



현안분석
2017-06

성범죄자 취업제한 법제 정비 및 개선방안 연구

양 태 건



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

현안분석 2017-06

성범죄자 취업제한 법제 정비 및 개선방안 연구

양 태 건

성범죄자 취업제한 법제 정비 및 개선방안 연구

A Study for Improving System of Employment Restrictions
on Sex Offenders

연구책임자 : 양 태 건(부연구위원)
Yang, Tae-Gun

2017. 10. 31.

요 약 문

I. 연구의 배경 및 목적

성범죄자 취업제한제도는 성범죄 재발 방지 및 아동·청소년의 성보호를 위하여 2006년 6월 30일에 처음으로 도입되었으나 2016년 3월 31일 헌법재판소에서 규정의 일부분에 대하여 위헌결정을 받음으로써 입법 및 제도개선이 필요한 상황이 되었다.

이에 헌법재판소의 위헌결정의 내용을 분석하고 이를 바탕으로 보다 합리적인 제도개선방안을 제시하면서 아울러 성범죄자 취업제한제도를 규정하고 있는 조문의 체계적 정비 및 성범죄로 인한 취업대상자의 취업제한 관리 방식에 관한 제도개선을 도모해 보고자 한다.

II. 연구의 대상과 범위

연구의 대상은 「청소년성보호법」 제56조 제1항 부분에서 규정하고 있는 성범죄자 취업제한제도이고, 그에 대한 연구의 범위는 아래의 3가지 문제에 한정된다.

- ① 취업제한기간의 합리적 설정
- ② 취업제한대상기관 열거규정의 체계적 정비
- ③ 취업제한대상자 관리방식의 개선

Ⅲ. 연구의 주요내용

1. 취업제한기관의 합리적 설정

성범죄자 취업제한제도는 성범죄자에 대한 일종의 제재이자 성범죄재발방지를 위한 제도이다. 이것은 성범죄자의 직업의 자유에 대한 제한이 되므로 기본권 보장의 원칙상 필요한 목적의 범위내에서 최소한도로 그 제한의 정도가 한정되어야 한다. 그러나 성범죄자 취업제한은 성범죄자의 주관적 사유에 의한 직업의 자유 제한으로서 중대한 공익을 위하여 직업선택의 자유는 제한될 수 있는 구조이다. 그러나 공익목적(청소년 성보호)을 위해 꼭 필요한 범위에서만 취업제한기간이 설정되어야 하고, 그러한 제한기간을 결정하는 요인은 성범죄의 재범의 위험성이다. 따라서 이들 항목이 상호간에 비례성을 가지고 결정될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 헌법재판소 결정은 이러한 취지를 판시한 것이고 그에 따라 범죄의 경중에 따라 그리고 아울러 재범의 위험성 판단에 따라 차등화된 취업 제한기간을 법원이 선고할 수 있도록 하는 합리적 개선안을 제시하였다.

2. 취업제한대상기관 열거규정의 체계적 정비

성범죄자 취업제한 대상기관은 최초에 8호에 걸쳐 열거된 기관으로 출발하였으나 이후 지속적으로 그 기관이 늘어나서 현재 18호에 이르게 되었다. 이러한 과정에서 발생한 ① 불명확성의 문제와 ② 비체계성의 문제를 개선할 필요가 있다. 이에 이 연구에서는 ①에 대하여는 불명확성이 문제되는 일부 조항에 대하여 범위를 보다 구체화하여 불명확성을 제거하는 개선방안을 제시하고 ②에 대하여는 일반조항 도입을 통한 체계적 정비방안을 제시하여 보았다.

3. 취업제한대상자 관리방식의 개선

성범죄로 인한 취업제한대상자를 아동·청소년관련기관에서 배제하는 방식은 현재 경찰서를 통한 성범죄경력조회를 통하여 수행되고 있다. 그러나 이러한 방식은 신규취업자에 대하여는 부득이하지만 이미 취업증인자에 대하여까지 이러한 방식으로 계속 점검하는 것은 성범죄자 아닌 자에게 지나친 불이익과 불편함을 안겨준다고 할 수 있다. 이에 이 연구에서는 책임에 따른 의무부담의 적정 배분을 도모하여 ① 신규취업희망자에 대하여는 현재 방식대로 경찰서 조회를 통하여 점검하도록 하고 ② 취업증인 자에 대하여는 성범죄로 인한 취업제한대상자로 하여금 자신의 취업정보를 등록하도록 하여 여성가족부에서 체계적인 점검이 가능하도록 하는 개선방안을 제시하여 보았다. 이를 통해 취업제한대상자 아닌 이들에 대한 과도한 조회의무부담을 경감할 수 있고 취업제한대상자에 대한 체계적 관리가 가능해 질 수 있다고 판단된다.

- ▶ 주제어 : 성범죄자 취업제한제도, 직업의 자유에 대한 제한, 주관적 사유에 의한 직업의 자유 제한, 재범의 위험성, 명확성, 체계성, 취업제한대상자에 대한 체계적 관리

Abstract

The System of Employment Restrictions on Sex Offenders was introduced to protect children and juveniles in June 30, 2006 and has developed its application in various ways. Some part of that system was declared unconstitutional through many cases by Constitutional Court in 2016.

This study aims at improving that system by analyzing the constitutional logics which Constitutional Court has suggested in the cases. Detailed subjects of this study are listed below:

- ① Reasonable period of time of employment restrictions on sex offenders
- ② Some Suggestions for systematic improvement of the Article 56 (of the Act on the Protection of Children and Juveniles against Sexual Abuse) on Restrictions on Employment at Child or Juvenile-Related Educational Institutions, etc.
- ③ Improving the way to check those who get restrictions on employment for sexual offences

The System of Employment Restrictions on Sex Offenders can be judged as constitutional only if it could be in harmony with the freedom to choose occupation which is constitutional basic right of people including sex offenders. The period of time of employment restrictions on sex offenders should be directly proportional to the risk of sexual crimes by ex-offenders at Child or Juvenile-Related Educational Institutions, etc. This study suggests both non-sentencing for those who have very slight risk of future

sexual crimes and putting some compulsory limits on the period for those who have heavy risk of future sexual crimes.

Additionally, some suggestions was made for improving the systematic listing of Child or Juvenile-Related Educational Institutions, etc.(Article 56 (1) of the Act on the Protection of Children and Juveniles against Sexual Abuse) and also for introducing the registration system of employment information on sex offenders. The latter system can reduce burdens on the part of those people who have been already employed at Child or Juvenile-Related Educational Institutions, etc. and who are non-sex offenders.

- ▶ **Key Words** : System of Employment Restrictions on Sex Offenders, reasonable period of time of employment restrictions on sex offenders, systematic improvement, the way to check those who get restrictions on employment for sexual offences, the registration system of employment information on sex offenders.

요 약 문	3
Abstract	7

제1장 서론 / 13

제1절 연구의 필요성과 목적	15
1. 연구의 필요성	15
2. 연구의 목적	16
제2절 연구의 대상과 범위	17
1. 연구의 대상과 범위 설정	17
2. 취업제한기간의 합리적 설정	18
3. 취업제한대상기관 열거규정의 체계적 정비	18
4. 취업제한대상자 관리방식의 개선	19
제3절 연구의 방법론	19
1. 문헌 연구방법과 인적협력 연구방법	19
2. 비교법적 연구방법 및 법해석적 연구방법과 입법공학적 연구방법	20

제2장 성범죄자 취업제한제도와 직업선택의 자유 / 23

제1절 성범죄자 취업제한제도의 의의	25
1. 성범죄자 취업제한제도의 목적	25
2. 직업의 자유에 대한 제한	26
제2절 성범죄자 취업제한제도의 입법연혁	27
1. 최초의 도입 - 2006년 6월 30일	27
2. 제도 도입이후 법률개정의 주요 내용	28
3. 제도 변화의 방향과 현재 과제	29

목차

성범죄자 취업제한 법제 정비 및
개선방안 연구

korea legislation research institute

제3절 성범죄자 취업제한제도에 대한 헌법재판소위헌결정의 내용	30
1. 구 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제44조 제1항 등 위헌확인 등 (헌재 2016.3.31., 2013헌마585등)	30
2. 헌법재판소의 결정문에서 제시한 제도개선의 방향	33
제4절 위헌성 문제 해결을 위한 제도개선의 방향	35
1. 개정입법의 진행방향	35
2. 취업제한 명령 선고 여부에 법원의 재량을 인정할 것인지의 문제	36
3. 법원의 재량에 대한 통제 방안	39
4. 취업제한기간의 상한을 30년으로 하는 것이 과중한 것인지의 문제	40

제3장

취업제한대상기관 열거 규정의 체계적 정비방안 / 43

제1절 취업제한대상기관 열거 규정의 문제점	45
1. 「청소년성보호법」 제56조 제1항의 문제점	45
2. 관련 법률개정안의 검토	45
3. 「청소년성보호법」 제56조 제1항 열거규정의 문제점	46
제2절 취업제한의 비교법적 검토	47
1. 미 국	47
2. 일 본	49
3. 독 일	50
4. 비 교	50
5. 시사점	51
제3절 취업제한기관 열거 조항의 명확성 문제	52
1. 「청소년성보호법」 제56조 제1항 제5호 “청소년활동시설”의 범위	52
2. 명확성 원칙 관련 문제 : 「아동·청소년 성보호법」 제 56조 제1항 중 ‘사실상 노무를 제공’ 부분	55

목차

성범죄자 취업제한 법제 정비 및
개선방안 연구

korea legislation research institute

제4절 취업제한기관 열거 조항의 체계적 정비 문제	56
1. 「청소년성보호법」 제56조 제1항의 체계적 문제점	56
2. 법제 개선안(신구대조표)	58

제4장 성범죄자 취업제한제도 관리방식의 개선방안 / 63

제1절 성범죄자 범죄경력조회방식의 문제점과 제도개선의 필요성	65
제2절 성범죄자 취업정보등록관리방식으로 변경의 필요성과 타당성	68
1. 관리경로의 구분	68
2. 신규취업자에 대한 점검	68
3. 기존취업자에 대한 점검	69
제3절 현행 제도의 개선방향	70
1. 「성폭력처벌법」상의 신상정보 등록제도와와의 비교	70
2. 제도개선의 방향	71
제4절 제도 개선방안	71
1. 신규취업자에 대한 점검 부분	72
2. 취업증인자에 대한 점검 부분	73

제5장 결 론 / 75

참고문헌	79
------------	----

korea
legislation
research
institute

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

제2절 연구의 대상과 범위

제3절 연구의 방법론

제1장 서론

제 1 절 연구의 필요성과 목적

1. 연구의 필요성

1.1. 성범죄자 취업제한제도는 성범죄 재발방지를 위한 제도이다.¹⁾ 특히 아동·청소년의 활동과 밀접하게 관련되어 있는 시설·기관·사업장에서 이들 아동·청소년을 특별히 보호함과 동시에 이들 아동·청소년 관련기관등에서 성범죄가 재발하는 것을 방지하기 위해 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(이하 「청소년성보호법」이라 약칭한다)」 제56조 제1항이 이를 규정하고 있다. 그러나 최근 이 규정에 대하여 헌법재판소는 이러한 방식의 성범죄자의 취업제한이 일부 구체적 타당성을 결여하여 과잉한 측면이 있다는 이유로 위헌결정을 내린 바 있고(헌재 2016.3.31. 2013헌마585등), 유사한 취지로 2016년 한해 동안 무려 6회의 위헌결정을 더 받음으로써²⁾ 이 제도에 대한 개선을 위한 법적 검토와 연구가 필요하게 되었다.

1) 성범죄자 취업제한제도는 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에만 존재하는 것이 아니다. 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제19조 제1항 제4호에서도 상담소의 장 또는 상담원의 자격기준과 관련하여 거의 동일한 규정을 두고 있다. 이처럼 거의 동일한 규정이 다른 법률에도 산재되어 존재하기 때문에 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」의 동조항의 개정논의는 다른 법률들의 유사한 규정들에 대하여 선도적인 역할을 할 수 있는 것이다.

2) 헌재 2016. 4. 28. 2015헌마98 (단순위헌) ; 헌재 2016. 7. 28. 2013헌마436(단순위헌) ; 헌재 2016. 7. 28. 2013헌마389(단순위헌) ; 헌재 2016. 7. 28. 2015헌마359 (단순위헌) ; 헌재 2016. 7. 28. 2015헌마914 (단순위헌) ; 헌재 2016. 10. 27. 2014헌마709 (단순위헌).

1.2. 「청소년성보호법」 제56조 제1항에 대한 위헌결정의 핵심내용은 성범죄자에 대한 취업제한기간을 법에서 일률적으로 10년으로 정하는 것이 합헌적인 것인가 하는 문제에 대한 것이고, 범죄의 경중이나 재범의 위험성에 관한 개별적 판단 없이 일률적으로 일정 기간에 걸쳐 취업을 차단하는 것은 죄질이 가볍고 재범의 위험성이 적은 사람의 직업의 자유를 침해한다고 판시하였다.³⁾ 헌법재판소는 이 위헌결정에서 지적된 문제점을 해소하기 위해서는 법관이 성범죄자의 취업제한기간을 개별적으로 심사하는 절차가 필요하다고 방향을 제시하였고, 이후 법개정도 법관이 구체적으로 판단하는 제도를 수용하는 방향으로 이루어지고 있다.

2. 연구의 목적

2.1. 헌법재판소의 결정과 이에 뒤이은 법개정 노력에도 불구하고 1년 이상 법개정 작업은 결실을 맺지 못한채 많은 논란을 불러 일으키고 있다. 따라서 이러한 시점에서 구체적으로 먼저 이 제도에서 헌법적 측면에서 구체적으로 무엇이 문제되고 있는지를 점검해 보고 그에 대한 합리적 대안은 없는지에 대하여 일정한 가능성을 탐색해보는 연구가 필요할 것이다. 이는 성범죄자 취업제한제도의 합리적 정착과 개선을 위한 것으로서 매우 중요한 부분이자 또한 이 연구의 출발점이라고도 할 수 있기 때문이다.

2.2. 다음으로는 현행의 성범죄자 취업제한제도에 헌법재판소가 지적한 문제점 이외에 다른 문제점은 없는지에 대하여 검토할 필요가 있다. 이러한 것으로는 성범죄자 취업제한 대상 기관들을 나열하고 있는 「청소년성보호법」 제56조 제1항의 체계적 문제점을 들 수 있다. 동 규정은 제1호에서 제18호에 걸쳐 성범죄자가 취업할 수 없는 취업제한대상 기관들을 열거하고 있는데, 이들 기관들은 아동·청소년 대상 성범죄가 일어나 사회문제화될 때마다 계속 추가되어 온 역사가 있다. 여론에 떠밀려 급히 추가되어 온 측면이 없지 않기 때문에 이들 기관들의 열거방식에 있어 조문의 체계성과 명확성을 갖추지 못한 면이

3) 현재 2016.3.31. 2013헌마585등.

없지 않다. 또한 이에 더하여 향후 추가적으로 취업제한대상 기관들을 더 늘려달라는 사회적 요구도 있으므로 이에 일정부분 대비하기 위하여 현재의 취업제한대상기관들의 열거방식을 보다 체계적으로 정비하면서 기관들의 변경이나 추가를 보다 간편한 방법으로 이룰 수 있는 방법은 없는지를 모색해 볼 필요가 있다. 이러한 작업은 성범죄자 취업제한대상기관등과 관리부처, 취업자 모두에게 혼선을 줄 수 있는 조문상의 불명확성을 제거함과 동시에 관리부처로 하여금 손쉬운 입법적 개정을 도모할 수 있게 해주는 이점이 안겨 줄 수 있을 것이다.

2.3. 마지막으로 이와 아울러 성범죄자 취업제한제도는 종래 ‘성범죄경력조회방식’을 통해 성범죄자 취업을 구체적으로 단속·점검하여 제도의 취지를 실현하는 방식으로 운영되고 있는데, 이것은 구직자들을 대상으로 할 뿐만 아니라 기존 취업자들에 대하여도 1년에 1-2회의 성범죄경력조회를 실시하게 하고 있어 각 개인의 개인정보보호차원에서 문제가 있을 뿐만 아니라, 조회의무를 저야 하는 취업기관들과 개인들의 입장에서도 상당한 부담이 되고 있다. 그렇다면 이러한 방식의 제도운영이 성범죄자 취업제한제도의 효율적 관리 측면에서 과연 최적인지 의문이 든다. 따라서 향후 입법을 통하여 이루어질 성범죄자 취업제한제도의 개편에 즈음하여 이를 전제로 보다 효율적인 제도적 관리 방안은 없는지에 대하여 검토해 보고자 한다.

제 2 절 연구의 대상과 범위

1. 연구의 대상과 범위 설정

이하에서는 연구의 구체적 대상과 범위를 어떻게 설정할 것인가에 대하여 살펴본다. 연구의 대상은 「청소년성보호법」 제56조 제1항 부분에서 규정하고 있는 성범죄자 취업제한제도이고, 그에 대한 연구의 범위는 아래의 3가지 문제에 한정하고자 한다.

