

특수경력직 공무원 채용제도 개선방안

연구진

한 부 영 (연구위원)

박 해 육 (연구위원)

고 경 훈 (수석연구원)

제1장 연구의 목적 및 방법	3
제1절 연구의 목적	3
제2절 연구의 범위 및 방법	4
제2장 지방자치단체 특수경력직 공무원 현황 및 문제점 ..7	
제1절 특수경력직 공무원 제도	7
제2절 특수경력직 공무원 운영	8
1. 특수경력직 공무원제도 운영 현황	8
2. 특수경력직 공무원 운영의 문제점(사례)	13
3. 지방자치단체 특수경력직 공무원에 대한 인식 ..	18
제3절 특수경력직 공무원 법적 기반	18
제3장 외국의 지방자치단체 특수경력직 공무원	
채용 제도	23
제1절 미 국	23
1. 일반론	23
2. 시험의 실시	24
3. 채용방법	24
4. 뉴욕시의 특수경력직 채용	25
5. 맨하탄(자치구)의 경우	26
6. Township 정부의 Mayor의 경우 (Montgomery Township, New Jersey)	27

차 례

제2절 영 국	28
1. 일반론	28
2. 실적 및 공개경쟁의 원칙	29
3. 고위 공무원단 임용	30
4. 속진임용제	30
5. 버밍햄시 사례	32
제3절 일 본	33
1. 일반론	33
2. 전형에 의한 임용	33
3. 민간교류에 의한 임용	33
4. 일반직의 임기부 임용	34
5. 특수경력직 임용	34
6. 인사위원회 구성	35
7. 지방자치단체 산하기관 및 사업소의 장 임명 ..	36
제4절 독 일	36
제5절 프 랑 스	38
1. 일반론	38
2. 공개경쟁시험 절차	39
3. 특별임용제	40
4. 고위공무원의 임용	41



제4장 지방자치단체 특수경력직 공무원 채용제도

개선 방안	45
제1절 특수경력직 공무원 채용제도	45
1. 제도개선 방향	45
제2절 특수경력직 공무원 채용절차	47
1. 지방자치단체 보좌직 및 비서직 채용절차	47
2. 채용공고의 생략 범위	48
3. 비서관·비서 평판조사 예외규정	48
제3절 특수경력직 공무원 선발방식	49
1. 채용시험제도 도입	49
2. 인사위원회의 자율성, 공정성 확보	50
3. 고위 특수경력직 임용 견제 기관	51
제4절 특수경력직 비서직, 보좌관 적정인력	52
1. 시·도별 자치단체 현황	52
2. 시·도별 자치단체 기본 현황의 기술통계	55
3. 상관관계 분석(변수 추출)	56
4. 비서, 보좌 인력 추정(회귀분석을 통해서)	57
제5절 특수경력직 공무원 법규개선	59
1. 지방자치법 제112조	59
2. 지방공무원법 제2조 3항 및 4항	60
3. 지방계약직 공무원규정(대통령령)	61

차 례

한국지방행정연구원

4. 특수경력직공무원 인사운영지침 (행정안전부 예규 304호)	61
제5장 결 론	65
참고문헌	67



표 차례

<표 2-1> 2009년 및 2010년 지방공무원 신규임용	9
<표 2-2> 직무분야별 현원	10
<표 2-3> 계약직 공무원 현황	11
<표 4-1> 시·도별 자치단체 비서·보좌인력 현황	52
<표 4-2> 시·도별 자치단체 기본 현황	54
<표 4-3> 시·도별 자치단체 기본 현황의 기술통계	55
<표 4-4> Pearson 상관관계 분석	56
<표 4-5> 비서보좌총계를 종속변수로, 그 외 변수를 독립변수로 하는 회귀분석	57
<표 4-6> 회귀식 및 산점도	58
<표 4-7> 회귀분석을 통한 비서, 보좌인력 추정	59

그림 차례

[그림 4-1] 시·도별 자치단체 비서·보좌인력총계 현황
히스토그램 53

[그림 4-2] 시·도별 자치단체 비서인력 현황 히스토그램 .. 53

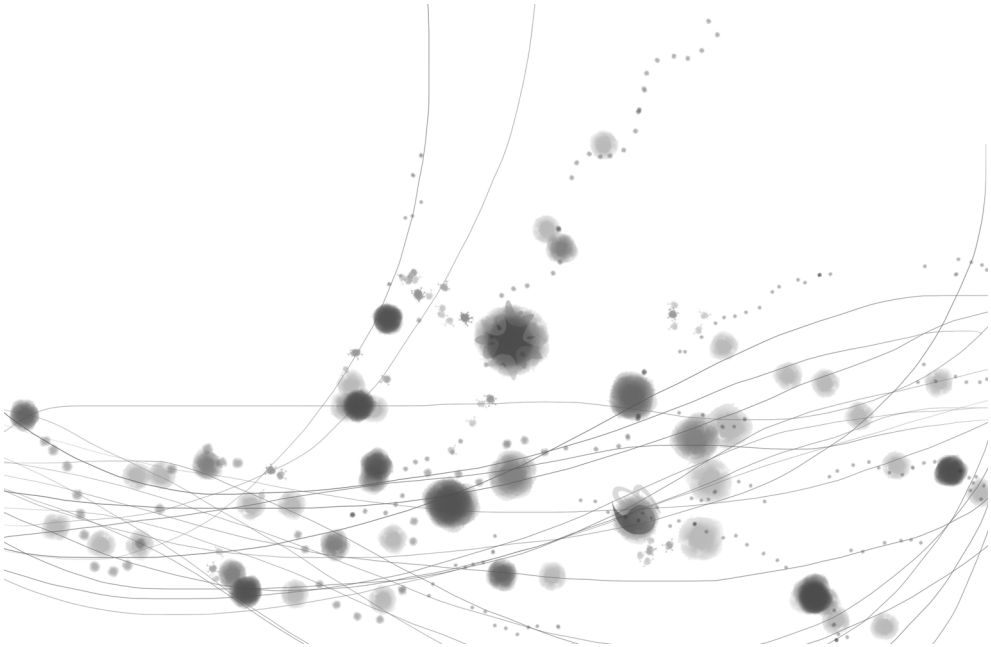
[그림 4-3] 시·도별 자치단체 보좌인력 현황 히스토그램 .. 54



제 1 장

연구의 목적 및 방법

제1절 연구의 목적
제2절 연구의 범위 및 방법



제 1 장

연구의 목적 및 방법

제1절 연구의 목적

- 지방자치단체의 특수한 경력을 보유한 인력을 직종 및 계급에 탄력성을 가지고 새로운 행정수요에 부응할 수 있도록 임용시기에 대한 적시적 시행이 가능한, 별정직과 개방형 임용을 통한 임용의 유연성을 제고하기 위한 특수경력직 지방공무원 임용 제도를 운영하고 있음
- 지방자치단체 전문인력의 효율적 충원을 위한 특수경력직 공무원 채용제도가 전문성을 갖춘 인력의 충원 기회로서 활용되기 보다는 지방자치단체의 비정기적 특별채용제도로써 오·남용되는 폐해가 종종 발생함
- 2010년 지방선거가 실시된 이후 지방자치단체장의 특수경력직 채용이 증대되었으며, 일부 인사 공정성에 대한 비판이 제기되고 있으며, 이에 대한 합리적 기준과 절차가 요구되어지고 있음
- 특수경력직 지방공무원 중에서 현재 논란의 중심에 있는 별정직 공무원과 계약직 공무원을 대상으로 연구하며, 지방자치단체장의 인사권을 정당하고 공정하게 사용함으로써 지방자치단체 인사의 정당성을 확보하고 효율성을 제고하는데 연구의 목적이 있음
- 특수경력직 중에서 현재 논점이 되고 있는, 별정직 또는 계약직으로 임용되어지는 대상 중에서, 지방자치단체장의 보좌직 및 비서직에 대한 현황분석을 통한 문제점을 연구하고 대안을 발구하고자 함
- 특수경력직 공무원 인사제도의 본래의 목적에 합치하면서, 공정하고, 효율적 운영을 위해서는 지방자치단체의 채용기준, 임용자격 및 방법, 처리

절차, 투명성 등이 개선되어야 할 것이며, 이에 대한 대안을 연구하는 데 목적이 있음

- 지방계약직공무원규정 등 인사관계법령과 지방자치단체의 규정을 검토하여 표준화된 운영규정을 제시하여, 세부적용기준 및 절차를 제시하는데 연구목적이 있음
- 지방자치단체장을 보좌하는 직위의 범위를 확대 해석할 때, 지방자치단체의 별정직과 개방직 공무원의 범위에 속하는 공무원으로 임용되어 있으며, 유형도 다양함

제2절 연구의 범위 및 방법

- 지방자치단체의 특수경력직 임용범위에 속하는 개방직 공무원과 계약직 공무원을 대상으로 채용 현황과 문제점을 분석하여 대안 연구
- 특수경력직 공무원 채용제도, 임용직위, 임용절차, 현재의 채용직위 및 범위를 분석하여 합리적 정책대안 제시
- 「지방공무원법」 제2조에 따른 지방자치단체의 공무원 중 계약직 및 별정직공무원을 대상으로 하며, 동법 제29조의4제1항에 따라 지정된 개방형 직위는 제외함
- 지방자치단체 인사담당자, 노조위원, 전문가 면담을 통한 성과와 문제점 개선과제 도출
- 해외사례를 벤치마킹하여 합리적 대안 제시
- 전문가 자문회의를 통한 대안의 타당성 제고

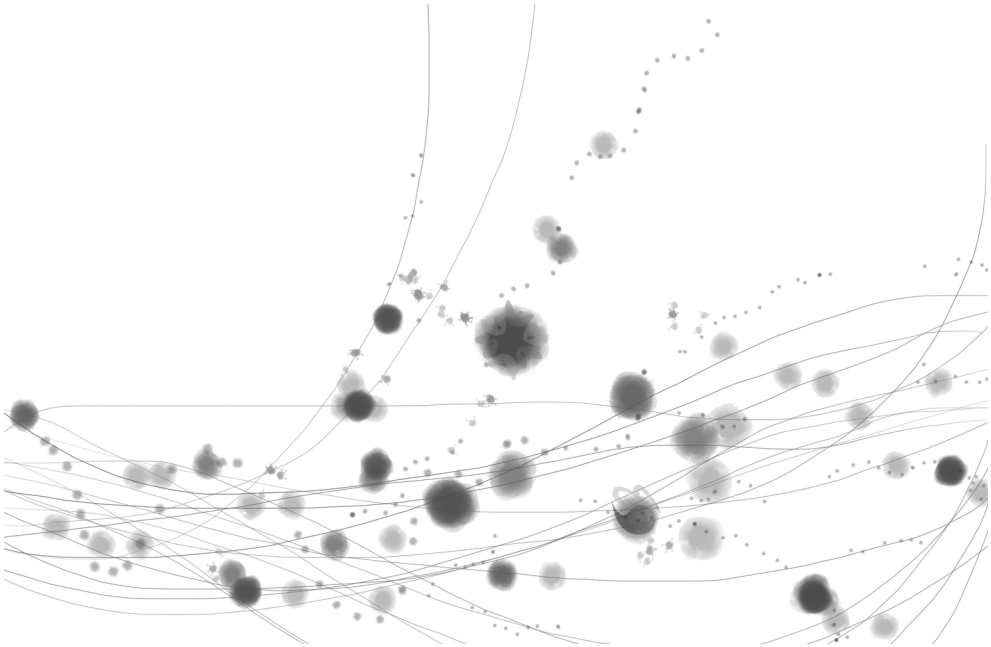
제 2 장

지방자치단체 특수경력직 공무원 현황 및 문제점

제1절 특수경력직 공무원 제도

제2절 특수경력직 공무원 운영

제3절 특수경력직 공무원 법적 기반



제 2 장

지방자치단체 특수경력직
공무원 현황 및 문제점

제1절 특수경력직 공무원 제도

- 지방공무원법은 지방자치단체의 공무원을 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분하고 있음
- 특수경력직 공무원은 지방공무원법 제2조 3항에 규정하고 있으며, 경력직 공무원(직업공무원으로 경력트랙을 가지고 있는 공무원)에 대비되는 개념으로 보고 있으며, 그 종류는 다음과 같음
- 정무직공무원
 - 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원
 - 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원
- 별정직공무원: 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 따라 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원
- 계약직공무원: 지방자치단체와의 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 공무원
- 제3항에 따른 별정직공무원·계약직공무원 및 고용직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.
- 특수경력직 공무원 제도는 지방자치단체의 일반경력직 공무원제도로써 충원하기 어려운 별도의 자격기준을 갖춘 자, 또는 전문지식 또는 기술이 요구되는 직위에 대해 채용의 탄력성을 부여함으로 전문성과 시의성

을 제고하기 위한 제도임

- 지방계약직공무원규정(대통령령)에 따르면 지방자치단체와 채용계약을 통하여 전문지식 또는 기술을 갖춘 인력을 신축적으로 임용할 수 있는 제도로서 적용범위가 제한적이며, 전임계약직의 경우 결원이 있는 경우 총액인건비의 범위 내에서 임용할 수 있음
- 지방자치단체의 지방별정직 공무원 채용에 대해서는 지방자치단체의 지방별정직 임용 등에 관한 조례에 의해 인사제도가 운영되어지고 있음
- 시도 정무부시장·부지사가 이에 해당하며, 서울특별시의 경우 여성정책담당관 등이 지방별정직으로 임용되어지고 있음
- 특수경력직 공무원 인사제도의 합리적 운영을 위해 행정안전부는 특수경력직공무원 인사운영지침을 2010년 4월 28일에 제정하였으며, 이지침은 특수경력직 공무원 인사제도운영의 효율적 업무처리를 위한 적용기준과 방법 및 처리절차 등 “지방계약직공무원규정” 등 인사관계 법령에서 위임한 사항 및 동법령의 시행에 필요한 사항을 정하고 있음

제2절 특수경력직 공무원 운영

1. 특수경력직 공무원제도 운영 현황

- 지방자치단체의 특수경력직 운영의 목적은 고도의 정책결정업무를 추진하기 위해 임명되어지는 직위로서 법령이나 조례로서 정무직으로 지정한 공무원으로 광역자치단체의 정무부지사 또는 부시장의 직위가 이에 해당함
- 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원 또는 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원

- 특별임용에는 변호사, 의사 등 특수한 자격증을 갖춘 인력이 특별임용의 조건이 되고 있으며, 특별한 경력을 갖춘 전문가를 채용하고 있다. 일반직 임용시험이 선발할 수 없는 전문 인력을 별도의 선발과정을 거쳐 채용하는 방식이 특별임용방식임
- 지방공무원원 신규임용에서 제기되고 있는 문제는 특수경력직 공무원채용의 자질과 역량에 대한 논란이 제기되고 있으며, 당위성과 함께 공정성과 투명성에 대한 제도보완을 요구하고 있음
- 특수경력직 중에서 논의의 핵심은 지방자치단체장의 비서직 및 보좌직 공무원의 특별채용에서 선거에 기여한 사람을 능력과 경력을 고려하지 않고, 일정한 절차없이 채용하는 과정에서 발생하는 문제임
- 지방선거가 실시된 2010년에 특수경력직과 특별임용이 2배가 증가하였으며, 이는 선거에 의한 새로운 임용이 이루어졌다는 것을 알 수 있음
- 총액인건비에 의해 공무원정원은 변화되지 않고 있으며, 정규직 공채의 비율은 감소하였으며, 특별임용과 특채가 증가됨
- 기능직 공무원의 채용과 정규직 전환이 지방자치단체의 불공정한 인사채용의 유형으로 논란이 되고 있음

