

인사청문회제도 정착을 위한 개선방안에 관한 소고

A Study on the Improvement Measures for Establishment of the Personnel Hearing System

전 찬 희(Jeon, Chan Hui)*

ABSTRACT

In a presidential country with clear separation of powers by the Constitution, it is natural to exercise the personnel rights granted to the president to find the best person and operate efficient state affairs. The exercise of personnel rights consistent with the president's philosophy of state affairs can be seen in two main stages. It is the stage of personnel verification at the Blue House and the stage of appointment consent and personnel hearing at the National Assembly.

In addition to verifying the policies and qualifications of high-ranking candidates, it is also a means of checking the executive branch of the legislature in a presidential system on the premise of strict separation of power, and further preventing the president from exercising personnel rights. However, it is natural that the confirmation hearing system for high-ranking government officials, which we are used to, should be the answer to its original purpose with a reckless operation, but the hearing was often paralyzed by political delays. Of course, the National Assembly's confirmation committee members believe that they will leave the ruling and opposition parties to thoroughly inquire into the competencies required of the candidates and investigate suspicions that the public is curious about.

Aside from the truth or not, the allegation of the moral verification of high-ranking candidates is not only disparaging the morality of our society, but there is also a concern that the issue of the National Personnel Authority will be undermined. In addition, it is true that high-ranking officials who do not require a vote on the National Assembly's motion for appointment are allowed to appoint even if the hearing and report of the competent standing committee are not adopted, and there are frequent cases of appointment.

Since the process from birth to the present has not been deplorable, it is expected that the net function of the system will develop into pure logic, even if there are unpredictable variables in reality to lay the foundation for dispelling negative factors.

Key word: Personnel hearing system, anti-corruption, separation of powers, parliamentary audit, and American office hearing.

* 서원대학교 사회교육과 조교수, 법학박사

I. 서론

헌법에 의한 권력분립이 분명한 대통령제 국가에서는 대통령에게 부여된 인사권을 행사 하여 최적임자를 찾아 효율적이고 능률적인 국정을 운영해야 함은 당연하다. 이러한 대통령의 국정철학과 일치하는 인사권의 행사는 크게 두 단계로 볼 수 있다. 청와대에서의 인사검 증단계와 국회에서의 임명동의 및 인사 청문단계이다.¹⁾

물론 이 두 단계는 별개의 제도들 이지만 인사의 기본원칙이라고 할 수 있는 책임자의 업무능력과 자질을 검증하는 면에서는 연계되어 있기에 분리하기는 쉽지 않다. 그런데 청문 회라 함은 국회가 국정감사 또는 조사를 실시함에 있어서 위원회의 결정에 앞서 판단의 기 초가 되는 정보 및 자료를 수집하기 위해 증인과 참고인 관계인 등을 출석시켜 위원회가 증인의 증언진술 청취와 증거를 채택하는 위원회회의의 한 형태라고 할 수 있다²⁾.

국회청문회의 그 유형을 중요안건의 내용에 따라 일언으로 정의 하기는 어렵지만 국회법 상 청문회³⁾ 개최 목적으로 보면 조사청문회⁴⁾와 입법청문회⁵⁾를 찾아볼 수 있는 바, 이 연속 선상에서 인사청문회⁶⁾도 국회청문회의 하나라고 하겠다. 우리나라 고위공직자 후보에 대한 인사청문제도는 김대중 정부 시절인 2000년 6월 인사청문회법이 제정됨과 함께 시작되어 도입한지도 20년이 되어 이제 낯설지 않는 우리나라 국회의 제도로 정착이 된 것처럼 보이 기도 하다. 인사청문제도의 본래 취지는 공직후보자의 정책이나 자질을 검증함으로써 권력 분립 하에서 입법부의 행정부 견제수단, 즉 대통령의 자의적인 인사권 행사를 방지하는 수 단임에는 의문의 여지가 없다.

그런데 우리들에게 익숙해지고 있는 인사청문회가 공직후보자에 대한 본래취지의 존철살 인의 지적을 찾아보기는 쉽지 않고 오히려 청문회를 매개로 한 정쟁으로 국정은 지체되거

1) 임지봉, “우리나라 국회의 임명동의권과 인사검증시스템”, 공법연구 제20권 제4호, 2014. 12, 2면.

2) 성낙인, 『헌법학』, 법문사, 2020, 441면; 국회사무처, 『국회법해설』, 국회사무처, 2016. 6, 302면.

3) “청문회는 1988년 국회법개정을 통해 처음으로 도입 되었고, 국정감사나 조사에 있어서 판단의 기초 가 되는 정보나 자료를 입수하기 위해 증인 감정인 참고인 등을 출석시켜 증언, 진술 등을 청취하는 기회를 말 한다. 위원회는 증거의 채택 또는 증거의 조사를 위하여 청문회를 열수 있다(국회법 제 10 조 제3항)”, 한수웅, 『헌법학』, 법문사, 2016, 1173면.

4) “조사청문회는 국정조사권을 행사하는 과정에서 특정사건 사안에 대해 진상을 규명하기 위한 청문회 로 그 사례를 보면, 제13대국회의 5공청문회, 광주사건청문회, 제15대의 IMF청문회, 근래에 최순실(최 서현) 등의 국정농단청문회이다”, 정호영, 『국회법론』, 법문사, 2012, 619면.

5) “입법에 필요한 정보의 수집이나 사실의 확인을 위한 청문회로서 미국의 청문회가 그 사례로 보인다”, 주영진, 『국회법론』, 국회예산정책처, 2011, 131면.

6) “대통령이 정부의 요직에 고위공직자를 임명하고자 할 때, 국회가 행하는 인사에 관한 청문회. 그 후 보자가 공직자로서의 자질과 능력을 갖추고 있는지를 검증 하는 것을 말함”, <https://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000752847&supid=kku010728468> 검색, 2021. 2. 18; 공직후보자의 자질과 능력 등을 국회가 사전 심사하기 위해 국회가 당사자로부터 진술 또는 설명을 청취함과 더불어 증인, 참고인, 감정인 등으로부터 필요한 증거의 채택을 행하는 것으로 본다; 정재황, 『신 헌법입문』, 박영 사, 2018, 694면.

나 마비되는 면도 없지 않다. 나아가 국회인사청문 단계에서 도덕성검증을 명분으로 사생활의 각종 의혹의 제기와 정쟁이 점철될수록 제기된 의혹의 진실여부와는 무관하게 건강한 우리사회의 윤리와 도덕을 폄하하는 악영향도 적지 않아 아쉽다⁷⁾.

그러나 국회인사청문회에서 청문위원들은 여야를 떠나 후보자들에게 제기된 도덕성과 자질 및 의혹을 철저하게 캐묻고 규명해야 하는 것이다. 그것은 고위공직자는 정부의 정책 개발이나 집행에 지대한 영향을 미치게 될 뿐만 아니라 인사권자의 국민에 대한 신뢰 즉 정부에 대한 신뢰문제를 더불어서 국가적으로 큰 손실을 방지⁸⁾하기 위한 차원이기도 하다.

