

# 서울특별시 채용 공정성 확보를 위한 조례안

## 검 토 보 고

### 1. 제출자 및 제출경과

- 의안번호 : 278
- 발 의 자 : 임규호 의원(찬성의원 17명)
- 발 의 일 : 2022년 10월 7일
- 회 부 일 : 2022년 10월 21일

### 2. 제안이유

- 최근 발생한 각종 채용 비리로 인해 많은 청년들이 상대적 박탈감을 느끼고 공정성에 대한 갈망이 더욱 커지고 있는 바, 서울시가 앞장서 채용의 공정성을 확보하기 위하여 관련 위원회를 개설하여 서울특별시 및 산하기관의 채용 공정성 확보를 위한 계획을 수립하고 나아가 실태조사 등 이행점검 등에 관한 사항을 규정하려는 것임.

### 3. 주요내용

- 가. 채용공정성확보위원회의 설치 및 운영 등에 관한 사항을 규정함(안 제1조).
- 나. 채용비리 근절 업무를 효과적으로 수행하기 위하여 서울특별시 채용공정성확보위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있는 근거를 마련함(안 제2조).
- 다. 위원회의 운영에 필요한 사항을 명시함(안 제3조~제10조)

## 4. 참고사항

가. 관계법령 : 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 ,  
「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 ,  
「공직자의 이해충돌 방지법」 , 「공직자윤리법」 ,  
「공무원 행동강령」

나. 예산조치 : 해당사항 없음.

다. 입법예고 (2022. 10. 27. ~ 10. 31.) 결과 : 의견 없음.

## 5. 검토의견

### 가. 제정안의 입법취지 및 필요성

- 본 제정조례안은 서울특별시 집행기관과 서울특별시의회 소속 공무원 또는 서울특별시 공직유관단체의 임직원 채용 투명성 제고와 채용 공정성을 확보하고자 채용공정성확보위원회(이하 '위원회')를 설치 및 운영하기 위한 근거 규정을 마련하려는 것임(안 제1조).
- 본 제정안은 조례제정의 목적, (위원회) 설치·기능·구성, 위원 및 위원장에 관한 사항, 위원회 운영 등으로 구성되어 있음.

#### < 조문체계 및 주요 내용 >

| 조문 체계       | 주요 내용   |
|-------------|---|
| 제1조(목적)     | - 서울특별시와 서울특별시의 공직유관단체 등이 시행하는 채용의 공정성을 확보하기 위한 채용공정성확보위원회의 설치 및 운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 함.  |
| 제2조(설치)     | - 시장은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목 및 라목에 따른 서울특별시의 집행기관 및 서울특별시의회 소속 공무원 또는 서울특별시의 공직유관단체 임직원의 채용비리 근절 업무를 효과적으로 수행하기 위하여 서울특별시 '채용공정성확보위원회'를 둘 수 있음. |
| 제3조(기능)     | - 위원회는 채용 공정성 확보를 위한 계획 수립에 관한 사항, 채용비리 관련 실태조사 및 분석에 관한 사항, 채용 공정성 확보 관련 제도개선 지원 및 이행점검에 관한 사항 등을 심의·자문함.  |
| 제4조(구성)     | - 위원회 구성방법을 정함(15명 이내, 위원장 및 부위원장 호선, 시장이 임명 또는 위촉하는 사람 요건 등)   |
| 제5조(위원의 임기) | - 위원의 임기는 2년으로 하고 한 차례만 연임할 수 있음.   |
| 제6조(위원장)    | - 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄하며, 직무를 수행할 수 없을 경우 부위원장이 직무를 대행함.   |

|                |   |
|----------------|---|
| 제7조(위원의 제척·회피) | - 안건에 이해관계가 있는 위원 제척·회피 규정 명시.  |
| 제8조(위원의 해촉)    | - 임기 만료 전 위원 해촉의 경우 명시(일신상의 사고, 직무상 비밀 누설 등)  |
| 제9조(위원회 운영)    | - 위원회 회의는 정기회와 임시회로 구분하며, 정기회의는 연간 1회 이상 개최하고 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 소집함.<br>- 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결함. |
| 제10조(운영규정)     | - 이 조례에서 정한 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 시장이 따로 정함.   |
| 부칙             | - 공포한 날부터 시행  |

○ 서울시를 비롯한 공직유관단체<sup>1)</sup> 채용에 있어서 공정성은 당연히 담보되고 강조되어야 할 가치이며, 각종 채용비리는 성실하게 취업을 준비하는 청년들에게 상실감을 안겨줄 수 있다는 상황에서 채용 공정성을 강화하기 위한 측면에서 본 제정안은 의미가 있다고 하겠음.

