

감사결과 처분요구서

- 경상북도환경연수원 종합감사 -

2021. 6. .

처분요구일람표

1.	연간 교육훈련 이수시간 미충족자 (주의) 승진임용 부적정		3
2.	가족수당 지급 부적정 (시정)		5
3.	채용서류 반환 및 개인정보 보호의무 미이행 (시정)		7
4.	임원(감사) 채용 업무 처리 부적정 (주의)		10

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 연간 교육훈련 이수시간 미충족자 승진임용 부적정

소 관 청 경상북도환경연수원

관 계 부 서 〰〰〰〰부

내 용

경상북도자연환경연수원(이하 “연수원”이라 한다) 「인사규정」 제33조에 따르면 직원을 승진 임용할 때에는 바로 하위 직급에 재직하는 직원 중에서 승진후보자 명부의 서열 순으로 승진예정 인원의 2배수 범위의 대상자에 대한 업적, 근무성적, 근무기간, 표창, 기타능력의 객관적 평가를 위한 별도기준에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 승진 임용하도록 되어 있다.

또한 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제13조에 의하면 출자·출연기관은 임직원에게 대하여 해당 기관의 경영성과와 지역주민에 대한 공공 복리가 증대될 수 있도록 필요한 교육훈련을 실시하여야 하고, 연수원에서 매년 수립·시행하고 있는 「직원 교육훈련계획」에 따르면 전 임직원은 연간 교육훈련 이수시간을 50시간 이상으로 이수하고, 교육 미이수자는 승진할 수 없도록 되어 있다.

따라서 연수원에서는 연간 교육훈련 이수시간(50시간)을 미충족한 자를 승진 임용하여서는 아니 된다.

그런데 연수원에서는 2016년도에 ■■○급 1명이 정년퇴직 하자 ◆◆직 ○급 1명을 승진 임용하기로 결정하고, 2018. 1. 25. 인사위원회를 개최하면서 [표 1]과 같이 승진후보자 명부상 연간 교육훈련 이수시간이 50시간 미만인 ■■○급 ㉠ ㉠을 승진임용(■■○급 → ■■○급)하였다.

[표 1] 기능직9급 승진후보자 명부

(2018. 1. 25. 현재)

소 속	직급	성 명	근 무 상 황					명부 순위	담 당 사 무	비고
			근무 기간	현직급	현부서	교육실적 (시간)	포상장계			
▣▣▣▣	▣▣ ○급	●●● (58세)	08:02	05:06	08:02	32 (미충족)		1	방문객 안내 및 원외주변 시설물 관리 등	승진 임용
◆◆◆	▲▲ ○급	●●● (46세)	08:02	05:06	00:01	153 (충족)	도지사 표 창	2	교육실적, 교육과정 운영 등	

그 결과 연간 교육훈련 이수시간 미충족으로 승진할 수 없었던 ●●●에게 ○급에서 ○급으로 승진하게 하는 특혜를 주는 결과를 초래하였다.

조치할 사항 재단법인 경상북도환경연수원장은

- ① 앞으로 이와 같은 사례가 재발하지 않도록 관련 규정을 준수하여 업무추진에 철저를 기하시기 바라며,(주의)
- ② 관련자 AAA는 「재단법인 경상북도환경연수원 인사규정」 제59조에 따라 징계처분하시기 바랍니다.

경 상 북 도

시 정 요 구

제 목 가족수당 지급 부적정
소 관 청 경상북도환경연수원
관 계 부 서 〓〓〓〓부
내 용

「재단법인 경상북도환경연수원 보수규정」 제21조 제2항에 수당의 종류·지급 범위·지급액 기타 수당지급에 관하여 필요한 사항은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」(이하 “규정”이라 한다)을 준용하여 지급한다고 되어 있다.

