

제337회 국회
(정기회)

국회운영위원회회의록

(인사청문제도개선소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2015년12월9일(수)

장 소 국회운영위원회소회의실

의사일정

1. 국회 인사청문제도 개선방안에 관한 공청회

심사된 안건

1. 국회 인사청문제도 개선방안에 관한 공청회 1

(10시19분 개의)

○소위원장 최원식 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제337회 국회(정기회) 제1차 인사청문제도개선소위원회를 개의하겠습니다.

1. 국회 인사청문제도 개선방안에 관한 공청회

○소위원장 최원식 의사일정 제1항 국회 인사청문제도 개선방안에 관한 공청회를 상정합니다.

오늘 공청회는 공직후보자의 도덕성과 업무수행능력 등 공직자로서의 자격을 검증하기 위한 현행 국회인사청문제도의 문제점과 개선방안에 대해 외부 전문가의 의견을 수렴하고 논의하기 위하여 개최된 것입니다.

오늘 공청회에서 이와 관련된 다양한 의견들이 폭넓게 논의되기를 바랍니다.

진술인 선정과 관련해서는 여야 합의로 두 분의 전문가를 진술인으로 모시게 되었다는 말씀을 드립니다.

그러면 공청회의 진술에 대해서 말씀드리겠습니다.

우선 두 분 진술인의 의견을 차례대로 들은 후에 위원님들께서 질의하는 순서로 진행하도록 하겠습니다.

그러면 오늘 발언할 진술인들을 소개하겠습니다.

먼저 인하대학교 정치외교학과 최준영 교수님이십니다.

다음은 국회입법조사처 전진영 입법조사관입니

다.

(진술인 인사)

바쁘신 가운데에서도 오늘 공청회의 진술인으로 귀한 시간을 내 주신 두 분의 진술인께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

그러면 진술인의 의견을 듣도록 하겠습니다.

진술인들의 주제 발표 시간은 15분 이내로 해주시기 바랍니다.

먼저 최준영 진술인께서 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 최준영 인하대학교 정치외교학과에 있는 최준영입니다.

제가 오늘 말씀드리고자 하는 것은 인사청문제도가 어떠한 문제점을 가지고 있고 또 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 어떠한 개선방안이 있을 것인지 살펴보는 것입니다.

다들 잘 알고 계시겠지만 인사청문제도는 2000년 2월 국회법 개정 그리고 동년 6월 인사청문회법을 통해서 최초로 도입이 됐는데요. 그래서 지금 약 15년 정도 실시되어 오고 있는 상황입니다.

그래서 이 도입 취지라고 한다면 견제와 균형의 논리에 입각해서 대통령의 자의적 인사권을 제한하고 보다 나은 인물을 고위공직에 임명하기 위한 취지로 도입이 됐다고 할 수 있지요.

그런데 사실 굉장히 많은 비판을 받고 있는 것도 사실입니다. 인터넷이나 이런 데를 찾아보면 인사청문회 앞에 붙는 굉장히 다양한 수식어들을 확인할 수 있는데요, 굉장히 부정적인 내용들이

많이 들어갑니다. ‘막말 청문회’, ‘복불복 청문회’, ‘죄송 청문회’ 이런 식의…… 그러니까 긍정적인 시선으로 인사청문회를 바라보는 것은 극히 드문 상황이라고 얘기를 할 수 있다는 것이지요.

그렇다면 구체적으로 이런 인사청문회가 어떠한 문제점을 가지고 있기 때문에 이러한 비판을 받는가? 크게 한 네다섯 가지로 정리를 해 볼 수 있을 것 같습니다.

첫 번째는 고위공직 후보자에 대한 정파적 인사청문회라는 것이지요. 대통령의 인사권을 국회가 견제하는 그런 취지로 인사청문제도가 도입이 됐고, 그 도입 취지에 의한다면 국회가 여당과 야당으로 나뉘는 게 아니라 국회가 대통령의 인사 결정에 대해서 이것을 판단을 하는, 검증하는 그런 하나의 시스템으로 움직여야만 하는데 여당은 대통령이 내정한 분을 보호하고 야당은 공격하는 여방야공의 정파적 인사청문회가 지금까지 거의 주류를 이루고 있었다고 얘기를 할 수 있습니다.

또 특히 후보자의 자질에 대한 어떤 전방위적인 검증보다는 굉장히 도덕성에 치우친 여야 간 진실 공방이 인사청문회의 많은 부분을 차지하고 있는 것도 사실 현실이다 하는 얘기지요.

그러니까 결국에는 굉장히 정파적이라고 하는 것은 국민들의 입장에서 본다면 객관적이고 종합적으로 진행된다는 느낌을 받기가 굉장히 힘든 상황이고, 해서 이러한 인사청문 결과에 대해서 국민들의 신뢰가 굉장히 낮아지는 현상들이 나타나고 있습니다.

이것은 제가 연구를 통해서, 실험을 통해서 한번 해 보았어요. 그랬더니 확실히 고위공직자에 대한 신뢰가 굉장히 많이 떨어지는 그러한 결과를 얻었던 적도 있었습니다. 아무튼 신뢰 문제에 있어서 굉장히 큰 부정적인 영향을 미치고 있는 게 아닌가라는 생각을 하고요.

그다음에 또 우리가 간과할 수 없는 문제는 언론의 부정적 보도 행태입니다. 그러니까 이것도 제가 실제 데이터를 분석해서 찾아냈던 결과인데요. 인사청문회에 대한 언론의 보도 행태는 크게 두 가지 특성을 지니고 있습니다.

첫 번째는 후보자에 대한 부정적 내용이 실제 인사청문회에서 언급된 것보다 과다하게 많이 보도되고 있다, 그러니까 긍정적인 것은 별로 나오지 않는다는 거지요. 무조건 부정적인 내용들이 많이 보도가 되고 있고, 그다음에 그 부정적인

내용에서도 특히 도덕성에 치우친 내용들이 거의 주류를 이루고 있는 그러한 상황이라는 얘기지요.

일반 국민들이 인사청문회를 그 청문회 장소에 가서 다 보는 것은 아니지 않습니까? 그래서 결국 인사청문회에 대한 정보는 언론을 통해서 얻게 된다는 것인데 언론이 실제 인사청문회에서 진행된 것보다도 훨씬 더 부정적인 프레임을 가지고 보도를 하고 있는 이런 상황에서 국민들의 고위공직자에 대한 믿음과 신뢰는 훨씬 떨어질 수밖에 없는 게 아닌가라는 생각을 해 봅니다.

그래서 이런 식으로 인사청문회가 진행이 되면 결국 고위공직자의 리더십은 엄청나게 큰 손상을 입을 수밖에 없는 상황이라는 얘기지요.

그래서 이렇게 리더십에 손상을 입게 되는 경우 결국 관료들 통제하고 리드를 해야 하는 그런 역할을 국무위원들이, 고위공직자들이 가지고 있는 것인데 그러한 것들을 하기가 굉장히 힘든, 따라서 효과적인 정책 실행이 굉장히 어렵게 되는 이러한 가능성도 올라갈 수 있다는 얘기지요.

그다음 또 하나, 대통령의 리더십도 굉장히 큰, 특히 이것은 노무현 대통령 이후에 국무위원들까지 인사청문 대상으로 결정이 되고 난 그 이후의 대통령들을 보면 이명박 대통령, 박근혜 대통령도 마찬가지로 더 이상 과거처럼 허니문 피리어드를 가지기 힘든 상황이 발생하고 있습니다.