인사청문회제도⁹⁾는 고위공직자에 대한 정치적 임용에 정당성을 가지고 올바르게 행사될 수 있도록 그 필요성으로 만들어진 제도임은 부연의 여지가 없다고 하겠다. 하지만 작금에 고위공직자의 임명동의안에 국회의 표결을 요하지 않는 고위직 공무원들의 경우 여야합의에 의한 소관 상임위원회의 인사청문 경과 보고서를 채택하지 못한 경우에도 대통령의 임명강행의 사례가 빈발하고 있기도 하다¹⁰⁾.

그리하여 본 제도가 대통령의 자의적인 인사권 행사를 방지¹¹⁾하는 수단임에 의문이 있을 뿐만 아니라 입법부인 국회는 행정부의 하명기관이 아니기에 현재와 같은 방식의 인사청문회를 더 이상 지속해서는 안 된다는 목소리에 주목하고자 하였다. 여러 해에 걸쳐 인사청문회제도의 개선방안에 대해 많은 연구가 있었지만 현장에서는 어느 하나도 진전된 것이 없다는 비판이 끊이지 않고 있다. 따라서 본고에서는 지금까지의 다양한 연구논증에서 견인

7) <https://economy.khan.kr/2371> 검색, 2021. 2. 19: 미국의 경우 “헌법 제2조 제3절 제2항의 공무원임명권 조항에서 대통령은 대사 공사 및 영사 연방대법원 대법관, 헌법이 아닌 법률에 임명근거가 정해지는 그 밖의 모든 연방 공무원을 지명하여 상원의 권고와 동의를 얻어 임명 한다”의 규정은 상원의 권고와 동의를 제도적으로 뒷받침하기 위해 고안된 것인바 이것이 인사청문회제도이다: Louis Fisher, *Constitutional Conflict between Congress and the President*(5th ed., rev.), University Press of Kansas, 2007, pp. 21-23; 강승식, “미국 상원의 행정부 공직 후보자에 대한 인사청문회”, *미국헌법학회*, 제26권제1호, 2015, 4, 3면, 재인용.

8) 권건보, 김지훈, “인사청문회제도에 대한 비교법적 고찰”, *한국법제연구원*, 2012, p. 24-25.

9) “종래 헌법상 대통령 권한 및 그에 대한 견제장치에 대해 충분한 고려를 하지 아니하고 대통령주의제적인 헌정현실에 입각하여 헌법상으로 부여된 대통령의 주요권한을 재량적 권한으로 간주하여 왔다. 그러나 대통령과 국회의 다수파가 일치하는 경우에도 정부여당내부의 갈등이 대통령의 주요공직자임면에 도전으로 이어질 수 있다. 나아가 대통령과 국회다수파의 불일치가 초래될 경우, 대통령의 주요공직자 임명에 대한 국회의 통제권은 살아 있는 헌법규범으로 작동하게 된다”, 성낙인 앞의 책, 506면.

10) <http://www.segye.com/newsView/20170615003890?OutUrl=naver> 검색, 2021. 2. 9.

11) “미국과 같이 권력분립이 엄격한 대통령제하에서는 대통령이 행정부를 구성하는 관계로 엮관주의 폐해 우려로 고위공직자 인사에 의회를 통한 역제의 필요성이 큰 것으로 보인다”. 그러나 우리나라는 혼합형정부 형태로써 의원내각제적 요소로 보면 행정부와 입법부의 융화적인권력 구조의 특성은 인사청문회가 불필요하다. 하지만 미국과 마찬가지로 고위공직자 임명권을 대통령이 보유함으로써 이를 견제할 수단이 마땅찮음도 주지의 사실이다. 그러므로 대통령이 고위공직자 임명 시 부적격자 임명이라는 비판이 있어 왔기에 인사청문회를 통한 자질과 전문성을 검비한 공직후보자 임명과 더불어서 대통령의 독단적 인사권의 견제를 위해서 인사청문회제도의 필요성이 인정 되었다고 본다”, 권건보·김지훈, 앞의 논문, p. 25.

되어온 인사청문회의 순기능을 확인하고 해악을 차단하면서 제도자체의 본래 취지에 부합토록 그 개선책을 모색하고자 한다. 이를 통해 인사청문회가 전 국민의 눈높이에 맞는 발전된 제도로 정착할 수 있도록 하는데 본 연구의 의의가 있다.

또한 인사청문회는 대통령의 자의적인 인사권 행사를 막기 위한 입법부의 견제장치¹²⁾이기에 국회청문회결과와 무관한 무조건 임명의 관행도 시정되어야 할 것이며 밀어붙이기식을 지양하고 청문결과에 구속성이 있어야 할 것이다¹³⁾. 더불어 인사청문회는 간접적이나마 권력분립의 원리를 실현하는 제도이며¹⁴⁾, 즉 주요 고위공직후보자에 대한 최종 검증기관은 의회이고 더욱이 입법부 고유 의무¹⁵⁾이기 때문이다. 따라서 본 글에서는Ⅱ.에서 인사청문회 제도의 도입과정과 제도의 변천을 살펴보고, Ⅲ.에서 인사청문회제도에서 표출된 문제점을 논증하기로 한다. 그리고 Ⅳ.에서 인사청문회 제도의 목적 강화를 위한 개선방안을 제시하고, Ⅴ.에서 결론을 맺고자 하였다.

Ⅱ. 인사청문회제도의 도입과정과 제도의 변천

1. 도입과정

우리나라 민주정치가 시작되어 인사청문회법이 제정되기 이전에는 국회가 선출하는 공직 후보자에 대한 도덕성과 능력을 검증할 수 있는 제도가 없었다¹⁶⁾. 그러기에 대통령이 공직자 임명동의를 요청하면 국회 본회의 표결을 통해 임명동의에 대한 가부를 결정하는 형식이었다. 그런데 우리나라는 1987년 민주화 이후 한국국회의 정치적 위상과 중요성이 지속적

12) Michael J. Gerhardt, The Federal Appointments Process as Constitutional Interpretation, in Neal Devins and Keith E. Whittington(eds.), *Congress and the Constitution*, Duke University Press, 2005, p. 110, 김용훈, “인사청문회의 헌법적 의의와 제도적 개선 쟁점 미국의 경우를 참고하여”, 미국헌법연구, 제26권 제2호, 2015. 8. 각주6), 재인용.

13) 인사청문 제도는 헌법에서 국회의 동의를 얻도록 되어 있는 경우(예: 국무총리) 후보자에 대해서는 인사청문 특별위원회를 구성하여 인사검증을 하고, 법률에 의거 실시하는(예: 국무위원) 공직후보자는 상임위원회 주관으로 실시함. 그리고 청문결과에 대해 국회동의 대상은 대통령은 청문 결과에 구속력이 있지만, 청문대상자에 대해 청문결과 보고서를 작성하는 경우는 그 결과와 무관하게 대통령의 임명이 가능하다. 특히 후자가 논란의 대상이 되고 있다.

