 제3호 등에 위배되어 허용되지 않는다는 사실 및 당해 연수휴직을 취소하도록 전북선관위에 통보하지 않았고, 이후 4차례 실시된 휴직자 복무실태 확인·점검¹⁸⁾ 결과 HT가 연수휴직 기간 내내 법전원에 재학하는 등 위법상태가 계속되고 있다는 사실을 확인하고도 아무런 조치를 하지 않았다.¹⁹⁾

한편, 중앙선관위 ㉮과 IF는 2019. 6. 17.부터 6. 19.까지 전북선관위를 방문하여 인사감사를 실시하면서 HT에 대한 연수휴직이 「공무원임용규칙」 등에 위배된다는 사실을 인지하고도 감사 지적사항에서 누락시키고²⁰⁾ 당시 인사감사 팀장이었던 IT에게 관련 사실을 보고하지 않는 등 인사감사 업무를 부당하게 처리하였다.

이로 인해 전북선관위는 위법하게 발령된 연수휴직을 취소·철회할 기회를 상실하였고, 그 결과 “3항 나. 1)”과 같은 결과가 초래되었다.

16) ㉮과 ㉮계 실무자 및 계장으로 6급 이하 공무원의 임용 등을 처리

17) 「선거관리위원회 공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」 제25조에 따라 시·도선관위 위원장은 신규채용, 휴직 등 소속 공무원의 임용 사유 발생 시 즉시 사무총장(㉮과)에게 보고해야 함

18) 중앙선관위 ㉮과에서 반기별(2018년 상·하반기, 2019년 상·하반기) 휴직자 복무실태 확인·점검을 실시하고, 그 결과를 ㉮과에 통보

19) 시·도선관위 소속 공무원의 임용은 시·도위원장의 고유 권한에 속하기 때문에 아무런 조치를 하지 않았다고 진술

20) 법전원 과정 이수를 위한 연수휴직이 법령 위반이라는 사실과 이로 인해 초래된 인력 배치 문제를 동시에 지적하는 것이 논리적으로 양립될 수 없다고 판단해 HT에 대한 연수휴직이 법령에 위배된다는 사실은 문제점에서 제외하되, 휴직에 따른 결원 보충 및 인수인계가 적절하지 않아 선거 관리에 지장을 초래하는 등 제7회 전국동시지방선거 대비 인력운영이 부적정한 점을 지적했다고 진술

3) 근무지 이탈 후 강의 수강

HT²¹⁾는 2020. 7. 1.부터 전북선관위 관내 정읍시선거관리위원회(이하 “정읍시선관위”라 한다)에 재직하면서 그해 말까지 정읍시에서 전남대학교 법전원(광주광역시 북구)으로 통학하며 3개 교과목(법사상사, 민사판례동향, 검찰실무 I)을 수강하였다.

이와 관련, 전남대학교 법전원에서 제출한 위 3개 교과목에 관한 HT의 출결 현황(2020년 11~12월)²²⁾을 HT의 근무·출장상황(e-사람 표준인사시스템)과 비교한 결과, HT는 2020. 11. 2. 오후반가(14~18시)를 승인받은 뒤 11시 30분경 법사상사(13:00~14:15)와 민사판례동향(14:30~15:45)을 수강하기 위해 미리²³⁾ 사무실(정읍시선관위)을 출발하거나([별표 1] 연번 1), “조사단속 역량 강화교육”(2020. 11. 16. 10~17시) 참석을 위한 출장명령을 받고도 법전원 수업을 듣기 위해 출장지(전북선관위)에서 11시 30분경 전남대학교 법전원으로 이동하는([별표 1] 연번 4) 등 [별표 1] “HT가 전남대학교 법전원 강의 수강을 위해 근무지를 이탈한 현황(2020년 11~12월)”과 같이 법전원 강의 수강을 위해 근무상황을 신청하지 아니하고 12회에 걸쳐 계 33시간(4일 1시간)²⁴⁾ 동안 근무지를 이탈하였다.

4. 소속 공무원의 범죄사건에 대해 온정적으로 징계양정

21) HT는 연수휴직(2018. 3. 1.~2020. 2. 29.) 기간에 1·2학년 과정을 수료했고, 2020. 3. 1. 복직하여 전주시완산구 선관위(2020. 3. 1.~2020. 6. 30.) 및 정읍시선관위(2020. 7. 1.~2022. 5. 11.)에서 근무하며 3학년 과정을 수강하여 2021. 2. 26. 법학전문석사과정을 수료하였고, 2022. 2. 25. 법전원을 졸업함

22) 전남대학교 법전원은 코로나19 방역을 위해 2020년 3~10월 온라인 강의(전남대학교 학사운영시스템)로 수업을 진행했고, 2020. 11. 2.부터 대면강의로 전환함. HT가 온라인 강의로 수강했던 2020학년도 1학기 3과목(형법연습, 민사법기록연습, 형사법사례연습) 및 2020학년도 2학기(9~10월) 3과목(법사상사, 민사판례동향, 검찰실무 I)에 대한 학사운영시스템 접속기록을 확인하려 했으나 보관 기간(3년) 만료로 삭제되어 수강시간을 확인하지 못함

23) 선거가 없는 해에는 관행적으로 본인뿐만 아니라 정읍시선관위의 다른 직원들도 1~2시간 정도는 외출 등 근무상황을 처리하지 않고 외출하여 개인 업무를 처리했다고 진술

24) HT는 12회(4일 1시간) 중 7건(28시간)은 휴가 등으로 강의에 불참한 것으로 기억된다고 주장하나, 이에 대한 증빙 제시 등 전남대학교 법전원이 감사원에 제출한 출석 현황 자료를 반증하지 못함

가. 관계법령 및 판단기준

「공무원 비위사건 처리규정」(대통령 훈령) 제2조 및 제4조에 따르면 행정기관의 장은 수사기관 등으로부터 소속 공무원의 범죄사건에 대해 기소유예·공소제기 결정을 통보받으면 비위의 정도, 과실 여부에 따라 징계위원회에 경징계 이상의 징계의결을 요구²⁵⁾하도록 되어 있다.

한편, 중앙선관위는 수사기관 등으로부터 선관위 소속 공무원의 직무수행과 관계없는 범죄사건에 대하여 기소유예·공소제기 결정을 통보받은 경우 징계의결요구 없이 주의·경고처분할 수 있도록²⁶⁾ 자체적으로 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」(2021. 9. 19. 개정되기 이전의 것, 사무총장 결재)을 제정하여 운영하고 있었다.

이에 감사원은 2019. 7. 24. 중앙선관위에 대해 “선관위 소속 공무원의 직무와 관계없는 범죄에 대한 처분기준을 행정 공무원에게 적용되는 「공무원 비위사건 처리 규정」과의 형평성을 고려하여 개선할 것을 통보”²⁷⁾(이하 “이 건 통보”라 한다)하였다.

따라서 중앙선관위는 이 건 통보에 따라 수사기관 등으로부터 선관위 소속 공무원의 직무와 관계없는 범죄사건에 대해 기소유예·공소제기 결정을 통보받았을 경우에는 징계위원회에 징계의결을 요구하도록 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」을 개정하여야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제점

25) 선관위공무원규칙 따르면 임용권자가 관할 징계위원회에 징계의결요구하도록 되어 있고(제148조), 5급 이상 공무원은 중앙선관위 위원장, 6급 이하 공무원은 중앙선관위 사무총장이 임용권자이나(제5조), 시·도선관위 소속 6급 이하 공무원의 임용권은 시·도선관위 위원장에게 위임(제6조)되어 있음

26) 특히 폭행·상해의 경우 기소유예 결정을 통보받아도 징계의결요구 없이 주의 또는 경고만 하도록 규정

27) 2019년 중앙선관위 정기감사 시 감사원은 2016. 1. 1.부터 2018. 8. 31.까지 수사기관으로부터 기소유예·공소제기 결정을 통보받은 선관위 소속 공무원 33명에 대한 범죄사건 처리 현황을 확인하였으며, 당시 중앙선관위가 2018. 3. 28. 성폭력범죄(공중밀집장소추행)로 기소유예 결정을 받은 경상북도 칠곡군 선거관리위원회 소속 IU에 대해 징계의결요구 없이 경고처분만 하는 등 중앙선관위 및 시·도선관위가 공무원의 직무수행과 무관한 소속 공무원의 범죄 16건에 대해 징계의결요구 없이 주의·경고처분한 사실을 확인하여 2019. 7. 24. 이 건 통보

중앙선관위는 2019. 3. 19. 이 건 통보와 관련하여 감사원에 답변서를 제출²⁸⁾할 당시 “「공무원 비위사건 처리규정」은 헌법기관 소속 공무원에게는 적용되지 아니하므로 우리가 소속 공무원의 비위사건을 처리함에 있어서 반드시 이와 동일한 처리기준을 적용할 의무는 없다”고 하여 성범죄를 제외한 기타 범죄에 대한 기소유예·공소제기 결정에 대해서는 이후로도 징계의결 요구 여부를 개별적으로 판단하여 실시하겠다고 답변하였다.

이에 감사원은 2019. 7. 24. 이 건 통보 시 위 답변에 대해 “직무와 관계없는 기타 범죄의 경우 징계처리에 있어 선관위 공무원과 행정 공무원을 다르게 취급하여야 할 이유가 없고 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등은 징계위원회에서 고려할 수 있는 사항이므로 징계의결요구를 개별적으로 판단하여 실시할 필요가 있다는 중앙선관위의 의견은 받아들이기 어렵다”고 하였다.

