



수험소식 및 수험자료

## 우수 민간인재 영입 위해 공무원 연봉 상한 폐지

- 제2차 부처 인사 유연성·자율성 제고 종합계획 발표, 공직사회 혁신 속도
- 9급에서 3급까지 승진소요최저연수 대폭 단축(16년→11년)
- 전 부처에 표준화된 채용관리 시스템 개발·보급
- 지나치게 세분화된 인사운영위원회 대폭 정비(54개→21개)

### I. 개요

민간 우수인재 유치를 위해 필요한 경우 자율적으로 연봉을 책정할 수 있도록 상한 기준이 폐지된다. 근무 연차와 관계없이 승진할 수 있도록 승진소요최저연수를 대폭 단축한다. 인사혁신처(처장 김승호)는 10일 이 같은 내용을 담은 ‘제2차 부처 인사 유연성·자율성 제고 종합계획’을 발표했다. 각 부처가 자율적으로 판단해 적시에 적임자를 선발·배치할 수 있도록 공무원 인사제도 및 운영 방식을 대폭 개선한 것이 주요 골자다. 이번 계획은 ▲유연한 인사 구현(9건) ▲장관 인사권 범위 확대(12건) ▲인사 운영 효율성 제고(8건) ▲위원회 정비를 통한 적시인사 지원(3건) 등 4개 분야 총 32건의 과제로 구성돼 있다. 인사처는 앞서 지난해 9월 제1차 종합계획에 따라 각종 인사규제를 폐지·완화하고, 부처 특성을 반영한 유연한 인사를 지원하는 총 47건의 과제를 발굴·개선한바 있다. 급변하는 행정환경에 민첩하게(agile) 대응하기 위해 올해도 각 인사제도 별로 개선과제를 추가로 발굴, 제2차 종합계획을 수립했다.

### 【 규제·절차상 요인으로 인한 인사운영 비효율 사례 】

- (예) 매우 우수한 역량과 성과를 보인 공무원이 승진소요 최저 연수를 초과하지 않아 승진후보자 명부에도 포함되지 못함
- (예) 인사특례를 통해 임기제 의사 신규 채용 시 기준연봉액의 200% 범위에서 연봉을 자율적으로 설정할 수 있도록 했으나, 민간과의 보수 격차로 충원 어려움 지속
- (예) 각 부처 경력채용이 원서접수부터 합격자 발표까지 수작업으로 진행돼 신속·정확·투명한 관리에 한계
- (예) 각종 인사운영위원회 간 기능·내용이 유사함에도 위원 구성 기준이 조금씩 달라 위원회 개최 시마다 별도로 위원회를 구성·운영

각 부처에서 적시 우수 인재를 선발·배치하는데 장애가 되거나 부처별 특성을 반영한 인사 운영을 제약하는 등 비효율을 발생시키

는 규제·절차상 요인 등을 개선하기 위한 ‘제2차 부처 인사 유연성·자율성 제고 종합계획’의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 적시에 적임자를 선발·배치할 수 있도록 관련 절차와 규제를 대폭 간소화한다.

우수한 성과와 역량을 보유한 인재라면 근무 연차와 관계없이 승진할 수 있도록 승진소요최저연수를 대폭 단축(9→3급 : 16→11년)한다. 민간 우수인재가 각 부처에 적시에 영입될 수 있도록 역량평가 등 채용 절차를 대폭 간소화하는 한편, 경력채용 시 필기시험 과목도 각 부처가 자율적으로 정할 수 있게 한다.

둘째, 부처별 자율과 책임에 따른 판단 및 인사 운영을 지원한다.

각 부처에서 우수 민간인재 유치를 위해 필요한 경우에는 자율적으로 연봉을 책정할 수 있도록 상한 기준을 폐지한다.

지금까지는 기본연봉의 150%(의사의 경우 200%)까지만 연봉을 자율적으로 책정할 수 있고 그 이상으로 책정하려는 경우 인사처와 협의를 거쳐야 했다.

다른 기관·지역 유사 직무 직위로의 전보를 위한 인사처 협의 절차는 폐지하고, 각 부처가 필요한 경우 직위가 유사한 직위로의 전보 시 전보제한 기간을 완화해 적용할 수 있도록 한다.

또한 지나치게 세부적인 보직관리 기준과 승진후보자 명부의 동점자 순위 기준 등을 정비해 각 부처의 자율적 판단범위를 확대한다.

셋째, 각 부처가 효율적으로 인사 업무를 수행할 수 있는 여건을 조성한다.

각 부처에서 응시부터 합격까지 채용 절차 전반을 신속·정확·투명하게 관리할 수 있도록 행정기관 공동활용 통합채용 시스템을 구

축, 내년부터는 그간 수작업으로 진행되던 각 부처 경력채용 절차를 시스템을 통해 진행할 수 있게 될 전망이다.

