

국 가 인 권 위 원 회

침해구제제1위원회

결 정

사 건 19진정0881100 예비전력관리 업무담당자 채용 시 계급 등에 의
한 평등권 침해

진 정 인 000

피 해 자 상동

피진정인 국방부 장관

주 문

국방부장관에게, 예비전력관리 업무담당자 선발에 있어 만기전역 중령과 임
기제·명예진급 중령 등 만기전역 중령에 해당하지 않는 사람 간 불합리한 점
수 차이 등으로 인한 차별이 발생하지 않도록 「예비전력관리 업무담당자 선
발 규칙」 제15조 등을 개정할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

피진정기관은 예비전력관리 업무담당자를 선발하면서 응시자의 능력과 자
질을 검증할 수 있는 객관적이고 평등한 평가방법을 통해 우수한 인력을 선
발하지 않고 현역 근무경력 등에 과도한 배점을 부여하고 있다. 이로 인해 임

기제 및 명예진급 중령 등은 정년으로 만기 전역하는 중령에 비해 예비전력 관리 업무담당자 선발에서 사회적 신분애 따른 불합리한 차별을 받고 있다.

2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

가. 진정한

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 예비전력관리 업무담당자는 예비전력 관리 군무원 및 직장예비군 지휘관으로서 전시, 사변, 그 밖에 이에 준하는 국가비상사태 하에서 현역 군부대의 편성이나 작전에 필요한 동원을 위한 대비 등의 임무와, 예비군대원 지휘·통솔 등의 임무를 수행한다는 점에서, 현역 군부대에서 근무한 경력이 요구된다.

2) 정년으로 전역한 중령은 임기제·명예진급한 중령보다 통상적으로 6~7년 정도 더 군복무를 하여 현역 군부대에서 근무한 경력이 길다. 소령에서 중령으로 일반진급하는 비율이 2018년 14.5%, 2019년 16%인 점을 고려할 때, 정년 전역한 중령이 임기제·명예진급한 중령보다 현역 군부대에서 근무한 성적이 우수하다고 볼 수 있으므로 복무경력을 평가기준으로 정한 것은 합리적 이유가 있다.

3) 소령은 일반진급 외에도 「군인사법」 제24조의2 및 제24조의4에 따라 임기제 및 명예진급 제도를 통해 중령으로 진급할 수 있는데, 이 제도는 인력 운영상 필요하거나 전역 간부의 사기를 높이기 위한 것이다. 일반진급에 비해 남은 복무기간이 정해져있고, 제도 운영상 목적, 절차 등에서 차이가 있

음을 고려할 때, 대대장 직위 이수자 및 미이수자, 임기제·명예진급자 등을 구분하여 점수를 부여하는 것은 합리적인 이유가 있으므로 평등원칙에 위배된다고 볼 수 없다.

4) 또한 예비전력관리 업무담당자 선발시험의 목적은 전문적인 지식과 실무능력을 갖춘 예비군지휘관 및 예비전력관리기구 운영 인력을 선발하기 위한 것으로, 일정한 응시자격을 갖춘 사람에 대해 단계별 시험을 거쳐 적합성을 검증하고 있다. 따라서 '응시자격'은 「예비전력관리 업무담당자 선발 규칙」(이하 '선발 규칙'이라 함) 제5조 제1항 제2호 이외에도 제5조 각항 및 각호의 기준을 적용해야 하며, 예비전력분야 전문인력 검정을 위해서는 선발 규칙 제14조 제1항에 명시된 '필기시험' 뿐 아니라 단계별 시험에서 능력과 자질을 종합적으로 판단해야 한다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 판단

가. 기초사실

1) "예비전력관리 업무담당자"는 예비군관련 업무를 수행하는 예비전력관리 군무원 및 직장예비군 지휘관을 말하며(「예비전력관리 업무담당자 인사관리 훈령」 제2조 제3호), 그 신분은 일반군무원(같은 훈령 제6조)이며 예비전력관리 군무원 5급 이상은 각 군 참모총장의 임용건의에 의하여 국방부장관이 임용하고, 군무원 6급 이하는 각 군 참모총장이 임용한다(같은 훈령 제5조).