그런데도 중앙선관위는 2019. 9. 19. [별표 2] “「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」 개정 내용”과 같이 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」을 개정(사무총장 결재)하면서 성범죄 사건을 제외하고는 절도·폭행 및 상해 등 공무원의 직무와 관계없는 범죄에 대해 기소유예 처분 시 여전히 주의·경고조치할 수 있도록 하여 이 건 통보를 이행하지 아니하였다.²⁹⁾

이에 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 이 건 통보(2019. 7. 24.) 이후 2023. 7. 1.까지 수사기관 등으로부터 기소유예·공소제기 결정을 통보받은 36건의

28) 2019년 중앙선관위 기관운영감사시 2019. 3. 13. 감사원이 선관위 소속 공무원의 비위 처리에 관하여 보낸 질문서에 대한 답변

29) 이번 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.)에서 이 건 통보(2019. 7. 24.) 당시 중앙선관위 원과장은 이 건 통보를 이행하지 아니한 사유에 대해 “감사원 처분요구대로 이행할 경우 선관위 소속 공무원들이 기소유예를 통보받으면 행정부 소속 공무원들에 대해서와 같이 확일적으로 징계의결 요구를 하여야 하므로 선관위 소속 공무원들이 예기치 못한 불이익을 받게 된다는 것이 의사 결정자들의 공통된 의견이었다”고 진술

선관위 소속 공무원의 범죄사건에 대한 처리 현황을 확인한 결과, 충청북도 선거관리위원회는 2019. 10. 24. 절도로 기소유예 결정을 받은 소속 IV에 대해 징계의결요구 없이 경고처분만 하는 등 [별표 3] “감사원 통보 이후 범죄사건 처리 현황”과 같이 이 건 통보 이후에도 소속 공무원의 직무와 관계없는 범죄 36건 중 13건에 대해 징계의결요구를 하지 아니하고 주의·경고처분만 한 것으로 나타났다.³⁰⁾

특히 경기도선거관리위원회는 소속 IW가 2020. 7. 10. 절도로 기소유예 처분을 받자 2020. 7. 28. 징계의결요구 없이 경고만 하였다가 2020. 11. 5. 재차 절도로 구약식 처분을 받자 표창을 받았다는 사유로 징계를 감경³¹⁾하였는데, IW는 이후로도 계속하여 절도로 구약식 처분을 받는 등 이 건 통보 이후 총 네 차례에 걸쳐³²⁾ 절도로 기소유예와 구약식 처분을 받은 것으로 확인되었다.

한편, 중앙선관위는 감사원이 2020. 12. 23., 2022. 9. 6., 2023. 5. 30., 2023. 6. 20. 네 차례에 걸쳐 공문으로 이 건 통보의 이행을 촉구³³⁾하였음에도 이행하지 않다가 2023. 7. 14. 감사원이 이번 실지감사(2023. 7. 17.~11. 3) 실시를 통지한 이후인 2023. 8. 22.에야 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」을 개정(중앙선관위 위원장 결재³⁴⁾)하여 이 건 통보를 이행³⁵⁾하였다.

30) 나머지 23건은 「도로교통법」 위반 15건(음주운전 11건, 음주 측정 거부 2건, 무면허 운전 2건), 절도 4건, 「개인정보보호법」 위반 1건, 공문서 위조 1건, 특수재물손괴 1건, 자가격리조치 위반 1건으로 모두 징계의결요구됨

31) 경기도선거관리위원회 위원장 표창을 받았다는 사유로 감봉 1월에서 전책으로 감경

32) IW는 범죄 발생일을 기준으로 2020. 4. 30., 2020. 9. 4., 2021. 4. 5., 2022. 5. 26. 총 네 차례에 걸쳐 절도행위를 하였고, 이 중 최초 절도(1건)에 대해서는 기소유예처분을 받고 이후 절도(3건)에 대해서는 구약식 처분을 받았는데, 이에 대해 각각 경고(2020. 7. 28.), 견책(2020. 11. 27.), 정직 1월(2021. 7. 14.), 강등(2022. 11. 1.) 처분을 받음

33) 2020. 12. 23. “감사결과 처분요구사항 등에 대한 이행촉구”, 2022. 9. 6. “감사결과 처분요구사항 등에 대한 이행 추가 촉구(2019-기관-001-3 등 12건 전부)”, 2023. 5. 30. “감사결과 처분요구사항 등에 대한 4차 이행 촉구(2019년 이후 감사한 12건 전부)”, 2023. 6. 20. “감사결과 처분요구사항 등에 대한 5차 이행 촉구(2019년 이후 감사한 총 12건 중 8건)”

34) 이전까지는 사무총장 결재로 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」을 개정하였으나 圖과가 중앙선관위 위원장 직속 기구가 되어(2022. 11. 30. 「선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙」 개정) 2023. 8. 22. 중앙선관위 위원장의 결재로 위 규칙이 개정됨

35) 중앙선관위는 감사원 처분요구를 이행할 필요성이 긴급하거나 강하지 않고 종전 처리기준으로 인한 폐단도 심각하지 않다고 판단하여 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」을 개정하지 않은 것이고, 그럼에도 2023. 8. 23.

그 결과 중앙선관위 및 시·도선관위는 이 건 통보 이후 2023. 7. 1.까지 수사 기관 등으로부터 통보받은 선관위 소속 공무원의 직무와 관계없는 범죄 13건에 대해 징계의결요구도 하지 아니하고 단순 주의·경고처분만 실시하여 다른 국가 공무원과의 형평성이 상실되었다.

관계기관 의견 및 검토결과

["2항" 관련]

중앙선관위는 감사결과를 수용하며, 앞으로 시·도선관위 상임위원, 사무처장 및 구·시·군선관위 사무국·과장에 대한 복무관리의 실효성 제고를 위해 비상근인 위원장을 대신해 시·도선관위 상임위원, 사무처장 및 구·시·군선관위 사무국장, 사무과장에 대한 근무상황³⁶⁾ 승인권자를 상급위원회 간부로 조정하겠다고 답변하였다.

["3항" 관련]

① 중앙선관위는 "3항 나. 2)"와 관련하여 만약 [배]과에서 HT의 법전원 진학 목적 연수휴직이 관계 법령에 위반된다는 사실을 인지했다면 전북선관위에 당해 연수휴직을 취소하게 하는 등 시정 안내를 해야 했다고 답변하며, 앞으로 이와 같은 일이 발생하지 않도록 휴직자 복무점검을 비롯하여 중앙 및 시·도선관위 인사업무 전반에 대한 관리·감독을 강화할 계획이라는 의견을 제시하였다.

다만, 중앙선관위는 당시 전북선관위 보고내용만으로 [배]과에서 HT에 대한 연수휴직이 관련 법령에 위배된다는 사실을 충분히 인지하기에는 어려운 측면이

감사원 처분요구에 따라 위 기준을 개정된 것은 2023년 5월경 불거진 중앙선관위 사무총장 자녀 등 특혜채용 의혹과 관련하여 국민적 비판이 높은 상황에서 소모적 논란을 피하기 위한 현실적 고려 때문이라고 답변

36) 휴가 외 대체휴무, 당직휴무 등 포함

있었다고 주장하고 있다.

그러나 “3항 가. 1)”과 같이 법전원이 「공무원임용규칙」에 따른 연수기관에 해당하지 않을 뿐만 아니라, 「국가공무원법」 등 관계법령상 법전원 진학을 위한 휴직 자체가 허용되지 않으며, 더욱이 “3항 나.”와 같이 당시 업무담당자 C와 IS 역시 전북선관위의 ‘공무원 휴직 보고’ 확인 후 HT에 대한 연수휴직이 법령에 위배된다는 사실을 인지했다는 점에서 중앙선관위의 주장은 사실과 다르다.

② 전북선관위는 감사결과 지적된 사실관계에는 이견이 없으나, 「고등교육법」 제29조의2에 따르면 대학에 법전원을 둘 수 있고 법전원에 대해 「고등교육법」 적용을 배제한다는 명시적 규정이 없으므로 법전원을 「공무원임용규칙」 제90조 제1항 제1호에서 정한 「고등교육법」에 따라 설치된 대학원으로 볼 수 있으며, 이에 해당하지 않더라도 같은 항 제8호(기타 인사혁신처장이 개별적으로 정하는 기관)를 근거로 법전원 진학 목적의 연수휴직이 가능한 것으로 판단된다는 취지의 의견을 제시하였다.

그러나 「고등교육법」에는 대학에 둘 수 있는 전문대학원의 종류로 법전원이 언급되어 있을 뿐 이를 법전원 설치 근거로 볼 수 없고, 법전원은 「법학전문대학원 설치·운영에 관한 법률」에 따라 별도로 설치된다는 점에서 「고등교육법」에 따라 설치된 대학원이 아니라는 점은 명확하다.

그리고 법전원에 대해 「고등교육법」 적용을 배제한다는 규정이 없다고 하여 「고등교육법」을 근거로 법전원을 설치할 수 있는 것은 아니라는 점에서 상기 전북선관위의 주장은 타당하지 않다.

