

**퇴직경찰관, 치안센터 배치  
활용 방안에 관한 연구**

**퇴직경찰관, 치안센터 배치  
활용 방안에 관한 연구**

**치안정책연구소 생활안전대책연구실**

**경찰연구관 신 동 욱**

# 목 차

<b>요 약 문</b> .....	<b>1</b>
<b>I. 서 론</b> .....	<b>4</b>
1. 연구의 배경 및 목적 .....	4
2. 연구방법 및 방향 .....	6
<b>II. 경찰공무원의 퇴직유형과 특징</b> .....	<b>8</b>
1. 퇴직 유형 .....	8
가. 임의퇴직 .....	9
나. 강제퇴직 .....	10
다. 당연퇴직 .....	13
2. 경찰공무원의 퇴직 현황과 특징 .....	14
<b>III. 경찰청의 퇴직관리 프로그램 현황과 문제점</b> .....	<b>18</b>
1. 퇴직연금 .....	18
2. 경찰산하단체 재취업 .....	20
3. 범죄수사연구관 위촉 .....	20
4. 온라인 취업관리시스템을 통한 퇴직경찰관 재취업 알선 .....	21

5. 공로연수제 .....	22
6. 소 결 .....	23
<b>IV. 퇴직경찰활용의 필요성 및 현재 시행 중인 정책의 검토 ...</b>	<b>25</b>
1. 퇴직경찰활용의 필요성 .....	25
가. 현직경찰복지 차원의 접근 필요 .....	25
나. 경찰인력 부족 문제 해결을 위한 필요 .....	27
다. 고령사회진입에 따른 노령인구 활용 필요 .....	28
2. 현재 시행 중인 퇴직경찰활용 정책 및 재채용 분야 검토 .....	29
가. 현재 시행 중인 퇴직경찰활용 정책 검토 .....	29
나. 퇴직경찰 재채용 분야 검토 .....	31
<b>V. 퇴직경찰배치 가능 치안센터 현황 및 업무의 내용 .....</b>	<b>33</b>
1. 치안센터 유형별 현황 .....	33
가. 치안센터 등 하위 지역경찰관서의 변화 .....	33
나. 치안센터의 설치·운영과 업무 내용 .....	36
2. 퇴직경찰 배치 가능 치안센터 검토 .....	39
<b>VI. 채용관련 법제도적 문제점 검토 .....</b>	<b>41</b>
1. 채용 방법 관련 법률 검토 .....	41
가. 특정직 경찰공무원으로의 채용 방안 .....	41
나. 계약직 공무원으로의 채용 방안 .....	47

다. 채용 방법 소결 .....	49
2. 전문 계약직 공무원 채용을 위한 절차 및 문제점 .....	49
가. 채용 자격 기준 .....	49
나. 채용 시험 등의 실시 여부 .....	52
다. 계약직 공무원 채용의 법적 성질 및 채용 기간 .....	53
3. 퇴직경찰관 채용 관련 헌법상 기본권과의 충돌 여부 검토 .....	53
가. 공무담임권 침해와 관련한 검토 .....	54
나. 직업선택의 자유와 관련한 검토 .....	57
다. 평등권 침해와 관련한 검토 .....	60
<b>VII. 업무수행과 관련한 문제점 검토 .....</b>	<b>64</b>
1. 치안센터 등에서의 업무처리 내용 .....	64
2. 경찰관직무집행법상의 권한 행사와 관련된 문제점 검토 .....	65
3. 소 결 .....	68
<b>VIII. 결 론 .....</b>	<b>70</b>
<b>참 고 문 헌 .....</b>	<b>72</b>
<b>&lt;참고자료&gt;</b>	
1. 외국경찰의 퇴직경찰관 지원 현황 .....	74
2. 외국경찰의 퇴직경찰관 활용 현황 .....	75

## 표 목 차

표 1	2000~2030 노령화지수 변화 추이 .....	4
표 2	경찰공무원 연도별 퇴직현황 .....	15
표 3	2006~2010년 일반·기능직 공무원 퇴직현황 .....	16
표 4	퇴직당시 직급현황 비교(공무원연금공단, 2005~2009년) .....	16
표 5	2010년 특정직 공무원 퇴직현황 .....	17
표 6	직종별 퇴직연금 비교 .....	19
표 7	퇴직경찰관 산하단체 및 공기업 재취업 현황 .....	20
표 8	공무원 공무상 사망자 현황(2010년 기준) .....	26
표 9	경찰공무원 업무상 공상 발생현황(2010년 기준) .....	26
표 10	각국의 경찰관 1인당 담당인구 비교 .....	27
표 11	초소 및 분소 운영현황(2000년) .....	34
표 12	연도별 치안센터 현황(2004~2012년) .....	36
표 13	치안센터 운영 현황(2012년 2월말 기준) .....	37
표 14	도서지역 치안센터 현황(2012년 2월말 기준) .....	38
표 15	계급별 채용시험 응시연령(경찰공무원임용령 제39조) .....	44
표 16	계약직공무원의 종류(계약직공무원규정 제2조) .....	48
표 17	전문계약직공무원의 채용자격기준(계약직공무원규정 별표1) .....	50
표 18	퇴직경찰공무원 채용 방법 및 업무수행관련 검토 .....	69

## < 요약 문 >

### 1. 연구배경 및 목적

- 고령사회 진입을 앞두고 퇴직관리가 전사회적 과제, 경찰에 있어서도 퇴직경찰 활용 필요
- 현재 시행중인 경찰청의 퇴직프로그램은 내용적인 면에서 부실하여 퇴직경찰관에게 별다른 도움을 주지 못함
- 퇴직경찰관의 치안센터 배치는 경찰 경험 활용을 통한 양질의 치안 서비스 제공 및 현직 경찰관에 대한 복지적 관점에서 접근 필요

### 2. 연구방법 및 방향

- 경찰퇴직현황 및 일반직 공무원과의 비교를 통한 경찰퇴직자 특성 파악
- 배움터 지킴이 등 현재 시행중인 퇴직경찰활용 정책 검토를 통해 해당 정책의 문제점 및 퇴직경찰 배치 분야에 대한 시사점 도출
- 치안센터 연혁 및 업무를 통해 퇴직경찰 배치 가능성 검토
- 퇴직경찰 재채용 방법과 법규 및 헌법상 기본권 충돌 가능성 검토

### 3. 경찰공무원의 퇴직유형과 특징

- 퇴직경찰공무원의 대부분은 연령정년과 명예퇴직자로 여타 공무원과 비교하면 고연령
- 2010년 총 연령정년자 중 87.1%가 경위이하 직급으로 주로 하위 직급으로 퇴직
- 경찰퇴직자는 **고연령, 하위직급이 특징**으로 퇴직 전까지 이직이나 퇴직준비 등이 부족한 상태에서 정년을 맞이함

#### 4. 경찰청 퇴직관리 프로그램 현황과 문제점

- 퇴직연금 : 경찰퇴직자의 대부분이 경위이하 하위직급이며 근속승진 연수가 여타 공무원에 비해 길어 연금에 있어 상대적으로 불리
- 산하단체 취업·수사연구관 재고용 : 최근 4년간 산하단체 취업은 75명에 불과, 수사연구관은 수사경험자만 가능하여 대부분의 퇴직 경찰관인 지구대·파출소 근무자 등에게는 혜택이 없음
- 온라인 취업관리시스템 : 적극적인 구직기회 제공측면에서 바람직한 제도. 그러나 주로 보험, 경비업 분야의 일자리에 치중
- 공로연수제 : 경찰청 차원의 지원은 경찰교육원 1주 교육에 불과하고 교과목 편성이 재취업, 창업기회 제공과는 거리가 멀어 개선 필요

#### 5. 퇴직경찰활용의 필요성 및 현재 시행중인 정책 검토

- 현직경찰복지 차원의 접근필요
- 고질적인 경찰인력 부족 문제 해결을 위한 필요
- 고령사회진입에 따른 노령인구 활용 필요
- 현재 시행 중인 배움터지킴이, 아동안전지킴이, 수사민원상담관제 : 정식 근로계약이 아니며 업무 중 사고나 위해에 대비한 보험가입 등 불비, 봉사료나 자문료 형태로 소액의 금액이 지원

#### 6. 퇴직경찰배치 가능 치안센터 현황 및 업무의 내용

- 현재 퇴직경찰활용분야는 주로 범죄예방과 민원상담 등의 업무로 경찰업무를 대체할 때 이러한 업무를 담당하는 치안센터가 적합
- 2012년 2월기준 현재 1,114개소의 치안센터 운영 중
- 치안센터는 목적별로 검문소형(79개소)과 출장소형(856개소)으로 구분
- 검문소형 치안센터는 대간첩작전 및 주요 범인 검문 등의 업무로

퇴직경찰 배치에 부적합

- 출장소형은 주로 범죄예방 기능과 대민상담 등의 업무를 수행하고 있어 고령의 퇴직경찰이 근무하기에 무리가 없음
- 출장소형 중 직주일체형 치안센터(318개소)와 도서지역 치안센터(68개소, 접적지역인 인천청 제외)에 퇴직경찰관 배치 가능

## 7. 채용관련 법제도적 문제점 검토

- 채용방법으로는 특정직 경찰공무원으로의 특채와 계약직 공무원으로의 채용이 가능
- 경찰특채의 경우 연령제한 규정으로 연령정년자가 대부분인 퇴직경찰관에게 별다른 도움이 되지 못함
- 계약직 공무원으로의 채용은 경찰관 정원 확대의 어려움과 연령제한 문제가 없으나 경찰관직무집행법상 경찰권행사에 제약이 따름
- 퇴직경찰관만을 대상으로 한 채용은 헌법상 직업선택의 자유, 공무담임권, 평등권 침해가 예상됨
- 소수의 퇴직경찰관을 채용하더라도 일반국민이 공채를 통해 경찰이 될 수 있는 가능성을 전면적으로 박탈하지 않고, 퇴직경찰 재채용을 통한 전·현직경찰 복지향상과 사기고양을 통한 치안서비스 향상이라는 공익을 감안하면 해당 기본권을 과도하게 침해한다고 볼 수 없음

## 8. 결 론

- 퇴직경찰관 활용은 부족한 치안력 확보를 통한 치안서비스 향상과 현직 경찰관 복지 차원에서 필요
- 퇴직경찰관을 계약직 공무원채용을 통해 치안센터에 배치하기 위해서는 경찰관직무집행법상 권한 행사를 위한 법개정 필요
- 퇴직경찰 재채용과 경찰권한 부여를 위한 사회적 공감대 형성 필요

# I. 서론

## 1. 연구의 배경 및 목적

우리사회는 65세 이상 노인인구의 비율이 2011년 12월말 현재 11.4%(통계청, 장래인구추계)로 이미 지난 2000년 고령화 사회 단계(aging society)로 진입한 이래 2018년에는 전체 인구대비 65세 이상 인구가 14%를 상회하는 고령사회(aged society)로 진입할 것으로 예상된다.

<표 1> 2000~2030 노령화지수 변화추이

(단위 :%, 백명당)

연 도	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2015	2018	2020	2025	2030
0~14세 인구구성비	21.1	19.2	18.6	18.0	17.3	16.7	16.1	15.6	13.9	13.3	13.2	13.0	12.6
15~64세 인구구성비	71.7	71.7	71.9	72.1	72.3	72.6	72.8	73.0	73.0	72.2	71.1	67.2	63.1
65세이상 인구구성비	7.2	9.1	9.5	9.9	10.3	10.7	11.0	11.4	13.1	14.5	15.7	19.9	24.3

출처: 통계청, 장래인구추계, 2011. 12

※ UN의 고령화사회 분류 기준(전체인구 대비 65세 이상 인구비율)

- 고령화사회(ageing society) : 7% 이상~14% 미만
- 고령사회(aged society) : 14% 이상~20% 미만
- 초고령사회(super-aged society) : 20% 이상인 사회

이러한 고령사회로의 진입은 저출산에 따른 인구 구성비의 변화도 한 요인이겠지만 발전된 현대 의학기술 및 건강에 대한 사회적 관심의 증가로 평균수명이 늘어난 것 또한 하나의 주요한 요인으로 볼 수 있다. 통

계청이 발표한 ‘2010년 생명표’에 따르면 현재 경찰관의 정년퇴직연령인 60세 남성의 기대여명(average remaining lifetime)은 21.1년으로 퇴직 후에도 현재의 공무원연금수급 조건과 동일한 20년이라는 세월을 무직의 삶으로 보내게 된다.

또한 이러한 기나긴 퇴직기간 동안 경찰재직 기간의 경험과 지식을 활용할 수 있는 제도적 뒷받침이 없다는 것은 사회적으로 크나큰 손실이라 할 수 있다.

기대수명의 증가에 따라 퇴직 후의 인생을 준비하는 퇴직관리가 이제는 개인적으로나 사회적으로 필수적인 과제가 되었다. 이러한 퇴직관리의 필요성은 경찰관이라고 해서 예외는 아닐 것이다. 젊은 시절 오로지 국가와 국민의 안전을 위해 한평생을 헌신하고 연속되는 긴장상태와 불규칙적인 교대근무를 일상으로 하던 경찰관에게 퇴직이후의 삶은 오히려 일반 공무원이나 회사원과 또 다른 차원의 접근이 필요할 수도 있다.

그러나 이러한 퇴직관리의 중요성에 비해 현재 퇴직준비에 대한 경찰청 차원의 지원과 대책은 부실한 실정으로 이번 보고서에서 다루고자 하는 퇴직경찰관의 채용을 통한 치안센터 배치방안은 퇴직경찰관 개인에게는 퇴직 후 경찰관으로 근무하면서 익힌 경험과 지식을 활용할 수 있는 기회를 제공하고 경제적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

또한 사회전체적인 면에서 이러한 퇴직경찰관의 활용은 우리 경찰이 항상 안고 있는 치안력부족문제를 해결하기 위한 하나의 방안이 될 수도 있다. 퇴직경찰관의 재채용을 통해 부족한 치안인력을 확보하여 치안센터 등 적합부서에 배치함으로써 젊고 활력있는 경찰관을 필요부서에 전환배치 한다면 민생치안 강화라는 측면에서 의의가 있다고 할 수 있다.

경찰의 다양한 업무 분야 중 순찰업무, 범인의 체포, 시위진압 등 반드시 건강한 신체적 능력이 필요한 분야가 있고, 이와 반대로 신체적 능

력보다는 업무의 노하우와 이를 바탕으로 한 민원상담 등의 치안서비스 제공 분야가 있을 것이다. 치안센터의 업무가 후자에 해당 될 수 있겠다.

이밖에도 퇴직 후 경찰로서의 전문적인 경험을 살릴 수 있는 대안이 부족한 상태로 이는 현직 경찰관의 사기저하 요인으로 작용하게 된다. 이러한 측면에서 퇴직경찰관의 재채용은 현직 경찰관에 대한 복지적 관점에서의 접근도 필요한 것이다.

## 2. 연구방법 및 방향

본 연구보고서는 우선 퇴직경찰의 특성을 분석하기 위해 퇴직경찰과 관련한 통계자료 등을 검토하고 경찰청의 퇴직관리프로그램의 현황 및 문제점과 이와 관련한 선행연구 등을 통해 개선방향을 도출할 것이다.

또한 현재 퇴직경찰을 치안분야에 활용하고 있는 정책들을 검토하여 이러한 정책들이 어떠한 문제점을 지니고 있는지와 어떠한 분야에 퇴직경찰관을 활용할 것인지에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

이밖에도 최하위 지역경찰관서인 치안센터의 변화과정과 유형을 분석하여 어떠한 유형의 치안센터에 퇴직경찰관이 배치되어 근무할 수 있을지에 대해 살펴볼 것이다.

아울러 퇴직경찰 채용을 위한 현재의 법·제도적 규정들을 검토하여 이러한 정책이 시행가능한지에 대해 살펴보고, 어떠한 보완책이 필요한지 알아볼 예정이다. 이러한 과정에서 퇴직경찰만을 대상으로 채용하게 될 경우 헌법상의 기본권과 충돌되는 점이 있는지 헌법재판소의 판례를 검토하고, 치안센터에 배치된다면 업무 수행 중 필요하게 될 경찰권 행사 가능성 문제점 등을 검토하여 살펴보고자 한다.

끝으로 본 보고서는 경찰청의 정책수립에 적시의 도움을 제공할 수 있도록 선언적·당위적인 대안제시보다는 경찰청의 입장에서 퇴직경찰관을 치안센터에 배치하고자 할 때 발생하는 문제점을 점검하고 필요사항을 제시하는데 초점을 맞추기 위해 노력하고자 한다.

## II. 경찰공무원의 퇴직유형과 특징

### 1. 퇴직 유형

퇴직유형의 분류방법과 관련하여서는 학자에 따라 여러 가지 분류형태가 있는 듯하다. 우선 가장 보편적인 분류방법으로는 퇴직자 본인의 의사를 기준으로 하여 임의퇴직과 강제퇴직으로 구분하는 방법이 있다.

또한 퇴직의 의미에 따라서 분류하는 방법으로 퇴직을 좁게 해석하여 은퇴(retirement)라는 의미로 사용하여 정년퇴직과 명예퇴직으로 나누고, 넓은 의미로 해석하여 공무원 신분의 해지(separation)로 이해하여 파면, 해임 등과 같은 강제퇴직을 포함시키는 경우이다<sup>1)</sup>. 그러나 이러한 의미에 따른 분류도 넓은 의미의 퇴직을 다시한번 임의-강제 퇴직으로 분류하기 때문에 결국 본인의 의사에 따른 분류와 크게 다르지 않다고 볼 수 있다.

즉 대부분이 퇴직자의 의사를 기준으로 한 대분류 아래 국가공무원법 제74조의2에 따른 명예퇴직, 경찰공무원법 제21조의 당연퇴직, 제22조의 직권면직, 제24조의 정년을 구분하여 분류하고 있다. 경우에 따라서는 퇴직은 아니지만 실제로 퇴직의 효과를 가진 휴직, 정직, 직위해제 등을 유사퇴직으로 분류하여 포함하는 경우도 있으며,<sup>2)</sup> 일부에서는 정년퇴직과 당연퇴직을 임의, 강제퇴직과 함께 별도의 대분류로 구분하는 경우<sup>3)</sup>도 있다.

1) 강성철 외 4명, 새인사행정론, 대영문화사, 2008, 307면.

