

국가인권위원회법시행령(안)과 직원채용에관한특례규정(안)공청회

인권정보자료실
SAg1.1

"국가인권위원회법,
어떻게 시행하고 직원채용은 어떻게 할 것인가"

일시 : 2001년 10월 30일(화) 14:00

장소 : 한국여성개발원 국제회의장

국가인권위원회

국가인권위원회법시행령(안)과 직원채용에관한특례규정(안)공청회

"국가인권위원회법,
어떻게 시행하고 직원채용은 어떻게 할 것인가"

일시 : 2001년 10월 30일(화) 14:00

장소 : 한국여성개발원 국제회의장

국 가 인 권 위 원 회

목 차

◇ 진행순서	1
◇ 발제문	3
◇ 국가인권위원회법시행령(안)	27
◇ 국가인권위원회소속직원채용특례에관한규정(안) ..	39
◇ 국가인권위원회기구(안)도표	51

진행순서

◇ 개 회

◇ 국민의례

◇ 인사말씀

○ 김창국 국가인권위원회 위원장

◇ 주제발표 및 토론

○ 주제 : “국가인권위원회법, 어떻게 시행하고
직원채용은 어떻게 할 것인가?”

○ 사회 : 최영애 국가인권위원회설립준비기획단장

○ 발제 : 정연순 변호사

○ 토론 : 한인섭 서울대학교 법대교수

진선미 변호사

김정렬 장애우권익문제연구소 소장

김기식 참여연대 정책실장

이영석 통일부 인도지원국 정착지원과장

염응철 법무부 인권과장

박주범 국방부 법무담당관

김중확 경찰청 수사과장

발 제 문 발 제 문

“국가인권위원회법,
“국가인권위원회법,
어떻게 시행하고 직원채용은 어떻게 할 것인가”

국가인권위원회 설립준비위원회

발 제 문

“국가인권위원회법,

어떻게 시행하고 직원채용은 어떻게 할 것인가”

국가인권위원회설립준비기획단

목 차

I. 국가인권위원회법시행령(안)의 주요내용

- 1. 들어가는말 9
- 2. 다수인보호시설을 정함 9
- 3. 구금보호시설의 방문조사(안 제4조 내지 제7조) 10
- 4. 시설수용자의 자유로운 진정권 행사방법의 보장 12
- 5. 기타 주요한 사항 15
 - 가. 제3조 협조부서의 지정
 - 나. 제14조 수사중인 사건에 대한 진정
 - 다. 제20조 감정의 거부 등
 - 라. 제21조 파견직원에 대한 보수 지급

II. 국가인권위원회소속직원채용특례에관한규정(안)주요내용

- 1. 검토내용 18
- 2. 국가인권위원회의 특수성 18
- 3. 직원채용특례규정의 제정 필요성 19
- 4. 직원채용특례규정의 제정 근거 20
- 5. 직원채용특례규정의 내용 23

I. 국가인권위원회법 시행령(안)의 주요내용

발제자 - 정연순(변호사)

1. 들어가는 말

2001.5.24. 법률 제6481호로 국가인권위원회법(이하 법률)이 제정되었으며, 법률의 시행을 위한 시행령안이 국가인권위원회에서 2001.10.11.에 의결되었다. 법률은 국가인권위원회의 구성과 권한·업무의 범위, 진정사건의 처리와 관련된 주요사항 등을 규정하고 있으며, 이 중 다수인보호시설의 범위(법 제2조제3호), 시설 수용자의 자유로운 진정서 작성과 제출을 보장하기 위하여 구금보호시설에서 이행하여야 할 조치 및 기타 필요한 절차와 방법(법 제31조제8항), 그리고 국가인권위원회의 방문조사절차와 방법 또는 그 밖의 필요한 사항(법 제24조제6항)을 시행령에서 규정하도록 위임하고 있다.

본 시행령안은 법으로부터 위임받은 위 사항들에 관한 규정들과 그 밖에 법을 시행함에 있어서 필요한 사항들을 담고 있다.

2. 다수인보호시설을 정함(제2조)

법은 제2조에서 구금·보호시설을 정의하고, 구금·보호시설에 대하여는 인권위원회로 하여금 방문조사(법 제24조)를 시행하여 인권침해의 소지가 있는 제도, 관행, 시설 등에 대한 개선, 시정권고, 의견표명을

할 수 있도록 하고 있다. 또한, 법은 구금·보호시설에 수용된 수용자에 대하여는 자유로운 진정권행사의 보장방법을 따로 정하고 있다(법 제30조)

따라서 시행령으로 어떠한 다수인 보호시설을 정할 것인지는, 법에서 정한 기준 외에 원칙적으로 상위법률의 관련 규정들을 살피고, 그 입법 취지를 고려하여야 하는 문제이다. 시행령안은 위 취지 등을 고려하여 그 기준으로 첫째, 다수인을 수용하는 시설 중에서 숙식을 제공하여 피수용자가 생활의 전부 또는 대부분을 그 시설에서 하여야 하고 둘째, 수용시설에 입·퇴소가 피수용자 본인의 자유로운 의사만으로 이루어지지 아니하고 셋째, 사회적·법률적·경제적인 강제성이 있다는 세 가지를 상정하고, 이에 해당하는 시설을 열거하였다.

3. 구금보호시설의 방문조사(시행령안 제4조 내지 제7조)

법 제24조제6항은 위원회가 구금보호시설을 방문하여 구금보호시설 내의 수용자들에 대한 인권침해소지가 있는 시설, 제도, 관행이 있는지를 조사할 수 있도록 하고, 그 조사에 필요한 몇몇 장치들을 규정하였으며(법 제24조제1항 내지 제5항), 기타 필요한 사항(절차와 방법)에 관하여 규정할 것을 시행령에 위임하고 있다. 시행령안 제4조 내지 제7조는 이와 관련한 규정들이다.

제4조는 방문조사조서를 기재하게 하는 등의 형식적인 요건사항들을 규정하였으며, 특히 제3항에서 위원회가 한정된 인원으로 다수의 사람들이

보호·수용되어 있는 시설로 조사를 나가게 됨으로써, 만일에 있을지 모르는 불미스러운 사태의 예방을 위하여 경찰기관이나 관할 행정기관에게 필요한 지원을 요청할 수 있도록 규정하였다.

제5조는 위원회의 효율적인 방문조사를 위하여 관련자료의 제출요청권(제1항), 녹음, 녹화, 사진촬영, 시설수용자의 건강상태의 조사나 기타 필요한 조치(제2항)를 그 조사방법으로 시행할 수 있음을 규정하였다.