[“4항” 관련]

중앙선관위는 감사원 판단 수용의 선례, 기타 현실적 고려에서 대통령 훈령인 「공무원 비위사건 처리규정」의 개정에 맞추어 선관위 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」의 개정을 추진해 나가게 될 것으로 전망한다고 답변하면서도 헌법기관인 선관위가 감사원이 중시하는 형평성에 관한 고려만으로 대통령 훈령인 「공무원 비위사건 처리규정」(행정부)을 무조건 추종하여 「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」(선관위)을 개정하는 것은 헌법 가치와 법의 정신을 저해한다는 비판에 직면할 우려가 있으니 이를 불식할 수 있는 방안 제시가 요망된다고 주장하였다.

그러나 「공무원 비위사건 처리규정」은 행정부 소속 공무원에게 적용되기는 하나, 2009. 4. 22. “수사기관으로부터 통보된 공무원의 범죄사건에 대하여 통일된 처리기준을 마련하는 등 공무원의 비위사건에 대한 일반적인 처리기준을 마련함으로써 공직기강을 확립하고 깨끗한 공직사회를 구현한다”는 목적으로 제정된 이래 행정부 소속 국가공무원을 포함한 국가공무원과 지방공무원³⁷⁾ 등 공직 전반을 규율하는 토대가 되어 왔으며, 시대에 따라 공무원에게 요구되는 도덕성·청렴성 및 품위유지 의무 등의 수준에 맞추어 변화해왔다.

이와 관련하여 선관위 소속 공무원과 행정부 소속 공무원은 「국가공무원법」을 적용받는 같은 국가공무원이므로 헌법기관(선관위) 소속 국가공무원이라고 그 요구되는 도덕성·청렴성 및 품위유지 의무 등의 수준과 정도가 다르다고 할 수 없으며, 대부분의 국가공무원에게 적용되는 기준을 따른다고 하여 헌법기관의 헌법 가치와 법의 정신이 훼손된다고 하기도 어렵다.

또한, 이 건 감사원 통보는 선관위 소속 공무원의 직무와 관계없는 범죄사건에

37) 지방공무원의 경우 「지방공무원 징계규칙」(행정안전부령) 제3조에서 소속 공무원의 범죄사건에 대한 처리를 규정하고 있으며 「공무원 비위사건 처리규정」과 마찬가지로 기소유예·공소제기 결정을 통보받은 경우 징계의결을 요구하도록 하고 있음

대해 기소유예·공소제기 결정을 통보받았을 경우 최소한 징계의결 ‘요구’를 하라는 것이지 반드시 징계하도록 그 처분을 미리 확정하라는 것도 아니므로 중앙선관위의 답변은 타당하지 않다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

(“2항”과 관련하여) ① 시·도선거관리위원회의 상임위원, 사무처장 및 구·시·군선거관리위원회의 사무국장, 사무과장에 대한 휴가 승인 업무의 전결권을 해당 직위의 상급자가 행사하도록 하는 등 휴가 승인 업무가 적절하게 이루어질 수 있도록 하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

(“3항”과 관련하여) ② 앞으로 인사감사 등을 통해 확인된 시·도선거관리위원회의 위법한 인사명령을 묵인·방치하는 일이 없도록 업무 관련자에 대한 관리·감독 등 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

(“4항”과 관련하여) ③ 수사기관 등으로부터 선관위 소속 공무원의 직무와 관계 없는 범죄사건에 대해 기소유예·공소제기 결정을 통보받았을 경우 징계위원회에 징계의결을 요구하는 등 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

전북특별자치도선거관리위원회 위원장은

(“3항”과 관련하여) ④ 앞으로 법학전문대학원 학업을 위한 휴직을 승인하는 일이 없도록 업무 관련자에 대한 관리·감독 등 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

[별표 1]

HT가 전남대학교 법전원 강의 수강을 위해 근무지를 이탈한 현황(2020년 11~12월)

연번	강의일자(요일)	과목별 출결 현황 ¹⁾			전남대학교 법전원 체류시간	근무·출장상황 (시간) ²⁾	근무상황 근거 없이 근무지를 이탈한 시간 ³⁾
		법사상사 (1300~14:15)	민사판례동향 (14:30~15:45)	검찰실무 I (16:00~18:50)			
1	2020. 11. 2.(월)	○	○		13:00~15:45	오후반가 (14~18시)	13~14시 (1시간)
2	2020. 11. 4.(수)	○	○	○	13:00~18:50	오후반가 (14~18시)	13~14시 (1시간)
3	2020. 11. 9.(월)	○	○		13:00~15:45	오후반가 (14~18시)	13~14시 (1시간)
4	2020. 11. 16.(월)	○	○		13:00~15:45	관외출장 (1일) ⁴⁾	13~17시 (4시간)
5	2020. 11. 18.(수)	○	○	○	13:00~18:50	오후반가 (14~18시)	13~14시 (1시간)
6	2020. 11. 23.(월)	○	○		13:00~15:45	-	13~18시 (5시간)
7	2020. 11. 25.(수)	○	○		13:00~15:45	-	13~18시 (5시간)
8	2020. 11. 30.(월)	○	○		13:00~15:45	-	13~18시 (5시간)
9	2020. 12. 2.(수)	○	불상	○ (종강)	13:00~18:50	오후반가 (14~18시)	13~14시 (1시간)
10	2020. 12. 7.(월)	○	불상		13:00~14:15	-	13~16시 (3시간)
11	2020. 12. 9.(수)	○	불상		13:00~14:15	-	13~16시 (3시간)
12	2020. 12. 14.(월)	○ (종강)	불상		13:00~14:15	관내출장 (13:00~17:10) ⁵⁾	13~16시 (3시간)
근무상황 근거 없이 근무지 이탈: 12회/33시간(4일 1시간)							

- 주: 1. 출석한 경우 “○”, 수업 또는 출석 여부가 확인되지 않는 경우 “불상”으로 표시(공란은 수업이 없는 경우)
 2. 선관위 e-사람 표준인사시스템에서 확인
 3. 정읍시선관위와 전남대학교 법전원 간 이동시간(편도 1시간 30분 정도 소요)을 감안하여 추정
 4. 전북선관위에서 진행된 조사·단속 역량 강화 교육(10시~17시) 참석
 5. 정읍시체육회에 대한체육회장선거 관련 안내 및 자료 전달

자료: HT의 전남대학교 법전원 수강과목 출석 현황(2020년 11월~12월), HT의 근무상황 및 출장상황 재구성

[별표 2]

「공무원 품위유지 위반 등에 대한 처분기준」 개정 내용

분야	유형		범죄처분 결과	처분기준 (감사원 통보 이전)	처분기준 (2019. 9. 19. 개정, 통보 미이행)	처분기준 (2023. 8. 22. 개정, 통보 이행)	
교통사고 및 「도로교통법」	관용차량 업무상 운영 및 자가용 손수운전		공소권 없음	안전운행 촉구	폐지		
			기소유예	안전운행 촉구	안전운행 촉구		
			구약식	주의	주의		
			구공판	경고	경고		
「형법」 및 기타범죄	폭행·상해		공소권 없음	주의 또는 경고	·혐의 없음 내부종결 (다만, 민원 유발 등 품위를 훼손한 경우 주의·경고 또는 징계의결요구)		·혐의 없음 내부종결 (다만, 「국가공무원법」상 징계사유 해당시 징계의결요구) ·공소권 없음, 기소중지, 참고인 중지, 수사 중지 혐의사실 인정되는 경우 징계의결 요구 ·기소유예 공소 제기 및 그 밖의 결정 징계의결 요구
			기소유예	주의 또는 경고			
			구약식	경고 또는 경징계 의결요구			
			구공판	경·중징계 의결요구			
	성범죄	성폭력 (업무상 위력, 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력)	공소권 없음	경징계 의결요구	·공소권 없음, 기소 중지, 참고인 중지, 기소유예 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등에 따라 주의·경고 또는 징계의결요구 (성범죄 관련 기소유예 처분건은 징계의결요구)		
			기소유예	경징계 의결요구			
			구약식	중징계 의결요구			
			구공판	중징계 의결요구			
		그 밖의 성폭 력, 성희롱, 성매매	공소권 없음	경고 또는 경징계 의결요구			
			기소유예	경고 또는 경징계 의결요구			
			구약식	경·중징계 의결요구			
			구공판	중징계 의결요구			
	사기, 도박, 공갈, 협박, 무고 등 기타 범죄	공소권 없음	경고 또는 경징계 의결요구	·공소 제기 (구약식, 구공판) 및 그 밖의 결정 징계의결요구 [사건 피해자와의 합의 여부, 피해자의 처벌 의사(처벌불원의사) 등 처분 수위 반영]			
		기소유예	경고 또는 경징계 의결요구				
		구약식	경징계 의결요구				
		구공판	경·중징계 의결요구				

자료 : 중앙선관위 제출자료 재구성

[별표 3]

감사원 통보 이후 범죄사건 처리 현황

연번	연도	성명	소속	직급	비위	범죄처분결과	위원회 처분결과
1	2019	-	전남선관위	-	「교통사고처리 특례법」 위반(치상)	구약식	주의
2	2019	-	전남선관위	-	상해	구약식	경고
3	2019	-	광주선관위	-	「교통사고처리 특례법」 위반(치상)	기소유예	안전운행 촉구
4	2019	IV	충북선관위	-	절도	기소유예	경고
5	2020	-	중앙선관위	-	점유이탈물횡령	기소유예	경고
6	2020	-	전북선관위	-	「교통사고처리 특례법」 위반(치상)	구약식	주의
7	2020	IW	경기선관위	-	절도	기소유예	경고
8	2020	-	부산선관위	-	업무방해	기소유예	경고
9	2021	-	경남선관위	-	「교통사고처리 특례법」 위반(치상)	구약식	주의
10	2021	-	강원선관위	-	「교통사고처리 특례법」 위반(치상)	구약식	주의
11	2021	-	중앙선관위	-	절도	기소유예	경고
12	2022	-	경기선관위	-	「농지법」 위반	기소유예	주의
13	2022	-	울산선관위	-	「교통사고처리 특례법」 위반(치상)	구약식	주의