〈표 2-1〉 2009년 및 2010년 지방공무원 신규임용

구 분		계	일반직	기능직	별정직	계약직	
신규임용	계	2009	7,559	6,157	246	208	948
		2010	7,484	5,015	300	372	1,797
	공 채	2009	5,929	5,858	71		
		2010	4,376	4,339	37		
	특별임용	2009	474	299	175		
		2010	939	676	263		
	특수경력 직 채용	2009	1,156			208	948
		2010	2,189			372	1,797

출처: 행정안전부

- 지방자치단체장의 친인척이 무기계약직으로 임용되어 임용기한이 만료되면서 정규직공무원으로 특채된 사례가 있음

〈표 2-2〉 직무분야별 현원

직무분야	현원	직무분야	현원
계	3,455	공과금행정요원	17
1. 비서	267	의전요원	11
시도지사 비서	34	홍보연구원	35
시장·군수·구청장비서	170	제도(차트)원	
의회비서	52	촬영 및 기록요원	50
기타 비서요원	11	자료통계조사 관리원	26
2. 가정복지분야	67	전산요원	5
가정복지국·과·계장급	6	공기업요원	43
부녀과·계장급	2	공해·환경관리원	1
사업소장	3	재산·물품관리원	5
아동복지지도원	10	여론모니터요원	2
사업소 과·계장급	1	기타 행정사무보조요원	42
사회복지전문요원	3	8. 학예·문화·예술분야	120
부녀봉사관	5	문화재관리 전문요원	37
상담분야	10	국악원장	
교관요원	8	문화재관리원	23
기타 가정복지분야	19	도서관 관리운영요원	3
3. 의학분야	49	학예(민속)연구원	12
결핵관리원	14	자연학습교사	
나병관리원	6	예술진흥요원	3
약사감시원	2	교재 등 편찬 발간원	10
기타의약분야	27	기타 학예·문화·예술분야	32
4. 보사분야	1,925	9. 민방공분야	117
사회복지지도원		민방위국장	1
보건진료원	1,756	비상대비요원	7
위생관리원	120	비상대책과장	
식품영양관리	36	화생방요원	92
기타 보사분야	13	예비군대장	14
5. 시설관리분야	81	기타 민방공분야	3
청사건물유지관리	4	10. 기타	211
교통시설관리	4	직업훈련교사·교관	30
무대관리(VTR·조명 등)	25	생활관사감	4
국공립공원관리	5	체육교사·교관	27
시설물관리		화장장관리	
전적(유적)지관리	1	위험물 취급요원	4
기타 시설관리분야	42	상하수도 관리	8
6. 지역개발분야	133	홍보(안내) 요원	11
조경전문요원	6	청소년 지도교관	17
개발행정요원	1	체육·레크리에이션요원	17
농기계교관	117	기타	93
관광요원	4	11. 의회분야	185
기타지역개발분야	5	의회전문요원	74
7. 행정사무보조분야	281	의회근무요원	111
통역요원	25	12. 별정+일반복수정원	19
판독·번역사	19		

〈표 2-3〉 계약직 공무원 현황

	계	개방형							계약직												
		소계	1호	2호	3호	4호	5호	6호	소계		가등급		나등급		다등급		라등급		마등급		
									전임	시간제	전임	시간제	전임	시간제	전임	시간제	전임	시간제	전임	시간제	
계	3,859	131	4	3	16	59	48	1	3,728	1,919	560	51	666	41	998	85	903	165	601	1,577	
기 관 별	특별시	725	26		8	7	11		699	452	135	6	141	2	184	1	168	35	71	408	
	광역시	458	23	2	1	2	17	1	435	38	78	7	121	1	136	9	87	5	13	16	
	도	572	55	2		6	25	22	517	42	82	13	147	3	185	5	79	9	24	12	
	시(일반구포함)	771	12		2		4	6	759	512	55	21	102	23	245	46	215	62	142	360	
	군	332	1					1	331	54	12	1	28	3	79	9	104	16	108	25	
	자치구	988	14				6	7	974	757	198	3	127	9	169	15	250	34	230	696	
	읍	2							2	3								1	2	2	
	면	1							1	7								2	1	5	
	동	10							10	54								1	10	53	
계	3,859	131	4	3	16	59	48	1	3,728	1,919	560	51	666	41	998	85	903	165	601	1,577	
직 무 분 야 별	보건 의료	의사	455	10		3	6	1	445	6	303	5	142	1							
		약사	6						6				2		3		1				
		간호사	81						81	11			1		12	2	25	3	43	6	
		조산사																			
		기타	242	5		1	4		237	90	2	1	6	5	32	5	82	21	115	58	
	도시 교통 환경	교통방송요원	148	1		1			147		22		32		31		42			20	
		교통문제연구	248	3		1	2		245	3	9	1	39		117	2	67			13	
		도시계획	122	3	1			2	119	7	11	2	27	3	50	2	30			1	
		수계계획	7	1			1		6		2		2		2						
		조정관리	30						30		2		5		10		8			5	
		기타	102	3		2	1		99	79	3	1	15		57	2	22	5	2	71	
	문화 교육 예술	문화재감상	49	1			1		48	3	2		2		24	2	15	1	5		
		시립미술관운영	66	9		2	5	2	57	2	10		6		25	2	14			2	
		시사편찬	39						39	3	2	2	14		10	1	11			2	
		시정연구	58	2			2		56	3	7	2	26	1	14		7			2	
		공연기획	156	4			2	2	152	14	7		14	2	56	4	61	4	14	4	
		관광(통역)안내	52						52	14			9	1	24	3	14	1	5	9	
		자연학습원교관	3						3				1				2				
		직업훈련	25						25	10	1		8		6		3	10	7		
		기타	271	7			3	4	264	82	16	2	26	6	82	18	74	20	66	36	
	시설 장비 관리	동식물사육관리	69	2		1	1		67	1	1		4		8		17			37	
		헬기조정(정비)	16						16		13		3								
		전기보일러관리	2						2	1										2	1
		수질관리	39	1			1		38				5		9		21		3	1	
	기타	88						88	3	1		16		24		24	3	23			
	비서요원	101						101	9	21	2	17	2	22		15		26	5		
	정보화분야	119	3			1	2	116	11	6		20	1	30		46	5	14	5		
	국제업무분야	193	8		1	4	3	185	7	40	4	50		61	3	30		4			
	단속요원	14						14	1,119			1	1	2	2	1	5	10	1,111		
	상담요원	57						57	71	1	5	6	1	13	4	6	12	31	49		
모니터홍보요원	219	4			1	3	215	23	13	1	42		73	4	63	11	24	7			
기타	782	64	4	2	4	25	28	1	718	346	65	23	125	17	201	28	202	64	125	214	

- 특수경력직 채용에서 비서직 및 보좌인력의 별정직 채용은 공정한 절차를 거쳐 임용할 수 있는 기본절차를 명문화 할 필요가 있음
- 직위에 상응한 경력이나, 자격요건을 제시하여 특혜의 논란을 최소화 할 필요가 있음

〈참 고〉

〈감사사례-채용자격기준에 미달되는 자를 전임계약직공무원으로 특별채용〉

- 113명의 전임계약직공무원을 채용하면서 「지방계약직공무원규정」에 따라 특별한 사유(비서채용, 외국인채용 등)를 제외하고는 공개채용 하여야 함에도 **공고절차를 생략하고 특정인을 특별채용** (총 70명, 62%)
 - 특히, 전임계약직공무원을 채용할 때에는 「지방계약직공무원규정」 제3조에 의한 채용자격기준에 적합해야 함에도 국회의원 보좌관 등 자격기준에 미달되는 자를 전임계약직(“가”급, 사무관급)으로 특별 채용
 - 또한, 특정인을 전임계약직으로 특별채용한 후 이전 근무지(국회의원 보좌관 등) 보수를 고려하여 2~3급 공무원 급여수준으로 연봉 상향책정

- 지방자치단체장의 선거공약을 추진하는 데, 일정부분 필요하다는 지방공무원들의 견해는 수용 가능하지만, 정원과 임기에 대한 명문화된 규정이 필요함
- 미국, 일본, 독일의 경우 선거에 의해 임용되어지는 부자치단체장 및 정무직은 단체장의 임기와 동일하게 적용되어지고 있음
- 지방자치단체의 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 계약직 공무원은 임용 절차를 투명하고 공정하게 실시함으로 인적자원 관리역량을 제고할 수 있음
 - 공개채용을 위한 공시를 인력수요를 예측하여 광역자치단체별로 채용 공고를 공동으로 실시함으로 채용의 투명성을 제고할 필요가 있음

- 채용과정의 투명성과 공정성을 제고하기 위한 자격요건 및 선발방식을 표준화 할 필요가 있으며, 채용후보자 명부를 작성하게 되는 인사위원회의 권한도 독립적이고 투명하게 운영할 필요가 있음
- 지방자치단체에서 기능적 업무를 담당하는 기능직 공무원은 지금까지며, 단순한 노무에 종사하는 고용직 공무원은 채용상의 특례가 적용되어지는 분야로서 인사의 투명성을 제고하기 위한 제도보완이 필요함 :

2. 특수경력직 공무원 운영의 문제점(사례)

- 특수경력직 채용의 불공정사례가 많이 있지만, 실제 통계를 알 수는 없지만, 언론에 보도된 사례를 중심으로 정리하면 아래와 같음

가. 비서직 특별채용

사례	박춘희 송파구청장이 친인척과 선거를 도운 지인들을 구청과 산하단체에 채용.
시기	2010년.
내용	박춘희 서울 송파구청장(58)이 친인척과 자신의 선거를 도운 지인들을 구청과 산하단체에 채용해 비판을 받고 있음 송파구와 전국공무원노조 송파지부 등에 따르면 박 구청장은 민선5기 송파구청장 취임 이후 오빠의 동서인 신종학 영산대 교수(48)를 구청장 비서실장으로 채용 박 구청장의 여동생 남편인 엄승섭씨(58)는 송파문화원 사무국장 으로 채용돼 지난 25일부터 출근하고 있음 박 구청장은 송파시설관리공단 본부장에 자신의 선거대책본부장 출신의 한나라당 인사 이아무개(55)씨를 임명 했고, 이와 함께 송파여성문화회관장에도 한나라당 지역구 국회의원 이 추천한 인사를 임명한 것으로 알려졌다

사례	순천시 노관규 시장의 비서 특혜 채용. 채용 공고 없이 별정 8급 비서 임용 후, 다시 총무과 대외협력계에 채용.
시기	2010년 2월 비서 채용. 7월 총무과 발령
내용	순천시가 노관규 시장의 비서를 채용 공고도 하지 않고 별정 8급 비서로 임용한 뒤 2010년 7월 인사 때 총무과의 대외협력계로 자리를 옮겨줘 특혜채용이라는 지적을 받고 있다. 순천시는 2010년 2월 21일 노관규 시장실의 부속실에 근무하던 여직원을 별정 8급 비서로 임용하였다. 지난 2006년 7월 노관규 시장의 취임과 함께 순천시청에 들어와 부속실에서 근무해오던 무기계약직(과거의 일용직) 백아무개 씨를 채용 공고도 하지 않고 별정 8급의 공무원으로 채용한 것이다. 순천시청 직원들이 반발하자 당시 순천시 총무과에서는 “관련 법률과 조례, 행정안전부의 예규 등에 따라 비서업무를 담당하는 지방별정직 공무원은 비공개 채용이 가능하여 인사위원회 의결을 거쳐 채용한 만큼 문제될 것은 없다.”고 해명했다. 그런데 문제는 순천시가 비서업무를 담당한다는 이유로 백씨를 비공개 채용해 놓고, 불과 6개월 만에 담당업무를 변경한 것이다.

사례	염홍철 대전시장의 측근이 4개월여 만에 별정 5급 비서직에 승진
시기	2010년 9월 10일
내용	작년에 ‘특혜인사설’로 국정감사에 등장할 정도로 말도 많고 탈도 많았던 염홍철 대전시장의 측근이 논란 4개월여만에 별정 5급 비서직에 승진돼 시청 안팎에서 말들이 나오고 있다. 염홍철 시장은 국감 당시 “자신의 측근을 승진시킨 적도 없고 규정된 범위 내에서 누가 승진될 것인지 모른다”며 특혜 인사설을 피해 나갔는데, 정작 10일 발표된 대전시 5급 승진자 명단에는 특혜 논란이 됐던 염 시장 측근 이름이 올라갔다. 이를 의식한 듯 김의수 대전시 자치행정국장은 “시장의 비서뿐만 아니라 의견·행사 업무도 하고 있어 별정직 5급으로 승진한 것인데, 규정에 벗어난 것도 아니다”라고 밝혔지만, 한 공무원들은 “여론의 못매를 맞을 때는 명확히 밝히지 않다가 슬그머니 승진 대상으로 올려 놓은 것을 보면 뭔가 좀 찝찝한 느낌이 든다”고 평했다

나. 산하기관 및 기관장(사업소장)

사례	목포시, 서울사무소 소장 각종 특혜 의혹
시기	2006년 1월 채용
내용	제288회 목포시의회 제1차 정례회 제3차 본회의 시정 질의에서 민주노동당 여인두 시의원이 서울사무소장 특채에 대해 의혹을 제기했다. 서울사무소는 2006년 1월 투자유치와 지역축제 홍보, 출향인사관리 등의 목적으로 설치되었다. 이 의원은 사무소장이 시장과 같은 벽산건설에서 일했고, 시장과 고등학교 선후배사이로 선거에서 1등 공신이라 특별채용된 것이 아니냐고 밝혔다. 또한 2006년 채용 때엔 전일계약직 다급으로 채용됐는데 2009년 나급으로 재계약이 되었고, 이는 정원관리상 6급에 해당하나 실제 받는 연봉은 5급 사무관 급의 대우를 받는다고 하였다.