14) 김일환·장인호, “미국 연방헌법상 인사청문회제도”, 『미국헌법연구』, 제21권 제3호, 2010, 212면.

15) 고위공직후보자를 사전에 자질과 업무능력의 검증은 당연하다. 따라서 검증의 주체와 방식은 국회 인사청문회에서 법률과 절차에 따라 이루어져야 할 것이다. 그런데 언론과 시민단체, 정치권의 사전 검증이 당연하고 필요하다는 일각의 견해도 있다고 해도 국회인사청문회를 대체하기에는 역부족으로 보인다. 왜냐하면 최종검증기관은 입법부의 고유 의무일 뿐만 아니라 헌법규범에 부합하기 때문이다.

16) 이선우, “인사검증 및 인사청문회제도의 현황과 개선방안”, 『한국인사행정학보』, 제12권 제1호, 2013, 25면.

으로 강화 되어 왔고¹⁷⁾ 대통령의 임명권에 대한 국회의 견제¹⁸⁾와 검증과정의 필요성이 지속적으로 제기되었다. 그뿐만 아니라 고위공직자도 도덕성과 전문성의 결여로 인해 중도에 자리를 내려놓아야 하는 사례도 없지 않았다.

인사청문회 도입에 대한 논의는 물론 문민정부 초기 고위공직후보자에 대한 도덕성과 자격문제가 사회적 관심거리로 대두되면서 제도도입의 필요성이 학계와 시민사회를 중심으로 강하게 제기 되었다. 하지만 당시 국회의장 자문기구로 설치된 국회제도개선위원회에서 본 제도 도입의 의욕적 논의가 있었지만 아쉽게도 제14대 국회임기만료로 무산되었다¹⁹⁾.

그리고 제15대국회에서 제도개선특별위원회를 구성하여 3차 회의(1996.8.27.)에서 인사청문회제도 도입의 필요성이 주장되고(그 당시 국민회의와 자민련) 활발하게 논의 되었지만 여야의 합의 결여로 특별위원회활동은 종료되었다. 이어서 국회법중개정법률안 제65조의2에서 국회운영위원회와 정치개혁특별위원회에 인사청문회 신설조항이 상정되었지만 국회 제15대 임기만료로 폐기가 되었다.

이와 같은 우여곡절 가운데 1998년 국회의장 자문기구로 구성된 국회제도운영개혁위원회의 제안을 기반으로 한 각고의 노력의 결과물로 비로소 2000년 2월에서야 국회법 제46조의3 그리고 제65조의2에 국회의 동의와 선출을 요하는 고위공직후보자에 대해 인사청문특별위원회를 설치하도록 하는 개정안이 통과되어 인사청문회제도가 도입된 것이다²⁰⁾.

이와 같은 계속된 논의의 과정을 거쳐 우리나라는 2000년 6월 인사청문회 법안이 법률로 공포되어 제도화 되었다.

2. 제도의 변천

인사청문회 제도는 최근까지 여러 차례 걸쳐 개정 되었다. 이하에서는 인사청문회 관련 국회법 및 인사청문회법이 개정되어 청문대상의 확대되고 절차가 개선된 과정을 살펴보고자 한다.

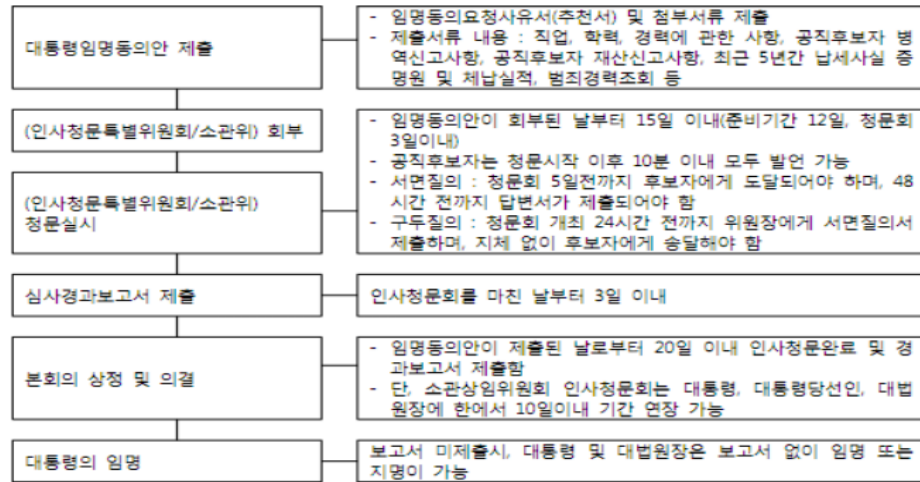
17) 윤영관·김인균·강원택, “국회 인사청문회의 임명동의 결정요인 분석: 역대 인사청문 대상자를 중심으로(2000.6-2020.2)”, 『한국정치학회보』, 제54집 2호 2020 여름, 86면.

18) 미국은 견제와 균형의 원리에 입각한 청문회제도를 오랜 시간에 걸쳐 발전시켜온 대표적인 국가이다. 현재 미국 대통령이 상원의 인준을 받아서 임명해야 하는 직위(PAS: positions subject to presidential appointment with Senate confirmation)는 1200개 이상이며, 주요 공직자 청문회는 100일 이상의 시간이 소요된다(전진영 2013), 윤영관·김인균·강원택, 앞의 논문, 각주2, 재인용.

19) 14대 국회임기만료로 국회선출 공직후보자 인사청문회는 열지 못하고 폐기 되었지만 국회법중개정법률안에는 국회사무총장도 인사청문회 대상으로 하였고 법률이 아닌 국회규칙으로 운영세부사항을 정하고 있었다.

20) 정시구, “한국의 인사청문회에 대한 연구”, 한국공공관리학보, 제28권 제4호, 2012. 12, p. 5.

<표 3> 인사청문회 절차



‘자료 : 한국행정학회, 2010, 고위공직자 인사청문제도 및 운영 개선에 관한 연구’

1) 인사청문회대상 확대와 관련하여

인사청문회 도입당시(2000.2.16.)에는 헌법에 근거하여 국회의 동의를 요하는 대법원장과 헌법재판소소장, 감사원장 그리고 대법관과 헌법재판소 재판관과 중앙선거관리위원회 위원은 국회에서 선출하였지만 인사청문회를 실시하도록 하였지만 매우 국한되어 있었다. 이후 지속적인 인사청문 대상의 확대로 2003년 제16대 국회법의 개정으로 국가정보원장, 국세청장, 검찰총장, 경찰청장등 소위 4대 권력기관장이 인사청문 대상이 되기에 이르렀다(국회법 65조의2). 더불어 대통령 당선인이 지명하는 국무총리 후보자에 대해서도 인사청문회를 실시하도록 하였다(국회법 제46조의3)²¹⁾.

