

경찰공무원의 징계결과에 따른 소청제기에 관한 연구

A Study on Appeal System according to Disciplinary Punishment of Police Officers

김상운*, 최흥철**

대구가톨릭대학교 경찰행정학과*, 위덕대학교 사이버경찰보안학과**

Sang-Woon Kim(ksw48@naver.com)*, Hung-Cheol Choi(smjchoi4846@naver.com)**

요약

경찰은 범죄예방·범죄수사·기타 공공의 안녕과 질서유지를 위하여 시민을 대상으로 명령·강제·단속·지도 등의 공권력을 수반한 업무를 수행하기 때문에 일반 공무원 보다 높은 윤리의식이 요구되어 다른 공무원들에 비해 높은 징계기준을 갖는다.

실제 2008년부터 2012년까지 집계된 경찰관 징계대상자는 2008년에 801명에 불과하였으나, 2009년부터는 연평균 1,100여명이 징계를 받은 것으로 나타났다. 과도한 징계는 경찰공무원의 사기에 영향을 준다. 타 공무원에 비해 지나치게 높은 징계양정에 대하여 많은 경찰공무원들이 소청심사제도를 활용하고 있다.

소청심사제도는 공무원이 징계처분 및 그 외 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 이의를 제기하는 경우로서 이를 심사·결정하는 특별행정심판제도로서, 일반 공무원에 비해 가혹하게 내려지는 징계처분을 완화하고 징계결정과정에서 발생하는 잘못된 행위를 바로잡는데 주로 사용된다. 소청심사 제도를 통하여 징계를 받은 많은 경찰공무원들이 징계를 감경 받거나, 징계결과가 무효·취소가 되어, 과하거나 부당한 징계로부터 구제를 받았다. 소청을 통해 징계의 결과가 변화된 경찰공무원은 전체 징계대상자 중 약 25%정도가 구제를 받는 것으로 나타났다.

따라서 이 연구에서는 징계와 소청심사와의 관계를 파악하고, 실제차이를 살펴보기 위하여 카이제곱검정을 실시하여, 징계양정과 소청제기 유무 및 소청결과와의 관계, 비위유형과 소청제기 유무 및 소청결과와의 관계를 살펴보았다.

■ 중심어 : | 경찰공무원 | 징계 | 소청심사제도 | 소청심사위원회 |

Abstract

Police officers interact with the citizen a lot, they have high possibility of corruption, graft, and conflict with the citizen. The Police have governmental authority and regulation right, which requires police officers to have high ethical consciousness. because of this, disciplinary action upon them has higher standard.

According to the actual statistical data between 2008 and 2012, showed that only 801 police officers were disciplined in 2008. But in 2009, average 1,100 police officers were disciplined.

To solve the problem of unreasonable discipline, government is enforcing an Appeal System. Appeal system is a special system which allows government employees to make a formal objection against unfavorable discipline.

Through Appeal system, many police officers were saved from being disciplined. Discipline given to the police officers were decided to be invalid, or to be reduced. The data showed that approximately 25% of police officers were saved by this system. As a research was done about a correlation between disciplinary policy and entreaty, correlation between entreaty quotation and working department, to look in to the correlation between discipline and appeal system. The result showed that certain characteristic existed depending on the substance.

■ keyword : | Police Officers | Disciplinary Punishment | Appeal System | Appeals Commission |

I. 서론

경찰공무원은 경찰법 및 경찰관직무집행법에 근거하여 국민의 생명·신체 및 재산의 보호와 범죄의 예방·진압 및 수사, 치안정보의 수집, 교통의 단속 기타 공공의 안녕과 질서 유지를 그 임무로 하고 있다. 임무를 수행하기 위해서는 시민을 대상으로 명령·강제·단속·지도 등의 공권력을 수반한 업무를 수행하기 때문에 부패 및 비위행위의 유혹에 빠질 가능성이 높다.

특히, 경찰은 공권력을 행사하는 기관으로 타 공무원에 비해 보다 높은 도덕성과 청렴성 과 같은 고도의 윤리의식이 요구되는 만큼 비위행위에 대하여 상대적으로 일반공무원에 비해 강한 징계를 받고 있다.

그러나, 경찰의 징계처분은 큰 신뢰를 받지 못하고 있다. 경찰공무원의 징계처분은 계급체계 등 상하 위계 질서가 엄한 경찰조직 특성상 내부기강확립이란 이름하에 감독자에 대한 문책을 강하게 적용하고 있어, 많은 경찰공무원들은 타 부처 공무원보다 부당한 징계처분을 마도 있다는 인식을 가지고 있으며, 이에 따라 경찰공무원에 대한 징계를 불신하는 경향이 높다[1].