사례	부천시 산하기관 직원들의 특혜 채용 의혹. 시설관리공단과 문화재단
시기	2010년 9월
내용	<p>산하기관 직원들의 특혜채용 의혹이 불거진 경기도 부천시에 대해 감사원이 감사에 착수한 것으로 확인됐다. 부천시 관계자는 2010년 9월 10일 “오전 11시께 감사원 직원 2명이 나와 시설관리공단과 부천문화재단의 채용과 관련된 일체의 자료를 요구해 제출했다”면서 “자료 검토는 월요일(13일)에도 이어질 것으로 보인다”고 말했다. 이 관계자는 “감사원 감사가 시작된 만큼 결과가 나오는 대로 당사자들에 대한 조치를 취할 것”이라고 말했다. 부천시는 지난달 말부터 채용 비리 의혹이 불거진 시설관리공단과 문화재단에 대해 자체 감사를 벌여 시설관리공단 직원 150여명 가운데 24명이 지역 유력 인사의 친인척인 사실을 확인했다. 시설관리공단과 함께 ‘특혜 채용’ 비리 의혹을 받는 부천문화재단에는 전체 160여명의 직원 가운데 40여명이 전 시장의 친인척과 공무원 자제, 또는 시의원 자제 등인 것으로 알려졌다. 시 관계자는 “문화재단에서 인사가 제대로 이뤄졌는지는 당사자들의 이의신청을 받은 다음에 공개할 것”이라며 말을 아꼈다.</p>

사례	경기도 내 일부 시·군 산하기관에서 전·현직 고위공무원 및 지방의원·기관 단체장들의 친인척들이 많이 근무하고 있어 인사 과정에서의 특혜 논란
시기	2010년 이후
내용	<p>경기도 내 일부 시·군 산하기관에서도 전·현직 고위공무원 및 지방의원·기관 단체장들의 친인척들이 많이 근무하고 있어 인사 과정에서의 특혜 의혹이 일고 있음</p> <p>성남시의 경우 산하 기관인 성남문화재단에는 현 시의원의 아들인 L씨와 며느리인 J씨가 근무하고 있고 성남산업진흥재단에도 현 성남시시설관리공단 이사장의 딸 S씨가 근무 중인 것으로 확인됐음</p> <p>성남시시설관리공단에는 전 시장의 선거캠프 관계자의 아들이, 성남시청소년육성재단에는 전 시장 비서 출신 인사의 아들이 각각 근무 중인 것으로 나타났다음</p> <p>광주시가 100% 출자한 지방공기업인 광주지방공사에서도 전 시의원들의 자녀(5명)들과 전 시장의 사위 등이 근무하고 있는 것으로 밝혀졌으며, 하남도시개발공사와 하남문화예술회관에도 전 시장과 현 도개공 사장, 비상임 이사들의 친인척들이 입사해 이들 기관이 고위직 친인척들의 취업 장소로 전락했다는 지적을 받고 있음</p> <p>하남도시개발공사에는 전 시장의 조카 K씨, 전 시청 국장 딸 K씨, 현 도개공 이사의 아들 N씨 등이 근무 중이며 현 도개공 사장의 아들은 문화예술회관에서 공연 관련 일을 하고 있는 것으로 알려졌다음</p> <p>의정부시시설관리공단의 경우에도 전 시장의 운전기사였던 L씨, 전 이사장의 처남 Y씨 등이 근무하고 있음.</p>

사례	서울 자치구 산하 공기업인 성동구 도시관리공단의 특혜성 채용 논란. 이호조 구청장의 조카사위가 공단의 실무 계약직으로 특채 후 무기계약직 전환과 관리자인 팀장의 지위에 오름
시기	2006년 6월 말
내용	서울 자치구 산하 공기업인 성동구 도시관리공단에서도 특혜성 채용 논란이 일고 있다. 지난 2006년 6월 말 이호조 당시 구청장의 조카사위인 이모씨가 구청장과의 관계가 알려지지 않은 채 공단에 실무 계약직으로 특채됐다. 공단에는 이씨의 아내 등 이 전 구청장의 친인척 두 명이 더 근무하는 것으로 알려졌다. 이씨는 2008년 무기계약직(6급)으로 전환됐고 실무직 상태에서 직위공모를 통해 관리자인 팀장에 올라 일부에서 ‘이례적인 승진’이란 평을 듣고 있다. 공단의 한 관계자는 이씨의 채용·승진 논란에 대해 “원래 계약직은 채용공고 등 절차가 짧다. ‘파트 리더’로서 현장 능력을 인정받으면 관리직도 맡을 수 있다”고 설명했다.

다. 절차 미준수

사례	부산 지역의 채용 논란
시기	2010년 이후
내용	부산 사하구청은 지난 6월 다대포 음악분수대 운영 프로그래머로 계약직 공무원 A(29·여)씨를 공개채용했다. 사하구청 모 국장의 딸인 A씨는 지난해 말에도 똑같은 직군 채용공모에 지원해 합격했다가 구청 간부의 딸이라는 사실이 알려져 채용계약포기서를 제출한 바 있다. 사하구청의 한 직원은 “지난해에도 간부의 딸이라는 사실이 밝혀져 채용을 포기한 A씨가 똑같은 직군에 다시 지원한 것을 어떻게 봐야 하나”며 고개를 저었다. 동구는 지난 7월 B씨를 일용직으로 채용해 정식 직계에 없던 ‘민원상담실장’으로 배치해 특채논란이 일었다. B씨는 동구에서 30년 동안 공무원으로 일하다가 4년 전 퇴직했고 지난 6·2지방선거 당시 박한재 동구청장 선거사무장으로 일했다. 동래구에서는 지난해 복지요원 채용에 구청 계장급, 과장급 자녀 두 명과 구의원 자녀 한 명이 합격돼 공정채용시비가 불거졌다. 사상구에서도 불공정 채용 논란을 빚은 주민생활지원과 계약직 의료관리급여요원 두 명을 지난해 무기계약직으로 전환했다.

사례	경상도 지역의 인사 특혜 논란
시기	2010년 이후
내용	경북 경주에서도 최근 정부 비서직을 시장 측 외부인사인 건설업자로 뽑기로 해 불공정 채용 논란이 일었다. 경주시의 한 관계자는 “정무직은 조례에 따라 비서관 또는 비서는 직위에 상응하는 자격과 관계없이 임용할 수 있어 별 문제가 없다”고 말했다. 울산에서도 지난해 울주군과 관련해 정치권 인사의 비서관을 지낸 경력자와 고위공무원 자녀가 국립대학인 울산과학기술대학교 교직원으로 채용돼 인사 논란에 휩싸였다. 울산과기대의 한 교직원은 “낙하산 인사 의혹과 함께 엇비슷한 경력임에도 직급에서 차이가 나는 등 인사시스템에 문제가 있다”고 말했다.

사례	시립 인천대에 송영길 인천 시장 측근 인사들이 임명
시기	2011년 3월
내용	<p>시립 인천대가 송영길 인천시장 측근 인사들의 ‘낙하산인사 착륙지’라는 지적이 나오고 있다. 16일 인천대에 따르면 시는 최근 송영길 인천시장의 국회의원 시절 비서관을 지낸 A씨를 대외협력과장(별정 5급 사무관)에 임명했다. 시는 지난해 9월에도 인천시장 선거캠프 출신인 B씨를 교무과장(별정 4급 서기관)에 임명한 바 있다. 하지만 인천대 직원들은 ‘상아탑인 대학이 언제부터 낙하산인사의 단골자리가 됐느냐’며 강력 반발하고 있음</p> <p>한 직원은 “시청 등 행정기관도 아닌 교육시설인 대학에 무슨 낙하산인사냐. 민선 자치시대 출범 이후 전례가 없다”며 “말이 좋아 5급, 4급이지 직원들은 20~30년을 근무해야 올라갈 수 없는 자리”라고 비판</p>

사례	김맹곤 김해시장의 낙하산 인사정책 논란
시기	2011년 2월
내용	<p>김맹곤 경남 김해시장의 낙하산 인사정책에 대해 한나라 당 시의회 의원들이 급제동. 한나라 당 김해시의회 의원 10명은 28일 오전 시청 내 프레스센터에서 기자회견을 갖고 “민선 5기 김맹곤 김해시장이 취임 이후 전문성이 없는 측근을 요직에 채용했다”며 김 시장의 인사전횡 중단을 촉구</p> <p>“부산~김해 경전철운영(주)에 김 시장의 인수위 인사를 무더기로 임명했다”면서 “이 외에도 산하기관 및 단체에도 인사전횡을 휘두르고 있다”고 주장</p>

사례	정호조 철원군수의 자녀 보건진료원 채용 특혜 비리
시기	2011년 2월
내용	<p>의정부지법은 자격을 갖추지 않은 정 군수의 딸이 공무원에 채용될 수 있도록 도운 혐의로 기소된 철원군청 직원 김 모(54)씨 등 공무원 3명에 대해 징역 8월에 집행유예 2년을 선고했다. 이들은 지난 2009년 2월 철원군 보건진료원 직무교육 대상자 선발과정에서 정 군수의 딸이 응시자격 요건을 갖추지 않았는데도 서류전형 통과시켜 최종 합격하도록 도운 혐의로 불구속 기소</p>

사례	안산시 환경재단 ‘에버그린21’ 임원 모집 낙하산 채용 의혹
시기	2010년
내용	<p>안산시가 출연한 환경재단 ‘에버그린21’이 재단 대표이사과 본부장을 공개 모집하면서 자격요건을 애매하게 공고해 정치권 인사나 퇴직공직자들이 ‘낙하산’ 채용될 수 있도록 길을 열어줬다는 의혹</p> <p>‘에버그린21’은 지난 25일 제2대 대표이사과 본부장을 각각 공개 모집하는 채용 공고를 내면서 대표이사 자격을 ‘환경전문가 및 환경경영 분야에 이해와 식견이 풍부한 자’로 명기</p> <p>김철민 안산시장 당선자를 도운 측근, 선거참모나 김 당선자에게 우호적인 퇴직공무원 등을 위해 자격요건을 애매모호하게 완화해 채용의 길을 열어주고 있다는 의혹이 제기</p>

3. 지방자치단체 특수경력직 공무원에 대한 인식

가. 선거에 의한 전리품 임용

- 지방자치단체의 특수경력직 지방공무원 채용이 선거에 의한 채용으로 인식되어 있으며, 엽관제의 폐해가 지방행정에 전이되는 것으로 인식하고 있음

나. 의사결정의 독점적 지위 인식

- 특수경력직 공무원 중에서 자치단체장 보좌직과 비서직, 정책협력관 등의 직위로 임용되면서 지방자치단체의 의사결정과과정에서 중요한 정책결정엘리트로 활동하고 있다고 인식하고 있으며, 일반경력직 공무원의 직무 수행의 자긍심을 감소시킨다고 인식하고 있음

다. 기준없는 인사제도 운영

- 특수경력직 공무원 중에서 자치단체장 보좌직과 비서직, 정책협력관 등

제3절 특수경력직 공무원 법적 기반

- 특수경력직 지방공무원에 대한 규정은 지방자치법 제112조에 지방자치단체는 공무원을 두며, 정원은 대통령령으로 정하는 기준에 따르도록 필요한 사항을 권고할 수 있도록 규정하고 있음
- 지방공무원법 제2조에 특수경력직공무원에 대한 규정을 두고 있으며, 정무직 공무원, 별정직공무원, 계약직 공무원으로 구분하고 있음
- 특수경력직공무원 인사제도의 적용기준과 방법 및 처리절차 등을 정한 「특수경력직공무원 인사운영지침」을 제정('10.4.28) 운영 중에 있음

- 「특수경력직공무원 인사운영지침(행정안전부 예규 304호)」은 계약직·별정직공무원, 외국인 및 북한이탈주민 공무원의 채용절차, 교육훈련·보직관리 등 특수경력직 인사관리 운영 전반을 규정하고 있음
- 인사운영지침의 제정은 특수경력직 인사제도 운영지도·지원을 통한 지방인사행정의 타당성과 공정성 제고에 목적을 두고 있음
- 「지방계약직공무원규정(대통령령)」에 근거한 지방계약직공무원제도는 지방자치단체와 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원

제 3 장

외국의 지방자치단체 특수경력직 공무원 채용 제도

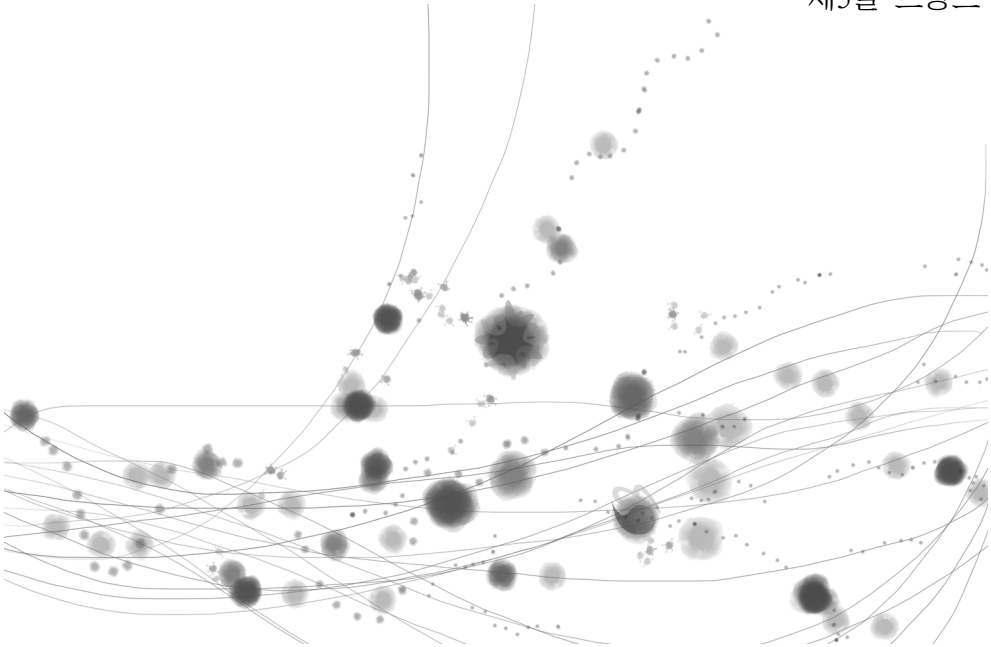
제1절 미 국

제2절 영 국

제3절 일 본

제4절 독 일

제5절 프 랑 스



제 3 장

외국의 지방자치단체
특수경력직 공무원 채용 제도

- 영미국가는 직위분류제를 기본으로 인사운영을 실시하며, 이에 따라 특수경력직의 채용과정과 일반직 공무원 채용방식이 크게 다르지 않은 특징을 가지고 있음
- 계급제 공무원제도를 운영하고 있는 독일, 프랑스 및 일본은 특수경력직 공무원 직위에 대한 엄격한 직무분석을 통한 자격요건과 경력 기준을 제시하고 있음

제1절 미 국

1. 일반론

- 미국 연방정부는 매년 약 30만 명의 신규 공무원을 임용한다. 이중 약 5~6만명이 풀타임 공무원이다. 클린턴행정부 이전까지는 인사관리처(OPM)가 중앙집권식 인사관리방식을 운영하여 왔으나, 1993년 정부혁신처(NPR)가 들어서면서 인사관리의 분권화와 권한위임이 이루어지게 되었음
 - 그 결과 각 연방기관이 자율적으로 인사관리방식을 선택할 수 있게 되었으며, 이에 따라 많은 경쟁직 공무원들에 대해 각 부처가 채용권한을 가지게 되었음
 - 부처실정에 맞는 인사를 단행할 수 있게 되었으며, 현재는 인사관리처(OPM) 대신 각 부처에 신설된 위임된 공무원선발시험관리부서(DEU: Delegated Examining Units)가 인사채용을 하고 있음

2. 시험의 실시

- 현재 연방정부기관 전체에 약 650여개의 DEU가 있으며, 이 부서는 각 부처의 실정에 따라 각각 그 운영형태가 다르게 나타나고 있음
 - 동 기관들이 행하는 일은 인터넷이나 신문, 기타 다양한 언론 매체를 통해 공석에 대한 공고를 내고, 응시자들에 대한 평가를 실시함
 - 응시자에 대한 평가는 필기시험을 주된 수단으로 사용하며, 자체교육과 경력을 위주로 선발기준을 정하는 경우도 있음
 - OPM은 DEU가 자체적으로 인력채용을 가능하도록 지원하는 일을 수행하고 있음