- ① 취업제한기간의 합리적 설정
- ② 취업제한대상기관 열거규정의 체계적 정비
- ③ 취업제한대상자 관리방식의 개선

2. 취업제한기간의 합리적 설정

이 문제에 대해서는 이미 헌법재판소에서 위헌결정을 내렸고 법률개정 작업도 진행중이다. 그러나 이 문제는 아동·청소년의 보호를 위한 성범죄자 취업제한제도의 핵심부분이라 할 수 있고 또한 개정작업 과정에서도 많은 논란을 불러 일으키고 있으므로 이 연구에서도 헌법재판소 결정의 취지와 개정안의 내용을 비판적으로 분석하면서 어떠한 방향으로 개정작업이 이루어지는 것이 바람직한 지 살펴볼 필요가 있다. 그리고 필요한 범위에서는 바람직한 개정 방향에 대하여 합리적 근거와 함께 분석적 의견도 아울러 제시할 것이다. 이 부분의 논의는 성범죄자 취업제한제도의 전반적 이해에 도움이 될 것이고, 이어지는 부분의 논의를 위한 기초가 될 것이다.

3. 취업제한대상기관 열거규정의 체계적 정비

「청소년성보호법」 제56조 제1항은 성범죄자 취업제한대상기관을 제1호에서 제18호까지 나열하는 방식을 취하고 있다. 이들 취업제한대상기관들은 취업제한 자체가 제재의 한 내용이자 수단일 뿐만 아니라 대상기관들의 운영자나 사업자에게도 성범죄자를 취업시키지 말아야 할 의무를 부과하고 이를 지키지 않을 경우 제재가 부과되므로 관련 수범자 모두에게 그 대상범위가 명확해야 할 필요가 있다. 그러나 일부 조항에서는 그렇지 못한 문제점이 드러난다. 이 부분의 문제점을 지적하고 이를 어떻게 개선할 수 있을지에 대하여 논의가 이루어질 것이다.

다른 한편 「청소년성보호법」 제56조 제1항은 성범죄자 취업제한대상기관들의 열거에서 체계적이고 완결된 모습을 보여주지 못하고 있다. 따라서 조문들 사이의 체계성도 없을 뿐만 아니라 앞으로도 취업제한대상기관들이 더 추가되지 않으리라는 보장도 없다.

따라서 이러한 비체계성의 문제를 짚어보고 보다 체계적인 방식으로 정비할 수 있는 방안은 없는지를 모색해 볼 것이다. 이러한 불명확성과 비체계성의 문제를 제거하고 보다 명확하고 체계적인 규범형식으로 정비할 수 있다면 향후 이 제도의 운영에서 수범자 모두에게 도움이 될 수 있을 것으로 생각한다.

4. 취업제한대상자 관리방식의 개선

종래 성범죄자 취업제한제도의 관리는 경찰서에 ‘성범죄경력조회’를 의뢰하는 방식을 통해 이루어졌다. 그러나 이러한 방식은 신규취업자에 대해서만 실시하는 것이 아니라 이미 아동·청소년 관련 기관등에 취업하고 있는 기취업자에 대하여도 일정기간마다 정기적으로 조회를 수행해야 됨으로써 이들 기취업자들에게 상당한 불편을 안겨주고 있다. 이에 성범죄자 취업제한 제도의 체계가 법원이 개별적으로 취업제한 기간을 선고하는 방식으로 크게 바뀌게 되는 것을 전제로 하여 보다 효율적인 관리방식은 없는지를 모색해 보고자 한다. 생각해 볼 수 있는 하나의 방안으로서 ‘취업제한명령자의 취업정보 등록 관리방식’이라고 부를 수 있는 관리방식은 기존 취업자에게 거의 모든 부담과 불이익을 집중하고 있는 기존 방식의 문제점을 개선하면서 부담의 공평한 분배를 이룰 수 있는 이점이 있는 것으로 판단된다. 이러한 부분에 대하여 보다 구체적으로 살펴보면서 이러한 방식의 전환이 일정부분 유익하다면 어떠한 형태로 그 제도를 도입할 수 있는지 그 방법을 모색해 볼 것이다.

제 3 절 연구의 방법론

1. 문헌 연구방법과 인적협력 연구방법

1차적인 연구의 방법으로는 가장 기본적인 연구방법인 문헌 연구방법과 인적협력 연구방법을 채택하였다.

‘문헌 연구방법’은 문서의 형태로 얻을 수 있는 정보를 통해 선행연구를 검토하고 관련 참고자료의 도움을 얻어 연구를 수행하는 것이다. 문헌 연구방법은 문헌자료와 인터넷에 의한 데이터베이스의 발달에 따라 가장 기본적인 연구방법이 되었다. 문헌 연구에 의한 연구수행을 보완하는 방법으로는 관련 전문가의 자문과 전문가들과의 토론이 있다. 이를 ‘인적협력 연구방법’이라고 표현하였다. 문헌 연구는 가장 기본적인 연구방법이 되지만 전문분야의 보다 고급수준의 정보나 핵심내용은 역시 관련분야의 전문가를 통하여 얻는 것이 가장 좋은 방법일 것이다. 따라서 문헌 연구방법을 기본으로 하되 인적협력 연구방법을 통하여 그 한계를 보완하였다. 이 연구에서는 2회에 걸친 전문가 자문 및 여성가족부 권익증진국 주최의 ‘성범죄자 취업제한제도 개선방안 토론회’⁴⁾ 내용에서 도움을 얻었다.

2. 비교법적 연구방법 및 법해석적 연구방법과 입법공학적 연구방법

다음으로 구체적인 문제점의 해결을 위하여는 비교법적 연구방법, 법해석적 연구방법 및 입법공학적 연구방법을 두루 사용하였다. 어떠한 방식을 사용하든 간에 문제는 법적 논리의 테두리 내에서 해결할 수 있으면 충분하고, 동원되는 이들 여러 가지 방법론은 문제 해결을 위한 수단이다. 비교법적 연구를 통해 문제 해결의 실마리를 얻을 수 있는 경우도 있고, 법의 해석을 통해 또는 새로운 해석의 제시를 통해 문제를 해결할 수 있는 경우도 있다. 그러나 법의 해석을 통해 해결되지 않는 경우에는 새로운 입법 내지 법의 개정을 통해 문제의 해결을 추구할 수 있다.

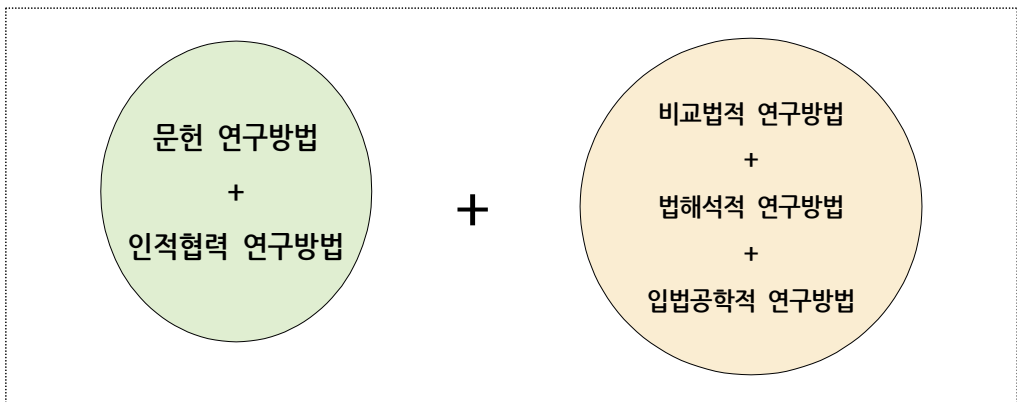
바로 입법공학(legislative engineering)적 연구란 사회문제의 해결을 입법에 의하여 추구하고자 하는 법적 연구이다. 이것은 문제의 정확한 진단과 그에 대한 정확한 제도적 처방을 주 내용으로 한다. 문제는 사회적 문제이고 그에 대한 제도적 처방이란 바로 입법(legislation)이 그 수단이 된다. 그러므로 이 연구방법은 법의 해석이 아닌 입법에 의한 사회개선을 추구하는 것으로 법해석에 의한 방법보다는 더 적극적인 입장이지만 결국

4) 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최, <성범죄자 취업제한제도 개선방안 토론회>(2017. 10. 30. 월. 10:30-12:30. 세종문화회관 예인홀). 본 연구자도 이 토론회에서 토론자의 한 명으로 참석하여 의견을 교환하였다.

양자는 법적 수단을 이용하여 사회개선을 목적으로 한다는 점에서 공통적이고 서로 상호 보완적이라고 할 수 있다.

이처럼 이 연구에서는 어느 하나의 방법론을 전적으로 채택하여 의존하고자 하지 않았고 필요한 범위에서 이들 방법 모두를 사용하여 문제를 분석하고 해결하고자 하였다. 이를 도식화해 보면 다음과 같다.⁵⁾

<그림 1> 연구의 방법



5) 이상의 연구방법론과 도식은 양태건, 제주특별자치도 카지노업의 관리감독 개선을 위한 법제분석, 한국법제연구원, 2016, 16-18에서 제시된 내용을 바탕으로 하였다.

제2장 성범죄자 취업제한제도와 직업선택의 자유

제1절 성범죄자 취업제한제도의 의의

제2절 성범죄자 취업제한제도의 입법연혁

제3절 성범죄자 취업제한제도에 대한
헌법재판소위헌결정의 내용

제4절 위헌성 문제 해결을 위한 제도개선의 방향

제2장

성범죄자 취업제한제도와 직업선택의 자유

제 1 절 성범죄자 취업제한제도의 의의

1. 성범죄자 취업제한제도의 목적

1.1. 성범죄자 취업제한제도는 성범죄자에 대한 일종의 제재이자 성범죄재발방지를 위한 조치이다.⁶⁾ 이와 관련하여 헌법재판소는 “성범죄자에 대하여 일정기간 아동·청소년 관련기관 등을 운영하거나 그 기관 등에 취업하는 것을 제한하여 아동·청소년들과의 접촉을 차단함으로써, 아동·청소년을 성범죄로부터 보호하는 동시에, 아동·청소년 관련기관 등의 윤리성과 신뢰성을 높여 아동·청소년 및 그 보호자가 이들 기관을 믿고 이용하거나 따를 수 있도록 하려는 입법목적은 지니고 있”다고 보고 있다.⁷⁾ 그러면서 동헌법재판소 결정은 「청소년성보호법」에 규정된 성범죄자 취업제한제도가 추구하는 이러한 입법목적이 정당하다고 판시하였다.

1.2. 아동·청소년의 보호는 한 사회의 미래를 담당할 새로운 세대의 건전한 교육과 성장을 확보하는 것으로서 매우 중요한 공익일 뿐만 아니라 그들의 법적 지위를 고려함에 있어서도 법적·사실적으로 보호자의 보호를 요하는 사회적 약자의 지위에 있다는 사실이 보다 강조될 필요가 있다.⁸⁾ 이것은 아동·청소년의 보호라는 공익에 대해 보다 중요한 사

6) 강민구, 형사전문변호사가 말하는 성범죄, 성매매, 성희롱, 박영사, 2016, 183쪽에서는 아동·청소년 관련기관 등에서의 취업제한 제도를 설명하면서 이를 성범죄 재발방지를 위한 제도의 하나로서 전자장치 부착제도, 신상정보 등록제도, 신상정보 공개·고지제도, 수강명령·성폭력 치료프로그램의 이수명령제도·보호관찰제도, 화학적 거세제도와 같은 제도들과 함께 공통목적을 추구하는 것으로 열거하고 있다.

7) 현재 2016.3.31. 2013헌마585등.

8) 헌법에서도 청소년의 근로는 특별한 보호를 받는다(제32조 제5항)고 규정하고 있고, 국가는 노인과 청소년의

회적 강조점이 놓여질 필요가 있다는 것을 뜻한다. 미래사회의 주축적 예비구성원으로서의 사회적 기대가 있고 또한 사회적 약자로서의 법적 지위를 가지기에 아동·청소년에 대한 보호는 국가의 특별한 보호를 필요로 하고, 국가의 이러한 특별한 보호는 그러한 목적 달성을 위한 하나의 수단으로서 성범죄자의 취업이 일정부분 제한되는 것을 정당화한다.

2. 직업의 자유에 대한 제한

2.1. 성범죄자 취업제한제도는 성범죄자에 대한 형벌적 제재는 아니다. 형법은 형벌의 종류로서 ‘직업제한’이라는 것을 규정하고 있지 않고 있다.⁹⁾ 따라서 취업제한은 어디까지나 아동·청소년의 보호라는 공익적인 목적을 위한 것으로 성범죄자의 재범 우려에서 이들을 보호하기 위해 도입한 예방적 보안처분의 성격을 가지는 것이다.¹⁰⁾ 사회방위를 위한 보안처분의 일종으로서 성범죄자의 취업제한은 아동·청소년의 보호라는 정당한 공익목적에 지닌 것이지만 성범죄자의 직업의 자유에 대하여는 일정한 제한이 가해지는 것이므로 무한정 허용될 수는 없다. 국민의 모든 기본권은 최대한 보장되어야 하므로 기본권 보장을 위한 제한의 원리인 과잉금지원칙(헌법 제37조 제2항)에 따라 직업의 자유에 대한 제한도 공익목적 달성을 위해 꼭 필요한 한도내에서만 최소한도로만 요구될 필요가 있다.

2.2. 자라나는 미래세대인 아동·청소년의 보호라는 중대한 공익과 직업의 자유라는 기본권 보장은 둘 다 우리 헌법이 지향하는 중대한 가치이므로 양자 사이에 조화를 이루도록 하는 것이 바람직하다. 따라서 직업의 자유에 대한 제한인 성범죄자 취업제한 제도 자체는 허용되지만, 취업제한이라는 수단에 의한 공익목적 추구하고 직업의 자유보장이라

복지향상을 위하여 노력하여야 한다(제34조 제4항)고 하여 사회권 부분에서 청소년에 대한 보호를 언급하고 있다. 이는 청소년의 취약한 사회적 지위를 반영한 것으로 이해해야 할 것이다.

9) 「형법」 제41조에서 형의 종류를 1. 사형 2. 징역 3. 금고 4. 자격상실 5. 자격정지 6. 벌금 7. 구류 8. 과료 9. 몰수의 9종류로 정하고 있어서 취업제한 내지 직업금지는 형법에서 형벌의 한 종류로 상정되고 있지 않다.

10) 「청소년성보호법」 제56조에서도 취업제한은 형벌의 한 종류로 규정되고 있는 것이 아니며, 문언상 취업제한을 ‘형’과 별개의 것으로 상정하고 있어서 재범방지를 위한 보안처분의 하나로 도입된 것임을 알 수 있다.

는 두 개의 가치를 모두 조화롭게 보장하기 위해서는 취업제한을 수단으로 하는 제도를 보다 정밀하게 형성할 수밖에 없다. 즉, 입법자의 입법형성의 자유는 무제한인 것이 아니라 상당히 제약된 상태로 행사될 수밖에 없다는 것이다. 이러한 관점에서 양자의 가치를 조화롭게 조정하기 위한 새로운 제도형성의 논리적 근거 확보를 위해 성범죄자 취업제한 제도가 도입되고 발전해 온 연혁과 그에 대한 헌법재판소의 결정의 내용을 살펴보고 그 결정에서 제시한 논리에 대한 법적 분석을 시도해 보는 것이 의미가 있을 것이다.

제 2 절 성범죄자 취업제한제도의 입법연혁¹¹⁾

1. 최초의 도입 - 2006년 6월 30일

아동·청소년 관련기관에 대한 성범죄자 취업제한제도는 2006년 6월 30일에 최초로 도입되었다. 2005.12.29. 법률 제7801호로 개정된 「청소년의 성보호에 관한 법률」(2006.6.30.시행)은 제28조를 신설하여 청소년 대상 성범죄자의 취업제한 근거를 마련하였다. 동조항은 취업제한을 받는 성범죄자가 청소년 대상 성범죄자로 한정되어 있고, 취업제한 대상기관도 제1호에서 제8호에 열거된 기관들에 한정되어 있었다. 이들 기관들은 유치원, 학교, 학원들로서 아동·청소년 대상 성범죄의 상당수가 교육기관 등의 종사자에 의해 저질러지는 현실을 반영한 것이었다. 또한 기간도 5년으로 비교적 짧게 규정되어 있었다.

11) 이 절의 내용은 고의수, “아동·청소년 관련기관에 대한 성범죄자 취업제한제도 개선방안”, 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최, 「성범죄자 취업제한제도 개선 공청회 - 성인대상 성범죄자 취업제한기간 차등방안을 중심으로 -」(2016.4.29.금.15:00-17:30. 생명보험교육센터), 49쪽을 요약한 것이다.