2) 예비전력관리 업무담당자는 의무복무기간을 마친 장기복무 장교 또는 준(부)사관으로서 1년 중 2회 선발하되, 선발에 대한 제반 절차 등은 「예비전력관리 업무담당자 선발 규칙(국방부령 제1028호, 2020. 7. 15)」에 따라 이루어진다. 선발시험의 목적은 전문적인 지식과 실무능력을 갖춘 예비군지휘관 및 예비전력관리기구 운영 인력을 선발하기 위한 것으로, 응시자격을 갖춘 사람에 대해 서류심사, 체력검정, 면접시험, 필기시험, 신체검사, 현역복무실적 평가와 같이 6단계의 단계별 시험에서 능력과 자질을 종합적으로 판단하여 선발하도록 하고 있다(선발규칙 제9조).

3) ‘선발규칙’ 제14조 및 제15조에 따르면, 선발시험 배점은 필기시험 40점, 현역복무실적 등 평가 60점으로 구성되고, 제15조 제7항에 따라 심의 평가는 각 심의위원이 각 호의 평가요소를 고려하여 8.8점의 범위 내에서 부여한 점수를 합산한 후 심의위원 수로 나눈 평균점수에, 별표 7의2의 동원·예비군 관련 부서 근무 경력자 가점 적용 기준에 따라 부여하는 0.2점 범위 내의 점수를 더하여 평가한다.

4) 진정제기 이후 피진정기관은 2020. 7. 15.부터 ‘선발규칙’ [별표 5]에 평가 점수를 종전 보직경력 4점, 복무경력 3점에서 보직경력 2.5점, 복무경력 4.5점으로 변경하여 시행하고 있다.

나. 인정사실 및 판단

1) 판단기준

헌법 제11조는 ‘평등권’에 대한 일반 원칙을 천명하고 있고, 제15조에 “직업 선택의 자유”를, 제25조는 “공무담임권”을 보장하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 사회적 신분을 이유로 고

용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있다.

2) 집단 간 구별·불이익의 존재

이 사건은 임기제, 명예진급 중령 등 만기전역 중령에 해당하지 않는 사람(이하 ‘비만기전역 중령’이라 함)으로 구성되는 특정집단과 만기전역 중령으로 구성되는 집단 간의 고용상 차별여부가 문제된다.

우선 차별판단에 앞서, 이 사건은 일용 ‘사회적 신분’에 따른 차별문제인바, 여기에서 사회적 신분이라 함은 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것뿐만 아니라, 고용형태나 근로형태 등과 같이 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 구조에서의 사회적 분류의 개념을 포괄하는데, 이 사건 또한 진급형태와 유형에 따라 고용영역에서 차별취급을 하는 것이므로, ‘사회적 신분’에 해당한다고 볼 수 있다.

다음으로 진정인이 포함된 비만기전역 중령이 이 사건 예비전력관리 업무담당자 선발과정에서 만기전역 중령과 비교할 때, 어떤 구별이나 불이익이 있는가를 살펴보면, 예비전력관리 업무담당자 선발시험 배점 현황은 총 100점(필기 40점 + 현역복무실적 평가 60점)이고, 선발시험 배점기준에 따르면, 선발 점수의 60%라는 상당한 비중을 차지하는 “현역복무 실적 등 평가”에 있어서, 만기전역 중령과 비만기전역 중령 간 총 ±12.3점의 배점 차이가 발생하는 것으로 확인된다. 따라서 선발과정에서 이러한 배점차이가 합리적 이유가 있는지가 이 사건의 쟁점이며, 그 판단여하에 따라 평등권 침해여부가 결정될 것이다.

