creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000266873

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2018년 8월

석사학위논문

경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석

조선대학교 대학원

법학과

송 원 영

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석

A Study of Police Officers' Perceptions on Internal Affairs Investigation

2018년 8월 24일

조선대학교 대학원

법학과

송 원 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석

지도교수 권 상 로

이 논문을 법학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 4월

조선대학교 대학원

법학과

송 원 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

송원영의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 김 종 구 (인)

위 원 조선대학교 교수 권 상 로 (인)

위 원 조선대학교 교수 윤 일 홍 (인)

2018년 5월

조선대학교 대학원

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

목 차

ABSTRACT

제1장 서론 ····· 1

제1절 연구의 배경 ····· 1

제1절 연구의 목적 ····· 4

제2장 경찰 징계제도의 이론적 배경 ····· 5

제1절 징계의 특성 및 구제절차 ····· 5

1. 징계의 특성 ····· 5

2. 징계처리 절차 ····· 7

3. 징계처분 구제절차 ····· 10

제2절 징계제도의 목적 ····· 14

1. 부패비리 척결 ····· 14

2. 감찰행정 투명성 확보 ····· 15

3. 의무위반 재발방지를 위한 노력 ····· 15

제3절 징계현황 및 위반유형 ····· 17

1. 경찰공무원 징계현황 ····· 17

2. 징계 유형별 조치별 현황 ····· 18

3. 기능별 의무위반 유형 ····· 19

제4절 감찰관의 직무 ····· 22

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

1. 감찰관의 결격사유 ····· 22
2. 감찰관의 권한 ····· 22
3. 감찰관의 행동준칙 ····· 23
4. 감찰조사 ····· 23
5. 현장조치 ····· 23
6. 민원사건의 처리 ····· 33
제5절 감찰활동 ····· 24

제3장 연구모형 ····· 27
제1절 연구 모형 ····· 27
제2절 연구가설 ····· 28
제3절 용어의 정의 ····· 30
제4절 조사방법 ····· 32
1. 조사대상 ····· 32
2. 측정도구 ····· 33
3. 설문지의 타당도 및 신뢰도 ····· 35
4. 조사절차 및 자료처리 ····· 35

제4장 연구결과 ····· 37
제1절 경찰관 재직 중 의무위반 및 징계처분 여부 ····· 37
1. 징계처분 여부 ····· 37
2. 의무위반으로 인한 감찰조사 여부 ····· 38

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3. 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부 ····· 40
제2절 감찰조사 절차 ····· 41
1. 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차 ····· 41
2. 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해 ····· 43
3. 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회 ····· 44
4. 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회 ····· 45
5. 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익보호를 위한 전문보호관 제도 운용 ····· 46
6. 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자 ····· 47
제3절 징계처분에 대한 공정성 ····· 49
1. 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부 ····· 49
2. 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉관련 공정성과 투명성, 객관성 정도 ····· 50
3. 경찰공무원징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야 ····· 51
4. 경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위 ····· 53
5. 타 분야 공무원징계와 경찰공무원과의 징계수준 ····· 54
제4절 감찰활동에 대한 불만사항 ····· 55
1. 징계처분 전 조사과정에 대한 불만 사항 ····· 55
2. 감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만정도 ····· 56
3. 감찰조사 일정에 대한 불만 원인 ····· 57
제5절 감찰활동의 문제점 ····· 59
1. 감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인 ····· 59

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2. 감찰관의 무리한 짜맞추기식 조사에 대한 문제 원인 ····· 60
3. 감찰관의 태도에 대한 문제 원인 ····· 61
제6절 징계처분을 받은 후 심리적 요인 ····· 63
1. 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정 ····· 63
2. 징계처분 후 불만을 갖게 되는 대상 ····· 64
3. 징계처분 등 행정제재 후 심정 ····· 65
4. 의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정에 대한 심정 ····· 66
5. 의무위반 제재를 위한 징계제도에 대한 견해 ····· 67

제5장 결론 및 제한점 ····· 70
제1절 결론 ····· 70
1. 경찰관 재직 중 의무위반 및 징계처분 여부 ····· 70
2. 감찰조사 절차 ····· 70
3. 징계처분에 대한 공정성 ····· 71
4. 감찰활동에 대한 불만사항 ····· 72
5. 감찰활동의 문제점 ····· 72
6. 징계처분을 받은 후 심리적 요인 ····· 73
제2절 제한점 ····· 73

참고문헌 ····· 75
[부록] 설문지 ····· 78

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 2-1> 2016년 교육 일정 ····· 17
<표 2-2> 경찰공무원의 징계현황 ····· 18
<표 2-3> 경찰공무원 징계 유형별 조치별 현황 ····· 18
<표 2-4> 연도별 감찰관련 주요 보도 ····· 25
<표 3-1> 조사대상자의 일반적 특성 ····· 33
<표 3-2> 설문지의 구성 ····· 34
<표 3-3> 분석방법 ····· 36
<표 4-1> 경찰관 재직 중 징계처분 여부에 대한 x^2 검증 ····· 37
<표 4-2> 경찰관 재직 중 의무위반으로 인한 감찰조사 여부에 대한 x^2 검증 ····· 39
<표 4-3> 경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부에 대한 x^2 검증 ····· 40
<표 4-4> 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 대한 x^2 검증 ····· 42
<표 4-5> 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해에 대한 x^2 검증 ····· 43
<표 4-6> 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회에 대한 x^2 검증 ····· 44

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-7> 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회에 대한 x^2 검증 ····· 45
<표 4-8> 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익보호를 위한 전문보호관 제도 운용에 대한 x^2 검증 ····· 47
<표 4-9> 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자에 대한 x^2 검증 ····· 48
<표 4-10> 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부에 대한 x^2 검증 ····· 49
<표 4-11> 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉관련 공정성과 투명성, 객관성 정도에 대한 x^2 검증 ····· 50
<표 4-12> 경찰공무원징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야에 대한 x^2 검증 ····· 52
<표 4-13> 경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위에 대한 x^2 검증 ····· 53
<표 4-14> 타 분야 공무원징계와 경찰공무원과의 징계수준에 대한 x^2 검증 ····· 54
<표 4-15> 경찰공무원 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항에 대한 x^2 검증 ····· 55
<표 4-16> 감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만정도에 대한 x^2 검증 ····· 57
<표 4-17> 감찰조사 일정에 대한 불만 원인에 대한 x^2 검증 ·· 58

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-18> 감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증 ····· 59
<표 4-19> 감찰관의 무리한 짜 맞추기식 조사에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증 ····· 66
<표 4-20> 감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증 ····· 62
<표 4-21> 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정에 대한 x^2 검증 ····· 63
<표 4-22> 징계처분을 받은 후 불만을 갖게 되는 대상에 대한 x^2 검증 ····· 64
<표 4-23> 징계처분 등 행정제재를 받았을 경우의 심정에 대한 x^2 검증 ····· 66
<표 4-24> 의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정의 심정에 대한 x^2 검증 ····· 67
<표 4-25> 의무위반의 제재를 위한 징계제도에 대한 x^2 검증 ····· 68

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

<그림 3-1> 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석 모형 ····· 28

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

A Study of Police Officers' Perceptions on Internal Affairs Investigation

SONG, WON-YOUNG
Advisor : Prof. Kwon Sang-Ro, Ph. D.
Department of Law
Graduate School of Chosun University

This study is mainly aimed at analyzing the perception of police officers about police inspection activities, and finding out problems and improvements simultaneously to the latest on-going inspection activities. A total of 497 police officers who took the courses at the Police Human Resources Development Institute were selected as population for 30 days from March 1, 2018 to March 30. In particular, in this study, questions related to the police inspection activities were verified for validity and reliability of the questions through a conference of police experts and preliminary research. The data entered were analyzed for the purpose of the study using SPSS WIN 18.0. Methods for frequency and cross-analysis were used as statistical techniques. The results of the above study methods are as follows.. First, the number of violations of duties and disciplinary actions during the service varies depending on gender, age, position and length of service. Opinions on whether to take disciplinary action while serving as a police officer, whether to investigate inspections due to duty violations while in office, and whether to punish any wrongdoings that have occurred unintentionally during office are male,

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

30-somethings, inspector, police officer who have been working for 15 years and more. Second, The ratio of male and police groups who answered “insufficient”was the highest as to whether they had a chance to explain the wrongdoing they had committed.

Third, fairness in disciplinary actions varies among working departments and positions. Opinions on fairness, transparency, and objectivity regarding the appointment of police officers to outside companies are " normal " in police service groups, and " high in the level of disciplinary actions against other public officials and police officers. "

Fourth, complaints about the inspection activities differ in age, position, and length of service. In his 50s or older, he said, " Forcible investigation is about an investigation, " and in the case of a police inspector's harsh attitude, which is the highest proportion of those who responded “too much” in more than 15years-working experience.

Fifth, the problems of inspection activities differ in gender, age, division, position and length of service. The reason for the inspector's forced attitude is in his 40s, the cause of the " wrong practice " in the police department, and the cause of the inspector's investigation into the " unreasonable alignment " in the police department are those in his 40s and 15 years.

Finally, Psychological factors after disciplinary action differ from sex, age, position and length of service. Opinions on the lifting of a civil service position and announcement of standby status, which are not disciplinary actions after inspection, are in "limited need " in a male group, and the subject of complaints after administrative sanctions by inspectors is 40 years or more

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 1 장 서 론

제1절 연구의 필요성

경찰공무원은 공공의 안녕과 질서에 대한 위험 방지, 범죄의 진압과 수사 등 특수한 임무를 수행하는 국가공무원이다(경찰법 제3조). 경찰공무원의 임무는 명령, 강제, 단속, 지도 등 대부분 국민과 직접 대면하면서 수행되기 때문에 국민의 기본권 및 인권 침해 등의 문제가 발생할 소지가 높아 일반직 공무원보다 더 높은 윤리의식이 요구되는 반면 상대적으로 금품수수 및 향응 등과 같은 다양한 비리에 직접 쉽게 노출될 수 있다는 단점이 있다(권장훈, 성도경, 2011). 그래서 즉, 경찰권을 행사하는 과정에서 경찰공무원이 헌법과 법률을 위반하는 경우 타 부처의 공무원보다 상대적으로 강한 징계처분을 받게 된다. 그러나 법치주의 실현을 위해서는 적정한 기준과 절차에 따른 감찰활동과 징계처분이 있어야 함에도, 규정 미비로 인한 과도한 감찰활동과 자의가 개입된 징계처분으로 인하여 열악한 환경에서 근무하고 있는 일선 경찰공무원들에게 상대적인 박탈감을 주고 있는 실정이다.

경찰의 징계를 통한 조직통제기능은 경찰 내에 존재하는 여러 형태의 의무위반행위를 적발함으로써 조직의 건전성을 유지하고 조직에 대한 신뢰도를 높이는 수단으로 작용하고 있다. 이러한 경찰 감찰활동은 조직 내 상명하달의 조직통제를 쉽게 하는 한편 조직의 효율성 증대와 경찰공무원들의 음주운전 감소, 비리 행위 근절 등과 같은 가시적 결과를 끌어내는 데 기여한 공이 있다.

그러나 경찰공무원을 대상으로 하는 감찰활동을 통해 해마다 상당수의 경찰공무원이 징계처분을 받고 있고, 징계를 받는 경찰관의 수는 일정 수준을 유지해 왔다는 통계가 경찰의 비위 발생률이 쉽게 감소하지 않는다는 사실을 말해 주고 있다(경찰백서, 2017).

이처럼 경찰조직의 사전적 문제 요인 제거 및 사후적 처리를 위한 지속적인 감찰활동에도 불구하고 징계처분을 받은 경찰공무원 수가 많이 감소하지 않는

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

것은 감찰활동과 징계 판단의 모호성 등 경찰조직의 구조적·제도적·행태적 문제 가능성을 함께 생각해 볼 수 있다.

2016년 기준 전체 공무원들의 징계처분에 대한 현황을 살펴보면 일반 행정공무원 278건, 세무공무원 21건, 교정공무원 16건, 경찰공무원 545건 등으로 경찰공무원들이 제기한 소청심사 비율은 약 72.5%에 해당한다(소청심사위원회, https://sochung.mpm.go.kr)[1]. 이와 같은 결과는 경찰공무원 소청제기 현황에서 나타나듯이 2014년 '징계 건수 856건, 소청제기 633건(73.9%)', 2015년 '징계건수 792건, 소청제기 596건(75.2%)', 2016년 '징계건수 778건, 소청제기 545건(70.5%)' 등으로 아직도 많은 건의 소청이 제기되고는 있지만, 그 비율이 다소 감소하는 현상을 통해 감찰활동 개선 노력의 결실이 부분적으로 나타나고 있음을 알 수 있다[2].

경찰공무원들을 대상으로 한 감찰활동의 궁극적인 목적은 조직 구성원의 잘못을 미리 방지하고 바로잡으며, 이를 통해 조직과 구성원들을 보호하고 통합하고자 하는 데 주된 목적이 있다. 그런데도 이러한 감찰활동 본연의 목적을 망각한 채 동료 경찰관들에게 불필요한 고통을 가중하는 관행이 있다면 이는

1) 2016, 소청결정사례 제53집 소청심사통계, 766면.

2012~2016 공무원 유형별 소청 결정 현황 단위 : 건(%)

구분	계	**경찰공무원**	교정공무원	세무공무원	일반 행정공무원
2012	1,017	**791**	19	32	175
2013	967	**735**	26	29	177
2014	831	**633**	24	11	163
2015	876	**596**	31	32	217
2016	860	**545**	16	21	278
평균(분포%)	910(100)	**660(72.5)**	23(2.5)	25(2.8)	202(22.2)

2) 2017 경찰백서 441면, 소청결정사례 제53집 766면.

2014~2016 경찰공무원 소청제기 현황

구분	징계건수	소청제기건수	**소청제기비율**
2014	856	633	**73.9%**
2015	792	596	**75.2%**
2016	778	545	**70.5%**

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

마땅히 개선되어야 할 것이다. 감찰활동을 통한 징계처분은 경찰공무원 개인에게는 일생일대의 중대한 문제임에도 그동안 감찰권 행사에 대한 문제 제기는 조직 안에서 쉽게 공론화될 수 없었다.

이러한 문제는 소청심사위원회의 심사결과[3]에도 볼 수 있듯이 각각의 사안마다 처분의 수위가 지나치게 높다는 점을 비롯해 감찰활동 뿐만 아니라 징계 정도가 일관성과 형평성을 잃고 있다는 사실을 유추해 볼 수 있다. 특히, 징계위원회마다 지휘관들의 자의성이 개입됐다는 점과 사건의 언론 보도를 이유로 한 가중처벌 등의 조치는 경찰공무원들이 처분결과를 쉽게 수용하지 못하는 문제점이 제기되어 왔음을 알 수 있다.

그러면서 지난 2017년 ○○경찰서 A 여경 사망 사건을 배경으로 경찰 감찰활동에 대한 부적절한 감찰권 행사가 직접 공론화되기 시작하였다. 이 사건을 배경으로 고려해 본다면 '대부분의 의무위반을 한 경찰관들은 동료 및 조직 전체에 미치는 악영향으로 인해 매우 괴로워하면서 반성하고 있음에도 불구하고 감찰관들의 강압적이고 무리한 감찰조사가 당사자들의 '인격권 침해' 결과를 낳고, 때로는 극단적인 선택을 불러올 수 있음을 시사해 주고 있다. 특히, 감찰 과정에서의 감찰관의 강압적인 태도와 부적절한 언행은 징계처분에 대한 결과를 떠나서 조직에 대한 부정적인 인식과 불만으로 이어지게 된다. 이는 징계 사건 당사자뿐만 아니라 경찰공무원 전체의 사기를 떨어뜨리고 조직에 대한 불신 풍조를 조성하여 업무 처리에 상당한 차질을 빚게 된다.(임재갑, 2004).

경찰공무원을 대상으로 한 동료직원에 대한 감찰활동은 고도의 청렴성과

3) 2016, 소청결정사례 제53집 소청심사통계, 765면.

소청결정 연도별 심사 결과 (분포 %)

구분	처리건수	심 사 결 과			
		인 용			기각 각하 등
		소계	취소	변경(무효포함)	불인용
2012	1,017	**387**	24	363	**630**
2013	967	**376**	45	331	**591**
2014	831	**304**	24	11	**163**
2015	876	**596**	35	305	**536**
2016	860	**311**	40	271	**549**
평균(분포%)	910(100)	**344(37.7)**	33(3.6)	311(34.1)	**567(62.3)**

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

투명성·공정성이 요구된다. 또한 동료 경찰들의 인권의식이 높아짐에 따라 이에 맞춰 감찰활동 또한, 동료 경찰관들의 신뢰와 공감받는 감찰활동을 해야 한다.

이러한 측면에서 본 연구 '경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석'은 경찰조직의 내부통제의 수단인 감찰활동을 동료 경찰관들이 어떻게 인식하고 있는지를 밝혀냄으로써 경찰조직의 지속적인 발전을 도모할 도약적인 감찰제도의 기초 자료를 도출하는데 연구의 필요성이 있다.

제2절 연구의 목적

본 연구는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도를 중심으로 현재 경찰조직의 징계와 관련된 문제점을 분석·규명하고자 한다. 즉, 경찰 감찰활동을 통해 경찰공무원을 통제하면서, 그에 따른 징계를 어떻게 활용했는지에 대한 관찰과 조직의 통제수단인 징계처분에 관하여 조직원들이 반응하는 모습, 그리고 조직원들의 반응에 관하여 외부기관인 소청심사위원회가 내린 평가를 통해 현 경찰조직의 주요통제수단인 징계 정도에 대한 인식을 규명하는데 연구의 주된 목적이 있다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 2 장 경찰 징계제도의 이론적 배경

제1절 징계의 특성 및 구제절차

공무원의 책임이란 널리 공무원이 공무원으로서 부담하는 의무에 위반하여 위헌 위법의 행위를 하거나 부당한 행위를 하는 등의 잘못을 한 경우에 그에 관하여 불이익한 법적 제재를 받게 되는 지위를 말한다(홍정선, 2012). 특히, 헌법상 책임, 행정법상 책임(징계 책임, 변상책임), 형사상 책임, 민사상 책임 등을 지게 된다. 그중 징계 책임이란 공무원이 공무원법상의 의무를 위반한 경우에 공무원 관계의 질서유지를 위하여 처벌을 받게 되는 지위를 말한다(경찰대학, 2004). 경찰공무원도 국가공무원에 속하므로 책임의 중요성과 근무조건의 특수성에 비추어 경찰공무원법을 적용하여 징계 책임을 지게 된다. 공무원에 대한 징계처분의 근거는 헌법 제7조 제2항 및 제37조 제2항에 의하여 이루어진다. 경찰공무원은 임용, 복무, 신분보장, 교육훈련 등에 관하여 경찰공무원법의 적용을 받게 된다(경찰공무원법 제1조)

1. 징계의 특성

1) 경찰징계 의의

경찰징계란 경찰공무원의 법령, 규칙, 명령위반에 행위에 대한 처벌제도로서, 당사자에 대한 조사 및 인사상 불이익, 신분을 상실하게 하는 제도이다. 경찰징계처분은 경찰공무원의 조직 질서를 유지하고, 기강을 확립하여 경찰공무원의 의무와 책임을 다하게 하는 제재 수단이다. 또한, 경찰조직 내부 제반 규제, 내규, 지시명령 등 특정 책임과 의무를 위반하였을 경우 처벌함으로써 조직 내부질서 유지 및 규율을 확립하는 역할을 하는 대표적인 내부 경찰통제 수단이기도 하다(박기준, 2003). 경찰징계는 경찰의 자기 통제기능의 한 부분으로 경찰조직 및 구성원들의 활동을 점검, 평가하여 문제점을 바로잡는 기능이 있지만, 경찰공무원의 기본권, 보편적 가치에 대한

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

침해가 있을 수 있는 양면성이 있다. 경찰징계는 형벌과 차이점이 있다. 형벌은 반사회적 법익침해에 대해 부과하는 제재이지만 경찰 징계벌은 경찰공무원의 의무위반에 대해 부과되는 제재이다. 또한, 형벌은 자신에게만 부과하는 것이 원칙이나 경찰 징계벌은 하위직급 공무원의 의무위반에 대해 감독자로서 감독상 책임을 지는 경우와 같이 타인의 행위에 대하여 책임을 질 수도 있는 특성이 있다.

2) 경찰징계 종류

경찰공무원의 징계 종류에는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책 등으로 구분되며, 파면, 해임, 강등, 정직은 중징계에 해당하고 감봉, 견책은 경징계에 해당한다, 파면, 해임은 공무원 신분을 해제하는 배제 징계이고, 강등, 정직, 감봉, 견책은 경찰공무원 신분은 유지하면서 신분상 이익을 제한하는 교정 징계이다. 징계의 효력으로는 공무원 신분을 박탈하는 파면과 해임은 당연 퇴직 사유가 되고, 파면은 5년간 해임은 3년간 공직재임용이 제한된다. 강등은 1계급 아래로 계급을 내리는 처분이고 공무원 신분은 보유되지만 3개월간 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중 3분의 2의 보수를 감한다. 정직은 직무를 정지시키는 처분으로 1월 이상 3월 이하로 하고 기 기간 중 공무원 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하고, 그 기간 중 3분의 2의 보수를 감한다. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간 동안 보수의 3분의 1을 감하는 처분이다.

3) 경찰계급 체계

경찰계급은 순경, 경장, 경사, 경위, 경감, 경정, 총경, 경무관, 치안감, 치안정감, 치안총감으로 11계급으로 이루어져 있다. 순경부터 경사까지는 사법경찰관리로 경위 이상인 사법경찰관을 보좌하는 업무를 수행한다. 순경, 경장, 경사는 일선 지구대와 경찰서, 기동대 등에서 치안실무자로서 국민과 가장 밀접한 임무를 수행하고 있으며, 경찰의 뿌리라고 할 수 있다. 경위는 지구대 순찰팀장, 파출소장, 경찰서 계장급, 경찰청, 지방청 실무자 임무를 하고 있으며, 경감은 지구대장, 경찰서 주요계장 및 팀장, 경찰청과 지방청

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

의 반장급 임무를 수행한다, 경정은 경찰서 과장이나 경찰청과 지방청의 계장급 임무를 수행하고 총경은 경찰서장이나 경찰청과 지방청의 과장급으로 근무하고 있다. 경무관은 지방청 차장, 서울, 부산, 경기, 인천 등 지방청부장, 경찰청 심의관, 경찰수사원장 급으로 지정되어 있고, 치안감은 지방경찰청장, 경찰교육원장, 중앙경찰학교장, 경찰청국장급으로 구분되고, 치안정감은 경찰청 차장, 서울, 경기, 인천, 부산지방경찰청장, 경찰대학장의 직책을 맡는다, 치안정감은 경찰청장 임무를 수행한다.