허니문 피리어드라는 것은 여러분들이 다 잘 알고 계시기는 하겠지만 대통령이 취임한 직후에 굉장히 많은 국민들이 기대와 희망을 품고 있고, 그러다 보니까 대통령의 지지율이 굉장히 높게 형성되는 현상을 가리킵니다. 그리고 이러한 현상은 일반적으로, 특히 미국 대통령들에게도 굉장히 중요한 의미를 가지는 건데 린든 B. 존슨 대통령 같은 경우는 취임 이후 100일 안에 가장 중요한 문제를 해결해야만 한다고 얘기를 하고 있어요. 그러니까 전반적으로 대통령에 대한 지지가 굉장히 높은 상황에서 그러한 중요한 정책 결정들을 추진해 나가는 동력을 얻게 된다는 얘기지요. 그러니까 굉장히 크리티컬(critical)한 시점이라고 얘기를 할 수 있습니다.

우리나라에서도 얼마 전에 서거하신 김영삼 대통령이나 김대중 대통령도 취임한 직후에 굉장히 큰일들을 많이 하셨다고 평가를 할 수 있다는 것이지요. 그리고 그분들은 처음 대통령이 됐을 때 굉장히 높게 지지율이 형성되어 있었던 상황이라

는 얘기입니다.

그렇지만 요새는 취임하자마자 인사 문제로 엄청난 내용을 겪는, 그 문제에 시달리게 된다는 것이지요. 그러면서 아예 처음부터 대통령의 지지율이 급격하게 빠져 버리는 그러한 일들이 이명박 대통령이나 박근혜 대통령에게 계속 나타났다는 얘기고, 이것을 국가 전체의 관점에서 본다면 크리티컬한 시점에, 중요한 일들을 추진해 나가야 되는 시점에 그러한 문제로 시달리고 있다고 했을 때 국가 전체를 보았을 때 굉장히 큰 손실이 될 수도 있다고 생각을 합니다.

이렇게 그 네 가지가 굉장히 중요한 문제라고 저는 생각을 하고 있고, 그 이후에 인사청문기간이 지나치게 짧다고 하는 그러한 문제점도 있을 수 있고요. 그다음 국회의 요구자료 제출 회피 및 지연 그리고 후보자의 허위 진술에 대한 보다 효과적인 제재수단이 필요하다는 것도 지적을 할 수 있을 것 같습니다.

이렇게 크게 한 다섯 가지 정도로 인사청문제도가 어떠한 문제를 가지고 있는지 살펴보았는데, 그렇다면 이러한 인사청문제도를 도대체 어떻게 개선할 것인가 하는 문제입니다.

그런데 이게 이렇게 쉬운 문제만은 아닌 것 같습니다. 쉬운 문제만은 아닌 것 같은데, 일단 먼저 우리가 고려를 해 볼 수 있는 것은 정파적인 인사청문회라고 하는 것은 결국 인사청문회 자체가 정치적인 목적을 가지고 진행이 되고 있다는 것을 의미하고, 그렇게 본다면 결국 어떤 정치적인 해법이 필요하지 않나라는 생각을 합니다. 그리고 그 정치적 해법은 대통령이 제시할 수 있다는 생각을 해 봅니다.

그래서 여기서 역할이라기보다는 사실 대통령의 책임성 강화라고 얘기를 하는 게 좀 맞을 것 같고요. 대통령의 어떤, 그러니까 인사청문회 문제를 정치적인 해법을 가지고 얘기한다는 것은 두 번째 나와 있는 것입니다. 그래서 고위공직 후보자를 내정할 때 후보자를 직접 국민에게 소개하고 후보자에 대한 지지를 적극적으로 호소할 필요가 있다는 얘가지요. 그래서 지금은 사실 알아서 살아 돌아와라, 내정만 딱 하고 대통령은 속 빠지는 그런 상황입니다.

그런데 좀 적극적으로, 사실 모든 후보, 모든 사람들은 다 단점들이 있기 마련 아닙니까, 그렇지요? 이러한 단점에도 불구하고 내가 왜 이 사람을 지명을 했는지 내정을 했는지에 대해서 보

다 적극적으로 국민들한테 호소할 필요가 있다는 생각이 든다는 것이지요. 그래서 그러한 대국민 설득 작업을 통해서 인사청문회에서 논의되는 사안들 자체도 사실 어느 정도 변화가 있을 거라는 생각을 합니다.

그러니까 지나치게 이 사람이 어떤 문제점이 있느냐를 파헤치는 것보다 이러한 문제점에도 불구하고 이 사람이 도대체 어떤 측면, 그러니까 대통령이 이미 제시한 얘기들을 가지고 생각을 해 보는 거지요.

‘장점이 정말 단점보다 큰 사람인지’라는 쪽에서 인사청문회가 진행될 가능성도 높일 수 있기 때문에 사실 그 문제도 좀 고려가 되어야 되지 않나라는 생각을 하고요.

그다음, 제도적인 측면에서는 사실 청와대 안에서 보다 나은, 그러니까 도덕적으로 문제가 없는 사람들을 내정하게 되면 그런 도덕성을 둘러싸고 이렇게 여야가 치열하게 공방을 할 필요도 없게 되는 것이지요.

그렇게 되는 경우 이 사람이 진짜 리더십을 가지고 있는지 진짜 좋은 정책적 비전을 가지고 있는 것인지 이런 것들을 가지고 논의를 할 수 있게 된다는 얘기입니다.

그래서 사전 검증을 제대로 청와대가 해 낼 수 있다면 인사청문 자체가 보다 원활하게 그리고 도입 취지대로 움직여 나갈 가능성이 있다는 얘기고요.

그다음, 후보자의 도덕성 검증기준을 좀 마련할 필요가 있지 않을까, 이것은 아까 우리 회의 시작하기 전에도 얘기가 나왔었던 것이기는 하지만 이게 계속……

우리나라는 엄청나게 빨리 발전하는 나라입니다, 여러분들 다 잘 아시다시피. 그리고 제대로 제도화되거나 민주화되기 이전에 관용적으로 해왔었던, 허용되던 굉장히 많은 일들이 있어요. 그래서 그런 것들을, 그렇지만 지금은 그게 굉장히 비도덕적인 것들로 인식되고 있는 그러한 상황이라는 얘기고……

이런 상황에서 고위공직 후보자들은 굉장히 큰 비도덕적인 인물로 비판을 많이 받는 일들이 벌어지고 있다는 얘기입니다.

그래서 이러한 문제들을 좀 해결하기 위해서는 일정한 검증기간을 둔다거나, 그러니까 예를 들어서 최근 20년의 검증기간을 둔다거나 혹은 한국 사회가 좀 더 민주화되고 제도화된 시기 이후

부터 이 검증기간을 맞춘다든지 하는 쪽에 맞춰서 도덕성을 얘기할 필요가 있을 것 같고요.

그다음, 도덕성이 특히 필요한 직위도 있습니다, 예를 들어 교육부장관이나 법무부장관 같은 이런 분들은. 그래서 이런 분들은 지금처럼 도덕성에 관련된 문제에 굉장히 많은 노력을 기울이 되 그 이외의 직위에 대해서는 후보자의 정책적 비전이나 정책 실현 능력 등에 초점을 맞추어서 인사청문회를 진행하는 것도 한 방법이 될 수 있을 것 같습니다.

아까 문제점에서 언론의 보도가 굉장히 큰 문제점이다, 그러니까 굉장히 어떤 부정적으로 보도를 하고 있는 이러한 행태들에 대해서 말씀을 드렸었는데요.

그래서 언론 보도 개선방안에 대해서 좀 말씀을 해 보았습니다. 그래서 크게 두 가지 정도 말씀을 드리고 싶은데……

첫 번째는 의원님들께서 보도자료를 의원들한테 제공을 할 때, 그러니까 후보자에 대한 어떤 의혹이나 부정적인 내용이나 이런 것들을 담고 있는 보도자료를 언론에 배포를 할 때 그냥 의혹에 관련, 아무런 증거도 없이 그냥 이렇게 배포하시지 마시고 어떤 확실한 증거가 있는 경우에 하시든지 혹은 그런 경우가 아니라고 한다면 적어도 후보자의 진술을 그 안에 담아서 어느 정도 균형 잡힌 보도자료를 제출해 주시는 게 한쪽으로 완전히 나쁜 사람으로 매도되는 그런 가능성을 좀 차단시킬 수 있지 않을까라는 생각을 해 보고요.

