

장애분야 공공부문 일자리 창출 연구

—의무고용 적용제외 직종을 중심으로—

이수용 · 김솔아

Korea Disabled people's Development Institute

국립중앙도서관 출판예정도서목록(CIP)

장애분야 공공부문 일자리 창출 연구 : 의무고용 적용제외
직종을 중심으로 / 저자: 이수용, 김솔아, -- 서울 : 한국장
애인개발원, 2017
p. ; cm

참고문헌 수록
ISBN 978-89-6921-251-1 93330 : 비매품

장애인 고용[障碍人雇]

321.545-KDC6
331.59-DDC23

CIP2017025701

본 보고서의 연구내용은 연구진의 의견으로 (재)한국장애인개발원의 공식적인
의견과는 다를 수 있습니다.

연구진

연구책임 : 이수용(한국장애인개발원 조사패널팀 부연구위원)

공동연구원 : 김슬아(한국장애인개발원 조사패널팀 연구원)

발간사

2006년 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」의 개정으로 정부와 민간부문 의무고용 적용제외 직군이 폐지되었지만, 여전히 “공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인” 등에는 적용하지 않고 있습니다. 그러나 법 개정 당시 어떠한 사유에서 해당 직종을 제외했는지에 대해서는 타당한 기준과 근거가 있지 않습니다. 이처럼 단순히 장애인은 해당 직무를 수행할 수 없을 것이라는 전제를 가지고 해당 직무에서 제외한다는 것은 명백한 차별행위라고 할 수 있습니다.

장애의 개념이 변화하고 있습니다. 장애는 더는 개인의 책임이 아닌 장애와 관련된 주변 환경의 문제로 인식되고 있습니다. 이를 증명이라도 하듯 최근 공안직군 근로자 중 산업재해로 장애를 입은 근로자의 원직 복귀 사례가 늘고 있습니다. 이는 장애인의 경우도 해당 직무에 충분히 근로 할 가능성을 보여주고 있습니다. 결국, 장애인들이 근무할 수 있는 적합한 직무와 환경만 제공된다면 근무할 수 없는 곳은 어디에도 존재하지 않습니다.

또한, 4차 산업혁명의 도래로 신체기능이 주가 되는 과거의 일자리 형태는 인공지능 로봇으로 대체되고 있습니다. 이제는 신체상의 이유로 특정 직군에 장애인의 진입을 허용하지 않는 것은 합리적 사유가 될 수 없습니다.

이번 연구는 의무고용 제외 직종의 장애인 채용 정당성, 해당 직종 인사제도의 문제점 분석, 그리고 장애인 고용 가능성 탐색을 목적으로 진행되었습니다. 이 연구가 의무고용 제외 직종 장애인 채용 가능성의 포문을 열 수 있기를 기대합니다.

아울러 본 연구를 수행한 연구진과 정책적 방안에 대한 의견을 주신 교수님, 그리고 흔쾌히 인터뷰에 응해주신 소방관계 감사의 인사를 드립니다.

2017년 9월

한국장애인개발원장 황 화 성

▶ 목 차

발간사	i
I. 서 론	1
1. 연구필요성 및 목적	1
2. 선행연구	4
3. 연구의 내용 및 방법	7
4. 연구절차	8
II. 국가 및 지방자치단체의 장애인 고용의무제도	9
1. 국가 및 지방자치단체 장애인 고용의무	9
2. 국가 및 지자체 장애인 고용의무제도 연혁	10
3. 국가 및 지방자치단체 장애인 고용 현황	13
III. 의무고용률 제외 직종의 장애인 채용의 의미와 정당성	15
1. 장애인에 대한 고용평등조치와 적극적 우대정책	15
2. 장애인 채용의 의미와 정당성에 관한 전문가 의견조사	17
IV. 주요 의무고용 제외 직종 인사제도 문제점 분석	21
1. 해외제도 분석	21
2. 국내제도 분석	24
3. 의무고용률 제외직종 채용시험의 문제점	28
V. 의무고용 제외직종 장애인 고용 가능성 탐색	33
1. 의무고용 제외직종 장애인 고용 가능성에 대한 심층인터뷰	33



VI. 결론 및 제언	37
1. 결론	37
2. 제언	39
참고문헌	41

▶ 표목차

〈표 II-1〉 부분별 장애인 의무고용률	12
〈표 II-2〉 국가 및 지자체 장애인 고용현황	13
〈표 II-3〉 장애인 의무고용 이행현황	14
〈표 IV-1〉 영국경찰의 채용시험과정	21
〈표 IV-2〉 독일경찰의 체력검정 기준	23
〈표 IV-3〉 국내 순경채용시험 방법 및 배점	24
〈표 IV-4〉 경찰공무원 신체검사기준	25
〈표 IV-5〉 경찰공무원 신체검사기준	26
〈표 IV-6〉 경찰공무원 체력시험 배점기준	28
〈표 IV-7〉 체력검사의 종목 및 합격기준	30

I. 서 론

1. 연구필요성 및 목적

- 지난 5월 새롭게 출범한 정부의 첫째 공약은 “일자리 확대”였음
 - 이를 위해 공공부문을 중심으로 하는 일자리 81만 개 창출이라는 구체적인 수치도 함께 발표하였으며 대표적으로 소방관, 사회복지 전담공무원, 교사, 경찰, 부서관, 근로감독관 등 국민의 안전과 치안, 복지 등을 위해 서비스하는 공무원 일자리 17만 4000개, 보육, 의료, 요양, 사회적 기업 등 사회서비스 공공기관 및 민간수탁 부문 일자리 34만 개 그리고 공공부문 간접고용을 직접고용으로 전환 및 근로시간 단축으로 창출하는 일자리 30만 개임
 - ‘81만 명’이라는 숫자는 우리나라 경제활동인구 2700만 명의 3%에 해당하는 수치로 현재 7.6%인 공공부문 일자리 부담 비율을 3%p 높여 OECD 평균의 절반 수준인 10.6%까지 끌어 올린다는 계획임
- 이러한 계획 실행을 위해 정부에서는 5월 16일 국무회의 일자리위원회 설치·운영에 관한 규정을 심의·의결하면서 일자리 정책 실행의 핵심기구로 대통령을 위원장으로 하는 일자리 위원회를 출범시키고 6월 1일 「일자리 100일 계획」을 발표하였음
- 이 계획에 따르면 ‘공공부문 81만 개 일자리 로드맵’을 6개월까지 수립하고 이번 추경에 하반기 공무원 1만 2천 명을 추가 채용(소방공무원 1500명, 경찰 1500명, 사회복지사 1500명, 교사 3000명)하고 사회서비스 일자리 확충과 청년·여성·중장년 등 취약계층에 대해서는 맞춤형 고용 지원 확대와 노인일자리 사업 참여 인원 확대(+3만 개)와 참여수당도 인상(추경예산안 반영)한다고 발표하였음
 - 실제 6월 5일 일자리 창출과 민생안정을 위한 보건복지부 추가경정 예산(안) 8,649억 원을 편성하였는데 이 중 장애인 당사자들을 위한 예산은



청년 장애인(만34세 이하) 1,000명에게 일자리 및 직업훈련 기회 제공을 위한 11억 원임

- 그러나 장애인 일자리 지원은 이전 정부에서도 계속해서 확대 추진해 오던 장애인일자리사업의 한 형태로 새로운 일자리 창출의 의미와는 거리가 멀다고 볼 수 있음

○ 이번 일자리 창출에서 핵심이 되는 직종의 다수는 현재 장애인 의무고용 적용 제외 직종인 공안직군 공무원¹⁾(검사, 경찰, 소방·경호 공무원과 군인)이 다수 속해 있음

- 장애인의 경우 신체적·정신적 특성으로 근무에 제한이 있는 분야도 있지만, 일반 행정업무는 모든 직종에 필요하다는 점에서 특수직종에 이들을 배제하는 것은 형평성에 어긋남
- 정부는 적극적 평등조치(Affirmative Action)의 목적으로 장애인 공직진출의 실질적 평등을 도모하고자 소속 공무원 정원의 일정비율 이상²⁾을 장애인으로 고용토록 의무화하는 장애인 구분 모집제³⁾를 실시하고 있으나 이러한 노력에도 불구하고 실제 공직에 임용된 장애인의 수는 극히 미미한 수준임
- 연간 1만명 가량이 정규직 공무원으로 채용되는 점을 감안하면 의무고용률(3%)에 여전히 미치지 못함. 이처럼 낮은 고용율을 보이는 상황에서 정부가 발표한 공무원 일자리 창출은 장애인의 고용과는 거리가 있어 보임

1) 공안직군(직렬)은 교정, 보호, 검찰, 마약, 수사, 출입국관리, 철도 경찰직임.

2) 「장애인 고용촉진및직업재활법」 제27조에 따르면, 국가 장애인 법정 의무고용비율은 소속 공무원 정원의 3% 이상이며, 각급 기관의 장애인 신규채용 비율도 역시 신규 채용인원의 3% 이상임. 다만, 장애인 공무원의 수가 해당 정원의 3% 미만인 경우에는 장애인 신규 채용비율은 6% 이상으로 상향 조정됨. 이러한 관계법령의 취지에 따라 인사혁신처에서 주관하는 공개경쟁채용시험에서는 공안직렬을 제외한 전체 채용인원의 6%에 해당하는 인원을 장애인에게 배정하고 있음.

3) 공무원 임용시험령 제2조(시험실시의 원칙)

① 공무원 임용시험은 직급별로 실시하되, 특수한 직렬에 대해서는 직류별로 분리하여 실시할 수 있다. 다만, 시험실시기관의 장은 결원 보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 공무원 임용시험을 근무예정지역별·근무예정기관별·거주지별로 분리하여 실시할 수 있고, 장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인)을 말한다. 이하 같다) 또는 저소득층에 속하는 사람(「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 보호대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람을 말한다. 이하 같다)의 공무원 임용을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 선발예정인원의 일부분은 장애인 또는 저소득층에 속하는 사람만 응시할 수 있도록 분리하여 실시할 수 있으며, 제7조에 규정된 시험과목이 같은 경우에는 직렬·직류를 통합하여 시험을 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 저소득층에 속하는 사람의 기간 계산에 관한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정한다.