휴가나 휴직 외에 소속 공무원이 재난 대응을 위해 일정 기간 이상 출장·파견을 가는 경우에도 해당 공무원의 업무를 대행하는 공무원을 지정할 수 있는 근거를 마련해 업무공백 방지를 강화한다.

아울러 각 부처에서는 직무 특성을 고려해 채용 신체검사의 필요성이 낮다고 판단한 경우, 일반건강검진 결과로 대체할 수 있도록 한다.

넷째, 지나치게 세분화된 위원회를 통·폐합해 인사 운영 효율성을 높인다.

지금까지는 각종 인사 운영을 위해 법률이 아닌 시행령이나 예규 등에 근거하여 설치된 54개의 비상설 위원회를 구성·운영해왔으나, 이를 대폭 정비하는 것이다.

구분	기 준	개 선
분야·기능 유사 위원회 통합	16개 ▶	5개
위원 구성 유사·동일 위원회 통합	19개 ▶	5개
실효성 낮은 위원회 폐지	8개 ▶	0개

\* 54개 중 개방형직위 중앙선발시험위원회, 공무원 보수위원회 등 11개는 유지

보수, 복무 등 동일 분야 위원회 또는 우수 사례 및 공무원을 심사하는 기능이 유사한 위원회 등 16개 위원회를 5개로 통합한다.

\* (보수) 특별승급심사위, 성과급심사위, 보수조정심의위 → 보수성과심의위

\*\* (복무) 현업공무원심사위, 유연근무제심사위, 공무원국외출장심사위 → 복무관리위

직무과전심의위원회와 그 구성을 준용하는 고용휴직 관련 3개 위원회를 직무과전·고용휴직심의위원회로 통합하는 등 위원 구성이 유사한 위원회 19개를 5개로 통합하는 한편, 실제 운영 실적이 미미한 고위공무원단교육평가위원회 등 8개 위원회는 폐지한다.

32개의 과제 이행을 위해 인사처는 올해 말까지 「공무원임용령」, 「공무원 인사 운영

에 관한 특례규정」 등 16개 법령과 10개 예규 개정을 추진한다.

이날 브리핑을 진행한 김승호 인사처장은 “민첩하고 유연한 정부가 되기 위해서는 각 부처의 자율적 판단과 책임하에 알맞은 때, 알맞은 인재를 알맞은 자리에 쓸 수 있어야 한다”며 “앞으로 신속하고 원활한 인사운영을 통해 ‘공정과 책임에 기반한 역량 있는 공직사회’<sup>(국정과제 14번)</sup>가 구현되기를 기대한다”고 말했다.

## II. 세부 과제 목록

I. 유연한 인사 구현			
연번	과제명	과제내용	
적재적소 인사 지원			
1	승진소요최저연수 단축	현행	상위계급 승진에 필요한 역량을 쌓기 위한 최소근무 기간으로 현재 9급에서 3급까지 총 16년 소요
		개선	승진소요최저연수 대폭 단축(3 ~ 9급 : 16년 → 11년)
2	경력채용 필기시험 과목 설정 자율성 확대	현행	「시험령」 별표1에서 임용직급·직렬(류)별 필기시험 과목 규정
		개선	시험실시기관의 장이 직무 특수성을 고려하여 인사처 협의를 거쳐 별도의 시험과목을 정할 수 있도록 개선
3	민간 우수인재 역량평가 면제 확대	현행	문화예술·의료분야 등 일부 분야를 제외하면 민간인재가 고공단·과장급 직위 임기제에 채용되기 전 역량평가 통과 필요
		개선	고공단·과장급 직위(임기제)에 신규 채용되는 경우 역량평가를 면제(원칙)하되, 소속 장관이 요청(예외)하는 경우 평가