또 하나는 이것은 사실 언론 스스로를, 자기 자신들이 좀 자제를 해야 될 그럴 필요성이 있다는 생각을 해 봅니다. 그래서 스스로 인사청문 관련 보도에 대한 가이드라인을 스스로 만들고 설정을 하고 이를 지키기 위한 어떤 그런 노력들이 좀 있어야 되는 게 아닌가라는 그러한 생각을 해 봅니다.

그다음, 우리가 많이들 얘기를 하고 있는 것이 하도 도덕적인 문제만 가지고 인사청문회가 진행이 되고 있고, 그러면 이것을 두 개로 이원화시켜서 얘기를 해 볼 수 있지 않을까라는 얘기들을 많이 합니다. 그러니까 도덕성 검증과 정책·리더십 검증을 이원화시켜서 인사청문회를 진행하고, 도덕성 검증에 대한 것은 비공개로 진행을 한다는 그러한 얘기도요.

그러니까 이러한 것들이 굉장히 적절한 개선방

안이라고 생각될 수는 있지만 크게 세 가지 측면에서는 문제가 있을 수 있다는 얘기입니다.

도덕성을 비공개로 한다고 해서 언론이 이것을 가만히 놔두겠느냐 하는 그러한 얘기도요. 결국에는 그런 정보들은 다 새어 나가게 될 것이라는 것이고, 도덕성을 비공개로 하는 경우 국민들의 알 권리와 국정 참여할 권리를 침해한다는 비판이 있을 수 있습니다.

그다음, 도덕성에 대한 비공개 인사청문은 국민들 사이에 후보자에 대한 의혹과 불신을 더욱 강화시키는 결과로 이어질 가능성이 있다고 생각을 해 봅니다.

그다음 다섯 번째로는 인사청문회 운영 개선인데 제가 예전에 인사청문에 대한 연구를 하면서 위원님들의 질문을 쪽 보다 보면 ‘예, 아니요로 답변하시오’라는 얘기를 되게 많이 하십니다. 그리고 굉장히 막 망신 주기 식의 그런 질문들을 하시거나 으박지르거나 이런 식의……

그러니까 이것은 어떻게 보면 인사청문회가 후보자의 답변을 듣고 그 사람에 대해서 평가를 하는 자리가 되어야 되는데 어떤 경우에는 마치 위원님들이 자신들의 견해를 밝히는 그런 장소로 인사청문회를 활용하고 있는 게 아닌가라는 생각들을 해 보게 됐다는 얘기도요.

그래서 후보자가 어떠한 인물인지 파악하기 위해서는 후보자의 답변 내용도 중요할 수 있다는 점 그리고 심도 깊은 대답을 들을 수 있게 그런 환경들을 만들어야 된다는 측면에서 인사청문회 운영이 약간 변경이 되었으면 한다는 얘기입니다.

다음, 마지막으로 이것은 굉장히 장기적인 관점에서, 그러니까 결국에는…… 옛날 조선시대 같은 경우는 유교가 있었고 선비정신이나 정치 엘리트가 어떠한 모습을 가져야만 하는지에 대해서 광범위한 합의는 존재하고 있었습니다. 그러니까 실제로 그러한 선비들이 얼마나 있었느냐 이런 것들은 별개로 하되 아무튼 그러한 바람직한 이상형들은 존재했었다는 얘기도요.

그렇지만 지금은 그런 것들이 다 깨져 있는 상황입니다. 그래서 이런 도덕적인 문제 자체, 그러니까 합의된 도덕적 가치에 대한 것도 존재하지 않는 상황이고요.

그래서 그러한 상황에서 우리가 지금 할 수 있는 것을 장기적인 관점에서 말씀을 해 볼 수 있는 것은 바람직한 정치 엘리트들은 어떤 엘리트여야만 하는가 하는 것들에 대한 사회적, 그다음

학계 차원, 정치권 차원에서 그러한 것들을 발굴해 나가기 위한 노력이 좀 필요하지 않을까라고 생각을 해 봅니다.

이상으로 발표를 마치도록 하겠습니다.

○소위원장 최원식 최준영 교수님, 수고하셨습니다.

다음, 전진영 진술인께서 진술해 주십시오.

○진술인 전진영 안녕하세요?

국회입법조사처의 전진영 조사관입니다.

저는 앞에서 최준영 교수님이 발표한 것과 중복되지 않게 말씀을 드릴 건데요.

지금 현재 나타나고 있는 인사청문제도의 문제점의 상당 부분이 대통령과 집권여당의 관계라든지 아니면 원내 정당 간의 정파적 갈등 구조라든지 이런 부분에서 기인하는 측면이 있다, 또한 청와대의 인사 검증 시스템의 문제 이런 부분들은 사실 국회가 법으로 어떻게 간단하게 해결할 수 있는 문제는 아니라는 측면에서 저는 주로 현행 인사청문제도에 초점을 맞춰서 현행 인사청문제도 자체에서 어떤 문제가 있고 그리고 어떤 식으로 개선 방안을 모색할 수 있는지를 말씀드리도록 하겠습니다.

현재 국회 인사청문제도의 인사청문 대상 공직을 보시면 2000년도에 제도가 도입된 이래로 꾸준히 확대가 되어 와서 2014년에 마지막으로 추가된 게 특별감찰관과 한국방송공사 사장까지 추가해서 65인이 인사청문 대상이 되고 있습니다.

우리나라 인사청문제도의 특징적인 부분 중의 하나가 헌법에 의한 국회의 동의 또는 선출 대상 직위는 인사청문특위를 구성해서 인사청문회를 실시하고 있고 그리고 기타 법률에 의해서 국회 인사청문회를 실시해야 되는 직위는 소관 상임위원회로 이렇게 이원적으로 운영을 하고 있다는 것입니다. 인사청문특위에서는 23개의 공직에 대해서 인사청문회를 시행하고 있고, 나머지 소관 상임위에서는 40개의 공직에 대해서 시행을 하고 있습니다.

이 2개의 이원적 운영의 특징은 첫 번째의 헌법에 의한 직위는 국회의 동의가 없으면 대통령이 임명을 강행할 수 없는, 다시 말해서 국회의 인사청문 결과가 대통령의 인사권에 대해서 구속력을 갖는다는 점인 반면에 소관 상임위원회에서 인사청문회를 시행하는 공직은 국회 임명 동의 여부와 관계없이 대통령이 임명권을 행사할 수 있다는 점에서 차이가 있습니다.

대표적인 인사청문 대상 국가라고 할 수 있는 미국의 경우에는 모두 다 그 공직을 소관으로 하는 소관 상임위에서 인준청문회를 시행하고 있다는 점에서 차이가 있고요.

그리고 우리나라는 대법관이나 이런 국회의 동의 없이는 임명을 강행할 수 없는 직위보다는 장관과 같이 임명 동의가 사실 꼭 필요하지 않은 직위에 대한 인준 거부율이라고 해야 되나요, 그게 더 높다는 점에서도 미국하고 차이가 있습니다.

그러니까 예를 들면 미국의 경우에는 대법관이나 그런 직위는 인준 거부율이 거의 25%까지 높은 반면에 장관에 대한 인준 거부율은 한 2% 미만일 정도로 낮거든요. 그러니까 다시 말해서 이것은 대통령이 행정부를 구성해 나가는, 대통령의 통치신념에 따라서 구성해서 국가를 운영해 나가는 직에 대해서는 어느 정도 대통령에게 조금 더 임명권의 여지라든지 그것을 주는 점에서 차이가 있다라고 할 수 있습니다.