- 정부부문에서의 장애인고용은 정부가 고용주로서 장애인에 대한 고용의무를 수행하는 것 뿐 아니라 장애인 당사자의 직접적인 행정참여를 통해 정책 결정과정에 장애인의 다양한 욕구와 시각을 반영할 수 있다는 점에 의의가 있으며 장애인의 직접적 행정참여를 통해 정책객체가 아닌 주체로서 장애인의 정체성을 확립하고 장애인당사자의 욕구뿐 아니라 경험을 정책에 반영시킴으로서 정책 단계에서의 책임성을 확보할 수 있음(이성규 외, 2007).
- 현재까지 정부에서는 이번 일자리 창출계획에서 장애인의 일자리에 관한 구체적인 사항에 대해서는 특별히 언급하지 않고 있음
 - 특히나 이번 일자리 창출의 핵심인 직종 해당하는 의무고용 제외 직종의 장애인공무원 임용에 관한 법적, 제도적 지원방안은 부족한 상황임
- 이와 같은 이유로 본 연구에서는 현재 의무고용 제외 직종인公安직군의 장애인 채용 정당성과 채용 시 문제점을 파악해 보고자 함. 또한, 이러한 문제점 분석을 통해 公安직군의 장애인 고용가능성을 탐색하고자 함
- 이를 위한 연구의 목적은 다음과 같음
 - 첫째, 주요 의무고용 제외 직종을 중심으로 장애인 채용의 의미와 정당성에 관해 고찰함
 - 둘째, 주요 의무고용 제외 직종 인사제도의 문제점을 분석함
 - 셋째, 주요 의무고용 제외 직종 장애인 고용 가능성을 탐색함



2. 선행연구

- 현재까지 장애인 의무고용 제외 직종과 관련하여 장애인 고용가능성을 논한 연구는 매우 부족한 실정임
 - 특히 공안직군 공무원의 경우 국민의 생명과 안전을 최우선으로 하는 직종이라는 인식으로 장애인의 진입가능성에 대한 연구가 매우 부족함
- 현호석(2000)은 ‘정부부문 장애인고용의무 적용제외에 관한 연구’에서 정부부문의 고용의무 전반에 대하여 살펴보고, 설문조사를 통해 나타난 직렬별 현황을 분석하여 적용제외 폐지(축소) 및 고용촉진방안을 고찰하였음
- 오길승(2000)은 ‘국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용 이행상의 문제점과 개선방안에 관한 연구 - 정부기관 및 장애공무원을 대상으로 한 설문조사를 중심으로’에서 장애인고용의무를 가지고 있는 해당 정부기관들과 피고용 대상자인 장애공무원들을 대상으로 현재 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용 이행실태와 문제점을 구체적으로 파악하기 위한 설문조사를 실시하였음
 - 이 연구에 따르면 응답한 장애인공무원의 대다수(82.6%)는 지체장애인이며 4~6급의 경증장애인이 66.7%로 과반수를 차지하고, 기능직이 절반이상(50.7%), 특별채용도 절반이상(51.3%)인 것으로 나타남
 - 정부기관이 장애인채용에 대하여 가지는 입장은 공무원 임용과 관련하여 일자리 자체가 부족하며, 공무원 임용을 행정자치부에서 관리하기 때문에 부처별 융통성 있는 채용이 쉽지 않다는 점, 업무특성 상 장애인이 근무하기에 적합하지 않거나 감당하기 어렵다는 점, 실제 일할 수 있는 장애인의 지원이 부족하다는 점 등을 지적하였음
- 최승희(2001)는 ‘장애인의무고용제도 확대방안에 관한 연구-공공부문을 중심으로’에서 장애인고용의무를 가지고 있는 해당 정부기관의 장애인 의무고용 이행실태를 외국의 경우와 비교 분석하여 우리나라의 장애인 의무고용 이행 성과의 문제점을 파악하였으며 또한, 장애인 공무원들의 관점에서 현직 장애인공무원들의 직무태도, 승진, 업무환경 등에 대한 조사를 실시하였음
 - 조사결과 장애인공무원 응답자의 대부분이 지체, 경증장애였으며 기능직이 절반이상(52.7%)로 나타남
 - 장애인공무원들의 직무 만족도와 자부심은 높았으나 승진에 대해서는 다

소 부정적인 시각을 가지고 있었으며, 업무환경개선과 특별한 업무의 개발이 필요하다고 응답함

- 이성규 외(2001)는 ‘장애인공무원 인사제도 개선방안’에서는 장애인공무원 현황, 공무원 시험준비단계 지원, 적용제외의 문제점, 공무원시험 응시 연령 폭 확대 등의 다양한 안 등을 제시함
 - 이 연구에서는 장애공무원에 대한 비장애공무원의 인식을 조사하였으며 비장애공무원의 장애공무원에 대한 인식은 매우 긍정적으로 나타나며, 업무수행능력에서도 긍정적인 평가가 나타남
 - 장애인공무원 임용확대를 위한 제도적 보완책에 대하여 장애인공무원과 비장애인공무원 간 시각차이가 나타나는 것으로 장애인공무원은 ‘구분모집제도 홍보 및 확대적용’, ‘재택근무 등 장애인적합직무개발’의 의견을 선택하였으나 비장애공무원은 ‘편의시설 확충 및 근무환경개선’, ‘임용권자 및 사회일반의 인식개선’ 등을 제시함
 - 장애인공무원들이 선택한 필요한 인사조치로는 ‘적합직무 사전선정, 배치 및 관리’, ‘희망보직제 도입’등이 우선적으로 도입되어야 한다고 나타남
- 김언아(2004)는 ‘장애인공무원 직무특성과 고용실태연구’에서 장애인공무원의 일부직무를 분석하여 장애인공무원의 직무특성과 고용확대방안을 제시하였음.
 - 모든 중앙행정부처 및 소속기관, 지방행정부처 및 소속기관의 장애인공무원을 대상으로 공무원 시험, 채용경로, 인사제도 및 근무환경, 임용확대방안, 적합직무에 대한 설문조사를 실시함
- 나운환 · 김동주 · 이해경(2005)는 ‘장애인 고용에 있어 적극적 우대정책의 개선방안 연구: 공공분야를 중심으로’에서 공공분야의 장애인 적극적 우대정책을 UN, ILO 등 국제기구의 권고와 협약, 외국의 정책과 비교 · 분석하여 개선방안을 마련하고자 하였음
- 이효성 · 오욱찬 외(2005)는 ‘정부부문 중증장애인 고용확대 방안연구 : 중증장애인 공직체험 프로그램을 중심으로’에서 중증장애인 등 고용취약 장애인의 정부부문 고용확대를 위해 고려되어야 할 지원서비스와 전략직무, 그리고 임용방법에 대한 정책적 · 실무적 대안을 모색하였음
- 이성규 · 강동욱 · 이채식 · 전해연 외(2006)는 ‘외국의 공공부문 장애인고용 정책연구 : 공무원을 중심으로’에서 외국(미국, 영국, 독일, 일본)과 우리나라



라의 장애인 공무원관련 제도를 분석하여 장애인공무원 채용확대를 위한 개선방안을 제시하였음

- 이성규 외(2007)는 중증장애인 적합직무 발굴 및 고용방안 연구에서 주요 외국의 장애인 고용사례연구 및 공직내 중증장애인 적합 직무 발굴 등을 통해 중증장애인 고용확대를 위한 정책 발전방안을 제시하였음
- 전영환 · 김호진(2007)은 ‘공공부문 장애인고용모델연구’에서 공공부문의 장애인 고용성과가 민간부문을 포함한 장애인 고용정책 전반에 영향을 미친다는 점을 전제로 고용주로서 그 역할에 충실할 수 있는 공공부문 장애인 고용 모델을 제시하였음
- 김성애 · 김상호(2007)는 ‘경찰공무원 장애인 채용에 관한 연구’에서 경찰공무원 장애인 채용의 의미와 정당성, 장애인 채용을 위한 경찰공무원 인사제도 분석, 장애종류에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형 탐색을 통해 경찰공무원 장애인 채용을 위한 실천방안을 제시하였음
- 남용현(2010)은 ‘국가공무원 장애인 고용 증진 방안: 장애인고용부담금 부과 검토를 중심으로’에서 우리나라의 장애인고용부담금 제도 개요 및 운영현황과 외국 관련사례 비교분석을 통해 향후 우리나라의 국가 및 지자체 공무원 분야에 대한 고용부담금 부과 필요성, 제도 도입 및 운영방안을 제시하였음
- 천정환(2014)은 ‘인권복지의 관점에서公安공무원 채용시험의 문제점’에서 경찰공무원과 교정직 공무원을 포함하는公安직 공무원의 채용시험은 일반직 공무원의 채용시험과 다른 절차적 특징으로 인해 장애인의公安직군 진출을 어렵게 하고 있다고 지적하였음

3. 연구의 내용 및 방법

- 본 연구는 공공부문 장애인 고용확대를 위한 의무고용 제외 직종의 장애인 고용가능성을 탐색하는 것을 목적으로 하는 정책연구임
 - 이를 위하여 본 연구는 첫째, 주요 의무고용 제외 직종을 중심으로 한 장애인 채용의 의미와 정당성에 관해서는 장애인의 적극적 우대조치(Affirmative Action)와 관련된 채용할당제와 고용의무를 중심으로 한 선행연구 및 문헌 고찰 그리고 전문가 의견 조사를 통해 알아보기로 함
 - 둘째, 주요 의무고용 제외 직종 인사제도의 문제점에 관한 분석은 주요 의무고용 제외 직종의 채용 및 인사에 관한 법과 제도 그리고 규정을 국외와 국내 사례로 알아봄. 이를 위해 문헌을 통한 주요 의무고용 제외 직종의 채용 및 인사에 관한 법, 제도 및 규정 내용의 분석한 후, 분석 결과를 토대로 주요 의무고용 제외 직종의 장애인 채용 가능성을 알아봄
 - 셋째, 주요 의무고용 제외 직종 장애인 고용 가능성 탐색을 위해서는 의무고용 제외 직종에 근무 중인 장애인을 대상으로 한 심층인터뷰와 이와 관련된 연구를 통해 장애인의 진입가능성을 알아봄



4. 연구절차



Ⅱ. 국가 및 지방자치 단체의 장애인 고용의무제도

1. 국가 및 지방자치단체 장애인 고용의무

- 국가 및 지자체의 장은 공무원 채용 시 ‘장애인고용촉진법’에 따라 2016년까지는 매년 정원의 3%이상, 2017년부터는 3.2% 이상 비율로 장애인을 고용해야함
 - 국가 및 지자체의 장이 공무원이 아닌 근로자를 고용하는 경우에는 그 근로자에 대하여 사업주의 장애인 고용의무, 부담금 등의 규정을 적용함
- 모집 채용과 관련하여 장애인의 차별금지를 규정한 법령은 장애인차별금지법이 대표적이며, 고용의무 및 우대조치를 규정한 법령으로는 장애인 고용촉진 및 직업재활법이 있음
- 장애인 고용의무는 그동안 장애를 이유로 차별을 받아온 사실과 비장애인들과 경쟁을 통해서 장애인이 고용될 가능성이 희박하다는 현실적인 문제를 해소하기 위하여 취해지는 적극적 고용개선조치이면서 정책적 우대조치의 일환이라고 할 수 있음. 아울러, 장애인에 대한 고용의무는 원조(援助)적인 지원책의 한계를 극복하고 장애인이 스스로 자발적으로 사회생활을 영위할 수 있도록 하는 장치라는 데 정책적 특성 있음(임공수, 2016)
 - 또한, 고용의무와 더불어 고용부담금도 징수한다는 점과 다른 적극적 고용개선조치와는 다르게 편의제공의무 등 보다 강하게 보호되고 있으며, 그 지속성을 유지하고 있다는 점이 특색이라고 할 수 있음
 - 적용대상도 공공부문뿐만 아니라 민간부문에도 확대하여 운영되고 있고, 고용비율 이상을 고용하는 경우 장려금을 지원하는 제도적인 장치도 마련하고 있음
 - 장애인 고용의무제도는 자유경쟁을 원칙으로 하는 사회에서 심신의 장애로 인해 취업의 어려움이 있는 장애인이 스스로 고용의 장을 확보한다는 것은 어려운 일이므로, 사회연대 책임의 원칙에 의하여 장애인 고용의무를 국가 및 지방자치단체, 사업주 등에게 부과하는 것임.