2) 한상암, 경찰공무원 퇴직관리의 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 제1호, 1999, 318-319면.

그러나 정년퇴직과 당연퇴직을 특별히 강제퇴직에서 별도로 분리할 필요는 없는 것으로 보인다. 본 보고서에서는 퇴직자 본인의 의사를 기준으로 임의-강제를 대분류로 나누어 경찰퇴직유형을 살펴보고자 한다.

## 가. 임의퇴직

임의퇴직은 경찰공무원 본인의 의사에 의한 자발적 퇴직을 의미한다. 그러나 실제에 있어 임의퇴직은 반드시 본인의 의사에 의하지 않고 형식상 의원면직이나 명예퇴직의 형태를 갖추고 주요 징계사유의 발생 등 특정한 사유에 의해 임용권자나 감찰부서 등에 의해 간접적으로 강제되는 경우도 있다.

### 1) 의원면직

의원면직은 말 그대로 당사자 본인의 의사표시를 임용권자가 받아들이는 면직처분행위에 의하여 경찰공무원관계가 소멸되는 경우를 말한다. 이직을 위한 퇴직이나 건강, 가정문제 등에 의한 퇴직이 그 유형이 될 수 있다.

### 2) 명예퇴직

명예퇴직도 본인의 의사에 의해 퇴직한다고 볼 때 의원면직의 특별한 경우<sup>4)</sup>라 할 수 있다. 경찰공무원법에는 별다른 규정을 두고 있지 않으나 일반법인 국가공무원법 제74조의2에 따라서 20년 이상 근속한 경찰관이 대상이 되며 일정액의 수당을 지급받을 수 있다.

---

3) 정지운, 퇴직 경찰공무원의 범죄피해자지원 역할 활성화 방안에 관한 연구, 치안정책연구소, 2010, 15면.

4) 홍정신, 경찰행정법, 박영사. 2007, 176면.

## 나. 강제퇴직

강제퇴직은 임의퇴직과 달리 경찰공무원 본인의 의사와 관계없이 법령의 규정에 해당되는 경우 임용권자의 일방적 의사결정에 따라 이루어지게 된다.

### 1) 징계면직

징계면직은 경찰공무원의 심각한 의무위반행위를 원인으로 징계절차를 거쳐 강제 퇴직되는 제도이다. 경찰공무원의 징계사유로는 국가공무원법 제78조의 규정에 의해 동법에 따른 명령위반, 직무상의 의무 위반, 직무태만, 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신 손상 행위 등이 있다.

징계면직이 되는 징계처분에는 국가공무원법 제79조에 규정된 징계의 종류 중 파면과 해임이 이에 해당된다.

### 2) 직권면직

직권면직 또한 강제퇴직의 일종으로 국가공무원법 제70조의 규정에 의하여 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직 또는 과원이 되었을 때(1항3호), 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때(1항4호), 대기 명령을 받은 자가 그 기간에 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때(1항5호) 및 경찰공무원법 제22조에 따라 경찰공무원으로는 부적합할 정도로 직무 수행능력이나 성실성이 현저하게 결여된 사람(1항2호)이나 직무를 수행하는 데에 위험을 일으킬 우려가 있을 정도의 성격적 또는 도덕적 결함이 있는 사람(1항3호)으로서 경찰공무원임용령 제47조 1항과 2항의 사유에 해당되는 때를 말한다.

### 3) 정년퇴직

경찰공무원의 정년퇴직은 경찰공무원법 제24조 1항에서 연령정년과 계급정년으로 구분하여 규정되고 있다. 징계면직과 직권면직에는 해당 공무원의 일정한 귀책사유가 필요하거나 국가공무원법 제70조 1항 3호의 경우처럼 더 이상 직제가 필요하지 않는 등의 사유가 발생하여야 한다.

그러나 정년퇴직의 경우 당사자의 귀책사유 없이 일정 연령이나 동일 계급에서 일정년한이 경과한 경우 당연히 퇴직되는 제도이다. 이러한 정년퇴직을 당연퇴직의 한 종류로 분류<sup>5)</sup>하기도 하는데 당연퇴직의 경우 법정사유의 발생으로 당연히 공무원관계가 소멸되는 것으로 이러한 법정사유(경찰공무원법 제7조 2항의 각호)는 통상 경찰공무원으로 임용된 후 그 임용자격에 결함이 발생하는 것으로 해당 경찰공무원에게 일정한 귀책사유가 있다는 점에서 통상의 정년퇴직은 이와 다르다고 할 수 있겠다. 경찰공무원법에서도 당연퇴직(제21조)과 정년퇴직(제24조)을 별도로 구분하여 규정하고 있다.

#### 가) 연령정년

가장 일반적인 퇴직의 형태로 일정 연령에 도달하면 당연히 퇴직하게 되는 제도이다. 현재 경찰공무원의 연령정년은 경찰공무원법 제24조 1항에서 60세로 규정하고 있다. 2008년 경찰공무원법 개정 이전에 경정 이상은 60세, 경감 이하는 57세로 불평등하게 규정되어있던 것을 60세로 동일하게 개정하였다. 서병수의원의 대표발의에 따른 2008년의 개정안 제안이유를 보면 연령정년의 차별은 헌법 제11조 ‘법앞의 평등’, 제

5) 홍정선, 앞의 책, 174면, 엄재호, 김상구, 윤성철, 경찰공무원의 퇴직관리 및 퇴직자 지원프로그램 개발·운영에 관한 연구, 치안연구소, 2003, 19면.

15조 ‘직업선택의 자유’, 제34조 ‘인간다운 생활을 할 권리’ 등 헌법이 보장하고자 하는 권리를 침해할 수 있고, 경찰공무원의 사기 진작, 경찰조직의 공동체 복원, 노령 인구에 대한 취업 기회 확대 등을 그 이유로 하고 있다. 사실 해당 경찰공무원법의 개정은 그해 6월 국가공무원법에서 일반공무원의 정년이 급수에 관계없이 60세로 통일됨으로써 경찰관도 이에 따른 후속 조치로 개정된 것이다. 그러나 개정안의 제안취지에서 보듯 노령사회 진입에 따라 노령 인구의 활용이 공직분야에서도 주요한 관심사항임을 짐작할 수 있다.

정년차별에 대한 헌법재판소 판례<sup>6)</sup>에서도 5급 이상 공무원의 경우 하위직급의 공무원에 비해 고도의 전문성, 정책기획, 관리능력 등이 요구돼 업무능력에 차이가 있음을 인정하여 합헌 결정을 하였으나, 고령화 추세 등을 감안하여 6급 이하 공무원의 정년도 60세로 연장하는 것이 바람직하다는 입장을 밝힌바 있었다.

## 나) 계급정년

계급정년은 일정한 계급에서 상위계급으로 법에 정한 기간 내에 승진하지 못하게 되면 당연퇴직되는 제도로 현재 공무원 중 경찰과 군인<sup>7)</sup>만이 계급정년제를 유지하고 있다. 경찰의 경우 치안감 4년, 경무관 6년, 총경 11년, 경정 14년을 규정하고 있다. 이러한 계급정년제는 특정계급의 인사적체를 방지하기 위한 부분적인 강제조정장치라 할 수 있다.

계급정년제도에 대한 현재의 판례<sup>8)</sup>를 보면 “계급정년제도를 둔 것은

6) 헌재 2007. 6. 28, 2005헌마553

7) 군인사법 제8조 1항에서 연령정년, 근속정년, 계급정년을 규정하고 있다. 계급정년의 경우 해당 계급이 중장, 소장, 준장이지만 대령에서 준위까지의 계급에 대해 근속정년 규정이 있어서 사실상 일정 기간 내에 진급을 하지 못한 경우 퇴직하게 됨으로써 경찰의 계급정년 규정과 동일하다고 볼 수 있다.

8) 헌재 1994. 4. 28, 91헌바15, 19(병합)

직업공무원제의 요소인 공무원의 신분보장을 무한으로 관철할 때 파생되는 공직사회의 무사안일을 방지하고 인사적체를 해소하며 새로운 인재들의 공직참여 기회를 확대, 관료제의 민주화를 추구하여 직업공무원제를 합리적으로 보완·운용하기 위한 것으로서 그 목적의 정당성이 인정되고...”라고 하여 공직사회의 무사안일 방지와 인사적체 해소를 주요한 이유로 하고 있다.

그러나 특정직 공무원 중 경찰과 군인에 대해서만 계급정년제도를 유지하는 것은 헌법상 평등권의 침해 소지가 있다. 공직사회의 무사안일과 인사적체는 비단 경찰과 군인만의 문제가 아니기 때문이다. 이러한 문제점은 성과급의 차등 지급 등 성과제도의 시행과 복수직급제 도입 등을 통해서 보완이 가능한 문제이다.

또한 법률에서 경찰과 군인을 일반직 공무원과 별개로 특정직 공무원으로 지정하고 있는 데는 해당 특수 분야에 필요한 지식과 자격, 경험 등이 일반직 공무원에 비해 더 많이 필요하기 때문이다. 그렇다면 현재 종사하고 있는 특정직 공무원의 경험과 지식을 단지 미승진의 이유로 무시하는 것은 문제가 있다고 보여진다. 특히 경정의 경우 일반직 공무원의 5급 상당에 해당 하는 계급으로 한창 해당 분야의 전문적 지식이 풍부하고 나이 또한 비교적 젊다는 점에서 계급정년제에서 제외됨이 마땅하다 할 것이다.

## 다. 당연퇴직

당연퇴직은 임용상의 결격사유나 사망, 임기만료 등 법이 정한 일정한 사유의 발생으로 당연히 퇴직하게 되는 제도이다. 경찰공무원의 당연퇴직은 경찰공무원법 제21조와 제7조 2항에 따라 임용상의 결격사유가 발생한 때를 말한다.

이러한 당연퇴직을 두는 입법목적은 임용결격사유에 해당하는 자를 공무원의 직무로부터 배제함으로써 그 직무수행에 대한 국민의 신뢰, 공무원직에 대한 신용 등을 유지하고, 그 직무의 정상적인 운영을 확보하며, 공무원범죄를 사전에 예방하고, 공직사회의 질서를 유지하고자 함에 그 목적이 있다.<sup>9)</sup>

## 2. 경찰공무원의 퇴직 현황과 특징

경찰공무원의 2000년부터 2010년까지 퇴직현황을 살펴보면 2000년의 경우 IMF구제금융체제에 따른 전사회적 구조조정의 여파로 명예퇴직자의 비율이 높았다. 그러나 2000년과 2009년을 제외하면 정년퇴직이 44.4~63.9%로 가장 많은 퇴직사유에 해당한다. 2009년의 경우 경감 이하 경찰공무원의 정년이 60세로 연장되었으나 그 경과조치로 2009년부터 2013년까지 연차적으로 58세, 59세, 60세로 상향함으로써 연령정년 퇴직자가 일시 감소한 것이다.

또한 임의퇴직(의원면직, 명예퇴직)의 비율이 40% 미만(2008년 44.8%, 2009년 59.8% 제외)을 유지하고 있다. 임의퇴직 중에는 2004년까지 의원면직의 비율이 높았으나 2005년부터는 명예퇴직의 비율이 높아지는 특징을 볼 수 있다.

이상에서 명예퇴직의 조건이 20년 이상의 장기 근무임을 감안하면 퇴직경찰공무원은 주로 연령퇴직과 명예퇴직 등 20년 이상의 장기근속자와 고연령자라는 특징을 가진다고 볼 수 있다.

9) 헌재 2002. 9. 27, 2002두3775

〈표2〉 경찰공무원 연도별 퇴직현황

	계	의원 면직	정년퇴직			명예 퇴직	징계 파면	징계 해임	직권 면직	당연 퇴직	순직	임용 취소	사망
			소계	연령	계급								
2000	1,722	555	348	335	13	504	65	112	3	22	33	-	80
2001	1,592	375	725	725	-	227	30	93	6	19	38	-	79
2002	1,737	332	893	881	12	228	30	111	1	19	39	-	78
2003	1,767	274	1,066	1,066	-	219	31	82	2	18	5	-	70
2004	1,928	236	1,162	1,133	29	161	74	195	4	10	8	-	78
2005	1,721	179	1,154	1,141	13	198	16	78	-	10	8	3	75
2006	1,643	192	1,050	1,038	12	218	26	50	1	19	6	2	79
2007	1,720	152	1,031	1,021	10	366	28	54	-	10	3	-	76
2008	2,505	164	1,163	1,155	8	959	40	77	-	13	6	2	81
2009	947	217	66	49	17	349	111	107	3	9	3	1	81
2010	2,037	259	1,273	1,252	21	270	80	63	-	9	1	2	80

출처: 경찰청, 2010년 통계백서

또한 징계퇴직자의 비율이 전체 퇴직자의 4% 이상을 차지하고 있으며 2000년의 경우 10.3%, 2004년 14%, 2009년 23%로 상당히 높은 비율임을 알 수 있다.

그리고 계급정년퇴직자의 경우 그 숫자가 10~20명 내외로 많지는 않으나 경정까지의 승진이 비교적 빠른 경찰대학 출신 간부들이 앞으로 늘 것으로 예상할 때 총경이상 계급에서 직급조정이나 정원확대가 어려울 경우 그 숫자 또한 지속적으로 증가할 것으로 예상된다.

다음으로 일반·기능직 공무원의 퇴직현황과 비교하면 의원면직과 명예퇴직 등 임의퇴직 비율이 경찰공무원의 경우 40%미만으로 낮은 수치를 보이고 있으나 일반·기능직의 경우 58%이상을 차지하고 있다.

이와 반대로 정년퇴직의 경우 일반·기능직은 24.7~35.8%(정년이 연장된 2009년 제외)로 낮지만 이에 비해 같은 기간 경찰공무원의 경우 44.4~63.9%로 높은 수치를 보인다.

<표3> 2006 ~ 2010년 일반·기능직 공무원 퇴직현황

	계	의원면직	정년퇴직	명예퇴직	징계퇴직	직권면직	당연퇴직	사망
2006	3,744	1,204	1,342	998	52	4	30	109
2007	3,988	1,454	1,312	1,028	55	12	33	94
2008	4,440	1,117	1,314	1,815	45	7	15	102
2009	3,578	1,785	299	1,232	83	63	14	99
2010	5,620	2,909	1,386	1,092	73	11	14	135

출처: 행안부, 국가공무원 인사통계(2006~2010), 국가정보원, 대통령실경호처 직원, 군인·군무원 제외

또한 퇴직경찰관의 계급현황과 관련하여 2010년 경찰통계연보에 따르면 2010년 총 연령정년퇴직자 1,252명 중 87.1% 1,090명(경위 1,064명, 경사 26명)이 경위이하 하위직급으로 나타났다. 공무원연금공단의 자료를 보더라도 일반직 공무원의 경우 경찰의 경위에 해당하는 7급 이하로 퇴직하는 비율이 26.3%임에 비해 상당히 높은 수치임을 알 수 있다.

<표4> 퇴직당시 직급현황 비교(공무원연금공단, 2005~2009년)<sup>10)</sup>

구분	계		4급 이상 (총경 이상)	5급 (경정)	6급 (경감)	7급 이하 (경위 이하)
	경찰·소방	인원	10,532명	432명	558명	758명
	비율	100%	4.1%	5.2%	7.2%	83.4%
일반직	인원	38,093명	5,891명	8,101명	14,065명	10,036명
(국가·지방)	비율	100%	15.5%	21.3%	36.9%	26.3%

즉 대부분의 퇴직경찰공무원은 이직을 위한 준비 등이 여타 공무원에 비해 상대적으로 부족한 상태에서 정년이 도래할 때까지 근무하는 비율이 높다고 볼 수 있으며, 대부분이 근무 중 자기개발의 기회나 시간이 부족한 지구대 등 교대부서에서 근무하는 경위이하의 하위직급이라고 할 수 있다.

10) 김원중, 경찰의 직급구조 실태와 발전 방향, 진성호 의원 주최 「경찰 처우개선을 위한 정책 토론회」 발표논문, 2010. 10. 27, 123면에서 재인용

일부 논문에서는 경찰관의 퇴직연령이 비교적 젊다는 점이 문제점으로 거론<sup>11)</sup>되고 있으나 일반직·기능직과 비교하면 일반적으로 경찰퇴직자가 더 노령화되어 있다는 것을 알 수 있다. 전술한 연구논문들의 경우 2008년의 정년 연장을 반영하지 않은 것으로 현재는 보다 더 노령화되었다고 할 수 있다.

동일직종간의 비교를 위해 2010년도 특정직 공무원의 퇴직현황을 보면 경찰공무원의 경우 징계에 따른 퇴직이 교육공무원이나 여타 특정직 공무원에 비하여 많다는 것을 알 수 있다. 이는 전술한 바와 같이 일반직·기능직과의 비교에서도 같다. 여타 직종에 비하여 특별히 높은 청렴성을 요구하는 경찰관의 업무특성과 또한 경찰조직의 강도 높은 사정의지를 반영한 것이라 볼 수 있다.

〈표5〉 2010년 특정직 공무원 퇴직현황

	계	의원 면직	정년 퇴직	명예 퇴직	징계 파면	징계 해임	직권 면직	당연 퇴직	사망	기타
외무	68	33	16	6		1	1	10	1	
경찰	2,183	301	1,322	312	78	70		11	88	1
소방	4	1	1	2						
검사	67	40		22			2	1	2	
교육	8,466	1,073	3,634	2,949	22	46	1	58	163	520

출처: 행안부, 국가공무원 인사통계, 2011년 6월

이밖에도 검사들이 퇴직 후 변호사 개업 등이 가능하여 정년퇴직자가 한명도 없고, 교육공무원의 경우 연금수령이 가능한 전체 명예퇴직자 2,949명 중 56.8%인 1,674명이 여성교육공무원이라는 점이 해당 직종의 특성을 반영한다고 볼 수 있다. 특정직과의 비교에 있어서도 경찰퇴직공무원의 경우 고령화되어 있음을 알 수 있다.

11) 한상암, 신성원, 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 및 취업능력개발에 관한 연구, 한국경호경비학회지 제15호, 2008, 360면. 한상암, 앞의 논문, 312면, 강용길, 퇴직경찰관을 활용한 범죄대응역량 제고에 관한 연구, 경찰과 사회 제3집, 경찰대학, 2008, 657면.