「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제10조 제1항 및 제2항에 따르면 본인 및 배우자의 60세(여자인 경우에는 55세)이상의 직계존속(계부 및 계모 포함)에 대하여 부양의무를 가지고 주민등록표상 세대를 같이 하고 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이하는 자에 한하여 가족수당을 지급하도록 되어 있다.

그리고 같은 규정 제6항 및 제7항에 따르면 가족수당을 지급받고자 하는 자는 부양가족신고서를 소속기관장에게 제출하도록 되어 있고, 부양가족에 변동이 생긴 경우에도 부양가족신고서를 제출하여야 하며, 가족수당은 그 지급사유가 발생한 날이 속하는 달부터 소멸한 날이 속하는 달분까지 지급하도록 되어 있다.

따라서 가족수당 지급대상이 되는 자가 부양가족 변동이 생긴 경우에는 부양가족(변동)신고서를 소속기관장에게 제출하여야 하고, 이를 이행하지 아니하고 가족수당 지급대상이 아닌 부양가족으로 가족수당을 부당하게 수령하여서는 아니 된다.

또한 가족수당을 과다 지급받은 경우 금전의 급부를 목적으로 하는 권리가 시효(5년)로 인하여 소멸하지 않은 범위에서 과다 지급받은 금액을 전액 변상하도록 조치하여야 한다.

그런데 ㉠㉠㉠㉠부 ‘㉠㉠㉠㉠장 ㉠㉠㉠’은 그의 ‘부친 ㉠㉠㉠’와 주소와 생계를 같이 하다가 2020. 1. 2. 부친이 주소지를 이전하였는데도 부양가족(변동)신고서를 제출하지 아니하여 2020. 2월부터 2020. 12월까지 총 11개월간 220천 원의 가족수당을 부적정 하게 지급받았다.

㉠㉠㉠㉠부 ‘△△○ □□□’은 그의 ‘부친 ㉠㉠㉠, 모친 ㉠㉠㉠’과 2016. 2. 16.부터 감사일 현재까지 실제 생계를 같이 하고는 있었으나, 주민등록표상 세대가 분리되었는데도 부양가족(변동)신고서를 제출하지 아니하여 2016. 3월부터 2020. 12월까지 총 58개월간 2,320천 원의 가족수당을 부적정 하게 지급받았다.

㉠㉠㉠㉠부 ‘㉠㉠○ ♣♣♣’은 그의 ‘장모 ㉠㉠㉠’과 주소와 생계를 같이 하다가 2019. 1. 21. 장모가 주소지를 이전하였으나 부양가족(변동)신고를 하지 않았다. 장모는 다시 2020. 1. 23. 주소지를 이전해 ㉠㉠○ ♣♣♣과 주소와 생계를 같이 하였다. 그러나 2020. 5. 27. 또 다시 장모가 주소지를 이전하였는데도 부양가족(변동)신고서를 제출하지 아니하여 2019. 2월부터 2019. 12월 및 2020. 6월부터 2020. 12월까지 총 18개월간 360천 원의 가족수당을 부적정 하게 지급받았다.

㉠㉠㉠㉠부 ‘㉠㉠○ ㉠㉠㉠’은 그의 ‘모친 ㉠㉠㉠’와 주소와 생계를 같이 하다가 2018. 1. 3. 모친이 주소지를 이전하였는데도 부양가족(변동)신고서를 제출하지 아니하여 2018. 2월부터 2020. 12월까지 총 35개월간 700천 원의 가족수당을 부적정 하게 지급받았다.

그 결과 2016. 3월부터 2020. 12월까지 가족수당 지급대상이 아닌 부양가족 5명에 대하여 가족수당 3,600천 원을 부적정 하게 지급한 결과를 초래하였다.