제28조 (청소년관련 교육기관 등에서의 취업제한 등) ① 제20조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 자는 그 형이 확정된 후 5년 동안 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 시설 또는 기관(이하 “청소년관련 교육기관 등”이라 한다)에 취업하거나 이를 운영할 수 없다.

1. 「유아교육법」 제2조제2호의 규정에 의한 유치원
2. 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 규정에 의한 학교
3. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호의 규정에 의한 학원 및 교습소(청소년을 대상으로 하는 학원 및 교습소에 한한다)
4. 「청소년보호법」 제33조의2제1항 및 제3항의 규정에 의한 청소년보호센터 및 청소년재활센터
5. 「청소년활동진흥법」 제10조의 규정에 의한 청소년활동시설
6. 「청소년복지지원법」 제14조의 규정에 의한 청소년쉼터
7. 「영유아보육법」 제10조의 규정에 의한 보육시설
8. 「아동복지법」 제16조제1항의 규정에 의한 아동복지시설

② 청소년관련 교육기관 등의 장은 당해 기관에 현재 취업 중인 자 또는 취업하려고 하는 자가 제20조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 경력이 있는지 여부를 확인하기 위하여 관계기관의 장에게 범죄경력조회를 요청하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의한 범죄경력조회 요청 절차·범위 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 제도 도입이후 법률개정의 주요 내용

2007.8.3. 법률 제8634호로 전부개정된 「청소년성보호법」(2008.2.4.시행)은 대상범죄를 확대하고, 취업제한 기간을 10년으로 늘렸다. 또한 취업제한기관에 청소년지원시설, 성매매피해상담소, 공동주택 관리사무소, 청소년 대상 체육시설을 추가하였으며, 취업의 형태에 ‘사실상 노무’ 제공까지 포함하였다.

2009.6.9. 법률 제9765호로 전부개정된 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」(2010.1.1.시행)은 보호대상에 아동이 포함됨을 명확히 하면서 범명도 그에 따라 현재와 같이 바뀌었다.

2010.4.15. 법률 제10260호로 개정된 「청소년성보호법」(2010.4.15.시행)은 취업을 제한할 수 있는 성범죄의 범위를 성인대상 성범죄까지 확대하였다. 이는 성범죄가 해마다 증

가추세를 보일 뿐만 아니라 행위태양도 날로 다양화·흉포화 하고 있으며 다른 범죄에 비해 재범가능성이 높다는 점, 그리고 특히 성범죄의 피해자가 성인이라도 성범죄의 위험성 측면에서는 큰 차이가 있다고 볼 수 없다는 점을 고려한 것이라고 한다.

2012.2.1. 법률 제11287호로 개정된 「청소년성보호법」(2012.8.2.시행)은 취업제한 대상 기관에 방문학습지 교육서비스업자와 많은 찬반논란 끝에 의료기관을 추가하였다.

2012.12.18. 법률 제11572호로 전부 개정된 「청소년성보호법」(2013.6.19.시행)은 성범죄자 취업제한 기관에 인터넷컴퓨터게임시설제공업, 청소년활동기획업소 등을 포함하게 되면서 많이 늘어났고 당해 조문도 현재와 같이 법 제56조로 이동하였다. 이는 당시 아동·청소년 대상 성범죄가 연이어 발생하면서 성범죄자에 대한 처벌을 더욱 강화해야 한다는 사회적 공감대에 따른 입법적 보완조치였다.

3. 제도 변화의 방향과 현재 과제

이상의 입법연혁을 통해 살펴보면 최초 도입 이후 성범죄자 취업제한제도는 취업제한 대상기관, 취업제한의 기간, 취업제한을 받게 되는 성범죄의 범위 등 모든 면에서 제도내용과 범위가 지속적으로 넓어져 왔고 그 제재도 강화되어 왔음을 알 수 있다. 물론 이것은 이 제도가 도입된 이후로도 아동·청소년 대상 성범죄가 지속적으로 발생하였기 때문이었고 이러한 추세에 대응하기 위한 후속적 개정이 계속된 결과이기도 하였다.

그러나 2016년에 헌법재판소에서 이 제도에 대하여 위헌결정이 내려지면서 이에 일정 부분 제동이 걸리게 되었다. 지속적인 제재강화만이 제도운용의 건전한 방향은 아니라고 할 수 있으며 아동·청소년에 대한 보호를 도모함과 동시에 일정범위에서는 성범죄자의 취업에 대한 권리 즉 헌법상 직업의 자유도 그 제한이 최소화될 수 있는 방향을 아울러 모색해야 하는 상황에 놓이게 된 것이다. 이러한 모색이 있어야만이 이 제도는 앞으로도 지속성을 확보하면서 계속적으로 운용될 수 있을 것이다.

제 3 절 성범죄자 취업제한제도에 대한 헌법재판소위헌결정의 내용

1. 구 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제44조 제1항 등 위헌확인 등 (헌재 2016.3.31., 2013헌마585등)

1.1. 헌법재판소는 이 사건에서 최초로 성범죄자 취업제한제도에 대한 위헌결정을 내렸으며 이 사건의 헌법소원 제기자는 의료인이었다. 따라서 의료계에서는 이를 계기로 성범죄자 취업제한제도의 전반적 제재강도 완화를 바라고 있는 실정이다.¹²⁾

1.2. 이와 별개로 법리적으로는 이 사건에서 제시된 법리가 이후의 결정에서도 별로 달라진 바가 없기 때문에 여기서는 이 사건에 대해서만 분석을 전개하도록 하겠다.

헌법재판소는 이 사건 법률조항의 성범죄자 취업제한제도를 청구인의 직업선택의 자유를 제한하는 제도로 이해하고, 이를 기본권 주체의 능력과 자질에 따른 제한인 ‘주관적 요건에 의한 좁은 의미의 직업선택의 자유’로 이해하였다. 따라서 직업의 자유도 법률에 의하여 제한받을 수 있지만 직업수행의 자유를 제한하는 경우보다는 보다 더 엄격한 제약을 받는다고 보았다.¹³⁾

12) 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최, 「성범죄자 취업제한제도 개선방안 토론회」(2017.10.30. 월. 10:30-12:30. 세종문화회관 예인홀)의 유현정 변호사(대한의사협회 자문변호사)의 토론내용도 그러한 입장을 표명하였다. 이에 따르면 의료행위는 환자와의 대화와 접촉이 수반되는 특수성상 취업제한명령의 대상 기관에서 일정부분 의료기관의 범위를 제한할 필요가 있다고 주장한다.

13) 헌재 2016.3.31. 2013헌마585등. “헌법 제15조는 “모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.”고 규정하여, 개인이 원하는 직업을 자유롭게 선택하는 ‘좁은 의미의 직업선택의 자유’와 그가 선택한 직업을 자기가 원하는 방식으로 자유롭게 수행할 수 있는 ‘직업수행의 자유’를 보장하고 있다.

청구인들은 이 사건 법률조항에 의하여 형의 집행을 종료한 때부터 10년간 의료기관에 취업할 수 없게 되었는바, 이는 일정한 직업을 선택함에 있어 기본권 주체의 능력과 자질에 따른 제한이므로 이른바 ‘주관적 요건에 의한 좁은 의미의 직업선택의 자유’에 대한 제한에 해당한다. 직업의 자유도 헌법 제37조 제2항에 따라 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리 등 정당하고 중요한 공공의 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우에는 그 본질적 내용을 침해하지 않는 범위 내에서 제한될 수 있지만, 좁은 의미의 직업선택의 자유를 제한하는 것은 인격발현에 대한 침해의 효과가 직업수행의 자유를 제한하는 경우보다 일반적으로 크기 때문에 전자에 대한 제한은 후자에 대한 제한보다 더 엄격한 제약을 받는다”

그리하여 이 제도의 목적이 정당함과 수단이 적합함에는 문제가 없으나 침해의 최소성과 법익균형성 측면에서는 문제가 있다고 지적하였다. 이 사건 법률조항이 성범죄자로 하여금 예외 없이 재범의 가능성을 전제하면서 범죄의 태양을 살피지 않고 예외 없이 10년의 취업제한 제재를 부가함으로써 구체적 타당성을 추구하는 데 실패하고 있다는 것이다.¹⁴⁾

1.3. 이러한 헌법재판소의 논리는 구체적 위험성을 경시했다는 비판이 없지는 않으나 대체적으로 타당한 논리인 것으로 평가된다. 그동안 성범죄자 취업제한 제도가 범위를 확대하고 제재의 강도를 강하고 길게 높여 온 것에 대한 당연히 있을 수 있는 비판이며 타당한 판사이기 때문에 이러한 법리적 비판을 우회할 수는 없다.

성범죄를 이유로 하는 취업제한은 헌법재판소가 규정한 대로 주관적 사유에 의한 직업선택의 자유에 해당한다. 주관적 사유에 의한 직업선택의 자유는 중대한 공익을 위하여 허용되는 것이고, 직업수행의 자유 제한에 의하여 달성할 수 없는 경우에만 허용되는 것이기 때문에 상대적으로 엄격한 비례성 요건을 갖추어야 한다. 직업의 자유를 제한하기 위한 이론은 단계이론이라는 형태를 취한다.¹⁵⁾ 이에 따르면 기본권을 최대한 보장하기 위해 ① 먼저 기본권제한의 정도가 상대적으로 가장 적은 ‘직업수행의 자유에 대한 제한’을 통해 공익을 실현할 수 있는 경우에는 이러한 제한으로 그쳐야 한다. 제1단계인 직업수행에 관한 규율에서는 공익을 고려할 때 합목적성이 인정되는 범위에서 그 자유를 제한할 수 있는 등 폭넓은 제한이 허용된다. 즉 달리 말하면 입법자에게 상당히 폭넓은 형

14) 위 판례 결정요지 부분 : “2. 이 사건 법률조항이 성범죄 전력만으로 그가 장래에 동일한 유형의 범죄를 다시 저지를 것을 당연시하고, 형의 집행이 종료된 때부터 10년이 경과하기 전에는 결코 재범의 위험성이 소멸하지 않는다고 보며, 각 행위의 죄질에 따른 상이한 제재의 필요성을 간과함으로써, 성범죄 전력자 중 재범의 위험성이 없는 자, 성범죄 전력이 있지만 10년의 기간 안에 재범의 위험성이 해소될 수 있는 자, 범행의 정도가 가볍고 재범의 위험성이 상대적으로 크지 않은 자에게까지 10년 동안 일률적인 취업제한을 부과하고 있는 것은 침해의 최소성 원칙과 법익의 균형성 원칙에 위배된다. 따라서 이 사건 법률조항은 청구인들의 직업선택의 자유를 침해한다.”

15) (사)한국헌법학회 편, 헌법주석 [I], 박영사, 2013, 제15조 직업의 자유 부분, 536-539쪽 참조; 한수웅, 헌법학, 제7판, 법문사, 2017, 680-691쪽.

성의 여지가 주어져 있다고 할 수 있다. ② 다음으로 ‘주관적 사유에 의한 직업선택의 자유에 대한 제한’은 어떤 직업에의 진입이나 지속적 수행을 그 직업의 희망자나 직업종사자의 특정한 인적 표지의 충족에 결부시키고, 그 요건을 충족한 자에게만 그 직업의 선택을 허가해 주는 경우에 존재한다. 주관적인 사유에 의한 직업선택의 자유의 제한은 특히 중대한 공익의 보호를 위하여 그러한 제한이 불가피하고 다른 방식으로는, 특히 직업수행의 자유에 대한 제한으로서 그러한 목적을 달성할 수 없는 경우에만 정당화된다. ③ 마지막으로 ‘직업선택의 자유에 대한 객관적 제한’이 동원될 수 있는데 이것은 개인이 자력으로 영향을 미칠 수 없는 없는 조건을 부가한다는 점에 제한의 심각성이 존재한다. 따라서 객관적인 사유로 인한 직업선택의 자유에 대한 제한을 정당화할 수 있는 공익의 범위는 기본권제약이 심각한 만큼 좁을 수 밖에 없다. 즉 중대한 공익에 대한 명백하고 또 고도의 개연성이 있는 위협의 방지를 위해서만 그와 같은 제한은 정당화될 수 있을 것이라고 보는 것이다.

1.4. 이 사안에서 공익은 아동·청소년의 성보호이고 이는 우리 사회의 매우 중대한 공익이며 이를 직업수행의 자유제한만으로 확보할 수는 없을 것이다. 따라서 직업선택의 자유제한은 필요한데, 문제는 그 제한에서 지켜야 할 비례성이다. 공익보호(아동·청소년의 성보호)를 위해 반드시 필요한 만큼의 직업선택의 자유제한의 주관적 조건은 바로 ‘성범죄 위험성’이다. 성범죄 위험성이 크면 클수록 이러한 사람은 아동·청소년 관련기관에서 배제되어야 한다. 그런데 각 범죄자마다 이 성범죄 위험성의 크기는 다를 수 있고 실제로 다르다. 따라서 이러한 주관적 위험성(=성범죄 위험성)이 없거나 매우 작은 사람이 매우 위험성이 큰 사람과 똑같이 10년의 취업제한 제재를 받는 것은 부당하다. 따라서 개별적인 판단에 의해 성범죄위험성의 크기에 부합하는 취업제한기간이 설정되어야 한다.(취업제한기관의 범위도 이러한 비례성 유지와 관련하여 문제될 수 있으나 아동·청소년과의 관련성을 요건으로 하는 기관들인 이상 현재로서는 큰 문제가 없다고 할 수 있으므로 기간이 가장 큰 문제가 된다. 또한 각 성범죄자별로 비례성 유지를 위해 조정할 수 있는 수단도 취업제한기간이 가장 유력하다고 할 수 있다)

1.5. 그리고 이러한 비례성을 정확히 판단하여 취업제한기간을 결정해야 하기 때문에 누군가는 전문적인 식견으로 그러한 업무를 떠맡아야 한다. 헌법재판소는 이러한 역할을 가장 잘 할 수 있는 기관은 범죄의 유무를 소상한 증거에 의해 판단하는 법원이라고 보았는데 이러한 판단은 매우 적절하다고 할 수 있다. 이러한 입장은 법원에 대한 선형적 신뢰가 있어서라기보다는 현재로서는 다른 어떤 기관이나 당사자도 법원보다 이를 더 잘 판단할 수 있는 위치와 자료를 확보하고 있지 못하기 때문이다.

<그림 2> 주관적 사유에 의한 취업제한의 구조



2. 헌법재판소의 결정문에서 제시한 제도개선 방향

2.1. 헌법재판소의 결정문에서 제시한 내용

헌법재판소는 이러한 문제점의 해소를 위하여 ① 법원에 의해 재범의 위험성 등 주관적 요소의 크기를 개별적으로 판단할 수 있는 장치를 마련할 것과 ② 일응 10년을 취업제한의 기간상한으로 두고 개별적으로 재범의 위험성 등 주관적 요소의 크기에 따라 그에 부합하는 취업제한기간을 제재로서 부과하는 제도를 생각해 볼 수 있다고 제안하고 있다.

“이상에서 언급한 문제점을 해결하기 위해서는 성범죄 전과자의 취업을 제한하기에 앞서, 그러한 대상자들에게 재범의 위험성이 있는지 여부, 만약 있다면 어느 정도로 취업을 제한해야 하는지를 구체적이고 개별적으로 심사하는 절차가 필요하다. 이 심사의 세부적

절차와 심사권자 등에 관해서는 추후 심도 있는 사회적 논의가 필요하겠지만, 10년이라는 현행 취업제한기간을 기간의 상한으로 두고 법관이 대상자의 취업제한기간을 개별적으로 심사하는 방식도 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 해당 형사사건의 담당판사는 그 사건을 심리하는 과정에서 피고인의 재범위험성을 누구보다 정확히 판단할 수 있으므로, 취업제한의 필요성 및 취업제한 기간 등을 심사하기에 가장 적합한 지위에 있기 때문이다. 독일의 입법례는 취업제한을 성범죄자로 한정하지 않았다는 점에서 우리와 차이가 있지만, 취업제한을 위해 법관의 판단절차를 요구하고 있어서 참조가 될 수 있을 것이다.”¹⁶⁾

2.2. 그러나 주의할 점은 이러한 제도제안은 헌법재판소가 입법자를 위하여 베푸는 친절에 지나지 않지 이것이 입법자가 반드시 따라야 할 내용이거나 헌법재판소의 위헌결정의 취지는 아니라는 것이다. 즉, 헌법재판소 결정이 타 국가기관에 대하여 가지는 구속력의 내용은 아닌 것이다. 구속력의 내용은 종래 10년으로 일률적으로 부과되어 온 취업제한기간이 헌법에 위반된다는 것일 뿐이다. 따라서 동사건에서 입법자가 고려하여야 할 위헌결정의 취지는 재범의 위험성이라는 주관적 요소에 대한 판단이 결여되어 있어 구체적 타당성에 문제가 있다는 부분이다. 그 부분에서 구체적 타당성을 확보하는 방법은 실제로 다양할 수 있기 때문에 반드시 헌법재판소가 제시한 내용에 한정되는 것은 아니다. 따라서 위헌결정에서 제시한 헌법재판소의 입장을 반영하여 제도개선안을 구상할 때에도 이러한 점을 주의하여야 할 것으로 생각한다.