- 특히, 관련 법령(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」, 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」, 「공직자의 이해충돌 방지법」 등)에서 공공기관의 채용 공정성 확보를 위해 공직자의 인사에 관한 부정청탁을 금지하고, 투명성을 강조하고 있음.

1) 공직유관단체는 「공직자윤리법」 제3조의2에 따라 공직윤리제도의 적용대상이 되는 기관·단체를 말함.  
**「공직자윤리법」 제3조의2(공직유관단체)** ① 제9조제2항제8호에 따른 정부 공직자윤리위원회는 정부 또는 지방자치단체의 재정지원 규모, 임원선임 방법 등을 고려하여 다음 각 호에 해당하는 기관·단체를 공직유관단체로 지정할 수 있다.

1. 한국은행
  2. 공기업
  3. 정부의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
  4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
  5. 임원 선임 시 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인·동의·추천·제청 등이 필요한 기관·단체나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임·임명·위촉하는 기관·단체
- ② 제1항에 따른 공직유관단체의 지정기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- (채용·자격) 답안 공개요청, 채용조건 이의제기, 채용과정의 불공정 의혹, 불필요한 개인정보 요구, 공모전 작품권리 귀속 불공정 등

- 국가전문자격시험의 논술형 문제 채점기준표나 모범답안이 공개되지 않아 수험생들은 자신들이 무엇이 부족해서 불합격처리 되었는지 그저 추측해야 하며 점수에 의문이 들어도 이의를 제기하기가 거의 불가능함 (19.11월)
- 임용고시 2차 시험점수와 관련하여 고사장별 편차가 너무 큼. 공정해야 하는 국가시험이 어느 고사장으로 배치되느냐에 따라 수험생의 합불 여부가 달라지는 문제는 반드시 시정되어야 함 (19.12월)
- 면접에서 업무와 무관하고 편견을 유발할 수 있는 가족관계와 가정사에 대해 물어 볼때 했으나 구직자라는 을의 입장이었기 때문에 웃으며 대답할 수밖에 없었음 (19.12월)

※ 출처: “20대 청년의 채용 불공정 관련 국민신문고 민원”(2019.1.1.~2020.3.15.)  
(국민권익위원회 보도자료 발취)(2020. 3. 26.)

- 다만, 제정안의 주요 내용이 위원회의 설치 및 운영과 관련된 사항으로 구성되어 있는 바, 조례 제명과 내용이 부합하는지 여부와 기존 설치·운영중인 인사위원회 등과의 기능 중복 여부, 위원회 신규 설치가 중복·남설의 여지는 없는지에 대한 충분한 논의와 종합적인 검토가 필요할 것으로 사료됨.
- 또한, 의원발의로 의회의결을 통한 조직 신설의 경우 시장의 전속권한을 침해할 수 있다는 법적 논쟁의 여지가 있을 수 있는 바, 집행기관과의 사전협의 등이 필요한 것은 아닌지 살펴보아야 할 것임.

※ 행정국은 각 기관에서 채용 시 공정성 확보를 위한 법정 의무들을 준수하고 있으며, 동일한 기능의 위원회가 기 운영중이므로, 위원회 신규 설치는 「서울특별시 각종 위원회 설치·운영에 관한 조례」에 따라 중복·남설이 엄격히 제한되어야 한다는 의견을 개진함.