제6조는 면담조사시 시설수용자 및 관계직원이 심리적 위축없이 자유롭게 진술할 수 있게 함으로써, 효과적인 조사가 가능하도록 하기 위한 여러 가지 절차방법을 정한 규정이다. 동 제1항은 피조사자의 자유로운 진술이 가능하도록 면담장소에 관하여 규정하였으며, 동 제2항은 법 제24조제5항에 따라 구금보호시설의 직원이 수용자의 면담조사시 입회하는 경우, 그 입회가 피조사자의 자유로운 진술을 위축하거나 억압하는 결과를 초래하지 않도록, 조사를 담당하는 위원 등이 면담시의 상황에 따라 적절히 입회직원의 수를 제한하도록 하였다. 제3항은 입회직원이 위원등의 면담조사에 개입하여 피조사자의 자유로운 진술을 억압하지 않도록 입회직원의 면담조사시의 불필요한 개입을 제한하였다. 법 제31조제6항은 시설에 수용되어 있는 진정인과 위원과의 면담시 구금보호시설의 직원이 참여하거나 내용을 청취하는 것을 금하고 있는 바, 위원 등이 방문조사과정에서 시설 수용자로부터 진정을 접수하게 되는 경우, 이는 비록 방문조사과정에서 이루어진 일이나 그 처리는 진정사건의 처리절차를 규정한 법 제31조의 규정을 받아야 함이 당연하므로, 시행령안 제6조제4항에서 이를 명시하였다.

시행령안 제7조는 면담조사 후의 보호조치에 관한 규정이다. 위원회의 효과적인 방문조사가 가능하려면 시설 수용자들의 위원회에 대한 신뢰가 전제되어야 한다.

이를 위하여는, 위원회의 방문조사과정 이후에 시정권고나 제도개선요구 등으로 인권침해적 요소가 효과적으로 제거되는 것도 중요하지만, 무엇보다도 시설수용자나 관계직원 개개인이 조사과정에서 인권침해 요소에 대한 진술 또는 제보를 하였다는 이유로 구체적인 불이익을 받지 않는다는 믿음이 있어야 한다. 그렇지 않다면 어느 누구도 인권위의 조사에 협조하지 아니하게 될 것이어서, 결국 효과적인 방문조사는 이루어질 수 없을 것이다. 법 제55조에서 진술로 인한 불이익금지조항을 포괄적으로 두고 있으나 이러한 추상적 조항만으로는 부족하다고 판단하여, 면담조사과정에서 진술자들에 대한 불이익처우금지의무(제1항)와 더불어 시설수용자들이 불이익을 입게 될 가능성이 있는 경우의 구체 조치(제2항)를 별도로 시행령안 제7조에 담게 되었다. 특히 제2항은 제1항과 달리, 구금보호시설의 장 또는 관리인, 또는 시설 내 다른 수용자들 등을 막론하고 그 가해주체를 한정하지 아니함으로써, 시설 수용자들에 대한 폭넓은 구체조치가 가능하도록 하였다.

4. 시설수용자의 자유로운 진정권행사방법의 보장

법 제31조제8항은 시설 수용자의 자유로운 진정권행사방법을 보장하기 위하여 구금보호시설의 장 또는 관리인이 취하여야 할 조치, 필요한 절차와 방법을 시행령에서 정하도록 위임하고 있는 바, 시행령안 제8조 내지 제13조는 이러한 조치, 절차 방법을 정하고 있다.

제8조는 시설수용자에게 위원회에 진정할 권리가 있다는 것을 알려줄 의무를 시설의 장, 관리인에게 부여하고(제1항), 구금보호시설에서 제1항의 의무를 형식적으로 시행하여 시설 수용자가 자신의 권리를 제대로 알지 못하게 될 가능성을 배제하고자, 제1항의 안내서 또는 스티커에 들어가야 할 기본적인 사항을 위원회 규칙으로 정하도록 하였다.

현재의 행형제도는 수용자가 작성한 서신내용에 대한 비밀성을 보장하지 아니하고 있다. 시설수용자가 위원회에 보내는 진정내용을 일반 서신과 같이 공개하여야만 한다면, 진정서가 위원회에 접수되기 이전부터 시설직원이나 장으로부터 부당한 압력을 받아, 자유로운 진정권행사가 억압당할 가능성이 많다.

제9조는 시설수용자의 진정내용의 비밀성을 보장하기 위한 방법으로 시설 내에 진정함을 설치하고, 진정함에 투입된 서신(진정서)에 대하여는 시설 직원이나 관계자 등이 열람하거나 폐기할 수 없도록 하였으며, 당해 서신이 진정서임을 바로 알 수 있도록 양식화된 봉투에 진정서를 직접 넣어 봉합하고 진정함에 직접 투입하게 하였다. 그리고 시설 수용자가 접근하기 쉬운 장소에 진정함을 설치하고 이러한 설치가 적절히 이루어졌는지를 위원회에서 파악할 수 있도록 하였다(제2항).

제10조 역시 진정내용의 비밀성을 보장하기 위한 장치이다. 제1항은 수용자의 진정권행사에 있어서는 집필의 사전허가절차를 두어서는 안됨을 규정하였다. 한편, 시설 수용자가 바로 진정서를 작성하지 아니하고 위원회에

진정할 목적으로 초안을 잡아 놓거나 또는 시설내 인권침해 상황에 대한 메모를 하여 둔 경우를 생각해 볼 수 있는데, 이 경우 시설 내 순찰 또는 검방절차과정에서 이러한 서류가 발견되면, 진정서의 형식을 갖추지 못하였다고 하여 이를 압수하여 폐기할 우려가 있고, 이러한 경우 중요한 메모가 소실되거나 수용자가 심리적 위축을 당함으로써, 수용자의 진정권행사가 보장받기 어렵게 될 가능성이 있다. 이를 방지하기 위하여 제2항으로, 비록 형식을 갖추지 못한 서류일지라도 이를 압수하거나 폐기하여서는 안된다는 규정을 두었다. 현 행형법 시행령 제145조제2항에 의하면 징벌 중에는 서신을 보내는 것이 금지되어 있다. 그러나 징벌을 초래한 사유에 있어서, 또는 징벌 중에 인권침해가 이루어졌을 가능성이 더욱 높으며 징벌이 끝남과 동시에 인권침해의 증거가 인멸되거나 또는 구제의 실효성이 떨어질 우려가 있으므로, 징벌 또는 징벌혐의자 조사기간 중이라 하더라도 인권위에 대한 진정권행사가 제한받아서 아니됨을 제3항으로 명시하였다.

제11조 역시 진정의 비밀성을 보장하기 위한 장치로서, 시설 수용자가 직접 봉합하여 직접 투입할 수 있도록 하고(제1항), 진정함에 투입된 서류에 관하여는 현재의 행형제도상의 문서수발방식과 달리, 매일 지정된 시각에 진정함을 열어 투입된 진정서가 있는 지를 확인하고 진정서가 있을 경우 별도의 검열절차를 거치지 아니하고 바로 위원회로 발송하도록 하였으며(제2항), 법 제31조제7항에서 정하고 있는 서신의 열람 금지의 취지를 좀 더 구체화하여 수용자가 작성하여 봉한 봉투내에 다른 서류가 들어 있을지 모른다는 이유로 구금보호시설의 직원이 봉투를 개봉하거나 또는 위원회에서 시설 수용자에게 보낸 서류를 읽어 보거나 할 가능성을 모두 방지하였다(제3항).