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

감 사 원 통 보

제 목 재외선거관 파견 전 보직·복무관리 부실 및 선발요건 개선 필요

소 관 기 관 중앙선거관리위원회

조 치 기 관 중앙선거관리위원회

내 용

1. 업무 개요

중앙선거관리위원회(이하 “중앙선관위”라 한다)는 2009. 2. 12. 「공직선거법」 제15조 제2항, 제37조 제1항 등의 개정으로 재외국민이 선거권을 행사할 수 있게 됨에 따라¹⁾ 재외투표관리관이 행하는 재외선거업무를 지원하기 위해 「공직선거법」 제218조의28, 「국가공무원법」 제32조의4 등에 따라 재외공관에 파견된 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다) 소속 공무원 158명²⁾(이하 “재외선거관”이라 한다)을 [표 1] 및 [별표 1] “재외선거관 파견 공관 내역”과 같이 2011년 4월부터 2024년 5월 현재까지 5개월 내지 3년간 재외공관에 파견하였다.

[표 1] 재외선거관 파견 내역

연번	파견 기간	파견인원(파견 공관 수)	관련 선거
1	2011. 4. 1.~2013. 1. 31.(22개월)	56명 ^{*)} (55개 공관)	19대 국회의원선거, 18대 대통령선거(2012년)
2	2015. 6. 1.~2016. 5. 31.(1년)	15명(15개 공관)	20대 국회의원선거(2016년)
3	2015. 7. 1.~2018. 6. 30.(3년)	5명(5개 공관)	20대 국회의원선거(2016년), 19대 대통령선거(2017년)

1) 재외국민의 참정권 행사를 제한하는 「공직선거법」에 대한 헌법불합치 결정(헌재 2007. 6. 28. 선고 2004헌마644 결정 등)에 따라 2009. 2. 12. 「공직선거법」 제15조 제2항, 제37조 제1항 등을 개정하여 재외국민이 대통령선거와 임기 만료에 따른 국회의원선거에서 선거권을 행사할 수 있도록 재외선거제도를 도입, 19대 국회의원 선거(2012년 4월)부터 재외선거 실시

2) 당초 156명이 파견되었으나, 파견기간 중 2명이 교체됨

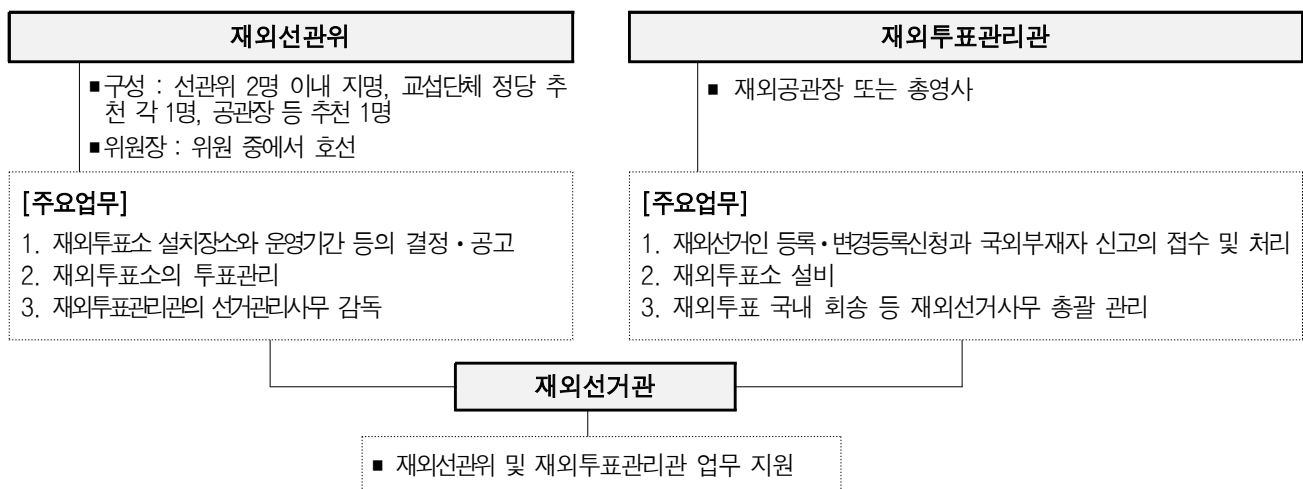
연번	파견 기간	파견인원(파견 공관 수)	관련 선거
4	2017. 2. 8.~2017. 6. 30.(5개월)	17명(17개 공관)	19대 대통령선거(2017년)
5	2019. 6. 1.~2020. 5. 31.(1년)	20명(20개 공관)	21대 국회의원선거(2020년)
6	2021. 4. 1.~2022. 3. 31.(1년)	22명(22개 공관)	20대 대통령선거(2022년)
7	2023. 6. 1.~2024. 5. 31.(1년)	23명 ^{주)} (22개 공관)	22대 국회의원선거(2024년)
계		158명	

주: 당초 파견인력은 각각 55명, 22명이었으나 파견기간 중 각각 1명씩 교체됨

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

중앙선관위는 「공직선거법」 제218조에서 제218조의3까지의 규정에 따라 [그림]과 같이 재외선거 실시 180일 전에 재외선거관리위원회(이하 “재외선관위”라 한다)를 설치하여 재외투표소 설치장소와 운영기간의 결정·공고, 선거범죄 예방 및 단속 등의 업무를 수행하도록 하고, 재외공관장(또는 총영사³⁾)은 재외투표 관리관으로서 재외선거인 등록·변경등록 신청과 국외부재자 신고의 접수 및 처리⁴⁾, 재외선관위 운영 지원 등의 업무를 수행한다. 그리고 재외선거관은 재외선관위와 재외투표관리관의 재외선거 관련 업무를 지원한다.

[그림] 재외공관 재외선거 업무 분장



자료: 「공직선거법」 재구성

- 3) 「공직선거법」 제218조의2에 따르면 공관의 장과 총영사를 함께 두고 있는 공관의 경우 그 공관의 장이 총영사를 재외투표관리관으로 지정할 수 있음
- 4) 재외선거권자는 국내에 주민등록이 되어 있는 국외부재자와 주민등록이 되어 있지 않은 재외선거인으로 구분되며, 국외부재자는 신고서를, 재외선거인은 신규·변경 등록신청서를 제출한 이후에야 투표가 가능

재외선거관은 기획재정부 및 외교부와 협의를 거쳐 통상 [표 2]와 같이 선거일 전 10개월부터 선거일 후 2개월까지 1년간 재외공관에 파견되어 투표참여 홍보, 재외선거인 등 신고·신청 접수, 공관부재자신고인명부 등 작성 등의 업무를 수행하고 있다.

[표 2] 재외선거 일정 및 재외선거관의 업무(제22대 국회의원선거 기준)

선거일(D-day)	재외선거 일정	재외선거관의 주요 업무
D-10~6개월	- 모의 재외선거 실시 - 재외선관위 간사·서기 위촉·보고	- 모의 재외선거 준비·실시·평가 - 한인단체 등과 인적네트워크 구축 - 재외선거제도 안내 및 투표 참여 홍보(계속)
D-6~5개월	재외선관위 설치·운영(선거일 후 30일까지)	- 재외선거 종합관리계획 수립 - 주재국 정부와 재외선거 협의 - 선거법 위반행위 예방·단속활동(계속)
D-5~2개월	국외부재자 신고 접수	신고·신청 접수·처리 및 순회접수 실시
D-2~1개월	(중앙선관위 및 구·시·군선거관리위원회) 재외선거인명부 등 작성	- 공관부재자신고인명부 등 작성 및 선관위에 송부 - 투표관리 집합교육 참석
D-1개월~15일	(중앙선관위 및 구·시·군선거관리위원회) 재외선거인명부 등 확정 및 재외선관위에 송부 - 재외투표소 결정·공고	- 재외투표소 설비 등 재외투표 준비 - 투표안내문 발송
D-14~9일	재외투표	재외투표소 설치·운영
D+2개월	- 재외투표 송부·접수 - 공관 개표(사유발생 시)	- 재외투표 국내 송부 - 재외선거경비 정산 - 재외선거 자체평가 및 귀임 준비