- 또, 장애인 고용의무제도의 실효성 확보수단으로서 가장 강력한 수단으로 평가되는 고용부담금제도는 사회연대책임의 이념을 반영하여 장애인의 고용에 따르는 경제적 부담을 장애인을 고용하는 사업주와 고용하지 아니하는 사업주 간에 평등하게 조정하고, 실업 중인 장애인의 고용촉진을 위해 장애인을 새로이 고용하는 사업주가 작업설비 등의 개선을 위하여 지는 부담을 줄이기 위한 사업주의 공동 각출금이라고 할 수 있음(임공수, 2016)

2. 국가 및 지자체 장애인 고용의무제도 연혁

- 1991년: 공무원 정원 2% 장애인고용 노력의무 부과, 구분모집 2% 의무 부과, ‘적용제외’ 직종 인정(민간부문의 경우 상시근로자 300인 이상 사업주에 대해 의무고용률 2%를 부과함. 단, 1991년 1%, 1992년 1.6% 적용)

국가 및 지자체 부문 적용제외 범위:

1. 국가공무원법 제2조제2항제1호 및 지방공무원법 제2조제2항제1호의 규정에 의한 일반직 공무원 중 다음 각호에 해당하는 직렬의 공무원
 - 가. 1급 내지 9급 공무원 중 공안·공업·광무·농림·물리·선박·수산·시설·통신·항공 및 수로직군의 전체 직렬
 - 나. 연구직 공무원 중 학예·공업·농림·물리 및 수산직군의 전체 직렬
 - 다. 지도직 공무원 중 농림·수산직군의 전체직렬
2. 국가공무원법 제2조제2항제2호 및 지방공무원법 제2조제2항제2호의 규정에 의한 특정직 공무원
3. 국가공무원법 제2조제2항제3호 및 지방공무원법 제2조제2항제3호의 규정에 의한 기능직 공무원 중 다음 각호에 해당하는 직렬의 공무원
 - 가. 사무보조분야를 제외한 철도현업 직렬
 - 나. 거리 및 사무보조분야를 제외한 체신현업 직렬
 - 다. 토건·기계·화공·선박·농림 및 방호직군의 전체직렬
 - 라. 통신·전화수리 및 전기 직렬
4. 국가공무원법 제2조제3항제1호 및 지방공무원법 제2조제3항제1호의 규정에 의한 정무직 공무원
5. 국가공무원법 제2조제3항제2호의 규정에 의한 별정직 공무원 중 "가"·"나"및 "다"의 공무원
6. 국가공무원법 제2조제3항제4호 및 지방공무원법 제2조제3항제4호의 규정에 의한 고용직 공무원 중 이 표의 제3호에 해당하는 기능직 공무원과 동일 직무를 수행하는 고용직 공무원
7. 국회사규칙 제4조제1항의 규정에 의한 일반직 공무원 중 다음 각호에 해당하는 직렬의 공무원

- 가. 경위 직렬
나. 공업·통신·시설 및 농림직군의 전체 직렬
8. 국회인사규칙 제4조제2항의 규정에 의한 기능직 공무원 중 전화수리·전기 및 기계 직렬 공무원
9. 법원공무원규칙 제4조제1항의 규정에 의한 일반직 공무원 중 다음 각호에 해당하는 직렬 및 직류의 공무원
가. 법원사무 직렬 중 조사사무 직류, 정리 직렬
나. 통역·시설 및 공업직군의 전체 직렬
10. 법원공무원규칙 제4조제2항의 규정에 의한 기능직 공무원 중 다음 각호에 해당하는 직렬 및 직류의 공무원
가. 사무보조 직렬 중 정리 직류
나. 시설·공업·원에 및 방호직군의 전체 직렬
다. 전화수리 직렬
11. 위 각호의 공무원 외에 관계부처와 협의하여 노동부장관이 정하는 직렬 또는 직류·직무분야 및 직급 등에 해당하는 공무원

- 2000년: 정부부문 장애인 고용의무를 기존의 ‘노력’ 규정에서 ‘의무’규정으로 개정
- 2006년: 정부부문 장애인 고용의무 적용제외 범위 축소(2004.6.5. 시행령 개정, 시행은 2006.1.1., 민간부문의 업종별 적용제외율은 단계적으로 폐지), 장애인 의무고용 직종 확대(32%→84%)

구분	직종 확대 전 제외 직종	직종 확대 후 제외 직종
일반직	· 공안직군	· 공안(교정, 보호, 검찰사무, 마약수사, 출입국관리, 철도공안)
특정직	· 검사, 검찰·소방, 군인, 경호	· 검사, 검찰·소방, 군인, 경호
	· 군무원, 법관, 국가정보원의 직원, 헌법연구관	—
	· 유치원, 초등교육공무원	—
정무직	· 정무직	—

국가 및 지자체 부문 적용제외 범위 축소:

- 기존에 시행령에서 정하던 적용제외 직종을 법률로 규정하고, 해당 직종도 공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등으로 한정하며, 이들 직종에 대해서도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다는 규정 마련



- 2009년: 정부부문 의무고용률 2%를 3%로 상향 조정하고, 장애인 구분모집 시 신규채용 인원 중 장애인 채용비율 3% 부과. 장애인 공무원 수가 해당정원의 3% 미만이면 6% 부과
- 2010년: 국가 및 지자체의 공무원 아닌 근로자에 대해 의무고용률 및 부담금제도 적용(민간기업과 동일) 공기업 및 준정부기관 의무고용률 3%로 상향 조정
- 2011년: 교사 분야 구분모집 예외 폐지('15년 시행). '15년부터 교사도 신규 채용인원의 3%(의무고용률 미달 시 6%) 이상을 장애인으로 구분 모집하도록 함(남용현, 2015)
- 국가 및 지자체 등의 장애인 의무고용률 변화는 아래의 표와 같음

〈표 II-1〉 부분별 장애인 의무고용률

(단위:명, %)

연도		'91 -'08	'09	'10 -'11	'12 -'13	'14 -'16	'17 -'18	'19 -	비고
국가 및 지자체	공무원	2.0%	3.0%				3.2%	3.4%	정원기준
	근로자	미적용		2.3%	2.5%	2.7%	2.9%	3.4%	상시 근로자 기준
공공기관	공기업 준정부기관	2.0%		3.0%	3.0%	3.0%	3.2%	3.4%	
	기타 공공기관 지방 공기업			2.3%	2.5%				
	민간기업					2.7%	2.9%	3.1%	

자료: 고용노동부(2016)

3. 국가 및 지방자치단체 장애인 고용 현황

- '16년 12월말 기준 국가·자치단체의 장애인 공무원 고용비율은 2.81%로 전년도 대비 0.1% 상승함

국가 및 지자체 장애인고용률 변화(%):

1.97 ⇒ 2.40 ⇒ 2.52 ⇒ 2.57 ⇒ 2.63 ⇒ 2.65 ⇒ 2.80 ⇒ 2.81
'09년 '10년 '11년 '12년 '13년 '14년 '15년 '16년

자료: 고용노동부(2016)

- 국가 및 지자체 장애인 고용현황(2016년 기준)을 살펴보면 2.81%로 낮은 장애인 고용률을 보이고 있음
- 지방자치단체 4.08(3.52), 중앙행정기관 3.44(2.95), 헌법기관 2.61(2.37), 교육청 1.72(1.53) 순이었음
 - 지방자치단체와 중앙행정기관의 경우 장애인고용률은 법정 의무고용률을 초과하였으나 헌법기관과, 교육청은 의무고용률에 미달하였음
 - 특히 교육청의 경우 매우 낮은 고용률을 보이고 있음

〈표 II-2〉 국가 및 지자체 장애인 고용현황

(단위: 개소, 명, %, %p)

구분	대 상 사업체	상 시 근로자	장애인	고용률	전년대비 증감	
					장애인	고용률
합계	313	852,554	23,958 (20,850)	2.81 (2.45)	150 (139)	0.01 (0.01)
중앙행정기관	49	169,971	5,847 (5,014)	3.44 (2.95)	38 (14)	0.03 (0.02)
헌법기관	4	24,082	629 (570)	2.61 (2.37)	25 (22)	0.24 (0.22)
지방자치단체	243	262,510	10,712 (9,235)	4.08 (3.52)	301 (263)	0.08 (0.07)
교육청	17	393,991	6,770 (6,031)	1.72 (1.53)	▼214 (▼160)	▼0.05 (▼0.04)

주: 장애인 근로자 수는 중증장애인 2배수 적용수치이며, ()는 2배수제 미적용시 현황

자료: 고용노동부(2016)



- 고용의무 이행현황은 정부부문 공무원의 경우 2.81%로 의무고용률 3%에 미치지 못함

〈표 II-3〉 장애인 의무고용 이행현황

(단위: 개소, 명, %, %p)

구 분		사업체수	상시근로자수	장애인수*	고용률	의무고용률	전년대비
계		28,708	7,852,861	209,260 (168,614)	2.66	—	(+)0.04
정부 부문	공무원	313	852,554	23,958 (20,850)	2.81	3.0	(+)0.01
	근로자	294	277,048	11,609 (8,394)	4.19	2.7	(+)0.14
공공기관		596	440,748	13,064 (11,444)	2.96	3.0	(+)0.03
민간기업		27,505	6,282,511	160,629 (127,926)	2.56	2.7	(+)0.05

주: 장애인수는 중증장애인 2배수제 적용, ()는 2배수제 미적용시 현황

자료: 고용노동부(2016)

Ⅲ. 의무고용률 제외 직종의 장애인 채용의 의미와 정당성

1. 장애인에 대한 고용평등조치와 적극적 우대정책

1) 장애인에 대한 고용 평등조치와 적극적 우대조치

- 고용평등조치는 임용 및 승진과정에서 직무와 연계되지 않는 기준의 사용을 금지하는 정책이며 이는 비혜택집단의 채용 및 승진을 저해하는 인위적인 장벽을 제거하기 위해 임용과정에서 성별, 장애, 지역, 인종 등의 고려를 배제하는 정책임(나운환, 2005)
- 공직내 인사과정에서 공평성을 추구하기 위한 고용평등조치의 여러 가지 정책적 수단들이 강구되어 왔으며 고용평등의 요건(Equal Employment Opportunity Requirements)이라고 불리는 정책적 수단으로는 ① 채용에서의 차별금지, ②승진에서의 차별금지, ③ 해임에서의 차별금지, ④임신·출산 등에 관한 차별의 금지, ⑤성적 희롱의 금지, 적극적 우대 정책(Affirmative Action Policy)등이 있음(오석홍, 1993)
- 적극적 우대정책은 과거로부터 유래된 차별을 보상하는 보상적 처우에 의하여 소외집단의 구성원들이 공직 내에 적절하게 대표될 수 있도록 하는 정책적 수단임(오석홍, 1993)
 - 이는 과거의 불편부당한 차별에서 초래된 역사적 불이익 또는 손실을 보상하려고 고안한 일종의 보상적 차별을 의미함
 - 또한, 적극적 조치는 소외집단 출신자에 대한 임용상의 인위적 장벽을 제거할 뿐만 아니라 실제로 공평한 임용결과까지도 보장하려는 의도를 지닌 특별한 노력이라고 할 수 있음
 - 적극적 조치는 고용평등 조치의 변화 형태로 규정할 수도 있고 고용평등 조치의 한 수단이라고 볼 수도 있음.
- 또한, 적극적 조치는 고용평등조치의 일반적 정책방향이나 주요 시책들과는 차별되는 특성을 가지고 있음
 - 고용평등정책은 비혜택집단의 공평한 임용을 저해하는 인위적인 장벽을