경찰공무원의 징계처분은 그 법적 성질이 징계권자의 재량행위라는 점에서 피징계자가 징계권자의 징계 재량 처분에 선뜻 동의하기가 어려운 부분이 있을 수 있는데, 경찰공무원의 징계처분은 민사상의 손해배상액 산정이나 형사상의 양형과 같이 제3의 기관으로서의 법원이 아니라, 행정 스스로 피징계자인 경찰공무원에 대하여 감독권의 발동의 차원에서 직접 징계처분을 내린다는 점에서 그러하다[2].

이러한 징계에 대한 불신을 해소하고 강한 징계로부터 처벌을 감경받거나, 잘못된 징계를 바로잡기 위한 방안으로 경찰공무원 징계에 대한 소청심사제도를 실시하고 있다. 소청심사제도란 직접적으로는 사법 보완적 기능을 통한 경찰공무원의 권리구제, 즉 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여 줌으로써 경찰공무원의 신분을 보장하고, 간접적으로는 행정의 자기통제 또는 자기감독의 효과를 얻을 수 있는 공무원의 구제제도이다. 소청심사제도는 간접적으로는 행정의 자기통제 또는 자기감독의 효과를 도모하고, 직접적

으로는 사법보완적 기능을 통하여 공무원에 대한 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여 줌으로써 공무원의 권익을 보다 강하게 보장하려는 데에 있다[3].

2008년부터 2010년까지 경찰관에 대한 징계는 2008년을 제외하고 연 1,100여명이 징계를 받는 것으로 나타났다으며, 소청심사는 징계대상자 중 약 50%정도가 소청심사를 청구하여 이 중 50%정도가 인용되어 징계처분을 감경 받은 것으로 나타났다. 이렇듯 많은 징계대상 경찰공무원들이 소청심사제도를 통하여 징계처분으로부터 구제를 받았다. 그 동안 징계양정이 너무 가혹하였거나 징계의 일관성이 떨어진다는 것을 반증하고 있다.

따라서 이 연구에서는 경찰공무원의 징계에 따른 소청심사 결과의 차이를 카이제곱을 활용한 방법을 통해 살펴보고자 하였다. 징계와 소청심사 결과간의 관련성을 살펴보기 위하여, 징계와 소청관련 자료는 2008년 이전 자료의 과거 2008년부터 2012년까지 집계된 경찰공무원 징계와 소청심사 결과를 바탕으로 PASW Statistics 18.0 통계패키지를 활용하여 분석을 실시하였다.

II. 이론적 배경

1. 공무원의 징계의 의미

징계는 조직구성원들의 잘못된 행동을 통제하기 위한 인사행정활동으로서, 징계란 공무원의 법령상의 의무만 행위에 대하여 공무원 관계의 질서를 유지하기 위한 목적으로 국가 또는 지방자치단체가 그의 사용자로서의 지위에서 과하는 행정상의 제재라고 정의할 수 있다[4].

징계목적에는 사후적 처벌이나 불이익처분으로 구성원의 그릇된 행동을 교정하고자 하는 의도와 함께 사전에 잘못된 행동을 예방하고자 하는 의미가 포함되어 있다[5].

경찰에 대한 징계는 전통적으로 경찰이 가지고 있는 특수성 때문에 다른 직업에 비해 높은 징계표준을 갖는다. 국가공무원법 제78조에 따르면 국가공무원법 및 경

찰공무원법에 의한 명령을 위반하거나 공무원은 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때, 직무의 내의를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때에 해당하게 되면 징계의결에 따라 징계처분을 받게 되도록 하여 다른 공무원들에 비해 더 가혹한 기준으로 살피고 있다.

이러한 경찰공무원의 징계처분은 경찰공무원의 신분 및 기타 이익에 영향을 미치는 중요한 문제이다. 따라서 실제로 경찰공무원에 대한 징계처분의 정도에 관한 예측가능성을 확보하는 것이 징계권자의 정당성을 확보하는 길인 동시에 징계를 당하는 경찰공무원의 승복을 제고를 담보하는 것이므로 중요하다고 할 수 있다[6].

경찰징계처분의 절차는 국가공무원법 제82조에 따라 징계위원회의 의결을 거쳐 징계위원회가 설치된 소속 기관의 장이 하되, 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회에서 한 징계의결 등에 대하여는 중앙행정기관의 장이 한다. 다만, 파면과 해임은 징계위원회의 의결을 거쳐 각 임용권자 또는 임용권을 위임한 상급 감독기관의 장이 한다. 징계의결 등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가깝다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 징계위원회에 심사나 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다.

이러한 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책으로 구분한다. 경찰공무원 징계령에서는 파면·해임·강등·정직을 중징계로 분류하고 감봉·견책을 경징계로 분류한다.