제12조는 시설내 수용자들의 진정권행사를 우편뿐만 아니라 다양한 통신수단으로도 가능하게 함으로써 진정권행사의 실효성을 보장하게 하기 위한 규정이다. 제1항은 전화나 컴퓨터통신등을 이용하여 진정권행사가 가능하도록 하였으나, 현재 구금보호시설의 형편상 제한없는 전화사용이 어려운 점을 감안하여, 시설 수용자들이 전화 또는 진정을 하겠다는 의사표시를 할 경우 구금보호시설의 직원이 위원회에 전화를 걸어 준 다음, 시설 수용자들이 위원회와 통화할 수 있도록 하였다. 제2항은 전화 진정의 경우에도 다른 여타의 진정의 경우처럼 그 비밀성이 보장되어야 하므로, 전화진정시 구금보호시설의 직원이 이를 청취할 수 없도록 규정을 두었다.

위원회가 법 제31조에 의하여 방문하여 진정을 접수하는 경우, 긴급한 사안일 가능성이 높으며, 시설 수용자의 특성이나 사안의 성격상 증거가 사후에 없어질 가능성도 높다고 할 수 있다. 이에 방문접수시 사후에 인멸될 가능성이 높은 증거나 기타 자료와 관련하여 필요한 조사를 함께 할 수 있도록 제13조에 그 규정을 두었다.

5. 기타 주요한 사항

가. 제3조 협조부서의 지정

인권위는 국민의 인권침해행위를 조사, 구제하는 것 외에 우리 사회에 뿌리깊게 박힌 비인권적 제도나 관행을 조사, 연구하여 이를 시정하고 개선하는 업무를 주요한 업무로 수행하도록 되어 있다. 국가행정기관이나

각 지방자치단체는 인권의 보호와 향상에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정 또는 개정하는 경우 위원회에 통보하는 의무를 부여 받고 있는 것을 비롯하여, 앞으로 인권위와 여러 방면에서 밀접한 협력 관계를 갖게 될 것이다. 인권위와 정부기관, 지방자치단체간의 원활한 의사소통과 협의를 위하여서는 각 기관에 인권위원회와의 업무를 담당하는 부서가 지정되는 것이 효과적이므로, 각 정부기관에서 인권위와의 업무를 상시적으로 협의하고 협조해 나갈 수 있는 부서를 지정하도록 정하였다.

나. 제14조 수사중인 사건에 대한 진정

법 제32조는 위원회에 대한 진정접수이전에 수사기관의 수사가 진행 중일 경우에는 위원회는 당해 진정사건을 각하하여야 한다고 규정하고 있다. 그런데, 법규정만으로는 수사기관의 수사가 개시되는 경우를 객관적으로 확정하기가 어려워 향후 특정사안에 있어서 위원회의 조사권한이 있는 것이 논란이 될 수 있어, 법 제32조의 규정이 적용되는 시점을 명확히 하고자, 검찰사건사무규칙(제2조...사건의 수리, 제3조...수리절차, 제4조...사건 수리의 전산입력 등)을 참고하여 법 상 사건 진행 시기(始期)를 특정하였다.

다. 제20조 감정의 거부 등

법 제36조제7항은 위원회가 요청하는 실지조사나 자료제출을 거부할 경우 그 이유를 소명할 책임자로서 관계국가기관의 장을 규정하고 있는바, 관계국가기관의 장이라고 하는 의미가 모호하여 그 취지가 보충될

필요가 있다. 시행령에서는 이러한 모호함을 해소하기 위하여 관계 국가기관이라 함은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 국가특별 행정기관의 장으로 보충하였다.

라. 제21조 파견직원에 대한 보수 지급

법 제54조는 위원회가 업무수행을 위하여 필요한 경우 관계국가 기관뿐만 아니라, 민간단체에서도 직원을 파견받을 수 있도록 규정하고 있다. 이는 위원회의 기능상 국가기관과 민간단체 양자의 적극적인 협조가 필수적이기 때문이다. 이에 민간단체와 위원회의 적극적인 인사 교류와 협력, 상호발전을 위하여, 위원회가 필요한 경우 민간단체로부터 파견받은 직원에 대하여 예산의 범위 내에서 보수를 지급할 수 있다는 규정을 두었다.

II. 국가인권위원회소속직원특례에 관한 규정(안)

1. 검토 배경

- 인권보호와 향상에 대한 투철한 사명의식을 갖고 인권위원회 발전에 기여할 수 있는 우수한 민간전문인력의 충원 방안 마련
- 인권위원회의 독립성 및 기능상의 특성을 고려하여 인권분야에 대한 전문성과 경험을 구비한 인권 및 시민단체의 인력 활용 방안 마련
- 신설되는 국가인권위 조직의 빠른 안정과 업무의 효율적 수행을 위한 필수인력의 신속한 충원방안 마련

2. 국가인권위원회의 특수성

- 국가인권위원회는 인권관련 시민사회단체들의 오랜 기간 동안의 힘겨운 노력과 인권향상을 위한 대통령의 의지와 결단으로 출범
- 국가인권위원회법의 입법취지에 비취볼 때 국가인권위원회는 국가기구이면서 동시에 대통령으로부터도 독립적인 위상을 갖고 있는 등 그 업무의 독립성을 확보하여야 함.

- 인권 및 시민사회단체들의 오랜 동안 노력의 결과이며 기존의 국가기구가 감당해오지 못한 부분을 주 활동의 영역으로 삼아야 하는 특수한 성격을 갖고 있음. 기존 국가기관의 업무를 수행해온 인력은 이와같은 특수영역에 대한 전문성이 부족하므로 국가인권위의 직원은 기본적으로 인권 및 시민사회의 인력으로 충원되는 것이 바람직함.
- 따라서 국가인권위원회가 입법취지에 맞는 정상적이고 원활한 활동을 펼치기 위해서는 외부 민간전문인력을 위원회 직원으로 충원하여 적극적으로 활용하는 것이 필수적임.
- 국가인권위원회는 시민사회단체, 인권단체의 현장활동가들에게 문호를 열어 그들이 인권위의 활동에 기여하도록 하고 또한 훈련받을 기회를 주어야 함.
- 그럼으로써 국가와 시민사회의 인적자원을 조직적으로 개발하여 국가적 인권정책 발전에 활용하고 장기적으로는 인권 선진국으로서 우리나라의 위상을 국제적으로 드높일 인적 자원의 양성 추구

3. 직원채용 특례규정의 제정 필요성

- 기존 국가공무원임용체계상 민간전문가 참여의 곤란성
 - 현재 공개경쟁이외에 공무원이 되기 위한 방법에는 일반직 공무원으로의 특별채용, 별정직 공무원으로 임용, 계약직 공무원 임용 등의 방법이 있음.
 - 그런데 국가기관은 원칙적으로 일반직 공무원으로 그 자리를

채우는 것이 원칙이며 별정직과 계약직은 일반직이 수행할 수 없는 제한된 분야의 인력에 한하여 예외적으로 충원할 수 있으며 그 경우에도 이들은 승진이나 전보가 불가능함. 더구나 국가인권위는 신설기구로서 당장 공개경쟁시험에 의한 충원이 현실적으로 불가능한 처지임.

- 따라서 기존 제도를 이용하면 인권위 직원의 절대다수는 기존 관료조직의 공무원들로 충원할 수밖에 없으며 예외적으로 별정직, 계약직 제도를 이용하여 민간인을 끼워 넣을 수 있을 뿐임.
- 특히 인권단체와 시민사회단체의 활동가들도 일반직 공무원으로 특채가 될 수 있어야 하는데 현행 법령상으로는 변호사, 박사, 회계사 등 특별한 전문자격이 있는 사람이 아니면 그 길이 극히 제한되어 있음.