### Ⅲ. 경찰청의 퇴직관리 프로그램 현황과 문제점

퇴직관리(Separation management)는 조직인력의 퇴직 상황을 분석·예측하여 적정 인력 보전을 위한 대책을 강구하는 활동을 말한다. 이러한 퇴직관리 속에는 퇴직을 둘러싸고 발생하는 문제점들을 해결하는 활동도 포함된다.<sup>12)</sup> 즉 퇴직관리는 경찰조직에 투신하여 봉사한 경찰관을 어떻게 내보내느냐 하는 문제와 관련된 것이며, 이는 우수한 인재를 모집하는 활동만큼이나 중요한 문제이다.<sup>13)</sup> 현재 경찰청에서 시행 중인 퇴직관리프로그램과 문제점에 대해 간략히 살펴보기로 하자.

#### 1. 퇴직연금

우선 20년 이상 근무 후 퇴직하는 경찰관에게는 일반 공무원과 마찬가지로 퇴직연금이 지급된다. 이러한 퇴직연금 수여 기간을 채우지 못한 1년 이상 근무 경찰관의 경우 퇴직수당을 지급받게 된다. 우리나라의 연금제도는 기금제 중 기여제를 채택하고 있다. 즉 정부는 부담금, 공무원은 기여금을 일정액으로 부담하고 퇴직 후 이를 수령하는 방식이다. 퇴직공무원이 수령하게 되는 연금수령액은 2010년 1월 개정·시행된 공무원연금법에 따르면 “전 재직기간 평균 기준 소득월액 x 재직기간 x

12) 강성철 외 4명, 앞의 책, 307면.

13) 한상암, 앞의 논문, 314면.

1.9%”로 하고 있다.<sup>14)</sup> 이와 같은 계산방식에 따르면 경찰의 경우 하위 직 구성비율이 높고, 평균 승진소요연수가 타행정 공무원에 비해 상대적으로 길어 퇴직연급에 불리하게 작용하게 된다. 아래 표에서 보듯 퇴직 경찰공무원의 평균 퇴직연급은 국가일반직 대비 약 10%이상 적게 수령하는 것으로 나타나고 있다. 이러한 평균 퇴직연급이 2009년도 기준으로 작성된 것임을 감안하면 당시의 연급수령액 계산 방식은 “퇴직전 3년 평균 보수월액 x (재직기간 x 2% + 10%)”으로 공무원 생활 중 가장 임금 수령액이 높았던 3년 치의 보수월액으로 상정하였음에도 여타 국가일반직 공무원대비 10%이상 적게 수령한 것이다. 그렇다면 개정된 연금법의 계산방식에 의할 경우 그 편차는 더욱 벌어지게 된다.

〈표6〉 직종별 퇴직연급 비교(퇴직공무원 평균, '09년 기준)

(단위 : 만원, %)

구 분	일반직		경찰관	교육직	공안직
	국가직	지방직			
평 균	202.1	195.9	180.9	242.5	219.7
국가일반직 대비(%)	-	96.9%	89.5%	119.9%	108.7%

출처: 경찰청 내부자료.

또한 경찰관의 경우 퇴직 후 5년 이내 사망률이 7.5%로 일반공무원의 4.9%에 비해 거의 두 배에 가깝게 높은 수준이라고 한다<sup>15)</sup>. 이렇게 보면 사망경찰관의 유족이 받게 되는 유족연금 또한 사망경찰관 퇴직연급의 70%(개정 후 60%)임을 감안하면 다시 한번 일반공무원의 유족에 비해 적은 액수를 수령한다는 것을 알 수 있다. 일반 공무원에 비해 생명과 신체에 위해를 받을 수 있는 업무를 수행하면서 평생을 국가와 국민

14) 공무원연금관리공단, 개정 공무원연금법 안내, 2010. 5면. 전 재직기간 평균은 개정이후 재직기간(2010년 1월 이후)만을 대상으로 함

15) 김혜숙, 김상구, 이동규, 경찰공무원의 직무 스트레스 비교·분석 및 스트레스 관리 프로그램 개발 연구, 치안연구소, 2003-02, 1면.

의 안전을 위해 투신한 경찰관의 퇴직연금이 상대적으로 적고, 사망률이 높은데 반해 유족연금 또한 다시 상대적으로 적게 받는다는 점은 반드시 개선되어야 할 과제가 분명하다.

## 2. 경찰산하단체 재취업

경찰산하단체 및 공기업 재취업은 경찰공무원으로 20년 이상 근속 후 계급정년, 연령정년, 명예퇴직 등으로 퇴직하는 경찰관을 대상으로 신청을 받아 직업지도위원회에서 적합여부를 심의한 후 희망산하단체에 취업을 추천하는 프로그램이다.<sup>16)</sup>

〈표7〉 퇴직경찰관 산하단체 및 공기업 재취업 현황

구 분	총 계	경찰공제회	도로교통공단	총포화약협회
총 계	75	17	50	8
2007년	29	7	19	3
2008년	18	4	13	1
2009년	19	5	11	3
2010년	9	1	7	1

출처: 경찰청 내부자료.

이를 통한 퇴직경찰의 재취업은 2007년부터 2010년까지 4년 동안 75명에 불과한 것으로 나타나 한해 2천명에 가까운 퇴직경찰관의 규모에 비해 매우 적은 숫자임을 알 수 있다.

## 3. 범죄수사연구관 위촉

16) 엄재호 외, 앞의 논문, 37면.

경찰의 대표적인 재고용 프로그램으로는 경찰청훈령인 “범죄수사연구관 설치 및 운영에 관한 규칙”에 따른 범죄수사연구관 제도가 있다. 범죄수사연구관은 수사분야에서 5년 이상 근무한 경위 이상 퇴직 자 또는 경찰 교육기관에서 5년 이상 수사분야의 교육경력이 있는 자로서 경찰 공무원법 제7조2항의 결격사유가 없는 65세 이하의 자를 대상으로 하고 있다.(규칙 제3조).

범죄수사연구관은 경찰청 수사국 및 지방경찰청에 두며, 그 임무로는 범죄추세의 분석과 범죄예방 대책의 건의, 중요·특이 범죄에 관한 연구 및 사례 수집과 수사사건의 지도, 경찰교육기관 및 외부 교육기관에서 수사교육 실시 및 기타 범죄문제에 관한 연구가 있다(규칙 제2·4조). 임기는 1년이며 특별한 공적이 있는 경우 재위촉을 할 수 있다(규칙 제6조). 2012년 5월 현재 경찰청 1명, 지방청 13명 등 총14명이 위촉되어 활동하고 있으며 월 50만원 정도의 금액이 자문료로 지급되고 있다.

범죄수사연구관은 그 근거법규를 가지고 있는 거의 유일한 경찰청의 퇴직관리프로그램이다. 그러나 범죄수사연구관은 수사분야 근무경험자만을 대상으로 하여 퇴직경찰의 대부분을 차지하는 지구대·파출소 등 생활안전 분야 및 여타 분야 퇴직자에게는 별다른 도움을 주지 못하는 실정이다.

#### **4. 온라인 취업관리시스템을 통한 퇴직경찰관 재취업 알선**

경찰청에서는 2010년 9월부터 경찰관 복리 후생 사이트인 ipodori (<http://www.ipodori.or.kr/>)를 활용하여 온라인 취업지원시스템을 운영하고 있다. 해당 지원시스템은 기업채용과 취업센터 채용으로 나누어 기

업채용의 경우 퇴직경찰관의 채용을 원하는 기업이 직접 채용조건 등을 공고하고 퇴직경찰관이 회원가입 후 해당 공고 등을 확인 후 지원할 수 있도록 하다. 또한 취업센터를 통한 채용은 구직을 원하는 퇴직경찰관이 직접 구직희망란에 이력서, 취업희망 직종, 희망지역, 희망연봉 등을 입력하여 퇴직경찰관을 필요로 하는 기업들과 연계하여 주는 기능을 하고 있다.

해당 시스템은 퇴직경찰관이 적극적으로 구직활동을 할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 매우 바람직하다고 볼 수 있다. 그러나 기업에서 원하는 퇴직경찰관의 채용희망 분야가 주로 보험업계와 경비관련 업계로 한정되어 있어 퇴직경찰관의 능력보다는 퇴직 전 경찰신분을 활용하는 측면의 우려가 있다. 앞으로 활발한 홍보를 통하여 보다 다양한 기업들과 채용분야에서 활용할 수 있도록 하여야 할 것으로 보인다.

## 5. 공로연수제

다음으로 경찰청에서 2012년부터 시행하는 공로연수제가 있다. 공로연수제는 장기간의 공직생활에 대한 위로 및 퇴직 후 사회 적응능력 배양을 목적으로 총경이하 경찰관 중 정년퇴직(계급정년과 연령정년 모두 포함)일 6개월 이내의 희망자를 대상으로 한다. 공로연수기간은 5개월이며 연수는 개인별 공로연수일정과 합동연수로 구성된다. 개인별 공로연수는 개인별로 계획을 수립하여 퇴직 후 미래설계나 재취업 준비 계획을 구성하여 실시하고 합동연수는 경찰교육원 미래설계과정(1주)을 통해 퇴직 후 취업, 여가활용, 재테크 등에 대한 교육을 실시한다.<sup>17)</sup>

이러한 공로연수제는 기존 총경급 이상의 정년퇴직자들에게만 퇴직 전

17) 경찰청 교육과, 경찰공무원 공로연수제 세부시행 계획, 2012. 4.

대기발령을 통해 퇴직준비 기간을 부여하던 것을 전 경찰관으로 확대한 것으로 퇴직관리 차원에서 바람직한 개선으로 보인다.

그러나 1주일간의 경찰교육원 미래설계과정 이외에는 퇴직경찰개인이 스스로 퇴직 이후의 계획을 준비하여야하는 등 경찰청 차원의 지원이 부족한 점은 개선되어야 할 것으로 보인다.

또한 미래설계과정의 교과목 편성이 재취업활동 지원보다는 노후의 재산관리나 건강관리 등 노후 여가활용에 중점을 두고 있으며 직무사례 발표나 공직가치, 안보 특강 등 퇴직경찰관에게 흥미를 유발하거나 퇴직 후의 재취업 등에 도움이 되지 않는 교과목 편성 등의 미흡한 교과체계는 개선되어야 할 것으로 생각된다.<sup>18)</sup>

## 6. 소 결

이상에서 살펴본 경찰청의 퇴직관리프로그램은 퇴직경찰관의 재취업 기회 제공 측면에서 매우 부실한 실정이다. 이러한 경찰청 퇴직관리프로그램의 문제점들을 요약하면 우선 전체 국가직 공무원 중 교원을 제외하고 가장 큰 규모의 집단인 경찰청에서 퇴직관리 전담부서가 부재한 문제점이 있다. 경찰청 소속 복지정책과가 있지만 대부분 현직 경찰관의 처우개선을 담당하고 있을 뿐이다.

또한 재취업프로그램을 통한 산하단체 취업은 주로 총경이상의 고위직 공무원이나 소수의 경찰에 한정되고 있다. 그리고 범죄수사연구관이나 수사민원상담관 등은 매우 소수의 특정분야 경력자 또는 특정계급이상에만 적용되어 대부분의 비율을 차지하는 경위이하 퇴직자와 수사이외분야

18) 경찰교육원 직무과정별 교과목 편성에 따르면 미래설계과정 중 퇴직 후 재취업 정보 소개는 전체 35시간 중 3시간이 불과하다.

에 종사한 퇴직자들에 대해서는 아무런 도움이 되고 있지 않다.<sup>19)</sup>

이밖에도 퇴직준비 교육프로그램이 미비한 점을 들 수 있다. 전술한 바와 같이 공로연수제의 도입 등 개선책에도 불구하고 경찰교육원에서 실시하는 1주일 기간의 미래설계과정의 교과개선 및 보강이 이루어져야 할 것이다.<sup>20)</sup>

---

19) 강용길, 앞의 논문, 658면.

20) 한상암, 1999; 한상암·신성원, 2008; 엄재호 외, 2003 등도 동일취지의 문제점을 지적

## IV. 퇴직경찰활용의 필요성 및 현재 시행 중인 정책의 검토

### 1. 퇴직경찰활용의 필요성

#### 가. 현직경찰복지 차원의 접근 필요

우선 앞에서 살펴본 것과 같이 경찰청의 퇴직관리프로그램은 그 내용적인 면에서 많은 부족함을 가지고 있다. 또한 연금문제에서 전술한 것과 같이 경찰은 직급이 많고 상위 직급으로의 승진이 일반직 공무원에 비해 느린 편이다.

퇴직경찰관의 재채용은 위험직무를 수행하는 현직 경찰관에 대한 복지 차원에서의 접근이 필요하다. 현직 경찰관의 42.1%에 해당하는 4만여명의 경찰관이 지구대·파출소 등 24시간 교대제로 근무하는 현업근무부서에서 근무하고 있으며 이들은 상시 범죄자와 주취소란자, 교통사고 등으로부터 위험에 직면한 상태로 경찰생활을 보내게 된다. 경찰의 교육프로그램은 주로 재직 중에 필요한 실무교육으로 구성되어 있어 현직 경찰이 퇴직 후에 필요한 각종 자격증 취득, 창업관련 지식의 함양은 오로지 개인이 스스로 준비할 수밖에 없는 실정이다. 어쩌면 이러한 현직 경찰공무원에게 퇴직은 고된 업무로부터의 해방임과 동시에 퇴직 후 마땅한 일자리가 없어 느끼게 되는 사회적 소외와 경제적인 문제가 시작되는 전환점이기도 하다.

〈표8〉 공무원 공무상 사망자 현황(2010년 기준)

구 분	계	공무상 사망자	공무상 사망률	비중(만분률)
공무원 전체	1,052,407명	66명	0.006%	0.627%
경찰관	100,518명	13명	0.013%	1.293%

출처: 국회 행정안전위원회, 경찰공무원 보건안전 및 복지기본법안 심사보고서

〈표9〉 경찰공무원 업무상 공상 발생현황(2010년 기준)

구 분	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
법인피격	166	231	266	354	382	465	505	513
과 로	92	56	52	49	50	35	36	35
다중범죄	22	36	27	63	19	48	76	89
교통사고	228	293	274	374	361	313	357	371
인명구조	2	-	-	-	-	-	-	-
안전사고	386	472	564	559	601	579	599	712
기 타	-	-	4	-	-	-	1	-
총 계	896	1,088	1,187	1,399	1,413	1,440	1,574	1,720

출처: 국회 행정안전위원회, 경찰공무원 보건안전 및 복지기본법안 심사보고서

또한 퇴직관리 프로그램의 정비는 현직 경찰관의 청렴성 제고에도 도움이 될 것이다. 경찰의 업무 특성상 각종 금전적 비리의 유혹에서 청렴성을 유지하기 위해서는 경제적인 복지제도의 마련을 통해서 그러한 유혹으로부터 벗어나도록 하는 것도 하나의 방안이 될 수있다. 이런 점에서 퇴직 후 재채용은 퇴직 후의 경제적 도움뿐만 아니라 퇴직 후 재채용의 조건으로 재직 중의 비리연루자를 제외시키게 되면 현직 경찰관에게 일종의 경각심을 심어주는 효과가 있을 것이다.

## 나. 경찰인력 부족 문제 해결을 위한 필요

다음으로 퇴직경찰의 재채용은 고질적인 경찰력 부족상황에서 치안력 강화에 어느 정도 도움이 될 수 있다. 지속적인 경찰력 충원에도 불구하고 한국경찰의 1인당 담당인구는 선진외국에 비하여 높은 수준이다. 순찰차를 첨단화하고 위치정보를 활용하고 CPTED를 도입한다고 하더라도 결국 치안은 경찰관이라는 인적 자원의 확보가 가장 중요한 문제라 할 수 있다. 이미 경찰과 관련한 전문지식을 가진 퇴직경찰관들을 치안센터 등 민원접수·상담 부서에 배치하게 되면 젊은 청년 경찰관들의 신체적 능력이 필요한 지구대, 형사부서에 배치할 수 있게 된다.

〈표10〉 각국의 경찰관 1인당 담당인구 비교 (단위: 명)

한 국	미 국	영 국	프랑스	독 일	캐나다	러시아	일 본
498	434	365	266	278	500	109	498

출처: 경찰청, 2011년 경찰백서, 362면.

또한 현재 배움터 지킴이, 아동안전지킴이 등 퇴직경찰을 활용한 시책들이 학교폭력 및 아동 범죄 예방에 어느 정도 효과가 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 제도들은 정식 근로계약이 아니며 봉사료 형태로 소액의 금액이 지급되고 있어 과연 퇴직경찰관들이 자부심과 긍지를 가지고 지속적으로 임무를 수행하고 또 지원할지 미지수이며 오로지 퇴직경찰 등 지원자들의 봉사정신에 기대어는 측면이 있다.

따라서 퇴직경찰관들을 2년 혹은 3년의 기간제로 재고용하게 되면 인건비의 증가나 승진적체와 같은 경찰조직 전체의 부담을 최소화하고 장기간의 고용을 통한 생활안정이라는 효과를 기대할 수 있다.<sup>21)</sup>

21) 한상암, 앞의 논문, 331면.

## 다. 고령사회진입에 따른 노령인구 활용 필요

서론에서 전술한 것처럼 한국은 이미 고령화 사회로 접어들었다 사회적으로 15세이상 65세 미만의 생산연령층이 줄어들면 그 만큼 사회비용의 부담은 증가하게 된다. 퇴직경찰관의 활용뿐만 아니라 전사회적으로 고령층의 경제참여 활성화가 필요한 시점이다.

다른 산업분야 및 공직분야의 경우 외국인 채용을 통하여 내국인 대체 노동력을 확보할 수 있으나 경찰의 경우 국가공무원법 제26조의3에서 말하는 대표적인 “국가안보 및 보안·기밀에 관계되는 분야”로 외국인의 임용이 제한되어 있다. 공무원임용령 제4조에 따르면 외국인은 정무직, 별정직, 계약직 등 특수경력직 공무원으로 채용할 수 있을 뿐이며, 복수국적자라 하더라도 국가안보와 관련되는 정보·보안·기밀 및 범죄수사에 관한 분야로의 임용을 제한할 수 있도록 하고 있다.

또한 경찰관 임용에 관한 특별법인 경찰공무원법 제7조에서도 대한민국 국적을 경찰공무원임용자격으로 하고 있다. 즉 국가안보 및 범죄수사와 관련된 특정직인 경찰공무원으로 외국인의 채용은 법 취지상 개정의 여지없이 불가능할 것이며, 경찰분야의 외국인 계약직 채용 또한 동일 취지로 불가능하다. 결국 경찰의 업무는 저출산·고령화 사회에서도 반드시 대한민국 국적을 가진 자를 임용하여 수행하여야 하며 외국인 노동력으로서의 대체가 불가능한 국가의 가장 기본적인 역할이라고 할 수 있다.