경찰징계는 경찰공무원에게 비위가 있는 경우에 징계처분을 하는 것은 일벌백계의 효과와 함께 조직 전체의 규율을 유지하고 징계대상자로 하여금 그러한 조직의 규범을 준수하게 하려는 것에 목적이 있다[7].

직무동기에 관한 기대이론과 형평이론에 의하면 업무수행기준을 제대로 충족시키지 못하는 공무원들을 징계하지 않을 경우 생산성이 높고 근면한 공무원들이 스스로의 업무와 역할을 하향조정하게 만드는 결과를 초래하게 된다. Hays(1995)에 의하면 조직 구성원들은 징계를 적절히 활용하는 것이 정당할 뿐만 아니라 생산

적인 집단 규범을 형성시키는데 도움이 된다는 인식을 지닌 것으로 나타났다[8].

그러나 근거가 모호하거나 일관성과 형평성이 의문시 되는 징계 조치는 당사자들의 불평불만을 초래할 뿐만 아니라 조직구성원 전체에 갈등과 분열을 조장하고 근무의욕을 저하시킬 우려가 있으므로, 징계의 합리적인 운영이 요구된다. 특히 퇴출은 공무원의 신분보장과 중립적 행정의 근간을 저해하고 공무원의 인간적 존엄성을 해칠 수 있는 관계로 한층 신중을 기할 필요가 있다[9][10].

그러므로 경찰징계는 경찰조직 운영에 있어서 이점을 줄 수 있는 좋은 제도이지만 명확한 기준과 근거 없이 징계가 이루어진다면 그와 반대로 조직원들의 사기와 의욕을 떨어뜨리는 양날의 검이 될 수 있으므로 징계에 대한 명확한 기준과 근거를 확립하여 징계조치가 이루어져야 할 것이다.

2. 소청심사제도

2.1 소청심사제도의 의의

소청심사제도는 징계처분 기타 본인의 의사에 반하는 불이익처분을 받은 자가 관할 소청심사위원회에 심사를 청구하는 제도로서, 소청심사는 행정심판의 일종이다. 즉, 소청심사는 행정심판법에 의한 행정심판에 대한 특별행정심판절차이다[11].

소청심사제도는 직접적으로는 사법보완적 기능을 통한 경찰공무원의 권리구제, 즉 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여 줌으로써 경찰공무원의 신분을 보장하고, 간접적으로는 행정의 자기통제 또는 자기감독의 효과를 도모하고자 하는 것으로 행정부 내부구제의 대표적인 제도라고 할 수 있다[12].

소청심사제도에 대한 정의를 살펴보면, 김중양의 연구(2002)에서는 소청심사를 “징계처분 기타 그 의사에 반한 불리한 처분(강입, 휴직, 면직, 직위해제 등)을 받고 불복하는 자의 재심사 청구를 받아 심사 결정하는 행정심판제도”라고 정의를 내렸으며, 유명희와 홍준형의 연구(2011)에서는 소청심사를 “징계처분을 받은 공무원이 그에 불복하여 이의를 제기하는 경우, 이를 심사해서 구제하는 절차”라고 정의하였다[13]. 그 밖에 박

관성(2011)은 “행정기관소속 공무원의 징계처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 소청심사위원회에 제기하는 불복신청”이라고 정의하기도 하였다[14].

다시 말해, 소청심사제도는 공무원이 징계처분 및 그 외 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 이의를 제기하는 경우로서 이를 심사·결정하는 특별행정심판제도라고 정의할 수 있다.

경찰에서 활용되고 있는 소청심사제도는 주로 징계에 대하여 불만을 가진 징계대상자가 징계를 감경하거나, 징계에 대하여 취소·무효를 목적으로 제기하는 활동으로서, 정당한 징계를 받을 수 있도록 하는 데 목적을 가지고 있다. 주로 소청심사대상은 경찰 징계 상에서 발생하는 결과에 대한 불만과 징계과정 상 발생하는 불만에 대해서 이뤄지고 있으며, 소청심사위원회의 심사를 통해 공정한 징계를 받을 수 있도록 하는 역할을 담당하고 있다.

경찰의 소청심사업무는 안전행정부 소청심사위원회에서 이뤄지고 있다. 단 전투경찰대의 경사, 경장, 순경은 당해 전투경찰대가 소속된 기관에 설치된 경찰공무원징계위원회에서 이뤄진다[15].

2.2 우리나라 경찰공무원 징계 및 소청심사결과 현황

2008년부터 2012년까지 우리나라 경찰공무원의 징계 현황을 살펴보면, 2008년에는 총 801명이 징계를 받았으며, 2009년에는 1,169명이, 2010년에는 1,154명, 2011년에는 1,254명, 2012년에는 1,157명이 징계를 받았다.

징계의 종류는 견책이 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 그 다음이 감봉, 정직 순으로 중징계보다는 경징계를 부과하는 경우가 많았다. 그러나, 2009년에는 파면만 150명이 넘는 등 파면·해임과 같은 중징계도 적지 않게 부과되었다.

