

**‘전의경 전역자 경찰관 특채’ 관련 연구**

**‘전의경 전역자 경찰관 특채’ 관련 연구**

**치안정책연구소 사회안정대책실**

**경찰연구관 선 승 석**

# 목 차

제1장 서론 .....	1
제1절 연구배경 및 목적 .....	1
제2절 연구방법 및 방향 .....	3
1. 연구방법 .....	3
2. 연구방향 .....	4
제2장 전의경 특채 제도 .....	5
제1절 전의경 제도 개요 .....	5
1. 전의경 제도의 역사 .....	5
2. 전의경 현황 및 역할 .....	6
제2절 전의경 특채 배경 .....	8
1. 전의경 사기진작 및 모집율 제고 .....	8
2. 전의경 근무경험 및 지식의 재활용 .....	10
3. ‘전의경 감축, 경찰관 대체계획’의 추진 .....	11
4. 소 결 .....	14
제3절 전의경 특채 제도 개요 .....	14
1. 전의경 특채 정원 확보 .....	14
2. 전의경 특채 선발 방법 .....	15
3. 타 기관의 유사제도 비교 검토 .....	27
4. 전의경 특채에 따른 기대효과 .....	28
제3장 전의경 특채 제도의 법률적 문제 검토 .....	30

제1절	현행 법률상 전의경 특채가 가능한 지 여부	30
1.	전의경 특채 근거 법률 검토	30
2.	전의경 특채관련 법해석상의 문제 검토	34
제2절	헌법상 권리과의 충돌 여부	36
1.	직업선택의 자유와 관련 검토	38
2.	공무담임권 침해 여부	42
3.	평등권 침해 여부	47
4.	전의경 특채의 헌법적 근거 유무	59
5.	소 결	61
제4장	전의경 특채 제도의 행정적 문제 검토	62
제1절	전의경 특채 제도 필요성	62
1.	전의경 사기진작과 모집률 제고	62
2.	전의경 복무경험, 지식의 활용	63
3.	전의경 특채자와 우수인력의 유입	64
제2절	전의경 복무사항 평가 문제	64
제3절	기타 관련문제 검토	66
1.	전의경 특채 일정 예측 가능성 확보	66
2.	전의경 특채 선발자에 대한 신입교육	67
제5장	결 론	68
참 고 문 헌		71
	참고자료 : 군 입대일자에 따른 복무 단축일수 조건표	73

## 표 차례

표 1 2007년까지의 전의경 인력 현황 .....	6
표 2 2008년 의무경찰 모집현황 .....	10
표 3 2+5전략상의 전의경 등 감축계획 .....	12
표 4 2009년 경찰공무원(순경) 시험의 경쟁률 .....	20
표 5 경찰공무원(순경) 시험 응시자격 요건 .....	25
표 6 경찰공무원(순경) 시험방법 .....	26

## 그림 차례

그림 1 전투경찰순경 인사기록카드 앞면 .....	22
그림 2 전투경찰순경 인사기록카드 뒷면 .....	23
그림 3 대한민국 여군 현황 .....	55

# 제1장 서론

## 제1절 연구배경 및 목적

경찰로서 임용되기 위해서는 채용과정을 거쳐야 한다. 현재 경찰에서 추진 중인 채용제도는 크게 공개채용(이후 공채로 함)와 특별채용(이후 특채라함)으로 구분되고, 채용제도의 원칙인 공채는 공개 경쟁에 의한 채용으로 ‘순경시험, 경찰간부후보생, 경찰대학과정’으로 구성되어 운영되고 있다. 특채는 특수한 기술 보유자 및 전문지식을 갖춘 자에 대하여 특정 부서 등을 조건으로하여 제한경쟁을 통해 선발하는 것으로 ‘고시특채, 경찰행정학과 출신 특채, 경찰특공대 특채, 사이버수사요원 특채, 외사요원 특채 등’을 운영하여 왔다.

경찰청에서는 2009년 1월 8일, 앞서 말한 특채 제도 이외에 ‘전의경 전역자 경찰관 특채’라는 제도를 새로이 시행한다고 밝혔다. 2009년도 경찰공무원 채용일정을 공개하면서 1차 선발하는 남자 순경 공채인원 1,206명의 20%에 해당하는 240명을 ‘전의경 신분으로 전역한 사람’에게 순경시험 자격을 주는 특채 제도를 실시한다고 공지한 것이다. 이른바, ‘전의경 전역자 특채(이후 부터는 ’전의경 특채 ‘라 함)’ 제도를 시행한 것이다. 이러한 전의경 특채 제도를 시행한다고 발표하자마자 일부 언론에서 ‘그들만의 리그’, ‘채용기회 축소’라고 비판하는 글들이 나왔으며 또한 일부에서는 ‘전의경 감축에 대비한 경찰청의 대비책’이라는 말까지 나왔다<sup>1)</sup>.

---

1) 헤럴드경제, 2009년 1월 8일자 인터넷(사회), 경찰 전의경 전역자 특채 도마에, 경찰 전의경 전역자 240명 특채 확정 특혜 논란,

실제로, 지난 2월에 실시한 전의경 특채 시험에 지원하였다가 합격하지 못한 지원자<sup>2)</sup>들은 2009년 4월<sup>3)</sup>과 7월에 치러지는 일반공채 시험에도 응시가 가능하기 때문에 전의경 전역자를 위한 특혜로 보여질 수 있을 것이다. 또한, 240명이란 인원도 1차 공채로 선발할 총 인원 1,206명의 20%라고 경찰청에서 발표하여 전의경 특채로 인해 일반공채 인원이 줄어드는 것으로 이해되어 더더욱 특혜로 보여졌다.

아울러, 2009년 7월에 치러진 제3차 순경채용 시험에서는 전체 선발 1,038명 중 252명을 ‘전의경 특채’로 선발하였다. 단순 수치로 봐서는 1,038명의 약 24%에 해당하는 인원을 특채로 선발한 것으로 보인다. 하지만 실체는 그렇지 않다. 뒤에 언급될 것이지만 252명은 2010년도 전의경 대체경찰관 1,260명의 20%에 해당하는 것으로 2009년 3월에 실시한 특채비율 20%를 그대로 유지한 것이다. 다만, 2차 채용에서는 1차 채용과는 달리 ‘전의경 특채’와 일반 공채와 시험일을 같이 하여 전의경 특채 지원자가 중복 지원하는 현상은 발생하지 않았다.

이러한 전의경 특채가 올해부터 시행되면서 각종 언론 등에서 헌법상 평등권(여성차별금지 원칙), 공무담임권의 위배의 소지가 있고, 전의경 전역자들을 위해 경찰청이 특혜를 주었다고 비판하고 있는 것이다. 특채란 일부 자격을 가진 사람만이 그 시험자격을 받을 수 있는 제도의 특성상, 어느 정도 논란의 여지가 있어 왔다. 예를 들어 국가인권위원회의 특채제도도 언론에 의해 비판을 받고 있는 실정인 것이다<sup>4)</sup>.

서울신문, 2008년 11월 15일, 인터넷, 전의경 출신 ‘순경 특채’ 논란

- 2) 올해 처음 시행된 전의경 특채는 2009년 2월 원서접수하여 필기시험을 3월14일에 치렀다. 경쟁률은 39.8:1에 해당할 정도로 경쟁률이 치열했다. 최근 2006, 2007, 2008년 3년간 남자 순경 공채 경쟁률 33.9:1에 비해 훨씬 높은 수치다.
- 3) 2009년 제1차 일반공채 순경 시험은 공고를 3월 19일 필기시험을 4월 11일에 하여, 전의경 특채에 지원하고 필기 시험에서 합격하지 못한 지원자들은 일반 공채순경 시험에 응시할 수 있었다.
- 4) 동아일보, 2009.3.11, 사설에서 “인권위가 다른 부처에 대해서는 ‘특채는 직업선택의 자유와

하지만, 이러한 비판은 일응 수궁이 가지만, 과연 그러한지에 대한 전 반적인 검토가 필요할 것으로 보인다. 따라서, 본 연구는 전의경 특채 제도에 대해 여러 가지 관점에서 접근이 가능하지만 과연 전의경 특채가 필요한 지, 전의경 감축과 관련되어 있는지, 현행법상 특채 시행이 가능한지, 마지막으로 위헌 소지가 있는에 중점을 두어 연구하고자 한다.

또한, 전의경 특채 제도를 지속적으로 유지할 것인지, 수정할 필요는 없는 지에 대해 검토하여 추후 정책 추진에 있어 조금이나마 도움이 되기 위해 연구를 수행하고자 한다.

## 제2절 연구방법 및 방향

### 1. 연구방법

이 연구 보고서를 수행하기 위해서 방법론적으로 우선 경찰청의 제도 시행을 위해 검토한 제반 문서를 수집하여 전의경 제도에 대해 검토하고, 현재 시행하고 있는 전의경 특채 제도에 대해서 자세히 분석할 것이다.

아울러, 경찰청 자체에서 실시하고 있는 특채제도와 전의경 특채를 비교하고, 해양경찰청, 소방방재청 등의 유사한 제도를 시행하고 있는 부처의 제도와의 비교할 것이다. 그리고, 특채와 관련된 현행 법률을 검토하여 시행에 문제점이 있는 지 여부도 검토할 것이다.

또한, 특채와 관련된 법적으로 검토된 논문을 참조하고, 특히 특채의

---

평등권을 침해한다' 며 응시자격 제한을 없애도록 권고하면서 자기들끼리는 서로 봐주는 이중적 행태를 보인다" 며 비판.

위헌 여부에 대한 문제에 대해서는 국방부의 군복무자 가산점 부여 제도의 위헌 논란과 관련이 있어 이와 관련된 논문을 검토하고, 헌법재판소 판례와 이론적 부분에 대한 검토도 병행할 것이다.

## 2. 연구방향

전의경 특채관련 연구를 위해서 우선 제2장에서는 전의경 제도가 언제부터 생겨났으며 현재 우리 경찰에서의 역할, 비중 등을 자세히 살펴보고 그 제도의 장단 점은 없는지에 대해서 알아본다. 덧붙여 전의경이 점차 감축 상황에 대해서도 잠시 언급을 할 필요가 있을 것이다. 그리고, 전의경 특채가 시행되게 된 배경과 그 제도에 대해서 자세하 알아보는 기회를 갖도록 할 것이다.

제3장에서는 전의경 특채와 관련된 제반 법률적 문제를 검토할 것이다. 우선, 현행 제반 법률상 법률의 제정이나 개정이 없이 전의경 특채를 시행할 수 있는 지, 법 해석 방법에 따라 특채 제도 시행이 불가능한 것이 아니지에 대해 알아볼 것이다. 그리고 전의경 특채가 헌법상 보장되고 있는 공무담임권, 평등권 등의 침해가 아닌지에 대해 검토할 것이다.

제4장에서는 전의경 특채와 관련하여 행정적인 문제를 검토할 것이다. 실제 이 제도가 경찰에 꼭 필요한 제도인지에 대해 검토해보고, 과연 행정상 문제가 없는지, 장기적으로 경찰행정 발전을 위해 바람직 것인지 여부에 대해 검토할 것이다.

결론에서는 제2장, 제3장, 제4장에서 나온 연구 결과를 종합하여 이 연구 보고서에 대한 전체적인 결론과 제언을 할 것이다.

## 제2장 전의경 특채 제도

### 제1절 전의경 제도 개요

전의경 특채 제도에 알아보기 위해서는 우선 전의경 제도가 무엇인지에 대해 알아볼 필요가 있을 것으로 생각된다. 전의경 제도의 역사와 현재 경찰에서의 역할 및 평가 순으로 살펴보기로 한다.

#### 1. 전의경 제도의 역사

경찰은 1945년 10월 21일 창경이래 정부의 3D업종을 도맡아 처리해 왔다고 해도 과언이 아니다. 각종 공비토벌 작전, 선거 경비는 물론 60년대 이후 각종 집회시위에 선두에 서 있었고, 범죄현장 일선에 서 있었다<sup>5)</sup>. 이러한 경찰의 업무에 전투경찰대원이 조력을 하게 된 것은 1967년 9월 1일 23개 전투경찰대가 설립<sup>6)</sup>된 이후부터이다.

창설당시인 1960년 후반에는 10대 후반과 20대 초반 남성 즉 병역자원으로 활용할 수 있었던 인구가 풍부하였던 시기로 입대해야 하는 인력보다 인력이 군 자체에서 필요한 인력보다 많았다. 이러한 잉여인력을 효과적으로 활용하기 위해 여러 방안이 고려되었는데 그 중의 하나가 전투경찰제도이다<sup>7)</sup>. 이러한, 전투경찰제도는 이와 유사한 다른 제도를 양산

---

5) 경찰청, 경찰반세기 그 격동의 현장(2001) 참조

6) 전투경찰대설치법은 전투경찰대가 설립된 후 3년 뒤인 1970년에 처음 제정되었다.

7) 2007. 2. 5, 2+5전략 정부합동브리핑 내용 참조

하게 되는 그 것이 바로 법무부의 경비교도대원, 소방방재청의 소방의무대원, 해양경찰청의 해양전투경찰이다. 이들은 모두 병역자원으로 운영되고 있다. 1967년 전투경찰순경 창설 이후 전투경찰은 주로 대간첩작전을 위한 목적으로 활용되었으나, 1980년대 집회시위가 대규모화되면서 집회시위에 동원되었고, 국방부에서 선발되어 경찰청에 전입되는 전투경찰이외에도 경찰청에서 직접 선발하여 운용할 수 있도록 1982년 의무경찰제도가 신설되기에 이른다. 경찰청은 1982년 이후 줄곧 전의경 체도를 운용 중에 있으며, 이들 대부분은 군과 유사한 부대 체계를 갖춘 곳에서 근무를 하지만, 일부 인력은 행정보조부서, 경찰악대, 체육단, 의장대, 운전요원 등으로 활용되고 있다.

## 2. 전의경 현황 및 역할

다음 표와 같이 2008년 전까지만 해도 전의경은 정원기준 4만6천여명<sup>8)</sup>이 경찰에서 그 역할을 담당하여 왔었다.

<표 1 > 2007년까지의 전의경 인력현황

총 계	작전전경(16,800명, 59中)				의무경찰(30,116명, 190中)		
	내륙작전	해안경비	중요시설	기타경비	기동대	방순대	치안보조
46,916	7,630명	1,545명	1,794명	5,831명	12,896명	14,357명	2,863명

출처 : 경찰청 내부 자료

하지만, 2008년부터 전의경이 단계적으로 감축되고 경찰관으로 대체되

8) 이 인력은 경찰 전체 인력 14만여명의 약 30%에 해당하는 인력

는 계획이 추진되면서 전의경 인력은 점차 감소하였고, 2008년 기준 약 3만7천여명<sup>9)</sup>이 근무 중에 있다.

이들 전의경들의 역할을 세부적으로 살펴보면, 전투경찰대, 기동대, 방순대, 112타격대 등 부대단위에서 근무하는 대원의 경우는 대부분이 집회시위관리, 중요시설 경비, 대테러 업무, 태풍·붕괴사고·전염병 등 각종 재해재난 대비 및 복구 업무, 각종 범죄단속 및 수색 동원 등 경찰의 3D 업무를 도맡아 처리해 오고 있다. 이 외에도 교통외근 근무<sup>10)</sup>, 상황실 업무 처리, 검문검색(검문소), 운전보조요원, 행정보조요원, 각종 경찰 시설의 경비업무 등 경찰 업무의 구석구석에서 경찰의 원활한 업무 수행을 위해 노력하고 있다.

이러한 전의경은 우리나라의 고유한 집회시위 문화 속에서 경찰의 집회시위 관리업무와 사회안정업무에 상당한 역할을 하여 왔고, 치안보조 역할로 치안확보의 상당한 축을 차지하여 왔음에도 구타, 가혹행위, 자살 대민사고 등 각종 자체사고가 발생하여 경찰에 대한 대국민 신뢰도를 떨어뜨리는 요인을 제공하기도 하였고, 국방의 의무를 지는 병역자원을 치안업무에 활용하고 있다는 비판<sup>11)</sup>에 항상 직면하여 왔다.

간단하게나마 전의경 제도에 대해 알아보았다. 전의경은 경찰에서 상당한 역할을 해왔음을 알 수 있다.

9) 2009경찰백서, p317

10) 실제 전의경은 방범순찰과 교통단속 업무의 약 1/3가량을 담당하고 있다. 2006경찰백서 참조

11) 대간첩 작전목적을 도입된 전의경을 시위대비에 사용하여 제도 유지 명분이 없으며, 전투경찰대설치법은 위헌의 소지가 있다는 논란이 끊임없이 생기고 있다. 헌법재판소의 전의경제도가 합헌이며 시위진압도 정당한 전의경의 치안보조 임무에 속한다는 92년 결정(91헌마80)이 있고 난 이후에도 각종 인권 단체 등에서 위헌 소지가 있다고 비판하고 있는 실정이다. 또한, 전의경 제도는 국제노동기구 협약 제29호의 '강제노동 금지'의 위반 소지가 있다고 주장하는 의견도 있다. 우리나라는 아직 비준하지 않고 있어 적용 여지는 없다. 협약 제2조 제2호는 '전적으로 군사적 성격의 작업에 대해 병역의무법에 의해서 강요되는 의무'만을 강제근로에서 제외시키고 있다.

## 제2절 전의경 특채 배경

2009년 경찰청에서 전의경 특채를 실시하기로 발표하였지만, 실제 전의경 특채 제도는 경찰청 단위에서 처음 실시되는 것은 아니었다. 그 전에도 이미 시행되었다가 중단된 제도이다. 우선 현재 실시되는 전의경 특채의 이해를 돕기 위해 이전에 시행되었던 전의경 특채제도에 대해 간단히 살펴보기로 한다.

이전의 전의경 특채는 경찰청으로 개편되기 이전 1987년부터 시행되었으며 1995년까지 9년간 지속되었다. 매년 선발되는 신입순경 중 일정비율을 전의경에서 특채하였는데 매년 신입순경의 62%까지 특채로 충원하기도 하였으면 폐지되기 전 1995년에는 신입순경의 13%를 전의경에서 특채하였었다. 9년간 순경으로 특채된 전의경은 약 1만명에 이른다<sup>12)</sup>. 1996년에 전의경 특채가 시행되지 않았는데 이는 일반 공채 순경 지원자들의 학력수준이 높아지면서 특채를 중단한 것으로 생각된다.

그러면, 1996년 이후 13년간 시행하지 않았던 전의경 특채를 2009년부터 시행하게 된 이유가 궁금해진다.

### 1. 전의경 사기진작 및 모집을 제고

12) 2009년은 전의경 대체 경찰관 충원분에 대해서 20%만큼을 전의경 특채로 선발하였다. 하지만 이전에는 일반적인 순경 모집인원에 대해 일정비율의 인원을 특채로 선발하였다는 점에서 차이가 난다.

여러 가지 이유가 있을 수 있겠지만 경찰청에서는 우선 전의경 사기진작을 위해 꼭 필요하다는 의견을 가지고 있다. 앞서 언급되었던 전의경이 경찰업무에서 차지하는 역할에 비해 그 보상은 다소 부족하다는 생각에서 일 것이다. 2008년 이명박 정부가 들어서면서 촛불시위가 격화되었고, 이 과정에서 전의경들이 집회시위 최일선에서 격무와 부상에 시달리게 되었다는 것도 하나의 요인으로 작용하였을 것으로 보여진다. 전의경들의 근무상황을 병역지원자들이 목격했다면 전의경으로 근무하는 것을 기피하고 싶은 마음이 생겼을 것이다. 실제 그러한 현상이 발생하여 2008년 의경 모집율이 현저하게 떨어지는 현상이 발생<sup>13)</sup>하기도 하였다.

이러한 전의경들에게 전의경 특채는 사기진작 효과를 발휘하고도 충분했을 것이다. 전의경 특채를 실시하지 않은 2008년 순경공채 합격자 인원 중에서 전의경 출신은 35%를 넘고 있다. 이는 전의경 중에서 경찰관으로 입직하고 싶어하는 인원이 상당하는 것을 증명해준다. 이러한 전의경에게는 전의경 특채란 상당한 매력이 아닐 수 없을 것이다.