2. 징계처리 절차

1) 징계 사유의 발생

징계 사유에는 ① 국가공무원법 및 이 법에 의한 명령에 위반하였을 때, ② 직무상 의무(다른 법률에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함)에 위반하거나 직무를 게을리한 때, ③ 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때 등 세 가지가 있다(국가공무원법 제78조 제1항). 이와 같은 징계 사유의 발생에 있어서 행위자의 고의·과실은 불문한다는 것이 판례[4]이자 다수의 견해이다. 다만 징계양정에서는 참작될 수 있을 것이다.[5] 헌법재판소도 직무와 무관한 범죄나 과실범을 범한 경우, 불이익처분을 하는 것이 합헌적이라고 판시하였다.[6] 한편 비위 사실이 형사상 책임에 미치지 못하여도 징계 사유는 될 수 있고, 징계 사유는 공무원의 재직 중에 일어난 사건이어야 하나, 재직 전의 것이라도 그것이 공무원의 위신을 손상하는 것이 되는 때는 임명의 취소 사유 내지는 징계 사유가 될 수 있다.

2) 비위 사실 조사

감찰관들 민원, 첩보, 언론보도, 외부기관 통보사항, 직무감찰 등을 통해 비위를 인지한 경우에는 그 비위 사실에 대해 조사를 하여야 한다. 또한, 타 기관

4) 대법원 1979.11.13. 선고 79누245 판결
5) 김연태·김남진, 각주 19)의 책, 249면.
6) 헌재 1997.11.27. 선고 95헌바14, 96헌바63·85(병합) 결정 참조

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

으로부터 징계 사유를 통지받은 경우에는 통지받은 날로부터 30일 이내에 비위 사실을 조사하여 징계의결을 요구해야 한다.

3) 징계의결요구

징계의결을 요구하여야 하는 징계권자는 징계권이 임용권에 포함됨에 비추어 볼 때 임용권자가 되는 것이 원칙이다. 징계 사유가 발생하는 경우 징계권자는 반드시 징계를 요구하여야 하는데(국가공무원법 제78조 제1항) 법문의 규정상 이러한 의미에서 결정재량은 부인되고 있고[7], 이는 기속행위에 해당한다.[8] 다만 어떠한 징계를 선택할 것인가에 대해서는 대법원은 기속적 재량행위로 본 것도 있고, 자유 재량행위로 본 경우도 있다.[9]

징계의결의 요구는 징계 사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령 또는 유용의 경우에는 5년)을 경과한 때는 이를 행하지 못한다(국가공무원법 제83조의 2 제 1항). 징계위원회에게 징계의결을 요구할 때는 징계의결요구서에 의해 중징계와 경징계로 구분하여 요구하여야 한다. 아울러 혐의자에게는 징계의결요구 및 사유서 부본 통보하여야 한다.

경찰기관의 장은 소속 경찰공무원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때는 지체 없이 담당 징계위원회를 구성하여 징계 등 의결을 요구하여야 한다. 이 경우 경찰공무원 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구서와 확인서를 담당 징계위원회에 제출하여야 한다(경찰공무원징계령 제4조 1항).

경찰기관의 장은 그 소속 경찰공무원에 대한 징계 등 사건이 상급 경찰기관에 설치된 징계위원회의 담당에 속한 경우에는 그 상급 경찰기관의 장에게 징계의결서 등을 첨부하여 징계 등 의결의 요구를 신청하여야 한다(경찰공무원징계령 제4조 2항). 제1항과 제2항에 따른 징계 등 의결 요구 또는 그 신청은 징계 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 하여야 한다(경찰공무원징계령 제4조 3항). 경찰기관의 장이 제1항과 제2항에 따라 징계 등 의결 요구 또는 그 신청을 할 때는 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하거나 신청하

7) 법문의 규정에 기초하여 기속행위와 재량행위를 구별하는 견해로, 김연태·김남진, 행정법Ⅰ, 법문사(2012), 208면.
8) 대법원 2007.7.12. 선고 2006도1390 판결
9) 대법원 2008.10.9. 선고 2008두11853·11860 판결

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

여야 한다. 다만,「감사원법」 제32조제1항 및 제10항에 따라 감사원장이「국가공무원법」제79조에 따른 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 그러하지 아니하다(경찰공무원징계령 제4조 4항). 경찰기관의 장은 제1항에 따라 징계 등 의결을 요구할 때는 제1항에 따른 경찰공무원 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구서 사본을 징계 등 심의 대상자에게 보내야 한다. 다만, 징계 등 심의 대상자가 그 수령을 거부하는 경우에는 그러하지 아니하다(경찰공무원징계령 제4조 5항).

4) 징계의결

경찰공무원의 징계와 관련한 징계위원회는 경찰공무원징계령 제3조에서 규정하고 있다. 이에 의하면 경찰공무원 징계위원회는 총경 및 경정에 대한 징계 사건을 심의 ·의결하는 경찰공무원 중앙 징계위원회(5~7인으로 구성, 총경・경정 담당)[10]와 당해 징계위원회가 설치된 경찰기관 소속 경감 이하의 경찰공무원에 대한 징계 사건을 심의·의결하는 경찰공무원 보통징계위원회(3~7인으로 구성, 경감이하 담당)가 있다. 국가공무원법에 따라 국무총리 소속하에 설치된 중앙 징계위원회가 있는데 이는 경무관 이상의 경찰관에 대한 징계 사건을 의결한다(국가공무원법 제81조).

징계위원회의 의결은 위원장을 포함한 위원 과반수(과반수가 3명 미만인 경우에는 3명 이상)의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 나뉘어 출석위원 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 출석위원 과반수가 될 때까지 징계 등 심의 대상자에게 가장 불리한 의견을 제시한 위원의 수를 그다음으로 불리한 의견을 제시한 위원의 수에 차례로 더하여 그 의견을 합의된 의견으로 본다(경찰공무원 징계령 제14조 1항).

5) 징계의결 통고

징계위원회는 징계 등 의결을 하였을 때는 바로 징계 등 의결을 요구한 자에게

10) 중앙 징계위원회는 경찰청 및 해양경찰청에 두고, 보통징계위원회는 경찰청, 해양경찰청, 지방경찰청, 지방해양경찰청, 경찰대학, 경찰인재개발원, 중앙경찰학교, 경찰수사연수원, 해양경찰학교, 경찰병원, 경찰서, 경찰기동대, 해양경찰서, 정비창, 경비함정 및 경찰청장 또는 해양경찰청장이 지정하는 경감이상의 경찰공무원을 장으로 하는 기관에 둔다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

의결서 정본을 보내어 통지하여야 한다(경찰공무원징계령 제17조).

6) 징계 집행

징계 등 의결을 요구한 자는 경징계의 징계 등 의결을 통지받았을 때는 통지받은 날부터 15일 이내에 징계 등을 집행하여야 한다(경찰공무원징계령 제18조 1항). ② 징계 등 의결을 요구한 자는 제1항에 따라 징계 등 의결을 집행할 때는 의결서 사본에 별지 제4호서식의 징계 등 처분 사유 설명서를 첨부하여 징계 등 처분 대상자에게 보내야 한다(경찰공무원징계령 제18조 2항).

징계 등 의결을 요구한 자는 중징계의 징계 등 의결을 통지받았을 때는 지체 없이 징계 등 처분 대상자의 임용권자에게 의결서 정본을 보내어 해당 징계 등 처분을 제청하여야 한다. 다만, 경무관 이상의 강등 및 정직, 경정 이상의 파면 및 해임 처분의 제청, 총경 및 경정의 강등 및 정직의 집행은 경찰청장 또는 해양경찰청장이 한다(경찰공무원징계령 제19조 1항). 제1항에 따라 중징계처분의 제청을 받은 임용권자는 15일 이내에 의결서 사본에 별지 제4호서식의 징계 등 처분 사유 설명서를 첨부하여 징계 등 처분 대상자에게 보내야 한다(경찰공무원징계령 제19조 2항).

3. 징계처분 구제절차

1) 소청심사

소청이란 징계처분 기타 본인의 의사에 반하는 불이익처분을 받은 자가 담당 소청심사위원회에 심사를 청구하는 제도로서, 소청심사는 행정심판의 일종이다. 즉, 소청심사는 행정심판법에 의한 행정심판에 대한 특별행정심판절차이다. 이러한 소청제도는 직접적으로는 사법 보완적 기능을 가지는데, 즉 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여 줌으로써 경찰공무원의 신분을 보장하고, 간접적으로는 행정의 자기통제 효과를 도모하고자 하는 것으로 행정부 내부 구제의 대표적인 제도라고 할 수 있다.

소청심사 대상에 관하여는 국가공무원법 제9조 제1항에 '징계처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위'라고 규정되어 있다. 여기서 말하는

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

징계처분이란 국가공무원법 제79조에 규정되어 있는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책을 말한다. 또한, 강임·휴직·직위해제· 면직(직원면직 및 의원면직) 처분 등과 같이 경찰공무원의 의사에 반하는 불리한 처분이 해당하나, 이때의 불이익은 단순한 사실상의 불이익이 아니라 법적으로 보호되어야 하는 구체적인 신분상의 불이익이어야 한다. 즉, 처분의 의미를 가져야 하므로 처분의 성질을 가지지 않음이 명백한 것, 예를 들어 훈계, 권고, 내부적 결정 등은 소청심사의 대상에서 제외된다.

처분사유 설명서를 받은 경찰공무원은 그 처분에 불복이 있을 때는 그 설명서를 받은 날부터, 경찰공무원이 제75조에서 정한 처분 이외의 그 의사에 반한 불리한 처분을 받았을 때는 그 처분이 있는 것을 안 날부터 각각 30일 이내에 소청심사위원회에 이에 대한 심사를 청구할 수 있다(국가공무원법 제76조 제1항).

적법한 소청심사청구를 수리하였을 때는 그 접수사실을 피소청인에게 통보함과 동시에 사건 심사에 필요한 변명자료의 제출을 요구한다. 피소청인은 소청이유에 대응하는 이유를 항목별로 답변하되, 이에 대한 증거자료를 함께 제출하여야 하며, 제출된 변명서의 정본은 위원회에서 심사 자료로 활용하고, 부본은 바로 소청인에게 띄워야 한다.

사실조사 및 참고자료 수집이 완료된 사건에 관하여는 심사기일을 결정한 후, 심사시일에 출석할 수 있도록 소청담당자에게 통지하여야 한다. 이때 출석통지를 받고도 출석하지 아니한 소송담당자는 서면에 의하여 그 의견을 진술할 수 있다. 소청심사위원회가 소청 건을 심사할 때는 소청인 또는 그 대리인에게 진술의 기회를 부여하여야 한다(국가공무원법 제13조).

소청위원회가 징계처분을 받은 자의 청구 때문에 소청을 심사할 경우에는 원징계처분에서 과한 징계보다 중한 징계를 과하는 결정을 하지 못하며, 결정은 그 이유를 명시한 결정서로 하여야 한다. 즉, 소청심사위원회의 결정(국가공무원법 제14조 제3항)에는 불이익변경금지원칙이 적용되는데[11] 이는 소

11) 대법원 2008.10.9. 선고 2008두11853 판결(소청심사위원회가 절차상 하자가 있다는 이유로 의원면직처분을 취소하는 결정을 한 후 징계권자가 징계절차에 따라 당해 공무원에 관하여 징계처분을 하는 경우, 국가공무원법 제14조 제6항에 정한 불이익변경금지의원칙이 적용될 여지는 없다), 이에 관하여 살피건대, 의원면직 취소처분은 공무원으로서의 신분을 유지하게 하는 것으로 이후 징계절차

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

청인에게 소청의 권리를 보장하기 위한 것이다.

그리고 경찰공무원의 소청에 대한 결정에서는, 국가공무원법에 정해져 있는 가결정(최종결정이 있을 때까지 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 결정)이 인정되지 않는다(경찰공무원법 제30조 제2항).

2) 항고소송 및 당사자소송

경찰공무원은 자신에게 불리한 처분이나 부작위에 관하여 불복하는 경우에는 항고소송취소소송,[12] 무효 확인소송,[13] 부작위위법확인소송[14])을 제기할 수 있다.

한편 국가공무원법 제16조 제2항에서 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 행정소송을 제기할 수 없다는 규정을 두고 있으므로[15] 소청심사는 행정소송을 제기하기 전에 반드시 거쳐야 하는 필요적 전심절차이다.[16] 다만, 행정소송법 제 18조 제3항 제2호에서는 '서로 내용상 관련되는 처분 또는 같은 목적을 위하여 단계적으로 진행되는 처분 중 어느 하나가 이미 행정심판의 재결을 거친 때'[17]에는 그 예외를 인정하고 있다. 이규정의 취지는 비록 형식적으로는 별개의 행정처분이라 하더라도 그 별개의 행정처분에 깔려있는 분쟁사유가 공통성을 내포하고 있어서 그 선행정처분에 대한 전치절차의 경유만으로도 이미 그 처분행정청으로 하여금 스스로 재고, 시정할 수 있

는 의원면직처분 취소결정과는 별개의 절차임이 분명한바, 불이익변경금지의 원칙이 적용될 여지는 없을 것이다.

12) 행정청의 위법한 처분 등을 취소 또는 변경하는 소송 유형(행정소송법 제4조 제1호)으로서 경찰공무원에 해한 징계처분에 관한 소송의 주류를 이루고 있다.

13) 행정청의 처분 등의 효력유무 또는 존재 여부를 확인하는 소송의 유형(행정소송법 제4조 제2호)을 의미한다.

14) 행정청의 부작위가 위법하다는 것을 확인하는 소송유형(행정소송법 제4조 제3호)으로, 경찰공무원 임용시험에 합격하였음에도 불구하고, 행정청이 임용행위를 하지 않고 있는 경우에 제기할 수 있을 것이다.

15) 행정소송법 제18조 제1항에서 '행정소송은 법령의 규정에 의하여 당해 처분에 대한 행정심판을 제기할 수 있는 경우에도 이를 거치지 아니하고 제기할 수 있다'고 규정하여 행정심판을 임의적 절차로 하였으나, 같은 법률에 당해 처분에 대한 행정심판의 재결을 거치지 아니하면 취소소송을 제기할 수 없다'고 규정하여 다른 법률에 의한 예외를 인정한다는 규정을 두고 있다.

16) 경찰행정법, 경찰대학(2004), 124면 이하

17) 서울행정법원 2012.7.6. 선고 2012구합4449 판결 참조(수사업무를 태만히 하여 견책처분과 수사경과해제처분을 받았는데, 피징계자가 수사경과해제처분에 관하여만 소청심사청구를 한 사안에서 행정소송법 제18조 제3항 제2호의 예외사유로 볼 수 없으므로, 견책처분에 대한 행정소송의 제기는 부적법하다고 판시하였다)

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

는 기회를 부여한 것으로 볼 수 있어 후행정처분에 관하여는 다시 전치요건을 갖추지 아니하고서도 행정소송을 제기할 수 있도록 함으로써 무용한 절차의 반복을 피하고 행정구제제도의 취지를 살리기 위한 것이다.[18]

소청심사위원회의 결정에 관하여 불복이 있는 경우에는 항고소송[19]을 제기할 수 있으나, 행정소송법의 원칙상 원처분주의가 적용되기 때문에 원칙적으로 원처분(징계처분)을 소송대상으로 다투게 된다.

항고소송은 경찰청장 또는 해양경찰청(임용권이 위임된 경우에는 그 위임을 받은 자)을 피고로 하여야 한다(경찰공무원법 제28조). 따라서 처분권자와 피고가 일치하지 않는 경우도 있다. 원고는 당연히 징계처분을 받은 경찰공무원으로 실무상 문제가 될 여지는 거의 없을 것으로 보인다.

항고소송의 대상이 되는 것은 휴직·면직처분 기타 의사에 반하는 불리한 처분(거부처분을 포함한다)과 부작위이다. 부작위란 당사자의 신청에 관하여 행정청이 일정한 처분을 할 법률상의 의무가 있음에도 불구하고 상당한 기간 내에 아무런 처분도 하지 않는 것을 말한다. 법적 효과를 발생하지 않는 훈계·권고 등은 처분이 아니므로 항고소송의 대상이 되지 않는다. 한편, 경감된 재결의 경우에도 여전히 불만족하여 불복하는 경우는 이 수정재결은 원처분과 다른 새로운 처분으로 볼 수 있고, 또한 원고의 입장에서 불이익변경금지의 원칙상 원처분보다는 경감된 수정재결을 다투는 것이 유리하다고 생각할 수 있으므로[20] 상급청인 재결청이 자기의 권한(취소변경권, 일반적 감독권)에 기해 원처분 전부를 취소하고 새로운 처분을 한 경우에는 원처분은 모두 소멸하기 때문에 당해 재결에 부착한 하자는 재결 고유의 하자가 된다고 할 것이다. 판례도 징계처분에 대한 소청심사에서 경감된 징계처분의 처분성을 인정하여[21] 실무상 소송은 위 경감된 처분에 관하여 취소소송이 제기되고 있다[22].

---

18) 대법원 1994.11.22. 선고 93누11050 판결 참조
19) 대부분의 경우는 법원에 징계처분에 대한 취소소송의 형식으로 제기된다.
20) 김향기, 취소소송의 대상으로서의 재결, 성신법학 4호(2005), 14면
21) 대법원 2002.6.9. 선고 98두16613 판결, 대법원 1998.12.8. 선고 98두1475 판결 등 참조, 그러나 '징계혐의자에 대한 감봉 1월의 징계처분을 견책으로 변경한 소청결정 중 그를 견책에 처한 조치는 재량권의 남용 또는 일탈로서 위법하다는 사유는 소청결정 자체에 고유한 위법을 주장하는 것으로 볼 수 없어 소청결정의 취소사유가 될 수다'는 취지로 판시한 경우(대법원 1993.8.24. 선고 93누5673 판결)도 있다

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

실질적인 징계처분과 관련하여 지방 '계약직' 공무원에 대해서 징계에 관한 지방공무원법 제69조 내기 제73조의3 규정이 적용되고, 채용 계약상 특별한 약정이 없는 한, 절차에 의하지 아니한 채 근무평정 결과만으로 보수를 삭감할 수 없다고 한다.[23] 이는 실질적으로 징계처분의 일정인 감봉과 다름이 없기 때문이다.[24]

경찰공무원에 대한 징계처분에 관하여 피징계자가 불복하는 경우의 대부분이 징계처분에 대한 취소소송의 유형에 해당한다. 이와 관련하여 징계와 관련된 청구권에 관하여는 거의 받아들여지지 않는 것으로 보이고 상급심에서는 더욱 엄격히 보고 있는 것으로 판단된다. 징계처분을 받은 경찰공무원은 앞서 본 징계처분 사안의 징계양정의 범위와 고려요소 등을 참작하여 징계양정의 부당성을 주장할 수 있을 것이다.

제2절 징계제도의 목적

1. 부정부패 비리 척결

경찰징계제도는 반복적인 부패 비리를 예방하고 부패행위에 대한 근본적인 해결에 있다. 이를 위해 감찰활동 방향을 '사후적발·처벌' 중심에서 '사전예방' 중심으로 전환하고, 비위 우려자에 관하여 적극적으로 관련 자료를 수집한 후 부서장 상담, 총기회수 등 사안별 맞춤형 선제적 조치로 비위 발생에 대한 사전예방 노력을 하고 있다. 또한, 부패 비리 행위에 대한 내부 경각심 고취를 위해 비위 발생빈도가 높은 시기에 사전경보를 발령하고, 취약시기별·테마별 선제적 특별 감찰활동을 전개하여 비위 발생을 사전에 억제하기 위한 노력을 해 오고 있다.

한편, 내부비리·부패신고 기능만 있던 기존의 「내부비리신고센터」[25]를 「청

22) 서울행정법원 2012.6.28. 선고 2011구합23351 판결 등 참조
23) 김진현, 징계절차에 의하지 아니한 지방계약직공무원에 대한 보수삭감의 가부, 대법원판례 해설(76호, 2008), 70면.
24) 대법원 2008.6.12. 선고 2006두16328 판결

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

렴·고충 신문고」로 확대 개편하여 고충 상담 신고 등의 기능까지 추가하여 운용 중이며, 외부민간 전문기관[26]에 신고 접수 등 신문고 운용·관리를 위탁하여 익명성을 철저히 보장하고, 반부패·청렴 문화 개선에 공이 큰 신고자에게 포상금 지급과 특별승급 등 혜택을 부여하고 있다.

2. 감찰행정 투명성 확보

경찰징계제도의 합리적인 목적 달성을 위해 감찰 행정의 공정성과 투명성 확보를 위해 노력하고 있다. 이를 위해 감찰 행정에 국민의 참여를 보장하는 방편으로 경찰청·지방청에 외부인사로 구성한 시민감찰위원회를 운영 중이며, 점차 은밀·지능화하는 경찰부패를 적극적으로 색출하기 위해 직무와 관련한 공무원범죄[27] 수사부서인 내부비리전담수사대를 운영하고 있다. 한편, 경찰공무원 징계양정 등에 관한 규칙을 일부 개정하여, 직무와 관련하여 100만원 이상 수수자는 '해임 이상' 조치하고, 100만원 미만이더라도 직무와 관련하여 수수하고 위법·부당한 처분을 한 경우는 '강등 이상', 위법한 처분을 하지 않더라도 '정직 이상' 하도록 징계양정을 기준을 강화하였다.

3. 의무위반 재발방지를 위한 노력

2008년 12월 금품수수・단속무마・독직폭행 등 고비난성 비위 및 징계 전력자의 반복 비위 등이 빈발한다고 판단하여 「징계자 인적쇄신대책」을 수립 시행하였다. 이 대책에 따라 징계수위를 점수화(정직이상 중징계 70점, 감봉 50점 등)하여 70점 이상자를 선정해 4주간 의무위반 재발방지를 위한 교육을 이수토록 했다.

---

25) 비리신고 유형, 금품·향응을 받거나 직위 또는 권한을 남용하여, 위법·부당하게 직무를 수행하거나 가담 또는 압력을 행사한 경우, 예산 등 공금을 직접 횡령하거나 부당 집행에 가담한 경우, 금품·향응을 받거나 직위 또는 권한을 남용하여 임용·승진 및 전보 등 인사에 부당하게 개입한 경우, 각 항목에 대한 행위의 은폐를 강요·제의한 경우, 2017년 경찰백서 440면

26) (사)한국기업윤리경영연구원

27) 공무원범죄 유형(직무유기, 직권남용, 불법체포감금, 피의사실공표, 공무상비밀누설, 선거방해, 수뢰, 폭행가혹행위 등), 2017 경찰백서 440면

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

매년 교육대상자 선정 기준에 따라 교육대상자 후보군을 1차 선정하고 교육대상자 선정 심의위원회 개최 등을 통해 교육대상자 총 120명 선정하여 각 30명씩 4차에 걸쳐 2주간 경찰인재개발원 인권감성계발센터 주관으로 교육을 시행했다. 교육과 함께 교육 태도 등 평가 체계[28]를 구성하여 인사 재배치 또는 집중관리 및 정기적 부적격 심사를 하게 하였고, 이를 근거로 최후 직권면직 발령까지 하도록 하였다.

그러나 매년 교육을 시행함에 있어 몇 가지 문제점이 도출되었다. 문제점으로는 첫째, 대상자 선정절차에 있어서 애초 계획상에는 교육대상자 후보군에 대한 자료작성을 감찰 기능에서 한 후, 인사 기능에서 심의위원회를 거쳐 최종 교육대상자를 선정하게 되어 있으나, 일부 형식적 심의·선정 절차를 거쳐 교육대상자가 선정되었다.