## 2. 현재 시행 중인 퇴직경찰활용 정책 및 재채용 분야 검토

퇴직경찰을 재채용할 때 경찰의 어떤 분야에 활용이 가능한지에 대한 검토가 필요하다. 이를 위해 우선 현재 시행 중인 퇴직경찰 활용 정책들을 검토함으로써 어떤 분야에 있어 퇴직경찰 활용이 가능한지에 대한 선행사례로 활용할 수 있을 것이다.

### 가. 현재 시행 중인 퇴직경찰활용 정책 검토

#### 1) 배움터 지킴이

배움터 지킴이는 학교폭력 예방을 위해서 2005년 5월 부산지방경찰청 관내 7개 학교에서 스쿨폴리스라는 명칭으로 시범운영을 시작하였다. 같은 해 10월 배움터 지킴이라는 우리말 이름으로 바꾸고 시범 운영지역을 확대하여 현재는 전국적으로 운영 중에 있다. 2008년 9월을 기준으로 전국 1,626개 초·중·고교에 1,643명을 선발운영하고 있으며 이중 퇴직경찰이 929명으로 가장 많고 교원과 상담사 등이 뒤를 이었다.<sup>22)</sup> 배움터 지킴이의 채용자격은 봉사정신과 사명감이 투철한 자로 퇴직교원, 퇴직경찰관, 제대군인 등 학교에서 인정하는 자를 우대하여 선발하고 있다. 근무시간은 1일 8시간이며 급여가 아닌 봉사수당 명목으로 1일 3~4만원 정도를 각 지방교육청별, 학교별로 상이하게 지급하고 있다.

---

22) 경찰청, 2008년 배움터지킴이 활동집, 2008. 9, 2008년 이후의 배움터지킴이와 관련한 전국적인 통계자료는 없으며, 교과부 학교폭력근절과에 따르면 2012년 기준으로 배움터지킴이, 학교보안관 등 학교폭력과 관련하여 다양한 명칭의 정책들이 전국 약8,500개 학교에서 시행 중에 있다.

## 2) 아동안전지킴이

아동안전지킴이는 지난 2008년 3월 안양에서 발생한 초등학생 납치, 살해사건을 계기로 아동을 범죄로부터 보호하기 위해 대한경우회와 노인회 회원 중 희망자를 아동안전지킴이로 선발하여 주로 초등학교 하교 시간에 학교주변과 놀이터 등을 순찰하는 역할을 하고 있다. 2008년 수도권 11개 경찰서, 110명으로 시범운영을 거쳐 2009년 전국 대도시 지역 101개 경찰서로 확대되었고, 2010년에는 전국 174개 경찰서<sup>23)</sup>, 2011년에는 전체 경찰서인 249개서로 전면확대되어 2,270명이 활동하였다. 아동지킴이의 월봉사료 30만원 등 활동예산은 전액 보건복지부에서 지원되고 있으며 경찰청은 아동안전지킴이들의 근태관리와 근무 장소 지정 및 지역경찰관과의 합동 순찰 등 근무 관리를 담당하고 있다.

배움터 지킴이와 아동안전지킴이는 그 활동성격이 유사하나 교내와 교외에서 활동하는 점에 차이가 있으며 배움터 지킴이의 경우 교과부, 아동안전지킴이의 경우 보건복지부가 주관이 되어 실시하고 있다. 모두 퇴직경찰관을 채용 우대조건으로 하고 있는 점도 같다. 그러나 정식 급여를 지급받지 못하고 봉사료 형태로 월 80 ~ 30만원 정도를 받고 있으며 정식 근로계약이 아니어서 4대보험 가입혜택이 주어지지 않으며 근무 중 사고발생시 자비로 처리하거나 각 지자체별로 자원봉사자를 대상으로 가입하는 보험을 통해 구제받을 수 있을 뿐이다.

## 3) 수사민원상담관제

수사민원상담관제는 수사업무에 정통한 경찰관을 수사민원상담으로 위촉하여 전국의 1·2급지 경찰서 민원실에 배치, 각종 고소·고발 등 수사

23) 경찰청, 2011 경찰백서, 경찰청, 2011, 108면.

민원 접수 전에 상담을 실시하고 있다.

우리나라의 고소·고발건수는 선진국에 비하여 상당히 많은 편으로 알려져 있다. 수사민원상담관계는 민사해결이 가능한 갈등문제를 경찰에 정식으로 접수하기전 퇴직경찰관이 민사·형사 사건여부를 상담하여 민사의 경우 반려하는 등 무분별한 고소·고발을 줄이는 측면에서 효과가 있을 것이다. 그러나 이 또한 정식 근로계약이 아닌 자문료 형태로 일정금액이 퇴직경찰에게 지급되고 있을 뿐이며 수사 등 일부부서 경험자에게만 혜택이 돌아가고 있다. 뿐만 아니라 훈령이나 예규 등 근거 법규없이 경찰청의 계획에 근거하여 운영되고 있다.

## 나. 퇴직경찰 재채용 분야 검토

퇴직경찰 재채용 분야의 검토에는 우선 퇴직경찰들의 특성을 고려하여야 하며, 다음으로 경찰의 업무특수성을 고려하여야 할 것이다.

퇴직경찰의 대부분은 60세를 전후한 장년층이나 의학기술의 발달과 ‘참살이(wellbeing)’열풍 등으로 예전에 비해 신체적으로 건강하고 대부분의 사회생활이 가능한 연령층이다. 그러나 청년층에 비하여 육체적 능력이 저하되어 있다는 것은 부인할 수 없다.

또한 경찰의 여러 업무 중 경비, 수사, 교통 등은 경찰내의 대표적인 격무부서로 젊은 경찰관을 필요로 하는 분야이기 때문에 퇴직경찰활용과는 맞지 않다. 이외에도 가장 경찰력을 필요로 하는 생활안전분야 중 지구대·파출소의 경우 대부분 24시간 교대제 근무를 시행 중에 있어 퇴직경찰관에게 체력적·정신적으로 역시 적합하지 않다.

현재 퇴직경찰이 활용되고 있는 분야는 앞에서 살펴본 수사분야에 있어 연구관이나 민원인 상담역할이 있다. 그리고 배움터 지킴이, 아동안

전지킴이와 같은 범죄예방 분야가 있다.

즉 퇴직경찰활용 분야는 현장경찰의 수사지도를 위한 연구관이나 범죄자가 아닌 민원인을 상담하거나 단순 순찰이나 학생 상담 등과 같이 체력적으로 힘이 들지 않고 위험이 따르지 않는 분야가 적합하고 이미 이러한 분야에 있어 선발시 퇴직경찰관을 우대하는 등 범죄예방분야에 있어 퇴직경찰관의 활용은 어느 정도 사회적으로 용인되고 있다고 볼 수 있다.

또한 퇴직경찰 재채용이 치안인력확보라는 목적에 부합하도록 단순 경찰력의 보조자로 활용하는 것은 적당하지 않다. 즉 일정 부분 현재 경찰이 수행 중인 업무를 대체하여 젊은 경찰관들을 보다 필요로 하는 부서에 재배치될 수 있도록 하여야 한다.

이상의 조건들을 종합하여 보면, 퇴직경찰 재채용 분야는 다양한 경찰관련 지식이 필요한 민원상담 분야로써 현재 근무 중인 경찰관을 대체할 수 있는 치안센터 업무가 가장 적합하다고 할 수 있다. 다음에서 살펴볼겠지만 치안센터의 경우 범죄예방분야이면서 그 출발이 범죄의 진압이나 단속업무가 아닌 경찰서비스의 제공에 초점이 맞추어져 있다. 또한 일부 농어촌 지역이나 도서지역 치안센터의 경우 치안수요가 적어 체력적인 부담이 없는 반면 젊은 경찰관들의 경우 자녀 교육 등을 이유로 근무를 기피하고 있어 이러한 부담이 적은 퇴직경찰관들에게 알맞다고도 보여진다.

이하에서는 이러한 치안센터에 퇴직경찰관들을 배치할 때 채용과 관련된 법적, 제도적 문제점과 치안센터 업무와 관련한 문제점들을 고찰하고자 한다.

## V. 퇴직경찰배치 가능 치안센터 현황 및 업무의 내용

### 1. 치안센터 유형별 현황

#### 가. 치안센터 등 하위 지역경찰관서의 변화

경찰법(제17조) 및 경찰청과 그 소속기관 직제(제44조) 등에는 기본적인 지역경찰관서로 지구대·파출소를 규정하고 임시로 출장소를 둘 수 있도록 하고 있다. 이때 파출소·지구대는 그 설치에 경찰청장의 승인이 필요하나 출장소의 설치에 지방경찰청장의 권한으로 하고 있다. 그러나 비록 이상의 법률과 대통령령에서는 명시되어 있지 않으나 파출소와 지구대의 하위 지역경찰관서로 치안센터가 염연히 존재하고 있다. 현재 이러한 치안센터의 설치와 임무에 관한 규정은 경찰청훈령인 “지역경찰 조직 및 운영에 관한 규칙(훈령 제581호)”이 있다.

먼저 이러한 하위 지역경찰관서의 변화를 통해 그 역할을 알아보고자 한다. 경찰은 해방 후 지역경찰관서로 현재의 파출소에 해당하는 지역경찰관서로 순사주재소를 두었다. 이후 1966년 명칭을 변경하여 경찰서 소재지는 현재와 같은 파출소로 그 외 지역은 지서로 변경하였다. 그러다 1995년 지·파출소의 명칭을 파출소로 단일화 시켰으며, 파출소로부터 멀리 떨어져 있는 산간 벽지나 낙도 등 독립적인 치안여건을 갖고 있는 지역에는 출장소를 두고 운영하였다. 이러한 출장소에는 관할 파출소에서 파견된 경찰관이 상주하면서 치안을 관장하였다.

또한 1994년부터 종전 경비부서에서 운영하던 130여개의 검문소를 방법부서로 이관하여 각 파출소에서 경찰초소로 활용하도록 하여 군사작전개념 위주에서 방법활동 위주로 초소의 역할을 전환하였다.<sup>24)</sup> 이러한 경찰초소에는 일시적인 목검문 형태의 근무가 아닌 경찰관이 상주하면서 검문검색 등을 실시하였다. 명칭이 파출소로 통일된 1995년말에 전국의 파출소는 3,404개소였으며 출장소는 145개에 343명의 경찰관이 근무를 하였다.<sup>25)</sup>

이러한 하위 지역경찰관서의 주요한 변화로 “분소”의 설치를 들 수 있다. 2000년 5월 치안수요에 입각한 인력재배치의 일환으로 대대적인 파출소 통·폐합을 실시하면서 “분소”라는 개념이 등장하였다. 당시 파출소 317개소를 통·폐합하면서 관한 면적이 좁거나 인구가 적어 별도로 파출소를 운영하기 어려운 지역에 초소와 분소를 설치하게 된다. 이때의 초소는 경찰관이 상주하지 않고 관할파출소에서 매일 경찰관을 파견하여 순찰거점으로 운영하며 신고와 민원접수를 처리하는 형태로 운영하였으며, ‘분소’는 경찰관 1명이 가족과 함께 파출소에 거주하면서 지역치안을 담당하는 새로운 형태의 직주일체형 파출소로서 주로 치안수요가 적은 농어촌, 도서지역에서 운영하였다. 분소근무 경찰관은 민원상담, 신고접수 위주의 근무를 하며 순찰시에는 동거하는 경찰관 부인 등 조력자가 소내에서 전화 및 민원접수를 처리하였다.<sup>26)</sup>

<표11> 초소 및 분소 운영현황(2000년)

계	초소			분소		
	상주		비상주	계	내륙	낙도
	내륙	낙도				
173	3	116	54	191	181	10

출처: 경찰청, 2001년 경찰백서

24) 경찰청, 1995년 경찰백서, 47면.

25) 경찰청, 1996년 경찰백서, 30면.

26) 경찰청, 2001년 경찰백서, 58면.

이때부터 기존의 출장소는 지역축제나 지역경찰관서를 급히 설치하기 어려운 경우에 임시로 활용하는 하위 지역경찰관서가 되었고, 초소와 분소가 통상의 하위 지역경찰관서로 자리매김하게 되었다.

이러한 파출소 중심 지역경찰시스템의 일대 전환은 2003년 8월부터 시작된 ‘지역경찰제’로, 이는 파출소에서 순찰지구대 체제로의 개편으로 볼 수 있다. 순찰지구대는 그 동안 소규모 관할에 적은 수의 인원이 근무하여 광역화, 기동화, 집단화되어가는 범죄에 대응하기 어려운 파출소 체계하의 문제점들을 극복하고자 3~4개의 파출소를 하나로 묶는 “선택과 집중”의 원리를 도입한 것이다. 또한 기존의 파출소는 치안센터로 전환하고 주간에 민원담당관을 배치하여 주로 대민서비스 활동을 하도록 하였다. 이러한 순찰지구대로의 체재개편을 통해 2002년 2,944개에 달하였던 파출소는 866개의 지구대와 214개의 특수파출소로 재편되었고 폐지된 파출소는 치안센터로 전환되었다.<sup>27)</sup>

또한 같은 해 9월에 제정·발효된 “지역경찰조직 및 운영에 관한 규칙 (경찰청 훈령 제409호, 2003.9.17.)”에서는 지구대·파출소 이하의 지역경찰관서로 치안센터, 분소, 초소(제3조)를 두도록 명시하고 있다. 즉 치안센터를 지구대와 특수파출소 아래에 편재하여 ① 경찰민원 접수 및 처리, ② 지역주민을 위한 봉사활동, ③ 타기관 협조 및 협력방법활동, ④ 지역 치안모니터링 활동, ⑤ 기타 지구대장이 지정하는 업무 등을 수행하도록 하였다.

치안센터는 이후 파출소가 폐지된 지역의 주민불만으로 치안센터를 다시 파출소로 전환하는 “지역경찰 운영시스템 개선(06년)” 및 인력부족 등으로 치안센터에 민원담당관을 배치하지 않는 개소와 운영이 불필요한 개소 등의 폐지로 그 규모가 점차 줄게 되었다.

27) 경찰청, 2004년 경찰백서, 51면.

〈표12〉 연도별 치안센터 현황(2004~2012년)

연도	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
계	1,874	1,820	1,618	1,589	1,554	1,501	1,126	1,109	1,114

출처: 경찰청 내부자료.

2009년에는 지역경찰관서의 명칭이 지구대·파출소·치안센터·분소·초소 등으로 지나치게 세분화되어 있어 국민들의 불편과 혼란을 야기하고 있는 문제점과 치안센터·분소·초소의 경우 민원접수 처리 및 신고접수 등 유사한 업무를 수행하고 있어 그 명칭을 치안센터로 일원화하였다.

또한 “지역경찰 조직 및 운영에 관한 규칙”, “낙도초소 운영규칙”, “검문소 운영규칙”으로 나누어져 있던 규정들을 “지역경찰 조직 및 운영에 관한 규칙(경찰청훈령 제581호, 2009. 12. 29)”으로 통일하여 재정비하였다.<sup>28)</sup>

특히 개정된 규칙에서는 치안센터를 그 목적별로 검문소형과 출장소형으로 구분하였으며(제15조), 출장소형 치안센터의 경우 근무자가 치안센터 내에서 거주하던 기존의 직주일체형 분소를 직주일체형 치안센터(제18조)로 명칭을 변경하여 새롭게 별도 규정하였다.

## 나. 치안센터의 설치·운영과 업무 내용

2009년 새롭게 정비한 “지역경찰 조직 및 운영에 관한 규칙”에 따르면 지방경찰청장은 지역경찰관서장 소속하에 치안센터를 설치할 수 있다(제10조). 여기서 지역경찰관서장은 제2조 1항에 따른 지구대와 파출소장을 뜻한다. 즉 치안센터는 독립된 지역경찰관서가 아니라 여전히 파출

28) 경찰청, 2010년 경찰백서, 47면.

소와 지구대 아래에 설치하는 하위의 조직단위가 된다. 치안센터의 인원, 장비, 예산은 기존과 마찬가지로 해당 지역경찰관서에서 통합하여 관리하며 관할구역은 경찰서장이 정하도록 하고 있다(11조). 새롭게 바뀌기 전의 치안센터는 주간근무를 원칙으로 하였으나 개정된 규칙에서는 파출소 폐지로 불안해하는 지역주민을 위해 24시간 상시 운영을 원칙으로 하고 있다(12조). 경찰서장은 치안센터의 종류 및 지리적 여건 등을 고려하여 필요한 경우 치안센터에 전담근무자를 배치할 수 있고(제14조) 이 중 1명을 치안센터장으로 지정하며 임무는 경찰 민원 접수 및 처리, 관할지역 내 주민 여론 수렴 및 보고, 타기관 협조 등 협력방법활동과 기타 치안센터운영과 관련된 문제점 및 개선대책 수립 및 보고 등이 있다(제14조).

또한 치안센터를 크게 설치 목적에 따라 검문소형과 출장소형으로 구분하여 그 설치 지역과 임무를 상세히 나누고 있다(제15조). 출장소형 치안센터는 필요에 따라 직주일체형으로 운영할 수 있다.

<표13> 치안센터 운영 현황(2012년 2월말 기준)

구분	계	24시간 운영(935개소)			특수형	기타
		준파출소형	직주일체형	검문 소형		
계	1,114	538	318	79	5	174

- ① 준파출소형 : 주취자 등에 의한 폭력 등 치안수요가 많은 대도시 지역에서 운용
- ② 직주일체형 : 도서·산간오지 및 농·어촌지역에서 운용(1인근무, 부인등 가족근무에 따른 조력금 지급)
- ③ 검문소형 : 시도 경계지역 등에서 운용(경찰관 및 전의경 교대근무)
- ③ 특수형 : 관광지·유원지·재래시장 등 특정 시간대에 치안수요가 집중되는 지역에서 운용

출처: 경찰청 내부자료

2012년 2월말을 기준으로 출장소형 치안센터가 856개로 전체 치안센터의 76.8%로 가장 많고, 검문소형이 79개소로 7.1%를 차지하고 있다. 운영시간을 기준으로는 전체의 83.9%가 24시간 운영되고 있는 것으로 나타났다.