**<참고판례> 대법원 2009.9.24.선고 2009추53 판결(발취)**

지방자치법 제116조에 그 설치의 근거가 마련된 합의제 행정기관은 지방자치단체의 장이 통할하여 관리·집행하는 지방자치단체의 사무를 일부 분담하여 수행하는 기관으로서 그 사무를 독립하여 수행한다 할지라도 이는 어디까지나 집행기관에 속하는 것이지 지방의회에 속한다거나 집행기관이나 지방의회 어디에도 속하지 않는 독립된 제3의 기관에 해당하지 않는 점, 행정기구규정 제3조 제1항의 규정에 비추어 지방자치단체의 장은 집행기관에 속하는 행정기관 전반에 대하여 조직편성권을 가진다고 해석되는 점을 종합해 보면, 지방자치단체의 장은 합의제 행정기관을 설치할 고유의 권한을 가지며 이러한 고유권한에는 그 설치를 위한 조례안의 제안권이 포함된다고 봄이 상당하므로, 지방의회가 합의제 행정기관의 설치에 관한 조례안을 발의하여 이를 그대로 의결, 재의결하는 것은 지방자치단체장의 고유권한에 속하는 사항의 행사에 관하여 지방의회가 사전에 적극적으로 개입하는 것으로서 위 관련 법령에 위반되어 허용되지 아니한다.

위와 같은 법리와 앞서 본 사실관계에 비추어 보면, 피고가 지방자치법 제116조에 근거하여 원고 소속의 합의제 행정기관으로 이 사건 연구위원회를 설치하는 내용의 이 사건 조례안을 발의하여 의결하고 그에 대한 원고의 재의 요구에도 이를 그대로 재의결한 것은 원고의 고유권한에 속하는 사항의 행사에 관하여 사전에 적극적으로 개입하여 이를 침해한 것이므로 법령에 위반된다.

## 나. 세부내용 검토

### 1) 조례 제명의 적정성

- 본 제정안의 제명은 「서울특별시 채용 공정성 확보를 위한 조례안」으로 규정하고 있으나, 조례안의 주요 내용은 채용공정성확보위원회의 설치 및 운영과 관련된 사항(안 제2조~제9조)인 바, 조례안의 제명이 내용 전체에 대한 대표성과 함축성에 적정한지 여부와 수정의 필요성은 없는지에 대한 검토와 논의가 요망된다고 하겠음.

※ 조례안의 제명은 그 법령의 고유한 이름이므로 그 법령의 규율 내용을 가장 잘 나타내는 함축적인 내용으로 간결하게 표현해야 하며, 법령의 성격이나 특성을 잘 나타내도록 알기쉽게 하여야 함.(2021 법령입안 심사기준, 법제처, 721쪽)

| 제정안                       | 전문위원실 의견                       |
|---------------------------|--------------------------------|
| 「서울특별시 채용 공정성 확보를 위한 조례안」 | 「서울특별시 채용공정성확보위원회 설치 및 운영 조례안」 |

## 2) 목 적(안 제1조)

- 안 제1조의 목적은 서울특별시와 서울특별시의 공직유관단체 등이 시행하는 채용의 공정성을 확보하기 위한 위원회의 설치 및 운영 등에 관한 사항을 규정한 것으로, 제정안이 담고있는 실제적 조항들의 부합에 필요한 것이라 하겠음.

**안 제1조(목적)** 이 조례는 서울특별시와 서울특별시의 공직유관단체 등이 시행하는 채용의 공정성을 확보하기 위한 채용공정성확보위원회의 설치 및 운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

- 다만, 위원회 설치·운영이 기존에 설치·운영중인 ‘인사위원회’ 및 공직자 윤리를 담당하는 ‘감사위원회’ 등과의 차별성과 역할 수행에 따른 실익 여부와 입법목적 달성 가능성에 대해서는 심도있는 논의가 필요할 것으로 사료됨.

## 3) 설 치(안 제2조)

- 안 제2조는 시장은 관련 법령(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」)에 따라 본 제정안의 적용대상 범위 및 채용비리의 유형을 정하면서 위원회를 둘 수 있도록 규정하고 있음.

**안 제2조(설치)** 서울특별시시장(이하 “시장”이라 한다)은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호가목 및 라목에 따른 서울특별시의 집행기관 및 서울특별시의회 소속 공무원 또는 서울특별시의 공직유관단체 임직원의 임용 또는 채용과 관련된 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “채용비리”라 한다)의 근절 업무를 효과적으로 수행하기 위하여 서울특별시 채용공정성확보위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 법 제2조제4호가목 또는 다목에 해당하는 행위
2. 법 제8조에 따라 정하는 다음 각 목의 규정에 위반되는 행위
  - 가. 「공직자의 이해충돌 방지법」 제11조 또는 「공무원 행동강령」 제9조
  - 나. 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체의 내부규정 중 가목에 상응하는 규정
3. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조제1항제3호, 제4호 또는 제15호에 해당하는 행위