실제 2006년부터 2008년까지 3년간 남자 순경공채 평균 경쟁률이 33.9대 1에 해당하였고, 합격한 사람의 90%이상이 대학교 재학이상의 학력을 가졌을 정도로 순경 임용이 어려워졌다. 이는 순경 임용을 위해서는 상당한 노력이 필요하다는 것인데 이 같은 점을 고려할 때 전의경 특채는 전의경 복무 후 일자리를 갖기 위한 좋은 기회로 여겨졌을 것이기 때문이다<sup>14)</sup>.

13) 2008년 6월부터 11월까지 의무경찰순경 모집율은 필요인원의 약 월평균 30%정도 수준만이 모집되는 현상이 발생하였다.

14) 2008년 12월 전의경 특채를 시행할 것이라고 경찰청 경비국에서 발표한 후, 일부 전의경들에게 전화로 '전의경 특채'가 전의경들에게 사기진작의 효과가 있는냐고 조사한 적이 있는데 '상당한 효과가 있으며 전의경을 지원하고자하는 사람들에게 상당한 유인책으로 작용하고 있다는 답변'을 들을 수 있었다.

<표 2> 2008년 의무경찰 모집현황

구분	총계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
배정(명)	9,900	850	925	900	600	600	300	1200	925	900	900	900	900
모집(명)	9,841	1,875	978	964	670	634	383	276	223	287	165	227	3,159
비율(%)	99	221	106	107	112	106	128	23	24	32	18	25	351

출처 : 경찰청 내부 자료

위 표와 같이 2008년 12월 의경 모집율이 급격<sup>15)</sup>하게 증가하였다. 전의경 특채로 인해 현재의 전의경으로 복무하고 있는 전의경들의 사기진작은 물론 의경 지원자들에게 유인책으로 작용하는 것으로 보인다. 또한, 경찰청 입장에서는 사기진작과 함께 우수자원으로 의경 제도를 운용할 수 있는 효과도 발생한 것이다.

## 2. 전의경 근무경험 및 지식의 재활용

앞서 언급했던 바와 같이 전의경들은 경찰의 여러 분야에서 근무하고 있다. 약 2년 가사이의 경찰에서 근무<sup>16)</sup>하면서 직접 경험하고 쌓은 지

15) 2008년 11월말 당시 경찰청 경비국장 이길범 치안감(현 해경청장)이 의경들에게 보낸 메시지(대한민국 전의경 이제 날자)에서 전의경 출신 특별채용 계획을 간접적으로 비춰 처음 알려진 이후 12월 의경 모집률이 약 300%를 상회하였다. 이는 학기가 끝나는 시점에 맞춰 의경을 지원하고자 하여 증가하는 요인도 있지만, 전의경 특채 제도 발표이후 급격하게 늘어났다는 점을 고려해볼때 특채제도 시행이 의경 지원자의 유인책이 되었다고 생각될 수 있다.

16) 2007.2.5 정부합동으로 발표한 「245전략」 병역제도개선방안에 따라 전의경 복무기간은 2007

식은 실제 이론적인 것보다 상당할 것으로 생각될 수 있다. 반면, 전의경 출신들의 경우 경찰의 실정을 잘 알아 오히려 매너리즘 등 악습을 재현할 수 있다는 염려도 있을 수 있다. 하지만, 경험과 지식의 활용 가능성에 대한 장점이 더 클 것으로 판단된다.

예를 들어, 현재 전의경들이 하고 있는 각종 교통단속 업무와 이에 대한 노하우, 집회시위 관리업무와 이에 대한 경험, 행정정보조업무 경험 등은 이들이 순경으로 입직했을 때 전의경 근무 경험이 없는 순경과 비교했을 때 차이를 보일 수 있는 것이다. 현재 경찰관으로만 구성된 경찰관 기동대의 경우에서도 지휘관들이 한결같이 ‘집회시위관리 경험이 있는 전의경 출신의 순경과 일반 순경과 집회시위 현장에서 보여주는 능력이 상당한 차이가 있다’고 말하고 있을 정도이다.

### 3. ‘전의경 감축, 경찰관 대체계획’의 추진

2009년 전의경 특채가 발표되면서, 일부 언론에서는 경찰청에서 2008년부터 시작된 ‘전의경 감축’을 막아보고자 하는 의도에서 특채를 시행했다<sup>17)</sup>는 기사를 쓰기도 하였다. 하지만, 이는 다소 추측성 기사로 보여진다. 2007년 2월에 발표된 참여정부의 「2+5전략」에서는 표3과 같이 2008년부터 점차적으로 6년간 전의경 4만6천여명을 감축하고 감축인력의 30%인 1만4천여명을 경찰관으로 대체기로 결정<sup>18)</sup>하였다.

년 2년에서 2014년까지 단계적으로 1년 6개월(18개월)로 6개월이 단축되고 있다. 구체적인 근무일수 단축일은 참고자료 : 군 입대일자에 따른 복무 단축일수 조건표 참조

17) 헤럴드경제, 2009년 1월 8일자 인터넷(사회), “경찰 전의경 전역자 특채 도마에” 라는 기사에서 국방부가 전의경 제도 폐지를 밝힌 데 대한 경찰의 전의경 제도 존속을 위한 불지피기의 신호탄으로도 읽혀진다고 기사를 게재함.

18) 2007.2.5 정부합동으로 발표한 「2+5전략」 병역제도개선방안 참조

<표 3> 2+5전략상의 전의경 등 감축계획

구분		계	'08	'09	'10	'11	'12	'13
계	감축 인력	54,415	5,443	10,882	10,882	10,882	10,882	5,444
	정원 대체	16,325	1,635	3,265	3,265	3,265	3,265	1,630
경 찰	전의경 감축	46,916	4,692	9,383	9,383	9,383	9,383	4,692
	경찰 대체	14,075	1,408	2,815	2,815	2,815	2,815	1,407
해 경	해경 감축	3,592	360	718	718	718	718	360
	경찰 대체	1,077	109	215	215	215	215	108
법 무 부	경비교도 감축	3,907	391	781	781	781	781	392
	정원 대체	1,173	118	235	235	235	235	115

출처: 2+5전략 책자

하지만, 이명박 정부가 들어서면서 ‘작은정부’ 기조에 따라 공무원 대거 증원정책의 수정이 불가피하게 되었다. 이에 따라 경찰청, 국방부, 행정안전부 등 관계부처가 다시 논의에 들어가 전의경 감축기조는 유지

하되, 전의경 감축을 잠시 유예하여 2009년부터 2011년까지 전의경 감축속도를 완화하고, 2011년 이후의 전의경 감축은 추후 논의하기로 결정<sup>19)</sup>하였다.

그런데, 과연 전의경 감축과 전의경 특채와 연관성이 있을까? 그렇지 않을 것으로 보인다. 왜냐하면, 전의경 특채 제도는 전의경으로 전역하는 경우 경찰관으로 특채하겠다는 제도로 전의경 감축과는 무관하게 보이기 때문이다. 설사 관련이 있다 하더라도 “전의경 특채를 함으로 인해 전의경 지원자가 많아지고 고급인력이 전의경으로 근무하게 되어 경찰 업무에 발전을 가져오니까 전의경을 감축하면 안된다”는 정도의 만약을 가정한 추측에 불과할 것으로 판단되기 때문이다.

그나마 약하지만 관련이 있어보이는 것은, 전의경 감축 계획의 실행으로 인해 전의경 지원자들이 전의경 제도가 없어질 것으로 판단하여 의경 지원을 하지 않아 의경 모집률 저하로 나타나고, 다시 모집률을 올리기 위해 전의경 특채를 실시한다는 다소 추상적인 논리가 성립한다면, 전의경 특채와 전의경 감축이 관련이 있다고 할 수 있겠다. 또한, 2009년에 선발하는 전의경 특채 인원 1차 240명, 2차 252명은 전의경 감축으로 인해 줄어드는 인원을 보강하기 위해 경찰청에서 충원키로 한 순경 정원의 20%에 해당하는 인원이다. 전의경 감축으로 인해 생긴 부족분의 일부를 전의경 출신 순경으로 대체하는 효과가 있는 것이다. 하지만, 이것 역시 일부 언론에서 주장하는 전의경 존치를 위해 경찰청에서 전의경 특채를 실시한다는 주장을 뒷받침할 수는 없을 것으로 보인다.

19) 2008.9.4, 국무총리 주재 국가정책조정회의 결과 참조

회의 결과에 따라 전의경 감축인원의 30%는 경찰관으로 대체하되, 다소 부족한 부분은 보충역 자원을 활용하여 대체하기로 하였다. 이 결과 경찰대학 시설경비 등 일부 전의경 인력이 수행하던 업무가 보충역 자원으로 점차 대체되어 가고 있다.

## 4. 소 결

전의경 특채의 배경으로는 전의경 사기진작과 의경 모집률 제고를 뽑을 수 있겠고, 전의경 근무경험과 지식을 재활용한다는 점을 들 수 있을 것으로 보인다. 그리고, 전의경 감축계획 실행과 관련하여서는 직접적 관련성은 없는 것으로 판단되고, 다만, 2011년 이후 전의경 감축에 대해 관계부처간 다시 논의할 것으로 보이는데 이 경우 참고 사항으로 고려되는 수준에서 그칠 것으로 보인다.

## 제3절 전의경 특채 제도 개요

제3절에서는 경찰청에서 발표한 전의경 특채 제도에 대해서 간단히 살펴보기로 한다.

### 1. 전의경 특채 정원 확보

전의경 특채를 실시하기 위해서는 그에 해당하는 경찰청 정원이 증원되어야 한다. 즉 9만여명의 경찰인력에서 전의경 특채하여 선발할 인원만큼 인력이 증원되어야 하는 것이다. 일반적인 정원 증원 사유는 업무의 증가, 신설 경찰서 등으로 인해 필요한 인력이 있어 증원되는 경우가 대부분이지만 2009년의 경우에는 전의경 감축으로 줄어드는 경찰인력을

경찰관으로 대체하기 위해 늘어나는 인력이 추가되었다. 평상시 경찰이 선발하는 인력에 비해 올해 선발해야 하는 인력이 그만큼 많아 졌다는 것이다.

이에 따라 경찰청에서는 전의경 대체 경찰관으로 늘어나는 신입 순경 인원의 20%를 전의경 특채인원으로 선발하기로 결정하게 된 것이다. 2009년 상반기에 선발한 전의경 특채 240명은 2009년 전의경 감축으로 늘어나는 경찰관 정원 1,206명의 20%이며, 올해 7월에 선발한 252명은 2010년 대체경찰관 1,260명의 20%인 것이다. 일부 언론에서 20%이상 선발하고 있다는 기사를 내보내고 있지만 이는 이해 부족에서 온 것으로 판단된다<sup>20)</sup>.

전의경 대체경찰관으로 증원되는 인력의 20%을 전의경 특채로 선발하였는데 20%라는 비율이 적정한 지 여부는 추후에 논하기로 하겠다.

## 2. 전의경 특채 선발 방법

전의경 특채란 신입 순경을 선발함에 있어, 전의경 전역자에게 시험자격을 주는 제한경쟁 선발 제도이다. 이 선발 방법에 대해서 좀더 구체적으로 살펴본다.

### 가. 시험 자격 요건의 제한

20) 헤럴드 경제, 인터넷판(사회), 2009.7.7 전의경 특채 논란 ‘2라운드’ 라는 기사에서 2009년 7월에 채용하는 1,038명 중 252명을 전의경 특채로 선발하는 것으로 기재 전의경 특채 비율이 마치 20%을 넘는 것으로 오해할 수 있다.

일반 공채 순경시험의 경우, 응시연령·학력·병역·신체조건 등의 자격요건<sup>21)</sup>을 정하고 이를 충족하지 못할 경우 순경 시험에 응시할 수 없다. 물론 경찰공무원법 제7조제2항 각 호의 임용결격사유에 해당되거나 공무원임용시험령 등 관계법령에 의하여 응시자격을 정지당한 자는 응시할 수 없다.

하지만, 전의경 특채의 경우 이러한 자격요건에 하나를 추가하게 된다. 즉, 전투경찰대설치법 시행령 제12조에 따라 ‘경찰청 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자’<sup>22)</sup>라는 자격이 추가되는 것이다. 이에 따라 경찰청에서 전의경으로 근무하지 않은 사람(예를 들면 해경청 전투경찰순경 등)의 경우는 당연히 시험을 치를 수 없게 된다.

전의경은 2007년 4만명이 넘는 인원이었고, 현재는 약 3만여명이 근무중에 있다. 단순히 2년간 복무한다고 하더라도 매년 약 2만여명씩은 전의경 전역자가 발생하는 셈이다. 전역자 증명은 경찰서나 해당부대에서 발급하는 ‘전의경 복무확인서’를 통해 가능하다.

그럼, 여기서 말하는 ‘경찰청 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자’란 누구를 말하는 것인가 세부적으로 살펴볼 필요가 있다.

물론, 전투경찰순경으로 만기 제대한 경우는 논란의 여지가 없다. 하지만, 가사사정으로 인한 전역, 공상 등 질병 또는 심신의 장애로 인한 전역, 1년6월 이상 징역 또는 금고의 실형을 선고받아 당연퇴직한 경우, 군장교나 하사관으로 입교하여 퇴직한 경우 등이 문제시 될 수 있다. 이

21) 응시연령 18세이상 30세 이하, 학력 고등학교 졸업이상(동등), 병역은 필하거나 면제한 자

22) 제12조 (국가경찰공무원으로의 특별채용 <개정 2006.6.29>)

경찰청장 또는 해양경찰청장은 소정의 복무를 마친 전투경찰순경에 대하여는 「경찰공무원법」 제8조제3항제3호의 규정에 의한 특별채용시험의 응시자격이 있는 것으로 보아 국가경찰공무원으로 특별채용할 수 있다.

들에게 전역자의 지위를 인정할 경우, 시험자격을 주는 것으로 인정될 수 있고 전역자로 인정하지 않을 경우 시험자격을 줄 수 없는 것이다. 현재 위와 같이 군복무를 중간에 할 수 없는 경우를 전투경찰대설치법시행령, 병역법시행령<sup>23)</sup>에 명시하고 있지만 모두 제2국민역 편입 또는 병

- 23) ① 병역법시행령 제137조(현역병 등의 병역처분 변경) 제1항 제1호 :1. 전상·공상·질병 또는 심신의 장애로 인하여 군복무를 감당할 수 없는 사람은 군병원에서 신체검사를 하여 5급 또는 6급에 해당되는 사람은 심사를 거쳐 신체등위가 5급인 사람은 제2국민역에 편입하고, 6급인 사람은 병역을 면제한다.
- ② 전투경찰대설치법시행령 제30조 제항
1. 전상·공상으로 인하여 직무를 감당하지 못할 때
  2. 간질·야맹증·정신이상·성격장애등 복무가 곤란한 질병 또는 심신의 장애로 인하여 직무를 감당하지 못할 때
  3. 제31조제1항제1호(복무중 전상·공상외의 질병 기타 심신의 장애로 인하여 복무를 감당할 수 없을 때) 및 제5호(제26조제4항 제1호(본인의 상이·질병으로 인하여 휴가를 요할 때에는 연 2월이내)의 휴가기간이 만료된 자가 계속 가료를 요할 때)에 해당하는 사유로 휴직된 자가 그 휴직기간이 만료된 후에도 직무를 감당하지 못할 때
  4. 제31조제1항제2호 내지 제4호에 해당하는 사유로 인하여 휴직된 자가 그 휴직기간 만료일까지 생사 또는 소재지가 불명할 때
  5. 징역 또는 금고의 형을 선고받은 자중 제29조의 규정에 해당하지 아니하는 자로서, 전투경찰순경으로 부적합하다고 인정되는 자
- ③ 병역법시행령 제137조(현역병 등의 병역처분변경) ①항 2호】
2. 1년6월 이상의 징역 또는 금고의 실형을 선고받은 사람은 제2국민역에 편입한다.
- ④ 전투경찰대설치법시행령 제29조】
- 전투경찰순경이 복무중 1년 6월 이상의 징역 또는 금고의 실형을 선고받은 때에는 당연히 퇴직 된다.
- ⑤ 군장교·하사관 입교 관련근거 : 전투경찰순경등관리규칙 제117조(전환복무해제자 퇴직)
- ⑥ 병역법 제62조 ①항 1호(가사사정으로 인한 제2국민역편입등) : ① 현역병입영대상자로서 원에 의하여 제1호에 해당하는 사람에 대하여는 제2국민역으로, 제2호에 해당하는 사람은 보충역으로 처분할 수 있다.
1. 본인이 아니면 가족의 생계를 유지할 수 없는 사람
- ⑦ 병역법 제62조(가사사정으로 인한 제2국민역편입등) ①항 2호 : ① 현역병입영대상자로서 원에 의하여 제1호에 해당하는 사람에 대하여는 제2국민역으로, 제2호에 해당하는 사람은 보충역으로 처분할 수 있다.
2. 부모 또는 형제·자매중 전사순직자나 전공상으로 인한 장애인인 있는 경우의 1인.
- ⑧ 기타 국외이주자의 경우는 : 병역법시행령 제137조(현역병 등의 병역처분변경) ①항 4호】 , 산업기능자의 경우는 : 병역법 제41조(전문연구요원 및 산업기능요원의 편입취소 및 의무부과) ④항 및 병역법시행령 제92조(전문연구요원등의 편입취소자 처리) ③항 등 참조

역을 면제, 퇴직이란 용어만 사용할 뿐, 전역이란 용어는 사용하지 않고 있다. 하지만, 통상적으로 전역이란 용어는 이 모든 경우를 포함한다고 볼 수 있을 것이다. 전역의 범위를 좁힐 경우 법해석상의 문제가 발생할 수 있으며 특별한 이유없이 지원자의 범위를 제한하는 결과를 가져올 수 있기 때문이다.

그러나, 이렇게 전역의 범위를 넓게 인정한다고 하더라도, 위에 해당하는 전역자들이 순경 시험에 합격하는 경우는 거의 드물 것으로 판단된다. 왜냐하면, 이와 같은 전역자의 대부분의 경우에는 순경 시험 다른 자격요건인 신체조건, 응시결격사유 등을 충족시키지 못하는 경우일 것이고, 설사 충족한다고 하더라도 면접과 같은 절차를 통해 경찰 임무 수행에 부적합한 지원자를 걸러 낼 수 있기 때문이다<sup>24)</sup>.

관련하여, 또 하나의 문제가 있다. ‘전의경 전역자 신분 취득’ 시기의 문제이다. 현재 경찰청에서 실시하고 있는 시험에 따르면 ‘전의경 전역자의 신분’은 면접시험일 전일까지 취득하여야 한다. 이에 따라 시험공고일에 전의경으로 근무하고 있더라도 면접시험일 전에 전역이 예상되는 경우는 지원이 가능하다. 통상 시험의 경우 공고후 10여일 지나 필기시험을 치르고 다시 한달여가 지나 신체·체력·적성 검사를 치르고 또 다시 한달여가 지난 후에 최종합격자를 발표한다. 이중 면접시험은 통상 합격자 발표 1내지 2주 전에 실시하기 때문에 전의경으로 근무하고 있는 경우 약 3개월 정도의 여유가 생기는 것이다.

이러한 전의경 전역자 신분 취득 시기를 공고일이나, 필기시험 전일까지로 축소할 경우 수험생 입장에서 과도한 제한으로 보일 뿐 아니라 많은 지원자 중에서 양질의 자원을 선발해야 하는 경찰청의 입장에서 봤

24) 해양경찰청 전투경찰순경 특채의 경우, 전역자의 범위를 폭 넓게 인정하고 있으나 만기전역자 이외에 합격한 사람은 거의 없는 실정이다.

을 때도 바람직한 제도는 것으로는 보이지 아니한다. 또한, 합격일 전일까지로 확대할 경우 합격자가 뜻밖의 사정으로 인해 전역하지 못하는 경우가 발생할 수 있어 행정절차상 곤란해 질 수 있다.

결국, 면접시험을 전일까지 ‘전의경 전역자 신분’을 취득해야 하는 현행 시험 절차는 적절한 것으로 보인다<sup>25)</sup>.

## 나. 일반공채와의 별도시험인지 동시시험인지 여부

2009년 3월에 치러진 전의경 특채 일정은 일반 공채일정과 구분되어 별도로 치러졌다. 이 경우, 전의경 특채에 지원했다가 합격하지 못한 사람은 다시 일반공채에 지원할 수 있는 기회가 발생한다. 따라서 일반공채 일정과 겹치느냐 겹치지 않느냐가 상당히 중요한 특채의 요소가 될 수 있다.