나아가 2005년 제17대국회에서는 여러 차례의 인사청문 대상의 확대를 볼 수 있는바, 모든 국무위원과 함께 대통령과 대법원장 지명의 헌법재판소 재판관과 중앙선거관리위원회 위원까지도 국회의 인사청문회 대상에 포함되게 되었다²²⁾. 또한 2006년 국회법 개정을 통해 여야가 합동참모의장을 인사청문 대상에 포함 시켰으며, 2008년에는 방송통신위원회 설립 및 운영에 관한 법률을 제정하여 방송통신위원회 위원장도 국회의 인사청문 대상²³⁾이 되도록 함을 볼 수 있다.

이어서 2012년 제18대 국회에서 국회법 개정으로 공정거래위원회 위원장과 금융위원회

21) 권희은, “인사청문회 인사검증 개선에 관한 연구, - 논란 및 낙마 사례에 대한 국회 회의록 분석을 중심으로 -” 석사학위논문, 고려대학교 정책대학원, 2017, 17면.

22) 국회사무처, 『입법연구논문집』, 국회사무처, 2014, 67면.

23) 2008년 2.29 방송통신위원회의 설치 및 운영에 관한 법률부칙 개정으로 추가됨.

위원장, 국가인권위원회 위원장, 한국은행총재 등도 인사청문 대상으로 확대되었다. 그리고 2014년 제19대 국회 국회법 개정에서는 특별감찰관과 함께 한국방송공사 사장을 인사청문 대상으로 추가하는 변화를 보여 주었다.

2) 인사청문회 절차와 관련하여

인사청문회는 공직후보자에 대해 대통령이 임명동의안이나 인사청문요청안이 국회에 제출됨으로써 시작되는 것이다. 그런데 우리나라는 현재 고위공직자 임명권자인 대통령이 국회본회의에서 동의를 얻기 위한 임명동의안과 국회에 인사청문을 요청하고 소관상임위원회에서 보고서 채택 및 본회의에 보고만 하는 인사청문요청안의 이원화 방법으로 운영되고 있음을 볼 수 있다²⁴⁾.

그리고 인사청문회는 청와대의 사전검증과 국회의 인사청문회 절차로 진행되는바, 청와대 사전검증은 국가공무원법 제19조3에 따라 인사위원회에서 후보자를 추천받거나 행정안전부에서 후보자를 선정하는데 이때는 국가인재 DB가 참고의 자료가 될 것이다. 더불어 민정수석실에서 다면의 검토를 통해 최종 3배수 이내로 최종후보자를 결정하는 것으로 되어있다. 그러나 고위공직자의 광범한 인사수요로 인해 다수 후보자들의 경험을 녹여낸 혁신적인 이슈를 선점한 인재의 철저한 사전검증과 추천에 있어서 현재의 조직과 인력 등의 환경적 여건으로는 그리 쉽지만은 않을 것으로 생각된다.

그리고 국회의 검증은 제도도입 초기에는 대통령의 임명동의안이나 인사청문요청안이 국회에 제출되고, 국회는 20일 이내에 모든 심의절차를 통해 인사청문을 종료해야 한다. 그리고 즉시 국회의장은 본회의에 보고하고 위원회에 회부해야 하며, 이때 회부된 날로부터 위원회는 12일 이내에 모든 절차를 종료해야 했다. 따라서 인사청문회 실시기간은 2일 이내여야 했으며 심사결과보고서 제출기한도 청문종료일로부터 2일 이내였었다.

여기서 위원회의 검증기간이 너무 짧은 관계로 실질적인 검증의 곤란함과 한계의 노출이라는 문제가 제기 됨에 따라 2002년 제16대 국회에서 인사청문법을 개정함으로써 위원회에 회부된 날로부터 검증기간을 15일로 하고 인사청문회 처리기간을 3일로 연장 하였으며, 심사결과보고서의 제출기한도 3일로 변경하여 시행하게 되었다²⁵⁾. 나아가 청문회가 종료됨과 함께 국회의 동의를 요하는 직위인 경우에는 인사청문결과보고서를 국회의장에게 제출하고, 국회의장은 본회의에 이를 보고, 무기명투표와 일반의결정족수 찬성으로 인준을 한다.

더불어 임명권자는 국회에서 임명동의안이 부결된 후보자에 대해서는 임명을 철회해야

24) 김범진, “국회 인사청문회의 인준요인에 관한 연구: 후보자 요인과 정치적 요인”, 성균관 대학교, 박사학위논문, 24면.

25) 허태수, “국회인사청문제도의 개선방안에 관한 연구”, Logit 모형과 담론분석의 활용, 성균관대학교 박사학위 논문, 2012, 54면.

하지만, 주어진 기간 내에 국무위원인 경우 만약 인사청문회가 열리지 못한 경우와 인사청문결과 보고서가 미 채택된 때에도 해당 후보자에 대해 대통령은 임명할 수 있다²⁶⁾.

3) 소결

인사청문회 도입에 대한 논의는 고위공직후보자에 대한 도덕성과 자격문제가 사회적 관심거리로 당시 국회의장 자문기구로 설치된 국회제도개선위원회에서 논의되어 우여곡절 끝에 2000년 2월에야 비로소 인사청문회제도가 도입되었다.

그동안 제도의 변천과정을 살펴보면 고위공직자는 정부의 정책 개발과 집행에 지대한 영향력을 가지고 있을 뿐만 아니라 나아가 정부에 대한 신뢰와 연관되어 짐에 따라 인사청문대상을 확대하여 왔음을 볼 수 있었다. 또한 위원회의 검증기간이 짧아 실질적인 검증의 한계를 극복하기 위해 검증기간과 처리기간을 연장하여 시행하기에 이르는 변천을 거듭하였다.

그러나 국무위원인 경우에 인사청문회가 열리지 못하거나 경과보고서가 미 채택 된 경우에 있어서 대통령은 후보자를 임명할 수 있는 현 제도는 문제점이 표출되어 개선의 여지가 있어 보인다.

Ⅲ. 인사청문회제도의 문제점

인사청문회제도의 긍정적 효과를 살펴보고 본 제도의 문제점을 찾아보고자 한다. 2000년 6월에 인사청문회법이 제정된 후 국회 청문절차를 거쳐야 하는 지위가 61개까지 늘어난 바 있다. 이러한 인사청문회 제도의 문제점은 도덕적 검증에 지나치게 몰입되어 인사청문회 자체에 대한 비판으로 흘러가고 있다는 점과 인사 검증과정에 있어 비전문성과 비체계성이 존재하며 인사청문과 인사검증을 위한 기준의 결여와 청와대, 국회, 여야정당 간의 인사청문을 위한 사전 협력 과정이 부재하다는 점이다. 결과적으로 이러한 인사청문회의 문제점으로 인해 국회와 대통령, 정무직 고위공직자들에 대해 회의적이며 자조적인 국민들의 시각을 야기시킨다.

