

Minor
장애인
장애인 고용

Md.d.10

장애인 고용; 7급 행정직 공채시험 불합격 처분 취소청구-
정강용 사건, 1993

대전시 중구 신화동 287

7급 행정직 공채시험 불합격 처분 취소청구
임용절차 의무불이행 확인청구

청구 취지

1. 피고가 1993년 9월 17일 원고에 대하여 한 충청남도 지방공무원
7급 행정직 공개 경쟁 임용시험의 불합격처분을 취소한다.

2. 임용절차 의무불이행을 확인한다

라는 판결을 구함



조보순기사취하.

장

광에인

6)

참고인원 자표기		
등록인	부류기호	

원고 정강용

[Redacted] 전화 [Redacted]

[Redacted]

피고 충청남도지사

충청남도 인사위원회 위원장

대전시 중구 선화동 287

- 7급 행정직 공채시험 불합격 처분 취소청구
- 임용절차 의무불이행 확인청구

청 구 취 지

1. 피고가 1993년 9월 10일 원고에 대하여 한 충청남도 지방공무원 7급 행정직 공개 경쟁 임용시험의 불합격처분을 취소한다.

2. 임용절차 의무불이행을 확인한다

라는 판결을 구함.

1. 허가제건에 사인

2. 자공 ()

청 구 원 인

1. 충청남도 7급 행정직 공개경쟁임용 시험은 피고가 헌법, 지방공무원법, 공무원 임용시험령, 국가유공자 예우에 관한 법률, 장애인고용촉진법 등 관련 법규를 준수하여 적법하고 공정하게 계획하고 공고하고 시행하여 합격자를 결정하고 임용절차를 이행하여야 하는데 피고는 헌법 제11조 1항 평등권과 지방공무원법 제34조 평등의 원칙, 장애인 고용평등법 제34조 2항에 위반하는 시험시행계획을 93년 1월 공고하였고 그 계획 공고에 의해 93년 8월 8일 시험을 시행하고 그 시험 시행에 의해 합격자를 발표하여 원고에 대하여 93년 9월 10일 불합격 처분을 하였습니다. 이에 원고는 1993년 11월 8일 충청남도지사에게 그 취소와 임용절차 의무불이행의 확인을 구하는 행정심판을 청구하여 1993년 12월 27일 기각의 재결을 받고 1993년 12월 30일 그 재결서 정본을 송달받았습니다.

2. 이 사건 7급행정직 공개경쟁 시험의 시행과 합격자를 결정함에 있어서 피고는 헌법 34조 사회보장 사회복지의 차원에서 원고인 장애인 수험생에게 특혜를 주거나 보호를 하지는 못하더라도 헌법 11조 평등권과 지방공무원법 제 33조 평등의 원칙의 규정에 의거하여 최소한 7급행정직 공개경쟁에 응시한 수험생 각인과 동등하게 경쟁할 수 있도록 균등한 기회를 부여하여주고 능력에 따른 평등만이라도 인정하여 실력 시험성적에 의한 2차 필기시험 합격자로 결정하여야 함에도 불구하고 그러한 법과 원칙을 지키지 않고서 원고에게 불합격 처분을 하여 결과적으로 장애인 수험생을 차별하고 불이익을 주는 결과를 초래하였습니다. 즉 피고는 원고의 실제 성적이 시험에 합격한 비장애인의 점수보다 평균 1점이 높은데도 불합격 처분을 하였습니다. 원고는 국민학교 3학년 때 폭발물 사고로 왼손 장애를 입지 않았다면 군대를 필하였을 것이고 그러면 국가유공자에우에 관한 법률 70조 규정에 의하여 본인의 실제성적 78.33(수험번호 399 국어 85 영어 65 국사 80 윤리 65 헌법 95 행정법 75 행정학 75 전산 70 지방행정 95)에 의하여 평균 5점이 가산되어 원고의 성적은 83.33이 되어 합격선 82.22보다 평균 1.1이 높습니다. 실제로 7급 행정직 합격자 41명 중 39명이 군대 가산점의 혜택을 받은 자이므로 실제 합격선은 $82.22 - 5 = 77.22$ 입니다.

3. 헌법과 법률은 사회보장, 사회복지의 차원에서 최소한도로 장애인을 보호하고 있고 장애인고용 촉진법 34조 2항은 국가와 지방자치단체가 공개채용 인원의 100/2 이상 장애인채용 시험시행의무를 강제 규정하고 있음에도 불구하고 피고는 동법 규정을 위반하였습니다.

가. 동법 규정에 의하면 1차적으로 피고는 공개채용 인원 209인에 대하여 최소한 5인 이상의 장애인을 채용하여야 하는데 4명만을 장애인 구분선발 한것은

209/4 = 100/1.9 = 100/2 미만이므로 위법입니다. 여기서 충청남도 처분청과 재결처이 답변서와 재결서에서 밝힌 동법 시행규칙 4조의 별지1호 서식 뒷면의 기재 요령 6번중 10의 계산에 있어서 1미만의 단수가 있을 경우 그 단수는 버린다는 규정에 따라 장애인 4인 채용 시험을 시행한것은 적법한 것이다라고 하는 것은 터무니 없는 거짓입니다. 실제로 그 규정에 의거하여 10의 계산을 하여보면

4

$\frac{209}{4} \times 100 = 95.6 = 95$ 인데 이는 93년 당해년도 장애인 공무원 법
209 \times 100/2
정 공개채용 달성도가 95%인것을 나타내는 것이고, 동법 34조 2항은 공개채용인원이 100/2 이상 즉 100%이상 장애인이 채용 되도록 시험을 실시, 달성 하여야 한다고 규정하고 있음에도 불구하고 피고 209/4 = 100/1.9 = 100/2 미만이고 2 (장애인 법정 채용을 인원)/1.9(장애인 실제채용을 계획인원) \times 100 = 95%(법정의무 이행율) 즉 100%미만으로 장애인이 채용되도록 시험을 실시하였으므로 이는 명백한 위법임에도 충청남도 처분청과 재결청 모두가 그러한 사실을 시인조차 하지않고 있습니다.

나. 피고의 동법 34조 2항이 사실이므로 피고가 동법 34조 2항에 맞게 의무이행을 하기 위해서는 100/2이상(100%이상) 즉 209/5이상 이어야 하므로 최소한 1인 이상의 장애인을 더 구분선발 했어야 합니다.

다. 그 1인은 7급행정직 시험에서 배당하여 장애인 구분선발 시험을 시행하여야 합니다. 왜냐하면 동법 34조 1항과 2항, 도청의 답변서, 재결서에 의할때 7급 행정직 시험에도 당연히 동법 34조 2항이 적용되고 충청남도의 9급행정직 시험에서 100/4 = 40/1의 비율로 장애인 구분선발 시험을 시행했으므로 7급행정직 시험 공채인원 41명에 대하여 장애인 1인이 구분선발 되어 졌어야 합니다. 그래야 9급과 7급간 장애인과 비장애인간 비례의 원칙, 평등의 원칙이 지켜질 수가 있을 것입니다. 그리고 원고에 대한 불합격 처분으로 초래된 능력에 따른 평등권 침해는 법과 제도, 가점제도의 잘못보다, 법과 제도, 장애인 구분선발 제도의 운영의 묘를 살리지 못한 행정청의 잘못으로 보는 것이 법리에도 맞고 권리 침해에 대한 신속한 구제면에서도 효율적이고 합리적입니다.

라. 7급 행정직 41명채용 하는데 대하여 1인의 장애인 구분선발 시험을 시행하였다면 그 1인의 장애인 합격자는 본인 일 수가 있었습니다. 왜냐하면 공개채용 시험에서 2차 필기시험 합격자 결정은 시험성적에 의한 것이므로 7급행정직 시험에 응시한 장애인중 시험성적이 최고 우수한 자이면 합격이 가능하기 때문입니다. 그리고 현실적으로 9급행정직 시험의 경우 장애인 구분선발 시험을 시행하는 경우 장애인은 비장애인 보다 합격 점수가 평균 15내지 20점 낮은데도 합격하

고 있으므로(시험봉개 인문보도 참조) 7급 장애인 구분선발 시험을 시행하였다고 보면 9급 장애인 구분선발과 마찬가지로 장애인 합격점은 15점내지 20점 낮더라도 합격할 수가 있었다고 추정 가능합니다. 그러므로 7급 시험에 응시한 비장애인합격자보다 평균 1점 정도가 높은 원고(장애인)가 다른 장애인보다 우선적으로 합격할 수 있었다고 보면 그 추정은 실제 7급 시험에 응시한 장애자의 성적과 9급 행정직 시험에 응시하여 합격한 장애인의 성적을 조사하여 보면 입증 가능한 사항입니다.

4. 그러므로 충청남도는 헌법 11조와 헌법 34조, 지방공무원법 33조와 장애인 고용촉진법 34조 2항, 국가유공자 예우에 관한 법률 70조등 공개채용 시험과 관련된 법규정을 신중하게 고려하여 법률 적용을 하여 장애인 고용촉진법 34조 2항의 적용을 받는 공개채용 인원 209명(9급행정 160명, 7급행정 41명, 9급 보건 8명)에 대하여 5인 이상의 장애인을 구분선발하여야 했는데 9급 행정직 160명 선발하는데 대하여 4인만을 장애인 구분선발한 것은 위법이고 9급 160명에 대하여 4인 7급 41명에 대하여 1인의 장애인이 선발되도록 시험을 시행하여야 함에도 7급 행정직 시험을 장애인 구분선발 시험 응시기회 조차 부여하지 않은 것은 귀속재량 혹은 자유재량권 남용이 아니라 헌법 11조에 대한 위헌이고 장애인고용촉진법 34조 2항과 지방공무원법 33조에 대한 위법이고 9급과 7급의 직급간 비례의 원칙 장애인과 비장애인간 형평의 원칙을 지키지 않은 것입니다. 즉 7급 행정직 공개채용 시험에서 장애인에게 균등한 기회를 주지 않고 능력에 따른 평등권마저도 인정하지 않은채 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록한 장애인 고용촉진의 강행규정마저 지키지 않은 위법한 시험시행의 계획 공고 시행을 기계적으로 답습한 피고의 원고에 대한 불합격 처분은 취소되어야 합니다. 그리고 합격처분에 따른 임용절차를 이행하여야 합니다.

5. 피고의 위법 부당한 처분에 대하여 원고의 정당한 행정심판은 공정하게 이루어지지 못하였으므로 즉 충남행정심판위원회 위원장(부지사)는 피고인 충청남도 인사위원회 위원장(부지사)와 동일인 이므로 재척 신청을 하였으나 충청남도 행정심판 위원회는 그 신청을 받아들이지 않았습니다. 그 외에도 충청남도 행정심판 위원회는 원고의 재결청 변경신청, 이해 관계인 참가 신청, 구술심리 허가 신청, 증거 조사 신청 등 그 어느것 하나 제대로 받아들이지 않았습니다.

6. 1994년 1월 22일 원고의 탄원서에 대한 1994년 1월 26일 충청남도지사의 회신은 법적 구속력이 없습니다. 즉 94년도 충청남도 7급 행정직 공채 시험에 장애인 1인 구분선발 시험을 시행하겠다고 한 도청 관계자(실국장 등)의 약속(1993년 12월 22일 약속)을 이행하여 달라는 원고의 탄원서에 대한 회신은 94년 상반기 중에는 7급 행정직 공채 계획이 없으므로 장애인도 선발할 수 없으며, 차

우 7급행정직 시험을 시행할 경우 장애인을 최대한 채용할 수 있는 방안을 검토하여 점차적으로 장애인 복지 증진을 위해 노력하겠다고 합니다. 그리고 고시제(보완하는 하반기 7급 행정직 장애인 구분선발 시험을 시행할 수 있도록 내부 결재(보고검토)를 받았으며 94년 1월 25일 문서대장에 문서등록을 문서등록을 하였다)고 말합니다. 그러나 원고는 도청으로부터 어떤 약속서도 받지 못하였고 내부 결재 서류의 내용 확인 조차 하지 못하였으며, 원고는 진정으로 피고와 하반기 7급 행정직 공채 시험을 시행하고 그 시험에 장애인 구분선발 시험을 시행한다면 소송을 하지 않고 공부를 하고자 하지만 그 이행 여부를 확실히 할 만한 아무런 담보도 갖고 있지 못하고 행정구역 개편 가능성이 있고(공무원채용 감소) 관련 책임자는 자리 이동의 가능성이 있는 상황에서 94년 2월 1일 충청남도 공개채용 시험 시행 계획 공고상에 7급 행정직 시험 자체가 없으므로 장애인 구분선발 시험도 없는 시험시행 공고문을 보면서 현재 공고가 나있지도 않은 하반기 시험을 무작정 기다리고 공부만 하기에는 불안합니다. 그런데 고시계장, 내무국장, 인사위원장 등 권한과 책임이 있는 그 어느 분들도 복지부동(伏地不動)은 아니시지만, 피고로서는 하반기 시험에 대한 그분들의 분명한 답변을 접하지 못하였으므로 부득이 행정소송을 통하여 원고의 권리 구제를 위한 소송을 제기하지 않을 수 없습니다.