3. 채용방법

가. 경쟁직 공무원의 임용

- 특정 직위에 공석이 생기면 공석공고를 통하여 일반인에 대한 공고를 통해 적합자를 찾거나, 당해 기관 내부에서 공개경쟁을 통해 임용하거나, 또한 이 둘을 혼용하는 것이 일반적 형태임
 - 공직외부로부터 공개경쟁을 허용하는 직위의 경우 USAJOBS에 공석공고를 내야하며, USAJOBS은 연방, 주, 지방정부 뿐만 아니라 민간분야의 취업공고를 광범위하게 취급하고 있음
- 지원서가 해당기관에 도착하면, 주로 시험을 통해 선발하게 되는데, 이외에도 일부 연방기관에서는 자체 개발한 필기시험을 통해 선발하는 경우도 있음
- 임용은 반드시 필기시험을 거쳐야 하는 것은 아니며 대학재학시의 성적으로 선발할 수도 있고, 자체기준에 의한 시험은 지원자들의 지식, 기술, 능력 등을 평가하기 위하여 교육정도와 경력 등을 평가하여 선발함
 - 이는 필기시험에 비해 시간이 많이 소요된다는 단점이 있지만, 평가

결과에 있어서는 더 정확하다는 평이 있음

- 최근에는 상시 공석을 지원자들의 명부를 통해 채용하고 있으며, 이 경우에는 필기시험, 자체기준에 의한 시험 외에 시범프로젝트로서 그룹별 채용서열제를 실시하여 임용할 수도 있음

나. 별정직 공무원의 임용

- 별정직 공무원은 공개경쟁 없이 적합한 자를 선발하는 것으로, 주로 별정직 기관에서 사용하는 채용방식이다. 별정직기관으로는 중앙정보국, 연방경찰청, 국방정보국, 감사원, 국제개발기구, 핵규제위원회, 우편물등급심의위원회, 우정사업본부, 재향군인위원회 등이 있다. 이 같은 별정직 기관 외에 일반 부처에서도 별정직 공무원을 선발할 수 있음

4. 뉴욕시의 특수경력직 채용

- 뉴욕시는 인구가 8,214,426명이며, 면적이 1,214km²로서 맨해튼·브롱크스·브루클린·퀸스 및 스탠포드섬의 5개구(boroughs)로 이루어져 있음
- 시의회(city council)은 51명으로 구성되어 있음
- 일반적 뉴욕시의 공무원채용은 필시 시험을 실시하지 않음으로 모든 직위에 대한 자격조건을 갖춘 사람들의 서류전형과 면접으로 이루어지고 있음
 - 이러한 과정에서 시장의 입김이나 영향력이(고위직의 경우) 있을 수 있지만, 공개경쟁에 의한 채용방식으로 불공정에 대한 이견은 없음
- 새로운 직위를 개설하는 경우 시장은 기본적으로 모든 필요한 영역에서 새로운 포지션을 만들 수 있게 되어 있음
- 뉴욕시의 경우: 뉴욕시장이 선거에 당선된 후 이른바 특별채용방식으로 부시장(Deputy Mayor)을 채용하는데 그 권한과 숫자와 임기에 대해서는

시장이 정하며 따로 법에 정하고 있지 않음(Charter Section 7)

- 현재 뉴욕 같은 큰 시에서는 7명의 부시장을 정책영역별로 두고 있고 이들은 세부 정책영역과 관련된 부서(department)들을 감독하고 각종 위원회의 위원장을 맡으면서 시장에게 직접 보고함
- 시장을 견제하는 장치는 뉴욕주의 주지사가 시장이 고소되면 시장의 직위를 해제할 수 있는 권한이 있음. 또한 시장이 문제가 있다고 판단했을 때 공청회 등 적법절차를 거쳐 30일 이내의 직무정지처분을 내릴 수 있는 법적 조항이 있으므로 인사의 공정성을 확보할 수 있음(Charter Section 9)
- 선거후 당선된 시장은 개인적으로 비서진을 임명할 수 없으며, 보좌직 또는 비서직에 대해서는 부시장이 대신하는 것으로 볼 수 있음
- 부시장은 시장과 임기를 같이하며, 시장이 퇴임하는 경우 동반퇴임 함
- 부시장에 대한 인원제한을 두고 있지 않으며, 시장이 행정조직의 규모를 고려하여 선임함
- 부시장 특별한 선임절차를 Charter에 규정하고 있지 않고 있으며, 시장의 지명에 의해 선임됨

5. 맨하탄(자치구)의 경우

- 자치구인 맨해튼 역시 Borough President(구청장)을 선거로 선출하며, 이 때 Borough President는 필요한 경우에 한 명의 비서와 몇 명의 부하직원들을 임명할 수 있습니다만 역시 그 수는 정하지 않고 있음
 - 다만 이 경우 자치구 위원회(Borough Board)에서 (자치구 의원들과 자치구청장 등으로 구성된) 모든 견제와 통제를 받게 되어 있음
- 또한 시장에 대한 견제와 마찬가지로 방식으로 뉴욕주의 주지사가 자치구의 장이 고소되면 장의 직위를 해제할 수 있는 권한이 있음

- 자치구의 장이 문제가 있다고 판단했을 때 공청회 등 적법절차를 거쳐 30일 이내의 직무정지처분을 내릴 수 있는 법적 조항의 적용을 받음(Charter Section 9)
- 구청장은 선거에 당선된 후 비서진을 임명하지 않으며, 비서진은 부시장들이 대신하고 있다고 볼 수 있음
- 부시장은 구청장과 임기를 같이하며, 시장이 퇴임하는 경우 동반 퇴임함
- 부시장에 대한 인원제한을 두고 있지 않으며, 구청장이 행정조직의 규모를 고려하여 선임함
- 부시장 특별한 선임절차를 Charter에 규정하고 있지 않고 있으며, 구청장의 지명에 의해 선임됨

6. Township 정부의 Mayor의 경우(Montgomery Township, New Jersey)

- 미국의 Township Level의 정부에서는 우선 시장과 부시장으로 출마하여 선출되는 것이 아니라 5인의 Township Committee를 지역주민들이 직접 선거를 통해 선출하는 방식을 택하고 있음
- 각 정당(공화당과 민주당)에서 후보를 내고 5인의 Committee 멤버자리를 놓고 경쟁하는 방식이며 일단 5인이 선거를 통해 확정되면 임기 3년의 직으로 수행되고 5인 중에서 합의를 통해 시장과 부시장이 추대
 - 이는 County Level의 정부도 비슷한 방식으로 운영되고 있음
- 시장과 부시장의 지위는 우리나라나 City Level의 정부와 같지 않고 모든 것이 Committee에서 의사결정을 하는 방식으로 가며 법이 정한 경우를 제외하고 모든 공무원은 3년 이내(80%가 1년 단위)의 기간으로 공식적 자리의 80% 이상이 Committee에 의해 임용됨
- 시장이 개인적으로 특별임용하는 직위는 있지만, 이 경우는 극히 제한적

- 이고 2~3자리 정도에 한하여 임용할 수 있음
- 특별임용의 경우, 직위에 따라 4년의 임기로 임용되는 직위도 있으며, Chief Financial Officer나 Tax Assessor의 경우, 임기를 4년으로 제한 함
 - Township Committee는 서로 다른 정당 소속이 들어와 공동운영하는 연합정부 구성방식으로 운영되며, 연합정부의 구성에 따라 정당간 견제와 균형이 이루어지고 있음
 - 선거에 당선된 후, 시장, 부시장의 비서는 Township Administrator나 Township Clerk이 비서직을 수행하며, 이들은 정규직 공무원들로 Township Administrator는 신분보장을 받고 있음
 - 정규직으로 시장과 Committee의 영향을 받지 않으며, Township Clerk과 Deputy Township Clerk은 Committee에 의해 임용됨
 - Administrator 1인과 2인의 Clerk이 임명되며, 총 3명 정도를 선임함
 - Administrator의 임기는 정해져 있지 않으며 Township Clerk의 경우는 종신이고, Deputy Township Clerk은 1년의 임기로 규정하고 있음
 - 모든 공무원의 임용은 Township Committee에서 선발하고 임용하며, 거의 모든 공무원이 3년 임기를 넘지 않음
 - 3년 이후 재계약방식으로 연장하며, 특별한 사유가 없으면 재임용되어지고 있음

제2절 영 국

1. 일반론

- 공무원 채용은 기본적으로 인사위원회 임용규정(Civil Service Commissioners' Recruitment Code)에 따라 이뤄지며, 인사위원회가 감독청이 된다. Grade6

이하 공무원의 채용기준, 절차, 임용요건의 설정권 등은 각 부처의 장관 또는 지방자치단체장에게 위임되어 있음

- 직위별 직무자격요건이 엄격하게 설정되어 있어서, 특정 직위에 결원이 생길 때 기관장이 일차적으로 전보, 승진, 신규채용을 결정하게 됨
 - 그 외의 신규임용은 연 2회 수시모집을 통해 충원됨
- 각 부처는 다음의 기본적인 자격요건을 신규 공무원 채용에 적용됨
 - 연령: 제한 없음
 - 건강: 임용 후 최소 5년간 담당 업무를 수행할 수 있는 상태
 - 성격: 최근 공직에서 불명예를 입힌 사실이 없을 것
 - 국적: 영국인을 원칙으로 하나 EC회원국의 국민, 비EC회원국 중 영국인과 혼인한 경우 등에는 예외가 적용되어 채용 가능

2. 실적 및 공개경쟁의 원칙

- 영국에서 취하고 있는 실적주의의 관념은 절대적인 기준에 따라 실적을 판단하는 것이 아니라 상대적으로 실적이 판단되는 특징임
 - 실적을 판단할 때 다음 3가지 점을 고려. 첫째, 직무의 성격을 3~5년에 걸쳐 판단한 후 실적을 고려. 둘째, 3~5년간의 임용기간에 걸쳐 실적을 평가해야 한다는 것. 셋째, 실적평가는 당시 노동시장에서 다른 직업의 인기도를 고려하여 판단해야 한다는 것임
- 채용의 기본원칙은 공개경쟁이며, 이 원칙이 준수되기 위한 전제는
 - 첫째, 채용과 관련된 모든 서류는 선발절차가 종료 후 1년간 보관
 - 둘째, 공무원인사위원회는 이에 대해 감사를 실시하고, 그 결과를 공무원인사위원회 연보에 게재
 - 셋째, 인력을 외부기관을 통해 선발하는 경우, 의뢰를 받은 기관은 채용공고문에 대해 의뢰기관의 승인을 받아야 하며, 의뢰를 준 기관은

최종선발과정에 참여

- 넷째, 각 부처는 부처별 채용결과에 대한 요약자료를 발간

3. 고위 공무원단 임용

- 종전의 Grade5 이상에 해당되는 약 3,000명 가량 되는 공무원을 지칭하는 것으로 다음의 절차를 거쳐 선발
 - 1단계 공개경쟁채용 여부의 결정: 결원 발생 시 정부 내부에서 임용할 것인지, 공개경쟁을 통해 임용할 것인지를 결정
- 2단계 공고 및 응시원서의 접수
 - 3단계 서류심사: 채용적격기준에 따라 3~4개 그룹으로 분류한 후 최종면접에 초대할 3~4명의 후보자를 결정
 - 4단계 예비면접: 지원자가 많을 경우 1차적으로 12~15명의 후보자를 결정한 다음, 예비면접을 통해 최종후보자를 선정
 - 5단계 최적격자와 일정기준 이상의 후보자를 결정
 - 6단계 채용

4. 속진임용제

- 일명 Fast Stream이라는 속진임용제가 있으며, 고위공무원단의 1/3에 약간 못 미치는 인원이 이를 통해 임용됨
 - 한국의 고등고시를 통한 인재채용에 비유할 수 있으며, 발전 가능성이 뛰어난 우수한 인재를 선발하여 일반 공무원과 다른 훈련 및 능력개발기회, 조기승진의 기회 등을 제공하는 채용방식
 - 이들은 선발 후 4~5년간의 훈련과 능력발전과정을 거친다. 대부분 정부정책의 기획, 법안의 설계 등을 담당

- 속진임용제의 대상 인력의 요건
 - 첫째, 발전 잠재력: 모든 후보자는 Grade7까지 조기 승진할 수 있는 능력과 퇴직 전까지 고위공무원단 직위에 오를 수 있는 발전 잠재력을 가져야 함
 - 둘째, 학력: 최소 대학졸업성적이 B학점 이상이거나 이에 준하는 성적을 유지하여야 함. 행정공무원, 고위행정공무원 등 이에 상당하는 계급 재직자로서 근무경력 2년 이상인 자에게는 일반행정, 과학 및 기술 속진임용자는 학력요건이 면제됨
 - 셋째, 연령: 유럽직 속진임용지원자는 만 33세 미만이어야 하나 타 직렬에는 연령제한이 없음
- 선발절차는 예비시험과 공무원선발위원회에 의한 심사로 선발되며, 예비심사는 세 가지(언어능력-문장구성능력 등; 수리능력-각종 수치, 도표 등에 대한 이해력, 숫자감각 등; 분석능력-논리력, 추리력, 판단력 등) 시험으로 구성됨
 - 공무원심사위원회에 의한 심사는 5명을 1개 조로 구성하여 3명의 평가자가 이들을 평가함
 - 특징적인 것은 심사위원들도 평가능력 및 태도를 심사받아 평가자로 채택됨
 - 가능한 한 여러 그룹에서 다양한 인재를 선발하려고 하는데, 이 때문에 평가자들도 다양한 집단에서 선발됨
- 심사는 2일에 걸쳐 필기 또는 구두시험, 토의, 면접 등 다양한 방식으로 진행됨

5. 버밍햄시 사례

가. 개요

- 인구: 986,969명(2006년 기준)
- 면적: 265km²
- 런던의 북서쪽 약 160km, 트렌트강·세번강·세본강에 둘러싸인 버밍엄 고원에 있다. 영국 제2의 도시이며, 이른바 블랙컨트리(Black Country)의 중심을 이루는 공업도시임
- 영국의 경우에는 속진(速進) 임용제를 적용하여 공무원 중 고위직 공무원 직위에 도달할 수 있을 우수 인재를 선발하여 별도의 훈련 및 능력개발기회와 조기승진 기회를 제공
 - 실제 고위공무원단의 1/3에 가까운 인원이 속진 임용제를 통하여 선발
- 영국의 지방자치단체는 시장을 주민의 직선으로 선출하는 것이 아니라 주민에 의해 선출된 지방의원을 중심으로 의회에서 선출함
 - 지방자치단체장이 의회의 결정을 집행하는 책임자로서 의원내각제(약 시장) 구조를 가지고 있으며, 이는 인사권에 대한 시장의 권한이나 영향력이 미약함
- 합동 위원회(Joint Committees)에 대한 참여의 형태
 - 지속가능한 공동체 전략 수립의 의무와 복지를 증진시키는 권한은 의회의 지역 리더십의 역할과 밀접한 연관이 있기에, 지방정부법(the Local Government Act 2000)에 따라 경제, 사회, 환경적 복지를 위해 승인할 수 있다고 규정
 - 협정들은 지역적 권한들과 함께 합동위원회의 임용을 포함하고 있으며, 의회는 필요에 따라서, 비-행정적 기능을 수행하는 합동 협정의 설립을 진행할 수 있음

- 특수한 경력이나 전문성이 필요한 직위에 임용이 필요한 경우, 시의회 전체회의에서 결정한 직위를 채용 및 임용할 수 있음
- 감사 사무원(the Monitoring Officer)의 감독을 받는 임용이 아닐 시에는 행정부 결정의 소관으로 외부 임용이 이루어지기도 함