3) 예비전력관리 업무담당자 선발기준의 평등권 침해 여부

평등원칙 위반 여부를 심사함에 있어 엄격한 심사척도에 의할 것인지, 완화된 심사척도에 의할 것인지는 입법자에게 인정되는 입법형성권의 정도에 따라 달라진다. 이 사건 '선발규칙'은 병역의무의 이행의 일환인 예비군 훈련 관련 법령에 속하고 입법자에게 입법형성권의 재량을 부여하고 있는 영역에 해당한다고 볼 여지가 있으나, 이 규정에 따른 이 사건 예비전력관리 업무담당자 선발은 공직에 대한 취임에 대한 것으로 진정한 등 비만기전역 중령에 대한 차별적 행위로 인해 헌법 제25조에서 보장하는 공무담임권 또는 제15조의 직업선택의 자유에 대한 중대한 침해가 발생할 수 있으므로, 비례의 원칙에 따른 엄격한 심사가 필요한 경우에 해당한다.

가) 목적의 정당성 및 수단의 적합성

'선발규칙'은 「예비군법 시행령」 제5조 제10항에 따른 예비군부대 지휘관의 선발과 「국방개혁에 관한 법률 시행령」 제16조 제4항에 따른 예비전력관리기구 운영을 위한 지휘관 및 이를 보좌하는 인력의 선발에 관한 사항을 규정함을 목적으로 하고 있다. 예비전력관리 업무담당자 선발평가에 있어서, 지원자의 전문성을 판단하기 위해 필기시험, 면접시험, 기타 예비군 지휘관으로서 가치관 등에 대해 일정한 평가기준을 두는 것은 직무의 전문성과 업무의 효율성 등 입법목적에 달성하기 위한 것이므로 목적의 정당성과 수단의 적합성은 인정된다.

나) 침해의 최소성 및 법익의 균형성

이 사건 예비전력관리 업무담당자 선발시험에 있어서 만기전역 중령과 비만기전역 중령 집단 간 현역복무 실적 평가는 최고 총 ±12.3점의 배점 차이가 발생할 수 있는 것으로 확인된다(규칙 제15조). 현역복무실적 평

가(총 60점)를 아래 <표 1>에 따라 살펴보면, ① 같은 대대장 직위를 이수한 만기전역 중령과 임기제 중령 간 0.2점의 격차(개정전 0.5점)가 있고, ② 채용하고자 하는 예비전력관리 업무수행 능력과 직접적인 관련이 없는 복무 및 잔여근무 경력만으로도 두 집단 간 ± 2.35 의 격차가 발생하여, 비만기전역자의 경우 필기시험에서 40점 만점을 받더라도, 현역복무실적 평가에서 현역근무 경력만으로도 만기전역 중령과의 격차를 좁히기 어렵고, ③ 실제 대대장 직위 이수가 불가 또는 어려운 병과나 중령이 아닌 소령으로 대대장 직위를 이수한 자의 경우에는 ± 2.85 점의 차이가 날 수 있다(보직경력 ± 1 , 복무경력 ± 1.35 , 병과 ± 0.5).

<표 1> 예비전력 관리 선발 배점기준 표

구분	배 점	평 가 방 법
1 서류심사	-	자격기준, 결격사유 등 서면심사
2 체력검정	합/불	부대관리훈령의 체력검정 기준표 적용
3 면접시험	-	5개 평정요소 별 상·중·하 등급 평가
4 필기시험	40점	4개 과목(과목별 만점의 40% 이상, 전과목 평균성적이 60% 이상 시 합격)
5 신체검사	합/불	군병원 검사/각 군 건강관리규정의 합격등위 기준표 적용
6 현역복무실적 등 평가	60점	
·현역 근무평정	(40점)	전역일 기준 최근 5년간 근무성적표상 종합평정 점수 합산
·현역 근무경력	(7점)	·보직경력(2.5점): 대대장 직위 이수 2.5점/임기제진급 2.3점/미이수2.0점/명예/예비역 1.5 ·복무경력(4.5점), 입관 및 전역일 기준: 현역 복무연수 $\times 0.1$ + 잔여복무일수(0.01~0.09)
·근무병과	(1점)	전투병과 1점, 그 외 병과 0.5점
·심의평가	(9점)	평가요소 고려, 심의위원별 점수 부여
·상훈	(2점)	훈·포장, 표창 등 배점이 가장 높은 상훈 1회 인정
·한국사능력검정시험	(1점)	인증등급별 점수: 1급(1점), 2급(0.8점), 3급(0.6점)