2009년 7월에 치러진 시험은 일반공채와 같이 절차가 진행되었다. 따라서 전의경 전역자의 경우 전의경 특채에 지원할 것인가 아니면 일반공채에 지원할 것인가를 두고 고민을 해야 했을 것이다. 경쟁률이 조금이나마 낮은 곳(또는 지역)에 지원해야만 합격할 가능성이 높기 때문이다. 2009년 7월 시험 경쟁률을 보면 그 현상을 알 수 있다.

---

25) 현재 해경청도 이와 동일하게 전의경 전역자 신분취득 시기를 정하고 있다.

<표 4> 2009년 경찰공무원(순경) 시험의 경쟁률

일반 공채																		
구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	
일반 공채 (남)	채용인원	190	11	7	7		7	7	13	87	18		8	6	8		8	3
	응시인원	9,026	1,412	819	815		885	599	368	1,770	426		163	511	506		536	216
	경쟁률	47.5:1	128:1	117:1	116:1		126:1	86:1	28:1	20:1	24:1		20:1	85:1	63:1		67:1	72:1
일반 공채 (여)	채용인원	41	4	2	2	2	2	2	5	6	2	2	2	2	3	2		1
	응시인원	7,673	1,836	486	567	346	468	326	482	1,215	193	214	227	331	255	322	320	85
	경쟁률	187:1	459:1	243:1	284:1	173:1	234:1	163:1	96:1	203:1	97:1	107:1	114:1	166:1	128:1	107:1	160:1	85:1
정보통신 (남)	채용인원	24	4				1	1		15		1		1				1
	응시인원	1,058	208				80	77		541		73		55				24
	경쟁률	44:1	52:1				80:1	77:1		36:1		73:1		55:1				24:1
정보통신 (여)	채용인원	6	1		1	1			1	2								
	응시인원	187	48		27	29			15	68								
	경쟁률	31:1	48:1		27:1	29:1			15:1	34:1								
기동대 근무 조건부																		
구분	계	서울	부산	인천	울산	경기	충북	전북	경북									
조건부 공채	채용인원	525	150			56				207	56							56
	응시인원	9,907	2,640			1,190				3,880	962							1,235
	경쟁률	19:1	18:1			21:1				19:1	17:1							22:1
전의경 특채	채용인원	252	84	16	16	21	67	16	16	67	16	16	16	16	16	16	16	16
	응시인원	5,951	2,229	613	313	314	1,279	314	498	314	314	498	314	314	498	314	314	391
	경쟁률	24:1	27:1	38:1	20:1	15:1	19:1	20:1	31:1	31:1	31:1	31:1	31:1	31:1	31:1	31:1	31:1	24:1

출처: 2009.7.15일자 경찰청 일일업무보고

올해 2번 치러진 시험에서 1회는 별도시험 또 하나는 동시시험을 시행함으로써 인해 경쟁률(1회 33.9대 1)에 있어서도 상당한 차이를 보였다.

그러면 과연 별도시험이 좋은가 동시시험이 좋은가 검토해 볼 필요가 있다.

별도시험의 경우 전의경 전역자에게 응시 기회가 한 번 더 주어진다는 이점이 있다. 일년에 총 1,000명을 뽑을 경우 전의경 전역자 200명(20%), 800명은 일반 공채로 선발되는데 이 800명 중에서도 전의경 전역자가 어느 정도 차지하게 되는 것이다. 평균적으로 일반공채의 경우 전의경 전역자 출신의 30%이상 합격하기 때문에 800명 중에서 최소 200명 정도는 다시 전의경 전역자가 차지하는 셈이다. 결과적으로 일년 1,000명을 선발할 경우 약 400명 정도는 전의경 전역자가 된다는 것이다. 이것은 가정일 뿐 선발인원의 많고 적음에 따라 달라 질수 있다.


반면, 동시시험인 경우엔 아직 구체적인 자료는 없지만 1,000명을 선발할 경우 전의경 전역자 출신은 별도시험때보다는 분명 줄어들 것임에 분명하지만, 줄어드는 수치에 대해서는 구체적으로 판단하기 어려운 것이 사실이다. 다만, 별도시험의 경우 시험을 치러야 하는 예산, 인력 등의 소요가 따르기 때문에 부담이 있을 수 있을 것이다. 결국, 전의경 특채의 필요성이 어느 정도인가에 따라 동시시험을 통해서도 충분히 달성될 수 있다고 판단된다면 동시시험도 좋은 시험 방법이 될 수 있을 것으로 판단된다<sup>26)</sup>.

## 다. 채용절차에서의 ‘전의경 복무기록’ 참조

26) 사전으로는 전의경 특채 비율을 다소 줄이는 한이 있더라도, 별도 시험을 통해 특채 혜택을 주는 것이 전의경 특채의 효과를 살리는 좋은 방법이라고 생각한다.

전의경 특채 시험에는 전의경 출신만 지원할 수 있다. 따라서, 전의경 복무시절 작성하는 인사기록카드, 면담기록 등이 보관되어 있을 것이다. 현재 채용계획을 보면, 이러한 기록들을 면접시험에 활용하여 선발토록 되어 있다. 즉 당시 근무하던 지휘관의 의견, 상훈, 징계 등을 참조해 문제자원 유입을 차단할 수 있는 것이다. 실제로 인사기록카드 등에는 징계, 상훈 등 각종 기록을 담을 수 있는 란이 있다.

<그림 1> 전투경찰순경 인사기록카드 앞면

※관내번호	서·대		<b>전투경찰순경인사기록표 (의무경찰)</b>										입대 일자	근거	인명(병) 호
성 명	( )												전역 일자	근거	인명(병) 호
주민등록번호	~		※주 소										출생지		
임 용	기(20 . . )		신체 상태	신 장	체 중	시 력	혈액형	건강상태	안 경	취 미			사 진 30×42mm		
※소 속			상태	cm	kg	#				특 기					
※계 급	군번		재산	재산총액	원, 동산	원, 부동산	원	가 옥	자가	타가					
학 력	기 간	학 교 명	수업년한	전공및 학위	정기 휴가	1 회 기간	2 회 기간	3 회 기간							
	년 월 일	종 별	수 여 기관	병가, 공가, 청원, 위로, 포상휴가 등	구분	기 간	사 유	구분	기 간	사 유					
진급 일자	일 경	상 경	수 경	특 경											
교육 훈련	기 간	종 류	점수	순위	실 시 기관	가료 상태 (입원, 통원)	병 명	기 간	가료병원	발행사유	치료후상태				
	복무연장(휴직, 직위해제, 탈영, 정직, 영창 등) 적색으로 기재														
전경 경력	발령년월일	계급	발령사항	발령기관	구분	기 간	사 유								
	이 경	명	중앙경찰학교	경찰청장											
가족 사항	관계	성 명	생년월일	직 업	학 력	비 고									
	기록자	본표 기재사항은 사실과 같음을 확인함. 200 . . . . . 계급 성명 (인)													
소속장	본표 기재사항은 사실과 같음을 확인함. 200 . . . . . <b>중앙경찰학교장</b> 														

출처 : 중앙경찰학교 인사기록카드 양식 참조

<그림 2> 전투경찰순경 인사기록카드 뒷면

상 훈	년월일	계급	종류	공 적 내 용	호수	수여기관	장려 · 근태 및 비행 사항	구 분	계급	년월일	내 용	조 치		
징계 및 형벌 (역색)	년월일	계급	종류	사 유	발령기관									
<b>생활기록 종합의견</b> (적무태도, 업무숙달정도, 협동심, 상하급자관계, 비행·및 근태, 건강상태)														
(1회) 년 월 일				(2회) 년 월 일				(3회) 년 월 일						
기록자	직책	계급	성명	④	기록자	직책	계급	성명	④	기록자	직책	계급	성명	④
(4회) 년 월 일				(5회) 년 월 일				(6회) 년 월 일						
기록자	직책	계급	성명	④	기록자	직책	계급	성명	④	기록자	직책	계급	성명	④

출처 : 중앙경찰학교 인사기록카드 양식 참조

하지만, 세세한 기록까지는 남겨져 있지 않고, 면담기록 등은 전역 후 일정 기간이 지나면 찾기도 어려운 실정이다. 따라서, 인사기록 등을 통해 실질적인 면접시험이 되기 위해서는 전의경 관리를 체계적으로 할 필요가 있을 것으로 보인다.

이와 관련하여, 경찰청에서는 현재까지 수작업으로 이루어졌던 전의경

인사기록업무를 데이터베이스화하고 있다. 향후 면접시험과 관련하여 상당한 활용도가 있을 것으로 판단된다. 아울러, 현재하고 있는 인사기록 이외에도 면담 등의 업무도 모두 데이터베이스에 저장하여 세세한 것까지 확인할 수 있는 체계를 갖추는 것도 필요할 것으로 판단된다.

## 다. 기타 시험절차

전의경 특채는 앞서 언급된 채용절차 이외에는 일반공채 순경절차와 동일하게 진행된다. 다른 응시자격 요건<sup>27)</sup>은 공채와 동일하고, 채용절차도 동일하게 진행된다.

27) 주요 자격으로, 응시연령은 18세이상 30세 이하로하되 체대군인은 군복무기간만큼 연장, 학력은 고등학교 졸업 또는 동등이상의 학력을 가질 것, 신체조건으로 시력은 0.8이상이어야 하며, 체력검정에는 100m달리기·제자리멀리뛰기·윗몸일으키기·좌우약력을 측정한다.  
 응시연령과 관련해서는 국가인권위원회가 차별이라며 개정할 것을 권고한 바 있다. 2009.5.13, 국민일보 사회면, 인권위 “경찰소방공무원 응시연령 제한은 차별” 기사 참조  
 또한, 헌법재판소는 국가공무원임용시험령 제16조 중 5급 공개경쟁채용시험의 응시연령 상한을 32까지 하고 있는 부분에 대해 헌법 불합치 판결을 한 바 있다. 국가공무원 응시연령 제한의 위헌성과 관련한 검토는 “공무원 임용시험 응시연령 제한의 위헌성 검토 : 2007헌마1105 국가공무원법 제36조 등 위헌확인 사건을 중심으로, 토지공법 연구 제43집 제3호, 2009년 2월, pp529-548 참조

<표 5> 경찰공무원(순경) 시험 응시자격 요건

구분		응시자격요건
응시연령		·공채 : 18세이상~30세이하(1978. 1. 1~1991. 12. 31 출생자) ·전의경특채 : 21세이상~30세이하(1978. 1. 1~1988. 12. 31출생자) ※ 제대군인은 군복무기간 1년미만 1세, 1년이상 2년미만 2세, 2년이상은 3세씩 응시상한연령을 각각 연장함
학력		고등학교 졸업 또는 동등이상의 학력을 가진 자
병역		·남자는 병역을 필하였거나 면제된 자( '09.10.5이전 전역예정자 포함) ·단, 전의경 특별채용 응시자는 '전투경찰순경' 으로 임용되어 소정의 복무를 마치고 전역한자 또는 전역예정인자( '09.10.5이전 전역예정자) ※ 만기전역자 외에 가사사정으로 인한 전역, 직권면직자 중 공상 전역자에게도 응시 인정
신체조건	체격	국·공립병원 또는 종합병원에서 실시한 경찰공무원채용 신체검사 및 약물검사 결과 건강상태가 양호하고 사지가 완전하며 가슴·배·입·구강·내장의 질환이 없어야 함
	시력	좌·우 각각 0.8 이상(교정시력포함)
	색신	색신이상이 아니어야 함. 단, 종합병원·국공립병원의 검사결과 약도색신이상으로 판정된 경우 응시자격 인정
	청력	청력이 정상(20dB이하)이어야 함
	혈압	고혈압저혈압이 아니어야 함(확장기 : 90-60mmHg, 수축기 : 145-90mmHg)
운전면허		운전면허 1종 보통이상을 소지하여야 함

출처 : 2009년 경찰공무원(순경) 채용시험 공고문

통상적으로 필기시험을 통해 전체 선발인원의 1.5배수를 선발하고, 선

발된 인원에 대해서 신체·체력·적성 검사를 실시한 후, 면접을 거쳐 최종 합격자를 발표<sup>28)</sup>한다.

<표 6> 경찰공무원(순경) 시험방법

필기시험	객관식 각 20문항 ◦일반·기동경찰 : 경찰학개론, 수사 I, 영어, 형법, 형사소송법 ※수사I은 수사총론과 사범별 수사에 관한 내용임 ◦정보통신 : 필수 - 국어, 국사, 영어 선택 - 전자계산기일반, 유선공학, 무선공학 중 1과목
서류전형	전의경 특별채용에 한함
신체검사	경찰관으로서 신체적합성 검사
체력검정	100m달리기, 제자리멀리뛰기, 윗몸일으키기, 좌우 악력 등 4종목
적성검사	경찰관으로서의 적성을 종합검정
면접	준법성·성실성·창의성·가치관 등 능력 및 인성 검정

출처 : 2009년 경찰공무원(순경) 채용시험 공고문

28) 현재까지는 필기시험 65%, 체력10%, 적성10%, 면접 10%, 가산점 5%으로 하여 총 100점 기준 합격자를 결정하고 있다.

### 3. 타 기관의 유사제도 비교 검토

전의경 특채 제도는 경찰청에서만 실시하고 있는 것이 아니다. 해양경찰청에서는 현재까지 실시하고 있으며, 소방방재청도 지속하고 있다.

#### 가. 해양경찰청의 전투경찰순경 특채

해양전투경찰순경의 경우는 경찰청과 달리 의경제도를 운영하지 않고 있다. 따라서, 전부 국방부에서 전입된(강제로 착출된) 자원이 전투경찰순경으로 근무하고 있다. 해양경찰청의 해양전투경찰순경은 약 3천여명이 근무하고 있다가, 점차 줄어들고 있는 추세이다. 앞서 언급된 전의경 감축과 관련한 국가정책조정회의(2008.9.4)에서 경찰청 전의경이 감축속도를 완화하기로 결정한 반면, 나머지 부처의 전의경 제도는 2012년까지 완전히 폐지하기로 결정되었기 때문이다.

해양경찰청의 경우, 해양경찰청 전투경찰순경이 폐지되기로 결정되기 이전에는 매년 선발하는 신입 순경 중의 10%내외<sup>29)</sup>를 전투경찰순경 특채로 선발하여 왔다. 이들의 평균 경쟁률은 경찰청의 전의경 특채의 경쟁률보다 조금 낮은 20대 1 정도를<sup>30)</sup> 기록하여 왔다. 하지만, 해양경찰청의 특채에 대해서는 어떠한 특혜 시비나 논란이 거의 존재하지 않는데 실제 선발인원이 몇 십명 단위에서 끝난다는 점도 있지만, 해경의 경우 선박운항의 특수성을 고려해 어느 정도 인정되는 측면도 없지 않은 것으

29) 2005년 9%, 2006년 11%, 2007년 15%, 2008년 14%

30) 반면, 일반공채의 경쟁률은 30대 1수준이다.

로 보인다.

그러나, 해양경찰청의 특채 제도 역시 경찰청과 크게 다르지 않다고 볼 수 있다. 해경이 업무의 특수성이 있어 특채가 용인된다고 본다면 경찰청의 전의경 역시 어느 정도 경찰업무의 특수성을 가진다고 보기 충분하다고 생각된다. 또한, 전의경 감축과 관련하여서 경찰청은 전의경 제도를 어느 정도 유지할 가능성이 있어 특채를 해도 그 제도의 유지 명분이 있지만, 현재 해경청의 경우 2012년 이면 전투경찰순경이 완전히 폐지될 예정이어서 오히려 해경청의 특채 제도 유지의 명분이 부족하다고 할 것이다.

## 나. 소방방재청의 의무소방대원 특채 등

소방방재청의 경우 약 7백여명의 의무소방대원을 운용하고 있다. 의무소방대원 역시 2012년 완전히 폐지될 예정이다.

의무소방대원 특채는 2005년 전체선발인원의 3%, 2006년 4%, 2007년 8%로 점차 증가하다가 인원감축이 확정된 이후인 2008년 2%로 감축되었다. 이들 시험의 경쟁률도 약 20대 1에 달하고 있다. 이러한 추세로 갈 경우 소방대원 특채 제도는 폐지될 가능성이 농후할 것으로 보인다.

이외에도 교정직에서 운용하고 있는 교도대원도 국방부의 병역자원으로 운용하고 있는데, 그 수가 약 3,000명에 달했다. 이 역시 2012년까지 완전히 폐지될 예정으로 그 수가 점차 감소하고 있다. 교정직에서는 특채를 하지 않고 있다.

#### 4. 전의경 특채에 따른 기대효과

그렇다면, 이러한 전의경 특채로 인해 경찰청에서 얻는 효과는 무엇일까? 앞서 배경 부분에서 언급되었지만, 무엇보다도 전의경 사기진작 효과를 들 수 있을 것이다. 또한, 지난해 촛불집회 이후 급격하게 저하되었던 의경 모집률을 상당부분 끌어올린 효과도 발생하였다. 덕분에 많은 지원자 중에서 의경을 선발할 수 있게 된 경찰청은 의경 자원의 질적 향상도 기대하고 있는 것으로 보인다.

전의경 특채로 선발된 경찰관의 경우, 일반 공채와는 달리 전의경으로서의 복무 경험과 지식이 상당하다. 이러한 경험과 지식을 일반 공채와 비교하는 것은 실제로 불가능하지만, 각종 지휘관이나 동료들 입장에서는 분명 경험을 가진 경찰관이 있어 도움이 될 것이라는 것은 명백할 것이다<sup>31)</sup>.

31) 순경으로 채용될 경우, 신입순경 교육을 수료하게 되는데 교육기간이 6개월 총840시간이다. 이중 실무나 실습은 46%를 차지하고 있다. 하지만 실제 경찰업무의 특성을 알기에는 다소 부족한 점이 없지 않을 것이다. 전의경 복무 경험이 있는 경우 이 부족한 부분을 보충할 수 있는 것이다.

## 제3장 전의경 특채 제도의 법률적 문제 검토

전의경 특채 제도와 관련하여서 법률적인 문제는 크게 두가지로 구분  
이 가능하다. 첫 번째는 현행 법률상 전의경 특채 제도 시행이 가능한  
가 여부이다. 가능하다면 법률 조항은 어떻게 되며, 그 해석과 관련 논  
란의 여지가 없는 지가 문제된다. 두 번째로는 전의경 특채 제도가 법률  
상 가능한 지 여부와는 별도로 위헌소지에 대한 검토가 필요하다. 즉 현  
법에서 보장하고 있는 국민의 공무담임권, 평등권, 여성차별 금지 등의  
원칙에 위반되지 않는 가이다.

제3장 제1절에서는 현행 법률상 가능하지 여부를 검토하고, 제2절에서  
는 위헌소지가 있는지 여부에 대해서 살펴보기로 하겠다.

### 제1절 현행 법률상 전의경 특채가 가능한 지 여부

#### 1. 전의경 특채 근거 법률 검토

경찰공무원으로 신규채용에 관한 근거 법률로는 경찰공무원법 제8조  
(신규채용)를 들 수 있다.

현재 경찰청에서 실시하고 있는 경찰행정학과 특채, 외사요원 특채, 범죄심리분석요원 특채 등도 경찰공무원법 제8조와 경찰공무원임용령 제16조에 근거해 선발하고 있다.

세부적으로 살펴보면 동법 제8조의 제3항은 “다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 특별채용시험에 의하여 경찰 공무원을 신규채용할 수 있다”고 규정하면서 각 호를 다음과 같이 열거하고 있다<sup>32)</sup>.

1. 퇴직한 경찰공무원을 퇴직한 날로부터 2년 이내에 퇴직시에 재직한 계급의 경찰공무원으로 재임용하는 경우
2. 공개경쟁시험에 의하여 임용하는 것이 부적당한 경우에 임용예정직무에 관련된 자격증소지자를 임용하는 경우
3. 임용예정직에 상응한 근무실적 또는 연구실적이 있거나 전문지식을 가진 자를 임용하는 경우
4. 「국가공무원법」에 의한 5급 공무원의 공개경쟁채용시험이나 「사법시험법」에 의한 사법시험에 합격한 자를 경정 이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우
5. 「국가공무원법」 제85조의 규정에 의하여 재학중 장학금을 받고 졸업한 자를 임용하는 경우
6. 도서·벽지등 특수지역에 근무할 자를 임용하는 경우
7. 외국어에 능통한 자를 임용하는 경우

32) 제8조 3항을 제외한 조항은 다음과 같다.