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

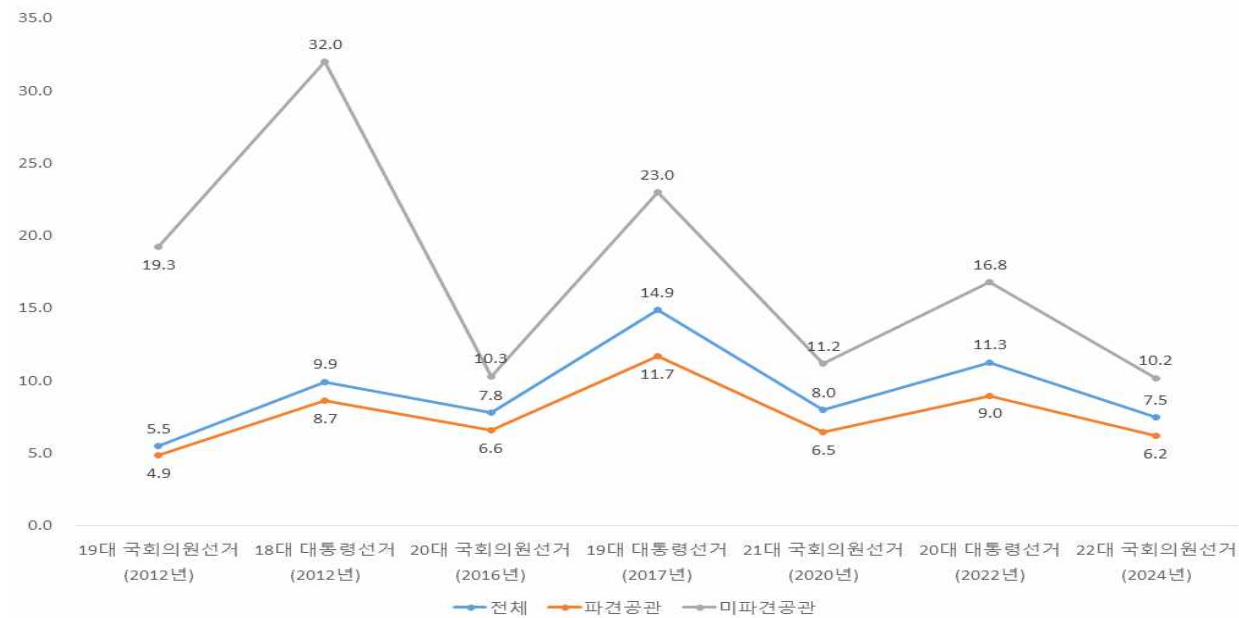
한편, 최근 실시된 22대 국회의원 선거(2024년)의 경우, 재외선거관이 파견된 공관의 재외선거권자 대비 재외선거인 등 신고·신청률⁵⁾⁶⁾과 투표율⁷⁾이 각각 6.2%, 3.7%인 데 반해, 재외선거관이 파견되지 않은 공관의 재외선거인 등 신고·신청률과 투표율은 각각 10.2%, 6.8%로 나타나는 등 [표 3], [표 4]와 같이 2011년 재외선거관 최초 파견 이후의 선거별 재외선거인 등 신고·신청률과 투표

5) 재외선거는 국내 선거와 달리 선거권이 있는 재외선거권자라 하더라도 사전에 국외부재자 신고와 재외선거인 등록·변경등록 신청을 하여 재외선거인명부 등에 등록하여야 하는데 재외선거권자의 신고 및 신청률을 높임으로써 최종적으로 투표율을 높이는 것이 재외선거관의 주요 업무 중 하나임
6) 재외선거인 등 신고·신청률=(재외선거인 등 신고·신청자 수/추정 재외선거권자수)×100
7) 투표율=(투표자 수/추정 재외선거권자 수)×100

율은 재외선거관을 파견하지 않은 공관이 재외선거관을 파견한 공관보다 오히려 높게 나타났다.⁸⁾

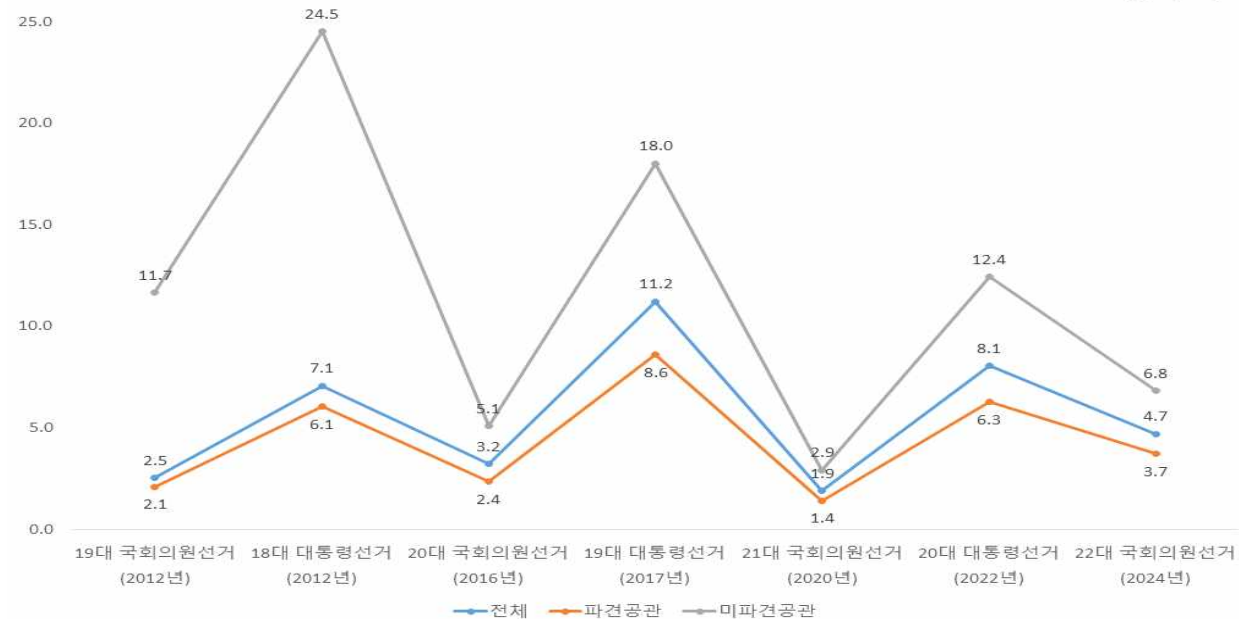
[표 3] 재외선거인 등 신고·신청률

(단위 : %)



[표 4] 재외선거 투표율(추정재외선거권자 수 기준)

(단위 : %)



8) 2024년 실시된 제22대 국회의원선거의 경우 재외선거를 실시한 178개 공관 중 재외선거관 파견 공관은 22개로 전체 추정 재외선거권자의 68%와 재외선거인 등 신고·신청자 수의 56.4%를 관할

2. 재외선거관 파견 전 보직 및 복무 관리 부실

가. 업무 개요

중앙선관위는 2024년 제22대 국회의원선거를 앞두고 2022년에 기획재정부, 외교부 등과의 협의를 거쳐 22명의 재외선거관을 파견하기로 하고 2022. 11. 16. 22명의 파견후보자를 선발하였으며, 2023. 3. 24. 외교부로부터 파견후보자 모두 적격이라는 통보를 받아 22명의 재외선거관을 최종 선발하였다. 그리고 선거일 약 10개월 전인 2023. 6. 1.부터 재외선거관을 파견하여 2024. 5. 31.까지 재외선거관으로서 투표 참여 홍보, 재외선거인 등 신고·신청 접수, 공관부재자신고인명부 등 작성 등의 업무를 하도록 하였다. 그런데 위 파견명령 이전에 재외선거관으로 선발된 직원 모두에게 2023. 4. 17.부터 5. 31.까지 「선거관리위원회 공무원 규칙」(이하 “선관위공무원규칙”이라 한다) 제218조 제4항에 따른 온라인 원격근무(이하 “재택근무”⁹⁾라 한다)를 하도록 하는 등 [표 5]와 같이 지난 7차례의 재외선거관 파견 중 5차례에 걸쳐 짧게는 1개월, 길게는 약 3개월간 재택근무를 하도록 하였다.

[표 5] 재외선거관 선발자 재택근무 실시 내역¹⁾

연번	파견기간	파견인원	재택근무			관련 선거
			실시여부	인원	기간	
1	2011. 4. 1.~2013. 1. 31.(22개월)	56명 ²⁾	○	55명	2011. 1. 3. ~ 3. 22. ³⁾	19대 국회의원선거 18대 대통령선거(2012년)
2	2015. 6. 1.~2016. 5. 31.(1년)	15명	○	15명	2015. 4. 1. ~ 5. 31. ⁴⁾	20대 국회의원선거(2016년)
3	2015. 7. 1.~2018. 6. 30.(3년)	5명	×	-	-	20대 국회의원선거(2016년) 19대 대통령선거(2017년)
4	2017. 2. 8.~2017. 6. 30.(5개월)	17명	○	17명	2017. 1. 1. ~ 1. 31.	19대 대통령선거(2017년)
5	2019. 6. 1.~2020. 5. 31.(1년)	20명	×	-	-	21대 국회의원선거(2020년)
6	2021. 4. 1.~2022. 3. 31.(1년)	22명	○	22명	2021. 1. 4. ~ 3. 30.	20대 대통령선거(2022년)
7	2023. 6. 1.~2024. 5. 31.(1년)	23명 ²⁾	○	22명	2023. 4. 17. ~ 5. 31.	22대 국회의원선거(2024년)
계		158명	-	131명	-	-

주: 1. 연번 2~4번 중 재택근무 기간과 인원에 대해서는 공공기록물로 확인 가능한 자료가 없어 업무담당자의 개인보관문서 등 자료를 토대로 선관위의 확인을 거쳐 작성함

2. 당초 파견인력은 각각 55명, 22명이었으나 파견기간 중 각각 1명씩 교체됨

3. 2011. 1. 5.~1. 7., 1. 17.~1. 28., 2. 7.~2. 25., 3. 14., 3. 22.은 집합교육 등으로 재택근무 미실시

4. 2015. 4. 1., 4. 6.~4. 17., 5. 14.은 집합교육으로 재택근무 미실시

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

9) 선관위공무원규칙 제219조 제2항에서는 온라인 원격근무를 “유연근무”라 칭하고 있으나, 이해의 편의를 위해 “재택근무”라 함

나. 관계법령 및 판단기준

「국가공무원법」 제32조의5 제1항에 따르면 임용권자나 임용제청권자는 법령으로 따로 정하는 경우 외에는 소속 공무원의 직급과 직류를 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 하고, 선관위공무원규칙 제51조 제1항 제3호에 따르면 재외선거관으로 1년 이상의 해외 파견근무를 하는 경우 소속 공무원의 업무 인수인계를 위하여 특히 필요하다고 인정하여 2주 이내의 기간 동안 소속 공무원을 보직 없이 근무하게 할 수 있다.