조치할 사항 재단법인 경상북도환경연수원장은

- ① 앞으로 이와 같은 사례가 재발하지 않도록 관련 규정에 따라 업무추진에 철저를 기하시기 바라며,(주의)
- ② 부당하게 수령한 가족수당 3,600천 원을 환수하시기 바랍니다.(시정)

경 상 북 도

시 정 요 구

제 목 채용서류 반환 및 개인정보 보호의무 미이행

소 관 청 경상북도환경연수원

관 계 부 서 〰〰〰〰부

내 용

경상북도환경연수원에서는 「인사규정」 제18조 내지 제20조 규정에 따라 직원 및 기간제근로자를 채용하고 있다.

1. 구직자에 대한 채용서류 반환 고지의무 위반

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제7조 및 제11조 제1항 내지 제3항에 따르면 구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알리도록 규정되어 있고, 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 반환하여야 하며, 구인자는 구직자의 반환청구에 대비하여 일정한 기간 채용서류를 보관하도록 되어 있다.

또한 같은 법률 제11조 제4항 및 제6항에는 반환의 청구 기간은 구직자의 채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간 범위에서 구인자가 정한 기간으로 하며, 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 하고, 구인자는 이와 같은 내용을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알리도록 규정되어 있고, 같은 법률 제17조 제3항에는 위반시 300만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있다.

따라서, 근로자 채용계획 및 공고문에는 채용서류 반환청구 방법과 절차를 정하고 이를 구직자에게 알렸어야 했다.

그런데 위 관서는 근로자 채용공고를 연수원 홈페이지에 게시하면서 채용서류의 반환 의무가 있음에도 불구하고 “채용관련 일체의 서류를 반환하지 않겠다.”라고 구직자의 권리를 부정하였고, 2018. 1. 1.부터 2020. 12. 30.까지 19회에 걸쳐서 구직자에게 채용서류 반환 고지 의무를 미이행하여 구직자의 권리와 이익을 부당하게 침해하였다.

2. 개인정보의 파기 절차 미이행

「개인정보보호법」 제21조에 따르면 개인정보처리자는 보유 기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때는 지체 없이 그 개인정보를 파기하도록 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제16조 규정에는 개인정보의 구체적인 파기 방법과 개인정보의 안전성 확보조치 기준을 명시하고 있다.

또한 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우를 제외하고 개인정보처리자는 이를 위반하여 개인정보의 파기 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 같은 법 제75조 제2항 제4호 규정에 따라 3,000만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있다.

한편 위 관서는 근로자 채용공고에 따른 지원서 등 관련 서류를 접수하면서 「개인정보 수집·이용·제공 동의서」를 응시자로부터 받았고, 개인정보의 보유 및 이용 기간으로는 “채용 관련 목적을 달성할 경우 파기”한다는 내용이 명시되어 있었다.

따라서 2018. 1. 1.부터 2020. 12. 30.까지 근로자 채용공고 기간 중 응시자로부터 개인정보가 포함된 서류(입사지원서, 자기소개서, 주민등록 등·초본, 자격증 사본 등)를 접수한 후 불합격자 및 채용과 관련된 목적이 끝난 응시자(불합격자)의 서류는 돌려주거나 즉시 파기했어야 했다.

그리고 보존문서에 대하여는 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 안전성 확보에 필요한 기술적·관리적 및 물리적 안전조치에 관한 최소한의 기준에 따른 내부 관리계획¹⁾을 수립·시행하는 것이 타당하다.

그런데 위 관서에서는 채용절차가 종료된 이후에도 개인정보가 포함된 불필요한 서류를 보존문서와 함께 편철 하였고, 개인정보의 관리계획 수립, 개인정보 보호 책임자의 지정 등을 미이행 하였다.

조치할 사항 재단법인 경상북도환경연수원장은

- ① 앞으로 구직자에 대한 채용서류 반환 고지의무 및 합격자 결정 이후 개인정보 파기를 미이행 하는 사례가 없도록 업무추진에 철저를 기하시기 바라며,(주의)
- ② 채용절차가 종료되어 불필요한 관련서류는 「개인정보보호법」 및 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 따라 파기 등 조치하시기 바랍니다.(시정)
- ③ 관련자 AAA는 「재단법인 경상북도환경연수원 인사규정」 제59조에 따라 징계처분하시기 바랍니다.