2009년 12월에 개정된 경찰공무원 징계양정 등에 관한 규칙에서 강등을 징계에 포함시킨 이후 2010년부터 꾸준히 강등에 해당하는 징계대상자가 증가하는 것을 알 수 있었다.

표 1. 2008~2012년도까지 경찰관 징계현황 (단위: 명)

기간	총계	파면	해임	강등	정직	감봉	견책
2008년	801	67	127	-	165	168	274
2009년	1,169	150	174	-	209	239	397
2010년	1,154	104	101	7	171	246	525
2011년	1,256	87	116	28	196	310	519
2012년	1,157	73	102	43	170	256	513

(자료: 경찰청 정보공개 청구자료)

2008년부터 2012년까지 경찰관 소청심사결과 현황을 살펴보면, 매년 징계결과에 비해 50%이상을 상회하는 소청신청이 있었고, 이 중에서 약 50%정도만이 인용되어 징계로부터 구제되는 것으로 나타났다.

인용내용을 살펴보면 징계에 대한 소청심사결과 대부분이 감경에 해당하였으며, 징계에 대한 취소는 2008년에는 51건, 2009년에는 15건, 2010년에는 23건, 2011년에는 49건, 2012년에는 6건씩 매년 다르게 나타났으며, 무효 역시 2008년에는 1건, 2009년에는 12건, 2010년에는 6건, 2011년에는 1건, 2012년에는 0건으로 특정한 패턴이나 비율없이 매년 달리 나타났다.

표 2. 2008~2012년도까지 소청심사결과 현황 (단위: 명)

연도	징계 인원	소청 인원	불 인용				인용				계류
			소계	기각	취하	각하	소계	감경	취소	무효	
2008년	801	473	257	252	5	0	216	164	51	1	0
2009년	1,169	626	338	316	19	1	288	261	15	12	0
2010년	1,154	612	346	333	13	0	266	237	23	6	0
2011년	1,256	796	385	360	23	2	411	361	49	1	0
2012년	1,157	522	149	141	6	2	217	211	6	0	156

(자료: 경찰청 및 소청심사위원회 자료)

III. 경찰의 징계 및 소청심사 현황

1. 징계에 따른 소청결과 현황 분석방법

경찰 비위유형과 징계양정에 따른 소청제기 및 인용 여부 간 유의적인 분포의 차이가 있는지 여부를 분석하기 위해서, 경찰청 및 소청심사위원회로부터 2008년부터 2012년까지 5년간 경찰징계와 소청결과에 관하여 제공받은 자료를 통계패키지 PASW Statistics 18.0을 활용하여 빈도분석과 카이제곱검정의 방식을 통하여 분석을 실시하였다.

경찰청으로부터 제공받은 자료 중 5년 간 경찰징계 데이터를 기초로, 지방청별, 부서별, 성별, 학력별, 계급

별 징계현황에 대한 빈도분석을 실시하였다.

그리고 경찰 비위유형 및 징계양정이 소청제기와 소청 결과 간의 분포에 대해 살펴보기 위하여, 경찰청 및 소청심사위원회에서 제공한 경찰공무원 징계와 소청결과에 관한 내용을 바탕으로 분석을 실시하였다. 징계에 관한 내용은 명목변수로서 과면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책으로 분류하였으며, 소청결과는 불인용과 인용으로 나누어, 불인용의 경우 기각·취하·각하로 분류하였으며, 인용은 감경·취소·무효로 분류하여 분석을 실시하였다.

2. 연구대상자의 인구사회학적 특성

2008년부터 2012년까지 경찰 징계대상자들에 대한 인구사회학적 특성을 연도별 징계대상자, 지역별 징계대상자, 계급별 징계대상자, 징계대상자의 성별, 징계대상자의 학력, 징계대상자의 근무부서에 대하여 분석을 실시하였다.

그 결과 최근 5년간 징계대상자의 현황을 살펴본 결과 2008년에 801명에 불과하였던 징계 대상자가 다음 해인 2009년에 1,000을 돌파하였으며 2011년에는 1,256명까지 증가하였다.

최근 5년간 지역별 징계 대상자의 분포를 살펴본 결과, 서울경찰청이 가장 많은 1,861명으로 전체의 33.6%를 차지하였으며, 그 다음으로 경기지방청 소속의 징계 대상자가 1,019명으로 18.4%를 차지하였다. 그 밑으로 많았던 지역은 부산지방청 소속의 징계대상자가 327명으로 뒤를 잇고 있었다. 계급별 징계 대상자의 분포를 살펴본 결과, 징계대상자가 가장 많이 몰려 있는 계급은 경사계급으로서 전체 징계대상자 중 41.9%의 비율을 차지하였으며, 그 다음으로는 경위계급으로서 32.1%를 차지하였다. 계급별 분포를 살펴본 결과 경위 이하의 하위직 경찰관들의 징계대상이 되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 성별을 살펴본 결과, 전체 5,537명 중 남성은 5,518명으로 99.7%를 차지하여 남성이 압도적으로 징계대상이 되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 그리고 징계 대상자의 학력을 살펴본 결과, 전문대 포함 대졸 이하의 징계 대상자가 전체의 64.3%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 그 다음이 고졸 이하의 징계 대상자가 34.8%로 나타났다.