또한 같은 대대장 직위를 이수한 만기전역 중령과 비만기전역 중령의 경우 <표 2>와 같이 0.2~1.0점의 격차가 발생하며, 응시자가 대대장 직위를 이수했다고 하더라도 임기제로 진급한 경우에는 같은 직책을 수행하고도 만기전역 중령의 경우에 비해 0.2점의 격차가 발생하게 된다. 해·공군

이나 일부 특수 상황의 경우, 소령이 대대장 직책을 수행하는 경우도 있는데, 대대장 직위를 이수하였다 하더라도 만기전역 중령이 아니라는 이유로 만기전역 중령과 1.0이상 차이가 발생하는 것이다.

<표 2> 보직경로에 따른 배점기준 표

구 분	배 점 (2.5점 만점)
대대장 직위 이수 중령	2.5
대대장 직위 미이수 중령, 임기제 진급 중령	2.3
명예 진급 중령	1.5
예비역간부 진급 중령	1.5

더욱이 피진정기관은 전투병과와 비전투병과 간 0.5점의 배점 차이 (전투병과 1점, 비전투병과 0.5점)를 두고 있는데, 비전투병과 중령 예편자의 경우 군 부대 특성상 상당수가 대대장 직위를 이수할 수 없어 결과적으로 특정 병과를 우대하고 비전투병과 출신 지원자에게는 이중적으로 낮은 배점(-0.7점)이 적용되는 효과가 발생한다. 또한 <표 3>과 같이 복무 및 잔여근무 경력만으로도 만기전역 중령과 비만기전역 중령 간 ± 1.35 까지 배점 차이가 발생하고 있는데, 이러한 복무 및 잔여근무 경력은 예비전력 관리 업무수행 능력이나 전문성과 직접적으로 관련 없는 장기 군복무자를 우대하기 위한 정책으로 비만기전역 중령 집단에 대한 차별이 이중적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

피진정기관은 "만기전역 중령이 비만기 전역중령보다 통상 6~7년 더 근무하여 현역부대에서 근무한 경력이 길고, 소령에서 중령으로 일반진급한 비율이 약 15.25%¹⁾인 점을 고려해 만기전역 중령이 더 우수하다"는 입장이

1) 소령에서 중령으로 일반진급비율 : 2018년 14.5%, 2019년 16%

나, 현역부대 업무와 예비전력관리 업무가 동일하지 아니하고 현역부대 근무평정이 우수하다고 하여 반드시 예비전력 관리 업무도 우수하다고 볼 수 없다는 측면을 고려하면, 복무 및 잔여근무 경력만으로 우대하는 배점기준은 합리적인 이유 없는 차별에 해당한다고 할 것이다. 진정직업자격 검증을 위해 특정업무에 필요한 최소한의 경력을 요구하는 것은 타당하겠지만, 최소경력 이상의 기간을 배점기준으로 삼는 것은 시험의 공정성 등을 고려할 때 합리적이라고 볼 수 없으며, 계급정년제로 운영되는 군 인사의 특성상 보다 상급자에게 혜택을 부여하는 조치로 밖에 해석되지 않기 때문이다.

