신용정보협회 종합감사 결과

2022. 1.

금 융 위 원 회
감사담당관실

1. 감사실시 개요

□ 감사배경

○ 신용정보협회는 금융위원회를 주무관청으로 하는 사단법인으로 정기 **종합감사 시기 도래**(직전 감사 2017.6월 실시)

○ 신용정보협회의 고유사업, 예산집행, 인력·조직관리 실태 등을 점검하여 협회 사업의 투명성 제고 및 제도적 보완책 마련 도모

□ 법적근거

○ **민법 제37조* 및 비영리법인 설립·감독규칙**(총리령) **제9조**

* 법인의 사무는 주무관청이 검사, 감독한다.

□ 감사기간 : 2021.11.29(월) ~ 12.7(화), 7일(근무일 기준)

□ 감사대상: 위임직채권추심인 등록 등 위탁업무, 신용관리사 자격시험 업무, 예산집행, 조직·인력 등 조직운영 전반

□ 감사요원: 감사담당관 외 4명

□ 감사중점

○ 위임직채권추심인 등록 등 위탁업무 수행의 적정성

○ 신용관리사 자격시험 제도의 적정성

○ 예산집행의 적정성

○ 채용 과정의 투명성

○ 인력 및 조직관리 실태

○ 정관 등 제 규정 준수 여부

○ 종전 금융위 감사('17년)시 지적사항 이행여부 확인 등

2. 감사결과 지적사항

1 신용관리사 자격시험 관련

□ **신용관리사 자격시험 난이도 조절 미흡**

○ 신용정보협회는 「자격기본법」,「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」에 근거하여 **신용관리사 자격시험***을 운영 중(2006.2월 **국가공인 자격시험**으로 인정).

* (과목) 채권일반, 채권관리방법, 신용관리실무, 고객관리 및 민원예방 등 4과목

○ 최근 5년간 신용관리사 자격시험 합격률을 보면, 7.5%~54.4%로 연도별 편차가 심하고, 특히 2020년 합격률의 경우 7.5%로 2019년 49.7%, 2021년 54.4%에 비해 현격히 저조

○ 매년 합격률의 편차가 큰 이유는 문제은행에서 문제를 추출하는 업무 담당이 소수의 내부 직원에 국한되어 있기 때문

⇒ 신용정보협회장은 신용관리사 자격시험의 문제은행에서 문제를 추출하는 내부 또는 외부 전문가를 확대하고, 난이도가 적정수준으로 유지될 수 있도록 문제 세트를 구성할 필요 **(제도개선)**

□ **신용관리사 자격시험 출제 문제 검토 미흡**

○ 최근 5년간 신용관리사 자격시험의 이의신청 검토 결과를 보면,

- 두 개의 지문이 중복되거나, 문제의 산식에 일부 오류가 있거나, 문제 해석에 따라 정답이 달라지거나, 개정 법률이 미반영된 사유 등으로 모두 정답 처리되는 경우가 발생

○ 출제 문제의 단순하거나 명백한 오류로 인한 정답 수정이 많을 경우 신용관리사 자격시험의 공신력이 저하되므로

- 신용관리사 자격시험의 공신력을 높이기 위해서는 문제 출제과정, 검토과정, 선정과정에서 보다 주의를 기울여 문제의 오류를 제거하려는 노력을 기울일 필요

⇒ 신용정보협회장은 신용관리사 자격시험 출제 문제의 오류를 최소화하고 자격시험의 공신력을 높이기 위하여 출제 문제 검토를 강화할 필요 **(주의)**

□ **신용관리사 자격시험 보수교육 이수율 저조**

○ 신용관리사 자격 보수교육 이수대상자 171,397명 중 보수교육 이수자는 6,159명으로 3.59%의 저조한 보수교육 이수율을 기록

※ 2010년 8월부터 보수교육을 시행하였으며, 3년내 보수교육 미이수시 자격 정지

○ 보수교육 미이수시 자격의 실효가 아닌 정지됨으로써 자격 취득자의 필요(기관 제출 등)에 따라 보수교육을 실시하고 있는 상황이고,

- 보수교육에 관한 사항은 자격증에 기간 및 유의사항이 기재되어 있으나, 협회 차원의 선제적 안내는 실시하고 있지 않음

○ 신용관리사 자격 취득자의 보수교육 이수율이 저조한 것은 보수교육 실시가 강제 조항이 아닌 것이 주요 원인으로 작용하고 있고,

※ 국가자격관리자 및 공인자격관리자는 해당 국가자격 및 공인자격을 취득한 자의 직무능력의 유지·발전을 위하여 필요한 경우 보수교육을 실시할 수 있다. (「자격기본법」 제35조)