- 이는 적용대상 범위를 서울특별시의 집행기관 및 서울특별시의회 소속 공무원 또는 서울특별시의 공직유관단체 임직원의 임용 또는 채용과 관련된 행위로 정하고, 채용비리 행위 유형을 관련 법률의 구체적 조문으로 제시하여 해석상 혼란의 여지를 최소화한 것으로 보임.
- 다만, 위원회의 수행 대상기관을 서울특별시 집행기관과 서울특별시의회 소속 공무원 또는 서울특별시 공직유관단체로 하고 있는 바, 각 공공기관에 설치되어 운영중인 인사위원회 등과의 기능 중복 여부와 서울시 관련 공공기관에 대한 채용 공정성에 대해서 포괄적으로 기능을 수행할 수 있는지 여부에 대해서는 심도있는 논의가 필요하다고 하겠음.
- 둘째, 동 제정안 각 호에서 규정된 행위 검증을 위해서는 개인정보가 담긴 광범위한 채용 관련 자료를 전부 제출받아야 하는 바, 운영상 문제점은 없는지에 대해서는 추가적인 논의가 필요할 것으로 보이며, 「개인정보 보호법」 등 타 법률 저촉 가능성에 대해서도 면밀히 살펴볼 여지가 있다고 하겠음.

〈개인정보 보호법〉 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) ① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항 및 제39조의3제1항 및 제2항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공할 수 있다. (~이하 생략)

1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우
2. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우
3. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
4. 삭제 <2020. 2. 4.>
5. 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다

른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 보호위원회의 심의·의결을 거친 경우

6. 조약, 그 밖의 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하기 위하여 필요한 경우

7. 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지를 위하여 필요한 경우

8. 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우

9. 형(刑) 및 감호, 보호처분의 집행을 위하여 필요한 경우

#### 4) 기 능(안 제3조)

- 안 제3조는 위원회가 심의·자문하는 사항을 구체적으로 명시하여 위원회의 기능 범위를 명문화하려는 것임.

**안 제3조(기능)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·자문한다.

1. 채용 공정성 확보를 위한 계획 수립에 관한 사항
2. 채용비리 관련 실태조사 및 분석에 관한 사항
3. 채용 공정성 확보 관련 제도개선 지원 및 이행점검에 관한 사항
4. 채용비리 관련 수사의뢰·징계 등에 대한 후속조치 관리에 관한 사항
5. 채용 공정성 확보 관련 홍보·교육에 관한 사항
6. 그 밖에 채용 공정성 확보를 위하여 필요한 사항

- 다만, 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」 제6조2)에서는 위원회의 설치 요건으로 “고도의 전문적 지식을 필요로 하거나, 이해관계 조정을 위한 합의 등이 필요할 경우”로 정하고 있는 바, 안 제3조에 따른 계획 수립, 실태조사 및 분석, 홍보·교육 등에 관한 사항이 동 요건에 해당되는 지에 대한 추가적인 논의와 검토가 필요할 것으로 보임.

2) 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」 제6조(위원회의 설치요건) ① 시장 등은 위원회를 설치하는 경우에는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 고도의 전문적인 지식이나 경험 있는 사람의 의견을 들어 결정할 필요가 있는 경우
  2. 주민 의사의 반영과 이해관계의 조정 등 특히 신중한 절차를 걸쳐 처리할 필요가 있는 경우
- ② 시장 등은 시 또는 시 직속기관 및 사업소에 설치되어 있는 위원회와 성격과 기능이 중복되는 위원회를 설치할 수 없다

- 또한, 채용비리 관련 징계 등 후속 조치와 공무원의 임용 및 제도 개선에 관한 사항은 서울시가 이미 설치하여 운영 중인 감사위원회 및 인사위원회의 심의·의결 사항인 바, 이를 재차 심의하는 것이 기존 위원회와 기능이 중복되는 것은 아닌지 살펴보아야 할 것임.

**<인사위원회 관련 규정>**

지방공무원법 제8조(인사위원회의 기능 등) ① 인사위원회는 다음 각 호의 사무를 관장한다.

