

발간등록번호
11-1620000-000573-01

2014년도 인권상황실태조사 연구용역보고서

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사



2014년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사



군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사

2014년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역 보고서를 제출합니다

2014. 12.

연구수행기관	건양대학교 군사과학연구소
연구책임자	이 종 호 (군사과학연구소장)
공동연구원	최 장 옥 (군사과학연구소 연구실장) 황 윤 상 (저스티스 법무법인 대표) 윤 형 호 (건양대학교 군사학과 교수)
연구보조원	서 동 옥 (군사과학연구소 사무국장)
연구자문	송 영 무 (건양대학교 석좌교수) 황 인 무 (건양대학교 석좌교수)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

(요약 문)

제1장 서론

1. 연구 배경 및 목적

최근 군에서 발생한 윤 일병 구타 사망사건, 총기난사 사건, 구타 사망사건, 여군의 자살사건, 기타 성추행 사건 등 반인권적 사고로 국민들의 군에 대한 불안과 분노가 확산되고 있다. 또 이러한 군내 대형 사건과 사고로 인해 군 기강과 전투력 발휘에 대한 불신도 증대되고 있다.

사실 우리 군도 인권이 참다운 군 기강의 기본이라는 인식하에 선진화된 국방인권 문화를 조성하기 위한 노력을 지속해왔다. 5개년 국방인권종합계획을 바탕으로 매년 국방인권정책 시행계획을 수립하고 이를 통해서 군내 인권보호 및 증진을 위한 교육, 권리구제 등 인프라 구축을 강화해 가고 있다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 최근 발생하고 있는 각종 사건과 사고들은 국민들에게 군이 인권의 사각지대라는 인식을 갖게 하고 있으며, 자식을 군에 보내는 부모들의 마음을 더욱 불안하게 만들고 있다.

우리 군이 독립적이고 격리되어 있는 조직이 아니고 국민의 군대이므로 군의 문제는 바로 우리 모두의 문제이다. 물론 가장 직접적으로 문제를 해결해 나가야 할 주체는 군의 고급간부들이지만 근본적인 원인규명과 처방을 위해서는 모든 국민들이 함께 노력해야 한다는 의미이다.

따라서 본 연구목적은 법적·제도적 개선, 장병 인권과 인성교육, 초급간부들의 리더십 함양, 안전한 병영환경의 조성, 법과 규정에 입각한 군의 운영시스템 구축 등을 통해 군내 인권의 보장과 군 본연의 역할인 완벽한 전투임무수행이 상호 보완적으로 조화되어 시너지 효과가 창출되도록 하는 방안을 도출해보는데 있다.

2. 연구 범위 및 연구내용

본 연구의 범위는

가. 군 권리보호체계 제도 전반에 대한 일반현황 및 규정 등 파악

- 나. 군 장병 권리보호·구제체계 전반의 이용실태 및 구제·보상체계의 문제점
- 다. 독일 군사소원법 등 해외 사례 분석(미국, 독일, 이스라엘 등 4개국)
- 라. 현행 군인 권리보호·구제체계에 대한 전문가 의견 수렴
- 마. 국가유공자와 보훈대상자 보상금 및 지원제도의 적정성과 타당성
- 바. 권리보호·구제제도의 실질적·효과적 운영과 체계화(리모델링) 개선방안

실태조사의 연구대상 및 조사분야는

- 가. 조사대상 : 훈련소, 각급 군부대 장병, 지휘관, 간부, 여군·여성군무원, 국방부 및 국가보훈처의 권리보호·구제 관계자 등

- 나. 연구시기 : 현재 - 2014.12.16

- 다. 조사분야 : 인권보호·구제제도 장병 교육실태, 고충처리의 비밀성·익명성 보장 실태, 피해발생시 신속한 초동조치 여부, 여군 등 군 소수자에 대한 인권보호 적절성, 현행 비사법적 인권보호·구제제도의 문제점과 실효성에 대한 인식조사, 실제 이용경험자 및 운영 실태 등에 대한 현장조사 등

3. 연구 방법

가. 실태조사방법

방 법	대 상	비 고
설문조사/ 심층면접 조사	· 훈련소 훈련병 · 간부 · 지휘관 · 합동대 및 병과학교 여군 · 여군무원 · 학생장교 · 야전부대 장병 · 간부 · 지휘관 · 여군	연구 책임자
심층면접 조사	· 국방부, 국가보훈처 권리보호 및 구제 관계자	연구자, 법무장교
현장조사	· 국방부 법무관리관실 인권과 / 육본 인권과 현장조사 자료 활용 및 가능시 현장 확인	법무장교
전문가 자 문	· 학계 전문가 초빙 세미나	9월

- (1) 세미나 : 9월 16일 /국가 인권위원회 세미나실
- (2) 현행 권리보호·구제체계 운영의 전반적인 실태 분석 및 타당성 등 검토
- (3) 전문가 자문 및 의견수렴

나. 설문조사방법

설문조사 대상부대별 인원은 총 1,380명을 계획하였는데, 이중 장교 200명(여군 70명 포함), 부사관 220명(여군 80명 포함), 병 840명, 여군무원 70명이다. 이중에서 여성은 총 220명을 계획하였고, 예비군은 50명, 병사 부모는 30명을 계획하였다. 심층면접은 총 100명을 계획하였고, 이중 장교는 25명, 부사관 25명, 병 30명, 군무원 20명을 각각 계획하였으며, 이중 여성은 총 30명이고, 이들은 신분별로 각 10명이었다.

제2장 선행연구 결과 및 선진국 사례

1. 선행연구 결과

지금까지 실태조사와 연구용역을 수행했던 선행연구 결과를 종합하여 벤치마킹할 수 있는 과제를 도출하였다. 특히 국가인권위원회의 용역과제로 연구한 결과인 ‘군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사(2012년)’, ‘군복무 부적응자 인권상황 실태조사(2006년)’, ‘군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구(2005년)’ 등을 검토하였으며, 기타 군 인권관련 연구소와 군 내의 연구자료를 분석하였다.

2. 선진국 사례 분석

독일군은 개인고충 고발제도(Beschwerde; 소원수리제도), 군사법제도, 음부즈만(국방감독관) 제도, 여성 고충처리제도, 모성보호 및 가족친화제도 등을 검토하였다.

미국은 군사법제도, 복무 부적응자 정책, 여성 고충처리제도, 모성 보호 및 가족친화 제도, 군 의료체계 등을 검토하였다.

영국은 군사법제도, 여군 인사제도 등을 검토하였으며, 이스라엘은 현역병 복무 부적합자 처리제도, 군 의료관리체계 등을 검토하였다.

3. 선진국 사례를 통해 벤치마킹 과제 도출

가. 군 인권침해 구제제도

- (1) 군 최고 의사결정 기관의 장병 인권침해 구제에 대한 시행의지 필요
 - 가) ombudsman 제도 확대 시행
 - 나) 장병의 인권침해 구제는 사고예방 차원이 아닌 군인의 기본권 보장을 위해 시행하는 것이라는 인식 전환 필요
- (2) 군 인권침해 방지 및 구제를 위한 상담관제도 개선
- (3) 지휘관에게 인권침해 구제신청과 불복 시의 청원제도 시행
- (4) 주기적인 장병 인권실태조사와 인권향상계획 작성
- (5) 외부기관에 의한 소원수리제도
- (6) 대표장병에 의한 소원수리제도

나. 군 사법제도

- (1) 군사법제도와 일반사법제도의 동시 운영 : 비군사적 범죄에 대해 피고가 원할 경우 일반법원에서 재판 가능
- (2) 관할관 제도와 심판관 제도 폐지
- (3) 군사법원에 배심원제도 도입
- (4) 평시에는 군사법원 제도 폐지를 장기적 과제로 검토
- (5) 군사법기관의 독립성 강화를 위해 군사법원과 군 검찰 조직을 국방부소속으로 일원화하여 지역제 시행
- (6) 군인 인권보장 및 권리보호를 위한 법적·제도적 근거 마련 : 장병 기본권 보장·병사 및 여군 등 약자의 고충 처리 등에 대해 제정 중인 군인권법에 반영하여 보완 시행

다. 군복무 부적응 해소 위한 제도

- (1) 복무부적응 해소를 위해 법적 제도적인 장치 구비
- (2) 법적 제도적 장치를 기초로 인성교육, 군인윤리교육, 리더십교육, 인권교육이 통합적이고, 체계적으로 개발되고 시행
- (3) 복무부적응에 관련한 전문 교육기관 설치와 교관인력을 양성
- (4) 복무부적응 해소 위한 민간 전문 인력과 네트워크 구축 특히, 외상 후 스트레스 장애 진단과 치료를 위한 민-군 간의 협력
- (5) 복무부적합자 판정을 위한 전문기관 설치(유관기관과 통합된 위원회)

- (6) 군 지휘부담 경감 차원에서 군복무 부적합자 조기 분리 및 교육을 통한 재복무 여건 마련
- (7) 군복무 가산점 부여

라. 여성 인권 개선

- (1) 여군 고충처리 담당관 별도 운영
- (2) 여군 인권개선 위한 군-시민단체 네트워크 구성 및 감시 강화
- (3) 모성보호제도 강화
- (4) 일-가정 양립정책 강화
 - 가) 일-가정 양립정책은 여군만의 문제가 아닌 남군의 복지혜택과 직결된다는 인식필요
 - 나) 군인 가족이 지역 적응 및 취업을 위한 민군 네트워크

제3장 군인 권리보호 및 구제제도의 규정 및 문제점 검토

1. 예방적·비사법적 군인 권리보호 제도와 문제점

가. 부대 지휘관에 대한 권익보호 요청제도와 문제점 (의견건의, 고충처리 등)

- (1) 의견 건의 : 구체적인 규정 미비
- (2) 고충처리 : 지휘계통을 통하여 건의하는 것이 제한되어 소원수리, 마음의 편지를 주로 이용함
- (3) 소원수리, 마음의 편지 : 비밀보장과 불이익 금지의 실효성 보장 미흡
- (4) 인사소청 제도 : 병사들을 배제하고 있음

나. 군내 인권담당법무관 등 상담관으로부터의 권리보호제도와 문제점

인권담당 법무관의 직접적인 도입계기는 영창심사의 적법성 심사에 있고, 업무범위도 각 군의 규정이나 훈령 등에 기재되어 있어서 실무적으로는 명확한 업무분장이 되어 있지 않다.

육군의 경우 사단급 이상의 부대에만 배치되어 있으므로 사단 예하부대에 서는 인권담당 법무관의 권한과 역할에 대한 인식이 부족한 실정이다. 병영

생활 전문상담관이나 여성고충 상담관 제도 역시 국방부의 예산부족으로 전문상담관이 부족하거나, 전문적인 교육이 이루어지지 않는 문제점이 있다.

다. 군인의 외부기관을 통한 권리보호제도와 문제점

군인의 외부기관을 통한 권리보호제도에서 가장 큰 문제점은 국가인권위원회회를 통해 구제받는 방법을 알고 있는 사람이 55.50%인 반면에, 모르고 있는 사람이 44.50%나 되는 것으로 나타났다는 점이다.

이와 같은 결과는 인권교육의 미흡, 외부기관의 진정 실효성에 대한 의문, 고충처리에 관한 군인복무규율의 외부기관 진정금지 규정 등이 원인이다.

2. 징계절차상 군인의 권리보호제도

가. 징계제도

헌법상 영창제도를 위반하고 있다는 지적이 있으며, 인권담당법무관 제도를 도입하여 징계 영창절차의 적법성 여부를 심사하고 있으나 그 중립성과 독립성이 보장되지 않을 수 있다는 문제가 있다.

군인사법은 영창제도에 대해 항고가 제기된 경우에는 그 집행을 정지하고 항고심사위원회에서 영창처분의 적법성·적정성 여부를 심사할 수 있다. 그러나 항고를 하여 기각된 경우나 항고를 하지 않은 경우 구금된 이후 징계사유가 없다고 밝혀진다고 하더라도 병사들은 구금된 기간 동안 받은 불이익을 구제받을 수 있는 제도가 마련되어 있지 않다는 문제점도 있다.

나. 징계규정이 언급하고 있지 않은 제재 -얼차려제도-

최근 군내에서 구타 및 가혹행위로 각종 사건과 사고가 이어지면서 군에서 규정하고 있는 얼차려와 가혹행위의 기준이 모호하다는 지적이 일고 있다. 어디까지가 정당하게 허용되는 얼차려이고 어디까지가 정신적·육체적 고통을 주는 가혹행위인지 명확하지 않다는 문제가 있다.

얼차려 규정을 간부들이 제대로 숙지하지 못하는 경우가 많기 때문에 얼차려를 시행하는 간부가 자칫하면 군형법의 가혹행위죄로 처벌받는 문제도 발생할 수 있고, 얼차려를 받는 군인들은 신체의 자유 등 인권이 침해하는 사례도 발생할 수 있는 문제점이 있다.

3. 군사법제도를 통한 군인 권리보호제도와 문제점

- 가. 군사법제도에 대한 국민의 불신
- 나. 군사법기관 구성원들의 독립성과 신분보장문제
- 다. 군사법 시스템 및 보직관리상의 문제
- 라. 관할관 제도(확인조치권)과 심판관 제도의 문제점

제4장 군 권리보호 및 구제체계 현실태 조사 및 분석

1. 군 권리보호 및 구제체계 이용실태 분석

가. 표본 설계 (설문조사 대상부대 및 인원)

구 분			신분별						
군별	근무여건	부 대	계	장교	부사관	병	여군무원	예비군	부모
설문조사 계획			1,380	200	220	840	70	50	30
설문조사 응답			1,088	237	162	511	47	95	36
국적	교육기관 (2개 학교)	학생장교	75	75					
		행정요원	93		6	75	12		
육군	GOP사단 (2개사단)	GOP대대	165	9	5	151			
		본부/직할대대	42	24	10		8		
	후방사단 (2개사단)	해안대대	53	2		51			
		내륙대대	47		6	41			
		사단직할대	71	24	9	35	3		
	교육기관 (2개 학교)	학생요원	72	30	42				
기간요원		21	7	9		5			
해군	함대사	기간요원	97	20	25	45	7		
	해병대사	기간요원	121	22	24	70	5		
공군	비행단	기간요원	100	24	26	43	7		
예비군		1~5년차	95					95	
부모			36						36

나. 설문 및 지표 설계 (설문계획 및 응답자)

구 분	신분별						
	계	장교	부사관	병	여군무원	예비군	부모
설문조사 계획	1,380	200	220	840	70	50	30
설문조사 응답	1,088	237	162	511	47	95	36

다. 설문조사 결과 분석

- (1) 인권침해 문제에 대한 간부들의 인식개선 필요
- (2) 간부(장교 및 부사관) 인권 개선 대책 강구
- (3) 인권교육 내실화 및 누락인원에 대한 인권교육 강화
- (4) 소원수리제도 보완
- (5) 구제 차원의 의견건의 제도 보완
- (6) 고충심사 청구제도 보완
- (7) 병영생활 전문상담관 제도 보완
- (8) 인권상담 센터 제도 보완
- (9) 여성고충상담관 제도 보완

라. 심층면접 결과

(1) 소원수리 제도의 발전방안

우선 소원수리를 제기한 인원에 대한 비밀 보장대책이 강구되어야 한다.

두 번째는 소원수리에 제기된 내용은 사안별로 일정한 기간 내에 해당자에게 또는 공고를 통하여 개선사항을 공지하여 가시적인 보완이 이루어지도록 하여야 한다.

세 번째는 소원수리에 필요한 요구사항을 적을 수 있는 분위기가 조성되어야 한다. 네 번째는 소원수리를 했을 경우, 그에 대한 조치결과가 일정한 기간 내에 가시적 조치가 이루어지고, 조치된 내용이 공지되어 소원수리된 내용이 어떻게 추진되었는지를 알 수 있도록 하는 제도가 마련되어야 한다.

다섯 번째는 독일의 사례와 같이 소원수리가 지휘계통 내에서만이 아니라 외부기관에서도 직접 소원수리를 하고 이에 대한 조치가 이루어 질 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

(2) 상담 제도의 발전방안

상담제도가 장병들이 접근이 용이하고 직접 상담을 통하여 인권침해 사항을 상담하고 구제를 받을 수 있는 장점을 활성화시키기 위해서는 다음과 같은 보완이 이루어져야 한다고 지적한다.

우선, 상담관의 인원을 확대하여 장병들이 쉽게 만나서 상담할 수 있는 여건을 만들어야 한다.

두 번째는 상담자에 대한 비밀을 보장할 수 있도록 업무수행의 독립성을 보장해 주어야 한다.

세 번째는 전문상담관은 전문성이 있는 자원을 선발하고, 상담관들에게 군대문화에 대해 이해할 수 있는 교육체계를 마련하여야 한다.

네 번째는 여성고충상담관이 업무를 전담할 수 있는 여건을 마련해야 한다.

다섯 번째는 여성고충상담관의 상담여건 즉, 공간 및 시간 등을 보장하여야 한다. 여섯 번째는 인권상담센터에 대한 홍보를 강화하고 상담시 비밀성을 보장할 수 있는 체계를 갖추어 활용이 활성화 될 수 있도록 하여야 한다.

(3) 의견건의 제도의 발전방안

의견건의 제도가 지휘계통을 이용하여 인권침해를 구제할 수 있는 바람직한 제도이나 이를 활성화시키기 위해서는 우선, 지휘관의 인식 개선과 제도적 장치가 마련되어야 한다. 현재는 지휘관의 성향에 따라 임의로 처리함으로써 구속력이 없고, 처리 과정에 대한 근거나 기록도 남지 않을 수 있다. 따라서 의견건의에 대한 접수와 처리과정 및 필요시에는 처리를 위한 위원회 등을 구성하여 체계적으로 조치할 수 있는 법적 제도 마련이 필요하다.

두 번째는 의견건의자에 대한 신상보호 및 비밀 보장이 제도적으로 뒷받침되어야 한다.

세 번째는 유연한 군대문화와 지휘관의 인권개선을 위한 확고한 의지가 선행되어야 한다.

(4) 군 외부기관과 공동 노력을 통한 군 인권개선 발전방안

우선, 상급 지휘관들의 인식의 변화가 필요하다. 군의 지휘권확립이라는 명분으로 군내의 인권개선과 구제를 지휘계통 범위 내에서 처리하고자 하는 성향을

보이고 있으나, 지휘계통의 확립이전에 국민의 신뢰를 받는 군을 만드는 것이 더 큰 지향이 됨을 인식하여야 한다. 즉, 국민으로부터 지탄받고 외면 받는 군대는 싸워서 승리할 수 없다는 인식의 전환을 통하여, 군 인권문제와 관련하여 국민의 감독을 받을 수 있는 제도적 법적 개선방안을 수용하여야 한다.

두 번째는 군의 인권개선 및 인권침해 시 구제를 위해 합법적이고 전문적인 군 외부의 감독기관을 설치하고, 이들이 효율적으로 활동을 할 수 있는 법적 제도를 구축하여야 한다.

세 번째는 독일의 옴부즈만 제도와 같이 장병들이 군 인권과 관련하여서는 언제라도 외부의 감독기관에게 신고할 수 있는 합법적 체계를 구축하여야 한다.

네 번째는 외부 기관의 활용으로 인해 개인적인 불이익이 없도록 법적 장치를 마련하여야 한다.

2. 구제·보상체계의 문제점 고찰

가. 국민고충처리위원회 군사소위원회 역할 및 한계

고충민원에 대한 조사결과를 조정·권고·감사의뢰·공표할 수는 있으나 해당 부대나 기관, 부서의 직원에게 시행토록 강요할 수는 없다. 부대방문권의 경우, 군사소위원회 실지조사 담당직원도 미리 해당 관청이나 개인에게 방문 취지와 일정 등을 통보하고 방문해야 하므로 방문조사의 효과가 감소될 수 있다.

군사소위원회가 ‘국민고충처리위원회 설치 및 운영에 관한 법률 시행령’에 설치근거를 두고, 세부 운영규정은 ‘국민고충처리위원회 운영규정’에 명시함에 따라 구속력이 매우 제한적이다.

고충민원 신청방법 역시 제한된다. 영내생활을 하는 장병들의 경우 가족이나 친지 등을 통해 고충민원을 제기할 수 있어야 함에도 불구하고, 법과 시행령에서는 문서 혹은 구술로 고충민원을 접수토록 규정하고 있다.

법 제44조(고충민원의 정보보호)에 따라 고충민원과 관련된 정보의 유출로 인하여 신청인의 이익이 침해되지 않도록 노력해야 하나, 운영규정에서 개인 고충 민원 결정내용을 독립대대급 이상 해당부대장에게 통지토록 함으로써 고충제기 사실이 노출되는 것을 우려하는 장병들이 고충민원 접수를 기피할 가능성이 높다.

나. 인권침해 방지를 위해 추가 도입이 필요한 사항에 대한 장병 여론

- 인권침해 사례 교육을 통한 인권침해 판단기준의 정립
- 인권침해 구제 신청 시 익명성의 보장
- 전문상담인 제도의 확대 및 강화
- 구제제도 절차 간소화로 이용여건 보장
- 군내 인권보호 전문조직을 설립 혹은 외부전문기관 활용
- 과도한 작업지시의 자제, 일과시간 준수로 병영생활환경 개선
- 인권침해 방지를 위해 상급부대 및 국가적 차원이 지원 요망

다. 군인 권리보호제도 보완에 대한 장병 여론

- 구제 신청 시 익명성 보장을 위한 법적·제도적 절차 강구
- 인권침해 구제제도의 교육 및 홍보 활성화로 인권침해 구제여건 보장
- 구제제도 시행절차 간소화, 시행방법의 개선으로 장병 이용여건 조성
- 인권침해와 관련된 법규 제정 강화
- 인권침해 사실의 정확한 규명과 신속한 후속조치 요구
- 인권 가해자 처벌 강화
- 인권 피해자의 지속적인 보호·관리 대책 강구
- 비사법적인 방법으로 처벌을 대체할 수 있는 방안 마련
- 정기적인 의견 수렴으로 지휘관과 병사들의 의사소통환경 조성
- 군내 간부/병사들 간의 의사소통 활성화
- 구제제도 이용시 처리절차 개선과 신속한 사후처리

3. 여군 인권상황 및 실태분석

가. 여군 인권상황 실태분석

여군 인권상황 실태조사를 통하여 분석하고자 하는 전반적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 현재 여군과 여군무원들의 인권수준은 어느 정도인지를 밝혀 본다. 둘째, 여군과 여군무원들의 인권문제의 주된 이유를 확인해 본다.

셋째, 성 희롱이나 성 폭력과 관련된 고충을 제기하는 절차가 잘 이행되고

있는지 살펴본다. 넷째, 여군과 군무원들에게 군내 인권구제 체도가 어떻게 작동되고 있는지 분석해 본다. 다섯째, 여군과 여군무원들에게 있어서 군과 가정이 양립될 수 있는 제도적인 조치가 어떠한 수준에서 적용되고 있는지 살펴본다.

실태분석은 설문과 심층면접조사를 통하여 실시하였으며, 여군장교, 여군부사관, 여군무원 총 194명을 대상으로 진행하였다.

나. 여군 인권상황 분석 결과

선진국 군대는 우리보다 더욱 확대된 여군정책을 추진 중에 있다. 물론 활용 제한부대와 직위를 여전히 유지하고 있으나 가능한 모든 분야에서 여군 인력을 활용하고 있다. 우리 군도 이러한 세계적 추세를 감안하여 여군 인력 정책을 재검토할 필요가 있다.

여군 인력의 확대에 따라 여군 인권보호 관련 제도도 다양하게 정비되어 왔다. 대표적인 것이 군 인권업무 훈령, 군 내 인권상담제도 운영, 군 인권교육훈령과 고충처리 관련 제도 등이며, 인사, 감찰, 법무, 기무, 헌병 등 여군 인권 및 고충처리 부서에서 각 군의 지침에 의거하여 여군의 인권보호나 고충처리 절차를 시행하고 있다.

현재 여군의 대부분은 조직만족도, 사기, 적성 일치도 등이 높고 이직 의도가 낮게 나타나고 있다. 왜냐하면 여군은 지원에 의해 선발되므로 자긍심, 책임감, 소속감이 강하다. 그러나 대체로 여군은 능력 대비 보직관리에 애로를 겪고있는 것이 사실이다. 그것은 대부분의 일선 지휘관과 참모들이 여군이 자대에 배치되었을 때 추가적인 편의시설 설치, 다양한 보직관리의 어려움 등으로 부정적인 태도를 보이기 때문이다. 실제로 신규 병영시설은 여군을 위한 화장실과 휴식공간이 갖추어져 있으나 구형 병영시설은 이러한 시설이 미비한 실정이다.

여군의 복무 간에 언어폭력이나 인격모독이 발생하고는 있으나 많은 여군들이 이러한 문제에 대한 대응을 미온적으로 하고 있다. 특히 특정 외모에 대한 비하 발언, 언어폭력, 인격 모독, 성 희롱 등에 대해서 '나로 인해' 여군들에 대한 부정적인 인식이 확산될 수 있다는 생각 때문에 그냥 참고 견디는 경향이 강하다. 특히 성 희롱 피해 여부는 조직의 만족도와 이직의도에 큰 영향을 미치기 때문에 체계적이고 전문적인 교육과 대책이 더욱 필요해지고 있는 실정이다.

4. 국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도의 적정성 분석

국가보훈기본법은 제18조에서 “국가와 지방자치단체는 국가보훈대상자에게 희생과 공헌의 정도에 상응하는 예우 및 지원을 한다”라고 예우와 지원의 원칙을 설정하고 있다. 또한 국가유공자 예우법은 제2조에서 “그 희생과 공헌의 정도에 상응하여 국가유공자와 그 유족의 영예(榮譽)로운 생활이 유지·보장되도록 실질적인 보상이 이루어져야 한다”고 예우의 기본이념을 밝히고 있다. 국가보훈의 주 정책대상인 전공사상 군인이 받는 예우와 보상의 수준은 위의 예우와 지원의 원칙과 기본이념을 차치하더라도 일반인의 재해보상수준에도 못 미치는 매우 열악한 수준에 있다.

첫째, 2011년을 기준으로 상이1급 판정을 받은 국가유공자가 수령하는 연금은 보상금과 특별수당 및 간호수당을 포함해서 1급 1항에 해당할 경우 월 247만 원, 2항은 223만 원, 3항은 204만 원 정도가 된다. 이에 비해 2011년 산재 장애 1급을 판정받은 자의 월 연금액은 간병 급여비를 포함해 432만 원을 약간 넘는 수준이다. 즉 산업재해로 장애인이 된 경우, 국가를 위한 공무를 수행하다 장애를 입은 경우보다 2배가량 더 많은 지원을 받고 있는 것이다. 1급 장애 국가유공자의 보상수준은 너무 열악하다.

둘째, 전사 및 순직한 이들의 유족들이 받는 보상금도 매우 낮은 수준이다.

셋째, 사망보상금의 문제도 일반인과의 비교 시 현격한 차이를 보인다. 복무 중 공무로 사망한 의무복무 병사에 대한 보상문제는 상해보험을 통해 해결할 것이 아니라 국가보훈차원에서 다루어져야 할 문제이다.

금전적 보상금 외 지원으로 의료지원의 문제가 심각하다. 현재 서울에 있는 중앙보훈병원에서는 전국 국가유공자 진료의 47%를 담당하고 있어 병원이 혼잡하고, 진료도 1~3개월 정도 장기 대기하는 경우가 많고, 이로 인해 양질의 의료지원을 받기가 어렵다는 불만이 제기되고 있다.

서비스 질 하락도 문제인데, 지난 2월 보건복지부가 발표한 2013년 응급의료기관 평가결과에서 서울중앙보훈병원은 중증응급환자 재실시간이 31.1시간으로 꼴찌를 차지했다. 현재 보훈병원은 서울에 있는 중앙보훈병원 외 부산, 대전, 대구, 광주 등 4개의 지방 보훈병원이 있다. 그러나 문제는 국가유공자의 55.8%가 수도권에 거주하고 있어 중앙보훈병원으로 몰릴 수밖에 없다는 것인데 지역별 의료지원 대상의 인원수를 고려한 병원의 합리적 조정과 서비스 질 제고를 위한 노력이 필요하다.

교육지원과 관련하여 현재 중학교, 고등학교, 대학교를 대상으로 등록금을 지원하고 있는데 교육기관을 보다 확대하는 것이 바람직하다. 전공상 군인의 경우 대학을 다니고 있거나 상당수는 이미 대학을 졸업한 후 국가유공자등록 신청을 하는 경우가 많다. 따라서 대학 재학 중 부담한 등록금 상당액을 보전하는 지원제도를 마련하거나, 대학교육이 이미 보편화된 현실을 고려할 때 대학원도 대상에 포함하여 교육비의 일정액을 지원하는 것을 검토할 필요가 있다.

제 5 장 군인 권리보호 제도 및 운영체계 개선방안

1. 군 자체의 노력과 병영문화혁신위원회의 출범

가. 군 자체의 군인 권리보호제도에 대한 개선노력

1) 장병기본권 보장을 위한 가칭 ‘군인복무기본법’을 제정하고 권리구제 방안을 강구, 2) 병영현장 의견수렴을 위한 ‘인권모니터단’을 확대 운영, 3) 소원수리나 고충처리 제도를 보안 방안으로 제3자에 의한 신고포상제도를 도입하고, 불이익이나 보복방지 규정을 신설, 4) 국가인권위와 협업체계를 강화, 5)장병인권 및 인성교육을 강화, 6) 보호관심병사에 대한 관리체계를 개선 등을 제시하였다.

나. 국방부 안 및 병영문화혁신위원회의 활동결과에 대한 평가

병영문화혁신위가 백화점식 병영혁신안을 제시했으나 국민이 기대하는 수준의 근본적인 제도개선안을 마련하지는 못했다는 지적도 제기되고 있는 실정이다. 또한 군인 권리보호제도와 군 인권침해 사건으로 출범하게 된 병영문화혁신위원회가 인권보호의 독립기관이자 대표기관인 국가인권위원회 참여를 배제하고 있는 점도 문제점으로 지적된다. 결국 병영문화혁신위원회가 제시한 권고안은 국민들의 병영문화와 군인권리보호제도 개선에 대한 열망을 충족시키기에는 다소 제한되는 것으로 평가된다.

2. 군사법제도 개혁의 필요성

가. 윤일병 사건을 계기로 군사법제도 개혁 필요성에 대한 공감대 형성

나. 군사법원 존치를 전제로 한 군사법제도 개혁

군사법제도 개혁안의 핵심은 군검찰과 군사법원 및 검찰사무의 행정사무 지휘·감독권, 군사재판 판결결과에 대한 확인조치권, 검찰관에 대한 지휘·감독권을 폐지하자는 것이다.

우선, 군사법제도 개혁을 위해서 적어도 평시에는 관할관제도와 심판관제도를 폐지하여야 한다.

다음으로, 헌병수사관의 수사기능의 독립이다. 헌병수사관계자의 소속은 국방부나 육군 본부로 통합하고, 예하부대에 파견근무 형식으로 수사업무에만 전념하여야 한다.

마지막으로, 군검찰과 군사법원의 독립이다. 헌병수사기능이 작전기능과 독립되어야 하듯이 군검찰과 군사법원의 독립은 법무참모 조직이나 지휘관의 인사평정권으로부터 독립·분리되어야 한다.

각 군 법무실이나 예하부대의 법무참모부는 참모조직으로 기능하여야 하지만, 군검찰과 군사법원은 소속 자체를 국방부로 바꾸어 국방부 장관의 지휘만을 받도록 해야 한다. 수사나 재판의 경우에는 사법개혁추진위원회에서 제시한 안대로 일정 권역을 나누어 국방부에서 파견근무를 시키고, 평정권한도 예하부대 지휘관이 아닌 국방부에서 직접 하여야 한다.

또한 군사법기관의 검찰관과 군판사는 전문성을 향상시키기 위하여 일정기간의 경력이 있는 법무관 중에서 임명하여야 하고 군법무관의 정년보장 등 신분보장을 위한 법령이 정비 되어야 한다.

3. 군영창제도 개선의 필요성

징계 영창제도는 헌법상 신체의 자유를 제한하는 영창제도의 예외를 인정하고 있고, 이러한 예외의 인정은 신체의 자유의 본질적인 부분을 침해하는 것 아니냐는 근본적인 의문점을 해소하고 있지 못하다. 따라서 영창처분에 대한 영장주의의 제도적 보완이 필요하다. 우선 영장주의를 영창제도에도 도입할 필요성이 있다. 현재 군법무관이 징계 영창 처분시에는 영창처분의 적법성 심사를 하도록 하고 있으나, 영창처분에 있어 위헌성 시비를 근본적으

로 차단하기 위해서는 군사법원의 군판사가 발부한 영장 또는 영장에 준하는 군판사의 허가를 받아서 신체구금을 할 필요성이 있다.

병사들에 대한 영창제도가 징계수단으로서 실효적인 제도이므로 현행 제도를 유지한다고 하더라도 제도적 보완이 필요하다. 예컨대, 영창심사 군법무관은 소속부대 지휘관의 지휘를 받는 관계이므로 공정성과 중립성을 유지하기 어려운 문제가 있으므로 인권담당 법무관의 경우에는 지휘관으로부터 영향을 받지 않은 국방부 소속 및 육군본부 소속의 독립적 조직이 필요하다. 아울러 영창제도는 기본권 제한의 정도가 과도하다는 점에서 장기적으로는 영창제도를 폐지하거나 상당부분 축소하여 엄격한 기준으로 운영해야 한다.

4. 음부즈만(독일식 국방감독관) 제도의 필요성

가. 독일식 국방감독관제 검토

나. 군음부즈만제도는 행정부가 아닌 독립된 기관에 설치해야 한다.

라. 군음부즈만 제도를 위한 국가인권위원회 역할 확대

- (1) 군음부즈만 제도를 국가인권위원회에 두는 방안
- (2) 관련법령 정비와 인력확보의 필요성
- (3) 국가인권위와 상시협력기구로 국방부에 독립된 인권센터 운영

5. 여군 인권 개선정책 방안

가. 여군의 복무여건 측면에서 개선할 사항

여군의 약 93%는 장기복무를 희망하면서 임관을 한다. 전원이 지원 입대이며, 평생 직업을 희망하고 전공학과와 유사한 병과를 지원하여 복무한다. 우수한 인력인데도 불구하고 군내에서 아직도 성차별, 성희롱 등의 문제가 잔존하고 있으며, 남군 선호 분위기에 따라 여군의 보직관리에 애로를 겪고 있다. 어렵게 보직을 얻는다 해도 근무부서에서의 인격모독, 성차별, 인권침해 등의 문제 등이 발생하고 있으며, 대부분의 여군은 자신 때문에 여군 전체가 피해를 받을 것이 두려워 그냥 참고 지낸다.

따라서 여군활용 인력지침을 재검토할 필요가 있으며, 공정한 보직관리와 더불어서 여군장교와 부사관의 장기 복무비율을 상향 조정할 필요가 있다. 또한 여군 인사 및 고충상담 전담부서를 신설하여 전문가를 운영해야 한다.

나. 군대 내 성희롱 발생 및 대처행동

우선 사고처리에 대한 지휘관의 강력한 의지를 표명하고 체계적인 조치와 철저한 비밀보장책을 강구해야 한다. 특히 피해 여군에 대한 종합적인 보호 조치를 취하면서 본인의 희망을 고려하여 보직을 변경하거나 타 부대로 전출을 보내는 것이 바람직하다.

이를 위해서는 여성고충상담관제를 효율적으로 운영하고 모든 여군들에게 피해예방 대처 능력을 배양시켜주어야 한다.

첫째, 성희롱 예방교육은 남군, 여군 모두를 대상으로 지휘관 정신교육에 포함하여 실시하고 예방교육은 적어도 1년에 1회 정도는 반드시 받도록 해야 한다.

둘째, 예비역 중에서 전문가를 교관으로 선발하여 전군 순회교육을 지속적으로 해야 한다. 셋째, 용역연구과제로 선정하여 사례분석 및 대처방법을 추가적으로 발굴해야 한다.

다. 고충처리제도 중에서 육아문제 해소방안

여성인권과 관련하여 군에서 근무하는데 가장 불편한 것 1위가 ‘육아 등 가정문제 제한’으로 조사되었다. 사실 일반사회와 마찬가지로 군대 내에서도 여군장교 및 부사관들이 가장 애로를 겪고 있는 것이 육아문제이다.

따라서 우선적으로 이 문제는 과감하게 조치할 필요가 있다. 첫째, 육아 휴직 대체인력의 수당을 인상해야 한다. 휴직자 봉급의 50%를 대체인력 근무자에게 지급하고 출산장려금도 출산 산모에게 봉급의 50%까지 지급할 필요가 있다. 이를 위해서는 여군 예비역과 전역자를 대상으로 대체 근무인력 활용방안을 종합적으로 검토할 필요가 있다.

둘째, 훈련, 빈번한 비상소집, 전방지역의 보육시설 부재 등 여군 군 복무의 특수성을 고려하여 육아지원비를 책정하고 ‘아이돌보미’제도를 활용한 필요가 있다. 즉 위탁시설을 설치하여 육아 경험이 있는 군인가족을 아이돌보미로 채용하여 운용함으로써 육아문제 해소와 군인가족 일자리 창출이 동시에 이루어 질 수 있다.

라. 모성보호 가족동거 생활 측면에서 개선방안

여군은 대체적으로 복무연차와 계급이 높을수록 업무와 가정의 양립 스트레스가 높게 나타나고 있다. 따라서 여군의 사생활 보장을 위한 편의시설을 확충하고 모성보호제도를 추가적으로 발굴할 필요가 있다. 그리고 미취학 자녀의 보육 및 교육을 위한 ‘지원 시스템’을 개발해야 한다.

6. 국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도 개선 방안

첫째, 전공사상 군인을 국가보훈의 핵심정책대상으로 보는 인식전환 필요,
둘째, 전공사상 군인에 대한 처우의 기본원칙을 분명히 할 필요,
셋째, 전공사상 군인에 대한 보다 포괄적인 접근이 중요하다.

7. 기타 군인권리보호제도의 이용 활성화 방안

가. 군인 권리보호제도의 이용 활성화 방안의 전제

- 군 인권보장에 대한 인식전환의 필요성

나. 군인권법 제정의 필요성

다. 군인 권리보호제도 정비에 수반되는 인권침해 사례의
효과적인 구제책 마련의 필요성

라. 군인 권리보호제도의 이용자들에게 대한 신분보장 및
불이익처우 금지

마. 독일의 대표간부 대표병사제도의 도입 필요성

바. 군 권리보호제도의 활성화 방안 : 예산 증가의 필요성

제 6 장 결 언

1. 연구 결과 요약

2. 실태조사 결과 문제점 및 개선방안

첫째, 설문조사를 통하여 도출한 문제점 및 개선방안,
둘째, 정책적 개선방안으로 구분하여 제시한다.