둘째, 징계처분 후 장기 2년 이상이 지났거나, 퇴직이 임박하여 교육의 실효성이 의심받을 만했음에도 교육대상자로 선발되어 당사자들의 반발이 있거나 교육 효과가 감소하기도 하였다. 또한, 지방청별 교육대상자 선정과정이 일률적이지 않고 각각 달라서 이에 대한 불만 여론도 있었다.

셋째, 징계혐의자에 대한 징계는 감찰 기능에서, 교육대상자 선발은 인사 기능에서, 교육계획 수립은 교육 기능에서, 교육은 경찰인재개발원에서, 인사 재배치는 인사 기능에서, 사후 인적관리는 감찰 기능에서 하게 되어 있어 절차별 담당 책임 부서가 복잡할 뿐만 아니라, 책임관리·운용에 한계점을 드러내기도 했다.

이러한 문제점에 따른 개선방안이 논의되어 교육대상자 선정과 관련해서 그 해 징계자에 대해 다음 연 교육시행을 대원칙으로 정하고 기존 선정 기준에 따르되 정년퇴임 임박자(3년 이내)·징계처분 장기 경과자(3년 이상)보다는 최근 비위자(음주운전 등 재발 우려) 등 교육 취지·목적에 실질적으로 부합하

28) 교육평가체계 및 운용현황

구분	교육태도	교육훈련 소감	생활평가	가 점
1,000점 만점	400점	300점	150점	150점

연도별	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
인원 (회차)	132 (4회)	154 (4회)	185 (6회)	210 (6회)	60 (2회)	83 (3회)	112 (4회)

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

는 대상자[29]를 우선 선발해 나가도록 방침을 세우기도 했다. 또한, 기존 '인적쇄신대책'에 따르면, '교육대상자 후보군 자료작성'을 감찰의 역할로 명시하고 있으나, 실제 일선 지방청·경찰서에서는 실무상 인사 기능에서 이를 담당하고 있어, 감찰역할은 축소[30]시키는 등 운용부서 역할을 간소화시키는 등 조정도 시행했다.

한편 경찰인재개발원(인권감성계발센터[31])에서는, 교육 목적을 재발 방지 및 자기성찰·피해의식 극복·기회 제공 등 적응·회복 추가하는 등 교육과정 구성 및 운용은 시대 변화에 맞도록 반영하여 자율적으로 운용하도록 하였다.
이러한 개선 노력에도 불구하고 이미 징계처분을 받은 자들을 대상으로 한 교육이 자기 의사에 따라 결정된 것이 아니고, 강제로 시행된 점 등 이중처벌 논란이 끊임없이 제기되어 징계자 의무위반 재발방지 교육은 2016년 교육을 끝으로 폐지하게 된다.

<표 2-1> 2016년 교육 현황(총 6회, 180명)

구분	1차	2차	3차	4차	5차	6차
일정	4.18 ~ 29	5.23~6. 3	6.13~24	8.22~9. 2	10.31~11.11	11.28~12. 9
인원	30명	30명	30명	30명	30명	30명

제3절 징계 현황 및 위반유형

1. 경찰공무원 징계 현황

경찰공무원의 연도별 징계 현황은 <표 2-2>과 같다.

<표 2-2> 경찰공무원 징계 현황

29) 매년 10월말 기준으로 1년간 중징계 대상자 파악(전년 11월 이후), 다음 연 교육운용계획에 반영(인원에 맞게 회차 조정)
30) 인사기록카드 상 징계처분 기록을 보고 인사에서 자체 선발하고 감찰은 간사로 위원회에 참여만 하게 함
31) 경찰 핵심가치, 인성, 인권 등 가치 교육과정을 진행을 하는 교육센터

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

연도	계	계 급 별						
		총경이상	경정	경감	경위	경사	경장	순경
2014	856	10	18	58	424	243	74	29
2015	792	4	21	69	403	190	75	30
2016	778	14	31	77	368	185	58	45

출처; 경찰백서(2017). p.441.

2016년 전체 징계 건수는 778건으로 전년 792건 대비 1.8% 감소하였으며, 특히, 계급별로 보면 총경 이상 징계가 14건으로 전년 4건 대비 250%, 경정의 징계가 31건으로 전년 21건 대비 47.6%, 경감의 징계가 77건으로 전년 69건 대비 11.6% 증가하여 상위직급자의 징계 건수가 증가하였다. 반면 경위의 징계가 368건으로 전년 403건 대비 8.7%, 감소하는 등 하위직급이 차지하는 인원을 고려하자면 상위직급보다 감소한 것으로 확인되었다.

2. 징계 유형별 조치별 현황

경찰공무원 징계 유형별 조치별 현황은 다음 <표 2-3>와 같다.

<표 2-3> 경찰공무원 징계 유형별 조치별 현황

연도	유형별					조치별					
	금품수수	부당처리	직무태만	품위손상	규율위반	파면	해임	강등	정직	감봉	견책
‘14	48	2	193	235	378	61	96	18	142	200	339
‘15	52	8	153	253	326	62	76	31	135	173	315
‘16	42	29	112	280	315	58	71	58	143	186	262

출처; 경찰백서(2017). p.441.

2016년 경찰의 10대 주요비위는 106건으로 전년 130건 대비 18.5% 감소하였고, 특히 금품수수 관련 징계도 42건으로 전년 52건 대비 19.2% 감소, 부당처리의 경우 29건으로 전년 8건 대비 262.5% 증가하였다. 아울러 조치별 현황을 보면, 파면의 경우 58건으로 전년 62건 대비 6.4% 감소하였으나, 강등의

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

경우는 58건으로 전년 31건 대비 87% 증가한 것으로 확인되었다.

3. 기능별 의무위반 유형

1) 대민접점 분야(교통, 생안, 수사, 경비, 정보)

경찰공무원의 대민접점인 교통, 생활안전, 수사, 경비 분야의 내용은 다음과 같다.

① 지구대·파출소에서 접수 처리하는 각종 사건 사고 중에 절도사건을 자의적 판단으로 자체 종결한 경찰관이 감봉 징계를 받자 행정소송을 제기, 재판부는 “발생보고를 하지 않고 ‘현장 화해’로 보고하고 ‘원상복구하고 현장종결’이라고 112신고사건 처리표에 입력한 것은 허위보고다”라며 패소 판결 사안 등 절도사건 발생보고 누락 및 자의적 종결처리

② 가정폭력 재발우려 가정을 등급별(A · B등급)로 분류하고 사후 모니터링을 시행하고, 기준에 따라 해제하는 등 사후관리 하여야 하나 가정폭력 재발 우려 가정 관리 소홀, 각종 신변호보 요청 부적절한 대응

③ 경찰공무원은 성실하고 청렴한 생활 태도로 국민의 모범이 되어야 하고 근무시간 중 오락·주식·쇼핑 등 사적용무를 위해 인터넷을 사용할 수 없음에도 근무시간 중 불법 도박 사이트 접속 등

④ 등록정보의 총기 소지 허가의 갱신 기간이 5년에서 3년으로 변경되었음에도 여전히 5년마다 갱신 허가하거나, 소지 허가 결격 사유자에 대한 미조치 등 총기소지 허가 관리 소홀

⑤ 통신사실 확인자료를 제공받은 사건에 관하여 검찰 처분 통보를 받았거나 내사종결 하였음에도 대상자에게 미통지 또는 30일 이상 지연통지 하는 등 통신 수사업무 처리 부적정, 음주운전으로 적발된 후 조사과정에서 직업을 무직 등으로 속여 공무원범죄 통보를 누락시켜 징계를 모면하는 행위 등 공무원범죄 통보 대상자 신분 은폐

⑥ 중국인 체포·구속 시에는 4일 이내에 중국 영사기관에 통보하는 것을 내용으로 한중영사협정 체결·발효, 원활한 협정 이행 필요하나 외국

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

인 피의자 체포·구속 시 영사기관 통보 소홀, 경찰 정보시스템을 이용하여 개인정보를 사적 및 무단조회

⑦ 교통조사관은 조사 업무를 하면서 사고결과에 따른 벌점 산정을 잘못하여 사망사고를 일으킨 가해 운전자에게 부당한 면허정지 처분을 받게 하는 등 벌점입력업무를 소홀, 가해 운전자가 손해배상 청구 시 배상책임을 인정한 사안 등 교통사고 행정처분(벌점입력 등) 업무 소홀

⑧ 자동차 의무보험 미가입자에게 통고처분 후 미납 여부를 확인하지 않아 2년간 형사입건하지 않고 방치하여 법 집행력 무력화하는 등 의무보험 미가입자 형사입건 업무 소홀

⑨ 국정원 직원의 차량이 3년 동안 800여 차례 신호위반, 과속으로 적발됐음에도 긴급 업무처리 사유로 과태료 불능 처리를 요청한 것에 대해 전부 면제 개인차량 과태료 면제 부적정[13. 11월 KBS '경찰, 교통위반 국정원 차량 과태료 부과 안 해']

⑩ 총기소지 허가 관리 소홀, 경비업자로부터 경비원 배치신고를 받고 형사과에 경비원들에 대한 범죄경력조회 의뢰 후, 그 결과를 회신받고서도 결격자가 있음을 경비업체에 통보하지 않아 해당 경비원이 계속 경비업무를 수행하게 하는 등 경비원 결격 사유자 경비업체에 통보 소홀

⑪ 한국마사회가 경비원 자격이 없는 전과자 3명을 포함해 총9명을 서울 용산 화상경마장 경비원으로 채용할 것을 경비업체에 요구, 이들은 배치되어 사복을 입고 현장에 배치되어 주민들과 수시로 충돌, 경비업체는 경찰서의 허가를 받지 않고 이들을 현장에 투입, 보도 직후 해당 경비원 채용 취소[14.9월 경향신문 '마사회, 용산 화상경마장에 전과자들을 경비원으로 채용 요구']

⑫ 청원경찰 시설에 대한 월중 무기·탄약 관리 감독을 하지 아니하고 평소 관리하는 현황을 그대로 보고하는 등 무기·탄약 관리 감독 소홀

⑬ 집회·시위 현장에서 검문검색 규정을 무시한 검문검색, 장비사용 규정을 위반한 장비사용, 합법적인 시민단체의 집회 등을 봉쇄하거나 강제해산, 집회·시위 현장에서 채증 한 사진을 자신의 소셜네트워크서비스(SNS) 공간에 게시하거나, 집회·시위 현장에서 채증 한 사진 전시회 개최 등 채증 자료가

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

외부에 유출되거나 목적 외의 용도로 사용하는 경우

⑭ 정보유출·횡령 등 고질적 비리, 풍속업소 유착 등 고 비난성 비리

⑮ 사건 축소, 은폐 등 부실수사와 민원사건 처리지연(소홀)·담당 미루기 등 국민 신뢰 저해행태

2) 비 대민 분야(경무, 기획)

경찰공무원 비 대민 경무, 기획 분야의 내용은 다음과 같다.

① 물품 구매·제조 계약의 검사 소홀, 국유재산 사용허가업무 부 적정, 습득금·보관금 등 세입세출 외 현금 관리 부적정

② 직계존속 등 부양가족의 사망 또는 배우자와의 이혼 등으로 가족관계 변동이 있음에도 변동 내역을 신고하지 않고 계속하여 받거나 배우자가 공무원 또는 공공기관에 근무하여 학비수당을 해당 기관으로부터 받는 경찰공무원이 학비수당을 중복 수령하고, 자녀 학비 보조 수당 지급 대상인 자녀의 퇴학·휴학·복학·전학 등 취학 변동사항을 신고하지 않고 계속 가족수당 수령

③ 자녀 학비 보조 수당 수령 행위, 형식적 초과근무 명령행위와 허위·부정한 방법으로 초과근무를 입력하는 행위 엄격하게 금지하고 있으나 초과근무 수당 수령 행위

④ 화물업체를 통해 영수증을 조작하는 방법을 통해 이전비(이사비용) 허위 및 과다 청구하는 등 인사발령에 따른 주거 이전비 부당 청구, 불공정한 계약조건 명시 등 주요 사업 추진 부적정

⑤ 경찰공무원이 당직근무 중 내부 문건들을 복사하여 스마트폰 사진으로 찍은 뒤 모바일 메신저인 카카오톡으로 평소 아는 기자에게 문건 유출 [15. 12월 연합뉴스 '당직근무 중 청문 건 빼돌려.. 카톡으로 언론사 전달']

⑥ 내부자료 보안관리 소홀, 시설공사 중 일괄 하도급·분할계약·무면허 시공 등 계약 부적정, 관급자재 도급공사에 계상하여 예산낭비

⑦ 경찰서 차량담당자는 112순찰차 신규취득 시 지자체에 자동차세 면제

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

신청을 하지 않아 2년간 49만원을 납부하는 등 불필요한 예산 지출 초래하는 등 경찰 차량 예산집행 부적정

⑧ 초고속통신망 구축 관련 계약사항 일부가 미 이행되었음에도, 전부 이행 완료된 것으로 검사하여 통신요금 과다 지출 및 검사서류 부실 작성하는 등 초고속통신망 구축 부적정

⑨ 업무용 컴퓨터 비밀문서 저장행위, 개인정보보호법에서 보호하는 개인정보 유출행위

제4절 감찰관의 직무

1. 감찰관 결격사유

경찰 감찰 규칙(경찰청훈령 제849호, 2017.09.25. 개정 및 시행) 제4조(감찰관의 결격사유) 첫째, 직무와 관련한 금품 및 향응 수수, 공금횡령·유용, 「성폭력범죄 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력범죄로 징계처분을 받은 사람, 둘째, 제1호 이외의 사유로 징계처분을 받아 말소기간이 경과 하지 아니한 사람, 셋째, 질병 등으로 감찰관으로서의 업무수행이 어려운 사람, 넷째 기타 감찰관으로 적합하지 아니하다고 판단되는 사람으로 규정한다.

2. 감찰관의 권한

경찰 감찰 규칙 제6조 1호(감찰관의 권한) 첫째, 조사를 위한 출석, 둘째, 질문에 대한 답변 및 진술서 제출, 셋째, 증거품 및 자료 제출, 넷째, 현지조사의 협조로 규정되어 있고, 제2호를 보면 '경찰공무원등은 감찰관으로부터 제1항에 따른 요구를 받은 때는 정당한 사유가 없는 한 그 요구에 응하여야 한다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3. 감찰관의 행동준칙

경찰 감찰 규칙 제7조(감찰관의 행동준칙) 첫째, 감찰관은 관계 법령과 절차를 준수한다, 둘째, 감찰관은 경찰공무원의 권위와 인격을 존중한다. 셋째, 감찰관은 객관적인 증거와 조사로 사실관계를 명확히 하고, 공정하게 직무를 수행한다, 넷째, 직무상 알게 된 사항에 관하여 비밀을 엄수한다, 다섯째, 감찰관은 선행 수범 직원을 발견하는데 적극 노력한다.

4. 감찰조사

경찰 감찰 규칙 제13조(첩보 등의 처리) 첫째, 감찰관은 경찰공무원등의 의무위반행위에 관한 첩보, 진정·탄원 등이 있을 때, 그 사실을 확인한 후 의무위반혐의가 있다고 판단될 때는 감찰업무 담당 부서장에게 보고하고 감찰조사에 착수하여야 한다. 둘째, 감찰관은 첩보 등 제공자의 신분 등을 누설하지 않도록 하여야 한다.

5. 현장 조치

제14조(감찰활동 현장에서 의무위반행위 발견시의 조치) 감찰관은 감찰활동 현장에서 의무위반행위를 발견한 경우에는 사안의 경중을 고려하여 현지시정, 감찰조사 등 필요한 조치를 취하여야 한다. 사안과 진상을 면밀히 파악하거나 계통에 따른 보고를 하지 않은 채, 현지시정 및 감찰조사 등 필요한 조치를 할 수 있다.

6. 민원사건의 처리

제15조(민원사건의 처리) ① 감찰관은 소속 경찰공무원등의 의무위반사실에 대한 민원을 접수하였을 때는 접수일로부터 2개월 내에 신속히 처리하여야

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

한다. 다만, 부득이한 사유로 민원을 기한 내에 처리할 수 없을 때는 감찰업무 담당 부서의 장에게 보고하여 그 처리 기간을 연장할 수 있다. ② 민원사건을 배당받은 감찰관은 민원인, 피민원인 등 관련자에 대한 감찰조사 등을 거쳐 사실관계를 명확히 하여야 한다. ③ 감찰관은 불친절 또는 경미한 복무규율위반에 관한 민원사건에 대해서는 민원인에게 정식 조사절차 또는 조정절차를 선택할 수 있음을 고지하고, 민원인이 조정절차를 선택한 때는 해당 경찰공무원등의 사과, 해명 등의 조정절차를 진행하여야 한다. 다만, 조정이 이루어지지 아니한 때는 지체없이 조사절차를 진행하여야 한다.

제5절 감찰활동

경찰은 제복을 착용하고 국민과 직접 대하는 '움직이는 정부'로서의 상징성을 지니고, 대부분 경찰 작용은 국민의 권리·의무에 직접 영향을 미치는 만큼 고도의 청렴성과 공정성이 요구된다. 이에 따라 경찰은 국민의 눈높이에 맞춰 공직 윤리의식을 재확립하고, 조직 내 남아있는 부패 관행을 청산하여 깨끗하고 공정한 경찰상을 구현, 국민의 신뢰도를 향상하기 위해 강도 높은 공직기강 확립대책을 추진해 왔다.

특히, 경찰의 감찰활동은 조직원의 위무위반 행위 특히 비위행위 통제에 맞춰져 있으며, 사회적 비난이 일어나는 비위 관련 언론 보도가 나거나, 이로 인한 상급부서의 감찰 강화 요구가 있을 때마다 새로운 대책을 내놓거나 제도 신설 필요성을 주장하면서 비위 직원 관련 부서 전반에 대한 집중 감찰활동을 시행하는 형태로 일관해 왔다. 그래서 경찰은 국가공무원 중에서도 가장 엄격한 기강이 요구되어 타 부처 공무원보다 징계량이 많고 징계양정에서도 더욱 가혹한 편이라 할 수 있다(임재갑, 2004). 이러한 과정에서 강압적인 감찰활동이 가능한 조직 내 분위기 조성적 측면에서 매우 중요한 요인으로 작용하여져 왔음을 알 수 있다. <표 2-4>는 연도별 감찰 관련 주요 보도 내용이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 2-4> 연도별 감찰관련 주요 보도[32](1994-2011)

연도	감찰관련 주요 보도
1993	'윗물맑기운동' 및 지휘관연대책임 대대적 감찰, 상호감찰
1994	경찰비리연중감찰, 4개 대민부서 분기별 집중감찰
1996	금품수수 비리 관련 대민부서 감찰
1998	경찰비리연대공동책임제
1999	감찰카드 폐기
2000	감찰의 계도 위주로 변환
2003	경찰공무원행동강령규칙 개정
2004	내부공익신고센터
2005	감찰활동 강화 및 단계결 종합인사관리 대책
2007	공직기강확립을 위한 집중감찰활동
2009	오락실관련경찰비리근절, '경찰기강확립및비리척결대책'
2010	감찰요원 32%교체, 고강도 사정활동
2011	공정사회구현을 위한 엄정한 공직기강 확립 방안, 감사·감찰활동 강화

32) 고근호, 경찰내부통제에 관한 연구, 고려대학교 석사학위논문(2013), 지난 18년간의 감찰관련 주요 보도 내용 중 감찰 조직 즉 내부통제 구조를 개선시킨 경우는 1999년과 2000년, 2010년 3회이고 그 외는 모두 더 강력한 감찰을 하기 위한 조치들이었음. 즉 그간 감찰활동은 내부통제 구조 변화를 통한 조직 개선보다는 통제 강화를 통한 조직 추스르기에 맞춰져 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

[최근 감찰활동 관련 보도 내용]

① 2017. 12. 13. 뉴시스[33]

- 비위로 징계처분을 받거나 징계위원회에 회부될 예정인 충북지방경찰청 소속 일선 경찰서 간부경찰관들이 전직 감찰계 직원들을 고소했다.
- 최근 충주경찰서 여성경찰관 '강압 감찰' 의혹으로 경찰청이 충북경찰청 감찰계를 압수수색하는 등 감찰활동이 위축된 상황에서 전직 감찰계 직원을 상대로 한 형사고소가 잇따라 논란이다.
- 13일 충북경찰청에 따르면 일선경찰서 경감 A씨는 직권남용권리행사방해, 협박 등의 혐의로 전 감찰계 직원 4명을 고소했다.
- 지난해 징계위원회에 회부되어 견책처분을 받은 그는 징계가 부당하다며 소청심사위원회에 소청을 내고, 법원에 행정소송을 제기했지만 패소했다.
- 하지만 A씨는 "감찰조사 과정에 문제가 있었다"며 자신을 조사한 B경감과 C경위 등 직원 4명을 형사고소 했다. 그가 뒤늦게 전직 감찰계 직원을 고소 한 건 명예를 회복하려는 의도로 해석된다.

② 2017. 11. 28 이데일리[34]

- 충북 지역 여성 경찰관이 '강압 감찰'로 스스로 목숨을 끊었다는 논란이 끊이지 않는 가운데 현직 경찰관과 시민이 감찰에 관여한 경찰관들을 형사 고발했다.
- 전·현직 경찰관이 활동하는 온라인 커뮤니티 '폴 네티앙'은 28일 오후 서울 서대문구 경찰청을 방문해 A(38·여) 경사 감찰에 관여한 당시 충북경찰청 감찰 담당자 등 6명을 직권남용 권리행사방해 등 혐의로 고발했다.
- 폴 네티앙은 "지난 14일부터 고발인 연명 신청을 받은 결과 1577명의 경찰관과 일반 시민이 고발인으로 참여했다"며 "고발인 가운데 현직 경찰관은 약 1000명 수준"이라고 설명했다.
- 폴 네티앙은 이어 "고인의 억울함을 풀어주고 경찰 감찰의 문제점을 바로잡으려는 취지"라며 "현장 경찰관과 시민이 힘을 모아 경찰 지휘부와 감찰을 단체 고발하는 첫 사례가 될 것"이라고 덧붙였다.
- 이날 고발장을 접수한 류근창 폴 네티앙 회장은 "경찰청은 충북청 감찰 관계자들을 감찰 조사해서 부적절함과 불법을 확인했음에도 징계는 물론 직무고발도 하지 않았다"며 "경찰청은 고발장을 철저히 수사해 이번 감찰에 어떤 문제가 있었는지 밝혀야 한다"고 말했다.
- 앞서 충북청은 충주서 소속 A경사의 업무 태도에 관련해 익명의 투서를 접수하고 감찰을 벌였다. 이 과정에서 조사를 받던 A경사는 지난달 26일 자택에서 숨진 채 발견됐다.
- 이후 경찰 내부에서 감찰에 부적절한 행태가 있었다는 의혹이 일었다. 경찰청은 자체 조사에서 충북청 감찰이 A경사를 몰래 촬영하고 잘못을 시인하라며 회유하는 등의 문제를 발견하고 관련자들을 인사 조치했다.
- 이후 A경사 유족과 장신중 경찰인권센터장은 지난 23일 A경사가 강압적이고 불법적인 감찰을 못 이겨 숨졌다고 주장하며 당시 충북청 감찰 관계자 7명에 대한 고소장을 경찰청에 제출했다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 3 장 연구 방법

본 연구는 경찰감찰에 대한 경찰관들의 인식도 분석을 하기 위하여 사용한 방법은 양적 방법을 활용하였다. 양적 연구방법(quantitative)은 측정 도구를 활용하여 자료를 수집하고, 이를 통계분석을 통하여 가설을 경험적으로 검증하는 방법이다(김경식, 2010). 이와 같은 연구방법을 토대로 본 연구는 경찰인재개발원으로 보수교육 이수를 위해 방문하는 연수 경찰관들을 대상으로 하였다. 특히, 본 연구는 국민들의 안전을 위해 최 일선에서 고생하는 경찰관들이 직무수행 시 뜻하지 않은 감찰활동으로 인해 느낄 수 있는 감정 정도를 파악함으로써 제도적 개선에 필요한 기초자료를 도출하는 데 연구의 주된 목적이 있다.