26) 청문요구서가 대통령으로부터 국회에 도착한 지 국회가 20일 안에 보고서를 채택해 청와대에 넘기지 않을 경우 그로부터 10일 안에 대통령이 임명할 수 있도록 되어 있다. 그런데 최근에 “국회청문회를 무시하고 임명을 강행해온 결과가 변창흠 국토교통부 장관의 조기퇴진을 자초 함”,으로 인해 (절차에 대한 개선이 필요)한 것으로 생각됨, 유자효, 선거는 과연 민주주의 꽃인가?, 중앙일보, 2021. 3. 23. 28면.

1. 긍정적 효과

인사청문회제도가 도입되기 이전에는 공직에 대한 인사권을 인사권자인 대통령 등이 독점적으로 행사하였음은 주지의 사실이다. 임명권자는 적절한 후보자를 찾아 임명하면 되었던 것이다. 그러나 인사청문회제도가 도입된 이후에는 인사권자는 국회의 인사청문회 절차를 거치고 동의를 득한 후에 공직에 임명할 수 있기에 임명권자의 인사권행사가 신중해 질 수 있다. 이것은 인사청문회제도의 도입 목적에 부합성이 크기에 긍정적인 효과로 보여 지고 나아가 입법부와 행정부와의 관계정립에서 보면 권력분립의 실현이기도 하다.²⁷⁾ 또한 본 제도가 시행되기 전에는 고위공직자 인사를 통한 국정전환의 변화 메시지 전달의 효과도 없지 않았지만 제도 시행 후에는 고위공직자 임명에 인사청문회를 통과해야 함으로 인해 특히 장관들 교체의 난맥상으로 임기가 늘어나면서 행정부처의 안정화 기대는 긍정적인 효과로 보인다.²⁸⁾

더불어 오늘날 인터넷 미디어 시대에는 중요정보를 다양한 방법으로 제공받을 수 있을 뿐만 아니라 고위공직 후보자에 대한 행적들을 청문위원들에게 제공하는 것 등으로 국민들의 검증²⁹⁾에 참여할 수 있다는 점은 장점 이라고 하겠다. 그리고 공직자에게는 확고한 공직관의 확립과 미래 고위공직 지망자들에게는 자질함양의 학습효과와 함께 적어도 도덕적으로 자기관리의 엄격성에 대한 학습효과는 인사청문제도의 대표적인 긍정적 효과라고 하겠다.

그러나 본 제도의 긍정적인 효과만 있는 것은 아니기에 부정적인 면 즉 문제점도 없지 않아 아래에서는 인사청문제도의 문제점에 대해 논증해 보기로 한다.

2. 부정적인 문제점들

미국³⁰⁾과 달리 우리나라는 고위공직자 인사권자인 대통령이 여야의 정당 대표 또는 국회와 소관 상임위원회와의 사전협의나 긴밀한 조정이 없는 가운데 인사청문회를 요청하고 있

27) 김범진, “인사청문회 성공과 실패 그리고 정치”, 시간의 물레, 2017, 235-249면.

28) “김병섭 서울대 행정대학원 교수는 “이명박 정부가 임명한 장관은 역대 정부 중 박정희 정부를 제외하고는 재임기간이 가장 길다”면서 “2005년 7월 인사청문회 제도가 장관까지 확대된 영향을 받았을 수 있다”고 말했다”; <https://www.kyongbuk.co.kr/news/articleView.html?idxno=612917> 검색일: 2021. 5. 31.

29) 김형오, “인사청문제도에 관한 공법적 연구”, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문, 2018, 29면, 주석, 59), 재인용.

30) “우선 대통령은 문서형식으로 상원에 지명자를 제시한다. 그러면 상원은 지명자를 인준할 것인지 여부를 표결에 부친다. ...대개 지명자는 상원 유관 소위원회를 먼저 거친다”: 이진숙, 미국의 인사청문회, 관훈저널, 2009, p. 35; 대통령제 정부형태에서 대통령은 자신의 정책을 보좌하고 실현할 인물을 선택하기에 강력한 권한이기도 하지만 지명권에는 그만큼의 견제장치가 강력하다.

다.³¹⁾ 또한 인사청문회법 제1조의 목적은³²⁾ 청문회실시의 목적과는 무관한 인사청문회의 실시 절차의 형식 요건 정도로서 목적규정도 없고 후보자의 공직수행의 역량과 도덕성 검증의 범위나 기준의 미비는 흠결로 보인다. 이러한 흠결은 직무범위를 벗어난 공직후보자의 직무역량과 도덕성 검증과는 무관한 ‘아니면 말고’ 식의 신상털기 등 과열경쟁의 부작용이 없지 않아 권한과 책임이 큰 공직자들의 옥석을 가리기에의 한계는 문제점³³⁾으로 보인다.

그리고 이러한 한계는 사실상 제 기능을 하지 못한 채로 청문회가 종료되기도 하여 설령 고위공직자로 임명이 되어도 권위와 신뢰의 실추 문제는 가뻔지 않아 보인다³⁴⁾. 더불어 법 규정 형식적 절차의 요식행위에 충실한 임명이 부처조직 장악력과 제대로 된 정책수행의 효율성을 담보하기엔 어려운 상황이 발생할 수 있는 것도 문제점으로 개선되어야 할 것이다.

나아가 인사청문회가 임명권자의 인사 집행을 사실상 추진하는 위원회로 보이는 면도 간과해서는 안 될 것이다. 법이 정한 제도적 장치가 엄연히 존재하는 인사청문회인 만큼 본인과 증인 전문가의 다양한 주장을 듣고 국회가 직접 판단하여 후유증을 남기지도 않도록 해야 함은 당연하다 하겠다.

그럼에도 불구하고 근래 공직후보자의 자질과 정책 수행능력 검증보다는 지속적인 의혹 제기를 통해 청문회를 계속 지연시켜 당리당략의 지지율을 끌어 올리고자 여론전에 주력하는 인사청문회는 급기야 인사청문회가 도입된 이후 장관 후보자가 청문회대신 언론을 통한 ‘국민 청문회’를 개최한 것은 인사청문회제도의 악습으로 보이는 면도 없지 않아 반추의 대상이 될 것으로 생각 된다³⁵⁾. 그 뿐만 아니라 이유야 어떠하든 간에 인사청문회가 상당기간 연기되거나 혹은 동의안이 부결되면 국정공백으로 이어져 국정 운영의 비효율의 발생도 부인하기 어려운 문제도 있다.

더욱이 법적 구속력이 있는 인사청문회가 되어야 함에도 불구하고 장외 여론전에 집중은 국민에게 적절한 선택의 기회를 제공하지 못 한다. 그리고 이러한 미숙한 청문회 운영은 국민의 관심으로부터 멀어질 뿐만 아니라 자칫 공직후보자 기본권 침해가 우려되기도 한다.