그래서 15년 동안 국회 인사청문회가 실시되면서 어떤 경우에 공직후보자가 국회 인준을 받지 못했는지를 쭉 보았더니 재산증식 과정에서 의혹이 상당히 많았고요. 예를 들면 세금 탈루라든지 부동산 투기 그리고 병역 문제, 그다음에 위장전입과 같은 실정법 위반 그리고 교수 출신에서 충원이 된 경우에는 논문 표절이 대표적인 사례라고 할 수 있습니다.

그래서 저는 좀 더 국회 인사청문제도를 어떻게 개선할 수 있는가, 인준동의안이 국회로 넘어온 다음에 국회에서의 제도에 초점을 맞춰서 말씀을 드리면 아마도 가장 부담 없이 가장 쉽게 얘기할 수 있는, 개선할 수 있는 부분이 인사청문 시행기간을 확대하는 부분일 것 같습니다.

현재 임명동의안이 국회에 접수된 날로부터 20일로 되어 있는데 이게 사실 접수되고 나서 자료 요구하고 하는 기간까지 다 포함하기 때문에 너무 짧다라는 것에 대해서 공감대가 상당히 많이 확산이 되어 왔고요.

그러면 미국은 며칠이나 보았더니 연구 결과에 따르면 105대 의회에서 73일, 그러니까 두 달이 조금 더 걸린 것이지요. 73일 정도가 걸렸고 보통은 한 80일에서 90일 정도 걸리는 게 일반적이라고 합니다.

그리고 인사청문 대상기간을 확대하는 방안도 여러 가지로 가능한데 전체 인사청문 대상기간인 20일을 늘리는 방안이 있고 그리고 현재 15일로

되어 있는 위원회 심사기간을 늘리는 방안 또 실제 인사청문회 실시 자체를 3일 이내로 하게 되어 있는데 이것을 늘리는 방안, 이런 여러 방안이 있습니다.

그리고 위원회 의결로 별도의 검증기간을 10일 이내로 따로 정할 수 있도록 하고 이를 인사청문 제한기간에 포함시키지 말자라는 제안이 18대에서 발의된 적도 있습니다.

그리고 지금 현재 인사청문특위와 소관 상임위원회로 이원화되어 있는 청문회 주관 기관을 하나로, 그러니까 상임위원회로 통합하자라는 제안도 있습니다. 그래서 이게 인사청문특위를 구성하는 과정에서 위원 선임을 둘러싸고 또 시간이 걸리고 지연이 되고 하는 문제를 해결할 수 있는 장점과 공직후보자의 업무 능력을 소관 상임위원회에서 검증하다 보면 훨씬 더 전문적인 검토라든지 검증이 가능하다는 장점이 있습니다.

이렇게 될 경우에는 국무총리에 대한 인사청문회는 정부위원회에서 담당하고 감사원장이나 대법원장·대법관·헌법재판소재판관에 대한 인사청문회는 법제사법위원회에서 하도록 한다라는 방식으로 해결할 수 있을 것 같습니다.

그리고 사실 가장 큰 쟁점 사안 중의 하나인데요, 개인 신상에 대한 사전 검증을 국회 차원에서 어떻게 할 것이냐, 물론 청와대에서 철저하게 도덕성 검증이나 윤리적 문제 검증을 해서 그런 부분에서 전혀 하자가 없는 후보자가 국회로 넘어오면 이것을 둘러싼 논란이 줄어들겠지만 국회에 넘어온 다음의 문제, 후보자에 대한 임명동의안이 제출된 다음의 문제에서 이 부분을 어떻게 해결할 수 있는가와 관련해서 사실 이원화하자라는 얘기가 계속 앞에서도 논의가 되었고 나오고 있는데요.

그런데 이것은 비공개 이원화하고 단순 이원화하고는 저는 좀 다른 문제인 것 같습니다. 그래서 예를 들면 병역이나 탈세 이런 개인적인 사항에 대한 질문에만 너무 집중되어 있는데, 제가 생각하는 방안은 서류심사 위주의 예비심사를 인사청문회를 실시하는 주관 위원회에서 하는데 이것을 국민들에게 비공개할 수 있는냐의 문제는 사실 좀 어려움이 있을 것 같습니다, 알 권리라든지 앞에서도 여러 이유를 얘기했었는데.

그래서 참 쉽지 않은 문제지만…… 이것은 미국에서도 비공개하고 있다라는 얘기는 사실이 아니고요. 미국에서는 비공개하고 있는 게 아니라

위원회 차원에서 서류 검증을 철저하게 하는데, 미국과 우리의 가장 큰 차이는 우리처럼 도덕성 문제가 그렇게 의회 차원의 인사청문 과정에서 심각하게 불거지는 게 많거나 찾지가 않다는 차이가 있습니다.

그래서 이게 서류심사를 하는 예비심사를 하되 여기에서는 후보자의 범죄 경력이라든지 학력, 군대 문제, 재산 형성 문제 이런 부분들에 대해서 적격성을 검증한다 그리고 이것을 하기 위해서 인사청문 주관 상임위원회에서 하나의 검증소위를 구성해서 사실관계를 확인하고 이것을 전체 인사청문 주관 위원회에 보고를 하는 것이지요.

그런데 그럴 때 문제로 제기될 수 있는 게 그러면 이 소위에서 문제가 있는 것으로, 도덕성에 심각한 문제가 있는 후보자로 판명이 된 것을 어떻게 할 것이냐, 위원회로 보고는 했는데 위원회에서 더 이상 이 사람에 대한 인사청문회는 진행하지 말자라고 의결을 할 수 있는 것이냐 아니냐 이런 부분들에 대해서 상당히 중요한 결정이 이루어져야 될 것 같습니다.

그리고 이렇게 예비심사를 하고 나서 인사청문회에서는 도덕성보다는 자질이나 정책수행 능력, 직무 적격성 이런 것에 대해서 좀 더 집중해서 심층적인 검증을 실시하도록 할 수 있을 것 같습니다.

그리고 네 번째로 자료 제출 요구 제도에 대해서도 오랫동안 논란이 되었던 부분인데요. 국회에서의 증감법에 따라서 국회가 요구한 자료 제출을 해야 되는데 또 개인정보 보호법이나 아니면 형의 실효 등에 관한 법률 등 개인의 사생활 비밀 이런 것을 이유로 해서 거부하는 경우가 있는데, 이와 관련해서 자료 제출 거부사유를 좀 더 명확하게 한정하는 방안이 있을 것 같습니다.

그리고 또 정부 기관이 자료 제출을 안 하는 중요한 이유 중의 하나가 개인 사생활에 대한 정보다라고 해서 공개로 인한 부담이 되니까 비공개 열람제도를 좀 더 강화해서 개인에 대한 민감한 비밀정보 유출 우려를 불식시킬 수 있는 그런 제도를 만들 필요가 있는데, 사실 이것은 의원님들이 철저하게 비공개 정보에 대해서 열람을 하고 절대로 외부에 공개는 하지 않는 그런 것이 전제되어야 가능한 제도다라고 생각이 됩니다.

그리고 또 인사청문회 필수 제출 서류가 지금 현재는 인사청문회법에 다섯 가지가 있는데요, 이것과 관련해서 그것으로는 불충분하기 때문에

임명동의안이 접수되고 나면 의원실에서 필요한 정보를 다 요구하는데, 현재 5개 이외에 많이 요구하는 자료가 주민등록 이전 내역이라든지 부동산 거래 내역, 주식 및 채권 거래 내역 이런 것들은 다 요구를 하기 때문에 이것을 그냥 필수 제출 서류에 포함을 시켜 버리면 오히려 청문기간을 단축할 수 있지 않나라는 생각이 들고요.

그리고 또 하나, 사실 좋은 방안은 청와대가 인사 검증을 했다고 하니까 그 자료를 그러면 임명동의안하고 같이 붙여서 국회에 보내 달라고 요구하는 것도 고려할 수가 있습니다.