제거하는데 정책적 목표가 있고 사회구조적인 차별에 의해 비혜택집단이 과거로부터 받아온 차별의 결과를 치유하지는 못함

- 반면에 적극적 조치는 과거로부터의 차별로 인한 비혜택집단이 공평한 경쟁을 할 수 있도록 적극적으로 우대하는 정책임
- 적극적 조치를 통한 공직의 대표성 제고는 행정적 결정의 주체가 되는 공무원들 사회의 다양한 집단들로부터 충원함으로써 행정부내 정책결정과정에서 다양한 사회 제 집단의 가치와 이해를 반영할 수 있음
- 아울러 공직임용의 사회적 형평성과 공무원의 국민에 대한 민주적 책임성 (Responsibility) 및 대응성(Responsiveness)을 제고할 수 있음(나운환, 2005)

2. 장애인 채용의 의미와 정당성에 관한 전문가 의견조사

1) 전문가 의견조사 개요

- 본 연구에서는 의무고용 제외 직종에서 장애인 채용의 의미와 정당성을 탐색하기 위해 전문가의 의견을 조사하였음
 - 의견조사를 위해 반구조화된 질문지를 활용하였음
 - 의견조사는 경찰행정학과 교수 2명(A, B)과 장애인 직업재활학과 교수 1명(C)을 대상으로 선정하였음
 - 질문지 구성은 아래와 같음

- 公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등의 적용제외 직군에 관한 의견
- 공무원 신체검사에 관한 의견
- 경찰 공무원 체력검사와 직무와의 상관관계에 대한 의견
- 장애인 공무원 입직을 위한 국가와 지방자치단체의 법적·제도적 보완점

- 전문가 의견조사는 9월15일부터 9월 22일까지 약 일주일여 걸쳐 이루어졌고, 전자우편(E-mail)을 통해 조사표를 발송 및 회수하였음

2) 전문가 의견조사 결과

- 현재公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해서는 장애인 의무고용 제외 직종으로 구분되어 있음. 이 때문에 장애인 구분모집에서도 제외되고 있어 장애인들이 해당 직무와 관련된 분야로의 진출이 어려운 상태임. 이러한 내용이 모집·채용과정에서 장애차별에 해당하는지에 대한 의견

기본적으로 국가인권위원회의 2004년 의견〈장애인고용촉진 및 직업재활법시행령·시행규칙 개정안에 대한 국가인권위원회의 의견〉⁴⁾에 공감함. 이를 근거로 의무고용 적용제외의 규정은 모집·채용 과정에서 장애 차별에 해당하는 것으로 봄. 그러나 고용

4) 인권위, 노동부에 「장애인고용촉진및직업재활법령 개정안」의견표명

△현실적으로 장애인의 근무가 어렵다고 인정되는 직종이 존재할 수는 있으나 △이는 장애인의 근무가 불가능한 것이 아닌 장애인을 고용하는 여건이 상대적으로 어렵다는 의미로 보아야 할 것이며 △장애원인의 제거 및 회복에는 국가책임이 필연적으로 수반된다고 전제하고, △국가 및 지방자치단체의 장애인고용의무 적



의무 대신 부여된 ‘노력 의무’⁵⁾는 경찰 조직에 유의미한 변화를 가져오지 않았다는 사실⁶⁾ 또한 주목해야 함. (전문가 A)

공안직을 의무고용 제외 직종으로 정하는 것은 헌법의 평등권과 공무담임권, 사회적 형평의 이념(국가는 사회복지의 증진에 노력해야 한다는 규정)에 위반되므로 ‘노력하여야 한다는’ 권고규정을 다른 직종처럼 기속조항으로 변경하는 것이 타당함. 또한, 교정직에서 보안직을 제외한 다른 분야는 사회복지적 성격이 강하므로 순수한 공안분야와 그렇지 않은 행정분야로 나누어 구분채용 해야 함. (전문가 B)

공안직군의 근로자 중 산업재해로 장애를 입은 사람들이 면직처분 되었다가 소송을 통해 부당해고에 해당되어 원직 복귀한 판례⁷⁾들이 늘어나고 있음.
또한, 특정 직군의 직무에 합당한 이유 없이 장애인을 채용하지 않는 것은 명백한 차별에 해당됨 즉 장애인은 해당 직무를 수행 할 수 없다는 전제를 가지고 제외한다는 것은 합리적인 사유가 될 수 없음. (전문가 C)

- 현재 공무원 채용과정에서는 신체검사가 의무화 되어 있으며, 장애인복지법 제2조의 장애인인 해당사항이 없다고 규정하고 있으나 실제 불합격 판정기준에서는 내부장애(신장, 심장, 간 등), 청각, 시각, 뇌전증, 정신장애를 명시하고 있어 장애인의 공무원 입직을 막고 있으며, 각 항목의 평가기준도 “업무수행에 큰 지장이 있는”으로 매우 추상적인 표현을 쓰고 있음. 장애인에게 불리한 이러한 기준의 합리적인 개선 방법에 대한 의견

공안직종 행정직에 부합되는 직종과 직무를 장애인의 특성을 고려하여 개발하고, 장애인에게 부합되는 직종을 개발하도록 의무화되 국방부와 장애인 고용공단이 맺은 협약처럼 공안직과 협약을 맺는 방안을 통하여 장애인들의 특성에 따른 적합 직무를 개발하는 것이 필요함. (전문가 B)

공무원 신체검사규정도 문제이지만 산업안전보건법 제45조의 경우도 이와 유사한데 이 기준과 조항이 객관적이고 합리적 이유로서 근거를 가지려면 “업무수행에 큰 지장이 있는”과 같은 주관적인 기준 보다는 객관적 의료장비나 검사도구를 통해 ‘직무능력 수행에 제한이 있다’로 수정될 필요가 있음. (전문가 C)

용제외 조항(제21조)을 삭제토록 하고 △향후 법률개정을 통해 그 근거가 되어온 동법 관련 조항(제23조제4항) 또한 삭제하는 것이 바람직하다는 의견. 참고: 국가인권위원회 보도자료, 2004년 5월 17일.

5) ‘장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용의무) 4항. 제1항과 제2항은 공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본분에 규정된 공안직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

6) 경찰청 본청 장애인고용률 5년간 ‘최하위’: 에이블뉴스 2017.9.26.일 기사.

7) 2014년도 하반기 법률구조 우수사례(교통사고로 인한 하반신 마비 소방공무원 면직처분 취소사건)

○ 채용 상 차별금지와 적극적 우대조치의 관점에서 장애인의 공무원(의무고용 제외 직종) 입직을 확대하기 위한 국가와 지방자치단체의 제도적 보완점에 관한 의견

장애인 경찰임용은 특혜를 통한 무자격자 임용을 요구하는 것이 아니라 유자격 장애인에 대한 임용과정에서의 차별철폐가 핵심임. 이러한 관점에서 몇 가지 개선이 필요한 부분들에 대한 의견은 다음과 같음.

먼저, '장애인고용법'상 의무고용 제외 직종 규정은 법 스스로의 목적과 입법취지를 훼손할 수 있어 폐지되어야 함. 이를 통해 경찰 스스로에게 보다 강화된 고용 의무를 부과해야 함. 조직이 동원할 수 있는 다양한 대안들에 대한 보다 진지한 고민 또한 여기서부터 시작될 수 있음.

다음으로, 임용단계에서 적용되는 체력검사를 비롯한 다양한 기준들의 직무관련성에 대한 검토가 필요함. 일반적으로 적용하기에 적절한 기준으로 판단되더라도 특정 업무 - 가령, 일반 행정업무 등 - 수행을 위해서도 필요한 것인지 추가적인 분석이 필요함.

또한, 임용 이후 이루어지는 보직관리에 대한 관심 또한 필요함.

경사 이하 신규 채용된 경찰공무원은 일선부서(지구대, 파출소, 기동순찰대 등)에 보직할 것을 요구하는 규정(경찰 공무원 임용령 제23조 제2항⁸⁾) 등은 일반경쟁과 공채를 통한 장애인 임용을 어렵게 할 수 있음.

마지막으로, 근무시간 조정, 시설 확충 등과 같은 합리적 편의에 대한 지원 또한 절실하다고 봄. (전문가 A)

'형의 집행법 및 수용자의 처우에 관한 법과 공무원법과 공무원 임용령 및 채용규칙을 개정할 필요가 있으며 그 방향은 교정직은 더 이상 공안직이 아니며 교정복지직 추세이므로 법적 개선이 필요함. 우선 교정직 시험에서 장애인등에 대한 신체검사와 체력검사의 폐지가 되도록 입법청원활동이 필요할 것으로 보여 지며 제도적으로는 교정공무원 채용제도의 불합리한 점(5급이상은 체력검사를 없애 장애인들이 형식상은 응시가능 토록 되어 있으나 실제는 어려움) 6급이하의 체력검사를 부과하는 것은 계급임용에서의 평등을 침해하므로 철폐되어야 하며 이를 위해 관련 단체들의 제도적 개선을 위한 노력이 필요함. (전문가 B)

법령이나 규정, 지침 등에서 장애인 질환명을 명기하는 것은 차별에 해당하므로 전염성이나 직무능력이 현저히 떨어진다는 객관적인 입증자료에 의한 자로 수정할 필요함. 또한, 적용예외 직종은 폐지되어야 하며 공안직군에 속하는 기관은 장애인 우선채용 직종제와 같은 제도를 통해 보완할 필요성이 있음. (전문가 C)

8) 제23조(초임 경찰공무원의 보직)

② 경사 이하로 신규채용된 경찰공무원은 지구대, 파출소, 기동순찰대, 경찰기동대나 그 밖에 경비업무를 수행하는 부서에 보직하여야 한다.



- 현행 경찰관직무집행법 제2조(직무의 범위)⁹⁾에서는 경찰관은 다음 각 호의 직무를 수행한다고 되어 있음. 6, 7호를 제외하고는 대부분 신체사용을 많이 요하고 공공의 안녕과 질서 그리고 안전을 위한 직무라는 인상이 매우 강함. 이 때문에 장애당사자들 조차도 경찰공무원의 지원에 소극적이었음. 실제 해외 사례의 경우에도 거의 모든 나라에서 신체검사와 체력검사가 필수로 되어 있음. 만약 장애인 지원자에게는 체력검사를 부과하지 않는 방안과 같은 특별규정을 마련한다면 그 근거와 정당성에 대한 접근은 어떻게 이루어져야 하는지에 대한 의견

경찰 업무는 관련법령에서 제시하는 다양한 계선(line) 기능뿐만이 아니라 이러한 기능들을 보조하는 또 다른 다양한 참모(staff) 기능들을 포함하고 있음. 소위 '일반 행정업무'에 해당하는 것들이 여기에 속할 수 있음.

이러한 상황에서 현재 설정된 주요 채용 기준들은 현장성이 강조되는 계선 기능에 초점이 맞추어 있음을 알 수 있음. 그러나 모든 경찰관들이 기본적으로 계선업무를 수행해야 한다는 전제가 아니라면 다른 판단 또한 가능함.