가. 설문분석을 통하여 도출한 문제점 및 개선방안

(1) 인권침해 문제에 대한 간부들의 인식개선 필요

(가) 관련 법규 및 규정

① 군인복무규율 제23조2 (상호간의 존경과 존중)

부하는 상관에 대한 존경을 바탕으로 직무를 수행하여야 하며, 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 병사들의 인권 개선시 군기가 나빠질 것이라고 인식(그림 4-6 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 2px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 나빠질 것이다 49.5% • 좋아질 것이다. 29.5% </div> • 병사들의 인권 개선시 지휘권과 충돌할 것이라고 인식(그림 4-8 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 2px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 충돌할 것이다 36.6% • 충돌하지 않을 것이다. 48.8% </div> • 부하에게 인권문제 발생시 어떻게 처리할 것인가?(그림 4-10 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 2px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 해당병사를 불러서 해결하는데 비중을 둔다. 36.9% </div> • 부하가 인권문제 발생시 상급/외부기관에 진정했을 때 어떻게 처리할 것인가?(그림 4-17 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 2px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 부대 내에서 해결하도록 교육한다. 9.5% • 문제제기 한 병사를 찾아서 지휘계통으로 해결하도록 지도한다. 7.9% </div> <p>※ 일부 간부들이 인권문제에 대한 부정적인 인식을 견지하고 있고, 인권문제 발생시 음성적으로 해결하려는 의도를 가지고 있음</p>
개 선 방 안	<ul style="list-style-type: none"> • 간부들에게 건전한 인권에 대한 인식을 갖도록 체계적인 인권 교육 필요 <p>※ 병사들의 인권개선을 위해 가장 중요한 요인으로 인권교육에 대한 홍보와 교육제도 개선을 지적하고 있음. (27.4%, 그림 4-13 참조)</p>

(2) 간부(장교 및 부사관) 인권 개선 대책 강구

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제23조2 (상호간의 존경과 존중)

부하는 상관에 대한 존경을 바탕으로 직무를 수행하여야 하며, 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 간부의 인권실태가 나쁘다는 인식, 상당수 존재(그림 4-19/20 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 장교 : 인권수준이 나쁘다 40% - 인권수준이 좋다. 29.5% • 부사관 : 인권수준이 나쁘다 40.8% - 인권수준이 좋다. 59.5% </div> • 인권침해를 당한 경험이 있다는 응답 상당수 존재(그림 4-25/27 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 장교 : 59% • 부사관 : 56% </div> • 인권침해를 당한 유형 (그림 4-26/28 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 장교 : 욕설 등 언어폭력 39%, 비인격적 대우 34.8% • 부사관 : 욕설 등 언어폭력 38%, 비인격적 대우 37% </div>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 간부들의 인권 수준을 개선을 위한 노력 필요 ※ 간부들의 인권개선을 위해 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 장교 및 부사관의 인식 및 태도개선이 필요하다고 지적 (장교 48.3%, 부사관 56.9% 응답) : 그림 4-23 참조

(3) 인권교육 내실화 및 누락인원에 대한 인권교육 강화

(가) 관련 법령 및 규정

① 병 인권교육 규정

교육 주관	지휘관
교육 주기	일일, 주간, 월간, 분기
교육 시기	30분 이내
교육 내용	인권사고사례, 구타/가혹행위 근절, 언어생활, 성희롱/성폭력 근절 등
교육 강사	지휘관, 부대인권교관

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 금년도 인권교육 미경험 인원 다수(그림 4-29/30 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 10.3% • 병사 7.4% </div> • 인권교육의 효과가 미흡하다고 응답한 인원(그림 4-36/37 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 20.2% • 병사 29.1% </div> • 인권교육이 효과가 미흡한 이유 (그림 4-38/39 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 형식적 교육 34%, 교육후 상급자 변화없음 52% • 병사 : 형식적 교육 56.5%, 교육후 상급자 변화없음 27.1% </div>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 누락 인원 에 대한 추가 교육 • 인권교육 내용 개선 • 간부 및 상급자의 인권개선 인식 개선 및 제도 보완 (예) 2차상급자에 의한 인권인식 및 실태조사 및 필요시 개인지도 • 인권교육 이수 결과 진급심사에 반영 ※ 인권교육 미이수 시 진급대상 제외(합격/불합격제, 점수 미반영)

(4) 소원수리제도 보완

(가) 소원수리에 대한 책임소재, 처리절차 등 법적/규정 등 근거 없음.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 소원수리에 인권침해 제기 경험자 극소수에 불과 (그림 4-74/75 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 5.6% • 병사 7.4% </div> • 소원수리 만족도 미흡(그림 4-76/77 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 불만족 간부 56.5% • 불만족 병사 61.5% </div> • 소원수리에 대한 불만족 이유 (그림 4-78/79 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 비밀 미보장 25%, 문제가 개선되지 않음 40%, 소원수리로 오히려 불이익 25% • 병사 : 비밀 미보장 33%, 문제가 개선되지 않음 40%, 소원수리로 오히려 불이익 18% </div> • 소원수리 제도가 잘 운영되지 않는다는 인식 팽배 (그림 4-80/81 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 30.6% • 병사 37.1% </div> <p>※ 소원수리에 대한 불신 풍조 심각 ※ 소원수리에 대한 법적 근거 없음</p>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 소원수리 제도 법제화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 책임, 소원수리절차 및 구제기간 설정 등 • 군내 지휘계통 외 외부 기관에 의한 소원수리를 가능토록 규정 설정 필요 • 독일과 같은 현실성 있는 소원수리 제도 도입 <ol style="list-style-type: none"> 1. 지휘계통으로 하는 소원수리 제도 2. 대표장병 제도에 의한 소원수리 제도 3. 국방 읍부즈만에 의한 소원수리 제도 <p>※ 본 연구서의 독일사례 참조, pp.10-11</p>

(5) 구체 차원의 의견건의 제도 보완

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제24조 (의견의 건의)

- ① 부하는 군에 유익하거나, 정당한 의견이 있는 경우 지휘계통에 따라 단독으로 상관에게 건의할 수 있다. 이 경우 상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다.
- ② 상관은 부하의 건의를 경시하거나 소홀히 다루어서는 아니 되며 부하의 의견이 유익하거나 정당하다고 인정될 때에는 이를 받아들여 필요한 조치를 하여야 한다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 의견건의 제도가 잘 운영되지 않는다는 인식 팽배 (그림 4-84/85 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 40.9% • 병사 33.2% </div> <ul style="list-style-type: none"> • 의견건의 제도가 잘 운영되지 않는 이유(그림 4-86/87 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 비밀 미보장 39%, 문제가 개선되지 않음 26%, 소원수리로 오히려 불이익 23% • 병사 : 비밀 미보장 35%, 문제가 개선되지 않음 22%, 소원수리로 오히려 불이익 21% </div>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> ※ 의견건의에 대한 불신 풍조 심각 • 의견건의 제도에 대한 비밀성 및 익명성 보호 대책 마련 • 실질적인 조치가 가능토록 인력과 제도 보완

(6) 고충심사 청구제도 보완

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제25조 (고충처리)

- ① 군인은 부당한 대우를 받거나 현저히 불편 또는 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란할 경우에는 이를 지휘계통에 따라 상담 또는 건의하거나 군인사법 제51조의

3 및 동법시행령 제60조의12의 규정에 의하여 고충심사를 청구할 수 있다.

- ② 제1항의 건의 등을 받은 상관이 고충의 청취를 기피하거나 조치가 불만족할 경우 이를 차 상급 상관에게 건의하거나 말할 수 있다.
 - ③ 상관은 부하가 복무에 전념할 수 있도록 부하의 고충을 파악하고 이를 해결하기 위하여 노력하여야 한다.
 - ④ 군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정.집단서명 기타 법령이 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.
- ※ 불만을 군 외부에서 해결하려는 행위는 잘못

② 군인사법 제51조의 3(고충처리)

- ① 장교, 준사관, 부사관 및 병은 근무여건.인사관리 및 신상문제 등에 관하여 인사상담이나 고충심사를 청구할 수 있으며 이를 이유로 불리한 처분이나 대우를 받지 아니한다.
- ② 제1항에 따라 청구받은 고충심사를 위하여 국방부 및 각군 본부에 군인고충심사위원회를 둔다.
- ③ 군인고충심사위원회 심사를 거친 재심청구는 제51조에 따른 중앙군인사소청심사위원회에서 심사한다.
- ④ 군인고충심사위원회의 구성.운영과 심사절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 군인사법 시행령 제60조의 12(고충심사의 청구)

- ① 고충심사를 청구하고자 하는 장교.준사관.부사관.병(이하 청구인이라 한다)은 다음 각 호의 사항을 적은 고충심사청구서(이하 청구서라 한다)를 설치기관의 장에게 제출하여야 한다.
 - 1. 소속 2. 계급.군번 및 성명 3. 고충심사 청구 내용
 - ② 제1항에 따라 청구서를 받은 설치기관의 장은 지체 없이 소속 고충심사위원회에 회부하여 심사하게 하여야 한다.
 - ③ 청구인은 청구서를 제출할 때 그 심사에 참고가 될 수 있는 자료나 문서를 첨부할 수 있다.
- ※ 군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정.집단서명 기타 법령에 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 고충심사 청구 경험자 극소수(그림 4-88/89 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 1.2% • 병사 0.8% </div> • 고충심사 청구 제도가 잘 운영되지 않는 이유 (그림 4-90/91 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 소원수리로 오히려 불이익 36%, 비밀 미보장 27%, 문제가 개선되지 않음 20% • 병사 : 비밀 미보장 30%, 문제가 개선되지 않음 22%, 소원수리로 오히려 불이익 21% </div> <p>※ 고충심사 청구제도에 대한 불신 풍조 심각</p>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 고충심사 청구 제도에 대한 비밀성 및 익명성 보호 대책 마련 • 실질적인 조치가 가능토록 인력과 제도 보완

(7) 병영생활 전문상담관 제도 보완

(가) 관련 법규 및 규정

① 국방부훈령 제1059호 제4장 제17조(병영생활 전문상담관 임무)

- ① 복무부적응 장병 식별·관리 및 관련사항 지휘관 보좌
- ② 보호·관심장병 현장위주 상담 및 관리
- ③ 장병 기본권 제한사항 식별 및 시정 지휘조언
- ④ 간부 및 상담병 상담능력 향상 교육
- ⑤ 장병·군인가족에 대한 사회복지 관련 상담
- ⑥ 다문화가족 구성원인 장병 관리 및 고충처리 관련 지휘관 보좌

② 국방부훈령 제1059호 제4장 제18조(병영생활 전문상담관 세부업무)

- ① "병영생활 전문상담관실" 세부 운영계획 수립 시행
- ② 사고우려자 및 보호관심장병 등에 대한 현장위주 상담 관리
- ③ 장병 기본권 보장 관련 갈등관리 및 지휘조언
- ④ 군내 사용하는 인성검사 분석 및 후속조치 조언

(8) 인권상담 센터 제도 보완

(가) 현실태

- 국방부 및 각군, 국직기관 내부 인트라넷망에 인권상담센터 개설하여 개별적으로 운영

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 인권상담센터 이용 경험자 극소수(표 4-147/148 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 0% • 병사 0.1%(511명 응답자 중 1명) </div> • 인권상담센터 제도가 잘 운영되지 않는 이유 (그림 4-108/109 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 소원수리로 오히려 불이익 29%, 비밀 미보장 33%, 문제가 개선되지 않음 22% • 병사 : 비밀 미보장 20%, 문제가 개선되지 않음 32%, 소원수리로 오히려 불이익 13%, 부대 분위기 저해 20% </div> • 인트라넷에 접근 제한된 초급간부 및 병 사용 제한 ※ 홍보 미흡 및 인권상담센터에 대한 불신
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 인권상담 센터에 대한 홍보 및 교육 강화 • 상담자에 대한 익명성, 비밀성 보장대책 마련 • 실질적인 조치가 가능토록 인력과 제도 보완

(9) 여성고충상담관 제도 보완

(가) 관련 법규 및 규정

- ① 국방부훈령 제1626호 제3장 제8조(여성고충상담관 업무)
 - ① 상담관은 여성인력의 고충상담 업무를 수행한다.
 - ② 부대내 여성인력이 산재할 경우 부대별 별도의 선임자와 상호 연계하여 관리할 수 있다.
 - ③ 상담관은 여성 초급간부 및 임신여군을 중점적으로 관리한다.
 - ④ 임신여군의 경우 지휘관 중점관리 대상으로서, 간호장교가 미보직되어 있는 부대의 경우 상담관이 임신여군에 대해 관리한다.
 - ⑤ 상담관은 임신여군의 진료여건, 근무시 애로사항, 현황관리 등 전반적

인 사항에 대해서 지휘관과 월 1~2회 병력결산을 실시하고, 임신여군 현황을 매월 각 군 참모총장(인사참모부장)과 국방부장관(인사기획관)에게 보고한다.

- ⑥ 상담관은 고충상담 또는 간담회 등을 통하여 제기된 고충을 부대장에게 보고하여 처리하되, 자체적으로 해결이 불가능한 사항이나 정책적 제도 발전사항에 대해서는 각 군 참모총장(인사참모부장) 또는 국방부장관(인사기획관)에게 보고한다.

② 국방부훈령 제1626호 제3장 제9조(성군기 사고예방)

- ① 상담관은 여성인력과 유기적인 교류를 통해 성군기 사고를 적극 예방하고, 상급 및 해부대의 성 고충 전문상담관의 활동을 적극 지원 및 협조한다. 또한 성군기 사고 발단 초기에 이를 알게 되었을 경우에는 행위자에 대한 경고 등(부대장에 대한 보고를 포함한다)을 통하여 사안의 진행을 미리 방지한다.
- ② 상담관(또는 성 고충 전문상담관)은 성군기 사고예방을 위해 다음과 같은 임무를 수행한다.
 - 1. 인사실무자와 연계하여 여성인력 현황을 최신화하여 유지한다.
 - 2. 초급간부 전입과 동시에 '1:1 상담' 또는 아래 내용을 포함하여 전입자 교육을 실시하고 부대에 조기 적응할 수 있도록 적극 지원한다.

③ 국방부훈령 제1626호 제3장 제10조(성군기 사고 발생시 조치)

- ① 상담관은 성군기 사고 발생 사실을 알았을 경우 피해자의 의사를 존중하여야 하며, 성군기 사고 처리절차 및 신고방법 등을 안내한다.
- ② 상담관은 피해자가 요청(동의)할 경우 심한 정신적 충격으로 전문적인 상담이 필요할시 정신과 군의관에게 안내하고, 기타 상담이 필요할 경우 성 고충 전문상담관에게 안내하는 등 적극적으로 조치한다.
- ③ 상담관은 성군기 위반사고의 처리과정에서 이해관계에 있는 자의 절차 관여 배제, 보직 조정 및 전출, 가해자 분리 등 피해자 보호를 위한 조치를 적극 요구한다.
- ④ 성군기 사고 발생시 상담관은 지체 없이 지휘관 및 각 군 본부(인사참모부 여성정책장교), 국방부(여성정책과장)에 그 사실을 보고하고, 사건 처리의 고의적 지연 등 성군기 사고의 처리절차와 관련하여 부당한 처분이 행해지는 것을 방지한다.
- ⑤ 피해자의 신상노출 방지를 위해 보고계통 및 관련 인원을 최소화한다.

- ⑥ 상담관은 성군기 사고를 지휘계통에 따르지 아니하고 상급부대에 알렸을 경우에도 피해자에게 불이익 처분이 내려질 수 없다는 규정을 알려주어야 한다.
- ⑦ 상담관은 성군기 사고에 대해 분기 1회 정기보고를 실시하되, 보고기한은 매분기 익월 15일까지이며, 성군기 사고 발생시에는 즉시 보고한다.
- ⑧ 성관련 고충을 접수한 상담관은 제10조에 따른 제반사항에 대해 조치를 하고, 이를 묵인하거나 은폐·조작하여서는 아니 된다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 여성고충상담이 현재 사단급에 1명의 여군 장교 중 선임자로 1명이 지정되어 있고, 연대급에 각 1명씩 보조 여성고충상담관을 지정하고 있음 • 현재 이들은 대부분 일반 실무자가 임무를 수행하면서 겸무보직으로 임무를 수행하고 있음. • 겸무보직으로 임무를 수행하기 때문에 자신의 직속상관에게 눈치를 보면서 임무를 수행하는 실정임. • 심층면담을 한 대부분의 여성고충상담관은 업무의 부담을 느낀다고 응답하였고, 가능하면 빨리 다른 사람에게 인계하고 싶다는 의견을 피력하였음. • 일부 부대는 대위급 장교가 대위급 여군장교가 임무를 수행하기 때문에 전문성이 결여됨. • 업무 처리과정에서 익명성과 비밀성이 훼손됨으로 인해 추가적인 인권침해 소지가 발생함.
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 별도의 여성고충상담관 임명 방안 마련 (예) 병영생활 전문상담관 중에 여성을 임명 • 여성고충상담과 업무해소 대책 강구

나. 정책적 제도개선 방안

(1) 군사법제도의 문제점과 개선방안

(가) 관련 법규 및 규정

① 대한민국 헌법 제110조(군사재판)

- ① 군사재판을 관할하기 위하여 특별법원으로서 군사법원을 둘 수 있다.
- ② 군사법원의 상고심은 대법원에서 관할한다.
- ③ 군사법원의 조직·권한 및 재판관의 자격은 법률로 정한다.
- ④ 비상계엄하의 군사재판은 군인·군무원의 범죄나 군사에 관한 간첩죄의 경우와 초병·초소·유독음식물공급·포로에 관한 죄 중 법률이 정한 경우에 한하여 단심으로 할 수 있다. 다만, 사형을 선고한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 군사법원법 제1조(목적)

이 법은 「대한민국헌법」 제110조에 따라 군사재판을 관할할 군사법원의 조직, 권한, 재판관의 자격 및 심판절차와 군검찰의 조직, 권한 및 수사절차를 정함을 목적으로 한다.

③ 군사법원법 제7조(군사법원 관할관)

- ① 군사법원에 관할관을 둔다.
- ② 고등군사법원의 관할관은 국방부장관으로 한다.
- ③ 보통군사법원의 관할관은 그 설치되는 부대와 지역의 사령관, 장 또는 책임지휘관으로 한다. 다만, 국방부 보통군사법원의 관할관은 고등군사법원의 관할관이 겸임한다.

④ 군사법원법 제8조(관할관의 권한)

- ① 고등군사법원의 관할관은 그 군사법원의 행정사무를 관장하고, 국방부 직할통합부대와 각 군 본부 보통군사법원의 행정사무를 지휘·감독한다.
- ② 보통군사법원의 관할관은 그 군사법원의 행정사무를 관장한다.
- ③ 각 군 본부 보통군사법원의 관할관은 예하부대 보통군사법원의 행정사무를 지휘·감독한다.

(나) 문제점 및 개선방안

<p>문 제 점</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지휘관의 지나친 관여와 법률전문가로서 특수한 자격이 없는 자의 재판 참여 등으로 인해 군사법원 및 군검찰의 독립성과 공정성을 해치고 군사법기관의 권위를 실추시켜 궁극적으로는 장병들의 인권을 침해하고 있다는 비판 • 군법무관의 경우에는 진급, 계급정년, 보직불이익 등의 문제에 대해서 일반 법관과 같은 독립성과 신분보장이 이루어지고 있지 않음 • 군법무관이 검찰관, 군판사, 법무참모 등 순환형 보직, 순환보직은 전문성과 독립성을 떨어뜨리는 주요한 원인 • 관할관 제도는 권력분립과 사법권 독립 원칙에 어긋날 수 있다는 점, 군사법의 법적 안정성과 예측가능성을 해치며, 지휘관에게 권력이 집중되어 권한 남용의 문제가 발생할 수 있다는 점, 관할관이 지휘하는 부대의 악성사고에 대해서는 관할관의 지휘책임에 대한 부담으로 제대로 수사가 이루어지지 않을 수 있다는 점, 심판관이 관할관의 의도를 반영해 지휘관이 군사재판에 간접적으로 개입할 우려가 있다는 점 등 군사법기관의 독립성, 공정성, 전문성을 해함
<p>개선방안</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 장기적으로 군사법원을 폐지하고 민간법원에서 군인들에 대한 재판을 진행할 필요성이 제기됨 • 차선책으로 군사법원 존치한다는 가정 <ul style="list-style-type: none"> - 관할관의 군사법제도에 대한 권한폐지(예, 군검찰과 군사법원 및 검찰사무의 행정사무 지휘·감독권, 군사재판 판결결과에 대한 확인조치권, 검찰관에 대한 지휘·감독권을 폐지) - 군 장교가 심판관으로 재판에 참여하는 심판관제도 폐지, 배심원제도를 고려할 필요성 - 헌병수사관의 수사기능의 독립 : 헌병수사관은 모두 국방부 소속으로 헌병수사단으로 통합 - 군검찰과 군사법원의 독립 : 군판사나 군검찰관은 모두 국방부 소속으로 군사법원단, 검찰단으로 통합 - 군사법기관의 검찰관과 군판사는 전문성을 향상시키기 위하여 일정기간의 경력이 있는 법무관 중에서 임명할 필요성

(2) 징계영창제도의 문제점과 개선방안

(가) 관련 법규 및 규정

① 군인사법 제57조(징계의 종류) 제2항 제2

영창은 부대나 함정(艦艇) 내의 영창, 그 밖의 구금장소(拘禁場所)에 감금하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내로 한다.

② 제59조의2 (영창의 절차 등) 제2항

영창은 징계위원회의 의결을 거쳐 병의 인권보호를 담당하는 군법무관(이하 “인권담당 군법무관”이라 한다)의 적법성 심사를 거친 후에 징계권자가 처분한다.

(나) 문제점 및 개선방안

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 영창제도는 국민을 구속하거나 구금할 때는 영창(검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영창 제시의무)에 의하여야 한다는 헌법 제12조 제3항의 영창주의를 위반여부가 문제됨 • 영창제도는 군인사법이 규율하고 있으나 기본권(인권)의 본질적인 내용을 침해할 수 없다고 규정하고 있는 헌법 제37조 제2항을 위반여부가 문제됨 • 인권담당법무관 제도를 도입하여 징계 영창절차의 적법성 여부를 심사하고 있으나 군법무관의 임용은 국방부장관과 각국 참모총장이 임명하므로 판사와 같은 사법기관 소속이 아닌 행정부 소속의 문제점
개 선 방 안	<ul style="list-style-type: none"> • 영창처분에 있어 위헌성 시비를 근본적으로 차단하기 위해서는 군사법원의 군판사가 발부한 영창 또는 영창에 준하는 군판사의 허가를 받아서 신체구금을 할 필요성 • 영창심사 군법무관은 소속부대 지휘관의 지휘를 받는 관계이므로 공정성과 중립성을 유지하기 어려운 문제가 있으므로 인권담당 법무관의 경우에는 지휘관으로부터 영향을 받지 않은 국방부 소속 및 육군본부 소속의 독립적 조직이 필요함 • 영창제도는 기본권 제한의 정도가 과도하다는 점에서 장기적으로는 영창제도를 폐지하거나 상당부분 축소의 필요성

(3) 의견 건의, 고충처리, 소원수리 등 비사법적 권리보호제도의 문제점과 개선방안
(군인권법 제정 필요성)

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제24조 (의견의 건의)

- ① 부하는 군에 유익하거나, 정당한 의견이 있는 경우 지휘계통에 따라 단독으로 상관에게 건의할 수 있다. 이 경우 상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다.

② 군인복무규율 제25조 (고충처리)

- ① 군인은 부당한 대우를 받거나 현저히 불편 또는 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란할 경우에는 이를 지휘계통에 따라 상담 또는 건의하거나 군인사법 제51조의 3 및 동법시행령 제60조의12의 규정에 의하여 고충심사를 청구할 수 있다.
- ④ 군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정,집단서명 기타 법령이 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.

③ 군인사법 시행령 제60조의 12(고충심사의 청구)

- ① 고충심사를 청구하고자 하는 장교,준사관,부사관,병(이하 청구인이라 한다)은 다음 각 호의 사항을 적은 고충심사청구서(이하 청구서라 한다)를 설치기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 소속
2. 계급, 군번 및 성명
3. 고충심사 청구 내용

(나) 문제점 및 개선방안

<p>문 제 점</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 의견건의 제도는 군인복무규율이 “상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다”는 자체적인 한계 규정 • 상관이 부하의 의견건의에 대해 필요한 조치를 취하지 않았을 때에는 의견건의를 하는 군인이 어떻게 권리보호 요청을 할 것인지, 의견건의를 무시한 상관의 어떠한 책임을 부담하는지 등에 대한 규정 미비 • 고충처리제도는 군인들이 고충 진정을 할 때에는 ‘지휘계통’에 따라 상담 또는 건의하여야 한다고 제한하고 있고 지휘계통에 따르지 않은 고충건의를 할 경우 고충을 제기한 군인은 인사상 유·무형의 불이익을 받는 것을 감수해야 함 • 복무와 관련한 고충사항을 진정하고자 할 때 군외부(예컨대, 국가인권위원회 등 법령이 정한 기관을 제외하고)에 해결을 요청할 수 없도록 하고 있음 • 병사들의 경우 소원수리 제도가 현실적인 권리보호제도라고 할 수 있으나 군인사법이나 대통령령인 군인복무규율에 언급되어 있지 않고 부대관리 훈령이나 육군규정에 언급되고 있는 정도임 • 의견건의, 고충처리 소원수리제도의 경우 익명성 보장, 비밀보호, 신분보호, 불이익처우 등의 문제점은 여전히 남아있음 • 의견건의, 고충처리, 소원수리 제도에 대한 규정이 군인사법, 군인복무규율, 부대관리 훈령 등에 혼재
<p>개선방안</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 군인권법을 제정하여 위와 같은 군인권리보호제도의 규정상의 문제점을 개선하고, 시행령, 지침, 훈령으로 산재되어 있는 군인 권리보호제도를 통합하여 법령화해야 함 • 군인권법에 군인들의 기본적 인권을 명시하고, 권리보호제도 및 권리보호 요청인원에 대한 철저한 신분보장 및 피해자보호 절차에 대한 상세한 규정이 필요 • 소원수리 제도의 대안으로서 군 인권법에 독일의 대표간부, 대표병사 제도 도입 필요

(4) 군인의 외부기관을 통한 군인의 권리보호제도의 문제점과 개선방안
(군음부즈만 제도 도입 필요성)

(가) 관련 법령 및 규정

① 국가인권위원회법 제22조(자료제출 및 사실 조회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 필요한 자료 등의 제출이나 사실 조회를 요구할 수 있다.
- ② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 요구를 받은 기관은 지체 없이 협조하여야 한다.

② 국가인권위원회법 제24조(시설의 방문조사)

- ① 위원회(상임위원회와 소위원회를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 필요하다고 인정하면 그 의결로써 구금·보호시설을 방문하여 조사할 수 있다.

③ 국가인권위원회법 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고)

- ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

④ 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제20조
(소위원회)

- ① 위원회는 고충민원의 처리와 관련하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당되지 아니하는 사항을 심의·의결하게 하기 위하여 3인의 위원으로 구성하는 위원회(이하 "소위원회"라 한다)를 둘 수 있다.

⑤ 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 시행령 제17조
(소위원회)

- ① 법 제20조제1항에 따라 위원회에 다음 각 호의 분야에 관한 고충민원(법 제20조제1항의 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항은 제외한다)을 심의·의결하기 위하여 각 분야별로 소위원회를 둔다.

(나) 문제점 및 개선방안

<p>문 제 점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회는 진정사건을 접수받으면 이에 대해 직권조사 권한과 제도 개선 권고 권한이 있으나, 범상으로 군 구급시설을 제외하고 부대에 직접 방문하여 조사할 수 있는 권한이나 정보접근권에 대해서는 명시적으로 언급하고 있지 않고 있고, 실무적으로도 방문조사는 거의 이루어지고 있지 않음 ● 국가인권위원회는 주로 제도개선을 권고하는 형식으로 군인권을 보장하고 있으므로 군이 수용하지 않는 것을 강제할 수 없음 ● 국가인권위원회는 최근 군에서 발생하는 구타·가혹행위 등 인권침해에 대한 진상규명과 구제조치, 재발방지를 위해 '군인권팀'을 운영하고 있으나, 임시적 조직으로 예산·인력 등의 지원이 없을 경우 실효성이 떨어짐 ● 국민권익위원회의 주된 목적은 고충민원의 처리와 관련된 불합리한 행정제도 개선과 부패방지에 있으므로 군인들의 권리보호제도를 위한 직접적인 기관이라고 보기 어려움 ● 국민권익위원회에 군사소위원회를 두고 있고 군옴부즈만을 대체하는 역할을 기대하였으나, 활동 성과가 미비하고 국무총리 소속으로 독립성과 공정성을 담보하기 어려운 한계
<p>개선방안</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 외부기관에 고충민원을 제기하는 것을 금지하는 규정이나 지휘체계에 의한 건의제도는 삭제하고 이에 대한 신분보장, 비밀보호 규정을 신설할 필요성 ● 국가인권위원회 등 외부기관이 군인 권리보호를 위해 제 역할을 수행하기 위해서는 관련 법령의 개정으로 정보에 대한 접근권, 조사권 등 권한관련 규정을 정비·강화할 필요성 ● 군인의 권리보호제도를 활성화하기 위하여 국가인권위원회와 국민권익위원회에 권한을 명확히 재정립할 필요성 ● 독일의 국방감독관제도를 비교법적으로 참고하여 군인들의 현실적인 권리보호제도로 기능할 수 있도록 군옴부즈만 제도 신설 ● 군옴부즈만 제도를 신설할 경우 국가 인권위원회, 국회 등 국방부 및 행정부 소속이 아닌 독립적 기관에 설치 필요

목 차

제 1 장 서 론	3
1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구범위 및 연구내용	5
가. 군 인권의 개념	5
나. 연구범위 및 내용	8
3. 연구 방법 및 연구체계도	9
가. 실태조사방법	9
나. 설문조사방법	11
다. 연구체계도	13
제 2 장 선행연구 결과 및 선진국 사례	17
1. 선행연구 결과	17
2. 독일 사례 분석	19
3. 미국 사례 분석	38
4. 영국 사례 분석	59
5. 이스라엘 사례 분석	63
6. 벤치마킹 과제 도출	67
제 3 장 군인 권리보호 및 구제제도의 규정 및 문제점 검토	71
1. 예방적·비사법적 군인 권리보호 제도와 문제점	71
2. 징계절차상 군인의 권리보호제도	81
3. 군사법제도를 통한 군인 권리보호제도와 문제점	85

제 4 장	군 권리보호 및 구제체계 현실태 조사 및 분석	93
1.	군 권리보호 및 구제체계 이용실태 분석	93
2.	구제·보상체계의 문제점 고찰	179
3.	여군 인권상황 및 실태분석	184
4.	국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도의 적정성 분석	194
5.	현실태 분석을 기초로 개선방향 도출	209
제 5 장	군인 권리보호 제도 및 운영체계 개선방안	213
1.	군 자체의 노력과 병영문화혁신위원회의 출범	213
2.	군사법제도 개혁의 필요성	215
3.	군영창제도 개선의 필요성	220
4.	음부즈만(독일식 국방감독관) 제도의 필요성	220
5.	여군 인권 개선정책 방안	225
6.	국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도 개선 방안	227
7.	기타 군인 권리보호제도의 이용 활성화 방안	230
제 6 장	결 언	239
1.	연구 결과 요약	239
가.	총 괄	239
나.	연구를 통해 도출한 개선분야	241
2.	실태조사 결과 문제점 및 개선방안	242
가.	설문분석을 통해 도출한 문제점 및 개선방안	243
나.	정책적 제도 개선방안	254
참 고 문 헌		261
설 문 지		265

표 목 차

표 2-1 독일 국방감독관 조직형태	25
표 2-2 미국 M.W.R의 사기,복지,오락제도 활동범위 및 예산지원	44
표 2-3 미군 의료관리 체계	58
표 2-4 ① 고충에 대한 처리 절차	60
표 2-5 ② 고충에 대한 처리 절차	61
표 2-6 2013년 군 고충처리 감찰관 운영예산	62
표 2-7 이스라엘 군 의료관리 체계	66
표 4-1 설문조사 대상부대	94
표 4-2 설문조사 대상부대 및 인원	95
표 4-3 설문자 인적사항 영역 및 조사항목	96
표 4-4 간부의 병사 인권에 대한 인식 조사항목	96
표 4-5 간부 자신의 인권실태에 대한 인식조사 항목	97
표 4-6 인권침해 구제제도 숙지사항 조사항목	97
표 4-7 인권침해 구제제도 숙지사항 실태 조사항목	97
표 4-8 인권 구제제도에 대한 인식 및 만족도 실태조사 항목	98
표 4-9 비사법적 구제제도 이용 및 만족도 실태조사 항목	99
표 4-10 병영생활 전문상담관 제도 이용 및 만족도 실태조사 항목	100
표 4-11 관심사병 관리제도 실태조사 항목	100

표 4-12	인권구제 개선방안 의견 조사항목	101
표 4-13	전공상 처리에 대한 인식실태조사 항목	101
표 4-14	인권침해 구제제도의 기타 발전방안 의견조사 항목	102
표 4-15	설문계획 및 응답자 현황	102
표 4-16~184	설문조사 결과 분석 도표	107~172
표 4-185	여군장교 및 부사관 인력현황	185
표 4-186	선진국 여군 운영실태	186
표 4-187~204	여군 설문조사 결과 분석 도표	188~194
표 4-205	보훈 행정대상의 확대과정	197
표 4-206	각 국의 보훈제도에서 관장하는 보훈대상	199
표 4-207	군인과 민간인의 재해 사망률 비교	200
표 4-208	군과 사회의 근무환경 비교	201
표 4-209	전공사상 군경 및 유족 보상금 월지금액	204
표 4-210	보훈급여금 외 국가유공자 및 유족 지원사항	205

그림 목 차

그림 1-1 연구체계도	13
그림 3-1 국가인권위를 통해 구제받는 방법에 대한 인식 조사	81
그림 4-1 ~ 128 설문조사 그림도표	106~170
그림 5-1 인권 침해 시 상담대상(간부)	234
그림 5-2 인권 침해 시 상담대상(병)	234
그림 5-3 인권 침해 시 상담대상(예비군)	234



제 1 장 서 론

제 1 장 서 론

1. 연구 배경 및 목적

지금 우리 군은 ‘반문명적, 반인륜적 범죄’라고 까지 표현하고 있는 윤 일병 구타 사망사건으로 군내 인권에 대한 큰 도전에 직면해 있다. 최근 군에서 발생한 총기난사 사건, 구타 사망사건, 여군의 자살사건, 기타 성추행 사건 등 결코 일어나서는 안 될 반인권적 사고로 국민들의 군에 대한 불안과 분노가 확산되고 있다. 또 이러한 군내 대형 사건과 사고로 인해 군 기강과 전투력 발휘에 대한 불신도 증대되고 있다.

더욱이 대다수 국민들은 이러한 사건이 일어날 때마다 군이 자체적으로 사고 후속조치와 재발방지 대책을 발표하고 있는 것에 대해 그 실효성을 의심하고 있다.

여러 가지 여론을 통해서 볼 때 국민들은 군 인권에 대해 문제점을 직시하고 병영문화의 일대 쇠퇴를 요구하고 있는데도 불구하고 군은 아직도 문제 인식이 부족할 뿐만 아니라 뚜렷한 대책을 내놓지 못하고 있다.

특히 많은 고급간부들이 작전기강 유지를 위해 인권은 어느 정도 무시될 수도 있다는 편향된 생각을 가지고 있으며, 현재 반복적으로 발생하고 있는 악성사고의 주 원인이 되는 병영 내 뿌리 깊은 악습과 기강 해이 문제가 아직도 잔존하고 있다.

언론에도 노출되고 있는 여러 유형의 폭행이나 가혹행위에도 불구하고 피해자의 고충제기를 어렵게 하는 병영관리의 사각지대가 현실적으로 존재하고 있다. 물론 장병들 중에는 입대 전에 이미 왕따, 학교 폭력, 성 폭행 등의 가정과 사회문제를 경험하고 이것이 입대 후에 병영문제로 이어지다보니 부대관리를 더욱 어렵게 하고 있는 것도 사실이다.

향후 병역자원 부족으로 자질이 문제가 있는 자의 입영, 여군인력의 확대, 다문화 가정 자녀의 입대 등으로 병영관리의 어려움이 더욱 증대될 것으로 예상하고 있다.

따라서 이제는 더 이상 군내 인권문제는 늦출 수 없는 심각한 문제이며, 우리 군이 선진군대로 한 단계 발전하기 위해서는 반드시 근본적인 해결책을 모색해야 할 시점에 와 있다.

많은 사람들이 자칫 잘못된 인식을 하고 있는 것 중에서 군에서의 인권문

제와 작전기강 문제이다. 이 두 가지는 서로 상충된 관계가 아니라 보완관계에 있다. 이러한 문제는 이미 2,500년 전 춘추전국시대의 손자도 손자병법에서 군 인권과 임무수행의 관련성에 대하여 제10편 행군편 안에 명확히 제시하고 있다.

“視卒如愛兒故(시졸여애아고)로 可與之俱死(가여지구사)라” 부하 사랑하기를 자식 사랑하듯이 한 까닭에 가히 생사를 함께 할 수 있다” 라고 함으로써 지휘관의 부하사랑이 전투력 발휘에 매우 중요함을 강조하고 있다.

그러나 이어서 “愛而不能令(애이불능령)하고 厚而不能使(후이불능사)면 譬如驕子(비여교자)라 不可用也(불가용야)니라” 사랑하기 때문에 명령을 내리지 못하고 후하게 한다고 일을 시키지 못하면 마치 버릇없는 자식 같아서 쓸 수가 없다” 라고 함으로써 국가와 국민에 대한 사랑 즉 임무수행이 부하사랑보다 우선이며, 상위의 목적임을 분명히 밝히고 있다.

손자는 부하 사랑하기를 자식 같이 했을 때 생사가 걸린 임무를 함께 완수할 수 있다고 하면서 오늘날 우리 군에서 논란이 되고 있는 군 인권문제와 임무수행의 보완적인 관련성을 우리에게 깨우쳐주고 있다.

사실 우리 군도 인권이 참다운 군 기강의 기본이라는 인식하에 선진화된 국방인권 문화를 조성하기 위한 노력을 지속해왔다. 5개년 국방인권종합계획을 바탕으로 매년 국방인권정책 시행계획을 수립하고 이를 통해서 군내 인권보호 및 증진을 위한 교육, 권리구제 등 인프라 구축을 강화해 가고 있다.

특히 군내 인권보장 수준을 질적으로 향상시키기 위하여 단계별로 로드맵을 설정하여 추진하고 국방부와 각 군에 설치된 인권과와 국가인권위 등과 협업체계를 강화하여 시너지 효과를 창출해 나가고 있다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 최근 발생하고 있는 각종 사건과 사고들은 국민들에게 군이 인권의 사각지대라는 인식을 갖게 하고 있으며, 자식을 군에 보내는 부모들의 마음을 더욱 불안하게 만들고 있다.

이처럼 사건이 발생할 때마다 나타나고 있는 “허술한 병사관리, 고충처리 제도의 미비, 정확한 진상조사 부족” 등 고질적인 모습들이 반복되고 있는 것에 대해서는 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없다.

우리 군이 독립적이고 격리되어 있는 조직이 아니고 국가 사회의 일부분이며, 국민의 군대이므로 군의 문제는 바로 우리 모두의 문제인 것이다. 물론 가장 직접적으로 문제를 해결해나가야 할 주체는 군의 고급간부들이지만 근본적인 원인규명과 처방을 위해서는 모든 국민들이 함께 노력해야 한다는

의미이다.