입증방법 및 첨부서류

1. 행정심판 청구서 2. 행정심판 청구서 재결송부 통지서
3. 7급 행정직 장애인 채용의무이행 신청서 4. 취소심판청구서
5. 행정심판 답변서 6. 반론서 7. 보충서(1)
8. 증거서류 및 첨부서류서 9. 구술심리 허가 신청서
10. 증거조사 신청서 11. 행정심판 위원회 개최 통지서
12. 행정심판 참가 신청서 13. 재결청변경 신청서
14. 행정심판 위원회 개척 신청서 15. 보충서면(2)
16. 행정심판 위원회 개최일자 변경서 17. 보충서면(3)
18. 행정심판 재결서 19. 탄원서 20. 충남도지사 면담 신청서
21. 탄원서 회신

1994. 2. 26

원고 정강용(인)

대전 고등법원 귀중

제출자 및 경과

제출자: 정강용 (鄭綱容)

주소: [Redacted]

전화: [Redacted]

1962년 충북영양 출생

1972년 후발물 사르트 윈스부상으로 최우 장애 발생

1988년 2월 충남대학교 행정학과 졸업

1988년~93년 일반 기업체 및 공무원 시험을 매년 응시하였으나 장애인이라는 이유로 면접시험에서 불합격되거나 필기시험의 우수한 성적에도 불구하고 계속 불합격됨.

1993년 8월 8일 충청남도 7급 행정직 공개경쟁임용시험 응시

당시 충청남도가 법정 장애인 고용의무인원인 209명인데도 불구하고 160 명만 채용한다는 계획에 따라 불법한 공개채용시험 계획을 수립함

1993년 9월 10일 응 시험 불합격 처분됨

당시 41명 모집에 1600명 응시자중 석차 21의였으나 불합격 된 3급3천의 장애인등을 갖고 있어 7급 행정직 업무에 부적당한 장애 상태가 아니 었음

1993년 11월 8일 충청남도 지사에게 응 시험 불합격 처분에 대한 취소와 임용절차의 부이행 확 인 행정심판 청구제시 이를 통해 헌법상의 직업선택의 자유권 명예권의 침해, 지방공무원법 33조 2항의 원칙, 장애인복지법 32조2항 장애인 차별금지 조항, 장애인고용촉진법상 34조2항의 장애인 복이의 금지조항을 위반한 처분으로 이를 취소하라는 재결을 구함

1993년 12월 17일 "정강용"관리 구제를 위한 공동 대책위원회(위원장 정지강 부사, 대전시 중구 문화동 1-13 기독교연합봉사회관 506호 전화 256-5183) 구성되어 장애인고용회피 관행 개선을 위 한 활동 시작. 함양단체는 대전기독교교회협의회 인권위원회, 미련교회 대전지부, 장애우민익문제 연구소, 전국장애인학개원회, 전국지체장애인대학생연합회, 전국복수장애학단 연합회, 한겨레알선 포단 대전지부, 한국장애인복지정책연구회, 한국지체장애인 협회임.

정강용관리구제를 위한 공동 대책위원회는 공무원 공개임용에 있어서 장애인 고용회피현실이 여전히 계속되고 있으며 이에 따라 장애인고용촉진법이 91년에 제정 시행되고 있다하나 국가기관 또는 지방자치단체에서 이의 적용과 시행에서 소극적 태도 혹은 고의적인 부적응으로 사실상 장애인 고용이 부채 되어 있는 현실을 개선하기 위해 활동 중에 있음.

1993년 12월 27 행정심판 청구 기각 재결서 정본을 송달 받음

재결서는 충청남도는 불합격 처분에 위법 행위가 없었다며 실질적인 차별처우에 따른 불합 격 처분에 대한 판단은 회피하여 실질권리구제에 미치지 못하였다.

1994년 2월 26일 대전고등법원에 행정소송(담당 대전고법 특별부 재판장 최변환) 제기

현재 양측의 준비서면의 제출과 답변서를 제출하여 심리를 계속 중임.

1994년 9월 30일 5차 심리 수행 예정

1994년 20일 [Redacted] (2000)
11.11 16시 20분
12.16 12시 (8-8)

현행 7급 행정직 공개경쟁임용시험

시행상 문제점에 대한 공개서면

1. 문제점

이 시험 시행상의 문제점은 국가와 지방자치단체의 시험실시기관장이 이 시험을 시행함에 있어 장애인이 전혀 채용되지 않도록 원천봉쇄된 시험을 시행하고 있다는 것입니다. 이것은 장애인 고용촉진법 34조 2항, 각 시험실시기관의 장은 공개채용인원의 100분의 2이상 장애인이 채용되도록 시험을 실시 하여야 한다는 강행규정에 대해 명백한 위법행위입니다.

장애인이 채용되도록 시험을 실시하는 방법은 첫째, 현행 9급행정직 세무직 등의 시험에서처럼 공채 인원중 비 장애인(일반인)과 별도로 장애인 채용 인원을 할당하여 즉, 장애인 구분모집하여 장애인간 경쟁할 수 있는 기회를 주거나 둘째, 93년 KBS공채 시험에서처럼 국가유공자 예우법에 의거하여 군필자(비 장애인)에게는 1차 필기시험 만점의 5%(각 과목별 5점씩 평균 5점)을 가점 부여하고 장애인(병역면제자)은 장애인 고용촉진법에 의거 1차 필기시험만점의 10%(과목별 10점씩 평균 10점)을 가점 부여하여 비장애인과 경쟁할 기회를 주거나 셋째, 5급 행정고시나 사법고시처럼 병역필자나 병역면제자 모두에게 일체의 가점 따위를 부여하지 않고 장애인 비장애인 남자 여자등 모든 수험생에게 균등하게 자유경쟁할 기회를 보장해 주어야 합니다.

그러나 7급행정직 시험에 있어서는 장애인 수험생에 대한 편식은 장애인간 경쟁하는 시험을 볼 기회는 주지 않고 오히려 비 장애인에게는 가산점을 부여하고 장애인에게는 가산점을 부여하지 않고 비장애인과 장애인이 경쟁하도록 하는 시험을 시행하고 있습니다. 이러한 불이익을 입게 되는 수험생은 비록 그가 장애인이 아니라고 해서 그 불이익을 극복가능한 것이 아닙니다. 그 불이익은 너무 과중해서 치명적이고 절대적인 장애물입니다.

2. 입증사례

실제 사례로 93년 8월8일 시행한 충청남도 7급행정직 공개경쟁 임용시험의 경우 41명 모집에 1600여명의 응시자중 차석으로 합격한 수험생도 그러한 불이익을 적용시켜 본다면 불합격입니다. 즉, 1차 필기시험의 합격선은 82.22(가산점 포함점수)인데 차석 합격자의 성적은 1차 필기시험 실제성적평균 81.11에 군필자 평균 5점 총점 45점의 가산점을 부여받아 86.11득점으로 차석합격 하였습니다. 만일 가산점을 부여하지 않는다면 81.11로 합격선 82.22에 미달하여 차석 합격자도 탈락할 수 밖에 없습니다. 그리고 1차 필기시험 합격자 45명중 43명은 병역필자 가산점을 부여받고 합격하였으나 응시번호 399번, 병역면제자, 국민학교 3학년 때 폭발물 사고로 왼손 부분 장애인 수

험생은 실제 시험성적이 평균 78.33으로 24등으로 합격한 비 장애인과 동일한 성적임에도 장애인 간 경쟁 기회도 없었고, 가산점도 부여 받지 못하고, 비 장애인과 균등하게 자유 경쟁할 기회도 부여 받지 못한채 93년 9월 10일 오직 불합격 처분만을 받았습니다. 93년 11월 8일 충청남도 도지사에게 그 불합격 취소등의 청구를 하였으나 93년 12월 30일 기각 재결서를 송달 받아 94년 2월 26일 대전고등법원에 행정소송을 제기하여 94년 9월 30일 5차 심리가 수행될 예정입니다.

충청남도 도지사는 79년 경기고, 88년 충남대 행정학과(우수장학생)를 졸업하고 88년부터 93년까지 6년동안 기업체 권점탈락과 국가직, 지방직 7급행정직 시험의 위법한 시험시행의 장벽앞에서 취업이 번번히 무산되어 이제 더 이상 어쩔 도리가 없어 권리침해에 대해 구체해 달라고 호소하는 어느 한 장애인 수험생의 요구를 들어주지 않고 있습니다. 다른 자치단체장과 국가 역시 동일할 것 이지만 재판에 걸린 충청남도 도지사가 시험시행상의 위법한 처분으로 인한 장애인 수험생의 권리침해는 없었다고 버티도록 가능하게 하는 트양은 위법한 관행입니다.

충청남도 도지사가 7급행정직 공개채용시험 시험은 적법한 것이었다고 내세우는 주장의 근거를 살펴드리겠습니다.

첫째, 장애인 평면체자는 국가 유망자 예우에 관한 법률에 의거 가산점을 받은 근거가 없다고 하는데 장애인은 장애인고용촉진법에 의거하여 가산점을 받을 수 있는 근거가 있으며, 93년KBS공채시험의 시험은 평면 장애인 응시자에게 평면필자에게 부여하는 평면 5점보다 많은 평면 10점의 가산점을 부여하였습니다.

둘째, 시험실시 기관의 장이 장애인을 어느 직급(7급 또는 9급)에서 모집하느냐 하는 사항은 일용직자가 그 기관의 업무부수성등을 고려하여 결정하는 일종의 재량사항이라고 주장하는데 장애인고용촉진법 34조 2항은 강행규정이요 동법 34조 3항에 의할 때 7급 행정직 시험도 장애인에게 적합한 직급 직급 직종이고 따라서 7급 행정직 시험에서도 동법 34조 2항이 이행되어야 합니다.

결코 그 이행여부가 시험실시 기관장의 재량사항이 될 수 없습니다. 그리고 등무원 공개경쟁 일용 시험의 시험은 결코 행정청의 재량대로 하는 것이 아니라 법률에 따라 하여야 하는 것입니다. 또한 수험생의 권리침해가 있어서도 안됩니다. 행정청이 장애인고용 촉진법 34조 2항에 따라 비 장애인 100인 이하 채용시 장애인 2인 이상 채용되도록 시험을 시행하는 방법은 평면필자에게 가산점을 부여하는 한 장애인 수험생에 대하여 장애인간 경쟁하도록 구분선발 해 주거나 가산점을 부여하여 일반인들과 경쟁하도록 해 주어야 합니다. 평면필자에게 가산점을 부여하지 않는다면 장애인 수험생을 구분선발하지 않고 가산점 없이 비 장애인과 자유경쟁을 시켜드 줍니다.

여하튼 장애인 수험생에게 비 장애인보다 불이익을 주려는 법은 없고 불이익을 주는 것은 시험시행청의 위헌, 위법 부당한 법 집행으로 초래된 것 입니다. 그리고 행정청이 장애인이 100분의 2 이상 채용되도록 법률을 이행하지 않는 재량이 아닌, 법률을 이행하기 위한 선택재량을 인정하여 장애인 구분선발을 시행한다 해도 비 장애인 50인 이하 채용시 장애인 1인 이상 채용되도록 해야 합니다. 만일 50인 이하 채용시 1인 이상 선발하지 않아도 된다면 매년 49명씩 100년간 비장애인 4900명을 선발해도 장애인은 1인도 구분선발하지 않아도 된다는 결코 용납할 수 없는 탈법의 논

리가 성립하게 됩니다.

셋째, 충청남도의 93년 공채시험 경우 장애인 고용촉진법 34조 2항의 적용을 받은 대상인원 209명(9급 행정직 160명, 9급 보건의직 8명, 7급 행정직 41명 모집 예정인원)에 대해 장애인 법정채용비율 100분의 2 이상을 적용하면 4.18% 이상이지만 동법 시행규칙4조에 의하여 1인 미만의 단수가 있을 경우 그 단수는 버린다는 규정에 따라 소수점이하를 버리고 4인을 9급 행정직에서 장애인 채용인원수로 확정한 것은 장애인 채용법정비율을 적법하게 준수하였다고 보아진다고 주장하는데 실제로 209명분의 4명만을 장애인 채용인원수로 계획하고 시행한 것은 100분율로 환산하면 장애인 고용율은 1.9%로 이것은 100분의 2 이상이 아닌 2% 미만이므로 명백한 위법입니다. 그리고 시행규칙에 의거하여 단수미만을 버렸다고 하는데 그 시행규칙은 행정법규도 아니고 해당 국가기관의 장이나 지방자치단체장이 노동부장관에게 보고하도록 하는 장애인 공무원 고용계획 및 그 실시 상황에 대한 제출보고서의 기재요령을 규정한 행정내부규칙에 불과합니다. 그 규칙을 준수하였음으로 동법 34조 2항의 법률을 위반한 것이 아니라고 할 수 있습니까? 소수점이하 단수미만을 버린 드 하나의 근거로 내세우는 것은 국가나 지방자치 단체도 사업주 이므로 동법 34조 국가나 지방자치단체의 장애인 고용의무 규정에 따르지 않고 동법35조 사업주(기업체)의 장애인 고용의무 규정을 적용한 것이라고 합니다. 이러한 따루니 없는 억측까지 일일이 반증을 해야 할니까? 충청남도 도지사가 소수점이하 단수미만을 버린 드 하나의 근거로는 정말로 억측이 없게도 93년, 94년 총무처와 각 지방자치단체가 공개 경쟁 일용 시험상 동법34조 2항을 위반하고 있는 관행을 제시하고 있습니다.