또한 도서지역에 위치한 치안센터는 2012년 2월기준으로 5개 지방청에 81개소가 있으며 총331명의 경찰관이 근무하고 있다.

<표14> 도서지역 치안센터 현황(2012년 2월말 기준)

지역	계	인천	충남	전북	전남	제주
개소	81	13	8	9	48	3

출처: 경찰청 내부자료

### 1) 검문소형 치안센터의 설치와 임무

검문소형 치안센터는 적의 침투 예상로 또는 주요 간선도로의 취약요소 등에 교통통제 요소 등을 고려하여 설치하도록 하며, 근무자의 임무는 거점 형성에 의한 지역 경계, 불순분자 색출 및 제 경찰사범의 단속 및 검거와 관할 내 각종 사건·사고 발생시 초동조치 등이다(제16조).

검문소형 치안센터의 설치 목적은 주로 대간첩작전시 적의 차단과 주요사건 발생시 주요 도로에서의 검문 등으로 볼 수 있다. 이는 이번 규칙개정으로 기존의 낙도초소와 검문소를 치안센터로 일원화하면서 이러한 낙도초소와 검문소의 기능을 대체하게 된 것이다.

### 2) 출장소형 치안센터의 설치와 임무

출장소형 치안센터는 지역 치안활동의 효율성 및 주민 편의 등을 고려

하여 필요지역에 설치하며 근무자의 임무로는 범죄예방 순찰 및 위험발생 방지, 방문 민원 접수 및 처리, 관할 내 각종 사건사고 발생 시 초동 조치와 관할 내 주민여론 청취 등 지역사회 경찰활동 등이며, 경찰서장은 도서, 접적지역 등 지리적 여건상 필요한 경우에 출장소형 치안센터에 검문소형 치안센터의 임무를 병행토록 할 수 있다(제17조). 출장소형 치안센터 중 근무자가 치안센터 내에서 거주하는 형태를 직주일체형 치안센터로 하고 여기에는 배우자가 함께 거주함을 원칙으로 하여 이러한 배우자의 민원 접수·처리 등 경찰업무 조력에 따른 조력사례금을 지급하고 있다(제18, 19조).

출장소형 치안센터의 경우 검문소형 치안센터가 경비경찰의 역할비중이 큰데 반해 생활안전 기능 위주의 임무를 수행하고 있다. 규칙 개정 전의 치안센터가 대부분 이에 해당된다. 또한 직주일체 분소를 직주일체 치안센터로 그 명칭을 개선하고 특히 개정 전 규칙에 미반영되어 있던 직주일체 분소의 배우자 거주 및 조력사례금 지급 등의 규정을 반영하였다.

## 2. 퇴직경찰 배치 가능 치안센터 검토

이상에서 본 것처럼 치안센터는 검문소형과 출장소형으로 구분된다. 우선 업무에 있어 거점 형성이나 불순분자 색출 등 대간첩작전 성격의 업무를 하는 검문소형 치안센터의 경우 그 성격상 퇴직경찰관 배치가 어려울 것으로 보인다.

그러나 출장소형 치안센터의 경우 주로 범죄예방에 그 기능이 맞추어져 있으며 일부 농어촌지역의 경우 원격지에 위치하는 등 젊은 경찰관의 지원이 드물 것으로 생각된다. 또한 직주일체형 치안센터의 경우도 분소

에서 명칭이 바뀐 것으로 분소의 경우 사건이 적고, 주민 상담 등을 위해 파출소가 폐지된 지역에 설치하였던 것으로 분소 근무 경찰관이 외근 업무 시 경찰관의 조력자가 전화 접수 등 민원 응대를 하도록 규정할 정도로 치안상 안정된 농어촌 지역에 위치하던 곳이었다. 즉 직주일체형 치안센터의 경우 퇴직경찰관이나 그 가족이 조력자로 근무하게 되더라도 치안수요가 적고 신체적으로도 큰 무리가 없는 곳 들이다. 따라서 이러한 직주일체 치안센터의 경우에도 퇴직경찰관의 배치가 가능한 지역으로 볼 수 있다.

또한 도서지역에 위치한 81개의 치안센터의 경우 통계상으로 그 목적상 분류를 정확히 알 수 없으나 인천 지역을 제외한 여타 지방청의 경우 대간첩작전 성격의 목적이 비교적 적을 것으로 생각된다. 이러한 도서지역 치안센터의 경우도 퇴직경찰관이 배치되어 민원상담과 소속 파출소와의 연락 체계유지 업무 등 현재 현직 경찰관이 담당하는 업무를 충실히 할 수 있을 것이다.

이상을 요약하면 현재 직주일체 치안센터로 분류된 318개소와 도서지역 치안센터 68개소(인천 제외, 이중 직주일체 치안센터 중복)가 기본적으로 그 업무성격상 퇴직경찰관이 배치되어도 무방한 치안센터로 생각된다.

이외에도 여타의 출장소형 치안센터를 지방청, 경찰서별로 개별검토하여 범죄발생이 적고 주로 민원상담이나 사건·사고 발생시 초동조치 후 관할 지역경찰관서에 연계하는 업무를 주로하는 농어촌지역 치안센터 등이 퇴직경찰 배치 가능한 치안센터가 될 수 있을 것이다.

## VI. 채용관련 법제도적 문제점 검토

다음으로 퇴직경찰공무원을 재채용하여 치안센터에 배치하게 된다면 그 채용방법이 문제가 될 것이다. 현행 법률상 가능한지, 또는 경찰관만을 대상으로 하기 때문에 경찰관이 되기를 희망하는 일반인의 헌법상 기본권을 침해하지는 않는 지 등에 대한 고려가 필요하겠다.

이번 장에서는 우선 퇴직경찰공무원의 재채용방안에 대해 알아보고 다음으로 헌법상의 기본권침해요소에 대해서 살펴보기로 한다.

### 1. 채용 방법 관련 법률 검토

일정한 사유로 퇴직경찰공무원을 다시 채용하게 될 때 그 방법은 우선 가장 일반적인 경찰공무원의 채용방법인 특정직 경찰공무원으로의 신규 채용이 있고, 다음으로 계약직 공무원으로의 채용이 고려될 수 있다.

#### 가. 특정직 경찰공무원으로의 채용 방안

경찰공무원의 신규채용은 경찰공무원법 제8조와 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 대통령령인 경찰공무원임용령에 따라 시행된다<sup>29)</sup>. 동법 제8조에서 규정한 신규채용은 경정 및 순경의 공개경쟁 시험을 통한 채용(1항), 경찰대학생 및 경찰간부후보생의 경위 신규채용

---

29) 경찰공무원임용령 제1조

(2항) 그리고 특별채용(3항)으로 이루어져 있다. 퇴직경찰공무원의 재채용은 이 중 제3항의 특별채용형식<sup>30)</sup>을 따라야 할 것이다. 치안센터에 배치될 퇴직경찰공무원의 경우에는 동조에 규정된 특별채용의 유형 중 제1호, 제2호, 제3호, 제6호의 경우가 가능하다. 동법에 따른 이러한 특별채용 가능사유의 존재에도 불구하고 경찰공무원으로의 특별채용에는 다시 한번 경찰공무원임용령 제16조<sup>31)</sup>에 세부적인 요건이 규정되어있

30) 경찰공무원법 제8조(신규채용) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 특별채용시험으로 경찰공무원을 신규채용(이하 “특별채용“이라 한다)할 수 있다.

1. 퇴직한 경찰공무원을 퇴직한 날부터 2년 이내에 퇴직 시에 재직하였던 계급의 경찰공무원으로 재임용하는 경우
2. 공개경쟁시험으로 임용하는 것이 부적당한 경우에 임용예정 직무에 관련된 자격증 소지자를 임용하는 경우
3. 임용예정직에 상응하는 근무실적 또는 연구실적이 있거나 전문지식을 가진 사람을 임용하는 경우
4. 「국가공무원법」에 따른 5급 공무원의 공개경쟁채용시험이나 「사법시험법」에 따른 사법시험에 합격한 사람을 경정 이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우
5. 「국가공무원법」 제85조에 따라 재학 중에 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용하는 경우
6. 섬, 외딴곳 등 특수지역에서 근무할 사람을 임용하는 경우
7. 외국어에 능통한 사람을 임용하는 경우
8. 제주특별자치도의 자치경찰공무원(이하 "자치경찰공무원"이라 한다)을 그 계급에 상응하는 경찰공무원으로 임용하는 경우

31) 경찰공무원임용령 제16조(특별채용의 요건) ① 다음 각 호의 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 특수기술부문에 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 1993.8.23, 1998.12.31>
- ④ 제3항에 따른 특별채용을 할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 3년의 근무 또는 연구경력을 요하지 아니한다. <개정 1991.7.30, 1994.12.31, 1996.8.8, 1998.12.31, 2008.2.29, 2011.2.9, 2011.8.30>
  1. 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자를 순경으로 임용하는 경우

다.

이를 구체적으로 살펴보면 먼저 종전의 재직기관에서 감봉이상의 징계 처분을 받지 않아야 한다(1항 1호). 이 경우 “종전의 재직기관”은 퇴직 전 경찰로서의 재직으로 볼 수 있다.

다음으로 계급정년으로 퇴직하지 않았어야 한다(2호). 여기서는 연령정년을 적시하지 않았지만 경찰공무원으로의 신규채용은 특별채용이라 하더라도 당연히 경찰공무원법에 의한 연령정년미만자를 대상으로 상정하였기 때문일 것이다. 즉, 특별채용을 통한 경찰공무원으로의 신규채용은 계급정년자와 연령정년자에게는 현행법상 불가능하게 된다.

또한 경찰공무원임용령 제39조에서는 각 계급별 채용시험 응시연령을 다음과 같이 규정하고 있다.

- 
2. 2년제 이상 대학의 경찰행정 관련 학과를 졸업했거나 4년제 대학의 경찰행정 관련 학과에 재학 중이거나 재학했던 사람으로서 별표 1의2의 경찰행정학 전공 이수로 인정될 수 있는 과목을 45학점 이상 이수하고 현역 또는 보충역의 복무를 마친 사람(법률에 따라 현역의 복무를 마친 것으로 보는 사람 및 여성을 포함한다)을 경사 이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우(해양경찰 관련 학과 전공자를 경사 이하의 해양경찰청 소속 경찰공무원으로 임용하는 경우는 따로 대통령령으로 정한다)
  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
  - 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.
  - 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>

<표15> 계급별 채용시험 응시연령(경찰공무원임용령 제39조)

계급별	공개경쟁채용시험	특별채용시험
경정이상	25세 이상 40세이하	27세 이상 40세 이하
경감·경위		23세 이상 40세 이하 (정보통신 및 항공분야는 23세이상 45세이하)
경사·경장		20세 이상 40세 이하
순경	18세 이상 30세 이하	20세 이상 40세 이하 (합정요원은 18세 이상 40세 이하, 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 것을 요건으로 특별채용하는 경우에는 21세이상 30세이하)

즉 특별채용이라 하더라도 통상 최종시험예정일이 속한 연도에 40세 이하에 해당되어야 하는 것이다.

그러나 동령 제40조의2에서는 경찰청장은 동일한 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 제한경쟁의 방법에 의하여 경찰공무원을 특별채용하는 경우 임용예정 직위의 직무수행상 특히 필요하다고 인정되는 때에 한하여 연령·학력 및 거주요건 등 응시자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있다고 하여 예외를 두고 있다. 이 조항이 령 제39조의 응시연령 내에서 다시 한번 더 연령상한에 제한이 가능하도록 하는 조항인지 아니면 39조의 연령과는 관계없이 별도의 기준으로 연령상한을 완화할 수 있도록 한 것인지에 대한 해석상의 문제가 있을 수 있다. 다만 해당 조항은 2005년 개정시 신설된 조항으로 당시의 신설 목적은 “특별한 직무수행에 맞는 우수한 경찰공무원의 선발을 위하여”라는 목적으로 연령·학력 등에 예외를 둘 수 있도록 하고 있으나, 실제 2004년 6월에 전부개정으로 신설된 동일한 내용의 공무원임용시험령 제19조(응시자격 등의 예외)와 보조를 맞추기 위해 추후 개정된 것이다.<sup>32)</sup>

그러나 일반직 공무원의 응시 상한연령의 제한을 폐지한 취지를 감안하여 '직무수행상 특히 필요하다고 인정되는 때'라는 조건을 매우 엄격하게 해석할 것을 행정안전부에서 제안하고 있음<sup>32)</sup>을 볼 때 응시연령을 좁힐 때는 엄격한 해석이 요청되나 응시연령을 넓히는 경우는 일반직 공무원의 응시연령 상한폐지의 취지와 직무수행상 특히 필요한 목적일 경우 가능할 것으로 보인다. 그러나 이 규정을 최대한 적극적으로 해석하여 특별채용되는 퇴직경찰공무원만을 대상으로 연령제한을 60세 미만으로 완화한다고 하더라도 실제 퇴직경찰공무원의 대다수를 차지하는 60세 이상의 연령정년 퇴직자에게는 아무런 도움이 되지 않게 된다.

그럼에도 불구하고 논의를 지속하자면 경찰공무원법 제8조 3항 2호와 경찰공무원임용령 제16조 제2항에는 직무관련 자격증 소지자의 특별채용을 규정하고 있다. 현재 치안센터 근무와 관련한 국가기술자격법이나 기타 법률에 의한 자격증은 찾아볼 수 없다. 또한 임용령 시행규칙 별표 3에서는 특별채용에 있어서의 임용예정직에 상응한 자격증의 구분을 규정하고 있으나 마찬가지로 특별히 치안센터 업무 등과 관련한 자격증을 찾아볼 수 없다.

다음으로 법 제8조 3항 3호에 따른 임용예정직에 상응하는 3년 이상의 근무실적을 가진 자의 경우에는 대부분의 퇴직경찰공무원이 해당된다고 볼 수 있다. 이 경우 경찰공무원임용령 제16조 제3항 단서에 따라 시험요구일 현재 종전의 재직기관에서 퇴직한 날로부터 3년이 경과된 자는 특별채용될 수 없으므로 퇴직 이후 3년 이내의 계급·연령정년이 아닌 퇴직경찰공무원이 해당된다고 할 수 있다.

끝으로 제6호에 따른 섬, 외딴곳 등 특수지역에서 근무할 사람을 임용하는 경우가 있는데, 이 경우령 제16조 6항에서 임용예정 근무지에서

32) 대한민국 관보 제16120호, 2005. 11. 4. 7면.

33) 공무원 인사실무, 2011년 10월, 행정안전부 인사실 인사정책과, 140면.

본인·배우자 또는 직계존속이 5년 이상 거주하고 있거나 거주한 자이어야 하며 임용예정계급은 순경이 된다. 이 경우 배치예정 도서지역 치안센터 관할에서 5년 이상의 근무나 거주 등의 조건이 필요하게 되며 고향 등 직계존속의 거주지에서의 근무도 가능하게 된다.

이상의 요건을 종합하면 퇴직경찰공무원이 특정직 경찰공무원으로 채용되기 위해서는 특별채용 형식으로 재직 시 감봉이상의 징계처분을 받지 않은 40세이하(또는 영 제40조의2를 적극해석하는 경우 60세 미만)의 계급정년퇴직자가 아닌 자 중에서 가능하게 된다. 즉 의원면직이나 명예퇴직자 중 퇴직 3년 이내 또는 거주지 조건(6호의 경우)에 상응하는 일부 퇴직자에게만 재채용의 기회가 주어지게 된다. 그러나 실제 의원면직이나 명예퇴직자의 경우 자원하여 경찰의 직에서 물러난 사람들로써 치안센터에 배치되어 경찰의 업무를 지속할 의사가 많지 않을 것으로 생각된다. 즉 특별채용을 통한 방식은 현실적으로 실효성이 없어 보인다.

또한 경찰공무원임용령 제41조에 따른 특별채용시험의 필기시험과목이 현재 일반(보안, 전투, 외사)경찰, 항공경찰, 전산·정보통신경찰로 나뉘어 규정<sup>34)</sup>되어 있는데 해당 규정의 개정을 통해 “낙도 및 원격지 치안센터배치 경찰관”항목의 신설 및 적절한 시험과목 선정이 필요하겠다.

그러나 이러한 제반 규정이 모두 갖추어진다고 하더라도 특정직 경찰공무원 채용과 관련하여서는 경찰청의 정원내에서 가능함으로 이에 따른 문제점이 야기된다. 과연 치안센터에 퇴직경찰관을 배치하기 위하여 별도로 정원을 늘리는 것이 합당한지, 젊은 신입순경을 채용하는 방안이 경찰력 부족상황에서 인력운용에 더 합리적인 것은 아닌지에 대한 논란은 피할 수 없을 것이다.

34) 경찰공무원임용령 별표4

## 나. 계약직 공무원으로의 채용 방안

다음으로 국가공무원법 제2조 제3항에 따른 특수경력직공무원 중 계약직 공무원으로의 채용방법이 있다. 동법에 따르면 계약직 공무원은 국가와의 채용 계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 공무원을 말한다. 퇴직경찰공무원이 치안센터에 근무하게 된다면 경찰업무의 특성상 일정한 전문지식을 요한다고 볼 수 있다. 또한 임용에 신축성이 요구된다는 점에서도 계약직 공무원의 존재의의에 적합하다고 볼 수 있다. 이러한 계약직 공무원은 동조 제4항에 따라 그 채용조건·임용절차·근무상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다고 하여 자세한 요건은 계약직공무원규정에 위임하여 두었다.

먼저, 퇴직경찰공무원 채용에 있어서 가장 문제가 되는 연령과 관련하여 자세히 살펴보면 국가공무원법 제3조 제1항35)에서는 계약직 공무원이 포함되는 특수경력직 공무원에게 적용되는 규정을 별도로 열거하여 동법의 여타 조항은 계약직 공무원에게는 적용되지 않는다고 밝히고 있다. 이에 따라 일반적인 국가공무원의 정년규정인 제74조는 계약직 공무원에게 적용되지 않는다. 즉 60세가 넘는 사람들도 계약직 공무원이라면 연령정년 규정에 따른 당연퇴직 사유가 되지 않는다. 계약직 공무원 채용의 세부절차와 기준을 정한 계약직공무원규정에도 정년 및 임용상한연령이 별도로 정하여져 있지 않아 연령정년으로 퇴직한 경찰공무원의 경우에도 계약직 공무원으로의 채용에 제한이 없는 것으로 보인다.