2.3. 헌법재판소 위헌결정의 취지는 재범의 위험성이라는 주관적 위험성의 크기에 비례하여 취업제한의 기간이 결정되어야 과잉금지원칙에 위배되지 않는다는 것이다. 그 이외에 법원이 그러한 절차를 수행할 책임자라든가 일응 10년을 상한으로 두는 취업제한기간의 설정은 이 사건 위헌결정의 취지에 포함되는 것이 아니며 입법자의 제도개선에 도움을 주기 위한 친절한 안내에 지나지 않는 것이어서 구속력이 있는 부분이라 볼 수 없는 것이다. 헌법재판소도 이를 염두에 두고 헌법재판소가 제시하는 제안을 ‘하나의 대안이 될 수 있을 것’이라고 겸손하게 표현하고 있다. 그럼에도 불구하고 이 사건에서 법원이

16) 헌재 2016.3.31. 2013헌마585등.

재범의 위험성이라는 주관적 요소에 대해 가장 잘 판단할 수 있는 위치에 있다고 본 헌법재판소의 판단은 매우 타당하다. 실제로 사건에 대한 가장 많은 자료를 당사자들로부터 제출받아 사건의 객관적 진실을 가장 잘 알 수 있는 위치에 있기 때문이다.

제 4 절 위헌성 문제 해결을 위한 제도개선 의 방향

1. 개정입법의 진행방향

「청소년성보호법」 제56조 제1항에 대한 정부개정안은 헌법재판소의 제안을 따라 법원이 구체적으로 취업제한기간을 결정하는 제도를 도입하는 것으로 하고, 보다 구체적으로는 성범죄자의 취업제한 기간을 범죄의 경중에 따라 ① 경범죄의 경우 최대 6년 ② 중간범죄의 경우에는 최대 15년 ③ 중범죄의 경우 최대 30년의 범위 내에서 취업제한기간을 법원이 형 확정시 함께 선고하도록 규정하고 있다. 그러나 장기를 지나치게 길게 함으로써 헌법재판소 결정에서 지적했던 기본권침해문제가 반복되고 있다는 여론의 비판을 받고 있는 상황이다.

한편 정부제출의 개정안원안에서는 구체적인 상황을 고려하여 취업제한을 선고하지 않을 수 있도록 ‘다만, 취업을 제한하여서는 아니되는 특별한 사정이 있다고 판단하는 경우에는 그러하지 아니하다’라는 단서 조항을 두고 있었다. 그러나 국회의 여성가족위원회 심사과정에서 법원이 이를 통해 취업제한선고를 하지 않는 일이 더 빈번해질 것으로 우려해 이를 삭제한 개정안대안이 만들어졌다. 이에 따라 정부제출의 개정안대안에 따르면 다음과 같은 범위의 취업제한이 반드시 선고되어야 하도록 규정되었다.

「청소년성보호법」 개정대안의 범죄 경중별 취업제한 상한선

- ① 벌금형 선고시에는 최고 6년까지
- ② 3년 이하 징역 또는 금고형, 치료감호 선고시에는 최고 15년까지
- ③ 3년 초과 징역 또는 금고형 선고시에는 최고 30년까지

2. 취업제한 명령 선고 여부에 법원의 재량을 인정할 것인지의 문제

2.1. 위에서 살펴본 내용의 정부제출개정안대안에는 헌법재판소의 결정취지에 어긋나는 문제점이 있다고 판단된다. 그것은 개정안대안 제56조 제1항의 “...(취업제한명령)을 성범죄 사건의 판결과 동시에 선고하여야 한다”는 부분에 있다.

2.2. 헌법재판소 결정문을 보면 ① 재범의 위험성이 있는지 여부와 ② 재범의 위험성이 있다면 어느 정도인지 여부를 판단함이 없이 일률적으로 10년의 취업제한을 부과한 것이 부당하거나 구체적 타당성에 반한다는 취지이다.

“이 사건 법률조항은 의료기관에서 성범죄 전과자를 배제하여 아동·청소년을 성범죄로부터 보호하려는 것인데, 이는 성범죄 전과자라는 이유만으로 이들이 다시 성범죄를 저지를 것이라는 전제 하에 취업제한의 제재를 예외 없이 관철하고 있다는 점에서 문제가 있다. 성범죄 전력자가 동종범죄를 다시 저지를 가능성이 없다고 할 수는 없지만, 성범죄 전력만으로 그가 장래에 동일한 유형의 범죄를 다시 저지를 것이라고 단정하기는 어려우므로, 어떠한 예외도 없이 재범가능성을 당연시하는 이 사건 법률조항은 성범죄 전력자 중 재범 위험성이 없는 자의 기본권에 과도한 제한을 초래한다.

성범죄 전력자가 어느 정도 재범의 위험성이 있다는 입법자의 판단을 받아들인다 하더라도, 재범의 위험성은 얼마든지 변할 수 있다. 따라서 여러 정황에 비추어 재범의 위험성이 사라졌거나 현저히 낮아졌음이 입증된다면, 단지 그가 성범죄 전과자라는 이유만으로 계속해서 의료기관에 취업할 수 없도록 하는 것은 부당하다.”

“이상에서 언급한 문제점을 해결하기 위해서는 성범죄 전과자의 취업을 제한하기에 앞서, 그러한 대상자들에게 재범의 위험성이 있는지 여부, 만약 있다면 어느 정도로 취업을 제한해야 하는지를 구체적이고 개별적으로 심사하는 절차가 필요하다.”

(이상 각 밑줄은 연구자가 부기한 것임)

이처럼 헌법재판소는 결정문의 여러 곳에서 재범위험성이 없거나 이후 소멸한 것인지의 여부를 판단해야 한다는 취지를 내비치고 있는데, 정부제출개정안은 일정기간의 취업 제한을 반드시 선고하도록 되어 있어서 이러한 판시내용에 저촉되는 것으로 보인다.

2.3. 물론 정부제출안원안에는 예외적으로 선고하지 않을 수 있다는 내용이 들어 있었지만, 이에 대해 법원에서 구체적인 판단의 부담을 회피하거나 사안에 대해 그 심각성을 경시하는 등의 이유로 원칙과 예외가 뒤바뀌어 취업제한선고가 오히려 예외적으로 이루어지게 되지 않을까 하는 우려를 고려할 필요는 있다.¹⁷⁾ 그러한 우려가 작용하여 변경이 이루어지게 되었다는 점은 부분적으로 이해할 수 있지만 그래도 여전히 이러한 개정안은 헌법재판소 결정의 취지에 저촉된다고 판단된다.

2.4. 그렇다면 현재의 대안은 헌법재판소 결정의 취지를 고려하여 다소 수정될 필요가 있다. 그럼 어떠한 내용으로 현재의 정부제출개정안대안이 바뀌어야 할 것인가?

헌법재판소 결정의 취지와 대안에 담겨 있는 위와 같은 우려를 동시에 고려한다면 다음과 같은 절충안을 생각해 볼 수 있을 것이다. 선고형을 기준으로 하는 현재의 대안에다가 법 제56조 제2항의 취업제한기간 가운데 제3호인 벌금형을 선고하는 경우에는 최대 6년까지 제한할 수 있다는 부분에 대해서만 예외적으로 선고하지 않을 수 있다는 내용으로 법원의 재량을 열어두는 것이다. 왜냐하면 성범죄자 취업제한의 부가는 범죄의 경중, 재범의 위험성 등의 주관적 귀책사유들의 크기를 종합적으로 고려하여 판단하는 것인데,

17) 그러한 우려를 반영하는 것으로 성범죄자 신상정보공개 규정의 경우를 지적하는 입장이 있다. 이에 따르면 신상정보공개 규정의 경우 ‘피고인이 아동·청소년인 경우, 그 밖에 신상정보를 공개하여서는 아니 될 특별한 사정이 있다고 판단하는 경우에는 그러하지 아니하다’는 단서를 두고 있는데, 2013. 1.1.부터 2014. 6. 까지의 기간 중 판결이 확정된 성범죄자 1308명에 대하여 신상정보공개명령을 선고한 비율은 56.4%, 면제 28.1%, 기각 2.4%, 미청구 13.1%로 나타나 예외적인 선고가 오히려 절반가까이 원칙적인 미선고로 운용되고 있다고 한다. 심지어 법원이 적극적인 판단에 의해 신상정보공개를 면제한 비율이 28.1%에 이르는 것은 원칙적 선고, 예외적 면제라는 입법취지가 무색하게 되고 있다고 비판한다. 또한 2013. 6. 19. 이후 자료만을 놓고 보면 면제비율이 무려 43%에 이르는 점도 문제점으로 지적되고 있다. 천정아, “성범죄자 취업제한제도 개선방안” 지정토론1, 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최, <성범죄자 취업제한제도 개선방안 토론회>(2017. 10. 30. 월. 10:30-12:30. 세종문화회관 예인홀) 자료집, 36-39쪽.

선고형 자체가 경하게 되는 경우에는 범죄가 경하고 그에 따라 재범의 위험성도 약하거나 없다고 평가될 가능성이 높기 때문이다. 그렇다면 주관적 귀책요소의 크기가 줄어들면서 취업제한이라는 제재수단의 크기도 줄어들어야 할 것이다. 따라서 경한죄의 경우에는 상대적으로 재범가능성도 적거나 없어서 취업제한의 기간이 줄어들거나 제한을 면제해야 될 필요가 있는 것이다.¹⁸⁾

2.5. 이러한 경우와 반대로 위 법안 제56조 제2항의 제1호와 제2호의 경우에는 제3호 벌금형 선고의 경우에 비하여 상대적으로 범죄가 중한 경우이므로 법원의 재량을 역시 다소 제한하여 취업제한기간을 ‘1년 이상’으로 규정하는 것이 바람직할 것이다.

그 이유는 일정정도 이상의 중한 성범죄를 저지른 경우라면 최소한 1년 이상의 취업배제가 청소년 관련 기관(사업장)에서는 일어나야 하는 것이 합리적이라고 판단되기 때문이다. 재범의 위험성을 고려하여 해당 기관등에서 아동·청소년 보호를 도모함과 함께 본인의 일정기간 자숙이 최소한 1년 이상 필요하다고 보아야 하지 않을까?

현재의 대안대로라면 청소년 관련 기관등에서 일정정도 이상 중한 성범죄를 저지르고도 매우 짧은 기간만 잠시 배제되고(혹은 모르고 그냥 그 기간을 지나칠 수도 있다) 그대로 그 기관에서 취업이 계속되는 사태도 발생할 수 있을 것인데 이러한 결과를 용인하는 것은 부당할 것이다.

18) 재범예측도구와 관련된 연구에 의하면 재범을 추측케 하는 위험요인들로는 ① 피의자의 나이 ② 교육수준 ③ 혼인상태 ④ 최초경찰 입건 나이 ⑤ 청소년기 시설수용 경험 유무 ⑥ 과거 범죄 경력 ⑦ 동종전과여부 ⑧ 강력범죄횟수 ⑨ 수형기간이나 보호관찰 등 처분기간동안의 문제 행동 ⑩ 학령기 문제행동(수업방해, 무단결석, 가출, 학교폭력으로 인한 경고, 자퇴, 전학 등 유무) ⑪ 알코올(중독) 혹은 약물사용 여부 ⑫ 본 범행에 대한 책임수용 여부(책임수용/ 책임회피) ⑬ 반사회적 성향 ⑭ 기타 요인(뇌손상, 정신질환 등)를 들 수 있고, 이러한 요인에 의한 추측에 의해 93.7%의 예측정확률을 보인다고 한다. 이수정·황익갑·박선영, 재범방지를 위한 범죄자처우의 과학화에 관한 연구(I) - 위험성평가도구 개발에 관한 연구, 한국형사정책연구원, 2010, 152-153쪽. 따라서 여러 가지 요인이 고려될 수 있지만 과거 범죄 경력이나 본 범행에 대한 책임 태도 등은 매우 중요한 판단자료라고 할 수 있다.

과연 이미 성범죄가 저질러진 마당에 어떠한 경우에 재범의 위험성이 없다고 판단될 수 있을까 상당히 의심스럽기는 하지만, 예컨대 초범이고 여성 공범자인 경우 반사회적 성향 등이 없이 우발적으로 범죄에 가담한 데다가 개전의 정이 현저한 경우 등에 재범가능성이 거의 없다고 판단될 가능성이 있을 것이다. 따라서 경한죄에 대하여 상대적으로 재범의 가능성이 적다는 필자의 논지에는 이의를 제기하기 어려울 것이다.

또한 이러한 규정의 필요성은 앞에서 제시한 비례성 논리에 입각해서도 지지될 수 있다. 중한 범죄를 저지른 경우에는 상대적으로 주관적 귀책요인의 크기가 커지므로 이러한 경우에는 재범의 위험성을 과소평가하여 취업제한기간을 배제하는 일이 발생하여서는 안될 것이다.¹⁹⁾

따라서 이러한 입장에 따른다면 결론적으로 정부제출개정안대안의 내용은 다음과 같이 바뀌게 될 것이다.

1. 3년 초과 징역, 금고형 선고시 : 1년 - 30년 취업제한 가능
2. 3년 이하 징역, 금고형 선고시 : 1년 - 15년 취업제한 가능
3. 벌금형 선고시 : 0년 - 6년 취업제한 가능

3. 법원의 재량에 대한 통제 방안

3.1. 성범죄자에 대한 취업제한기간의 산출은 앞서 본 바와 같이 재범의 위험성에 대한 정확한 측정에 근거한 과학적 판단의 영역이지 법원의 재량의 영역이 아니다. 물론 법원은 법과 양심에 따라 이를 판단하고 측정할 것이다. 따라서 취업제한기간의 부과 여부에 대하여는 정확하게 측정된 재범의 위험성 크기에 비례하여 부과하면 족할 뿐이고 이를 두고 재량을 논할 수는 없다고 생각한다.

3.2. 어느 성범죄자에 대하여 재범의 위험성을 평가한 결과 재범의 위험성이 없다는 판단이 나올 수 있고 그러한 경우에는 당연히 취업제한명령을 선고하지 않을 것이다. 그러나 법원은 취업제한명령을 선고하지 않는 엄밀한 이유를 제시해야 할 것이다. 왜냐하면 그만큼 성범죄자 취업제한제도를 통해 보호하고자 하는 공익의 크기가 크고 중대하기

19) 김용화, “성범죄자 취업제한에 대한 소고”, 서울법학, 제24권 제3호, 2016. 11. 30, 59-63쪽에서도 헌법재판소의 결정의 국민의 법감정을 제대로 수용하지 못하고 있다는 의구심이 든다는 비판을 제기하고 있다. 성범죄는 재범율이 매우 높은 것이 특징인데 성범죄 피해자측이 입는 피해의 중대성을 충분히 고려하지 못하였다는 것이다. 이에 따라 범죄에 따라 최소한의 취업제한기간을 10년으로 하고 최상한은 제한기간이 없는 것으로 하는 것이 보다 적절한 대처방안이 아닐까 하는 의견을 제시하고 있다. 범죄에 따라 일정한 최소한의 하한을 설정하는 것이 필요하다는 점에서 충분히 고려해야 할 의견이라고 생각한다.

때문이다. 따라서 중대한 공익 보호를 위해 법원은 엄밀하게 재범의 위험성을 평가하여야 하고 만약 예외적으로 취업제한명령을 선고하지 않을 경우에는 마땅히 원칙과 예외에 부합하게 왜 예외적으로 취업제한명령이 불필요한지에 대하여 결정문을 통하여 설명하여야 할 것이다.

3.3. 입법론으로는 성범죄자 취업제한 명령 선고에 대하여 어떠한 형태의 개정안이 채택되든 예외적으로 명령을 선고하지 않을 수 있다는 내용이 규정되는 경우에는 예외적으로 법원이 취업제한명령을 선고하지 않는 합리적인 근거와 이유를 제시하여야 한다는 내용을 규정함으로써 법원의 재량에 의하여 입법자가 설정한 원칙과 예외가 뒤바뀌어 운용되는 것을 막을 수 있을 것으로 생각한다.