프러시아의 저명한 군사이론가인 클라우제비츠는 그의 저서 ‘전쟁론’에서 ‘전쟁을 지탱하는 세 지주는 국민, 지휘관과 군대, 정부로써 어떠한 경우에도 이 세 가지 요소가 균형을 유지하는 것이 필요하다는 삼위일체론을 주장했다. 예컨대, 미국은 베트남전쟁의 패배에 의해 비로소 국민의 지지와 군대의 사기가 중요함을 통감하였다. 군사전략가 해리 섬머스(Harry G. Summers, Jr)는 그의 저서 ‘전략론’에서 미국이 베트남전에서는 삼위일체 요소 중에서 ‘국민’을 제외시켜 패배했으나 걸프전에서는 삼위일체 요소의 절묘한 조화를 달성함으로써 완벽한 승리를 하였다고 분석하였다.

군내 인권이 보장되는 병영문화를 정착하여 국민이 신뢰하는 선진강군을 육성하기 위해서는 이 삼위가 공동으로 함께 노력했을 때 성공할 수 있다고 본다.

특히 이번 사건을 계기로 병영문화를 혁신하기 위하여 민관군 병영문화 혁신위원회가 출범하였는데 성급한 해결책 제시와 후속조치 보다는 근본적인 원인규명과 처방을 할 수 있도록 균형감각을 가지고 서로 노력해야 한다.

따라서 본 연구목적은 군인 권리보호제도의 법적·제도적 개선, 장병 인권과 인성교육, 초급간부들의 리더십 함양, 안전한 병영환경의 조성, 법과 규정에 입각한 군의 운영시스템 구축 등을 통해 군내 인권의 보장과 군 본연의 역할인 완벽한 전투임무수행이 상호 보완적으로 조화되어 시너지 효과가 창출되도록 하는 방안을 도출해보는데 있다.

2. 연구범위 및 연구내용

본 연구는 군인 권리보호·구제체계에 대한 인권상황 실태조사가 핵심이므로 연구의 진행을 위하여 군 인권의 개념, 군인 권리보호 및 구제체계의 의미와 개념을 먼저 명확히 밝혀둔다.

가. 군 인권의 개념

본 연구는 법적, 제도적 측면을 위주로 연구범위를 설정하고 있으므로 앞

으로 군인의 권리보호라는 표현을 주된 표현으로 사용하고자 한다. 통상 ‘권리’는 군인의 ‘인권’, 군인의 ‘기본권’이라는 의미로 혼용되고 있다. 그러나 엄격한 의미에서는 권리, 인권, 기본권이 동일한 개념이라고 할 수는 없다. 권리는 법적·제도적으로 보장받는 권리, 인권은 인간이 인간으로서 천부적으로 가지는 권리, 기본권은 헌법이 보장하는 국민의 기본적인 권리를 의미하기 때문에 서로 구별되는 개념으로 볼 수 있다.

그러면 먼저 인권과 기본권의 개념과 군 인권의 의미 그리고 군인 권리보호의 의미를 정리해 본다.

첫째, 인권이란 인간이라면 누구에게나 당연히 보장받아야 할 최소한의 권리이다. 이러한 인권은 모든 인간이 태어나면서부터 받는 초국가적, 초인종적 권리로서 국가권력에 우선하는 특성이 있다. 그러나 인권에서 의미하는 권리는 일반적인 권리와 다른 속성이 존재한다.

즉 일반적인 권리에 비해 도덕적이고 윤리적이며, 정당성을 가지는 속성이 있다. 인권은 실정법에 우선하여 정당성을 판단하며, 인간이 인간다움을 유지하는 근본적인 것을 주요내용으로 포함하고 있으나 주어진 상황이 인간답게 살 수 없는 상황에서는 모든 권리를 누리는 것이 불가능하게 될 수 있다는 속성이 있다. 그리고 인권이 법적인 권리로 기능을 발휘하기 위해서는 헌법, 법률, 명령, 규칙 등에 규정되거나 헌법재판소 및 법원의 판결과 유권해석 등에 의해 그 권리성이 인정되어야 한다.¹⁾

둘째, 기본권이란 헌법에 의해 보장되는 국민의 기본적인 권리로서 헌법의 중심가치로 실증화된 인권을 의미한다. 인권은 비법적인 정치, 문화, 사회적 개념을 포함하고 있으므로 기본권 보다 넓은 개념을 가지고 있다.

기본권은 인간이 인간으로서 당연히 누려야 할 고유한 권리이다. 이러한 기본권은 영구히 박탈당하지 않는 권리이며, 항구적인 권리이다. 따라서 이는 헌법 개정에 의해서도 폐지할 수 없는 불가침의 권리이므로 국가권력은 기본권을 최대한 존중하고 보장할 의무를 진다. 그러나 ‘대한민국 헌법’ 제2장 제37조에서 ‘국민의 모든 자유와 권리는 국가 안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다,’라고 함으로써 기본권은 본질적인 내용을 제외하고 이를 제한할 수 있는 근거가 있다.

1) 국방부·국가인권위원회, 『국군 인권교육 교재』 (대전: 국군인쇄장, 2010), pp.8-13.

셋째, 군 인권이란 군인들이 군대의 소속으로 군인신분을 갖는다고 하여도 위에서 정의하고 있는 인권은 보장된다는 의미이다. 군 인권 역시 군인으로서 당연히 천부적으로 누려야 할 권리이고 군인신분이라는 이유로 인권의 본질적 내용이 침해되지 않아야 한다. 즉 군 인권이란 군인으로서 마땅히 누려야 할 권리로 정의할 수 있다. 그러나 우리나라 군에서는 최근 인권개념이 도입된 이래 아직도 정착이 되지 않았기 때문에 보편적이고 명확한 정의가 이루어지지 않은 상태에서 다양한 의미로 군 인권이란 개념이 사용되고 있는 실정이다.

군인은 일반국민으로서의 지위와 군의 인적구성원으로서의 특수신분관계상의 지위를 동시에 가지고 있기 때문에 인권의 특수성을 가진다. 군인도 국민의 한사람이기 때문에 헌법에 보장된 기본권을 당연히 누리며, 특수신분관계에 있는 군의 구성원으로서 군 업무를 수행할 권한과 이에 부수되는 의무도 동시에 가진다. 즉 일반국민으로서의 모든 기본권이 원칙적으로 보장되지만 군대라는 특수성 때문에 추가로 받게 되는 권리도 있으며, 일부는 법률에 따라 제한을 받게 된다.

군 인권법은 군인의 인권은 천부적으로 보장되는 불가침의 권리이기는 하지만, 현실적으로는 이러한 군인의 인권이 제한되거나 침해될 수 있으므로 이를 방지하고 군인들의 인권을 최대한으로 존중하고자 하는 의미에서 법과 규정으로 군인들의 인권을 규정하고자 하는 것이다.

따라서 헌법에서 정한 바와 같이 기본권이 지향하는 바와 군인 인권의 특수성에 비추어 보았을 때 군인 신분이라는 이유만으로 군인 인권이 무시되어서도 안 되고, 군인의 인권을 보장한다는 이유를 앞세워 헌법에 보장하고 있는 군사제도상의 목적달성이라는 공익을 일방적으로 훼손해서도 안 된다.

이는 군사적 목적 달성과 군인의 인권보장이 실제적으로 조화와 균형을 이루어야 한다는 것을 의미한다.

넷째, 군인 권리보호란 군인의 인권을 최대한 보장하기 위하여 현재의 법과 규정, 제도로 규정하고 있는 구체화된 권리를 말한다.

현재의 권리보호제도는 위와 같은 군 인권을 보장하기에는 미흡하다는 국민적 공감대와 인식이 있기 때문에, 우리 보고서는 현재의 권리보호제도의 문제점을 살펴보고 개선방안을 제시한다. 나아가 군인의 인권을 법과 규정으로 구체적으로 보장하기 위하여 군인권법 제정, 군옴부즈만 제도 도입 등의 논의를 하자는 것이다.

나. 연구범위 및 내용

따라서 본 연구의 범위와 내용은 아래와 같다.

- 가. 군 권리보호체계 제도 전반에 대한 일반현황 및 규정 등 파악
- 나. 군 장병 권리보호·구제체계 전반의 이용실태 및 구제·보상체계의 문제점
- 다. 독일 군사소원법 등 해외 사례 분석(미국, 독일, 이스라엘 등 4개국)
- 라. 현행 군인 권리보호·구제체계에 대한 전문가 의견 수렴
- 마. 국가유공자와 보훈대상자 보상금 및 지원제도의 적정성과 타당성
- 바. 권리보호·구제제도의 실질적·효과적 운영과 체계화(리모델링) 개선방안

위에서 제시한 연구범위에 대하여 충분한 실태조사를 함으로써 실천적인 대안을 도출하고자 하였다. 특히 연구중점을 다양한 부대와 대상에 대하여 설문조사와 심층면접에 둠으로써 보다 현실적인 방안을 구상하였다.

실태조사의 연구대상 및 조사분야는 아래와 같다.

- 가. 조사대상 : 훈련소, 각급 군부대 장병, 지휘관, 간부, 여군·여성군무원, 국방부 및 국가보훈처의 권리보호·구제 관계자, 전공사상 당사자와 그 가족 등
- 나. 연구시기 : 현재 - 2014.12.16
- 다. 조사분야 : 인권보호·구제제도 장병 교육실태, 고충처리의 비밀성·익명성 보장 실태, 피해발생시 신속한 초동조치 여부, 여군 등 군 소수자에 대한 인권보호 적절성, 현행 비사법적 인권보호·구제제도의 문제점과 실효성에 대한 인식조사, 실제 이용경험자 및 운영 실태 등에 대한 현장조사 등

3. 연구 방법 및 연구체계도

가. 실태조사방법

(1) 문헌 및 자료조사

미국, 독일 등 주요 선진국과 우리나라의 군인 권리보호·구제체계 전반인 일반현황, 법·제도·지침, 기본정책방향 등 비교·분석

(2) 현행 권리보호·구제제도 이용 실태 및 관련 인식 실태조사

가) 조사 방법 및 대상

방 법	대 상	비 고
설문조사/ 심층면접 조사	· 훈련소 훈련병·간부·지휘관 · 합동대 및 병과학교 여군·여군무원·학생장교 · 야전부대 장병·간부·지휘관·여군	연구 책임자
심층면접 조사	· 국방부, 국가보훈처 권리보호 및 구제 관계자	연구자, 법무장교
현장조사	· 국방부 법무관리관실 인권과 / 육본 인권과 현장조사 자료 활용 및 가능시 현장 확인	법무장교
전문가 자 문	· 학계 전문가 초빙 세미나	9월

나) 실태조사 기간 : 7월 15일 ~8월 말 (1.5개월)

다) 설문 주요 내용 (설문지 : 부록 참조)

※ 중점 : 인권보호, 구제제도 장병 교육실태, 고충처리의 비밀성 익명성 보장

라) 심층면접 조사 주요 내용

※ 중점 : 현행 권리보호, 구제체계 운영의 전반적인 실태 분석 및 타당성

(3) 세미나

- 일시 / 장소 : '14년 9월 16일 / 국가 인권위원회 세미나실
- 세미나 주제 : 군인 권리보호·구제체계에 대한 인권상황
 - 주제#1 : 선진국 사례분석을 통해 본 군 권리보호체계 보완방안
 - 주제#2 : 군 권리보호 현실태 분석 및 제도적 개선방안
 - 주제#3 : 여군 인권상황실태 및 개선대책
 - 주제#4 : 군 전공사상자 처우 및 지원제도 적정성
- 주 최 : 건양대학교 군사과학연구소
 - * 공동주관 : 충남대 국방연구소, 한국 동북아학회
 - * 후 원 : 국가 인권위원회
- 참석인원 : 100여 명

(4) 현행 권리보호·구제체계 운영의 전반적인 실태 분석 및 타당성 등 검토

- 침해 예방, 침해 대응, 사후보상 및 사회복귀 지원체계 전반의 운영실태
- 국방부 전공사상 심사와 국가보훈처 국가유공자 심사·등록제도 미비점
- 군 전공사상자 처우 및 보상금 등의 적정성, 각종 지원제도의 타당성

(5) 전문가 자문 및 의견수렴

- 학계 전문가 및 관련 전문가 대상
- 현행 권리보호 및 구제체계의 적정성 및 미비점 등

나. 설문조사방법

(1) 표본설계

실태조사의 목적은 장병들의 인권침해 구제제도 시행실태를 파악하기 위하여 국방부 직할부대, 육·해·공군부대 및 해병대에 대한 임무 유형별, 근무여건별로 설문조사와 심층면접을 병행하는 것으로 계획하였다.

모집단은 군 전체 장병 등을 대상으로 하되, 조사의 신뢰성을 증대시키기 위하여 예비군과 병사의 부모를 포함하는 것으로 하였다. 이들에 대한 전수조사는 불가능 한 것으로 통계적 방법을 사용하여 설문결과의 신뢰수준과 오차범위에 적합한 표본크기를 계산하였다.

표본추출은 모집단을 국방부 직할과 육·해·공군의 군집으로 나누고, 그 군집에서 단순랜덤 추출법으로 표본을 뽑는 이단 군집추출법을 적용하였다. 2차 대상군집에 있어, 국방부는 교육기관이 해당되며, 육군은 GOP사단, 해안사단, 향토사단을 포함하여 격오지부대를 포함하였다.

해군은 함대사령부와 해병부대로, 공군은 비행단을 포함하였다. 예비군은 예비군 훈련장에 방문하여 랜덤으로 표본을 추출하여 설문을 접수하여 별도로 분석하였고, 부모는 우편으로 설문지를 분배하여 접수하였다.

(2) 대상 표본 규모

표본 크기는 설문조사 결과의 신뢰수준, 표본오차, 설문응답률에 의해 결정하는데, 본 설문조사의 표본크기는 설문결과의 신뢰수준이 95% 이상, 표본오차가 3% 이내가 되는 것을 목표로 하였고 응답률은 90%로 가정하였다.

표본크기 산정을 한 결과 1,184명의 표본조사가 필요한 것으로 나타났으나 조사 대상인원은 위 식을 통해 계산된 적정 인원보다 많기 때문에 설문결과는 신뢰수준 95%이상, 표본오차 3%이내의 결과를 얻을 수 있다.

(3) 조사 방법 및 대상

설문조사 대상부대별 인원은 총 1,380명을 계획하였는데, 이중 장교 200명(여군 70명 포함), 부사관 220명(여군 80명 포함), 병 840명, 여군무원 70명이다. 이중에서 여성은 총 220명을 계획하였고, 예비군은 50명, 병사 부모는 30명을 계획하였다. 심층면접은 총 100명을 계획하였고, 이중 장교는 25명, 부사관 25명, 병 30명, 군무원 20명을 각각 계획하였으며, 이중 여성은 총 30명이었고, 이들은 신분별로 각 10명이었다.

구 분	내 용
초기 표본크기 산정	$n_1 = \frac{(z_{\alpha/2})^2(\hat{p}(1-\hat{p}))}{\epsilon^2}$ <p>* n_1 : 초기 표본크기, α : 유의수준, ϵ : 표본오차, \hat{p} : 비율($\hat{p}=0.5$로 가정)</p>
표본크기 조정	$n = n_1 \frac{N}{N+n_1} \left(\frac{1}{r} \right),$ $n_1 = \frac{(z_{0.025})^2(0.5(1-0.5))}{(0.03)^2} = \frac{(1.96)^2(0.25)}{(0.03)^2} = 1067.072$ <p>* N : 모집단의 크기, n : 표본 크기, r : 설문응답률</p>
실 표본크기 산정	$n = n_1 \frac{N}{N+n_1} \left(\frac{1}{r} \right) = (1067.072) \frac{636000}{636000 + 1067.072} \left(\frac{1}{0.9} \right) \approx 1184$

* 참고: 600명 이상 설문 응답 시 신뢰수준 95%이상 표준오차 4%이내

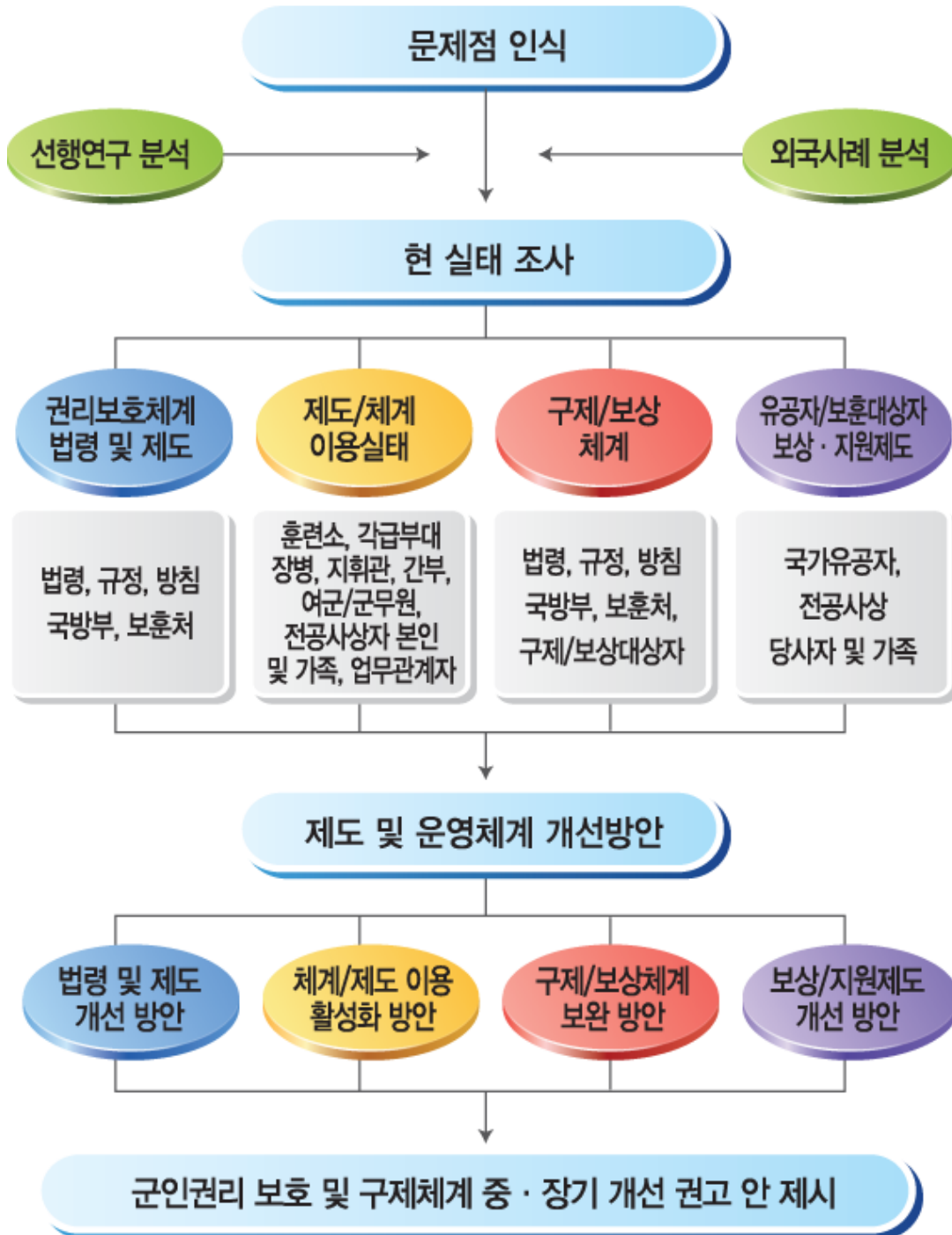
(4) 설문 및 지표설계위한 조사 영역

조사표는 크게 현역 병사와 간부(장교 및 부사관), 여군 및 여군무원, 예비군, 부모용 설문지로 구분하여 작성하였다.

영역별 조사내용은 설문자 인적사항, 인권침해 구제제도에 대한 숙지사항, 이용사항, 발전방안 영역 등으로 구분하였다.

다. 연구체계도

<그림 1-1> 연구체계도





제 2 장 선행연구 결과 및 선진국 사례

제 2 장 선행연구 결과 및 선진국 사례

1. 선행연구 결과

지금까지 실태조사와 연구용역을 수행했던 선행연구 결과를 종합하여 벤치마킹할 수 있는 과제를 도출하였다. 특히 국가인권위원회의 용역과제로 연구한 결과물들이 본 연구에 든든한 기초가 되었다. 그 외에도 국민권익위원회, 국방부 그리고 군 인권과 관련된 연구소 등에서 추진했던 연구 결과물들을 검토하였다.

먼저 국가인권위원회에서는 ‘군대 내 인권실태 및 개선방안을 위한 기초연구(2002년, 김형태)’, ‘양심적 병역거부자에 대한 대체복무 인정여부에 관한 이론적·실증적 연구(2002년, 김선택)’, ‘군대 내 구급시설 인권실태조사를 위한 기초 현황과약(2003년)’, ‘군대 내 성폭력 실태조사(2004년, 권인숙)’, ‘군사법제도 운영 및 인권 침해 현황 실태조사(2004년, 이계수)’, ‘군 수사과정 및 군 영창 인권상황 실태조사(2004년, 송광섭)’, ‘군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구(2005년)’, ‘군복무 부적응자 인권상황 실태조사(2006년, 안현의)’, ‘군 복무 부적응자의 인권상황 실태조사 결과발표 및 토론회(2006년)’, ‘선진외국의 인권교육 우수사례 실태조사(2006년, 정진성)’, ‘외국 군 인사복무 관련 법령 및 제도 등 실태조사(2007년, 이계수)’, ‘군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사(2012년, 김상균)’, ‘군 의료체계에 대한 인권상황 실태조사(2013년) 등을 연구하였다. 또한 2012년에는 국가인권위원회 주관으로 군 인권에 대한 세미나를 개최하기도 하였는데 세미나를 통하여 ‘군인 인권법의 정신’, ‘군 인권침해 진정 및 병영문화개선 관련 권고사례 유형분석’, 국방부 병영문화 개선정책의 추진현황과 평가’ 등이 논의 되었다.

국민권익위원회에서는 ‘군 자살사고 예방제도 개선방안 연구(2008년)’ 등을 수행하였으며, 군 인권 관련 전문가와 연구단체 등에서는 ‘한국사병의 인권현실(2002년, 한홍구)’, ‘의무복무 사병들의 삶의 질과 복지문제(2003년, 이영환)’, ‘인권의 관점으로 본 병영시설의 문제점과 과제(2005년, 오동석)’, ‘군 인권의 문제 어떻게 볼 것인가(2005년, 국회인권포럼)’, ‘여군 인권상황 실태조사(2012년, 한국여성정책연구원)’ 등을 연구하고 토론하기도 하였다.

국방부 및 각 군에서도 군 인권의 중요성이 부각되면서 다양한 경로를 통하여 이 분야에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 특히 각 군에 인권

과가 설치되면서 군 인권에 대한 좀 더 체계적인 연구가 진행되고 있다.

지금까지 이루어진 연구 중에서 대표적인 것으로서는 ‘장병 기본권 확립방안 연구(2004년, 김광식)’, ‘인권과 지휘권의 동반적 발전방안(2007년, 독고순)’, ‘군인 인권 가이드라인 제정 연구(2008년, 유명덕)’, ‘군 인권 개선 성과 지표 개발연구(2008년, 독고순)’, ‘군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구(2010, SMI 안보경영연구원)’ 등이다. 또한 2011년 국방부에서 주관하여 ‘군 인권교육 발전방안’을 주제로 인권정책 세미나를 개최하기도 하였으며, 국방부는 국가인권위원회와 공동으로 ‘국군 인권교육 교재’를 작성하여 현재 각 군에서 적극적으로 활용하고 있을 뿐만 아니라 2012년 군 인권 법령집을 발간하였다.

지금까지 군 인권에 대한 선행연구는 국가인권위원회와 민간연구기관에서 주도하여 이루어져 왔다. 다양한 연구결과물들의 축적과 군의 각종 사건, 사고 등이 언론을 통하여 공론화가 되면서 이제는 군도 군인 인권측면에서 이 문제에 접근하게 되었다.

연구결과물을 종합해 볼 때 현재 군의 인권문제는 근본적인 개선이 필요하다는 전제가 있는 것이 공통적이며, 이를 위하여 법과 제도를 정책적으로 보완할 것을 주장하고 있다.

공통적으로 제안하고 있는 것으로서 먼저 법과 제도적 개선분야에서는 군사법제도 개선, 군인기본법의 제정, 국방 음부즈만 제도 도입, 군인 권리목록의 제도화, 초급간부의 기본권 개선, 인권관련 지휘통솔 상담체계 보완, 군 의료서비스 개선, 복무 부적격 판정제도 활성화, 분대장에 의한 보호 및 관심병사 관찰제도 폐지, 징계절차의 공정성과 입창제 폐지, 병사 대표가 부대 운영에 참여할 수 있는 대표병사제 도입 등이었으며, 교육 및 운영과 관련된 분야는 인권 친화적 지휘통솔과 엄정한 부대관리 여건 보장을 위한 과도한 지휘부담 해소, 군법교육 강화, 인권교육 현실화, 병영내의 자율성 확보위한 내무생활 운영 매뉴얼 개발, 병사들의 사병화 근절방안 마련 등이었다. 그리고 중·장기적으로는 군 인권 보장 및 증진대책 강구를 위한 병역제도 개선과 범국민적 과제로 추진할 것 등 이었다.

국방부도 지금까지 논의되어왔던 군 인권개선과 관련하여 2014년에 ‘14-’18 국방인권정책종합계획 추진방향을 발간하였다. 주요 내용은 국방인권의 비전을 선진화된 국방 인권문화 조성에 두고 군 인권향상을 통한 무형전력 극대화라는 목표를 달성하기 위하여 모두 3단계로 추진하기로 하였다.

1단계는 인권보호 인프라 구축 및 강화를 위하여 인권보장 제도 정비, 인권교육의 지속적 실시, 인권구제 절차의 신뢰성 제고, 인권보장 협업체계구

축 등을 시행할 계획이다.

2단계는 인권보장 수준의 질적 향상을 위하여 기본권별 보장실태 조사, 기본권별 보장수준에 공감대 형성, 기본권별 보장수준 향상방안 마련 등을 시행할 계획이다.

3단계는 인권의 내면화를 위하여 인권 선진군대인 미국, 독일 등과 같은 수준의 인권보장을 실현할 계획이다.

국방부는 군 인권정책을 효율적으로 추진하기 위하여 정책기조를 첫째, 인권정책 추진체계를 개선하기 위한 제도정비, 둘째, 피해자 중심의 구제체계 확립, 셋째, 인권교육 강화를 위한 교육체계 개선, 넷째, 인권과 관련된 국제기준을 이행하기 위한 국제규범 이행기반 조성, 다섯째, 대내외 협조 및 홍보 강화에 두었다.

본 연구를 추진하기 위하여 선행연구 결과와 국방부의 추진 동향을 분석한 결과 군 인권과 관련하여 다양한 정책적인 고려사항과 구체적인 추진과제들은 이미 선별이 된 것으로 보인다. 그러나 군 구성원의 변화하고 있는 현실 상태 분석이 과연 실효성 있게 분석이 되었는가 하는 것은 여전히 의문이다. 따라서 본 연구팀은 다양한 실태조사를 통하여 군 내부의 인권상황을 정확히 분석하고 선진국의 군 인권사례 분석을 통하여 발전방안을 도출해 보고자 한다.

2. 독일 사례 분석

가. 독일군 개인고충 고발제도(Beschwerde; 소원수리제도)

독일연방군(Bundeswehr)의 장병 인권보호를 위한 소원수리제도는 크게 지휘계통, 대표병사, 국방옴부즈만 등 3개의 계통으로 구분되어 있다.

(1) 지휘계통에 의한 소원수리(Beschwerde)

독일연방군의 모든 장병은 부당한 대우에 관해 지휘계통을 통해 보고할 수 있다. 이를 위해 신병교육훈련 시 군법교육을 통해 군사적 임무를 위해 정당하게 기본권을 제한받는 경우, 부당한 명령이지만 우선 상관의 명령에 복종해야 하는 경우, 부당한 명령이므로 복종의 의무가 성립하지 않는 경우,

불법한 명령이므로 절대로 복종해서는 안 되는 경우를 명확하게 구분할 수 있는 기준에 대하여 교육을 받는다.

독일연방군의 지휘계통으로 실시하는 소원수리제도는 당사자 또는 당사자가 임명한 대리인에 의하여 실시할 수 있다. 단, 대리인과 당사자는 직접적인 지휘관계에 있어서는 안 된다.

우선, 인권침해를 당했을 경우 인권침해자는 1차 상급자에게 소원수리를 제기할 수 있다. 소원수리를 제기한 후 성과가 없거나 1달 이내에 조치가 없으면, 인권침해자 또는 대리인은 2차 상급자에게 “추가적 소원수리”를 제기할 수 있다. 여기에서도 성과가 없거나 1달 이내에 조치가 되지 않으면 소원수리 당사자 또는 대리인은 군사법원에 소원수리를 제출할 수 있다. 군사법원은 그 타당성을 평가하고, 가해자에 대한 징계, 또는 형사처벌 여부를 결정한다.

(2) 대표장병(Vertrauensperson)제도에 의한 소원수리

독일연방군은 부사관, 병사는 각 중대별로, 장교는 각 대대별로 신분별 대표장병을 운용하며 이들을 통해 소원수리사항을 접수하도록 한다. 한국군의 일부부대에도 이러한 대표병사제도를 적용하기도 하지만, 독일연방군 대표병사제도의 근본적인 특징은 이들이 동일 신분의 집단으로부터 민주적 투표를 통해 선출된 인원이라는 것이다.

부당한 대우를 받은 병사는 소원수리의사를 중대 대표병사에게 표현하면, 대표병사가 중간계통을 거치지 않고 중대장에게 또는 대대장에게 직접 보고할 수 있는 특권이 부여되어 있다.

(3) 국방 옴부즈만(Wehrbeauftragter)에 의한 소원수리

상기 두 가지 소원수리 계통은 모두 독일연방군 조직 내에서 이뤄지는 반면, 국방 옴부즈만제도는 각개 장병이 직접 국방조직 외부를 통해 인권침해사안에 대하여 도움을 요청할 수 있는 특징을 가지고 있다. 국방 옴부즈만은 독일하원 산하 국방위원회에서 임명하는 민간인으로서, 장병들이 직접 연락을 취할 수 있도록 그 이름, 사진, 이메일 및 전화번호 등이 독일연방군의 모든 생활관과 사무실 복도에 게시되어 있다. 또한, 신병교육훈련 시 중대장은 신병들에게 국방 옴부즈만 제도의 활용법 및 연락처에 대해 반드시 교육하도록 법으로 규정하고 있다.

나. 독일군 군사법제도²⁾

독일군은 2차 대전 이후 군대를 폐지하였다가 민주적 기반 위에서 군대를 창설하고 헌법원칙에 따라 군대법제를 수립하였으나 이후 군대 존재는 자주 정치적 쟁점으로 비화되면서 군대에 대해 헌법에 새로운 규정을 두면서 어느 나라보다 많은 헌법조항을 가진 나라가 되었으며, 징병제에 의한 군사조직을 운용하고 있다는 측면에서 각종 제도나 규정은 우리 군의 인권침해 구제에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

독일군의 기본적인 법 원리는 ‘제복 입은 시민(Staatsbürger in Uniform)’과 ‘내적 지휘(Innere Führung)’에서 찾을 수 있다. 군인을 ‘제복 입은 시민’으로 이해하고 군인의 지위를 정의하는데, 이는 군인의 지위에 대한 포괄적 법률인 「군인법(Soldatengesetz)」에서 명시하고 있다.

「군인법」은 규정 내용으로 볼 때 우리의 「군인사법」 및 「군인복무규율」과 대체로 유사하다. 「군인법」 제6조는 ‘제복 입은 시민’으로 군인을 이해하고 군인의 지위를 정의한다. 군인의 기본권을 인정하는 한편, 군사적 직무의 필요 범위 내에서 제한될 수 있음을 규정하고 있다.

‘내적 지휘’는 독일군의 제도적·정신적 기초를 나타내는 중요한 개념이다. 군대의 내부 영역에서 헌법의 가치관을 군인의 실존적 근거로 삼아 인간존엄을 추구하는 한편, 군으로 하여금 민주사회의 일원으로 지속적인 자각을 시킨다.

이러한 정신에 입각하여 독일은 군인의 신분을 가진 자라도 특별한 경우에만 군 형사법원에서 재판을 받게 하고 있다. 군 형사법원은 군 통수계통이 아닌 연방법무관의 소속 하에 두고 있기 때문에 관할관제도는 없다.

일반형사법원은 ‘제복 입은 시민’인 독일군에 대한 군 형법위반사건의 관할권을 가지며, 특별군사법원은 전시와 해외에 주둔 중이거나 전함에 승선 중인 군인들에 대해서만 관할권을 가지도록 하고 있으나 아직 설립된 적이 없어 군사법원은 실제로 운용하지 않는다고 보아야 한다. 일반형사법원에서는 군 형법 전담부 판사를 두어 재판에 참여하도록 하는 한편 판사 중에서 1인은 군 소속으로 되어 있다.

군 징계법은 징계권자가 처분할 수 있는 단순징계와 군 징계법원이 선고할 수 있는 징계처분인 사법적 징계로 구분하여 규정하고 있다. 단순징계는 직무위반의 혐의사실이 존재하는 경우 사실조사·심사·선고를 거쳐 직속상관 또는 징계처분을 선고한 자가 집행하며, 사법적 징계는 혐의사실에 관한 군

2) 안보경영연구원, 『군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구』(2010), pp.64-67.

징계검찰관의 예비조사 등을 참작하여 지휘관이 처분을 내리면 군 징계검찰관은 이에 관한 고발장을 군 징계법원에 제출한다.

군대에 대한 헌법조항 중에서 대표적인 군인의 인권 관련 사항은 「군인법」, 「군형법」, 「국방음부즈만법」, 「군인참여법」 등에서 찾을 수 있으며, 주요 특징적 사항을 살펴보면 다음과 같다.³⁾

「군인법」 제10조에서 상관은 직무상의 목적을 위해 국제법, 법률, 직무규정을 준수하는 조건 하에서만 명령을 발할 수 있도록 하고 있다. 이러한 한계를 벗어나는 경우에는 불법이 되고 발부해서도 안 되며, 정당방위나 긴급피난과 같은 예외 규정을 두어 허용하고 있다.

제11조에서 복종의무는 적법한 명령에 대해서만 인정되며, 인간존엄을 침해하는 명령이나 범죄를 명하는 명령은 구속력이 없게 된다. 아울러 범죄라고 인정할 정도로 불법성이 명백한 경우에는 명령을 발하는 자는 책임을 면할 수 없도록 하고 있다.

「군형법」은 형사책임을 추궁하여야 할 행위를 명령과 관련하여 하급자의 책임, 상관의 책임, 권리 구제절차와 상관의 형사책임으로 나누어 구체적으로 규정하고 있다.

하급자는 상관의 명령을 이행했다고 해도 위법한 행위임을 알고 행했을 때는 책임을 져야 하며, 상관이 진상을 알았더라면 문제의 명령을 내리지 않았을 것이 명백한 경우 명령을 교정하여야 할 의무를 가진다.

상관은 명령권, 징계권을 남용하여 범죄를 범하는 행위를 하면 명령권 남용죄, 범죄행위사주죄, 징계권남용죄를 지도록 규정하고 있다. 나아가 상관이 자신의 지위를 이용하여 하급자의 소원을 방해하거나 재판에 영향을 미치는 행위 등을 하게 되면 권리 구제차원에서 소원방해죄, 재판방해죄를 지도록 규정하고 있다.

「국방음부즈만법」은 독일군 병사의 기본권 보호를 목적으로 제정되었다. 「국방음부즈만법」 제7조는 지휘계통을 따르지 않고 직접 국방음부즈만에게 의견을 제출할 수 있는 병사들의 권리를 규정하고 있다.

「군인참여법」을 근거로 시행되는 군인참여제는 군 조직 내의 약자가 가지는 고충을 원활하게 처리해 주며, 조직 내의 중요문제를 결정하는데 있어서 민주적 의사결정방식을 도입하도록 하고 있다.

「군인참여법」 제1조는 군인 중에서 대표위원, 대표위원회, 인사대표를 구성하여 군인을 대표할 수 있도록 하고 있다. 연방군에는 대표위원제도를 두고 있으며, 신분별로 선출된 대표위원들은 분쟁과 여러 중요사항에 대해 상

3) 한흥구 외, 『군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구』(서울: 국가인권위원회, 2005), pp.45~57.

관과 하급자 사이에 조정을 도모한다. 부대별로 장교, 부사관, 병사는 각각 5인 이상의 유권자 집단이 직접비밀선거에 의해 각각 1인의 대표위원과 2명의 대리인을 선출한다. 대표위원은 인사사항, 근무사항, 급부배려사항, 직업교육 및 계발조치, 징계 조치 시에 의견개진 및 청문 등의 업무를 수행한다.

대표위원은 청문, 제안권, 공동결정을 통해 업무에 참여한다. 전체대표위원회는 국방부 내에 설치되며, 육·해·공군 군위생부대와 중앙군부대 군인들은 경력별·지위별로 전체대표위원회에 참가한다.

전체대표위원회의 구성원은 매 4년 마다 대표위원의 비밀투표에 의해 선출한다. 전체대표위원회는 인사, 사회, 조직 영역에서 국방부의 각종 규정 수립 등으로 인하여 군인에게 미치는 영향에 대한 의견 진술이 가능하며, 국방부의 결정사항에 대한 합의가 이루어지지 않을 경우에는 중재위원회를 구성하여 원만한 합의를 도모한다. 전체대표위원회는 개별적인 사건을 처리하는 소원접수처나 청원수리처가 아니라, 원칙적인 규정들이 문제가 되는 경우에 국방장관에게 군의 관심사를 대변하는 기능을 수행한다.

다. 옴부즈만(국방감독관) 제도

독일의 국방감독관 제도인 옴부즈만(Ombudsman)은 스웨덴어로 남의 일을 대신해주는 ‘대리인’이라는 의미를 가지고 있는데, 1809년 스웨덴에서 행정부 공무원의 권력남용을 조사·감시하기 위한 제도로 출발하여 지금은 영국·노르웨이·덴마크·뉴질랜드 등 유럽을 중심으로 세계 각국에서 보편적인 국민 보호수단으로 활용되고 있다.

현재 우리나라에서는 정부기관이나 지방자치단체 등 공공기관뿐만 아니라, 방송, 신문 등 다양한 분야에서 많이 운영되고 있는데, 국민권익위원회⁴⁾가 일반 옴부즈만으로서의 역할을 담당하고 있으며, 국민권익위원회 소속의 군사소위원회가 군사 옴부즈만으로서의 역할을 담당하고 있다. 따라서 이번 윤일병 사건을 계기로 수면 위에 떠오른 군사 옴부즈만 도입문제를 논의하기 위해서는 군사 옴부즈만의 표준모델로 평가받고 있는 독일의 국방감독관⁵⁾

4) 1994년 5월 20일 국무총리 산하에 국민고충처리위원회를 설치하여 행정부에 대한 옴부즈만 역할을 수행토록 하다가, 2005년 7월 29일 ‘국민고충처리위원회의 설치 및 운영에 관한 법률’을 제정하면서 대통령 직속기관으로 위상을 조정하였으며, 2008년 2월 29일 ‘부패방지 및 국민권익위원회의 설치 및 운영에 관한 법률’이 제정되면서 지금은 국민권익위원회에서 그 역할을 수행하고 있다. 정순교, “우리나라 옴부즈만제도 개선방안”,(서울: 국민고충처리위원회: 2005), p.111.