근무부서별 분포를 살펴보면, 지구대(파출소) 근무자가 가장 많은 징계를 받았으며, 그 다음이 수사(형사)부서 근무자, 경비부서 근무자, 생활안전부서 근무자 순으로 나타났다.

표 3. 연구대상자의 인구사회학적 분석

		빈도(명)	비율(%)
연도	2008	801	14.5
	2009	1,169	21.1
	2010	1,154	20.8
	2011	1,256	22.7
	2012	1,157	20.9
지역	강원청	122	2.2
	경기청	1,019	18.4
	경남청	265	4.8
	경북청	238	4.3
	광주청	132	2.4
	대구청	255	4.6
	대전청	115	2.1
	부산청	327	5.9
	서울청	1,861	33.6
	울산청	111	2
	인천청	284	5.1
	전남청	162	2.9
	전북청	207	3.7
	제주청	76	1.4
	충남청	211	3.8
	충북청	125	2.3
	경찰교육원	6	0.1
	경찰대학	2	0.1
경찰청	9	0.2	
면허관리단	7	0.2	
중앙학교	3	0.1	
계급	순경	254	4.6
	경장	776	14
	경사	2,322	41.9
	경위	1,779	32.1
	경감	281	5.1
	경정	94	1.7
	총경	28	0.5
	경무관	1	0
	치안감	2	0
성별	남	5,518	99.7
	여	19	0.3
학력	고졸 이하	1,925	34.8
	대졸 이하(전문대 포함)	3,561	64.3
	대학원	51	0.9
근무 부서	경무	213	3.8
	생활안전	552	10
	수사(형사)	1,067	19.3
	경비	666	12
	교통	252	4.6
	정보	164	3
	보안	59	1.1
	외사	71	1.3
지구대(파출소)	2,493	45.1	
합계	5,537	100	

IV. 경찰의 징계와 소청과의 차이 분석

1. 비위유형에 따른 소청제기 차이 분석

비위유형에 따라 소청을 제기를 하는 공무원의 차이를 교차분석을 통하여 살펴본 결과, [표 4]에서 나타난 바와 같이 비위유형 중 품위손상의 소청제기율이 22.4%로 가장 높게 나타났으며, 규정위반, 금품수수, 직무태만, 사건부당처리 순으로 소청을 제기하고 있었다. 그리고 소청을 제기하지 않는 비위유형을 보면 품위손상과 규정위반이 각 12.4%, 12.1%로 다른 비위유형들에 비해서 소청을 제기하지 않는 것으로 나타났다.

표 4. 소청제기 유무에 따른 비위유형과의 교차표

		비위유형					전체	
		규정 위반	금품 수수	사건 부당처리	직무 태만	품위 손상		
소청 제기 유무	제기 포기	빈도	671	60	151	940	687	2509
		기대 빈도	585.9	275.5	159	614	874.5	2509
		소청 비율	26.70	2.40	6.00	37.50	27.40	100.00
		비위유형의 비율	51.90	9.90	43.00	69.40	35.60	45.30
		전체 비율	12.10	1.10	2.70	17.00	12.40	45.30
	제기 신청	빈도	622	548	200	415	1243	3028
		기대 빈도	707.1	332.5	192	741	1055.5	3028
		소청의 비율	20.50	18.10	6.60	13.70	41.10	100.00
		비위유형의 비율	48.10	90.10	57.00	30.60	64.40	54.70
		전체 비율	11.20	9.90	3.60	7.50	22.40	54.70
전체	빈도	1293	608	351	1355	1930	5537	
	기대 빈도	1293	608	351	1355	1930	5537	
	소청의 비율	23.40	11.00	6.30	24.50	34.90	100.00	
	비위유형의 비율	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	전체 비율	23.40	11.00	6.30	24.50	34.90	100.00	

비위유형에 따른 소청제기 유무 분포에 대한 카이제곱검정 결과, 유의확률이 .000($p < 0.05$) 으로 비위유형과 소청제기 유무 간에는 유의미한 분포의 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 5. 카이제곱검정

	값	자유도	점근유의확률(양측검정)
Pearson 카이제곱	721.662a	4	.000
우도비	782.397	4	.000
유효 케이스 수	5537		

2. 비위유형과 소청결과 간의 차이 분석

비위유형과 소청결과 간의 차이를 카이제곱을 통하여 분석한 결과, 소청이 인용된 비위유형에서는 품위손상이 22.9%로 가장 높게 나타났으며, 규정위반, 직무태만, 사건부당처리 순이었으며, 특히 금품수수는 소청 인용율이 1.4%에 불과하였고, 오히려 불인용율이 16.6%로 높게 나타났다. 품위손상의 경우에는 소청인용과 불인용이 모두 각 22.9%, 18.0%로 모두 높게 나타났다.