3. 결과와 원인

공무원 7급과 9급공채 시험상 국가와 지방자치단체의 장애인 고용율(촉진방식, 봉쇄방식)을 살펴 보겠습니다.

94년 서울시 9급 기업행정직 비 장애인 29인 모집에 장애인 3명 모집으로 장애인 고용율은 11.1%이고 9급 세무직 280명에 대해 20명으로 7.1% 9급 전산직은 8명에 대해 2명으로 2.5% 9급 보건의직은 11명에 대해 2명으로 18%이고 94년 총무처는 9급 행정직 550명에 대해 12명으로 2.18% , 9급 세무직 75명에 대해 15명으로 2%이고 93년 충청남도는 9급행정직 160명에 대해 4명으로 2.5%입니다. 93년 총무처 7급 행정직은 600명에 대하여 0명으로 0%이고 94년 총무처 7급 행정직은 350명 모집에 0명으로 0%이고 93년 충남 7급 행정직은 비 장애인 41명 모집에 장애인 0명 모집하여 장애인 고용시험 시행률은 0% 입니다. 여기서 분명히 해 둘 것은 장애인 고용촉진법이 시행되는 91년 이후부터 94년 현재까지 시험시행계획공고를 통해서 살펴본 국가와 모든 지방자치단체의 7급 공무원 시험시행상 행정직 감사직 세무직 관세직 전산직등, 일체의 모든 직종에서 장애인 고용율은 0%라는 참담한 사실입니다.

더구나 7급행정직 시험에서는 헌법 34조 2항의 법정고용 이행률은 9급행정직 시험과 달리 그 이행률이 0%로 고용의무를 전혀 이행하지 않고 있습니다. 이는 국가와 각 지방자치단체가 예외 없이 동일합니다. 또한 34조 1항 장애인 채용의 법정이행률의 결구이전에 먼저 34조 2항 규정대로 7급 경쟁민용시험에서 장애인이 채용되도록 계획하고 시행하고 필기시험 합격자를 결정하여야 하는데 이미 채용이전부터 장애인에게 불이익한 법률조항으로 장애인이 비장애인과 동등하게 자유경쟁할 기회마저 원천봉쇄해 놓고 후, 장애인이 채용되지 않도록 시험을 시행해 놓고도 어떻게 그것이 적법하게 시험을 시행한 것이라고 하겠습니까?

비 장애인 병역필자 후, 가산점의 혜택을 부여받은 병 적용을 받은 합격한 자들에게는 7급 행정직 공채시험이 적법한 것이라든 최소한 실제 시험성적이 비 장애인 합격자들보다 우월한데도 불합격처분을 당한 장애인 수험생들에게는 그 시험 시행은 결코 적법한 것이 아닙니다. 더구나 헌법 34조 1항은 국가와 각 지방자치단체의 장애인 고용의무로써 소속공무원 정원의 100분의 2 이상을, 헌법 35조 1항은 사업부의 장애인 고용의무 규정으로써 노동자 총수의 100분의 1 이상에서 100분의 5 이내의 범위안에서 장애인을 고용하여야 한다고 규정하고 있음에도 94년 1월 현재 기업체의 장애인 의무고용 준수율은 0.43%이고 장애인 공무원 수는 2181명으로써 정부의 장애인 공무원 고용율은 0.785%이고 93년 현재 총정반트 장애인 공무원 고용율은 9041명에 대해 61명으로써 0.69%에 불과한 실정입니다.

그런데도 으레의 의문 의문 부당하게 장애인이 채용되지 않게 시험을 시행하면서 소속공무원 정원에 대한 장애인공무원 법정의무 고용율의 부채감상이 미흡한 권이므로 공무원수의 정원충족을 시장장애인의 자견미달 따위를 제시하고 있는 자는 누구입니까? 여의와 기만이 관치를 함당한 현실, 지금 이 순간 눈물이 빗물처럼 흘러내립니다. 고령? 좌절? 절망? 물어오르는 분노!

이것이 어떻게 한 장애인 개인의 권리침해만의 문제입니까?

그것이 어떻게 장애인들만의 문제입니까? 장애인은 장애인이기 이전에 인간이고, 장애는 인간의 한 부분일 뿐입니다. 장애인도 인간입니다. 인간의 여러 수성의 하나로써 장애나 능력여부가 관가를 넘는 것이지, 장애여부에 따라 인간여부가 관가를 넘는 것은 아니지 않습니까? 일단 장애인도 인간인 이상 최소한 법 앞에 능력에 따라 평등할 수 있도록 평등한 기회는 부여해야 하지 않습니까? 그런데도 왜 저급의 일부분의 신체기능장애를 모든 부분의 신체기능장애로 확대합니까? 왜 모든 장애인 고용문제를 9급 하위직으로 획일화 합니까? 왜 장애인은 그것밖에 할 수 없다고 전제를 합니까?

왜 7급 장애인 고용문제는 도의시 합니까? 왜 시험실시 기관장은 비장애인 병역필자에게 7급, 9급 동일하게 규정된 국가유공자에게에 관한 법률에 따라 7,9급에 동일하게 적용하는 시험을 시행하면서 장애인 병역면제자에게 7,9급에 동일하게 규정된 장애인 고용촉진법률에 따라 7,9급에 동일하게 적용하는 시험을 시행하지 않는 것입니까? 왜 법률을 위반하면서까지 장애인으로서의 권리가 아닌 인간으로서의 권리마저 부인합니까? 왜 7급 공무원 시험에서 장애인이 임용될 수 있는 길을 원천봉쇄하고 있는 것입니까? 7급에 응시하는 장애인은 장애인도 아니고 인간도 아닙니까?

그것은 명백히 시험시행상의 위법한 행정관행이 아니고 무엇입니까?

이러한 현실이 의미하는 것은 무엇입니까?

장애인은 비 장애인 합격자보다 평균 5점이상 높은 점수를 맞지 않으면 즉, 현실적으로 비 장애인과 경쟁에서 일등, 수석하지 않으면 7급 행정직 시험에 있어서는 합격이라든 합격 시켜주지 않고 채용하지 않겠다는 것과 무엇이 다른지 모르십니까? 또 대체 그런 법이 어떻게 가능합니까? 그것은 행정청의 후압입니다. 장애인 수험생은 7급 행정직 시험에 응시하지 말라는 법이 있습니까? 장애인 수험생은 직업선택의 자유를 갖지 말라는 법이 있습니까? 그런데 자유경쟁을 시키지는 못할 망정 보거나 부패를 주지는 못할망정, 왜 불이익만 주고 있습니까?

분명 장애인 복지법 3조 2항 장애인 차별금지조항의 규정과 장애인고용촉진법 34조 2항, 3항 규정의 의거하면 7급 행정직 공채 시험도 장애인의 고용을 촉진하는 영연이지 결코 불이익을 주도록 법률로 규정된 영연이 아닙니다. 그런데도 91년 장애인 고용촉진법의 시행년도 이후에도 91년 이전과 동일하게 장애인을 차별하는 관행을 관습하면서 그 불이익이 법과 제도 즉, 국가공공차별우에 관한 법률의 단일자 가산점 제도의 잘못이고 장애인 고용촉진법의 장애인 법정채용률 제도에 의한 영연은 시험시행기관장의 잘못이 아니라고 어떻게 강변할 수 있습니까? 그것은 장애인 차별법률의 제정년 시행에 따라 신속하게 대처하지 못하는 타성에 젖어 경직되고 부각간하고 불인정한 행정부의적인 행정관행 즉, 그런 시험시행 기관장들의 의법한 관행입니다.

4. 시정방안

따라서 스승공무원 정원의 100분의 2이상 장애인 고용의무를 달성하기 위해서는 기업체나 국가 지방자치단체 모두가 공개채용시험에서 장애인이 채용되도록 시험을 수정하고 조망하게 시행하여야 합니다. 이제 장애인 고용법정의무 고용율의 결구본격이고 영신적이고 영연인 단순한 숫자만을 집어치워야 합니다. 장애인 고용이전의 문제점으로 관심을 기울여야 하되 장애인 고용 노력상 시험시행의 공정성 방법성상의 문제와 장애인을 채용하는 직무 직급 직종등 문제점이 개별적이거나 각론적으로 장애인고용의 내용이나 본질적인 문제에 대해 깊고 실질적인 관심과 애정을 갖어야 합니다.

기업체의 경우 장애인 고용은 생산직종에 편중되고 있고 태클사무관리직 시험에서는 오히려 비 장애인과 경쟁하여 필기시험에서 합격한 장애인을 면접시험에서 탈락시키고 있으며 국가나 지방자치단체의 경우 공무원 공채시험에서 장애인 고용인원은 9급행정직이나 세부직 공채임용이 거의 전부이고 7급 행정직에 공채 임용된 장애인 수는 장애인 고용촉진법 시행년도인 91년부터 94년까지 거의 전부입니다. 실제로 누구든 노동부 장애인 고용과에 그 실태 자료를 요구하여 살펴보시길 바랍니다. 오히려 7급 행정직보다 장애인의 경우 5급 행정고시나 사법고시에 합격하여 임용된 인원수가 많을 것입니다. 즉, 5급 상위직이나 9급 하위직은 관련법률을 준수하여 장애인의 공

직진출을 허용하고 있으나 7급 행정직 세부직종에 있어서는 아직도 장애인의 취업을 원천적으로 봉쇄하고 있습니다.

장애인 수험생은 7급 행정직 시험에서 장애인 고용촉진법이나 장애인 복지법 이외에도 헌법이나 지방공무원법, 국가공무원법 등에 규정되어 있는 내용에 따른 평등, 법 앞에 평등한 권리를 가질 수 있는 인간이지 않습니까? 그런데도 기업체나, 국가는, 지방자치단체나, 그 명백한 권리를 언제까지 부인할 것입니까?

이제 그만 하시고 93년 11월 8일부터 충청남도 지사를 상대로 94년 9월 현재까지 끝도 보이지 않는 지리한 싸움을 계속하고 있는 한 장애인 수험생을 추무하여 주십시오. 그는 그가 할 수 있고 법이 허용하는 적합한 직무, 직급, 직종에 취업하기를 원합니다. 또한 복혜를 요구하는 것도 아닙니다. 불합격 처분에 관련된 기업체나 국가, 자치단체 혹은 공무원분들을 비난하려는 의도도 아닙니다. 오직 93년 충남 7급 행정직 시험에서 위법한 처분으로 침해된 권리를 구제하여 달라는 것입니다. 즉, 불합격 처분을 취소하고 일용절차를 이행하여 달라는 것입니다.

그러나 그럼에도 93년 행정심판에서 원고의 청구는 충청남도 지사가 기각 판결하였습니다. 행정심판의 기각은 6년동안의 불합격 처분보다 더 큰 고통입니다. 한 장애인 수험생의 권리를 구제하는데 국가나 지방자치단체의 예산이 필요합니까? 국가의 안전보장, 질서유지, 또는 공무원리에 반하는 것입니까? 양자의 투숙리는 들어주지 않는 것이 법입니까? 심판은 형식적인 오신 절차에 불과한 것입니까?

이제 원고는 행정소송상 재판부가 내용을 스스럼없이 파악하고 신중하고 공정한 재판을 한다면 원고의 권리가 구제될 수 있다고 확신합니다. 원고의 재판에서 법률상 불리할 것이 없습니다.

그러나 현실상으로는 많은 어려움이 있습니다. 너무 믿어 버립니다. 지쳤습니다. 그만큼 거대한 고를 의법한 관행에 맞서 무력한 수단으로 다가오는 것은 법률이라는 무기입니다. 적극적으로 해석하여야 할 법률이라는 무기를 근거로 이제 이 시대의 관공의 정부, 우리인간사회의 살아있는 양심 앞에 호소합니다. 진정 이 땅의 정의와 진실이 승리하길 갈망하고 실천하는 보다 많은 분들의 관심과 도움을 호소합니다. 국민자, 국민, 시민, 학생, 노동자, 농민, 지식인, 종교인, 여성, 장애인, 언론인, 법조인, 사법부, 재판부, 국회보사위원, 노동위원, 보사부, 노동부, 충청남도 지사, 부지사, 뇌무부장, 총무과장, 고시계장, 충청남도 장영의회 내부위원 등등관련분야 여하간 모든 단체와 모든 분들의 좀더 적극적으로 올바른 공동의 관심과 도움을 호소합니다.