또한 인사청문 보고서의 미 채택으로 후보자에 대한 적격성에 비판적 여론이 높음에도 불구하고 임명권자의 잦은 임명강행은 청문회의 무력화로 이어져 ‘인사청문회 무용론’이 제기 되기도 한다.

물론 임명권자는 ‘검증결과를 보고 최종 판단하는 것은 국민의 몫’ 혹은 ‘국민의 뜻에 따

31) 임지봉, 앞의 논문, 9면.

32) 인사청문회법 제1조 목적“이 법은 국회의 인사청문특별위원회의 구성·운영과 인사청문회의 절차·운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다”로 되어 있다.

33) “흠결만 따지는 청문회, 무안 주기식청문회, 이런 청문회로는 정말 좋은 인재를 발탁할 수 없다”고 함, 문재인 대통령 취임 4주년 기자회견, 중앙일보, 2021. 5. 25, 27면.

34) 권희은, 앞의 논문, 30면.

35) <http://oktimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=9674> 검색일, 2021. 2. 9.

른다'는 것을 명문으로 삼기도 하지만 인사청문회 본래의 취지와는 거리감이 크다고 하겠다.³⁶⁾

3. 소결

지금까지 인사청문회제도의 긍정적 효과와 부정적인 문제점들을 살펴보았다. 고위공직자 임명에 있어서 인사청문회제도의 도입 전 임명권자의 자의적 고위공직자 임명에 있어서 독점권한이 본 제도의 도입으로 인사권행사의 신중성과 함께 입법부와 행정부의 관계정립에 있어서 권력분립의 실현은 긍정적 효과이기도 하였다. 나아가 고위공직 희망자들에게 확고한 공직관과 자기관리 엄격성 학습은 괄목할 만한 긍정적 효과이기도 하다.

그러나 어느 제도도 그러하듯이 제도자체에 긍정적 효과만 있는 것은 아니다. 그러기에 인사청문회 제도도 간과 할 수 없는 부정적인 문제점들도 없지 않아 인사청문회 제도의 개선책이 필요함을 제시해 주고 있는 것이다. 특히 후보자의 정책적인 역량에 대한 검증 보다는 도덕성을 기준한 신상털기식의 과열경쟁의 부작용은 고위공직자의 옥석을 가리기에 한계를 노출시키는 문제점이 대두되었다. 그뿐만 아니라 인사청문회의 기간연기는 국정공백을 초래함은 물론 지나친 인신공격은 헌법상 보장된 기본권 침해의 우려를 불식시키기 어려운 점도 없지 않았다. 특히 여하한 이유가 나름 정당하다고 하겠지만 '인사청문회 무용론'은 문제점이자 개선해야 할 과제이기도 한 것이다. 따라서 인사청문회의 목적이 달성 되도록 법의 몫과 임명권자의 몫, 그리고 후보자의 몫, 나아가 국회청문위원들의 몫이 있기에 개선의 여지 또한 주목 된다.

IV. 인사청문회 제도의 목적 강화를 위한 개선방안

앞서 전술한 바와 같이 국회의 인사청문회제도가 대통령의 고위공직자에 대한 임명권을 견제하는 수단으로 기능해 온 것은 주지의 사실이다. 그렇지만 이와 같은 긍정적인 기능이 있음에도 불구하고 현재 인사청문회의 운영이 효율적으로 이루어지고 있지 않다는 것이다.

예컨대 선진국 중 미국의 경우 1750여명이 상원인준을 필요로 해 연방공직자들 중에서 약 7,800여명이 의회의 인사청문대상이 됨에도 불구하고 인사청문 미통과율이 2% 미만일 정도다. 까닭은 인사청문과정 전 의회와 백악관 등의 전문기관에서 사전 협의와 조율이 존재하기 때문이다. 따라서 인사청문회가 정책 중심으로 본질을 잃지 않기 위해서는 국가인적자원

36) <http://www.segye.com/newsView/20170615003890?OutUrl=naver> 검색일, 2021. 2. 9;

<https://news.v.daum.net/v/20210215043019253> 검색일, 2021. 2. 5.

정보체계와 인사청문회 모의실험 프로그램과 같은 관련 기구를 개발하고 인사검증을 위해 충분한 시간이나 청문회를 상시 개설하는 것 등의 방안이 필요하다고 본다.

즉 인사청문회의 제도적 취지의 충족은 차치하고 제도취지의 몰각으로 여당과 야당은 당리당략³⁷⁾으로 인한 정파적 인사청문회의 모습은 공직후보자가 임명 받기 전 통과의례인 듯해서 개선의 여지가 크다고 하겠다. 물론 인사청문회의 파행과 문제점의 노출은 나름 각 정당의 정치적 판단의 합리성에 근거한 것이라고 해도 현제도에서 발생하는 문제점을 치유하기 위해서 제도의 근원적인 진단은 물론 대안제시가 필요하다.

그리고 인사청문회의 합리적인 운영의 도모를 위한 해결책이 필요함도 당연하다. 우리나라는 인사청문회의 태동과 함께 작금에 이르기까지 국회의 인사청문은 후보자의 개인적 신상문제와 가족문제 등이 정책적 역량과 자질의 검증보다는 오히려 도덕성 검증에 집중하고 있는 면을 볼 수 있었다³⁸⁾. 그런데 미국의 경우도 대통령의 인사권에 대한 견제책의 제도적 인 의의는 우리나라 인사청문회제도와 크게 다른 것 같지는 않다.

그러나 미국의 인사청문은 공직 후보자의 정책적 자질과 역량 검증에 집중하고 있다는 것이다. 그런데 인사청문회제도는 국회의 고위공직자 자질 검증의 단독 사무라기보다는 청와대의 인사검증제도와 상호 연계되어 있기에 국회인사청문회 전 청와대의 하자를 찾기 어렵도록 인사검증이 있게 된다면 국회청문회에서 발생하는 문제는 감소될 것으로 본다³⁹⁾.

따라서 명실상부한 인사청문회의 장이 펼쳐져 고위공직 후보자의 자질이 검증될 수 있도록 개선책을 찾아보고자 한다.

첫째, 미국의 인사청문회⁴⁰⁾는 권력의 분립 및 대통령의 절대적 권력행사의 견제와 민주주의의 다양한 기능을 역사적 경험을 바탕으로 실제적으로 수행하고 있는 것으로 본다⁴¹⁾. 그렇다면 실제적 수행의 원인을 살펴볼 필요가 있는 바, 인사청문회에 관한 명문화된 헌법적 근거 규정을 보유 하고 있다는 것이다. 즉 헌법에서 공직자 임명권한은 대통령에, 조인 및 동의 권한은 의회에 부여하여 양 기관에 책임을 분담시키고 있기에 인사청문회와 관련한 운영은 헌법해석의 문제로 귀결되는 것이 아닌가 한다.

차제에 우리나라도 헌법 개정 시 헌법에 명문근거 규정을 두어 헌법해석의 문제로 귀결시키도록 하는 것도 개선책이 될 것으로 보인다.