표 6. 소청결과에 따른 비위유형 교차표

		비위유형					전체	
		규정 위반	금품 수수	사건 부당처리	직무 태만	품위 손상		
소청 결과	불인용	빈도	241	465	95	104	504	1409
		기대 빈도	287.7	253.6	97.4	194.3	576	1409
		소청 비율	17.10	33.00	6.70	7.40	35.80	100.00
		비위유형의 비율	42.10	92.10	49.00	26.90	43.90	50.20
		전체 비율	8.60	16.60	3.40	3.70	18.00	50.20
	인용	빈도	332	40	99	283	643	1397
		기대 빈도	285.3	251.4	96.6	192.7	571	1397
		소청의 비율	23.80	2.90	7.10	20.30	46.00	100.00
		비위유형의 비율	57.90	7.90	51.00	73.10	56.10	49.80
		전체 비율	11.80	1.40	3.50	10.10	22.90	49.80
전체	빈도	573	505	194	387	1147	2806	
	기대 빈도	573	505	194	387	1147	2806	
	소청의 비율%	20.40	18.00	6.90	13.80	40.90	100.00	
	비위유형의 비율	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	전체 비율	20.40	18.00	6.90	13.80	40.90	100.00	

비위유형에 따른 소청결과 분포에 대한 카이제곱검정 결과, .000($p < 0.05$) 으로 비위유형과 소청인용 여부 간에는 분포의 차이가 있는 것으로 나타나 유의미한 분포의 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 7. 카이제곱검정

	값	자유도	점근유의확률(양측검정)
Pearson 카이제곱	471.803a	4	.000
우도비	537.942	4	.000
유효 케이스 수	5537		

3. 징계양정과 소청제기 유무간의 차이 분석

징계양정과 소청제기 유무 간의 차이를 살펴본 결과, 징계양정 유형 중에서 견책의 경우 소청을 제기하지 않는 비율이 37.9%로 가장 높게 나타났고, 이는 경찰 징계 양정 중 가장 낮은 징계이기 때문에 대상자들이 징계결과를 수용함으로써 별도의 소청을 제기하지 않는 것으로 분석된다. 소청을 제기한 징계양정 유형을 살펴보면 해임이 11.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 감봉1월, 파면 순이었다.

표 8. 소청제기 유무에 따른 징계양정 교차표

		징계양정											전체
		견책	감봉 1월	감봉 2월	감봉 3월	정직 1월	정직 2월	정직 3월	감등	해임	파면		
소청 제기 유무	제기 포기	빈도	2099	181	34	36	74	42	38	1	3	1	2509
		기대 빈도	1009.6	311.3	111	131.9	151.8	83.8	176.3	34.9	280.9	217.5	2509
		소청 비율	83.70	7.20	1.40	1.40	2.90	1.70	1.50	0.00	0.10	0.00	100.00
		비위 유형의 비율	94.20	26.30	13.90	12.40	22.10	22.70	9.80	1.30	0.50	0.20	45.30
		전체 비율	37.90	3.30	0.60	0.70	1.30	0.80	0.70	0.00	0.10	0.00	45.30
		빈도	129	506	211	255	261	143	351	76	617	479	3028
	제기 신청	기대 빈도	1218.4	375.7	134	159.1	183.2	101.2	212.7	42.1	339.1	262.5	3028
		소청의 비율	4.30	16.70	7.00	8.40	8.60	4.70	11.60	2.50	20.40	15.80	100.00
		비위 유형의 비율	5.80	73.70	86.10	87.60	77.90	77.30	90.20	98.70	99.50	99.80	54.70
		전체 비율	2.30	9.10	3.80	4.60	4.70	2.60	6.30	1.40	11.10	8.70	54.70
		빈도	2228	687	245	291	335	185	389	77	620	480	5537
		전체	기대 빈도	2228	687	245	291	335	185	389	77	620	480
소청의 비율%	40.20	12.40	4.40	5.30	6.10	3.30	7.00	1.40	11.20	8.70	100.00		
비위 유형의 비율	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
전체 비율	40.20	12.40	4.40	5.30	6.10	3.30	7.00	1.40	11.20	8.70	100.00		