한편, 선관위공무원규칙 제219조 제2항 및 제3항에 따르면 공무원은 소속 기관의 장에게 같은 규칙 제218조 제4항에 따른 재택근무를 신청할 수 있고, 소속 기관의 장은 공무수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 하는데, 재택근무는 업무의 효율성과 생산성을 더 높임으로써 대국민 서비스의 수준을 향상하는 데 그 목적을 두고 있다.

따라서 중앙선관위는 업무 인수인계를 위하여 특히 필요하다고 인정되지 않거나 보직 없이 근무할 수 있는 기간을 초과하는데도 해외 파견근무를 앞둔 재외선거관에게 별다른 공무수행 없이 재택근무를 하게 하여서는 아니 되며, 재택근무를 승인하였을 때에는 해당 공무원이 e-사람 등 복무관리시스템에 매일 출퇴근 시간을 지정하도록 하고 이를 점검하는 등 복무관리를 철저히 하여야 한다.

다. 감사결과 확인된 문제점

중앙선관위는 2024년 제22대 국회의원선거를 위해 선발한 재외선거관 22명을 대상으로 「선거관리위원회공무원의 재외공관 파견 등에 관한 규정」(이하 “선관위 공무원 재외공관 파견규정”이라 한다) 제6조에 따라 2023. 4. 3.부터 4. 14.까지 2주

간 직무교육, 소양교육 등을 실시하였다. 해당 교육에서는 직무교육으로 ‘재외선거 투표관리 및 실습’ 등 31시간, 소양교육으로 ‘재외공관 근무 및 문서작성’ 등 24시간, 기타교육으로 ‘전임 재외선거관과의 면담 및 토론’ 등 9시간, 총 64시간 (36과목)을 실시하여 재외선거관이 재외선거업무를 파악하는 등 파견에 대한 사전준비를 할 수 있도록 하였다.

그 후 중앙선관위는 위 재외선거관 22명을 대상으로 2023. 4. 17.부터 파견 시작 전날인 5. 31.까지 약 6주간 현업에서 배제한 채 팀별 및 개인별 연구과제를 부여하면서 팀별 효율적인 과제수행, [A]과 사무환경(사무실 공간 부족¹⁰⁾) 등을 이유로 재택근무를 하게 하였다.¹¹⁾

그런데 위 재외선거관에게 부여한 연구과제를 확인한 결과, ① [표 6]과 같이 ‘우편투표 관련 재외선거 공정성 확보방안’ 등 5개의 팀별 연구과제와 ‘기존 재외선거관 업무추진 내역 파악 및 직무수행계획서 작성’ 등 2개의 개인별 연구과제 모두 제20대 대통령선거 관련 재외선거관에게 부여한 연구과제와 동일하였고, ② [표 6]의 ‘재외투표소 운영방안’의 사례와 같이 팀별 연구과제보고서 5개 중 4개¹²⁾의 내용이 제20대 대통령선거 관련 재외선거관이 작성한 팀별 연구과제보고서 내용과 거의 동일하였으며, ③ [표 6]과 같이 개인별 연구과제는 ‘기존 재외선거관의 업무추진내역 파악 및 직무수행계획서 작성’ 등으로 파견될 공관의 전임 재외선거관이 수행한 업무를 인수인계하는 수준이었다.

10) 그러나 사무실 공간 부족은 재외선거관 선발자를 파견 2~3개월 전에 재외선거 담당부서로 인사발령하여 발생한 것이므로 재외선거관 선발자를 기존 부서에 계속 배치하는 등의 방법으로 문제 해결 및 유희인력 사용이 가능함

11) 더욱이 중앙선관위는 선거를 앞두고 휴직인원이 증가하는 등의 이유로 선거관리인력이 부족한 상황인데도, 재외선거관 선발자에 대해 재택근무를 하면서 연구과제를 수행하게 하여 인력을 비효율적으로 운용하고 있음

12) 나머지 1개에 해당하는 ‘우편투표 관련 재외선거 공정성 확보방안’ 연구과제보고서의 경우에도, 전체 13장(표지 제외) 중 약 5장의 내용이 유사함

[표 6] 중앙선거위가 재택근무 중 부여한 연구과제 주제 내역

		제20대 대통령선거 관련 재외선거관	제22대 국회의원선거 관련 재외선거관
연구과제 주제	팀별	- 우편투표 관련 재외선거 공정성 확보방안 - 재외선거 관리계획·표준안 - 인적네트워크 구축 및 홍보방안 - 재외투표소 운영방안 - 재외선거 인력 현황 및 대상별 교육내용 방안 - 재외선거 업무추진일정 - 우편투표용지 작성방안 - 효율적인 재외투표용지 발송 방안 - 신뢰할 수 있는 재외투표 회송·관리방안 - 자서식투표용지 이용에 따른 안정적인 개표관리 방안	- 우편투표 관련 재외선거 공정성 확보방안 - 재외선거 관리계획 표준안 - 인적네트워크 구축 및 홍보방안 - 재외투표소 운영방안 - 재외선거 인력 현황 및 대상별 교육내용 방안
	개인별	- 기존 재외선거관 업무추진 내역 파악 및 직무수행 계획서 작성 - 파견 지역 정보수집 및 현지 적응계획 수립	- 기존 재외선거관의 업무추진 내역 파악 및 직무수행계획서 작성 - 파견 지역 정보수집 및 현지 적응계획 수립

자료: 중앙선거위 제출자료 재구성

[표 7] '재외투표소 운영방안' 연구과제 목차 비교(예시)

제20대 대통령선거 관련 재외선거관	제22대 국회의원선거 관련 재외선거관
I. 주요내용 II. 재외투표소 운영 1. 재외투표소 개요 2. 재외투표소 운영준비 3. 재외투표소 운영 III. 코로나19 등 비상상황 대응 운영방안 1. 재외투표소 방역대책 수립 2. 재외투표소 탄력 운영 IV. 재외투표소 운영 관련 예상 문제점 및 대책 1. 투표사무관계자 등 인력 확보 2. 추가투표소 설치장소 확보 3. 재외선거인의 재외투표소 방문 편의 제공	주요내용 I. 재외투표소 운영 1. 재외투표소 개요 2. 재외투표소 운영준비 3. 재외투표소 운영 II. 코로나19 등 비상상황 대응 운영방안 1. 재외투표소 방역대책 수립 2. 재외투표소 탄력 운영 III. 재외투표소 운영 관련 예상 문제점 및 대책 1. 투표사무관계자 등 인력 확보 2. 추가투표소 설치장소 확보 3. 재외선거인의 재외투표소 방문 편의 제공
작성자: 3팀(5명), 보고서 분량: 13장	작성자: 4팀(4명), 보고서 분량: 12장

자료: 중앙선거위 제출자료 재구성

이에 따라 중앙선거위는 사실상 위 재외선거관 22명에게 재택근무를 이용하여 약 6주간 보직 없이 근무하게 하여 「국가공무원법」 등 관련 법령을 위반하였다.

이와 같은 방법으로 중앙선거위는 [표 5]와 같이 2011년부터 2024년까지 총 7차례의 재외선거관 파견 중 5차례에 걸쳐 재외선거관을 파견하기 전에 약 1~3

개월간 현업에서 배제한 채 재택근무를 하도록 하는 등 법령을 위반하여 보직 관리를 하고 있었다.