<표 3> 복무경력에 따른 배점기준 표

구 분	복무경력(4.5점 만점)
정년 전역 중령(30년 근무 시)	30년 × 0.15 = 4.5점
임기제 진급 중령(23년 근무 시)	23년 × 0.15 = 3.45점
명예 진급 중령(21년 근무 시)	21년 × 0.15 = 3.15점
예비역간부 진급 중령(전역 시 소령, 21년 근무 시)	21년 × 0.15 = 3.15점

아울러 현역근무 당시의 5년간 근무평정에 40점을 부여하고서도, 지원자의 과거 보직경로, 병과, 복무경력, 전역 전 계급 등에 대한 이중적 평가를 통해 비만기전역 중령을 만기전역 중령에 비해 불리하게 대우하고 있으며, 특히 심의평가 시 현역근무 당시 근무정황 등에 대해 재차 평가하고, 전투병과와 비전투병과간 이미 0.5점의 배점 차이(전투병과 1점, 비전투병과 0.5점)에도 불구하고 별도 면접시험 및 심의 평가를 통해 또다시 전문성 평가가 이루어진다는 점에서 중복적 평가 및 배점을 통해 결과적으로 전투병과 출신의 만기 전역 중령을 우대하는 결과를 가져오게 된다.

실제 <표 4>와 같이 최근 3년간 예비전력관리 업무담당자 선발결과

만기전역 중령이 전체 92.2% 비율을 차지하고 있으며, 비만기 전역중령의 경우 사실상 지원을 회피하는 상황이다.

<표 4> 최근 3년간 예비전력 업무담당자 선발현황

구 분		모 집	현역복무실적 등 평가 대상자			최종합격자(%)		
			일반진급	임기제	명예진급	일반진급	임기제진급	명예진급
2017	전반기	2	17	1		2(100%)	0%	0%
	후반기	17	15	2		15(88%)	2(12%)	0%
2018	전반기	9	44	4	1	9(100%)	0%	0%
	후반기	11	41	1	1	9(82%)	1(9%)	1(9%)
2019	전반기	6	26	3		5(83%)	1(17%)	0%
	후반기	13	47	3		13(100%)	0%	0%
합 계		58	190	14	2	53(92.2%)	4(7%)	1(0.8%)

이러한 예비전력관리 업무담당자 선발절차는 유사한 성격의 행정안전부 “비상대비 업무담당자” 선발절차와 비교해 볼 필요가 있다. 「비상대비 업무담당자 인사관리규정」 제23조에 따르면 <표 5>와 같은 기준으로 비상대비업무 담당자를 선발하는데, 비상대비업무 담당자 선발 서류전형 시 경력 산정에 지휘관 및 필수 참모직위 이수여부(3.0~1.0), 군복무 경력(2.5~1.5)에 따라 차등을 두고 있기는 하나, 이 사건과 같이 만기전역 여부와 같은 신분에 의한 차별을 두고 있지 않으며, 지휘관, 필수 참모의 이수여부에 따라 동일한 배점을 부여하고 있어, 응시자가 만기전역자가 아니라 할지라도 교육·자격증 등을 통해 불리한 요소를 충분히 극복할 수 있도록 하고 있다.

<표 5> 비상대비업무담당자 선발기준

구분	총점	서류	필기			면접
			과목1	과목2	과목2	
중령급이상	100점	15점	28점	12점	25점	20점
소령급이하	100점	10점	70점	-	-	20점

4) 소결

이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정기관의 '선발규칙'은 그 입법 목적에 비해 비만기 전역자, 특히 비만기전역 중령을 만기전역 중령에 비해 불리하게 대우하고 있으며, 중복평가 등을 통해 그 불리함을 극복하기 더욱 어렵게 하고 있다는 점에서 피해의 최소성 원칙에 위배된다고 볼 수 있다. 선발 시 보직 및 복무 경력 등을 중복적으로 고려해 장기 복무한 전역군인의 전문성을 잘 활용하고자 하는 공익에 비해, 비만기 전역자 특히 만기 전역이 아닌 중령(급) 업무를 수행한 응시자의 공무담임권에 대한 제한이 더욱 크다고 판단되므로 법익의 균형성 원칙도 위배되는 것으로 판단된다.