그리하여 행정청 자체가 스스로 내부통제를 하거나 혹은 사법부의 공정한 재판을 통해 한 개인의 권리가 구제되고 행정청의 위법한 관행이 시정되어 7급 행정직 공개경쟁 인용시험 시행에서 국민의 일원으로서 응시자격이 있는 한 그가 어느 누구이건 균등하게 경쟁할 기회를 원천봉쇄당해 고통을 호소하는 수험생이 더 이상 발생하지 않도록 모두가 함께 노력하여 주십시오.

94년 2월 14일

학원 부정은 장애인채용인데 7급행정직 시험시행에 있어서는 수단 방법도 부정이
모두다 위반하였습니다. 7급행정직 시험시행에서 장애인을 구분선발했느냐 알렸느
냐 가산점을 주었느냐 안주었느냐 따위는 지엽적인 문제이고 정점은 장애인 채용
포도분 시험을 시행하였느냐 하지 않았느냐의 여부이고 피고는 장애인이 채용되
지 시험을 시행하지 않았습니까.

1994년 11월 8일

원 고 : 정 강 국



대전고등법원특별부 귀증

94구 680

준비서면 (1)

원고 정강용
 피고 충청남도 인사위원회 위원장

위 당사자간 7급 행정직 공채시험 불합격처분 취소청구사건에 관하여 원고는 다음과 같이 변론을 준비 합니다.

다 읍

1. 93년 충남7급행정직 시험시행계획 공고

91년 1월 1일 부터 시행되는 장애인 고용촉진법 34조 3항의 규정에 의할 때 7급 행정직 시험도 장애인고용촉진법의 적용대상인 바

가. 피고는 91년 시험시행계획공고를 하면서 선발예정 전직급(7.9급)전직종(행정직, 사서직등)에 걸쳐 장애인고용 촉진법 34조 2항을 적용하지 않았습니다.
 <갑2호증의 1>

나. 92년 시험시행계획공고에서는 장애인고용촉진2법이 적용되는 직급, 직종중 7급 행정직 등에는 34조 2항을 적용하지 않고 9급행정직 시험에만 적용하여 367명 선발예정 인원중 장애인 8명만을 분리 모집하였습니다. <갑제2호증의 2>

다. 93년 시험시행계획공고에서 역시 92년과 동일하게 법률적용하여 9급행정직 160명 선발예정인원중 장애인 4명만을 분리 모집하였습니다.
 <갑제1호증의1, 갑제2호증의 3>

라. 반면에 피고는 91년 92년 93년 시험시행계획 공고에서는 국가 유공자 예우에 관한 법률은 선발예정 전직급, 전직종에 걸쳐 적용하였습니다.
 <갑제2호증의 1, 2, 3>

2. 93년 충남 7급행정직 필기시험의 시행과 합격자 결정

가. 피고는 위 시험을 시행함에 있어서 국가 유공자 예우에 관한 법률 70조를 적용하여 군필자에게 평균 5점의 가산점을 부여하면서 병역면제자로 가산점이 없는 장애인에게는 장애인 고용촉진법 34조 2항을 적용하지 않았습니다. 그리하여 경쟁률 39대 1로 1600여명의 응시자중 1등부터 45등까지 45명을 1차 필기시험 합격자로 결정 하였습니다. <을제4호증의 4>

나. 45명의 필기시험합격자중 43명이 가산점을 받은자이고 그중 평균이 78.33으로 평균5점의 가산을 받아 필기시험에 합격한 사람은 5명으로 그들의 성적순위는 24등입니다. <율제4호중의4>

다. 피고는 원고의 필기시험성적은 78.33인데 병역면제자라고 가산점은 적용하지 않고 원고가 장애인인데도 장애인 고용촉진법을 적용하지 않는 시험을 계획하고 그 계획에 따라 시험시행 공고와 시험과 합격자 결정을 함으로써 병역필자, 비장애인은 77.22인데도 합격 결정을 하게되고 병역면제자, 장애인은 평균 78.33인데도 불합격 결정을 한 것입니다.

3. 국가 지방자치단체 공기업의 91년 부터 94년 공채시험시행상의 장애인 차별

가. 5급시험

국가는 위 시험을 시행함에 있어서 국가 유공자 예우에 관한 법률70조와 장애인 고용촉진법 34조2항을 동일하게 적용하지 않았습니다. 따라서 교육추진을 고려할 때 현실적으로 장애인에게 불리할 수도 있지만 자유경쟁, 능력에따른 평등인 공개 경쟁의 기회만은 부여하고 있습니다.

나. 7급시험

국가와 지방자치단체는 이 시험을 시행함에 있어서 국가 유공자 예우에 관한 법률70조는 적용하고 장애인 고용촉진법 34조2항은 적용하지 않고 있습니다. 따라서 이 시험에서 장애인은 병역필자(비장애인) 보다 가산점만큼의 절대적인 불이익을 받고 있습니다.

다. 9급시험

위 시험 시행은 국가 유공자 예우에 관한 법률 70조와 장애인고용 촉진법 34조 2항이 함께 적용되고 있습니다. 이 경우 장애인 합격선은 비 장애인 합격선보다 10-20점이 낮음으로 시험시행 기관은 제한된 직종에서나마 어느정도 장애인을 보호하고 있다고 봅니다. <감제3호중의4><감제4호중의1>

라. 93년 한국방송공사 20기 수습사원모집

위 시험에서 KBS는

①국가 유공자 등에 관한법률에 의거

국가 유공자와 그 유족은 1차 필기 시험단점의 10%가점 부여

②장애인 고용촉진등에 관한 법률에 의거

장애인으로 분류된 자에게는 필기시험만점의 10% 가점 부여
③ 병역필자에게는 1차 필기시험만점의 5% (2년이상복무자) 또는 3% (2년 미만 복무자) 가점 부여 하였음으로 장애인 병역면제자는 그로인한 가산점 만큼의 불이익을 받지 않았습니다. <감계2호종의 13>

마. 따라서 가. 나. 다. 라종 나 7급행정직 시험에서받은 장애인 수험생을 보호하지도 않고 자유경쟁의 기회도 주지않고 오히려 가산점 만큼의 불이익만을 주고있는 것입니다.

4. 공개경쟁 시험시행에서 장애인 차별의 근거

가. 위헌, 위법

헌법 11조1항, 32조 6항, 34조5항, 지방공무원법 33조, 장애인 복지법 3조2항3항, 국가유공자 예우에 관한 법률 70조, 장애인고용 촉진법 34조는 공무원 공채시험에 있어서 보편적 사회보장의 차원에서 장애인 병역면제자를 군필자와 대동하거나 우월하게 평등권과 생존권을 보장하고 있습니다. 따라서 공채시험시행에 있어서 시험시행기관은 군필자, 비장애인에 비해 병역면제자 장애인은 보호하거나 복혜는 주지 못하더라도 최소한 비 장애인과 동등하게 공개경쟁할 기회를 부여 하여야 함에도 불구하고 장애인병역면제로 인한 비 장애인 병역필자보다 불이익이나 차별을 받도록 하는 시험시행의 계획과 이에따라합격한 비장애인보다 성적이 우월한 장애인을 불합격 시키는 것은 위헌, 위법한 처분입니다.

나. 직급간 차별

7급행정직보다 9급행정직이 사무직보다 생산직이 장애인에게 더 적합하다는 합리적인 근거는 없습니다. 오히려 9급과 생산직이 민원창구 생산현장에 배치됨으로 더 육체적 직급이라 부적합하고 7급과 사무직이 민원창구 뒤쪽 사무실 등에 배치됨으로 덜 육체적이고 더 적합합니다. 그럼에도 준법률 행위인 필기시험 합격자 결정의 전체에서 최하위 직급에만 장애인 분리모집을 계획하고 7급중간 직급에 장애인 분리모집을 계획하지 않는것은 법리에도 이치에도 맞지않습니다.

다. 비례의 원칙, 행정의원칙 위반

9급행정직 160명 선발인원의 4인을 장애인 분리 모집하고 7급행정직 41명 선발인원의 1인도 장애인 분리모집을 하지않은 것은 160대4와 40대1의 비례원칙을 어긴 것입니다. 따라서 장애인 간에도 7급 행정직 응시자와 9급행정직 응시자간의 평등을 잃게 되는 것입니다.

라. 위법한 관행 재량권 남용

장애인고용 촉진법이 시행되는 91년 1월1일 이후 국가와 지방자치단체가 9급행정직 시험에서만 장애인고용 촉진법을 적용하여 장애인을 차별하던 관행을 시정하고 7급행정직 시험을 시행함에 있어서는 장애인 고용촉진법을 적용하거나 차별을 상쇄하는 별도의 조치도 취하지 않고 91년 이전과 동일하게 장애인을 차별하는 시험을 계속하여 관행적으로 시행하고 있는 것은 위법한 관행의 답습이며 재량권의 남용입니다. 장애인고용 촉진법을 적용하지 않은것이 재량이라 하더라도 그 재량은 공직시험 시행에서 장애인의 능력에 따른 평등권이 침해되지 않는 범위내의 것이어야 합니다.

마. 충청남도 7급행정직 시험의 시행은 헌법 11조 1항과 34조, 지방공무원법 33조, 장애인 복지법 3조2항 3항, 장애인 고용촉진법 34조 2항에서 보듯이 헌법과 법률이 보장한 장애인의 평등권을 침해하는 시험시행계획과 공고를 하여 합리적인 비장애인 보다 성적이 우수한 장애인을 불합격 결정하는 것은 위헌, 위법이므로 피고는 원고에 대한 불합격 처분을 취소하고 민용필자의 의무를 이행하여야 합니다.

1994년 6월 15일

원고 경 강용

대전고등법원 특별부 귀장

준비서면 (2)

원고 정 강 용
피고 충청남도 인사위원회위원장

위 당사자간 7급 행정직 공채시험 불합격 취소청구 사건에 관하여 원고는 피고의 답변서에 대한 반론으로 다음과 같이 변론을 준비합니다.

다 음

1. 가. 지방공무원법 31조 평등공개는 합권리를 의미하는 것이 아니라 공개경쟁의 균등한 기회 개방허용을 의미합니다.

나. 피고는 7급 시험시행에 있어서 장애인과 비 장애인간 균등하게 경쟁할 기회를 부여하지 않았습니다.

다. 7급 행정직 시험에서는 장애인과 비장애인간 형평의 원칙에 맞지 않고 장애인간에도 5급이나 9급시험에 비하여 형평에 맞지 않습니다.

2. 가. 장애인고용 촉진법 적용대상 공채인원 209인중 9급행정직에 한하여 4인의 장애인을 분리 모집한것은 100분의 1정도 즉, 100분의 2미만으로 동법 34조 2항 위반입니다. 그리고 94년 서울 부산직할시 등은 100분의 10이상 또는 100분의 13 이상으로 동법 34조2항을 이행하고 있습니다. <강제2호종의 5, 6> 또한 동법 35조는 기업체의 시험시행에 관한 규정이고 일 미만의 단수는 버린다는 규정은 동법 시행규칙 4조의 별지 1호서식 뒷면의 기재요령 6번중 10의 계산의 경우이고 1인 미만의 단수는 버린다는 규정은 그 기재요령 6번중 7의 계산의 경우입니다.

이에 따라 계산해 보면 10은 $4/209 (=1.9/100) : 95.6\% (=95\%) = 2/100 : 100\%$ 또는 이는 동법 34조 2항 위반임을 나타냅니다. 위법한 장애인 고용계획에 의한 장애인 고용 계획 실시역시 위법입니다.

나. 7급행정직 시험에서 피고가 촉진법 34조 2항을 적용하지 않을 재량이 있다 하더라도 지방공무원법 33조와 헌법 11조 1항의 규정을 위반하는 법률적용과 시험을 시행할 재량은 없는 것입니다. 장애인 수험생은 생존권 이전에 인간으로서의 평등권이나 직업선택의 자유가 있는것입니다. 그럼에도 34조 2항만을 가지고 7급 행정직에 50이하로 공채함으로써 장애인 분리 모집을 하지 않는 것이 적법한 것이라고 하는것은 본질을 호도하는 것입니다. 만일 피고측의 주장이 옳다면 그것은 91년부터 10년후 100년후 까지도 50인 이하로 공채 하면서 누적된 인원이 100명 1000명을 넘어도 그에대해 1인의 장애인을 분리 모집하지 않아도 합법이라고 하는 탈법의 논리가 가능한 것입니다. 실제로 충청남도는 7급행정직 시험에서 91년 20명

92년 30명 94년 41명을 채용하면서 장애인 분리모집은 1인도 하지 않고 있는 것입니다. <갑제2호증의 1, 2, 3.> 원고가 장애인 선발계획이 없음을 알고 시험에 응시하였다고 하여 그 위법한 시험시행 계획으로 불합격 처분을 받아 권리가 침해되도 권리구제를 위한 주장을 할 수 없다는 피고의 답변은 한 장애인 수험생이 88년 대학 졸업후 93년까지 6년동안 기업체와 국가 지방자치단체, 공기업의 공채시험으로 부터 겪고있는 교묘한 차별의 심각성을 조금도 헤아리지 않는 것입니다.