현재 경찰이 활용하고 있는 채용과정에서의 다양한 기준들은 그 자체가 소망성과 합리성을 스스로 담보하고 있는 것들도 아님. 현장성이 중시되는 계선 기능 종사자라 할 지라도 현재 기준의 직무관련성에 대한 논란은 가능하다고 보임. 임용단계에서의 엄격한 규율(가령, 남자 100m 달리기 17초 이후는 불합격으로 처리)과는 어색하게 임용 이후 이들에 대한 관리는 느슨함.

이러한 상황에서 체력검사를 비롯해 임용 기준들의 존재가 결과적으로 차별 효과를 지니게 된다면 이러한 기준들의 '직무관련성'에 대한 경찰의 소명이 필요함.

직무 혹은 임무 단위로 세분화할수록 체력검사 등과 같은 기준들의 타당성은 취약해질 것으로 생각함. (전문가 A)

- 채용 상 차별금지와 적극적 우대조치의 관점에서 장애인의 공무원 입직을 확대하기 위한 국가와 지방자치단체의 제도적 보완점에 관한 의견

법령이나 규정, 지침 등에서 장애나 질환명을 명기하는 것은 차별에 해당함으로 전염성이나 직무능력이 현저히 떨어진다는 객관적인 입증자료에 의한 자로 수정할 필요가 있음. 또한 적용예외 직종은 폐지되어야 하며 공안직군에 속하는 기관은 장애인 우선채용 직종제와 같은 제도를 통해 보완할 필요성이 있음.

9) 경찰관직무집행법 제2조(직무의 범위)

1. 국민의 생명·신체 및 재산의 보호
2. 범죄의 예방·진압 및 수사
3. 경비, 주요 인사(人士) 경호 및 대간첩·대테러 작전 수행
4. 치안정보의 수집·작성 및 배포
5. 교통 단속과 교통 위해(危害)의 방지
6. 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력
7. 그 밖에 공공의 안녕과 질서 유지

Ⅳ. 주요 의무고용 제외 직종 인사제도 문제점 분석

- 본 장에서는 주요 의무고용 제외 직종 중 경찰직종을 중심으로 해외와 국내의 장애인 채용 시 문제가 되는 인사제도의 문제점을 분석해 보기로 함

1. 해외제도 분석

(1) 영국

- 영국경찰은 모두 순경에서부터 출발하는 것이 원칙이며 특히 학사학위 소지자 및 대학졸업 예정자로서 30세 이하인 자를 특별모집 하는데 이들도 경찰에 입직한 이상 순경으로부터 출발함. 이들 중 2년간의 근무성적 우수자를 선발하여 초급간부과정에서 1년간 교육 후 경위까지 승진을 보장하고 있음. 영국경찰의 채용시험과정은 다음과 같음(김종우, 2016).

〈표 Ⅳ-1〉 영국경찰의 채용시험과정

1단계	지원서를 온라인이나 서류를 통해 작성하여 제출하되 근무 희망지 3곳을 표시
2단계	서류심사를 통해 기본적인 자격기준을 판단, 합격자는 시험평가과정대상으로 인정
3단계	<p>각 지방경찰청별 시험 평가장에 출석하여 시험에 응시</p> <p>① 4개의 역할연기 실시</p> <p>② 2개의 보고서 쓰기 작성 실시(각각 20분 소요)</p> <p>③ 최장 20분간의 구조화된 면접(과거 각종 힘든 상황대처 경험에 대한 질문들에 대해 각 5분간 답변 기회가 주어지고 답변이 5분 경과 시 면접관이 중단함)</p> <p>④ 25분간의 구술논술시험(31문제)</p> <p>⑤ 적성검사</p> <p>⑥ 수리능력(5지선다형 객관식 25문제, 12분 소요)</p>
4단계	신체검사(신장, 체중, 혈압, 시력, 청력, 소변검사, 심장, 폐, 색맹, 반사작용, 근육과 관절 검사)와 체력검사(지구력, 근력 등)실시
5단계	신원조회

자료 : 허경미(2014), 독일의 교정 및 보호관찰의 특징에 관한 연구



(2) 미국

- 미국의 경찰공무원 선발은 적격자가 아닌 부적격자를 심사하고 차출하는데 초점이 맞추어져 있음(유병우, 2013; 김중우, 2016).
- 각 도시마다 별개의 응시자격 및 채용기준을 설정하고 있음. 과거에는 신체상의 조건을 구체적으로 열거하고 그것을 강력히 요구하고 있는 곳이 많았으나 최근 여성과 소수인종 등에 대한 고용기회의 차별이 될 수 있다는 이유로(미국의 장애인법) 신장과 몸무게 제한을 폐지하게 됨에 따라 경찰이 되기 위한 자격요건은 경찰직무를 수행하기 위한 필요 최소한의 체력요건만을 요구하고 신체조건은 거의 없어지거나 완화되고 있는 추세임
- 미국의 경찰공무원 채용의 경우 각 도시마다 응시자격 및 채용기준을 설정하고 있어 지역마다 경찰공무원 채용의 요건과 절차가 각기 다름
- 본 연구에서는 미국의 대표적인 경찰청인 로스앤젤레스 경찰청(LAPD)과 뉴욕 경찰청(NYPD)을 중심으로 신체조건과 건강상태에 관한 항목을 살펴봄

로스앤젤레스(LAPD) 경찰청의 경찰 채용요건에서 신체조건으로는 남녀 구분 없이 신장은 5피트(152cm)이상일 것을 요구하고 있으며, 시력의 경우에는 비교정시력 20/40, 교정시력 20/30이면 가능함. 또한, 건강상태에 대해서는 상당히 엄격한 조건을 요구하고 있는 경우가 많음.

일반적으로 신체가 건전하고 사지에 장애가 없을 것, 정신적·정서적으로 안정되어 있고 장기간의 긴장을 이겨낼 수 있을 것, 옹모단정하며 시민에게 불쾌한 인상을 주지 않을 것 등의 조건이 있음.

채용과정은 필기시험, 면접시험, 의료검사 및 필기심리검사, 신체적 민첩성 검사, 심리 면접, 거짓말탐지기 검사가 실시됨.

네 번째 단계인 신체적 민첩성 검사(PAT)는 체력, 민첩성, 지구력 그리고 균형성을 측정하기 위한 검사임.

뉴욕경찰청(NYPD)의 경우 채용요건으로는 신장은 최저 172cm 이상 198cm 이하여야 함. 채용과정에서 신체검사는 직업병이 걸리기 쉬운 자를 배제하기 위해 다양한 정밀검사를 행하며, 1주일을 입원시켜 면밀하게 건강진단을 실시함.

체력테스트 및 민첩성테스트는 경찰공무원의 직무집행에 필요한 인내력이나 민첩성에 관한 능력을 평가하는데 남녀를 구분하지 않는다. 주로 팔굽혀펴기, 물구나무서기, 멀리뛰기, 뒷몸돌이키기, 달리기, 장애물넘기, 몸을 웅크리고 빠져나가기, 악력테스트 등을 실시함.

(3) 독일

- 독일의 경찰공무원 채용은 공개경쟁선발을 원칙으로 하고 있으며, 특수한 기술과 전문지식이 필요한 경우에는 일반직 공무원으로 선발하고 있음(유병후, 2013)
- 독일경찰의 채용경로는 순경급, 경위급, 경정급 등의 세 유형으로 구분되며 비간부 경찰공무원의 경우 신장은 남녀를 불문하고 160cm 이상(초급간부는 165cm 이상)이며, 신체 건강한 사람으로 규정되어 있음
- 독일 경찰공무원의 채용과정은 필기시험, 면접, 체력검정, 신체검사(약물복용 여부검사 포함)등을 통해 이루어짐. 독일경찰의 체력검정 기준은 다음과 같음

〈표 IV-2〉 독일경찰의 체력검정 기준

종목	기준
멀리뛰기	남자 4m 이상, 여자 3m 이상
제자리 멀리뛰기	남자 2m 이상, 여자 1.6m 이상
투포환 던지기	연령과 성별에 따라 5.2m -6.6m 이상
2000m 달리기	남자 9분 30초 이내, 여자 12분 이내
1000m 달리기	남자 9분 30초 이내, 여자 12분 이내

자료: 이황우, 김진혁, 임창호, 2007

- 경찰공무원 채용에 관한 해외사례의 경우를 살펴본 결과 영국, 미국, 독일 등의 국가에서도 신체검사규정이나 체력시험 등이 실시되고 있는 것으로 나타남 미국의 경우 장애인법(ADA)으로 인해 신장과 몸무게 제한을 폐지하고 경찰직무를 수행하기 위한 필요 최소한의 체력요건만을 요구하고 신체조건은 거의 없어지거나 완화되고 있는 추세이지만 각 주마다 채용요건이 다양하며 신체 및 체력 검사도 실시하고 있어 실질적으로 장애인의 진입은 쉽지 않아 보임



2. 국내제도 분석

- 국내 경찰공무원(순경) 채용시험 방법 및 배점은 아래와 같이 요약할 수 있음

〈표 IV-3〉 국내 순경채용시험 방법 및 배점

시험구분	배점	시험내용
필기시험	50%	필수2과목(한국사, 영어) 선택3과목(형법, 형소법, 경찰학개론, 국어, 수학, 사회, 과학)
서류전형	합격/불합격	필기시험 합격자에 한함
신체검사	합격/불합격	직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태 등 검정
체력검사	25%	5개 종목 (100m 달리기, 1000m 달리기, 팔굽혀펴기, 윗몸일으키기, 좌·우 악력)
적성검사	면접시험에 반영	직무수행에 필요한 적성과 지질 등 종합검정
면접시험	25% (가산점5%)	직무수행에 필요한 능력, 발전성 및 적격성 등 검정

자료: 2017년 경찰공무원(순경) 채용시험 공고(경찰청 공고)

- 필기시험(50%)+체력검사(25%)+면접시험(25%)이며 서류전형과 신체검사는 합격/불합격을 결정하며 적성검사는 면접시험에 반영함
- 경찰공무원(순경) 일반공개채용시험의 신체검사 기준은 아래와 같음

〈표 IV-4〉 경찰공무원 신체검사기준

구 분	내용 및 기준
체격	국립·공립병원 또는 종합병원에서 실시한 경찰공무원 채용시험 신체검사 및 약물검사의 결과 건강상태가 양호하고, 사지가 완전하며, 가슴·배·입·구강 및 내장의 질환이 없어야 한다.
시력	시력(교정시력을 포함한다)은 양쪽 눈이 각각 0.8 이상이어야 한다.
색신 (色神)	색신이상(약도 색신이상은 제외한다)이 아니어야 한다.
청력	청력이 정상[좌우 각각 40데시벨(dB) 이하의 소리를 들을 수 있는 경우를 말한다]이어야 한다.
혈압	고혈압[수축기혈압이 145수은주밀리미터(mmHg)을 초과하거나 확장기혈압이 90수은주밀리미터(mmHg)을 초과하는 경우를 말한다] 또는 저혈압[수축기혈압이 90수은주밀리미터(mmHg) 미만이거나 확장기혈압이 60수은주밀리미터(mmHg) 미만인 경우를 말한다]이 아니어야 한다.
사시 (斜視)	검안기 측정 결과 수평사위 20프리즘 이상이거나 수직사위 10프리즘 이상이 아니어야 한다. 다만, 안과전문의의 정상 판단을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.
문신	시술동기, 의미 및 크기가 경찰공무원의 명예를 훼손할 수 있다고 판단되는 문신이 없어야 한다.
비고	위 “체격” 항목 중 “사지의 완전성”과 “문신”에 대한 구체적인 기준은 경찰청장이 정한다.