제3절 일본

1. 일반론

- 일본에서는 임용의 기본원리로서 실적제가 통용되고 있다. 즉 국가공무원법 제33조에 따르면 “직원의 임용은 이 법률 및 인사원 규칙이 정하는 바에 의하여 그 사람의 수험성적, 근무성적, 그 외의 능력의 실적에 따라 실시한다.”고 규정하여 실적제에 따라 신규 공무원을 임용하고 있다. 예외적으로 인사원 규칙에 정한 직위에 대해 인사원이 승인하는 경우에는 경쟁시험 이외의 능력의 실증에 따라 채용하는 방법(전형에 의한 방법)을 택할 수도 있음

2. 전형에 의한 임용

- 일반 경쟁시험과 달리 후보자가 타 후보자들과 경쟁관계에 있는 것이 아니라, 임용을 지원한 관직에 대한 직무수행능력 여부를 중심으로 채용하는 방식이다. 채용 시 평가방법은 경력평정, 실지(實地)시험, 필기시험, 그 밖의 직무능력테스트에 의함

3. 민간교류에 의한 임용

- 이는 1999년부터 국가와 민간기업간의 인사교류에 관한 법률(관민인사교

류법)에 따라 실시되는 공무원과 민간기업의 인력이 상호교차 교류하는 제도이다. 관민인사고류법이 시행된 이후 교류채용이 점차 증가하고 있음

4. 일반직의 임기부 임용

- 행정의 전문화, 다양화, 국제화에 부응하기 위해 민간인 중에서 전문적인 지식이나 경험을 소유한 자를 일정기간 그 전문성에 해당하는 급여를 지급함으로써 임용하는 제도이다. 2000년 11월에 일반직의 임기 겸부직원의 채용 및 급여의 특례에 관한 법률(임기겸부직원법)이 제정됨으로 실시되었음
- 임기부 채용은 다음의 경우에 이루어진다. 첫째, 고도의 전문적 지식이나 경험을 가진 자를 특정 업무에 투입하는 것이 필요한 경우. 둘째, 전문지식과 경험을 가진 자를 특정업무에 투입함으로써 그 공무의 능률적인 효과를 기대할 수 있는 경우. 셋째, 전문지식이나 경험을 가진 자를 부내에서 조달하기에 어려움이 있는 경우. 넷째, 해당 전문지식이 급속히 발전하는 기술관련 사항이나 이들 전문 지식을 활용할 수 있는 기간이 일정하게 정해져 이들 전문가를 활용하는 필요가 있을 경우

5. 특수경력직 임용

- 일본지방자치단체의 특수경력직 공무원은 부자치단체장 및 임기를 정한 전문가 임용, 그리고 비상근 직원의 채용의 형태로 이루어지고 있음
- 전문가 임기제 채용은 지방공공단체의 일반직 임기제직원채용에 관한 법률에 의거하여 채용하는 방식으로 공인회계사, 변호사, 시스템엔지니어, 의사, 간호사 등 전문직에 한하여 임용할 수 있음
 - － 채용기간은 5년을 초과할 수 없으며, 채용시에 인사위원회의 승인을 얻어 채용할 수 있음

- 부지사 및 부시장채용에 대해 일반적 형태로서 의회의 승인을 얻어 채용함
 - 의회의 결정으로 승인이 확정되어지며, 승인절차는 의무적 절차임
- 도도부현의 경우 2~4명의 부자치단체장을 선임하여 보임할 수 있으며, 그 정원은 조례에 의해 결정됨
 - 동경도의 경우 부자치단체장이 4인이며, 정부, 행정 등으로 구분하여 임명함
 - 4명의 부자치단체장의 구성은 내부승진 1인, 중앙정부 1인, 정당사회단체 1인, 외부전문가 1인의 형식으로 구성하여 임명
- 기초자치단체의 경우 1인의 부자치단체장을 두고 있으며, 일반적으로 내부승진에 의한 임용이 이루어지고 있음
- 현재 일부지방자치단체장이 보좌인력으로 비서에 대한 특별채용을 요구하고 있으며, 자치단체장의 선거공약을 효과적으로 달성하기 위한 목적으로 제안되고 있음
 - 국회의원의 경우 1명을 특별채용하는 규정을 준용하여 임명할 수 있는 권한을 요구하고 있음
- 부자치단체장은 지방자치단체장의 유고시 직무대행을 수행하게 됨으로 찬반의 의견이 있음
- 부자치단체장은 첫번째 지방의회 개최 시 의결하게 되며, 선거기간에 후보를 명시하지 않고 있으며, 런닝메이트로 볼 수 없음

6. 인사위원회 구성

- 인사위원회의 설치근거는 지방자치단체의 조례에 의해 구성되어짐
- 인사위원회의 구성은 3인으로 구성되어지며, 전직공무원, 변호사, 학자 등 전문가 1인으로 구성되어지는 것이 일반적임

- 일반적으로 위원장은 전직공무원이 수행하게 되며, 동일정당소속이 2인 이상 임명될 수 없음
- 인구 15만 미만의 지방자치단체는 독립적인 인사위원회를 설치하는 것이 아니라 공평위원회를 설치하여 인사위원회의 기능을 겸하고 있음
- 인사위원회위원은 비상근으로 보임하며, 일반공무원이 아니라는 의미를 가지고 있으며, 전문성을 강조하는 선택방식임
- 인사위원회의 기능 중에서 가장 중요한 것은 시험결과에 대한 판단여부이며, 임용순위를 결정하여 명부를 작성함
- 인사위원회는 사무국을 설치하고 있으며, 사무국의 의미는 독립적 판단을 수행한다는 독립성의 의미임

7. 지방자치단체 산하기관 및 사업소의 장 임명

- 예술, 체육, 공단, 사업소 등이 지방자치단체산하기관으로 설치되어 있음
- 기관장의 임명은 재단이사회를 통해 임명되어지고 있으며, 일반적으로 지방자치단체장의 영향력 하에 있음
 - 이사회의 구성이 지방자치단체장의 추천에 의해 임명되어지고 있음
- 기관장의 임명은 퇴직공무원을 중심으로 임명되어지고 있음

제4절 **독 일**

- 독일 공무원 제도는 계급제적 요소를 가지고 있으면서 직위분류제적 요소를 반영하고 있는 특징을 가지고 있음
- 독일에서 공공업무 수행자의 종류로는 공무원법의 적용을 받는 공무원(Beamte), 공공부문 종사자이면서도 사법의 적용을 받는 계약직 공무원¹⁾

(Angestellte) 그리고 단순직무를 하면서 임금을 받는 노무직원(Arbeiter)으로 구분하고 있음

- 정규직 공무원은 우리나라와 같은 선발 방식으로 임용되어지며, 교육 훈련기간을 거쳐 임용되어지고 있고, 계약직 공무원은 직위와 보수에 있어서 크게 차이가 없으며, 교육훈련이 없이 근무를 즉시 시작하는 장점을 가지고 있음
 - 정규직 공무원과 계약직 공무원은 교육의 유무에 의해서 결정되어지며, 직위차이가 없는 것이 특징이며, 정규직공무원이 A16까지 있으며, 고급공무원에 해당하는 A13으로 임용되어지는 공무원 직위에도 계약직 공무원이 임용되어지는 경우가 있음
- 일반행정직 공무원에는 일반직 공무원과 특수전문직 공무원으로 구분됨 첫째, 일반직 공무원: 연방공무원법 및 연방라우프반법에 따를 경우, 행정직공무원에 대해서는 교육이수, 시험, 시보임용을 통한 임용을 위한 양성방식이 적용되어 매우 까다로운 양성절차를 밟게 됨
- 특수전문직 공무원의 자격요건과 임용절차는 특수전문직렬 공무원에 관한 령, 연방라우프반법에 의해 이루어짐
- 계약직 공무원에 준하여 임용되어지는 특수전문직은 별도의 교육과정과 시험을 거치지 않고 임용되기 때문에 필요한 근무경력이나 근무성격 등이 명확히 규정되어 있음
 - 연방라우프반법은 특수분야 전문직렬의 고등직 지원자의 자격으로 석사학위를 취득하고 동일 전공분야에서 3년 6개월 이상 근무한 자이어야 함
- 지방자치단체장을 보좌하여 정책을 추진하는 부시장(부자치단체장)을 두고 있으며, 지방의회의 의원직선으로 선출되어짐

1) Angestellte에 대한 개념이 저자에 따라서 계약직 공무원으로 설명도 하지만 본 서는 준공무원으로 표현하기로 함

- 일반적으로 연립정권을 창출하는 지방자치단체는 집권정부의 대표자를 중심으로 부자치단체장(Beigeordneter)를 선출함
- 부자치단체장의 정원은 지방자치단체 조례에 의해 결정되어지며, 1~4명으로 구성되어 있음
- 인구 33만 명으로 20번째 큰 도시인 빌레펠트시는 4명의 부자치단체장을 두고 있으며, 우리나라 지방자치단체의 실장과 같이 분야별 업무를 담당하는 실장기능을 수행하고 있음
- 제1부시장은 학교, 시민, 문화행정을 담당하고, 제2부시장은 환경 및 기후변화대응, 제3부시장은 도시계획 및 건설을, 제4부시장은 사회복지분야를 담당하고 있음
- 헤센주는 영국의 영향을 받아 의회중심적 약시장제도를 운영하고 있으며, 부자치단체장의 선임도 집권당(연합정부)의 구성과 주자치단체장의 구성이 동일한 협약에 의해 구성되어짐
 - 작은 자치단체의 경우 1명의 부자치단체장을 임명하게 되며, 고위공무원을 승진 임용하는 것이 관례화되어 있음
- 지방자치단체 보좌직 또는 비서직에 대한 임용기준을 명시하고 있지 않으며, 계약직 공무원제도를 통한 자격을 갖춘 자를 계약에 의해 임용함

제5절 프랑스

1. 일반론

- 프랑스에서 공무원이 되기 위해서는 프랑스 국적을 보유하여야 하며, 공민권을 상실하지 않았으며, 국민의 의무에 관한 법률을 위반하지 않고, 직무수행을 위한 신체조건을 갖추었으며, 공무원 등급인 카테고리에 따라 학력조건이 있음

- 연령조건도 동반되는데, 카테고리A는 28~40세, B와 C는 45세까지 제한되며, 사회적 약자에 대한 보호가 연령조건의 완화로 나타남
 - 즉, 3인 이상의 자녀를 양육하는 여성, 미망인, 이혼녀, 1인 이상의 자녀를 양육하는 미혼모, 장애인, 체육 특기자 등에게는 연령제한이 완화 적용되어짐
- 프랑스에서도 여타 나라와 마찬가지로, 공개시험절차의 경직성과 높은 비용에 대한 비판에도 불구하고 가장 보편적인 공무원 채용방식이 되고 있음
- 외부경쟁시험, 즉 공개경쟁시험과 공개전형시험이 있고, 그 외 내부경쟁시험이 있으며, 이는 한국의 공무원 공개경쟁 시험의 한 유형에 해당됨
 - 이상의 두 가지 외에 제3의 시험이 있으며, 40세 미만인 전문직 및 지방자치단체 의원으로 8년 이상 경력이 있는 자에게 응시자격이 부여된다. 제3의 시험을 통해 채용된 공무원들의 전직으로 치과의사, 기자, 기업의 감사, 컨설팅회사의 직원, 은행원 등 다양한 직업경험을 가진자들 이에 해당함

2. 공개경쟁시험 절차

- 기본적으로 채용계획의 수립, 채용공고, 채용시험, 채용후보자명부의 작성, 시보임용, 해당부서에의 배치로 진행되며, 이들 절차에서 한국과 비교하여 차별화되는 점은
- 첫째, 부처별로 수립된 연간 신규채용계획은 인사부가 취합하여 매년 12월 관보에 게재함으로 시행되지만, 국립행정학교와 지방행정학교를 통한 채용, 그리고 카테고리 B, C에 해당하는 일반직 공무원의 채용 계획은 인사부에서 직접 수립한다는 것
 - 둘째, 정확히 채용인원이 정해지지 않은 경우, 2회에 걸쳐 공고하며,

- 1차 공고를 한 후 최소 시험실시 1개월 이전에 2차 공고를 해야 함
- 셋째, 여러 부처가 공동으로 시험을 실시하는 경우가 있는 바, 이 경우에는 관계장관령의 형식으로 시험을 실시하게 됨
- 넷째, 1년간의 시보기간을 거치게 되는데, 성적불량을 이유로 시보 후 시보공무원을 신규 공무원으로 채용하지 않을 수 있음

3. 특별임용제

- 특별채용으로 다음 4가지 형태가 있음
 - 첫째, 중앙정부의 국장, 임명직도지사, 교육감, 대사 등에 대해서는 정부가 자유재량으로 임명을 하게 되는데, 이를 정부의 자유재량 임명직제도라 함. 경력직 공무원의 경우 파견형식으로, 외부인사가 임용되는 경우에는 비경력직 신분을 유지하며, 임용기간이 보장되지 않으며, 해임된 후 경력직 공무원은 원소속 공무원단으로 복귀하고, 그 외의 자는 공직을 떠나게 됨
 - 둘째, 외부임용제도가 있으며, 카테고리 A에 속하는 고위직 공무원을 시험 없이 임용하는 제도로서, 민간인의 진출을 고위직에 허용함으로써 고위공무원의 출신배경을 다양화하고, 공직의 임용체계를 개방화하는데 기여하게 됨. 그러나 이는 정실임용의 위협이 있어, 그 투명성을 담보하기 위해 공무원단 별로 외부임용 공무원의 수를 명시하거나, 임용자문위원회의 의견수렴 절차를 거친 후 관보에 그 결과를 게재하도록 하고 있음
 - 셋째, 하위직 공무원의 채용. 시험절차를 간소화 하기 위한 일환으로 카테고리 C에 해당하는 22개 공무원단에 대해 시험위원회가 서류심사와 면접으로 채용을 확정하는 제도임
 - 넷째, 할당직제도: 국가유공자나 장애자를 채용하는 제도이다. 국가유공자의 경우 간단한 심사를 거쳐 카테고리 B, C에 해당하는 공무원을

임용하고 있으며, 최초 1년은 계약직으로 임용되고, 직무수행능력이 인정될 경우 정식공무원으로 채용됨

4. 고위공무원의 임용

- 프랑스의 고위공무원 임용 방식에는 공개경쟁시험, 내부경쟁에 의한 채용, 외부임용 3가지로 분류된다. 공개경쟁이 일반적인 충원방법
 - 행정직의 경우는 국립행정학교, 기술직은 국립이공대학 졸업생들이며, 각각 100명과 400명이 성적순에 따라 희망하는 공무원단에 임용
- 내부경쟁시험의 비율은 각 공무원단별로 정해져 있는 규정에 의하며, 외부임용은 주로 행정직 고급공무원단에서 행해지는데, 약 25%가 이를 통해 충원됨
 - 주로 국가도지사, 사회감사, 파리시 행정관, 지역회계심의원, 회계심의원, 외교공무원단이 여기에 해당