기업체는 원고가 대졸사원 사무관리직 공채시험에 합격 하였어도 면접시험에서 여러차례 불합격 시키면서 <갑제7호증의 1> 원고에게 부적합한 생산직종에 채용하겠다고 합니다. <갑제7호증의 2> 국가와 지방자치단체는 88년부터 93년까지 7급 행정직 시험에서 원고의 성적이 합격한 비장애인보다 무일해도 계속 불합격 결정을 하는 시험을 시행하고 있습니다. <갑제7호증의 3> 9급시험과 7급시험에서 수석이나 차석합격자도 가산점 5점이나 10점을 부여하지 않는다면 불합격 하기도 합니다. <갑제4호증의 2> 실제로 93년 충남7급행정직 시험의 경우 차석합격생이 가산점 5점이 부여되지 않았다면 불합격입니다. <을4호증의 4> 이러한 시험시행의 위법한 관행이 시정되지 않는다면 장애인 수험생은 오직 장애 병역면제로 인해 수석하지 않는 한 합격자보다 평균 5점의 가산점만큼 더 높은 점수를 얻지 않는한 합격할 길이 없는 것입니다. 5급과 9급 시험의 시행에서는 장애인에게 불이익을 주지 않으면서 유독 7급행정직 시험에서만 장애인에게 공무원이라는 직업선택의 자유를 위헌, 위법한 시험시행계획으로 면접시험에서가 아닌 필기시험에서부터 원천적으로 봉쇄하는 것입니다. 이제 원고는 기업체 대졸사무관리직 시험에는 연평제 한에 걸려 응시할 수조차 없고 7급행정직 시험은 공부를 아무리 하더라도 나이는 자꾸 들어만 가고 성적은 오히려 내려 가는데 모집인원은 줄어들고 합격선은 높아지고 불이익은 제거되지 않는 절박한 상황에서 법 앞의 권리 부재를 호소하는 것입니다. 7급행정직 시험시행은 운영의 묘를 살리지 못했다는 의미는 5급시험이나 9급시험 혹은 93년 KBS공채시험 (장애인에게 평균 6점의 가산점부여, 장애인고용 촉진법에 의거함)과 같이 시험을 시행할 수가 있는데 유독 지금과 같은 시험시행으로 장애인 수험생에게 불이익을 발생시켰다는 의미입니다. 그리고 7급 세무직 시험에 원고가 출원하지 않은 이유는 그 시험은 연초에 7급이나 9급시험계획 공고와는 별도로 차후에 공고가 난 관계로 그 사실을 뒤늦게야 알게 되었고 설사 사전에 알았더라도 7급 행정직 시험을 6년 동안 공부하다 시험과목도 약간 다른 7급 세무직으로 갑자기 직종을 바꾸어 출원하기에는 무리인듯 합니다.

라. 장애인 고용촉진법을 7급에만 한정하여 적용하는 것이 오늘날의 현실이라는 피고의 답변은 7급행정직 시험시행 계획공고 합격자 결정은 관행대로 하였다는 의미입니다. 그 관행은 위헌, 위법입니다. 즉, 헌법 10조(인권), 헌법 11조1항(평등권), 헌법15조(직업선택의 자유) 헌법 25조(공무 담임권) 헌법 32조 1항(근로권) 헌법 34조5항(장애자 생존권), 헌법 37조2항(자유와 권리의 본질적 내용 침해금지), 지방공무원법 33조(평등원칙), 장애인 복지법 3조 2항(장애를 이유로한 차별금지), 장애인 고용촉진법 34조 1, 2, 3항을 위반한 것입니다. 따라서 7급 행정직 시험 시행기관인 피고의 위헌, 위법한 행정관행은 국회와 사법부, 언론 장애인 수험생의 소송을 통해 봉쇄되고 시정되어야 합니다.

3. 나. 충남7급행정직 시험시행에서 경쟁률 39대 1이고 1600여명이 응시하여 1등부터 45등까지 필기시험 합격자로 결정함 (면접시험 합격자 결정이 아닌 필기시험

합격자 결정은 재량권이 없는 준 법률 행위임)에 있어서 평균 78.33으로 가산점 5점을 받고 합격한 동점자는 5명인 바 그들의 동수는 24등입니다. 원고 역시 평균점수는 78.33입니다. 병역면제가 없었다면 병역필자 비장애인과 동일하게 24등으로 합격할 수 있었습니다. 그리고 5급 시험이나 9급시험 혹은 93년 KBS(장애자 평균 10점 가점부여)시험시행중의 어느 하나와 같이 법률을 적용하여 시험을 시행하였다면 원고는 필기 시험에서 합격할 수 있었습니다. 또한 가산점을 받지 못한 수험생 중 원고보다 성적이 높거나 같은 수험생은 70등 (241번, 80.55, 박창순), 77등 (1150번, 80.00 인 제우), 111등 (841번 78.88 윤여옥) 133등 (399번, 78.33 정강용) 133등 (435번, 78.33 김원영)등 5명이 있는 바 이들은 7급 행정직 시험을 5급 행정직 시험처럼 시행 하였다면 모두 합격이고 9급 행정직 시험이나 93년 KBS시험처럼 시행 하였다면 이들 5명중 장애인인 원고만이 합격 가능합니다. 따라서 원고는 5급이나 9급, KBS시험 시행중 그 어느 경우라도 합격할 수 있는 것입니다. 즉, 피고는 7급행정직 시험을 시행함에 있어서 장애인 수험생의 생존권이나 근로권 혹은 평등권이나 직업선택의 자유를 보장할 의무를 준수하고 오직 장애 병역면제로 인한 차별이나 불이익만을 원고에게 주지 않았다면 원고는 필기시험에서 합격할 수 있었습니다.

다. 비례원칙은 160대 4는 40대 1인데 9급행정직 160명 공개채용인원중 장애인 4명 구분 선발하면서 7급행정직 41명 모집에 1인의 장애인 구분 선발도 하지 않은 것은 비례의 원칙 위반입니다. 그리고 7급 행정직 시험은 장애인에게 5급시험과 9급시험에 비해 현저하게 불이익하고 피고가 시험시행에 있어서 직급간 형평성을 잃은 시험을 시행한 것입니다. 따라서 원고는 7급 시험에 응시한 군필자 보다 불이익을 받았고 9급이나 5급에 응시하는 장애인 수험생 보다는 불이익한 법률적용을 받은 것입니다.

1994년 6월 15일

원고 정 강 용

대전고등법원 부장부 귀중

소 장

원 고 정 강 용

[Redacted]

피 고 충청남도지사

충청남도 인사위원회 위원장 = 인사부 2426 - 7 대전 1626713

대전시 중구 선화동 287

1/8 3차

- 7급 행정직 공채시험 불합격 처분 취소청구
- 임용절차 의무불이행 확인청구

청 구 취 지

1. 피고가 1993년 9월 10일 원고에 대하여 한 충청남도 지방공무원 7급 행정직 공개 경쟁 임용시험의 불합격처분을 취소한다.

2. 임용절차 의무불이행을 확인한다

라는 판결을 구함.

청 구 원 인

1. 충청남도 7급 행정직 공개경쟁임용 시험은 피고가 헌법, 지방공무원법, 공무원 임용시험령, 국가유공자 예우에 관한 법률, 장애인고용촉진법 등 관련 법규를 준수하여 적법하고 공정하게 계획하고 공고하고 시행하여 합격자를 결정하고 임용절차를 이행하여야 하는데 피고는 헌법 제11조 1항 평등권과 지방공무원법 제 34조 평등의 원칙, 장애인 고용평등법 제34조 2항에 위반하는 시험시행계획을 93년 1월 공고하였고 그 계획 공고에 의해 93년 8월 8일 시험을 시행하고 그 시험 시행에 의해 합격자를 발표하여 원고에 대하여 93년 9월 10일 불합격 처분을 하였습니다. 이에 원고는 1993년 11월 8일 충청남도지사에게 그 취소와 임용절차의 무불이행의 확인을 구하는 행정심판을 청구하여 1993년 12월 27일 기각의 재결을 받고 1993년 12월 30일 그 재결서 정본을 송달받았습니다.

2. 이 사건 7급행정직 공개경쟁 시험의 시행과 합격자를 결정함에 있어서 피고는 헌법 34조 사회보장 사회복지의 차원에서 원고인 장애인 수험생에게 특혜를 주거나 보호를 하지는 못하더라도 헌법 11조 평등권과 지방공무원법 제 33조 평등의 원칙의 규정에 의거하여 최소한 7급행정직 공개경쟁에 응시한 수험생 각인과 동등하게 경쟁할 수 있도록 균등한 기회를 부여하여주고 능력에 따른 평등만이라도 인정하여 실력 시험성적에 의한 2차 필기시험 합격자로 결정하여야 함에도 불구하고 그러한 법과 원칙을 지키지 않고서 원고에게 불합격 처분을 하여 결과적으로 장애인 수험생을 차별하고 불이익을 주는 결과를 초래하였습니다. 즉 피고는 원고의 실제 성적이 시험에 합격한 비장애인의 점수보다 평균 1점이 높은 데도 불합격 처분을 하였습니다. 원고는 국민학교 3학년 때 폭발물 사고로 왼손 장애를 입지 않았다면 군대를 필하였을 것이고 그러면 국가유공자예우에 관한 법률 70조 규정에 의하여 본인의 실제성적 78.33(수험번호 399 국어 85 영어 65 국사 80 윤리 65 헌법 95 행정법 75 행정학 75 전산 70 지방행정 95)에 의하여 평균 5점이 가산되어 원고의 성적은 83.33이 되어 합격선 82.22보다 평균 1.1이 높습니다. 실제로 7급 행정직 합격자 41명 중 39명이 군대 가산점의 혜택을 받은 자이므로 실제 합격선은 $82.22 - 5 = 77.22$ 입니다.

3. 헌법과 법률은 사회보장, 사회복지의 차원에서 최소한도로 장애인을 보호하고 있고 장애인고용 촉진법 34조 2항은 국가와 지방자치단체가 공개채용 인원의 100/2이상 장애인채용 시험시행의무를 강제 규정하고 있음에도 불구하고 피고는 동법 규정을 위반하였습니다.

가. 동법 규정에 의하면 1차적으로 피고는 공개채용 인원 209인에 대하여 최소한 5인 이상의 장애인을 채용하여야 하는데 4명만을 장애인 구분선발 한것은

$209/4 = 100/1.9 = 100/2$ 미만이므로 위법입니다. 여기서 충청남도 처분청과 재결처이 답변서와 재결서에서 밝힌 동법 시행규칙 4조의 별지1호 서식 뒷면의 기재 요령 6번중 10의 계산에 있어서 1미만의 단수가 있을 경우 그 단수는 버린다는 규정에 따라 장애인 4인 채용 시험을 시행한것은 적법한 것이다라고 하는 것은 터무니 없는 거짓입니다. 실제로 그 규정에 의거하여 10의 계산을 하여보면

4

$\frac{209}{4} \times 100 = 95.6 = 95$ 인데 이는 93년 당해년도 장애인 공무원 법
 $209 \times 100/2$

정 공개채용 달성도가 95%인것을 나타내는 것이고, 동법 34조 2항은 공개채용인원이 100/2 이상 즉 100%이상 장애인이 채용 되도록 시험을 실시, 달성 하여야 한다고 규정하고 있음에도 불구하고 피고 $209/4 = 100/1.9 = 100/2$ 미만이고 2 (장애인 법정 채용을 인원)/1.9(장애인 실제채용을 계획인원) $\times 100 = 95\%$ (법정 의무 이행율) 즉 100%미만으로 장애인이 채용되도록 시험을 실시하였으므로 이는 명백한 위법임에도 충청남도 처분청과 재결청 모두가 그러한 사실을 시인조차 하지않고 있습니다.

나. 피고의 동법 34조 2항이 사실이므로 피고가 동법 34조 2항에 맞게 의무이행을 하기 위해서는 100/2이상(100%이상) 즉 209/5이상 이어야 하므로 최소한 1인 이상의 장애인을 더 구분선발 했어야 합니다.