둘째, 전술한 바와 같이 인사청문회법 제1조의 목적은⁴²⁾ 청문회실시의 목적과는 무관한

37) 김용훈, “인사청문회의 헌법적 의의와 제도적 개선쟁점”, 미국헌법연구, 제26권 제2호, 2015, 12면.

38) 최근사례, <https://news.v.daum.net/v/20210514140812911> 검색일, 2021. 5. 14.

39) 임지봉, 앞의 논문, 20면; http://www.wsnews.co.kr/sub_read.html?uid=53252 검색일, 2021. 4. 22.

40) 미국의 인사청문회제도는 “청문회의 한 유형으로 대통령이 지명한 대사(Ambassador), 연방대법원 판사(Judge of Supreme Court), 공사(Public Minister) 및 영사(Consuls)등의 공직자를 임명하기에 앞서 증인 참고인 및 진술인으로부터 객관적인 자료에 의해 ...공직자의 업무적성 여부를 조사하기 위해 상원에서 인준(Confirmation)하는 것을 의미 함”: 김일환, 장인호, 미국 헌법상 인사청문회제도, 미국헌법연구, 제21권 제3호, 2010, p. 209.

41) 김용훈, 앞의 논문, 16면.

인사청문회의 실시 절차의 형식 요건 정도로 목적규정도 없고 후보자의 공직수행의 역량과 도덕성의 검증의 범위나 기준이 미비하다. 이처럼 검증기준이 구체적이지 못할 뿐만 아니라 불비로 인해 직무범위를 벗어난 공직후보자의 직무역량과 도덕성 검증⁴³⁾과는 무관한 ‘아니면 말고’ 식의 신상털기 등 과열경쟁의 부작용이 없지 않기에 입법 불비에 대한 보완이 필요해 보인다.

셋째, 인사청문 기간에 있어서 미국의 경우 평균 9주의 기간이 소요되지만 우리나라의 경우는 기간연장의 개선을 거듭해와 20일 이내에 완료하게 되었다. 물론 인사청문회의 기간연장은 국정공백을 초래함은 물론 지나친 인신공격은 헌법상 보장된 기본권 침해의 우려를 불식시키기 어려운 점도 없지 않은 문제가 있기도 하지만 20일의 시간은 임명권자의 인사권 행사의 충분한 검토와 후보자에 대한 고강도의 검증을 거치기에는 부족한 시간으로 보여 현재의 기간보다 늘릴 필요성이 있다.

넷째, 인사청문회는 그 대상에 따라 이원화 되어 있는바 즉 소관위원회는 인사청문특별위원회⁴⁴⁾와 소관 상임위원회로 되어있다. 그런데 미국은 상원의 인준동의를 요하는 대상여부와 무관하게 인사청문은 일관성과 지속성을 가지도록 상설적인 소관 상임위원회서 행해지는 것은 적잖은 공감대가 가는 바 위원회의 일원화로 개선하여 위원회 운영의 효율성을 추구해야 할 것으로 본다.

다섯째, 청문회(聽聞會)는 질문하고 듣는다는 것으로 취지에 맞게 질문하고 후보자의 의견을 듣는데 집중해야 한다. 그래야만 국민들이 후보자 식견에 신뢰 여부를 판단할 수 있을 뿐만 아니라 나아가 국민의 의사를 존중하는 인사청문위원들의 태도이기도 한 것이다.

그러기에 인사청문회는 국가와 국민을 위해서 진정으로 공직수행에 대한 식견을 위주로 검증되어야 함은 당연하다. 그러나 인사청문 위원들은 가감 없는 자신의 의견 개진이나 또는 마치 청문위원 자신의 성공인양 흠집내기식의 운영으로 인한 비효율성 초래도 없지 않았다.

따라서 과도한 정치 사회적 논란과 어렵게 찾아낸 인재들의 불명예퇴진의 예방뿐만 아니라 국민들에게 신뢰를 줄 수 있는 인사검증이 되도록 고위공직자후보자에 대한 검증 및 인사 기준의 마련에 시급성이 있다.⁴⁵⁾

42) 인사청문회법 제1조 목적“이 법은 국회의 인사청문특별위원회의 구성·운영과 인사청문회의 절차·운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다”로 되어 있다.

43) “저는 입기가 얼마 남지 않아 괜찮지만 다음 정부를 위해 필요하다”며 도덕성 검증은 비공개로 하고, 공개청문회에서는 정책과 능력을 따지는 방식을 제안했다”, 문대통령 취임 4주년 회견(세부 내용은 중앙선거여론조사심의위원회 홈페이지 참조); <https://www.news1.kr/articles/?4301525> 검색일, 2021. 8. 5.

44) “국회위원회는 크게 상임위원회와 특별위원회 및 기타위원회로 구분 된다. 상임위원회와 특별위원회의 차이는 계속적인지, 일시적인지 차이밖에는 없다”: 박홍윤, ‘특별하지도 않은 것을 특별하게 해서는 안 된다’, 충청매일, 2021. 7. 21, 12면.

45) https://blog.naver.com/e_gyu/221016519387 검색일, 2021. 4. 22.

V. 결론

대통령제 국가에서 대통령이 최적임자를 찾아 능률적인 국정 운영을 위해 인사권을 행사함은 부연의 여지가 없다. 그러기에 이러한 책임자의 역량을 검증하기 위한 위원회의 한 형태가 인사청문회라고 하겠다. 우리나라 고위공직 후보자에 대한 인사청문제도는 주지된 바와 같이 2000년 6월 인사청문법이 제정됨과 함께 시작되어 20여년의 경험으로 낯설지 않는 국회의 제도로 발전하여 오늘에 이르게 되었다.

본래 인사청문제도의 취지를 보면 고위공직후보자의 정책이나 자질의 검증은 물론이고 엄격한 권력의 분립을 전제로 한 대통령제 국가에서 입법부의 행정부에 대한 견제수단이며, 나아가 대통령의 자의적인 인사권 행사를 방지하고자 하는 수단이기도 한 것이다. 그러나 우리에게 익숙해지고 있는 고위공직자에 대한 인사청문회제도가 촛철살인 하는 운영으로 본래의 취지에 해답이 되도록 해주어야 함은 당연하지만 오히려 청문회가 정쟁으로 인해 국정운영 지체와 마비로 비효율적인 경우도 없지 않았다. 물론 국회의 인사청문위원들은 여야를 떠나 후보자들에게 요구되는 역량에 대해 철저하게 캐묻고 국민들이 궁금해 하는 의혹을 규명하는 것은 위원들의 의무이기에 그렇게 할 것으로 믿는 바도 없지는 않다.

그러나 고위공직후보자의 도덕성검증을 명분으로 한 의혹의 제기는 진실여부는 차치하고 우리사회의 도덕성 폄하는 물론이고 나아가 인사청문제도의 형해화의 우려도 없지 않다. 더 불어 국회의 임면동의안에 표결을 요하지 않는 고위직 공무원들의 경우 소관상임위의 청문 경과 보고서가 채택되지 못한 경우에도 인사권자는 임명을 할 수 있게 되어 있고 실제로 임명을 강행한 사례가 빈발하고 있는 것도 사실이다.