4	민간 인재 대상 취업승인 사전협의 기간 확대	현행	전문지식·기술이 요구 직위에 채용되었다가 퇴직 후 임용 전 종사 분야에 재취업하는 경우, 관할 공운위 사전협의시 원칙적 취업승인
		개선	채용계약 시 할 수 있었던 취업승인 사전협의를 채용공고 시에도 할 수 있도록 개선
5	취업심사 신청서식 합리화	현행	퇴직공직자는 취업심사 신청 시 심사 신청서와 취업예정기관에서 발급한 취업예정확인서를 함께 제출해야 함
		개선	공모 등으로 취업이 확정적이지 않은 경우 취업예정확인서의 발급이 어려우므로, 취업지원확인서로도 취업심사 신청이 가능할 수 있도록 절차 합리화
<b>적시 인사 지원</b>			
6	개방형 직위 민간임 용자 최소임용기간 단축	현행	개방형 직위에 임용되는 공무원의 임용기간은 5년의 범위에서 최소한 2년 이상이며 공무원이 아닌 민간임용자는 최소 3년
		개선	민간임용자의 최소임용기간도 3년 → 2년으로 단축하여 원활한 인사운영 지원
7	개방형 직위 민간임용자 非 임기제 전환요건 완화	현행	개방형 직위에 임용된 민간임용자의 총 임용기간이 3년에 도달하고, 성과가 탁월할 경우 임기제가 아닌 공무원으로 임용 가능
		개선	소속 장관이 성과가 우수한 개방형 직위 민간임용자를 일반 공무원으로 전환할 수 있는 근무기간 요건을 3년 → 2년으로 단축
8	필수보직기간 내 전보(제6호) 사전승 인 위임 범위 확대	현행	임용권자가 제45조제3항제6호(긴급현안업무 수행 등)에 따라 전보하는 경우 소속 장관의 사전승인 필요
		개선	소속장관이 필요한 경우 사전 승인 권한을 위임할 수 있도록 하여, 소속기관 실무자 등의 적시 인력배치 지원
9	재산등록의무자 심사관할변경 승인 절차 개선	현행	현재 등록의무자의 직급·소속 변경 시 개별 건마다 정부공직자윤리위원회(인사혁신처)의 심사관할변경 승인 필요
		개선	심사관할 변경 신고시 즉시 변경처리 되도록 하고, 변경에 이상이 있는 경우 사후정정하도록 운영 방식 개선

II. 장관 인사권 확대			
연번	과제명	과제내용	
<b>자율적 판단범위 확대</b>			
10	민간 우수인재 유치 분야 파격적 연봉 책정	현행	외부 민간인재 영입 시, 일반임기제 연봉은 기준연봉액 150% 범위 내 부처 자율책정 가능
		개선	우수 민간인재 유치가 필요한 직위 또는 분야에 대해 각 부처 연봉 자율책정 상한 폐지
11	경력채용 공고 기간 단축 부처 재량권 부여	현행	대규모 재난 발생 등 긴급한 인력 충원이 필요한 경우 공고일 기한을 원서접수 마감일 5일 전까지 단축 가능
		개선	경력채용 실시기관장에게 긴급한 인력 충원 필요성 판단에 대한 자율성 부여
12	직무 유사범위 필수 보직기간 완화 인사처 협의 폐지	현행	다른 기관·지역의 유사 직무 직위로 전보 시(필수보직기간 1년 이상), 직무 유사범위에 대한 인사처 협의 필요
		개선	협의 폐지
13	승진후보자명부의 동점자 선순위 결정 기준 개선	현행	승진후보자명부 동점자에 대한 선순위 결정 방식이 획일적으로 규정
		개선	부처별로 승진후보자명부 동점자 선순위 기준을 자율 설정
14	보직관리의 기준 자율화	현행	임용규칙에서는 보직부여의 기준, 보직관리 원칙 등을 지나치게 세부적으로 규정
		개선	과도하게 상세한 기준을 폐지하여, 부처에 자율성 부여
<b>운영상 자율성 강화</b>			
15	학위(10호) 경력 채용 평가를 위한 정보 활용 근거 마련	현행	응시자의 학위취득기관(출신학교)정보 수집·활용 제한
		개선	응시자에 대한 심층적·입체적 평가를 위해 학위가 자격·우대요건인 경우 시험실시기관장이 취득기관 정보를 응시자 평가 목적으로 수집 및 활용할 수 있도록 근거 마련

16	승진시 계획인사 교류자 의무 비율 (20%) 폐지	현행	4급 및 5급 승진 심사시, 승진임용예정자의 20%이상 교류경력·예정자가 포함되어야 함
		개선	부처별 인사운영 특수성을 고려하여 다양한 평가요소를 통해 승진심사를 실시할 수 있도록 의무 비율 폐지
17	저성과 고공단 인사 관리 수단 확대	현행	적격심사를 통해 대상자가 고위공무원으로서의 적격 여부 심사, 부적격한 경우 고위공무원단에서의 배제(면직)
		개선	부적격 의결에 따른 직권 면직과 함께 부적격 의결 이후 본인 동의 시에는 강임도 가능하도록 하여 장관의 인력 관리 수단 확대
18	전문직위 전문관 필수보직기간 관련 사전협의 폐지	현행	전문직위의 필수보직기간 내 전보 시 조직개편 등 특수 사유를 제외하고는 인사처와 사전협의 필요
		개선	무보직이 허용되는 임용령 제43조 제1항 제2호·제3호 사유로 보직 없이 근무하게 하는 경우 사전협의 폐지
<b>인사특례 확대</b>			
19	근속승진 배수 범위 특례 도입	현행	근속승진시 임용령 별표5 활용하여 심사대상 결정
		개선	각 부처의 여건을 고려하여 근속승진 심사 대상 범위를 조정할 수 있도록 인사특례 신설
20	자격증(2호) 경력 채용 관련 근무경력 요건 설정 자율화	현행	「시험령」 별표8은 2호(자격증) 경력채용 시 임용직급별 필요경력 규정
		개선	부처별로 임용직급별로 자격증에 추가되는 근무경력 요건 설정 자율화
21	필수보직기간 인사 특례 일반화	현행	특례운영기관에 대해 국 내‘직무가 유사’한 직위로의 전보 시 필수보직기간(2년 →1년) 완화
		개선	모든 부처에 대해 필요시 국 내‘직무가 유사’한 직위로의 전보 시 필수보직기간(1년) 완화할 수 있도록 일반화