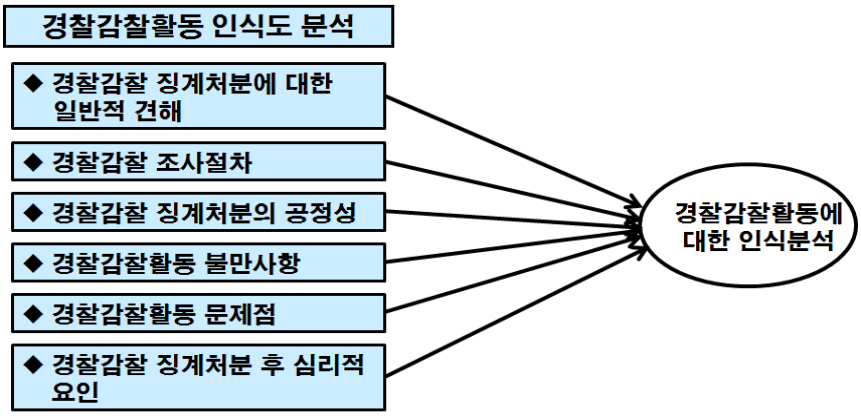
제 1 절 연구 모형

본 장에서는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식 정도를 분석하기 위하여 일선 현장에서 적용되는 감찰활동과 관련된 25문항으로 구성하였다. 구체적으로는 경찰 감찰 징계처분에 대한 일반적 견해 3문항, 경찰감차 조사절차 6문항, 경찰감찰 징계처분의 공정성 5문항, 경찰 감찰활동 불만사항 3문항, 경찰 감찰활동 문제점 3문항, 경찰감찰 징계처분 후 심리적 요인 5문항으로 구성하였다. 이러한 감찰활동과 관련된 문항을 토대로 <그림 3-1>과 같은 연구모형을 설정하였으며, 최종적으로 경찰 감찰활동에 대한 인식을 분석하고자 한다.

33) 뉴시스. 2017.12.13
http://www.newsis.com/view/?id=NISX20171213_0000175147&cID=10806&pID=10800
(검색일 : 2018. 1. 15)
34) 이데일리. 2017.11.28
http://www.edaily.co.kr/news/news_detail.asp?newsId=03447286616130312&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y (검색일 : 2018. 1. 15)

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY



<그림 3-1> 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석 모형

제 2 절 연구 가설

경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식을 분석하기 위하여 연구모형에 따라 연구가설을 설정하고 이를 검증하고자 한다.

가설 1. 경찰감찰 징계처분에 대한 일반적 견해는 어떠한가?

1 - 1. 경찰관 재직 중 징계처분을 받은 사실이 있는가?

1 - 2. 경찰관 재직 중 각종 의무위반으로 감찰조사를 받은 사실이 있는가?

1 - 3. 경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못으로 징계 이외의 처분을 받은 적이 있는가?

가설 2 . 경찰감찰 조사절차에 대한 인식은 어떠한가?

2 - 1. 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 관하여 어떻게 생각하는가?

2 - 2. 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청에 출석하여 조사를 받아야 할 경우에 대한 견해는 어떠한가?

2 - 3. 의무위반에 대한 조사과정에서 해명의 기회는 어느 정도 주어지고 있다고 생각하는가?

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2 - 4. 징계 심의의결 과정에서 해명의 기회가 어느 정도 주어지고 있다고 생각하는가?

2 - 5. 의무위반 시 조사단계에서 징계의결에 이르기까지 권익보호에 도움을 줄 전문보호관 제도운용에 관하여 어떻게 생각하는가?

2 - 6. 전문보호관 제도를 운용한다면 그 보호관은 어느 분야의 종사자를 선임하면 적당하다고 생각하는가?

가설 3. 경찰감찰징계처분에 대한 공정성정도는 어떠한가?

3 - 1. 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 및 객관성 확보를 위한 외부인사 위촉에 관하여 어떻게 생각하는가?

3 - 2. 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉관련 공정성과 투명성, 객관성은 어느 정도라 생각하는가?

3 - 3. 경찰공무원징계위원회 관련 공정성과 투명성, 객관성이 부족하면 어느 분야라 생각하는가?

3 - 4. 경찰공무원 징계처분 사유에 해당하는 의무위반 범위에 관하여 어떻게 생각하는가?

3 - 5. 타 분야 공무원징계와 경찰공무원 징계수준에 관하여 어떻게 생각하는가?

가설 4. 경찰 감찰활동 불만사항은 무엇인가?

4 - 1. 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항은 무엇인가?

4 - 2. 경 찰감찰관의 강압적인 자세에 불만이 있다면 어느 정도인가?

4 - 3. 경찰감찰 조사일정에 불만이 있다면 그 원인은 무엇인가?

가설 5. 경찰 감찰활동의 문제점은 무엇인가?

5 - 1. 경찰감찰관의 강압적인 자세에 문제가 있다면 무엇 때문이라 생각하는가?

5 - 2. 무리한 짜맞추기식 감찰활동 조사가 문제가 된다면 그 원인은 무엇이라 생각하는가?

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

5 - 3. 경찰감찰관의 불량한 태도에 문제가 있다면 그 원인은 무엇이라 생각하는가?

가설 6. 경찰감찰 징계처분 후 심리적 변화 요인은 무엇인가?

6 - 1. 경찰감찰관의 징계처분은 아니지만 문책성 직위해제, 대기발령 등에 관하여 어떻게 생각하는가?

6 - 2. 징계처분 및 행정제재를 받았을 경우 가장 큰 불만을 갖게 되는 대상은 무엇인가?

6 - 3. 징계 및 행정제재를 받았을 경우 자기 자신의 솔직한 심정은 어떠한가?

6 - 4. 의무위반에 대한 조사에서 징계처분까지의 과정에 대한 귀하의 생각은 어떠한가?

6 - 5. 경찰공무원 의무위반의 제재수단인 현 징계제도에 대한 귀하의 견해는 어떠한가?

제 3 절 용어의 정의

1) 경찰감찰규칙

경찰감찰규칙은 경찰공무원등의 공직기강 확립과 경찰행정의 적정성 확보를 위한 감찰에 필요한 사항을 규정함을 주된 목적으로 한다(경찰청훈령 제582호).

2) 의무위반행위

경찰청 및 그 소속기관(이하 '경찰기관'이라 한다)에 소속하는 경찰공무원, 일반·기능·별정·계약·고용직 공무원, 전투경찰순경 등(이하 '경찰공무원등'이라 한다)이 「국가공무원법」 등 관련 법령 또는 직무상 명령 등에 따른 각종 의무를 위반한 행위를 말한다(경찰청훈령 제582호).

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3) 감찰

복무기강 확립과 경찰행정의 적정성을 확보하기 위해 경찰기관 또는 경찰공무원등의 제반업무와 활동 등을 조사·점검·확인하고 그 결과를 처리하는 감찰관의 직무활동을 말한다(경찰청훈령 제582호).

4) 감찰관

감찰관은 제2호에 따른 감찰을 담당하는 경찰공무원을 말한다(경찰청훈령 제582호).

5) 인식도 분석

인식(認識, Erkenntnis, connaissance)이란 대상을 하나의 통일체로서 파악하고자 하는 우리의 의식의 활동 혹은 그와 같은 활동에 의해 파악된 내용을 말한다. 현상학적으로는 모든 형태의 존재자가 인식의 대상으로서 생각된다. 예를 들면 개별적인 실재적 대상만이 아니라 사건과 수학적 대상 그리고 논리적 대상과 같은 추상적 사태도 인식의 대상이 될 수 있다. 또한, 과거의 사태와 아직 실현되어 있지 않은 사태와 같은 이른바 시간·공간적으로 원격적인 사태, 나아가서는 상상 속의 사물까지 우리의 인식 활동의 대상이 될 수 있다. 또한, 인식 활동은 그 작용 성격에서 예를 들면 지각, 상상, 기억, 기호적 인식, 타자 인식 등으로 분류된다(네이버 지식백과, http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1717798&cid=41908&categoryId=41972).

6) 교차분석

교차분석(Crosstabs)은 대표적인 비모수 통계기법이라 할 수 있다. 가설검증을 위한 통계방법은 모수(parametric)통계와 비모수(non-parametric) 통계로 구분할 수 있다. 모수통계는 다음과 같은 세 가지 조건을 충족시켰을 때 가능하다. 첫째, 표본의 모집단이 정규분포를 이루어야 한다. 둘째, 집단 내 변량 또는 분산이 같아야 한다. 셋째, 변수는 등간척도나 비율척도로 구성되어야 한다. 이처럼 모수 통계방법은 전체 분포의 정규성, 변량의 동질성, 측정단위의 등간성 등의 조건이 필요하다(오택섭, 1992; 김경식, 2010; 박지윤, 2016: 재인

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

용). 이러한 교차분석은 명목이나 서열수준과 같은 범주형 수준의 변인들에 대한 케이스들의 교차빈도에 대한 기술통계량을 제공해 줄 뿐만 아니라, 교차빈도에 대한 통계적 유의성을 검증해 주는 통계분석 기법이다.

제 4 절 조사방법

본 연구는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식정도를 분석·규명하는데 주된 목적이 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서 활용한 연구방법은 양적 연구방법을 바탕으로 설문지를 활용하였다.

1. 조사대상

본 연구는 경찰관들의 경찰 감찰활동에 대한 인식을 분석·규명하기 위하여 양적방법을 바탕으로 연구를 수행하였다. 이러한 연구 배경을 바탕으로 2018년 3월 1일부터 ~ 3월 30일 까지 약 30일간에 걸쳐 경찰인재개발원에서 경찰보수교육을 받는 현직 경찰관들을 모집단으로 선정한 다음 유의표집법(purposive sampling)을 이용하여 표본을 추출하였다. 연구 대상을 경찰인재개발원으로 제한을 둔 이유는 일선 경찰관들이 직무교육과 관련된 보수교육 및 연수를 총괄하는 교육기관으로 전국적으로 분포하고 있는 일선 경찰관들이 지속해서 방문하고 있다는 점이 본 연구의 결과가 대표성을 띨 수 있다고 판단되었기 때문이다.

설문 대상으로는 경찰인재개발원에서 교육을 받는 경찰관을 대상으로 총 500부를 배부하여 497명을 표집하였다. 그러나 자료 입력 시 본 연구의 취지와 다소 일치하지 않는 불성실한 자료는 극단 치를 적용(32부 제거)하여 최종 분석에 사용된 사례 수는 465명이다. 다음 <표 3-1>은 조사대상자의 일반적 특성을 나타낸 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-1> 조사대상자의 일반적 특성

구 분		사례수(N)	백분율(%)
성별	남 성	409	88.0
	여 성	56	12.0
연 령	20대	58	12.5
	30대	122	26.2
	40대	146	31.4
	50대이상	139	29.9
근무부서	지방청	72	15.5
	경찰서	246	52.9
	지구대·파출소	147	31.6
직위	순경	68	14.6
	경장	55	11.8
	경사	85	18.3
	경위	198	42.6
	경감이상	59	12.7
근무 기간	5년이하	97	20.9
	5년-10년	51	11.0
	10년-15년	115	24.7
	15년 이상	202	43.4
전 체		465	100.0

2. 측정도구

본 연구에서는 경찰감찰에 대한 경찰관들의 인식도 분석을 수행하기 위하여 사용된 도구는 설문지이다. 인식도 분석에 사용된 설문지는 국내 여

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

러 선행연구에서 사용되었던 도구를 바탕으로 본 연구의 성격에 맞도록 수정 및 보완을 하였다. 인식도 분석을 위한 설문지는 본 연구의 모형을 규명할 중요한 도구로서 <표 3-2>에서 보는 바와 같이 총 34문항으로 구성하였다.

<표 3-2> 설문지의 구성

변 수	하위요인	문항수	출처
사회인구학적특성	성별, 연령, 근무부서, 직위, 근무 기간	5	
경찰 감찰활동 인식도 분석	• 경찰감찰 징계처분에 대한 일반적 견해 3문항 • 경찰감찰 조사절차 6문항 • 경찰감찰 징계처분의 공정성 5문항 • 경찰 감찰활동 불만사항 3문항 • 경찰 감찰활동 문제점 3문항 • 경찰감찰 징계처분 후 심리적 요인 5문항	25	
총 문 항		30	

1) 사회인구학적특성

본 연구에서는 경찰감찰에 대한 경찰관들의 인식을 분석하기 위하여 먼저 설문 대상의 사회인구학적 특성을 알아보고자 한다. 사회인구학적 특성은 안동현(2017)에 의해 사용된 문항을 연구의 특성에 맞게 성, 연령, 근무부서, 직위, 근무 기간 등으로 구성하였다. 성은 '남성'과 '여성'으로 이분하였으며, 연령은 '20대', '30대', '40대', '50대 이상' 등으로 구분하였다. 근무부서는 '지방청', '경찰서', '지구대·파출소' 등으로 구분하였으며, 직위는 '순경', '경장', '경사', '경위', '경감이상' 등으로 구분하였다. 근무 기간은 '5년 미만', '5-10년', '10-15년', '15년 이상' 등으로 구분하였다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2) 인식도 분석

경찰감찰에 대한 경찰관들의 인식도 분석을 위해 곽영걸(2015)에 의해 사용된 설문지를 바탕으로 연구의 성격에 맞도록 수정・보완하여 사용하였다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석을 위하여 설문지에 대해 예비검사와 타당도 및 신뢰도를 검증하였다. 설문지의 예비검사(pilot test)를 하기에 앞서 본 연구에서는 경찰학 박사학위 소지자 3인의 전문가 회의를 시행하였다. 특히, 본 연구에서는 경찰 감찰활동과 관련된 인식도 설문지에 대한 검토 및 논평을 통해 내용 타당도와 문항의 적합성 여부를 평가하였으며 지적된 사항은 수정・반영하여 설문을 시행하였다. 설문지에 대한 예비검사는 직장 동료들을 대상으로 부분적으로 1회를 시행한 후 별다른 문제점이 도출되지 않음을 파악한 후 본격적으로 설문을 시행하였다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식을 분석하기 위하여 고근호(2013) 경찰공무원 내부통제에 대한 감찰활동 연구, 권장훈 외1(2011)에서 경찰공무원의 징계에 대한 발전방향에 관한 연구, 박영규(2008)에서 경찰공무원의 감찰제도, 절차 등에 대한 개선방안 연구, 안용근(2015)에서 경찰공무원의 징계개선을 위한 청렴도 향상방안 연구 등 경찰학과 관련된 다양한 학문을 바탕으로 문헌고찰을 하였다.

1) 조사절차

본 연구에서는 경찰인재개발원에서 직무연수교육 중인 경찰관을 대상으로 유의표

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

집법(purposive sampling)을 이용해 설문지를 배부한 다음 자기평가기재법(self-administration method)으로 설문내용에 관하여 응답하도록 하였다. 설문 조사는 본 연구자를 포함하여 사전에 설문지 내용에 대해 교육받은 보조 조사원 5명이 각 과정 교육이 끝난 이후 개인적인 자유 시간대에 시행하였다. 설문지 작성 시 설문내용에 이해가 가지 않는 부분의 문항은 본 연구자를 비롯해 사전에 교육을 받은 보조 조사원의 설명을 통해 설문내용을 이해할 수 있도록 설명하고 완성된 설문지를 회수하였다.

2) 자료처리

본 연구에서는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식 정도를 묻는 설문지를 회수한 후 설문내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단 치(outlier)를 적용하였다. 극단 치 적용의 사례는 일관된 번호 기재한 설문지와 부분적으로 설문을 완성하지 못한 설문지를 대상으로 하였다. 이후 통계분석을 위하여 부호화하는 코딩입력을 통해 'SPSS WIN(18.0)'을 이용하여 연구의 목적에 따라 분석하였다. 입력된 자료는 본 연구의 목적을 규명하기 위하여 사용된 통계기법은 빈도분석(frequency)과 교차분석(Crosstabs)의 방법을 활용하였다. 다음 <표 3-3>은 연구에 사용된 양적 방법 통계기법이다.

<표 3-3> 분석방법

변 수	하위요인	통계기법 및 분석방법
사회인구학적특성	성별, 연령, 근무부서, 직위, 근무 기간	빈도분석
경찰 감찰활동 인식도 분석	• 경찰감찰 징계처분에 대한 일반적 견해 3문항 • 경찰감차 조사절차 6문항 • 경찰감찰 징계처분의 공정성 5문항 • 경찰 감찰활동 불만사항 3문항 • 경찰 감찰활동 문제점 3문항 • 경찰감찰 징계처분 후 심리적 요인 5문항	교차분석

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 4 장 연구 결과

제 1 절 경찰관 재직 중 의무위반 및 징계처분 여부

1. 징계처분 여부

<표 4-1>은 경찰관 재직 중 징계처분 여부에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-1> 경찰관 재직 중 징계처분 여부에 대한 x^2 검증

구분		있다	없다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	86(18.5)	323(69.5)	409(88.0)	7.815 1 .005
	여 성	3(0.6)	53(11.4)	56(12.0)	
연 령	20대	0(0)	58(12.5)	58(12.5)	47.169 3 .000
	30대	8(1.7)	114(24.5)	122(26.2)	
	40대	34(7.3)	112(24.1)	146(31.4)	
	50대이상	47(10.1)	92(19.8)	139(29.9)	
근무부서	지방청	12(2.6)	60(12.9)	72(15.5)	1.055 2 .590
	경찰서	45(9.7)	201(43.2)	246(52.9)	
	지구대·파출소	32(6.9)	115(24.7)	147(31.6)	
직위	순경	0(0)	68(14.6)	68(14.6)	42.310 4 .000
	경장	3(0.6)	52(11.2)	55(11.8)	
	경사	11(2.4)	74(15.9)	85(18.3)	
	경위	60(12.9)	138(29.7)	198(42.6)	
	경감이상	15(3.2)	44(9.5)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	1(0.2)	96(20.6)	97(20.9)	62.770 3 .000
	5년-10년	4(0.9)	47(10.1)	51(11.0)	
	10년-15년	13(2.8)	102(21.9)	115(24.7)	
	15년 이상	71(15.3)	131(28.2)	202(43.4)	
전 체		89(19.1)	376(80.9)	465(100)	

** $p<.01$ *** $p<.001$

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-1>에 의하면 '경찰관 재직 중 징계처분 여부'에 관하여 물어본 결과 없다(80.9%)고 응답한 비율이 높았으며, 있다(19.1%)고 나타났다. 이와 같은 결과는 현직 경찰관들이 업무와 관련하여 약 20% 정도가 징계처분을 받았음을 의미한다.

경찰관 재직 중 징계처분 여부에 대한 교차분석결과는 징계처분 유경험자를 대상으로 기술하고자 한다. 성별에서는 남성 집단에서 있다(18.5%)고 나타났으며, 영가설을 부정할 수 있는 확률은 .005로 유의수준은 p<.01로 나타났다. 연령에서는 50대에서 있다(24.5%)고 가장 높게 나타났으며, 유의수준은 p<.000으로 나타났다. 이와 같은 현상은 고연령층일수록 조직에서의 책임의식이 부여되어 징계경험이 높은 것으로 생각한다. 직위에서는 경위집단에서 있다(12.9%)고 나타났다. 경위집단은 조직 내에서 관리자로서의 위치가 징계처분 사례를 높이고 있는 것으로 생각한다. 근무 기간에서는 15년 이상의 집단에서 있다(15.3%)고 나타났으며, 유의수준은 p<.000으로 나타났다. 근무 기간도 또한 장기근무경력자일수록 징계경험이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있는데 이와 같은 결과를 종합해 보면 경찰조직 내에서 고연령, 경위, 장기근무자의 유형에서 징계수준이 높다는 일반적 견해를 설명해 주고 있다.

2. 의무위반으로 인한 감찰조사 여부

<표 4-2>는 경찰관 재직 중 의무위반으로 인한 감찰조사 여부에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-2> 경찰관 재직 중 의무위반으로 인한 감찰조사 여부에 대한 x^2 검증

구분		있다	없다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	130(28.0)	279(60.0)	409(88.0)	12.489
	여 성	5(1.1)	51(11.0)	56(12.0)	1 .000
연 령	20대	1(0.2)	57(12.3)	58(12.5)	56.138 3 .000
	30대	17(3.7)	105(22.6)	122(26.2)	
	40대	55(11.8)	91(19.6)	146(31.4)	
	50대이상	62(13.3)	77(16.6)	139(29.9)	
근무부서	지방청	24(5.2)	48(10.3)	72(15.5)	2.980 2 .225
	경찰서	63(13.5)	183(39.4)	246(52.9)	
	지구대·파출소	48(10.3)	99(21.3)	147(31.6)	
직위	순경	0(0)	68(14.6)	68(14.6)	55.717 4 .000
	경장	7(1.5)	48(10.3)	55(11.8)	
	경사	21(4.5)	64(13.8)	85(18.3)	
	경위	81(17.4)	117(25.2)	198(42.6)	
	경감이상	26(5.6)	33(7.1)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	1(0.2)	96(20.6)	97(20.9)	69.138 3 .000
	5년-10년	11(2.4)	40(8.6)	51(11.0)	
	10년-15년	29(6.2)	86(18.5)	115(24.7)	
	15년 이상	94(20.2)	108(23.2)	202(43.4)	
전 체		135(29.0)	330(71.0)	465(100)	

*** $p<.001$

<표 4-2>에 의하면 '경찰관 재직 중 의무위반으로 인한 감찰조사 여부'에 관하여 물어본 결과 없다(71%)고 응답한 비율이 높았으며, 있다(29%)고 나타났다. 이와 같은 결과는 현직 경찰관들이 의무위반으로 인한 감찰조사 경험이 약 30% 정도로 상대적으로 높다고 할 수 있다.