자료: 경찰공무원 채용시험에 관한 규칙

- 신체검사는 경찰직무수행에 필요한 신체조건을 갖추었는지 여부를 확인하는 과정이므로 「경찰공무원임용령 시행규칙」 제정 당시에는 기본 체격조건과 운동신경과 용모체세에 대한 제한규정을 두었음
 - 특히 운동신경 및 용모체세에 대한 제한규정은 다소 추상적이고 용모에 의하여 공직임용에 제한을 두는 것은 공무원임의 기회를 침해하는 불합리한 제한이라는 비판의 소지가 있었음
 - 따라서 운동신경과 용모체세에 대한 규정은 2006년 11월 8일 임용규칙 개정에 의하여 삭제되었고 질환의 유무는 국·공립병원 또는 종합병원 등 전문의료기관에서 실시한 신체검사에 의하도록 개선하였고 약물검사를 추가하였음



- 한편, 2008년 3월 20일 임용규칙 개정 전에는 키·몸무게·가슴둘레 등 신체조건의 제한이 엄격하였는데(남자의 경우에는 일반적으로(특수분야 제외) 키는 167cm이상(제정당시 : 165cm), 몸무게는 55kg(제정당시: 53kg) 이상, 가슴둘레는 신장의 1/2 이상일 것이 요구되었음
- 또한, 여자의 경우에는 일반적으로(특수분야 제외) 키는 157cm 이상(제정당시: 154cm), 몸무게는 47kg(제정당시 : 48kg) 이상이 되어야 응시가 가능하였음). 그러나 경찰업무의 특수성을 감안하더라도 이러한 신체조건규정에 의하여 응시기회를 박탈하는 것은 기본권 침해라는 비판을 받게 되었고 국가인권위원회는 2005년 4월 경찰직·소방직·교정직·소년보호직·철도공안직의 응시자격에서 신체조건을 폐지하라고 각 기관에 권고한 바 2008년 3월 20일 임용규칙 개정을 통하여 종전의 키·몸무게·가슴둘레에 대한 제한규정을 폐지하였음

〈표 IV-5〉 경찰공무원 신체검사기준

평가 항목	내용	신체검사기준(불합격 판정기준)
사 지 의 완 전 성	팔다리와 손·발가락의 완전성	- 팔다리와 손·발가락이 강직, 절단 또는 변형된 기형으로 정형외과 전문의로부터 정상판정을 받지 못한 사람
	척추만곡증(허리휘는 증상)	- X-RAY촬영 결과 20도 이상 허리가 기울어져 있는 자로 정형외과 전문의로부터 정상판정을 받지 못한 사람
	내반슬(오다리)	- 차렷 자세에서 양다리가 5센티미터 이상 벌어지는 사람 중 정형외과 전문의로부터 정상판정을 받지 못한 사람
	상지관절의 정상 여부	- 상지 3대 관절(손목·팔꿈치·어깨관절)을 앞과 위 아래로 이동시 자연스럽지 않은 사람 중 상지의 3대 관절이 불완전 하거나 관절의 기능손실이 15퍼센트 이상이거나 3대 관절의 손실 합이 15퍼센트 이상으로 정형외과 전문의로 부터 정상 판정을 받지 못한 사람
	하지관절의 정상여부	- 하지 3대 관절(발목·무릎·고관절)을 좌우로 돌리는 것이 자연스럽지 않은 사람 중 하지의 3대 관절이 불안정한 하거나 관절의 기능 손실이 15퍼센트 이상이거나 3대 관절의 손실합이 15퍼센트 이상으로 정형외과 전문의로부터 정상판정을 받지 못한 사람

자료: 경찰공무원 채용시험에 관한 규칙

- 체력검사는 1993년 8월 26일 임용규칙 개정시 신설된 것으로서 당시에는 100m달리기, 제자리 멀리뛰기, 윗몸일으키기의 3종목을 측정함
 - 이후 2008년 3월 20일 임용규칙 개정으로 종전의 키·몸무게·가슴둘레 제한규정이 폐지하여 신체조건에 따른 불공평을 시정하되 경찰업무수행에 필요한 체력평가를 강화하기 위하여 좌·우 악력 측정이 포함되어 4종목을 측정함
 - 이후 2011년 하반기부터 제자리멀리뛰기가 체력을 반영하지 못하고 현장에서 의미가 없다는 평가에 의해서 폐지되고, 팔굽혀펴기와 1,200m 달리기 추가되었다가 1,200m 달리가 현직경찰관과의 형평성 문제 때문에 1,000m달리기로 종목을 변경하여 총 5종목으로 확대됨
 - 또한 경찰지망생들의 체력관심도를 높여 지적능력 이외에도 강한 체력을 두루 갖춘 경찰관을 선발하기 위해서 체력검사 반영비율을 종래 10%에서 25%로 상향 조정함
 - 그리고 무도분야 가산점 인정에 있어서도 종래 태권도·유도·검도·합기도 중심에서 특공무술·공수도·킥복싱 등 다양하고 실용적인 종목을 포함시켜 경찰공무원의 체력평가요소를 강화하는 추세에 있음



3. 의무고용률 제외직종 채용시험의 문제점

1) 경찰공무원 채용시험 문제점

- 현재 우리나라에서 시행되고 있는 경찰 공무원 체력시험에 대한 문제점을 분석해 보고자 함
- 천정환(2014)은 다음과 같은 이유로公安공무원(경찰, 교정) 채용시험의 문제점을 지적하였음

〈표 IV-6〉 경찰공무원 체력시험 배점기준

구 분		10점	· · ·	1점
남자	100m 달리기 (초)	13.0 이내	· · ·	17.0 이후
	1,000m 달리기 (초)	230 이내	· · ·	280 이후
	윗몸일으키기 (회/1분)	58 이상	· · ·	21 이하
	좌우 악력 (kg)	61 이상	· · ·	37 이하
	팔굽혀펴기 (회/1분)	58 이상	· · ·	12 이하
여자	100m 달리기 (초)	15.5 이내	· · ·	21.6 이후
	1,000m 달리기 (초)	290 이내	· · ·	348 이후
	윗몸일으키기 (회/1분)	55 이상	· · ·	12 이하
	좌우 악력 (kg)	40 이상	· · ·	21 이하
	팔굽혀펴기 (회/1분)	50 이상	· · ·	10 이하

비고

1. 체력검사의 평가종목 중 1종목 이상 1점을 받은 경우에는 불합격으로 한다.
2. 체력검사의 평가종목에 대한 구체적인 측정방법은 경찰청장이 정한다.
3. 100미터 달리기 경우에는 측정된 수치 중 소수점 둘째자리 이하는 버리고, 1,000미터 달리기 경우에는 소수점 첫째자리 이하는 버리며, 좌우 악력의 경우에는 소수점 첫째자리에서 반올림한다.

자료: 경찰공무원 채용시험에 관한 규칙

- 먼저 체력검사 평가기준 및 방법을 살펴보면 신체적 장애가 있는 장애인이나 체력이 낮은 사람은 응시할 수 없음
- 또한, 과락제를 적용시켜 다른 종목에서 모두 만점이나 우수한 점수를 받아도 한 측정 종목에서 1점을 받게 되면 불합격 처리되는 절대 평가제를 시행하고 있음
- 경찰체력검사의 문제점은 크게 체력검사 항목의 문제점과 측정 방법 등의 기술적인 면과 합격자 결정방법의 문제점, 그리고 장애인이나 체력이 낮은 신체적 약자는 아예 응시할 수 없게 만드는 위헌적 측면이 있음
 - 우선 체력검사는 경찰시험 지원자의 현재의 체력상태만 파악할 수 있고 장래의 체력상태를 파악할 수 없는 근본적인 한계를 안고 있으므로 이러한 근본적인 문제점을 해결할 수 있는 기술적인 측정방법이 도입되어야 함
 - 그러나 경찰채용시험의 체력검사의 가장 큰 문제점은 체력검사를 할 수 없는 장애인을 아예 응시할 수 없게 하는 위헌적 요소를 그대로 드러내는 반헌법적인 정책에 있음. 동시에 장애인은 아니나 신체적으로 허약한 사회적 약자는 사실상 응시하지 못하게 하는 반헌법적 정책이라는 문제점이 근본적으로 있어왔음
 - 물론 범죄인과 피의자의 체포나 구인 등에 필요한 신체적 기동력이 아주 중요한 수사과와 위기관리 능력과 신체적 순발력이 필요한 경호계, 보안과, 교통순찰대, 기동대, 형사과 등은 이러한 체력검사가 중요하며 당연히 이러한 체력검사와 치안공공재의 한계생산성은 상당한 인과관계가 있으나 기동력과 신체적 순발력이 필요 하지 않는 내근 부서인 경리계, 정무계, 청사관리계, 인사교육과, 정보통신과, 과학수사, 교통관제, 정보비급계, 조사계, 홍보계 등 상당수의 경찰업무는 위의 체력검사를 통과하지 못하는 장애인이나 신체적 약자도 얼마든지 수행이 가능하며 이러한 내근부서는 체력검사와 치안공공재 생산서비스의 생산성과 어떠한 인과관계도 없음
 - 그리고 장애인은 아니나 족막근염, 오십견 등의 질환을 갖고 있는 자들은 기동력 있는 부서에도 근무가능하나 현재의 체력검사 기준은 그러한 신체적 약자들도 배제하는 헌법적 모순을 갖고 있음
 - 따라서 장애인과 신체적 약자는 적어도 내근부서에는 근무가 가능하므로 이들에게는 체력검사를 부과하지 않는 것이 헌법의 공무담임권 등 헌법정



신에 맞는 것이므로 반드시 개정되어야 함. 또한 신체검사에서 한정된 기간 내에 지정된 병원만 이용하게 하는 것은 비용과 불필요한 시간의 문제가 있음(오마이뉴스, 2010. 6. 30). 또한 색각이상자에 대한 응시자격의 제한은 차별이라는 국가인권위원회의 결정이 있었지만(한국일보, 2005. 7. 18) 아직 완전히 시정되지 않고 있음. 또한 문신을 가진 지원자를 차별하는 것도 헌법상의 공무담임권을 침해하는 것임(천정환, 2014).

2) 교정직공무원 채용시험 문제점

- 다음으로 현재 우리나라에서 시행되고 있는 교정직 공무원 체력시험에 대한 문제점을 분석해 보고자 함

〈표 IV-7〉 체력검사의 종목 및 합격기준

체력검사의 종목	성별	합격기준
20미터 왕복 오래달리기	남자	48회 이상
	여자	24회 이상
악력	남자	47.0 kg 이상
	여자	27.0 kg 이상
윗몸일으키기(60초)	남자	38회 이상
	여자	26회 이상
10미터 2회 왕복달리기	남자	12,29초 이내
	여자	14,60초 이내

1. 합격기준에 미달하는 종목이 1개라도 있으면 불합격으로 처리한다.
2. 악력의 측정 수치는 소수점 둘째 자리에서 반올림하여 산출하고, 10미터 2회 왕복달리기 측정 수치는 소수점 셋째 자리 이하는 버리고 산출한다.
3. 20미터 왕복오래달리기 반복횟수별 도달시간 등 체력검사 종목별 구체적인 측정방법은 법무부장관이 정한다.
4. 체력검사의 대상은 법무부 장관이 실시하는 6급 이하 채용시험과 전직시험에 적용한다.