- ① 경정 및 순경의 신규채용은 공개경쟁시험에 의하여 행한다.
- ② 경위의 신규채용은 경찰대학을 졸업한 자 및 대통령령이 정하는 자격을 갖추고 공개경쟁시험에 의하여 선발된 자(이하 "경찰간부후보생"이라 한다)로서 교육훈련을 마치고 소정의 시험에 합격한 자중에서 행한다.
- ③ ---
- ④ 제3항의 규정에 의한 특별채용에 있어서는 동일한 사유에 해당하는 다수인을 제한경쟁의 방법에 의하여 채용할 수 있다.
- ⑤ 제2항의 규정에 의한 경찰간부후보생의 교육훈련, 제3항의 규정에 의하여 특별채용할 수 있는 경찰공무원의 계급·임용예정직에 관련된 자격증의 구분, 근무실적 또는 연구실적, 전보 제한등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다

8. 제주특별자치도의 자치경찰공무원(이하 "자치경찰공무원"이라 한다)을 그 계급에 상응하는 경찰공무원으로 임용하는 경우

그렇다면, 전의경 전역자의 특채는 어느 호에 해당하는 것일까? 생각 가능한 호는 제3호 또는 제6호일 것이다. 제3호의 경우 임용예정직에 상응한 근무실적 또는 연구실적이 있거나 전문지식을 가진 자를 임용하는 경우로 되어 있어, 전의경 근무경험을 근무실적 또는 전문지식을 가진 것으로 해석한다면 전의경 특채 제도의 근거 법률이 된다. 제6호는 특수지 근무를 전제로 한 것이다. 하지만 현 전의경 특채는 특수지 근무에 관한 제한이나 조건이 전혀 없이 선발하고 있다. 따라서 현재 전의경 특채 제도에 대한 근거 조항은 될 수 없을 것이다.

아울러, 경찰공무원법 제8조 제5항에서는 제3항 각 호의 근무실적이나 연구실적, 전문지식에 관한 규정을 시행령으로 유보하고 있다. 따라서, 전의경들의 과연 여기에 해당하는지 여부를 보기 위해서는 시행령을 살펴볼 필요가 있다.

그에 관한 시행령으로는 경찰공무원임용령 제16조(특별채용의 요건)<sup>33)</sup>가 있다. 동시행령 제16조 제3항을 보면 ‘특채를 위해서는 3년

33) 제16조 (특별채용의 요건)

- ① 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 법 제8조제3항의 규정에 의한 특별채용을 할 수 없다.
  - 1. 종전의 재직기관에서 감봉이상의 징계처분을 받은 자
  - 2. 법 제24조제1항제2호의 규정에 의하여 정년퇴직한 자
- ② 법 제8조제3항제2호의 규정에 의한 특별채용을 하고자 하는 경우에는 「국가기술자격법」 기타 법령에 의한 자격증 소지자이어야 한다. <개정 2005.5.13>
- ③ **법 제8조제3항제3호의 규정에 의한 특별채용을 하고자 하는 경우에는** 국가기관 · 지방자치단체 · 공공기관 기타 이에 준하는 기관의 임용예정직에 관련성이 있는 직무분야에서 **임용예정계급에 상응하는 근무 또는 연구경력이 3년**(별표 1에 의한 특수기술분야에 근무할 자를 임용하고자 하는 경우에는 2년)이상인 자이어야 한다. **다만, 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자로서 순경으로 특별채용되는 경우를 제외하고는 시험요구일 현재 종전의 재직기관에서 퇴직한 날로부터 3년이 경과된 자는 특별채용될 수 없다.** <개정

이상의 근무 또는 연구경력이 있어야 한다' 고 규정하고 있다. 종전 근무를 마친 후 3년이 지나면 다시 경찰에 특채될 수 없다. 하지만, 예외 조항을 두고 있는데, 같은 조 제3항에서는 전투경찰순경이 특채되는 경우는 종전 근무를 마치고 3년이 지나면 특채될 수 없다는 조항이 적용되지 않음을 적시하고 있다. 또한, 같은조 제4항 제1호에서는 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자를 순경으로 임용하는 경우는 3년의 근무 또는 연구경력을 요하지 않는다고 명시하고 있다.

반면, 경찰행정학과 특채나 의사요원, 범죄분석전문요원 특채는 각각 이에 상응하는 경력이나 자격<sup>34)</sup>이 있어야 한다.

1993.8.23, 1998.12.31>

- ④ **제3항의 규정에 의한 특별채용에 있어서 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 3년의 근무 또는 연구경력을 요하지 아니한다.** <개정 1991.7.30, 1994.12.31, 1996.8.8, 1998.12.31, 2008.2.29>

**1. 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자를 순경으로 임용하는 경우**

2. 4년제 대학의 경찰행정학과 또는 해양경찰학과를 졸업하고 현역 또는 보충역의 복무를 마친 자(법률의 규정에 의하여 현역의 복무를 마친 것으로 보는 자 및 여자를 포함한다)를 경사이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우
3. 군인으로서 2년이상 복무한 경력이 있는 자 또는 전투경찰순경중 특경으로 근무한 경력이 있는 자를 3년이상 5년이하(전투경찰대에서 근무할 경사이하의 경찰공무원의 경우에는 2년이상 5년이하)의 범위안에서 경찰청장 또는 해양경찰청장이 정하는 기간은 전투경찰대 또는 행정안전부령 또는 국토해양부령이 정하는 특별경비부서에 근무할 조건으로 경정이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우
4. 보안공작업무와 관련있는 자를 보안공작요원으로 근무하게 하기 위하여 경장이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우
5. 임용예정직에 관련된 전문지식을 가진 자를 경찰공무원으로 임용하는 경우

- ⑤ 법 제8조제3항제5호의 규정에 의한 특별채용을 하고자 하는 경우에는 본인의 귀책사유로 장학금의 지급이 중단된 자가 아니어야 하며, 이 경우의 임용예정계급은 경위이하로 한다.
- ⑥ 법 제8조제3항제6호의 규정에 의한 특별채용을 하고자 하는 경우에는 당해 기관이 관할 또는 소재하는 읍·면지역에서 본인·배우자 또는 직계존속이 5년이상 거주하고 있거나 거주한 자이어야 하며, 이 경우의 임용예정계급은 순경으로 한다.
- ⑦ 법 제8조제3항제7호의 규정에 의한 특별채용을 하고자 하는 경우에는 행정안전부령이 정하는 임용예정계급별 외국어 능력기준에 해당하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2008.2.29>
- ⑧ 제2항 및 제3항의 규정에 의한 임용예정계급별 자격증의 구분, 근무 또는 연구경력의 기준등에 관하여 필요한 사항은 행정안전부령 또는 국토해양부령으로 정한다. <개정 1996.8.8, 1998.12.31, 2008.2.29>

34) 경찰행정학과는 경찰관련 수업 이수(졸업), 의사요원은 언어 능력시험, 범죄분석요원은 관련 자격증이나 관련 분야 근무 조건 등이 있어야 한다.

위와 같이 근거 법률을 검토해 본 바, 전투경찰순경을 순경으로 특채하여 임용할 수 있고, 특채시에는 별도의 경력을 요구하지 않으며 또한 3년안에 임용해야 한다는 조항에 적용되지 않음을 알 수 있다.

즉, 전의경 특채는 법률적 근거를 가지고 있음을 명확히 알 수 있다. 법률에 근거하지 않았다는 비판을 할 수 없는 것이다.

또한, 위의 법률과는 별도로 ‘전투경찰대설치법시행령 제12조(경찰공무원으로의 특별채용)’에도 전투경찰순경을 경찰관으로 특별채용할 수 있는 근거 조항<sup>35)</sup>이 있다.

결론적으로 전의경 특채 제도는 ‘경찰공무원법 제8조 제3항, 경찰공무원임용령 제16조 제3항, 제4항, 전투경찰대설치법 시행령 제12조 “를 근거 법률로 하고 있음을 알 수 있다.

## 2. 전의경 특채관련 법해석상의 문제 검토

전의경 특채와 관련되어 법 해석상의 문제로서 ‘전의경 전역자의 범위’와 전역자의 신분 취득 시기에 대해 좀 더 명확히 할 필요가 있을 것이다.

앞서 언급되었지만 전의경 특채는 전의경 전역자에게 응시자격이 주어진다. 따라서 전의경 전역자의 범위가 상당히 중요한 것으로 판단되는데 그에 대한 법률은 경찰공무원임용령 제16조 제4항 제1호의 ‘전투경찰순

35) 전투경찰대설치법시행령 제12조(경찰공무원으로의 특별채용)

경찰청장 또는 해양경찰청장은 소정의 복무를 마치 전투경찰순경에 대하여는 경찰공무원법 제8조제3항제3호의 규정에 의한 특별채용시험의 응시자격이 있는 것으로 보아 경찰공무원으로 특별채용 할 수 있다.

경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자' , 전투경찰대설치법시행령 제 12조의 '소정의 복무를 마치 전투경찰순경' 으로 규정되어 있다. 그러면 '소정의 복무' 란 무엇을 말하는 것인가가 궁금해진다. 이에 대해 하위 법률에 대한 해석을 찾아 볼 수가 없는 실정이다. 다만, 소정의 복무에 대해 문언적으로 해석할 경우 말 그대로 정해진 만큼의 복무를 하는 것이 된다. 그러면 정해진 만큼이란 전의경에 대해서 그의 복무를 정할 수 있는 권한 있는 기관에 의해 정해진 것으로 해석할 수 있고, 따라서 만기 전역은 물론, 권한있는 기관(경찰청장 등)이 직권면직, 해임 등을 시킨 경우에도 소정의 복무를 행한 것으로 봐야 한다.

앞서 전의경 특채 제도 개요에 관해 언급할 때 이에 대해서 결론지었듯이 전의경 전역자의 범위는 모든 종류의 전역을 포함하는 것으로 해석하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

다만, 실제 전의경 전역자가 경찰공무원채용시험을 치르기 위해서는 이외에도 여러 가지 조건을 충족시켜야 하는데 만기 전역이 아닌 경우는 실제로 충족하기 어려울 경우가 대부분일 것이다. 예를 들어, 공상·사상 등으로 더 이상 복무하기 어려워 제대한 경우 경찰채용조건인 신체조건, 체력검정을 통과하기가 어려울 것이기 때문이다. 또한, 정신병적인 문제로 인해 조기 전역한 경우도 마찬가지일 수 있다. 또한, 전투경찰순경의 보직에서 당연퇴직되는 1년6월이상의 실형 또는 금고의 형을 받은 경우, 경찰공무원 시험에도 응시할 수 없는 것이다.

다음으로, 경찰청의 전의경 특채 공고문을 보면 전의경 전역자는 면접시험일 전일까지 전역할 것을 명시하고 있다. 따라서 공고일 기준 전역예정자도 포함되어 있는 것을 알 수 있다. 소정의 복무를 마친 시기를 합격자 발표 바로 전 면접시험일 전일까지로 해석하고 있는 것이다. 이는 전역자의 신분을 취득 시기와 관련된 것이다. 전역자의 신분 취득 시

기를 최대한 넓게 해석한다면, 경찰공무원 시험에 합격하고 임용되기 직 전까지로 해석할 수 있다. 그렇게 된다면, 시험에 합격하고 6개월간의 교육기간 동안에도 신분을 취득하지 않아도 된다는 결론이 되는데 이는 실제로 불가능할 것이다. 경찰행정의 혼란이 초래될 것이기 때문이다. 마찬가지로 너무 좁게 해석하여 지원자의 범위를 좁히는 것도 바람직하지 않아 보인다.

따라서, 전의경 전역자의 범위와 신분 취득시기와 현재와 같이 해석하는 것이 타당하고 또 바람직할 것으로 판단된다.

## 제2절 헌법상 권리과의 충돌 여부

경찰청의 전의경 특채 제도 시행이 발표되지마자, 각종 언론 등에서 헌법상 공무담임권 침해가 될 수 있으며, 평등권과 여성차별 금지 등에 위배된다는 반응을 보였다. 시험자격을 전의경 전역자에게만 한정적으로 부여한다는 점에서 이같은 비판을 한 것이다. 따라서, 이 같은 논란에 대해서 구체적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보인다.

그러면, 헌법상 어떠한 권리와 관련되어 있는지 명확히 할 필요가 있을 것이다. 다음에서는 전의경 특채와 헌법상 관련된 조항은 무엇이며, 이에 대한 논란을 간략히 적어 보았다.

### ① 헌법 제11조 제1항은 다음과 같이 규정하고 있다.

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별 · 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적 · 경제적 · 사회적 · 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

이 조항에서는 성별을 포함 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다라고 규정하고 있다. 따라서, 전의경 특채는 전의경 전역자가 아니면 지원할 수 없다는 점, 특히 여성이 지원할 수 없다는 점에서 차별금지원칙을 위반하고 있다.

② 헌법 제15조는 ‘직업선택의 자유’를 보장하고 있다. 전의경 특채의 경우 일반 국민의 경찰직업 선택의 자유를 제한하고 있다.

③ 헌법 제25조는 모든 국민은 공무담임권을 가진다고 규정하고 있다. 전의경 특채의 경우 모든 국민이 아닌 전의경 전역자에게만 경찰 순경 기회를 부여해 이에 대한 침해 소지가 있다

④ 헌법 제32조 제4항은 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다라고 규정하고 있다. 따라서 여성이 지원할 수 없는 전의경 특채는 이에 대한 위반의 소지가 있다.

⑤ 헌법 제39조 제2항은 누구든지 병역의무 이행으로 인하여 불이익 처우를 받지 아니한다고 규정하고 있다. 이는 병역의무 이행으로 인하여 발생하는 부작위에 의한 불이익 처분을 금지하고 있는 조항으로 볼 수 있다. 그럴 경우 불이익 처분을 받지 않도록 하기 위한 (예를 들면, 군가산점 제도 등) 헌법적 근거 조항으로 활용될 수 있고, 따라서 전의경 특채의 근거 조항도 가능하다.

이렇게 크게 다섯가지 헌법조항이 관련되어 있고 이를 요약하면, 첫째 직업의 자유 침해 여부, 둘째 공무담임권 침해 여부, 셋째 평등권 및 여성차별 금지 위반 여부, 넷째 전의경 특채의 헌법상 근거 유무 여부로 나눌 수 있을 것으로 보인다.

다음에서는 하나하나씩 검토하여 이 같은 논의가 타당한지 여부에 대해 살펴보기로 한다.

## 1. 직업선택의 자유와 관련 검토

### 가. 직업선택의 자유의 이론적 논의

헌법 제15조의 ‘직업선택의 자유’란 자기가 선택한 직업에 종사하여 이를 영위하고 언제든지 임의로 그것을 전환할 수 있는 자유로서 민주주의·자본주의 사회에서는 매우 중요한 기본권의 하나이다.

직업의 선택 혹은 수행의 자유는 각자의 생활의 기본적 수요를 충족시키는 방편이 되고, 또한 개성신장의 바탕이 된다는 점에서 주관적 공권의 성격이 두드러지지만 다른 한편으로는 국민 개개인이 선택한 직업의 수행에 의하여 국가의 사회질서와 경제질서가 형성된다는 점에서 사회적 시장경제질서라고 하는 객관적 법질서의 구성요소이기도 하다.

또한, 본 권리는 자연인이 주체가 되나 외국인에게는 국가정책적으로 일정한 제한이 불가피하고, 법인인 경우 사법인은 널리 인정되나, 공법인은 기본권수범자이므로 부인된다. 세부적으로는 직업의 결정·종사·이전의 자유, 경영의 자유와 경쟁의 자유, 무직업의 자유, 직업교육장 선택의 자유 등이 있다<sup>36)</sup>. 또한, 직업의 선택만을 보호하는 것이 아니라 직업을 행사함에 있어서의 자유 및 이와 관련된 여러 여건들(직업교육 등)에 대한 보호도 포함하는 것으로, 크게 직업의 전체과정의 보호로 이해

36) 성낙인, 헌법학, 법문사, 2008, 599-604쪽

하는 것이 일반적이다<sup>37)</sup>.

직업선택의 자유를 제한하기 위해서는 법률에 의하여야 하고 과잉금지 원칙에 위반하지 않아야 한다<sup>38)</sup>. 실제로 여러 법을 근거로 하여 우리나라는 직업선택의 자유를 제한하고 있다. 예를 들면 일정 자격이나 허가가 필요한 직업인 의사, 변호사 등이 그러하다.

이러한 권리는 국가안전보장, 질서유지, 공공복리, 특정한 신분을 이유로 제한을 할 수 있으며 이러한 제한은 방법이 합리적인 것, 과잉금지 원칙에 위반되지 않을 것, 자유의 본질적인 내용을 침해하여서는 아니될 것, 비례의 원칙에 위반되지 아니할 것을 요구하고 있다.

직업의 자유 제한에 관한 독일 이론인 단계이론에 따르면, 직업종사의 자유 자체를 제한한 1단계가 있으며, 이 경우 합헌성은 비례의 원칙에 비추어 판단한다. 예를 들면 노래연습장에 18세 미만자의 출입의 금지가 그것이다. 2단계는 주관적 사유에 의한 직업결정 자유의 제한이다. 예를 들어 사법시험에 합격한 사람에게만 법조인의 자격을 부여하여 제한하는 제도가 이에 속한다. 이 경우 주관적인 제한 요건 자체가 그 제한의 목적과 합리적인 관계가 있어야 한다. 제3단계는 객관적 사유에 의한 직업의 자유의 제한이다. 예를 들어 경비업을 하고 있는 자는 경비업외 업종의 진출을 제한하는 것이 이에 속한다. 이 경우는 엄격한 비례의 원칙이 위헌성의 척도가 된다<sup>39)</sup>.

## 나. 전의경 특채와 직업선택의 자유

37) 장영수, 헌법학, 홍문사, 2008, 778-779쪽

38) 김철수, 헌법학개론, 박영사, 2007, 699쪽

39) 성낙인, 앞의 책, 608-611쪽 참조

전의경 특채 제도와 관련하여서는 직업 행사의 자유보다는 직업 선택의 자유와 관련이 있다고 보여진다. 전의경 전역자만이 경찰 순경 시험에 응시할 수 있도록 하면서 일반 국민의 경찰공무원이라는 직업을 선택할 수 있는 자유를 어느 정도 제한하고 있는 것으로 보이기 때문이다.

하지만, 이것만으로는 직업의 자유를 침해했다고 단정지을 수 없다. 전의경 특채 제도는 일반 국민의 경찰공무원 직업 선택의 자유 전부를 금지하는 것이 아니다. 다만 경찰공무원을 선발하는 인원 중에서 일정 비율만큼 전의경 출신 중에서 선발하겠다는 것으로, 전의경 특채 인원을 제외한 일반 순경 시험에 응시할 수 있다. 일반 국민들에게는 얼마든지 경찰공무원 직업의 선택의 여지가 있는 것이다. 이러한 전의경 특채가 직업선택의 자유 침해가 된다면, 현재 우리나라에서 시행하고 있는 의사, 변호사 제도 등 일정 자격이나 허가를 받아야만 하는 모든 직업은 국민의 직업선택의 자유를 심각하게 침해하고 있다는 결론에 이르게 된다. 하지만, 이러한 직업에 대한 제한은 이미 합헌 판결을 받은 바 있다<sup>40)</sup>.

전의경 특채 제도는 앞서 언급된 독일의 단계적 이론에 따르면 2단계인 주관적 사유에 의한 직업결정의 자유의 제한에 해당한다고 할 수 있다. 이 경우 주관적인 요건 자체가 그 제한의 목적과 합리적인 관계가 있어야 하고, 비례의 원칙, 과잉금지원칙에 반하지 않아야 한다.

세부적으로 살펴보면, 전의경 특채는 경찰청에서 전의경의 경험과 지식을 가진 자를 채용하겠다는 목적에 상응하고, 일정 비율만큼만 선발하기 때문에 비례의 원칙, 과잉금지원칙에 반한다고 보기 어려울 것이다.