경찰관 재직 중 의무위반으로 인한 감찰조사 여부에 대한 교차분석 결과는 의무위반 유경험자를 대상으로 기술하고자 한다. 성별에서는 남성집단에서 있다(28%)고 나타났으며, 유의확률은 .000로 유의수준은 $p<.001$로 나타났다. 연령에서는 50대에서 있다(13.3%)고 나타났으며, 유의수준은 $p<.000$으로 나타났다. 직위에서는 경위집단에서 있다(17.4%)고 나타났으며, 유의수준은 $p<.000$으로 나타났다. 근무 기간에서는 15년 이상의 집단에서 있다(20.2%)고 나타났으며, 유

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

의수준은 p<.000으로 나타났다. 이와 같은 결과는 징계경험이나 의무위반으로 인한 감찰조사 여부는 남성중심의 업무특성과 함께 고연령층, 경위, 장기근무자일수록 징계 및 의무위반 빈도수가 높음을 알 수 있다.

3. 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부

<표 4-3>은 경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-3> 경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부에 대한 x^2 검증

구분		직위해제	대기발령	타부서 인사조치	경고	없음	전체	X^2 df sig
성별	남 성	1(0.2)	3(0.6)	27(5.8)	93(20.0)	285(61.3)	409(88.0)	11.306 4 .023
	여 성	0(0)	0(0)	1(0.2)	4(0.9)	51(11.0)	56(12.0)	
연령	20대	0(0)	0(0)	0(0)	3(.0.6)	55(11.8)	58(12.5)	53.265 12 .000
	30대	0(0)	0(0)	1(0.2)	14(3.0)	107(23.0)	122(26.2)	
	40대	1(0.2)	2(0.4)	11(2.4)	41(8.8)	91(19.6)	146(31.4)	
	50대이상	0(0)	1(0.2)	16(3.4)	39(8.4)	83(17.8)	139(29.9)	
근무부서	지방청	0(0)	0(0)	8(1.7)	14(3.0)	50(10.8)	72(15.5)	7.890 8 .444
	경찰서	1(0.2)	3(0.6)	11(2.4)	53(11.4)	178(38.3)	246(52.9)	
	지구대·파출소	0(0)	0(0)	9(1.9)	30(6.5)	108(23.2)	147(31.6)	
직위	순경	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	68(14.6)	68(14.6)	58.290 16 .000
	경장	0(0)	0(0)	0(0)	8(1.7)	47(10.1)	55(11.8)	
	경사	0(0)	1(0.2)	3(0.6)	20(4.3)	61(13.1)	85(18.3)	
	경위	0(0)	2(0.4)	22(4.7)	51(11.0)	123(26.5)	198(42.6)	
	경감이상	1(0.2)	0(0)	3(0.6)	18(3.9)	37(8.0)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	0(0)	0(0)	0(0)	2(0.4)	95(20.4)	97(20.9)	75.320 12 .000
	5년-10년	0(0)	1(0.2)	1(0.2)	8(1.7)	41(8.8)	51(11.0)	
	10년-15년	1(0.2)	1(0.2)	0(0)	33(7.1)	80(17.2)	115(24.7)	
	15년 이상	0(0)	1(0.2)	27(5.8)	54(11.6)	120(25.8)	202(43.4)	
전 체		1(0.2)	3(0.6)	28(6.0)	97(20.9)	336(72.3)	465(100)	

*p<.05 ***p<.001

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-3>에 의하면 '경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부'에 관하여 물어본 결과 없다(72.3%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 경고(20.9%), 타부서 인사조치(6.0%), 대기발령(0.6%), 직위해제(0.2%) 등의 순으로 나타났다. 여기서 주목해야 할 부분은 징계 여부가 없는 것이 중요한 것이 아니라 반대로 현직 경찰관들이 업무수행 시 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계수위가 현재 문제화되고 있다는 점이다. 의무위반 또는 징계대상자는 인권침해 등으로 인한 조직에서의 갈등이나 경찰관으로서 회의감 정도가 높아질수록 직무몰입도 및 능동적 사고는 현저히 낮아질 수 있기 때문이다.

경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부에 대한 교차분석은 두 번째로 높게 나타난 '경고'를 중심으로 분석하는데 의미가 있다. 성별에서는 남성집단에서 경고(20%)로 나타났으며, 유의확률은 .023으로 유의수준은 p<.05로 나타났다. 연령대는 40대 집단에서 경고(8.8%)로 나타났으며, 유의확률은 .000으로 유의수준은 p<.001로 나타났다. 직위에서는 경위집단에서 경고(11%)로 나타났으며, 유의확률은 .000으로 유의수준은 p<.001로 나타났다. 근무기간에서는 15년 이상의 집단에서 경고11.6%)로 나타났으며, 유의확률은 .000으로 유의수준은 p<.001로 나타났다. 이와 같은 결과는 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부 또한 남성, 40대, 경위, 장기근무자 등의 집단에서 발생하고 있음을 알 수 있다.

제 2 절 감찰 조사절차

1. 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차

<표 4-4>는 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-4> 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 대한 x^2 검증

구분		매우적당하다	적당하다	부당하다	매우부당하다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	2(0.4)	132(28.4)	208(44.7)	67(14.4)	409(88.0)	7.517 3 .057
	여 성	1(0.2)	21(4.5)	32(6.9)	2(0.4)	56(12.0)	
연 령	20대	0(0)	24(5.2)	29(6.2)	5(1.1)	58(12.5)	15.174 9 .086
	30대	1(0.2)	47(10.1)	64(13.8)	10(2.2)	122(26.2)	
	40대	2(0.4)	42(9.0)	73(15.7)	29(6.2)	146(31.4)	
	50대이상	0(0)	40(8.6)	74(15.9)	25(5.4)	139(29.9)	
근무부서	지방청	0(0)	21(4.5)	34(7.3)	17(3.7)	72(15.5)	10.427 6 .108
	경찰서	2(0.2)	91(19.6)	126(27.1)	27(5.8)	246(52.9)	
	지구대·파출소	1(0.2)	41(8.8)	80(17.2)	25(5.4)	147(31.6)	
직위	순경	0(0)	24(5.2)	39(8.4)	5(1.1)	68(14.6)	13.060 12 .365
	경장	0(0)	25(5.4)	26(5.6)	4(0.9)	55(11.8)	
	경사	1(0.2)	25(5.4)	46(9.9)	13(2.8)	85(18.3)	
	경위	2(0.4)	60(12.9)	100(21.5)	36(7.7)	198(42.6)	
	경감이상	0(0)	19(4.1)	29(12.1)	11(2.4)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	0(0)	38(8.2)	53(11.4)	6(1.3)	97(20.9)	16.970 9 .049
	5년-10년	1(0.2)	21(4.5)	23(4.9)	6(1.3)	51(11.0)	
	10년-15년	1(0.2)	38(8.2)	61(13.1)	15(3.2)	115(24.7)	
	15년 이상	1(0.2)	56(12.0)	103(22.2)	42(9.0)	202(43.4)	
전 체		3(0.6)	153(32.9)	240(51.6)	69(14.8)	465(100)	

*p<.05

<표 4-4>에 의하면 '감찰 및 감사부서의 사실조사 절차'에 관하여 물어본 결과 부당하다(51.6%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 적당하다(32.9%), 매우 부당하다(14.8%), 매우 적당하다(0.6%) 등의 순으로 나타났다. 여기서 주목해야 할 부분은 현직 경찰관들의 과반수가 부당하다고 느끼고 있다는 점이다. 최근 강도 높은 감찰로 인해 현직 경찰관이 스스로 목숨을 끊는 사례를 비롯해 부당하다는 항소사례가 지속해서 증가하고 있는 현시점에서 제도적 개선이 필요하다고 생각한다.

감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 대한 교차분석 결과 근무 기간 15년 이상의 집단에서 부당하다(22.2%)고 나타났는데, 이는 근무 기간이 길수록 다양한 업무순환 및 보직변경을 통해 업무의 적응 정도에 따라서 다르게 나타날 수 있음을 의미한다. 반면, 적당하다는 의견은 약 32.9%를 설명해 주고 있는데 이는 조직의 특성을 잘 이해하고 적응함으로써 업무 정도가 높음을 의미해 주고 있다. 유의확률은 .049로 유의수준은 p<.05로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2. 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해

<표 4-5>는 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-5> 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해에 대한 x^2 검증

구분		꼭필요하다	꼭필요한경우로 제한한다	전부제한한다	조사부서 편의에의한다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	12(2.6)	343(73.8)	27(5.8)	27(5.8)	409(88.0)	2.322 3 .508
	여 성	1(0.2)	50(108)	1(0.2)	4(0.9)	56(12.0)	
연 령	20대	1(0.2)	51(11.0)	3(0.6)	3(0.6)	58(12.5)	8.301 9 .504
	30대	2(0.4)	110(23.7)	5(1.1)	5(1.1)	122(26.2)	
	40대	4(0.9)	122(26.2)	11(2.4)	9(1.9)	146(31.4)	
	50대이상	6(1.3)	110(23.7)	9(1.9)	14(3.0)	139(29.9)	
근무부서	지방청	1(0.2)	62(13.3)	3(0.6)	6(1.3)	72(15.5)	1.655 6 .949
	경찰서	8(1.7)	207(44.5)	16(3.4)	15(3.2)	246(52.9)	
	지구대·파출소	4(0.9)	124(26.7)	9(1.9)	10(2.2)	147(31.6)	
직위	순경	1(.02)	59(12.7)	4(0.9)	4(0.9)	68(14.6)	11.095 12 .521
	경장	1(0.2)	51(11.0)	1(0.2)	2(0.4)	55(11.8)	
	경사	2(0.4)	74(15.9)	7(1.5)	2(0.4)	85(18.3)	
	경위	8(1.7)	159(34.2)	12(2.6)	19(4.1)	198(42.6)	
	경감이상	1(0.2)	50(10.8)	4(0.9)	4(0.9)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	2(0.4)	86(18.5)	5(1.1)	4(0.9)	97(20.9)	13.338 9 .148
	5년-10년	1(0.2)	45(9.7)	2(0.4)	3(0.6)	51(11.0)	
	10년-15년	3(0.6)	101(21.7)	9(1.9)	2(0.4)	115(24.7)	
	15년 이상	7(1.5)	161(34.6)	12(2.4)	22(4.7)	202(43.4)	
전 체		13(2.8)	393(84.5)	28(6.0)	31(6.7)	465(100)	

<표 4-5>에 의하면 '징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해'에 관하여 물어본 결과 꼭 필요한 경우로 제한한다(84.5%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 조사부서 편의에 의한다(6.7%), 전부 제한한다(6.0%), 꼭 필요하다(2.8%) 등의 순으로 나타났다. 여기서 주목해야 할 부분은 응답자 상당수가 '꼭 필요한 경우로 제한한다'라고 응답하였는데, 이는 현직 경찰관들이 출석조사로 인해 발생하는 업무의 효율성 부분에 대한 반감이 매우 높게 작용한 결과라 할 수 있다.

징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해에 대한 교차분석 결과 유의확률을 확보하지 못하였기에 본 가설은 기각되었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3. 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회

<표 4-6>은 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-6> 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회에 대한 x^2 검증

구분		충분하다	보통이다	부족하다	매우부족하다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	10(2.2)	130(28.0)	185(39.8)	84(18.1)	409(88.0)	7.108
	여 성	3(0.6)	22(4.7)	27(5.8)	4(0.9)	56(12.0)	3 .069
연 령	20대	0(0)	22(4.7)	30(6.5)	6(1.3)	58(12.5)	13.908
	30대	4(0.9)	49(10.5)	51(11.0)	18(3.9)	122(26.2)	9
	40대	6(1.3)	44(9.5)	63(13.5)	33(7.1)	146(31.4)	.126
	50대이상	3(0.6)	37(8.0)	68(14.6)	31(6.7)	139(29.9)	
근무부서	지방청	1(0.2)	24(5.2)	27(5.8)	20(4.3)	72(15.5)	12.988
	경찰서	11(2.4)	74(15.9)	122(26.2)	39(8.4)	246(52.9)	6
	지구대·파출소	1(0.2)	54(11.6)	63(13.5)	29(6.2)	147(31.6)	.043
직위	순경	0(0)	31(6.7)	33(7.1)	4(0.9)	68(14.6)	29.793
	경장	0(0)	24(5.2)	22(4.7)	9(1.9)	55(11.8)	12
	경사	5(1.1)	23(4.9)	39(8.4)	18(3.9)	85(18.3)	.003
	경위	4(0.9)	60(12.9)	86(18.5)	48(10.3)	198(42.6)	
	경감이상	4(0.9)	14(3.0)	32(6.9)	9(1.9)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	0(0)	42(9.0)	47(10.1)	8(1.7)	97(20.9)	28.417
	5년-10년	1(0.2)	21(4.5)	18(3.9)	11(2.4)	51(11.0)	9
	10년-15년	8(1.7)	37(8.0)	49(10.5)	21(4.5)	115(24.7)	.001
	15년 이상	4(0.9)	52(11.2)	98(21.1)	48(10.3)	202(43.4)	
전 체		13(2.8)	152(32.7)	212(45.6)	88(18.9)	465(100)	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

<표 4-6>에 의하면 '경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회'에 관하여 물어본 결과 부족하다(45.6%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 보통이다(32.7%), 매우 부족하다(18.9%), 충분하다(2.8%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 대부분 경찰관이 업무로 인해 발생하는 다양한 의무위반행위에 대한 해명하기가 부족함을 잘 반영해 주고 있는 결과라 할 수 있다. 만일 본 연구 결과와 같이 전체 응답자 500명 중 약 45% 정도가 해명기회가 부족하다고 느낀다는 것은 앞으로 조사절차에 대한 개선이 적극적으로 이루어져야 할 것으로 생각한다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회에 대한 교차분석결과 근무부서는 경찰서 근무 집단에서 부족하다(26.2%)고 나타났으며, 유의확률은 .043으로 유의수준은 p<.05로 나타났다. 직위는 경위집단에서 부족하다(18.5%)로 나타났으며, 유의확률은 .003으로 유의수준은 p<.01로 나타났다. 근무 기간은 15년 이상의 집단에서 부족하다(21.1%)고 나타났으며, 유의확률은 .001로 유의수준은 p<.001로 나타났다.

4. 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회

<표 4-7>은 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-7> 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회에 대한 x^2 검증

구분		충분히주어진다	보통이다	부족하다	매우부족하게주어진다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	8(1.7)	162(34.8)	178(38.3)	61(13.1)	409(88.0)	7.742 3 .050
	여 성	4(0.9)	27(5.8)	18(3.9)	7(1.5)	56(12.0)	
연령	20대	1(0.2)	24(5.2)	26(5.6)	7(1.5)	58(12.5)	10.150 9 .338
	30대	2(0.4)	62(13.3)	42(9.0)	16(3.4)	122(26.2)	
	40대	4(0.9)	57(12.3)	61(13.1)	24(5.2)	146(31.4)	
	50대이상	5(1.1)	46(9.9)	61(14.4)	24(4.5)	139(29.9)	
근무부서	지방청	0(0)	29(6.2)	30(6.5)	13(2.8)	72(15.5)	6.793 6 .340
	경찰서	10(2.2)	95(20.4)	108(23.2)	33(7.1)	246(52.9)	
	지구대·파출소	2(0.4)	65(14.0)	58(12.5)	2(4.7)	147(31.6)	
직위	순경	0(0)	35(7.5)	28(6.0)	5(1.1)	68(14.6)	24.259 12 .019
	경장	1(0.2)	25(5.4)	21(4.5)	8(1.7)	55(11.8)	
	경사	2(0.4)	35(7.5)	33(7.1)	15(3.2)	85(18.3)	
	경위	3(0.6)	75(16.1)	87(18.7)	33(7.1)	198(42.6)	
	경감이상	6(1.3)	19(4.1)	27(5.8)	7(1.5)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	1(0.2)	48(10.3)	39(8.4)	9(1.9)	97(20.9)	16.182 9 .063
	5년-10년	0(0)	24(5.2)	17(3.7)	10(2.2)	51(11.0)	
	10년-15년	4(0.9)	52(11.2)	44(9.5)	15(3.2)	115(24.7)	
	15년 이상	7(1.5)	65(14.0)	96(20.6)	34(7.3)	202(43.4)	
전 체		12(2.6)	189(40.6)	196(42.2)	68(14.6)	465(100)	

*p<.05

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-7>에 의하면 '경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회'에 관하여 물어본 결과 부족하다(42.2%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 보통이다(40.6%), 매우 부족하다(14.6%), 충분하다(2.6%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 의무위반을 비롯해 징계위원회의 징계 심의의결 과정 또한 해명의 기회가 부족함을 잘 나타내주고 있다.

경찰공무원 징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회에 대한 교차분석결과 성별에서는 남성 집단에서 부족하다(38.3%)고 나타났으며, 유의확률은 .050으로 유의수준은 p<.05로 나타났다. 직위에서는 경위집단에서 부족하다(18.7%)로 나타났으며, 유의확률은 .019로 유의수준은 p<.05로 나타났다.

5. 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익보호를 위한 전문보호관 제도 운용

<표 4-8>은 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익보호를 위한 전문보호관 제도 운용에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-8> 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익보호를 위한 전문보호관 제도 운용 에 대한 x^2 검증

구분		찬성한다	반대한다	다른대안이 필요하다	생각해본 적이없다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	291(62.6)	4(0.9)	62(13.3)	52(11.2)	409(88.0)	5.835 3 .120
	여 성	38(8.2)	0(0)	5(1.1)	13(2.8)	56(12.0)	
연 령	20대	35(7.5)	1(0.2)	10(2.2)	12(2.6)	58(12.5)	11.847 9 .222
	30대	88(18.9)	0(0)	14(3.0)	20(4.3)	122(26.2)	
	40대	98(21.1)	2(0.4)	24(5.2)	22(4.7)	146(31.4)	
	50대이상	108(23.2)	1(0.2)	19(4.1)	11(2.4)	139(29.9)	
근무부서	지방청	46(9.9)	0(0)	12(2.6)	14(3.0)	72(15.5)	11.081 6 .086
	경찰서	170(36.6)	4(0.9)	33(7.1)	39(8.4)	246(52.9)	
	지구대·파출소	113(24.3)	0(0)	22(4.7)	12(2.6)	147(31.6)	

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

직위	순경	48(10.3)	1(0.2)	7(1.5)	12(2.6)	68(14.6)	11.314 12 .502
	경장	35(7.5)	0(0)	8(1.7)	12(2.6)	55(11.8)	
	경사	58(12.5)	0(0)	14(3.0)	13(2.8)	85(18.3)	
	경위	141(30.3)	2(0.4)	33(7.1)	22(4.7)	198(42.6)	
	경감이상	47(10.1)	1(0.2)	5(1.1)	6(1.3)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	65(14.0)	1(0.2)	12(2.6)	19(4.1)	97(20.9)	11.237 9 .260
	5년-10년	34(7.3)	0(0)	8(1.7)	9(1.9)	51(11.0)	
	10년-15년	81(17.4)	2(0.4)	13(2.8)	19(4.1)	115(24.7)	
	15년 이상	149(32.0)	1(0.2)	34(7.3)	18(3.9)	202(43.4)	
전 체		329(70.8)	4(0.9)	67(14.4)	65(14.0)	465(100)	

<표 4-8>에 의하면 '경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익 보호를 위한 전문보호관 제도 운용'에 관하여 물어본 결과 찬성한다(70.8%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 다른 대안이 필요하다(14.4%), 생각해 본 적이 없다(14.0%), 반대한다(0.9%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 대부분의 경찰관이 권익보로를 위한 전문보호관 제도에 대한 운용을 적극적으로 찬성하고 있음을 나타내주고 있다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

6. 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자

<표 4-9>는 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-9> 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자에 대한 x^2 검증

구분		현직 경찰관	퇴직 경찰관	법률 전문가	경찰 관련학 교수	기타 인사	전체	X^2 df sig
성별	남 성	36(7.7)	42(9.0)	275(59.1)	35(7.5)	21(4.5)	409(88.0)	2.926
	여 성	5(1.1)	4(0.9)	43(9.2)	2(0.4)	2(0.4)	56(12.0)	4 .570
연 령	20대	5(1.1)	7(1.5)	41(8.8)	3(0.6)	2(0.4)	58(12.5)	9.824 12 .631
	30대	15(3.2)	12(2.6)	79(17.0)	11(2.4)	5(1.1)	122(26.2)	
	40대	15(3.2)	10(2.2)	102(21.9)	12(2.6)	7(1.5)	146(31.4)	
	50대이상	6(1.3)	17(3.7)	96(20.6)	11(2.4)	9(1.9)	139(29.9)	
근무 부서	지방청	1(0.2)	7(1.5)	52(11.2)	8(1.7)	4(0.9)	72(15.5)	11.637 8 .168
	경찰서	28(6.0)	26(5.6)	167(35.9)	13(2.8)	12(2.6)	246(52.9)	
	지구대·파출소	12(2.6)	13(2.8)	99(21.3)	16(3.4)	7(1.5)	147(31.6)	
직위	순경	6(1.3)	7(1.5)	47(10.1)	7(1.5)	1(0.2)	68(14.6)	11.781 16 .759
	경장	7(1.5)	5(1.1)	35(7.5)	3(0.6)	5(1.1)	55(11.8)	
	경사	11(2.4)	10.2.2)	52(11.2)	7(1.5)	5(1.1)	85(18.3)	
	경위	13(2.8)	18(3.9)	142(30.5)	17(3.7)	8(1.7)	198(42.6)	
	경감이상	4(0.9)	6(1.3)	42(9.0)	3(0.6)	4(0.9)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	11(2.4)	11(2.4)	67(14.4)	6(1.3)	2(0.4)	97(20.9)	10.203 12 .598
	5년-10년	6(1.3)	6(1.3)	31(6.7)	5(1.1)	3(0.6)	51(11.0)	
	10년-15년	12(2.6)	6(1.3)	82(17.6)	9(1.9)	6(1.3)	115(24.7)	
	15년 이상	12(2.6)	23(4.9)	138(29.7)	17(3.7)	12(2.6)	202(43.4)	
전 체		41(8.8)	46(9.9)	318(68.4)	37(8.0)	23(4.9)	465(100)	

<표 4-9>에 의하면 '전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자'에 관하여 물어본 결과 법률전문가(68.4%)라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 퇴직경찰관(9.9%), 현직 경찰관(8.8%), 경찰관련학 교수(8.0%), 기타인사(4.9%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 전문보호관 제도 운용 시 법률전문가의 행정적 지원을 적극적으로 원하고 있음을 알 수 있다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 3절 감찰 징계처분에 대한 공정성

1. 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부

<표 4-10>은 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-10> 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부에 대한 x^2 검증