4. 취업제한기간의 상한을 30년으로 하는 것이 과중한 것인지의 문제

4.1. 정부제출개정안대안에는 앞서와 같이 각 범죄의 비중에 따라 차등화하여 취업제한기간을 새롭게 제시한 결과 최장 30년이 선고될 가능성이 생기게 된다. 이를 두고 헌법재판소 결정의 취지에 반하므로 결정문의 판시대로 10년을 상한으로 하여 죄질과 재범의 위험성에 따라 법관으로 하여금 결정하도록 함이 옳다는 비판이 있다.²⁰⁾

4.2. 그러나 이는 타당하지 않은 비판으로 생각된다. 왜냐하면 앞에서 이미 논한바와 같이 10년을 상한으로 하는 새로운 제도의 제안은 헌법재판소가 위헌결정을 이끌어낸 이유가 아니기 때문이다. 헌법재판소 위헌결정의 취지는 오직 10년의 일률적 취업제한기간부과는 구체적 타당성에 위배되어 과잉금지원칙에 위배된다는 것이다. 따라서 주관적 위험성의 크기와 취업제한기간의 길이가 비례적으로 일치된다면 헌법재판소 결정의 취지에 반하는 점이 없게 된다. 입법자는 범죄의 질과 태양을 분류하여 죄질이 지극히 나쁘고 성범죄 재범의 위험성이 극도로 큰 경우를 상정하여 비례적으로 최장 30년의 취업제한기간을 상정하고 있는데, 이는 오히려 비례성의 요건을 충족시키는 것이라고 할 수 있다. 언제나 10년만을 상한으로 취업제한의 기간을 제시하는 것은 아동·청소년보호라는

20) 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최, 「성범죄자 취업제한제도 개선방안 토론회」(2017.10.30.월. 10:30-12:30. 세종문화회관 예인홀)의 유현정 변호사(대한의사협회 자문변호사)의 토론문(별쇄본) 5-6쪽.

공익의 가치와 크기를 너무 제한하고 저평가·저형량한 결과라고 할 수 있다. 따라서 범죄의 태양과 주관적 위험성을 개별적으로 판단해야 한다는 헌법재판소 결정의 취지에 따르면 그러한 개별적 판단의 제도를 만들면서 입법자가 오히려 비례성 원칙에 부합하게 취업제한의 기간을 다양하게 하는 것은 문제가 없다고 보아야 할 것이다.

제3장 취업제한대상기관 열거 규정의 체계적 정비방안

제1절 취업제한대상기관 열거 규정의 문제점

제2절 취업제한의 비교법적 검토

제3절 취업제한기관 열거 조항의 명확성 문제

제4절 취업제한기관 열거 조항의 체계적 정비 문제

제3장

취업제한대상기관 열거 규정의 체계적 정비방안

제 1 절 취업제한대상기관 열거 규정의 문제점

1. 「청소년성보호법」제56조 제1항의 문제점

「청소년성보호법」제56조 제1항의 취업제한조항은 열거방식을 취함으로써 취업제한대상기관을 명확히 한정하고자 하였다. 그러나 취업제한대상기관은 추가적으로 한없이 증가할 수 있으며 지난 법률 개정의 역사는 이를 입증하고 있다. 따라서 현재 이미 제18호까지 늘어나 있는 취업제한대상기관에 대하여 일정한 법적 검토가 필요하다. 그 방향은 두가지이다.

첫째, 현재 동조항은 열거방식을 취하고 있는데, 이러한 방식을 통하여 취업제한대상기관의 범위가 명백히 한정되는가?

둘째, 향후 취업제한대상기관이 증가할 경우에 추가적으로 열거하는 방식은 조항을 매우 복잡하게 만들 것인데, 이를 대비하여 현재의 조문체계를 간결하게 정비할 수 있는 방법은 없는가?

2. 관련 법률개정안의 검토

이와 관련하여 현재 법률개정안으로 제안되어 있는 것에도 취업제한 업종의 열거를 추가하고자 하는 것이 있다. 그 내용을 살펴보면 대체로 합리적인 제안으로 생각되므로 향후 이러한 의견을 받아들여 취업제한대상기관은 더 늘어날 수도 있게 될 것으로 예상된다.

① 김상희 의원 대표발의안(의안번호 8296: 2017. 31. 발의) : 제56조 제1항에 제한되어 있는 행위가 “취업 또는 사실상 노무를 제공”함에 그치고 있어 “자원봉사활동”을 추가하여야 한다는 안이다.

이에 의하면 제한되는 행위는 “취업, 사실상 노무의 제공 또는 자원봉사활동”으로 된다. 자원봉사활동을 포함하여 성범죄 경력자에 대하여 관리를 함으로써 성범죄 발생을 방지하고 아동·청소년을 성범죄로부터 안전하게 지키고자 하는 것이 제안의 이유라고 한다.

② 김민기 의원 대표발의안(의안번호 8293: 2017. 7. 31. 발의) : 제56조 제1항에 「지방교육자치에 관한 법률」 제32조에 따른 교육기관(교육문화회관, 어린이회관 등)이 포함되어 있지 않음을 지적하며 이를 추가하여야 한다는 안이다.

이에 의하면 “제19호 「지방교육자치에 관한 법률」 제32조에 따른 교육기관”이 추가된다.

③ 김명연 의원 대표발의안(의안번호 5114: 2017. 1. 16. 발의) : 제56조 제1항에 시도교육청 또는 교육지원청이 직접 설치운영하거나 위탁하여 운영하는 시설, 「아동복지법」상 통합서비스 수행기관 및 「장애인 등에 대한 특수교육법」상 특수교육지원센터 등이 제외되어 있는데, 이들 기관들은 아동·청소년과 수시로 접촉해야 하는 업무특성을 가지고 있어 이를 추가하여야 한다는 안이다.

3. 「청소년성보호법」 제56조 제1항 열거규정의 문제점

위 개정안에서 살펴 볼 수 있듯이 이러한 추가방식을 지속해 나가면 계속적인 개정정보가 잇따라야 할 것이고 보다 완벽을 기하기 위해서는 실제로 어느 범위에서 끝이 날지 알 수 없다. 따라서 이러한 열거방식에 대하여 재검토를 해 볼 필요가 있다고 생각한다. 그리고 이와 함께 위 발의안에 있는 것과 같이 과연 ‘자원봉사’를 추가해야 하는지에 대해서도 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보인다. 우선 비교법적으로 성범죄자 취업제한을 규정하고 있는 외국의 사례를 참조하여 시사받을 수 있는 점은 없는지 살펴볼 필요가 있다.

제 2 절 취업제한의 비교법적 검토

1. 미 국

미국의 경우 성범죄자를 대상으로 취업을 제한하는 연방법률은 없다. 그러나 각 주에서 주법률에 의해 다른 내용의 취업제한제도를 채택하고 있다.²¹⁾

① 캘리포니아주

16세 미만의 미성년자가 피해자인 성범죄자에 대하여는 미성년자를 직접적으로 대하거나 감독·교육하는 직장에 취업 또는 자원봉사가 제한된다.

그러나 미성년자를 대상으로 하지 않은 성범죄자에 대하여는 미성년자를 직접적으로 대하거나 감독·교육하는 직장에 취업 또는 자원봉사가 제한되지는 않고, 대신 취업시 그 직장에 자신이 성범죄자 신상정보 등록자임을 알려야 한다.

한편 캘리포니아주의 경우에는 취업제한대상기관에서의 미성년자의 활동에 보호자가 동행하는지 여부에 따른 구분도 있어 비교적 규율이 상세한 편이다.

<캘리포니아주 형법> §290.95 ²²⁾

(a) 제290조에 따라 신상정보를 등록해야 하는 자로서 보호자를 동행하지 않은 미성년아동을 일상적인 환경에서 직접적으로 대하거나 감독 또는 교육 권한을 가지는 업무를 수행할 근로자 또는 자원봉사자로서 지원하거나 또는 그러한 직을 받아들이는 자는 그 직장(개인업자, 회사 또는 조직을 말한다)에 그 지원 또는 수락시에 신상정보 등록상태임을 알려야 한다.

(b) 제290조에 따라 신상정보를 등록해야 하는 자로서 보호자를 동행한 미성년아동을 일상적인 환경에서 직접적으로 대하거나 감독 또는 교육 권한을 가지는 업무를 수행할 근로자 또는 자원

21) 이하 ①, ②, ③의 내용은 이정훈·원혜옥·황태정·정혜옥, 「성범죄자 신상공개제도 및 취업제한제도의 발전 방향 연구」, 여성가족부 발간 연구보고서, 2012, 142-144쪽의 내용에 크게 의존하였다. 그 내용을 바탕으로 미국 각 주의 개별 법률들에서 해당 내용들을 확인해 볼 수 있었다.

22) 캘리포니아 입법정보 사이트(California Legislative Information, 2017. 10. 18. 검색)

봉사자로서 지원하거나 또는 그러한 직을 받아들이는 자는 그 직장(개인업자, 회사 또는 조직을 말한다)에 그 지원 또는 수락시에 신상정보 등록상태임을 알려야 한다.

(c) 16세 미만인 청소년을 피해자로 하는 범죄에 대한 유죄판결을 이유로 제290조에 따라 신상정보를 등록해야 하는 자는 보호자를 동행하지 않은 미성년아동을 일상적인 환경에서 직접적으로 대하거나 감독 또는 교육 권한을 가지는 업무를 수행할 직장(개인업자, 회사 또는 조직을 말한다)에 고용주, 피고용자 또는 독립적 계약수행자 또는 자원봉사자가 될 수 없다. 이 조항은 보호자를 동행하지 않은 미성년아동을 직접으로 대하지 않는 일을 하는 사업소유자 또는 독립적 계약수행자에게는 적용하지 아니한다.

(d) 이 조의 목적상 “보호자를 동행하지 않은 상황에서 미성년자를 직접적으로 대하는”은 미성년자에게 상품이나 서비스를 제공하는 경우를 포함하고 또한 그에 한정되지 않는다.

(e) 이 조를 위반한 자는 6월 이하의 징역 또는 1000달러 이하의 벌금에 처하거나 둘다에 처할 수 있다. 이 조의 위반은 지속적 범죄를 구성하지 않는다.

② 조지아주

모든 성범죄자는 어린이보육시설, 학교 또는 교회와 그 보육시설, 학교 또는 교회로부터 1,000피트(=약300미터) 내에 소재한 모든 영업장이나 법인에 취업하거나 자원봉사를 할 수 없다. 또한 강력 성폭력범죄자는 아동이 집결하는 지역으로부터 1000피트 내에 소재한 모든 영업장이나 법인에 취업하거나 자원봉사를 할 수 없다.

조지아주법 O.C.G.A. § 42-1-15 (2012)²³⁾

(c) (1) 2008년 6월 1일 이후 등록을 요하는 범죄행위를 저지른 경우, 누구도 2008년 6월 1일 이후에는 어린이돌봄시설, 학교 또는 교회에 취업 또는 자원봉사를 하거나 또는 이들 시설 등으로부터 1000피트 내에 위치하는 사업 또는 사업체를 영위할 수 없다. 그 거리는 위에 해당하는 자가 취업 또는 자원봉사를 하는 장소의 소유물 외곽에서부터 어린이돌봄시설, 학교 또는 교회의 가장 가까운 외곽까지 측정함으로써 결정한다.

https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=PEN&division=&title=9.&part=1.&chapter=5.5.&article=

23) <https://gbi.georgia.gov/42-1-15-state-sexual-offender-registry> (2017. 10. 18. 검색)

(2) 2008년 6월 1일 이후 위험한 성범죄자로 등록을 요하는 범죄행위를 저지른 경우, 그 위험한 성범죄자는 누구도 2008년 6월 1일 이후에는 18세 미만자들이 모이는 지역으로부터 1000피트 내에 위치하는 사업 또는 사업체에 취업하거나 자원봉사를 할 수 없다. 그 거리는 위에 해당하는 자가 취업 또는 자원봉사를 하는 장소의 소유물 외곽에서부터 18세 미만자들이 모이는 지역의 가장 가까운 외곽까지 측정함으로써 결정한다.

③ 기타 주

아이다호주에서는 모든 성인 및 청소년 성범죄자는 보육센터나 그룹 보육시설 또는 가족 보육가정에 취업을 금지한다. 인디애나주에서는 아동상대 성폭력 전과가 있는 성범죄자는 학교, 청소년 프로그램센터 또는 공중이 이용하는 공원에서 급여를 받거나 자원봉사자로 일할 수 없으며 그것이 D급 중범죄를 저지른 것으로 간주된다. 오클라호마주에서는 모든 성범죄자는 미성년자에게 서비스를 제공하는 업무나 미성년자와 함께 일하는 것이 금지된다. 또한 모든 성범죄자는 학교에서 일하거나 학교에 어떤 업무를 제공하기로 계약하는 어떤 영업에도 종사하지 못한다. 알라바마주에서는 어린이와 관련된 성범죄자들은 학교, 보육센터, 놀이터, 공원, 운동장 또는 아동을 보호하고 교육하는 것을 운영의 주된 목적으로 하는 사업장이나 시설로부터 500피트(=약150미터) 내에서 고용이 금지된다. 메리랜드주에서는 성범죄자로 등록된 자는 학교나 보육센터에 고용되는 것이 금지된다. 미시간주에서는 모든 성범죄자는 학교에서 1000피트 이내에서 일하는 것이 금지된다. 뉴욕주에서는 모든 성범죄자는 아이스크림 판매 차량을 몰 수 없거나 이러한 유형의 영업에 종사하지 못한다.

2. 일본

일본에는 성범죄자를 대상으로 하는 취업제한제도가 존재하지 않으며 한국의 경우를 참고로 하여 도입이 논의되고 있는 상황이다.

3. 독일

독일의 경우에는 성범죄자를 대상으로 하는 취업제한제도가 존재하지는 않지만 형법에 직업을 이용한 위법행위로 인하여 유죄선고를 받는 경우 법원이 그 재범위험성을 판단하여 1년 이상 5년 이하의 기간동안 직업 및 영업활동 전체 또는 일부를 금지할 수 있는 ‘직업금지(Berufsverbot)명령제도(형법 제70조)’가 존재한다. 직업금지처분은 행위자의 위험성, 특히 행위자의 직업 또는 영업 행위와 관련되어 초래될 수 있는 범죄위험을 예방하기 위한 처분으로 역시 보안처분의 일종이지만 실제 당사자들에게는 형벌의 일종으로 받아들여지고 있다고 한다.²⁴⁾ 이것은 모든 범죄 일반에 대한 제도이나 성범죄자의 경우에 대해서도 사용될 수 있으므로 우리의 제도와 비교 가능하고 헌법재판소 결정에서도 이러한 독일의 모델이 참고가 될 수 있다고 설시한 바 있다.²⁵⁾ 그러나 2005년 이후 자료를 보면 1년에 선고되는 건수가 100건 이하인 것이 대부분이어서 이용실태는 매우 저조한 것으로 판단된다.²⁶⁾

4. 비교

비교법적으로 검토해 보면 우리나라는 취업제한 기관을 열거하여 제한하는 방식을 통하여 성범죄자로부터 아동·청소년의 보호를 꾀하고 있는데, 다른 나라에 비하여 상대적으로 그 범위가 매우 넓은 것으로 생각된다.

미국과 일본의 경우와 비교해 보면, 미국의 경우는 각 주별로 차이가 존재하지만 성범죄자에 대하여 ① 취업기관제한만이 존재하는 것이 아니라 ② 거리제한도 존재하여 성범죄자에 대한 취업제한이 매우 강력한 반면, 일본은 그러한 제한이 없다. 기관제한을 점으

24) 박학모, 직업금지의 형사제재화 방안에 관한 연구, 한국형사정책연구원, 2014, 84쪽.

25) 현재 2016. 3. 31. 2013헌마585등. “독일의 입법례는 취업제한을 성범죄자로 한정하지 않았다는 점에서 우리와 차이가 있지만, 취업제한을 위해 법관의 판단절차를 요구하고 있어서 참조가 될 수 있을 것이다.

26) 박학모, 앞의 글, 100쪽: 2005년 전체유죄판결 773,588건 중 직업금지처분 99건, 2010년 전체유죄판결 816,540건 중 직업금지처분 91건.

로 표현한다면 거리제한은 면으로 제한하는 것으로 그 폭과 범위가 훨씬 넓고 강력하다고 할 수 있다. 독일의 경우에는 일본에 다소 가까우며 우리나라는 업종제한만이 존재하여 그 중간정도에 위치하고 있다.

5. 시사점

아동·청소년에 대한 보호를 보다 철저히 하고, 보다 완전한 접촉의 기회 차단이 필요한 경우라면 미국과 같이 유치원, 학교(「청소년성보호법」 제56조 제1항 제1호, 제2호)의 범위에서는 거리제한을 도입하는 것도 필요할 수 있으리라고 본다. 그러나 우리나라는 미국과 달리 도시에 인구가 밀집하여 있고 국토면적이 좁으므로 이러한 거리제한은 지나치게 과도한 제한으로서 현실적으로 도입에 어려움이 있을 것이다.²⁷⁾

미국의 경우를 보면 주별로 상당한 차이는 있지만 의외로 취업제한대상기관의 범위가 넓지 않다. 오클라호마주처럼 미성년자에게 서비스를 제공하는 업무나 미성년자와 함께 일하는 것이 금지되어 범위가 매우 넓은 경우도 있지만 대개는 학교, 보육시설, 교회 정도로 한정되는 것으로 보인다. 따라서 우리의 경우에도 범위를 무한정 넓히는 것은 좋은 전략이 아니며 청소년과 접촉가능성이 높은 것이 명확한 기관으로 범위를 한정하는 것이 바람직해 보인다. 또한 미국의 경우는 대개 ‘자원봉사’까지 규율대상이 되고 있는 점을 살펴볼 수 있는데 우리나라에도 참고가 될 듯하다.