5) ‘국방에 관한 헌법적 임무를 맡은 자’를 의미하는 독일어 ‘Wehrbeauftragter’를 우리나라에서는 ‘군특명관’, ‘국방감독관’ 등 다양하게 번역해서 사용하고 있는데, 여기서는 ‘국방감독관’으로 통일해서

제도를 먼저 분석해야 할 필요가 있다.

(1) 국방감독관 도입 배경

독일에 국방감독관 제도가 도입된 배경은 제2차 세계대전이라는 시대적 특수상황이 영향을 크게 미쳤다. 독일군은 제2차 세계대전이 종전되기 이전까지 통수권을 보유하고 있는 국가원수에 철저히 복종하였는데, 이로 인해 의회의 통제를 벗어났던 군대는 제1차 세계대전에 이어서 제2차 세계대전까지 일으킴으로써 독일 국민들뿐만 아니라 전 세계인들에게 엄청난 고통을 안겨 주었다.

따라서 1945년 독일군이 연합군에 항복하자 전승국들은 독일군대를 해체시키고 재무장을 허용하지 않았으나, 1949년에 이르러 동·서간에 새로운 냉전 구도가 형성되고 동유럽에 주둔한 소련군에 대항하여 북대서양조약기구(NATO)를 구성하게 되면서 독일을 재무장 시켜야 했다.

1954년 파리조약에서 독일이 국제법적으로 주권국가로서의 지위를 회복하고, NATO 가입이 결정되자 재군비가 급속하게 추진되어 1955년 1월 독일(서독) 연방군이 창설되었다. 연방군이 창설되고 징병제를 시행하는 병역법이 공포되는 등 독일군대의 재무장이 현실화 되자, 나치정권 하에서 이루어졌던 제2차 세계대전의 참상과 전쟁기간 중 군인들에 대한 기본권 침해 사례를 기억하고 있는 국민들과 의회는 군대에 대한 강력한 통제수단을 마련함으로써 역사적 과오를 되풀이 하지 말아야 한다는 공감대가 형성되었다.

이에 따라 기본법을 수정하여 기본법 제65a조(군대의 명령권과 지휘권)에서 국방장관에게 군대에 대한 명령권과 지휘권을 부여하였으며, 기본법 제45a조(외무위원회와 국방위원회)에서 연방의회에 조사위원회의 권한도 동시에 보유하는 국방위원회를 설치토록 하였다. 그리고 1956년 3월 16일 기본법 제45b(연방의회의 국방감독관)에서 군인들의 기본권을 보호하고, 연방의회의 군대에 대한 통제권 행사를 보좌하는 기관으로서 국방감독관을 임명토록 하였다.

이처럼 군대에 대한 의회의 통제권을 기본법에 먼저 명시한 독일은 이어서 1957년 6월 27일 ‘연방의회의 국방감독관에 관한 법률’을 공포하고, 헬무트 폰 그롤만(Helmuth von Grolman)을 초대 국방감독관으로 임명해서 1959년 4월 3일부터 업무를 개시하도록 하였다. 이후 1990년에는 군대 경력이 없는 사람도 국방감독관으로 선출될 수 있도록 법률을 개정하였다.

사용하기로 한다.

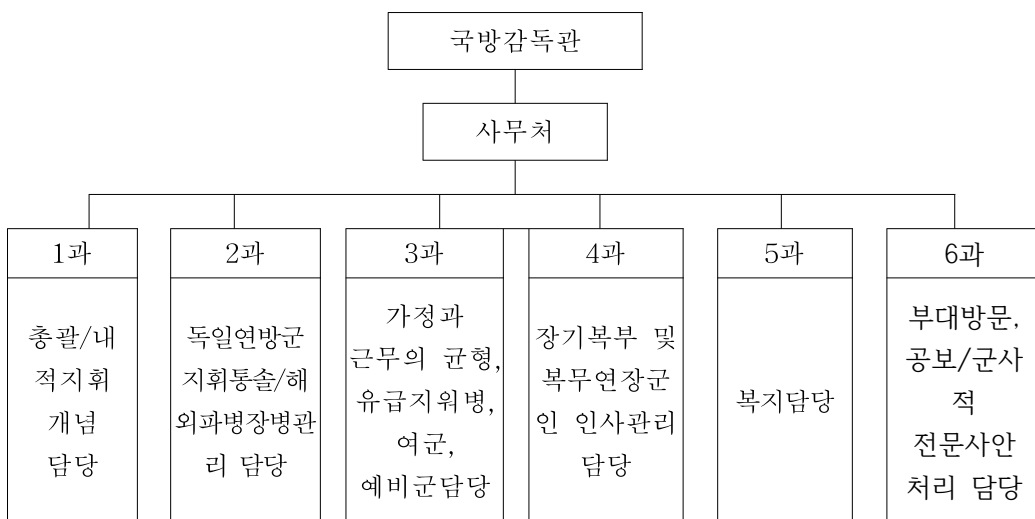
이처럼 독일이 국방감독관 제도를 도입했던 가장 중요한 이유는 의회의 통제를 벗어났던 군대가 제1·2차 세계대전을 일으켰던 역사적 과오를 또 다시 저지르지 않도록 군대 내부를 철저히 감시하고 통제하는 데 있었다고 하겠다.

(2) 국방감독관의 역할과 권한

국방감독관은 연방의회 의원 선거권을 보유하고 있는 35세 이상의 독일국민이라면 군대경력이 없더라도 누구나 선출될 수 있는데, 연방의회에서 사전 토론없이 비밀투표를 실시하여 재적의원 과반수의 찬성으로 선출된다. 임기는 5년이나 연임 가능하며 임기가 만료되거나 재임기간 중 사망, 사임, 의회에 의해 해임되면 임기가 종료된다.

국방감독관은 다른 유급의 공직, 영업 및 직업에 종사하거나 영리를 목적으로 하는 기업의 이사 또는 감사회에 소속되거나 정부 또는 연방내지 주 입법기구에 속할 수 없으며, 군복무중인 자가 선출되면 임기동안 군복무가 면제된다. 국방감독관은 연방의회에 사무소를 두고 <표 2-1>에서 보는 바와 같이 50~60명으로 구성된 사무처로부터 업무지원을 받는데, 사무처 직원들은 연방의회에 소속되어 업무상으로는 국방감독관의 감독을 받으나, 복무상으로는 연방의회 사무총장의 감독을 받는다.

<표 2-1> 독일 국방감독관 조직 형태



출처 : 독일 국방무관부(2014.12)

국방감독관은 연방의회 보좌기관으로서 기본적인 역할은 기본법 제45 b조 (연방의회의 국방감독관)에 따라 군인들의 기본권을 보호하고 연방의회가 국방에 대한 의회의 통제권을 행사할 때 연방의회에 조력을 제공하는 것이다.

따라서 징병제로 인해 입대하는 군인들의 기본권을 보호하고, 지휘권 남용을 방지하며, 소원수리를 검토하고, 소원수리의 대상이 된 잘못에 대해 적절히 교정하며, 국방감독관으로서 활동결과를 연방의회에 보고하는 것을 주요 임무로 한다. 국방감독관은 연방의회나 국방위원회의 지시에 따라 활동을 개시하거나, 의무와 부합되는 재량에 따라 독자적으로도 임무를 수행할 수 있는데, 연방군의 군사적인 영역뿐만 아니라 국방부의 업무영역을 포함한 국방 관련 모든 행정기관, 그리고 연방군에 소속되지 않은 예비군까지 관할로 하여 연방의회를 보좌한다.

또한 국방감독관은 군인들이 지휘계통을 거치지 않고 직접 단독으로 제기하는 진정도 연평균 5,000-6,000건을 접수, 처리함으로써 군인에게는 특별한 청원기관으로서의 역할도 수행한다.

국방감독관은 군인이 개별적으로 진정을 접수하거나, 연방의회 의원으로부터 통보를 받았을 경우, 그리고 부대방문활동이나 언론보도 혹은 각급부대의 보고서 평가과정에서 기본권 침해사실을 인지하면 조사활동을 시작할 수 있는데, 국방감독관에게는 국방감독관법 제3조(직무권한)에 따라 정보권과 권고권이 있으며, 연례보고서와 특별보고서를 통해 군대와 관련된 부정적인 현상을 공표할 수 있는 권한도 있다.

가) 정보권

국방감독관은 자신의 임무를 수행하기 위하여 국방장관과 소속기관 및 직원들에게 자신이 필요로 하는 정보를 제공해주고 관련 문서를 열람토록 요구할 수 있다. 이런 요구를 받은 국방장관이나 소속 기관 및 직원은 비밀을 유지해야 하는 불가피한 사유가 없으면 국방감독관의 요구를 수용해야 하며, 불가피한 사유가 있을 때에는 국방장관이나 직무상 국방장관의 상임대리인이 결정해서 거부권을 행사할 수 있다.

그러나 그 이유를 국방위원회에서 소명해야 한다. 만일, 국방장관이 정보제공을 거부하더라도 국방감독관은 진정사건을 조사하는 과정에서 해당 기관이나 직원으로 하여금 사실관계를 스스로 조사하도록 하거나 조사한 결과를 공표토록 유도함으로써 필요한 정보를 수집할 수 있으며, 이때 수집한 정보를 연례보고서에 포함함으로써 국방장관이나 해당 기관 및 직원으로 하여금

해당 사건을 해결하도록 압박하는 효과를 얻을 수 있다.

국방감독관은 임무수행을 위하여 언제든지 예고 없이 연방군의 모든 단위 부대, 부서 및 시설을 방문할 수 있다. 국방감독관은 부대를 방문하여 직접 군인들과 대화를 나누고 현장을 확인함으로써 실효성 있는 분석과 평가를 할 수 있을 뿐만 아니라, 스스로 군대와 관련된 지식을 축적함으로써 업무수행 능력을 키울 수 있다.

그리고 부대방문 시 확인한 정보를 바탕으로 국방장관에게 적절한 조언을 제공함으로써 예방적인 조치를 취할 수 있을 뿐만 아니라, 연례보고서에 대한 신뢰성을 높일 수 있다. 그러나 국방감독관의 부대방문권한은 국방감독관 1인⁶⁾에게만 허용된 권한이며, 소속직원들은 사전에 통보한 경우에만 부대를 방문하여 필요한 정보를 수집할 수 있다.

국방감독관은 군대와 군인들이 관련된 범위 내에서 징계와 형사처벌에 대한 통계자료를 요구할 수 있다. 그리고 비공개로 진행되는 형사절차와 징계절차에 참관인으로 참석할 수도 있으며, 검사와 징계청구기관의 대리인과 동등하게 관련서류를 열람할 수 있는 권한도 있다. 그러나 판결에 영향을 주거나 통제할 수 있는 권한은 없다.

나) 권고권

국방감독관은 진정사건에 대해 조사를 마친 후 결함이 있을 경우에는 해당 부서에 재발을 방지하기 위한 제도개선이나 규정개정을 권고할 수는 있으나, 직접 시정을 지시하거나 정책 집행에 개입할 수는 없다. 국방감독관의 이러한 권고권은 법적인 구속력이 없고, 이를 강제할 수 있는 법률상의 다른 수단도 없으므로 제재수단으로서의 성격을 가지고 있는 것이 아니다.

다만, 국방감독관은 해당 부서에서 권고안을 수용하지 않을 경우 차상급 기관으로 해당 사실을 송부함으로써 간접적으로 영향력을 미칠 수 있으며, 형사절차 혹은 징계절차를 개시하도록 주무부서에 사건의 조사결과를 회부할 수는 있다.

국방감독관으로부터 사건조사 결과를 송부 받은 사법기관이나 행정관청은 징계 혹은 형사절차의 개시로부터 종결 사항까지 국방감독관에게 보고할 의무를 가진다. 이로 볼 때 국방감독관은 비록 구속력이 제한되는 권고권 밖에

6) 연방의회의 국방감독관에 관한 법률 제17조(국방감독관의 대리)②항에 따라 국방감독관이 3개월 이상 직무수행에 장애가 있거나, 국방감독관의 직무관계가 종료된 이후 후임자의 직무관계가 개시됨이 없이 3개월 이상의 기간이 경과한 경우, 국방위원회는 사무처장에게 직무권한을 행사하게 할 수 있다.

없으나, 간접적인 영향력을 이용하여 군인들의 기본권 침해를 예방하는 효과를 가지고 있다고 하겠다.

다) 보고서 작성

국방감독관은 연방의회와 국방위원회에 보고할 의무를 가지고 있다. 보고 형태는 종합보고와 특별보고로 나눌 수 있는데, 종합보고는 매년 3월에 전년도 활동결과를 종합하여 문서형태로 작성한 연례보고서를 연방의회 의장에게 제출하는 것이다. 연례보고서에는 주로 개별 진정사건에 대한 상세한 조사결과가 포함되는 등 대부분 군에 대한 부정적인 현상들이 기술된다.

이러한 연례보고서는 의회의 공식간행물이 되어 군대와 일반사회에 배포되므로 각급 부대에서는 기본권 침해예방을 위한 교보재로 활용할 수 있으며, 일반국민들과 군대를 연결시키는 교량 역할을 하기도 한다.

반면에 특별보고는 국방위원회의 지시로 활동을 하거나 국방감독관이 독자적으로 인지하여 활동을 한 경우에 실시하는데, 보통 개별사건과 관련하여 내용의 사실관계와 평가 결과, 필요시 제안과 권고를 포함하게 된다.

이러한 특별보고는 바로 공표되지는 않으나 상당수가 연례보고서에 재수록됨으로써 결국에는 알려지게 되며 최종적으로는 종합보고 자료와 함께 활용된다.

(3) 국방감독관의 한계

독일식 국방감독관 제도에도 많은 제한이 있는데 먼저 활동범위부터 살펴보면, 국방감독관의 활동이 전적으로 무제한적인 것은 아니다. 국방감독관은 국방위원회가 직접 심의대상으로 삼은 사항에 대해서는 활동권한이 제한되며, 반드시 기본권이나 민주적 지휘원칙이 침해된 범위 내에서 재량이 인정되고, 의회통제권을 넘는 경우에도 재량이 인정되지 않는다.

그리고 모든 활동은 헌법과 법률, 판결에 종속된다. 국방감독관은 권력분립의 원칙에 따라 군대나 관련 기관 및 부서에 권고권은 행사할 수 있으나, 직접 시정을 지시하거나 집행에 개입할 수는 없으며, 군인을 대상으로 하는 형사소송이나 징계절차에도 직접적으로 참여할 수는 없다.

국방감독관에게 정보요구권과 문서열람권이 부여되어 있으나, 공식적인 조사절차가 가능한 국방위원회와는 달리 정보요구를 관철시킬 수 있는 법적인 강제수단이 존재하지 않으므로 정보요구를 받은 국방장관이 거부하면 정보

수집활동이 제한될 수 있다.

예고 없는 부대방문권의 경우에도 국방감독관 1인만 권한을 행사할 수 있도록 제한하고 있으므로 광범위하게 산재된 부대를 일일이 방문하여 현장에서 확인하는 것은 매우 제한될 수밖에 없다.

연방의회와 국방위원회가 국방감독관에게 지시권이 있으나 1959년 국방감독관이 활동을 개시한 이후 연방의회가 지시권을 행사한 사례가 거의 없으며, 국방위원회조차도 50여 년 동안 기본권 침해와 관련된 지시는 25건에 불과하였다는 것을 볼 때 의회를 통한 군인들의 기본권 침해예방이나 구제활동이 실제로는 활발하지 못하다고 볼 수 있다.

라. 독일군 여성 고충처리 제도

(1) 군내 성폭력 처리 규정

성폭력 행위가 일반형법상 성폭력 관련 조항에 해당되는 행위로 증명될 경우, 일반형사범 처리대상으로 민간경찰 또는 검사에게 신병을 인도한다. 성폭력 근절대책을 위한 연방군내 추가지침을 마련하여 운용 중이다. 관련 지침명은 국방부복무지침(ZDv 10-13 Nr. 304)이며 매우 엄격하다.

성폭력(“성적 자기 결정권 침해”) 혐의 사건 발생 시 지위고하를 막론하고 무조건 신고할 의무를 규정함은 물론 강제적인 신체접촉 및 폭력행위뿐만 아니라 언어적 폭력행위도 징계대상에 해당한다. 심지어 피해자 보호를 위한 구실로 사건을 은폐할 경우도 처벌된다. 유사 혐의 발견 시 부대내 지휘관은 반드시 사건경위를 조사하고 문건으로 조사내용 및 결과를 반드시 기록할 의무를 부여하고 있다(군징계령WDO 32조).⁷⁾

(2) 여성 남녀평등특명관 배치

사단급 이상 기관에는 남녀평등 특명관(여성)을 배치하도록 되어 있다. 이들은 여군들의 인사관련 불이익, 가족과 군직장 간 문제, 성희롱 문제에 대한 군과 여군 간 상담자 및 조정자 역할 수행 등 여군을 위한 고충처리 역할을 담당하고 있다. 사단은 아니더라도 연대 및 여단 단위에도 상담관을 배치하고 있다. 가족문제와 관련해서는 남자군인도 상담관에게 자문을 받을 수

7) 주독무관부, 2009. 내부자료.

있다. 독일에는 여군만으로 구성된 별도 부대는 존재하지 않는 사정 때문이기도 하다.

(3) 전투병력 숙소 배정 현황

전투병력 숙소 배정을 할 때 여군을 위한 별도 컨테이너식 숙소 배정(한방에 2-4명)을 한다. 통상적으로 옆 컨테이너에는 남자 군인 숙소가 배정된다.

여군 숙소가 있는 층에 별도의 여군 화장실이 배치되어 있어 남자 군인과 별도로 사용하고 있다. 기타 공동 휴식공간(TV실)은 남녀 군인이 공동으로 사용하고 있다.⁸⁾

마. 독일의 모성보호 및 가족친화 제도⁹⁾

(1) 군의 일 가정 양립 정책의 원칙

독일군에서도 ‘일 가정 양립’은 군인들의 개인적인 삶의 영위, 그리고 국내 외에서 증가하는 군내 임무지 투입, 군내 가정업무로 인한 결근일 수의 증가, 그리고 근무지와 주거지 장거리 통근자 증가, 그리고 사회적인 이유로 야기되는 변화들로 인하여 매우 중요한 의미를 갖게 되었다. 임무 투입가능성을 개선하여, 군인들이 ‘일 가정 양립’을 할 수 있도록 하는 것이 군의 잠재적 목표이다. 이를 위해서는 국방정책의 큰 틀 안에서 이 문제를 검토하고 있다. 조직적인 지원이 임무 투입 가능성의 부분에서 큰 도움이 되지 못할 경우에는 금전적인 보상이 이루어져야 하며, 그런 것이 군 예산에도 우선적으로 반영되고 있다.

군내 ‘일 가정 양립’은 기본적으로 군내 정해진 군법에 의거한다. 가족이란 가장 기본적인 정의인 부모와 자식 관계는 헌법 6조에서 특별한 보호를 받으며, 군법 31조에서도 직업군인 및 국방의 의무로 인한 복무 군인의 복지를 위해 지원하도록 정해져 있다. 그리고 군법 10조 3항에 따르면 군은 병사들을 지원해야 할 의무가 있다. 그 외 법적 필요 사항은 군내 양성 평등에 관한 법이다.

군내 ‘일 가정 양립’은 2004년 8월 9일 독일군 구상에 따라 ‘능력 범주’ 중

8) 주독한국대사관무관부, 2009. 내부자료.

9) 국가인권위원회, 『여군 인권상황 실태조사』(2012), pp.90-97

‘지원 및 지속성’에 포함된다. 군내 ‘일 가정 양립’을 확고하게 보장하기 위해서는 이와 관련된 문제, 능력 및 장치들을 가용 가능한 예산을 갖고 군에 맞추어 틀을 잡고 동기화해야 한다. 다음 같은 점들이 중요하다.

- 전투력에 있어서 가족과 직무는 대립하는 쌍으로 간주할 것이 아니라 서로 보완하는 단일체와 자극제로 여겨져야 한다는 것.
- ‘일 가정 양립’ 분야에서 동일 시 되는 과제, 능력, 장비들은 착수하는데 필요한 사항들과 연방 방위군의 지령에서도 이행되어야 함.
- 전력투입으로 인한 특별한 부담과 매일 직무에서의 과도한 요구들을 고려해야 함.
- 군인들을 위해 민간수준과 견줄 수 있는 제안들이 전개되어야 함.
- 군인들과 그들의 가족들을 위한 적절한 기대치들이 수용되어야 함.
- 계획상 필요한 한도에서, 전투력에 있어 투입되어야 할 민간영역의 이익과 관심이 고려되어야 함.

독일군에서 가족이란 정의는 부부관계와 친인척 관계로 얽힌 이들을 의미하며, 편부모 그리고 혼인 등록은 안 한 커플의 자녀, 양자나 양부모, 그리고 이전 혼인 관계로 연결된 가족 관계 그리고 정식 등록된 연인들을 폭넓게 의미한다.¹⁰⁾

독일에서는 ‘일 가정 양립’이 제도상에서 그치는 폐단을 극복하고자 제도의 실질적 실현이 지휘체계 책임의 일부가 되어 있다. 특히, 교관들은 가족관련 문제가 있을 경우, 상담을 해 줄 수 있어야 한다. 선임자들도 다음을 준수하도록 되어 있다.

- 병사들의 가족 관련된 문제에 대한 요구는 정당하고 존중해야 한다.
- 각 병사들의 가족 관점이나 문제들이 개개인에 따라 다를 수 있음을 인지한다.
- 가족과 임무에 대한 관점이 가능하면 화합될 수 있도록 한다.
- 모든 임무의 성과 및 임무수행에 필요한 지시나 요건들 외에도 병사들이 가족 부양에 따라 받을 수 있는 개인적인 부담 상황을 이해해야 한다.

각 선임자들은 군내 ‘일 가정 양립’을 위한 업무의 경우 인사뿐만 아니라 기타 사회적인 그리고 군대 내에서의 양성 평등관 제도 혹은 기타 대리인(단체), 혹은 장애인 대표자 및 가족 지원 기관 등과 필요시에는 함께 일을 하

10) Generalinspekteur der Bundeswehr. 2007. Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften.

도록 되어있다.

(2) 육아 휴직

가) 제도적 현황

육아 휴직 관련 법령으로는 「여군 및 남자군인 육아 양육 기간 법령」(Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten)이 있다. 육아 휴직은 여군 뿐 아니라 남자 군인도 신청할 수 있다.

또 「연방 육아양육 보조금법」(Bundfeszierungsgeldgesetz) 제15조 1항에 의거, 연방군인(여군 및 남자군인)은 육아양육기간을 신청할 수 있는 권리가 있다. 동 양육기간 동안 무급 휴직 처리되지만, 군병원은 무료로 이용할 수 있다(1조 1항).

육아 휴직기간은 만 3년 동안 휴직가능(1조 2항)하지만, 만 3세까지 3년을 휴직할 수도 있고 아이가 만 8세 될 때까지 상기 3년을 분할해서 휴직 가능하다. 분할 횟수는 총 4회로 제한되며 입양아 양육을 위한 휴직도 동일한 적용을 받는다.

육아 휴직을 위해 아이의 모친(여군) 혼자 상기 육아 휴직기간을 모두 사용할 수도 있고, 부모가 같이 휴직을 신청할 수도 있다(1조 3항). 육아 휴직기간 중 아이가 사망할 시에는, 아이 사망 3주 후에 휴직기간 종료(1조 5항)한다. 육아 휴직기간 중, 국방장관 혹은 그의 위임을 받은 기관의 승인 시, 군복무 이외의 파트타임 직업을 수행할 수 있다. 단 주당 근무시간이 30시간을 초과해서는 안 된다(4조).

출산휴가 및 육아 휴직기간 동안, 해고할 수 없도록 엄격히 법으로 규정하고 휴직기간 종료 후, 복직이 보장된다.

결국 연방군의 출산휴가 및 육아휴직 규정은 일반관련 민법규정과 대동소이하다. 단 국가 위기상황 시 육아휴직이 중단될 수는 있다(육아휴직관련 법령, 3조 2항). 그 이외의 군인 신분으로 인해서 특별대우나, 불리한 대우는 없다.¹¹⁾

나) 국방감독관의 평가

국방감독관의 조사결과에 의하면, 군인들은 과다 지급된 금액에 대해 반환

11) 주독무관부, 2009. 내부자료

하라는 군의 통보에 매우 큰 불만을 표출했다. 이는 육아휴직으로 다소 잘못 계산되거나 늦게 반영된 계산 등으로 인하여 다소 추가 지급된 금액에 대한 부분이 라고 한다. 이러한 과다 지급의 이유는 다양하다. 담당부서 인원의 실수, 육아 휴직 신청서를 제출한 이후부터의 시간 체크, 시스템의 오류 등이다. 이러한 문제들은 훗날에도 발생할 가능성이 매우 농후하여, 이러한 이유로 부모들의 불편을 줄이기 위해 군이 개선해야 할 부분이다.

국방부의 2011년 7월 10일에 발표된 지시에 따르면, 젊은 부부들에게 큰 재정적 부담을 안기지 않도록 추가로 제공된 보조비용에 대한 환급을 받아야 한다고 한다. 환급절차의 번거로움을 줄이고자 2010년 보고서에서 제안했던 부분들이 받아들여졌다. 초과금액상환에 관한 새로운 규정이 생겼다. 곧 부모가 되는 병사들은 서류만 작성하면, 기존에 발생한 초과금액이 있을 경우 이를 후에 관련된 육아 휴직비용과 연계해서 처리할 수 있게 된다.¹²⁾

(3) 임신 및 출산휴가

가) 제도상 현황

여군의 출산휴가 관련 법령으로는 여군모성 보호법령(Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen)이 있다. 출산 휴가기간(상기법령 5조 1항)은 다음과 같이 세 가지로 구분하고 있다.

- 정상적인 출산인 경우: 출산 전(6주), 출산 후(8주) 총 14주
- 쌍둥이 출산 경우: 출산 전(6주), 출산 후(12주) 총 18주
- 조산인 경우: 출산 예정일보다 일찍 태어난 기간만큼 출산 후 휴가 기간 연장 그밖에 출산 시 태아 사망 후, 산모의 특별한 요구가 있을 때에는 의사 소견 상 이의가 없을 시, 상기 휴가 기간이 종료되기 전에 다시 복무할 수 있으나, 출산 후 2주내에는 복무할 수 없도록 규정하여 산모 보호를 엄격히 하고 있다.¹³⁾

나) 국방 감독관의 평가

국방 감독관에 의하면, 임신한 여군에 관련된 보고들은 매우 긍정적이다. 특히 임신과 육아와 관련된 다양한 요구 사항과 시설들을 갖추도록 하는 안

12) Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. 2011. Drucksache 17/8400.

13) 주독무관부, 2009. 내부자료.

내책자가 매우 큰 역할을 한다.

2010년 국방 감독관 보고서에 근간을 두고, 군대 업무의 안정성 및 기술환경 등에 관련된 공공법적 시각에 입각하여 국방부는 ‘군에서 임신’이라는 캠페인을 시작했다. 이는 임신한 군인들이 근무지에서의 수유 및 기타 임신 및 양육 관련된 것에 대한 권리와 의무뿐만 아니라 동료 군사들의 협조를 요구한다. 많은 책자와 플래카드를 통해 다양한 정보들이 전달되며 인트라넷에서도 다양한 정보를 제공하고 있다. 이는 군의 우수 사례이다.¹⁴⁾

(4) 탁아시설 및 대체 육아지원

가) 탁아 시설

2011년 1월 5일 발표된 군을 매력적으로 만들기 위한 프로젝트의 일환으로서 탁아 시설 확대 조치를 취했으나, 부모들이 보다 나아진 점을 느끼기엔 어렵다는 것이 국방 감독관의 평가이다. 조사에 의하면 최소한 1천개의 추가적인 탁아 시설이 필요하다.

지역적으로도 시설의 질에는 큰 편차가 있는데 탁아시설 건축 및 관리에서는 지방정부가 주도하고 있다. 뮌헨과 코블렌츠의 탁아시설만 보면 매우 좋아 보이지만, 기타 울름과 같은 도시나 다른 곳의 모습을 본다면 군이 지나치게 지방정부의 정책에만 의지하고 있음을 알 수 있다.

군병원, 군 대학 혹은 군 학교 등의 경우 장기적인 계획을 할 수 있다. 울름의 경우만 하더라도 이러한 여건을 구비하고 있다. 그러나 군내 유치원의 도입이 지연되는 것은 병원이나 기타 부지에 유치원을 세울 수 있는 부지나 인프라가 갖춰지지 않았다는 의견들이 많아서이다. 대안으로 지역의 대학교 내 유치원을 확장해서 활용하는 방법이 조사되고 있다. 하지만, 이렇게 할 경우 군 자녀들의 여건에 맞는 운영시간 및 기타 제반 사항들이 정해져야 가능할 것이다.¹⁵⁾

나) 대체 육아 지원

독일국방부는 다양한 비용 분석 및 상황분석을 통하여 군 양성평등법 10조

14) Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. 2011. Drucksache 17/8400.

15) Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. 2011. Drucksache 17/8400.

2항을 개정하였다. 기초교육, 보수교육 혹은 기타 교육으로 인하여 추가적으로 발생해야 하는 육아지원 비용에 대한 지원을 받을 수 있게 된다. 지원의 정보와 비용에 관한 부분은 앞으로의 세부지침으로 결정될 것이다.

18세 이하의 자녀를 가진 여군(남자군인 포함)을 위한 파트타임 군 복무가 허용되고 있다. 신청 조건으로는 군복무 4년 이상인 자이어야 하고 파트타임 복무 가능 기간은 최대 12년이다.

그러나 국방감독관의 진술에 의하면 파트타임 가능성에 관한 부분에서는 개선된 점을 별로 볼 수 없다고 한다. 국방부는 새로운 병력 배치모델 하에서는 가족 업무로 인하여 근무하기 어려운 경우에 대한 보상이나 기타 대안을 만들어 보겠다고 했다. 개선안이 확립되기 전까지는 군인들에게 주어지는 휴가 혹은 가족업무로 인해 추가로 주어질 수 있는 휴가 등을 활용해야 할 것이다. 휴가로 인하여 자리를 비우게 될 경우, 예비군 혹은 계약직 및 기타 능력 있는 사람들을 활용 할 수 있도록 하여, 군내 업무에 연속성이 끊기지 않도록 해야 한다.

(5) 가족지원 제도

가) 제도적 현황

군의 지원 및 협조에 관한 중앙관리시설은 가족 지원센터(FBZ)이다. 그들의 임무는 군내외에서 필요로 하는 문제와 의문들을 해결해 주는 해결사 역할을 한다. 가족지원조직(FBO)은 ‘일 가정 양립’의 근간을 이루게 해서 해외 근무 혹은 기타 지역 근무 시에도 지원을 할 수 있도록 해야 한다. 가족지원센터는 설치된 지역으로부터 60km 반경 이내를 포괄하여 지원해야 하며, 그리하여 군인들은 자신들이 연락해야 할 센터의 위치를 파악할 수 있고 할 것이다. 그리하여 병사들은 자신들이 파견 시에 어느 곳에 가족지원센터가 있는 지를 확인할 수 있게 된다.

가족 지원조직의 주요 임무는 다음과 같다.

- 해외파견 등의 경우에 가족구성원들이 받을 수 있는 부담감이나 발생가능한 것에 대한 준비
- 근무지에서의 가족구성원 지원
- 모든 사회적인 질문 혹은 지원에 관한 적절한 조언 서비스
- 근무지역내 최고 실권자 혹은 지휘관 사무실과의 연락

가족 지원센터는 또한 독일내 지원네트워크와 연계하여 업무협조 중이며,

군 정신건강 및 부대 심리기관 및 기타 군내조직 그리고 지역사회내 지원기관들과 협력한다. 그리하여 가족지원센터는 문제가 있는 병사들의 가족들에게 필요로 하는 도움을 제공해 줄 수 있다. 또한 군의료시설과 긴밀한 협조를 통해 모든 것들이 조연을 얻는다.

모든 기관들 또한 필요시에 가족지원센터로 연결을 해오고, 이로 인해 군인들과 그들의 가족들에게 전문적인 지원이 이루어진다.¹⁶⁾

나) 국방감독관의 평가

• 군 가족해체의 방지 방안

독일에서도 출신지에서 먼 배치 혹은 가정 친화적 배치계획이나 교육프로그램에 문제가 많다는 불만이 매년 증가하였다. 가족관계의 제한뿐만 아니라, 사회적 참여 및 기타 활동 가능성이 제한되는 경우가 너무 많다는 불만들이다. 군내에서의 환경이 부부관계나 연인 관계를 파경으로 이끄는 주범이라는 말들을 자주 듣는다. 공식적인 통계는 없지만, 간혹 75%에서 최악의 경우 90%인 경우도 보고가 되곤 한다.

주둔지의 민간 정신과의 혹은 군 정신의료 측의 보고에 따르면 결별에 따른 가족문제의 경우가 상담의 주요 주제였다고 밝힌다. 일 가정 양립의 어려움이 군에 지원을 하거나 군의 임무수행 통보를 받았을 경우 그것을 거부하게 되는 근거가 되기도 한다고 했다.

이러한 이유로 국방부는 2012년에는 군인가족에 관한 연구를 한다고 발표했다. 이 연구에는 이혼 및 결별 등의 원인에 대한 조사와 그 결과들을 수문화 시킬 계획도 포함되어 있다.

또 2010년 국방감독관 보고서에서처럼 결혼한 군인들의 경우, 지방에 정착하게 하여 문제를 줄이는 것이 대안이 될 수도 있다. 분산을 시켜서 적절한 인프라와 환경을 유지하다 보면, 군의 부담도 줄 수 있을 것이라는 생각이다. 목표는 이동시간을 줄이고 군인들이 최대한 지역에 정착할 수 있는 환경을 제공해 주는 것이다.¹⁷⁾

다) 군자녀 심리지원

해외주둔 중인 군인들은 자녀들의 심리적 지원에 관한 필요성을 많이 요구

16) Generalinspekteur der Bundeswehr. 2007. Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften.

17) Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. 2011. Drucksache 17/8400.

하고 있다. 해외주둔 하는 부모가 고국으로 돌아올 경우 아이들이 부모를 거부하거나, 해외주둔 중 집 벨소리에 부모가 돌아왔을 것이라는 기대감으로 뛰어나가곤 하는 현상을 보인다고 한다. 이는 근무로 자리를 비운 부모와 지속적인 연락을 하는 것이 얼마나 중요한 지를 보여준다. 가장 이상적인 것은 영상을 동반한 SKYPE¹⁸⁾ 같은 프로그램이다.

군내 심리적 지원 가능성이 충분하여 자녀들을 나이별 혹은 특성별로 상담해 줄 필요가 있다. 그러나 대개 개개인의 문제들은 군내 정신과의사에 의해 지원을 해주고 있는 현실이다.¹⁹⁾

라) 편부모 가정 지원

편부모의 경우 더욱 잦은 문제를 갖고 있음이 보고되고 있다. 이들은 부모를 챙겨 주는 인프라, 유동적인 선임자, 동료 병사들의 이해 등의 여건에 따라 정도가 다른 반응을 보인다. 그러나 모든 경우 동료들이 특수상황을 이해해 주지는 않는다. 오히려, 편부모들이 더 혜택을 많이 받는다는 불만도 존재한다. 아직도 가족에 관한 부분에서 독일군이 완벽한 가정 친화적 여건을 구비하지 못했음을 알 수 있다.²⁰⁾

(6) 주택지원

여군(부부군인)에 대한 관사 및 관사지원 규정에 따르면 독일은 모든 군인에 대한 관사개념이 없으며, 개인주택에서 거주한다. 단, 군 성생활 규제 완화의 일환으로, 연방군 해외파병 시 부부관계 군인은 같은 막사에 거주를 허용한다('03년 국방장관이 군내 성생활 규제완화 훈령 발효).²¹⁾

가족 혹은 장애우에게 맞추어 적절한 주거 공간을 제공하고, 가급적이면 군대에 운영하거나 위탁운영하는 사택 혹은 기타 국가에서 운영하는 저렴한 시설을 활용하거나, 필요시에는 일반 부동산 시장도 활용 한다. 퇴역군인들의 지원을 위해서 경우에 따라 은퇴 후에도 어느 정도 주거를 제공하기도 한다.²²⁾

현재 170개의 주둔지에서 300개 이상의 상기 관련된 주택을 필요로 하는데

18) 룩셈부르크의 스카이프 테크놀로지사가 개발한 무료 VoIP 소프트웨어이다.

19) Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. 2011. Drucksache 17/8400.

20) Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. 2011. Drucksache 17/8400.

21) 주독무관부, 2009. 내부자료.

22) Generalinspekteur der Bundeswehr. 2007. Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften

지금까지는 60개의 주둔지에 100개 정도의 주택 공간이 확보되었을 뿐이다. 개선의 속도가 느린 이유는 모든 단계들이 적절한 재정적 지원 없이는 어렵기 때문이다. 게다가 다양한 지역들 간에 정보 공유나 실행이 더딘 점도 있다.

3. 미국사례 분석

미국의 군인에 대한 인권구제제도에 대한 사례는 미군의 군사법제도, 복무 부적응자 정책, 여성 고충처리제도 운영, 모성보호 및 가족친화 제도, 군 의료체계에 대해서 검토하였다.

가. 미군 군사법제도²³⁾

미국의 군인에 대한 인권침해 구제제도는 군 사법제도에 근간을 두고 있다. 군 사법제도에서 인권에 영향을 미칠 수 있는 관할관제도, 심판관제도, 군변호인제도, 군 징계제도 등과 군인 인권과 관련되는 특징적인 내용들을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

미국은 우리의 관할관에 해당하는 소집권자를 두어 군법회의 소집으로부터 재판 후 심사에 이르기까지 많은 권한을 부여하고 있다. 소집권자는 법무장교의 자문을 받아 재판회부의 여부, 비재판적 처벌여부, 고발각하 여부 등의 결정권을 가지며, 군사법원의 판결에 대한 승인을 거부하고 재심리하도록 명할 수도 있고, 사형을 제외한 기타의 판결에 대하여 전부 또는 일부의 집행을 중지 시키거나 실효시킬 수도 있다. 그러나 군법회의가 사실을 인정하고 형량을 정하는 것에는 소집권자의 개입이 허용되지 않는다.

미국의 군 사법제도는 일반 사법제도와 함께 운용된다. 군 구성원은 그 범죄의 속성이 순수하게 군사적인 것이 아닐 경우에는 일반법원이나 군사법원 중에서 선택하여 재판 받을 수 있는 권리를 가진다. 대개 재판 관할권이 있는 일반법원은 주 형사법원이다.

미군의 군법회의는 약식군법회의, 특별군법회의, 보통군법회의로 구분되며, 약식군법회의는 중대장 이상의 지휘관이 병사를 대상으로 장교 1명에 의해

23) 안보경영연구원, 『군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구』(2010), pp.63-64.

진행되며, 피고인이 부동의 시 보통군법회의나 특별군법회의에서 진행한다.