구분		찬성한다	반대한다	적정하다	잘못되었다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	217(46.7)	40(8.6)	127(27.3)	25(5.4)	409(88.0)	4.082 3 .253
	여 성	24(5.2)	6(1.3)	19(4.1)	7(1.5)	56(12.0)	
연 령	20대	26(5.6)	7(1.5)	20(4.3)	5(1.1)	58(12.5)	3.981 9 .913
	30대	61(13.1)	13(2.8)	38(8.2)	10(2.2)	122(26.2)	
	40대	77(16.6)	12(2.6)	46(9.9)	11(2.4)	146(31.4)	
	50대이상	77(16.6)	14(3.0)	42(9.0)	6(1.3)	139(29.9)	
근무부서	지방청	39(8.4)	7(1.5)	18(3.9)	8(1.7)	72(15.5)	6.722 6 .347
	경찰서	120(25.8)	29(6.2)	82(17.6)	15(3.2)	246(52.9)	
	지구대·파출소	82(17.6)	10(2.2)	46(9.9)	9(1.9)	147(31.6)	
직위	순경	36(7.7)	5(1.1)	20(4.3)	7(1.5)	68(14.6)	7.412 12 .829
	경장	26(5.6)	9(1.9)	17(3.7)	3(0.6)	55(11.8)	
	경사	43(9.2)	9(1.9)	26(5.6)	7(1.5)	85(18.3)	
	경위	106(22.8)	20(4.3)	61(13.1)	11(2.4)	198(42.6)	
	경감이상	30(6.5)	3(0.6)	22(4.7)	4(0.9)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	47(10.1)	10(2.2)	32(6.9)	8(1.7)	97(20.9)	5.030 9 .832
	5년-10년	25(5.4)	7(1.5)	16(3.4)	3(0.6)	51(11.0)	
	10년-15년	63(13.5)	6(1.3)	38(8.2)	8(1.7)	115(24.7)	
	15년 이상	106(22.8)	23(4.9)	60(12.9)	13(2.8)	202(43.4)	
전 체		241(51.8)	46(9.9)	146(31.4)	32(6.9)	465(100)	

<표 4-10>에 의하면 '경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부'에 관하여 물어본 결과 찬성한다(51.8%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 적정하다(31.4%), 반대한다(9.9%), 잘못되었다(6.9%) 등의

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 전문보호관 제도 운용시 법률전문가를 높게 선호하였으며, 외부인사 위촉으로도 높은 찬성률을 보임으로써 경찰관들의 징계와 관련된 업무수행 시 공정성 확보에 중요하게 작용할 것으로 생각한다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

2. 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉관련 공정성과 투명성, 객관성 정도

<표 4-11>은 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉 관련 공정성과 투명성, 객관성 정도에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-11> 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉 관련 공정성과 투명성, 객관성 정도에 대한 x^2 검증

구분		충분하다	보통이다	부족하다	매우부족하다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	26(5.6)	220(47.3)	127(27.3)	36(7.7)	409(88.0)	1.817 3 .611
	여 성	4(0.9)	32(6.9)	18(3.9)	2(0.4)	56(12.0)	
연 령	20대	0(0)	38(8.2)	17(3.7)	3(0.6)	58(12.5)	11.995 9 .214
	30대	7(1.5)	72(15.5)	33(7.1)	10(2.2)	122(26.2)	
	40대	12(2.6)	78(16.8)	43(9.2)	13(2.8)	146(31.4)	
	50대이상	11(2.4)	64(13.8)	52(11.2)	12(2.6)	139(29.9)	
근무부서	지방청	5(1.1)	36(7.7)	18(3.9)	13(2.8)	72(15.5)	12.837 6 .046
	경찰서	15(3.2)	139(29.9)	79(17.0)	13(2.8)	246(52.9)	
	지구대·파출소	10(2.2)	77(16.6)	48(10.3)	12(2.6)	147(31.6)	
직위	순경	0(0)	45(9.7)	17(3.7)	6(1.3)	68(14.6)	16.228 12 .181
	경장	2(0.4)	33(7.1)	17(3.7)	3(0.6)	55(11.8)	
	경사	8(1.7)	45(9.7)	26(5.6)	6(1.3)	85(18.3)	
	경위	16(3.4)	105(22.6)	59(12.7)	18(3.9)	198(42.6)	
	경감이상	4(0.9)	24(5.2)	26(5.6)	5(1.1)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	3(0.6)	63(13.5)	25(5.4)	6(1.3)	97(20.9)	13.741 9 .132
	5년-10년	1(0.2)	31(6.7)	16(3.4)	3(0.6)	51(11.0)	
	10년-15년	10(2.2)	64(13.8)	32(6.9)	9(1.9)	115(24.7)	
	15년 이상	16(3.4)	94(20.2)	72(15.5)	20(4.3)	202(43.4)	
전 체		30(6.5)	252(54.2)	145(31.2)	38(8.2)	465(100)	

*p<.05

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-11>에 의하면 '경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉관련 공정성과 투명성, 객관성 정도'에 관하여 물어본 결과 보통이다(54.2%)라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 부족하다(31.2%), 매우 부족하다(8.2%), 충분하다(6.5%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 상위 <표 4-9>는 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서 '법률전문가'를 가장 높게 선호하였으며, <표 4-10>은 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 정도는 '찬성한다'에 대한 지지가 가장 높게 나타났었다. 그러나 본 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉 관련 공정성과 투명성, 객관성 정도를 묻는 문항에서는 보통이라고 응답함으로써 다소 응답 결과에 대한 모호성이 제기되었음을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 그동안 경찰조직 내 감찰활동을 통해 의무위반 및 징계를 진행한 것에는 불만이 높지만, 외부 법률전문가를 위촉하여 감찰 및 징계와 관련된 업무를 맡기기에는 업무파악 및 조직특성 정도에 다소 무리함이 제기되고 있음을 알 수 있다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 법률전문가 위촉 시 경찰업무와 관련된 사전교육이 충분히 이루어진다면 매우 효과적인 결과를 도출할 수 있을 것으로 생각한다.

경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉 관련 공정성과 투명성, 객관성 정도에 대한 교차분석결과 근무부서에서 경찰서 근무자 집단이 보통이다(29.9%)로 나타났으며, 유의확률은 .046으로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다.

3. 경찰공무원징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야

<표 4-12>는 경찰공무원징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-12> 경찰공무원징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야에 대한 x^2 검증

구분		전문성 부족	전문성매우 부족	경찰위원들과 사전조율	이해력 부족	전체	x^2 df sig
성별	남 성	87(18.7)	76(16.3)	150(32.3)	95(20.4)	409(88.0)	4.768 4 .312
	여 성	14(3.0)	4(0.9)	24(5.2)	14(3.0)	56(12.0)	
연 령	20대	21(4.5)	3(0.6)	21(4.5)	13(2.8)	58(12.5)	20.469 12 .059
	30대	31(6.7)	22(4.7)	45(9.7)	24(5.2)	122(26.2)	
	40대	28(6.0)	28(6.)	50(10.8)	40(8.6)	146(31.4)	
	50대이상	21(4.5)	27(5.8)	58(12.5)	33(7.1)	139(29.9)	
근무부서	지방청	14(3.0)	13(2.8)	30(6.5)	15(3.2)	72(15.5)	7.941 8 .439
	경찰서	53(11.4)	39(8.4)	91(19.6)	63(13.5)	246(52.9)	
	지구대·파출소	34(7.3)	28(6.0)	53(11.4)	32(6.9)	147(31.6)	
직위	순경	24(5.2)	10(2.2)	18(3.9)	16(3.4)	68(14.6)	24.014 16 .089
	경장	11(2.4)	8(1.7)	26(5.6)	10(2.2)	55(11.8)	
	경사	16(3.4)	12(2.6)	28(6.0)	29(6.2)	85(18.3)	
	경위	42(9.0)	39(8.4)	72(15.5)	44(9.5)	198(42.6)	
	경감이상	8(1.7)	11(13.8)	30(6.5)	10(2.2)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	30(6.5)	13(2.8)	34(7.3)	20(4.3)	97(20.9)	16.999 12 .150
	5년-10년	14(3.0)	9(1.9)	16(3.4)	12(2.6)	51(11.0)	
	10년-15년	25(5.4)	14(3.0)	43(9.2)	33(7.1)	115(24.7)	
	15년 이상	32(6.9)	44(9.5)	81(17.4)	44(9.5)	202(43.4)	
전 체		101(21.7)	80(17.2)	174(37.4)	109)(23.4)	465(100)	

<표 4-12>에 의하면 '경찰공무원징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야'에 관하여 물어본 결과 경찰위원들과 외부위원들의 사전조율(37.4%)라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 이해력 부족(23.4%), 전문성 부족(21.7%), 전문성 매우 부족(17.2%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일선 경찰관들이 인식하고 있는 경찰공무원징계위원회 즉 감찰기관에 대한 불신 정도가 매우 높게 작용하고 있음을 잘 나타내고 있다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

4. 경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위

<표 4-13>은 경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-13> 경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위에 대한 x^2 검증

구분		매우광범위하다	보통이다	확대해야 한다	매우적정하다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	263(56.6)	127(27.3)	12(2.6)	7(1.5)	409(88.0)	6.659
	여 성	27(5.8)	27(5.8)	1(0.2)	1(0.2)	56(12.0)	3 .084
연 령	20대	31(6.7)	22(4.7)	4(0.9)	1(0.2)	58(12.5)	16.381 9 .059
	30대	66(14.2)	53(11.4)	2(0.4)	1(0.2)	122(26.2)	
	40대	98(21.1)	42(9.0)	4(0.9)	2(0.4)	146(31.4)	
	50대이상	95(20.4)	37(8.0)	3(0.6)	4(0.9)	139(29.9)	
근무부서	지방청	41(8.8)	28(6.0)	2(0.4)	1(0.2)	72(15.5)	6.655 6 .354
	경찰서	146(31.4)	86(18.5)	9(1.9)	5(1.1)	246(52.9)	
	지구대·파출소	103(22.2)	40(8.6)	2(0.4)	2(0.4)	147(31.6)	
직위	순경	37(8.0)	29(6.2)	2(0.4)	0(0)	68(14.6)	12.743 12 .388
	경장	28(6.0)	22(4.7)	3(0.6)	2(0.4)	55(11.8)	
	경사	54(11.6)	28(6.0)	2(0.4)	1(0.2)	85(18.3)	
	경위	133(28.6)	55(11.8)	6(1.3)	4(0.9)	198(42.6)	
	경감이상	38(8.2)	20(4.3)	0(0)	1(0.2)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	52(11.2)	40(8.6)	4(0.9)	1(0.2)	97(20.9)	11.633 9 .235
	5년-10년	28(6.0)	22(4.7)	0(0)	1(0.2)	51(11.0)	
	10년-15년	71(15.3)	38(8.2)	4(0.9)	2(0.4)	115(24.7)	
	15년 이상	139(29.9)	54(11.6)	5(1.1)	4(0.9)	202(43.4)	
전 체		290(62.4)	154(33.1)	13(2.8)	8(1.7)	465(100)	

<표 4-13>에 의하면 '경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위'에 관하여 물어본 결과 매우 광범위하다(62.4%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 보통이다(33.1%), 확대해야 한다(2.8%), 매우 적정하다(1.7%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

5. 타 분야 공무원징계와 경찰공무원과의 징계수준

<표 4-14>는 타 분야 공무원징계와 경찰공무원과의 징계수준에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-14> 타 분야 공무원징계와 경찰공무원과의 징계수준에 대한 x^2 검증

구분		적절하다	경찰공무원 분야가높다	경찰공무원 분야가낮다	잘모르겠다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	11(2.4)	385(82.8)	8(1.7)	5(1.1)	409(88.0)	5.772 3 .123
	여 성	1(0.2)	50(10.8)	2(0.4)	3(0.6)	56(12.0)	
연 령	20대	4(0.9)	52(11.2)	0(0)	2(0.4)	58(12.5)	12.224 9 .201
	30대	4(0.9)	111(23.9)	3(.06)	4(0.9)	122(26.2)	
	40대	2(0.4)	139(29.9)	4(0.9)	1(0.2)	146(31.4)	
	50대이상	2(0.4)	133(28.6)	3(0.6)	1(0.2)	139(29.9)	
근무부서	지방청	1(0.2)	68(14.6)	3(0.6)	0(0)	72(15.5)	4.736 6 .578
	경찰서	6(1.3)	231(49.7)	5(1.1)	4(0.9)	246(52.9)	
	지구대·파출소	5(1.1)	136(29.2)	2(0.4)	4(0.9)	147(31.6)	
직위	순경	4(0.9)	61(13.1)	0(0)	3(0.6)	68(14.6)	21.383 12 .045
	경장	2(0.4)	50(11.5)	1(0.2)	2(0.4)	55(11.8)	
	경사	1(0.2)	81(17.4)	3(0.6)	0(0)	85(18.3)	
	경위	5.(1.1)	188(40.4)	2(0.4)	3(0.6)	198(42.6)	
	경감이상	0(0)	55(11.8)	4(0.9)	0(0)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	6(1.3)	86(18.5)	1(0.2)	4(0.9)	97(20.9)	12.291 9 .197
	5년-10년	0(0)	49(10.5)	1(0.2)	1(0.2)	51(11.0)	
	10년-15년	2(0.4)	109(23.4)	3(0.6)	1(0.2)	115(24.7)	
	15년 이상	4(0.9)	191(41.1)	5(1.1)	2(0.4)	202(43.4)	
전 체		12(2.6)	435(93.5)	10(2.2)	8(1.7)	465(100)	

*p<.05

<표 4-14>에 의하면 '타 분야 공무원 징계와 경찰공무원과의 징계수준'에 관하여 물어본 결과 경찰공무원 분야가 높다(93.5%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 적절하다(2.6%), 경찰공무원 분야가 낮다(2.2%), 잘 모르겠다(1.7%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 현직의 경찰관들이 다른 일반 공무원을 비롯해 비슷한 유형의 소방공무원보다도 징계의 범위와 징계 수준 정도를 매우 높게 의식하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 전체 응답자 465명 중 435명(93.5%)이 경찰공무원들의 징계 수준이 높다고 의식하고 있다는 것은 제도적

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

차원에서 깊이 있게 고려해야 할 사항이라 생각된다. 심의의결 과정 또한 해명의 기회가 부족함을 잘 나타내주고 있다. 타 분야 공무원 징계와 경찰공무원과의 징계 수준에 대한 교차분석결과 직위에서 경위집단에서 경찰공무원 분야가 높다(40.4%)로 나타났으며, 유의확률은 .045로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다.

제 4 절 감찰활동에 대한 불만사항

1. 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항

<표 4-15>는 경찰공무원 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-15> 경찰공무원 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항에 대한 x^2 검증

구분		경찰관의강압적인자세	무리한짜맞추기식조사	감찰관의불량한태도	조사일정	전체	x^2 df sig
성별	남 성	143(30.8)	220(47.3)	30(6.5)	16(3.4)	409(88.0)	1.868
	여 성	24(5.2)	28(6.0)	3(0.6)	1(0.2)	56(12.0)	3 .600
연 령	20대	17(3.7)	33(7.1)	3(0.6)	5(0.6)	58(12.5)	19.107 9 .024
	30대	50(10.8)	57(12.3)	9(1.9)	6(1.3)	122(26.2)	
	40대	58(12.5)	69(14.8)	15(3.2)	4(0.9)	146(31.4)	
	50대이상	42(9.0)	89(19.1)	6(1.3)	2(0.4)	139(29.9)	
근무부서	지방청	27(5.8)	36(7.7)	8(1.7)	1(0.2)	72(15.5)	4.634
	경찰서	88(18.9)	134(28.8)	16(48.5)	8(1.7)	246(52.9)	6
	지구대·파출소	52(11.2)	78(16.8)	9(1.9)	8(1.7)	147(31.6)	.592
직위	순경	22(4.7)	34(7.3)	4(0.9)	8(1.7)	68(14.6)	21.236 12 .047
	경장	19(4.1)	29(6.2)	5(1.1)	2(0.4)	55(11.8)	
	경사	36(7.7)	40(8.6)	5(1.1)	4(0.9)	85(18.3)	
	경위	67(14.4)	112(24.1)	16(3.4)	3(0.6)	198(42.6)	
	경감이상	23(4.9)	33(7.1)	3(0.6)	0(0)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	33(7.1)	51(11.0)	7(1.5)	6(1.3)	97(20.9)	13.333 9 .146
	5년-10년	20(4.3)	25(5.4)	2(0.4)	4(0.9)	51(11.0)	
	10년-15년	49(10.5)	52(11.2)	10(2.2)	4(0.9)	115(24.7)	
	15년 이상	65(14.0)	120(25.8)	14(3.0)	3(0.6)	202(43.4)	
전 체		167(35.9)	248(53.3)	33(7.1)	17(3.7)	465(100)	

*$p<.05$

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-15>에 의하면 '경찰공무원 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항'에 관하여 물어본 결과 무리한 짜맞추기식 조사(53.3%)라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 감찰관의 강압적인 태도(35.9%), 감찰관의 불량한 태도(7.1%), 조사일정(3.7%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 다수의 경찰관이 현재 이루어지고 있는 감찰활동과 징계처분 시 무리한 짜맞추기식 조사가 이루어지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

경찰공무원 징계처분 전 조사과정에 대한 불만 사항에 대한 교차분석결과 연령대에서는 50대 이상의 집단에서 무리한 짜맞추기식 조사(19.1%)로 나타났으며, 유의확률은 .024로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다. 직위에서는 경위집단에서 무리한 짜맞추기식 조사(24.1%)로 나타났으며, 유의확률은 .047로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다.

2. 감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만정도

<표 4-16>은 감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만정도에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-16> 감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만정도에 대한 x^2 검증

구분		적당하다	심하다	매우 심하다	인권까지무시당했다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	39(8.4)	205(44.1)	90(19.4)	75(16.1)	409(88.0)	5.326 3 .149
	여 성	6(1.3)	36(7.7)	9(1.9)	5(1.1)	56(12.0)	
연 령	20대	8(1.7)	31(6.7)	11(2.4)	8(1.7)	58(12.5)	16.438 9 .058
	30대	17(3.7)	72(15.5)	16(3.4)	17(3.7)	122(26.2)	
	40대	11(2.4)	71(15.3)	39(8.4)	25(5.4)	146(31.4)	
	50대이상	9(1.9)	67(14.4)	33(7.1)	30(6.5)	139(29.9)	
근무부서	지방청	5(1.1)	34(7.3)	16(3.4)	17(3.7)	72(15.5)	10.512 6 .105
	경찰서	30(6.5)	132(28.4)	53(11.4)	31(6.7)	246(52.9)	
	지구대·파출소	10(2.2)	75(16.1)	30(6.5)	32(6.9)	147(31.6)	

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

직위	순경	9(1.9)	36(7.7)	8(1.7)	15(3.2)	68(14.6)	22.034 12 .037
	경장	12(2.6)	28(6.0)	10(2.2)	5(1.1)	55(11.8)	
	경사	7(1.5)	47(10.1)	20(4.3)	11(2.4)	85(18.3)	
	경위	13(2.8)	102(21.9)	44(9.5)	39(8.4)	198(42.6)	
	경감이상	4(0.9)	28(6.0)	17(3.7)	10(2.2)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	15(3.2)	54(11.6)	14(3.0)	14(3.0)	97(20.9)	19.992 9 .018
	5년-10년	7(1.5)	26(5.6)	10(2.2)	8(1.7)	51(11.0)	
	10년-15년	10(2.2)	65(14.0)	29(6.2)	11(2.4)	115(24.7)	
	15년 이상	13(2.8)	96(20.6)	46(9.9)	47(10.1)	202(43.4)	
전 체		45(9.7)	241(51.8)	99(21.3)	80(17.2)	465(100)	

*p<.05

<표 4-16>에 의하면 '감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만 정도'에 관하여 물어본 결과 심하다(51.8%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 매우 심하다(21.3%), 인권까지 무시당했다(17.2%), 적당하다(9.7%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 감찰관의 강압적인 자세에 상당수의 경찰관이 심하다고 인식하고 있는 것으로 나타났는데, 본 연구결과와 같이 감찰에 대한 문제점이 장기화할 경우 조직몰입 정도를 비롯해 조직 신뢰 저하에도 많은 영향을 미칠 것으로 생각한다. 따라서 일선 감찰관들의 감찰활동에 대한 문제점을 규명하고자 하는 본 연구는 경찰학 발전에 기초적 자료로서 가치가 있을 것으로 판단된다.

감찰관의 강압적인 자세에 대한 불만 정도에 대한 교차분석결과 직위에서는 경위집단에서 심하다(21.9%)고 나타났으며, 유의확률은 .037로 유의수준은 p<.05로 나타났다. 근무 기간에서는 15년 이상의 집단에서 심하다(20.6%)고 나타났으며, 유의확률은 .018로 유의수준은 p<.05로 나타났다.

3. 감찰조사 일정에 대한 불만 원인

<표 4-17>은 감찰조사 일정에 대한 불만 원인에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-17> 감찰조사 일정에 대한 불만 원인에 대한 x^2 검증

구분		개인적의사 를 무시한 일방적조사일정	무리한 조사일정	직무특성을 무시한 조사일정	전체	x^2 df sig
성별	남 성	238(51.2)	51(11.0)	120(25.9)	409(88.0)	3.913 4 .418
	여 성	33(7.1)	9(1.9)	14(3.1)	56(12.0)	
연 령	20대	31(6.7)	10(2.2)	17(3.7)	58(12.5)	6.532 12 .887
	30대	74(15.9)	14(3.0)	34(7.3)	122(26.2)	
	40대	85(18.3)	16(3.4)	45(9.7)	146(31.4)	
	50대이상	81(17.4)	20(4.3)	38(8.2)	139(29.9)	
근무 부서	지방청	40(8.6)	10(2.2)	22(4.7)	72(15.5)	9.280 8 .319
	경찰서	143(30.8)	38(8.2)	65(14.0)	246(52.9)	
	지구대·파출소	88(18.9)	12(2.6)	46(9.9)	147(31.6)	
직위	순경	35(7.5)	11(2.4)	22(4.7)	68(14.6)	18.446 16 .298
	경장	33(7.1)	9(1.9)	13(2.8)	55(11.8)	
	경사	49(10.5)	6(1.3)	30(6.5)	85(18.3)	
	경위	121(26.0)	22(4.7)	55(11.8)	198(42.6)	
	경감이상	33(7.1)	12(2.6)	14(3.0)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	54(11.6)	14(3.0)	29(6.2)	097(20.9)	11.244 12 .508
	5년-10년	30(6.5)	7(1.5)	14(3.0)	51(11.0)	
	10년-15년	68(14.6)	9(1.9)	38(8.2)	115(24.7)	
	15년 이상	119(25.6)	30(6.5)	53(11.4)	202(43.4)	
전 체		271(58.3)	60(12.9)	134(28.8)	465(100)	

<표 4-17>에 의하면 '감찰조사 일정에 대한 불만 원인'에 관하여 물어본 결과 개인적 의사를 무시한 일방적 조사일정(58.3%)이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 직무특성을 무시한 조사일정(28.8%), 무리한 조사일정(12.9%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 5 절 감찰활동의 문제점

1. 감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인

<표 4-18>은 감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-18> 감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증

구분		상급부서근무	상위계급	잘못된관행	감찰관개인인성문제	자질부족	전체	x^2 df sig
성별	남 성	38(8.2)	25(5.4)	251(54.0)	57(12.3)	38(8.2)	409(88.0)	5.629 4 .229
	여 성	7(1.5)	1(0.2)	39(8.4)	3(0.6)	6(1.3)	56(12.0)	
연 령	20대	12(2.6)	4(0.9)	28(6.0)	7(1.5)	7(1.5)	58(12.5)	21.833 12 .039
	30대	15(3.2)	11(2.4)	76(16.3)	12(2.6)	8(1.7)	122(26.2)	
	40대	11(2.4)	5(1.1)	94(20.2)	22(4.7)	14(3.0)	146(31.4)	
	50대이상	7(1.5)	6(1.3)	92(19.8)	19(4.1)	15(3.2)	139(29.9)	
근무부서	지방청	9(1.9)	5(1.1)	41(8.8)	7(1.5)	10(2.2)	72(15.5)	10.912 8 .207
	경찰서	16(3.4)	13(2.8)	156(33.5)	38(8.2)	23(4.9)	246(52.9)	
	지구대·파출소	20(4.3)	8(1.7)	93(20.0)	15(3.2)	11(2.4)	147(31.6)	
직위	순경	16(3.4)	6(1.3)	32(6.9)	8(1.7)	6(1.3)	68(14.6)	33.157 16 .007
	경장	4(0.9)	7(1.5)	35(7.5)	6(1.3)	3(0.6)	55(11.8)	
	경사	6(1.3)	5(1.1)	54(11.6)	11(2.4)	9(1.9)	85(18.3)	
	경위	18(3.9)	5(1.1)	127(27.3)	29(6.0)	20(4.3)	198(42.6)	
	경감이상	1(0.2)	3(0.6)	42(9.0)	7(1.5)	6(1.3)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	16(3.4)	11(2.4)	54(11.6)	8(1.7)	8(1.7)	97(20.9)	19.449 12 .078
	5년-10년	6(1.3)	3(0.6)	30(6.5)	8(1.7)	4(0.9)	51(11.0)	
	10년-15년	10(2.2)	5(1.1)	76(16.3)	14(3.0)	10(2.2)	115(24.7)	
	15년 이상	13(2.8)	7(1.5)	130(28.0)	30(6.5)	22(4.7)	202(43.4)	
전 체		45(9.7)	26(5.6)	290(62.4)	60(12.9)	44(9.5)	465(100)	

*$p<.05$ **$p<.01$

<표 4-18>에 의하면 '감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인'에 관하여 물어본 결과 잘못된 관행(62.4%)이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 감찰관 개인의 인성문제(12.9%), 상급부서근무(9.7%), 자질부족(9.5%), 상위계급(5.6%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 감찰관의 강압적인 자세에 대한 주된 원인으로 잘못된 관행으로 응답하였다면 이에 대한 제도적 개선이

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

필요해 보인다. 최근 강압적인 감찰조사로 인해 경찰관 자살 사건이 발생한 현시점에서 잘못된 관행으로 인한 문제점은 과감하게 개선되어야 할 것으로 생각한다.