자료: 천정환(2014), 인권복지관점에公安공무원 채용시험의 문제점

- 위의 표를 보면 과거에는 없던 체력검사가 교정직 공무원의 특성인 동선활동이 많은 점에 비추어 새롭게 포함되어 체력검사가 중요한 제도로 자리 잡았는데 이러한 체력검사는 5급 지원자는 제외하고 6급 이하에게만 적용하고 과

락제를 택하는 절대 평가제를 채택하고 있음

- 교정공무원에게 응시자격에서 신체조건이 폐지되면서 왕복 도보량이 많이 요구되는 교정공무원의 특성상 새롭게 체력검사가 도입되어 시행되고 있는 바 이러한 체력검사의 문제는 사실상 고령자나 신체적 허약자, 장애인을 공직에서 배제시키고 있음
- 체력검사가 반드시 필요한 보안직에는 이러한 체력검사가 필요하지만 수용자를 교화하는 교회직(敎誨職)¹⁰⁾, 분류직¹¹⁾, 또한 서무 등 많은 부서를 제고할 수 있다는 점에서 헌법의 평등권과 실질적인 공무담임권을 침해하는 위헌적인 요소임
- 따라서 체력검사는 보안직 등 필요한 직종에서만 실시하고 교화 등의 교회직(敎誨職)과 9급 교정상담과 간호직 등 특채부문에 이러한 체력검사의 실기시험은 당장 폐지해야 함. 교정상담직은 글자 그대로 수용자에게 상담서비스를 제공하는 것인데도 체력이 약하거나 악력이 약하다고 떨어뜨리는 것은 너무나 비합리적인 인사행정이므로 교정간호직도 마찬가지로 실기시험은 폐지되어야 한다고 봄(천정환, 2014).

10) 교정직렬 공무원 중 교회직 공무원은 교정직류와 달리 사복을 착용하고 근무하는 사복교도관임. 교회직은 보안 업무가 아닌 수용자에 대한 교정교육을 담당하는 공무원으로 주로 수형자에 대한 학과교육, 정신교육, 교회, 종교지도, 수용자 상담, 고충처리, 서신, 집필관리, 사회견학, 귀휴, 석방자보호 및 취업알선 등을 통하여 교육행형의 목표에 따른 사회복귀 교육을 총괄 담당하는 공무원임

11) 교회직공무원과 같이 사복을 착용하는 사복교도관으로서 수형자의 개인적 특성을 과학적으로 분석하여 그에 상응한 교육교화 등 개별처우를 실시하여 건전한 사회인으로 복귀토록 하는 교육행형의 목적을 달성하기 위한 분류조사, 분류검사(심사), 교정심리검사, 작업적성 판정, 누진처우, 가석방 업무 등 분류처우 업무를 전문적으로 담당하는 공무원임



V. 의무고용 제외직종 장애인 고용 가능성 탐색

1. 의무고용 제외직종 장애인 고용 가능성에 대한 심층인터뷰

- 본 연구에서는 의무고용 제외 직종 장애인의 고용 가능성을 탐색하기 위해 해당직종에 종사하고 있는 장애 당사자를 대상으로 심층인터뷰를 진행하였음
- 인터뷰 대상은 소방공무원으로 근무 중 사고로 장애를 입은 후 원직장으로 복귀한 소방관이며 인터뷰는 전화 인터뷰로 진행하였음
- 세부 인터뷰 내용은 다음과 같음

- 소방공무원 원직복귀에 관한 의견
- 원직복귀 업무에 대한 의견
- 근무환경에 관한 의견
- 장애인의 소방관련 직무가능여부에 관한 의견
- 원직장 복귀 후 동료와의 관계

○ 소방공무원 원직복귀에 대한 의견

질문 : 최근 소방공무원 중 사고로 인해 장애를 입은 후 원직장으로 복귀하는 사례가 늘고 있는 것으로 안다 그런데 본인의 경우는 왜 소송을 통해서만 원직장 복귀가 가능했는가?

본인을 제외한 다른 분들은 공무상 재해였기 때문에 지자체에서 면직을 시킬 수 없어 도의적 차원에서 근무하게 했음. 이 때문에 소송으로 가지는 않았음.

그러나 본인은 쉬는 날 교통사고로 장애를 입은 경우라 지방공무원법¹²⁾을 적용해 신체 상 이유로 직무를 감당할 수 없을 때, 직권 면직이 되는 조항을 적용했음 그 이전에는 이런 사례가 있으면 모든 사람이 당연 퇴직을 했음.

최근 다른 소방서에서도 연락이 왔는데 본인과 비슷한 경우인 것 같지만 그쪽은 소송으로 가지 않고 판례를 적용시킬 것 같음.

본인은 행정이나 통신 관련 직무로 근무 가능한 것으로 다툼을 해서 승소를 했고 사고 전에는 화재 진압업무를 수행하고 있었으나(그전에는 구조업무) 사고로 인해 1년 전 행정직으로 복귀함.



○ 원직복귀 후 업무에 대한 의견

질문: 원직장 복귀 후 업무에 적응이 어렵지는 않았는지?

어느 직장이나 마찬가지라고 생각함.
그러나 직무를 수행하는데 예전 장애를 입기 전 능력을 발휘할 수는 없음.
휠체어를 타고 갈 수 있는 공간이 제약적이고 환경자체가 갖추어지지 않으면 일을 하는데 불편함이 있음.

최근에 맡은 업무는 소방관들이 쓰는 장비나 피복을 관리해주는 업무를 하는 대응구조과의 대응관리팀(과)에 팀원으로 일하고 있으며 그 업무는 전체 직원의 장비를 검수하고 창고에 보관하고 출납하는 업무임.

○ 근무환경에 대한 의견

질문: 현재의 근무환경은 만족스러운지?

근무환경은 만족스러운 편임.

편의시설의 경우 법적으로 되어 있기 때문에 설치를 해주었으며 처음 복귀를 했을 때 필요한 부분을 이야기해서 경사로와 자동문 등으로 다 바꾸어서 근무하는데 문제는 없음.

편의시설이 있음에도 혼자 처리할 수는 없음. 왜냐하면 장비가 1,2,3단으로 되어 있는데 휠체어를 타고 장비를 내릴 수도, 정리할 수도 없기 때문에 동료의 도움을 받을 수밖에 없음.

일반 직장에는 근로지원인이 지원되지만 지방직 공무원의 경우 고용공단과 협약이 되어 있지 않아 혜택을 받을 수가 없음. 만약 근로지원인이 있다면 근무에 많은 도움이 될 것 같음.

12) 지방공무원법 제62조(직권면직) ① 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권으로 면직시킬 수 있다.

(2. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때)

○ 장애인의 소방관련 직무가능여부

질문: 장애인이 소방관련 업무가 가능한지?

결론적으로 장애인이라고 불가능할건 전혀 없음.

장애 유형별로 차이는 있겠으나 본인의 경우는 전혀 불편함이 없음.

다만 주위의 도움을 받아야 하는 한계가 있기는 함. 그러나 이런 불편은 소방직이 아닌 다른 어느 직장에서도 생길 수 있는 문제라고 생각함.

다른 직장에서도 이해가 되는 부분은 소방직에서도 분명히 이해 가능한 부분이라고 생각함. 다만 현재 소방직의 경우 경찰이나 교정직과 같이 내근직(행정직)만을 전담으로 뽑지 않음. 만약 이것이 가능하려면 세부적으로 내근(행정)만 할 수 있는 직렬을 만드는 방법밖에 없을 것 같음. 2007년 경찰직에서 장애인을 특별 채용하는 경우가 있었음.

좀 더 구체적으로 말하면, 소방직에서 전화를 받는 걸 수보라고 하는데 처음에 본인도 복직 소송을 진행시 구체적으로 따진 부분이 상황실에서 전화 받고 컴퓨터로 앉아서 하는 업무는 가능하다는 주장이었음.

즉, 장애의 유형에 따라서 어떤 업무가 가능한지에 대한 구체적인 직무분석이 필요함. 현재 지방 소방서에 장애등급을 가지고 있는 사람을 따지면 1~2%정도 예상하지만 소송시 변호사가 행자부에 소방직 장애인 근무자에 대한 통계자료를 요청을 했을 때도 관련 통계 부제로 받지 못했음.

또한, 화재나 재난 발생 시 매뉴얼에 따라 내근직 1/3, 2/3, 혹은 전원출동으로 구분되는데 긴급구조 대응계획에 따라 전국적으로 3단계 100% 동원이 되는 경우가 몇 %나 되는가? 만약 100% 동원이 되더라도 거기에서 행정을 하는 사람은 없는가? 모든 직원이 다 현장으로 동원되지는 않음.

일단 자기 근무지로 가서 근무지에서 배치를 받고 자기의 상황반에 따라 고유 업무가 주어지는데 긴급구조 통제단 안에서도 지휘를 하고 행정을 하고 브리핑 준비를 하는 내근 부서가 있음.

장애인들은 그런 업무에 배치되면 됨. 화재 현장 투입이라고 해도 동원된 사람들은 주로 백업 업무임. 아무리 대용화재가 발생해도 백업 요원은 사무실에서 백업 업무를 하지 현장에 출동하지 않음.

법에 모두가 화재나 재난 현장에 투입된다고 명시되었다고 해서 모두 화재나 재난의 실제적 현장에 있는 것은 아님. 쉽게 말해 재난을 총괄하는 현장이라고 하면 사무실도 현장이고 실제로 일하는 현장도 현장임.



○ 복귀 후 동료와의 관계

질문: 원직장 복귀 후 동료들과의 관계는?

몇 년 만에 원직복귀를 해서 새로운 곳에 갔을 때 처음에는 걱정을 많이 했음(장애를 가졌는데 꼭 여기서 일을 해야 하나? 라는 주위의 시선 의식).

복직이 되어 임용 신고를 할 때 굉장히 긴장을 많이 했지만 쓸데없는 기우였음.
그전과 똑같이 대우해 주고 도와주었으며 내가 할 수 있는 일을 대신 해 주겠다고 하는 게 더 부담이 되었음.

아마 소방의 특수성 때문에 그런 것 같음.
구급 구조대원들이 장애인을 많이 접해본 경험이나, 같이 밥을 먹고 잠을 자고 하는 가족 같은 분위기가 한 몫을 한 것 같음. 그런 이유 때문에 여타 직종과는 좀 다른 부분이 있음.