제 4 장

지방자치단체 특수경력직 공무원 채용제도 개선 방안

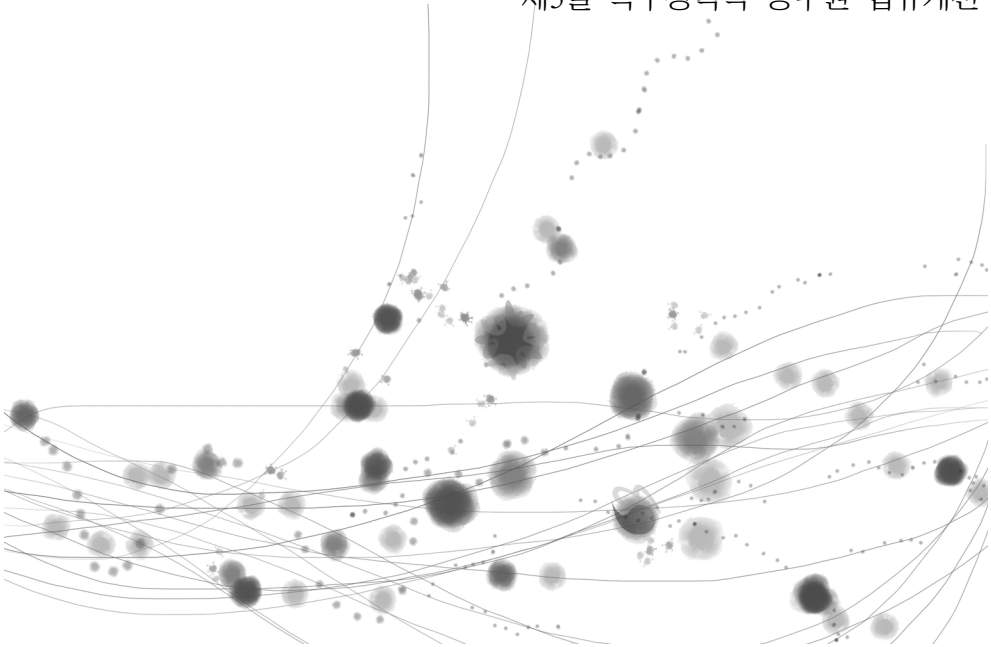
제1절 특수경력직 공무원 채용제도

제2절 특수경력직 공무원 채용절차

제3절 특수경력직 공무원 선발방식

제4절 특수경력직 비서직, 보좌관 적정인력

제5절 특수경력직 공무원 법규개선



제 4 장

지방자치단체 특수경력직
공무원 채용제도 개선 방안

제1절 특수경력직 공무원 채용제도

- 지방자치단체의 특수경력직 공무원 임용제도는 인사제도의 개방화와 유연성을 제고하여 특수 전문인력을 적시에 조직내에 채용함으로써, 지방자치단체의 전문성을 제고 할 수 있는 제도로서 제도도입 목적을 달성할 수 있도록 운영되어야 함
- 모든 특수경력직 지방공무원 채용을 위한 제도의 임용규칙과 임용절차를 명문화한 규정을 설치하여 인사의 공정성을 확보할 필요가 있음
 - 지방공무원법에 최소한의 절차를 제시함으로써 공정성과 투명성을 확보하고, 또한 임용된 공무원의 소속감도 제고할 수 있을 것으로 예상됨

1. 제도개선 방향

- 별정직공무원과 계약직공무원에 대한 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항을 대통령령 또는 조례로 정하도록 규정하고 있으며, 지방공무원법 제2조 4항에 따라 지방계약직 공무원규정(대통령령)이 있지만, 일부 직위에 대한 별도의 규정이 없으며, 이를 제정할 필요가 있음
 - 지방자치단체의 계약직 공무원에 대해서는 지방계약직 공무원규정에 별정직 공무원은 지방자치단체 지방별정직 공무원 임용에 관한 조례로서 근거규정을 달리하고 있으며, 행정안전부는 특수경력직공무원 인사운영지침을 제정하여 통합적 합리적 운영을 위한 지도감독 방안

을 제시하고 있으며, 이에 대한 실효성을 제고할 필요가 있음

- 특수경력직 지방공무원에 대한 법규를 통합하여 지방자치단체가 규정된 법규내에서 자율권을 가지고 임용함으로써 인사의 정당성과 투명성을 제고할 수 있으며, 절차적 합리성은 피임용자의 자긍심을 제고할 수 있음
- 특수경력직 특히 비서직의 채용제도에 대한 지방공무원법에 규정하는 것이 법적 타당성과 정당성을 제고할 수 있지만, 특수경력직의 직위와 정원에 대해 지방자치단체 조례로 규정하는 것을 정책대안으로 제시하고자 함

가. 지방공무원법에 규정하는 경우

- 지방공무원법에 특수경력직에 대한 채용기준을 제시하는 것은 지방자치정신을 훼손한다는 비판이 있을 수 있지만, 인사의 공정성과 운영상의 정당성을 확보할 수 있음
- 지방공무원법 제2조 3항은 특수경력직 공무원의 임용에 대한 필요한 사항을 대통령령이나 조례로 정하도록 규정하고 있음
- 행정안전부는 특수경력직 인사운영지침을 제정(2010.4.28.)하여 지방자치단체에 이를 시달하고 인사관리의 타당성과 공정성을 제고하고자 함
- 특수경력직 채용과 총액인건비제도의 조화된 인사운영을 실시함으로써 지방자치단체 전문성 확보와 인사관리의 공정성과 타당성을 제고할 수 있는 기반이 형성됨

나. 지방자치단체의 조례에 의해 규정하는 경우

- 총액인건비 범위내에서 지방자치단체가 조례로서 특수경력직 공무원 정원을 규정하는 방안으로 지방자치단체의 자율권을 보장하고 법적 타당성을 제고하는 효과가 있음

- 현재 제기되고 있는 조례에 의한 불공정한 인사운영이 지방자치단체장의 보좌직과 비서직의 비율, 직급, 임용조건, 절차에 대한 공정하지 못한 문제점이 제기될 우려가 있음

제2절 특수경력직 공무원 채용절차

- 일반적 공무원채용 절차가 채용계획수립-채용자격기준 설정-시험위원구성-공고-응시원서 접수-채용시험실시-합격자 결정-채용순위 결정 인사위원회심의 임용의 과정을 거쳐 임용되어지고 있으며, 특수경력직 공무원에 대해서도 이러한 채용절차를 거치도록 의무화할 필요가 있음
- 특수경력직 공무원채용에서 지방계약직 공무원 채용절차와 지방별정직 공무원 채용절차를 표준화하여, 절차상의 흠결로 인한 공정성 시비를 차단할 필요가 있음

1. 지방자치단체 보좌직 및 비서직 채용절차

- 지방자치단체장의 정책추진을 효과적으로 수행하기 위한 방안으로 보좌직 및 비서직에 대한 채용절차상의 특례가 인정되어 왔음
- 현재 제기되고 있는 지방자치단체장 보좌직과 비서직에 지침이 있지만, 비율, 직급, 임용절차에 대한 실제적 규정이 제정될 필요가 있음
 - 광역지방자치단체의 비서실장은 4급에 기초자치단체중 50만 이상 특례시의 경우 5급에 기타 시군구의 비서실장은 6급에 보임할 수 있도록 명문화하는 방안도 제시될 수 있음
- 지방자치단체의 비서관 및 비서가 계약직에 속하면서도 채용절차상 단서조항을 두어 예외를 인정하고 있음
 - 계약직 공무원 채용시 응시자의 동의를 얻어 응시자의 경력, 직적, 주

변의 평판 등을 조회·확인할 수 있으나, 비서직에 대한 평가조회가 예외를 인정하고 있음

- 지방자치단체의 비서관 및 비서에 대한 채용시 시험위원을 구성하여, 시험(면접)을 실시하고, 그 결과를 인사위원회에 통보하여 임용에 대한 의견을 제시하도록 하는 최소한의 절차가 필요함
- 총액인건비 범위내에서 지방자치단체가 조례로서 특수경력직 공무원 정원을 규정하는 방안은 절차의 공개에 따른 지방자치단체의 자율권을 명시적으로 보장하는 효과가 있음

2. 채용공고의 생략 범위

- 지방계약직공무원규정 제5조 제3항에 의해 공고 생략 적용 범위를 제3호의 “기구의 신설” 제4호의 파견자 또는 휴직자의 결원보충으로 정하고 있지만, 비서직 및 보좌직 임용에 공고를 하지 않는 경우가 종종 있음
 - 최장 6개월 미만의 모든 직위에 공고를 의무화함으로, 비서직 채용시, 임용공고를 통하여, 최소한의 투명성을 확보하는 방안을 제시할 수 있음
- 총액인건비제하에서 채용기간 동안 일반직 결원을 유지해야 한다는 점에서 채용공고는 지방자치단체의 공시의 의미를 가진다고 볼 수 있음

3. 비서관·비서 평판조사 예외규정

- 비서관 및 비서에 대한 주변평판 조회 및 확인 대상으로 예외규정을 지침에서 삭제하였으며, 이는 평판조사를 실시하지 않아도 되는 것으로 해석될 여지가 있음
 - 시험실시기관의 장은 비서직 채용에서도 응시자의 경력, 실적, 주변의 평판 등을 조회하고 확인 할 수 있어야 함

- 지침의 개정을 통한 평판조사를 실시할 수 있도록 지침의 변경이 필요 함

제3절 특수경력직 공무원 선발방식

- 지방계약직 및 지방별정직에 해당하는 특수경력직 공무원의 임용과정은 투명한 선발방식이 지역주민에 대한 서비스로 이해되어야 하며, 선거과정에 대한 의무로 인식하여야 할 것임
- 선발방식은 절차를 통한 인사의 정당성과 공정성을 확보하는 과정으로 소정의 절차가 요구됨

1. 채용시험제도 도입

- 특수경력직의 선발방식에는 경력직 공무원 채용과 유사한 절차를 통한 전문성을 갖춘 우수 인력이 공직에 종사할 수 있는 기회의 공정성에서 타당성이 있음

가. 채용시험 실시 가능성

- 계약직 공무원에 대해 채용시험을 실시할 수 있으며, 시험의 종류는 서류심사, 필기시험, 면접시험이 있으므로 필요에 따라 특수경력직 채용에도 시험제도를 도입하는 방안을 검토할 수 있음
 - 시군구의 경우 5급상당 이상은 시도 인사위원회에 위탁하여 실시할 수 있으며, 시군구의 경우 6급상당 이하에 대해서는 자체인사위원회를 통한 시험을 실시할 수 있음
- 지방자치단체의 비서관 및 비서에 대한 채용도 시험을 통해 임용하는 방안도 고려될 수 있으며, 서류 및 면접시험을 통한 전문성을 제고하는 방

- 안도 지방자치단체의 경쟁력 제고에 기여할 수 있음
- 지방자치단체장의 선거공약을 실현하는데 비서직 채용의 필요성에 대한 타당성도 전문성과 역량에 대한 평가절차는 필요함

2. 인사위원회의 자율성, 공정성 확보

- 인사위원회 위원은 해당 자치단체 공무원 및 외부위원 중에서 단체장이 임명 또는 위촉(외부위원 1/2 이상)함으로 자치단체장의 관여 가능성, 내부 공무원에 의한 결정 주도 등 인사위원회 운영의 공정성·객관성에 대한 비판 상존
- 외부위원의 증가에 따라 자치단체장의 임용권 행사에 대해 실질적인 견제역할 가능성 제고하기 위해 외부위원 수를 현행 1/2 이상에서 2/3 이상으로 확대하는 방안 검토 필요
- 자치단체에서 현행 방법에 따라 운영 할 경우, 인사위원회 풀(pool)제도 도입도 고려할 수 있으며, 단체장의 의지와 지역적 여건에 따라 선택적인 위원회 구성이 가능하여 위원회 운영의 자율성 제고할 수 있음
- 위원 위촉에 대한 임용권자의 권한남용을 방지하고, 인사위원회 구성의 공정성·객관성 확보하기 위하여, 지방의회 추천위원 확대하여 현재의 1명에서 2명으로 확대하는 방안도 고려될 수 있음
- 부단체장이 인사위원회의 당연직 위원장으로 임명하므로 인사위원회 운영의 공정성·객관성 확보에 한계가 있다는 비판을 받고 있으며, 이를 호선제도나 외부인으로 임명하는 방안이 고려될 수 있음
 - 일본의 경우 인사위원회를 3인으로 구성하며, 당연직이 없고, 위원의 임명은 지방의회의 동의 절차를 거치도록 함으로 인사위원회의 공정성을 확보하고 있음

3. 고위 특수경력직 임용 견제 기관

- 특수경력직 공무원 중에서 정무적 선발이 필요한 경우 해외사례와 같이 인사위원회의 심의를 거치도록 하는 방안과 지방의회의 심의 또는 통보를 절차에 포함하는 방안도 고려될 수 있음

가. 인사위원회 심의 의무화

- 엽관제의 폐해를 경험한 선진국은 인사위원회를 통한 검증절차를 통과함으로써 견제와 균형을 유지하는 역할을 수행하고 있으며, 인사위원회의 독립성을 보장하고 있음
- 일본의 경우, 정무적 판단이 필요한 고위직 공무원에 대해서도 인사위원회를 통과하여 임용되어지는 절차를 부여하고 있음
 - 인사의 공정성과 투명성을 제고하기 위해 인사위원회 위원의 보임에 의회의 동의를 구하는 절차를 부여하고 있음
- 인사위원회의 구성을 외부위원 1/2로 구성하고 있으며, 인사위원회가 공정성과 자율성을 확보할 수 있도록 제도보완 필요

나. 고위직의 의회 명단통지의무

- 특수경력직 고위직에 대한 지방의회의 심의결정권을 부여하고 있는 미국, 일본 등 해외사례가 다수 있음
- 특수경력직 계약임용에 대해서는 지방의회에 명단을 통지할 의무를 부여하는 방안이 제시될 수 있음
 - 지방의회가 집행부와 정치적 이해관계를 달리하는 경우 의회의 견제기능에 의한 인사를 실시할 수 없는 경우도 발생할 수 있는 것이 현재의 우리나라 지방자치제도이지만, 명단을 통지하는 것은 의회의 결정에 의해 임명되지 않지만, 견제 장치를 보완해 주는 기능을 수행할 수 있을 것임

제4절 특수경력직 비서직, 보좌관 적정인력

1. 시·도별 자치단체 현황

〈표 4-1〉 시·도별 자치단체 비서·보좌인력 현황

구분	비서보좌총계					비서인력					보좌인력			
	계	일반	기능	별정	계약	소계	일반	기능	별정	계약	소계	별정	계약	위촉
서울	19	4	0	2	13	7	4	0	1	2	12	1	11	0
부산	13	7	1	0	5	10	7	1	0	2	3	0	3	0
대구	10	4	2	1	3	7	4	2	1	0	3	0	3	0
인천	21	3	4	4	11	10	3	1	4	2	11	0	2	9
광주	8	2	0	0	6	5	2	0	0	3	3	0	3	0
대전	16	5	3	3	5	13	5	3	3	2	3	0	3	0
울산	5	4	0	1	0	5	4	0	1	0	0	0	0	0
경기	25	4	2	0	19	9	4	2	0	3	16	0	16	0
강원	13	4	2	0	5	10	4	2	0	4	3	0	1	2
충북	12	5	2	2	3	11	5	2	2	2	1	0	1	0
충남	15	4	1	4	2	10	4	1	4	1	5	0	1	4
전북	6	1	0	4	1	5	1	0	4	0	1	0	1	0
전남	14	5	3	3	3	10	5	3	2	0	4	1	3	0
경북	11	4	2	4	1	8	4	2	2	0	3	2	1	0
경남	9	4	0	2	3	6	4	0	2	0	3	0	3	0
제주	9	3	1	1	4	5	3	1	1	0	4	0	4	0
총계	206	63	23	31	84	131	63	20	27	21	75	4	56	15