감찰관의 강압적인 자세에 대한 문제 원인에 대한 교차분석 결과 연령에서 40대의 집단에서 잘못된 관행(20.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .039로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다. 직위에서는 경위집단에서 잘못된 관행(27.3%)으로 나타났으며, 유의확률은 .007로 유의수준은 $p<.01$로 나타났다.

2. 감찰관의 무리한 짜 맞추기식 조사에 대한 문제 원인

<표 4-19>는 감찰관의 무리한 짜 맞추기식 조사에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-19> 감찰관의 무리한 짜 맞추기식 조사에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증

구분		실적 및 승진	인사권 자요구	잘못된 관행	감찰관 개인인 성문제	기타	전체	x^2 df sig
성별	남 성	148(31.8)	82(17.6)	145(31.2)	28(6.0)	6(1.3)	409(88.0)	2.814 4 .589
	여 성	22(4.7)	15(3.2)	14(3.0)	4(0.9)	1(0.2)	56(12.0)	
연 령	20대	24(5.2)	5(1.1)	24(5.2)	4(0.9)	1(0.2)	58(12.5)	23.202 12 .026
	30대	53(11.4)	16(3.4)	38(8.2)	12(2.6)	3(0.6)	122(26.2)	
	40대	54(11.6)	35(7.5)	48(10.3)	7(1.5)	2(0.4)	146(31.4)	
	50대이상	39(8.4)	41(8.8	49(10.5)	9(1.9)	1(0.2)	139(29.9)	
근무 부서	지방청	31(6.7)	16(3.4)	21(4.5)	4(0.9)	0(0)	72(15.5)	4.865 8 .772
	경찰서	84(18.1)	53(11.4)	85(18.3)	20(4.3)	4(0.9)	246(52.9)	
	지구대·파출소	55(11.8)	28(6.0)	53(11.4)	8(1.7)	3(0.6)	147(31.6)	
직위	순경	34(7.3)	5(1.1)	23(4.9)	5(1.1)	1(0.2)	68(14.6)	34.993 16 .004
	경장	23(4.9)	5(1.1)	21(4.5)	3(0.6)	3(0.6)	55(11.8)	
	경사	36(7.7)	14(3.0)	29(6.2)	5(1.1)	1(0.2)	85(18.3)	
	경위	61(13.1)	52(11.2)	68(14.6)	15(3.2)	2(0.4)	198(42.6)	
	경감이상	16(3.4)	21(4.5)	18(3.9)	4(0.9)	0(0)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	44(9.5)	8(1.7)	37(8.0)	6(1.3)	2(0.4)	97(20.9)	25.250 12 .014
	5년-10년	22(4.7)	5(1.1)	17(3.7)	5(1.1)	2(0.4)	51(11.0)	
	10년-15년	42(9.0)	26(5.6)	38(8.2)	8(1.7)	1(0.2)	115(24.7)	
	15년 이상	62(13.3)	58(12.5)	67(14.4)	13(2.8)	2(0.4)	202(43.4)	
전 체		170(36.6)	97(20.9)	159(34.2)	32(6.9)	7(1.5)	465(100)	

*$p<.05$ **$p<.01$

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-19>에 의하면 '감찰관의 무리한 짜 맞추기식 조사에 대한 문제 원인'에 관하여 물어본 결과 실적 및 승진(36.6%)이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 잘못된 관행(34.2%), 인사권자 요구(20.9%), 감찰관 개인의 인성문제(6.9%), 기타(1.5%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 감찰관의 무리한 짜 맞추기식 조사에 관하여 많은 경찰관은 감찰관들의 실적 및 승진 때문이라고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 만일 일선 경찰관들의 인식이 감찰관들의 '실적 및 승진'과 관련하여 강한 감찰활동을 한다고 인식하고 있다면 이러한 문제요인을 감소시킬 수 있는 제도적 개선이 절실히 필요해 보인다.

감찰관의 무리한 짜맞추기식 조사에 대한 문제 원인에 대한 교차분석 결과 연령에서 40대의 집단에서 실적 및 승진(11.6%)으로 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .026으로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다. 직위에서는 경위의 집단에서 실적 및 승진(13.1%)으로 나타났으며, 유의확률은 .004로 유의수준은 $p<.01$로 나타났다. 근무 기간에서는 15년 이상의 집단에서 실적 및 승진(13.3%)으로 나타났으며, 유의확률은 .014로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다.

3. 감찰관의 태도에 대한 문제 원인

<표 4-20>은 감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-20> 감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인에 대한 x^2 검증

구분		계급의식	피징계혐의자에대한무시	잘못된관행	감찰관개인인성문제	자질부족	전체	X^2 df sig
성별	남 성	27(5.8)	111(23.9)	191(41.1)	57(12.3)	23(4.9)	409(88.0)	13.146 4 .011
	여 성	1(0.2)	9(1.9)	26(5.6)	11(2.4)	9(1.9)	56(12.0)	
연 령	20대	4((0.9)	16(3.4)	29(6.2)	4(0.9)	5(1.1)	58(12.5)	18.842 12 .092
	30대	10(2.2)	25(5.4)	61(13.1)	14(3.0)	12(2.6)	122(26.2)	
	40대	5(1.1)	38(8.2)	62(13.3)	33(7.1)	8(1.7)	146(31.4)	
	50대이상	9(1.9)	41(8.8)	65(14.0)	17(3.7)	7(1.5)	139(29.9)	
근무부서	지방청	8(1.7)	31(6.7)	22(4.7)	7(1.5)	4(0.9)	72(15.5)	23.057 8 .003
	경찰서	10(2.2)	53(11.4)	122(26.2)	43(9.2)	18(3.9)	246(52.9)	
	지구대·파출소	10(2.2)	36(7.7)	73(15.7)	18(3.9)	10(2.2)	147(31.6)	
직위	순경	6(1.3)	18(3.9)	34(7.3)	5(1.1)	5(1.1)	68(14.6)	13.892 16 .607
	경장	4(0.9)	15(3.2)	27(5.8)	4(0.9)	5(1.1)	55(11.8)	
	경사	5(1.1)	16(3.4)	40(8.6)	17(3.7)	7(1.5)	85(18.3)	
	경위	10(2.2)	57(12.3)	91(19.6)	29(6.2)	11(2.4)	198(42.6)	
	경감이상	3(0.6)	14(3.0)	25(5.4)	13(2.8)	4(0.9)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	8(1.7)	24(5.2)	52(11.2)	7(1.5)	6(1.3)	97(20.9)	19.449 12 .078
	5년-10년	3(0.6)	11(2.4)	26(5.6)	4(0.9)	7(1.5)	51(11.0)	
	10년-15년	7(1.5)	23(4.9)	56(12.0)	21(4.5)	8(1.7)	115(24.7)	
	15년 이상	10(2.2)	62(13.3)	83(17.8)	36(7.7)	11(2.4)	202(43.4)	
전 체		28(6.0)	120(25.8)	217(46.7)	68(14.6)	32(6.9)	465(100)	

*p<.05 **p<.01

<표 4-20>에 의하면 '감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인'에 관하여 물어본 결과 잘못된 관행(46.7%)이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 피 징계혐의자에 대한 무시(25.8%), 감찰관 개인 인성문제(14.6%), 자질부족(6.9%), 계급의식(6.0%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인으로 잘못된 관행이 일선 경찰관들이 감찰관의 문제점 요인으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인에 대한 교차분석결과 성별은 남성 집단에서 잘못된 관행(41.1%)으로 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .011으로 유의수준은 p<.05로 나타났다. 근무부서에서는 경찰서 근무집단에서 잘못된 관행(26.2%)으로 나타났으며, 유의확률은 .003로 유의수준은 p<.01로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 6 절 징계처분을 받은 후 심리적 요인

1. 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정

<표 4-21>은 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-21> 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정에 대한 x^2 검증

구분		꼭필요하다	필요하지 않다	제한적으로 필요하다	징계범위에포함시켜야한다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	17(3.7)	59(12.7)	297(63.9)	36(7.7)	409(88.0)	10.922 4 .027
	여 성	2(0.4)	7(1.5)	45(9.7)	2(0.4)	56(12.0)	
연 령	20대	1(0.2)	10(2.2)	43(9.2)	4(0.8)	58(12.5)	16.461 12 .171
	30대	5(1.1)	16(3.4)	95(20.4)	6(1.3)	122(26.2)	
	40대	5(1.1)	23(4.9)	100(29.2)	18(3.9)	146(31.4)	
	50대이상	8(1.7)	17(3.7)	104(22.4)	10(2.2)	139(29.9)	
근무부서	지방청	5(1.1)	11(2.4)	53(11.4)	3(0.6)	72(15.5)	6.031 8 .644
	경찰서	10(2.2)	35(7.5)	179(38.5)	22(4.7)	246(52.9)	
	지구대·파출소	4(0.9)	20(4.3)	110(23.7)	12(2.6)	147(31.6)	
직위	순경	3(0.6)	11(2.4)	49(10.5)	5(1.1)	68(14.6)	14.334 16 .574
	경장	2(0.4)	6(1.3)	44(9.5)	3(0.6)	55(11.8)	
	경사	1(0.2)	16(3.4)	61(13.1)	7(1.5)	85(18.3)	
	경위	10(2.2)	25(5.4)	148(31.8)	15(3.2)	198(42.6)	
	경감이상	3(0.6)	8(1.7)	40(8.6)	8(1.7)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	5(1.1)	16(3.4)	69(14.8)	6(1.3)	97(20.9)	14.795 12 .253
	5년-10년	1(0.2)	2(0.4)	44(9.5)	4(0.9)	51(11.0)	
	10년-15년	2(0.4)	21(4.5)	81(17.4)	11(2.4)	115(24.7)	
	15년 이상	11(2.4)	27(5.8)	148(31.8)	16(3.4)	202(43.4)	
전 체		19(4.1)	66(14.2)	342(73.5)	38(8.2)	465(100)	

*p<.05

<표 4-21>에 의하면 '징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정'에 관하여 물어본 결과 제한적으로 필요하다(73.5%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 필요하지 않다(14.2%), 징계 범위에 포함해야 한다(8.2%), 꼭

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

필요하다(4.1%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일선 경찰관들이 감찰 후 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정으로 제한적으로 필요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

감찰 후 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 대한 심정의 교차분석 결과 성별에서 남성집단이 제한적으로 필요하다(63.9%)고 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .027로 유의수준은 $p<.05$로 나타났다.

2. 징계처분 후 불만을 갖게 되는 대상

<표 4-22>는 징계처분을 받은 후 불만을 갖게 되는 대상에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-22> 징계처분을 받은 후 불만을 갖게 되는 대상에 대한 x^2 검증

구분		조사담당 감찰관	징계업무담당부서	징계요구권자	징계제도	징계원인제공자	전체	x^2 df sig
성별	남 성	94(20.2)	48(10.3)	85(18.3)	113(24.3)	69(14.8)	409(88.0)	6.487 4 .166
	여 성	17(3.7)	9(1.9)	7(1.5)	10(2.2)	13(2.8)	56(12.0)	
연 령	20대	9(1.9)	7(1.5)	7(1.5)	19(4.1)	16(3.4)	58(12.5)	27.976 12 .006
	30대	24(5.2)	23(4.9)	15(3.2)	34(7.3)	26(5.6)	122(26.2)	
	40대	42(9.0)	11(2.4)	34(7.3)	37(8.0)	22(4.7)	146(31.4)	
	50대이상	36(7.7)	16(3.4)	36(7.7)	33(7.1)	18(3.9)	139(29.9)	
근무부서	지방청	20(4.3)	10(2.2)	16(3.4)	16(3.4)	10(2.2)	72(15.5)	3.754 8 .879
	경찰서	58(12.5)	31(6.7)	43(9.2)	68(14.6)	46(9.9)	246(52.9)	
	지구대·파출소	33(7.1)	16(3.4)	33(7.1)	39(8.4)	26(5.6)	147(31.6)	
직위	순경	12(2.6)	7(1.5)	6(1.3)	23(4.9)	20(4.3)	68(14.6)	41.571 16 .000
	경장	11(2.4)	14(3.0)	6(1.3)	13(2.8)	11(2.4)	55(11.8)	
	경사	26(5.6)	7(1.5)	12(2.6)	21(4.5)	19(4.1)	85(18.3)	
	경위	43(9.2)	24(5.2)	52(11.2)	54(11.6)	25(5.4)	198(42.6)	
	경감이상	19(4.1)	5(1.1)	16(3.4)	12(2.6)	7(1.5)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	18(3.9)	17(3.7)	7(1.5)	30(6.5)	25(5.4)	97(20.9)	29.094 12 .004
	5년-10년	13(2.8)	9(1.9)	6(1.3)	11(2.4)	12(2.6)	51(11.0)	
	10년-15년	31(6.7)	9(1.9)	29(6.2)	31(6.7)	15(3.2)	115(24.7)	
	15년 이상	49(10.5)	22(4.7)	50(10.8)	51(11.0)	30(6.5)	202(43.4)	
전 체		111(23.9)	57(12.3)	92(19.8)	123(26.5)	82(17.6)	465(100)	

** $p<.01$ *** $p<.001$

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-22>에 의하면 '징계처분을 받은 후 불만을 갖게 되는 대상'에 관하여 물어본 결과 징계제도(26.5%)라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 조사 담당감찰관(23.9%), 징계요구권자(19.8%), 징계원인제공자(17.6%), 징계업무담당부서(12.3%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일선 경찰관들이 현재의 징계제도에 대한 불만감이 가장 높은 것으로 나타났으며, 징계제도 및 절차에 대한 체계적인 개선이 필요함이 잘 나타내주고 있다.

감찰관의 징계처분을 받은 후 불만을 느끼게 되는 대상에 대한 교차분석 결과 연령에서 40대의 연령집단이 징계제도(8.0%)로 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .006으로 유의수준은 p<.01로 나타났다. 직위에서는 경위집단이 징계제도(11.6%)로 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .000으로 유의수준은 p<.001로 나타났다. 근무 기간에서는 15년 이상의 집단에서 징계제도(11.0%)로 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .004으로 유의수준은 p<.01로 나타났다.

3. 징계처분 등 행정제재 후 심정

<표 4-23>은 징계처분 등 행정제제를 받았을 경우의 심정에 대한 x^2 검증 결과이다.

<표 4-23> 징계처분 등 행정제재를 받았을 경우의 심정에 대한 x^2 검증

구분		수긍하고 반성한다	부정하고 경찰조직을 원망한다	소청 및 이의제기 한다	사직서를 제출하고 싶다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	65(14.0)	170(36.6)	117(25.2)	57(12.3)	409(88.0)	1.710 3 .635
	여 성	8(1.7)	24(5.2)	13(2.8)	11(2.4)	56(12.0)	
연 령	20대	8(1.7)	21(4.5)	19(4.1)	10(2.2)	58(12.5)	5.762 9 .763
	30대	17(3.7)	51(11.0)	37(8.0)	17(3.7)	122(26.2)	
	40대	20(4.3)	62(13.3)	43(9.2)	21(4.5)	146(31.4)	
	50대이상	28(6.0)	60(12.9)	31(6.7)	31(6.7)	139(29.9)	
근무 부서	지방청	6(1.3)	27(5.8)	27(5.8)	12(2.6)	72(15.5)	10.875 6 .092
	경찰서	47(10.1)	96(20.6)	69(14.8)	34(7.3)	246(52.9)	
	지구대·파출소	20(4.3)	71(15.3)	34(7.3)	22(4.7)	147(31.6)	

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

직위	순경	8(1.7)	23(4.9)	23(4.9)	14(3.0)	68(14.6)	15.059 12 .238
	경장	10(2.2)	19(4.1)	18(3.9)	8(1.7)	55(11.8)	
	경사	9(1.9)	46(9.9)	18(3.9)	12(2.6)	85(18.3)	
	경위	36(7.7)	78(40.2)	59(12.7)	25(5.4)	198(42.6)	
	경감이상	10(2.2)	28(6.0)	12(2.6)	9(1.9)	59(12.7)	
근무 기간	5년이하	14(3.0)	28(6.0)	35(7.5)	20(4.3)	97(20.9)	17.410 9 .043
	5년-10년	8(11.0)	27(5.8)	12(2.6)	4(0.9)	51(11.0)	
	10년-15년	14(3.0)	50(10.8)	37(8.0)	14(3.0)	115(24.7)	
	15년 이상	37(8.0)	89(19.1)	46(9.9)	30(6.5)	202(43.4)	
전 체		73(15.7)	194(41.7)	130(28.0)	68(14.6)	465(100)	

*p<.05

<표 4-23>에 의하면 '징계처분 등 행정제재를 받았을 경우의 심정'에 관하여 물어본 결과 부정하고 경찰조직을 원망한다(41.7%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 소청 및 이의제기한다(28.0%), 수긍하고 반성한다(15.7%), 사직서를 제출하고 싶다(14.6%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일선 경찰관들이 감찰관으로부터 징계 및 행정재제를 받았을 경우의 부정하고 경찰조직에 대한 원망을 가장 먼저 하게 되며 나아가 자신의 억울함을 소청 및 이의제기를 통해 개선하려는 의지가 매우 강하게 나타내고 있음을 알 수 있다.

감찰관으로부터 징계처분 등 행정제재를 받았을 경우의 심정에 대한 교차분석 결과 근무 기간이 15년 이상의 집단에서 부정하고 경찰조직을 원망한다(19.1%)고 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .043으로 유의수준은 p<.05로 나타났다.

4. 의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정에 대한 심정

<표 4-24>는 의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정에 대한 심정에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-24> 의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정에 대한 심정에 대한 x^2 검증

구분		매우 권위적이다	불합리한 점이많다	권익보장이 미흡하다	적정하다	전체	x^2 df sig
성별	남 성	68(14.6)	189(40.6)	140(30.1)	12(2.6)	409(88.0)	.420
	여 성	11(2.4)	25(5.4)	18(3.9)	2(0.4)	56(12.0)	3 .936
연 령	20대	6(1.3)	32(6.9)	18(3.9)	2(0.4)	58(12.5)	
	30대	16(3.4)	55(11.8)	47(10.1)	4(0.9)	122(26.2)	8.641
	40대	29(6.2)	67(14.4)	48(10.3)	2(0.4)	146(31.4)	9 .471
	50대이상	28(6.0)	60(12.9)	45(9.7)	6(1.3)	139(29.9)	
근무부서	지방청	9(1.9)	27(5.8)	35(7.5)	1(0.2)	72(15.5)	8.814
	경찰서	42(9.0)	117(25.2)	79(17.0)	8(1.7)	246(52.9)	6
	지구대·파출소	28(6.0)	70(15.1)	44(9.5)	5(1.1)	147(31.6)	.184
직위	순경	6(1.3)	36(7.7)	25(5.4)	1(0.2)	68(14.6)	
	경장	7(1.5)	26(5.6)	18(3.9)	4(0.9)	55(11.8)	12.257
	경사	13(2.8)	42(9.0)	27(5.8)	3(0.6)	85(18.3)	12
	경위	40(8.6)	84(18.1)	70(15.1)	4(0.9)	198(42.6)	.425
	경감이상	13(2.8)	26(5.6)	18(3.9)	2(0.4)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	9(1.9)	50(10.8)	35(7.5)	3(0.6)	97(20.9)	
	5년-10년	7(1.5)	23(4.9)	18(3.9)	3(0.6)	51(11.0)	9.703
	10년-15년	21(4.5)	49(10.5)	43(9.2)	2(0.4)	115(24.7)	9
	15년 이상	42(9.0)	92(19.8)	62(13.3)	6(1.3)	202(43.4)	.375
전 체		79(17.0)	214(46.0)	158(34.0)	14(3.0)	465(100)	

<표 4-24>에 의하면 '의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정에 대한 심정'에 관하여 물어본 결과 불합리한 점이 많다(46.0%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 권익보장이 미흡하다(34.0%), 매우 권위적이다(17.0%), 적정하다(3.0%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 유의확률이 .05이상으로 가설은 기각되었다.