40) 헌재 2006, 4.27 선고, 2005 헌마 997, 헌재판례집 제18권 1집(kd), 586aus 이하 참조, 김철수, 앞의 책 701쪽에서 재인용

헌법재판소의 판례를 살펴보면, 시각장애인에게만 안마사자격증을 받을 수 있도록 하는 제도는 일반 국민들의 직업선택의 자유를 지나치게 제한하는 것으로 즉 원천적으로 봉쇄하는 것으로 직업의 자유를 침해했다고 판단하였지만<sup>41)</sup>, 관세사법에서 20년 이상의 경력자에 대해서 관세사 자격을 부여하는 제도에 대해서는 정책적 판단에 따른 자유로운 제도의 구성을 인정하면서, 일반공채가 있다는 점 등을 감안 직업의 자유를 침해하지 않았다는 합헌 판단을 한 바 있다.

입법부는 일정한 전문분야에 관한 자격제도를 마련함에 있어서 그 제도를 마련한 목적을 고려하여 정책적인 판단에 따라 자유롭게 제도의 내용을 구성할 수 있고, 그 내용이 명백히 불합리하고 불공정하지 아니하는 한 원칙적으로 입법부의 정책적 판단은 존중되어야 한다. 구 관세사법 제4조 제3호 소정의 특별전형제도로 인하여 청구인들이 일반 공개경쟁시험절차를 통하여 관세사라는 직업을 선택할 자유가 봉쇄되어 있는 것이 아니다. 따라서 관세사자격을 부여함에 있어 공개경쟁시험제도를 통한 자격부여 이외에 20년이상을 관세행정분야에서 근무한 자라면 관세사로서의 직무수행을 위한 전문지식이 있다고 보아 위와 같은 특별전형제도도 아울러 택한 입법자의 정책적 판단은 입법목적의 정당성과 수단의 합리성이 인정되므로 전문분야 자격제도에 대한 입법형성권의 범위를 넘는 명백히 불합리한 것이라고 볼 수 없다.<sup>42)</sup>

위의 판례를 전의경 특채에 적용해 보면, 전의경 특채는 입법목적의 정당성과 수단의 합리성이 인정되는 것이고, 일반 국민의 자유가 봉쇄되어 있는 것이 아니므로 직업의 자유를 침해한다고는 볼 수 없다.

결국, 전의경 특채 제도는 직업선택의 자유를 침해한다고 볼 수 없는 것이다.

41) 2003헌마715

42) 2000헌마364

## 2. 공무담임권 침해 여부

두 번째로 전의경 특채가 헌법 제25조의 공무담임권의 침해 여지가 있다는 의견이 있다. 이에 대해 살펴보기로 한다.

### 가. 공무담임권에 관한 이론적 논의

공무담임이라 함은 입법부·행정부·사법부는 물론 지방자치단체 등 국가·공공단체의 구성원으로 선임되거나 비선거직공직에 취임하여 공무를 담당하는 것을 말한다. 따라서 공무담임권은 각종 선거에 입후보하여 당선될 수 있는 피선거권과 공직에 임명될 수 있는 공직취임권을 포괄하는 권리이다.

그렇다고 하여, 모든 국민이 직접 공무를 담당할 수 있는 것은 아니며, 법률이 정하는 바에 따라 선거에서 당선되거나 임명에 필요한 자격을 구비하거나 선발시험 등에 합격하여야 한다. 공무담임권은 국민의 권리이며, 의무는 아니므로 병역에 복무하는 경우를 제외하고는 공무에 담임할 의무는 없다<sup>43)</sup>.

공무담임권의 법적 성격에 대해서는 자격설과 권리설 등이 대립하고 있으나 헌법에서 규정하고 있는 정치적 기본권으로 보는 시각도 있다. 또한, 공무담임권의 주요 내용은 선거직공무원에서의 피선거권이며, 공직취임권이다. 헌법재판소에서는 공무담임권의 범위를 공직취임의 기회

43) 강현철·이주일(공저), 인권용어해설집, 한국법제연구원, 2004, 62쪽

의 자의적인 배제 뿐 아니라 공무원 신분의 부당한 박탈까지 포함하여 이해하고 있다<sup>44)</sup>. 일반적으로 공무담임권의 보호영역으로 공직취임의 기회보장, 신분박탈, 직무의 정지가 포함되고, 승진임용의 기회 등은 공무담임권의 보호영역에 포함되지는 않는다<sup>45)</sup>.

공무담임권의 제한은 법률에 따라 할 수 있으며, 그 제한은 어디까지나 예외적이고 필요부득이한 경우에 국한되어야 한다.

## 나. 공무담임권관련 헌법재판소의 태도

헌법재판소도 역시 공무담임권의 보호영역에는 공직취임의 기회의 자의적인 배제뿐 아니라, 공무원 신분의 부당한 박탈까지 포함되는 것으로 보고 있으며, 국가의 안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우 법률로써 제한할 수 있으나 그 경우에도 이를 불평등하게 또는 과도하게 침해하거나 본질적인 내용을 침해하여서는 안 된다고 판단하고 있다<sup>46)</sup>. 헌법재판소는 공무담임권의 제한과 관련하여 비례의 원칙을 적용하고 있는 것으로 보인다.

몇 가지 판례를 통해 헌법재판소의 입장을 정리하기로 한다.

### 1) 98헌마365

제대군인지원에 관한 법률 제8조 제1항 등 위헌확인에서 헌법재판소는

44) 차강진, 헌법강의, 탁월, 2007, 714-715쪽

45) 성낙인, 앞의 책, 651쪽

46) 98헌마363참조

“헌법 제25조의 공무담임권 조항은 모든 국민이 누구나 그 능력과 적성에 따라 공직에 취임할 수 있는 균등한 기회를 보장함을 내용으로 하므로, 적성 선발에 관하여 능력주의에 바탕한 선발기준을 마련하지 아니하고 해당 공직이 요구하는 직무수행능력과 무관한 요소를 기준으로 삼는 것은 국민의 공직취임권을 침해하는 것이 된다” 라고 결정하여 세대군인들에게 일방적인 가산점을 부여하는 것은 공직담임권을 침해하는 것으로 보았으며 이 경우 능력·성과주의를 그 판단 기준으로 삼았다.

## 2) 2000헌마25

국가유공자등예우및지원에관한법률 제34조 제항 위헌확인에서는 “국가유공자와 그 유족 등 취업보호대상자가 국가기관이 실시하는 채용시험에 응시하는 경우에 10%의 가산점 부여 제도는 평등권이나 공무담임권을 침해한 것이 아니다” 라고 판단하였다.

## 3) 2001헌마882

2002학년도 대전광역시 공립중등학교 교사임용 후보자 선정경쟁시험 시행요강 취소관련 결정에서는 “해당지역 고등학교 출신자나 부전공 교사자격증 소지자 또는 복수전공 교사자격증 소지자에게 가산점을 주는 것은 공무담임권을 침해한 것이다” 라고 판단하였다.

## 4) 03헌마30

공무원임용및시험시행규칙 제12조3의 위헌확인에서는 국가공무원 7급 시험에서 자격증 종류에 따라 가선점을 부여하는 것은 능력·전문성·적성·품성을 기준으로 하는 능력주의와 비례성을 벗어난 것이 아니라고 판단하였다.

### 5) 04헌마675

국가유공자등예우및지원에관한법률 제31조 제1항 등 위헌확인에서는 “헌법 제32조 제6항은 엄격하게 해석할 필요가 있다. 이러한 관점에서 위 조항의 대상자는 조문의 문리해석대로 국가유공자, 상이군경, 그리고 전몰군경의 유가족이라고 봄이 상당하다. 이 사건 조항은 일반 응시자들이 공직취임의 기회를 차별하는 것이며, 이러한 기본권 행사에 있어서의 차별은 차별목적과 수단 간에 비례성을 갖추어야만 헌법적으로 정당화될 수 있다. 이 사건 조항은 청구인들과 같은 일반 공직시험 응시자들의 평등권을 침해하며, 공무담임권을 침해하는 것이다” 라고 해석하였다.

기존 2)의 판결보다 공무담임권의 침해를 엄격하게 심사한 것으로 보인다.

### 6) 05헌마44

독립유공자예우에관한법률 제16조 등 위헌확인에서는 “국·공립학교 채용시험의 동점자처리에서 국가유공자 등 및 그 유족·가족에게 우선권을 주도록 하고 있는 국가유공자등예우및지원에관한법률 등의 해당 조항들이 일반 응시자들의 평등권, 공무담임권, 직업선택의 자유 등을

침해하지 않는다” 고 결정하였다.

위의 판례의 태도를 정리하면, 동점자처리시 독립유공자에게 우선권을 부여하는 정도의 공익을 위하거나, 자격증 유무에 따라 가산점을 주는 정도의 공무담임권의 제한은 능력주의 성과주의에 따라 인정될 수 있다는 견해이다. 반면, 일반 국민에게 차별효과가 지나치게 많아서 비례성의 원칙을 현저히 침해하는 경우 예를 들어 일방적인 가산점 부여같은 경우는 다른 일반 응시자들의 공무담임권을 심각하게 침해하는 경우는 비례의 원칙 위반으로 위헌이라고 보고 있다.

## 다. 전의경 특채의 공무담임권 침해 여부

전의경 특채 제도는 일응 전의경 전역자 출신들로만 하여금 순경 시험에 응시할 수 있도록 함으로서 공무담임권을 제한하고 있다. 그러면 이러한 제한이 이론적으로 판례상으로 가능한 지 여부가 관건이다.

우선, 전의경 특채 제도는 앞서 언급되었듯이 법률에 근거하여 행해지고 있다. 따라서 법률에 의해 제한되어야 한다는 요건에는 충족한다.

두 번째로 전체 순경 중 약 20% 정도를 전의경 특채로 선발하는 제도이다. 일반 응시자들은 나머지 80%의 순경 선발에 응시할 수 있다. 따라서 원칙적으로 공무담임권을 차단하고 있다고 보기 어렵다. 또한, 20%는 전의경 특채 인원은 능력주의와 성과주의에 따라 경찰청에서 필요하다고 판단한 것으로 봐야 한다. 마지막으로 20%의 인력을 전의경 전역자로 선발하면 그 만큼 일반 응시자들의 기회가 줄어든다. 일반 응시자들의 불이익이 발생하는 것이다. 하지만, 경찰청에서 20%를 전의경 전역자로 선발하여 그 경험과 지식을 활용할 필요성이 있는 공익도 상당<sup>47)</sup>할 것으로

로 판단된다.

검토 결과, 전의경 특채는 공무담임권을 제한하고 있지만, 법률의 근거에 따라 제한하고 있으며, 공익, 성과주의, 능력주의에 따라 제한하고 있어 헌법상 공무담임권을 침해한다고 볼 수 없을 것이다.

### 3. 평등권 침해 여부

세 번째로 전의경 특채를 할 경우, 전의경 전역자가 아닌 사람 특히 여성에 대한 평등권 침해라는 의견이 있다. 이에 대하여 살펴보기로 하겠다.

#### 가. 평등권 및 여성차별 금지에 관한 이론적 논의

헌법재판소는 평등원칙을 “기본권보장에 관한 헌법의 최고원리”, “기본권 중의 기본권” 이라고 판시하고 있다. 헌법 제1조에서 평등권에 관한 기본적인 규정을 두고 있는 데, 제1항에서는 법앞의 평등, 성별·종교·사회적 신분에 의한 차별금지과 정치·경제·사회·문화 각 생활영역에 있어서의 차별금지를, 제2항에서는 사회적 특수계급의 부인을, 제3항에서는 영전일대의 원칙을 규정하고 있다. 또한, 제31조에서는 교육 기회균등을 제32조에선 여성근로자의 차별 금지를, 제36조에서는 혼인과 가족 생활에 있어서 양성평등을, 제119조 제2항에서는 경제의 민주화를 규정

47) 물론, 수치적인 비교평가는 어려울 것으로 보이나, 일반 순경 공채 시험에서 전의경 전역자 출신이 30%를 넘는 것을 생각했을 때 전체 인원 중 20% 전의경 특채에 딸 전의경 전역자 출신의 전체 순경 합격자에서 증가하는 비율은 그다지 높지 않을 것으로 보기 때문이다.

하고 있을 정도이다<sup>48)</sup>.

이러한 평등권 위배의 심사기준에 대해서 우리 헌법재판소는 미국의 전통적인 2단계 기준을 적용하여 합리적 심사기준과 엄격한 심사기준을 사용하고 있다. 엄격한 심사기준이라 함은 비례성원칙에 따른 심사, 즉 정당한 차별목적·차별취급의 적합성·차별취급의 불가피성 또는 필요성·법익 균형성이 인정되는지를 기준으로 한 심사를 행함을 의미한다. 또한, 합리적 심사기준은 자의금지원칙에 의한 심사를 의미하는데 자의금지 원칙에 관한 심사요건은 차별취급의 존재여부와 차별취급의 자의성 유무를 들 수 있다. 차별취급의 존재 여부는 본질적으로 동일한 비교 대상을 서로 다르게 취급하고 있는가와 관련되는데 본질적으로 동일한 비교 대상인지 여부는 일반적으로 관련 헌법규정과 당해 법률 규정의 의미와 목적에 의하여 판단한다. 차별 취급을 자의적인 것으로 볼 수 있는가는 합리적인 이유가 결여된 것을 의미한다. 그리하여 차별적 취급을 정당화하는 객관적이고 합리적인 이유가 존재한다면 그러한 취급은 자의적인 것이 아닌 것이다<sup>49)</sup>.

평등권의 구체적 내용을 살펴보기로 한다.

우선, 법 앞의 평등<sup>50)</sup>에 관해서는 절대적 평등설, 제한적 절대평등설, 상대적 평등설이 있다. 절대적 평등설은 모든 인간을 동일하게 취급하는 것인데 현재 이 학설을 취하는 학자는 거의 없다. 제한적 절대평등설은 고려대상으로 삼아서는 안 되는 사실상의 다름 내지 차이를 한정하고 혹은 절대적 평등이 요구되는 취급의 범위사항을 한정하여 절대적 평등을 요청하는 것으로 이해하는 견해이다. 상대적 평등설은 인간 개개인의 구체적 차이를 전제하여 이러한 차이에 상응하는 법적 취급을 인정한

48) 성낙인, 앞의 책, 408-410쪽 참조

49) 성낙인, 앞의 책, 411-412쪽 참조

50) 최구남, 국가유공자 가선점에 문제에 대한 고찰, 비교납학 제5집, , 2005, 593쪽 이하 참조

다는 것으로서 사실과 법적 취급의 비율의 균등을 의미한다. 즉 같은 것을 같게, 그리고 다른 것은 다르게 취급한다는 것이다. 상대적 평등은 합리적 차별로 대변할 수 있으며 통설적 지위에 있다. 또한, 이 외에도 기계적 평등설과 비례적 평등설, 형식적 평등설과 실질적 평등설 등이 있다.

평등과 관련되어 구체적을 살펴보기로 한다. 우선, 남녀의 성에 따른 차별을 하여서는 아니 된다. 이러한 이념은 여성발전기본법 등에 구현되어 있으며, 비례대표국회의원 후보자 추천시에도 법률에 근거한 여성 비율에 따라 추천되어야 등 여러 제도에도 나타나고 있다. 두 번째로 종교에 의한 차별을 금지한다. 헌법재판소는 일요일에 사법시험을 시행하는 것과 관련, 일요일은 특정 종교의 종교의식일으로서 종교를 차별하는 것이라는 헌법위헌 소송에서 이는 공휴일로서 차별로 볼 수 없다고 판시한 바 있다<sup>51)</sup>. 사회적 신분에 따른 차별 금지로서 사회적 신분에 관하여 ‘출생에 의하여 고정된 생래의 신분에 한정된다’는 선천적 신분설이 있으나, ‘선천적 신분은 물론 후천적으로 취득한 신분도 포함된다’는 후천적 신분설<sup>52)</sup>이 다수설이다. 기타 사유로는 언어, 인종, 출생지역 등에 의한 차별금지를 들 수 있다. 차별금지의 영역은 정치, 경제·사회, 문화 등 모든 영역에 적용된다.

이러한 평등권도 제한되는 데 헌법상 제한되는 것과 법률상 제한되는 것으로 나눌 수 있다. 헌법상 제한되는 경우는 공무원인 근로자는 노동3권의 제한이 법률에 유보되어 있다(제33조 제2항). 또한 평등권의 예외로서 헌법상 특권을 인정하고 있는 경우가 있는데 대통령의 형사상 특권, 국회의원의 면책특권과 불체포특권, 국가유공자·상이군경·전몰군경의

51) 2000헌마159, 제4회 사법시험 제1차시험 시행일자 위헌확인

52) 따라서, 전과자, 귀화인, 사용인, 노동자, 교원, 공무원, 직업상의 지위, 부자, 빈자, 농민, 어민, 상인, 학생 등이 사회적 신분에 포함된다.

유가족의 취업우선권 등이 그것이다. 그 밖에도 군인 군무원은 군사법원 관할에 속하고, 국회의원과 대통령은 법률이 정하는 직을 겸직할 수 없는 등 제한이 있다<sup>53)</sup>.

법률상으로는 여러 제한이 있는데 이러한 제한이 위헌 인지 여부를 판단하는 기준은 헌법 제11조와 제37조와의 관계가 고려된다. 즉 비례의 원칙과 자의금지원칙이 기준이 되는 것이다.

## 나. 평등권 및 여성차별 금지관련 헌법재판소 판례

평등권과 관련된 판례는 수 없이 많다. 어떤 헌법 교과서에서는 100가지 이상의 판례를 소개하기도 하였다. 이 보고서에서는 전의경 특채와 관련된 판례만 살펴보기로 한다. 전의경 특채는 공무원 채용과 관련되어 일반 응시자들 특히 여성에게 차별을 주는 제도로 보일 수 있다. 이와 관련되어 앞서 공무담임권과 관련된 논의시 언급되었던 두 개의 판례에서 헌법재판소가 공무원 채용시의 평등권에 관해 위헌과 합헌의 의견을 밝힌 바 있어 여기서는 이 두 개의 판례를 구체적으로 살펴보기로 하겠다.

### 1) 제대군인지원에관한법률 제8조 제1항 등 위헌확인<sup>54)</sup>

이 판례의 쟁점은 제대군인 가산점 제도로 인하여 여성, 신체장애자 등의 평등권과 공무담임권이 침해되는 지 여부였다. 여기서는 평등권에

53) 성낙인, 앞의 책, 423쪽

54) 성낙인, 판례헌법, 법문사, 2008, 527쪽 이하 참조하여 재정리

관해서만 살펴 본다.

사건의 내용은 제대군인이 6급이하의 공무원 또는 공·사기업체의 채용 시험에 응시한 때에 필기 시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5퍼센트 또는 3퍼센트를 가산하도록 규정하고 있는 제대군인지원에 관한 법률 제8조제1항, 제3항 및 동법시행령 제9조가 일반 공무원 응시자들의 헌법상 보장된 평등권 등을 침해하는지 여부였다.

이에 대해 헌법재판소는 “국방의 의무는 병역법에 따라 군복무를 하는 것은 국민이 마땅히 하여야 할 이른바 신성한 의무를 다 하는 것일 뿐, 국가나 공익목적을 위하여 개인이 특별한 희생을 하는 것이라고 할 수 없다” 라고 하였다.

특히, 평등권 침해여부와 관련하여서는 “헌법에서 특별히 평등을 요구하고 있는 경우 엄격한 심사척도가 적용될 수 있다. 헌법이 스스로 차별의 근거로 삼아서는 아니되는 기준을 제시하거나 차별을 특히 금지하고 있는 영역을 제시하고 있다면 그러한 기준을 근거로 한 차별이나 그러한 영역에서의 차별에 대하여 엄격하게 심사하는 것이 정당화된다. 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 대한 중대한 제한을 초래하게 된다면 입법형성권은 축소되어 보다 엄격한 심사척도가 적용되어야 할 것이다” 라고 하여 평등권에는 엄격한 심사척도를 적용한 것으로 판단하였다.