○ 따라서 인권위 직원에 한하여는 인권 및 시민사회단체의 활동가 경력을 가진 사람들이 일반직 공무원으로서 채용될 수 있도록 특례규정을 마련하고자 하는 것임.

4. 직원채용특례규정의 제정 근거

- 국가공무원법은 국가공무원 인사에 관한 일반법이므로 기관의 업무특성상 이와 다른 인사법령의 제정 여지 있음
- 법관, 검사, 외무공무원, 경찰, 소방, 교육공무원, 군인 등 경력직공무원 중 특정직 공무원의 경우 국가공무원법의 적용을 배제하는 특별법 존재
- 특히, 정무직, 별정직, 계약직 등 특수경력직 공무원에 대하여는 원칙상 국가공무원법의 적용 배제(법 제5조)

○ 국가공무원법, 별정직 공무원규정 및 계약직공무원규정은 별도의 법령으로 별정직 및 계약직공무원의 임용에 대하여 따로 정할 수 있는 여지 인정

- 국가공무원법 제1조제4항
- 별정직공무원인사규정 제1조
- 계약직공무원규정 제3조제1항

○ 국가인권위원회법의 입법취지는 인권위의 직무수행상의 독립성과 전문성 확보를 위하여,

- 소속직원의 채용요건이나 임용기준을 따로 정하는 대통령령을 제정하여 외부의 우수한 민간전문 인력들을 충분히 활용할 수 있도록 하는 근거 제공

○ 국가인권위원회법상 위원장에 대하여 사무처 직원 인사에 관한 높은 수준의 독립성 부여

- 특히 인권위원은 국회선출, 대통령지명, 대법원장 지명 등의 절차를 거쳐 임명하게 되어 있는 점(법 제5조제1항),
- 위원을 정무직공무원으로 보하고, 사무총장도 행자부장관의 협의나 국무총리의 제청 없이 곧바로 위원회의 심의를 거쳐 위원장 제청으로 대통령이 임명하게 되어 있는 점(법 제16조제2항),
- 소속직원 중 5급 이상 공무원도 위원장 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 직접 임명하게 되어 있는 점(법 제16조제3항),
- 더구나 인권위원회법 제17조에 따르면, 여타의 행정 각부처와 다르게 독자적으로 징계위원회를 위원회에 설치하도록 함으로써 본위원회의 독립성을 보장하고 있는 점(법 제17조) 등

※ “인권위법에 근거가 없다”, “실적주의 공무원제도를 파괴하는 것이다” 등의 반론에 대하여

- 국가인권위원회의 출범배경이나 성격, 국가인권위원회법의 입법 취지 및 규정의 해석상 근거 인정 가능
- 국가인권위원회의 업무분야가 특수한 분야임을 감안, 불가피하게 소속직원에게 한하여 직원채용의 특례를 도입한다 하여 국가공무원 체계의 일반적인 실적주의를 파괴한다고는 볼 수 없음.

※ 현행 공무원임용체계내에서 별정직 및 계약직 공무원 임용기준의 탄력적 적용으로 문제를 해결하여야 한다는 주장에 대하여

- 현행 공무원임용체계는
 - 국가공무원법상 공무원의 임용과 관련하여 행자부, 또는 중앙인사위원회 등 여타의 정부기관과 협의를 거치도록 한 점
 - 매우 까다롭게 정해진 별정직, 계약직, 전문직공무원 등 각종의 임용규정과 특별채용요건
 - 정부조직법, 행정기관의조직과정원에 관한통칙 등은 인권위에 외부 민간전문인력을 배치·운용할 수 있는 여지를 극도로 제한하고 있음.

- 국가인권위가 필요로 하는 대부분의 업무가 전체 국가기구로 볼 때는 예외적일지 모르나 국가인권위로서는 바로 그 ‘예외적인 업무’가 중심적이고 일반적인 업무가 될 수밖에 없는 점을 고려하여야 함.

- 설혹 기존 별정직 임용절차에 따라 임용한다 하더라도 실제 그 채용분야나 이후 인력운용이 명확하게 제한되고 있으므로 현실적으로 국가인권위 역시 일반직을 중심으로 운용이 불가피함. 그러나 기존의 관계법령은 국가인권위의 설립 등의 상황을 예정하지 못한 한계를 갖고 있어 국가인권위의 특수성에도 불구하고 결국 기존의 체계 안에서는 별정직, 또는 계약직으로만 채용이 가능할 뿐이므로 매우 불합리할 뿐만 아니라 국가인권위로서는 정상적인 업무수행이 불가능한 처지임.

- 따라서 국가인권위원회법의 취지를 실현하기 위하여는 한편으로 현행 법규가 허용하는 범위 내에서 최대한 외부 민간전문가들을 위원회의 직원으로 채용하여 활용하되,
 - 채용 및 임용 기준을 따로 정하여 외부의 우수한 민간전문 인력들을 충분히 가용할 수 있도록 하는 방안을 강구하여야 함.

5. 직원채용특례규정의 내용

- 취지 : 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다) 소속 직원의 특별 채용시험 응시자격과 방법, 별정직공무원 및 계약직공무원의 채용조건과 임용절차에 관하여 공무원인사관계법령에 대한 특례를 규정하여 국가인권위원회의 독립성과 전문성을 확보하려는 것임.

○ 요지

- 위원회소속 일반직공무원을 국가공무원법 제28조제2항제6호에 의하여 특별채용하는 경우에 임용예정계급 및 특별채용시험 응시자격을 별도로 정하고(제2조),
- 위원회소속 일반직공무원을 국가공무원법 제28조제2항제6호에 의하여 특별채용하는 경우에 특별채용시험은 서류전형 및 면접 시험의 방법에 의할 수 있도록 하고, 그 절차와 방법은 행정자치부장관이 위원장과 협의하여 정하도록 하고(제3조),
- 위원회 소속 별정직공무원과 계약직공무원의 임용과 채용 기준을 별도로 정하고(제4조 및 제5조),
- 위원회 소속 계약직공무원을 채용하는 경우 위원장은 사전에 사업의 필요성, 채용예정직의 업무내용·자격 및 채용조건을 행정자치부장관에게 통보하도록 하고, 이 경우 행정자치부장관과 사전협의를 거친 것으로 간주하도록 함(제6조).