징계양정과 소청제기 여부 분포에 대한 카이제곱검정 결과, .000(p<0.05) 으로 징계양정과 소청제기 간에

는 유의미한 분포의 차이가 있는 것으로 나타나, 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 9. 카이제곱검정

	값	자유도	점근유의확률(양측검정)
Pearson 카이제곱	3741.025a	9	.000
우도비	4570.375	9	.000
유효 케이스 수	2624.213	1	.000

4. 징계양정과 소청결과 간의 차이 분석

징계양정과 소청결과 간에는 유의적인 차이를 살펴본 결과, 파면의 경우, 소청 제기 이후 인용보다 불인용이 높게 나타났으며, 해임의 경우는 소청제기 인용율이 불인용보다 높게 나타났다. 또한 감등은 인용과 불인용율이 각각 1.1%, 1.3%로 비슷한 비율을 보였다. 또한, 전체적으로 소청 결과 불인용이 50.2%, 인용이 49.8%로 나타났다.

표 10. 소청결과에 따른 징계양정 교차표

		징계양정											전체
		견책	감봉 1월	감봉 2월	감봉 3월	정직 1월	정직 2월	정직 3월	감등	해임	파면		
소청 결과	불인용	빈도	100	223	100	82	119	84	172	36	218	275	1409
		기대 빈도	54.7	232	98.4	113.5	121.5	66.8	158.2	33.6	302.3	228	1409
		소청 비율	7.10	15.80	7.10	5.80	8.40	6.00	12.20	2.60	15.50	19.50	100.00
		비위 유형의 비율	91.70	48.30	51.00	36.30	49.20	63.20	54.60	53.70	36.20	60.60	50.20
		전체 비율	3.60	7.90	3.60	2.90	4.20	3.00	6.10	1.30	7.80	9.80	50.20
		빈도	9	239	96	144	123	49	143	31	384	179	1397
	인용	기대 빈도	54.3	230	97.6	112.5	120.5	66.2	156.8	33.4	299.7	226	1397
		소청의 비율	0.60	17.10	6.90	10.30	8.80	3.50	10.20	2.20	27.50	12.80	100.00
		비위 유형의 비율	8.30	51.70	49.00	63.70	50.80	36.80	45.40	46.30	63.80	39.40	49.80
		전체 비율	0.30	8.50	3.40	5.10	4.40	1.70	5.10	1.10	13.70	6.40	49.80
		빈도	109	462	196	226	242	133	315	67	602	454	2806
		전체	기대 빈도	109	462	196	226	242	133	315	67	602	454
소청의 비율%	3.90	16.50	7.00	8.10	8.60	4.70	11.20	2.40	21.50	16.20	100.00		
비위 유형의 비율	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
전체 비율	3.90	16.50	7.00	8.10	8.60	4.70	11.20	2.40	21.50	16.20	100.00		

징계양정과 소청결과 분포에 대한 카이제곱검정 결과, .000($p < 0.05$)으로 나타나 징계양정과 소청인용 여부 간에는 유의미한 분포의 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 11. 카이제곱검정

	값	자유도	점근유의확률(양측검정)
Pearson 카이제곱	171.962a	9	.000
우도비	186.049	9	.000
유효 케이스 수	4.713	1	.03

V. 결론

이 논문의 목적은 경찰공무원 징계 및 소청심사 청구 현황과 결정 실태, 인용율의 변화 추이를 밝혀보고, 비위유형별 사례분석을 통해 실제로 작용된 결정요인을 규명하여, 경찰공무원의 합리적 징계 및 소청심사제도 운영을 위한 시사점과 개선과제를 제시하는 일이다.

이 연구의 결과는 다음과 같다. 먼저, 2008년부터 2012년까지 징계를 받은 경찰관은 5,537명이었다. 징계 대상 경찰관 중 54.7%가 징계에 불복하여 소청심사를 제기하였다.

비위유형별로 소청심사 청구 건수는 품위손상비위가 34.9%로 가장 많았고, 그 다음으로 직무태만, 규정위반, 사건부당처리, 금품수수 순서로 나타났다. 품위손상으로 인한 비위는 점차 줄어드는 대신 직무태만으로 인한 비위로 소청을 제기하는 경우가 많아지고 있음을 보여주었다.

소청심사결정 실태분석 결과, 평균 인용율은 49.8% 내외를 보여주고 있다. 비위유형별 인용율은 직무태만에 의한 비위가 73.1%로 가장 높고, 그 다음으로 품위손상, 금품수수, 직무태만, 사건부당처리 순이다. 금품수수의 경우 인용율이 10%에 불과하여 가장 엄격한 처분을 하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과가 나타난 원인은 직무태만의 경우 직무태만이라는 기준을 적용하기가 애매하여, 소청심사 시 소청인의 이익에 따르는 경우가 많으며, 금품수수의 경우 명확한 증거가 나타나고 국민들뿐만 아니라 조직내에서도 비난가능성이 매우 높기 때문에 가장 엄격한 처분을 내리는 것으로 볼

수 있다.