27) 이정훈, “최근 개정된 아동·청소년의 성보호에 관한 법률상 신상공개 및 취업제한 제도의 문제점과 개선방안”, 경찰법연구, 제11권 제2호, 2013, 76쪽에서도 거리를 기준으로 취업제한을 한다는 것은 인구가 밀집되어 있는 도시에서는 사실상 성범죄자의 취업을 전면 금지하는 것이 될 수도 있어서 직업선택의 자유의 본질적 부분을 침해하여 위헌의 가능성이 커지게 되는 위험이 있을 수 있다고 지적하고 있다.

제3절 취업제한기관 열거 조항의 명확성 문제

1. 「청소년성보호법」 제56조 제1항 제5호 “청소년활동시설”의 범위

1.1. 「청소년성보호법」 제56조 제1항에 열거된 기관들의 범위가 명확한지 하는 문제가 있다. 특히 이러한 명확성 문제는 제5호의 ‘청소년활동시설’의 범위와 관련하여 제기된다. 청소년활동시설의 범위에 대해서는 「청소년활동진흥법」 제2조, 제10조, 제32조를 거쳐 동법 시행령 제17조에까지 가야 그 범위가 확정이 되는데 실제로는 시행령에까지 가더라도 그 범위가 불명확하다는 데에 문제가 있다.

<청소년활동진흥법>

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “청소년활동시설”이란 청소년수련활동, 청소년교류활동, 청소년문화활동 등 청소년활동에 제공되는 시설로서 제10조에 따른 시설을 말한다.

제10조(청소년활동시설의 종류) 청소년활동시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 청소년수련시설

- 가. 청소년수련관: 다양한 청소년수련거리를 실시할 수 있는 각종 시설 및 설비를 갖춘 종합수련시설
- 나. 청소년수련원: 숙박기능을 갖춘 생활관과 다양한 청소년수련거리를 실시할 수 있는 각종 시설과 설비를 갖춘 종합수련시설
- 다. 청소년문화의 집: 간단한 청소년수련활동을 실시할 수 있는 시설 및 설비를 갖춘 정보·문화·예술 중심의 수련시설
- 라. 청소년특화시설: 청소년의 직업체험, 문화예술, 과학정보, 환경 등 특정 목적의 청소년활동을 전문적으로 실시할 수 있는 시설과 설비를 갖춘 수련시설
- 마. 청소년야영장: 야영에 적합한 시설 및 설비를 갖추고, 청소년수련거리 또는 야영편의를 제공하는 수련시설
- 바. 유스호스텔: 청소년의 숙박 및 체류에 적합한 시설·설비와 부대·편의시설을 갖추고, 숙식편의 제공, 여행청소년의 활동지원(청소년수련활동 지원은 제11조에 따라 허가된 시설·설비의 범위에 한정한다)을 기능으로 하는 시설

2. 청소년이용시설: 수련시설이 아닌 시설로서 그 설치 목적의 범위에서 청소년활동의 실시와 청소년의 건전한 이용 등에 제공할 수 있는 시설

제32조(청소년이용시설) ① 제10조제2호의 청소년이용시설을 설치·운영하는 국가·지방자치단체 또는 그 밖의 공공기관 등은 그가 설치·운영하는 시설을 그 시설의 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 청소년활동에 제공하여야 한다.

② 국가 또는 지방자치단체는 청소년이용시설을 설치·운영하는 개인·법인 또는 단체에 청소년활동 프로그램을 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 청소년이용시설의 운영에 필요한 경비의 일부를 보조할 수 있다.

④ 청소년이용시설의 종류 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<청소년활동 진흥법 시행령>

제17조(청소년이용시설의 종류 등)

① 법 제32조제4항에 따른 청소년이용시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 「문화예술진흥법」 제2조제1항제3호의 문화시설
2. 「과학관의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조제1호의 과학관
3. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제2조제1호의 체육시설
4. 「평생교육법」 제2조제2호의 평생교육기관
5. 「산림문화·휴양에 관한 법률」 제13조, 제14조 및 제19조에 따른 자연휴양림
6. 「수목원·정원의 조성 및 진흥에 관한 법률」 제2조제1호의 수목원
7. 「사회복지사업법」 제2조제5호의 사회복지관
8. 시민회관·어린이회관·공원·광장·둔치, 그 밖에 이와 유사한 공공용시설로서 청소년활동 또는 청소년들이 이용하기에 적합한 시설

9. 그 밖에 다른 법령에 따라 청소년활동과 관련되어 설치된 시설

② 시장·군수·구청장은 제1항에 따른 청소년이용시설 중 상시 또는 정기적으로 청소년의 이용에 제공할 수 있는 시설로서 청소년지도사를 배치한 시설에 대해서는 그 설치·운영자의 신청을 받아 청소년이용권장시설로 지정할 수 있다.

③ 국가 또는 지방자치단체는 제2항에 따라 지정된 청소년이용권장시설에 대해서는 다른 청소년이용시설에 우선하여 법 제32조제3항에 따른 지원을 할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 청소년이용권장시설의 지정신청·지정절차, 그 밖에 필요한 사항은 여 성가족부령으로 정한다.

시행령 제8호는 청소년이용시설을 시민회관, 어린이회관, 공원, 광장, 둔치, 그 밖에 이와 유사한 공공용시설이라고 하여 그 범위를 지나치게 폭넓게 개방하고 있다. 이러한 기관의 운영자 등은 성범죄자를 취업시키면 안 되는 의무를 부담하고 이를 위반할 시에는 일정한 법적 제재를 받게 된다. 따라서 의무를 수반하는 제재규범은 의미내용이 명확하여야 하는 것이 필수적 요건이다. 그런데 일정한 시설이나 기관이 과연 제8호에 속하는지는 매우 불분명하다. 또한 제9호에 의해서도 범위가 더욱 확장되는 문제가 발생한다. 따라서 이러한 불명확성은 수범자 모두를 위하여 제거되어야 한다.

1.2. 이를 살펴보면 청소년활동시설의 범위는 「청소년활동 진흥법」 제2조와 제10에 규정된 “청소년수련시설”과 “청소년이용시설”로 이루어진다. 그러나 두 시설은 그 목적에서 상당한 차이가 있다. 전자의 “청소년수련시설”은 청소년수련과, 청소년문화의 집, 청소년특화시설, 청소년야영장 등 그 목적이 전적으로 청소년수련활동을 위한 것이다. 그러나 후자의 청소년이용시설은 청소년활동에 이용하기 위한 것이 주된 설치목적이 아니고 그 설치목적의 범위에서 청소년활동에도 이용할 수 있는 시설이다. 따라서 후자의 청소년이용시설은 그 목적이 청소년활동에 제공하기 위한 것이 주목적이 아니다.

그러므로 전자와 후자의 기관에 대한 취업제한에는 일정한 차별적 취급을 해야 할 필요가 있는 것이다. 그러한 차별적 취급의 방법으로는 청소년수련시설에 대해서는 취업제한을 전적으로 적용하지만, 청소년이용시설에 대해서는 취업제한이 적용되는 시설을 일정한 조건을 갖춘 시설로 제한할 필요가 있다.

1.3. 이러한 목적을 달성하는 방법으로는 다음의 두가지 안을 생각해 볼 수 있다.

① 아예 법 제56조 제1항 제5호의 청소년활동시설 가운데 청소년수련시설로 한정하는 내용으로 바꾸는 것이다. 그럴 경우에는 제5호의 문언을 현행처럼 “「청소년활동 진흥법」 제2조 제2호의 청소년활동시설 중 청소년수련시설”로 하거나 차라리 보다 간명하게 제5호의 문언을 “「청소년활동 진흥법」 제10조 제1호의 청소년수련시설” 바꾸면 될 것이다.

② 법 제56조 제1항 5호의 청소년활동시설 가운데 청소년수련시설과 청소년이용시설 중 청소년이용권장시설로 지정(「청소년활동 진흥법 시행령」제17조가 규정하고 있음)한 곳만 한정하는 내용으로 바꾸는 것이다. 그러면 현행보다는 범위가 좁아지고 지정에 의하여 그 시설의 범위가 명확해질 것이다.

이에 대한 근거로는 헌법재판소가 내린 성범죄자 취업제한제도 위헌결정에서 제시한 내용의 일부를 인용할 수 있다. 헌법재판소는 “이 사건 법률조항은 의료기관의 운영자나 종사자의 자질을 일정 수준으로 담보하도록 함으로써, 아동·청소년을 잠재적 성범죄로부터 보호하고, 의료기관의 윤리성과 신뢰성을 높여 아동·청소년 및 그 보호자가 이들 기관을 믿고 이용하거나 따를 수 있도록 하는 입법목적에 지니는 바...”라고 하고 있다. 따라서 이러한 취지를 따른다면 국가 및 지방자치단체가 청소년이용권장시설로 지정했다면 이를 믿고 이용하라는 일정한 표지가 있는 것이므로 청소년성보호법의 취지에 부합하는 시설로 보아도 전혀 무리가 없다고 할 수 있을 것이다.

2. 명확성 원칙 관련 문제 : 「아동·청소년 성보호법」 제 56조 제1항 중 ‘사실상 노무를 제공’ 부분

2.1. 관련 법률개정안들 가운데 몇몇 의원안에서는 ‘자원봉사’를 포함하자고 주장하고 있다.(김상희 의원 대표발의안 등) 그와 관련하여 해당조항의 ‘사실상 노무를 제공’ 부분이 과연 명확한가 그리고 이 부분에 의해 자원봉사가 포함되는 것이 아닌가 하는 의문이 있다.

‘사실상 노무제공’의 개념은 취업 등에 의한 ‘법률상/계약상 노무제공’에 대비되는 말로써 법문 앞부분의 취업의 카테고리 밖에 존재하는 비계약상, 비정형적인 노무제공 형태를 지칭하는 것이다. (근로기준법 상 근로제공을 위해서는 반드시 근로계약서를 써야 하지만 아르바이트 등에서는 현실적으로 그렇지 않은 경우가 비일비재하므로, 이러한 상황을 생각하시면 될 것이다) 따라서 그 범위가 매우 넓어서 자원봉사까지 포함하는 것이 아닐까 하는 의문이 들 수 있다.

2.2. 그러나 법문을 체계적으로 해석해보면 앞에 병렬된 ‘운영’ 특히 ‘취업’과 관련하여 그에 준하는 형태의 노무제공을 의미하는 것으로 이해될 수 있으므로 역시 일정한 급여를 받는 노무제공을 의미하는 것으로 제한해석될 수 있을 것이다. 따라서 법문의 명확성 면에서 큰 문제는 없다고 할 수 있다. 또한 이 제도의 취지는 생계유지를 위한 수단으로서의 직업을 통해 지속적으로 아동·청소년과 접촉할 수 있는 가능성을 차단하는 것으로 보아야 하고 과연 1회적이거나 단기적인 자원봉사도 차단해야 하는지는 또다른 사회적 논의를 필요로 한다고 할 것이다.

제 4 절 취업제한기관 열거 조항의 체계적 정비 문제

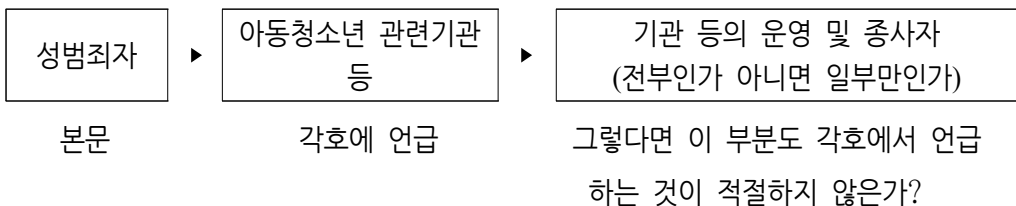
1. 「청소년성보호법」 제56조 제1항의 체계적 문제점

1.1. 현재의 「청소년성보호법」 제56조 제1항은 단서의 위치가 부적절하다

법 제56조 제1항 본문은 성범죄자가 “아동청소년 관련기관 등”을 운영 또는 거기에 취업·노무제공을 금지하고 있다. 단서는 그 범위를 한정하는 내용이지만 해당 기관 등에 대한 내용이 아니라, 해당 기관 등의 일부 직업(또는 직업인)에 규율되어서 본문 내용과 다소 어긋나 있다. 오히려 단서 내용의 위치는 해당 각호이고, 각호의 단서로 위치가 옮겨져야 합리적이다.

그 이유는 다음과 같다.

법 제56조 제1항의 구조는 아래와 같이 분석될 수 있다.



이와 같이 본문에서 성범죄자를 특정하고 이들에게 일정기관에서는 취업이 제한된다고 하고 그 일정기관들 중 일부는 좀 더 제한하는 구조라면 그러한 마지막 제한은 각호의 취업제한기관 부분에 부기해 주는 것이 합리적이다. 정부제출개정안대안에서도 이와 같은 형태로 규정을 바꾸어 제시하고 있다. 그동안의 불필요한 복잡함을 개선한 바람직한 개선안이라고 생각한다.

1.2. 1호부터 18호까지의 열거 방식의 개선방안

법 제56조 제1항 제1호부터 제18호까지 열거 방식에 일정한 체계나 이유는 없다. 문제가 제기되거나 공백이 지적되면 계속 추가될 것이다. 따라서 이를 정비해야 할 필요는 존재한다. 그러나 제재를 수반하는 규범은 내용이 명확해야 하기 때문에 그러한 점에 비추어보면 현행의 열거방식은 해당 기관을 명확히 설정한다는 점에서 장점도 있다. 그리고 추상적인 규정을 두고 하위법령에 위임하는 경우에도 여전히 그 하위법령에서 열거방식을 사용해야 하기 때문에 마찬가지로 결과가 된다.

다만 지금까지 이미 주요한 기관이 열거되어 있기 때문에 지금부터는 하위법령에 위임하는 것이 더 합리적인 규율방식일 수 있을 것이다.

이러한 관점에서 열거방식의 장점을 살리면서 복잡성을 간소화하는 방안으로서 다음의 두가지 안을 생각해 볼 수 있다.

① 현행 1호-18호의 열거규정을 그대로 두면서 제19호에 기타 대통령령으로 정한 기관 등이 추가되도록 규정하는 것이다.

② 현행 1호-18호 가운데 아동청소년과의 밀접성이 매우 강한 기관은 유치원·어린이집·학교·학원이다. 아동청소년의 체류시간과 종사자와의 밀접한 관계 등을 고려할 때 가장 강한 제한이 적용되어야 하는 기관들이다. 따라서 이들 기관에 한하여 이를 제1호부터 4호까지 열거하고 제5호에는 추상적인 내용의 규정을 두고 대통령령으로 정하도록 위임

하여 현행법 상의 나머지 각호들을 대통령령으로 내리는 것이다. 이후 추가되는 기관도 대통령령 개정을 통해 하면 될 것이다.²⁸⁾

2. 법제 개선안(신규대조표)

2.1. 단서의 위치를 조정한 안은 다음과 같다.

현행	개정안
제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ① 아동·청소년대상 성범죄 또는 성인대상 성범죄(이하 “성범죄”라 한다)로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자(제11조제5항에 따라 벌금형을 선고받은 자는 제외한다)는 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날부터 10년 동안 다음 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 “아동·청소년 관련기관 등”이라 한다)을 운영하거나 아동·청소년 관련기관 등에 취업 또	제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ① 아동·청소년대상 성범죄 또는 성인대상 성범죄(이하 “성범죄”라 한다)로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자(제11조제5항에 따라 벌금형을 선고받은 자는 제외한다)는 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날부터 10년 동안 다음 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 “아동·청소년 관련기관 등”이라 한다)을 운영하거나 아동·청소년 관련기관 등에 취업 또

28) 이처럼 법률에 규정하고 있는 내용을 대통령령에 위임하는 것의 정당성에 대하여 의문이 생길 수도 있다. 그러나 헌법은 제75조와 제95조를 통하여 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 하위명령에 위임할 수 있도록 수권하고 있으므로 법률에서 하위규정에 위임하는 내용에 대하여 대략적인 예측가능성이 있으면 위임에 문제가 없다고 할 수 있다. 헌법재판소도 이에 대하여 “헌법 제75조는 “대통령은 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항……에 관하여 대통령령을 발할 수 있다.”고 규정하고 있는바, 이는 위임입법 및 그 한계와 관련하여 법률에 대통령령으로 규정될 내용 및 범위의 기본사항을 구체적으로 규정하여 등으로써 행정권에 의한 자의적인 법률의 해석과 집행을 방지하고 의회입법의 원칙과 법치주의를 달성하고자 하는 취지이다. 여기에서 “구체적으로 범위를 정하여”라 함은 법률에 대통령령 등 하위법규에 규정될 내용 및 범위의 기본사항이 가능한 한 구체적이고도 명확하게 규정되어 있어서 누구라도 당해 법률 그 자체로부터 대통령령 등에 규정될 내용의 대강을 예측할 수 있어야 함을 의미하고, 이와 같은 위임입법의 구체성, 명확성의 요구 정도는, 그 규율대상의 종류와 성격에 따라 달라질 것이지만, 특히 처벌법규나 조세법규 등 국민의 기본권을 직접적으로 제한하거나 침해할 소지가 있는 법규에서는 구체성, 명확성의 요구가 더욱 강화되어, 위임의 요건과 범위가 일반적인 급부행정법규의 경우보다 더 엄격하게 제한적으로 규정되어야 할 것이다(헌재 1995. 11. 30. 91헌바1등, 판례집 7-2, 562, 591).”라고 하고 있다.(밑줄은 필자) 이 보고서에서 제안하는 개선안에서는 이미 법률 제56조 제1항 제1호 이하에서 법률의 규정을 통하여 규정내용의 윤곽이 충분히 제시되었기 때문에 그와 유사한 보다 구체적인 어떤 일부분에 대하여 하위규정에 위임하더라도 예측가능성 면에서 문제는 없다고 할 수 있다.