■ 채용예정직급별 경력기준상 인권 및 시민사회단체 활동경력 인정

- 위원회소속 일반직공무원을 국가공무원법 제28조제2항제6호에 의하여 특별채용하는 경우 특별채용 예정직급별 경력기준, 별정직공무원의 상당계급별 임용자격기준 및 계약직공무원채용 자격기준에 인권 및 시민사회단체 활동경력을 석사학위소지자의 관련분야 활동경력에 준하여 인정

- 인권 및 시민사회단체의 역사가 대개 10여년에 불과하고, 그 업무의 난이도나 근무시간, 처우, 사회적 공헌도 등을 종합적으로 감안하여 인권 및 시민사회단체에서의 활동경력을 정규석사학위 취득자의 관련분야 경력에 버금가는 것으로 인정
 - 인권 및 시민사회단체에 소속하여 활동하고 있는 민간활동가들은 대개 하루 10여 시간 이상의 장시간 근무에도 불구하고 월평균 50여만원에도 못미치는 활동급여를 받고 있는 반면 거리캠페인, 퍼포먼스, 행정, 기획, 모금, 공익소송, 회원관리, 민원상담 등 거의 무제한적인 범위에서 인권관련 활동에 종사
 - 최근 각 대학에서 인권 및 시민사회관련 강좌를 개설하고 대개 4년 내지 5년의 현장활동 경력 소유자들을 전문강사로 초빙, 당해 과목을 강의할 수 있도록 하고 있음
- ※ 통상 석사학위 소지후 4내지 5년차의 경력자나 박사학위 소지자가 대학강사로서 활동하고 있는 점을 고려하면 인권 및 시민사회단체 활동경력은 석사학위의 경력과 유사한 것으로 인정될 수 있을 것임.

국가인권위원회법시행령(안)

국가인권위원회법시행령(안)

1. 주 문

국가인권위원회법시행령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

국민의 인권을 보호하기 위하여 국가인권위원회법이 제정(2001. 5. 24. 법률 제6481호)되어 2001. 11. 25일 시행될 예정임에 따라, 이 법을 시행하기 위하여 국가인권위원회의 방문조사업무의 방법과 절차, 시설수용자의 자유로운 진정권 보장 등 이 법에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

3. 주요골자

- 가. 법 제2조의 규정에 의하여 대통령령으로 정하는 다수인보호시설을 열거함(안 제2조).
- 나. 구금·보호시설에 대한 방문조사의 방법과 절차, 구금·보호시설의 수용자 및 직원에 대한 면담조사를 하는 방법과 절차 및 면담 조사대상자에 대한 보호방법을 규정함(안 제4조 내지 제7조)
- 다. 시설수용자의 자유로운 진정권 행사 보장을 위하여 필요한 조치 및 방법, 절차를 규정함(안 제8조 내지 제12조)
- 라. 위원의 제척·기피 및 회피에 대하여 규정함(안 제15조 내지 제19조)
- 마. 과태료부과절차에 대하여 규정함(안 제23조)
- 바. 이 시행령의 제정과 함께 필요한 다른 법령을 개정함(부칙 제2항)

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생략

나. 예산조치 : 별도조치 필요없음

다. 협의 : 법무부등 관계부처와 협의할 예정임

라. 기타 : (1)입법예고 결과, 공청회 내용을 반영할 예정임
(2)규제심사 : 규제신설·폐지 등, 없음

대통령령 제 호

국가인권위원회법시행령(안)

제1조(목적) 이 영은 국가인권위원회법(이하 “법”이라 한다)에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(다수인보호시설) 법 제2조제3호에 정한 “다수인보호시설”이란 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 시설을 말한다.

1. 아동복지법 제16조제1항제1호 내지 제6호의 규정에 의한 아동복지시설
2. 장애인복지법 제48조제1항제1호의 규정에 의한 장애인생활시설
3. 정신보건법 제3조제4호 및 제5호의 규정에 의한 정신질환자사회복지시설 및 정신요양시설
4. 사회복지사업법 제34조제4항의 규정에 의한 부랑인보호를 위한 시설
5. 노인복지법 제32조제1항제1호, 제2호의 규정에 의한 노인주거복지시설, 동법 제34조제1항제1호, 제2호의 규정에 의한 노인 의료복지시설, 동법 제38조에 의한 단기보호시설
6. 북한이탈주민의보호및정착지원에관한법률 제10조제1항의 규정에 의한 정착지원시설
7. 윤락행위등방지법 제11조제1항 각호의 규정에 의한 요보호자를 위한 복지시설
8. 출입국관리법 제2조제11호의 규정에 의한 외국인보호실

9. 보호관찰등에관한법률 제67조의 규정에 의한 갹생보호시설 제3조(협조부서의 지정) 법 제20조제1항, 제2항에 의하여 국가기관 및 지방자치단체의 장은 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 대한 법령안의 통보, 위원회와의 협의 및 기타 협력업무를 수행할 담당부서를 지정하여야 한다.

제4조(구금·보호시설의 방문조사) ①법 제24조제1항에 의하여 위원회가 구금·보호시설에 대하여 방문조사를 한 때에는 조사내용을 기재한 방문조사조서를 작성하여야 한다.

②방문조사조서에 기재할 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

③법 제24조에 의한 방문조사를 하는 위원 등은 필요하다고 인정할 때에는 경찰공무원·경찰관서의 장이나 행정기관의 장에게 필요한 지원을 요청할 수 있으며, 지원요청을 받은 공무원 또는 관계기관의 장은 정당한 사유가 없는 한 이에 적극 협조하여야 한다.

④법 제24조제3항의 규정에 의한 위원 등의 증표는 위원회 규칙으로 정한다.

제5조(방문조사의 방법) ①법 제24조에 의한 방문조사를 하는 위원 등은 구금·보호시설의 장 또는 관리인에 대하여 관련자료의 제출을 요청할 수 있으며, 구금·보호시설의 장 또는 관리인은 이에 응하여야 한다.

②위원 등은 녹음, 녹화, 사진촬영, 시설수용자의 건강상태의 조사, 기타 필요한 조치를 취할 수 있다.

제6조(시설수용자 등에 대한 면담조사 등) ①법 제24조제4항에 의하여 위원 등이 면담조사를 하는 때에는 구금·보호시설의 장 또는 관리인은 독립적이고 자유로운 분위기에서 면담이 이루어질 수 있는 장소를 제공하여야 한다.

②시설수용자를 면담하는 위원 등은 면담장소에 입회하는 구금·보호시설의 직원의 수를 제한할 수 있다.

③법 제24조제5항에 의하여 입회하는 구금·보호시설의 직원은 위원 등의 요구없이 면담에 직접 참여하여 의견을 개진하거나, 시설수용자의 자유로운 진술을 억압할 우려가 있는 정도의 근거리에 앞거나 그 밖의 방식으로 시설수용자의 자유로운 진술을 방해하여서는 아니 된다.

④위원 등이 법 제24조에 의한 방문조사시에 진정을 접수하는 경우에는 법 제31조제6항의 규정을 준용한다.

제7조(면담조사후의 보호조치) ①구금·보호시설의 장 또는 관리인은 구금·보호시설의 관계자 또는 시설수용자에 대하여 법 제24조제4항에 의한 면담을 하였다는 이유로 징벌·징계 기타 불이익한 대우를 하지 못한다.

②위원 등은 법 제24조제4항에 의한 면담을 하였다는 이유로 불이익 또는 신체·건강상의 위해를 받을 우려가 있는 시설 관계자 또는 시설수용자에 대하여 구금·보호시설의 장 또는 관리인에게 불이익 또는 위해 방지를 위하여 필요한 조치를 취해 줄 것을 요청할 수 있으며, 구금·보호시설의 장 또는 관리인은 이에 응하여야 한다.

③구금·보호시설의 장 또는 관리인이 시설수용자에 대하여 제2항의 조치를 취한 경우 그 내용을 위원회에 즉시 통보하여야 한다.