그래서 미국은 어떻게 하는지를 보았더니 백악관에서 인사 검증한 자료를 의무적으로 국회에 함께 내지는 않는데 상임위원회가 요청을 합니다. 그래서 백악관 인사 검증 자료를 달라고 요청을 했을 때 대통령이 '오케이, 줘라'라고 하면 주는데 대부분의 경우에는 다 주는 것으로 그렇게 나옵니다, 왜냐하면 어차피 의회의 협조를 얻어야 된다는 그런 문화가 있기 때문에.

그래서 우리도 이런 부분도 한번 검토해 볼 수 있을 것 같습니다.

그리고 또 후보자의 허위 진술 문제가 있는데요.

지금 후보자 지위는 증인이 아니기 때문에 허위 진술을 해도 처벌할 수 있는 규정이 없도록 되어 있습니다. 그래서 사실은 후보자도 선서를 하는데 허위 진술에 대해서는 처벌할 수 있는 방안이 없다라는 점 때문에 후보자 허위 진술도 처벌할 수 있는 규정을 만들자라는 논의가 되었습니다.

그래서 결론적으로 말씀드리면, 현재 인사청문제도의 운영 과정에서 드러난 문제는 사실 단순히 국회 차원의 절차상의 개선 문제로 해결될 수 있는 것은 아니고, 청와대의 인사 검증 시스템을 좀 더 체계화하는 문제라든지 대통령과 집권 여당 간의 관계 또 국회 내의 정당 간의 대립적인 갈등 구도 이런 부분들에 대한 해결이 되지 않고 단순 절차의 해결이나 개선만으로는 되지 않을 것이라라는 생각을 하면서도, 그럼에도 불구하고 국회 차원에서 할 수 있는 제도 개선에 대한 말씀을 드렸습니다.

이상입니다.

○소위원장 최원식 수고하셨습니다.

이제 진술한 내용에 대해 위원님들의 의견을 말씀하실 순서입니다.

발언시간 제한 없이 문 위원님부터 말씀을 주시지요.

○문정림 위원 자세한 발제에 감사드립니다.

먼저 교수님께서 문제로 지적하셨던 내용을 보면 현재 인사청문회 제도의 문제가 일단 첫 번째 정파적이다, 두 번째 언론의 보도가 부정적이다 또 세 번째 공직자의 리더십이 손상되고, 네 번째로는 대통령의 리더십이 손상된다, 다섯 번째로는 운영상의 문제, 기간이 짧다든가 자료 제출의 제한 등 인사청문회 제도 자체의 문제 이런 말씀을 하셨는데요.

보니까 공직자 리더십이나 대통령의 리더십 손상은 결과의 문제이고, 결국은 정파적인 인사청문회 혹은 정치적 인사청문회이기 때문에 좀 객관화할 수 있는 게 필요하다라는 말씀이 주가 되는 것 같고 또 언론 보도에 대해서는 인사청문회 이전에 도덕성의 문제들이 먼저 불거져 나오면서 과다 보도되기 때문에 그런 부분은 준칙이나 지침을 좀 마련할 수 있는 사회적 분위기 조성이 필요할 것 같고요.

결국은 국회에서 해야 될 것은, 교수님과 전진영 입법조사관님께서 말씀하신 것을 종합하면 제도 자체에 있어서 현 제도를 어떻게 할 거냐인데 그 부분이 수치로 할 것은, 사실 기간을 조금 여유 있게 하는 것은 실무적으로 어떻게 할 거냐의 문제이기 때문에, 물론 집권 여당에서는 기간이 길어지면 여러 얘기가 나와서 짧게 하고 싶은 생각도 있겠지만 그것은 여야의 문제는 아닌 것 같고, 기간은 조금 연장할 수 있는 방안도 실제적으로 표현할 수 있을 것 같고, 그다음에 인사청문제도를 일원화할 거냐라는 것은 특위와 상임위로 나누어서 하는 건데, 특위와 상임위로 나누어서 하는 것도 여야 간에 정치적 쟁점이 될 수 있느냐라는 부분이 있어서 그것에 대한 두 분의 견해 조금 듣고 싶고요.

그다음에 도덕성의 문제와 정책 문제를 좀 나누어서 하자라는 부분은 이전부터 얘기가 많이 됐던 것인데, 그 문제와 별개로 사전검증제도를 두고 인사청문회를 개최하자, 그러니까 사전검증이라 하면 서류심사를 하고 그다음에 본인사청문회를 하자라는 것이고 사전검증 자체가 꼭 비공개로 전제로 하는 것은 아니다 이런 말씀을 하셨거든요. 그래서 그 부분과 함께 자료 제출 거부 그런 정도인데, 사실 인사청문회법 관련해서 이미 개정안도 42건이 나와 있고 예전에도 태스크

포스를 통해서 좀 논의가 됐었다고 들었거든요.

그래서 지금 말씀했던 것, 기간 문제 또 일원화 문제, 그다음에 사전검증과 본인사청문회로 나누는 문제 또 도덕성과 정책으로 나누어서 하는 문제 또 어디를 비공개로 하고 공개로 할 것이냐의 문제, 이것은 오늘 처음 논의된 것은 아닐 것 같아서 입법조사관님이나 아니면 교수님께서 검토하셨던 내용을 이전 논의를 알고 계신 대로 간단히 말씀 부탁드립니다.

○진술인 최준영 특위하고 상임위원회로 나누는 것, 저는 나누는 게 좋다고 생각합니다. 아니, 그러니까 나누는 게 아니라 상임위원회에서 이것을 다 하는 것이 좋다고 생각합니다.

그러니까 예를 들어 국무총리 인사청문회 관련해서 새로 위원들을 선임하고 이렇게 하는 상황에서 굉장히 정파적인 목적이 개입될 가능성이 저는 있다라는 생각을 하고요. 그래서 상임위원회에서, 아까 정무위원회인가 이런 쪽 말씀을 하셨었는데 그런 쪽으로 하는 게 저는…… 왜 굳이 새로 위원회를 구성해서 해야 되는지 저는 사실 잘 이해가 안 가는 상황입니다.

그래서 미국처럼 상임위원회에서 그냥 쪽 하는 게 좋지 않을까라는 생각을 하고요.

그다음, 아까 저는 대통령이 사전검증을 해야 된다, 그것을 강화시켜야 된다고 말씀을 드렸던 것인데, 혹시 질문하신 게 국회 안에서 사전검증을 더 강화해야 된다는 말씀이신가요?

○문정림 위원 예, 청와대 내에서의 사전검증 문제는 또 다른 문제인 것 같고, 우리 현……

○진술인 최준영 저는 이 문제는 분명히 지금보다는 더 강화되어야 된다고 생각합니다. 위원님 생각도 아마 그러신 것 같은데.

그런데 어디까지 국회가 사전검증을 해야 될 것인지 하는 문제는…… 사실 대통령이 인사권을 가지고 있는 것은 사실이거든요. 국회가 어느 정도까지 그것에 대해서 견제를 할 수 있을 것인지에 대해서는 조금 고민을 해야 될 필요가 있을 것 같다는 생각이 들어요. 이것은 기본적으로 일단 청와대 쪽에 맡겨야 되는 문제가 아닌가 그런 생각을 해 보고요.

그다음, 도덕성하고 정책, 이 두 파트를 이원화시킨다라고 하는 것에는 저는 별로 동의하지 않습니다. 예전부터 인사청문회 관련된 얘기들 나오고 했을 때 이게 항상 제기가 되는 문제이기는 하지만 이것을 나눈다라고 하는 게 글썽요, 보통

이원화시킨다라고 말씀을 드릴 때는 보통 도덕성에 관련된 것들을 비공개로 한다는 것을 전제로 하고 항상 말씀들을 하시거든요.