5. 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 임용·교육훈련·보수 등 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
6. 임용권자의 인사운영에 대한 개선 권고
7. 그 밖에 법령 또는 조례에 따라 인사위원회 관장에 속하는 사항

**<감사위원회 관련 규정>**

서울특별시 감사위원회 구성 및 운영에 관한 조례 제3조(감사위원회의 기능)

- ① 감사위원회는 다음 각 호의 사항을 결정한다.
2. 징계 및 문책 처분 요구에 관한 사항
4. 시정, 개선 요구 및 권고 등에 관한 사항
12. 반부패청렴시책 추진에 관한 사항

**5) 위원회 구성(안 제4조)**

- 안 제4조는 위원장 및 부위원장 선출(제2항), 위원 위촉요건(제3항) 등 위원회 구성 관련사항을 규정하려는 것임.

**안 제4조(구성)** ① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하며, 위원회를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 한다.

1. 서울특별시의회의원
2. 서울특별시 관련 소관 국장급 공무원
3. 채용 공정성 확보에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람

- 다만, 동 조항에서 민간위원의 참여 범위에 대해서는 구체적인 내용이 없는 바, 위원회 운영의 객관성을 담보하는데 저해요인이 되지는 않는지 여부, 민간위원 구성비율을 추가로 언급할 필요는 없는지에 대한 논의가 필요할 것으로 사료됨.
- 아울러, 안 제3항제2호에서 ‘서울특별시 관련 소관 국장급 공무원’이라고 언급한 바, 위원선정 요건의 구체성이 미흡한 것은 아닌지 여부, 구체적인 국장 직명(예) 행정국장)을 표시해야 하는 것은 아닌지 살펴볼 필요가 있다고 사료됨.

## 6) 위원회 임기(안 제5조)

- 안 제5조는 위원회 임기 및 연임관련 사항을 규정하려는 것임.

안 제5조(위원회의 임기) 위원회의 임기는 2년으로 하고 한 차례만 연임할 수 있다.

- 다만, 「지방자치법시행령」 제79조<sup>3)</sup>에서는 자문기관의 공무원이 아닌 위원회의 임기는 3년을 넘지 않도록 규정되어 있는 바, 위원회의 임기를 2년으로 한정하여 운영하는 것이 효율적인지 여부와 위원회 운영의 안정성을 저해하는 요소로 작용할 가능성은 없는지에 대해서 살펴볼 필요가 있을 것으로 사료됨.

3) 「지방자치법 시행령」 제79조(자문기관의 구성) ① 법 제130조제1항에 따른 자문기관은 설치 목적을 효율적으로 달성하는 데 필요한 인원으로 구성한다.

② 법 제130조제1항에 따른 자문기관의 위원은 비상임으로 하고, 공무원이 아닌 위원회의 임기는 3년을 넘지 않도록 해야 한다.

## 7) 위원의 제척·회피 및 해촉(안 제7조~제8조)

- 안 제7조와 제8조는 심사 안전에 이해관계가 있는 위원을 심의에서 배제하기 위한 제척 및 회피 관련 사항 및 임기 만료전 위원 해촉 요건을 규정하려는 것임.

**안 제7조(위원의 제척·회피)** ① 심사 안전에 이해관계가 있는 위원은 해당 안전의 심사에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.

② 위원장은 제1항의 제척 사유가 있다고 인정되는 위원을 해당 안전의 심사에서 배제하여야 한다.

③ 위원은 자신에게 제1항의 제척 사유가 있음을 알게 되었을 때에는 해당 안전의 심사를 회피하여야 한다.

**안 제8조(위원의 해촉)** 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우
2. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
3. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
4. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

- 동 조례안의 위원회는 인사 채용 공정성 수사의뢰·징계 등 강한 권한을 가지고 있는 바, 중립성과 객관성 담보 확보라는 측면에서 의미가 있다고 하겠음.

- 다만, 안 제7조에서는 위원의 제척 결정과 관련하여 구체적인 언급이 없는 바, 제척 결정은 당사자의 신청 또는 직권으로 위원회가 정할 수 있도록 보완규정이 필요한 것은 아닌지 검토가 요망된다고 하겠음.

- 종합적으로 타 지자체에서는 채용 공정성 관련 본 제정안과 유사한 조례가 없는 바, 제정안의 실효성 여부 및 타 위원회나 타 법률과의 충돌 소지 등 종합적인 논의 및 검토가 필요할 것으로 사료됨.

|      |     |       |     |
|------|-----|-------|-----|
| 전문위원 | 김정덕 | 입법조사관 | 이태기 |
|------|-----|-------|-----|