다. 그 1인은 7급행정직 시험에서 배당하여 장애인 구분선발 시험을 시행하여야 합니다. 왜냐하면 동법 34조 1항과 2항, 도청의 답변서, 재결서에 의할때 7급행정직 시험에도 당연히 동법 34조 2항이 적용되고 충청남도의 9급행정직 시험에서 $100/4 = 40/1$ 의 비율로 장애인 구분선발 시험을 시행했으므로 7급행정직 시험 공채인원 41명에 대하여 장애인 1인이 구분선발 되어 졌어야 합니다. 그래야 9급과 7급간 장애인과 비장애인간 비례의 원칙, 평등의 원칙이 지켜질 수가 있었을 것입니다. 그리고 원고에 대한 불합격 처분으로 초래된 능력에 따른 평등권 침해는 법과 제도, 가점제도의 잘못보다, 법과 제도, 장애인 구분선발 제도의 운영의 묘를 살리지 못한 행정청의 잘못으로 보는 것이 법리에도 맞고 권리 침해에 대한 신속한 구제면에서도 효율적이고 합리적입니다.

라. 7급 행정직 41명채용 하는데 대하여 1인의 장애인 구분선발 시험을 시행하였다면 그 1인의 장애인 합격자는 본인 일 수가 있었습니다. 왜냐하면 공개채용 시험에서 2차 필기시험 합격자 결정은 시험성적에 의한 것이므로 7급행정직 시험에 응시한 장애인중 시험성적이 최고 우수한 자이면 합격이 가능하기 때문입니다. 그리고 현실적으로 9급행정직 시험의 경우 장애인 구분선발 시험을 시행하는 경우 장애인은 비장애인 보다 합격 점수가 평균 15내지 20점 낮은데도 합격하

고 있으므로(시험통계 언론보도 참조) 7급 장애인 구분선발 시험을 시행하였다고 보면 9급 장애인 구분선발과 마찬가지로 장애인 합격점은 15점내지 20점 낮더라도 합격할 수가 있었다고 추정 가능 합니다. 그러므로 7급 시험에 응시한 비장애인합격자보다 평균 1점 정도가 높은 원고(장애인)가 다른 장애인보다 우선적으로 합격할 수 있었다고 보면 그 추정은 실제 7급 시험에 응시한 장애자의 성적과 9급 행정직 시험에 응시하여 합격한 장애인의 성적을 조사하여 보면 입증 가능한 사항입니다.

4. 그러므로 충청남도는 헌법 11조와 헌법 34조, 지방공무원법 33조와 장애인고용촉진법 34조 2항, 국가유공자 예우에 관한 법률 70조등 공개채용 시험과 관련된 법규정을 신중하게 고려하여 법률 적용을 하여 장애인(공용촉진법 34조 2항의 적용을 받는 공개채용 인원 209명(9급행정 160명, 7급행정 41명, 9급 보건 8명)에 대하여 5인 이상의 장애인을 구분선발하여야 했는데 9급 행정직 160명 선발하는데 대하여 4인만을 장애인 구분선발한 것은 위법이고 9급 160명에 대하여 4인 7급 41명에 대하여 1인의 장애인이 선발되도록 시험을 시행하여야 함에도 7급 행정직 시험을 장애인 구분선발 시험 응시기회 조차 부여하지 않은 것은 귀속재량 혹은 자유재량권 남용이 아니라 헌법 11조에 대한 위헌이고 장애인고용촉진법 34조 2항과 지방공무원법 33조에 대한 위법이고 9급과 7급의 직급간 비례의 원칙 장애인과 비장애인간 형평의 원칙을 지키지 않은 것입니다. 즉 7급 행정직 공개채용 시험에서 장애인에게 균등한 기회를 주지 않고 능력에 따른 평등권 마저도 인정하지 않은채 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록한 장애인 고용촉진의 강행규정마저 지키지 않은 위법한 시험시행의 계획 공고 시행을 기계적으로 답습한 피고의 원고에 대한 불합격 처분은 취소되어야 합니다. 그리고 합격처분에 따른 임용절차를 이행하여야 합니다.

5. 피고의 위법 부당한 처분에 대하여 원고의 정당한 행정심판은 공정하게 이루어지지 못하였으므로 즉 충남행정심판위원회 위원장(부지사)는 피고인 충청남도 인사위원회 위원장(부지사)와 동일인 이므로 재척 신청을 하였으나 충청남도 행정심판 위원회는 그 신청을 받아들이지 않았습니다. 그 외에도 충청남도 행정심판 위원회는 원고의 재결청 변경신청, 이해 관계인 참가 신청, 구술심리 허가 신청, 증거 조사 신청 등 그 어느것 하나 제대로 받아들이지 않았습니다.

6. 1994년 1월 22일 원고의 탄원서에 대한 1994년 1월 26일 충청남도지사의 회신은 법적 구속력이 없습니다. 즉 94년도 충청남도 7급 행정직 공채 시험에 장애인 1인 구분선발 시험을 시행하겠다고 한 도청 관계자(실국장 등)의 약속(1993년 12월 22일 약속)을 이행하여 달라는 원고의 탄원서에 대한 회신은 94년 상반기 중에는 7급 행정직 공채 계획이 없으므로 장애인도 선발할 수 없으며, 차

후 7급행정직 시험을 시행할 경우 장애인을 최대한 채용할 수 있는 방안을 검토하여 점차적으로 장애인 복지 증진을 위해 노력하겠다고 합니다. 그리고 고시계와는 하반기 7급 행정직 장애인 구분선발 시험을 시행할 수 있도록 내부 결제(보고검토)를 받았으며 94년 1월 25일 문서대장에 문서등록을 문서등록을 하였다고 말합니다. 그러나 원고는 도청으로부터 어떤 약속서도 받지 못하였고 내부 결제 서류의 내용 확인 조차 하지 못하였으며, 원고는 진정으로 피고와 하반기 7급 행정직 공채 시험을 시행하고 그 시험에 장애인 구분선발 시험을 시행한다면 소송을 하지 않고 공부를 하고자 하지만 그 이행 여부를 확실히 할 만한 아무런 담보도 갖고 있지 못하고 행정구역 개편 가능성이 있고(공무원채용 감소) 관련 책임자는 자리 이동의 가능성이 있는 상황에서 94년 2월 1일 충청남도 공개채용 시험 시행 계획 공고상에 7급 행정직 시험 자체가 없으므로 장애인 구분선발 시험도 없는 시험시행 공고문을 보면서 현재 공고가 나있지도 않은 하반기 시험을 무작정 기다리고 공부만 하기에는 불안합니다. 그런데 고시계장, 내무국장, 인사위원장 등 권한과 책임이 있는 그 어느 분들도 복지부동(伏地不動)은 아니시지만, 피고로서는 하반기 시험에 대한 그분들의 분명한 답변을 접하지 못하였으므로 부득이 행정소송을 통하여 원고의 권리 구제를 위한 소송을 제기하지 않을 수 없습니다.

입증방법 및 첨부서류

1. 행정심판 청구서 2. 행정심판 청구서 재결송부 통지서
3. 7급 행정직 장애인 채용의무이행 신청서 4. 취소심판청구서
5. 행정심판 답변서 6. 반론서 7. 보충서(1)
8. 증거서류 및 첨부서류서 9. 구술심리 허가 신청서
10. 증거조사 신청서 11. 행정심판 위원회 개최 통지서
12. 행정심판 참가 신청서 13. 재결청변경 신청서
14. 행정심판 위원회 개척 신청서 15. 보충서면(2)
16. 행정심판 위원회 개최일자 변경서 17. 보충서면(3)
18. 행정심판 재결서 19. 탄원서 20. 충남도지사 면담 신청서
21. 탄원서 회신

1994. 2. 26

원고 정강용 (인)

대전 고등법원 귀중

사건번호 94구 680

대전고등법원특별부

'94. 3.

7급 행정직 공채시험 불합격처분 취소청구등 사건

피고 : 1. 충청남도지사
2. 충청남도인사위원회위원장

행정소송청구에 대한 답변서



【 사건개요 】

- 사건번호 : 94구 680
- 원 고 : 정 강 용
- 피 고 : 1. 충청남도지사
2. 충청남도인사위원회위원장
- 사건명 : 7급행정직 불합격 처분취소 청구등 사건
- 청구일자 : '94. 2. 26 (대전고등법원민원실 접수일자)

【 행정처분 사항 】

- '93. 1. 15 충청남도지방공무원임용시험시행계획공고 (을제1호증)
- '93. 7. 5~7. 10 7급행정직 공임시험 응시원서접수 (을제3호증)
- '93. 8. 8 7급행정직 공임 필기시험 시행
- '93. 9. 10 7급행정직 공임 필기시험 합격자 발표 및 면접장소 공고 (을제4호증)
- '93. 9. 23 7급행정직 공임 면접시험 시행
- '93. 10. 11 7급행정직 공임시험 최종합격자 발표 (을제5호증)

【 행정심판청구 및 재결 】

- 93. 11. 8 : 행정심판 청구서 접수 (을제6호증)
- 93. 11. 17 : 행정심판 청구서의 재결청 송부 (을제7호증)
- 93. 12. 21 : 충청남도 행정심판위원회 개최 (을제9호증)
- 93. 12. 27 : 행정심판재결서 송부 (을제11호증)



【 청구에 대한 답변】

대전고등법원 94구680호 「7급행정직 공채시험 불합격 처분 취소청구및
임용절차 의무불이행 확인 청구」 사건에 관하여 다음과 같이 답변합니다.

— 청구취지에 대한 답변 —

「원고의 청구는 모두 기각한다」
라는 판결을 구함

— 청구원인에 대한 답변 —

저희 도는 지방공무원 공개경쟁임용시험을 시행함에 있어 헌법및 지방
공무원법등 제반 규정에 따라 엄정한 관리로 우수한 인재를 선발하고 있습니다.

'93시험계획을 '93.1.15자로 모든 국민에게 공고 하였으며, 공고시 장애인
고용촉진등에 관한 법률제34조 제2항에의거 총무처는 물론 타시.도와 같이 행정
9급에 한하여 장애인 4명을 배정한바 있으며

최종합격자를 결정함에 있어 국가유공자에우등에 관한 법률 제70조및 같은법
시행령 제89조의 규정에 의거 군복무를 필한자에 대하여는 법정비율의 가점을
가산하여 선발예정 인원을 임선하고 있습니다.

지난 93.8.8 저희도에서 시행한 7급 지방행정직 공채시험에 있어서 시험시행
계획 공고문에 장애인 선발계획이 없음을 알면서도 이에 출원하여 응시하였다
원고가 필기시험에서 불합격되자(을제4호증의4 참고) 본인이 장애자임을 내서
우며 장애인의 법정채용을 부족과 군필자에게 주는 가점제도 때문에 원고가
불합격 되었다며 본건의 소를 제기한 것입니다.

이에 대하여 피고는 원고가 주장하고 있는 내용에 대하여 아래와 같이 답변
드립니다.

1. 원고의 주장인 7급 지방행정직 공개경쟁채용시험의 시행과 합격차별 결정함에 있어서 헌법 제11조의 평등권과 지방공무원법 제33조의 평등원칙의 규정에 의거 수험생 각인에게 균등한 기회부여와 능력에 따른 평등만이라도 인정하여 필기시험 합격자로 결정하여야 함에도 장애인 수험생을 차별하고 불이익을 초래하였다는 주장과

66 원고의 실제 성적은 78.33점(을제4호증의4 참고)으로서 장애인이 아니었다면 군복무를 필하여 5점이 가산되어 83.33점이 되므로 합격선인 82.22점보다 1.11점이 많으므로 합격 결정해야 한다는 주장에 대하여는

가. 93.1.15(을제2호증의3 참고)자로 충청남도 지방공무원 임용시험 및 자치시험 시행계획을 상세히 공고하면서 그 내용을 널리 알리기 위하여 지방인문사인 중도일보에 게재공고 하였고,

공고문을 두종류로 별도인쇄(1/2절, 9절)하여 본도 산하 시.군.읍.민.동사무소의 민원실 또는 정문의 게시판에 게시공고는 물론 민원실에 공고문을 비치하고 필요한 도민은 누구나 볼 수 있도록 하였으며,

도내에 소재한 11개의 대학교 및 전문대학에 본 공고문을 송부하여 많은 재학생이나 졸업생이 응시할 수 있도록 힘조요청 하였으며, 심지어 타시.도에까지 본 공고문을 송부하여 모든 국민에게 평등하게 공개 하였으므로

나. 헌법 제11조의 평등권과 지방공무원법 제33조의 평등원칙에 위배 되었다는 주장은 이유없다고 판단되며, 응시를 희망하는 모든 사람에게 균등하게 기회를 부여해 주었고 알 권리를 충족시키는데 추호도 하자가 없었으며

능력에 따른 평등만이라도 인정하여야 한다고 주장하고 있으나 능력의 평등은 원고의 성적인, 78.33의 득점이 사실이므로, 이를 인정하였기 때문에 공평하게 처리 되었으므로 장애인의 수험생 차별 운운은 근거가 없는 사항입니다.