특별군법회의는 대대장 이상 지휘관이 소집권자로 장교 등 모든 군인을 대상으로 하며, 피고의 선택에 따라 3인 이상의 배심원이나, 1인의 군판사와 3인 이상의 배심원제와, 피고인 서면요청에 의해 1인의 군판사만으로 구성하는 군단독심으로 구성한다. 보통군법회의는 독립여단장급 이상 지휘관, 사단장, 대통령과 군 관계부처 장관 등이 소집권자로 장교 등 모든 군인을 대상으로 하며, 피고의 선택에 따라 1인의 군판사와 5인 이상의 배심원으로 구성하는 군배심원제와 피고인이 서면으로 요청할 경우 1인의 군판사만으로 구성하는 군단독심으로 구성되게 된다.

군배심원제는 소송 주체인 검찰관과 변호인, 재판 주재 및 심판관들의 법률적 조언을 하는 군판사²⁴⁾, 피고인의 유·무죄와 형량을 결정하는 심판관(배심원)으로 구성된다. 배심원단은 지역사령관에 의해 12명이 임명되며, 이들은 6개월간 출석 의무를 진다. 배심원은 현역이면 누구나 자격이 있으나 피고인의 계급과 관련하여, 장교는 누구나 자격이 있고 준위는 장교가 아닌 한, 그리고 병은 피고인의 소속부대가 아닌 것을 조건으로 임명할 수 있고, 가능한 심판관은 피고인과 동등하거나 상위 계급자 이어야 하며, 피고인이 병인 경우, 피고인이 병을 배심원으로 원하면 심판관 중 1/3이상은 반드시 병이어야 한다.

군사법원에서 피고인은 일반법원과 동일하게 법적 조언을 받을 권리, 배심 재판받을 권리, 자백하지 않을 권리를 부여 받는다. 또한, 1·2심 이후 민간판사로 구성된 미연방대법원으로 상소도 가능하다.

미국의 군사법제도는 군법회의 회부와 별도로 비사법적 처벌을 규정하고 있다. 지휘관은 혐의사실에 대하여 불문조치, 행정적 조치, 비사법적 처벌, 군법회의 회부에 대한 결정권을 가진다. 행정적 조치는 상담이나 견책 등을 한다.

경미한 법규위반에 대한 제재수단으로 행해지는 비사법적 처벌은 장교의 경우, 30일 이내 막사 구금, 2개월간 급여 1/2이하 몰수, 60일 이내 영내대기에 처할 수 있고, 병사는 30일 이내 교정적 구금, 2개월간 급여 1/2몰수, 60일 이내 근신 등을 부과할 수 있다.

비사법적 처벌을 부과하기 전에 처벌 대신 군사법원의 처벌을 요구하게 되면 처벌을 받지 않는다. 지휘관은 경미한 범죄 행위나 사건에 대하여 군사재판 절차를 거치지 않고 경고·견책을 하거나 그에 부가하여 징계 처분으로 진

24) 이계수, 『군 사법제도 운영 및 인권침해 현황 실태조사』(서울: 국가인권위원회, 2004), 군판사(Military Judge)는 법무장교이고 보통 중령이나 대령계급이다.

급 제한, 강등까지 처분 가능하다.

처벌을 부과한 지휘관이나 후임자는 언제라도 처벌 중 미집행된 부분의 집행중지·감경·면제·취소·복권 및 재산 회복을 할 수 있으며, 처벌에 대한 항고는 적법절차를 밟아 차상급 기관에 할 수 있다.

또한, 미군은 전 세계 배치에 따라 NATO군 지위협정(NATO Status of Forces Agreement)의 예처럼 미군에 대해 우선적 재판권을 가지도록 하고 있다.

나. 복무 부적응자 정책²⁵⁾

최근 미군은 주로 해외참전 장병을 중심으로 정신건강에 대한 심각성이 증가되고 있다. 미군은 세계 도처에 배치되어 있으며, 멀리는 1차 세계대전과 2차 세계대전, 그리고 6·25전쟁, 베트남전쟁을 치렀으며, 현재도 아프가니스탄에서 전투작전을 수행하고 있다. 그러나 미군이 전투작전에서 발생할 수 있는 외상 후 스트레스장애(PTSD)에 대해 관심을 가지게 된 것은 베트남 전쟁부터이며 오늘날 미군에서 다루고 있는 리더십도 베트남 전쟁에 참여했던 미군 장병들의 전쟁공포증과 극한의 상황에서의 스트레스를 전장 터에서 어떻게 효과적으로 극복할 것인가 하는 데서부터 출발했다고 할 수 있다.

특히 최근 발생한 아프가니스탄 전쟁과 이라크전쟁은 장병 개개인으로 하여금 극심한 스트레스를 주어 복무부적응현상이 급속하게 증가했다. 이러한 현상은 복무부적응 증세를 보이고 있는 장병 개개인의 정신적 황폐화는 물론 미군과 미국사회, 그리고 군인 가정에도 심각한 문제가 되고 있다.

미군은 이와 같은 심각성, 특히 외상 후 스트레스장애(PTSD) 문제를 깨닫기 시작하여 지금은 전투작전에 투입된 장병들이 귀국하면 군인들에게 정신건강 검진 프로그램을 실시하고 있다. 이것은 장병들의 정신건강 상태를 검진하여 복무적응 상태를 진단하고 부적응 정도를 파악하기 위한 조치 중의 하나이다. 미군의 이와 같은 조치들은 다음과 같은 정책적 근거에 의해 이루어지고 있다.

(1) 2012년 신 국방전략지침

미군은 2년 단위로 국방전략지침을 발표해 왔다. 2012년 국방전략지침은 오바마 행정부에 의해 발표되었으며 그 내용은 주로 이라크 및 아프가니스

25) 국가인권위원회, 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사』(2012), pp.181-191.

탄 종전 이후 미국이 지향해야 할 국방전력을 제시한 것이며 군사력 배치와 국방예산사용, 장병 및 그 가족의 복지를 다루고 있다.

이 중에서 장병의 사기진작과 군인가족의 복지 등을 언급하고 있으며, 미군은 의회의 압력에도 불구하고 향후 예산을 추가적으로 투입하여 장병의 정신건강과 복무의욕 증진, 부적응 장병에 대한 치료 프로그램 작동, 그리고 군인가족의 보호, 예를 들면 장병 가족들의 정신적 안정을 위한 상담, 필요한 직업교육 확대 등을 언급하고 있다.

(2) 미 육군 리더십 규정

미 육군리더십 규정은 2007년 3월 22일에 발효된 것으로서 미 육군의 리더십 성격과 내용을 규정하고 있다. 미 육군 리더십 규정은 부하를 관리하고 지휘하는 데 있어 리더의 핵심역량과 조치 등을 규정하고 있으며, 동시에 장병 개개인도 Self leader라는 개념 하에 스스로 리더가 되는 역량을 규율하고 있다.

미 육군 리더십 규정의 전략적 목표는 잘 훈련되고 장비를 갖춘 장병육성과 리더 개발이며 이를 구현하기 위해 ‘동등하게 높은 수준의 삶의 질을 제공받는 고도로 유능한 장병들로 구성된 완전 모병제 유지’를 규정하고 있다.

또한 리더의 핵심역량으로서는 타인 이끌기(Leads other : 솔선, 동기부여, 영감부여), 솔선수범으로 이끌기(Leads by example : 리더의 롤 모델), 의사소통(Communicate : 자기생각 자유롭게 표현, 경청), 긍정적인 조직 풍토 조성(Creates a positive : 인권친화적인 환경조성, 긍정적 의식 함양), 자기 자신을 준비(Prepares Self : 인격구비, 부하 성장 계발), 타인 계발(Develops other : 개인과 팀의 격려, 유무형적 지원), 성과 내기(Gets results : 직무환경 개선, 윤리적인 풍토 조성) 등을 제시하고 있는 데 이들 대부분은 미국 전통의 민주주의와 인권정신에 기반을 두고 있으며, 이를 통해 기본적인 권리를 최대한 보호하는 가운데 장병 개개인이 복무를 긍정적이고 자율적으로 하도록 조장하여 복무적응력을 강화하는 데 최종 목적을 두고 있다.

또한 미 육군 리더십 규정에는 모든 리더의 책임을 규정하고 있는 데 12개에 달하는 규정 중 인권을 보장하고 복무적응을 강화하는 내용과 관련한 것은 다음과 같다.

- 가) 리더는 가장 높은 수준의 도덕적, 전문적 기준을 세우고 모범을 보인다.
- 나) 부하의 신체적, 정신적, 개인적, 직업적 복지를 보장한다.
- 다) 부하에게 능력을 부여한다.
- 라) 부하를 훈육하고 코치하며 상담한다(Teach, coach, and counsel sub

-ordinates)

마) 부하를 존엄성, 존중, 공정함, 일관성을 가지고 대한다(Treat subordinates with dignity, respect, fairness, and consistency)

(3) 미 육군 지휘관 의도(CI) 규정

미 육군 지휘관의 의도 규정(CI: Commander's Intent, 이하 CI로 명칭)은 지휘관과 부하 간에 적시적이고, 정확하고, 진실된 양방향 의사소통을 위한 목적으로 설치된 규정이지만 이 보다 상위적 목표는 장병 개개인의 복무적응 능력을 육성하기 위한 데 있다.

미군은 이를 통해서 임무완수와 부하 복지에 대한 자신들의 의지를 보여주고 있다. CI 적용 대상은 장병, 예비역, 군인가족, 군무원, 사관생도, 민간보좌관 등이며, 이들이 자신의 임무와 기본적인 권리, 복지 등에 대해 잘 알고 있다면 그렇지 못한 인원에 비해 임무를 더 잘 수행하고, 사기가 더 높으며, 군대에 더 만족하고 타인을 배려한다고 확신하고 있다.

미 육군의 CI 규정의 구현 방법은 정확하고 균형 잡히고 진실된 정보를 모든 구성원이 신속하게 알게 하는 것이다. 이것은 정보의 차별이 아니라 평등하게 공유하는 것이며, 이를 통해 소속감과 책임감, 동질감, 전우애를 고양하게 된다. 따라서 정보는 어떤 개인도 조롱하고 소외되며, 차별의 대상이라는 느낌을 갖지 않는 방법으로 제시되어야 한다고 규정하고 있다.

이를 구현하기 위해서 리더는 늘 부하들이 기쁜지, 열성적인지, 자신이 있는지, 무지한지, 욕구불만에 차 있는지, 실망해 있는지를 알아야 한다고 명시되어 있다. 그리고 이러한 목적을 실현해 주는 가장 효과적인 방법이 바로 듣기, 일기, 쓰기, 말하기 등 커뮤니케이션 능력이고 강조하고 있다. 이것은 부하들에 군 복무를 하는 데 있어 적응능력을 현저하게 강화시켜 주며 이를 위해 '모든 리더는 커뮤니케이션 능력을 구비해야 한다.'고 강조하고 있다.

따라서 미군의 정보제공은 군사적인 정보로부터 봉급과 복지혜택, 교육기회, 군사재판 및 법률문제, 의료 및 건강, 스포츠 및 체력단련, 가정문제, 레크리에이션과 여행에 이르기까지 매우 다양하고 세부적이다.

특히 군인가족들에게는 야외훈련, 가족지원단, 부대 보직 및 변경, PX, 면세점과 같은 부대시설 이용, 의료지원 등에 관한 사항을 알려주어야 한다고 명시하고 있으며, 이는 가족들이 직업군인의 긍정적인 복무에 끼치는 영향이 크다고 보기 때문이다.

(4) 미군의 상담체계와 복지사업

복무 부적응이나 정신건강을 위해 실시되고 있는 미군의 상담 체계는 의료적 케어시스템 하에서 시행되고 있다. 육군, 공군은 지휘계선에 포함되지 않으며, 해군은 지휘계선의 일부로 포함되어 있다. 그러나 약물 남용의 경우는 민감한 사안이기 때문에 지휘계선(교육 및 평가)과 의료적 케어 시스템(치료 및 갱생)에 속한다. 모든 종류의 케어는 지휘계선에 보고되며 임무 재배치의 결정과 임무에 대한 적절성, 민감한 직무에 대한 조정능력은 모두 지휘계선과 의료적 케어 시스템 사이에서 협조되어 지고 있다.

미군 상담 관리 시스템은 군단, 군 사령부 및 육본 급의 각급제대에 상담 관리 팀이 운영되고 있으며 대령급이 관리하고 있다.

그는 민간사회복지사업가와 군 사회복지담당관과 연관된 위기사항이나 질문에 대해 대답하고 및 직무할당을 결정하는 역할을 하고 있다.

육군은 각급 사단별로 대령이 군 및 민간 사회복지사업가들을 관리하고 있으며 이들로 구성된 조직체가 있어서 이곳에서 육군 사회복지 최고 책임자와 정책을 결정하고 문제점을 해결한다.

또한 군 기지별로 사회복지 서비스를 담당하는 총책임자가 군인과 그 가족들의 서비스에 대한 책임을 지고 있다. 각 제대에서는 사회복지담당관이 사단장과 연계되어 있으며 육, 해, 공군의 사회복지담당 최고 책임자는 육, 해, 공군 참모총장에게 직접적인 조언도 할 수 있다. 매년 직무능력 구축 및 경쟁력 있는 전문성 제고를 위한 전문가 회의를 실시하고 있다.

민간 및 군 사회복지담당자의 혼합형 구조가 바람직한 구조일 수 있는데 먼저 군 사회복지담당관의 역할은 가족폭력, 약물남용, 정신보건 문제, 예방교육, 의료 복지 분야에서 민간인 복지사업가들과 협조 시스템 구축하여 문제를 관리하며 전투스트레스를 조정하고 부대 계선(일반적으로 사단 급)상 직접적으로 연계되어 있으며 민간인 복지사업가를 감독하게 된다.

이를 통해 정신보건 문제에 있어 군의 명료성과 민감성에 직접적인 영향을 줄 수 있다. 군복지담당자의 경우는 신뢰, 군에 대한 접근성이 높은 점이 장점으로 나타날 수 있으나 민간인의 경우 전문적인 직무 라인과 군에 대한 충성심이 필요하다.

군 사회복지의 최상의 전투력을 유지하기 위한 제도로 1973년 모병제에서 지원병 제도로 전환하면서 군에 우수한 인력획득이 전투력 증강에 최우선 과제라는 측면에서 접근되었다.

이것을 위해 다음과 같은 두 가지 측면이 강조되었는데 ‘삶의 질 향상’과 ‘

경제적 문제'에 중점을 둔 것이다. 다시 세분하면 문화적 복지 분야인 M.W.R(Moral Welfare Recreation)과 경제적 복지 분야로 구분되어 획기적인 발전을 추구하였다.

M.W.R.은 군인과 그 가족의 안락함, 정신적·신체적 건강, 기쁨, 만족을 증진시키기 위해 국방성의 총괄하에 각 군 별로 독립 운영된다. 그 범위는 임무유지 활동, 지역사회 지원 활동, 영업활동으로 구분하고 있으며 이 제도는 군인과 그 가족이 민간사회와 똑같은 생활의 질을 영위함으로써 육체적, 정신적 복지 증진을 도모하여 전투 준비태세 확립을 목적으로 하고 있다.

<표 2-2> 미국 M.W.R의 사기, 복지, 오락제도의 활동범주 및 예산지원

구분	내 용
기능	군인과 그 가족에게 민간사회와 동등한 삶의 질을 제공하기 위하여 다양한 프로그램의 개발 및 제공과 문화적 욕구충족
주요활동	<ul style="list-style-type: none"> - 임무유지활동 : 스포츠, 문화, 오락센터, 도서관, 신체건강센터 운영 - 공동체지원활동 : 예술, 공예, 음악, 극장, 야외오락, 청소년활동, 아동 발달서비스, 볼링장(소규모) - 영업활동 : 클럽, 볼링센터(대규모), 골프장, 요트장, 임시숙박시설, 금융서비스
인력운영	<ul style="list-style-type: none"> - 비영업분야 : 편제만영, 운영 - 영업 분야 : 군무원 및 민간인으로 구성 운영
재정관리	<ul style="list-style-type: none"> - 임무유지활동 : 90~100% 국가예산 (APF) - 공동체 지원활동 : 50~75% 국가예산(APF,NAF) - 영업활동 : 간접 세제지원 및 NAF
물품수송	민간, 군용기 이용, 수송비 전액 국가예산 부담

자료 : 육군 본부 2006a 부분 수정

이러한 제도를 더욱 효과적으로 운용하기 위해서는 군 사회복지담당관들과 네트워크 형성이 필요하며 군 사회복지담당관들의 순환보직도 필요성이 제기된다.

(5) 상대방 입장 고려하기 프로그램 적용

미 육군에서 시행중인 '상대방 입장 고려하기(Consideration of Others)프로그램'은 구성원 상호간에 신뢰심과 결속력, 전투준비태세를 강화, 그리고 복무적응 능력을 강화하는 데 있다.

이 프로그램은 개인 및 공통적 관심사, 예를 들면 삶의 질 향상, 다양한 환

경에서의 민감도(Sensitivity), 신뢰심과 결속력 구축 등에 대한 서로의 생각을 나누게 한다.

상대방 입장 고려하기 프로그램에는 모든 군인과 군무원이 1년에 8시간을 참여해야 하며, 학습효과를 고려하여 15명에서 25명 단위로 학급을 편성한다. 토의 내용은 실제 생활에서 일어나고 또 일어날 수 있는 것을 과거의 사례를 들어 심층적으로 토의한다.

(6) 윤리적 풍토 평가 조사서(ECAS) 작성하기

미 육군에서는 모든 지휘관으로 하여금 정기적으로 부대에 윤리적 풍토를 얼마나 조성하고 있는지를 스스로 평가하도록 하는 제도를 채택하고 있다.

이 조사서는 설문문항 형식으로 되어 있으며, 1점에서 5점까지 부여하도록 되어 있다. 조사 내용은 자신과 부하 개개인의 품성(우리들은 누구인가?), 부대와 부서의 정책과 실제(우리들은 무엇을 하는가?), 부대 리더들의 행동(나는 무엇을 하는가?), 환경적 요소들(무엇이 우리를 둘러싸고 있는가?)에 대한 것으로서 각 영역마다 5~6개의 질문사항이 설정되어 있다.

미 육군이 모든 리더로 하여금 윤리적 풍토 조사서를 스스로 작성하게 하는 것은 부대의 임무를 수행하는 데 있어 얼마나 윤리적이고 도덕적이며 인격에 기초하고 있는지를 진단하기 위해서이다.

이러한 작업은 장병들에게 군대에 대한 긍정적인 이미지와 긍지를 가지게 하며, 개개인의 기본 권리와 인권을 보호하여 복무적응을 강화하는 데 도움이 되고 있다. 이런 점에서 미군은 전투를 지속하고 있는 군대이지만 군대가 공정하고 투명하며 차별이 없고 인권이 침해되지 않는 가운데 사기복지를 꾸준히 강구함으로써 더욱 강한 군대를 육성하는 노력을 기울이고 있다고 평가할 수 있을 것이다.

(7) 자살사고 예방 프로그램 적용 지침

이 미 육군 ‘건강 및 예방의학센터(U.S Army center for Health Promotion And Preventive Medicine)’가 자살사고를 예방하기 위해 개발한 교관용 지침서로서 장병상호간에 자살사고 징후에 대해 질문하는 방법, 위협에 처한 전우를 도와주는 방법, 전문가에게 자살사고 위험 대상자를 인도하는 방법 등을 구체적으로 다루고 있다.

이 지침서에는 제1장 자살 징후 토의로서 여기에는 감정과 토의, 자살 위

협신호 및 위협요인, 우울증과 자살 이유를 다루고 있다.

제2장에서는 위협요인 토의로서 부정적인 위협요인, 긍정적인 위협요인, 개인의 긍정적인 요인, 부대의 긍정적인 요인, 군민공동체의 긍정적인 요인, 장병의 복원력, 복원력 배양 방법, 육군가치관을 소개하고 있다.

제3장에서는 'ACE' 개념 및 기법을 소개하고 있다. 여기에서 'ACE'란 질문하는 방법(Ask), 보살피는 방법(Care), 전문가에게 인도하는 방법(Escort)으로서 상담기법과 연계하여 매우 구체적으로 다루고 있다.

제4장에서는 'ACE' 기법에 의한 역할극 실습이며,

제 5장에서는 교육 자료를 활용하고 실습하는 내용을 다루고 있다.

이와 같은 'ACE' 지침서는 앞서 설명한 아프가니스탄과 이라크 작전 이래 2002년과 2007년 사이에 자살사고가 급증한 것에 대한 대응조치로 작성된 것이다. 즉 2005년의 경우 미 육군의 자살률은 10만 명당 13.0명이었으며 2006년에는 98명이 자살하였다. 이중 자살로 인한 사망의 87%는 현역장병이었으며, 42%는 파병장병이거나 12개월 안에 파병 경험이 있었던 장병이었다.

미 육군의 'ACE' 지침서는 자살위험에 직면한 장병들을 위기에서 구출하기 위한 것이 주목적이지만 프로그램 교육을 통해 복무에 대한 인식과 신념, 태도를 긍정적으로 전환하여 복무 부적응 자를 적응자로 전환하기 위한 유용한 도구라고 할 수 있다.

(8) 미군 사회복지의 역할

1942년 미국의 정신의학 사회복지사 협회가 전시 서비스국을 설치하고, 육군이 정신의학 복지에 관한 일련 사업계획서를 작성함으로써 1943년 1월에 공식 승인되었다.

미 육군의 군 복지는 1980년대에 군 조직의 일부로 완전히 통합되면서 육군 내의 의료체계 내에서 정신보건과 의료복지 분야에서 중요한 역할을 담당하고, 군인들과 그 가족들에 대한 보건 및 복지서비스를 제공하고 있으며, 지역사회 서비스의 개발과 파병 시 특별팀의 일원으로 참가하며, 교도소 내 지원 서비스를 실천하고 있다.

현재의 미국 군 사회복지제도는 의료 사회복지 서비스와 가족보호 프로그램에 집중하고 있는데 군의 정책사항에 대한 조언과 필요한 경우 정책수립과 실천과정 개입하도록 확대될 필요가 있다. 대규모 민간 인명피해, 자연재해로 인한 대량 인적손실, 내전 및 무정부 상태로 인한 심리적 긴장상태와 같은 상황에서 도움을 제공할 수 있다.

육군 사회복지사는 의료센터나 병원에서 광범위한 의료서비스나 퇴원계획의 수립, 가족지원 서비스 등을 제공하며, 전문적으로 훈련된 사회복지사는 가족실천 레지던트 프로그램에서 교육을 담당하게 된다. 특수 가족프로그램에서 정신적이고 육체적으로 고통을 받는 환자들에게 서비스를 제공하기도 하며 교도소 내 입원환자, 직원, 가족 구성원에게 정신보건을 포함한 여러 가지 서비스와 결혼과 가족문제 상담, 아동과 청소년 상담, 위기 개입 서비스 등을 제공할 수 있다.

육군기지 내에 있는 지역사회 서비스기관의 사회복지사는 지역사회의 다양한 서비스를 개발하며, 군인가족들이 지역사회에서 잘 생활할 수 있도록 돕는 활동을 할 수 있고, 지역사회 내에서 해결할 수 없는 문제는 상부조직에 보고하고 정책제안, 재정자문, 프로그램 자문 등을 수행할 수 있다. 또한 사회복지사, 정신분석 전문의, 심리학자로 구성된 특별팀 구성 국제 파병 시 부대마다 배치, 전쟁 중 병사의 스트레스를 관리해 주고 귀국, 재 파견과 관련하여 재적응 문제를 돕는다.

다. 여성 고충처리제도 운영²⁶⁾

(1) 제도의 개요

현재 미군의 성폭력방지 및 대응정책은 2005년 10월에 발효된 국방부지침(DOD Directive 6495.01)에 바탕을 두고 있다.

성폭력방지 및 대응국(The Sexual Assault Prevention and Response Office)은 SAPRO로 불리우며 국방성에서 성폭행에 대한 방지 및 대응제도에 대해서 감독을 시행하는 중심기관이다. 이 기관은 성폭행으로부터 군대 문화 및 군인을 보호하는 데 목적이 있다.

국방성은 성폭력 대응 코디네이터(Sexual Assault Response Coordinators), 희생자 변호단(Victim Advocates), 의료진, 수사진, 검사, 군목 등을 포함하는 관련 인력을 양성 및 훈련하고 있다. 그 목적은 희생자가 치료와 조치를 충분히 받도록 촉진할 수 있는 환경을 조성하는 것이다.

또한, 전군을 대상으로 각종 훈련 및 교육제도를 통하여 성폭력 희생자가 활용할 수 있는 각종 정책 및 제도에 대하여 교육을 제공하고 있다.

국방성은 성폭력 사건에 대하여 매년 통계를 집계하고 있다. 2008년에는 비기밀보고의 건수가 1,439건이었는데, 기밀보고를 활용한 희생자의 수는

26) 국가인권위원회, 『여군 인권상황 실태조사』(2012), pp.78-83.

657명의 여군이 있었다. 제도의 효과를 보면 기밀보고제도를 개설함으로써 성폭력피해자 중 약 700명이 사건 해결을 위한 노력을 진행시킬 수 있을 것으로 보고 있다. 즉 만약 기밀보고가 없다면 700명의 희생자는 사건 해결을 위한 노력을 더 이상 진행시킬 수 없을 것으로 보고 있다.²⁷⁾

(2) 성 관련 공격적 행위에 관한 제도적 정의

미 국방성은 성폭력과 성희롱의 차이점을 명확히 정의하고 있다. 성희롱은 성적 차별의 한 형태인데 원하지 않는 성적 진행을 포함하고 성적인 요청을 포함하며 성적인 속성을 갖는 언어적 혹은 신체적 행동을 말한다고 규정한다. 반면, 성폭력은 구체적으로 강간, 저질적 공격, 성교를 말하며 반드시 신체적 접촉을 포함해야 한다고 규정한다. 성희롱도 신체적 접촉을 포함할 수는 있으나, 주로 성적인 속성을 가지는 성차별의 언어적 표현이나 기타의 형태를 말한다. 성폭력은 범죄로 간주된다.

성폭력에 관해서는 좀 더 구체적으로 설명하여 주지시키고 있다. 성폭력은 범죄행위로서 의도적인 성적인 접촉으로서 피해자가 동의하지 않거나 동의할 수 없을 때 권한을 남용하여 완력을 사용하거나, 신체적 위협을 가하는 것으로 정의하고 있으며, 신체적인 저항을 피해자가 하지 않는다고 해서 그것이 곧 동의로 간주되어서도 안 된다고 규정하고 있다. 성폭력은 강간, 비자발적이고 부적당한 성적인 접촉과 같은 불쾌한 공격적 행위 또는 이런 행동을 범하려는 시도를 포함하고 있다고 한다.

위에서 말하는 성폭력의 개념 또는 미 국방성 지침 1305.2를 통하여 공포된 성희롱의 개념을 충족시키지 않더라도 기타 종류의 성관련 공격적 행위는 Uniform Code of Military Justice(UCMJ)를 위반하는 한, 모든 기타의 성적 행위가 포함된다고 하고 있어 성관련 공격적 행위를 매우 광범위하게 규정하고 빈틈없이 규정하고 있다.²⁸⁾

(3) 제도운영에 대한 외부평가 및 감독

성폭력 방지 및 대응 정책의 실행에 대한 감독은 군대 내외의 다양한 기관에서 실시되고 있다. 군대 내부에서는 고위 간부가 반드시 참여하여야 하며,

27) Department of Defense. 2009. Report to the White House Council on Women and Girls, pp. 23-24.

28) US Army. 2008. Army Sexual Harrassment Policy. p. 70.

외부로는 연방 정부의 타 부처가 참여 하며, 특히 정부 외의 이해관계자들도 참여시키는 것이 특이하다.²⁹⁾

① 정책외부 지원단(Policy Assistance Visits)

성폭력 방지 및 대응 정책에 대한 감독 기능을 향상시키기 위하여 2008년도에 공식적인 정책 외부 지원단(Policy Assistance Visits)을 만들고 SAPRO 제도가 제대로 시행되고 있는지 감독하도록 강화하였다. 여기에는 이해관계자들이 참여하여 즉각적이고 제도적인 피드백을 제공할 수 있도록 하였다.

② 성폭력 자문 위원회(Sexual Assault Advisory Council)

성폭력 방지 및 대응 정책에 대한 또 다른 피드백 기제는 범정부적인 차원의 위원회이다. 국방성지령(DOD Instruction 6495.02)에 따르면 성폭력 자문 위원회(Sexual Assault Advisory Council: SAAC)가 SAPRO 제도를 관할하고 전략적인 방향을 제공하도록 되어있다.

이 위원회에는 국방성감찰장교, 성폭력에 관한 국방태스크포스 등이 포함되고, 군대내 고위간부들이 참여하도록 되어있다. 또 미 의회의 감사원(GAO)이 참여하며, 연방정부의 다른 부처, 이를 테면 보건복지성, 법무성, 국무성, 보훈성 등의 대표들이 위원으로 활약하고 있다.

(4) 제도 운영을 위한 시민 단체와의 파트너십

① 참여 시민단체

국방성은 최근 다음과 같은 4가지 분야를 향상시키는데 제도의 방향을 선회하고 있다. 성폭력 신고를 통하여 발생하는 낙인효과를 최소화하는 것, 지휘관의 훈련을 개선하는 것, 수사관의 훈련과 지속적인 활동을 개선하는것, 검찰관의 훈련과 지속적인 활동을 개선하는 것이 포함된다.

국방성은 이러한 목적을 달성하기 위해 육·해·공군과 협력하고 있을 뿐만 아니라 강간 척결을 위한 펜실베니아연합(Pennsylvania Coalition Against

29) 이하Department of Defense. 2009. Report to the White House Council on Women and Girls, pp. 24-26.

Rape), 성폭력 척결을 위한 캘리포니아연합(California Coalition Against Sexual Assault), 강간 척결을 위한 남성모임(Men Can Stop Rape), 미 성폭력지원센터(National Sexual Violence Resource Center) 등 군대 밖의 각종 성폭력 관련 시민단체와 함께 노력을 기울이고 있다.

② 외부 핫라인 개설

특히, 이중 가장 중요한 파트너가 Rape Abuse Incest National Network(RAINN)인데, 서비스의 목적을 달성하기 위하여, 이 단체에 전화 핫라인 및 온라인 핫라인을 개설하였다. 이 서비스는 익명으로 긴급한 상황을 전달하고 상담을 받을 수 있기 때문에 성폭력 희생자에게 큰 도움이 될 것으로 기대되고 있다.

이 서비스 향상을 위하여 다음과 같은 방안이 진행되고 있다.

- 300명의 온라인, 핫라인 자원봉사자와 관리자를 훈련시키기 위한 교재의 편찬
- 성폭력 희생자를 돕기 위한 새로운 정책 및 프로토콜의 개발 및 이 결과물의 자원봉사 매뉴얼 수록
- 하루 24시간, 1주일 7일 동안 희생자의 지원을 전담할 수 있는 온라인 핫라인 전담 인력 및 공인 자원봉사 관리자(National Volunteer Supervisor)의 배치

(5) 성폭력 시 즉시 대응 사항³⁰⁾

① 사건 신고 방법

성 폭력 사건을 고하는 방법에는 두 가지가 있다. 성폭력 피해자는 기밀 사항인가 또는 아닌가를 판단하여 어느 한 쪽을 선택하여 신고하여야 한다.

- 기밀보고는 의료 조치, 지문 검사 등에 대해서 피해자가 원하거나 상담원이 필요하다고 판단하면 기밀을 유지하며 진행하는 방식이다.
- 비 기밀보고는 기밀 보고와 같은 절차를 거치긴 하지만 형사상의 수사를 거치게 되면서 공개되는 부분이 있다.

30) U.S. Army Sexual Assault Prevention and Response Program. <http://www.sexualassault.army.mil/content/faqs.cfm> 2012.9.

② 조치 사항에 관한 교육내용

피해자는 가능한 한 의료시설에서 수속을 밟고 헌병 또는 군수사기관에 연락하여야 한다. 피해자나 의료시설은 범죄 사실을 범죄수사기관 또는 상부에 보고할 수 있다.

만약 성폭력 피해 사실을 알고 있는 군인이라면 사건이 발생했던 또는 발생할 수도 있는 경우를 즉시 상관 또는 헌병에게 즉시 보고해야 한다. 그리고 다음과 같은 조치를 통하여 피해자를 보호하여야 한다.

- 피해자를 지원하고 존경심을 보이지만 지나치게 보호 의식을 보이지 마라.
- 동정심을 보이고 피해자의 말을 잘 경청하고 피해자 또는 혐의자에 대해서 당신 나름대로의 판단을 하지 마라.
- 피해자에게 범죄 사실을 보고하도록 권고하라. 동시에 군인인 당신도 적절한 기관에 보고해야 한다.
- 피해자를 위해 지원을 요청해야지만 피해자를 혼자 두어서는 안 된다.

③ 성 폭력 핫라인 지원 서비스

성폭력 피해자를 돌보기 위한 가용 자원으로서 군인, 예비군, 군 가족의 생활을 지원하기 위하여 개설된 24시간 무료 전화상담 서비스인 Military One Source(MOS)가 있다. 이를 통하여 실질적인 도움을 언제든 어디서든 도움을 청할 수 있다. 숙련된 상담원이 무료로 서비스 자격 조건을 갖춘 피해자에게 상담 서비스를 제공한다. 이 서비스는 미국 내에는 물론이고 해외 주둔 병사에게 까지 Toll Free (무료전화)가 개설되어 있다.

또 다른 가용 자원은 지역별 의료시설, 헌병, 범죄수사기관 그리고 당신의 지휘관, 상관, 선임상사, 사회복지사, 군목, 법률서비스 등 다양하다. 이중 MOS, 육군 심리상담사, 군목은 비공개 상담이 가능하다.

(6) 기간 경과 후의 성폭력 대응 사항³¹⁾

① 신속한 처리의 권고

31) U.S. Army Sexual Assault Prevention and Response Program. <http://www.sexualassault.army.mil/content/faqs.cfm> 2012.9

성폭력 피해자가 일 년 전에 겪은 피해사실을 여전히 보고할 수 있을까? 성폭력은 어느 때나 보고할 수 있다. 군 수사기관 또는 의료진이 성폭력에 대해서 보고를 받으면 사건이 일어난 후 시간이 경과했음과 무관하게 똑같이 진행될 수 있다.

그러나 모든 물증들이 수집되고 분실되기 전에 보관되며 파괴되거나 교체되지 않도록 가능한 한 신속하게 업무를 진행하여야 한다. 조기에 보고하여야만 기억이 사라지거나 다른 자대에 배치되기 전에 가능한 목격자로부터 증언을 얻기 위한 최상의 기회가 존재한다.

② 법적인 조치

성폭력피해는 남군에도 발생할 수 있으며 신고가 된다면 대응절차는 성별과 관계없이 똑같이 진행된다. 성폭력피해시 법적인 조치는 다음과 같다.

피해자는 피해자/목격자 연락담당자(Victim Witness Liaison: VWL)의 지원을 받을 수 있는데 피해자의 권리에 의해서 설명을 받고 해당 케이스를 포함한 법적인 절차에 대해서 안내를 받게 된다. 그러나 희생자가 형사관련 군대 내 변호사를 선임받지는 못 한다. 다만, 군대내 변호사는 법적인 절차에 대해서 질문에 답할 수 있을 뿐이다.

병사가 민간인 또는 외국에서 외국의 군인이나 또는 민간인에게 성적으로 성폭행을 당한다면 범죄수사기관이 개입할 것이다. 이런 경우에 범죄수사기관은 민간경찰과 합동수사를 벌이거나 외국군대 사법기관과 공조할 수 있다.

③ 성폭력 유발 비행에 대한 조치

성폭력을 신고하는 데 가장 심각한 장애는 피해자가 사건 발생에 일조하였다고 처벌을 받을 수도 있다는 두려움이다. 신고된 성폭력의 대부분의 경우, 희생자는 음주 등 규정을 위반하는 행동과 연루되어 있다. 그런 행동은 이차비행으로 간주될 수 있고 성폭력을 촉발시킨 요인으로 간주될 수 있기 때문이다.

부대지휘관은 성폭력 사태가 종결되기 전까지 희생자의 이차 비행에 관한 징계조치를 지연시킬 것인지에 대해서 의사결정권한이 있다. 어떤 조치가 피해자의 이차 비행에 대해 적절할 수 있는지 판단이 서게 되면 지휘관과 상관은 성폭력 신고 및 협조하여 적절히 대응해야 한다. 동시에 피해자를 괴롭힐 수 있는 조치들을 피할 수 있도록 해야 한다.

④ 인사이동 조치

지휘관은 피해자가 원한다면 다른 부대나 행정기관으로 인사이동을 시킬 수 있는가, 인사이동이 이루어진 후에는 어떤 조치가 행해져야 하는가를 결정해야 한다. 피해자가 2차 피해를 입지 않도록 모든 조치를 강구해야 하며, 그중의 하나가 다른 부대에 인사이동을 시키는 것이고 인사이동의 원인이 사건을 신고 받았기 때문이라는 것을 인지하고 있어야 한다. 지휘관은 비접촉 명령이라고 불리는 명령을 내릴 수 있다.

라. 모성보호 및 가족친화 제도³²⁾

(1) 제도의 개요

미국의 경우 가족친화 정책이 일찍 시작되었다. 1983년 육군참모총장 Wickham이 군의 전투준비태세의 핵심은 가족들에 대한 관심과 지원임을 천명하고 총체적인 정책적 진단과 방향을 내놓도록 지시하였다.

이 결과 “The Army Family”가 발간되면서 민간연구자들을 중심으로 군가족들과 관계되는 수많은 연구가 진행되기 시작되었다. 그 결과 정책적으로도 육군 공동체서비스(Army Community Service : ACS), MWR, Army Team Building AFTB) 등의 제도가 도입되었으며, 재배치지원, 파병지원, 구직지원, 아동보호, 레저와 레크리에이션 기회제공 등 다양한 지원프로그램과 서비스가 시행되는 계기가 되었다.

지금도 미군의 55.2%가 결혼을 하였고 그중 43.2%가 자녀를 두고 있으므로 일 가정 양립정책에 큰 비중을 둘 수밖에 없다.

(2) 국방성 여군 자문위원회

DACOWITS이라고 불리는 여군 자문위원회(Defense Advisory Committee on Women in the Service)는 국방장관 직속에 배속되어 국방성에게 여군관련 정보 및 조언을 제공한다.

전략적인 씽크 탱크를 보유하고 있으며 여군의 성관련 수요의 현재 상태와 미래 상태를 다루는 데에 책임이 있다. 군내에 채용, 재직, 통합, 삶의 질 향

32) 국가인권위원회, 『여군 인권상황 실태조사』(2012), pp.86-89.

상 등과 같은 사안이나 정책에 대해서 미래에 일어날 수도 있는 문제들을 발굴하고 대처하는 데 목적이 있다.

(3) 여군 휴직제도(Career Intermission Pilot & Leave Programs)³³⁾

국방성의 휴직제도는 여군의 삶을 증진시키기 위한 목적에 초점이 맞춰져 있다. 휴직제도는 구성원들의 출산과 같은 개인적인 이유나 교육과 같은 목적으로 일정기간 재직을 중단하기 원하는 구성원을 위해 마련되었다. 모성 및 부성 휴가, 입양휴가가 여기에 포함된다. 휴직 중에도 의료지원 및 자신과 가족을 위한 각종 복지프로그램을 받을 뿐만 아니라 기본급의 일부를 받을 수 있게 되어 있다.