제8조(진정권의 고지) ①구금·보호시설의 장 또는 관리인은 시설수용자를 처음 수용하는 때에 위원회에 대한 진정권 및 그 행사방법에 대하여 시설수용자에게 고지하고, 위 사항을 기재한 안내서 또는 스티커를 제작하여 시설수용자의 상시열람이 가능한 곳에 비치하여야 한다.

②제1항의 규정에 의하여 구금·보호시설의 장 또는 관리인이 시설수용자에게 고지할 사항 및 비치할 안내서 또는 스티커에 기재될 내용에 관하여는 위원회 규칙으로 정한다.

제9조(진정함의 설치) ①구금·보호시설의 장 또는 관리인은 구금·보호시설 내에 진정함을 설치하고, 용지·필기도구 및 봉합용 봉투를 비치하여 시설수용자가 자유롭게 이용할 수 있도록 하여야 한다.

②구금·보호시설의 장 또는 관리인은 당해 구금·보호시설 내 진정함이 설치된 장소에 관하여 위원회에 통보하여야 한다.

③제1항의 진정서 봉합용 봉투의 양식 및 제작방법은 위원회규칙으로 정한다.

제10조(진정권 행사의 보장) ①구금·보호시설의 장 또는 관리인은 시설수용자가 위원회에 보내는 진정서나 기타 서류에 관하여 집필의 사전허가절차를 두어서는 아니된다.

②구금·보호시설의 장 또는 관리인은 시설수용자가 위원회에 보낼 목적으로 작성중이거나 소지하고 있는 문서에 대하여는 그 내용과 형식에 불문하고 이를 열람·압수하거나 폐기하여서는 아니된다.

③시설수용자는 징벌혐의조사 중이거나 징벌 중에 있다는 이유로 위원회에 진정할 권리를 제한당하지 아니한다.

제11조(진정서의 송부 등) ①구금·보호시설에 소속된 공무원 또는 직원(이하 “소속공무원 등”이라 한다)은 시설수용자가 진정서봉투를 직접 봉합하여 진정함에 넣을 수 있도록 하여야 한다.

②소속공무원 등은 매일 지정된 시각에 진정함 내에 시설수용자가 위원회에 제출할 목적으로 작성한 진정서 또는 기타 서류가 있는지를 확인하고, 진정서 기타 서류가 있을 경우 이를 지체없이 위원회에 송부하여야 한다.

③소속공무원 등은 시설수용자가 위원회에 제출할 목적으로 작성한 서면이 든 봉투를 개봉하거나 기타의 방법으로 그 내용을 열람하여서는 아니된다. 위원회가 시설수용자에게 보낸 서면에 대하여서도 같다.

제12조(전화 등에 의한 진정) ①소속공무원 등은 시설수용자가 위원회에 전화나 팩스 또는 전자문서 등의 방법으로 진정 또는 상담하고자 하는 의사를 표명한 경우, 즉시 구금·보호시설 내에 설치된 전화나 팩스 또는 컴퓨터를 이용하여 위원회에 진정 또는 상담할 수 있도록 편의를 제공하여야 한다.

②제1항의 경우 소속공무원 등은 시설수용자의 통화내용을 청취하거나 팩스 또는 전자문서로 송신되는 문서의 내용을 열람하여서는 아니된다.

제13조(방문진정접수) 법 제31조 제4항에 의하여 위원 등이 구금·보호시설을 방문하여 진정을 접수한 경우, 위원 등은 필요하다고 인정하는 경우 진정의 조사와 관련된 범위 내에서 진정인 또는 당해 진정과 관계있다고 인정되는 자의 신체, 구금·보호시설 및 관련 물건을 조사하고 관계자와 면담할 수 있다.

제14조(수사 중인 사건에 대한 진정) 법 제32조제1항제5호의 “진정의 원인이 된 사실에 관하여 수사기관의 수사가 진행 중”이라 함은 진정의 원인이 된 사실에 관하여 수사기관에 의하여 형사사건으로서 사건번호가 부여되어 사건부에 등재되거나 전산입력된 이후의 상태를 말한다.

제15조(위원의 제척·기피) ①법 제38조제1항의 규정에 의한 위원의 제척은 위원장의 직권 또는 진정인의 신청에 의하여 행한다.

②제1항 및 법 제38조제2항의 규정에 의한 위원의 제척 또는 기피의 신청은 위원회에 그 원인을 명시하여 신청하여야 한다.

③제척 또는 기피의 원인과 소명방법은 신청한 날로부터 3일 이내

에 서면으로 제출하여야 한다.

④제척 또는 기피신청이 있는 위원은 지체없이 그에 대한 의견서를 위원회에 제출하여야 한다

제16조(의결절차의 정지) 제척 또는 기피의 신청이 있는 때에는 그 결정이 있을 때까지 의결절차를 정지한다. 다만, 긴급을 요하는 경우는 그러하지 아니하다.

제17조(제척·기피신청에 대한 처리) ①제척 또는 기피신청이 제15조 제2항 및 제3항의 규정에 위반하는 때에는 위원장은 위원회의 의결을 거치지 아니하고 이를 각하한다.

②위원장은 제척신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

③제척 또는 기피신청에 대한 위원장 또는 위원회의 결정에 대하여는 불복신청을 하지 못한다.

제18조(위원의 회피) ①위원이 법 제38조제3항의 규정에 의하여 회피하고자 하는 때에는 위원장의 허가를 받아야 한다.

②회피의 신청이 이유있다고 인정하는 때에는 위원장은 지체없이 이를 허가하여야 한다.

제19조(다른 위원의 지명) 소위원회의 위원이 제척, 기피 또는 회피에 의하여 그 직무를 수행할 수 없게 된 경우에는 위원장은 지체없이 그 직무를 수행할 다른 위원을 지명하여야 한다.

제20조(감정의 거부등) ①법 제36조제7항에 따라 관계국가기관이 자료, 물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 자료제출을 거부할 경우 이를 소명할 관계 국가기관의 장은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 국가특별행정기관의 장을 말한다.

제21조(파견직원에 대한 보수지급) 위원회는 법 제54조에 의하여 파견받은 직원에 대하여 예산의 범위 내에서 보수를 지급할 수 있다.

제22조(관계인에 대한 여비지급) 위원회는 예산의 범위내에서 위원회의 활동과 관련하여 위원회에 출석한 관계인에게 여비·수당을 지급할 수 있다.

제23조(과태료의 부과·징수) ①위원장이 법 제63조제3항의 규정에 따라 과태료를 부과하는 때에는 당해 위반행위·과태료의 부과 금액·납부기간 및 수납기관, 의의제기방법 및 의의제기기간 등을 명시한 과태료납부통지서를 과태료 처분대상자에게 송부하여야 한다.

②위원장은 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 하는 경우에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 처분대상자에게 구술 또는 서면에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 주어진 기간 내에 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.

③위원장은 제1항의 규정에 의한 과태료의 금액을 정함에 있어서 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2001년 11월 25일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①보안업무규정 제7조제1항제2호의2. “국가인권위원회위원장”을 신설한다.

②공무원임용령 제2조제4호가목 중 “대통령경호실장·감사원장”을 “대통령경호실장·국가인권위원회위원장·감사원장”으로 한다.

③공직자등의병역사항신고및공개에관한법률시행령 제2조제8호의2 “국가인권위원회소속공무원은 국가인권위사무처”를 신설한다.