분석결과를 토대로 향후 개선과제를 살펴보면 첫째, 합리적이고 구성원들이 공감할 수 있는 징계양정기준의 설정문제이다. 경찰공무원의 징계기준이 일반직 공무원이 비해 지나치게 엄격하여 비위에 비해 받는 징계가 크기 때문에 징계결과를 받아들이기가 쉽지 않아 소청심사, 행정소송 등을 남발한다. 따라서 경찰공무원에 대한 과도한 징계처분은 개선할 필요가 있다고 생각한다.

둘째, 소청심사의 양정기준을 정립하는 문제이다. 소청심사위원회에서는 그간 공직사회의 통일성을 기한다는 의미에서 각 기관마다 매년 비슷한 수준의 소청인용율을 견지하고 있지만 준수법기관으로서의 소청심사제도의 독자성을 위해 객관화된 별도의 소청심사 양정기준 정립이 필요하다.

셋째, 소청심사결과의 공개문제이다. 비위사례별 소청심사결과와 특히 소청심사결정요인 등에 대해 공개함으로써 소청인이 자신의 행위에 대한 소청사례와 비교하여 불필요한 소청남발을 막을 수 있게 함으로써 행정력의 낭비를 막을 수 있을 것이다.

이 연구의 결과를 토대로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 경찰공무원과 타 공무원과의 징계와 소청심사 제기 현황을 비교분석 함으로써 동일한 비위에 대해 보다 합리적인 양정결정을 할 수 있도록 하는 것이 필요하고, 둘째, 이 연구는 이명박 정부 때 경찰공무원 징계와 소청 현황을 분석하였지만 향후 정권별(시대별) 경찰공무원 징계 및 소청심사 청구현황과 결정 실태를 분석하여 어떠한 특징이 있는지 비교해 보는 일이 필요하다. 마지막으로 셋째, 소청심사 후 단계인 행정소송에서의 판결내용과 소청심사의 결정요인을 비교 분석하는 일이 필요하다.

참고 문헌

- [1] 권장훈, 성도경, “경찰공무원 징계제도 개선방안에 관한 연구”, 한국균형발전연구, 제2권, 제1호, pp.115-140, 2011.

- [2] 권장훈, 성도경, “경찰공무원 징계제도 개선방안에 관한 연구”, 한국균형발전연구, 제2권, 제1호, pp.115-140, 2011.
- [3] 김영삼, 경제웅, “소청심사제도의 제문제”, 토지공법연구, 제51권, pp.393-418, 2010.
- [4] 한봉기, 한국 소청심사의 결정요인에 관한 연구: 소청심사위원회의 결정을 중심으로, 강원대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [5] 이황우, 임창호, 김진혁, 경찰인사행정론, 법문사, 2007.
- [6] 권장훈, 성도경, “경찰공무원 징계제도 개선방안에 관한 연구”, 한국균형발전연구, 제2권, 제1호, pp.115-140, 2011.
- [7] 이황우, 임창호, 김진혁, 경찰인사행정론, 법문사, 2007.
- [8] 박천오, “우리나라의 공무원 징계와 퇴출”, 한국행정학보, 제31권, 제3호, pp.221-241, 2007.
- [9] 김중양, “담당공무원의 교체와 업무의 연속성 확보방안”, 한국행정연구, 제10권, 제1호, pp.62-83, 2001.
- [10] 박천오, “우리나라의 공무원 징계와 퇴출”, 한국행정학보, 제31권, 제3호, pp.221-241, 2007.
- [11] 서범석, 경찰공무원의 의무위반에 관한 연구: 소청심사위원회의 사례 연구를 중심으로, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2007.
- [12] 서범석, 경찰공무원의 의무위반에 관한 연구: 소청심사위원회의 사례 연구를 중심으로, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2007.
- [13] 유명희, 홍준형, “인사청문이 고위공직자 임용에 미치는 영향”, 한국인사행정학회보, 제10권, 제3호, pp.145-169, 2011.
- [14] 박군성, 행정법론, 박문각, 2011.
- [15] 이동찬, “소청심사제도에 관한 연구: 형평성을 중심으로”, 토지공법연구, 제57권, pp.235-251, 2012.

저 자 소 개

김 상 운(Sang-Woon Kim)

정회원



- 2012년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 현재 : 대구가톨릭대 경찰행정학과 교수

<관심분야> : 경찰징계, 교육훈련, 민간경비

최 흥 철(Hung-Cheol Choi)

정회원



- 2009년 8월 : 계명대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 현재 : 위덕대 사이버경찰보안학과 교수

<관심분야> : 경찰인사, 민간경비, 경호