그런데 비공개로 한나라는 것은 아까 말씀드렸던 이유 때문에 저는 그것은 아닌 것 같다는 생각을 하고요. 도덕성하고 정책하고 나누어서 한나라고 했을 때 이것이 굉장히 다른 모습을 보일 수 있을까 하는 생각은 해 봅니다.

예를 들어 도덕적으로 문제가 굉장히 심각한 상황이 발생됐으면, 그런데 정책적으로 굉장히 뛰어난 사람, 정책적 비전이나 이런 측면에서는 굉장히 긍정적인 평가를 받는 사람인데 이런 것들을 어떻게 평가해야만 하는지 하는 문제들도 있을 수 있다라는 것이지요.

한쪽 위원회, 도덕성 검증하는 위원회와 정책적 비전이나 리더십을 검증하는 위원회에서 서로 차별적인 평가들이 나왔을 때 이것을 어떻게 종합할 것인가 하는 문제는 또 다른 위원회가 구성이 되어야 되는지 그런 쪽으로도 생각을 해 볼 수 있는 것 같은데, 제가 보기에는 이것은 같이가도 되지 않을까 싶다는 생각을 해 봅니다, 그러니까 이원화시킨다라고 했을 때, 이것은 그냥 제 생각이요.

답변을 제대로 드린 것인지는 모르겠으나, 아무튼 제가 생각나는 대로 말씀드렸습니다.

○진술인 전진영 제 의견을 말씀드리겠습니다.

일원화의 중요한 명분 중의 하나가 소관 상임위가 공직에 대한 전문성, 그러니까 공직과 관련된 업무를 계속하는 위원회니까 상임위원회 위원님들이 그 공직을 위해서 어떤 자질과 어떤 전문성이 요구된다라는 것을 알고 있다라는 점 그리고 아까 최준영 교수님 말한 것처럼 우리가 인사 특위의 위원 선임을 할 때 저격수 위원으로 누구누구를 선발했다 이런 얘기들을 하잖아요. 후보자 검증을, 이 사람이 정말 이 공직자로 적합한가라는 것을 검증할 수 있는 위원을 선임하기보다는 얼마나 인사청문회에서 정확한 지점을 찔러서 공격을 잘하고 낙마시킬 수 있는 능력을 가진 사람인가 이런 것을 고려해서 현실적으로 위원 선임을 한나라는 점, 이런 것 때문에 인사청문회 위원 선임의 시간이 지연되고 하는 거니까 그런 점에서 저는 일원화하는 데 크게 문제가 없는 것 같고요. 못 할 이유는 없는 것 같다는 생각이 들고요.

그리고 사전검증 문제는 최준영 교수님이 이해

한 것은 지명 이전의 사전검증을 말씀하시는 거고요. 지금 위원님이 말씀하신 것은 인사청문회를 시행하기 이전의 사전검증을 말씀하시는 게 아닌가라는 생각이 듭니다. 그러니까 예비심사, 인사청문회라는 완전 오픈된 공간에서 후보자 검증을 하기 이전에 인사청문위원님들이 머리를 맞대고 서류 검증을 하는, 그래서 제가 일종의 예비심사라는 표현을 썼는데요, 그런 의미에서 청문회 이전의 사전검증을 말하는 거지요. 그런 의미에서 말씀을 드린 거여서……

그런데 문제는 이게 이렇게 되려면 사실은 예비심사 이후에 절차가 마련이 되어야 되는데 아까 말씀드린 것처럼 예비심사를 한 다음에 그 예비심사 결과를 가지고 똑같이 공개된 인사청문회에서 심사했더니 이러이러이런 문제들이 있고 이 사람은 이래서 도덕성에 문제가 있고, 똑같이 진행이 됐을 때 예비심사라는 게 무슨 실효성을 갖는가라는 문제가 있습니다.

그래서 예비심사가 어떤 의미를 가지려면, 도덕성 검증을 했더니 정말로 이 사람은 문제가 있어서 안 되는 사람이더라, 그러니까 국회가 도저히 이 청문 통과를 못 시켜 주는 사람이더라라고 한들, 장관후보자의 경우에는 그렇게 해서 우리는 이 사람이 부적격자라고 판단했다라고 해도 임명을 강행할 수 있다라는 근본적인 한계는 있는 거지요, 결과적으로는. 물론 헌법에 의해서 국회 동의를 필요한 직의 경우에는 별개에 있지만.

그래서 후보자의 어떤 개인적인 사생활이나 개인적인 정보를 보호해 주려는 취지에서 얘기가 되고 있는 건데, 문제는 그 이후의 절차들과 연계를 시켜서 이 예비심사나 서류심사 절차가 어떤 실효성을 갖게 하는 방법은 상당히 제한적이다라는 한계가 있습니다.

○**문정림 위원** 너무 많은 질문을 드려서 죄송합니다.

○**소위원장 최원식** 아니에요. 많이 하세요, 지금 시간 남는 것 같은데.

○**문정림 위원** 한마디 말씀만 드리겠습니다.

인사청문제도를 개선하는 게 국민의 눈높이에 맞게 하기 위해서 인사청문제도를 더 엄격히 하자는 의도도 물론 있을 수 있다고 생각하고요, 국민이 신뢰할 수 있는 인사청문제도가 되자라는 부분도 있을 것 같고, 두 번째는 인사청문제도가 정말 고위공직자로서의 적격성 여부를 판단하기 보다는 정파적이거나 정치적으로 흐르다 보니 고

위공직자 후보자 대상을 좀 개인적인, 인격적인 편하나 인격적인 모독까지도 지나치게 부각이 되다 보니 이런 부분에 대해서 고위공직자 후보자로 오르는 순간 그분들이 인생에 있어서 전체적으로 평균 이상의 나름대로는 잘 살아 왔다고 하는 분들조차도 또 다른 정치적 의도로 공격을 받는 경우도 있고 또 그럼으로써 국민의 고위공직자에 대한 신뢰도 깨지는 부분도 분명히 있다 이렇게 생각하거든요.

그래서 말씀드리자면 장관이 된다는지 아니면 고위공직자로 되는 분들은 이 어려운 것을 다 겪고 장관이든 고위공직자에 임명이 되시는 거지만 사실 임명되지 못한 분조차도, 낙마한 분조차도 고위공직자로서는 부적격 대상이 됐을지언정 개인의 인생 전체가 후보자에 나서는 순간 옳지 못한 인생을 살아왔다 이런 식으로까지 될 가능성도 사실 있다고 보거든요.

그래서 도덕성 검증을 사전에 하고 그것은 비공개를 원칙으로 하고 결과에 대해서는 공식적으로 개인 브리핑이 아니고, 개인적으로 흠집 내기 식으로 이렇더라 저렇더라가 아니라 그 결과에 대해서만 국민의 알 권리를 충족하는 수준에서 도덕성 결과에 문제가 있었다든지 문제가 없었다든지 아니면 도덕성 결과에 문제가 있지만 정책적 부분과 함께 검토해야 된다는지 총론적인 그것은 할 수 있다고 생각을 하거든요. 그래서 저는 그런 의견을 가지고 있습니다.

○**소위원장 최원식** 제가 한번 말씀드릴게요.

최준영 교수님이 말씀하신 것 중에서 도덕성 검증과 정책·리더십 검증의 이원화에 대해서 얘기하시고 그 문제만 제기했는데 본인께서는 여기에 대해서 어떤 견해를 갖고 계신지 그것을 여쭙고 싶고요.