휴직제도는 1년에서 3년의 기간 동안 출산 등 개인적인 이유 또는 전문성을 향상시키기 위한 목적으로 허용된다. 물론, 재직기간 연수에 그 기간은 포함된다.

휴직 제도에는 다음과 같은 것들이 포함된다.

- 개인 준비 제도(Individual Ready Reserve) 제도의 의도는 퇴직 후에는 갖지 못할 수 있는 경험을 체험하거나 훈련을 받기 위한 것이다.
- 모성보호 휴직은 임신 및 출산 후에 6주 동안 받을 수 있다.
- 입양 휴직은 입양을 한 후 1 2개월 동안 받을 수 있다.
- 부성 휴직은 배우자가 출산 후 10일 동안 받을 수 있다.

(4) 보육시설 보급 사업 및 청소년 프로그램

보육시설 보급사업(Child Care Expansion Project)은 가족지원제도 중 가장 대표적인 것으로서 편리한 탁아시설을 확대하는 사업이다. 이 사업의 목적은 탁아시설에 접근하기 어려운 가족들에게 더 많은 탁아기회를 제공하는 것이다.

국방성에서 개설한 탁아시설의 서비스질은 매우 우수하다. 전체시설 중 98%가 국가로부터 인증을 받았다. 이를 민간탁아시설과 비교해 보면 민간시설은 8~10% 인증을 받은 것으로 나타나 양질의 충분한 기회가 제공되고 있음을 알 수 있다.

33) 이하 Department of Defense. 2009. Report to the White House Council on Women and Girls, pp.12-16.

국방성은 모든 시설을 매년 광범위한 범위에 걸쳐 통보 없이 조사하고 있다. 2007년과 2009년에는 미 규제기관 협회(National Association for Regulatory Agencies)가 국방성을 전국에서 최고의 기관으로 선정하였다.

탁아시설과는 구별되지만 청소년 프로그램(Youth Program)도 가족 친화적인 대표적 사업이다. 군인 자녀로서 유치원부터 12학년에 걸친 아동과 청소년을 위하여 운영된다. 이 프로그램은 인성과 리더십 개발교육과 직업 개발, 건강과 인생 설계 등이 지원된다.

(5) 원격 명령제도(Virtual Commands)

이 새로운 파일럿프로그램은 현재의 지리적 위치에 남아있으면서 미 국토 내에 있는 다른 지역의 최고사령부로부터 명령을 받아 수행하는 것이다. 이 특별한 명령계통을 통하여 한 지역에 지속적으로 거주하면서도 명령을 수행할 수 있어 개인 및 가족들의 생활에 안정성을 도모할 수 있다.

(6) 육군 배우자취업 파트너십(Army Spouse Employment Partnership)³⁴⁾

① 제도의 개요

육군 배우자의 약 61%가 노동에 종사하고 있으며, 가족 수입의 20% 내지 47%가 그러한 배우자에 의해 창출되고 있다. 병사들의 잦은 보직 변경과 자대 배치가 빈번하기 때문에 배우자들이 지속적으로 일하고 오랜 기간 경력을 개발하기 어렵다. 육군 배우자 취업 파트너십 사업(ASEP)은 이런 어려움을 극복하는데 목적이 있다.

② 온라인을 통한 고용 지원

배우자 취업 파트너십 사업(ASEP)은 2003년 10월에 육군이 Fortune 500의 해당하는 대기업들 13개와 지원 협정을 맺으면서 시작 되었다. 최근에는 그 일환으로서 온라인을 통한 원격 배우자 취업 설명회(Virtual Spouse Job Fairs)를 개발 중에 있다. 이는 웹포털로서 Military Spouse Job Search.org

34) 이하 Department of Defense. 2009. Report to the White House Council on Women and Girls, p.27.

에 개설되어 있으며 군인배우자 및 고용주들에게 이력서 및 구직DB에 접근할 수 있도록 마련되어 있다.

또 군인배우자의 이력서에 보다 접근이 가능하도록 만들기 위하여 Partners Only 라는 사이트를 개설하였다.

③ 지역 단위의 고용 지원

지역 및 주 단위에서 군인배우자들을 고용하는 목적을 가진 협력을 시도함으로써 배우자의 65% 이상이 지역 및 주 단위의 사업체에 고용되었다. 이와 같은 파트너십은 해외에서도 진행되고 있다.

7) 여군 멘토링 및 커뮤니티³⁵⁾

① E-Mentor 사업

이 사업은 웹사이트를 통하여 여군들에게 양질의 멘토링을 제공하는 것을 핵심으로 하고 있다.

이 사업은 여군들의 경력에 도움이 되도록 조언을 제공하고 롤모델을 세우는데 목적이 있다. 멘티들이 퇴역한 여군 멘토로부터 지도와 경력 상담, 기타 지원을 받는다.

② 여군 멘토 비영리 기구

Academy Women은 여군의 경력 개발 및 전문성 강화를 위해 멘토십 및 정보제공이 지원되는 비영리기구이다.

③ 해상 복무 리더십 연합(Sea Services Leadership Association)

1978년 이후 이 제도의 목적은 해군, 해병대, 해양 경비대 소속의 여군들이 동기 부여를 제공받도록 전문 직업 능력 개발 및 네트워킹을 제공하는 것이다. 교육과 네트워킹 능력 개발을 촉진하고 군 경력에 영향을 미치는 모든 이슈들에 대한 토론의 장으로서 활용되고 있다.

35) 이하Department of Defense. 2009. Report to the White House Council on Women and Girls, pp.43-45.

④ 기타 온라인 여군 커뮤니티

The Leading Edge는 해군항공대에서의 경력개발을 지원하기 위해 네트워킹 교육 멘토를 제공하는 온라인 커뮤니티이다. Female Navy Officers Facebook Group은 2009년도에 시작되어 해군 내의 여군을 지원하는 온라인 네트워킹으로서, 페이스북을 통하여 각종 자문 및 정보 제공을 담당하고 있으며 모든 계급에서 참여하고 있다.

마. 군 의료체계³⁶⁾

미군의 의료관리체계는 우리나라와는 다른 여건 즉 미 본토가 아닌 외국에서의 작전이 그 주를 이루고 있어, 미군이 제공하는 의료서비스는 우리 군과는 근본적으로 다를 수밖에 없음을 인식할 필요가 있다.

따라서 본 보고서에서는 미국 군 의료관리체계의 구성 및 역할을 상술하기 보다는 이용과 보장에 중점을 맞춰 기술하고자 한다.

미군의 의료관리체계는 미 국방부 소속으로 예산은 50억 달러에 이르고, 수혜 대상은 모두 960만 명에 달하는 방대한 규모이다. 더욱이 실제 예산 규모는 50억 달러를 상당히 초과할 것으로 예상되는데, 이는 의료관리체계의 예산 내역에 해당 조직에서 종사하는 인력의 인건비는 포함되지 않기 때문이다.

이렇듯 천문학적인 예산과 넓은 수혜 대상을 바탕으로 미군의 의료관리체계는 방대한 규모의 조직을 운영하고 있다. 총 137,000명 내외의 의료인력 및 지원인력이 65곳의 병원, 412곳의 진료소, 414곳의 치과진료소에서 근무하며 미군에 대한 의료 지원 임무를 수행 중이다.

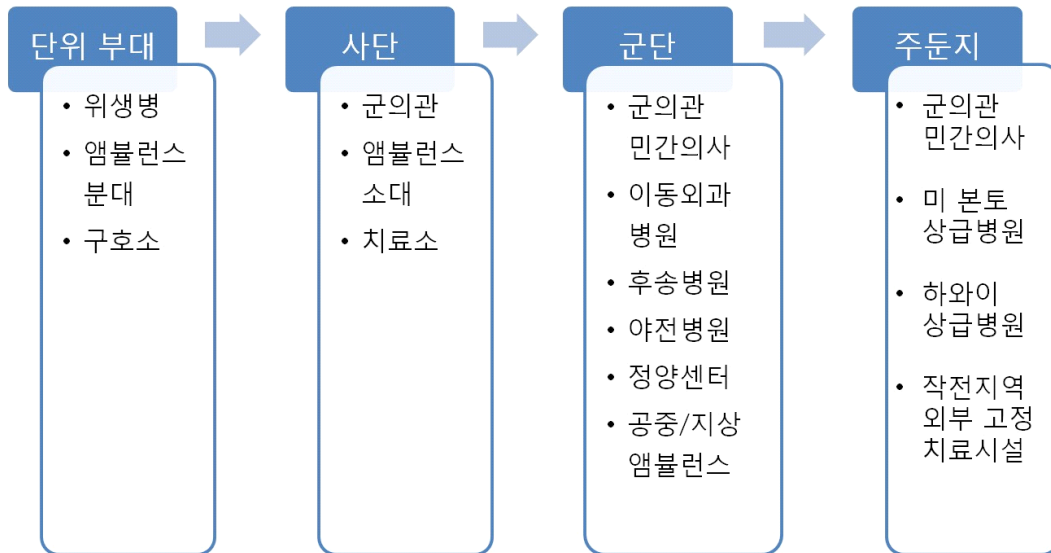
엄청난 규모를 가진 미군의 의료관리체계의 가장 큰 목표는 미국 본토는 물론이고 세계 각국에서 활동 중인 현역 군인이 임무를 수행하는 동안 적절한 건강 상태를 유지하도록 지원하는데 있다.

이와 함께 모든 현역 군인 이외에도 군무원, 퇴역 군인, 군인 가족들에 이르는 넓은 수혜 대상자들에게 단순한 진료 서비스 제공부터 각종 시술 및 수술에 이르기까지 대상의 지속적인 건강을 유지하기 위한 모든 보건의료서비스를 제공함을 목표로 한다.

36) 국가인권위, 『군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사』(2013), pp.198-199.

하지만 이러한 서비스의 제공이 모든 수혜 대상자에게 동일하게 제공되는 것은 아니며, 신분이나 계급에 따라 그 수혜 정도가 매우 상이한 점 역시 미군 의료관리체계의 큰 특징이다.

<표 2-3> 미군 의료관리체계



출처: 국가인권위, 『군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사』(2013), p.199.

사실 방대한 규모와 복잡한 구조의 의료관리체계는 미군만의 고유한 특성은 아니다. 미국이라는 국가는 전통적으로 의료관리체계의 재원을 국가의 조세나 사회보험으로 충당하지 않고, 기업이나 개인의 재원으로 마련하였다.

이와 같은 재원 구성의 차이에 따라서 미국의 의료관리체계는 사회보장(social security)이라는 공적 영역보다는 급여(benefit)라는 사적 영역이 강조되어 왔고, 각 의료관리체계별 의료보장의 정도는 일종의 근로 조건처럼 인식되게 되었다.

그 결과 미국의 의료관리체계는 지속적으로 성장하게 되었고, 2012년 기준으로 미국은 국가 GDP의 16%라는 여타 OECD 국가들의 평균에 두 배에 이르는 방대한 규모와 세계에서 가장 다양한 체계를 갖게 되었다. 그리고 이러한 추세는 미군의 의료관리체계에도 동일하게 적용되었다.

지금까지 알아본 바와 같이 미국 군 의료관리체계의 가장 큰 특징은 방대한 규모와 다양한 형태를 가진 의료관리체계를 통해서 수혜자가 원하는 의료서비스를 공급함으로써 그 만족도를 향상시키고 있다는 점이다. 이러한 미

국의 선례는 군 의료관리체계에 대한 만족도가 대단히 낮은 우리 실정에서 반드시 고려해야 할 대안 중 하나로 사료된다.

4. 영국 사례 분석

가. 영국군 고충처리 감찰관 제도(SCC)³⁷⁾

1995년부터 2002년까지 영국의 한 부대 내에서 4명의 병사들이 사망하면서 영국정부는 이에 대한 조치로 『국군법(Armed Forces Act 2006)』에 근거하여 『군 고충처리 감찰관(SCC : Service Complaints Commissioner for Armed Forces)』를 설립하게 되었다.³⁸⁾ 4명의 병사들의 사망은 모두 자살로 판명되었는데 그 원인이 구타 및 가혹행위, 성폭행으로 드러났다.

한 부대 내에서 몇 년간 연속적으로 발생한 병사의 자살사건은 영국 국민들에게 상당한 충격을 안겨다 주었고, 이를 계기로 영국군 전반에 걸친 인권 침해에 대한 조사가 착수되기 시작하였다.

『군 고충처리 감찰관』 제도는 음부즈만 모델로서 독일의 『국방감독관』 제도와 유사하나 독일의 감독관은 의회에 속한 반면 영국의 감찰관은 국방부 관련 조직으로 편성되어 있다. 국군법(Armed Forces Act 2006)의 제18장 366조에 따르면, 감찰관은 순수한 민간인이며, 그들에게 주어지는 어떠한 특권도 없다. 임기는 3년이며 한 번의 재임 기회가 주어진다.

주요 역할은 군대 내의 고충처리제도가 제대로 운영되고 있는지를 엄격하고 독립적인 시각으로 조사하고 이에 대한 결과를 국방부 장관과 의회에 보고한다. 또한, 모든 장병들 뿐만 아니라 그들을 우려하는 가족, 친구 등들이 대신하여 고충을 제기할 수 있는 접점역할을 수행하기도 한다. 『군 고충처리 감찰관』은 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등과 같은 행위(Unacceptable behavior)에 관한 고충처리를 할 수 있는 특별한 권한을 가지고 있다.

모든 장병과 그들의 고충을 알고 있는 가족, 친구 등은 직접적으로 『군 고충처리 감찰관』에게 서면 또는 전자메일(e-mail)을 발송하여 고충사항을 알릴 수 있으며, 요구되는 작성사항은 기본적으로 ① 고충해당자의 이름 및 연

37) 전세훈, “외국군 인권보호정책과 관련하여: 사례 중심으로,” 안보경영연구원, 2014.

38) BBC News, ‘Timeline : Death at Deepcut Barracks’, Oct. 29.2002; 『국군법』 제18장 366조에 『국 고충 감찰관』 제도 설립의 근거가 제시되어 있음.

략처 ② 고충해당자의 계급, 군, 군번, 군부대 ③ 고충사유 ④ 발생장소 및 시간 ⑤ 가해자 및 관련자 ⑥ 고충신고에 대한 이유 및 희망하는 해결결과가 포함되어야 한다. 추가적으로 이에 대한 사항을 직속상과 또는 부대장에게 알리고 싶은 지 여부를 명확히 기술하여야 한다.³⁹⁾

고충은 크게 두 가지로 분류되는데 ① 모든 일반적 고충(All Complaints)과 ② 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등과 같은 행위(Unacceptable behavior)에 따른 고충으로 구분하여 처리 절차를 밟게 된다. ①인 경우 아래와 같이 5단계 절차를 걸치게 된다.

<표 2-4> ① 고충에 대한 처리 절차

단계	단계별 세부 적용 사항
1	- 군 고충 감찰관은 고충대상자의 직속상관에게 알려야 하는 지에 대한 결정을 함
2	- 만약에 알려야 할 경우, 고충신고접수 후 5일 안에 통보함 - 이 후 고충대상자에게 통보사실을 알림 - 만약 고충의 원인이 직속상관이 관여 되어 있을 경우 해당 부대장에게 통보함.
3	- 통보받은 직속상관은 고충대상자를 면담하여 고충해결방안을 모색함.
4	- 만약 직속상관이 수사 없이 고충대상자의 고충을 묵인하였다면 이를 군 고충감찰관에게 알려야 함. - 이런 경우 위 사실을 부대장에게 통보하거나 또는 직접 국방위원회에 회부되어 군 고충위원이 해결하도록 함.
5	- 직속상관은 고충해결에 대한 결과 보고를 군 고충 감찰관에게 통보하며 이에 대한 것은 고충대상자에게도 공개함. - 만약 직속상관이 보고한 결과가 고충대상자가 경험한 것과 다를 경우 이는 부대장 또는 상급부대로 회부되어 재처리 되도록 함.

출처: <http://armedforcescomplaints.independent.gov.uk/howtocomplain.htm> (검색일: 2015.1.5.)

②인 경우 아래와 같은 단계를 걸쳐 고충처리를 하게 된다.

39) 출처: 구 고충처리 감찰과 사이트 <http://armedforcescomplaints.independent.gov.uk/howtocomplain.htm> (검색일: 2015.1.5.)

<표 2-5> ② 고충에 대한 처리 절차

단계	단계별 세부 적용 사항
1	- 군 고충 감찰관은 고충대상자의 직속상관에게 알려야 하는 지에 대한 결정을 함
2	- 만약에 알려야 할 경우 고충신고접수 후 5일 안에 통보함 - 이 후 고충대상자에게 통보사실을 알림 - 만약 고충의 원인이 직속상이 관여되어 있을 경우 해당 부대장에게 통보함.
3	- 통보받은 직속상관은 고충대상자를 면담하여 고충해결방안을 모색함.
4	- 직속상관은 15일 안에 군 고충 감찰관에게 일반적인 고충사안인지 통보해야 하며, 만약 고충대상자는 이를 일반적으로 간주하지 않았는데도 불구하고 직속상관이 일반적인 고충사안으로 결정하여 군 고충위원회에 통보하였을 경우, 이에 대한 사유를 직속상관은 직접 군 고충 감찰관에게 알려야 함.
5	- 직속상관은 고충사안이 시급하게 해결되지 않을 경우, 매 30일 마다 진행사항을 고충대상자와 군 고충 감찰관에게 반드시 보고하여야 함.
6	- 고충처리 결과를 고충대상자와 군 고충 감찰관은 통보받게 되어 있음.
7	- 고충처리 결과에 불만족할 경우 군 고충에 대하여 재청구할 수 있도록 함.

출처: <http://armedforcescomplaints.independent.gov.uk/howtocomplain.htm> (검색일: 2015.1.5.)

나. 영국군 군사법 제도⁴¹⁾

영국군은 우리의 관할관에 해당하는 확인장교가 군사법원의 유죄판결에 대하여 수정명령을 내릴 수 있는 권한을 가진다.

영국에는 통합된 군사법이 없이 각 군의 징계법에 따라 업무시간 지각에서부터 항명에 이르는 49개의 군 범죄 행위에 대해 재판 권한을 가진다. 각 군은 민·형사상 범죄에 대하여 재판할 수 있으나, 살인·과실치사·강간 등과 같은 중대 민간범죄를 영국 내에서 범했을 경우에는 반드시 일반법원에서 심리하도록 하고 있다.

40) 영국 1파운드 1,729원(2013.7.1. 기준)

41) 안보경영연구원, 『군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구』(2010), pp.67-68.

<표 2-6> 2013년 군 고충처리 감찰관 운영 예산

예산 항목	비용 (단위: 백만원) ⁴⁰⁾	Cost (1,000 £)
감찰관 연봉	149	86.7
행정지원 사무원	591	342.1
시설운영유지비	388	224.5
사무운영유지비	67	39.3
출장비	10	5.8
외부활동 및 언론지원	2	12
정기보고서 및 출판물	24	13.9
법률자문	5.5	3.2
교육 훈련 운영비	2.4	104
합계	1,238.9	728.9

출처: Service Complaint Commissioner for the Armed Forces, *Annual Report 2013*.

영국은 범죄 발생지역 경찰서장이 각 사건에 따라 일반 사법권과 군 사법권 중 어느 것을 행사할지에 대해 결정하며 보통 일반 법원의 관할권을 인정한다. 군 사법권이 행사되는 방법에는 약식재판이나 군사법원에서 재판을 받게 하며, 약식재판은 병이나 부사관인 경우에는 지휘관에 의해 구금을 하거나 벌금을 부과할 수 있으며, 하사일 경우는 병으로 강등도 한다.

준위부터 중령이하의 장교는 상관(보통 준장)이 벌금을 부과할 수 있다. 이러한 약식재판은 범죄자의 계급에 상관없이, 민간 범죄이든 군 범죄이든 모두 경미한 범죄에 한하여 인정된다. 보다 중대한 범죄는 군사법원에서 다루어지며, 일반군사법원과 지방군사법원이 있고, 사건의 중대성과 피고인의 계급에 따라 해당 군사법원에 대한 기소 여부를 결정한다.

병사 및 부사관을 재판하는 지방군사법원은 소령이나 중령을 의장으로 한 3명의 장교(1명은 영장장교)와 배석판사로 구성되며, 일반군사법원은 대령이나 준장을 의장으로 한 5명의 장교(2명은 영장장교)와 배석판사로 구성된다. 재판에서 장교들은 비법률적 자격을 가지고 사실문제만 판단한다. 배석판사는 대법관이 임명한 법적 자격을 구비한 민간인으로 군사법원을 전반적으로 보조하며, 법률문제에 대해 독자적으로 결정한다. 군인은 군사법원의 결정에 대하여 민간법원과 상원에 항소할 수 있다.

병사가 범죄로 고소되면 지휘관은 책임여부를 조사 후 군사법원에 의해 처

리되어야 한다고 판단되면 그 사건을 보통 준장에 해당하는 상관에게 이관한다.

상급책임자 또한 군사법원에서 다뤄져야 한다고 판단되면 군 소추기관(The Army Prosecuting Authority)으로 사건을 넘긴다. 군 소추기관은 군 당국으로부터 독립하여 군사법원에서 사건을 다뤄야 할지 여부와, 지방 혹은 일반군사법원에 배당하여야 할지를 결정한다.

모든 기소는 소추기관 직원 중 한 명이 군사 당국으로부터 독립하여 하며, 군사법원은 군 당국과 소추기관으로부터 독립하여 법정 권한을 가진 소집장교에 의해 구성됨으로서, 영국 군사법원은 소집권자와 군 지휘관으로부터 독립적이며, 그 구성원도 각자 독립적이고 공정하게 임무를 수행할 수 있도록 하고 있다.

다. 영국군 여군 인사제도⁴²⁾

1949년 2월 1일 창설된 왕립여군단(WRAC ; Women's Royal Army ps)이 영국의 여군 시초이다. 1990년 해군 전투함을 시작으로 일부를 제외하고 전 부분에서 여군을 활용하기 시작하였다. 19974.년 영국국방부는 전투 임무에 여성의 근무를 인정하고, 보병과 기갑병과의 경우 EU 성차별 금지조항에 위배되어 개방을 검토하였다. 이러한 계기로 영국은 획득, 교육, 근무평점 및 진급관리에 있어서 남·여군을 평등한 자유경쟁으로 통합관리를 실시하였다.

2010년 기준으로 영국의 여군은 17,850명으로 군 전체의 9.5%를 차지하고 있다.

5. 이스라엘 사례 분석⁴³⁾

가. 현역병 복무 부적합자 처리 제도

이스라엘의 현역병 복무 부적합자 처리제도에 의하면 신체검사 과정과 유사한 과정을 거쳐 부적합자로 의뢰된 자원에 대하여 판정 처리하고 있다. 현역병 복무 부적합자 처리 과정은 가장 먼저 부적합 유무를 검증하는 것으로 신원 자료를 관련 서류와 면밀히 대조하고 기존 신체검사를 하게 된다. 군병

42) 국가인권위, 『여군 인권상황 실태조사』(2012), p.76.

43) 국가인권위원회, 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사』(2012), pp.202-203.

원, 충분한 전문가 및 검증 시스템을 완비하여 최종 판정을 내리게 되는데 이때 검증 부서는 행정 기관장, 신병 사무소장, 공무원 등으로 구성된 위원회에서 면밀하게 검토하여 최종 판정을 한다. 전 단계에서 이루어진 절차를 확인하고, 최종 판정 서류에 위원회 위원들이 서명함으로써 부적합자를 처리하게 된다. 현역 부적합 대상자에 대하여는 군 지위 문제에 상당한 문제점을 안고 있다고 하나 보안상의 이유로 유형이나 현황은 공개를 꺼려한다.

이스라엘 병역 제도의 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다.

병역제도는 징병제이며 병역 복무는 14세부터 54세(여자는 34세)까지이다. 병무행정 담당기관은 군인력부(Israeli Defence Force)이며 총사령부의 인사 및 부관참모가 담당하는데 별도의 병무행정 기구 없이 군에서 담당한다. 병역의 종류 및 복무기간은 다음과 같이 분류될 수 있다. 가드나는 14세~17세로 준군사적 훈련을 받게 되며 현역은 18세~20세로 남자는 3년, 여자는 20개월 복무한다. 이 때 여자의 경우 아이가 있을 경우 면제된다. 제1예비역이 되면 연간 55일 훈련받게 되며 제2예비역은 연간 38일, 민방위역 또한 연간 38일 훈련을 받는다. 병역을 위한 신체검사 제도는 다른 나라와 달리 징병검사 동시에 징집되는 것이 특징이다. 따라서 징병검사가 입대 개념으로 볼 수 있다. 신병 징집사무소에서는 징병 의무자를 징집하여 수용본부대에 집결시키고 신체검사로 선발하여 분류하고 부대별로 배치한다. 신병훈련소에 입영시켜 15주 기본훈련을 시킨 다음 근무부대에 배치하게 되는데 징병검사에 대한 연기나 면제 제도는 존재하지 않는다.

신병의 선별 과정은 입영 전에 체력, 특기, 직업, 가족사항 등의 개인기록 참고하는 데 사실상 성장하는 과정에서 “가드너” 등에 의해 완료된 상태이다. 언어능력, 학력 및 경력, 지능, 면담 등 4개항을 측정하여 군의 소요에 맞춰 병종을 결정하고 배분한다.

현역병 복무 부적합자 처리제도를 살펴보면 부적격자 유형으로 전투로 인한 정신장애, 군 환경 부적응으로 인한 정신 장애, 개인, 가정문제로 인한 우울 증세 등으로 분류된다. 현역병 복무 부적합자 담당 기관은 Medical Corp 산하 Mental Health Center를 운영하고 있으며, 예하 각 지역에도 동일한 하부기관 존재한다. 동 기관은 전 장병에 대해 업무를 담당하고 있으며 지역적으로 독립 건물로 인근 부대 장병 관리를 하고 있다. Mental Health Center 임무는 장병들에 대한 모든 정신적 질환에 대해 전담하여 증세 조기 발견에 역점을 두고 증세 치료 후 군복무를 정상적으로 할 수 있도록 하는 것이 주목적이다. 다만, 치유가 장기 소요되고 군복무 부적합 판단 시 퇴역 조치한다.

군복무 부적합자 조치는 장병이나 개인 및 지휘관의 신청에 의해 접수된 질환에 대하여 우선적으로 전문 상담 부서에서 상담을 통해 증세를 진단하고 질환의 유형을 판단한 후 해당하는 치료과정 수행한다. 이때 퇴역 조치가 필요하다고 판단 시는 관련 위원회를 통해 결정한다.

이스라엘의 병역제도는 그들이 처해 있는 독특한 국방환경에 따라 모든 국민이 곧 군대라는 의식으로 무장되어 있으며 국방은 바로 생존의 수단인 동시에 목표라 할 수 있을 만큼 생활화 되어 있다. 따라서 위와 같이 군복무 부적합자로 판정이 나게 되면, 자국민의 냉대 및 사회생활 모든 부문에서 차별을 받게 되어 실질적으로 부적합자로 판정되는 경우는 거의 없는 실정이다.

나. 이스라엘 군 의료관리체계⁴⁴⁾

이스라엘 군 의료관리체계의 개략적인 특징은 다음과 같다.

이스라엘 군(Israel Defense Forces) 의료관리체계의 중추적인 역할을 담당하는 곳은 이스라엘 의료 군단(Israeli Medical Corps)이다. 이스라엘 의료 군단은 이스라엘 군 기술 병참국(Technological and Logistics Directorate) 소속으로 이스라엘 군 편제상 하나의 독립된 군단(Corps)으로 평시에는 모든 이스라엘 군에 대한 보건 의료 서비스 제공 및 의학적 치료 역할을 수행하고, 전시나 응급 상황에서는 그 대상을 국민 전체로 확대 수행한다. 또한 위기 상황을 대비하여 보건 의료 시스템을 계획, 조직, 관리, 감독하는 역할 역시 수행한다.

이스라엘 의료 군단은 다음과 같은 총 6개의 여단(Brigade)으로 구성되어 있고 각각의 명칭은 다음과 같다.

- 의료 조직부(Medical Organization Division)
- 의료부(Medical Division)
- 정신건강부(Mental Health Division)
- 치과건강부(Dental Health Division)
- 신병훈련소 10(Bahad 10)
- 의료센터(Medical Services Center)

이 중 실제 의료서비스를 제공하는 역할은 의료센터가 수행하며, 이스라엘 영토를 총 4개 지역으로 나눈 뒤 각 지역별로 1개소의 의료센터가 운영하고 있다. 하지만 이들 의료센터에서 제공되는 의료서비스는 1차 의료서비스로

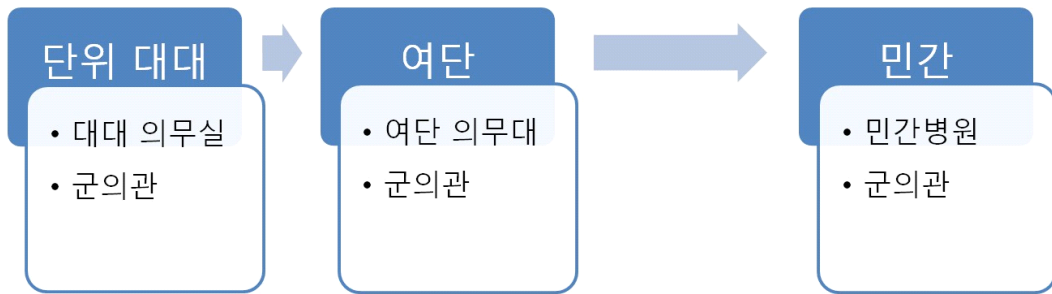
44) 국가인권위원회, 『군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사』(2013), pp.196-197.

한정된다. 1차 의료서비스의 범위를 넘어서는 의료서비스의 제공은 평시에는 전국적으로 산재한 총 15곳의 민간병원, 전시나 응급상황에는 모든 민간병원에서 나누어 담당하고 있다.

군 의료를 담당하고 있는 민간병원에는 이스라엘 군에서 파견한 의료 인력과 행정 인력이 상주하면서 외래 및 입원 환자를 전담 지원한다. 또한 의사 인력의 경우 별도의 군 수련기관이 없이 기존에 수련을 받던 민간병원과 군을 순환 근무하게 하여 의료 인력의 확충을 돕고 있다. 즉 민간병원의 시스템이나 인프라는 공유를 하되, 동일 의료기관 내에서 군 의료 시스템만의 독자적인 진료 능력을 갖추으로써 군 의료가 민간에 종속되는 것은 방지하고 있다.

이러한 노력은 군 의료 관련 재정 분야에서도 동일하게 적용되고 있다. 민간 병원이라는 동일한 의료기관을 이용함에도 일반 의료 수가와는 별개의 군 의료 수가를 적용한다. 이렇듯 차등 적용되는 의료 수가를 바탕으로 여성의 경우에는 2회의 인공유산까지도 포함하는 모든 의료서비스를 일정액 한도 내에서 군 복무자에게 무상으로 제공하고 있다. 그리고 이와 관련된 모든 재정은 이스라엘 군에서 담당한다.

<표 2-7> 이스라엘 군 의료관리체계



출처: 국가인권위원회, 『군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사』 (2013), p.197.

지금까지 알아본 바와 같이 이스라엘 군 의료관리체계의 가장 큰 특징은 일선 부대에서 제공되는 1차 의료서비스를 제외한 대부분의 의료서비스를 민간 의료기관의 자원을 직접 활용하여 공급함으로써 그 효율성을 향상시키고 있다는 점이다. 이러한 이스라엘의 선례는 의료서비스 공급의 90% 가량을 민간에서 공급하고 있는 우리나라 실정에서 고려 가능한 대안 중 하나로 사료된다.

6. 벤치마킹 과제 도출

가. 군 인권침해구제 제도

- (1) 군 최고 의사결정 기관의 장병 인권침해 구제에 대한 시행의지 필요
 - 가) 음부즈만 제도 확대 시행
 - 나) 장병의 인권침해 구제는 사고예방 차원이 아닌 군인의 기본권 보장을 위해 시행하는 것이라는 인식 전환 필요
- (2) 군 인권침해 방지 및 구제를 위한 상담관제도 개선
- (3) 지휘관에게 인권침해 구제신청과 불복 시의 청원제도 시행
- (4) 주기적인 장병 인권실태조사와 인권향상계획 작성
- (5) 외부기관에 의한 소원수리제도
- (6) 대표장병에 의한 소원수리제도

나. 군 사법제도

- (1) 군사법제도와 일반사법제도의 동시 운영 : 비군사적 범죄에 대해 피고가 원할 경우 일반법원에서 재판 가능
- (2) 관할관 제도와 심판관 제도 폐지
- (3) 군사법원에 배심원제도 도입
- (4) 평시에는 군사법원 제도 폐지를 장기적 과제로 검토
- (5) 군사법기관의 독립성 강화를 위해 군사법원과 군 검찰 조직을 국방부소속으로 일원화하여 지역제 시행
- (6) 군인 인권보장 및 권리보호를 위한 법적·제도적 근거 마련 : 장병 기본권 보장·병사 및 여군 등 약자의 고충 처리 등에 대해 제정 중인 군인권법에 반영하여 보완 시행

다. 군복무 부적응 해소 위한 제도

- (1) 복무부적응 해소를 위해 법적 제도적인 장치 구비
- (2) 법적 제도적 장치를 기초로 인성교육, 군인윤리교육, 리더십교육, 인권교육이 통합적이고, 체계적으로 개발되고 시행
- (3) 복무부적응에 관련한 전문 교육기관 설치와 교관인력을 양성
- (4) 복무부적응 해소 위한 민간 전문 인력과 네트워크 구축 특히, 외상 후 스트레스 장애 진단과 치료를 위한 민-군 간의 협력
- (5) 복무부적합자 판정을 위한 전문기관 설치(유관기관과 통합된 위

원회)

- (6) 군 지휘부담 경감 차원에서 군복무 부적합자 조기 분리 및 교육을 통한 재복무 여건 마련
- (7) 군복무 가산점 부여

라. 여성 인권 개선

- (1) 여군 고충처리 담당관 별도 운영
- (2) 여군 인권개선 위한 군-시민단체 네트워크 구성 및 감시 강화
- (3) 모성보호제도 강화
- (4) 일-가정 양립정책 강화
 - 가) 일-가정 양립정책은 여군만의 문제가 아닌 남군의 복지혜택과 직결된다는 인식필요
 - 나) 군인 가족이 지역 적응 및 취업을 위한 민군 네트워크



**제 3 장 군인 권리보호 및 구제제도의
규정 및 문제점 검토**

제 3 장 군인 권리보호 및 구제제도의 규정 및 문제점 검토

우리 헌법은 “모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국방의 의무를 진다”(헌법 제39조 제1항)라고 규정하여 징집연령에 달하는 자는 누구나 국민개병의 원칙에 따라 병역의무를 부담해야 한다. 그러나 헌법은 국방의 의무를 규정하기에 앞서 “모든 국민은 인간의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다”(헌법 제10조)고 규정하여 국민에게는 기본권(인권)이 있음을 천명하고, “국가는 개인이 가지는 불가침의 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”(헌법 제10조 단서)고 규정하여 국가에게 국민의 기본권 보장 의무를 명시하고 있다.

군인에 대한 권리보호제도는 국가가 위와 같은 국민의 기본적 인권을 확인하고, 보장할 의무가 있는 헌법상의 가치를 실천하는 것이다. 국가가 군인들의 기본권 보장 의무를 이행하지 않거나 태만히 한다면 헌법을 무시하거나 경시하는 것이 된다. 따라서 군인에 대한 권리보호제도가 실효성이 있도록 법률과 규정으로 충실하게 규정되어 있어야 하고, 병영 문화에 권익보호제도에 대한 공감대가 형성되어야 한다.

본 장에서는 군인에 대한 권리보호제도와 구제체계 제도에 대한 규정을 살펴보고 규정상의 문제점⁴⁵⁾을 위주로 분석하였다.

1. 예방적·비사법적 군인 권리보호 제도와 문제점

예방적·비사법적 군인 권리보호 제도로는 인권담당관제도, 병영생활전문상담관 제도, 여성 고충 상담관제도, 소원수리 제도, 의견건의 및 고충처리 제도, 인사소청제도, 상담센터(각군 인트라넷), 병 군 부적응자 전역제도, 전

45) 최근들어 권익보호제도에 대해서는 여러 가지 연구와 대안제시가 이루어지고 있으나, 그 이유는 기존에 군인사법, 군인복무규율, 훈령상에 규정된 제도들마저도 제대로 기능을 하지 못하고 있고, 규정 자세상으로 여러 가지 문제점이 발견되기 때문이다.

공사상자 심사 및 국가유공자 등록제도 등이 있다. 이러한 제도들은 크게 부대지휘관에 대한 군인의 권리보호 요청제도와 군내 인권상담관으로부터의 권리보호 제도, 군 외부기관으로부터의 권리보호제도로 구분할 수 있다.

가. 부대 지휘관에 대한 권리보호 요청제도와 문제점 (의견건의, 고충처리, 소원수리, 인사소청 등)

(1) 의견 건의

의견건의는 군인사법(제47조의 2)의 위임을 받은 군인복무규율(대통령령)에서 규정하고 있다. 군 지휘계통에 따라 부하가 상관에게 공적인 문제에 대하여 견해(구두, 서면건의 모두 가능)를 표명하고, 의견이 유익하거나 정당하다고 인정될 때에는 이를 받아들여 필요한 조치를 하여야 한다. 소원수리제도나 고충처리제도가 대체로 개인적인 고충 해결을 목적으로 하는 권리보호제도라면, 의견건의 제도는 부대 안의 공적인 문제에 대하여 하급자가 상급자에게 견해를 표명하는 제도이다.

그러나 의견건의 제도는 군인복무규율이 “상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다”는 자체적인 한계 규정⁴⁶⁾을 두고 있어서 군인 권리보호 제도의 실효성을 담보할 수 없는 문제점을 가지고 있다. 군인복무규율은 “상관은 부하의 건의를 경시하거나 소홀히 다루어서는 아니 되며 부하의 의견이 유익하거나 정당하다고 인정될 때에는 이를 받아들여 필요한 조치를 하여야 한다.” 규정하고 있으나, 상관이 부하의 의견건의에 대해 필요한 조치를 취하지 않았을 때에는 의견건의를 하는 군인이 어떻게 권리보호 요청을 할 것인지, 의견건의를 무시한 상관이 어떠한 책임을 부담하는지 등에 대한 규정 등은 마련되어 있지 않다.

46) [군인복무규율 24조(의견의 건의)]

①부하는 군에 유익하거나 정당한 의견이 있는 경우 지휘계통에 따라 단독으로 상관에게 건의할 수 있다. 이 경우 상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다.
②상관은 부하의 건의를 경시하거나 소홀히 다루어서는 아니 되며 부하의 의견이 유익하거나 정당하다고 인정될 때에는 이를 받아들여 필요한 조치를 하여야 한다.