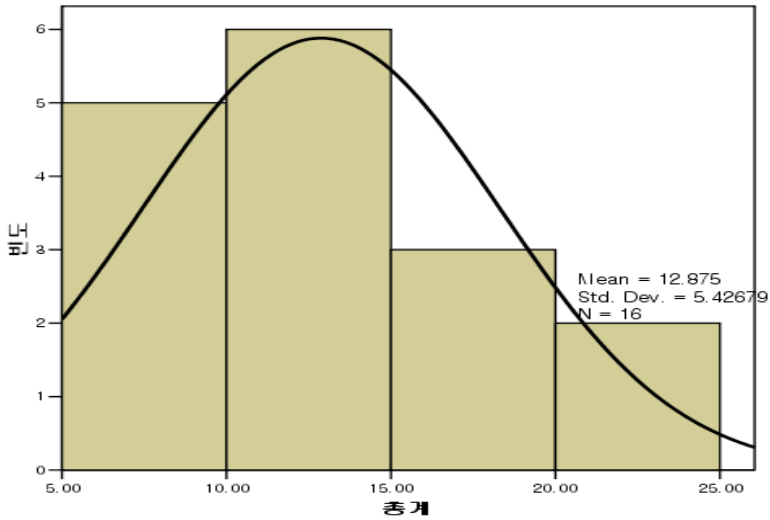
주 : 행정안전부 내부 자료

- 시·도별 자치단체 비서·보좌인력 총계는 206명이고, 경기도가 25명으로 가장 많고, 전라북도가 6명으로 가장 적게 나타남
- 비서인력 총계는 131명이고, 대전이 13명으로 가장 많고, 광주, 울산, 전라북도, 제주도가 가장 적은 5명으로 나타남
- 보좌인력 총계는 75명이고, 경기도가 16명으로 가장 많고, 울산은 한명도

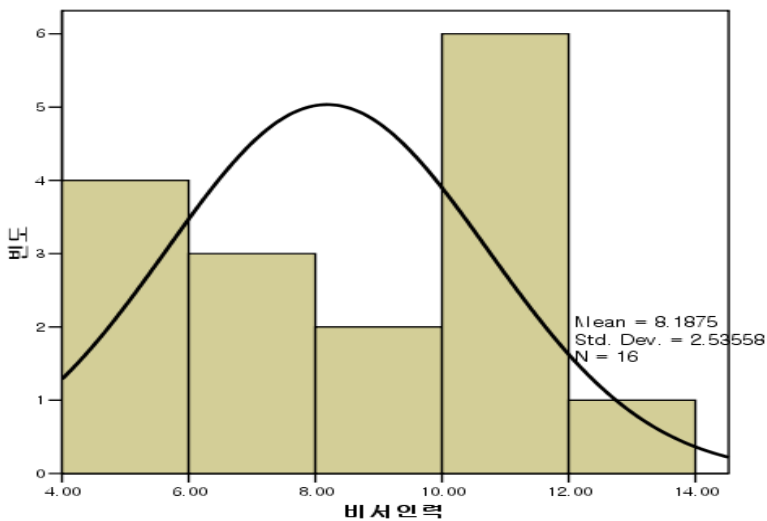
없는 것으로 나타남

- 여기서 비서·보좌인력총계, 비서인력소계, 보좌인력소계의 빈도수와 표준정규곡선을 나타내는 히스토그램을 그리면 다음과 같음

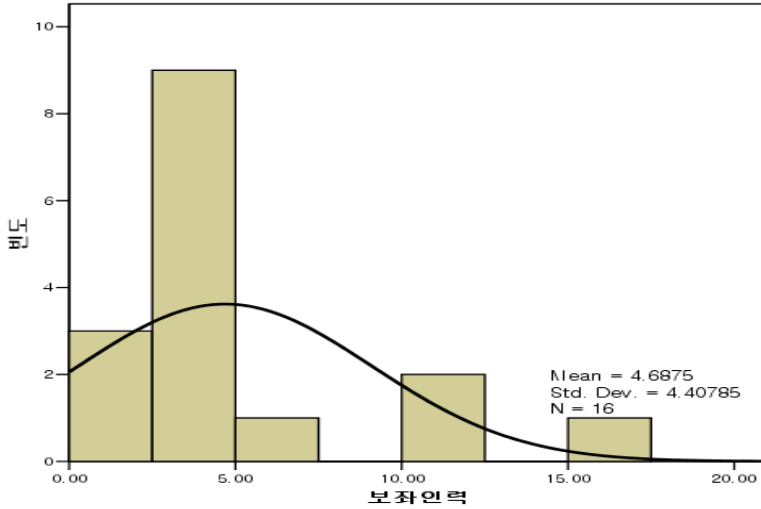
[그림 4-1] 시·도별 자치단체 비서·보좌인력총계 현황 히스토그램



[그림 4-2] 시·도별 자치단체 비서인력 현황 히스토그램



[그림 4-3] 시·도별 자치단체 보좌인력 현황 히스토그램



〈표 4-2〉 시·도별 자치단체 기본 현황

구분	종합 청렴도	외부 청렴도	내부 청렴도	면적(km ²)	인구(명)	공무원	재정 자립도	예산 (억원)	국회 의원
서울	9.01	8.94	9.2	605.28	10,312,545	30,393	88.8	227,403	46
부산	8.25	8.36	7.94	767.35	3,567,910	10,947	52.1	79,888	18
대구	8.42	8.25	8.89	884.10	2,511,676	7,097	48.6	55,742	12
인천	8.33	8.56	7.69	1,029.43	2,758,296	8,209	65.8	71,090	12
광주	8.78	8.83	8.66	501.24	1,454,636	4,310	42	31,644	8
대전	8.33	8.39	8.16	539.85	1,503,664	4,415	51.9	29,626	6
울산	8.4	8.57	7.93	1,058.95	1,126,298	3,512	62.5	24,757	6
경기	8.69	8.61	8.92	10,167.03	11,786,622	30,201	60.1	256,508	51
강원	8.84	8.91	8.64	16,873.83	1,529,818	10,641	21.4	68,369	8
충북	8.88	8.89	8.86	7,433.34	1,549,528	8,290	24.1	56,060	8
충남	8.38	8.63	7.68	8,628.83	2,075,514	11,341	28.3	81,347	10
전북	8.85	9.03	8.34	8,066.60	1,868,963	10,698	18.6	76,178	11
전남	8.38	8.57	7.84	12,246.88	1,918,485	13,452	13.5	94,254	12
경북	8.47	8.78	7.61	19,027.96	2,689,920	16,068	21.4	114,923	15
경남	8.4	8.32	8.61	10,532.69	3,290,536	15,418	35.2	115,319	17
제주	8.39	8.55	7.95	1,848.85	571,255	2,931	24.9	27,287	3
총계	136.8	138.19	132.92	100,212.21	50,515,666	187,923	659.2	1,410,395	243

2. 시·도별 자치단체 기본 현황의 기술통계

〈표 4-3〉 시·도별 자치단체 기본 현황의 기술통계

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
비서보좌총계	16	12.875	5.427	5	25
비서소계	16	8.188	2.536	5	13
보좌소계	16	4.688	4.408	0	16
종합청렴도	16	8.550	0.246	8.25	9.01
외부청렴도	16	8.637	0.239	8.25	9.03
내부청렴도	16	8.308	0.520	7.61	9.20
면적(km ²)	16	6,263.26	6,250.79	501.24	19,027.96
인구(명)	16	3,157,229.13	3,190,486.89	571,255	11,786,622
일반직공무원	16	11,745.19	8,274.87	2,931	30,393
재정자립도	16	41.200	21.281	13.50	88.80
예산(억원)	16	88,149.69	66,627.94	24,757	256,508
국회의원	16	15.188	13.639	3	51

주: 청렴도는 (2010년도 공공기관 청렴도 측정결과, 국민권익위원회, 2011)를 참조함
 면적, 인구는 (지방자치단체 행정구역 및 인구현황, 행안부, 2011)를 참조함
 일반직공무원은 (2010 행정안전통계연보, 행안부, 2010)을 참조함
 재정자립도, 예산은 (지방자치단체 예산개요, 행안부, 2011)를 참조함
 국회의원은 국회 홈페이지(<http://www.assembly.go.kr>)를 참조함

- 시·도별 자치단체 기본 현황을 보면 16개 광역시·도의 비서·보좌총계의 평균은 12.875명으로 나타났고, 여기서 비서가 8.188명, 보좌가 4.688명으로 나타남
- 종합청렴도의 평균은 8.55점, 외부청렴도 평균은 8.637점, 내부청렴도 평균은 8.308점으로 나타남

3. 상관관계 분석(변수 추출)

〈표 4-4〉 Pearson 상관관계 분석

구분	총계	비서 소계	보좌 소계	종합 청렴도	외부 청렴도	내부 청렴도	면적 (km ²)	인구 (명)	일반직 공무원	재정 자립도	예산 (억원)	국회 의원
비서보좌 총계	1	0.598*	0.887**	0.046	-0.046	0.141	0.024	0.705**	0.629**	0.459	0.668**	0.671**
비서 소계	0.598*	1	0.161	-0.193	-0.153	-0.151	0.162	0.031	0.059	-0.026	0.041	0.007
보좌 소계	0.887**	0.161	1	0.167	0.032	0.260	-0.063	0.850**	0.741**	0.580*	0.798**	0.823**
종합 청렴도	0.046	-0.193	0.167	1	0.839**	0.720**	0.164	0.362	0.408	0.043	0.371	0.370
외부 청렴도	-0.046	-0.153	0.032	0.839**	1	0.227	0.321	0.102	0.233	-0.183	0.183	0.120
내부 청렴도	0.141	-0.151	0.260	0.720**	0.227	1	-0.120	0.518*	0.429	0.313	0.429	0.509*
면적 (km ²)	0.024	0.162	-0.063	0.164	0.321	-0.120	1	0.003	0.314	-0.639**	0.264	0.048
인구 (명)	0.705**	0.031	0.850**	0.362	0.102	0.518*	0.003	1	0.926**	0.608*	0.954**	0.996**
일반직 공무원	0.629**	0.059	0.741**	0.408	0.233	0.429	0.314	0.926**	1	0.358	0.992**	0.947**
재정 자립도	0.459	-0.026	0.580*	0.043	-0.183	0.313	-0.639**	0.608*	0.358	1	0.398	0.569*
예산 (억원)	0.668**	0.041	0.798**	0.371	0.183	0.429	0.264	0.954**	0.992**	0.398	1	0.969**
국회 의원	0.671**	0.007	0.823**	0.370	0.120	0.509*	0.048	0.996**	0.947**	0.569*	0.969**	1

* : 상관계수는 0.05수준(양쪽)에서 유의함, ** : 상관계수는 0.01수준(양쪽)에서 유의함

- 비서보좌총계와 유의미한 변수는 인구, 일반직공무원수, 예산, 국회의원 수로 나타남
- 비서소계와 유의미한 변수는 없음
- 보좌소계와 유의미한 변수는 인구, 일반직공무원수, 재정자립도, 예산, 국회의원수로 나타남

- 비서보좌총계를 종속변수로, 상관관계가 유의미한 변수를 독립변수로 하는 회귀식을 만들어서 현재의 비서보좌총계에 대한 평을 함

4. 비서, 보좌 인력 추정(회귀분석을 통해서)

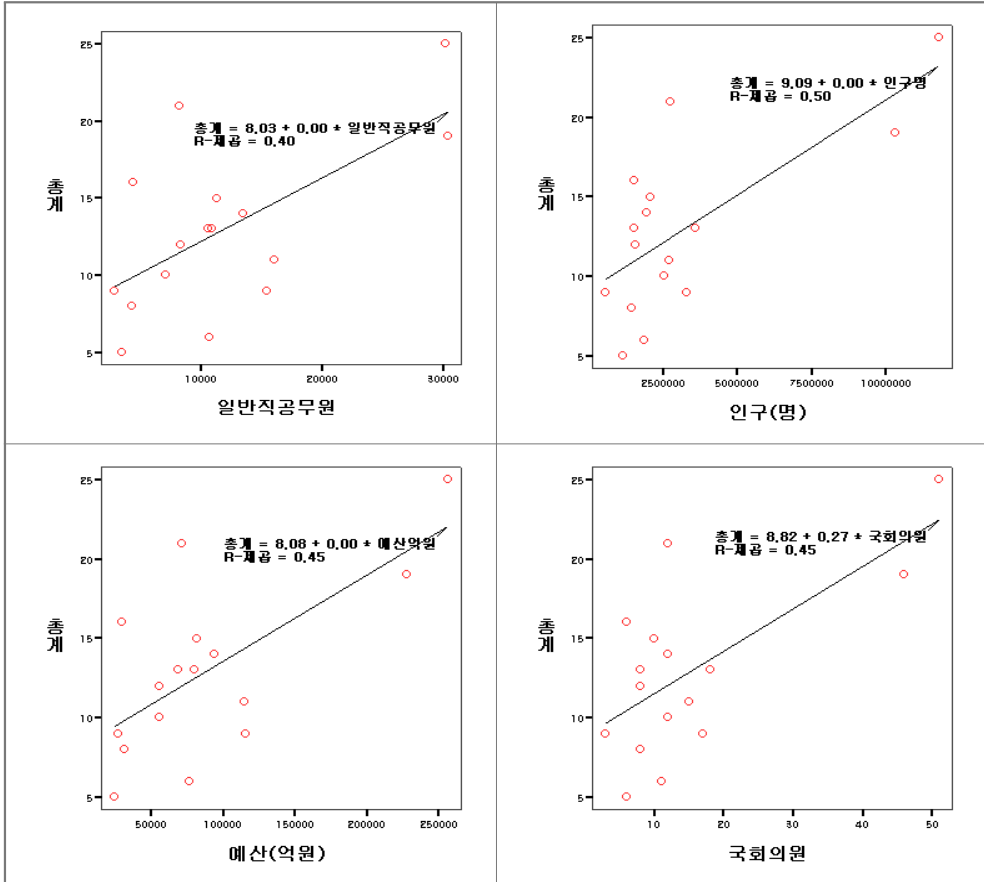
〈표 4-5〉 비서보좌총계를 종속변수로, 그 외 변수를 독립변수로 하는 회귀분석

종속-독립		총계-인구($f_1 - 1$)		총계-일반직공무원($f_1 - 2$)		총계-예산($f_1 - 3$)		총계-국회의원($f_1 - 4$)		
구 분	변수	비표준화 계수	유의확률	비표준화 계수	유의확률	비표준화 계수	유의확률	비표준화 계수	유의확률	
		상수	9.091	0.000	8.030	0.001	8.083	0.000	8.818	0.000
		독립변수	0.000	0.002	0.000	0.009	0.000	0.005	0.267	0.004
R ²		0.496		0.396		0.446		0.451		
Adjusted-R ²		0.461		0.352		0.406		0.411		
N		16		16		16		16		

f_1 : 비서, 보좌인력총계 = $\alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon$, [α = 상수, β_1 = 비표준화계수, X_1 = 변수, ϵ = 오차항]

- 비서보좌총계를 종속변수로, 인구, 일반직공무원, 예산, 국회의원을 독립변수로 하는 회귀식은 위와 같음
- 변수 하나만을 독립변수로 한 회귀식에서는 모든 독립변수가 유의수준 0.01에서 통계적으로 의미있는 값을 가짐
- 아래의 그림은 인구, 공무원, 예산, 국회의원을 독립변수로 하고, 비서·보좌인력을 종속변수로 하는 회귀식 및 산점도임