국가인권위원회

소속직원채용에관한특례규정(안)

국가인권위원회소속직원채용에관한특례규정(안)

1. 의결주문

국가인권위원회소속직원채용에관한특례규정안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)소속 일반직 공무원의 특별채용 시험 응시자격과 방법, 별정직공무원 및 계약직공무원의 채용조건과 임용 절차 등에 관하여 공무원임용령·별정직공무원인사규정·계약직공무원규정 기타 공무원인사관계법령에 대한 특례를 규정함으로써 국가인권위원회의 독립성과 전문성을 확보하려는 것임.

3. 주요골자

가. 위원회 소속 일반직공무원을 특별채용하는 경우에 임용예정계급 및 특별채용시험응시자격을 위원회가 별도로 정함(제2조).

나. 위원회 소속 일반직공무원을 특별채용하는 경우에 특별채용시험은 서류전형 및 면접시험의 방법에 의할 수 있도록 하고, 시험의 절차와 방법은 위원장이 행정자치부 장관과 협의하여 정하도록 함(제3조).

다. 위원회 소속 별정직공무원과 계약직공무원의 임용과 채용기준을 위원회가 별도로 정함(제4조, 제5조).

라. 위원회소속 계약직공무원을 채용하는 경우 위원장은 사전에 사업의 필요성, 채용예정직의 업무내용·자격 및 채용조건을 행정자치부장관에게 통보하도록 하고, 이 경우 행정자치부장관과 사전 협의를 거친 것으로 간주함(제6조).

4. 주요토의과제

없음

5. 관련법령 : 없음

국가인권위원회소속직원채용에관한특례규정(안)

제1조(목적) 이 규정은 국가공무원법(이하 “법”이라 한다) 제28조제3항 및 제2조제4항에 의하여 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다) 소속 일반직 공무원의 특별채용시험 응시자격과 방법, 별정직공무원 및 계약직공무원의 채용조건과 임용절차 등에 관하여 공무원임용령·별정직공무원인사규정·계약직공무원규정 기타 공무원인사관계법령에 대한 특례를 규정함으로써 국가인권위원회의 독립성과 전문성을 확보함을 목적으로 한다.

제2조(특별채용시험응시자격) 법 제28조제2항제6호에 의하여 위원회소속 일반직공무원을 특별채용하는 경우에 임용예정계급 및 특별채용시험 응시자격은 공무원임용령 제16조제1항제6호에 불구하고 별표 1과 같다.

제3조(특별채용시험) ① 법 제28조제2항제6호에 의하여 위원회 소속 일반직 공무원을 특별채용하는 경우에 특별채용시험은 공무원임용시험령 제14조 제1항에 불구하고 서류전형 및 면접시험의 방법에 의할 수 있다.

② 제1항에 의한 시험의 절차 및 방법은 행정자치부 장관이 위원회 위원장과 협의하여 정한다.

제4조(별정직공무원임용자격) 법 제2조제3항제2호 라목의 규정에 의한 위원회 소속 별정직공무원(비서실장·비서관 및 비서를 제외한다)중 일반직공무원

1급 내지 9급상당의 보수를 받는 자에 있어서는 당해 직위에 상응하는 자격이 있는 자를 임용하되 직무분야별 및 상당계급별 임용자격기준은 별정직공무원인사규정 제3조에 불구하고 별표 2와 같다.

제5조(계약직공무원채용자격) 위원회 소속 계약직 공무원의 채용자격기준은 계약직공무원규정 제3조에 불구하고 별표 3과 같다.

제6조(계약직공무원채용절차) ① 위원회 소속 계약직공무원을 채용하는 경우 위원회 위원장은 사전에 사업의 필요성, 채용예정직의 업무내용·자격 및 채용조건에 관하여 행정자치부장관에게 통보하여야 한다.

② 위원회 위원장이 제1항에 의하여 사전통보를 한 경우 계약직공무원규정 제5조제2항에 의하여 행정자치부장관과의 사전협의를 거친 것으로 본다.

제7조(공무원임용령등의 준용) 위원회소속 일반직공무원, 별정직공무원 및 계약직공무원의 채용과 관련하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 공무원임용령, 별정직공무원인사규정 또는 계약직공무원규정을 준용한다.

부 칙

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

[별표1] 국가인권위원회소속일반직공무원의특별채용예정직급별경력기준

- 1급 : 별도 임용기준 없음
- 2급 : 인권 및 시민사회단체 활동경력 17년 이상인 자
- 3급 : 인권 및 시민사회단체 활동경력 14년 이상인 자
- 4급 : 인권 및 시민사회단체 활동경력 9년 이상인 자
- 5급 : 인권 및 시민사회단체 활동경력 4년 이상인 자

[별표2] 국가인권위원회소속별정직공무원의상당계급별임용자격기준

<1급상당>

- 1. 변호사 자격 또는 박사학위 소지자로서 16년 이상 관련분야 실무경력자
- 2. 석사학위 소지자로서 20년 이상 관련분야 실무경력자
- 3. 학사학위 소지자로서 23년 이상 관련분야 실무경력자
- 4. 일반직 2급 또는 별정직 2급상당으로 3년 이상 관련분야 실무경력자
- 5. 인권 및 시민사회단체 활동경력 20년 이상 실무경력자
- 6. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

<2급상당>

- 1. 변호사 자격 또는 박사학위 소지자로서 13년 이상 관련분야 실무경력자
- 2. 석사학위 소지자로서 17년 이상 관련분야 실무경력자
- 3. 학사학위 소지자로서 20년 이상 관련분야 실무경력자
- 4. 일반직 3급 또는 별정직 3급상당으로 3년 이상 관련분야 실무경력자
- 5. 인권 및 시민사회단체 활동경력 17년 이상 실무경력자
- 6. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈3급상당〉

1. 변호사 자격 또는 박사학위 소지자로서 10년 이상 관련분야 실무경력자
2. 석사학위 소지자로서 14년 이상 관련분야 실무경력자
3. 학사학위 소지자로서 17년 이상 관련분야 실무경력자
4. 일반직 4급 또는 별정직 4급상당으로 5년 이상 관련분야 실무경력자
5. 인권 및 시민사회단체 활동경력 14년 이상 실무경력자
6. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈4급상당〉

1. 변호사 자격 또는 박사학위 소지자로서 5년 이상 관련분야 실무경력자
2. 석사학위 소지자로서 9년 이상 관련분야 실무경력자
3. 학사학위 소지자로서 12년 이상 관련분야 실무경력자
4. 일반직 5급 또는 별정직 5급상당으로 5년 이상 관련분야 실무경력자
5. 인권 및 시민사회단체 활동경력 9년 이상 실무경력자
6. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈5급상당〉

1. 변호사 자격 또는 박사학위 소지자로서 관련분야 실무경력자
2. 석사학위 소지자로서 4년 이상 관련분야 실무경력자
3. 학사학위 소지자로서 7년 이상 관련분야 실무경력자
4. 일반직 6급 또는 별정직 6급상당으로 4년 이상 관련분야 실무경력자
5. 인권 및 시민사회단체 활동경력 4년 이상 실무경력자
6. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈6급상당〉