한편, 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 제20대 대통령선거 및 제22대 국회의원 선거를 위해 선발된 재외선거관의 재택근무 현황을 확인한 결과, 제22대 국회의원선거의 재외선거를 위해 주²대한민국대사관에 파견예정이었던 IX는 2023. 4. 17.부터 2023. 5. 31.까지의 재택근무 기간 중 단 한 번도 인사시스템(e-사람)에 출·퇴근 시간을 지정한 적이 없어 출퇴근 시간을 지정하지 않은 횟수가 48회에 이르는 등 중앙선관위는 [별표 2] “재외선거관 파견 전 재택근무 중 출퇴근 지정 현황”과 같이 2021년의 경우 전체 재택근무자 22명 중 15명이 총 86회, 2023년의 경우 전체 재택근무자 22명 중 14명이 총 66회 재택근무 중 출·퇴근시간을 지정하지 않거나 늦게 지정하는데도 이를 제대로 관리하지 않는 등 재외선거관 선발자에 대한 복무 관리도 소홀히 하였다.¹³⁾

3. 외국어능력 검증 없이 재외선거관을 선발

가. 업무 개요

중앙선관위는 선관위공무원 재외공관 파견규정 제4조 제1항에 근무기간이 5년 이상일 것, 대통령선거 및 국회의원선거를 관리한 경험이 있을 것, 국외에서 선거관리 업무를 수행할 능력 및 자질을 갖추 것, 같은 규정 [별표 1] “재외선거관의 외국어 요건”에 따른 외국어 요건¹⁴⁾을 충족할 것 등의 자격요건을 정하여

13) 이 외에도 감사원 감사기간(2023. 7. 17.~11. 3.) 중 재외선거관의 출입국 내역을 확인한 결과, 주²대한민국대사관에서 재외선거관으로 근무하던 DY가 파견기간(2019. 6. 1.~2020. 5. 31.) 중 선관위공무원 재외공관 파견규정 제18조 제1항에 따른 사무총장의 사전 승인 없이 일시귀국(2019. 9. 12.~9. 16.) 하였는데도 선관위는 이를 인지하지 못하였음

14) 영어: TOEIC 790점 이상, TOEFL(CBT) 227점 이상, (구)TEPS 700점 이상, 일본어: JPT 640점 이상, JLPT N2 100점 이상, 중국어: 신HSK 5급 180점 이상으로 「재외공관 직무파견 업무처리지침」 제9조 및 [별표 1]의 기준과 동일함

재외선거관을 선발하고 있다.

그런데 위 규정에는 파견기간이 단기인 경우 그 정의를 따로 두지 않고 실무적으로는 2년 미만인 경우를 단기로 운영하면서 단기 재외선거관의 경우에는 외국어 요건을 적용하지 않을 수 있다고 같은 규정 제4조 제1항 단서에 정하여 2015년 제20대 국회의원선거를 위한 재외선거관 파견 이후 약 5개월 또는 1년의 기간으로 파견된 재외선거관 97명에 대해서는 외국어 능력 검증 없이 재외선거관으로 선발하여 파견하였다.

나. 관계법령 및 판단기준

재외선거관은 「재외공관 직무파견 업무처리지침」 제2조에 따라 대한민국을 대표하는 외교관이므로 적정 수준의 영어 또는 해당국 언어 능력을 갖추어야 하고, 한국어를 구사하지 못하는 재외선거권자를 대상으로 한 홍보·안내¹⁵⁾와 주재국 선거관리기관과의 업무협력 등 선관위공무원 재외공관 파견규정 제9조 및 “재외선거관 운영계획”(2023년 3월) ‘Ⅲ. 직무수행’에 명시된 재외선거관의 기본적인 업무 수행을 위해서는 외국어 능력이 필수적이다.

또한 재외선거관의 재외공관 내 업무분장 내역을 확인한 결과, 대부분¹⁶⁾의 재외선거관은 파견된 공관에서 재외선거관리 업무 외에 당직전화 대응 등 외국어 능력을 요하는 공관의 다른 업무도 수행하고 있다.

2024. 6. 30. 기준 재외공관 직무파견자는 30개 기관 총 80명이며, 이들의 주요 업무 중 재외선거관의 재외선거관리 업무와 유사하게 재외국민을 대상으로 하는 업무에는 재외동포 대상 법률상담, 재외동포 간담회 등 지원, 재외국민 사건·

15) 더욱이 한국어를 구사하지 못하는 재외선거권자가 많은 것을 인지하고도 재외선거관의 외국어 능력을 검증하지 않은 채 재외선거권자의 투표율 제고를 위해 재외선거관을 파견하는 것은 모순임

16) 제22대 국회의원선거 관련 재외선거관이 파견된 재외공관 22개 중 21개 재외공관의 재외선거관

사고 발생 시 재외국민 보호, 재외동포 모국 초청사업 추진 등이 있다. 그리고 이와 같은 업무를 수행하는 직무파견자들 모두 「재외공관 직무파견 업무처리 지침」에 따라 외교부의 적격심사 시 외국어 요건¹⁷⁾을 충족하고 파견되어 있으며, 직무파견 직위 중 재외선거관에 한해서만 어학성적 제출이 면제되고 있다.

한편 중앙선거위는 재외선거관을 처음 파견할 당시 2010. 11. 12. 선거위 공무원 재외공관 파견규정을 제정하면서 외교관 신분으로 파견되는 재외선거관은 외국어능력을 갖추어야 할 필요성이 있다며 재외선거관 파견후보자 선발 시 외국어 요건을 적용하되, 최초 파견에 한하여 외국어 요건을 갖추지 않았더라도 재외선거관 파견후보자로 선발될 수 있도록 하였다.

따라서 중앙선거위는 재외선거관을 최초로 선발한 때를 제외하고는 원활한 재외선거관리 업무를 위하여 재외선거관 선발 시 외국어 요건을 자격요건에 포함하는 등 외국어능력을 검증하여야 했다.

다. 감사결과 확인된 문제점

외교부는 2010년 재외선거관(2011년 4월 파견) 최초 선발 과정에서 재외선거관의 주된 업무 대상이 재외국민이라고 하더라도 외국어를 사용해야 할 상황이 다수 발생할 것이고¹⁸⁾, 다른 직무파견자는 모두 외국어자격을 선발요건으로 하고 있어 중앙선거위만 예외를 인정할 경우 다른 기관과의 형평성 문제 등이

17) 「재외공관 직무파견 업무처리지침」 제7조 내지 제9조에 따르면 적격심사 심사위원은 재외공관 직무파견 후보자를 대상으로 외국어능력이 포함된 임용자격 요건 및 능력 요건 등을 심사하도록 되어 있고, 직무파견 후보자의 검정외국어는 영어 또는 해당국 언어로 하며 적격심사 합격 기준은 「외무공무원임용령 시행규칙」 [별표 4]의 기준점수 50점 이상으로 하되, 경호 및 방호 등 당해 직위의 업무 수행상 외국어 구사능력의 유무가 특별히 영향을 미치지 않는다고 외교부장관이 인정한 경우 등에 한하여 어학성적 제출을 면제할 수 있음

18) 외교부는 최초 재외선거관 선발 시 국외에서 외국어 능력은 매우 중요하며 외국어 능력 부족 시 선거법 위반행위 현장에서 주재국 경찰과 부딪히는 경우 문제 해결을 어렵게 할 수도 있고, 국외에서 재외국민에게 선거법 안내활동을 하는 경우에도 외국어를 사용해야 하는 상황이 다수 발생할 것으로 예상하는 등 재외선거관 선발 시 외국어 요건이 필요하다고 판단하였음

있으므로 중앙선관위가 추천하는 재외선거관 파견후보자가 구 「재외공관 직무 파견자의 적격심사 및 대외직명에 관한 예규」¹⁹⁾ 제3조 제2항 및 [별표 2]에 따른 어학 요건을 충족할 것을 요구하였다.

이에 대해 중앙선관위는 외교부에 갑작스러운 재외선거 도입 등의 사유로 55명의 재외선거관 파견후보자를 선발하면서 외국어 요건에 맞는 인력을 추천해야 하는 경우 선거관리 경험이 없거나 능력이 턱없이 부족한 신규 직원을 중심으로 추천할 수밖에 없는데²⁰⁾ 이는 오히려 공관에서 재외선거를 관리하는 데 전혀 도움이 되지 않을 것이라면서 재외선거관 파견후보자 적격심사 시 최초 파견자에 한하여 외국어 요건을 적용하지 않는 방안을 요청하는 한편, 2010. 11. 12. 선관위공무원 재외공관 파견규정을 제정하면서 외교관 신분으로 파견되는 재외선거관은 외국어능력을 갖추야 할 필요성이 있다며 재외선거관 파견후보자 선발 시 외국어 요건을 적용하되, 최초 파견에 한하여 외국어 요건을 갖추지 않았더라도 재외선거관 파견후보자로 선발될 수 있도록 하였다.

이에 외교부는 2011. 2. 1. 중앙선관위에 재외선거관 파견후보자를 대상으로 파견 전까지 외국어 교육에 매진하여 줄 것을 요청하며, 단기간에 풍부한 선거관리 경험과 어학능력을 겸비한 직원 55명을 선발하는 것이 곤란하다는 점 등을 고려하여 최초 파견되는 재외선거관 파견후보자에 한하여 적격심사 시 외국어 요건을 면제하기로 하였다.

한편, 중앙선관위는 2011년 4월 최초 파견한 재외선거관의 활동이 완료된 후 재외선거관 활동과 이에 대한 평가 등을 기록한 “재외선거관 자료집”을 작성하면서

19) 2019. 11. 1. 「재외공관 직무파견 업무처리지침」으로 명칭 변경

20) 2010년 12월 당시 재외선거관 파견후보자 55명 중 「재외공관 직무파견자의 적격심사 및 대외직명에 관한 예규」상의 외국어 요건을 충족하는 자는 3명에 불과하였음

‘부정적 평가 및 개선대책’으로 재외선거관은 대한민국을 대표하는 외교관으로서 일정 수준의 어학능력은 반드시 필요하며, 행정원의 도움이 없으면 외부에 나가 독자적인 업무도 수행할 수 없고²¹⁾ 당직 근무 시 현지인의 긴급한 요청에도 응답하지 못하고 있으므로 향후 선발조건을 사전에 공지하여 근무를 희망하는 직원은 평소 어학능력을 향상하여 일정한 조건을 갖추게 하는 등의 개선안이 필요하다고 평가하였다.