(2) 고충처리

고충처리는 군인사법(제51조의 3)과 법의 위임을 받은 군인복무규율(제25조-고충처리)에서 규정하고 있다.⁴⁷⁾ 부당한 대우를 받거나 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란한 경우 지휘계통에 따라 상담하거나 건의하는 제도이다. 소원수리, 의견건의, 상담 등은 문제를 제기한 장병이 처리과정에서 법적 권리를 보유한다고 할 수 없고 상대도 엄격한 처리의무를 갖지 않기 때문에 구제제도의 성격이 약한데 비해 고충처리 제도는 법령에 의해 정립된 절차로서 권리 구제제도의 성격이 강하다.⁴⁸⁾

그러나, 고충처리 규정은 운영과정상의 문제와는 별도로 규정 자체 상에 여러 가지 문제점을 안고 있다.

첫째, 군인들이 고충 진정을 할 때에는 ‘지휘계통’에 따라 상담 또는 건의하여야 한다고 제한하고 있다는 점이다. 지휘계통에 따라 건의를 받은 상관이 고충의 청취를 기피하거나 조치가 불만족 할 경우 차상급 상관에게 건의할 수 있다고 규정(군인복무규율 제25조 제2항)하고 있으나 상급 지휘관의 고충처리가 만족스럽지 않다고 하여 차상급 지휘관에게 고충처리를 건의하는 것은 현실적으로 기대하기 어렵다.

또한 지휘계통을 따르지 않은 고충상담은 소속 제대로 이첩(부대관리 훈령 제196조 제6항)하도록 하고 있는데 지휘계통에 따르지 않은 고충건의를 하게

47)[군인사법 제51조의3 (고충 처리)]

① 장교, 준사관 및 부사관은 근무여건·인사관리 및 신상문제 등에 관하여 인사상담이나 고충 심사를 청구할 수 있으며 이를 이유로 불리한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

[군인복무 규율 제25조 (고충처리)]

①군인은 부당한 대우를 받거나 현저히 불편 또는 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란할 경우에는 이를 ‘지휘계통’에 따라 상담 또는 건의하거나, 「군인사법」 제51조의3 및 같은 법 시행령 제60조의5에 따라 고충심사를 청구할 수 있다.

②제1항의 건의등을 받은 상관이 고충의 청취를 기피하거나 조치가 불만족할 경우 이를 차상급 상관에게 건의하거나 말할 수 있다.

③상관은 부하가 복무에 전념할 수 있도록 부하의 고충을 파악하고 이를 해결하기 위하여 노력하여야 한다.

④군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정·집단서명 기타 법령이 정하지 아니한 방법을 통하여 군외부에 그 해결을 요청하여서는 아니된다.

[부대관리 훈령 제196조]

부대관리 훈령도 ‘지휘계통’을 통하여 고충상담 및 건의제도와 고충심사 청구규정을 두고 있다.

48) 군내 인권침해 구제제도 발생연구, 안보경영연구원(SMI), 2010.

되면 고충을 제기한 군인은 인사상 유·무형의 불이익을 받는 것을 감수해야 한다.

둘째, “군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정·집단서명 기타 법령이 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.”는 독소조항⁴⁹⁾을 두고 있는데, 복무와 관련한 고충사항을 진정하고자 할 때 군 외부(예컨대, 국가인권위원회 등 법령이 정한 기관을 제외하고)에 해결을 요청할 수 없도록 하고 있다. 군인들이 군인복무규율을 어기면 징계를 받을 수도 있다는 두려움을 가지고 있기 때문에⁵⁰⁾ 현역 군인이 외부에 해결을 요청하는 것을 기대하기는 현실적으로 어려운 상황이다.

셋째, 고충처리 제도에 대한 규정이 군인사법, 군인복무규율, 부대관리 훈령 등에 혼재되어 있고, 군인사법상 고충처리제도는 장교 부사관 등의 군 간부들만이 이용할 수 있도록 규정하고 있고 병사들은 고충심사청구권이 배제되어 있는 제도상의 허점도 있다. 물론 병사들의 경우에도 군인복무규율이나 부대관리 훈령 등 법률의 형식이 아닌 대통령령이나 행정명령인 훈령에 고충처리를 위한 규정을 두고 있어서 고충처리를 신청할 수는 있다.

그러나 병사들은 군인사법이 아닌 대통령령이나 행정규칙 형식의 내부 훈령에 언급된 제도를 이용해야 하기 때문에 간부들과 법률적용의 형평성 문제가 제기되고 있다. 따라서 병사들은 실제 고충처리 제도를 이용하는 경우는 많지 않고 아래에서 언급할 소원수리내지 마음의 편지 등에 의해 고충을 해결하고 있는 것이 현실이다.

49) 국방부는 2008년 7월 북한 찬양, 반정부·반미, 반자본주의 서적이라며 장하준 교수의 '나쁜 사마리아인들' 등 23권을 불운서적으로 지정했고, 군법무관 7명은 이 조치가 장병의 행복추구권 등을 침해했다며 헌법소원(헌법재판소 2008마638)을 제기했다. 이후 국방부는 군법무관들이 “지휘계통을 통한 건의 절차를 거치지 않고 동참자를 모아 헌법소원을 냈다”는 등의 이유로 파면한 사례가 있다. 이러한 징계처분의 근거가 바로 군인복무규율에서 규정하고 있는 고충처리규정(군인복무규율 제25조)을 위배했다는 것이다. 그러나 한국기독교교회협의회(NCCK) 정의·평화위원회(위원장 이해학 목사)는 지난 2008년 국방부의 불운서적 23권 지정에 대해 헌법소원을 제기했다 강제전역을 하게 됐던 5명을 상대로 2011년도 인권상 수상자로 6일 발표했다. 인권상 선정이유에 대해서는 “이들 5명은 대한민국 국민으로서 장병들의 기본권을 지키기 위해 군법무관 신분으로 커다란 희생을 감수하며 용기있는 행동을 했다”는 것이다.(머니투데이 2011. 12. 6. 기사 참조)

50) 물론 국방부 훈령이나 육군규정상 비밀보장이나, 신변보호에 대한 규정이 있으나, 현역군인이 모든 법령과 규정을 숙지하기는 어려우므로 외부의 권리보호 기관을 인지하지 못하는 경우도 있고, 권리보호기관을 인지하고 있다고 하더라도 인사상 불이익을 감수하면서 외부기관에 고충처리를 요구하기 어려운 것이 현실이다.

(3) 소원수리, 마음의 편지

군인사법(제51조의3, 고충처리)에서 간부들의 고충처리 규정만을 두고 있기 때문에 병사들의 경우에는 각급 부대에서 소원수리 형식으로 병사들의 고충처리를 접수하고 있는 것이 현실이다. 소원수리 제도는 법과 대통령령에 언급된 것은 없고, 부대관리 훈령(제3편 복무 제8장 장병 고충처리) 및 육군규정에 “장병의 이익과 권리 침해에 관한 사항 등에 관하여 마음의 편지 및 건의함 등의 방법을 이용하여 의견제기할 수 있다”는 취지로 규정되어 있다.

육군 감찰규정에 따르면 대대급 이상 부대는 정기적으로 중대급 이하 부대는 수시 간담회, 개별 면담 실시 등의 소원 접수규정을 두고 있다.(육군 감찰규정910 제5장) 앞의 독일 사례분석에서 언급하였듯이 독일의 경우에는 지휘계통이나 대표장병 제도, 국방 옴부즈만 제도 등 병사들이 소원수리를 다양하게 접근할 수 있는 경로가 있으나 우리나라의 경우에는 병사들이 불이익한 처우를 받았을 경우 형사처벌 등 중요한 사안이 아니라면 지휘부나 감찰부에 소원수리·마음의 편지를 쓰는 방법으로 권리보호를 요청하고 있다.⁵¹⁾

마음의 편지와 소원수리 제도는 비밀보장과, 불이익 금지 규정을 두고 있으나 비밀보장과 불이익 금지 규정의 실효성이 있는지는 의문이 있다. 현행 제도상의 소원수리는 여러 가지 문제점을 갖고 있다.

첫째, 사실 확인 및 조치에 30일의 기간을 두고 있는데, 사실 확인 및 조치 기간 동안 제2의 사건(예컨대, 추가 가혹행위, 자살사건)으로 연결될 수 있는 문제가 있다.

둘째, 소원수리 과정에서 필요 조치 사항은 감찰기관이나 헌병 등의 수사기관에 의뢰할 수 있는데, 진정인의 신원 정보가 유출되거나 누설될 경우를 대비하지 못하고 있다.

셋째, 감찰중이거나 수사기관 중 진정인(신고인)과 피진정인(피신고인)이 보직조정이 되지 않거나 분리되지 않고 조사(수사)를 받는다면(특히 같은 부대, 내무반에 근무할 경우) 피진정인이나 피의자가 진정인에게 사실을 왜곡시키도록 요구하거나 합의서 작성 등을 강요할 소지가 있다.

51) 독일군 소원수리제도(선형 연구 참조)

넷째, 소원수리 내용이 전파될 경우 오히려 부대 내에서 따돌림을 당하거나, 초급지휘관이나 중간지휘관으로부터 질책을 듣지 않을까 하는 우려를 가지고 있다. 실제로 소원수리를 제기하였다가 관심병사로 분류되거나 동료들로부터 따돌림을 당해 자살에 이르는 경우도 있다.⁵²⁾

결국 소원수리제도가 병사들에게는 현실적인 권리보호제도로 기능하고 있는 제도이기는 하지만, 익명성 보장, 비밀보호, 신변보호, 불이익처우 등의 문제점은 여전히 해결되고 있지 않기 때문에 유명무실하다는 비판에서 자유로울 수 없다.

(4) 인사소청 제도

인사소청 제도는 군인사법에서 위법·부당한 전역 및 제적 등에 대한 소청 제도(군인사법 제50조)에 근거를 두고 있는데, 장교·준사관 및 부사관은 위법·부당한 전역·제적 및 휴직 등 의사에 반해 불리한 처분을 받게 되어 불복이 있는 때(징계처분을 제외)에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 심사를 소청할 수 있도록 규정하고 있어서 군내 권리보호제도로 기능한다.

그러나 이 제도 역시 장교·준사관 및 부사관에 한정되어 있고 일반 병사들은 인사소청 제도를 이용할 수 없다. 인사소청 제도는 주로 전역, 제적 등과 관련한 사항을 위주로 다루고 있으므로 병사들은 간부와 달리 인사소청제도

52) 2012년 3월 28일 새벽 강원 고성 22사단의 한 일반전초(GOP) 초소. 경계근무 중이던 박모(사망 당시 20세) 일병이 K2 소총 총부리를 자신의 입 안에 넣고 방아쇠를 당겼다. 총구에서 발사된 총알은 곧장 두개골을 관통했다. 박 일병은 현장에서 즉사했다. 사건을 조사한 군은 그의 죽음을 두 부관통상에 의한 총기자살로 결론짓고 가족에게 통보했다. 뒤늦게 밝혀진 자살의 원인은 처참했다. 박 일병은 2011년 8월 해당 부대에 전입한 직후부터 신병교육대 시절 소원수리를 했던 사실이 알려지면서 부대원들로부터 집단따돌림과 폭행, 언어폭력에 시달렸다. ‘배신자’ ‘고자질쟁이’라는 낙인이 뒤따랐다. 6개월 동안 동료의 근무를 대신 서고 괴롭힘을 당하던 박 일병은 다시 이런 사실을 고발했다. 같은 부대 동료병사가 탈영한 것을 계기로 상급부대장이 실시한 소원수리에서였다. 불안한 마음이 없지 않았지만 달리 방법도 없었다. 이번에도 또 소원수리 사실이 공개될 것이라곤 꿈에도 생각지 않았다. 하지만 박 일병의 내부고발 사실은 곧 부대원들에게 퍼졌다. 특히 내부 부조리 해결에 책임을 진 중대장 A씨는 “네가 쓴 소원수리 때문에 곤란해졌다. 내 등에 칼을 꽂았다”며 박 일병을 힐난했다. 간부를 포함한 부대원 21명은 더 가혹하게 그를 괴롭혔다. 박 일병이 고통에서 벗어나기 위해 생각한 방법은 스스로 목숨을 끊는 것뿐이었다.

: 출처, 한국일보 2014.08.11 <http://www.hankookilbo.com/v/794c2fb665ac469299ff010a8ac4cf41> (힘들면 소원수리? 쓰면 더 당한다. 군대, 적은 우리 안에 있다)

를 활용하는 사례가 적을 수도 있으나 병사들의 경우에도 ‘의사에 반하는 불리한 전역처분’등이 발생할 수 있다는 점에서 병사들을 인사소청 제도에서 완전히 배제하는 것은 문제가 있어 보인다.⁵³⁾

나. 군내 인권담당법무관 등 상담관으로 부서의 권리보호제도와 문제점

(1) 인권담당법무관 제도

인권담당법무관 제도는 영창심사의 적법성 심사를 위하여 2006년도 도입되었다. 현재는 국방부훈령 (제1688호, '14. 8. 14. 전면개정)과 육군 인권업무규정(제178호, '14. 4. 1. 전면개정)에 따라 인권담당 법무관은 징계(영창) 적법성 심사, 군내 인권침해 사건의 조사, 인권교육, 소속 지휘관에 대한 인권관련 조언, 병영생활 전문상담관, 여성 고충 상담관 등 인권관련 업무종사에 대한 법적조언 및 소속부대 장병들에 대한 인권상담, 인권담당 법무관의 영창 방문, 징계항고 조력 등을 실시한다.

(2) 군내 상담관 제도

인권담당 법무관 제도 이외에도 군에서는 장병들의 복무부적응 해소와 사고예방 등을 위한 병영생활 전문상담관 운영에 관한 훈령(국방부 훈령 제1230호)과 여성 군인의 고충처리를 원활히 하고 성 군기 사고의 예방에 이바지 할 목적으로 여성고충상담관 운영과 관련한 훈령(국방부 훈령 제1151호)을 두고 있다.

(3) 문제점

인권담당 법무관의 직접적인 도입계기는 영창심사의 적법성 심사에 있고, 업무범위도 각 군의 규정이나 훈령 등에 기재되어 있어서 실무적으로는 명확한 업무분장이 되어 있지 않다.

육군의 경우 사단급 이상의 부대에만 배치되어 있으므로 사단 예하부대에

53) [군인사법 제50조 (위법·부당한 전역 및 제적 등에 대한 소청)]

장교, 준사관 및 부사관은 위법·부당한 전역, 제적 및 휴직 등 그 의사에 반한 불리한 처분(징계처분은 제외한다)에 불복하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 이에 대한 심사를 소청(訴請)할 수 있다.

서는 인권담당 법무관의 권한과 역할에 대한 인식이 부족한 실정이다. 병영 생활 전문상담관이나 여성고충 상담관 제도 역시 국방부의 예산부족으로 전문상담관이 부족하거나, 전문적인 교육이 이루어지지 않는 문제점이 있다.

다. 군인의 외부기관을 통한 권리보호제도와 문제점

군인복무규율은 “군인이 복무와 관련된 고충사항을 법령이 정하지 아니한 방법으로 군 외부에 그 해결을 요청할 수 없다”는 취지로 규정하고 있다. 따라서 원칙적으로 군인은 군 외부에 해결을 요청할 수 없으나 ‘법령이 정한’ 대표적 기관인 국가인권위원회에는 권리보호를 요청할 수 있다.

(1) 국가인권위원회

외부기관을 통한 권리보호제도 중 국가인권위원회에 권리보호를 요청하거나 민원을 제기하는 방법이 있다.⁵⁴⁾ 모든 군인은 대한민국 헌법 제 10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당할 경우 국가인권위원회법 제30조(위원회의 조사내용)에 따라 진정할 수 있다.⁵⁵⁾

국가인권위원회는 진정사건을 접수받으면 이에 대해 직권조사 권한이 있으므로(국가인권위원회법 제49조 제3항) 법상으로는 실태조사를 위하여 군 부대에 방문하여 조사할 수 있는 권한이 있는 것으로 해석될 수는 있으나, 법상으로 방문조사 권한에 대해서는 명시적으로 언급하고 있지 않다. 이러한 명확한 근거규정이 없어서 실무적으로는 방문조사가 이루어지지 않고 있다. 국가인권위원회는 주로 제도개선을 권고하는 형식으로 군 권리보호체제로서 기능하고 있는 것이 현실이다.

54) 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」을 근거로 2001년 11월 독립적 합의제 국가인권기구로 출범하여, 독립적·준사법적 지위를 가지고 인권관련 법령과 제도 등을 조사 및 개선권고, 의견 표명 등을 하고, 인권침해 및 차별행위의 조사·구제, 인권상황에 대한 실태조사 등의 기능을 수행하여 왔다.(앞의 연구 60면)

55) [국가인권위원회법 제30조 (위원회의 조사대상)]

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.[개정 2011.5.19, 2012.3.21]

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구급·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우

2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

②삭제

③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.

투명사회를 위한 정보공개센터는 최근 3년8개월간 국방부에 전달된 인권 위 권고사항 및 조치 결과에 대한 보고서를 공개했다.⁵⁶⁾ 보고서에 따르면 2011년 1월부터 올해 8월 사이 국가인권위가 군 관련 진정사건을 접수받은 것은 매년 100여건을 상회하는데 위 기간 동안 인권위가 권고한 사항은 총 16건으로, 이 가운데 11건이 군부대 내 인권 침해에 관한 권고이고 5건은 군 문화 및 제도 개선에 관한 권고였다. 위 보고서는 국방부가 인권위가 제시한 권고안에 대해 관리자 처벌 조치를 취하지 않거나, 구체적 방지책을 제대로 마련하지 않은 점을 지적하고 있다. 최근 국가인권위원회에 군 관련 인권침해 진정 사건이 증가하고 있지만 진정인의 요청을 받아들여 긴급구제나 권고 등 구제조치를 했음을 의미하는 '인용' 사건은 약 7%에 불과하다.⁵⁷⁾

이에 대해 국가인권위원회는 2014. 9. 16. 군에서 발생하는 구타·가혹행위 등 인권침해 행위에 대한 철저한 진상규명과 구제조치, 재발방지를 위해 '군인권팀'을 설치, 운영에 들어갔다고 밝히고, 아울러 "병사가 외부에 진정하거나 사건을 노출하기 어려운 군의 특성을 고려해 인권위법에 따른 직권조사 등 기획조사를 강화해 군 인권문제에 적극적으로 대응 하겠다"고 밝혔다.⁵⁸⁾ 국가인권위원회가 군 인권업무에 대한 역량을 강화하겠다는 취지는, 현재까지 전담부서 설치 없이 제한된 예산과 인력으로 직권조사 기능보다는 단순 '권고'하는 역할만 하였음을 보여준다.

56) 2011년 7월4일 경기 강화도에서 발생한 해병대 총기사망사건이 대표적인 사례다. 후임병들에게서 '기수열외(기수에서 제외시켜 선임병 대우를 하지 않는 것)'를 당했다고 주장한 김민찬(19) 상병이 K-2 소총을 탈취해 동료 해병 4명을 사살한 뒤 수류탄을 터뜨려 자살을 기도해 당시 병영문화에 대한 경각심을 불러일으켰다. 사건을 일으킨 김 상병은 이듬해 7월 국방부 고등군사법원에서 상관 살해 등의 혐의로 사형을 선고받았다. 인권위는 국방부 장관에게 해당 사령관과 가해자, 지휘감독자를 조치하고 군인복무기본법을 제정할 것을 권고했다. 하지만 군당국은 관리감독 책임이 있는 상관들에 대한 조치 과정에 대해서는 제한적인 정보만 공개했다. 정보공개센터의 한 관계자는 "인권위가 총기난사사건과 성폭력사건, 구타 및 의료조치 미흡 사건의 책임자에 대한 형사조치를 취할 것을 권고하고 있지만, 군당국의 조치 내용은 피의자 기소만 이뤄지고 있다"고 지적했다.
출처 : 세계닷컴, 2014. 9. 19. "군 당국, 가혹행위에 대한 국가인권위 권고에 소극적" - <http://www.segye.com/content/html/2014/09/19/20140919003482.html?OutUrl=naver>

57) 국회 운영위원회 소속 이개호(새정치민주연합) 의원이 인권위로부터 받은 자료에 따르면 2004년부터 올해 8월까지 접수된 군 관련 진정사건 총 1천126건 중 인용 사건은 81건(7.2%)에 그쳤다. 미인용된 사건 중에는 조사할 요건을 갖추지 못했다는 이유로 '각하' 처리한 사건이 779건(76.5%)을 차지했다. 각하 사유는 '진정인의 취하'가 514건(64.3%)으로 가장 많아 진정인이 스스로 권리구제를 포기하는 사례가 많은 것으로 나타났다. 출처 : 연합뉴스 2014. 10. 29. "인권위 軍인권침해 진정사건 구제비율 7%에 그쳐"

"<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0007216950>

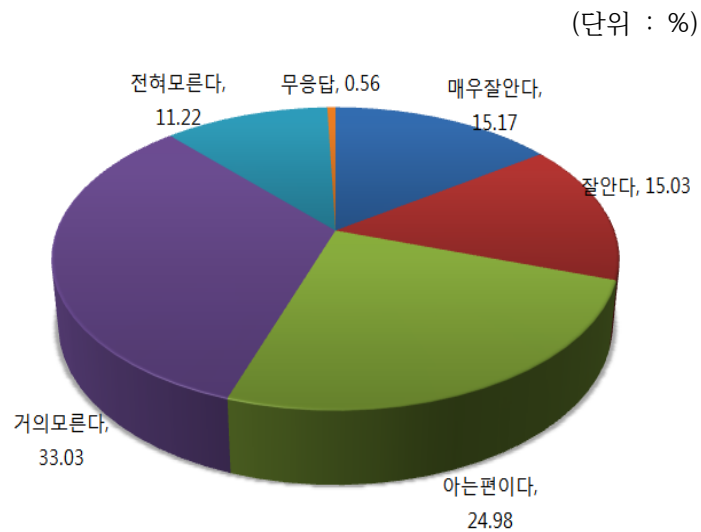
58) 2014. 9. 16. 국가인권위원회는 군인권팀을 신설한다고 언론에 공개했다. 출처 : 연합뉴스, <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0007120306>

(2) 외부기관을 통한 군인의 권리보호제도에 대한 군인의 인식

군인의 외부기관을 통한 권리보호제도에서 가장 큰 문제점은 국가인권위원회를 통해 구제받는 방법을 알고 있는 사람이 55.50%인 반면에, 모르고 있는 사람이 44.50%나 되는 것으로 나타났다.⁵⁹⁾

이와 같은 결과는 인권교육의 미흡, 외부기관의 진정 실효성에 대한 의문, 고충처리에 관한 군인복무규율의 외부기관 진정금지 규정 등이 원인으로 보인다.

<그림 3-1> 국가인권위를 통해 구제받는 방법에 대한 인식 조사



59) 안보경영연구원, 『군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구』(2010). p.100.

2. 징계절차상 군인의 권리보호제도

가. 징계제도

징계제도는 군인사법 제10장 제56조~61조에서 규정하고 있다.⁶⁰⁾ 징계는 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때, 직무의 내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 한 때, 그 밖에 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위

60)[군인사법 제56조(징계 사유)]

제58조에 따른 징계권자는 군인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제59조에 따른 징계 위원회에 징계의결을 요구하고, 그 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우
2. 품위를 손상하는 행위를 한 경우
3. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 게을리한 경우

[제57조(징계의 종류)]

① 장교, 준사관 및 부사관에 대한 징계처분은 중징계(重懲戒)와 경징계(輕懲戒)로 나눈다. 이 경우 중징계는 파면·해임·강등(降等) 또는 정직(停職)으로 하며, 경징계는 감봉·근신 또는 견책(譴責)으로 하되 징계의 종류에 따른 구체적인 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 파면이나 해임은 장교·준사관 또는 부사관의 신분을 박탈하는 것을 말한다.
 2. 강등은 해당 계급에서 1계급 낮추는 것을 말한다. 다만, 장교에서 준사관으로 강등시키거나 부사관에서 병으로는 강등시키지 못한다.
 3. 정직은 그 직책을 유지하나 직무에 종사하지 못하고 일정한 장소에서 근신하게 하는 것을 말하며, 그 기간은 1개월 이상 3개월 이하로 한다. 정직기간에는 보수의 3분의 2에 해당하는 금액을 감액(減額)한다.
 4. 감봉은 보수의 3분의 1에 해당하는 금액을 감액하는 것을 말하며, 그 기간은 1개월 이상 3개월 이하로 한다.
 5. 근신은 평상 근무 후 징계권자가 지정한 영내(營內)의 일정한 장소에서 비행(非行)을 반성하게 하는 것을 말하며, 그 기간은 10일 이내로 한다.
 6. 견책은 비행을 규명하여 앞으로 비행을 저지르지 아니하도록 훈계하는 것을 말한다.
- ② 병에 대한 징계처분은 강등, 영창(營倉), 휴가 제한 및 근신으로 구분하되 징계의 종류에 따른 구체적인 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 강등은 해당 계급에서 1계급 낮추는 것을 말한다.
2. 영창은 부대나 함정(艦艇) 내의 영창, 그 밖의 구금장소(拘禁場所)에 감금하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내로 한다.
3. 휴가 제한은 휴가일수를 제한하는 것을 말하며, 그 기간은 1회에 5일 이내로 하고 복무기간 중 총 제한일수는 15일을 초과하지 못한다.
4. 근신은 훈련이나 교육의 경우를 제외하고는 평상 근무에 복무하는 것을 금하고 일정한 장소에서 비행을 반성하게 하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내로 한다.

[제59조(징계의 절차 등)]

- ① 징계는 징계위원회의 심의를 거쳐 한다.
- ② 징계위원회는 징계 심의 대상자보다 선임인 장교 3명 이상으로 구성한다. 다만, 징계 심의 대상자가 부사관이거나 병인 경우에는 장교 및 그보다 선임인 부사관 3명 이상으로 구성한다.
- ③ 징계위원회는 해당 징계권자의 부대나 기관에 설치한다.
- ④ 징계위원회는 징계 대상자에게 서면이나 구술로 진술할 기회를 주어야 한다.
- ⑤ 징계권자는 징계위원회의 의결 결과가 가법다고 인정되면 그 처분을 하기 전에 범무장교가 배치된 징계권자의 차상급(次上級) 부대 또는 기관에 설치된 징계위원회(국방부에 설치된 징계위원회의 의결에 대하여는 그 징계위원회)에 심사 또는 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 징계권자는 심사 또는 재심사의 의결 결과에 따라 징계처분을 한다.

반한 때에 해당된다. 징계조치는 군인의 신분상 중요한 불이익 조치이기 때문에 징계절차에서 해당자는 일정한 절차참여권을 누리고, 징계조치가 불법적이거나 부당하다고 판단할 경우에는 징계항고를 할 수 있으며, 항고를 마친 경우에는 행정소송을 제기할 수 있다.

나. 병사에 대한 징계영창제도

징계절차는 인권침해 가해자에 대한 군인사법상 가해지는 인사 상 불이익 처분으로서 징계혐의자에 대한 징계절차가 군인의 인권침해를 예방하고 권리를 보호하는 제도로 기능한다. 그러나 징계혐의자에 대해서도 인권은 보장되어야 하므로 적법절차에 의한 징계가 전제 되어야 한다. 현재 군인사법은 병사의 징계 종류에서 영창제도를 규정하고 있고, 징계 영창 처분에는 병의 인권보호를 담당하는 군법무관(인권담당 군법무관)의 적법성 심사를 거친 이후에 징계권자가 처분하도록 규정하고 있다.(군인사법 제57조 제2항 제2호, 제59조의 2)⁶¹⁾ 실제 병사들의 영창처분은 인권담당 군법무관의 적법성 심사가 시작된 2006년 이후인 2012년을 기준으로 15,683명에 이른다고 한다.⁶²⁾

징계영창은 군인사법상의 규정을 근거로 신체의 자유(헌법 제12조)를 제한하는 제도이다. 징계영창 제도의 위헌성 논의는 크게 두가지 헌법적 관점에서 논의되어 왔다. 하나는 영창제도가 국민을 구속하거나 구금할 때는 영장(검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장 제시의무)에 의하여야 한다는 헌

61) [군인사법 제57조(징계의 종류) 제2항 제2호, 제59조의 2(영창절차)]

2. 영창은 부대나 함정(艦艇) 내의 영창, 그 밖의 구금장소(拘禁場所)에 감금하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내로 한다.

제59조의2 (영창의 절차 등)

① 영창은 휴가 제한이나 근신 등으로 직무 수행의 의무를 이행하게 하는 것이 불가능하고, 복무규율을 유지하기 위하여 신체 구금이 필요한 경우에만 처분하여야 한다.

② 영창은 징계위원회의 의결을 거쳐 병의 인권보호를 담당하는 군법무관(이하 “인권담당 군법무관”이라 한다)의 적법성 심사를 거친 후에 징계권자가 처분한다. 다만, 해외 순방 중인 함정에 있거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 긴급한 사유로 인권담당 군법무관의 적법성 심사를 받을 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 인권담당 군법무관은 징계 사유, 징계 절차 및 징계 정도의 적정성 등 영창처분의 적법성에 관한 심사를 하고 그 의견을 징계권자에게 통보하여야 한다.

④ 인권담당 군법무관은 국방부와 그 직할 부대 또는 기관의 경우에는 국방부장관이 그 소속 군법무관 중에서 임명하고, 각군의 경우에는 참모총장이 그 소속 군법무관 중에서 임명한다.

⑤ 제3항에 따른 심사의견을 통보받은 징계권자는 그 의견을 존중하여야 한다. 이 경우 징계위원회의 징계의결 사유가 제56조에 따른 징계사유에 해당되지 아니한다는 의견인 경우에는 해당 영창처분을 하여서는 아니 되고, 징계 대상자에게 진술할 기회를 주지 아니한 경우 등 절차에 중대한 흠이 있다고 인정한 의견인 경우에는 다시 징계위원회에 회부(回附)할 수 있다.

⑥ 징계권자는 영창을 집행한 때부터 48시간 이내에 영창처분을 받은 사람의 법정대리인, 배우자, 직계친족, 형제자매 중 영창처분을 받은 사람이 지정한 사람에게 징계사건명, 집행 일시, 집행 장소, 징계 사실의 요지, 징계 사유 및 징계처분의 효과를 알려야 한다. 다만, 영창처분을 받은 사람이 통지를 원하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

62) 국회입법조사처 현안보고서(입법조사관 형혁규외 2인), 군 영창제도의 쟁점과 개선방안, 221호. 2013. 12. 31.

법 제12조 제3항의 영장주의를 위반한 것이 아니냐는 것이다. 다른 하나는 국민의 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 제한할 수 있으나 기본권(인권)의 본질적인 내용을 침해할 수 없다고 규정하고 있는 헌법 제37조 제2항을 위반하는 것이 아니냐는 것이다.

헌법상 영장제도를 위반하고 있다는 지적에 대해서는 국방부는 인권담당법무관 제도를 도입하여 징계 영창절차의 적법성 여부를 심사하고 있다. 그러나 군법무관의 임용은 국방부장관과 각국 참모총장이 임명하여 군법무관의 공정성과 영장주의의 대체성에 대한 논란은 여전히 남아있다. 군법무관 역시 징계권을 가지는 행정권 내부의 구성원으로서 그 중립성과 독립성이 보장되지 않을 수 있다는 문제도 있다.⁶³⁾

군인사법은 영창제도에 대해 항고가 제기된 경우에는 그 집행을 정지⁶⁴⁾하고 항고심사위원회에서 영창처분의 적법성·적정성 여부를 심사할 수 있다. 그러나 항고를 하여 기각된 경우나 항고를 하지 않은 경우 구금된 이후 징계사유가 없다고 밝혀진다고 하더라도 병사들은 구금된 기간 동안 받은 불이익을 구제받을 수 있는 제도가 마련되어 있지 않다는 문제점도 있다.⁶⁵⁾

다. 징계규정이 언급하고 있지 않은 제재 -일차려제도-

군인복무규율은 사적인 제재를 원칙적으로 금지하고 있다.⁶⁶⁾ 그러나 군은

63) 위 현안보고서 26~27면 참조

64) 제60조(항고) ① 징계처분등을 받은 사람은 인권담당 군법무관의 도움을 받아 그 처분을 통지받은 날부터 30일 이내에 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고할 수 있다. 다만, 국방부장관이 징계권자이거나 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관이 없는 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. <개정 2014.6.11.>

② 제1항 본문에도 불구하고 중징계를 받은 장교 및 준사관은 국방부장관에게 항고할 수 있고, 중징계를 받은 부사관은 소속 참모총장에게 항고할 수 있다.

③ 방위사업청장이 징계권을 가지는 방위사업청 소속 군인이 징계처분등을 받은 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. <개정 2014.6.11.>

④ 제1항 본문에 따른 항고를 할 때에 징계처분등을 받은 사람의 소속이 변경된 경우에는 항고 당시의 소속 부대나 소속 기관의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고하여야 한다. 이 경우 차상급 부대 또는 기관의 장은 장관급 장교로서 징계처분등을 한 사람보다 상급자이어야 한다. <개정 2014.6.11.>

⑤ 제1항이나 제4항에 따라 영창처분에 대한 항고가 제기된 경우에는 그 집행을 정지하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 제60조의2에 따른 항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계처분등을 취소하거나 감경(減輕)할 수 있다. 다만, 원징계처분보다 무겁게 징계하거나 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. <개정 2014.6.11.>

65) 우리 헌법은 피의자나 피고인이 구속된 이후 무죄판결을 받을 경우 형사보상청구권을 인정하고 있으나.(헌법 제28조) 징계영창제도는 항고제도 이외에는 사후적으로 구제받을 수 있는 제도는 마련되어 있지 않다.

66) 제15조(사적 제재의 금지) ① 군인은 어떠한 경우에도 구타·폭언 및 가혹행위등 사적 제재를 행하

얼차려 규정을 두어 간부의 경우 병사들에게 얼차려를 줄 수 있도록 얼차려 규정을 두고 있다(병영생활규정 제30조, 얼차려).

얼차려를 부여하는 자는 피교육자의 병영생활 상태와 체력 수준을 고려하여 방법과 횟수를 정하고, 얼차려 시행이 교정을 목적으로 하는 교육임을 명심하여 피교육생이 얼차려로 인하여 인간적인 수치심을 느끼거나 가혹행위로 받아들이지 않도록 해야 하며, 피교육생이 얼차려를 통하여 정신을 수양하고 행동을 숙달하며 체력을 단련 했다는 등의 성취감을 느낄 수 있도록 해야 한다. 육군은 구체적 기준을 두어 “법과 규정, 지침, 지시를 위반한 대상자(병사) 중징계 또는 법적 제재의 대상자를 제외한 경미한 위반자에게 얼차려를 부여할 수 있다”고 기술하고 얼차려의 방법과 횟수를 구체적으로 명시하고 있다.

아무리 선임이라도 병사끼리는 얼차려를 부여할 수 없도록 얼차려의 승인은 소대장급 이상 지휘자나 지휘관(휴무일에는 당직 사령)이, 집행은 분대장급 이상 간부의 감독 하에 이뤄지도록 규정하고 있다. 얼차려 가능 시간은 오전 8시~오후 8시로 1회 1시간, 1일 총 2시간 이내를 넘지 않도록 정해져 있다.

그러나 최근 군내에서 구타 및 가혹행위로 각종 사건과 사고가 이어지면서 군에서 규정하고 있는 얼차려와 가혹행위의 기준이 모호하다는 지적이 일고 있다. 어디까지가 정당하게 허용되는 얼차려이고 어디까지가 정신적·육체적 고통을 주는 가혹행위인지 명확하지 않다는 문제가 있다.⁶⁷⁾

군 형법은 가혹행위에 대해 “직권을 남용해 학대 또는 가혹한 행위를 하거나”(62조 제1항) “위력을 행사해 학대 또는 가혹한 행위를 한 경우”(62조 제2항) 처벌하는 규정을 두고 있다. 얼차려 규정을 간부들이 제대로 숙지하지 못하는 경우가 많기 때문에 얼차려를 시행하는 간부가 자칫하면 군형법의 가혹행위죄로 처벌받는 문제도 발생할 수 있고, 역으로 얼차려를 받는 군인들은 신체의 자유 등 인권이 침해하는 사례도 발생할 수 있는 문제점으로 지적된다.

여서는 아니되며, 사적 제재를 일으킬 수 있는 행위를 하여서도 아니 된다. <개정 1998.12.31.>
②지휘관 및 상관은 병영생활의 지도 또는 군기확립을 구실로 구타·폭언 기타 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 한다.

67) 세계일보, 2014.8.18. 모호한 얼차려 기준...편법 가혹행위 유발

<http://www.segye.com/content/html/2014/08/18/20140818004095.html?OutUrl=naver>

3. 군사법제도를 통한 군인 권리보호제도와 문제점

가. 군사법제도 개관

(1) 군사법원이 특별법원인지 특수법원인지 여부

우리 헌법 제101조 제1항은 “사법권은 법관으로 구성된 법원에 속한다”라고 규정하고 있고, 제2항은 “법원은 최고법원인 대법원과 각급법원으로 조직된다”라고 규정하고 있기 때문에 모든 재판은 ‘법관’에 의한 것이라야 할 뿐만 아니라 대법원을 최종심으로 하여야 한다. 따라서 법관이 아닌 자가 재판을 담당하거나 대법원을 최종심으로 하지 아니하는 특별법원을 설치할 수 있는지가 문제된다. 특별법원의 의미를 만일 ‘법관’의 자격을 가진 자가 재판을 담당하고 대법원을 최종심으로 하되 ‘관할’이 특수한 사항에 한정된 법원이라고 한다면 특수법원은 법원조직법상 얼마든지 설치할 수 있으나 우리 군사법원은 법원조직법상 설치할 수 있는 특수법원이 될 수 없다. 따라서 군사법원은 ‘법관의 자격이 없는 자에 의한 재판’⁶⁸⁾, 또는 ‘최종심을 대법원으로 반드시 하지 않는 재판’⁶⁹⁾을 하는 법원이므로 예외법원으로서 특별법원이라고 보아야 하고, 이러한 특별법원은 반드시 헌법적 근거가 있어야 한다.

우리헌법 제110조는 “군사재판을 관할하기 위하여 특별법원으로서 군사법원을 둘 수 있다”라고 규정하고 있으므로 헌법이 인정하고 있는 유일한 예외법원이자 특별법원이라고 보아야 한다. 다만, 우리 헌법은 군사법원을 ‘둘 수 있다’고 규정하고 있으므로 군사법원의 설치여부는 입법자의 권한으로 위임하여 놓고 있다. 즉 군사법원은 설치할 수도 있고, 이미 설치한 군사법원을 폐지하고 일반법원에서 관할을 가지도록 할 수도 있는데 이를 위헌이라고 볼 수 없다.

(2) 특별법원으로서의 군사법원에 대한 법적 근거

군사법원제도는 우리 헌법 제5장 법원, 제110조 군사재판에 근거를 두고 있다.⁷⁰⁾ 군사법원법은 헌법의 위임을 받아 “이 법은 대한민국 헌법 제110조

68) 예컨대, 군사법원법은 법관이 아닌 심판관이 군사재판에 참여하도록 하고 있다.

69) 헌법 제110조 제2항은 “비상계엄하의 군사재판은 군인·군무원의 범죄나 군사에 관한 간첩죄의 경우와 초병·초소·유독음식물공급·포로에 관한 죄 중 법률이 정한 경우에 한하여 단심으로 할 수 있다”고 규정하여 최종심을 대법원으로 하지 않는 재판을 예정하고 있다.