1. 석사학위 소지자로서 관련분야 실무경력자
2. 학사학위 소지자로서 3년 이상 관련분야 실무경력자
3. 일반직 7급 또는 별정직 7급 상당으로 3년 이상 관련분야 실무경력자
4. 인권 및 시민사회단체 활동경력 1년 이상 실무경력자
5. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈7급상당〉

1. 학사학위 소지자로서 관련분야 실무경력자
2. 전문대학졸업의 학력소지자로서 3년 이상 실무경력자
3. 일반직 8급 또는 별정직 8급상당으로 3년 이상 관련분야 실무경력자
4. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈8급상당〉

1. 전문대학졸업의 학력소지자로서 관련분야 실무경력자
2. 고등학교졸업 이상의 학력소지자로서 3년 이상 관련분야 실무경력자
3. 일반직 9급 또는 별정직 9급상당으로 5년 이상 관련분야 실무경력자
4. 기타 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

〈9급상당〉

1. 고등학교졸업 이상의 학력소지자로서 관련분야 실무경력자
2. 기타 이에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

[별표3] 국가인권위원회소속계약직공무원의채용자격기준

전문계약직공무원채용자격기준

<가급>

1. 채용예정직무분야와 관련된 박사학위를 취득한 후 2년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자
2. 채용예정직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 후 9년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
3. 채용예정직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 12년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
4. 변호사 자격을 취득한 후 2년 이상 당해 분야의 경력이 있는자
5. 의료법에 의한 전문의자격이 있는 자
6. 공인회계사·변리사자격을 취득한 후 3년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
7. 일반직5급 또는 별정직 5급상당 이상 국가공무원으로 근무한 실적이 10년 이상인 자로서 5년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
8. 인권 및 시민사회단체 활동경력 9년 이상 실무경력자
9. 기타 위 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

<나급>

1. 채용예정직무분야와 관련된 박사학위를 취득한 자
- 1의2. 채용예정직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 후 6년이상 당해분야의 경력이 있는 자
2. 채용예정직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 9년이상 당해 분야의 경력이 있는 자

3. 의사면허를 취득한 자
4. 변호사자격을 취득한 자
5. 공인회계사·변리사자격을 취득한 자
6. 일반직5급 또는 별정직5급상당 이상 국가공무원으로 근무한 실적이 7년 이상인 자로서 3년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
7. 인권 및 시민사회단체 활동경력 6년 이상 실무경력자
8. 기타 위 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

<다급>

1. 채용예정직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 후 3년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
2. 채용예정직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 6년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
3. 인권 및 시민사회단체 활동경력 3년 이상 실무경력자
4. 기타 위 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

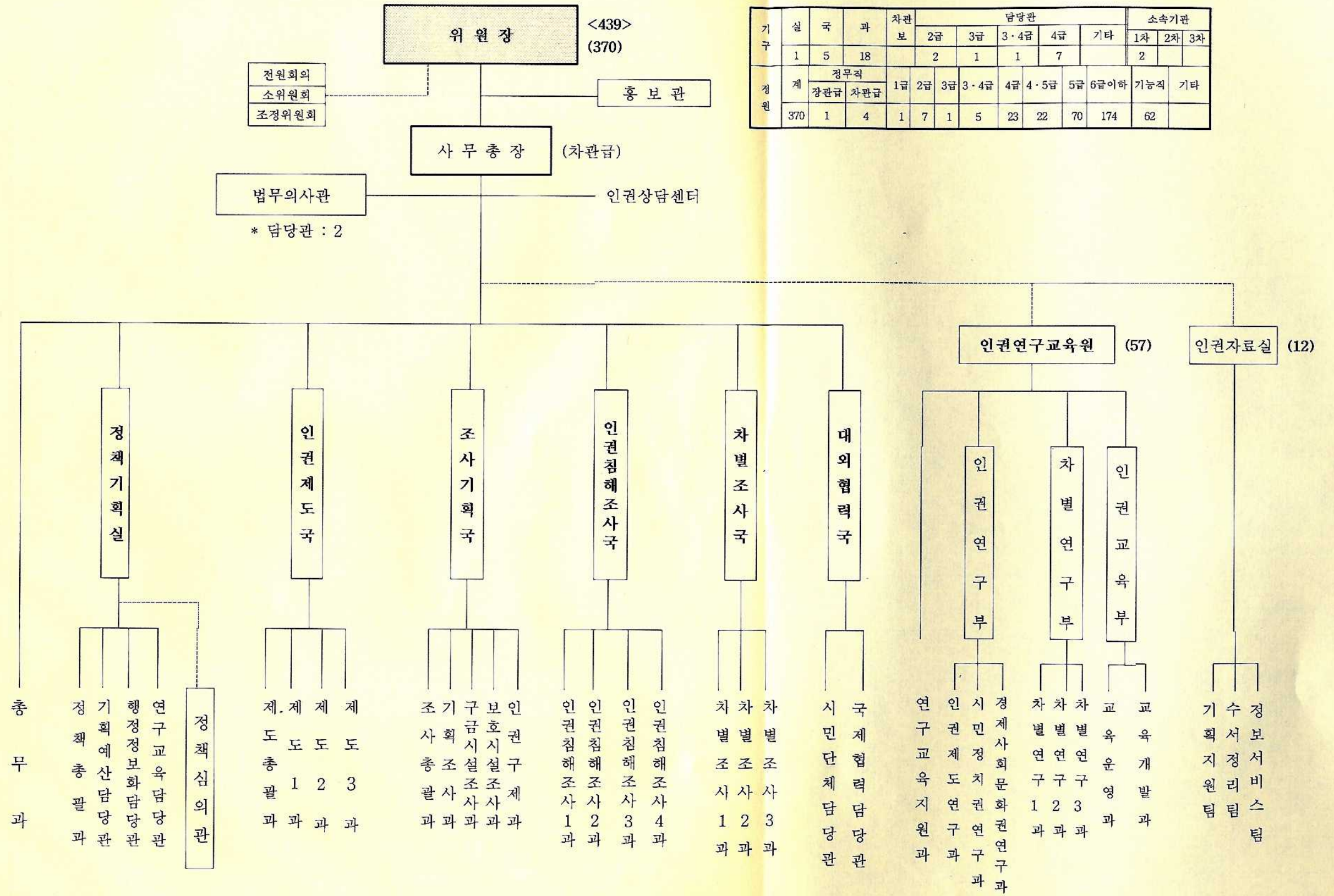
<라급>

1. 채용예정직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 자
2. 채용예정직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 3년이상 당해 분야의 경력이 있는 자
3. 인권 및 시민사회단체 활동경력 1년 이상 실무경력자
4. 기타 위 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

<마급>

- 위 "가 내지 라"의 자격 및 경력요건에 포함할 수 없는 자격·기능 및 경력이 있는 자

□ 국가인권위원회기구도



기구	실	국	과	차관보	담당관						소속기관		
					2급	3급	3·4급	4급	기타	1차	2차	3차	
1	5	18			2	1	1	7		2			
정원	정무직		1급	2급	3급	3·4급	4급	4·5급	5급	6급이하	기능직	기타	
	장관급	차관급											1
370	1	4											

● 메모 ●

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the left half of the page. It is intended for taking notes.