이에, 피진정기관의 '선발규칙'에 따른 예비전력관리 업무담당자 선발 시 비만기전역 중령을 지나치게 불리하게 대우하는 것은 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위로 국방부장관에게 이 선발규칙의 개정을 권고한다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 8. 25.

위원장 박찬운

위원 임성택

위원 석원정

<별지>

관련 규정

1. 「대한민국 헌법」

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.

2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 「예비전력관리 업무담당자 선발 규칙」

제9조(시험의 구분) 선발시험은 다음 각 호의 구분에 따라 차례로 실시하되, 전 단계의 시험에 합격하지 못하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없다.

1. 서류심사
2. 체력검정
3. 면접시험
4. 필기시험
5. 신체검사
6. 현역복무실적 등 평가

제15조(현역복무실적 등 평가) ①현역복무실적 등 평가는 현역 복무실적과 자질 등을 종합 평가하는 것으로 총 60점을 만점으로 하되, 응시자의 현역 근무평정 40점, 현역 근무경력 7점, 근무병과 1점, 심의평가 9점, 상훈 2점, 한국사능력검정시험 1점을 각 분야별 만점으로 하여 평가한다.

② 현역 근무평정은 전역일 또는 퇴역일을 기준으로 최근 5년간의 근무성적을 대상으로 하여 연도별 근무평정표 중 절대평가 점수를 100점으로 환산한 점수에 100분의 8을 곱하여 환산한 각각의 점수를 모두 합산하되, 그 합산한 결과는 소수점 이하 둘째자리까지만 적용하며, 휴직 등의 사유로 최근 5년간의 근무평정 점수 중 1년 이하의 기간에 대한 근무평정 점수가 없는 경우에는 나머지 기간의 근무평정 환산점수의 평균점수를 근무평정 점수가 없는 기간의 근무평정 점수로 적용하여 합산한다. 다만,

응시자의 출신 군이 다른 경우에는 본문에 따라 합산하여 적용한 각 응시자 점수를 각 군별로 평균하여 소수점 이하 둘째자리까지 적용한 점수 (이하 이 항에서 "평균점수"라 한다)가 가장 높은 군의 평균점수에서 응시자 출신 군의 평균점수를 뺀 점수를 본문에 따라 합산하여 적용한 점수에 더하여 산출한다.

③ 현역 근무경력은 별표 5의 근무경력 평가기준에 의하여 보직경력과 복무경력을 평가한다. 이 경우 여러 직위의 보직경력이 있는 자의 경우에는 최상위 직위의 보직경력만을 평가한다.

⑥ 근무병과의 평가는 별표 7의 병과별 적용 기준에 따른다.

⑦ 심의평가는 각 심의위원이 다음 각 호의 평가요소를 고려하여 8.8점의 범위 내에서 부여한 점수를 합산한 후 심의위원 수로 나눈 평균점수에 별표 7의2의 동원·예비군 관련 부서 근무 경력자 가점 적용 기준에 따라 부여하는 0.2점 범위 내의 점수를 더하여 평가한다.

1. 현역복무당시 근무, 교육이수 또는 간부로서의 품위유지와 관련하여 관련 문서에 기재된 사실
2. 면접시험성적의 종합판정 점수가 60점 미만으로 평정되거나 하등급으로 평가된 평정요소
3. 신원조사결과 등 전역 또는 퇴역 후 사회생활의 건전성을 평가할 수 있는 객관적인 사실

⑧ 상훈은 별표 8의 상훈 평가기준에 따른다.

⑨ 한국사능력검정시험은 별표 9의 적용 기준에 따른다.