〈표 4-6〉 회귀식 및 산점도



- 위 회귀식으로 각 변수에 따르는 비서, 보좌인력의 추정값을 산정하면 다음과 같음

〈표 4-7〉 회귀분석을 통한 비서, 보좌인력 추정

구분	비서, 보좌 총계	인구(명)	국회의원	인구, 국회의원으로 추정(f_3)	격차
서울	19	10,312,545	46	20.924	-1.924
부산	13	3,567,910	18	11.745	1.255
대구	10	2,511,676	12	12.771	-2.771
인천	21	2,758,296	12	14.668	6.332
광주	8	1,454,636	8	10.740	-2.74
대전	16	1,503,664	6	14.167	1.833
울산	5	1,126,298	6	11.264	-6.264
경기	25	11,786,622	51	24.638	0.362
강원	13	1,529,818	8	11.318	1.682
충북	12	1,549,528	8	11.470	0.53
충남	15	2,075,514	10	12.466	2.534
전북	6	1,868,963	11	9.351	-3.351
전남	14	1,918,485	12	8.207	5.793
경북	11	2,689,920	15	9.566	1.434
경남	9	3,290,536	17	11.136	-2.136
제주	9	571,255	3	11.570	-2.57

- 원현원보다 인구, 국회의원으로 추정된 비서, 보좌인력의 총계가 많은 지역은 부산, 인천, 대전, 경기, 강원, 충북, 충남, 전남으로 나타났으며, 특히 인천의 비서, 보좌인력이 타지역에 비해서 많은 것으로 나타남

제5절 특수경력직 공무원 법규개선

1. 지방자치법 제112조

- 지방자치법 제112조 제2항에 대통령령으로 정원과 인건비의 기준을 정하도록 규정하고 있으며, 제3항에는 행정안전부장관은 권고할 수 있는 권한을 명시하고 있음

제112조(행정기구와 공무원)

③ 행정안전부장관은 지방자치단체의 행정기구와 지방공무원의 정원이 적정하게 운영되고 다른 지방자치단체와의 균형이 유지되도록 하기 위하여 필요한 사항을 권고할 수 있다.<개정 2008.2.29>

- 특수경력직 채용에서 지방자치법 제112조는 총액인건비 범위내에서 정원과 예산이 확보될 수 있을 때 채용할 수 있다는 규정으로 볼 수 있음
- 행정안전부의 정원의 정적인 유지를 권고할 수 있는 것은 지방자치단체장의 불합리한 특수경력직 공무원 채용에 대한 지도감독과 페널티를 제공할 수 있는 권한으로 볼 수 있음
 - 행정안전부가 특수경력직공무원 인사운영지침을 지방자치단체에 전달하고, 지방자치단체의 자치권이 훼손되지 않는 범위내에서 지도하고 권고할 수 있는 권한이 있다고 볼 수 있음
 - 지방자치단체장은 총액인건비내에서 특수경력직 채용을 실시하되, 일반경력직 공무원의 경력관리를 훼손하거나, 사기를 극도로 저해하는 인사를 실시해서는 안되며, 특수경력직과 일반경력직과 조화와 균형을 유지해야 할 것임

2. 지방공무원법 제2조 3항 및 4항

- 특수경력직 공무원에 대한 지방공무원법 제2조 3항은 특수경력직 공무원의 종류를 명시하고 있으며, 2호와 3호는 별정직공무원과 계약직공무원에 대한 정의를 명시하고 있음
- 비서인력은 별정직으로 임용하는 것이 원칙이지만, 지방자치단체장이 계약직 비서인력을 채용하는 불합리한 인사가 이루어지고 있음
- 자치단체 규모(광역, 기초, 인구수)에 따라 비서요원의 직급, 정원 책정 등을 제도화 하여 엄격히 운영할 필요가 있음
 - 자치단체 여건 및 직무분야를 고려하여 비서요원의 직급과 정원운영

에 대한 별도의 기준을 마련할 필요가 있음

- 지방공무원법에 별도의 정원을 대통령령 또는 지방자치단체 조례로 위임하는 방안을 고려해 볼 수 있음
 - － 지방자치단체의 지위, 규모, 인구, 면적, 예산규모 등을 고려한 정원에 일정 비율내에 비서관, 비서요원, 보좌직의 정수를 제시하는 방안도 고려될 수 있음

3. 지방계약직 공무원규정(대통령령)

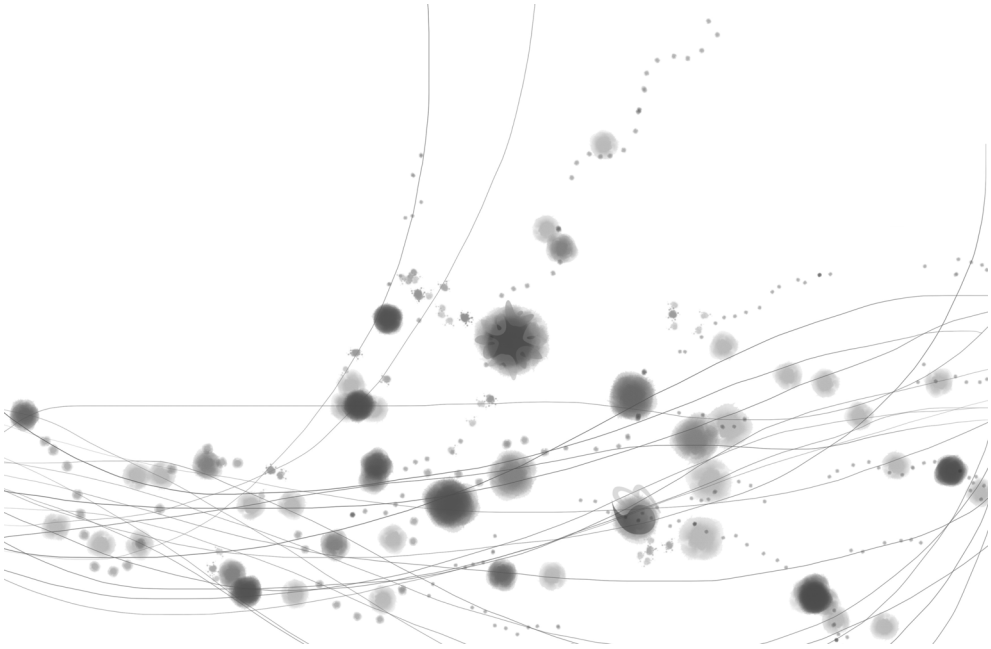
- 지방계약직공무원은 상근하는 전임계약직공무원과 상근하지 아니하는 시간제계약직공무원으로 구분하여 운영되어지고 있으며, 채용자격기준(지방공무원법)과 채용될 수 있는 자의 자격요건은 엄격한 기준을 제시하고 있음(별표 1 참고)
- 계약직공무원의 채용자격(제3조), 지방자치단체의 장은 정원 및 예산의 범위안에서 채용계약에 의하여 지방계약직공무원을 채용할 수 있다는 채용절차는 제5조에 규정하고 있음
- 비서관, 비서요원, 보좌직의 정수를 설정함에 있어서 계약직 정원에 대한 규정을 명문화 할 필요가 있음
 - － 자치단체 일반직 정원을 계약직으로 대체할 수 있는 숫자(기구정원규정 제22조 제1항 제5호)를 정원의 일정 비율로 한정하여, 자치단체의 비서·보좌 인력을 양성화 하되, 과도한 정원대체 계약직 채용을 억제하기 위해 일정 범위내로 제한하는 제도 개선이 우선 실시될 필요가 있음

4. 특수경력직공무원 인사운영지침(행정안전부 예규 304호)

- 특수경력직공무원 인사제도의 적용기준과 방법 및 처리절차 등을 「특수경력직공무원 인사운영지침」을 제정('10.4.28) 운영 중에 있음

- 특수경력직 공무원 인사제도 운영의 효율적 업무처리를 위한 적용기준과 방법 및 처리절차 등 「지방계약직공무원규정」(이하 “영”이라 함) 등 인사관계 법령에서 위임한 사항 및 동 법령의 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 함
 - － 적용범위 「지방공무원법」 제2조에 따른 지방자치단체의 공무원 중 계약직 및 별정직공무원이 이에 해당하며, 동법 제29조 4항은 적용범위에서 제외함
- 지방계약직 공무원 인사제도와 지방별정직 인사제도의 타당성과 공정성을 제고하고 인사제도 운영지도 및 지원을 위한 특수경력직 공무원 인사 운영지침은 지방자치단체에서 실무를 수행하는데 기준이 될 수 있음
- 지금까지 지방자치단체가 지침을 운영하는 과정에서 미비점과 개선 및 보완될 필요가 제기되고 있으며, 이에 대한 개정이 필요함
- 계약직 공무원의 채용기준, 공고 생략의 적용기준, 계약직 및 별정직 채용시 시험 실시 가능성, 비서직의 평판조사 등이 개선되어야 할 것임
- 인사운영지침이 지방자치단체에서 실효성을 갖추므로 비서직 및 보좌인력에 대한 투명성과 공정성을 확보할 수 있을 것으로 판단되며, 지침의 합법성과 합목적성을 확보할 수 있음
- 지방자치단체장의 인사의 자율권 및 재량권 범위를 훼손하지 않으면서, 선거에 의해 표출된 주민의 의견을 최대한 반영하는 정책추진을 가능하게 하여야 할 것임

제 5 장 결 론



제 5 장 결 론

- 특수경력직 지방공무원 제도 도입 목적에 합치할 수 있는 제도운영이 요구되어지며, 지방자치단체의 인사의 탄력성을 제고하고 특수한 전문인의 충원을 위한 제도로서 정착이 필요함
- 특수경력직 임용을 위한 계약직 또는 별정직 임용에 대한 구분을 분명히 함으로 임용범위와 유형을 구분함으로 특수경력직 제도의 오남용으로 인한 임용의 정당성에 대한 우려를 최소화할 수 있음
- 임용절차상의 특수경력직 임용기준, 공고, 시험, 인사위원회 심의, 임용의 절차를 거쳐서 임용되어지는 절차의 투명성을 확보할 필요가 있으며, 절차를 통한 인사의 투명성을 제고할 필요가 있음
- 특수경력직 중에서 비서직과 보좌직에 대한 일정범위의 정수를 행정안전부가 제안하는 방안도 고려될 수 있으며, 지방자치단체장의 선거를 통한 공약사항과 지역의 현안과제를 효과적으로 수행하기 위한 대안이 될 수 있음
- 지방자치단체의 제도운영의 탄력성을 제고하여 생산성을 제고하여야 하지만, 특수경력직에 대한 관련규정의 불명료화로 인한 문제점이 제기되는 점에서 제도의 정당성을 제고하기 위한 대통령령과 지방자치단체의 조례의 제정을 권고할 수 있으며, 행정안전부는 운영지침에서 조화와 균형을 이룰 수 있는 제도보완이 필요함
- 행정안전부의 지침이 현재의 문제점을 반영하여 지방자치단체에서 실제 운영상의 발생 가능한 문제점을 해결할 수 있는 운영방침으로 타당성을 가질 수 있도록 제도적 보완이 필요함

- 지방자치단체에서 인사운영은 지방공무원의 사기에 직접적으로 반응하는 요인으로 지방자치단체장의 공정하고 투명한 인사운영에 대한 인식전환이 필요함

참 고 문 헌

- 경기개발연구원. (2009). 「경기도 성과중심 인사관리제도의 개선방안에 관한 연구」, 경기개발연구원 보고서
- 고승희·백종섭·신유호. (2009). 「충청남도과 시·군간 인사교류 활성화 방안」, 공주: 충남발전연구원
- 권오철. (2010). 일본지방공무원의 인적관리 특징과 시사점, 한국지방행정연구원, 연구보고서
- 김동수·장재홍·이두희. (2009). 「고급인적자원의 광역권 간 이동과 정책적 시사점」, 서울: 산업연구원
- 김미나. (2005). “지방공무원 인사제도의 형성과 변화”, 서울행정학회, 한국사회와 행정연구 16(1)
- 박국흠. (2008). “지방공무원의 조직몰입과 혁신정향이 혁신형태에 미치는 영향”, 「한국행정학보」 제42권 제2호(2008 여름): 263-282
- _____. (2008). “지방공무원의 혁신성향”, 「한국조직학회보」 제5권 제1호
- 박해육. (2007). “지방자치단체 성과관리제도의 비교 및 통합방안”, 한국지방행정연구원, 지방행정연구 21(2)
- 박해육·이상묵. (2007). “영국 종합성과평가제도의 운영 성과 및 시사점”, 한국지방행정연구원, 지방행정연구 21(3)
- 박희봉·임승빈. (2004). “각국의 주요한 인사제도 개혁과 중앙인사행정 관장기구 역할에 관한 비교연구”, 한국행정학회 학술대회 발표 논문집. 227-252
- 양현모·황성원. (2010). “공무원 채용제도 개선에 관한 소고”, 한국거버넌스학회보 17(1), 203-325
- 유민봉. (2010). 「한국 행정학」. 서울: 박영사
- 이중수. (2011). “지역사외 내의 공정성 제고와 지방정부의 역할”, 한국지방행정연구원, 지방행정연구, 25(1), 15-34

- 정윤길·이규만·박용선. (2011). 지방자치단체 공무원의 경력몰입 예측변인과 그 효과간의 관계, 한국지방자치학회, 한국지방자치학회보 23(3): 185-206
- 조성호. (2010). 광역자치단체 역량 강화방안 연구, 경기개발연구원 연구보고서.
- 최용환·김대건. (2008). 「지방정부의 개방형 임용제에 대한 인식 연구」, 청주: 충북개발연구원
- 한부영. (2007). 「지방자치단체 성과중심인사제도의 효율적 운영 방안」, 한국지방행정연구원 연구보고서
- 한부영·주재복·김건위·라휘문 (2010). 「성과창출형 지방정부 시스템 구축」, 한국지방행정연구원 연구보고서
- 행정안전부. (2010). 「2010 행정안전백서」, 서울: 행정안전부
- _____. (2010). 「지방행정조직편람 2010」, 서울: 행정안전부
- Ammons, David N, (2008). “City Manager and City Administrator Role Similarities and Differences: Perceptions among Persons Who Have Served as Both,” The American Review of Public Administration 38(1): 24-40
- Andersen, Jon Aarum, (2010). “Public versus Private: How Public and Private Managers Differ in Leadership Behavior,” Public Administration Review 70(1): 131-141
- Becker, Berend, öffentliche Verwaltung, R.S. Schulz, 1989
- Han, Bu-Young, (2004). “Reform of Training Systems of Local Government Employees in Korea”. 「지방행정연구」 18(3): 123-146
- International City/County Management Association. (2010). The Municipal Year Book 2010, Washington D.C.: International City/County Management Association Press
- Pitschas, Rainer (2003). Human Resources Development and Training System for Government Officers in Germany, LORC Ryukoku University, 2003. 10. 14

- Raffetseder, Georg, Erfolgs-und Misserfolgsk Faktoren der Verwaltungsmodernisierung,
Lang Verlag, 2001
- Schuster, Wolfgang (Hrsg.), Die regierbare Stadt, Deutscher Gemeindeverlag, 2002
- Weber, Max, Wirtschaft und Gesellschaft, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1972
- Wind, Ferdinand · Schimana, Rudolf · Wichmann, Manfred, Öffentliches Dienstrecht:
das Beamten-und Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst, Deutscher
Gemeindeverlag, 2002