그다음에 전진영 조사관님한테는 지금 짧은 인사청문기간이라는 문제에 대해서는 동의를 하시면서 한편으로는 이런저런 안을 내셨지만 구체적으로 어떤 기간을 어느 정도 늘리는 게 타당할 것 같다는 견해를 한번 밝혀 주셨으면 좋겠고, 그다음에 지금 인사청문회를 소관 상임위와 인사청문특별위원회로 나누어 놓은 게 있는데 그것을 일원화하자라는 주장을 하셨는데 어떤 문제가 있느냐 하면 예를 들어서 쪽 보면 특별위원회 관할 사항으로 대법원장·헌재소장·감사원장·대법관, 그다음에 헌법재판소 재판관 3인은 다 이제 법사위로 가지요. 법사위이기 때문에 법사위가 권한

이 아주 막대해지는 그런 면이 있고, 국무총리는 어차피 국정을 통할하는 부분이기 때문에 그 소관 상임위를 넘어서 할 필요가 있지 않느냐 이런 생각도 들고 그리고 국회의 동의 대상일 경우에는 보통 국회 전체의 동의이기 때문에 소관 상임위를 넘어서 전체 국회 구성원들이 다양하게 참여하는 그런 것이 오히려 이론상 바람직하지 않나 그런 문제를 한번 제기하고 싶은데 그 부분에 대해서 한번 의견을 듣고 싶고요.

그리고 자료 제출은, 실무에서는 진짜 문제가 많이 되는 것이 이거거든요, 자료 제출 문제. 그러니까 자료 제출을 기피하다가 진실이 은폐되어서 넘어가는 경우도 있고 저희가 대법관 인사청문회인가 그때 할 때도 보면 변호사협회가 사건 수임 관련을 안 냈어요. 영업상 비밀이라는데 증언·감정법률로는 어떻게 해 볼 수 없는 측면이 있어요.

그런데 국회증언·감정법률을 보면 다른 법률에 우선하는 자료 제출의 의무가 있고 또 국가안보 이외에는 원칙적으로 다 제출하게 되어 있는데 이 조항만 제대로 지켜도 저는 80%가 된다고 보는데, 이것이 어겨지더라도 또 뭐가 문제가 있느냐 하면 소관 상임위의 다수결로 결의를 해서 고소할 수 있게 되어 있으니 또 그것이 안 되는 문제가 있고 등등 문제가 있지만 그래도 이 조항만이라도 지켜지면 다 제출 의무가 있는데 왜 안 지켜지는지에 대한 분석이 있어야 될 것 같아요. 그런 부분에 대해서 견해를 좀 밝혀 주십시오.

먼저 최 교수님께서요.

○**진술인 최준영** 도덕성하고 정책 리더십 검증을 이원화시키는 것에 대해서 어떤 견해를 가지고 있는지 말씀을 해 달라고 하시는데 저는 굳이 이렇게 갈 필요는 없다고 생각을 합니다. 지금 현재 그냥 이 상황으로 가는 것이 맞다라는 생각을 하고 아까도 말씀을 드렸었지만 지금 문 위원님께서도 말씀하셨던 것처럼 이런 인사청문회를 통해서 고위공직 후보로 나섰던 분들이 개인적인 명예훼손이나 가족 전체가 다 힘들어 하는 일들까지 벌어지고 하는 그러한 일들은 충분히 이해가 됩니다, 이런 도덕적인 문제에 초점을 맞추어서 인사청문회가 진행이 되는 경우에.

그렇지만 저는 이것은 일종의 성장통이라는 생각을 해요. 우리나라가 제도화되고, 그다음에 민주화된 시점을 어느 정도 지나게 된다면…… 특

히 인사청문회를 통해서, 인사청문회 제도 자체가 존재하는 상황에서 고위공직 후보가 되고 싶어 하는 그러한 야망을 품고 있는 사람들 같으면 굉장히 조심하는 일들이 이미 지금 벌어지고 있습니다. 지금 제 또래들 중에서도 그런 쪽에 욕심이 있는 분들 보면 굉장히 조심해서 살아요. 모든 면에 있어서 자기 관리를 철저히 해 나가고 하는 그런 모습들을 볼 수가 있거든요.

그러니까 이것은 미국은 사전검증이 철저해서 도덕적으로 문제가 없는 사람들이 내정이 된다 이런 식의 해석도 가능하지만 또 한편으로는 기본적으로 고위공직자가 되고 싶어 하는 사람들은 그런 식의 청렴한 삶을 살아왔기 때문에 가능한 것인지도 몰라요. 그러니까 미국 같은 경우는 굉장히 오랜 기간에 걸쳐서 인사청문제도가 존재해 왔던 나라이기 때문이라는 것이지요. 그리고 그 나라는 굉장히 오래 전부터 민주화되고 제도화되어 왔었던 나라라는 것입니다.

그러니까 그러한 제도화된 국가 안에서는 그런 식의 정치 엘리트들이 나올 가능성이 존재한다는 얘가지요. 우리는 너무 급속하게 발전을 하는 바람에 그런 시기에, 지금 고위공직자 들어가는 분들 그 나이 또래가 대충 그런 고도성장기에 젊은 시절을 보내셨던 분인 것 같다는 생각이 들고요. 그래서 이렇게 본다면 지금 이러한 도덕적인 문제가 지나치게 막 얘기가 되고 하는 것들은 일종의 성장통이라는 생각을 하고 그래서 그렇게 본다면……

그리고 또 이것을 나누었을 때 어떤 문제가 발생할지도 또 모르는 상황입니다. 아시겠지만 제도적으로 한번 결정이 되고 나면 이것을 다시 바꾸기는 굉장히 힘든 일거든요. 그런데 이것을 이렇게 만들어 놓고 또 이것이 어떤 문제가 발생했을 때 어떻게 대응을 할 것인지도 좀 고민을 해야 될 텐데 제가 보기에는 그렇게까지 이것을 나누어서 해야 될 필요가 있을까 하는 생각을 해 봅니다.

앞으로 향후 한국의 인사청문회는 지금보다는 훨씬 개선된 모습이 나타나지 않을까라고 생각을 해요, 이 문제에 있어서.

○**진술인 전진영** 인사청문기간과 관련해서 먼저 말씀하셨는데요, 기간은 사실 이것을 무한정, 아무리 미국이 70일, 80일 한다고 해도 우리가 그렇게 무한정 확대하기는 좀 어려울 것 같습니다. 중요한 공직이 공석이 되는 기간이 길어지는 것은

바람직하지 않아서 일단 부담 없는 것은 한 열흘 정도 해서 30일 정도로 늘리면 어떨까 싶고요.

그리고 지금 인사청문회 자체를 실시하는 기간이 3일 이내로 되어 있는데 제가 알기로 이것을 5일 정도로 확대하자라는 법안이 많이 발의가 되어 있는 것으로 아는데요. 그러니까 이 5일 안에, 예를 들면 비공개 검증소위를 둔다 뭐 이런다고 하고 그것이 포함된다고 하면 5일로 하는 것도 괜찮을 것 같은데 그것이 아니라 그냥 현재처럼 완전 공개된 인사청문회를 5일 이내로 확대한다라고 하면 상당히 어려움이 있지 않을까 싶어서 저는 전체 청문기간을 한 30일 정도로 늘리는 정도면 크게 부담이 없지 않을까 싶고요.

그리고 주관 기관 일원화 문제는 위원님이 말씀하신 것처럼 국무총리직의 경우에는 국정 전반, 단순히 어떤 특정 정책 영역이 아니라 국정 전반의 운영자니까 인사청문특위를 구성해서 하는 것이 더 바람직하지 않느냐라는 말씀을 하셨는데 그런 견해도 사실 전문가 집단에서 지금처럼 인사청문특위를 그대로 유지할 필요가 있다라는 주장도 제기되고 있는 것으로 압니다. 그래서 그 부분은 위원님들께서 논의하셔서 결정하실 문제지만 저는 개인적으로는 일원화해도 큰 문제가 없지 않나라고 생각을 했던 것이고요.

그리고 자료 제출 문제는 말씀하신 것처럼 현행 국정감사 및 증언에 관한 이 법률만으로도 다른 법률에 우선한다는 규정이 명백하게 있기 때문에 제출을 해야 되는 것이 맞는 것으로 저도 알고 있습니다.