그렇다면 이러한 계약직 공무원으로의 채용은 경찰청의 정원문제를 야

35) 제3조(적용 범위) ① 이 법의 규정은 제33조, 제43조제1항, 제44조부터 제59조, 제59조의 2, 제60조부터 제67조까지, 제69조 및 제84조 외에는 이 법이나 그 밖의 법률에 특별한 규정이 없으면 특수경력직공무원에게 적용하지 아니한다. 다만, 제33조와 제69조는 제2조 제3항제1호의 정무직공무원에게 적용하지 아니한다.

기하지 않는지에 대해 살펴보면 계약직공무원규정 제2조에서는 계약직 공무원을 다시 일반계약직공무원, 전문계약직공무원, 시간제계약직공무원, 한시계약직공무원으로 세분화하고 있다. 이러한 계약직 공무원의 종류 중 퇴직경찰관의 채용은 전문계약직공무원에 해당되게 된다. 시간제와 한시계약직 공무원의 경우 근무시간에 짧고 출산·휴직자의 업무를 대행하는 것으로 치안센터에 배치하려는 취지와 맞지 않는다.

〈표16〉 계약직공무원의 종류(계약직공무원 규정 제2조)

구 분	내 용
일반 계약직	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 개방형직위 또는 책임운영기관장 직위에 채용되는 계약직</li> <li>· 직제에 따라 경력직·별정직의 정원을 대체하여 채용되는 계약직</li> <li>· 경력·자력 등에 따라 10단계(1호~10호)로 구분됨</li> </ul>
전문 계약직	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 특수분야에 대한 전문직 지식이나 기술 등이 요구되는 직위의 업무를 수행하기 위하여 채용되는 계약직(보통 정원외로 운영)</li> <li>· 경력·자격 등에 따라 5단계(가~마급)로 구분</li> </ul>
시간제 계약직	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 계약직공무원 중 정규공무원보다 짧게(1일 3시간 이상, 주당 15~35시간)근무하며, 총 채용기간이 5년으로 한정</li> </ul>
한시 계약직	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 출산·휴직의 업무를 대행하기 위해 1년 범위내에서 시간제로 채용</li> <li>· 경력·자력 등에 따라 5단계(5호~9호)로 구분</li> </ul>

출처: 공무원 인사실무, 2011년 10월, 행정안전부 인사실 인사정책과, 13면.

계약직공무원 규정 제5조 제1항에서는 일반 계약직 공무원을 채용하는 경우에만 정원의 범위에서 채용하도록 하고 있다. 즉 전문 계약직 공무원의 채용은 정원 외의 채용이 가능하고 실제로 보통 정원외(위 표내용 참조)로 운영하고 있다. 따라서 퇴직경찰공무원을 전문계약직 공무원으로 채용하는 경우 경찰청의 경찰정원 범위 밖에서 운용할 수 있다.

## 다. 채용 방법 소결

이상에서 퇴직경찰공무원을 채용할 경우 그 방법상에 대한 문제점을 검토하였다. 특정직 경찰공무원으로의 채용은 연령정년문제, 경찰청의 정원 문제 등으로 사실상 어려운 방법임을 알 수 있다.

그러나 계약직 공무원으로의 채용은 그 성질 상 전문계약직공무원으로의 채용이 적합하며 연령문제와 정원에 따른 문제들을 야기하지 않는 것으로 나타났다. 이하에서는 전문계약직공무원으로의 채용방법에 따른 필요 절차 및 관련 문제점 등을 검토하기로 한다.

## 2. 전문 계약직 공무원 채용을 위한 절차 및 문제점

전술한 바와 같이 전문 계약직 공무원은 특수분야에 대한 전문적 지식이나 기술 등이 요구되는 직위의 업무를 수행하기 위하여 채용되는 계약직이다. 경찰공무원이 특정직 공무원으로 담당업무가 특수하여 자격·신분보장·복무 등에서 특별법인 경찰공무원법이 국가공무원법에 우선 적용된다는 점<sup>36)</sup>에서 계약직 공무원 중 전문계약직 공무원과 그 성격이 유사하다고 볼 수 있다.

그렇다면 퇴직경찰공무원을 전문 계약직 공무원으로 채용하기 위한 자격기준과 절차 등에 대해서 구체적으로 살펴보기로 하자.

## 가. 채용 자격 기준

---

36) 국가공무원법 제2조 2항 2호, 경찰법 제23조 2항, 경찰공무원법 제1조

전문계약직공무원의 채용자격은 계약직공무원규정 제3조에 따라 동령의 별표 1에 가~마급의 구분과 그 채용기준이 구체적으로 나와 있다.

<표17> 전문계약직공무원의 채용자격기준 (계약직공무원규정 별표1)

구분	채용자격기준
가급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 채용예정 직무분야와 관련된 박사학위를 취득한 후 1년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>2. 채용예정 직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 후 5년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>3. 채용예정 직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 7년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>4. 학사학위를 취득한 후 9년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>5. 12년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>6. 5급 이상 또는 5급 이상에 상당하는 공무원으로 2년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>7. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기술사 자격을 취득한 사람</li> <li>8. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 사람</li> </ol>
나급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 채용예정 직무분야와 관련된 박사학위를 취득한 사람</li> <li>2. 채용예정 직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 후 2년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>3. 채용예정 직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 4년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>4. 학사학위를 취득한 후 6년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>5. 9년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>6. 6급 이상 또는 6급 이상에 상당하는 공무원으로 2년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>7. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>8. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 사람</li> </ol>
다급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 채용예정 직무분야와 관련된 석사학위 이상의 학위를 취득한 사람</li> <li>2. 채용예정 직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 2년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람</li> <li>3. 학사학위를 취득한 후 4년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>4. 7년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람</li> <li>5. 7급 이상 또는 7급 이상에 상당하는 공무원으로 2년 이상 채용예정</li> </ol>

	직무분야의 경력이 있는 사람 6. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기사 자격을 취득한 사람 7. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 사람
라급	1. 채용예정 직무분야와 관련된 학사학위 이상의 학위를 취득한 사람 2. 학사학위를 취득한 후 2년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 3. 5년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 4. 8급 이상 또는 8급 이상에 상당하는 공무원으로 2년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 5. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 6. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 사람
마급	위 가급부터 라급까지에서 규정한 채용자격기준에 포함할 수 없는 자격·기능 및 경력이 있는 사람

※ 비고

1. 위 표의 가급의 제8호, 나급의 제8호, 다급의 제7호, 라급의 제6호 및 마급에 해당하는 사람의 범위는 개별적으로 각 기관의 장이 정하되, 미리 공고해야 한다.
2. 과장 직위(이에 상당하는 직위를 포함한다) 이상의 직위에 전문계약직공무원을 임용하는 경우에는 법인 또는 「비영리민간단체지원법」에 따른 단체의 장이나 부서 단위의 책임자 또는 관리자로 근무한 경력이 있어야 한다.
3. 정규직 또는 상근직(常勤職)으로 근무한 경우가 아니더라도 채용예정 직무분야에서 활동한 실적이 있는 경우에는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 해당 기간의 전부 또는 일부를 채용자격기준에 해당하는 경력에 포함시킬 수 있다.

본 규정의 구분에 따를 때 퇴직경찰관의 경우 연령정년퇴직자의 경우 최고 가급의 계약직 공무원채용이 가능하게 된다. 또한 동조 제3항에서는 이러한 별표의 기준에도 불구하고 법령에 따른 채용자격기준이 없는 경우(1호)와 별표 1에 따른 채용자격기준을 적용하는 것이 곤란하다고 인정되는 경우(2호)에는 행안부장관과 협의하여 채용자격기준을 달리 정할 수 있도록 하고 있다. 즉 경찰청장은 치안센터 업무의 특성에 따라

요구되는 자격기준과 경찰채직 연수 등을 별도로 정할 수 있게 된다.

이러한 자격기준이 마련되어 전문계약직 공무원을 채용하려는 경우 동령 제5조 제1항에 따라 경찰청장은 행안부 장관의 승인을 받아야한다. 또한 이 때 승인을 위해서는 채용과 관련한 사항을 미리 정하여야 하며 채용 인원과 등급 등 일정한 사항에 대해서는 행안부장관과 협의하도록 되어있다<sup>37)</sup>.

## 나. 채용 시험 등의 실시 여부

이렇게 채용 자격 기준이 정해지면 시험이나 면접 등 일정한 절차를 거쳐서 선발을 하게 된다. 이러한 선발 시험과 관련하여 계약직공무원규정 제5조 5항에서는 채용자격을 서면으로 심사하고, 해당 직무수행에 필요한 지식·능력 및 적격성 등을 필기시험, 실기시험 또는 면접시험을 통하여 검정하여야하되 필기시험 또는 실기시험은 각 기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에만 실시한다고 규정하고 있다. 즉 서면심사와 면접시험은 필수적이거나 필기와 실기시험의 경우는 경찰청장의 재량사항에 해당된다.

퇴직경찰공무원의 경우 경찰 근무시의 경력 등을 자격기준으로 설정한 경우에 업무수행에 필요한 체력검정 정도를 시험항목으로 선정하여 운용하는 것이 제도취지에 맞을 것으로 보인다. 만약 체력검정을 시험항목으로 채택한 경우 동령 제5조의3에 따라 해당 시험의 필요성, 시험 방법

37) 계약직공무원규정 제5조 ③ 소속 장관이 전문계약직공무원을 채용하거나, 전문계약직공무원의 채용을 승인하려는 경우에는 다음 각 호의 사항을 미리 정하여야 한다. 이 경우 제1호부터 제3호까지의 사항에 관하여는 행정안전부장관과 협의하여야 한다. 1. 사업의 필요성 2. 채용예정 직위의 업무 내용 3. 채용 인원·등급·기간 4. 채용자격 5. 공고 계획 6. 채용조건

등에 관하여 사전에 행안부장관과 협의하여야 한다.

### **다. 계약직 공무원 채용의 법적 성질 및 채용 기간**

이렇게 선발된 퇴직경찰공무원은 계약직 공무원으로서 국가와의 대등한 지위에서 이루어지는 채용계약에 의해 임명된다. 이러한 임명은 공법상의 계약에 해당하며, 공법상의 계약에는 행정절차법이 적용되지 아니하며, 이러한 계약에 의해 이루어진 임용행위에 대한 법적 분쟁은 당사자소송의 대상이 된다.<sup>38)</sup>

또한 계약직 공무원으로서 일정한 채용 기간의 제약을 받게 된다. 동령 제6조에서는 계약직 공무원의 채용기간을 최장 5년으로 하고 있다. 계약의 연장은 총 계약기간이 5년을 넘지 않는 범위에서 인정됨으로 5년이 도과한 계약직 공무원의 경우 다시 선발절차를 거쳐 연장이 아닌 신규 채용의 형식으로 실질적인 근무기간을 연장할 수 있을 뿐이다.

## **3. 퇴직경찰관 채용 관련 헌법상 기본권과의 충돌 여부 검토**

다음으로 이러한 퇴직경찰관만을 대상으로 한 경찰공무원 재채용이나 계약직 공무원채용이 야기할 수 있는 헌법상의 기본권 침해여부를 살펴볼 필요가 있다. 실례로 지난 2009년 경찰청이 전의경 전역자 만을 대상으로한 경찰관 특채 제도 시행을 밝혔을 때 일부 언론을 중심으로 일

---

38) 홍정선, 앞의 책, 162~163면.

반 경찰 준비 수험생들의 채용기회 축소 등을 이유로 이에 대한 비판 여론이 있었다. 만약 오로지 퇴직경찰관만을 대상으로 일종의 특채제도인 재채용이나 계약직 공무원채용을 실시한다면 다시 한번 이러한 문제점들이 재쟁점화될 가능성도 있다.

이와 관련하여 채용자격을 퇴직경찰관만에게 한정적으로 인정한다면 현행 법률상 채용 방법과 절차는 구비가 되어있다 하더라도 헌법상 어떠한 기본권과의 충돌을 야기하는 지에 대해 구체적으로 살펴보면,

우선 채용자격을 퇴직경찰관으로 제한할 때 문제가 될 수 있는 헌법상의 권리로는 헌법 제11조 제1항의 ‘평등권’, 헌법 제15조의 ‘직업선택의 자유’, 헌법 제25조의 ‘공무담임권’조항이 될 것이다.

## 가. 공무담임권 침해와 관련한 검토

우리 헌법재판소는 하나의 규제로 인하여 기본권이 동시에 제약을 받는 기본권 경합의 경우에는 기본권 침해를 주장하는 청구인의 의도 및 기본권을 제한하는 입법자의 객관적 동기 등을 참작하여 사안과 가장 밀접한 관계가 있고 또 침해의 정도가 큰 주된 기본권을 중심으로 해서 그 제한의 한계를 따져 보고 있다.<sup>39)</sup> 따라서 퇴직경찰관의 재채용과 관련한 문제는 직업선택의 자유와 공무담임권의 침해가 경합하는 경우에 해당된다.

헌법재판소는 공직취임권은 국가 등에서 능력주의를 존중하는 공정한 공직자선발을 요구할 수 있는 권리라는 점에서 직업선택의 자유보다는 그 기본권의 효과가 현실적·구체적이므로, 공직을 직업으로 선택하는 경우에 있어서 직업선택의 자유는 공직취임권을 통해서 그 기본권보호를

39) 헌재 1998. 4. 30. 95헌가16, 헌재 2002. 4. 25. 2001헌마614 등

받게 된다고 하여 일관되게 공무담임권을 침해하는지 여부를 심사하는 이상 이와 별도로 직업선택의 자유 침해 여부를 심사할 필요는 없는 것으로 보아 공무담임권의 침해여부만을 심사하고 있다.<sup>40)</sup>

본 보고서에서는 우선 퇴직경찰관만을 대상으로 선발할 경우 문제가 될 수 있는 헌법 제25조의 공무담임권의 침해여부를 살펴보고 직업선택의 자유와 관련하여서는 간략히 알아보고자 한다.

우리 헌법 제25조에서는 "모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다."고 규정하여 공무담임권을 보장하고 있다. 공무담임권은 각종 선거에 입후보하여 당선될 수 있는 피선거권과 공직에 임명될 수 있는 공직취임권을 포괄한다. 즉, 공무담임권은 선거직 공무원을 비롯한 모든 국가기관의 공직에 취임할 수 있는 권리로서 국민은 '법률이 정하는 바에 의하여' 공무담임권을 가지므로, 공무담임권의 내용에 관하여는 입법자에게 넓은 입법형성권이 인정된다고 보고 있다. 다시 말해 공무담임권은 원하는 경우에 언제나 공직을 담당할 수 있는 현실적인 권리가 아니라 공무담임의 기회를 보장하는 성격을 갖는 것으로서 선거에 당선되거나 또는 공직채용시험에 합격하는 등 일정한 공무담임에 필요한 요건을 충족하는 때에만 그 권리가 구체화되고 현실화되기 때문에 입법자는 이러한 공무담임의 전제조건으로서 자격 등을 구체적으로 정하는 권한과 책임을 진다. 그러나 이러한 법률의 규정은 헌법 제37조 제2항의 기본권 제한의 입법적 한계를 넘는 지나친 것이어서는 아니 된다.<sup>41)</sup> 즉 이러한 제한은 어디까지나 예외적이고 필요부득이한 경우에 국한되어야 한다.<sup>42)</sup>

이와 관련한 헌법재판소의 주요 판례를 몇 가지 살펴보면 국가유공자와 그 가족의 경우 공무원 채용시험에 10퍼센트의 가산점을 주도록 한

40) 헌재 2001. 2. 22. 2000헌마25 등.

41) 헌재 2005. 4. 28. 2004헌마219, 헌재 2006. 2. 23. 2005헌마403

42) 헌재 1991. 3. 11. 90헌마28

‘국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률’의 해당 조항에 대해 헌법불합치결정(2006. 2. 23. 2004헌마675·981·1022(병합))을 하면서 종전 동일사안에 대한 합헌결정(2001. 2. 22. 2000헌마25)을 변경하였다. 해당 조항은 일반 응시자들의 공직취임의 기회를 차별하는 것이며, 이러한 기본권 행사에 있어서의 차별은 차별목적과 수단간에 비례성을 갖추어야만 헌법적으로 정당화될 수 있으며 이러한 가산점의 부여는 능력주의 또는 성과주의를 바탕으로 하여야 하는 공직취임권의 규율에 있어서 중요한 예외임을 적시하였다. 또한 법률적 차원의 정책적 관점에서 능력주의의 예외를 인정하려면 해당 공직과 일반응시자의 공무담임권의 차별 사이에 엄밀한 법익형량이 필요하다고 보고 있다.

또한 국가공무원 7급 시험에서 기능사 자격증에는 가산점을 주지 않고 기사 등급 이상의 자격증에는 가산점을 주도록 한 “공무원임용 및 시험시행규칙” 제12조의3 중 별표10 및 별표 11에 대한 판례(2003. 9. 25. 2003헌마30)에서 이러한 차별에 대해서는 자의금지 내지 합리성 심사를 넘어서 목적과 수단 간의 엄격한 비례성이 준수되었는지를 심사하여야 하며 해당 조항은 공무원의 업무 전문성을 강화하기 위한 입법목적 을 달성하기 위한 것으로서 7급 공무원 시험에 있어서 임용희망자의 능력·전문성·적성·품성을 기준으로 하는 능력주의를 벗어난 것이 아니며 입법목적과 수단 간의 적절한 비례성을 벗어난 것이라 할 수 없다고 보았다.

이상의 헌법재판소의 입장을 종합하여 보면 공직임용은 능력주의를 바탕으로 하여야 하며 응시자간 차별이 존재할 경우 그 목적과 수단 간에 비례성의 원칙을 벗어나지 않아야 한다.

퇴직경찰관들만으로 응시자격에 제한을 두는 것은 일응 일반인의 공무담임권을 제한하기는 하지만, 장기간에 걸친 경찰경험을 필요로 하는 측면에서 능력주의를 기본으로 하고 있으며 퇴직경찰 지원을 통해 현직 경

찰에 대한 사기진작의 효과와 함께 현직에 있을 때 보다 더 열심히 일할 수 있는 여건을 마련하여 중국에는 치안서비스의 질적 향상을 도모하는 등 공익적 측면에서도 그 목적의 타당성이 인정된다고 볼 수 있다. 또한 대부분의 경찰은 공채과정을 거쳐서 선발되며 퇴직경찰관 재채용은 소수의 인원만을 대상으로 한다는 점에서 일반 응시자들의 공무담임권을 심각하게 침해한다고 볼 수 없어 비례의 원칙을 심대하게 위반한다고 할 수 없다. 즉 퇴직경찰관만을 대상으로 한 채용이 헌법상의 공무담임권을 침해한다고 단정할 수 없다.