인사청문제도는 고위공직 임명권자의 자의적인 인사권한 행사를 방지하는 수단이고 인사청문권을 가진 기관은 국회다. 또한 국회는 행정부의 하명기관이 아니므로 현재와 같은 임명권자의 인사권행사에 통과 의례적 제도운영은 본 제도취지와 거리감이 있음은 물론이고 비효율성은 인사청문회의 무용론 대두에 국민적 공감도 적잖은 것으로 보인다.

나아가 어떠한 목적을 달성하기 위해 만들어진 제도라도 긍정적 기능 외에 부정적인 측면이 없지 않기에 본 제도의 순기능 확보를 위해 개선책을 모색해 보고자 하였다.

따라서 일면으로 미국의 인사청문제도를 반추하면서 국회청문회에서 발생될 수 있는 문제점들을 감소시키고자 대안의 제시와 헌법 개정 시 인사청문회에 관한 명문의 근거가 필요함에 공감을 가져 보았다. 또한 인사청문회법 제1조에 형식적 요건 외에 현재 노출되고 있는 문제점들을 입법의 불비를 원인으로 보고 입법 불비의 보완을 제시 하였다. 그뿐만 아니라 청문기간의 연장은 때로는 국정공백의 예측 불가능한 문제가 대두되는 면이 없지 않겠지만 현재의 청문기간의 연장이 필요한 것으로 보았고 청문회의 이원화를 일원화로 하여 인사청문의 일관성과 지속성을 추구하고자 하였다.

끝으로 진정성 있는 청문회로 청문위원들이 국민의사를 존중하고 후보자의 식견에 신뢰가 가도록 고위공직후보자에 대한 검증 및 인사기준의 시급성 있음을 강조하였다.

인사청문회제도는 태동으로부터 현재에 이르기까지의 과정이 수탄하기만 하지는 않았기에 부정적인 요인을 불식 시키는 토대를 마련하기 위해 설령 예측이 불가능한 변수가 현실에서 없지는 않겠지만 본 제도의 순기능이 순수한 논리로 발전 되어 본 제도가 정착되기를 기대한다.

참고문헌

- 강승식, “미국 상원의 행정부 공직 후보자에 대한 인사청문회”, 미국헌법학회, 제26권제1호, 2015.
- 권건보, 김지훈, “인사청문회제도에 대한 비교법적 고찰”, 한국법제연구원, 2012.
- 권희은, “인사청문회 인사검증 개선에 관한 연구, -논란 및 낙마 사례에 대한 국회 회의록 분석을 중심으로 -” 석사학위논문, 고려대학교 정책대학원, 2017.
- 국회사무처, 『국회법해설』, 국회사무처, 2016.
- 국회사무처, 『입법연구논문집』, 국회사무처, 2014.
- 김범진, “국회 인사청문회의 인준요인에 관한 연구: 후보자 요인과 정치적 요인”, 성균관대학교, 박사학위논문,
- 김범진, “인사청문회 성공과 실패 그리고 정치”, 시간의 물레, 2017.
- 김형오, “인사청문제도에 관한 공법적 연구”, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문, 2018.
- 김일환·장인호, “미국 연방헌법상 인사청문회제도”, 『미국헌법연구』, 제21권 제3호, 2010.
- 김용훈, “인사청문회의 헌법적 의의와 제도적 개선 쟁점 미국의 경우를 참고하여”, 미국헌법연구, 제26권 제2호, 2015.
- 성낙인, 『헌법학』, 법문사, 2020.
- 임지봉, “우리나라 국회의 임명동의권과 인사검증시스템”, 공법연구 제20권 제4호, 2014.
- 이선우, “인사검증 및 인사청문회제도의 현황과 개선방안”, 『한국인사행정학보』, 제12권 제1호, 2013.
- 윤영관·김인균·강원택, “국회 인사청문회의 임명동의 결정요인 분석: 역대 인사청문대상자를 중심으로 (2000.6-2020.2)”, 『한국정치학회보』, 제54집 2호 2020.
- 주영진, 『국회법론』, 국회예산정책처, 2011.
- 정재황, 『신 헌법입문』, 박영사, 2018.
- 정시구, “한국의 인사청문회에 대한 연구”, 한국공공관리학보, 제28권 제4호, 2012.
- 정호영, 『국회법론』, 법문사, 2012.
- 한수웅, 『헌법학』, 법문사, 2016.
- 허태수, “국회인사청문제도의 개선방안에 관한 연구”, Logit 모형과 담론분석의 활용, 성균관대학교 박사학위 논문, 2012.

투고일자 : 2022. 06. 13

수정일자 : 2022. 06. 27

게재일자 : 2022. 06. 30

<국문초록>

인사청문회제도 정착을 위한 개선방안에 관한 소고

전 찬 희

인사청문회제도는 대통령이 행정부의 고위 공직자를 임명할 때 국회의 검증절차를 거치게 함으로써 행정부를 견제하는 제도적 장치로, 견제와 균형에 입각한 제도이다. 하지만 우리의 인사청문회제도가 본래의 취지에 해당하는 고위공직에 지명된 사람의 업무능력과 인성을 검증하는 기능을 완벽하게 수행하고 있다고 보긴 어렵다.

인사청문회법은 임명 동의안 등이 제출된 날부터 20일 이내에 그 심사 또는 인사검증을 끝내야 하므로 후보자의 업무적합성, 가치관, 인성, 자질에 대하여 진행되어야 하는 인사청문회가 부족한 시간으로 인하여 후보자에 대한 인신공격, 업무능력과 상관없는 내용에 대한 질의, 지나친 신상노출 등으로 이어져 사실상 의미 없는 인사청문회가 되는 경우도 있다. 또한 현행 인사청문회제도는 고위 공직 후보자의 자질이나 능력 등에 대하여 야당은 인사청문회에서 대통령이 지명한 고위 공직 후보자에 대하여 도덕적, 윤리적 공세를 펼치는 모습을 보이게 되며, 야당의 공세에 대하여 여당은 대통령이 내정한 고위 공직 후보자를 보호하고 인사청문회를 진행하는 모습을 보이기도 하였다.

우리와 같은 인사청문제도를 활용하는 미국의 경우도 대통령의 인사권에 대한 견제책의 제도적인 의의는 우리나라 인사청문회제도와 크게 다르지 않다. 다만 미국의 인사청문회는 공직 후보자의 정책적 자질과 역량 검증에 집중될 수 있도록 제도가 정착되었다. 따라서 미국의 인사청문제도를 반추하여 우리의 인사청문회제도를 정착하기 위한 방안을 고민하였다.

주제어: 인사 청문회, 부패방지, 고위공직자의 청렴, 권력분립, 국정감사, 미국의 인사청문제도