5. 의무위반 제재를 위한 징계제도에 대한 견해

<표 4-25>는 의무위반의 제재를 위한 징계제도에 대한 견해에 대한 x^2 검증 결과이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-25> 의무위반의 제재를 위한 징계제도에 대한 견해에 대한 x^2 검증

구분		현행대로 운용한다	합리적인 개선이 필요하다	더욱강화 해야한다	필요하지 않다	전체	X^2 df sig
성별	남 성	17(3.7)	367(78.9)	12(2.6)	13(2.8)	409(88.0)	2.693 4 .610
	여 성	1(0.2)	53(11.4)	2(0.4)	1(0.2)	56(12.0)	
연 령	20대	3(0.6)	50(10.8)	1(0.2)	4(0.9)	58(12.5)	19.266 12 .082
	30대	5(1.1)	105(22.6)	9(1.9)	3(0.6)	122(26.2)	
	40대	5(1.1)	135(29.0)	3(0.6)	3(0.6)	146(31.4)	
	50대이상	5(1.1)	130(28.0)	2(0.4)	2(0.4)	139(29.9)	
근무부서	지방청	3(0.6)	66(14.2)	1(0.2)	2(0.4)	72(15.5)	6.016 8 .645
	경찰서	9(1.9)	220(47.3)	11(2.4)	6(1.3)	246(52.9)	
	지구대·파출소	6(1.3)	134(28.8)	2(0.4)	4(0.9)	147(31.6)	
직위	순경	2(0.4)	59(12.7)	2(0.4)	5(1.1)	68(14.6)	23.443 16 .102
	경장	4(0.9)	45(9.7)	5(1.1)	1(0.2)	55(11.8)	
	경사	1(0.2)	78(16.8)	4(0.9)	2(0.4)	85(18.3)	
	경위	9(1.9)	183(39.4)	2(0.4)	4(0.8)	198(42.6)	
	경감이상	2(0.4)	55(11.8)	1(0.2)	1(0.2)	59(12.7)	
근무기간	5년이하	3(0.6)	84(18.1)	4(0.9)	6(1.3)	97(20.9)	21.352 12 .045
	5년-10년	3(0.6)	43(9.2)	5(1.1)	0(0)	51(11.0)	
	10년-15년	6(1.3)	104(22.4)	3(0.6)	2(0.4)	115(24.7)	
	15년 이상	6(1.3)	189(40.6)	2(0.4)	5(1.1)	202(43.4)	
전 체		18(3.9)	420(90.3)	14(3.0)	13(2.8)	465(100)	

*p<.05

<표 4-25>에 의하면 '의무위반의 제재를 위한 징계제도에 대한 견해'에 관하여 물어본 결과 합리적인 개선이 필요하다(90.3%)고 응답한 비율이 가장 높았으며, 현행대로 운용한다(3.9%), 더욱 강화해야 한다(3.0%), 필요하지 않다(2.8%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일선 경찰관들이 경찰공무원 의무위반의 제재를 위한 징계제도에 대한 견해로 '합리적인 개선이 필요하다'는 의견이 전체 100% 중에서 약 90.3%라는 거의 전반적인 개선의 목소리가 높음을 알 수 있다. 경찰은 국민의 안전을 위해 최 일선에서 큰 노력을 하지만 정작 경찰관 본인 스스로가 느낄 수 있는 조직신뢰감이 현저히 떨어져 있는 현시점에서 경찰공무원 징계제도에 대한 개선의 의지가 과감하게 단행돼야 할 필요성이 강하게 제기되는 바이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

의무위반 제재를 위한 징계제도에 대한 견해에 대한 교차분석결과 근무 기간이 15년 이상의 집단에서 합리적인 개선이 필요하다(40.6%)고 가장 높게 나타났으며, 유의확률은 .045로 유의수준은 p<.05로 나타났다. 경찰공무원 조직에서 15년 이상의 근무집단은 장기근속자로 분류되며 그동안 국민안전이라는 같은 업무를 수행하면서 조직의 위상 정립을 비롯해 신뢰도 저하 및 조직몰입에 대한 많은 경험이 있을 것이다. 이러한 장기 근속자들이 느끼는 문제점들을 개선한다면 국민에게 신뢰받는 경찰조직으로 거듭날 수 있을 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제 5 장 결론 및 제한점

제 1 절 결 론

본 연구는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도를 분석·규명하는데 연구의 목적을 두고 있다. 이를 위해 국민안전을 위해 최 일선에서 큰 노력을 하는 경찰관 500명을 대상으로 수행되었으며, 본 연구의 결과는 경찰감찰 제도에 대한 개선의 필요성 및 방향성을 제시하는 데 있어서 기초적 자료로써 활용될 수 있을 것이다. 결론은 다음과 같다.

1. 경찰관 재직 중 의무위반 및 감찰활동 징계처분 여부

첫째, 경찰관 재직 중 징계처분 여부에 관하여 물어본 결과 '없다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 남성, 30대, 경위, 15년 이상의 근무 집단에서 높게 나타났다.

둘째, 경찰관 재직 중 의무위반으로 인한 감찰조사 여부에 관하여 물어본 결과 '없다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 남성, 30대, 경위, 15년 이상의 근무 집단에서 높게 나타났다.

셋째, 경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못에 대한 징계 여부에 관하여 물어본 결과 '없다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 남성, 30대, 경위, 15년 이상의 근무 집단에서 높게 나타났다.

2. 감찰조사 절차

첫째, 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 관하여 물어본 결과 '부당하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 15년 이상의 근무 집단에서 높게 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

둘째, 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청 출석조사의 견해에 관하여 물어본 결과 '꼭 필요한 경우로 제한한다'라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

셋째, 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정 중 해명 기회에 관하여 물어본 결과 '부족하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 근무부서, 직위, 15년 이상의 근무 집단에서 높게 나타났다.

넷째, 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정 시 해명 기회에 관하여 물어본 결과 '부족하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 남성, 경위의 집단에서 높게 나타났다.

다섯째, 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계 시 권익 보호를 위한 전문보호관 제도 운용에 관하여 물어본 결과 '찬성한다'라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

여섯째, 전문보호관 제도 운용 시 보호관으로서의 적임자에 관하여 물어본 결과 '법률전문가'라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

3. 징계처분에 대한 공정성

첫째, 경찰공무원징계위원회 위원 중 공정성 증대를 위한 외부인사 위촉 여부에 관하여 물어본 결과 '찬성한다.'라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

둘째, 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉 관련 공정성과 투명성, 객관성 정도에 관하여 물어본 결과 '보통이다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 경찰서 근무 집단에서 높게 나타났다.

셋째, 경찰공무원 징계위원회의 공정성과 투명성, 객관성이 부족한 분야에 관하여 물어본 결과 '경찰위원들과 사전조율'이라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

넷째, 경찰공무원 징계처분 시 의무위반 범위에 관하여 물어본 결과 '매우 광범위하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

다섯째, 타 분야 공무원 징계와 경찰공무원과의 징계 수준에 관하여 물어본 결과 '경찰공무원 분야가 높다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 경위의 직급에서 높게 나타났다.

4. 감찰활동에 대한 불만 사항

첫째, 경찰공무원 징계처분 전 조사과정에 대한 불만 사항에 관하여 물어본 결과 '무리한 짜맞추기식 조사'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 50대 이상, 경위의 직급에서 높게 나타났다.

둘째, 감찰관의 강압적인 태도에 대한 불만 정도에 관하여 물어본 결과 '심하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 경위, 15년 이상의 집단에서 높게 나타났다.

셋째, 감찰조사 일정에 대한 불만 원인에 관하여 물어본 결과 '개인적 의사를 무시한 일방적 조사일정'이라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

5. 감찰활동의 문제점

첫째, 감찰관의 강압적인 태도에 대한 문제 원인에 관하여 물어본 결과 '잘못된 관행'이라고 응답한 비율이 가장 높았으며 40대, 경위의 직급에서 높게 나타났다.

둘째, 감찰관의 무리한 짜맞추기식 조사에 대한 문제 원인에 관하여 물어본 결과 '실적 및 승진'이라고 응답한 비율이 가장 높았으며 40대, 경위, 15년 이상의 근무 기간에서 높게 나타났다.

셋째, 감찰관의 불량한 태도에 대한 문제 원인에 관하여 물어본 결과 '잘못된 관행'이라고 응답한 비율이 가장 높았으며 남성, 경찰서 근무 집단에서 높게 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

6. 징계처분을 받은 후 심리적 요인

첫째, 감찰 후 징계가 아닌 문책성 직위해제 및 대기발령에 관하여 물어본 결과 '제한적으로 필요하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 남성의 집단에서 높게 나타났다.

둘째, 징계처분을 받은 후 불만을 느끼게 되는 대상에 관하여 물어본 결과 '징계제도'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 40대, 경위, 15년 이상의 근무기간 집단에서 높게 나타났다.

셋째, 징계 등 행정제재를 받았을 경우의 심정에 관하여 물어본 결과 '부정하고 경찰조직을 원망한다.'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 15년 이상의 근무 기간 집단에서 높게 나타났다.

넷째, 의무위반으로 인한 징계처분까지의 과정에 대한 심정에 관하여 물어본 결과 '불합리한 점이 많다'라고 응답한 비율이 가장 높았으나 본 가설은 기각되었다.

다섯째, 경찰공무원 의무위반의 단속을 위한 징계제도에 관하여 물어본 결과 '합리적인 개선이 필요하다'라고 응답한 비율이 가장 높았으며 15년 이상의 근무 기간 집단에서 높게 나타났다.

제 2 절 제한점

본 연구는 경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도를 분석함으로써 현재 운용되고 있는 감찰제도를 개선하기 위한 기초적 자료로서 그 가치가 있다. 그러나 본 연구의 방법을 통해 도출한 결과에 있어서 부분적인 제한점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 범위를 경찰인재개발원으로 보수·전문 교육 중인 경찰관들로 연구대상에 대한 제한을 두었다는 것이다. 이러한 측면에서 본 연구의 결과가 전국에 고루 분포하고 있는 경찰관들의 의견을 대표하기에는 다소 한계가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

둘째, 경찰 감찰활동에 대한 인식은 경찰관들의 사회인구학적 특성에 따라서 차이가 다르게 나타날 수 있다. 이러한 환경적 특성의 측면에서 부분적으로 제한점이 발생할 수 있다. 특히, 본 연구에 참여한 경찰관들 외에도 경찰 감찰활동에 관하여 더욱 자세한 설명 및 의견을 제시할 수 있음을 제한하였다는 것이 본 연구의 한계점으로 작용할 수 있다.

이러한 본 연구 '경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석'의 문제점들을 보완하기 위하여 향후 연구에서는 경찰 감찰활동에 대한 질문 문항의 다양화 및 전문화(법·제도적인 문제점) 등과 관련된 분야로 다양한 연구가 수행돼야 할 것이다. 이는 국민의 안전을 수호하는 경찰관들의 직무 스트레스 경감과 사기 증진을 위해서는 합리적인 경찰 감찰활동이 제시돼야 할 필요성이 제기되기 때문이다. 따라서 경찰관들의 근무여건 및 복지 증진, 윤리규정 등의 개선을 도모하기 위해서는 이들 경찰관이 큰 고통으로 인식하고 있는 감찰제도에 대한 개선이 필요할 것으로 생각한다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

참 고 문 헌

Ⅰ. 국내문헌

1. 단행본

경찰청(2017). 경찰백서, 경찰청.

경찰행정법(2016). 경찰대학.

김연태, 김남진(2012). 행정법Ⅱ. 서울: 법문사.

박균성(2012). 행정법강의. 서울: 박영사.

장태주(2012). 행정법개론. 서울: 법문사.

정하중(2012). 행정법개론. 서울: 법문사.

홍정선(2012). 행정법원론(하). 서울: 박영사.

hartmut maurer(2010), 박수역 역, 독일행정법 제16판.

Peter L. Strauss,(2010), 미국행정법 개론, 한국법제연구원.

2. 논문

고근호(2013). 경찰내부통제에 관한 연구. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.

김진현(2008). 징계절차에 의하지 아니한 지방계약직공무원에 대한 보수삭감의 가부. 대법원판례 해설 76호.

김향기(2005). 취소소송의 대상으로서의 재결, 성신법학 4호.

권장훈, 성도경(2011). 경찰공무원 징계제도 개선방안에 관한 연구. 한국균형발전연구, 제2권, 제1호.

김영삼, 경재웅(2010). 소청심사제도의 제문제. 토지공법연구.

곽영걸(2013). 경찰의 핵심가치 교육훈련에 대한 연구, 박사학위논문, 한세대학교 일반대학원.

박영규(2008). 한국경찰의 감찰제도 개선방안에 관한연구. 한국치안행정논집, 5권, 1호, pp.65-86.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

서범석(2006). 경찰공무원의 의무위반에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.

신형석(2008). 공무원의 의무위반에 대한 징계제도에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.

문중흠(2012). 경찰공무원에 대한 징계처분과 권리구제에 관한 연구. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.

이선범(2008). 경찰징계제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구. 석사학위논문, 동국대학교 대학원.

이명진(2011). 국가공무원 징계제도의 개선에 관한 연구. 석사학위논문, 강원대학교 대학원.

이효민(2012). 경찰공무원 합리적 징계양형을 위한 제도적 개선방안. 영산법률논총 제9권, 제2호, pp.115-139.

안용근(2015). 경찰공무원의 청렴도 향상방안에 관한 연구. 석사학위논문, 영산대학교 법무경영대학원.

안동현(2016). 자생적테러리즘에 대한 경찰공무원의 인식테도에 영향을 미치는 요소. 박사학위논문, 한세대학교 일반대학원.

임재갑(2004). 경찰징계제도의 운용실태와 개선방안에 관한 연구. 석사학위논문, 계명대학교 대학원.

채우석(2003). 재량행위와 사법심사. 토지공법연구.

최선웅(2007). 경찰공무원 징계처분의 법적 성질. 행정법 연구 제18호.

최재건(2001). 공무원의 징계와 변상책임의 법률지식. 청림출판.

최정수(1990). 공무원 임용전의 비행와 징계 사유 여부 등, 대법원판례해설,13호, 법원행정처.

황길종(2008). 경찰공무원 부패방지를 위한 징계제재 개선에 관한 연구. 석사학위논문, 고려대학교 정책대학원.

홍태경(2010). 경찰일탈의 효율적 관리에 관한 연구. 한국치안행정논집, 7권, 3호, pp.333-357.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3. 기타

남녀차별개선위원회 권고안('02. 2. 4).
대법원 홈페이지(http://www.scourt.go.kr/supreme/supreme.jsp)
법제처 홈페이지(http://www.moleg.go.kr/main.html)
사이버경찰청 홈페이지(http://www.police.go.kr/main.html)
소청심사위원회 홈페이지(https://sochung.mpm.go.kr/home/page/index.do)
(사)한국기업윤리경영연구원, 경찰 핵심가치, 인성, 인권 등으로 교육

Ⅱ. 외국문헌

Ernest Gellhorn, Ronald M. Levin, Administrative Law and Process(5th), Thomson West(2006)
H. W. Wade, C. F. Forsyth, Administrative law(10th), Oxford(2009)
Paul Craig, Administrative Law(6th), Sweet Maxwell(2008)

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

- 설문지 -

경찰 감찰활동에 대한 경찰관들의 인식도 분석

안녕 하십니까? 본 연구는 “경찰징계절차에 대한 경찰관들의 인식도 분석”을 수행하고 있는 바, 이를 위하여 여러 경찰관들의 의견을 모으고 있습니다. 이 조사 결과는 경찰서비스 개선을 위한 정책자료로 사용될 것입니다. 귀하의 의견은 **통계법 제 8조 및 제 9조의 규정에 의하여 통계목적이외에는 절대로 사용되지 않으며, 개인에 대한 사항은 절대 비밀이 보장됩니다.** 본 연구자가 묻는 질문에는 맞고 틀리는 것이 없으니, 여러분의 개인적인 생각을 솔직하게 대답하여 주시는 것이 무엇보다 중요합니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 감사하겠습니다. **대단히 감사합니다.**

참고 : 경찰관서는 귀하의 지역 경찰서, 지구대, 파출소, 치안센터를 의미합니다.

사람을 귀하게 여기는 대학
GREAT CHOSUN HUMAN UNIVERSITY

지도교수 : 권 상 로

연 구 자 : 조선대학교 대학원 송원영

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

다음은 “**경찰관들의 징계절차**”에 대한 인식을 알아보기 위한 것입니다. 해당란에 “√ ”표를 해 주시기 바랍니다.

문 1. 귀하께서는 경찰관 재직 중 징계처분을 받은 사실이 있으십니까?

① 있다. ② 없다.

문 2. 귀하께서는 경찰관 재직 중 각종 의무위반으로 감찰조사를 받은 사실이 있으십니까?

① 있다. ② 없다.

문 3. 귀하께서는 경찰관 재직 중 뜻하지 않게 발생한 잘못으로 징계 이외의 처분을 받은 사실이 있으십니까?

① 직위해제 ② 대기발령 ③ 타부서 인사조치 ④ 경고 ⑤ 없다.

문 4. 귀하께서는 감찰 및 감사부서의 사실조사 절차에 관하여 어떻게 생각 하십니까?

① 매우 적정하다. ② 적정하다. ③부당하다. ④ 매우 부당하다.

문 5. 징계 사유 발생 시 경찰서 및 지방청에 출석하여 조사를 받아야 할 경우에 대한 견해는 어떻게 생각하십니까?

① 꼭 필요하다. ② 꼭 필요한 경우로 제한 한다.

③ 전부 제한 한다. ④ 조사부서 편의에 의한다.

문 6. 경찰공무원 의무위반에 대한 조사과정에서 해명의 기회가 어느 정도 주어지고 있다고 생각하십니까요?

① 충분하다 ② 보통이다 ③ 부족하다 ④ 매우 부족하다

문 7. 경찰공무원징계위원회 징계 심의의결 과정에서 해명의 기회가 어느 정도 주어지고 있다고 생각하십니까?

① 충분히 주어진다. ② 보통이다.

③ 부족하다. ④ 매우 부족하게 주어진다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

문 8. 경찰공무원 의무위반에 대한 조사단계에서 징계의결에 이르기까지 대상자의 권익보호 등을 위해 도움을 줄 전문보호관 제도 운용에 관하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성한다. ② 반대한다.
③ 다른 대안이 필요하다. ④ 생각해 본적이 없다.

문 9. 전문보호관 제도를 운용한다면 그 보호관은 어느 분야의 종사자를 선임하면 적당하다고 생각하십니까?

① 현직 경찰관 ② 퇴직 경찰관 ③ 법률전문가
④ 경찰관련학 교수 ⑤ 기타 인사

문 10. 경찰공무원징계위원회 위원 중 일부를 공정성과 객관성이 담보되도록 외부인사로 위촉하고 있는데 귀하의 생각은 어떠십니까?

① 찬성한다. ② 반대한다. ③ 적정하다. ④ 잘못되었다.

문 11. 경찰공무원징계위원회 외부인사 위촉관련 공정성과 투명성, 객관성은 어느 정도라 생각 하십니까?

① 충분하다. ② 보통이다. ③ 부족하다. ④ 매우 부족하다.

문 12. 경찰공무원징계위원회 관련 공정성과 투명성, 객관성 등이 부족하다면 어느 분야라 생각하십니까?

① 전문성 부족 ② 전문성 매우 부족
③ 경찰위원들과 사전 조율 ④ 이해력 부족

문 13. 경찰공무원 징계처분 사유에 해당하는 의무위반 범위에 대한 귀하의 생각은 어느 정도 이십니까?

① 매우 광범위 하다. ② 보통이다.
③ 확대해야 한다. ④ 매우 적정하다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

문 14. 타 분야 공무원징계와 경찰공무원 징계수준에 대한 귀하의 생각은 어떠하십니까?

① 적절하다. ② 경찰공무원 분야가 높다.
③ 경찰공무원 분야가 낮다. ④ 잘 모르겠다.

문 15. 징계처분 전 조사과정에 대한 불만사항이 있는 경우, 어떤 한 점이 가장 불만정도가 높으십니까?

① 감찰관의 강압적인 자세 ② 무리한 짜 맞추기식 조사
③ 감찰관의 불량한 태도 ④ 조사 일정

문 16. 만일 감찰관의 강압적인 자세에 불만이 있으시다면 어느 정도이십니까?

① 적당하다. ② 심하다.
③ 매우 심하다. ④ 인권까지 무시당했다.

문 17. 만일 감찰조사 일정에 대한 불만이 있으시다면 그 원인은 무엇이라 생각하십니까?

① 개인적 의사를 무시한 일방적 조사일정 ② 무리한 조사일정
③ 직무특성을 무시한 조사일정

문 18. 감찰관의 강압적인 자세에 문제가 있다면 무엇 때문이라고 생각하십니까?

① 상급부서 근무 ② 상위 계급 ③ 잘못된 관행
④ 감찰관 개인 인성문제 ⑤ 자질부족

문 19. 만일 무리한 짜 맞추기식 조사가 문제가 된다면 그 원인은 무엇이라 생각하십니까?

① 실적 및 승진 ② 인사권자 요구 ③ 잘못된 관행
④ 감찰관 개인 인성문제 ⑤ 기타

문 20. 만일 감찰관의 불량한 태도에 문제가 있다면 그 원인은 무엇이라 생각하십니까?

① 계급의식 ② 피 징계혐의자에 대한 무시 ③ 잘못된 관행
④ 감찰관 개인 인성문제 ⑤ 자질부족

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

문 21. 징계는 아니지만 잘못에 대한 문책성 직위해제, 대기발령 등에 대한 귀하의 생각은 어떠하십니까?

① 꼭 필요하다. ② 필요하지 않다.
③ 제한적으로 필요하다. ④ 징계범위에 포함시켜야 한다.

문 22. 징계 등 행정제재를 받았을 때, 가장 큰 불만을 갖게 되는 대상은 무엇이십니까?

① 조사 담당 감찰관 ② 징계업무 당담부서
③ 징계요구권자 ④ 징계제도 ⑤ 징계 원인 제공자

문 23. 징계 등 행정제재를 받았을 경우 자기 자신의 솔직한 심정은?

① 수긍하고 반성한다. ② 부정하고 경찰조직을 원망한다.
③ 경계 경중을 막론하고 소청 등 이의제기한다.
④ 사직서를 제출하고 싶다.

문 24. 의무위반에 대한 조사에서 징계처분까지의 과정에 대한 귀하의 생각은 어떠하십니까?

① 매우 권위적이다. ② 불합리한 점이 많다.
③ 권익보장이 미흡하다. ④ 적정하다.

문 25. 경찰공무원 의무위반의 제재수단인 현 징계제도에 대한 귀하의 견해는 어떠하십니까?

① 조직운용에 필요한 제도로서 현행대로 운용한다.
② 조직운용에 필요한 제도로 합리적 개선이 필요하다.
③ 조직운용에 필요한 제도로 더욱 강화되어야 한다.
④ 조직운용에 필요하지 않다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

다음은 **사회인구학적 배경**을 알아보기 위한 것입니다. 해당란에 "√" 표를 해 주시기 바랍니다.

문 1. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여

문 2. 귀하의 연령은?
① 20대이하 ②20~30대 ③30~40대 ④40~50대 ⑤50대 이상

문 3. 귀하의 근무부서는?
① 지방청 ② 경찰서 ③ 지구대 · 파출소 ④ 기동대

문 4. 귀하의 계급은?
① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감이상 ⑥ 경정 이상

문 5. 귀하의 근속연수는?
① 5년 미만 ② 5년~10년 미만 ③ 10년~20년 미만 ④ 20년 이상

★. 끝까지 응답해 주셔서 매우 감사합니다.

Collection @ chosun