■ 예비전력관리 업무담당자 선발 규칙 [별표 5]

근무경력 평가기준(제15조제3항 관련)

1. 보직경력 평가기준

구분	보직경력	배점
예비군 연대장	· 연대장 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 대령 · 안보지원사령부·정보사령부 또는 제3275부대에 파견되어 근무한 경력(안보지원사령부의 경우에는 군단급 이상 부대의 안보지원부대장, 정보사령부의 경우에는 단장·부대장 또는 팀장, 제3275부대의 경우에는 단장 또는 부대장으로 각각 근무한 경력에 한정한다)이 있고, 합동군사대학교 또는 동등 이상의 군사교육과정(6개월 이상의 외국 참모대학과정을 포함한다. 이하 같다)을 이수한 예비역 또는 퇴역 대령	2.5점
	· 임기제 진급한 예비역 또는 퇴역 대령으로 연대장 직위를 이수한 사람	2.3점
	· 연대장 직위를 이수하지 않은 예비역 또는 퇴역 대령(임기제 진급자를 포함한다)	2.0점
	· 명예 진급한 예비역 또는 퇴역 대령	1.5점
예비군 대대장 / 예비군 훈련대 장/4급	· 대대장 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 중령 · 안보지원사령부·정보사령부 또는 제3275부대에 파견되어 근무한 경력(안보지원사령부의 경우에는 사단급 부대 안보지원 부대장 또는 지역안보지원분견대장, 정보사령부의 경우에는 부대장 또는 팀장, 제3275부대의 경우에는 부대장 또는 팀장으로 각각 근무한 경력에 한정한다)이 있고, 합동군사대학교 또는 동등 이상의 군사교육과정을 이수한 예비역 또는 퇴역 중령	2.5점
	· 임기제 진급한 예비역 또는 퇴역 중령으로 대대장 직위를 이수한 사람	2.3점
	· 대대장 직위를 이수하지 않은 예비역 또는 퇴역 중령(임기제 진급자를 포함한다)	2.0점
	· 명예 진급한 예비역 또는 퇴역 중령 · 예비역간부 진급한 예비역 또는 퇴역 중령(전역 시 소령이었	1.5점

	던 사람을 말한다)	
예비군 중대장 /5급	· 중대장 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 소령 · 안보지원사령부 · 정보사령부 또는 제3275부대에 파견되어 근무한 경력(안보지원사령부의 경우에는 안보지원부대 반장, 정보사령부의 경우에는 B형 또는 C형 팀장, 제3275부대의 경우에는 팀장으로 각각 근무한 경력에 한정한다)이 있고, 육군 · 해군 · 공군 고등군사반 과정을 이수한 예비역 또는 퇴역 소령	2.5점
	· 중대장 직위를 이수하지 않고 참모경력 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 소령 · 예비역간부 진급한 예비역 또는 퇴역 소령(전역 시 대위이었던 사람을 말한다)	1.5점
6급 이하	· 대위, 준사관, 부사관	2.5점

2. 복무경력 평가기준

가. 복무경력은 임관 및 전역일을 기준으로 4.5점을 만점으로 한다.

나. 복무경력의 계산은 현역복무연수에 따른 점수와 현역복무연수를 제외한 1년 미만 남은 복무기간에 따른 점수를 합산한다.

1) 현역복무연수에 따른 점수는 현역복무연수에 0.15를 곱하여 산출한다.

2) 현역복무연수를 제외한 1년 미만 남은 복무기간에 따른 점수는 1년 미만 남은 복무기간을 역(曆)에 따라 계산한 개월 수에 대한 점수로서 아래 표와 같다. 이 경우 복무일수 16일 이상은 1개월로 계산하고, 복무일수 16일 미만은 버린다.

남은 복무기간에 따른 점수											
개월수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
점수	0.01	0.03	0.04	0.05	0.07	0.08	0.09	0.10	0.12	0.13	0.14

■ 예비전력관리 업무담당자 선발 규칙 [별표 7]

병과별 적용 기준(제15조제6항 관련)

구분		병과
전투 병과 (1점)	육군	보병과, 기갑과, 포병과, 방공과, 정보과, 공병과, 정보통신과, 항공과
	해군	함정과, 항공과 및 해병대 보병과, 포병과, 항공과, 공병과, 정보통신과
	공군	조종과, 항공통제과, 방공포병과
		그 밖의 병과 (0.5점)