1) 개인정보보호법 관련 (개인정보보호위원회) 개인정보의 안전성 확보조치 기준[시행 2020. 8. 11.] [개인정보보호위원회고시 제2020-2호, 2020. 8. 11., 제정]

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 임원(감사) 채용 업무 처리 부적정

소 관 청 경상북도환경연수원

관 계 부 서 〰〰〰〰부

내 용

경상북도환경연수원에서는 「정관」 제19조 내지 제23조 규정에 따라서 임원을 채용하고 있다.

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제9조에 따르면 출자·출연 기관의 임원은 기관장을 포함한 이사와 감사를 두고, 이사와 감사를 제외한 임원은 출자·출연 기관별 형태, 특성과 업무 내용을 고려하여 정관으로 정하고, 지방자치단체 소속 공무원이 당연직인 경우를 제외하고는 임원은 공개모집을 통한 경쟁의 방식으로 임명하도록 규정되어 있다.

그리고 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 따르면 임원의 공개모집을 위한 계획을 수립할 때에는 공개모집 공고, 지원서 접수, 임원 임명 대상자 결정 내용이 포함되어야 하고, 임원 임기종료 등 미리 결원이 예상되는 경우 인사절차 소요 기간을 고려하여 공개모집 계획을 공고하여야 하며, 모집 및 공고 기간은 15일 이상을 원칙으로 하고 있다.

또한 공고내용으로는 시험방법, 합격자 결정 및 발표에 관한 사항을 알려야 하고 최초 공개모집에서 응모자 수가 결원예정 직위 수의 2배수에 미달한 경우에는 최초의 공개모집과 같은 절차와 방법에 따라 재공고를 하도록 되어 있고, 임원 후보자를 심사하기 위하여 응모할 자에게는 지원서, 직무수행계획서(기관 운영방침 및 경영혁신계획 포함), 자기소개서, 최종학력증명서, 경력증명서 등 직무수행과 관련된 자료를 제출하도록 되어 있다.

따라서 위 관서에서는 임원 임기종료 등 미리 결원이 예상되는 경우에는 인사 절차에 필요한 기간을 고려하여 미리 공개모집 계획을 수립하고, 공고 시에는 임원 임명대상자 결정의 내용이 포함되도록 하고, 이를 심사하기 위한 직무수행 계획서, 자기소개서 등을 제출하도록 요구했어야 했다.

그리고 모집 기간을 15일 이상으로 공고 후 최초 공개모집에서 응모자 수가 결원예정 직위 수의 2배수에 미달한 경우에는 재공고를 했어야 했다.

그런데 위 관서에서는 아래 [표]와 같이 전임 ○○○○ 감사의 임기가 2017. 4. 14.부터 2019. 4. 13.까지 2년 기간이 종료됨을 알면서도 임원 공개모집 계획은 같은 해 4. 17.에서야 지체하여 수립하였고, 임원 후보자를 평가하기 위한 심사 기준도 마련하지 않고, 모집결과 1명만 응모하였는데도 재공고 절차도 없이 임원을 임명하였다.

[표] 임원(감사) 임기 및 모집현황

연번	성 명	임기(2년)	주요내용	비 고
1	○○○○ 감사	2017.4.14.~ 2019.4.13	임기종료	후임자 모집계획(2019.4.17.결재)
2	●●●● 감사	2019.6.10.~ 2021.6.9.	신임 감사 임기	감사임명 의결일자(2019.6.10.)

조치할 사항 재단법인 경상북도환경연수원장은

- ① 앞으로 이와 유사한 사례가 재발하지 않도록 관련 규정에 따라 업무추진에 철저를 기하시기 바라며,(주의)
- ② 관련자 AAA는 「재단법인 경상북도환경연수원 인사규정」 제59조에 따라 징계처분하시기 바랍니다.