○ 또한, 「신용정보업 감독규정」 제30조의 위임직채권추심인 자격요건에 '신용관리사 자격시험에 합격한 자' 로 규정되어 있어,

- 보수교육 미이수자도 위임직채권추심인으로 등록이 가능하여 교육 이수에 대한 필요성이 부재한 것도 원인으로 지목되고 있음

○ 그 외, 신용관리사 자격 취득자의 주요 목적이 인사고과 우대 및 학점 인정 등으로 최초 발급 후 갱신의 필요성이 떨어져 보수교육 수요가 적은 상태

※ '21년 합격자 1,006명 중 690명(77.3%)이 현재 금융기관(농협, 수협 등) 재직 중

○ 신용관리사 자격 취득자의 보수교육 실시가 강제 조항은 아니나, 신용관리사 자격 취득자의 자질 향상 및 직무능력 유지를 위한 보수교육의 필요성은 인정되므로

- 보수교육에 대한 홍보, 보수교육 홈페이지 기능 개선 등 보수교육 이수율 제고 방안을 수립하여 적극 실시할 필요

⇒ 신용정보협회장은 신용관리사 자격 취득자의 보수교육 이수율 제고 방안을 수립하여 적극 실시할 필요 **(통보)**

□ **답안지 관리 보관 기간 관련 규정 개정 필요**

ㅇ 「신용관리사 자격관리 규정」 제35조 제2항에 따르면 채점을 위해 출력된 답안지, OMR 답안지, 답안파일을 합격자 공고일 이후 3월간 보관한다고 규정하고 있으나

- 「신용관리사 자격관리 실무지침」9. 답안지 관리에 따르면 답안지는 전산 파일로 처리하여 영구보관하며 답안지 용지는 시험일 이후 6개월간 보관한다고 규정되어 답안지 보관 기간 관련 양 규정 사이에 모순이 발생

⇒ 신용정보협회장은 답안지 보관과 관련하여 신용관리사 자격관리 규정과 신용관리사 자격관리 실무지침 간 모순이 발생하지 않도록 규정을 개정할 필요 **(제도개선)**

2 채용 관련

□ **채용 평가 기준 마련 및 평가 서류 보관 필요**

ㅇ 신용정보협회는 2021년 전문경력직 1명, 신입직원 2명을 1차 서류전형, 2차 면접전형을 통해 선발하면서

- 별도의 서류전형 평가표 없이 지원자 명단에 '서류심사 통과' 라고만 기재되어 있고

- 면접전형에서도 평가위원별 점수는 없고 면접대상자 명단에 최종 점수만 기재되어 있어 채용과 관련하여 공정하고 투명한 심사가 이루어졌는지 확인할 수 있는 방법이 없음

- 특히, 전문경력직 채용시 3명의 면접자 중 우선 선발된 입사포기자 C와 최종 선발된 A의 점수가 동일한 것으로 기록되어 면접전형 당시 최종결과가 기록되었는지도 불분명함

⇒ 신용정보협회장은 채용의 투명성을 제고하기 위하여 전형별 심사위원과 전형별 심사기준을 사전에 명확히 하고, 심사위원별 채점표 및 전형별 심사 결과 등 채용 심사 서류를 장기간 보관하는 방안을 마련할 필요 **(제도개선)**

□ **예비합격자 제도 마련 필요**

○ 신용정보협회는 2021.5월경 회계담당 직원 1인을 채용하는 과정에서 최초합격자가 입사를 포기하자 차순위 고득점자를 채용하지 않고 곧바로 채용대행업체를 통하여 공모를 거치는 등 절차를 새로이 진행하여 채용을 진행한 바 있으나

○ 비슷한 시기에 전문경력직 직원 1인을 선발하는 과정에서는 최초 합격자가 입사를 포기하자 차순위 고득점자를 최종합격자로 선발한 바 있음

⇒ 채용진행 과정에서의 일관성은 채용의 공정성과 투명성을 확보하기 위해 필수적으로 고려해야 할 사항이므로 신용정보협회장은 예비합격자 제도를 인사규정에 명문화화 필요 **(제도개선)**