그런데 그럼에도 불구하고 거부하는 사례가 발생하니까 자료 제출을 거부할 수 있는 사유를 명확히 한정하는 방식으로 좀 더 강화하자, 그러니까 국가가 자료 제출을 요구하고 받을 수 있는 권한을 명확하게 법률에 좀 더 재확인하자라는 차원에서 제도개선을 말씀드렸던 것이고요. 현행 제도로도 내야 되는 것은 맞는 것으로 저도 알고 있습니다.

이상입니다.

○**진술인 최준영** 한 가지만 더 말씀드리면 방금 인사청문기간에 대해서 말씀을 하셨는데요, 미국 같은 경우 사실 기간이 지정되어 있지 않은 상황입니다. 그리고 미국 상원에서 이것을 하게 되고 상원의 인준투표를 받아야 되는 상황이고요. 그렇기 때문에 이것이 의사진행 방해의 대상이 되고 있습니다.

그리고 지금 현재 미국이 이념적으로 굉장히 양극화가 되고 있는 그런 상황에서 과거에 비해서 최종 통과되는 기간이 엄청나게 길어지고 있는 그런 상황이거든요.

지금 우리나라 미국대사 같은 경우도 오바마 대통령이 내정을 해 놓고 굉장히 오랜 기간이 지나서 우리나라에 부임을 하게 됐는데 그것이 상원에서 인준을 안 해 주었기 때문이라는 것이지요.

그래서 이렇게 기간을 아예 무한정으로 해 놓고 하는 것은 제가 보기에는 진짜 큰 문제가 있다라는 생각이 들고요. 그렇지만 지금 20일은 좀 짧은 것 같다는, 의원님들 입장에서도 그렇게 느끼시는 것으로 저도 알고 있어요. 의원님들 만나서 인터뷰를 하다 보면 그런 말씀들을 하시는데, 그래서 이것을 방금 전진영 박사님께서 30일 정도로 늘린다든지 40일 정도로 한다든지 하는 정도까지는 더 늘리되 그것을 굉장히 긴 기간까지 고려를 하는 것은 좀 문제가 있다는 생각을 합니다.

○**소위원장 최원식** 문 위원님 또……

○**문정림 위원** 일단은 특위와 상임위로 나누어서 하는 것에 대해서는 미국도 상임위를 통해서 하고 있다고 하셨잖아요?

○**진술인 최준영** 예.

○**문정림 위원** 그런데 우리 총리나 대법관을 나누어서 이렇게 특위를 통해서 하는 것은 나름대로 총리는 여러 부처를 관할하고 또 법조인들을 법사위에서 공직후보자를 다 하다 보면 너무 그 쪽 상임위에 집중되는 경향도 있고 이런 말씀을 위원장님이 해 주셔서 일정 부분 또 공감하는 부분도 있기는 한데요.

그런데 저희가 다른 나라 선례를 보고 인사청문위원회를 구성하는 경우가 많잖아요. 그런데 우리는 왜 헌법에 정한 일정 공직자는 특위를 통해서 하고자 했는지, 지금은 그러다 보니까 공격수를 통해서 너무 정치적으로 흐른다 이런 비판이 있는데, 그럼에도 불구하고 초기에 특위를 했었을 때는 국회에서 어떤 논의에 의해서 이렇게 특위를 구성했던 것인지 혹시 알고 계십니까?

○**진술인 전진영** 제가 알기로는 2000년에 인사청문제도가 처음 도입될 당시에는 이 23인, 헌법에 의해서 국회 동의나 선출 대상 직위만 인사청문 대상이었습니다. 그래서 그때는 이 직위만을 했기 때문에 분리해서 이원적 운영이라는 말 자체가 성립이 안 됐던 거지요. 그러니까 당연히 인

사청문특위라는 것을 구성하는 것으로 처음에 제도 설계를 했던 거고, 그 이후에 확대되는 과정에서 법률에 의해서 추가가 되면서 이것은 소관 상임위원회에서 하는 것으로 그렇게 된 것으로 알고 있거든요. 그러니까 제도 도입 당시에는 인사청문특위에서만 시행하는 거였었지요. 단원적인 거였었지요.

○소위원장 최원식 그리고 저도 한 말씀……

두 분 다 지금 후보자의 허위 진술 제재를 말씀하셨는데, 여태까지 이 부분이 논의되다가 가장 큰 반대 논거가 헌법의 원칙, 그러니까 자기에게 불리한 사실을 강제로 진술하게 할 수 없다는 그것 때문에 됐거든요.

그런데 이것을 넘어설 어떤 논리가 있습니까?

○진술인 전진영 제가 헌법은 잘 모르지만…… 그러니까 국회에서 증인으로 출석하는 사람은 증인 선서를 하고 위증을 하면 처벌을 받잖아요. 그런데 우리는 후보자는 증인으로 인정을 안 하고 있는 건데, 굳이 예를 찾자면 미국의 경우에는 후보자가 거짓 진술을 하면 처벌을 받도록 되어 있거든요. 그럴 수 있는 명분은 뭐냐 하면 미국은 후보자가 검증 과정에서 공식 문서를 작성하는데, SF-76이니 하는 예를 들면 우리말로 치면 재산공개서라든지 아니면 국가 안보와 관련된 직위는 또 별도로 하는 공식 문서에 자기가 다 기술을 하고 맨 끝에다가 위에 기술한 사실이 허위일 경우에는 처벌을 받을 수 있다라는 것을 알았다, 그러니까 인지를 했다고 하는 난에 사인을 하게 되어 있습니다. 그래서 그것에 대해서 나중에 이게 허위 진술이었다라고 하면 엄격한 처벌을 증인 수준에 준하게 받도록 되어 있는데, 우리는 그런 절차는 없지만 선서는 하잖아요, 후보자가. 물론 그것을 알고서 선서를 거부한 후보자도 있었지만.

그래서 선서를 한다라는 것 자체를 어떤 약속의 과정으로 보고 허위 진술에 대해서는 처벌을 받겠다라는, 그러니까 그 규정을 넣으면 되는 것이기 때문에 충분히 가능하다고 생각합니다.

○소위원장 최원식 그러면 혹시 미국에서는 어느 정도 형사처벌을 받지요?

○진술인 전진영 제가 정확하게 그것은…… 추 후에 말씀드리겠습니다, 바로 오늘 중으로.

○소위원장 최원식 저희가 민사 재판에서 그런 경우는 있어요. 그러니까 예를 들어서 당사자 본인 신문이라고 자기가 나오는데 그 사람이 선서

를 할 경우에는 처벌을 받고 선서를 안 할 경우에는 대신에 그 진술의 신빙성을 실질적으로 무시하는, 그러니까 그렇게 구분할 수도 있겠네요.

○진술인 전진영 예, 제가 기억하기로 하여튼 위증보다 결코 약하지 않은 처벌을 받는 것으로 알고 있거든요. 정확한 것은 바로 알려 드리겠습니다.

○소위원장 최원식 문 위원님 또……

○문정림 위원 예.

○소위원장 최원식 그러면 이것으로 위원님들 질의를 모두 마치도록 하겠습니다.

오늘 두 진술인님들한테 감사드리고요. 오늘 공청회에서 논의된 내용들은 향후 우리 소위 논의 과정에서 많은 참고가 될 것으로 생각합니다. 모두 감사드립니다.

지금까지 바쁜 일정에도 불구하고 귀중한 시간을 내어 소중한 의견을 개진해 주신 진술인 여러분과 위원님들께 다시 한 번 깊은 말씀의 말씀을 드립니다.

그러면 이상으로 공청회를 모두 마치겠습니다. 산회를 선포합니다.

(11시18분 산회)

○출석 위원(3인)

김 용 남 문 정 립 최 원 식

○출석 전문위원 및 입법심의관

수 석 전 문 위 원 한 공 식
입 법 심 의 관 정 순 임

○출석 진술인

최준영(인하대학교 정치외교학과 교수)

전진영(국회입법조사처 입법조사관)