다. 또한 국가유공자 예우등에 관한 법률 제70조 및 동법 시행령 제89조의 규정에 의거 2년 이상의 복무기간을 마치고 전역된 재대군인은 시험만점에 5퍼센트, 2년미만은 3퍼센트의 가점을 가산하도록 규정되어 있기 때문에 국토방위를 위해 병역을 필한 응시자에게는 적법하게 가점을 가산하였으며,

원고가 장애를 입은점에 대하여는 예석한 일이나 그로인하여 군복무를 미필 하였음은 결과적으로 병역미필이기 때문에 현행 법률상 미필자에게는 가점을 가산할 법적근거가 없으며 또한 장애인이라고해서 가점을 가산할 법적근거도 없습니다.

↓
현행 법률상 미필자에게는 가점을 가산할 법적근거가 없습니다.

2. 장애인 고용촉진등에 관한 법률 제34조제2항은 공무원채용시 공개채용인원의 2/100이상을 장애인이 채용되도록하고 있으므로 공채인원 209명(을제2호증의3 참고)대하여 최소한 5인 이상의 장애인을 채용하여야 하는데도 4인만을 채용하였으므로 법정비율에 미달하여 위법이며 적어도 7급행정직 시험에서 1명은 장애인을 배당하여 일반인과 구분선발 하였어야하고,

법과제도의 잘못보다 장애인을 구분선발 함에 있어 운영의 묘를 살리지 못한 행정청의 잘못이라는 주장에 대하여는

가. 93년도 총 공채계획인원 271명중 "장애인 고용촉진등에 관한 법률 시행령 제32조(장애인 고용의무적용제외직렬)의 규정에 의하여 농임직 27명, 임업직 10명, 토목직 25명등 62명을 제외한 209명의 2/100인 4.18인중 「1인미만의 단수는 버린다」는 규정(장애인 고용촉진등에 관한 법률 제 35조(준용) 및 동 법률시행규칙 제4조)에 따라 장애인 4인을 9급 행정직에서 공채토록 하였으므로 법정비율을 적법하게 준수 하였으며

나. 7급 행정직에도 장애인 1인을 배정하여 구분모집하여야 한다는 주장은 현행관계법령에는 어느직렬, 어느직급에서 얼마의 비율로 장애인을 채용하여야 한다는 세부규정이 없을뿐만 아니라, 시험실시 기관의 장이 임무의 특수성, 조직 구성원의 효율적인 활용방안등을 전반적으로 고려하여 결정하는 일종의 재량 행위이며 원고도 7급 행정직에서는 장애인 선발 계획이 없다는 사실을 공고문을 통하여 인지하고 응시하였으므로 이유 없다할 것이며

다. 장애인 구분 선발제도의 운영의 묘를 살리지 못했다는 주장에 대하여는 93년도 당초 공채계획공고('93. 1. 15)에는 공채 계획인원이 가장많은 행정 9급(160명)에서 법정비율인 4인을 공채계획 수립하였으며,

그후 추가로 세무직 100명(7급 50명, 9급 50명) 선발 공고(을제12호증 ~~집고~~) 시에는 각각 1명씩의 장애인을 공채코자 공고한바 있으나 7급에서는 장애인 응시자가 없어 채용하지 못하였는바 원고는 이시험에 출원조차 하지 않았으며

라. 장애인고용촉진등에 관한법률이 '91.1.1 제정공포되어 그 시행 기간이 불과 3년밖에 경과되지 않았으므로 장애인 취입에대한 사회적인 관심이 점차 높아가고는 있으나 아직은 그 성과가 미흡한 실정이며, 현재 총무처는 물론, 각 시.도에서도 구성원이 가장많은 9급 행정직에 한해서만 장애인을 채용하고 있는 것이 오늘의 현실입니다.

3. 7급행정직에 1인의 장애인을 구분선발하였다면 원고가 합격하였을것이며 응시기회조차 부여하지 않은것은 기속제량 또는 자유제량권의 남용뿐만이 아니라 헌법제11조의 위헌이고 장애인고용촉진등에 관한법률제34조의 2항과 지방공무원법 제33조에 대한 위법이며, 비례의원칙, 형평의 원칙을 지키지 않았으므로 불합격 처분을 취소하고 합격처분하여야 한다는 주장에 대하여는

가. 7급행정직에 장애인을 구분모집하여야 한다는 사항은 본 답변서 2의 나항 답변내용과 같으며

나. 또한 원고의 시험성적 순위는 133위(을제4호증의 4)이며 커트라인(합격선) 순위는 40위로 40위와 133위 사이에는 동점자를 포함한 104명이라는 많은 인원이 원고의 점수보다 높으며

원고가 주장하는 가점(3~5점)을 가산하지 않고 실제 득점한 순위로도 40위와 133위 사이에는 가점을 받지 않은 4명이 있는데 원고는 그중 제일 하순위인 4번째 이므로 원고가 합격 하였을 것이라는 주장은 근거가 없습니다. (4명중 1위 241번 80.55, 2위 1150번 80.00, 3위 841번 78.88, 4위 435번 78.33, 원고와 동점자)

다. 위헌 위법주장과 비례원칙, 형평의 원칙을 지키지 않았으므로 불합격 처분을 취소하고 임용절차를 이행하여야 한다는 주장은 제반 관련법규의 규정에 따라 적법하게 집행하여 원고의 주장은 이유없다고 판단됩니다.

준비서면

원고 정 강용
피고 충청남도지사

위 당사자간 7급 행정직 공채시험 불합결 취소청구 사건에 관하여 원고는 다음과 같이 변론을 준비 합니다.

다 음

1. 공무원 시험과 공직취임
시험의 의의는 인사행정상 공개평등의 원칙, 기회균등의 원칙, 실적주의 원칙, 적격자 인용의 원칙에 따라 공직에 인용될 수 있는 능력을 공개경쟁으로 판단하는 방법입니다. <갑제16호증>

2. 장애인 복지지원 제도개선
행정부와 입법부는 장애인 복지지원제도와 제도를 개선하고 법을 제정하여 시행하고 있습니다. <갑제17호증의 1, 2, 3> <갑제18호증>

3. 장애인 차별에 대한 시정
입학과 졸업과 취업에서 장애인 차별은 많이 시정 되었습니다. <갑제19호증의 1, 2, 3, 4, 5, 6>

4. 장애인 차별에 잔존
장애인 차별에 대한 영역은 점차 축소되고 있는 추세이지만 취업에 관해서는 시험전과 시험시행과 시험시행 이후에 있어서 공법영역과 사법영역, 학교와 직장, 필기시험과 면접시험, 기업체와 정부, 91년전과 91년 이후, 군필자 가산점제도의 유무, 자유경쟁 허용의 유무, 장애인 구분선발 유무 등의 구체적 개별적 영역 여하에 따라 집급과 직종 여하에 따라 차별은 잔존하고 있습니다. <갑제20호증의 1, 2, 3, 4, 5>

5. 7급 공무원시험 시행에 있어서의 위법한 처분

가. 7급 공무원 공개경쟁 시험의 시행은 피고가 관련 법률에 따라 계획하고 공고하고 시행하고 필기시험 합격자를 결정하고 면접시험과 신체검사를 통하여 최종합격자를 결정하여 임용절차를 이행 하여야 합니다. 그러나 피고는 관련 법률위반, 법률해석과 적용의 남용, 재량권의 남용, 비례와 형평의 원칙을 위반하고 대내적인 행정규칙(장애인 공용촉진법 시행규칙 4조의 별지 1호서식 작성방법)을 가지고 위법한 행정행위를 합리화 하고 있습니다.

나. 피고는 장애인 고용촉진법 34조 2항을 준수하지 아니하고 장애인이 채용되지 않도록 시험을 시행 하였습니다. 즉, 자유경쟁에 의한 시험시행도 아니고, 가산점도 장애인에게 주지 않았으며 (KBS 장애인에게 가산점 10점적용, 서울시 장애인에게 가산점 5점부여) 장애인 구분 선발도 하지 않고 (충청남도 7급세무직 장애인 구분선발 시행, 국가와 지방자치단체 9급 공무원 시험에 장애인 구분선발 시행) 비 장애인에게 가산점을 적용하고 장애인에게 구분선발을 하지 않아 비 장애인 합격자보다 점수가 우월한 장애인 수험생에게 불이익을 주었습니다.

다. 국가유공자 예우법 31조(채용의무), 국가유공자 예우에 관한 시행령 47조(우선채용비율)에 의할 때 시험시행 기관은 기업체는 5-8% , 국가기관은 10-20%를 국가유공자가 채용되도록 규정하고 있습니다. 그러나 시험시행은 일반인과 분리하여 시험을 시행하지 않고 가산점을 적용하고 있습니다. 장애인고용 촉진법 34조 1항과 2항에 의할 때 시험시행 기관은 장애인이 채용되도록 분리하여 시험을 시행하거나 가산점을 적용하는 것이 가능한 것입니다. 그렇지 않고 시험시행에서 장애인이 채용되지 않도록 시험을 시행하는 것은 장애인고용 촉진법 34조 2항과 헌법의 평등권, 지방공무원법 33조 등에도 위반되는 것입니다.

라. 공무원 채용시험에서 법률상 장애인에게 차별없는 직급과 직종에서 행정상으로 장애인을 차별하는 것은 위헌이고 위법한 행위입니다. 즉, 장애인은 장애인 이전에 인간이며 촉진법에 보장된 권리 뿐만아니라 헌법과 지방공무원법 등에 보장된 권리도 있는 것입니다. 따라서 평등권 침해에 대한 장애인 차별의 근거는 없는 것입니다. 즉, 7급 공무원 시험에서 원고에게 불합격 처분을 한 합법적 합리적 근거는 없는 것입니다. 비 장애인은 각종 영역에서 법률과 행정상 불이익과 차별이 없습니다. 그러나 장애인 여성, 극빈자 등의 병역면제자는 여러 영역에서 차별과 불이익이 있습니다. 법률이 이들을 보호하는 영역은 협소합니다. 7급 행정직 시험은 장애인 고용촉진법 34조 3항에 의할 때 장애인이 보호되는 영역입니다. 그 영역에서 비 장애인을 가산점 적용으로 보호하고 장애인을 분리 모집하여 보호한다 하더라도 그것은 장애인에 대해 평등의 보장일 뿐 실질상으로는 비 장애인보다 불리합니다. 그런데도 그 영역에서 비 장애인은 보호하고 장애인을 보호하지 않는것은 위법입니다. 자유경쟁도 보장하지 않고 촉진법도 적용하지 아니하면 장애인의 취업은 원천적으로 봉쇄되는 것입니다.

마. 장애인 고용촉진법 34조 2항의 규정에 의할 때 피고는 장애인이 공개채용인원의 2/100이상 즉, 1인부터 50인 사이로 모집할 때 장애인 1인이상 구분선발 하여야 하며 51인부터 100인 사이로 모집할 때 장애인 2인이상 구분선발 하여야 하며 101인 부터 150인 사이로 모집할 때 장애인 3인이상 등등으로 장애인을 구분선발 하여야 합니다. 그러나 피고는 동법 규정을 위반하는 시험을 시행하였으며 행정규칙 즉, 장애인 고용촉진법 시행규칙 4조 별지 1호서식의 내부업무처리 규정을 가지고 대외적인 법률위반을 합리화 하고 있습니다. 행정규칙 준수 여부와 법률위반 사이에는 대외적인 국민의 권리침해와는 아무런 관련이 없습니다. 설사 그 시행규칙에 의하여 행정행위를 하였다 하더라도 그것은 34조 2항에 위반되는 시험시행을 한 것에 불과합니다. 그리고 시행규칙이 법률에 위반될 경우 그에대한 심사는 헌법소원이 아니더라도 각급 법원에서 심사 가능한 사항입니다. 그리고 피고의 장애인 고용계획서에 의하면 장애인 적용대상 공무원 채용인원수는 160인으로 되어있고 피고의 행정심판 재결서에 의하면 장애인 적용대상 공무원 채용인원수는 209

인으로 되어 있습니다. 이것은 7급 행정직 시험에서 장애인 고용촉진법 32조 2항을 전적으로 배제한 것을 나타냅니다. 그리고 사후에 행정규칙(장애인 고용촉진법 시행규칙 4조 별지 1호서식)을 가지고 위법을 합법으로 합리화 하고 있는 것입니다. 그리고 장애인 고용촉진법 시행령 31조와 32조에 의할 때 7급 행정직에 대한 시험시행에서 지방자치 단체의 장은 충청남도 지사는 동법 34조 2항에 대한 자유재량을 가질수가 없는 것입니다. 즉, 7급행정직 시험에서 동법 34조 2항위반은 재량권 남용이 아닌 위법사항입니다.

바. 입학과 졸업과 취업등에서 7급과 9급공무원 시험을 제외한 대부분의 필기시험에서는 장애인에게 자유경쟁을 허용하고 있습니다. 즉, 필기시험에 가산점을 적용하지 않고 장애인을 차별 하더라도 그것은 대부분 면접시험에서 차별하고 있는 것입니다. 그런데 7급 행정직 공무원 시험은 필기시험에서부터 장애인을 차별한 것입니다.