Ⅲ. 효율적 인사운영 지원			
연번	과제명	과제내용	
인사운영의 합리성 제고			
22	행정기관 공동활용 통합채용시스템 구축	현행	인사처 주관 공개채용과 달리 각 부처 주관 경력채용은 원서접수부터 합격자 발표까지 수작업으로 진행
		개선	전 부처에 표준화된 채용관리 시스템을 개발·보급하여 각 부처 담당자의 채용오류 방지 등 채용업무 효율성 향상
23	경력채용 선발예정 인원 산정 기준 완화	현행	경력채용 선발예정인원 산정 방법이 6개월간의 예상결원 으로만 한정되어 있어, 기관별 직무특성·채용방식을 반영 하기에는 한계
		개선	부처별 조직·인력관리의 특수성이 인정되는 경우 예상 결원 인원 산정 기준 유연화
24	경력채용자의 연가 가산 확대	현행	개방형직위 등 신규채용된 자의 연가일수 산정시 민간경 력은 미반영, 다만 신규채용 이후 2년간 매년 2일씩 연가 가산
		개선	가산이 되는 기간을 신규채용 후 5년으로 확대하고, 가산 일수도 연도별 3일로 확대하여 민간경력자의 휴식권 보 장 강화
25	중증장애인 경력경쟁채용시험 경력요건 완화	현행	근무경력에 따른 경력채용(3호)시 시험공고일 기준 3년 이내 근무경력만 인정
		개선	중증장애인에 대해서는 시험공고일 기준 5년 이내에 근 무경력이 있으면 해당 경력을 인정받을 수 있도록 개선
26	업무대행자 요건 확대	현행	특정사유의 휴가자나 휴직자 또는 시간선택제전환공무 원으로 지정된 자의 업무를 대행하도록 업무대행공무원 지정 가능
		개선	휴가·휴직 외 재난·재해 대응을 위한 출장·단기과견에 도 업무대행을 지정할 수 있도록 하여 유연한 인사관리 지원



절차 간소화			
27	채용 신체검사 절차 개선	현행	국가공무원 신규 채용시 의무적으로 채용 신체검사 실시
		개선	각 부처에서 직무 특성을 고려하여 채용 신체검사가 필요하지 않다고 판단한 경우 일반건강검진 결과로 대체할 수 있도록 개선
28	고위공무원 승진 요건 완화	현행	고위공무원으로 승진하기 위해서는 고위공무원승진후보자 교육을 이수하고, 역량평가를 통과해야 함
		개선	고위공무원 승진요건에서 후보자 교육 이수를 삭제하고 역량평가 통과로 검증을 단일화
29	후견등기 관련 서류 제출 폐지	현행	신규채용시 결격사유 확인을 위해 후견등기사항증명서 제출 요구
		개선	행정정보공공이용시스템 등을 통해 결격사유 확인이 가능하므로 신규채용시 후견등기사항증명서 제출 의무 폐지

#### IV. 위원회 정비를 통한 적시인사 지원

연번	과제명	과제내용	
30	기능이 유사한 위원회 통합 (16개 → 5개)	현행	보수, 복무 등 유사 분야 내에 세분화된 위원회 또는 기능이 유사한 위원회 다수 존재
		개선	동일 분야 및 기능상 유사성 높은 위원회를 통합 * (보수) 특별승급심사위원회, 성과급심사위원회, 보수조정심의위원회 → 보수성과심의위원회
31	위원구성이 유사한 위원회 통합 (19개 → 5개)	현행	구성이 유사한 별도 위원회 다수 존재
		개선	운영 효율성 제고를 위해 구성이 유사한 위원회를 통합 * 직무과견심의위원회와 해당 위원회 구성을 준용하고 있는 고용휴직 관련 3개 위원회를 통합
32	실효성이 낮은 위원회 폐지 (8개)	현행	운영 실적이 저조하거나, 별도 구성 필요성이 낮은 위원회 존재
		개선	실효성이 낮은 위원회를 폐지 * 고위공무원단교육평가위원회, 전문직공무원 전직시험위원회 등 폐지