## 나. 직업선택의 자유와 관련한 검토

다음으로 직업선택의 자유 침해여부에 대해서는 간략히 그 논점을 살펴보고자 한다.

우리 헌법 제15조에서는 “모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다”고 하여 모든 국민의 직업선택의 자유를 천명하고 있다. 그러나 이러한 직업선택의 자유는 무한히 인정되는 것이 아니고 다른 기본권과 마찬가지로 헌법 제37조 제2항에 따라 법률에 의하여 제한받고 있다. 실제로 우리 사회의 많은 직업들은 각종 자격증과 시험으로 일정한 자격을 가졌음이 인정될 때에만 허용되고 있다. 즉 직업선택의 자유는 국가안전보장, 질서유지, 공공복리, 특정한 신분을 이유로 제한될 수 있는 것이다. 그러나 이러한 제한은 그 방법이 합리적이고 과잉금지 원칙에 위배되지 않아야 하며 자유의 본질적인 내용을 침해해서는 안 된다. 또한 그 제한이 비례의 원칙을 위반하지 않아야 한다.

이와 관련하여 우리 헌법재판소는 독일 연방헌법재판소에서 제시한 단계이론을 받아들여 적용하고 있다. 단계이론이란 기본권에 대한 제한의 정당성을 판단하는 기준으로 이용되는 비례의 원칙을 직업의 자유에 대

한 제한의 유형에 맞춰 정형화시킨 것으로 직업에 대한 자유로운 접근의 제한을 일정한 단계로 나누어서 그 제한의 강도가 강력할수록 제한을 근거지우는 공익상의 요청도 엄격하게 요구되어야 한다는 것이다.

이에 따른 일차적 제한은 직업행사의 제한(1단계)으로 가장 가벼운 제한이다. 여기서는 그 합헌성을 비례의 원칙에 비추어 판단한다. 예를 들어, 노래연습장에 18세 미만자의 출입을 금지하는 것은 직업행사의 자유를 제한하고 있는 것이기는 하나, 목적의 정당성과 방법의 적정성이 인정될 뿐만 아니라 피해의 최소성 및 법익 균형성의 원칙에도 위배되지 않아 과잉금지의 원칙에 위반하여 직업행사의 자유를 침해한 것이라고 볼 수 없는 경우에 해당된다.<sup>43)</sup>

다음으로 주관적 사유에 의한 직업선택의 제한(2단계)이 있다. 이는 중대한 공익상의 이유가 존재하고, 단순히 직업행사의 제한만으로는 공익목적의 달성이 불가능할 때에 가능하다. 변호사, 의사 등과 같이 일정한 자격을 갖춘 사람만이 그 직업을 선택할 수 있도록 하는 것이 이에 해당된다. 이러한 자격은 기본권주체 스스로의 노력으로 충족시킬 수 있는 것이어야 하며, 그것이 누구에게나 제한 없이 그 직업에 종사하도록 방임함으로써 발생할 우려가 있는 공공의 손실과 위험을 방지하기 위한 적절한 수단이고 그 직업을 희망하는 모든 사람에게 동일하게 적용되어야 하며 주관적인 요건 자체가 그 제한의 목적과 합리적인 관계가 있어야 한다.

마지막으로 객관적 사유에 의한 직업선택의 제한(3단계)이 있다. 이것은 일정한 직업을 희망하는 기본권주체의 개인적 능력이나 자격과는 상관관계가 없고 기본권주체가 그 조건충족에 아무런 영향도 미칠 수 없는 어떤 객관적인 사유 때문에 직업선택의 자유가 제한되는 것이다. 이것은 직업의 자유에 대한 침해의 심각성이 크므로 매우 엄격한 요건을 갖춘

43) 헌재 1996. 2. 29, 94헌마13

예외적인 경우에만 허용되어야 하며, 두 번째 단계보다 더 강력한 공익상의 이유가 있을 때 인정된다. 예를 들어 경비업자들에게 경비업 외의 업종영업을 제한하거나, 국가적 차원에서 인력수급의 조절을 위하여 특정한 분야의 자격시험을 일정기간 치르지 않는 경우가 이에 해당된다.<sup>44)</sup>

퇴직경찰관만을 대상으로 특별채용하거나 계약직 공무원으로 채용할 때의 제한은 2단계 내지 3단계의 제한에 해당될 수 있을 것이다. 이와 관련한 주요 판례를 살펴보면 우선 2단계의 제한에 관하여 시각장애인에 한하여 안마사 자격인정을 받을 수 있도록 하는 안마사에 관한 규칙에 대한 위헌판결(2006. 5. 25. 2003헌마715) 사례로 이 경우 일반인 안마사 직업을 선택할 수 있는 자유를 원천적으로 제한하는 것으로 기본권 제한에 관한 과잉금지원칙에 위배하여 일반인의 직업선택의 자유를 침해하는 것으로 보고 있다. 이와는 반대로, 일반직 공무원으로 20년 이상 관세행정에 종사한 자에게 일정한 절차를 거쳐 관세사자격을 부여하는 “특별전형”제도를 규정한 구 관세사법과 관련한 판례(2001. 1. 18. 2000헌마364)에서는 이러한 특별전형제도로 인하여 일반 공개경쟁시험 절차를 통하여 관세사라는 직업을 선택할 자유가 봉쇄되어 있는 것은 아니라고 판단하였다.

3단계의 제한과 관련하여서는 국·공립사범대학 졸업자를 국·공립학교 교사로 우선 채용하도록 규정한 구 교육공무원법에 대하여 국·공립 사범대학 졸업자와 사립 사범대학 졸업자 사이에는 개인의 실력차를 제외하고는 교사자격의 본질적인 요소에 아무런 차이가 없으나 사실상 사립 사범대학 졸업자의 교육공무원 채용 기회를 박탈하게 되어 직업 선택에 중대한 제한을 가하는 것으로 이러한 제한은 위헌이라고 판단하였다. 또한 경비업자의 겸업을 금지한 경비업법 제7조에 관한 판례(2002. 4. 25. 2001헌마614)에서도 경비업자의 겸업을 일체 금지하는 것은 기본권침

44) 성낙인, 헌법학, 법문사, 2011, 654-657면, 장영수, 헌법학, 홍문사, 2010, 777면.

해의 최소성 원칙에 어긋나는 과도하고 무리한 제한으로 과잉금지의 원칙을 위배하여 직업의 자유를 침해하는 위헌법률로 보았다.

이상의 판례들을 종합하여 보면 우선 퇴직경찰관들은 일반인에 비하여 경찰업무 수행에 관한 지식과 경험이 풍부하여 치안센터 등에서 근무할 공무원으로의 자격이 인정된다고 보아야 할 것이며, 소수의 퇴직경찰관을 재채용한다고 하더라도 경찰관이 되고자하는 일반인들에게는 순경공채, 경찰간부후보생, 경찰대학 시험 등을 통하여 경찰관이라는 직업 선택의 자유가 보장된다고 볼 수 있다. 따라서 퇴직경찰관의 재채용은 그 목적의 정당성 등을 고려할 때 일반인의 직업 선택의 자유를 과도하게 침해하는 것으로 볼 수 없을 것이다.

## 다. 평등권 침해와 관련한 검토

우리 헌법 제11조에서는 1항에서는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 하여 평등권을 규정하고 있다. 이러한 평등권은 헌법에서 규정하고 있기 때문에 국민이 비로소 누리는 권리가 아니라 인간의 존엄과 가치와 더불어 초실정법적 법원칙이다. 헌법재판소도 평등원칙을 “기본권보장에 관한 헌법의 최고원리”, “기본권 중의 기본권”이라고 판시하고 있다.<sup>45)</sup> 우리 헌법 제11조에서는 성별, 종교, 사회적 신분을 들고 있으나 이는 예시규정으로 그 외의 학력, 정치관, 건강, 연령 등의 사유로 불합리하게 차별하여서는 안 되며, 여기서의 평등은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 입법과 법의 적용에 있어서 합리적인 근거가 없는 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적 평등을 뜻한다. 즉 합리적인

45) 성낙인, 앞의 책, 427-428면.

차별은 가능하다고 보고 있다.<sup>46)</sup>

헌법재판소는 이러한 평등권의 위배 심사기준으로 합리성 심사와 엄격한 심사(비례성심사)로 나누어 판단하고 있다. 합리성 심사는 자의금지 원칙에 의한 심사로 차별취급의 존재 여부와 차별취급이 존재한다면 자의적인 것인가를 판단하는 자의성 유무를 그 기준으로 한다. 즉 본질적으로 동일한 것을 서로 다르게 취급하고 있다면 차별취급이 존재하는 것이고 이러한 차별취급에 합리적인 이유가 결여되어 있다면 자의적인 차별을 뜻한다. 그러나 차별취급에 정당하고 객관적이며 합리적인 이유가 존재한다면 차별대우는 자의적인 것이 아니게 된다.

다음으로 엄격한 심사기준은 비례성 원칙에 따른 심사로 차별취급의 목적과 수단간에 엄격한 비례관계가 성립하는 지를 기준으로 한 심사를 의미한다. 일반적인 평등원칙의 위반 내지 평등권의 침해 여부에 대한 헌법재판소의 통상의 심사기준은 입법과 법의 적용에 있어서 합리적인 근거가 없는 자의적 차별이 있는지 여부이다.<sup>47)</sup> 그러나 입법자가 설정한 차별이 국민들 간에 단순한 이해관계의 차별을 넘어서서 기본권에 관련된 차별을 가져온다면 그러한 차별에 대해서는 자의금지 내지 합리성 심사를 넘어서 목적과 수단 간의 엄격한 비례성이 준수되었는지를 심사하는 보다 엄격한 심사척도를 적용하고 있다.<sup>48)</sup>

이와 관련한 헌법재판소의 판례를 살펴보면 우선 공무담임권 침해와 관련하여 살펴본 국가공무원 7급 시험에서 기능사 자격증과 기사자격증 간의 가산점 차이에 관한 사례에서 현재는 가산점 취득 여부가 합격 여부에 중대한 영향을 미치는 것으로 보아 가산점 차별 취급에 대해서 그 목적과 수단 간에 엄격한 비례성 판단을 하였다. 자격증에 따른 가산점

46) 김철수, 헌법학신론, 박영사, 2008, 390면, 성낙인, 앞의 책, 429면. 헌재 2001. 6. 28. 99헌마516.

47) 헌재 1998. 9. 30. 98헌가7

48) 헌재 2003. 9. 25. 2003헌마30

규정의 목적은 공무원의 업무상 전문성을 강화하기 위한 입법목적에 지나고 있고 이러한 입법목적은 헌법 제37조 제2항의 공공복리를 위한 것으로 산업기사 이상의 자격증 소지자에게 가산점을 부여하는 것은 공무원의 업무상 전문성을 강화하기 위한 입법 목적을 달성하기 위한 것으로 그 입법 목적을 달성하는데 있어서 수단의 적합성을 갖춘 것으로 보아 달성하려는 공익이 침해되는 사익에 비하여 더 적은 것이라 보기 어렵다고 판단하여 그 목적과 수단 간에 비례관계를 벗어난 것이라 할 수 없다고 하였다.

또한 제대군인에게 공무원채용시험에 과목별 5% 내지 3%의 가산점을 주던 “제대군인지원에 관한 법률”의 해당 조항에 관한 현재의 판례(헌재 1999. 12. 23. 98헌마363)를 살펴보면 먼저 가산점 제도에 관해 엄격한 심사척도를 적용하였다. 즉 합리적 이유의 유무를 심사하는 것에 그치지 않고 비례성원칙에 따른 심사, 즉 차별취급의 목적과 수단간에 엄격한 비례관계가 성립하는지를 기준으로 한 심사를 하였다. 이에 따르면 가산점제도의 주된 목적이 군복무로 인해 취업준비 등에 있어 상대적으로 불리한 처지에 놓인 제대군인의 사회복귀를 지원하는 것으로 이는 입법정책적으로 얼마든지 가능하고 필요하므로 입법목적은 정당한 것으로 보았다. 그러나 가산점 제도는 공직수행능력과는 아무런 합리적 관련성을 인정할 수 없는 성별 등을 기준으로 여성과 장애인 등의 사회진출기회를 박탈하는 것으로 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 상실한 것이며, 가산점제도로 인해 양적으로 수많은 여성들의 공무담임권을 제약하고 공무원 채용시험의 합격여부에 미치는 효과가 너무나 커서 사실상 가산점을 받지 못하는 사람들을 실질적으로 거의 배제하는 것과 마찬가지로의 결과를 초래하여 공직선택의 기회를 원천적으로 박탈하는 것으로 보아 가산점제도로 달성하려는 입법목적의 비중에 비하여 차별로 인한 불평등의 효과가 극심하므로 차별취급의 비례성을 상실하고 있다고 판단하였다.

이상에서의 평등권 침해에 관한 헌법재판소의 결정을 요약하면 우선 입법목적과 차별취급 사이에 비례성원칙이 적용되어야 한다. 퇴직경찰관을 치안센터 등의 근무자로 재채용하는 것은 우선 평생을 주야근무 및 위험 업무를 수행하다 퇴직한 경찰공무원에 대한 예우와 그들의 퇴직후 생활지원 및 현직 경찰관들에 대한 사기진작 등의 목적은 정당하다고 볼 수 있다. 또한 여타 경찰공무원을 지원하는 일반인의 공직진출을 원천적으로 제한한다고 볼 수도 없다. 이러한 점을 고려해 볼 때 퇴직경찰관의 재채용이 그 목적과 수단에 비례원칙을 위반하여 평등권을 침해한다고 할 수 없을 것이다.

## VII. 업무수행과 관련한 문제점 검토

이렇게 계약직 공무원으로 퇴직경찰관을 채용하여 치안센터에 배치하게 될 경우 경찰권행사의 가장 기본이 되는 경찰관직무집행법상에 규정된 경찰의 권한을 행사할 수 있는가에 대한 문제를 검토하는 것이 필요하다.

### 1. 치안센터 등에서의 업무처리 내용

우선 퇴직경찰관이 배치될 치안센터에서 현재 수행 중인 업무의 내용을 구체적으로 살펴보면서 업무수행에 필요한 법률의 수권조항이 필요한지에 대한 검토가 있어야 할 것이다.

치안센터는 경찰청 훈령인 “지역경찰의 조직 및 운영에 관한 규칙”에서 그 설치목적 별로 검문소형 치안센터, 출장소형 치안센터로 구분된다(제15조). 여기에 배치될 치안센터장의 임무로는 제14조에서 경찰 민원 접수 및 처리, 관할지역 내 주민 여론 수렴 및 보고, 타기관 협조 등 협력방법활동, 기타 치안센터 운영과 관련된 문제점 및 개선대책 수립 및 보고로 하고 있다. 이상의 임무만을 두고 보자면 경찰공무원이 아니라 계약직 공무원을 배치하더라도 경찰업무에 대한 지식과 경험이 있다면 특별히 문제될 성질의 업무가 있다고 보기는 힘들다.

그러나 설치목적에 따른 분류에서 검문소형 치안센터는 적의 침투 예방으로 도는 주요 간선도로의 취약요소 등 교통통제 요소를 고려하여 설치한다고 하여 검문소형 치안센터의 대간첩작전 수행 업무 수행과 교통통

제 목적을 명시하고 있으며 근무자의 임무로 거점 형성에 의한 지역 경계, 분순분자 색출 및 제 경찰사범의 단속 및 검거, 관할내 각종 사건·사고 발생시 초동조치를 명시하고 있다(제16조). 이러한 검문소형 치안센터의 목적과 근무자의 임무를 살펴 보건데 여기에 배치될 퇴직경찰공무원의 경우에는 무기의 사용, 경찰사범의 단속 및 검거와 이를 위한 검문검색의 권한이 있는지에 대한 논란이 있을 수 있을 것이다.

끝으로 출장소형 치안센터의 경우 그 설치 지역은 지역 치안활동의 효율성 및 주민 편의 등을 고려하여 필요한 지역에 설치하며 근무자의 임무로는 범죄예방 순찰 및 위험발생 방지, 방문 민원 접수 및 처리, 관할내 각종 사건사고 발생시 초동조치, 관할 내 주민여론 청취 등 지역사회경찰활동으로 되어있다. 이 경우에도 위험발생 방지를 위한 경찰상 즉시강제 등의 권한이 있는지와 각종 사건사고 발생시 초동조치에 필요한 경찰상의 권한이 있는 지 등에 대한 문제점이 있을 수 있다.

## 2. 경찰관직무집행법상의 권한 행사와 관련된 문제점 검토

경찰관직무집행법은 제1조 목적에서도 보듯이 국민의 자유와 권리의 보호 및 사회공공의 질서유지를 위한 경찰관의 직무수행에 필요한 사항을 규정하고 있다. 이때 경찰관은 국가경찰공무원에 한한다고 명시적으로 규정하여 이때의 국가경찰공무원이 단지 경찰관의 신분에 관한 일반법인 경찰공무원법상의 경찰공무원을 의미하는 지, “제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법”상의 제주자치경찰 및 청원경찰법에 의한 청원경찰 등 개별법률에 의해 경찰관직무집행법상의 경찰권한을 행사할 수 있는 경찰과의 구별을 위해 특별히 ‘국가’라는 명칭을 사

용한 것인지에 대해 살펴볼 필요가 있다.

우선 경찰관직무집행법 제1조의 경찰관의 의미에 관하여 2006년 2월 21일 “제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법”이 제정·시행되기 전까지는<sup>49)</sup> “국가경찰공무원에 한한다”라는 문구 없이 경찰관의 직무수행에 필요한 사항을 규정한다고 하여 이때 경찰관의 의미를 어떻게 볼 것인지에 대한 해석상의 논란이 있었다.