사. 그것이 91년 장애인 고용촉진법 시행 이전에는 위법한 시험시행 여하간에 91년도 촉진법 시행 이후에는 분명한 위법이고 잔혹한 행정관행의 답습입니다.

6. 장애인 수험생의 권리침해

가. 피고의 장애인 고용촉진법 34조 2항에 위반하는 7급 행정직 시험시행은 장애인 수험생의 인권, 행복추구권, 직업선택의 자유, 공무단임권, 평등권, 근로권, 생존권 등 인간의 권리에 대한 본질적이고 총체적인 권리침해이고 한 인간에게 고통과 좌절과 절망을 강요하는 폭압적 인간말살입니다.

나. 원고는 피고가 법률을 지키지 않음으로 인해 고통을 받고 있습니다. 동창들은 88년 대학 졸업후 이제는 모두다 취업하고 장가도 가고 한 부모의 자식으로 한 아들의 한 자녀의 아버지로 가정을 꾸리고 직장인으로 사회인으로 국민으로서 나름대로 자아를 실현하며 인간다운 삶을 영위해 가고 있지만 원고의 삶은 고통스럽기만 합니다. 원고가 아주 우월한 극소수의 엘리트에 해당한다고 생각하지는 않습니다만 7급 행정직 공무원이 될만한 자격과 능력과 실력은 갖추었다고 봅니다. 왜냐하면 원고는 왼손 부상을 입은 이후로도 학생회장, 반장, 우등상, 개근상, 행정학과 장학생, 태권도부, TIME지 연구반, 동창회, 친목회, 교회활동, 기업체 시험성적, 7급 행정직 시험성적 등 여러 가지 객관적인 사실로 미루어보아 오직 장애인에게 주는 불이익만 없었다면 시험에 합격하여 임용되었을 것입니다. 졸업후 6-7년동안 계속하여 학교도서관, 시립도서관, 학원, 고시원등을 전전하며 거의 매일 아침 8시경부터 저녁9시 전까지 묵묵히 인내하며 열심히 공부를 해 보았지만 장애인에게 불이익을 주는 기업체와 국가, 지방자치단체의 위법한 시험시행앞에 자신의 희망은 번번히 무산되고 주변의 따가운 시선과 부모, 형제, 선후배의 걱정스런 눈빛을 애써 외면해 보기도 하지만 저절로 하염없이 흘러 내리는 눈물은 그쳐지지 않습니다.

다. 피고는 원고가 살아있는 인간임에도 불구하고 장애인 취급도 하지않고 비 장애인 취급도 하지않아 권리주체로서의 인격을 부인하고 있습니다. 장애인 고용촉진법 34조 2항의 위반 단순히 공공복리를 그르친 것 뿐만이 아니라 장애인 수험생의 권리를 침해한 것입니다.

7. 행정통제와 권리구제

가. 피고는 행정처분을 위법하게 하였고 행정심판도 형식적으로 하였으며 (갑제21호증의 1,2)인 고와의 약속도 불이행 하였습니다. (갑제10호증의 1,2,3)(갑제14호증의 1,2)(갑제21호증의 3)

그런 행정폭압에 대해 상식을 바탕으로한 적극적인 국민의 권리보호와 실질적 법치주의 가 실현 되도록 하는 행정통제가 필요합니다.

나. 피고의 7급행정직 시험시행은 자유경쟁도 아니고 공공복리에 대한 배려도 아니한 채 오직 행정의 경쟁력만 약화 시키고 있습니다. 장애인에 대하여는 시설에 격리 수용하는 보호보다 직업을 가지고 공동체 생활을 할 수 있도록 하는 자활을 도모하는 것이 경제적입니다. 행정은 장애인 복지 법률의 변화에 신속히 대응하지 못하고 관행을 답습하는 경직성으로 인하여 형식적 법치주의 마저 위반하고 있습니다. 그리고 장애인의 능력 여하간 9급공무원 시험이나 하위직급에서만 장애인을 보호하고 7급 중간직급에서는 5급 상위직급보다도 더 불이익한 시험시행을 하고 있는 것입니다. 행정청은 원고의 권리구제요청을 민원이나 자선적 시해나 비합리적보호 차원에서 접근 하는듯 합니다. 이는 행정의 전근대적 잔재로 20세기 현대복지 행정에서는 내부통제에 의해서든 외부통제에 의해서든 시정되어야 합니다.

다. 시험시행 계획이 장애인 고용촉진법 34조 2항 위반이고 위법한 시험시행이 있었다는 것은 불합격 처분후 성적을 확인하고 60일 이내에 원고는 행정심판을 청구하고 교수, 변호사님의 자문을 받은후 도서관에 가서 관련서적과 법전을 찾아보기 시작하면서 인지하게 되었습니다. 원고는 천재가 아닙니다. 원고는 원고가 할 수 있고 법이 허용하는 적합한 직급과 직종에 취업하기를 원 합니다. 보호나 특혜를 요구하는것도 아닙니다. 위법한 권리침해에 대해 구제해 달라라는 것입니다. 원고는 인간답게 살고 싶습니다. 법과 제도 행정권력이 없는 자연상태라면 원고는 오히려 합격하였을 것입니다. 개인의 인간의 존엄성을 파괴하면서 어떻게 가정이나 사회나 국가의 질서유지 공공복리 안전보장을 강조할 수가 있습니까? 빈익빈 부익부의 자유방임 시대보다도 못한 전근대적 봉건적, 방임자연적, 반사회적인 행정청의 자의적이고 전제적인 횡포로 인해 그 피해를 받는 사람은 죽음보다도 더한 참혹한 현실에 직면하게 되는 것입니다. 그러한 위법에 대해 통제되지 않는다면 원고에게 상황은 더욱 악화되고 살 길이 없게 됩니다. 원고의 권리구제와 행정청에 대한 통제는 공공복리를 위하여서도 필요하며 원고와 피고 모두에게 도움이 되는 것입니다. 따라서 지방자치 단체장, 충청남도지사가 장애인이 채용되지 않도록 시행한 7급 행정직 공무원 시험의 시행으로 인한 장애인 수험생의 권리침해는 제거되어야 합니다. 즉, 원고에 대한 불합격 처분은 취소하고 그에따른 임용절차를 이행하여야 합니다.

라. 원고가 소송을 제기하여 그동안 행정심판 청구에서부터 원고에게 애정을 갖고 해주신 도청관계자 분들을 괴롭혀 드리는 것같이 한편으로는 송구스럽기도 합니다만 개인적인 감정을 갖고 그러는 것이 아니라는 것을 양해해 주시리라 믿으며 법(재판장, 판사)님들이 재판을 통해 한 인간을 살려 주시길 간청합니다.

1994년 7월 6일

원고 정 강 용

대전고등법원 특별부 귀중



공무원시험 군복무가산점 탓 탈락 장애인 불합격취소소송 판결 주목

한겨레신문

94.9.24

“국민평등권·장애인고용촉진법 위반” 주장

대전/하석 기자

지방공무원 시험에 응시해 좋은 성적을 얻고도 군복무 가산점제도 등 '제도적 장애'에 부닥쳐 떨어진 30대 장애인이 국민평등권을 내세워 시험을 주관한 지방자치단체를 상대로 불합격 처분취소를 요구하는 행정소송을 내 법원 판결에 관심이 모아지고 있다.

정강용(32·대전시 서구 도마동 317 지체장애 3급)씨는 지난해 8월 충남도가 실시한 지방공무원 7급 행정직 공개시험에 응시해 전체 응시자 1천6백명 중 24등에 해당하는 평균 78.33점을 얻어 선발예정인원 40명 안에 충분히 들었으나 장애인이라는 이유로 군복무 가산점을 적용받지 못해 최종 등수가 1백33위로

근두박질하면서 낙방했다.

이에 정씨는 지난해 12월 “도가 시험 실시과정에서 일반 수험생에 대해서는 군대 가산점을 주는 ‘국가유공자 예우에 관한 법률’을 적용하면서도 일정 비율의 장애인이 채용되도록 시험을 실시하게끔 규정한 ‘장애인고용촉진법’을 지키지 않은 것은 부당하다”며 도를 상대로 ‘불합격 처분 취소청구’ 행정심판을 제기했으나 패소하자 다시 지난 2월 26일 대전고등법원에 행정소송을 냈다. 정씨는 도가 장애인고용촉진법 34조 2항의 “국가 및 지방자치단체의 장은 장애인이 공개채용인원의 1백분의 2 이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다”는 규정을 위반했다고 주장하고 있다.

정씨에 따르면 지난해 공개채

용인원 2백9명(7, 9급)의 1백분의 2는 4.09명으로 당연히 5명을 뽑아야 하나 도는 4명으로 하향 조정하는 잘못을 저질렀고 이 4명도 하위직인 9급에만 적용하고 7급에는 배정하지 않아 의도적으로 장애인을 차별하는 등 국민의 평등권을 보장한 헌법과 관련법을 위반했다는 것이다.

이에 대해 도 관계자는 “관련 규정상 소수점 미만은 버리도록 돼 있어 4명을 뽑았다”며 “9급 직에만 인원을 할당한 것은 기관장의 자유재량권인 만큼 위법 사항이 될 수 없다”고 말했다.

한편 장애인권익문제연구소 등 7개 단체는 ‘정강용씨 권리구제를 위한 공동대책위원회’를 만들어 정씨의 불합격처분 취소를 촉구하고 나서는 등 정씨에 대한 지원활동을 적극 펴고 있다.

(제 3 안)

수 신 : 충청남도지사

참 조 : 지방과장

제 목 : '93. 제1회 7급행정직 지방공무원 공임시험 최종합격자 명단통보

1. 지방 01120-2207('92. 12. 31) 호와 관련입니다.

2. 충청남도인사위원회 공고제1호('93. 1. 15)에 의거 시행한 93년도 제1회 7급행정직 지방공무원 공임시험의 최종합격자를 붙임과 같이 통보하오니 등록업무에 참고하시기 바랍니다.

붙 임 : 가. 공고문 사본 1부.

나. 합격자 명단 1부.

다. 응시원서(부분) 39매.

라. 채용신체검사서 39매. 끝.

충청남도인사위원회위원장

(제 4 안)

수 신 : 수신처 참조

참 조 : 총무(내무)과장

제 목 : '93. 제1회 7급행정직 지방공무원 공임시험 최종합격자 공고문 송부

'93. 제1회 7급행정직 지방공무원 공임시험 최종합격자 공고문을 붙임과 같이 송부하니 게시판에 게시하고, 문의시 친절히 안내하여 주시기 바랍니다.

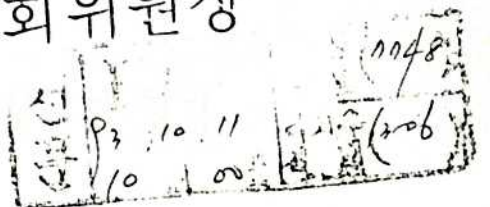
붙 임 : 공고문 사본 1부. 끝.

충청남도인사위원회위원장

수신처 : 더 01 ~ 20



원본대조	
직	지방행정사관
명	산 병 본



議 決 書

을제 5 호증의2

忠清南道 人事委員會 公告 第1號('93. 1. 15)에 依據 '93. 8. 8(日)
施行한 93年度 7級 行政職 地方公務員 公開競爭任用 試驗의 最終
合格者를 붙임과 같이 決定함.

1993. 10. .

忠 清 南 道 人 事 委 員 會

委 員 長	朴 贊 武	11/13
副 委 員 長	李 鍾 賢	
委 員	金 正 仁	
委 員	趙 春 子	
委 員	宋 錫 祥	
委 員	朴 鍾 淳	
委 員	盧 奎 來	
幹 事	朴 永 同	

붙 임 : '93. 第1回 7級行政職 地方公務員 公任試驗 最終合格者
決定 附議案 1部. 끝.

원 본 대 조	
이	지방행정기록관
상 명	한 보

을제 5 오승 93

應 試 番 號	姓 名
43	韓慶壽
62	李哲求
129	車明國
147	朴祐鉉
213	崔基鎬
237	李德丸
315	崔宰臣
347	李海善
353	李宣求
396	金永煥
416	崔峯萊
436	梁鉉軍
439	朴鍾權
448	張東勳
462	丁一權

應 試 番 號	姓 名
467	朴蓮淑
477	李南熙
485	朴正完
522	金振九
552	金載哲
555	姜煥馥
605	金鍾一
613	金政燮
616	金範洙
697	宋德鉉
731	李賢慶
749	金俊鎬
853	鄭樂道
886	林國煥
940	林栽日

應 試 番 號	姓 名
1034	李洪錫
1075	金永榮
1165	吳成煥
1218	朴光用
1317	安浩
1318	鄭榮
1323	丁海校
1336	許元
1341	曹彰鉉
이상 39 명	

원본대조
 이항행명수호비
 상명안행조