차별취급의 적합성 여부를 심사하면서 “제대군인에 대하여 여러 가지 사회정책적 지원을 강구하는 것이 필요하다 할 지라도, 그것이 사회공동체의 다른 집단에게 동등하게 보장되어야 할 균등한 기회 자체를 박탈하는 것이 되어서는 아니 되는데, 가산점 제도는 공직수행능력과는 아무런 합리적 관련성을 인정할 수 없는 성별 등을 기준으로 여성과 장애인 등의 사회진출기회를 박탈하는 것이므로 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 상실한 것이다” 라고 판단하였다.

또한, 차별취급의 비례성 여부와 관련하여, “양적으로 많은 여성들의 공무담임권을 침해하고 있으며, 공무원 채용시험의 합격여부에 미치는 효과가 너무 크고, 제대군인은 이러한 혜택을 아무런 제한없이 누릴 수 있으며, 가산점 제도로 인해 일반의 공직 진입 자체를 어렵게 할 뿐만 아니라, 가산점 제도는 공무원이라는 여성과 장애인에게 유일하다시피한 공정한 경쟁시장에서 심각한 타격을 주는 제도로 법익 균형성을 현저히 상실한 제도다” 라고 판단하였다.

헌법재판소는 평등원칙 침해 여부에 대한 심사에서 합리적 심사기준과 엄격한 심사기준을 원용하여 위에 언급된 결정을 하였다. 즉 자의금지원칙과 비례의 원칙에 근거한 것이다. 따라서, 전의경 특채 제도가 평등원칙에 반하는지 여부는 자의금지원칙, 비례의 원칙에 입각하여 판단하여야 할 것으로 보인다.

## 2) 공무원임용및시험시행규칙 제12조의3 위헌확인<sup>55)</sup>

이 판례의 쟁점은 국가공무원 7급 시험에서 기능사 자격증에는 가산점을 주지 않고 기사 등급 이상의 자격증에는 가산점을 주도록 한 위 규칙 별표가 기능사 자격증을 가진 자들의 평등권을 침해하는 지 여부였다.

앞 선 판례와 마찬가지로 헌법재판소는 엄격한 심사기준과 합리적 심사기준을 적용하였고, 앞선 판례와는 달리 이번 사건은 기본권에 대한 제한이긴 하나 중대하지 않은 경우로 보았다. 즉 자격증 여부에 따라 가산점을 주는 것은 업무와의 연관성이 있고, 비례성의 원칙에 따라 이 경우는 평등권을 침해하지 않은 것으로 보았다. 이와 유사한 결정으로, 독

55) 성낙인, 판례헌법, 법문사, 2008, 537쪽 이하 참조하여 재정리

립유공자예우에관한법률 제16조 등 위헌확인(05헌마44)에서는 “국·공립 학교 채용시험의 동점자처리에서 국가유공자 등 및 그 유족·가족에게 우선권을 주도록 하고 있는 국가유공자등예우및지원에관한법률 등의 해당조항들이 일반 응시자들의 평등권을 침해하지 않는다”고 결정하였다.

결론적으로, 헌법재판소는 평등권과 관련해서는 자의금지원칙과 비례의 원칙에 따라 판단하고 있는 것을 알 수 있다.

## 다. 군 가산점 제도 위헌관련 각 계의 반응 검토

군 가산점 제도가 평등권 침해라는 헌재 결정이 나온 후 헌재 10년이 지났다. 하지만, 이 제도의 개선과 시행 여부에 대해서는 아직도 논란이 많다. 헌재 판단에 대한 해석을 달리하는 경우도 많다. 여기에서는 헌재 결정에 대한 각 계의 해석을 살펴 보기로 한다. 전의경 특채 제도에서도 같은 해석이 적용가능하다면 전의경 특채 제도가 위헌인지 여부에 대해서 더욱 명확해질 것이기 때문이다.

### 1) 기존의 가산점 제도가 위헌이 아니라는 의견<sup>56)</sup>

이 같은 주장을 하는 경우의 근거로 첫 째, 헌법 제39조 제2항이 병역의 의무 이행으로 인해 불이익 처분을 금지할 것을 명문화하고 있고, 실제 병역으로 인해 학업의 중단, 사회진출의 지연, 경제활동의 중지의 사실상의 불이익을 겪고 있는데 헌법재판소는 이를 불이익 처분으로 보지 않았다는 점, 둘째, 이러한 불이익이 있다면 가산점제도는 평등권을 침

56) 김용석, 군가산점제도는 부활되어야 한다. 병무, 제62호(2005, 가을), 20쪽 참조

해하는 것이 아니라 불이익을 보전하는 제도라는 점 등을 들고 있다.

단, 이 의견도 가산점제 존속을 전제로 가사점 퍼센트 조정에 대해서는 찬성하는 입장을 가지고 있다.

## 2) 기존의 가산점 제도는 위헌이지만, 가산점 제도를 수정하여 계속 유지해야 한다는 의견

이 같은 주장의 근거는 평등의 이념은 실질적 평등, 즉 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 취급하는 것을 실현하는 길이기 때문에 평등을 위해서는 기회 도는 가능성의 평등과 실제적 결과에서의 평등을 모두 고려해야 한다는 입장에서 보여 진다<sup>57)</sup>. 헌법 제39조 제2항에 따라서 제대군인이 겪고 있는 실질적 불평등(학업중단, 사회진출지연, 경제활동 중지, 육체적정신적 고통 등)에 대해 국가가 보다 적극적인 노력을 해야 하고, 제39조 제2항은 국가가 이러한 조치를 할 수 있는 근거 조항이 될 수 있으며, 군 가산점 제도에 대한 근거로서 충분하다고 한다.

또한, 헌법재판소의 위헌결정 요지에 따라 기회자체의 박탈, 비례의원칙 위반 요소를 배제한 이후에 군 가산점 제도를 부활할 필요가 있으며, 구체적으로 가산점 퍼센트를 2내지 3으로 조정하거나 수정하여 가사점 적용인원을 20%로 한정하면 위헌 요소를 배제할 수 있다고 한다<sup>58)</sup>.

제대군인에 대한 희생만 강요할 것이 아니라 실질적인 대안이 검토되

57) 조규범, 군경력 가산점제 재도입 논의의 쟁점, 국회입법조사처, 현안보고서 제11호, 2008

58) 이와 관련하여, 김성희의원은 병역법 일부 개정안에서 기존 헌법재판소의 위헌 결정의 평등권침해 및 비례원칙 위반을 해소하는 방식으로 병역의무 이행자 가산점제를 재도입할 것을 주장하였다. 주요 내용으로는 “병역의무를 마친 사람 또는 지원에 따른 군복무를 마친 사람이 취업지원 실시기관에 응시하는 경우 각 과목별 득점의 2% 범위 내에서 가산점을 부과하되, 선발예정 인원을 20%내로 하고 가점 부여 횟수와 기간을 제한하며, 가점을 받아 채용시험에 합격한 자에 대하여 호봉 또는 임금 산정 시 군 복무기간을 한정하지 아니하는 것”을 주요 골자로 하고 있다.

기 전까지는 군 가산점 제도를 보완하는 것이 바람직하다는 것이다. 이 같은 의견은 특히, 여성과 비교해 군 복무를 함으로 인해 상당한 불이익을 받고 있다는 입장과의 견해를 같이 한다.

현재 이러한 의견이 점차 설득력을 얻어가고 있으며, 여러 연구에서도 여성 등의 평등권을 침해하지 않으면서 군 복무자의 상대적인 차별을 보상할 수 있는 대안이 마련되어야 하지만, 그 전까지는 이러한 가산점 제도가 존재하는 것이 바람직하다는 결과가 지속적으로 나오고 있다.

국방부도 이같은 의견을 가진 것으로 추정된다. 이러한 의견을 가진 각종 국방부 연구 보고서가 나오고 있기 때문이다. 또한, 2009년 11월 국방부는 여성 지원병제의 도입을 검토 중인 것을 확인<sup>59)</sup>되었다.

<그림 3> 대한민국 여군 현황



출처 : 서울신문 기사

국방부 관계자는 2020년 이후 병력자원 부족이 예상되어 여성지원병제

59) <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20091113003008>

의 도입 방안이 실무선에서 검토 중이며 2011년까지 시행 여부를 판단할 예정이라고 밝혔다. 하지만, 그 이면에는 군 복무자의 형평성 차원에서 군 가산점 제도를 다시 시행하기 위한 것일 수도 있다는 의견<sup>60)</sup>도 있다.

### 3) 가산점 제도 이외의 방법으로 군 복무자의 손실을 보전하자는 의견

이 같은 견해는 군 가산점 제도가 위헌 결정을 받았던 점을 감안하여 가산점 이외의 방법으로 군 복무자를 지원하자는 의견이다. 가장 최근의 연구 결과는 2009년 5월 국가보훈처가 서울대 연구팀에 용역을 주어 발표한 내용<sup>61)</sup>에 잘 담겨져 있다.

군 가산점 제도는 헌법상 근거가 없는 제도로 보고 헌법에 규정된 평등권을 위배하며 여성과 장애인 및 군 면제자 등의 공무담임권을 침해할 수 있다는 점을 강조하고 있다. 이와 관련해, 국가인권위원회도 김성희 의원의 군 가산점을 조정하여 개정하겠다는 병역법 일부개정법률안에 대한 의견을 표명하면서, ① 대다수의 여성과 장애인, 병역 면제 남성들의 평등권을 침해할 수 있으며, ② 군복무만으로는 공무원의 직무수행능력의 핵심요소로 보기 어려워 가산점 제도가 능력주의로 인한 평등권의 예외로 인정될 수 없고, ③ 가산점 비율이 축소된다고 하더라도 공무원합격여부가 가산점에 따라 너무 지나치게 좌우된다는 점은 공무담임권을 침해하기에 가산점 제도는 바람직한 방법이 아니라는 의견을 밝는 바 있다<sup>62)</sup>.

60) 각주59 기사 참조

61) 상세 내용은 정철영, 단기복무 제대군인의 교육 및 취업지원을 위한 정책방안 연구, 국가보훈처의 용역연구 결과보고서, 2009.5 참조

62) 국가인권위원회, 군가산점제 도입 바람직하지 않아, 인권위 병역법 일부개정법률안에 대해

결국, 가산점 제도로는 군복무자들에게 보상하기는 어려우며 오히려 또 다른 차별을 일으킬 수 있다는 것에 근거한다.

따라서, 다른 방법으로 군 복무자에게 보상해야 한다고 한다. 특히, 군 복무 자체가 인생의 낭비가 아닌 또 다른 자기실현의 계기가 되도록 하는 것에 주요 초점을 맞춘다.

구체적인 지원 방안으로는 ① 대학 학자금 등 지원, ② 군 복무 중 학점인정제도, ③ 응시 수수료 면제, ④ 취업지원 패키지 시행, ⑤ 취업시 정년 연장, ⑥ 군 경력 인증서 발급, ⑦ 제대지원금 지급, ⑧ 군 복무 관련성이 낮은 사고·질환자 치료 지원, ⑨ 건강검진권 부여, ⑩ 유급지원병 및 기혼 현역군인 세금 우대, ⑪ 주택 청약시 가점 부여, ⑫ 군 복무 중 임금 현실화, ⑬ 제대군인 군 복무 경력 인정 기업에 인센티브 부여 등을 들고 있다<sup>63)</sup>.

이 같은 의견은 군 가산점 제도에 대한 평등권 침해, 공무담임권 침해에 대한 논란의 소지를 없애면서, 군 복무자에게 실질적 혜택을 준다는 점에서 시행될 경우 상당한 효과가 있을 것으로 판단된다.

하지만, 이 같은 의견도 먼저 법의 체계정이 필요하다는 점, 충분한 예산확보가 전제되어야 한다는 점, 제대군인 지원에 국민의 공감대 형성이 필요하다는 점에서 그 시행에 있어서는 오랜 시일이 걸릴 것으로 판단된다.

#### 4) 소 결

여성, 장애인 등 평등권, 공무담임권 침해 의견 표명, 국가인권위원회 보도자료, 2008.10.1  
63) 정철역, 앞의 논문, 123쪽 이하 참조

군 가산점 제도와 관련된 논란의 핵심은 군 복무자에게 현재는 불이익이 발생하고 있다는 점에서는 모두 공감하는 것으로 보인다. 다만, 이를 보전하기 위한 방법으로 가산점을 조정하여 부여하느냐, 아니면 시일이 걸리더라도 재정 지원 등 다른 방법을 부여하느냐 이다.

또한, 가산점 제도와 관련 찬성 입장은 가산점을 하향 조정하면 위헌의 소지를 없앨 수 있다고 판단하는 반면, 반대하는 입장은 모든 공무원 선발에 적용되어 능력주의와 관련이 없다는 점에서 여성과 장애인, 군 면제자 등에 대한 평등권을 침해하고 있고, 가산점이 공무원 합격여부에 미치는 영향력이 커서 공무담임권을 침해하고 있다고 판단하고 있다.

## 라. 전의경 특채 제도와 평등권

전의경 특채 제도는 일반 순경으로 선발하는 인원의 20%만큼을 전의경 전역자 중에서 선발하겠다는 제도이다. 그러면, 이러한 제도가 앞서 평등권과 관련되어 이론, 판례, 여러 의견 등을 통해서 보았을 때 평등권의 침해로 볼 수 있는가를 알아 보아야 한다.

판례와 이론에서는 평등권 침해여부를 비례의 원칙, 자의금지 원칙 등에 비추어 판단하고 있다.

첫 번째로, 비례의 원칙과 관련하여 20%의 인력을 전의경 전역자로 선발하는 것이 일반 여성, 장애인, 군 면제자들의 평등권을 침해하는 지 여부이다.

우선, 장애인은 순경 시험의 자격요건에 해당하지 않으므로 배제해도 무방할 것으로 보인다. 또한, 여성과 군 면제 남성들의 평등권을 침해한

다고 보기는 어려울 것이다. 여성과 군 면제 남성들은 얼마든지 나머지 80%의 순경 시험에 지원할 수 있으며, 그 기회를 원천적으로 차단하는 것이 아니기 때문이다. 최근 군 가산점 제도 개선안으로 마련된 김성희 의원 입법안에서도 가산점을 주는 인원을 20%로 하향하여 위헌의 소지를 없앴다는 견해에 비추어봐도 20% 정도의 특채는 나머지 일반 응시자들의 권리를 침해했다고 보기는 어려울 것으로 보이기 때문이다.

두 번째로 자의금지원칙, 능력주의 등에 비추어 보더라도, 전의경 전역자의 경찰관 특채는 업무의 연속성과 전문성이 있어 경찰업무와 직접 관련이 있다고 보여진다. 이런 측면에서는 능력주의, 자의금지원칙에 비추어 보아 차별의 적합성을 충족한다고 판단된다. 자격증 종류에 따라 가산점을 주는 것이 평등권 침해가 아니라고 판단한 헌재 의견에 비추어 보더라도 전의경의 경험을 경찰의 자격으로 보았을 때 능력주의로 인한 예외로 볼 수 있기 때문이다.

최근 군 가산점 제도와 관련된 논란과 관련되어서도 전의경 특채는 능력주의로 인한 평등권의 예외로 보여줘 평등권 침해여부는 문제시 되지 않을 뿐 아니라, 순경 시험 합격에 상당한 영향을 미치는 정도로 보여지는 않기 때문에<sup>64)</sup> 이 역시 차별로 보기는 어려울 것으로 판단된다.

결국, 전의경 특채 제도는 헌법 제11조 평등원칙, 헌법 제32조 제4항 여성차별 금지 등에서 말하는 평등권과 차별금지 원칙을 침해한다고 볼 수 없다는 결론에 이르게 된다.

#### 4. 전의경 특채의 헌법적 근거 유무

64) 전의경 특채 시행이전에 일반순경 공채에서 전의경 전역자가 차지하는 비율은 30%이상이었음. 전의경 특채 20%로 인해 전의경 전역자의 인원이 다소 늘어난다고 하더라도 이는 능력주의 차원에서 어느 정도 인정될 수 있는 수준으로 보여진다.

마지막으로 전의경 특채가 헌법적 근거가 존재하는 지 유무이다. 이것은 헌법 제39조 제2항의 병역의 의무 이행으로 인해 불이익한 처우를 받지 아니한다라고 규정된 것과 관련이 있다. 이 조항이 전의경으로 근무하여서 불이익한 처우를 받지 아니한다라고 해석될 여지는 충분하다.

하지만, 헌법재판소는 헌법 제39조 제2항은 병역의무를 이행한 사람에게 보상조치를 위하거나 특혜를 부여할 의무를 국가에게 지우는 것이 아니라, 법문 그대로 병역의무의 이행을 이유로 불이익한 처우를 하는 것을 금지하고 있다고 해석한다. 따라서, 이 같은 견해에 따라 군 가산점 제도는 헌법상 근거가 없다고 결정하였다<sup>65)</sup>.

반면, 이에 대한 비판도 상당하다. 헌법에서 말하는 불이익한 처우는 차별을 의미하는 것으로 봐야하고 차별의 금지 즉 평등의 명령을 의미한다는 견해<sup>66)</sup>도 있다. 이 같은 견해에 따르면 평등에는 규범적 차원에서의 평등, 즉 기회 또는 가능성의 평등을 의미하는 법적 평등과 사실적 차원에서의 평등, 즉 실제적 결과에서의 평등을 의미하는 사실적 평등 모두 고려해야 한다고 한다. 국방의 의무를 다한 군필자들이 군 미필자보다 불이익한 처우를 받는 것이 사실이라면, 사실적 평등에 대한 헌법상 명령을 이행하는데 헌법재판소가 너무 소극적인 자세를 보인 것이라 할 수 있다는 것이다. 또한, 헌법 제39조 제2항은 국가의 작위적 불이익 처우를 금지하는 것 이외에 부작위적 불이익 처우를 고려하지 않고 있다는 지적도 있다. 불이익이 발생하는 제대군인에 대해 국가가 부작위 함으로써 불이익한 처우를 주고 있다는 의견인 것이다. 이 견해에 의하면, 헌법 제39조 제2항을 평등권의 일반 조항인 헌법 제11조의 개별규정으로 이해하고 제대군인에게 가산점을 주는 제도를 찬성하는 입장에서 헌법적

65) 98헌마363 참조

66) 조규범, 앞의 논문, 9쪽 참조

근거가 될 수 있다는 결론에 이르게 된다<sup>67)</sup>.

현재까지의 헌법재판소의 견해로만 본다면 헌법 제39조 제2항은 전의경 특채의 헌법상 근거로는 부족할 것이다. 하지만, 이에 대한 비판적인 의견에 따르면, 헌법 제39조 제2항은 전의경 특채의 헌법적 근거로서 역할을 할 수 있을 것으로 보인다. 다만, 아직까지는 이에 대한 논의가 거의 없고 주장하는 학자도 거의 없어 일반적인 이해의 대상이 되기에는 다소 부족한 점이 있을 것이다.

## 5. 소 결

전의경 특채의 헌법적 측면과 관련된 검토를 마쳤다. 전의경 특채 제도가 “헌법상 평등권, 직업선택의 자유, 공무담임권”을 침해하는 지 여부를 살펴 본 바, 이러한 권리를 제한하고 있지만 이러한 제한은 능력주의, 성과주의, 비례의 원칙, 과잉금지원칙에 비추어 봤을 때 헌법에서 허용하는 정도의 기본권 제한이라는 결론을 얻었다. 또한, 전의경 특채의 헌법적 근거 조항으로 제39조 제2항도 검토될 수 있음을 알았다.

결론적으로, 전의경 특채 제도는 우리 헌법에서 허용될 수 있는 제도로 판단된다.

67) 이준일, 법적 평등과 사실적 평등- 체대군인 가산점 제도에 관한 헌법재판소의 결정을 중심으로, 안암법학 제12호, 안암법학회, 2001, 18쪽참조, 조규범 앞의 논문, 10쪽에서 재인용

## 제4장 전의경 특채 제도의 행정적 문제 검토

제4장에서는 전의경 특채 시행을 위한 행정적인 문제에 집중하여 논의 하도록 한다. 전의경 특채가 과연 경찰에 필요한 제도인지 여부와 전의경 전역자가 경찰에 입문함으로써 얻는 이익과 손실은 무엇인지 검토한다. 그리고, 전의경 특채를 시행하기 위해서는 전의경으로 근무하고 있는 자원의 철저한 관리가 필요할 것인데 현재 전의경 관리 기록은 잘 되고 있는 지 여부와 발전 방안을 살펴 본다. 마지막으로, 전의경 특채 시행을 위해 보완해 나가야 할 사항은 없는 지에 대해 간단히 언급할 것이다.