그러나 제대로 된 직무를 갖지 못하고 단순히 도의적 차원의 직무 수행만 할 경우 자리만 차지하고 있다는 시선을 받을 수도 있기 때문에 장애인의 유형에 따른 직무 분석과 배치가 소방관련 직무에 장애인의 진입 가능성에 가장 중요한 요건이라고 생각함.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

- 본 연구 결과를 간단히 요약하면 다음과 같음
- 먼저, 의무고용 제외 직종의 장애인 채용의 의미와 정당성은 장애인 차별금지법과 적극적 우대조치(Affirmative action)와 관련된 장애인의 고용정책을 통해 고찰할 수 있음
 - 모집 채용과 관련하여 장애인의 차별금지를 규정한 법령은 장애인차별금지법이 대표적이며 고용의무 및 우대조치를 규정한 법령으로는 장애인 고용촉진 및 직업재활법이 있음
 - 이 법령은 비장애인들과 경쟁을 통한 일반 경쟁고용 시장에서 장애인이 고용될 가능성이 희박하다는 현실적인 문제를 해소하기 위한 조치임
 - 아울러, 장애인에 대한 고용의무는 원조적인 지원책의 한계를 극복하고 장애인이 스스로 자발적으로 사회생활을 영위할 수 있도록 하는 장치라는 정책적 특성이 있음
- 다음으로 장애인 채용의 의미와 정당성에 관한 전문가 의견조사를 살펴보면 다음과 같음
 - 현재 의무고용 제외직종의 모집·채용과정에서 장애차별에 해당여부에 대한 의견에서는 모든 전문가들이 현재의 모집·채용과정은 장애차별에 해당되며 그 근거는 헌법의 평등권과 공무담임권, 사회적 형평의 이념이라고 답하였음. 또한 ‘노력의무’는 장애인 고용에 유의미한 변화를 가져오지 못했으며 최근 공안직군 근무자가 산재로 인해 장애를 가지게 된 후 원직복귀한 사례가 늘고 있는 점은 의무고용 제외직종에 대한 반증사례라고 볼 수 있음
 - 공무원 채용 과정의 신체검사 규정에 관한 의견에서는 업무수행과 관련한 객관적 기준이 필요하다는 의견과 장애유형과 정도에 따른 직무개발이 신체검사 규정을 완화할 수 있을 것이라는 의견이 있었음



- 장애인의 의무고용 제외직종 진입을 위한 국가와 지자체의 노력에 대한 의견에서는 체력검사를 비롯한 다양한 기준들의 직무적합성에 대한 검토와 보직관리에 대한 관심, 특정 보직을 요구하는 규정, 편의시설 확충, 장애인 우선채용 직종제와 같은 제도적 보완 등의 의견이 있었음
- 다음으로, 주요 의무고용 제외 직종 인사제도 분석결과는 다음과 같음
 - 경찰 공무원 채용에 있어 외국의 경우도 공통적으로 신체검사나 체력시험 등의 선발절차로 인해 사실상 경찰공무원이 될 가능성은 낮게 나타났음
 - 우리나라의 경우 경찰직 · 소방직 · 교정직 · 소년보호직 · 철도공안직의 응시자격에서 신체조건을 폐지하라는 권고가 있어 2008년 임용규칙 개정을 통해 키 · 몸무게 · 가슴둘레에 대한 제한규정을 폐지하였음
 - 그러나 여전히 ‘신체 건전성’ 요건은 장애인의 채용을 어렵게 하고 있음
- 의무고용 제외직종 채용시험의 문제점에 대해 경찰직과 공안직을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같음
 - 먼저 경찰체력검사의 문제점으로는 체력검사 항목의 문제점과 측정 방법이 문제점으로 인해 장애인의 경우 아예 응시할 수 없는 위험적 측면이 있음
 - 다음으로 교정직공무원 채용시험의 문제점으로는 체력검사 적용대상의 문제점과 보안직을 제외한 다른 직무에서의 체력검사의 필요성에 대한 타당성이 부족한 것으로 나타났음
- 마지막으로 의무고용 제외직종 장애인 고용 가능성에 대한 심층인터뷰에서는 장애인을 위한 적합직무 개발과 배치가 가장 중요하며 해당 직무를 수행하는데 필요한 편의시설이 갖추어지면 장애가 있더라도 내근직에는 충분히 근무할 수 있다는 의견이 있었음. 또한, 현재 근로지원인 제공이 되고 있지 않으나 앞으로 지원이 된다면 근무에 많은 도움이 될 수 있을 것이라는 의견도 있었음

2. 제언

- 본 연구는 의무고용 제외직종 장애인 채용 가능성에 대한 연구이며 장애인에 대한 고용평등조치와 적극적 우대정책의 법적 관점 그리고 신체검사와 체력검사와 관련된 공무원 인사의 제도적 관점 마지막으로 해당 직무에 종사하는 장애 당사자와의 인터뷰를 통한 탐색적 과정을 통해 장애인의 해당 직무 진입가능성을 분석함
- 이러한 결과를 바탕으로 의무고용 제외직종의 장애인 채용 가능성에 대해 다음과 같이 제언하고자 함
- 첫째, 모집·채용에 있어 장애인의 채용을 불가능하게 하는 관련 제도를 개선하거나 폐지해야 함
 - 현재 의무고용 제외직종의 채용과정에서 신체검사와 체력검사를 실시함. 이는 비장애인에 비해 신체적 불리함을 갖는 장애인의 채용 가능성을 원천적으로 봉쇄하고 있음. 또한 불합격 기준이 추상적이며 주관적이므로 의료장비나 검사도구를 통해 ‘직무수행 능력’을 판단할 필요성이 있음
 - 이를 위해 장애인 직무수행능력에 대한 객관적인 기준 및 판단절차 마련이 필요하며 관련 전문가 및 전문기관과의 연계를 통한 직무분석, 장애유형별 직무기능분석 등의 과정이 필요함
 - 또한, 체력검사항목의 과락제와 용모에 대한 규정도 폐지되어야 하며 장애인의 근무를 불가능하게 만드는 순환보직제도 등의 개선도 필요함
- 둘째, 의무고용 제외직종 장애인 고용률에 대한 실태조사가 필요함
 - 정부에서는 매년 장애인에 대한 국가와 지자체, 공공기관, 민간기업에 대한 의무고용 현황을 발표하고 있음. 그러나 해당통계는 국가와 지자체에 근무하는 장애인의 고용률만 제시하고 있음.
 - 더욱이 대상기관 표기도 중앙행정기관, 헌법기관, 지방자치단체, 교육청으로 한정되어 있어 각 기관별 의무고용률의 정확한 수치를 산정하기 어려움
 - 이러한 문제는 의무고용 적용 제외 직종에 종사하고 있는 근로자 산정에 상당한 제약조건으로 작용함
 - 본 연구에서는 의무고용 제외 직종에 종사하는 장애인을 대상으로 장애인



채용가능성을 탐색해보았으나 앞으로는 정부차원에서 의무고용 제외 직종에 근무하고 있는 장애인과 수행하고 있는 직무에 대한 실태조사가 필요함. 이를 통해 의무고용 제외 직종에 대한 장애인의 채용 가능성을 높일 수 있는 정책적 근거와 수단으로 활용할 수 있을 것임

- 셋째, 의무고용 제외 직종에 대한 직무분석이 필요함
 - 전문가 의견조사에서도 공통으로 해당 직무에 대한 장애인의 진입가능성을 위해서는 해당 직무에 대한 상세한 분석이 필요하다는 의견을 주었음
 - 앞서서도 제언했지만 이를 위해서는 현재 의무고용 제외 직종에 근무하고 있는 장애인의 특성과 직무 등에 대한 전반적 실태조사와 이를 바탕으로 한 보다 면밀한 직무분석이 필요함
- 마지막으로, 지방직공무원 근로지원인 제도의 정착이 필요함
 - 2015년 5월 국가공무원법과 지방공무원법¹³⁾이 개정 되면서 장애인 공무원에게도 근로지원인을 배정할 수 있게 되었지만 일부 지방자치단체에서는 예산 편성이 되지 않은 상황임. 현재 근로지원인 제도가 시행되지 않는 지자체에서는 근로지원인이 필요한 공무원에 대한 수요조사와 제도 시행을 위한 자치법규 근거 개정이 시급함

13) 지방공무원법 제77조(능률 증진을 위한 사항)

② 지방자치단체의 장은 장애인공무원의 원활한 직무수행을 위하여 근로지원인(장애인공무원의 직무수행을 지원하는 사람을 말한다)의 배정 또는 보조공학기기·장비의 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다. <신설 2015.5.18.>

참고문헌

- 김성애, 김상호(2007). **경찰공무원 장애인 채용에 관한 연구**, 경찰대학교.
- 김종우(2016). **우리나라 경찰공무원 채용시험의 개선 방안 연구: 순경공채를 중심으로**, 석사학위 논문, 부산대학교
- 나운환, 김동주, 이혜경(2005). 장애인 고용에 있어 적극적 우대정책의 개선방안 연구: 공공분야를 중심으로. **재활복지**, 8(1),
- 남용현(2010). 국가공무원 장애인 고용 증진 방안: 장애인고용부담금 부과 검토를 중심으로. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 오길승 (2000). **국가 및 지방자치단체에의 장애인의무고용 이행상의 문제점과 개선방안에 관한 연구: 정부기관 및 장애공무원을 대상으로 한 설문조사를 중심으로**, 한국장애인단체총연맹.
- 오석홍 (1993). 미국의 대표관료제: 정부관료제의 대표성 제고를 위한 노력. **한국정학보**, 27(2).
- 최승희(2001). **장애인의무고용제도 확대 방안에 관한 연구**. 석사학위논문, 한성대학교
- 이성규, 강동욱, 이채식, 전해연, 김혜경, 김관용, 백진주, 이종아, 최성이(2001). **외국의 공공부문 장애인고용정책연구: 공무원을 중심으로**, 서울시립대학교, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 수탁연구.
- 임공수(2016). ‘임금 등’ 차별에서의 합리적 이유. **노동법포럼**, 19, 205-251.
- 김언아(2004). **장애인 공무원 직무특성과 고용실태 연구**, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이효성, 오욱찬, 안태희, 김언아, 김종진(2005). **장애인 공직체험 프로그램 매뉴얼**, 고용개발, 5, 1-139.
- 홍자영, 이효성, 최종철, 진홍섭, 현정훈(2006). **정부 계약수단을 통한 중증장애인 고용확대 방안 연구: 정부정보화 사업을 중심으로**, 연구개발, 12, 1-254.
- 이성규, 강동욱, 이채식, 전해연, 김혜경, 김관용, 백진주, 이종아, 최성이(2006). **외국의 공공부문 장애인고용정책연구: 공무원을 중심으로**, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이황우, 김진혁, 임창호(2007). **경찰인사행정론**. 서울: 법문사



- 유병우(2013). **경찰공무원 순경채용제도의 문제점과 개선방안**, 석사학위논문, 동국대학교
- 전영환, 김호진(2007). 공공부문 장애인 고용모델 연구, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 천정환(2014). 인권복지의 관점에서公安공무원 채용시험의 문제점, **인권복지연구**, 15, 1-26.
- 허경미(2014). 독일의 교정 및 보호관찰의 특징에 관한 연구, **교정연구**, 62, 79-101
- 고용노동부 보도자료, 2017. 04. 28. “16.12월 기준 장애인 고용비율 2.66%로, 상승추세 지속 - 장애인 의무고용제도에 따른 20여만개의 일자리 충족률 104.1% - ”
- 국가인권위원회 보도자료, 2004. 05. 17. “장애인고용의무에 있어 적용제외 폐지해야”
- 에이블뉴스 보도자료, 2017. 09. 26. “경찰청 본청 장애인고용률 5년간 ‘최하위’”
- 국가법령센터 2017. 09. 22. 검색

장애분야 공공부문 일자리 창출 연구

— 의무고용 적용제외 직종을 중심으로 —

발 행 일 : 2017년 9월

발 행 인 : 황화성

발 행 처 : (재)한국장애인개발원

서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층

Tel. 02-3433-0600

Fax. 02-3433-0463

<http://www.koddi.or.kr>

편집 · 인쇄 : (사)다움복지회인쇄사업부

ISBN 978-89-6921-251-1 93300

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.