□ **공모전형의 예외 규정 정비 필요**

○ 신용정보협회는「인사규정」제7조 채용원칙에서 공모전형을 원칙으로 하되, 아래와 같이 공모전형에 의하지 않고 채용할 수 있는 조항을 두어 운영하고 있음

「인사규정」 제7조(채용 원칙) ① 직원은 인력 수급상황을 감안하여 공모전형 또는 이에 준하는 방식에 의하여 채용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 예외로 한다.

1. 관계 법령의 규정에 따라 채용의무가 있는 자를 채용하는 경우
2. **특수한 직무에 종사할 자를 채용하는 경우로서 해당 직무에 관련된 분야의 자격 또는 면허를 취득하는 자나 해당 직무에 관련된 분야의 3년 이상 경력자를 채용하는 경우**
3. 용역계약에 따라 만 6개월 이상 근무한 자 중에서 근무성적이 우수한 자를 채용하는 경우
4. **그 밖에 회장이 특별히 인정하는 경우**

○ 인사규정 제7조 제1항 2호의 경우 지원 자격 등에 일정한 제한을 두는 제한경쟁채용 등 공정성을 기할 수 있는 다양한 제도가 있고, 4호의 경우 재량의 여지가 과도하여 채용과정에서의 공정성 문제나 오해를 야기할 수 있음

⇒ 신용정보협회장은 공모전형에 의하지 않는 채용 사유를 최소화하도록「인사규정」을 개정할 필요 **(제도개선)**

3 계약 관련

□ 업무용 리스차량 수의계약 부적절

○ 신용정보협회는「회계규정」 제8장에 계약에 관한 사항을 규정하면서 계약은 원칙적으로 일반경쟁입찰 또는 지명경쟁입찰로 하고 예정가격 2,500만원 이하의 용역계약의 경우 수의계약에 의할 수 있다고 규정하고 있음

○ 협회는 2019.3.19. ○○○○○(주)와 월 1,801,580원, 계약기간 4년의 업무용 차량 리스계약을 체결한 바 있는데, 계약 총액이 약 8,600만원으로 수의계약 사유인 2,500만원을 초과함에도 불구하고 입찰에 의하거나 타 업체의 비교견적서를 첨부하지 않고 수의계약을 체결하였음

⇒ 신용정보협회장은 향후 차량 리스계약 체결시 회계규정을 위반하는 일이 없도록 할 필요 **(주의)**

4 본인신용정보관리업 관련

□ 본인신용정보관리 회사의 신용정보협회 회원 가입 활성화 방안 마련 필요

○ 2020.2.4.「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」이 개정되어 본인신용정보관리업(마이데이터업)이 도입되고(2020.8.5. 시행)

- 2021.12월 현재 53개사가 마이데이터사업 허가를 받았으며, 17개 사업자가 시범서비스를 운영 중에 있으나

- 신용정보협회에 가입된 본인신용정보관리 회사는 1곳에 불과함

○ 통상 금융협회의 경우 경영공시기준 마련, 광고 자율심의, 금융소비자 보호 실태 결과 공시 등 자율규제 기능을 수행함에 따라 협회 가입의 필요성이 크나,

- 본인신용정보관리업과 관련하여 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」상 신용정보협회의 업무에 자율규제 기능이 없어, 본인신용정보관리회사의 신용정보협회 가입이 더딘 상황

○ 그러나, 2022.1월 본인신용정보관리업이 본격 시행됨에 따라 다양한 이슈가 제기될 수 있는 상황을 감안하여

- 신용정보협회는 본인신용정보관리 산업 육성을 위한 협회 차원의 활성화 방안을 마련하는 한편,
- 전담 인력 확충 및 홍보 강화 등 본인신용정보관리 회사의 입회 대비 노력을 기울일 필요

⇒ 신용정보협회장은 본인신용정보관리업의 육성을 위한 협회 차원의 활성화 방안을 마련하고, 본인신용정보관리 회사의 입회를 대비한 전담 인력 확충 및 홍보 강화 등 준비노력을 기울일 필요 (**통보**)