현행	개정안
<p>는 사실상 노무를 제공할 수 없다. 다만, 제 10호 및 제14호 경우에는 경비업무에 종사하는 사람, 제12호의 경우에는 「의료법」 제 2조의 의료인, 제18호의 경우에는 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 사람에 한한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 같은 법 제28조와 같은 법 시행령 제54조에 따른 위탁 교육기관 3. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호의 학원, 같은 조 제2호의 교습소 및 같은 조 제3호의 개인과외 교습자(아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 학원·교습소로서 교육부장관이 지정하는 학원·교습소 및 아동·청소년을 대상으로 하는 개인과외교습자를 말한다) 4. 「청소년 보호법」 제35조의 청소년 보호·재활센터 5. 「청소년활동 진흥법」 제2조제2호의 청소년활동시설 6. 「청소년복지 지원법」 제29조제1항에 따른 청소년상담복지센터 및 같은 법 제31조제1호에 따른 청소년쉼터 7. 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집 8. 「아동복지법」 제3조제10호의 아동복지시설 9. 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항제2호의 청소년 지원시설과 같은 법 제10조의 성매매피해상담소 	<p>는 사실상 노무를 제공할 수 없다. 다만, 제 10호 및 제14호 경우에는 경비업무에 종사하는 사람, 제12호의 경우에는 「의료법」 제 2조의 의료인, 제18호의 경우에는 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 사람에 한한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 같은 법 제28조와 같은 법 시행령 제54조에 따른 위탁 교육기관 3. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호의 학원, 같은 조 제2호의 교습소 및 같은 조 제3호의 개인과외 교습자(아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 학원·교습소로서 교육부장관이 지정하는 학원·교습소 및 아동·청소년을 대상으로 하는 개인과외교습자를 말한다) 4. 「청소년 보호법」 제35조의 청소년 보호·재활센터 5. 「청소년활동 진흥법」 <u>제10조제1호의 청소년수련시설</u> 6. 「청소년복지 지원법」 제29조제1항에 따른 청소년상담복지센터 및 같은 법 제31조제1호에 따른 청소년쉼터 7. 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집 8. 「아동복지법」 제3조제10호의 아동복지시설 9. 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항제2호의 청소년 지원시설과 같은 법 제10조의 성매매피해상담소

현행	개정안
10. 「주택법」 제2조제3호의 공동주택의 관리사무소	10. 「주택법」 제2조제3호의 공동주택의 관리사무소. <u>다만 경비업무에 종사하는 사람에 한한다.</u>
11. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따라 설립된 체육시설 중 아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 체육시설로서 문화체육관광부장관이 지정하는 체육시설	11. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따라 설립된 체육시설 중 아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 체육시설로서 문화체육관광부장관이 지정하는 체육시설
12. 「의료법」 제3조의 의료기관	12. 「의료법」 제3조의 의료기관. <u>다만 「의료법」 제2조의 의료인에 한한다.</u>
13. 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 다음 각 목의 영업을 하는 사업장 가. 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제7호의 인터넷컴퓨터게임시설제공업 나. 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제8호의 복합유통게임제공업	13. 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 다음 각 목의 영업을 하는 사업장 가. 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제7호의 인터넷컴퓨터게임시설제공업 나. 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제8호의 복합유통게임제공업
14. 「경비업법」 제2조제1호의 경비업을 행하는 법인	14. 「경비업법」 제2조제1호의 경비업을 행하는 법인. <u>다만 경비업무에 종사하는 사람에 한한다.</u>
15. 영리의 목적으로 「청소년기본법」 제3조제3호의 청소년활동의 기획·주관·운영을 하는 사업장(이하 “청소년활동기획업소”라 한다)	15. 영리의 목적으로 「청소년기본법」 제3조제3호의 청소년활동의 기획·주관·운영을 하는 사업장(이하 “청소년활동기획업소”라 한다)
16. 영리의 목적으로 연기·무용·연주·가창·낭독, 그 밖의 예능과 관련한 용역을 제공하는 자 또는 제공하려는 의사를 가진 자를 위하여 훈련·지도 또는 상담을 하는 사업장(이하 “대중문화예술기획업소”라 한다)	16. 영리의 목적으로 연기·무용·연주·가창·낭독, 그 밖의 예능과 관련한 용역을 제공하는 자 또는 제공하려는 의사를 가진 자를 위하여 훈련·지도 또는 상담을 하는 사업장(이하 “대중문화예술기획업소”라 한다)
17. 아동·청소년의 고용 또는 출입이 허용되는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는	17. 아동·청소년의 고용 또는 출입이 허용되는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는

현행	개정안
<p>기관·시설 또는 사업장(이하 이 호에서 “시설등”이라 한다)으로서 대통령령으로 정하는 유형의 시설등</p> <p>가. 아동·청소년과 해당 시설등의 운영자·근로자 또는 사실상 노무 제공자 사이에 업무상 또는 사실상 위력 관계가 존재하거나 존재할 개연성이 있는 시설등</p> <p>나. 아동·청소년이 선호하거나 자주 출입하는 시설등으로서 해당 시설등의 운영 과정에서 운영자·근로자 또는 사실상 노무 제공자에 의한 아동·청소년대상 성범죄의 발생이 우려되는 시설등</p> <p>18. 가정을 방문하거나 아동·청소년이 찾아오는 방식 등으로 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 사람을 모집하거나 채용하는 사업장(이하 “가정방문 등 학습교사 사업장”이라 한다)</p>	<p>기관·시설 또는 사업장(이하 이 호에서 “시설등”이라 한다)으로서 대통령령으로 정하는 유형의 시설등</p> <p>가. 아동·청소년과 해당 시설등의 운영자·근로자 또는 사실상 노무 제공자 사이에 업무상 또는 사실상 위력 관계가 존재하거나 존재할 개연성이 있는 시설등</p> <p>나. 아동·청소년이 선호하거나 자주 출입하는 시설등으로서 해당 시설등의 운영 과정에서 운영자·근로자 또는 사실상 노무 제공자에 의한 아동·청소년대상 성범죄의 발생이 우려되는 시설등</p> <p>18. 가정을 방문하거나 아동·청소년이 찾아오는 방식 등으로 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 사람을 모집하거나 채용하는 사업장(이하 “가정방문 등 학습교사 사업장”이라 한다). 다만 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 사람에 한한다.</p>

2.2. 열거조항에 일반조항을 추가한 안은 다음과 같다.

현행	개정안
<p>-----</p>	<p>19. 기타 아동·청소년과의 접촉 정도와 보호의 필요성을 고려하여 성범죄자의 운영·취업·노무제공을 금지함이 타당하다고 인정하여 대통령령으로 정한 아동·청소년 관련 기관 등</p>

제4장 성범죄자 취업제한제도 관리방식의 개선방안

제1절 성범죄자 범죄경력조회방식의 문제점과 제도개선의
필요성

제2절 성범죄자 취업정보등록관리방식으로 변경의 필요성과
타당성

제3절 현행 제도의 개선방향

제4절 제도 개선방안

제4장

성범죄자 취업제한제도 관리방식의 개선방안

제 1 절 성범죄자 범죄경력조회방식의 문제점과 제도개선의 필요성

성범죄자의 취업제한제도는 성범죄자로 하여금 청소년관련기관등에 취업을 일정기간 금지하는 제도이다. 따라서 신규취업자 뿐만 아니라 기존취업자를 대상으로 하여서도 수시로 이를 확인하고 점검하여야 할 필요성이 존재한다. 현재는 경찰서를 통한 성범죄경력 조회의 방식으로 이러한 목적을 달성하고 있다.

구체적으로 살펴보면 「형의 실효 등에 관한 법률」에서 범죄경력조회를 할 수 있도록 제도가 마련되어 있고, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 제2항과 제3항에서 ① 아동·청소년 관련기관 등을 운영하려는 자와 ② 아동·청소년 관련기관 등에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 자 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 자(이하 “취업자등”이라 한다)에 대하여 각각 성범죄의 경력조회를 하도록 의무를 부과하면서 ②의 취업자등에 대한 성범죄경력조회 의무를 이행하지 않은 아동·청소년 관련기관의 장에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있는 것이다.

「형의 실효 등에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

...(중략)..

5. “범죄경력자료”란 수사자료표 중 다음 각 목에 해당하는 사항에 관한 자료를 말한다.

가. 벌금 이상의 형의 선고, 면제 및 선고유예

나. 보호감호, 치료감호, 보호관찰

다. 선고유예의 실효

라. 집행유예의 취소

마. 벌금 이상의 형과 함께 부과된 몰수, 추징(追徵), 사회봉사명령, 수강명령(受講命命) 등의 선고 또는 처분

8. “범죄경력조회”란 수형인명부 또는 전산입력된 범죄경력자료를 열람·대조확인(정보통신망에 의한 열람·대조확인을 포함한다)하는 방법으로 신원 및 범죄경력에 관하여 조회하는 것을 말한다.

...(생략)...

제6조(범죄경력조회·수사경력조회 및 회보의 제한 등) ① 수사자료표에 의한 범죄경력조회 및 수사경력조회와 그에 대한 회보는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 그 전부 또는 일부에 대하여 조회 목적에 필요한 최소한의 범위에서 할 수 있다.

...(생략)...

10. 그 밖에 다른 법률에서 범죄경력조회 및 수사경력조회와 그에 대한 회보를 하도록 규정되어 있는 경우

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」

제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등)

② 제1항 각 호(제10호는 제외한다)의 아동·청소년 관련기관 등의 설치 또는 설립 인가·신고를 관할하는 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장은 아동·청소년 관련기관 등을 운영하려는 자에 대한 성범죄 경력 조회를 관계 기관의 장에게 요청하여야 한다. 다만, 아동·청소년 관련기관 등을 운영하려는 자가 성범죄 경력 조회 회신서를 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다.

③ 아동·청소년 관련기관 등의 장은 그 기관에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 자 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 자(이하 “취업자등”이라 한다)에 대하여 성범죄의 경력을 확인하여야 하며, 이 경우 본인의 동의를 받아 관계 기관의 장에게 성범죄의 경력 조회를 요청하여야 한다. 다만, 취업자등이 성범죄 경력 조회 회신서를 아동·청소년 관련기관 등의 장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다.

④ 제2항 및 제3항에 따라 성범죄 경력 조회 요청을 받은 관계 기관의 장은 성범죄 경력 조회 회신서를 발급하여야 한다.

⑤ 제2항부터 제4항까지에 따른 성범죄경력 조회의 요청 절차·범위 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률 시행령」

제25조(성범죄의 경력 조회) ① 법 제56조제2항 및 제3항에 따라 성범죄의 경력조회를 요청하려는 다음 각 호의 자는 경찰관서의 장에게 요청하여야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망(이하 “정보통신망”이라 한다)을 이용하여 요청할 수 있다. <개정 2015.4.20., 2016.11.29.>

1. 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장
 2. 법 제56조제1항 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 “아동·청소년 관련기관등”이라 한다)의 장 또는 아동·청소년 관련기관등을 운영하려는 자
 3. 아동·청소년 관련기관등에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 사람 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 사람(이하 “취업자등”이라 한다)
- ② 아동·청소년 관련기관등의 장은 제1항에 따라 성범죄의 경력 조회를 요청하는 경우 취업자등의 동의를 함께 제출하거나, 경찰관서가 운영하는 정보통신망에 취업자등이 동의 여부를 표시하도록 하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 성범죄의 경력 조회를 요청받은 경찰관서의 장은 아동·청소년 관련기관등을 운영하려는 자 또는 취업자등이 법 제56조제1항에 따라 운영 또는 취업이 제한되는 사람(이하 “취업제한대상자”라 한다)인지 여부만을 확인하여 제1항 각 호의 자에게 회신하여야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 정보통신망을 이용하여 회신할 수 있다.
- ④ 제1항에 따른 성범죄의 경력 조회, 제2항에 따른 동의서 및 제3항에 따른 회신의 서식 등에 관한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

그러나 이 방식에는 수많은 기존 취업자들을 상대로 1년에 1-2회 가량 주기적으로 조회해야 함에 따라 성범죄자가 아닌 수많은 취업자들에게 잠재적 범죄인의 의심을 드리우고 주기적인 번거로움을 안겨주게 되는 불이익이 존재한다. 성범죄자 취업제한 관리대상자는 일정 인원으로 한정되어 있는데 비해 아동·청소년 관련기관이 현재 약 50만개소임을 감안하면 이들 기관등에 종사하는 이들을 상대로 하는 조회건수는 매년 엄청난 수치에 이를 것으로 추정된다. 이들에 대하여 신규 취업시에 성범죄경력조회를 1회 실시하는 것은 아동·청소년의 성보호라는 중대한 공익에 비추어 큰 의무부담이나 기본권제한을 가하는 것으로 볼 수 없지만, 단지 잠재적 범죄자일 수 있다는 이유만으로 매년 1-2회 지속적으로 조회의무를 부과받는 것은 이들에게 특별한 귀책사유 없이 지속적인 불이익이 가하는 것으로 볼 수 있으므로 문제될 여지가 있다고 생각된다.

또한 성범죄자의 취업현황에 대한 정확한 정보관리가 이루어지지 않는다는 단점도 아울러 존재한다. 그러므로 성범죄로 인한 취업제한대상자에 대해서는 그들의 취업상태에 대한 정확한 정보관리를 통해 성범죄자의 청소년관련기관등에의 취업을 보다 효율적으로 차단할 수 있는 방법을 모색해 볼 필요성이 있다고 할 수 있다.

제 2 절 성범죄자 취업정보등록관리방식으로 변경의 필요성과 타당성

1. 관리경로의 구분

현재 성범죄자에 대한 정보관리는 범죄자에 대한 관리이므로 법무부에서 하게 되고 경찰에서 수사자료표(범죄경력자료를 포함)를 넘겨받아 관리하도록 되어 있다. 그러나 성범죄자 취업제한제도의 관할기관이 여성가족부임을 고려하면 아동·청소년 보호의 확실성을 기하기 위해 여성가족부에서도 이들 성범죄자에 한정된 일정형태의 관리는 할 수 있어야 할 것이다.

현재 운영되고 있는 성범죄자 취업제한제도의 실제적 운영방식을 보면 ① 신규취업자에 대한 점검의 경로와 ② 기존취업자에 대한 점검의 경로 두가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

2. 신규취업자에 대한 점검

신규취업자에 대한 점검은 취업제한기관에서 신규취업자에 대한 정보를 취득하고 사전에 취업제한대상자인지 여부를 알아야 할 필요가 있으므로 현행대로 경찰서에 범죄경력조회를 통해 확인해 보는 것이 취업차단을 위해 필요하다. 따라서 이 부분에 대해서는 현행제도에 어떤 문제점이 있다고 할 수 없으므로 현행대로 운영하는 것이 타당할 것이다.

3. 기존취업자에 대한 점검

기존취업자에 대하여도 지속적으로 성범죄자인지 여부에 대한 정보를 취득하고 점검을 해야 할 필요성은 있다.

그런데 이러한 점검의무를 청소년관련기관등의 운영자에게만 계속 부담시키는 것은 문제가 있고 또한 동기관등의 운영자 스스로가 성범죄자일 경우에는 관리의무를 지는 행정기관이 실제 점검에 나설 때까지 일정기간동안은 관리상 일정한 공백이 생긴다. 한편 「청소년성보호법」 제57조 제1항은 여성가족부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 이러한 기관등을 업무영역별로 구분하여 취업여부를 연1회 이상 점검하도록 의무를 부과하고 있으나 보다 포괄적으로 여성가족부의 효과적 관리가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다고 본다.