### 제1절 전의경 특채 제도 필요성

#### 1. 전의경 사기진작과 모집률 제고

전의경 특채 제도는 경찰청에서 전의경의 사기진작과 모집률 제고, 전의경으로서의 경찰 복무 경험과 지식을 가진 자를 선발하여 경찰 업무를 수행하는데 도움을 주기 위해 시행한 제도이다.

전의경 사기진작과 모집률 제고는 전의경 특채 제도가 시행된다고 발표했을 때 그 효과가 나타나기 시작했다. 쫓불집회 기간을 거치면서 곤

두박질 치던 의경 모집률이 급격히 상승하였고, 취업이 어려워진 현실에서 전의경 근무자 또는 전의경 지원자와 그 부모들은 하나같이 잘 된 정책이라는 반응을 내놓았다.

## 2. 전의경 복무경험, 지식의 활용

두 번째로 전의경의 복무 경험과 지식을 활용하여 경찰업무에 도움이 될 것이진 여부이다. 하지만, 이에 대해서는 어떤 결과도 예측할 수 없고 현재 조사도 이루어 지지 않았다. 80년대부터 95년까지 경찰청에서 전의경 특채를 시행하면서 전의경 특채로 경찰에 입문한 경찰관들이 있었지만, 그 당시 전의경 출신이 아닌 경찰관과 비교하여 업무 수행도를 평가한 적이 없었고 실제로 그 평가도 불가능했을 것이다. 이 부분은 지금도 마찬가지일 것이다. 전의경 출신만 따로 구분하여 전의경 출신과 일반 순경들의 업무 성취도를 구분하는 것은 어려울 뿐만 아니라 조직의 화합에도 방해 요인으로 작용할 가능성이 농후하다.

현재로서는 전의경 전역자들을 실제로 지휘하고 근무 명령하는 경찰 지휘관들의 의견이 그나마 이들의 능력을 보여주는 유일한 단서라고 할 수 있다. 신입 순경들이 교육을 받고 처음 근무하게 되는 경찰관 기동대 대장들에게 전화를 걸어 전의경 출신과 일반 출신 기동대원과 차이를 보이나고 질의하자, 대부분 전의경 출신들이 실제 각종 치안 현장에서 판단력과 대응력이 뛰어나다고 얘기하고 있다. 하지만, 이러한 현상도 경찰관으로 근무하는 초기에는 구분할 수 있지만 근무에 익숙해지면 구분하기 어려울 것이다.

### 3. 전의경 특채자와 우수인력의 유입

반면, 전의경 특채 제도 시행으로 전의경 출신들이 많이 들어온다면, 일반 공채로 선발했을 때보다 시험성적이 낮은 사람들이 들어올 가능성이 많다는 점을 들어 장기적으로 경찰 조직 발전에 도움을 주지 못할 수도 있다고 생각할 수 있다. 하지만, 현재 전의경 특채 제도는 그로 인해 선발하는 인원이 전체 인원의 20%에 불과하다. 일반순경 공채 시험에서도 합격자 중 전의경 출신이 30%이상을 차지하고 있는 실정에서 20%의 전의경 특채로는 전의경 출신들이 많이 늘어나지는 않을 것으로 이러한 걱정은 아직은 시기상조로 보인다.

결국, 전의경 특채 제도의 필요성을 가장 잘 말해주고 있는 것은 전의경의 사기진작과 의경 모집률이다. 전의경 출신의 경험과 지식의 활용 정도로 얻는 경찰 조직 차원에서의 이익과 전의경 출신들이 많이 들어옴으로 해서 포기되는 비용, 즉 시험성적 우수자들로 경찰 조직을 구성할 수 있는 기회가 줄어든다는 비용을 비교 평가하기에는 아직 이른 것으로 보인다.

## 제2절 전의경 복무사항 평가 문제

현재 전의경은 국방부에서 전입되는 전투경찰순경(전경)과 경찰청에서 직접 선발하는 의무경찰순경(의경)으로 구분되어 있다. 이 둘 모두는 전의경 특채의 선발대상이 된다. 전경의 경우, 주로 전투경찰대 등 대간첩 작전을 주 임무로 하는 부서에 배치되어 근무한다. 의경의 경우, 기동대, 방순대 등 집회시위관리, 방범순찰, 교통 등 대민업무를 통한 치안

보조 임무를 주로 수행하는 부서에 배치된다.

전의경은 경찰청 전체 인력의 약 30%이상을 차지할 정도로 상당한 인력이 근무하고 있으며, 이러한 전의경들은 각 근무부서에 따라 전의경 관리업무를 전담하는 경찰관들이 이들에 대한 전입, 전출, 신상관리, 복무관리 등을 수행하고 있다.

전의경 특채가 시행됨으로 인해 시험과정에서 면접을 통해 지원자들이 전의경으로 근무할 당시의 기록을 살펴볼 필요성이 생기게 되었다. 면접 시험을 통해서 필기시험을 거친 지원자들의 전의경 근무 당시의 인사기록카드를 살펴보아 경찰관으로서의 적격 여부를 판단하는 것이다.

인사기록카드로 그 적격 여부를 판단하는 것이 충분하지는 않을 것이지만, 현재는 앞서 언급되었지만, 전의경 인사기록카드외에 참고할 만한 기록물이 존재하지 않고 있다. 물론, 인사기록카드는 전출입 사항, 징계·상훈, 지휘관 평가 등을 담을 수 있도록 되어 있다. 징계·상훈 기록은 충분히 참조할만 하지만, 지휘관 평가 등을 쓰는 란에는 지휘관의 관심이 없다면 자세히 기록하기 어려울 뿐만 아니라, 중대장, 소대장, 중대 부관 등 여러 지휘관들의 의견을 담기에는 다소 부족한 점이 있어 보인다. 또한, 문서상으로만 존재하는 인사기록카드로는 손실, 손상의 위험이 있다.

현재로서는 인사기록카드의 기록을 참조해 합격 배제 자료로 활용하는 것이 가장 합당할 것이지만, 장기적으로는 이 같은 문제점을 해결하기 위해서 인사기록카드를 데이터베이스화 할 필요가 있으며, 이 과정에서 지휘관 의견을 좀 더 구체적으로 기술할 수 있는 방법이 모색되어야 할 것이다. 물론 이 경우 지휘관의 주관적인 의견이 되지 않도록 하기 위해 객관적인 평가방법 모색이 병행되어야 할 것으로 판단된다.

## 제3절 기타 관련문제 검토

### 1. 전의경 특채 일정 예측 가능성 확보

2009년 2월에 처음 공고된 전의경 특채 제도는 3월 필기시험을 치르고 합격자를 발표하면서 첫 시행되었다. 이 당시는 선발인원의 20%을 전의경 특채로 선발하되, 특채의 효과를 보기 위해 별도로 시험을 치렀다. 그리하여 전의경 전역자들의 경우 전의경 특채에 응시하였다가 불합격된 경우 4월에 치러진 일반 순경 공채시험에 응시할 수 있었다. 하지만, 2009년 7월에 시작된 시험일정에서는 전의경 특채를 시행하되 별도로 시험을 치르지 않음으로 해서 전의경 전역자의 경우 일반공채에 응시할 것인지 전의경 특채에 응시할 것인지를 선택해야만 했다.

이러한 현상이 발생함으로 인해 전의경 특채 지원자들은 다소 실망하지 않을 수 없었을 것이다. 전의경 특채를 시행함에 있어 별도로 시험이나 동시시험을 치르는 것은 선택의 문제이나, 지원자들로 하여금 예견이 가능하도록 해야 한다. 물론, 교육기관의 수용 가능성, 시험행정상 필요성 등에 의해 시험 일정이 다소 변동이 있을 수 있다는 것은 이해된다. 하지만, 지원자 입장에서는 어느 정도 예측 가능해야 시험에 대해 준비할 수 있고, 경찰청 입장에서도 철저히 준비한 지원자들 중에서 선발해야만 우수한 자원을 선발할 수 있을 것이다. 시험 일정이나 계획을 매년 초에 확정하여 발표함으로 인해 이 같은 문제는 해결될 수 있을 것으로 보인다.

매년 실시되고 있는 경찰시험에 대하여 정기적으로 매년 초에 공고하

여 이를 준수하고 예외적으로만 추가로 선발하여야 하는 것이다. 이러한 예측 가능성은 우수 인력의 유인책이 될 수 있을 것이고, 교육계획도 체계적으로 세워질 수 있도록 할 것이다.

이렇게 함으로 인해 경찰의 신뢰향상에도 도움을 줄 수 있으며, 적정 인력을 확보함으로써 경찰업무의 안정성도 충족시킬 수 있다.

## 2. 전의경 특채 선발자에 대한 신입교육

두 번째로 전의경 특채로 선발한 인원에 대한 신입교육의 문제이다. 현재 전의경 특채로 선발한 인원에 대해 일반공채 순경과 같이 6개월간의 신입교육과정을 거치기 된다. 하지만, 전의경 특채로 선발된 인원은 일반공채 인원과 다르게 전의경이라는 복무 경험과 지식이 존재한다. 따라서, 이를 고려한 신입교육 체계를 다시 조정할 필요가 있을 것이다.

또한, 전의경 특채로 선발한 인원이 대부분 경찰관 기동대에 초임으로 배치된다. 이에 따라 기동대에 대한 특화 교육도 필요할 것으로 보인다.

현재, 신입 순경 교육에 대한 여러 개선 노력이 검토 중에 있는 것으로 알고 있다. 장기적으로는 현 6개월인 신입교육을 1년 내지 1년 6개월로 연장하거나, 실무나 실습, 현장학습 등을 강화하고, 과목도 실무 위주로 편성하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

## 제5장 결론

전의경 특채 제도가 처음 시행되었을 당시, 각종 언론 등에서 헌법상 평등권, 공무담임권 침해 여지가 있다는 기사를 내 보냈다. 또한, 경찰청에서 전의경 감축에 반대하기 위한 포석이라는 기사도 있었다.

이 보고서에는 전의경 특채와 관련되어 어떤 문제점이 있고, 어떻게 봐야할 것인가에 대해 다루었다.

첫 번째로 전의경 제도에 대해 간단히 살펴보면 전의경이 경찰에서 차지하고 있는 역할과 중요성을 알아 보았다. 그리고 전의경 특채는 경찰청에서 전의경의 사기진작과 의경 모집률 제고, 전의경 근무경험과 지식을 다시 활용토록 하기 위해 시행된 제도일 뿐, 전의경 감축과는 관련이 없으며, 추후 전의경 감축에 대해 관계부처간 재논의를 한다 하더라도 전의경 특채 제도는 단순히 참고사항으로만 여겨질 뿐 전의경 존치의 근거로는 적당하지 않다는 것을 살펴 보았다.

전의경 특채로 선발하는 인원은 경찰청에서 선발하는 인원의 20%내로 한정되었으며, 현재까지는 전의경 감축으로 인해 경찰관으로 대체되는 인력, 즉 전의경 감축으로 인해 새로 선발해야 되는 인원 중의 20%만 전의경 특채로 선발하고 있다. 퇴직이나 기구 신설에 따라 부족한 경찰공무원 선발인원에는 전의경 특채 비율을 적용하지 않고 일반공채로 선발하고 있는 것이다. 따라서, 전의경 특채 비율이 지나치게 많다는 비판은 맞지 않을 것으로 보인다.

또한, 전의경 특채 제도는 1995년까지 시행된 적이 있었으며, 해양경

찰청, 소방방재청도 행정적 필요에 의해 시행하고 있는 제도이다. 또한, 법적인 근거도 있어 그 시행여부에 대해서는 법적인 문제는 없는 것으로 봐야 한다.

헌법상의 평등권, 공무담임권의 침해 여부와 관련해서는 헌법재판소의 판례 등에 비추어 보아 전의경 특채는 전의경 근무경험과 경찰과의 업무 관련성이 있어 능력주의에 따라 평등권 침해로 볼 수 없다. 또한, 앞서 말했듯이 전의경 특채 인원도 전의경 감축 대체 경찰관 정원에서의 20%로 한정하였다. 따라서, 일반 국민들의 시험 응시 자체를 차단하거나 지나치게 어렵게 한 것으로 보기도 어렵기 때문에 비례의 원칙에 따라 공무담임권을 침해한 것으로 보서는 안 된다.

결국, 전의경 특채 제도는 법적 근거가 있는 것으로 헌법상 기본권 보장과도 충돌되지 않는 제도인 것이다.

다만, 전의경 특채가 15년만에 다시 시행되는 초기 단계인만큼 그 과정에서 시험절차나 과정 일정 등이 다소 불완전한 것이 사실이다. 2009년에도 별도시험으로 치러졌다가 다시 동시시험을 치른 것이다. 다소 유동성이 있는 제도는 지원자의 혼란을 초래할 뿐 아니라, 경찰의 인사행정, 교육행정에도 악영향을 줄 것이 자명하다. 조기에 전의경 특채 제도를 정착시켜야 할 것으로 보인다.

아울러, 전의경 특채의 근간이 되는 전의경 제도에 대해서도 좀 더 다듬을 필요가 있을 것으로 보인다. 체계적인 전의경 관리가 될 수 있도록 전의경 인사기록카드 등을 전산화하여야 하며, 전의경 관리 기록을 좀 더 구체적으로 알아 볼 수 있도록 추가적인 작업도 필요할 것이다. 그렇게 된다면 면접시험을 통해 충분한 검열 작업이 가능할 것으로 판단되기 때문이다.

또한, 전의경을 관리하는 경찰관들은 전의경들은 언제든지 경찰 조직의 일원이 될 수 있다는 점을 명심해서 전의경 관리에 한층 더 노력을 기울여야 할 것이다.

이제 경찰 조직의 발전과 치안서비스 향상을 위해 전의경 특채 제도를 어떻게 운영할 것인 지를 고민해야 하고, 전의경 특채와 관련된 경찰교육, 경찰인사 행정의 개선책이 없는 지 발굴, 개선해 나가야 할 시점에 와 있는 것으로 보인다.

## 참 고 문 헌

- 성낙인, 헌법학, 법문사, 2008
- 장영수, 헌법학, 홍문사, 2008
- 성낙인, 판례헌법, 법문사, 2008
- 김철수, 헌법학개론, 박영사, 2007
- 차강진, 헌법강의, 탁월, 2007
- 강현철·이주일, 인권용어해설집, 한국법제연구원, 2004
- 국가인권위원회, 군가산점제 도입 바람직하지 않아 - 인권위, 병역법  
일부개정법률안에 대해 여성·장애인 등 평등권·공무담  
임권 침해 의견 표명, 국가인권위원회 보도자료,  
2008.10.1
- 경찰청, 경찰반세기 그 격동의 현장, 2001
- 정부합동브리핑, 인적자원활용을 위한 2+5전략, 2007.2.5
- 경찰청(2006), 경찰백서, 2006
- 경찰청(2009), 경찰백서, 2009
- 정철영, 단기복무 제대군인의 교육 및 취업지원을 위한 정책방안 연  
구, 국가보훈처 용역연구 결과 보고서, 2009.5

조규범(정치행정조사실 법사행정팀 입법조사관), 군경력 가산점제 재  
도입 논의의 쟁점, 국회입법조사처 현안보고서 제11호,  
2008.12.10

전학선, 공무원 임용시험 응시연력 제한의 위헌성 검토 : 2007헌마  
1105 국가공무원법 제36조 등 위헌확인 사건을 중심으로, 토  
지공법연구, 제43집 제3호(2009년 2월), 한국토지공법학회

김용석, 군가산점제도는 부활되어야 한다, 병무, 제62호(2005, 가  
을), 병무청

최구남, 국가유공자 가산점 문제에 대한 고찰, 비교법학, 제5집  
(2005), 전주대학교비교법학연구소

정길호 외, 의무복무 제대군인 불이익 해소 및 인센티브 제공방안 연  
구, 한국국방연구원

중앙인사위원회, 공무원 충원제도의 새로운 패러다임 모색과 발전방  
안,

참고자료

군 입대 일자에 따른 복무 단축일수 조건표

육군/해병

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
<b>2006-01-02</b>	<b>2006-01-21</b>	<b>1일</b>
2006-01-22	2006-02-11	2일
2006-02-12	2006-03-04	3일
2006-03-05	2006-03-25	4일
2006-03-26	2006-04-15	5일
2006-04-16	2006-05-06	6일
2006-05-07	2006-05-27	7일
2006-05-28	2006-06-17	8일
2006-06-18	2006-07-08	9일
2006-07-09	2006-07-29	10일
2006-07-30	2006-08-19	11일
2006-08-20	2006-09-09	12일
2006-09-10	2006-09-30	13일
2006-10-01	2006-10-21	14일
2006-10-22	2006-11-11	15일
2006-11-12	2006-12-02	16일
2006-12-03	2006-12-23	17일
<b>2006-12-24</b>	<b>2007-01-13</b>	<b>18일</b>
2007-01-14	2007-02-03	19일
2007-02-04	2007-02-24	20일
2007-02-25	2007-03-17	21일
2007-03-18	2007-04-07	22일
2007-04-08	2007-04-28	23일
2007-04-29	2007-05-19	24일
2007-05-20	2007-06-09	25일
2007-06-10	2007-06-30	26일
2007-07-01	2007-07-21	27일
2007-07-22	2007-08-11	28일
2007-08-12	2007-09-01	29일
2007-09-02	2007-09-22	30일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2007-09-23	2007-10-13	31일
2007-10-14	2007-11-03	32일
2007-11-04	2007-11-24	33일
2007-11-25	2007-12-15	34일
<b>2007-12-16</b>	<b>2008-01-05</b>	<b>35일</b>
2008-01-06	2008-01-26	36일
2008-01-27	2008-02-16	37일
2008-02-17	2008-03-08	38일
2008-03-09	2008-03-29	39일
2008-03-30	2008-04-19	40일
2008-04-20	2008-05-10	41일
2008-05-11	2008-05-31	42일
2008-06-01	2008-06-21	43일
2008-06-22	2008-07-12	44일
2008-07-13	2008-08-02	45일
2008-08-03	2008-08-23	46일
2008-08-24	2008-09-13	47일
2008-09-14	2008-10-04	48일
2008-10-05	2008-10-25	49일
2008-10-26	2008-11-15	50일
2008-11-16	2008-12-06	51일
2008-12-07	2008-12-27	52일
<b>2008-12-28</b>	<b>2009-01-17</b>	<b>53일</b>
2009-01-18	2009-02-07	54일
2009-02-08	2009-02-28	55일
2009-03-01	2009-03-21	56일
2009-03-22	2009-04-11	57일
2009-04-12	2009-05-02	58일
2009-05-03	2009-05-23	59일
2009-05-24	2009-06-13	60일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2009-06-14	2009-07-04	61일
2009-07-05	2009-07-25	62일
2009-07-26	2009-08-15	63일
2009-08-16	2009-09-05	64일
2009-09-06	2009-09-26	65일
2009-09-27	2009-10-17	66일
2009-10-18	2009-11-07	67일
2009-11-08	2009-11-28	68일
2009-11-29	2009-12-19	69일
<b>2009-12-20</b>	<b>2010-01-09</b>	<b>70일</b>
2010-01-10	2010-01-30	71일
2010-01-31	2010-02-20	72일
2010-02-21	2010-03-13	73일
2010-03-14	2010-04-03	74일
2010-04-04	2010-04-24	75일
2010-04-25	2010-05-15	76일
2010-05-16	2010-06-05	77일
2010-06-06	2010-06-26	78일
2010-06-27	2010-07-17	79일
2010-07-18	2010-08-07	80일
2010-08-08	2010-08-28	81일
2010-08-29	2010-09-18	82일
2010-09-19	2010-10-09	83일
2010-10-10	2010-10-30	84일
2010-10-31	2010-11-20	85일
2010-11-21	2010-12-11	86일
<b>2010-12-12</b>	<b>2011-01-01</b>	<b>87일</b>
2011-01-02	2011-01-15	88일
2011-01-16	2011-01-29	89일
2011-01-30	2011-02-12	90일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2011-02-13	2011-02-26	91일
2011-02-27	2011-03-12	92일
2011-03-13	2011-03-26	93일
2011-03-27	2011-04-09	94일
2011-04-10	2011-04-23	95일
2011-04-24	2011-05-07	96일
2011-05-08	2011-05-21	97일
2011-05-22	2011-06-04	98일
2011-06-05	2011-06-18	99일
2011-06-19	2011-07-02	100일
2011-07-03	2011-07-16	101일
2011-07-17	2011-07-30	102일
2011-07-31	2011-08-13	103일
2011-08-14	2011-08-27	104일
2011-08-28	2011-09-10	105일
2011-09-11	2011-09-24	106일
2011-09-25	2011-10-08	107일
2011-10-09	2011-10-22	108일
2011-10-23	2011-11-05	109일
2011-11-06	2011-11-19	110일
2011-11-20	2011-12-03	111일
2011-12-04	2011-12-17	112일
<b>2011-12-18</b>	<b>2011-12-31</b>	<b>113일</b>
2012-01-01	2012-01-14	114일
2012-01-15	2012-01-28	115일
2012-01-29	2012-02-11	116일
2012-02-12	2012-02-25	117일
2012-02-26	2012-03-10	118일
2012-03-11	2012-03-24	119일
2012-03-25	2012-04-07	120일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2012-04-08	2012-04-21	121일
2012-04-22	2012-05-05	122일
2012-05-06	2012-05-19	123일
2012-05-20	2012-06-02	124일
2012-06-03	2012-06-16	125일
2012-06-17	2012-06-30	126일
2012-07-01	2012-07-14	127일
2012-07-15	2012-07-28	128일
2012-07-29	2012-08-11	129일
2012-08-12	2012-08-25	130일
2012-08-26	2012-09-08	131일
2012-09-09	2012-09-22	132일
2012-09-23	2012-10-06	133일
2012-10-07	2012-10-20	134일
2012-10-21	2012-11-03	135일
2012-11-04	2012-11-17	136일
2012-11-18	2012-12-01	137일
2012-12-02	2012-12-15	138일
2012-12-16	2012-12-29	139일
<b>2012-12-30</b>	<b>2013-01-12</b>	<b>140일</b>
2013-01-13	2013-01-26	141일
2013-01-27	2013-02-09	142일
2013-02-10	2013-02-23	143일
2013-02-24	2013-03-09	144일
2013-03-10	2013-03-23	145일
2013-03-24	2013-04-06	146일
2013-04-07	2013-04-20	147일
2013-04-21	2013-05-04	148일
2013-05-05	2013-05-18	149일
2013-05-19	2013-06-01	150일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2013-06-02	2013-06-15	151일
2013-06-16	2013-06-29	152일
2013-06-30	2013-07-13	153일
2013-07-14	2013-07-27	154일
2013-07-28	2013-08-10	155일
2013-08-11	2013-08-24	156일
2013-08-25	2013-09-07	157일
2013-09-08	2013-09-21	158일
2013-09-22	2013-10-05	159일
2013-10-06	2013-10-19	160일
2013-10-20	2013-11-02	161일
2013-11-03	2013-11-16	162일
2013-11-17	2013-11-30	163일
2013-12-01	2013-12-14	164일
2013-12-15	2013-12-28	165일
<b>2013-12-29</b>	<b>2014-01-11</b>	<b>166일</b>
2014-01-12	2014-01-25	167일
2014-01-26	2014-02-08	168일
2014-02-09	2014-02-22	169일
2014-02-23	2014-03-08	170일
2014-03-09	2014-03-22	171일
2014-03-23	2014-04-05	172일
2014-04-06	2014-04-19	173일
2014-04-20	2014-05-03	174일
2014-05-04	2014-05-17	175일
2014-05-18	2014-05-31	176일
2014-06-01	2014-06-14	177일
2014-06-15	2014-06-28	178일
2014-06-29	2014-07-12	179일
<b>2014-07-13</b>	<b>2014-07-26</b>	<b>180일</b>