간략히 살펴보면 이때의 경찰관이란 우선 경찰업무의 수행에 초점을 맞추어 경찰업무의 정의에 관해 논란이 있어 왔다. 경찰업무를 실질적 의미로 해석하면 “공공의 안녕·질서를 유지하기 위하여 일반통치권에 기해 국민의 자연적 자유를 제한하는 작용”을 의미한다.<sup>50)</sup> 그러나, 이러한 실질적 의미의 경찰은 경찰의 자유제한적 측면에 치중한 감이 있다. 경찰의 기능이 반드시 국민의 자연적 자유를 제한 한다기보다는 위태로 부터의 안전확보, 교통관리, 범죄예방교육 등 비권력적이며 자유를 보호하는 측면의 기능이 현재 더 중요시 되고 있다. 또한 경찰의 기능이 축소되어 위생·건축·산업 등의 분야에서 ‘실질적 의미의 경찰업무’가 대폭 일반행정기관에 이양되었다.<sup>51)</sup>

이에 반해 형식적 의미의 경찰업무는 경찰법, 경찰공무원법, 경찰관직무집행법 등 실정법상의 경찰개념을 뜻하는 것이다. 실질적 개념의 경찰이 위생·건축 등에서의 자유제한까지 포함한다면 형식적 의미의 경찰개념에는 포함되지 않는다.

이러한 형식적 경찰개념을 기초로 하여 종전의 경찰관직무집행법 제1조의 경찰관은 동법 제2조의 직무를 수행하는 경찰관 모두를 포함하는

49) 부칙 제40조 (다른 법령의 개정) ③ 경찰관직무집행법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제1조제1항중 "경찰관"을 "경찰관(국가경찰공무원에 한한다. 이하 같다)"으로 한다. 이 밖에도 경찰이라는 용어를 사용하는 대부분의 법률을 해당 부칙을 통해 일부 개정하여 모두 “국가경찰”로 개정하였다.

50) 김남진·김연태, 행정법Ⅱ, 법문사, 2008, 246면

51) 김남진, 위의 책, 247면.

것으로 보고, 이때의 경찰관은 경찰관의 신분에 관한 기본법인 경찰공무원법상의 경찰공무원과는 그 법적 성격과 범위에 있어서 다소 차이가 있다고 보아 이때의 경찰관의 개념에 전투경찰대설치법상의 전투경찰과 나아가 “청원경찰법”상의 청원경찰, “사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 범위에 관한 법률”에 따른 특별사법경찰관까지 경찰관의 범위에 포함하는 의견이 있다.<sup>52)</sup>

그러나 경찰관직무집행법상의 권한을 실제로 발동할 “경찰관”이란 엄격한 해석을 요하므로, “형식적 개념의 경찰업무를 수행하는 공무원”이라고 할 수 있고, 이러한 자에는 경찰공무원법상 경찰공무원 및 전투경찰대설치법상의 전투경찰이 이에 해당한다고 봄이 타당하다. 청원경찰은 공무원도 아닐뿐더러 의제되지도 않았고, 국한된 장소내에서만 경찰권을 갖고 있어, 이 법의 권한을 법률에 의하여 준용할 뿐 일반적 경찰권을 행사한다고 볼 수 없다. 또한 특별사법경찰관리도 특정 범죄의 수사 등 국한된 경찰업무만을 수행하고 있을 뿐, 경찰관직무집행법 제2조의 직무를 일반적으로 수행하는 경찰관이라 할 수 없는 것이다.<sup>53)</sup>

그러나 전술한 “제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법”의 제정에 따라 경찰관직무집행법 제1조의 경찰관은 국가경찰공무원만을 의미하는 것으로 개정이 되었다. 실질적·형식적 경찰개념의 논의를 떠나 경찰관직무집행법은 이번 개정을 통하여 청원경찰법 등 개별법률에 의한 준용규정이 있는 경우 외에는 오로지 국가경찰공무원만을 그 적용대상으로 하고 국가경찰공무원만이 제2조의 업무를 일반적으로 수행하며 동법에서 정한 경찰권한을 행사할 수 있는 것으로 보아야한다. 이때의 국가경찰공무원은 국가 경찰기구인 경찰청 소속의 경찰관만을 의미하는 것으로 보아야한다. 동법 개정의 입법취지는 단지 제주자치경찰

52) 장영민, 박기석, 경찰관직무집행법에 관한 연구, 한국형사정책연구원, 1993, 35-36면.

53) 김형훈, 경찰관직무집행법 개정 방향, 경찰학연구 제1호, 경찰대학, 2001, 70-71면.

과의 구별만을 위한 것일 수도 있으나, 최소한 동법 개정시에 입법자들은 경찰관직무집행법 제1조의 경찰관은 국가경찰기구에 속한 경찰관만을 뜻하는 것으로 인식하였음이 충분히 예상된다.

그렇다면 계약직으로 채용된 퇴직경찰관이 경찰청 소속의 공무원이라고 하더라도 동법 제1조에서 말하는 국가경찰공무원이라고 볼 수는 없다. 즉 경찰관직무집행법의 개정이나 퇴직경찰관의 경찰권행사를 위한 개별법률의 제정이 없다면 치안센터에서의 퇴직경찰관의 업무 수행에 제약이 따를 수밖에 없을 것이다. 헌법 제37조 제2항에 근거한 법률유보의 원칙에 따라 여타의 업무를 차치하고 위험방지가 경찰행정청의 임무라고 하여도 경찰은 법적 근거 없이 국민에게 법적 부담을 가져오는 수단을 사용할 수 없다는 것은 오늘날 일반적으로 승인되고 있는 법치국가의 기본원칙 중의 하나로 침해적인 경찰작용에는 당연히 법적 근거가 요구되기 때문이다.<sup>54)</sup>

### 3. 소 결

이상에서 간략히 퇴직경찰공무원이 배치되어 활동할 치안센터 등에서의 업무내용과 이와 관련한 경찰권행사의 일반법적 성질을 가진 경찰관직무집행법의 준용가능 여부를 살펴보았다. 퇴직경찰관이 특정직의 국가경찰공무원으로 임용된다면 문제가 없겠으나 현재까지 살펴본 계약직 공무원으로 채용된다면 아무리 경찰청의 경찰업무를 하게 될 공무원이라 할지라도 법해석상 국가경찰공무원이 될 수 없어 경찰관직무집행법상의 경찰권행사에 제약이 따른다. 법률유보의 원칙상 이를 위해서는 경찰청의 업무지시나 “지역경찰의 조직 및 운영에 관한 규칙”등 경찰청 훈령이

54) 홍정선, 앞의 책, 215면.

아닌 관련 법률의 제·개정이 필요할 것으로 보인다.

제VI장과 제VII장에서 살펴본 퇴직경찰관 채용의 방법과 업무수행관련 검토의 내용을 요약하면 다음 표와 같다.

<표18> 퇴직경찰공무원 채용 방법 및 업무수행관련 검토

구 분	경찰공무원 특채 시	계약직 공무원 채용 시
정원 문제	발생	X
예산 문제	발생	발생
연령정년 경찰공무원	불가	가능
연령 제한 문제	40세 이하 (또는 60세 미만)	제한 없음
경직법상 권한 행사가능 여부	가능	불가능 (별도 법률제정이나 경 직법 개정 필요)

## VIII. 결 론

고령화 사회에 접어든 한국사회에서 이제 퇴직관리는 전사회적인 과제로 볼 수 있다. 국가공무원 중 교사를 제외하고 가장 큰 그룹인 경찰의 경우 그 규모에 맞게 한해 약 2천명의 퇴직자가 발생하고 있다. 이들 대부분은 60세 이상 고연령자로 24시간 교대부서 등에서 근무하며 제대로 된 퇴직준비가 없는 상태에서 정년을 맞이하고 있다. 경찰청의 퇴직관리프로그램이 있지만 그 실효성에 의문이 있고 수사 등 일부 특정 부서 경력자에게만 혜택이 주어지고 있어 경찰의 30%이상을 차지하는 생활안전, 특히 파출소·지구대 근무 경찰관에게는 아무런 도움이 되지 못하고 있는 실정이다.

또한 배움터지킴이나 아동안전지킴이와 같이 퇴직경찰관을 우선하여 선발하는 제도가 있으나 정식 근로계약이 아닌 봉사형태의 근무로 근무시 사고 등에 대한 보험가입 등 지원이 미비하고 지급되는 봉사료가 낮아 범죄예방 분야에 전문 지식을 갖춘 퇴직경찰관이 사명감을 가지고 일하기에 힘든 조건임이 분명하다.

따라서 퇴직경찰관을 계약직 공무원으로 채용하여 2~3년간 치안센터에 근무하도록 하는 퇴직관리 프로그램이 필요하다. 치안센터의 경우 민원접수 및 상담 등 그 업무가 범죄예방분야에 해당되어 전반적인 경찰지식을 갖춘 퇴직경찰이 업무하기에 어려움이 없을뿐더러 수사나 경비와 같이 강한 신체능력을 필요치 않는 점도 고령의 퇴직경찰이 근무하기에 적당하다고 보여진다.

농어촌지역 치안센터, 직주일체형 치안센터 등은 그 개소수도 많지 않

고 계약직 공무원으로 채용할 경우 정원문제가 발생되지 않는다는 점에서 경찰관 채용을 희망하는 젊은 층의 경찰진입에 장애가 발생하지 않아 여타의 특채제도시 발생하는 형평성 시비도 적을 것으로 판단된다.

한국 경찰이 고질적으로 앓고 있는 경찰인력 부족문제도 일부 해소될 수 있다. 치안센터와 같이 정적인 업무에 배치되어 있는 젊은 경찰관을 수사·경비분야로 전환배치가 가능하며 농어촌지역이나 도서지역 치안센터 등의 경우 젊은 경찰관들이 자녀양육 등의 문제로 지원을 기피하는 실정임을 감안하면 부족한 치안력 확보와 젊은 경찰을 필요부서에 배치하는 이중의 효과를 거둘 수 있다. 또한 지역주민에게도 단속위주의 경찰이 아닌 전문지식을 갖춘 봉사경찰을 배치하게 되어 체감치안제고 및 양질의 치안서비스 제공에도 문제가 없을 것으로 보인다.

다만 이러한 퇴직경찰관 재채용을 위해서는 경찰관직무집행법상에 해당 사항을 반영하여 특정직의 경찰공무원이 아닌 계약직의 일반공무원이 경찰의 업무를 수행할 시에 위해의 방지 등을 위한 권한 부여가 필요할 것으로 생각된다. 이러한 강제권한의 부여를 위해서는 어느 정도 사회적 공감대의 형성도 전제되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강성철·김판석·이종수·최근열·하태권, 새인사행정론, 대영문화사, 2008.
- 강용길, 퇴직경찰관을 활용한 범죄대응역량 제고에 관한 연구, 경찰과 사회 제3집, 경찰대학, 2008.
- 경찰청, 2008년 배움터지킴이 활동집, 2008.
- 경찰청, 경찰백서, 1995, 1996, 2001, 2004, 2010, 2011.
- 공무원연금관리공단, 개정 공무원연금법 안내, 2010.
- 국회 행정안전위원회, 경찰공무원 보건안전 및 복지기본법안 심사보고서, 2011.
- 김남진·김연태, 행정법Ⅱ, 법문사, 2008.
- 김원중, 경찰의 직급구조 실태와 발전 방향, 진성호 의원 주최 「경찰 처우개선을 위한 정책 토론회」, 2010.
- 김철수, 헌법학신론, 박영사, 2008.
- 김형훈, 경찰관직무집행법 개정 방향, 경찰학연구 제1호, 경찰대학, 2001.
- 김혜숙·김상구·이동규, 경찰공무원의 직무 스트레스 비교분석 및 스트레스 관리 프로그램 개발 연구, 치안연구소, 2003.
- 성낙인, 헌법학, 법문사, 2011.
- 염재호·김상구·윤성철, 경찰공무원의 퇴직관리 및 퇴직자 지원프로그램 개발·운영에 관한 연구, 치안연구소, 2003.
- 장영민·박기석, 경찰관직무집행법에 관한 연구, 한국형사정책연구원,

1993.

장영수, 헌법학, 홍문사, 2010.

정지운, 퇴직 경찰공무원의 범죄피해자지원 역할 활성화 방안에 관한 연구, 치안정책연구소, 2010.

한상암, 경찰공무원 퇴직관리의 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 한국 경찰학회보 제1호, 1999.

한상암·신성원, 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 및 취업능력개발에 관한 연구, 한국경호경비학회지 제15호, 2008.

홍정선, 경찰행정법, 박영사, 2007.

행안부, 국가공무원 인사통계, 2007~2011.

행정안전부 인사실 인사정책과, 공무원 인사실무, 2011.

참고자료 55)

< 1. 외국경찰의 퇴직경찰관 지원 현황 >

국 가	퇴직경찰관 지원 내용
미국 LA경찰	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직관리 전담기구나 취업알선 등 퇴직관리 프로그램 없음</li> </ul>
미국 뉴욕경찰	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직관리 전담기구나 별도 프로그램 없음</li> <li>· 퇴직경찰관에 대한 일반 기업체의 관심도가 높아 경비관련 업무, 보험회사 조사업무 등에 활발히 재취업</li> </ul>
일 본	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직관리 전담부서 및 취업알선·지원프로그램 없음</li> <li>· 경찰청에서는 고급간부 중심으로 비공식적으로 경비업체 등 경찰관련 업체 재취업을 알선</li> <li>· 경시청에서는 중간간부이하 정년퇴직자, 권장퇴직자 등을 대상으로 경시청 자체(일반직·상담원 등) 채용 및 경찰관련 업체 취업 알선</li> </ul>
영 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 별도의 퇴직프로그램은 없으나 민간차원에서 재취업이 활발히 이루어지고 있음</li> </ul>
독 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연금 이외에 특별한 퇴직경찰 지원 기구나 프로그램 없음</li> <li>· 경찰노조에서 퇴직경찰관을 자원봉사활동 프로그램에 연계</li> </ul>
중 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공안부, 각 성, 시 3급 공안기관에 전문적인 퇴직경찰관리 기구를 설치·운영 중</li> <li>· 일선 공안기관에서는 정치처에서 전담직원을 배치하여 퇴직경찰 관리</li> <li>· 연금 이외에 공공비용·간호비용을 지원하여 재직경찰과 동등한 의료보장과 생활보조</li> </ul>
홍 콩	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인력관리부 산하 복지지원과 소속의 재정착지원계(RUS)에서 퇴직경찰 관리 및 지원을 전담</li> <li>· RUS에서 일반기업(주로 경비업 관련)에 재취업 알선</li> <li>· 1년에 3차례 1일 과정으로 퇴직경찰대상 설명회를 개최</li> </ul>

55) 경찰청 지식관리시스템의 외사국 해외치안자료실에서 해외파견 경찰주재관의 보고서를 정리한 자료임.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일부 정부부처에서 수사기능의 전문인력이 필요할 경우 퇴직경찰 중 관련 경력자를 특별채용하는 경우가 있음</li> <li>· 공항관리공단에서 퇴직경찰관을 공항경비 업무에 대거 채용·운용 중</li> </ul>
남아프리카 공화국	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경찰의 Employee Assistance Service(EAS)에 소속된 심리학자, 사회상담사, 종교인을 통해 퇴직경찰관에 대한 사회·심리적 지원을 제공. 이러한 지원은 재취업 기회 제공 등의 퇴직관리로 볼 수는 없음</li> </ul>
캄보디아	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰 관리 전담기구나 지원프로그램 없음</li> </ul>
태국	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰 관리 전담기구나 지원프로그램 없음</li> </ul>
필리핀	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰 관리 전담기구나 지원프로그램 없음</li> </ul>

### < 2.외국경찰의 퇴직경찰관 활용 현황 >

국 가	퇴직경찰관 활용 현황
미국 LA경찰	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰 재채용 제도 없음</li> <li>· 과거 경찰지원자 경력조회 등에 일반적으로 채용하였으나 예산문제로 폐지</li> </ul>
미국 뉴욕경찰	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰관 중 극소수(수십 명 정도)를 시에서 재고용하여 경찰에 지원근무형태로 운용. 주로 신규경찰관 모집이나 경찰학교 등에서 단순직에 종사, 재고용의 경우 연금지급 정지됨</li> </ul>
미국 시카고경찰	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰 재채용 제도 없음</li> </ul>
일본	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전승관제도 : 수사분야 유경험자를 일선수사실무 능력 향상을 위해 활용하는 제도</li> <li>· 파출소 및 교통상담원 : 파출소 등에서 지리교시 및 주민상담</li> <li>· 스쿨 서포터 : 초등학교 등에서 순찰 등 범죄예방활동 수행</li> </ul>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 퇴직경찰 재채용 제도 없음</li> </ul>
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>· “치안에 관한 법률”에 따라 퇴직경찰관을 민간 예비 경찰력으로 활용할 수 있음</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동법에 따른 예비경력은 60세 이하 퇴직자가 5년의 기한 내에 국가적 위험 또는 공공질서에 중대한 장애가 발생한 경우 내무부 장관의 소집령에 응하여야하는 의무로 규정된 ‘법규상 예비경력’ 과 65세 이하 퇴직자 중 지원자에 한하여 1년 단위로 최대 5년간 계약직으로 근무할 수 있는 ‘계약직 예비경력 “으로 구분됨</li> <li>• 예비경력으로 활동하는 경우 ‘일당제 보수’ 를 지급 받음</li> <li>• 예비경력으로 활동하는 퇴직경찰관은 형사소송법 훈령에 따른 ‘사법경찰관리’ 의 자격을 부여 받음</li> </ul>
영 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직경찰관을 단기계약 형식으로 특정 사건·분야에 재고용하는 사례가 늘고 있음(예. Devon·Conwall 지방경찰청에서 2003년 강력 범죄 및 살인사건 해결을 위해 자문역으로 전직 형사간부 4명을 임시로 고용)</li> <li>• 영국정부에서는 위기 상황시의 경찰력 부족을 보완하기 위해 퇴직 경찰력 활용을 적극 고려중임</li> </ul>
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예비역경찰관 프로그램(Reserve Police Program)을 수립, 퇴직경찰관을 일정 절차에 따라 예비역경찰관으로 선발하여 경찰력 부족사태에 대비하여 활용</li> </ul>
홍 콩	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직경찰 재채용 제도 없음</li> </ul>
호 주	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직경찰 재채용 제도 없음</li> </ul>

책임연구보고서 2012-12

## 퇴직경찰관, 치안센터 배치 활용 방안에 관한 연구

---

2012년 12월 31일 발행

발행인 : 조 요 셉

발행처 : **치안정책연구소**

경기도 용인시 기흥구 언남로 74

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**