■ “재외선거관 자료집(재외국민과 함께 쓴 새로운 선거역사)” 中

- ‘제1장 재외선거관 개관’, ‘I. 총평’

“어학실력이 낮아 선거업무 외 공관의 다른 외교업무에 독자적 수행이 어려워 공관 기여도가 낮다는 공관의 대체적 평가에 변명의 여지는 있으나 대한민국을 대표하는 외교관으로 일정 대화 수준의 어학능력은 반드시 갖추어야 함이 마땅하다”

“선거업무로만 볼 때 우리 교민만을 상대로 하니 외국어 능력을 갖추는 필요는 없다는 일부 재외선거관의 의견도 있으나 행정원의 도움이 없으면 혼자서 외부에 나가 독자적으로 업무를 수행하지 못할 뿐만 아니라 당직 근무 시 현지인의 긴급한 요청에도 응답하지 못하는 등 어려움에 부딪치고 실제 공관에서 다수의 재외선거관이 현지어 문제를 경험한 바 있었다”

“우리 위원회 인력구조상 6급 이하에는 어학실력을 갖춘 직원이 많이 있지만 5급 이상에는 자원이 부족하여 선발조건을 사전에 공지하여 근무를 희망하는 직원은 평소 어학능력을 향상하여 일정한 조건을 갖추게 하고, 과거 국내의 선거관리 경험과 능력, 인성 등을 철저히 검증하여 우수한 직원을 보내 우리 위원회의 직원의 유능함을 보여 재외선거관 파견 확대의 기반을 조성하여야 한다”

- ‘제5장 재외선거관 활동평가 및 개선사항’, ‘II. 업무추진 애로사항’

“일본의 경우 재일동포 대부분이 한국어 구사가 거의 불가능하여 재외선거인 등록신청서 작성, 투표참여 안내 등 전 과정을 일본어로 병기해서 안내하고 설명해야 하는데 현지 언어가 원활하지 않을 시 업무 수행에 다소 어려움이 있었다”

그런데도 중앙선관위는 2011년에 당초 외교부와 협의한 내용과 다르게 재외선거사무의 특성상 외국어능력보다 선거관리능력이 중요하고, 한국어를 구사하는 재외국민을 대상으로 한다는 등의 이유로 2015. 4. 3. 선관위공무원 재외공관 파견규정을 개정하여 파견기간이 2년 미만이면 ‘단기’라고 내부적으로 운영하면서 단기 재외선거관의 경우 외국어 요건을 충족하지 않아도 파견후보자로 선발될 수 있도록

21) 선관위는 약 10억 원(22대 국회의원선거 기준)의 예산을 투입하여 재외선거관의 업무를 보조하는 행정직원을 재외선거관 파견 공관별로 1명씩 채용하고 있는데, 해당 직원 채용 시 현지어 능통자를 응시자격으로 하고 있고, 해당 직원은 채용된 후 재외선거관리 업무와 관련된 통역 등을 수행하고 있어 재외선거관리 업무 수행 시 외국어 능력이 필수적임을 알 수 있음

하였다.²²⁾ 이후 2024년 4월 제22대 국회의원 선거까지²³⁾ 외국어 능력을 자격요건으로 하지 않은 채 파견기간이 1년인 재외선거관 후보자 등을 선발하였고, 외교부가 재외선거관 파견후보자에 대한 적격심사를 진행할 때 매년 중앙선관위는 선거관리능력이 중요하다는 등의 이유로 외국어 요건을 면제하여 줄 것을 외교부에 요청하고 외국어 요건을 면제받아 재외선거관을 파견하여 왔다.

관계기관 의견 및 검토결과

중앙선관위는 “2항”과 관련하여 재외선거관 선발자에 대해서 원칙적으로 파견 전 재택근무를 실시하지 않도록 조치하고, 파견 직전까지 업무를 수행하면서 재외선거관리 등을 위한 파견 준비에도 차질이 없도록 하는 방안을 마련하며, 복무관리 교육을 강화하겠다고 답변하였다.

중앙선관위는 “3항”과 관련하여, 재외선거관의 주된 업무가 한국어를 구사하는 재외국민을 대상으로 신고·신청 접수 및 공명선거 추진활동 등을 하는 것이므로 재외선거관에게 어학능력이 필수적으로 요구된다고 볼 수 없고, 짧은 기간 내에 복잡하고 방대한 업무를 처리하여야 하므로 외국어능력보다는 선거관리능력이 중요하다는 정책적 판단에 따라 단기 재외선거관 파견후보자 선발 시 선발요건에서 외국어 능력을 면제하고 있다고 답변하였다.

이에 대해 검토한 결과, “3항”의 경우, 본문에서도 언급한 바와 같이 재외선거관은 「재외공관 직무파견 업무처리지침」 제2조에 따라 대한민국을 대표하는 외교관이므로 적정 수준의 영어 또는 해당국 언어 능력을 갖추어야 하고, 한국

22) 현재 재외선거관이 아닌 직무파견자들은 모두 파견기간에 상관없이 외교부의 적격심사 시 외국어 요건을 충족하고 있음

23) 2015년 7월부터 2018년 6월까지 3년간 장기 재외선거관으로 5명을 파견한 경우는 제외

어를 구사하지 못하는 재외선거권자를 대상으로 한 홍보·안내²⁴⁾와 주재국 선거관리기관과의 업무협력 등 선관위공무원 재외공관 파견규정 제9조 및 재외선거관 운영계획(2023년 3월) ‘Ⅲ. 직무수행’에 명시된 재외선거관의 기본적인 업무 수행을 위해서는 외국어 능력이 필수적이며, ‘재외선거관 자료집’에서 볼 수 있듯이 선관위도 이와 같은 사정을 인지하고 재외선거관의 외국어능력이 필수적이라는 것을 스스로 인정하고 있고, 재외선거담당 행정직원 채용 시 현지어 능통자를 응시자격으로 하고 있으며, 해당 직원은 채용된 후 재외선거관리 업무와 관련된 통역 등을 수행하고 있어 재외선거관리 업무 수행 시 외국어 능력이 필수적이라는 점은 자명하므로 중앙선관위의 주장은 받아들일 수 없다.

조치할 사항 중앙선거관리위원회 위원장은

재외선거관이 제 역할을 할 수 있도록 외국어요건 등 자격요건 기준을 마련하고 파견 전 재택근무 시 복무관리를 철저히 하는 등 재외선거관 선발 및 관리를 합리적으로 하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

24) 더욱이 한국어를 구사하지 못하는 재외선거권자가 많은 것을 인지하고도 재외선거관의 외국어 능력을 검증하지 않은 채 재외선거권자의 투표율 제고를 위해 재외선거관을 파견하는 것은 모순임

[별표 1]

재외선거관 파견 공관 내역

연번	공관	제20대 국회의원선거	제19대 대통령선거	제21대 국회의원선거	제20대 대통령선거	제22대 국회의원선거
1	주캐나다대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
2	주오사카대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
3	주중국대한국대사관	파견	파견	파견	파견	파견
4	주광저우대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
5	주상하이대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
6	주칭다오대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
7	주필리핀대한국대사관	파견	파견	파견	파견	파견
8	주시드니대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
9	주태국대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
10	주샌프란시스코대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
11	주시애틀대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
12	주시카고대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
13	주애틀랜타대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
14	주휴스턴대한국총영사관	파견	파견	-	파견	파견
15	주토론토대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
16	주밴쿠버대한국총영사관	-	파견	파견	파견	파견
17	주나고야대한국총영사관	-	파견	파견	파견	파견
18	주프랑크푸르트대한국총영사관	-	-	-	파견	파견
19	주미국대한국대사관	파견	파견	파견	파견	파견
20	주로스앤젤레스대한국총영사관	파견	파견	파견	파견	파견
21	주파리대한국대사관	파견	파견	파견	파견	파견
22	주프랑스대한국대사관	파견	파견	파견	파견	파견
23	주인도네시아대한국대사관	파견	파견	-	-	-
계		20개 공관	22개 공관	20개 공관	22개 공관	22개 공관

자료: 중앙선관위 제출자료 재구성

[별표 2]

재외선거관 파견 전 재택근무 중 출퇴근 지정 현황

(단위: 회)

연번	연도	직급	성명	출퇴근시간 위반 ^{주)}	출·퇴근시간 미지정	계
1	2021년	-	-	23	1	24
2		-	-	-	6	6
3		-	-	1	5	6
4		-	-	2	-	2
5		-	-	1	-	1
6		-	-	3	-	3
7		-	-	-	1	1
8		-	-	14	9	23
9		-	-	-	3	3
10		-	-	-	1	1
11		-	-	1	-	1
12		-	-	1	-	1
13		-	-	-	1	1
14		-	-	4	8	12
15		-	-	-	1	1
소계				50	36	86
16	2023년	-	IX	-	48	48
17		-	-	1	-	1
18		-	-	-	2	2
19		-	-	-	2	2
20		-	-	1	1	2
21		-	AA	2	1	3
22		-	-	-	1	1
23		-	-	-	1	1
24		-	-	1	-	1
25		-	-	-	1	1
26		-	-	-	1	1
27		-	DZ	1	-	1
28		-	-	1	-	1
29		-	-	-	1	1
소계				7	59	66

주: 출·퇴근시간을 10분 이상 위반한 경우

자료: 중앙선거위 제출자료 재구성