□ 해군

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
<b>2005-11-01</b>	<b>2005-11-21</b>	<b>1일</b>
2005-11-22	2005-12-12	2일
2005-12-13	2006-01-02	3일
<b>2006-01-03</b>	<b>2006-01-23</b>	<b>4일</b>
2006-01-24	2006-02-13	5일
2006-02-14	2006-03-06	6일
2006-03-07	2006-03-27	7일
2006-03-28	2006-04-17	8일
2006-04-18	2006-05-08	9일
2006-05-09	2006-05-29	10일
2006-05-30	2006-06-19	11일
2006-06-20	2006-07-10	12일
2006-07-11	2006-07-31	13일
2006-08-01	2006-08-21	14일
2006-08-22	2006-09-11	15일
2006-09-12	2006-10-02	16일
2006-10-03	2006-10-23	17일
2006-10-24	2006-11-13	18일
2006-11-14	2006-12-04	19일
2006-12-05	2006-12-25	20일
<b>2006-12-26</b>	<b>2007-01-15</b>	<b>21일</b>
2007-01-16	2007-02-05	22일
2007-02-06	2007-02-26	23일
2007-02-27	2007-03-19	24일
2007-03-20	2007-04-09	25일
2007-04-10	2007-04-30	26일
2007-05-01	2007-05-21	27일
2007-05-22	2007-06-11	28일
2007-06-12	2007-07-02	29일
2007-07-03	2007-07-23	30일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2007-07-24	2007-08-13	31일
2007-08-14	2007-09-03	32일
2007-09-04	2007-09-24	33일
2007-09-25	2007-10-15	34일
2007-10-16	2007-11-05	35일
2007-11-06	2007-11-26	36일
2007-11-27	2007-12-17	37일
<b>2007-12-18</b>	<b>2008-01-07</b>	<b>38일</b>
2008-01-08	2008-01-28	39일
2008-01-29	2008-02-18	40일
2008-02-19	2008-03-10	41일
2008-03-11	2008-03-31	42일
2008-04-01	2008-04-21	43일
2008-04-22	2008-05-12	44일
2008-05-13	2008-06-02	45일
2008-06-03	2008-06-23	46일
2008-06-24	2008-07-14	47일
2008-07-15	2008-08-04	48일
2008-08-05	2008-08-25	49일
2008-08-26	2008-09-15	50일
2008-09-16	2008-10-06	51일
2008-10-07	2008-10-27	52일
2008-10-28	2008-11-17	53일
2008-11-18	2008-12-08	54일
2008-12-09	2008-12-29	55일
<b>2008-12-30</b>	<b>2009-01-19</b>	<b>56일</b>
2009-01-20	2009-02-09	57일
2009-02-10	2009-03-02	58일
2009-03-03	2009-03-23	59일
2009-03-24	2009-04-13	60일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2009-04-14	2009-05-04	61일
2009-05-05	2009-05-25	62일
2009-05-26	2009-06-15	63일
2009-06-16	2009-07-06	64일
2009-07-07	2009-07-27	65일
2009-07-28	2009-08-17	66일
2009-08-18	2009-09-07	67일
2009-09-08	2009-09-28	68일
2009-09-29	2009-10-19	69일
2009-10-20	2009-11-09	70일
2009-11-10	2009-11-30	71일
2009-12-01	2009-12-21	72일
<b>2009-12-22</b>	<b>2010-01-11</b>	<b>73일</b>
2010-01-12	2010-02-01	74일
2010-02-02	2010-02-22	75일
2010-02-23	2010-03-15	76일
2010-03-16	2010-04-05	77일
2010-04-06	2010-04-26	78일
2010-04-27	2010-05-17	79일
2010-05-18	2010-06-07	80일
2010-06-08	2010-06-28	81일
2010-06-29	2010-07-19	82일
2010-07-20	2010-08-09	83일
2010-08-10	2010-08-30	84일
2010-08-31	2010-09-20	85일
2010-09-21	2010-10-11	86일
2010-10-12	2010-11-01	87일
2010-11-02	2010-11-22	88일
2010-11-23	2010-12-13	89일
2010-12-14	2011-01-02	90일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
<b>2011-01-03</b>	<b>2011-01-16</b>	<b>91일</b>
2011-01-17	2011-01-30	92일
2011-01-31	2011-02-13	93일
2011-02-14	2011-02-27	94일
2011-02-28	2011-03-13	95일
2011-03-14	2011-03-27	96일
2011-03-28	2011-04-10	97일
2011-04-11	2011-04-24	98일
2011-04-25	2011-05-08	99일
2011-05-09	2011-05-22	100일
2011-05-23	2011-06-05	101일
2011-06-06	2011-06-19	102일
2011-06-20	2011-07-03	103일
2011-07-04	2011-07-17	104일
2011-07-18	2011-07-31	105일
2011-08-01	2011-08-14	106일
2011-08-15	2011-08-28	107일
2011-08-29	2011-09-11	108일
2011-09-12	2011-09-25	109일
2011-09-26	2011-10-09	110일
2011-10-10	2011-10-23	111일
2011-10-24	2011-11-06	112일
2011-11-07	2011-11-20	113일
2011-11-21	2011-12-04	114일
2011-12-05	2011-12-18	115일
2011-12-19	2012-01-01	116일
<b>2012-01-02</b>	<b>2012-01-15</b>	<b>117일</b>
2012-01-16	2012-01-29	118일
2012-01-30	2012-02-12	119일
2012-02-13	2012-02-26	120일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2012-02-27	2012-03-11	121일
2012-03-12	2012-03-25	122일
2012-03-26	2012-04-08	123일
2012-04-09	2012-04-22	124일
2012-04-23	2012-05-06	125일
2012-05-07	2012-05-20	126일
2012-05-21	2012-06-03	127일
2012-06-04	2012-06-17	128일
2012-06-18	2012-07-01	129일
2012-07-02	2012-07-15	130일
2012-07-16	2012-07-29	131일
2012-07-30	2012-08-12	132일
2012-08-13	2012-08-26	133일
2012-08-27	2012-09-09	134일
2012-09-10	2012-09-23	135일
2012-09-24	2012-10-07	136일
2012-10-08	2012-10-21	137일
2012-10-22	2012-11-04	138일
2012-11-05	2012-11-18	139일
2012-11-19	2012-12-02	140일
2012-12-03	2012-12-16	141일
2012-12-17	2012-12-30	142일
<b>2012-12-31</b>	<b>2013-01-13</b>	<b>143일</b>
2013-01-14	2013-01-27	144일
2013-01-28	2013-02-10	145일
2013-02-11	2013-02-24	146일
2013-02-25	2013-03-10	147일
2013-03-11	2013-03-24	148일
2013-03-25	2013-04-07	149일
2013-04-08	2013-04-21	150일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2013-04-22	2013-05-05	151일
2013-05-06	2013-05-19	152일
2013-05-20	2013-06-02	153일
2013-06-03	2013-06-16	154일
2013-06-17	2013-06-30	155일
2013-07-01	2013-07-14	156일
2013-07-15	2013-07-28	157일
2013-07-29	2013-08-11	158일
2013-08-12	2013-08-25	159일
2013-08-26	2013-09-08	160일
2013-09-09	2013-09-22	161일
2013-09-23	2013-10-06	162일
2013-10-07	2013-10-20	163일
2013-10-21	2013-11-03	164일
2013-11-04	2013-11-17	165일
2013-11-18	2013-12-01	166일
2013-12-02	2013-12-15	167일
2013-12-16	2013-12-29	168일
<b>2013-12-30</b>	<b>2014-01-12</b>	<b>169일</b>
2014-01-13	2014-01-26	170일
2014-01-27	2014-02-09	171일
2014-02-10	2014-02-23	172일
2014-02-24	2014-03-09	173일
2014-03-10	2014-03-23	174일
2014-03-24	2014-04-06	175일
2014-04-07	2014-04-20	176일
2014-04-21	2014-05-04	177일
2014-05-05	2014-05-18	178일
2014-05-19	2014-06-01	179일
<b>2014-06-02</b>	<b>2014-06-15</b>	<b>180일</b>

□ 공군

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
<b>2005-10-01</b>	<b>2005-10-21</b>	<b>1일</b>
2005-10-22	2005-11-11	2일
2005-11-12	2005-12-02	3일
2005-12-03	2005-12-23	4일
<b>2005-12-24</b>	<b>2006-01-13</b>	<b>5일</b>
2006-01-14	2006-02-03	6일
2006-02-04	2006-02-24	7일
2006-02-25	2006-03-17	8일
2006-03-18	2006-04-07	9일
2006-04-08	2006-04-28	10일
2006-04-29	2006-05-19	11일
2006-05-20	2006-06-09	12일
2006-06-10	2006-06-30	13일
2006-07-01	2006-07-21	14일
2006-07-22	2006-08-11	15일
2006-08-12	2006-09-01	16일
2006-09-02	2006-09-22	17일
2006-09-23	2006-10-13	18일
2006-10-14	2006-11-03	19일
2006-11-04	2006-11-24	20일
2006-11-25	2006-12-15	21일
<b>2006-12-16</b>	<b>2007-01-05</b>	<b>22일</b>
2007-01-06	2007-01-26	23일
2007-01-27	2007-02-16	24일
2007-02-17	2007-03-09	25일
2007-03-10	2007-03-30	26일
2007-03-31	2007-04-20	27일
2007-04-21	2007-05-11	28일
2007-05-12	2007-06-01	29일
2007-06-02	2007-06-22	30일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2007-06-23	2007-07-13	31일
2007-07-14	2007-08-03	32일
2007-08-04	2007-08-24	33일
2007-08-25	2007-09-14	34일
2007-09-15	2007-10-05	35일
2007-10-06	2007-10-26	36일
2007-10-27	2007-11-16	37일
2007-11-17	2007-12-07	38일
2007-12-08	2007-12-28	39일
<b>2007-12-29</b>	<b>2008-01-18</b>	<b>40일</b>
2008-01-19	2008-02-08	41일
2008-02-09	2008-02-29	42일
2008-03-01	2008-03-21	43일
2008-03-22	2008-04-11	44일
2008-04-12	2008-05-02	45일
2008-05-03	2008-05-23	46일
2008-05-24	2008-06-13	47일
2008-06-14	2008-07-04	48일
2008-07-05	2008-07-25	49일
2008-07-26	2008-08-15	50일
2008-08-16	2008-09-05	51일
2008-09-06	2008-09-26	52일
2008-09-27	2008-10-17	53일
2008-10-18	2008-11-07	54일
2008-11-08	2008-11-28	55일
2008-11-29	2008-12-19	56일
<b>2008-12-20</b>	<b>2009-01-09</b>	<b>57일</b>
2009-01-10	2009-01-30	58일
2009-01-31	2009-02-20	59일
2009-02-21	2009-03-13	60일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2009-03-14	2009-04-03	61일
2009-04-04	2009-04-24	62일
2009-04-25	2009-05-15	63일
2009-05-16	2009-06-05	64일
2009-06-06	2009-06-26	65일
2009-06-27	2009-07-17	66일
2009-07-18	2009-08-07	67일
2009-08-08	2009-08-28	68일
2009-08-29	2009-09-18	69일
2009-09-19	2009-10-09	70일
2009-10-10	2009-10-30	71일
2009-10-31	2009-11-20	72일
2009-11-21	2009-12-11	73일
2009-12-12	2010-01-01	74일
<b>2010-01-02</b>	<b>2010-01-22</b>	<b>75일</b>
2010-01-23	2010-02-12	76일
2010-02-13	2010-03-05	77일
2010-03-06	2010-03-26	78일
2010-03-27	2010-04-16	79일
2010-04-17	2010-05-07	80일
2010-05-08	2010-05-28	81일
2010-05-29	2010-06-18	82일
2010-06-19	2010-07-09	83일
2010-07-10	2010-07-30	84일
2010-07-31	2010-08-20	85일
2010-08-21	2010-09-10	86일
2010-09-11	2010-10-01	87일
2010-10-02	2010-10-22	88일
2010-10-23	2010-11-12	89일
2010-11-13	2010-12-03	90일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2010-12-04	2010-12-24	91일
2010-12-25	2011-01-02	92일
<b>2011-01-03</b>	<b>2011-01-16</b>	<b>93일</b>
2011-01-17	2011-01-30	94일
2011-01-31	2011-02-13	95일
2011-02-14	2011-02-27	96일
2011-02-28	2011-03-13	97일
2011-03-14	2011-03-27	98일
2011-03-28	2011-04-10	99일
2011-04-11	2011-04-24	100일
2011-04-25	2011-05-08	101일
2011-05-09	2011-05-22	102일
2011-05-23	2011-06-05	103일
2011-06-06	2011-06-19	104일
2011-06-20	2011-07-03	105일
2011-07-04	2011-07-17	106일
2011-07-18	2011-07-31	107일
2011-08-01	2011-08-14	108일
2011-08-15	2011-08-28	109일
2011-08-29	2011-09-11	110일
2011-09-12	2011-09-25	111일
2011-09-26	2011-10-09	112일
2011-10-10	2011-10-23	113일
2011-10-24	2011-11-06	114일
2011-11-07	2011-11-20	115일
2011-11-21	2011-12-04	116일
2011-12-05	2011-12-18	117일
2011-12-19	2012-01-01	118일
<b>2012-01-02</b>	<b>2012-01-15</b>	<b>119일</b>
2012-01-16	2012-01-29	120일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2012-01-30	2012-02-12	121일
2012-02-13	2012-02-26	122일
2012-02-27	2012-03-11	123일
2012-03-12	2012-03-25	124일
2012-03-26	2012-04-08	125일
2012-04-09	2012-04-22	126일
2012-04-23	2012-05-06	127일
2012-05-07	2012-05-20	128일
2012-05-21	2012-06-03	129일
2012-06-04	2012-06-17	130일
2012-06-18	2012-07-01	131일
2012-07-02	2012-07-15	132일
2012-07-16	2012-07-29	133일
2012-07-30	2012-08-12	134일
2012-08-13	2012-08-26	135일
2012-08-27	2012-09-09	136일
2012-09-10	2012-09-23	137일
2012-09-24	2012-10-07	138일
2012-10-08	2012-10-21	139일
2012-10-22	2012-11-04	140일
2012-11-05	2012-11-18	141일
2012-11-19	2012-12-02	142일
2012-12-03	2012-12-16	143일
2012-12-17	2012-12-30	144일
<b>2012-12-31</b>	<b>2013-01-13</b>	<b>145일</b>
2013-01-14	2013-01-27	146일
2013-01-28	2013-02-10	147일
2013-02-11	2013-02-24	148일
2013-02-25	2013-03-10	149일
2013-03-11	2013-03-24	150일

입대일자		단축일수
부터~	~까지	
2013-03-25	2013-04-07	151일
2013-04-08	2013-04-21	152일
2013-04-22	2013-05-05	153일
2013-05-06	2013-05-19	154일
2013-05-20	2013-06-02	155일
2013-06-03	2013-06-16	156일
2013-06-17	2013-06-30	157일
2013-07-01	2013-07-14	158일
2013-07-15	2013-07-28	159일
2013-07-29	2013-08-11	160일
2013-08-12	2013-08-25	161일
2013-08-26	2013-09-08	162일
2013-09-09	2013-09-22	163일
2013-09-23	2013-10-06	164일
2013-10-07	2013-10-20	165일
2013-10-21	2013-11-03	166일
2013-11-04	2013-11-17	167일
2013-11-18	2013-12-01	168일
2013-12-02	2013-12-15	169일
2013-12-16	2013-12-29	170일
<b>2013-12-30</b>	<b>2014-01-12</b>	<b>171일</b>
2014-01-13	2014-01-26	172일
2014-01-27	2014-02-09	173일
2014-02-10	2014-02-23	174일
2014-02-24	2014-03-09	175일
2014-03-10	2014-03-23	176일
2014-03-24	2014-04-06	177일
2014-04-07	2014-04-20	178일
2014-04-21	2014-05-04	179일
<b>2014-05-05</b>	<b>2014-05-18</b>	<b>180일</b>

책임연구보고서 2009-17

## ‘전의경 전역자 경찰관 특채’ 관련 연구

---

발행일 : 2009년 12월 24일

발행인 : 김 길 배

발행처 : **치안정책연구소**

경기도 용인시 기흥구 연동1길 29

홈페이지 : [www.psi.go.kr](http://www.psi.go.kr)

---

이 책의 무단 복제를 금합니다.

이 책자에 게재된 내용은 연구자 개인의 의견이며  
치안정책연구소 공식견해가 아님을 밝혀드립니다.



**POLICE SCIENCE INSTITUTE**