그러한 방식으로는 ‘성범죄자 취업제한대상자의 정보등록관리방식’을 생각해 볼 수 있다. 이는 법원의 판결에 따라 취업제한대상자가 된 경우에 일정기간 내에 스스로 취업정보를 등록하도록 의무를 부과하는 것이다. 이를 통해 취업제한대상자의 명단관리와 취업현황에 대한 정보가 체계적으로 관리될 수 있다. 따라서 기존취업자의 경우는 취업정보등록의무를 성범죄로 인한 취업제한대상자에게 직접 부과함으로써 취업제한대상기관의 장이 더 이상 이미 취업중인 자들에 대하여는 성범죄여부에 대한 조회의무를 부담하지 않아도 되는 장점이 있게 된다. 또한 이미 취업중인 종사자들 스스로도 번거롭게 1년에 1-2회 경찰서에 자신의 개인정보를 조회하여 이를 제출할 의무를 부담하지 않아도 된다.

이를 통해 국가기관의 입장에서는 취업제한대상자 스스로 등록한 정보를 통하여 취업제한대상자가 취업제한대상기관에 취업하고 있는지 여부를 보다 손쉽게 파악할 수 있게 되고 이를 알게 된 즉시 취업제한대상기관에 통보함으로써 해임을 요구하여 취업배제가 손쉽게 달성될 수 있다.

이를 통해 기존에 무겁게 조회의무를 부과받던 취업제한대상기관의 장이 신규취업자에 대하여만 조회의무를 부담하면 되고, 그 이외에는 법원을 통해 취업제한명령을 받은 성범죄자가 자신의 취업정보등록의무를 부담하게 되는 구조이다. 그리고 성범죄자가 아닌 취업중인 이들은 그러한 의무부과에서 면제된다. 이는 유책한 자가 의무를 부담해야 하는 법리에 부합되고 아동청소년의 보호라는 공익목적 달성을 위해 의무를 부과할 책임이 있는 자에게 의무를 부과하는 책임분배의 구조에 매우 부합한다. 취업제한대상자가 된 성범죄자는 이미 법원에 의해 취업제한대상자로 심판받았기 때문에 취업정보등록도 취업제한대상기관에 취업여부를 알기 위한 수단으로써 당연한 부과되는 의무일 뿐이지 별도로 추가적인 의무가 부과되는 경우라고 할 수 없다. 한편 취업제한대상기관의 장은 기관운영자로서 신규 취업희망자에 대해 범죄경력조회의무를 부담해야 하지만 이는 청소년관련 기관을 운영하는 자로서 청소년보호를 위해 부담해야 하는 필요최소한의 부담이라고 할 수 있다. 그리고 성범죄자가 아닌 취업중인 자들은 종래 성범죄자임이 의심된다는 이유로 지속적으로 범죄경력조회의무를 부담했으나 이들은 특별한 귀책사유 없이도 공익목적달성을 위해 이들 의무를 부과 받았으나 제도개선을 통하여는 더 이상 그러한 부담을 지지 않아도 되게 된다.

따라서 취업제한대상자로 결정된 성범죄자에 대하여 취업정보등록의무를 부과함으로써 취업제한대상자에 대한 효율적인 관리가 가능해진다는 점과 책임에 비례하는 의무부담이 가능해지는 장점이 있는 것으로 생각된다.

제 3 절 현행 제도의 개선방향

1. 「성폭력처벌법」상의 신상정보 등록제도의 비교

이미 「성폭력처벌법」 제43조 제1항에서는 등록대상 성범죄자로 하여금 판결이 확정된 날로 30일 이내에 ① 성명 ② 주민등록번호 ③ 주소 및 실제거주지 ④ 직업 및 직장 등의

소재지 ⑤ 연락처(전화번호, 전자우편주소를 말한다) ⑥ 신체정보(키와 몸무게) ⑦ 소유 차량의 등록번호를 자신의 주소지를 관할하는 경찰관서의 장에게 제출하도록 하고 있다.

따라서 성범죄자 취업제한대상자에 관한 정보가 이미 등록이 되고 있으므로 이를 그대로 활용하면 될 것이다. 다만 「청소년성보호법」의 보호목적은 달성하기 위하여 위 ④항목에 대하여 ‘취업변경시 변경등록 의무’를 추가적으로 부가함으로써 충분할 것이다. 이러한 경찰관서의 정보가 등록시와 변경등록시 각각 여성가족부장관에게 제공되도록 하면 여성가족부에서도 이들 취업제한대상자들에 대한 체계적인 관리가 가능해질 것이다.

2. 제도개선 방향

이상에서 제시한 내용을 바탕으로 살펴본다면 현재의 제도상태에서 큰 변화없이 제도 개선을 이룩할 수 있을 것으로 생각된다. 신규취업자에 대한 성범죄로 인한 취업제한대상자 여부의 점검의무는 현행대로 경찰서를 통한 범죄경력조회를 통하여 이행하도록 하고, 취업증인자에 대한 성범죄로 인한 취업제한대상자 여부의 점검의무는 취업제한대상자 본인에 대한 취업정보등록의무부과를 통하여 여성가족부가 점검의무를 부담하도록 하는 것이 타당하다. 이를 위해 필요한 것은 취업제한대상자로 하여금 판결이 확정된 날로부터 30일 이내에 성명, 주민등록번호, 주소 등과 함께 직업 및 직장등의 소재지 관련 정보를 관할 경찰관서의 장에게 제출하도록 한 현재의 규정에 더하여 추가적으로 취업제한대상자로 하여금 이직등으로 인하여 취업장소나 취업상태의 변경이 있을 경우 이를 합리적인 기간내에 최대한 빨리 변경등록하도록 의무를 부과하는 규정을 만들면 될 것이다.

제4절 제도 개선방안

이상의 내용을 실현하기 위하여 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」의 관련 조항을 ① 신규취업자에 대한 점검 부분(법 제56조)과 ② 취업증인자에 대한 점검 부분(법 제57조)으로 나누어 및 시행령을 다음과 같이 개정할 필요가 있다.

1. 신규취업자에 대한 점검 부분

현행	개정안
<p>제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등)</p> <p>③ 아동·청소년 관련기관 등의 장은 <u>그 기관에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 자 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 자(이하 “취업자등”이라 한다)</u>에 대하여 성범죄의 경력을 확인하여야 하며, 이 경우 본인의 동의를 받아 관계 기관의 장에게 성범죄의 경력 조회를 요청하여야 한다. 다만, 취업자등이 성범죄 경력 조회 회신서를 아동·청소년 관련기관 등의 장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다.</p>	<p>제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등)</p> <p>③ 아동·청소년 관련기관 등의 장은 <u>그 기관에 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 자(이하 “취업희망자등”이라 한다)</u>에 대하여 성범죄의 경력을 확인하여야 하며, 이 경우 본인의 동의를 받아 관계 기관의 장에게 성범죄의 경력 조회를 요청하여야 한다. 다만, 취업자등이 성범죄 경력 조회 회신서를 아동·청소년 관련기관 등의 장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다.</p>

현재	개정안
<p>제67조(과태료)</p> <p>③ 아동·청소년 관련기관 등의 장이 제56조제3항을 위반하여 <u>그 기관에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 사람 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 사람에 대하여 성범죄의 경력을 확인하지 아니하는 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</u></p>	<p>제67조(과태료)</p> <p>③ 아동·청소년 관련기관 등의 장이 제56조제3항을 위반하여 <u>그 기관에 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 사람에 대하여 성범죄의 경력을 확인하지 아니하는 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</u></p>

2. 취업증인자에 대한 점검 부분

현재	개정안
<p>제57조(성범죄의 경력자 점검·확인) ① 여성가족부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 구분에 따라 성범죄로 유죄판결이 확정된 자가 아동·청소년 관련기관 등을 운영하거나 아동·청소년 관련 기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공하고 있는지를 직접 또는 관계 기관 조회 등의 방법으로 연 1회 이상 점검·확인하여야 한다. 이 경우 제56조제1항제17호에 따른 아동·청소년 관련기관 등에 관하여는 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장이 점검·확인하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교육부장관: 제56조제1항제1호의 유치원, 같은 항 제2호의 학교 및 위탁 교육기관, 같은 항 제3호의 아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 학원·교습소로서 교육부장관이 지정하는 학원·교습소 및 아동·청소년을 대상으로 하는 개인과외교습자 2. 문화체육관광부장관: 제56조제1항제11호의 아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 체육시설로서 문화체육관광부장관이 지정하는 체육시설, 같은 항 제13호 각 목의 인터넷컴퓨터게임시설제공업·복합유통게임제공업의 영업을 하는 사업장 및 같은 항 제16호의 대중문화예술기획업소 3. 보건복지부장관: 제56조제1항제7호의 어린이집, 같은 항 제8호의 아동복지시설 및 	<p>제57조(성범죄로 인한 취업제한대상자 점검·확인) ① 여성가족부장관은 성범죄로 유죄판결이 확정된 자가 아동·청소년 관련기관 등을 운영하거나 아동·청소년 관련 기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공하고 있는지를 직접 또는 관계 기관 조회 등의 방법으로 연 1회 이상 점검·확인하여야 한다.</p> <p><신설></p> <p>② 제56조 제1항에 따라 일정기간동안 취업제한을 받게 된 성범죄자는 「성폭력처벌법」 제43조 제1항에 따른 신상정보등록 이후 직업 및 직장등의 소재지에 변동이 있는 경우 그 변동내용을 변동일로부터 10일 이내에 자신의 주소지를 관할하는 경찰관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제1항에 따른 점검·확인을 위하여 필요한 경우에는 성범죄로 인한 취업제한대상자의 직업 및 직장등의 소재지에 관한 정보와 기타 필요한 정보의 제공을 관련기관에 요구할 수 있다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 점검·확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 인터넷 홈페이지 등을 이용하여 공개하여야 한다.</p>

현재	개정안
<p>같은 항 제12호의 의료기관</p> <p>4. 여성가족부장관: 제56조제1항제4호의 청소년 보호·재활센터, 같은 항 제5호의 청소년활동시설, 같은 항 제6호의 청소년상담복지센터와 청소년쉼터, 같은 항 제9호의 청소년 지원시설과 성매매피해상담소, 같은 항 제15호의 청소년활동기획업소 및 같은 항 제18호의 가정방문 등 학습교사 사업장</p> <p>5. 국토교통부장관: 제56조제1항제10호의 공동주택의 관리사무소</p> <p>6. 경찰청장: 제56조제1항제14호의 경비업을 행하는 법인</p> <p>② 제1항 각 호에 따른 중앙행정기관의 장은 같은 항에 따른 점검·확인을 위하여 필요한 경우에는 아동·청소년 관련기관 등의 장 또는 관련 감독기관에 해당 자료의 제출을 요구할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 제1항에 따른 점검·확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 인터넷 홈페이지 등을 이용하여 공개하여야 한다.</p>	

korea
legislation
research
institute

제5장 결론

제5장

결론

「청소년성보호법」상의 성범죄자 취업제한제도는 아동·청소년의 보호를 위해 이들의 활동과 밀접하게 관련되어 있는 기관등에서의 성범죄 재발방지를 위한 제도이다. 이 제도는 2006년에 동법에 도입되어 범위와 제재의 강도가 확장되어 왔으나 2016년 헌법재판소의 위헌결정을 계기로 아동·청소년의 보호라는 공익과 취업제한을 받는 이들의 직업선택의 자유라는 사익을 조화시킬 것을 요구받고 있는 상황이다. 이에 위헌결정을 받은 동법 제56조 제1항에 대한 법개정 작업이 필요하지만 취업제한명령을 필수적으로 선고할 것인지의 여부와 상한선의 범위를 두고 많은 논란이 있다.

이러한 상황에서 이 연구는 헌법재판소 결정의 취지를 보다 심도있게 분석함으로써 이후 제도개선에서 가장 주의해야 할 부분이 무엇인지를 선별하여 강조하고자 하였다. 헌법재판소 결정의 취지는 주관적 요건에 의한 직업의 자유를 제한하기 위해서는 중요한 공익이 필요하고 또한 엄격한 요건에 의해서만이 그 자유를 제한할 수 있다는 데 있다. 다시 말해 이 연구에서는 헌법재판소 결정의 취지를 보호해야 할 공익의 크기와 성범죄자의 주관적 귀책요소의 크기와 취업제한 기간이 모두 비례적으로 일치되어야 한다고 보다 분석적으로 이해하였다. 그에 따라 성범죄자의 주관적 귀책이 지극히 작거나 없다고 할 수 있는 경우도 있을 수 있으므로 이러한 헌법재판소의 취지를 살려야 한다고 보았으나, 반면 주관적 귀책이 지극히 큰 경우에는 그에 상응하여 30년의 취업제한 상한기간을 선택을 제안한 입법자의 판단에 무리가 없다고 보았다.

그리고 아울러 현행 법 제56조 제1항에 존재하는 취업제한대상기관의 범위를 명확하게 제한하지 못하는 문제점이 있다는 것과 1호에서 18호에 이르는 조문의 비체계성 문제를 지적하고 이를 해소할 수 있는 방안을 제시하였다.

마지막으로 성범죄자 취업제한제도의 관리상 효율성을 기하기 위하여 취업제한대상자의 명단과 취업정보에 대한 종합적 관리 필요성을 인정하여 현행의 신상정보등록제도를 활용한 취업정보등록제도를 도입할 수 있는 긍정적인 제도로 평가하였다.

이 외에도 성범죄자 취업제한제도를 둘러싸고 많은 문제가 존재하지만 연구범위의 제한과 능력상의 한계로 다 다루지는 못하였다. 여기에 제시된 연구를 바탕으로 후속 연구가 이루어져 이 제도가 보다 더 합리적이고 효율적인 제도로 기능하는 데에 기여할 수 있었으면 좋겠다.

korea
legislation
research
institute

참고문헌

참고문헌

- (사)한국헌법학회 편, 헌법주석 [II], 박영사, 2013.
- 한수용, 헌법학, 제7판, 법문사, 2017.
- 강민구, 형사전문변호사가 말하는 성범죄, 성매매, 성희롱, 박영사, 2016.
- 김용화, “성범죄자 취업제한에 대한 소고”, 서울법학, 제24권 제3호, 2016. 11. 30, 39-69쪽.
- 박학모, 직업금지의 형사제재화 방안에 관한 연구, 한국형사정책연구원, 2014.
- 양태건, 제주특별자치도 카지노업의 관리감독 개선을 위한 법제분석, 한국법제연구원, 2016
- 이수정·황의갑·박선영, 재범방지를 위한 범죄자처우의 과학화에 관한 연구(I) - 위험성 평가도구 개발에 관한 연구 -, 한국형사정책연구원, 2010.
- 이정훈·원혜욱·황태정·정혜욱, 「성범죄자 신상공개제도 및 취업제한제도의 발전 방향 연구」, 여성가족부 발간 연구보고서, 2012.
- 이정훈, “최근 개정된 아동·청소년의 성보호에 관한 법률상 신상공개 및 취업제한 제도의 문제점과 개선방안”, 경찰법연구, 제11권 제2호, 2013, 65-94쪽.
- 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최 공청회 자료집, 「성범죄자 취업제한제도 개선 공청회 - 성인대상 성범죄자 취업제한기간 차등방안을 중심으로 -」, (2016.4.29.금. 15:00-17:30. 장소-생명보험교육문화센터)
- 여성가족부 권익증진국(아동청소년성보호과) 주최 토론회 자료집, 「성범죄자 취업제한제도 개선방안 토론회」, (2017. 10.30.월. 10:30-12:30. 세종문화회관 예인홀)
- 정진수·박선영·심희기·유병철·윤창식·이수정·이춘화·황의갑, 재범방지를 위한 범죄자처우의 과학화에 관한 연구(I) - (총괄보고서) -, 한국형사정책연구원, 2010.

< 관련 헌법재판소 결정 >

- 헌재 2016. 3. 31. 2013헌마585 (단순위헌)
- 헌재 2016. 4. 28. 2015헌마98 (단순위헌)
- 헌재 2016. 7. 28. 2013헌마436(단순위헌)
- 헌재 2016. 7. 28. 2013헌마389(단순위헌)
- 헌재 2016. 7. 28. 2015헌마359 (단순위헌)
- 헌재 2016. 7. 28. 2015헌마914 (단순위헌)
- 헌재 2016. 10. 27. 2014헌마709 (단순위헌)

현안분석 2017-06
성범죄자 취업제한 법제 정비 및 개선방안 연구

2017년 10월 31일 인쇄
2017년 10월 31일 발행

발행인 | 이 익 현

발행처 | 한국법제연구원
세종특별자치시 국책연구원로 15
(반곡동, 한국법제연구원)
전화 : (044)861-0300

등록번호 | 1981.8.11. 제2014-000009호

홈페이지 | <http://www.klri.re.kr>

값 5,500원

1. 본원의 승인없이 전재 또는 역재를 금함. ©
2. 이 보고서의 내용은 본원의 공식적인 견해가 아님.

ISBN : 978-89-6684-819-5 93360

KLRI KOREA LEGISLATION
RESEARCH INSTITUTE



값 5,500원