70) [헌법 제110조 군사재판]

에 따라 군사재판을 관할할 군사법원의 조직, 권한, 재판관의 자격, 및 심판 절차와 군검찰의 조직, 권한 및 수사절차를 정함을 목적으로 한다”(군사법원법 제1조)고 규정하고 있다. 따라서 군사법원법상 군사법제도는 군사법경찰 및 군검찰의 수사, 군검찰의 공소제기, 군사법원의 재판, 형집행 등과 관련된 제도와 운영조직 등을 포괄하는 제도이다.

나. 군사법제도의 문제점

(1) 군사법제도에 대한 국민의 불신

가혹행위나, 강요행위, 폭행·협박 등의 정도가 심할 경우, 군 수사기관은 징계절차 등을 거치지 않고, 신속한 초등대응을 위해 군 형사법에 의한 사법적 절차를 진행한다. 군사법제도는 법률의 규정에 따라 인권침해 가해자에 대한 엄정한 사법 조치를 통해서 군인의 권리침해를 구제하고 예방하는 제도로 기능한다.⁷¹⁾

그러나 현행 군사법원은 군의 특수성을 고려하여 군기 유지, 군 지휘권을 확립, 군인의 인권보장을 위해 기여하는 측면이 있지만, 또 한편으로는 지휘관의 지나친 관여와 법률전문가로서 특수한 자격이 없는 자의 재판 참여 등으로 인해 군사법원 및 군검찰의 독립성과 공정성을 해치고 군 사법기관의 권위를 실추시켜 궁극적으로는 장병들의 인권을 침해하고 있다는 비난의 목소리도 있다.⁷²⁾

장병들의 인권을 침해하거나 군인 권리보호제도로 제대로 기능하지 못한다는 비판의 주된 이유는 가해자에 대한 엄정한 사법처리를 하는데 있어서 독립성과 전문성을 담보할 수 없는 여러 가지 문제점을 가지고 있기 때문이다 (이하는 육군 군사법제도를 기준으로 설명).

(2) 군 사법기관 구성원들의 독립성과 신분보장문제

군사법개혁 필요성이 제기되는 핵심적인 논의는 군사법기관 구성원인 군검

①군사재판을 관할하기 위하여 특별법원으로서 군사법원을 둘 수 있다.
②군사법원의 상고심은 대법원에서 관할한다.
③군사법원의 조직·권한 및 재판관의 자격은 법률로 정한다.

71) 안보경영연구원, 『군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구』(2010), p.55.

72) 국가인권위원회, 『군 사법제도 운영 및 인권침해현황 실태조사』(서울: 국가인권위원회, 2004).

찰과 군사법원의 군판사가 지휘관의 입김으로부터 자유로울 수 없다는 점이다. 현재 국방부 소속으로 검찰단, 보통군사법원 및 고등군사법원이 존재하지만, 각군 예하부대(육군의 경우 사단급 이상) 소속으로도 보통검찰부와 보통군사법원이 존재한다. 육군 예하 사단급 부대를 예를 들면, 헌병수사관은 사단장의 지휘를 받는 헌병대에 소속되어 있고, 군검찰관은 법무참모부 소속으로 법무참모(검찰부장을 겸직함)를 통해 역시 사단장의 지휘를 받는다. 따라서 헌병수사관은 지휘관에게 수사결과를 보고하여야 하고 군검찰관은 공소제기 여부에 대한 지휘관의 결재를 득해야 한다. 군사법원은 사단급 이상의 부대에 설치되어 있는데, 군판사는 사단을 관할하는 군단급(과거에는 후방 사단과 전방 사단 일부의 경우에도 군판사를 파견하는 경우도 있었음) 이상 부대에서 근무를 하고 있다. 현재까지 군판사에 대한 인사 평정권은 군단장(참모장)과 군단 법무참모가 행사하여 왔다.⁷³⁾

결국 검찰관과 군판사는 사단장과 군단장 등의 지휘관으로부터 평정을 받기 때문에 지휘관의 지시로부터 자유로울 수 없는 구조를 가지고 있다.⁷⁴⁾ 또한 군사법기관 구성원은 계급이라는 제도에서 자유로울 수 없는 구조를 가지고 있다.

예컨대, 대위나 소령신분의 군판사가 소령이나 중령으로 진급을 하지 못하면 계급정년에 걸려 전역 조치되는 불이익을 감수하여야 한다. 일반 법원은 판사의 경우 신분보장을 위해 정년까지 근무할 수 있는 법적·제도적 장치가 마련되어 있다. 우리 헌법 제103조는 “법관은 헌법과 법률에 의하여 양심에 따라 독립하여 재판한다”고 규정하고 있어서 법관의 독립성과 신분보장은 헌법과 법률(법원조직법 등)에 의하여 지켜지고 있으나, 군법무관의 경우에는 진급, 계급정년, 보직불이익 등의 문제에 대해서 일반 법관과 같은 독립성과 신분보장이 이루어지고 있지 않다는 문제점이 있다.

(3) 군사법 시스템 및 보직관리상의 문제

군사법기관의 시스템 및 보직관리상의 문제점이다. 군법무관들은 5년 이상 근무하는 장기법무관과 단기법무관으로 구분할 수 있는데 보통 10년 이상의 경력을 갖는 법무관은 대부분 국방부나 육군본부의 정책부서의 보직을 맡고,

73) 육군 군사법원의 경우 위와 같은 문제를 인식하여 2015년경부터는 군판사의 평정권은 부대 지휘관이 아닌 육군본부 군사법원장의 평정을 받는 것으로 제도를 개선한다고 한다.

74) 윤일병 집단폭행·가혹행위 사건에 대해 국민들은 윤일병 사건이 지휘관의 개입없이 군헌병대와 군검찰관이 공정하게 수사를 하였는지, 수사를 담당할 검찰관이 충분한 법리검토를 하였는지에 대한 강한 의문을 제기했다.

1~3년차 경력의 법무관들이 예하부대(사단, 군단급)의 군사법 업무를 맡는다는 것이다. 사단의 법무부를 예를 들면, 보통 검찰관은 사법연수원이나 로스쿨을 수료한 1년차 법무관이고, 법무참모는 2~3년차 경력의 법무관이 보직된다. 2014년 4월 발생한 28사단 윤일병 집단구타·가혹행위 사망사건에서도 1년차 사단 검찰관이 수사업무를 담당하였다. 대형사건이나 국민관심 사건의 경우에도, 통상 실무경험이 전무한 1년차 검찰관이 수사업무를 맡는다. 보통 대위계급을 가진 사단 법무참모는 검찰부장을 겸직하는데, 1년차 중위계급의 검찰관을 지휘하고 그 검찰관은 군사법경찰관(헌병대장은 중령·소령급 보직)을 수사 지휘한다.

경험이 부족한 검찰관이 자신보다 경험이 많고 계급이 높은 군사법경찰관을 지휘하기는 큰 부담으로 작용할 뿐만 아니라 계급구조의 군대현실에도 맞지 않는다. 또한 보통군사법원의 군판사 역시 보통 2~3년차 경력의 법무관이 대다수다. 이러한 군사법 시스템으로는 군사법을 담당하는 인원들의 전문성이 요원할 수밖에 없다. 또한 군법무관이 검찰관, 군판사, 법무참모 등 순환형 보직을 맡는다는 문제점도 있다.

1년동안 검찰관 업무를 하다가, 다음해는 군판사 업무를 하고, 그 다음해는 다시 법무참모로서 검찰부장을 맡는 등 순환보직은 전문성과 독립성을 떨어뜨리는 주요한 원인이 되어왔다. 또한 군단급 부대에는 법무참모와 군판사, 검찰관, 국선변호사가 사무실을 함께 쓰면서 매일 같이 식사하고 생활하고 있는데, 이러한 근무환경에서 사건의 공정하고 객관적인 처리는 현행의 군사법시스템으로는 기대하기 어렵다.⁷⁵⁾

(4) 관할관 제도(확인조치권)와 심판관 제도의 문제점

우리 군사법원법은 군사법원에 관할관을 두고 있고, 고등군사법원의 관할관으로 국방부장관, 보통군사법원의 관할관으로 군사법원이 설치되는 부대와 지역의 사령관·장 또는 책임지휘관을 관할관으로 규정하고 있다(군사법원법 제7조). 관할관은 군사재판과 군 검찰권을 관여한다. 군사재판에 대한 권한으로는 군사법원의 행정사무 지휘·감독권(군사법원법 제8조), 심판관 임명권(군사법원법 제24조), 재판관 지정권(군사법원법 제25조) 및 판결에 대하여 형을 확인하고 감경할 수 있는 확인조치권(군사법원법 제379조) 등이다.

군 검찰권에 대한 권한으로는 소관 군 검찰사무를 관장하고 소속 검찰관

75) 실무적으로는 군판사, 검찰관, 국선변호사들이 법무참모부 내에서 함께 생활하므로 식사시간이나 여담시간에 군판사, 검찰관, 국선변호사가 모여 사건 처리와 관련하여 의견을 교환하는 경우가 많다.

을 지휘·감독할 수 있는 권한(군사법원법 제40조), 구속영장 및 압수·수색·검증 영장을 청구할 경우 승인권(군사법원법 제238조, 제254조), 자유형집행정지에 대한 허가권(군사법원법 제514조) 등의 권한을 가진다. 군에서는 관할관이 판결결과에 대해 감경권을 갖는 확인조치권(군사법원법 제379조)과 일반장교가 군사법원의 재판장으로 참여하는 심판관제도(군사법원법 제22조, 24조, 26조)는 지휘권확립과 군사재판의 특수성을 반영하는데 반드시 필요한 제도라고 주장하고 있다.

그러나 관할관제도와 법관이 아닌 자가 재판에 참여하는 심판관제도는 지휘관의 지휘권 확립과 군의 특수성을 반영하고자하는 취지에서 인정되어 왔다. 그러나 관할관 제도는 권력분립과 사법권 독립 원칙에 어긋날 수 있다는 점, 군사법의 법적 안정성과 예측가능성을 해치며, 지휘관에게 권력이 집중되어 권한 남용의 문제가 발생할 수 있다는 점, 관할관이 지휘하는 부대의 악성사고에 대해서는 관할관의 지휘책임에 대한 부담으로 제대로 수사가 이루어지지 않을 수 있다는 점, 심판관이 관할관의 의도를 반영해 지휘관이 군사재판에 간접적으로 개입할 우려가 있다는 점 등 군사법제도의 독립성과, 공정성, 전문성을 해한다는 점 등 여러 가지 문제점을 가지고 있다.



**제 4 장 군 권리보호 및 구제체계
현실태 조사 및 분석**

제 4 장 군 권리보호 및 구제체계 현실태 조사 및 분석

1. 군 권리보호 및 구제체계 이용실태 분석

가. 표본 설계

(1) 표본 추출 및 확정 방법

실태조사의 목적은 장병들의 인권침해 구제제도 시행실태를 파악하기 위하여 국방부 직할부대, 육·해·공군부대 및 해병대에 대한 임무 유형별, 근무여건별로 설문조사와 심층면접을 병행하는 것으로 계획하였다. 모집단은 군 전체 장병 등을 대상으로 하되, 조사의 신뢰성을 증대시키기 위하여 예비군과 병사의 부모를 포함하는 것으로 하였다. 이들에 대한 전수조사는 불가능 한 것으로 통계적 방법을 사용하여 설문결과의 신뢰수준과 오차범위에 적합한 표본크기를 계산하였다.

표본추출은 모집단을 국방부 직할과 육·해·공군의 군집으로 나누고, 그 군집에서 단순랜덤 추출법으로 표본을 뽑는 이단 군집추출법을 적용하였다. 2차 대상군집에 있어, 국방부는 교육기관이 해당되며, 육군은 GOP사단, 해안사단, 향토사단을 포함하여 격오지부대를 포함하였다. 해군은 함대사령부와 해병부대로, 공군은 비행단을 포함하였다. 예비군은 예비군 훈련장에 방문하여 랜덤으로 표본을 추출하여 설문을 접수하여 별도로 분석하였고, 부모는 우편으로 설문지를 분배하여 접수하였다. 각 군집별 조사대상은 <표 4-1> 과 같다.

(2) 대상 표본 규모⁷⁶⁾

표본 크기는 설문조사 결과의 신뢰수준, 표본오차, 설문응답률에 의해 결정하는데, 본 설문조사의 표본크기는 설문결과의 신뢰수준이 95% 이상, 표본오차가 3% 이내가 되는 것을 목표로 하였고 응답률은 90%로 가정하였다. 표

76) 국방부, 『2012국방백서』(서울: 국방부, 2012), p.121, 166. 2012년 병력수준인 총63만 6천명과 여성 인력 12,807명을 모집단의 크기로 보았음.

본크기 산정을 한 결과 <표 1-2>와 같이 1,184명의 표본조사가 필요한 것으로 나타났으나 조사 대상인원은 위 식을 통해 계산된 적정 인원보다 많기 때문에 설문결과는 신뢰수준 95%이상, 표본오차 3%이내의 결과를 얻을 수 있다.

<표 4-1> 설문조사 대상부대

설문조사				심층면접
군별	근무여건	부대	신분	
국직	교육기관	학생장교	육·해·공군, 해병 남녀장교	여군/여군무원, 여성고충상담관
		행정요원	여군, 여군무원, 사병	
육군	GOP사단	GOP대대	사병, 부사관, 장교	장교
		본부/직할대대	남녀부사관/장교, 여군무원	장교, 부사관
	후방사단	해안대대	사병, 부사관, 장교	
		내륙대대	사병, 부사관, 장교	장교
		사단직할대	사병, 부사관, 장교	장교, 부사관
	교육기관	학생요원	남녀 장교/부사관	
기간요원		남녀 장교/부사관, 여군무원		
해군	함대사	기간요원	남녀장교/부사관, 여군무원, 사병	장교, 부사관 병영전문상담관 여성고충상담관
	해병대사	기간요원	남녀장교/부사관, 여군무원, 사병	
공군	비행단	기간요원	남녀장교/부사관, 여군무원, 사병	장교 여성고충상담관 병영전문상담관
예비군		1~5년차	사병	
부모			사병 부모	

※ 참고: 600명 이상 설문 응답 시 신뢰수준 95%이상 표준오차 4%이내 이에 따라 설문조사 대상 부대별 인원은 <표 4-2>과 같이 총 1,380명을 계획하였는데, 이중 장교 200명(여군 70명 포함), 부사관 220명(여군 80명 포함), 병 840명, 여군무원 70명이다. 이중에서 여성은 총 220명을 계획하였고, 예비군은 50명, 병사 부모는 30명을 계획하였다. 심층면접은 총 100명을 계획하였고, 이중 장교는 25명, 부사관 25명, 병 30명, 군무원 20명을 각각 계획하였으며, 이중 여성은 총 30명이고, 이들은 신분별로 각 10명이었다.

<표 4-2> 설문조사 대상부대 및 인원

구 분			신분별						
군별	근무여건	부 대	계	장교	부사관	병	여군무원	예비군	부모
설문조사 계획			1,380	200	220	840	70	50	30
설문조사 응답			1,088	237	162	511	47	95	36
국직	교육기관 (2개 학교)	학생장교	75	75					
		행정요원	93		6	75	12		
육군	GOP사단 (2개사단)	GOP대대	165	9	5	151			
		본부/직할대대	42	24	10		8		
	후방사단 (2개사단)	해안대대	53	2		51			
		내륙대대	47		6	41			
		사단직할대	71	24	9	35	3		
	교육기관 (2개 학교)	학생요원	72	30	42				
기간요원		21	7	9		5			
해군	함대사	기간요원	97	20	25	45	7		
	해병대사	기간요원	121	22	24	70	5		
공군	비행단	기간요원	100	24	26	43	7		
예비군		1~5년차	95					95	
부모			36						36

나. 설문 및 지표 설계

(1) 조사 영역

조사표는 크게 현역 병사와 간부(장교 및 부사관), 여군 및 여군무원, 예비군, 부모용 설문지로 구분하여 작성하였다. 영역별 조사내용은 설문자 인적사항, 인권침해 구제제도에 대한 숙지사항, 이용사항, 발전방안 영역 등으로 구분하였다.

• 설문자 인적사항 영역

설문자 인적사항 영역의 관심사항은 설문결과에 영향을 줄 수 있는 개인별 특성과 근무 여건을 확인하기 위해 <표 4-3> 과 같이 신분별로 6~7 가지의 조사를 하였다.

<표 4-3> 설문자 인적사항 영역 및 조사항목

문항	조사표 항목	현역		여군 및 여군무원	예비군	부모
		간부	병사			
1	소속 부대의 군 / 제대	√	√	√	√	
2	근무 부대의 유형/ 부서	√	√	√	√	
3	현 계급(전역 시 계급)	√	√	√	√	√
4	부대 근무기간	√	√	√	√	
5	입대전 나이		√			

• 간부의 병사들의 인권에 대한 인식조사

간부를 대상으로 병사들의 인권에 대한 인식을 조사하기 위해, 병사들의 인권상황은 어떻다고 생각하는지, 병사의 인권문제가 발생하는 주요 원인이 무엇이라고 생각하는지, 병사들의 인권이 보장되면 군기와 지휘권과는 어떤 상호관계가 있다고 생각하는지, 본인이 병사들의 인권을 침해해 본 경험이 있는지 그 이유는 무엇인지에 대해 장교 및 부사관에게 <표 4-4> 과 같이 10 가지의 조사를 하였다.

<표 4-4> 간부의 병사의 인권에 대한 인식 조사항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교	부사관
1	병사의 인권 수준에 대한 인식	√	√
2	병사의 인권문제 발생 이유	√	√
3	인권과 군기의 상호관계에 대한 인식	√	√
4	인권과 지휘권과의 상호관계에 대한 인식	√	√
5	병사에게 인권문제 발생 시 처리 방향	√	√
6	병사의 인권 취약 부분에 대한 인식	√	√
7	병사 인권개선 위해 변해야 할 사항	√	√
8	본인의 병사에 대한 인권침해 경험 유무	√	√
9	병사에 대한 인권침해 이유	√	√
10	외부 / 상급기관에 인권침해 진정한 병사에 대한 인식	√	√

• 간부 자신의 인권실태에 대한 인식조사

장교 및 부사관이 자신의 신분 즉, 장교와 부사관의 인권실태를 어떻다고 생각하는가에 대한 조사를 위해 장교와 부사관의 인권수준은 어떻다고 생각하는지, 간부의 인권개선을 위해 무엇이 변해야 하는지, 상급자에게 인권침해를 받아보았다면 어떤 유형의 인권침해를 받았는지에 대해 장교와 부사관에게 <표 4-5>와 같이 각각 4개 문항을 조사하였다.

<표 4-5> 간부 자신의 인권실태에 대한 인식 조사항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교	부사관
1	장교들의 인권수준에 대한 인식	√	
2	부사관들의 인권수준에 대한 인식		√
3	장교의 인권개선을 위해 우선 변해야 할 사항	√	
4	부사관의 인권개선을 위해 우선 변해야 할 사항		√
5	상급자에게 인권침해를 받아본 경험 유무	√	√
6	인권침해를 받은 유형	√	√

• 인권침해 구제제도 교육 영역

인권침해 구제제도 교육 통하여 인권침해가 어떤 것이며, 인권침해를 당하였거나 당할 위험이 있을 때 구제 받을 수 있는 방법이 있다는 것을 알고 있는지를 파악하기 위해 <표 4-6> 과 같이 각 신분별로 7 가지의 조사를 한다.

<표 4-6> 인권침해 구제제도 숙지사항 영역 및 조사항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	인권교육 받은 경험 및 교육 기관, 횟수	√	√
2	인권 교육 교관의 신분	√	√
3	인권교육 중 기억에 남는 내용	√	√
4	인권교육의 효과에 대한 인식	√	√
5	인권교육의 효과가 없다는 그 이유	√	√

• 병사 자신의 인권에 대한 인지실태 조사

병사들이 자신의 인권에 대한 인지실태를 조사하기 위해 인권침해의 내용을 인지하고 있는지, 인권침해시 구제체도에 대해 알고 있는지, 병사들의 인권침해가 어느 정도라고 생각하는지 등에 대해 병사들에게 <표 4-7> 와 같이 3 가지를 조사 하였다.

<표 4-7> 인권침해 구제제도 숙지사항 영역 및 실태조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	인권침해 내용		√
2	인권 구제에 대한 인지		√
3	병사의 인권침해정도에 대한 인식		√

• 인권구제 제도에 대한 인식 및 만족도 실태조사

장병의 인권구제 제도에 대한 인식과 만족도를 조사하기 위해 인권침해 시 구제수단의 인지여부, 인권침해 시 사법적, 비사법적 구제 방법 인지 여부, 외부기관에 진정하여 구제받는 절차를 알고 있는지, 본인이 인권침해를 받아 본 경험 유무 구제제도 이용 여부, 구제제도의 조치 결과에 대한 만족도, 인권침해를 받는다면 어떤 제도를 이용할 것인가 등 <표 4-8> 에서 보는 바와 같이 18가지 문항에 대해 조사하였다.

<표 4-8> 인권구제 제도에 대한 인식 및 만족도 실태조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	인권구제 수단 및 방법	√	√
2	사법적 구제수단 인지 여부	√	√
3	비사법적 구제수단 인지 여부	√	√
4	국가 인권위 등 외부기관에 진정 절차 인지여부	√	√
5	인권침해 받은 경험	√	√
6	인권침해를 받았다면 그 내용은	√	√
7	인권침해 받았을 때 구제요청 시 이용한 제도	√	√
8	구제제도 이용 시 만족도	√	√
9	구제제도 이용 시 만족한 이유	√	√
10	구제제도 이용 시 만족하지 못한 이유	√	√
11	인권침해를 받게 된다면 어떤 구제제도 이용	√	√
12	인권침해 시 참고 견딘다면 그 이유는	√	√
13	인권침해를 받는다면 사법적 구제제도 이용여부	√	√
14	사법적 구제제도 이용한다면 어느 방법 이용	√	√
15	사법절차를 통해 구제받기 원한다면 이유는	√	√
16	인권침해를 받는다면 비사법적 구제제도 이용여부	√	√
17	비사법적 구제제도 이용한다면 어느 방법 이용	√	√
18	비사법절차를 통해 구제받기 원한다면 이유는	√	√

• 비사법적 구제제도 이용 및 만족도 실태조사

장병들이 비사법적 구제제도의 이용실태를 조사하기 위해 소원수리 및 마음의 편지, 구제차원의 의견건의 제도, 고충심사청구제도, 인권상담센터, 지휘계통 이외의 구제제도에 대한 인지여부와 이용경험 여부, 이용해 보았다면 만족도는 어떠했는가, 만족 또는 불만족했다면 그 이유 등을 <표 4-9> 에서 보는 바와 같이 29가지 문항에 대해 조사하였다.

<표 4-9> 비사법적 구제제도 이용 및 만족도 실태조사 항목

문항	조사표 항목		현역	
			장교/부사관	병사
1	소원수리	본인 및 전우의 인권침해로 소원수리 이용여부	√	√
2		소원수리 이용 시 만족도	√	√
3		소원수리 이요 시 만족하지 못한 이유	√	√
4		소원수리가 잘 운영된다고 생각하는가?	√	√
5		소원수리가 잘 운영되지 않는다면 이유는	√	√
6	의견	인권침해 시 구제차원의 의견건의 제도 운영정도	√	√
7	건의	의견건의 제도가 운영이 잘 안된다면 이유는	√	√
8	고충심사청구	고충심사청구 제도 이용여부	√	√
9		고충심사청구 제도 이용 시 만족도	√	√
10		고충심사청구 제도 이용 시 만족하지 못했다면 이유	√	√
11		고충심사청구 제도가 잘 이용된다고 생각하는가?	√	√
12		고충심사청구 제도가 잘 이용되지 않는다면 이유는	√	√
13	인권상담센터	인권상담센터 이용 경험 여부	√	√
14		인권상담센터 이용 경험이 있다면 만족도	√	√
15		인권상담센터 이용에 불만족 한다면 이유는	√	√
16		인권상담센터 이용경험이 없다면 이유는	√	√
17		인권상담센터 운영이 잘되는가?	√	√
18		인권상담센터의 운영이 잘되지 않는다면 이유는	√	√
19	지휘계통 이외의 구제제도	귀하는 인권침해를 받는다면 누구와 상담하는가?	√	√
20		외부기관에 인권침해 구제 진정가능 여부 인지도	√	√
21		범무참모부에 인권침해 구제요청 시 결과 만족도	√	√
22		국가인권위원회에 진정 시 결과 만족도	√	√
23		국가인권위 이용 시 불만족 이유	√	√
24		인권침해 시 외부기관 이용 희망 여부	√	√
25		국방신문고 인지도	√	√
26		국방신문고 이용 경험 유무	√	√
27		국방신문고 이용 결과 만족도	√	√
28		국방신문고 이용 시 불만족 이유	√	√
29		국방신문고를 이용하지 않았다면 그 이유	√	√

• 병영생활 전문상담관 제도 이용 및 만족도 실태조사

장병들의 애로사항 해소를 위해 운영하는 병영생활 전문상담관 제도의 이용 만족도와 상담관의 전문성 및 독립성에 대한 인식정도를 조사하기 위해 <표 4-10> 에서 보는 바와 같이 9가지 문항에 대해 조사하였다.

<표 4-10> 병영생활 전문상담관 제도 이용 및 만족도 실태조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	병영생활 전문상담관에게 인권침해문제 상담 경험 유무	√	√
2	병영생활 전문상담관과의 면담 만족도	√	√
3	병영생활 전문상담관과의 면담 시 불만족 이유	√	√
4	병영생활 전문상담관이 군 인권개선에 도움 여부	√	√
5	병영생활 전문상담관이 잘 운영되는가?	√	√
6	병영생활 전문상담관 운영이 잘되지 않는다면 이유	√	√
7	병영생활 전문상담관의 전문성 정도	√	√
8	병영생활 전문상담관의 독립성 정도	√	√
9	병영생활 전문상담관 제도의 개선사항은	√	√

• 관심사병 관리 제도 실태조사

관심사병 관리 제도가 관심사병의 군 생활 적응에 도움을 주는지, 그린 및 비전캠프가 관심사병의 군대생활 적응에 도움을 주는지, 관심사병 관리제도 활성화를 위해 개선할 사항 등을 조사하기 위해 <표 4-11> 에서 보는 바와 같이 4가지 문항에 대해 조사하였다.

<표 4-11> 관심사병 관리 제도 실태조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	관심사병 관리제도의 관심병사 부대적응에 도움 정도	√	√
2	그린캠프, 비전캠프제도의 관심사병 부대적응 기여정도	√	√
3	관심사병 제도가 도움이 안 된다면 이유는	√	√
4	관심사병 관리제도 활성화 방안	√	√

• 인권 구제 개선 방안 의견 조사

인권구제제도 발전을 위한 방안에 대한 의견을 청취하기 위해 군대에서 인권침해방지를 위해 주도적인 역할을 할 집단이 누구인지, 부대별로 어떤 구제체도가 가장 효과적인지, 장병들의 인권침해 구제체도의 이용 증가 여부와 이유 등을 조사하기 위해 <표 4-12> 에서 보는 바와 같이 5가지 문항에 대해 조사하였다.

<표 4-12> 인권구제 개선방안 의견조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	인권침해 방지 위해 주도적 역할을 해야 할 집단은	√	√
2	부대별 어떤 구제체도가 효과적인가	√	√
3	인권구제체도의 이용 증가 정도	√	√
4	인권구제체도의 이용이 증가하지 않는다면 그 이유	√	√
5	인권침해 구제는 어느 부서에서 담당하는 것이 좋은가	√	√

• 전공상 처리에 대한 인식 실태조사

장병들이 군 생활 중 당한 전공사상에 대한 보상제도 및 예우와 처리절차에 대한 인지정도를 조사하기 위해 <표 4-13> 에서 보는 바와 같이 5가지 문항에 대해 조사하였다.

<표 4-13> 전공상 처리에 대한 인식 실태조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	전공사상의 보상제도에 대한 인지도	√	√
2	전공사상자 예우와 처리절차 교육 경험 유무	√	√
3	전공사상자 예우 및 처리절차 교육 기관	√	√
4	전공사상자 예우 및 처리절차 교육 강사	√	√

• 인권침해 구제체도의 기타 발전방안 의견 조사

장병들의 인권침해 시 구제체도의 발전을 위한 발전방안을 청취하기 위해 3가지 문항에 대해 조사하기 위해 <표 4-14> 에서 보는 바와 같이 3가지 문항에 대해 자유 기술형으로 조사하였다.

<표 4-14> 인권침해 구제제도의 기타 발전방안 의견 조사 항목

문항	조사표 항목	현역	
		장교/부사관	병사
1	권리보호와 구제를 위한 현재 시행제도 중 보완할 사항	√	√
2	권리보호와 구제를 위해 추가 도입이 필요한 제도	√	√
3	권리보호와 구제를 위해 법적 제도적 보완할 사항	√	√

(2) 조사방법 및 자료처리

본 조사를 위해 과제 연구원이 실태조사 전에 설문조사 및 심층면접조사를 위해 대상 부대를 선정하여 공문과 전화로 협조를 하고, 해당 업무 담당자에게 전화로 실태조사 목적과 취지, 중요성, 계획에 대해 주지를 시켰다. 해당 부대에 도착하여 대상인원을 선정 후 업무 담당자에게 하였던 동일한 내용과 인권침해 구제제도에 대한 교육을 한 후에 설문 및 심층면접조사를 하였다. 이와 병행하여 지휘관, 업무 담당자, 병영생활 전문상담관, 여성고충상담관 등과 인터뷰를 하였으며, 부대별로 사전 계획된 인원을 격리된 장소에 집결시켜 심층면접을 함으로써 설문조사의 단점을 보완하였다.

설문조사는 부대 임무여건을 감안하여 2014년 8월 4일부터 29일까지 현장 방문조사를 하였다. 최초 설문대상 총 1,380명 중 장교 200명, 부사관 220명, 병 840명, 여군무원 70명, 예비군 50명, 병사부모 30명에게 설문을 계획하였으나 최종 유효한 자료는 총 1,088명으로 군별, 신분별 현황은 <표 4-15> 과 같다.

<표 4-15> 설문 계획 및 응답자 현황

구 분	신분별						
	계	장교	부사관	병	여군무원	예비군	부모
설문조사 계획	1,380	200	220	840	70	50	30
설문조사 응답	1,088	237	162	511	47	95	36

자료입력은 9월 3일부터 9월 26일까지 하였으며 자료검증은 9월 29일부터 10월 7일까지 하였다. 본 조사의 통계자료 처리 및 분석은 엑셀을 활용하여 실시하였다. 신분별 설문내역은 [부록 1] “군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태 연구를 위한 설문지”와 같다.

다. 설문조사 결과 분석

(1) 설문 기초 자료

가) 간부(장교+부사관)

• 계급 분포

	계	하사	중사	상사	원사	소위	중위	대위	소령	중령이상
인원(명)	252	15	18	15	50	13	23	43	70	5
비율(%)	100	6	7	6	20	5	9	18	27	2

• 소속 군 분포

	계	육군	해군	해병대	공군
인원(명)	252	167	28	27	30
비율(%)	100	66	11	11	12

• 근무 부대 유형 분포

	계	GOP	해안	향토사단	교육기관	해군부대	공군부대	해병부대
인원(명)	252	42	19	79	42	17	26	27
비율(%)	100	17	8	30	17	7	10	11

• 근무 부서 분포

	계	소파견지	중대급	대대급	여단/연대, 전대	사단급	교육기관
인원(명)	252	7	35	95	28	57	30
비율(%)	100	3	14	37	11	23	12

나) 병사

• 계급 분포

	계	이병	일병	상병	병장
인원(명)	511	47	193	171	100
비율(%)	100	8	38	34	20

• 소속 군 분포

	계	육군	해군	해병대	공군
인원(명)	511	281	70	50	110
비율(%)	100	54	14	10	22

• 군 부대 유형 분포

	계	GOP	해안	향토사단	교육기관	해군부대	공군부대	해병부대
인원(명)	511	125	110	21	61	51	95	48
비율(%)	100	24	21	5	12	10	19	9

• 근무부서 분포

	계	소파견지	중대급	대대급	여단/연대, 전대	사단급	교육기관
인원(명)	511	82	79	217	35	47	61
비율(%)		16	15	42	7	8	12

다) 예비군

• 전역 후 경과 기간 분포

	계	1년 미만	1-2년	3년	4-5년
인원(명)	95	2	17	20	56
비율(%)	100	2	18	21	59

• 소속 군 분포

	계	육군	해군	해병대	공군
인원(명)	95	76	7	7	5
비율(%)	100	80	7	7	6

• 군 부대 유형 분포

	계	GOP	해안	향토사단	교육기관	해군부대	공군부대	해병부대
인원(명)	95	10	10	53	6	6	4	6
비율(%)	100	11	11	56	6	6	4	6

• 근무부서 분포

	계	소파견지	중대급	대대급	여단/연대, 전대	사단급	교육기관
인원(명)	95	14	19	27	17	12	6
비율(%)	100	15	20	28	18	13	6

• 현 직업 분포

	계	학생	직장인	취업준비
인원(명)	95	64	19	12
비율(%)	100	67	20	13

다) 여군 및 여군무원

- 신분 및 계급 분포(여군 및 여군무원)

	계	하사	중.상사	소위	중위	대위	영관장교	군무원
인원(명)	194	40	30	10	20	25	22	47
비율(%)	100	21	16	5	10	13	11	24

- 소속 군 분포

	계	육군	해군	해병대	공군	국방부 직할
인원(명)	194	76	32	26	35	25
비율(%)	100	39	17	13	18	13

- 근무지 분포

	계	GOP	해안	내륙	교육기관	해군부대	공군부대	해병부대
인원(명)	194	7	4	48	51	26	32	26
비율(%)	100	4	2	25	27	13	16	13

- 근무 부서 분포

	계	중대급이하	대대급부대	연대,여단, 전대급부대	사단급부대	교육기관
인원(명)	194	13	68	35	27	51
비율(%)	100	7	35	18	14	26

- 결혼 여부

	계	기혼	미혼	이혼
인원(명)	194	79	114	1
비율(%)	100	41	58.5	0.5

- 기혼자의 결혼 기간

	계	1년미만	1-2년	3-4년	5-7년	8-10년	11-20년	20년이상
인원(명)	79	11	7	8	5	11	25	12
비율(%)	100	14	9	10	6	14	32	15

- 기혼자의 동거 여부

	계	동거	주말 부부
인원(명)	79	53	26
비율(%)	100	67	33

- 기혼자의 자녀수

	계	0	1명	2명	3명
인원(명)	79	21	19	33	6
비율(%)	100	27	24	41	8

(2) 병사들의 인권실태에 대한 인식조사

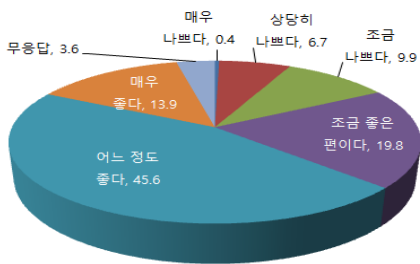
간부 문2-1) 예비군 문1) 부모 문2) 귀하는 현재 병사들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하시니까?
 병사 문3-3) 귀하는 현재 군에 인권침해 사례가 어느 정도라고 생각하십니까?

간부들의 병사들의 인권수준을 어느 정도라고 생각하느냐의 질문에 대해 아래 <그림 4-1>에서 보는 바와 같이 매우 좋다와 어느 정도 좋다고 생각하는 응답이 59.5%를 포함하여 좋다고 생각하는 간부가 79.3%로 나타나, 조금 나쁘다, 상당히 나쁘다, 매우 나쁘다고 답한 17%에 비해 월등히 높게 나타나 간부들은 병사의 인권이 대체로 양호한 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

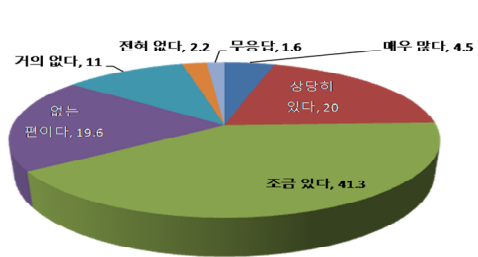
반면에 병사들은 자신들의 인권침해 사례에 대해 <그림 4-2>에서 보는 바와 같이 인권침해 사례가 매우 많다 4.5%, 상당히 많다 20%, 조금 있다 41.3%로 인권침해 사례에 대해 부정적인 답변이 총 65.8%이며 없는 편이다 19.6%, 거의 없다 11% 전혀 없다 2.2%로 총 32.8%로 인권침해에 대한 긍정적인 답변에 비해 두 배 이상 많았다.

아울러,(예비군 1) 예비군 병사들은 병사들의 인권실태에 대한 설문에서 <그림 4-3>에서 보는 바와 같이 매우 나쁘다 6.3%, 대체로 나쁘다 31.6%, 조금 나쁘다 25.3% 등 부정적 답변이 총 63.2%로 좋은 편이라고 응답한 36.9%에 비해 월등히 높게 나타났다. 따라서 간부들과 병사들의 병사 인권실태에 대한 인식이 매우 상반되는 것을 알 수 있다. 한편 부모들은 66.7%가 군의 인권이 '좋은 편이다'라고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

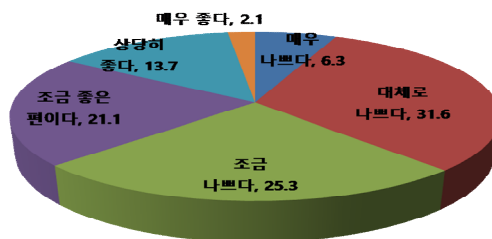
<그림 4-1> 병사 인권수준에 대한 간부의 인식



<그림 4-2> 병사의 인권침해 사례



<그림 4-3> 병사 인권실태에 대한 예비군 인식



<표 4-16> 병사의 인권실태에 대한 인식도 - 간부

	빈도	퍼센트
매우 나쁘다	1	.4
상당히 나쁘다	17	6.7
조금 나쁘다	25	9.9
조금 좋은 편이다	50	19.8
어느 정도 좋다	115	45.6
매우 좋다	35	13.9
무응답	9	3.6
합계	252	100.0

<표 4-17> 병사들의 인권침해 사례 정도에 대한 인식도 - 병사

	빈도	퍼센트
매우 많다	23	4.5
상당히 있다	102	20.0
조금 있다	211	41.3
없는 편이다	100	19.6
거의 없다	56	11.0
전혀 없다	11	2.2
무응답	8	1.6
합계	511	100.0

<표 4-18> 병사의 인권실태에 대한 인식도 - 예비군

	빈도	퍼센트
매우 나쁘다	6	6.3
대체로 나쁘다	30	31.6
조금 나쁘다	24	25.3
조금 좋은 편이다	20	21.1
상당히 좋다	13	13.7
매우 좋다	2	2.1
합계	95	100.0

<표 4-19> 병사의 인권실태에 대한 인식도 - 부모

	빈도	퍼센트
조금 나쁘다	12	33.3
조금 좋은 편이다	6	16.7
어느 정도 좋다	18	50.0
합계	36	100.0

간부 문2-2) 예비군 문2) 부모 문3) 귀하는 현재 병사들의 인권침해 문제가 있다면 주된 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

간부들의 병사들에게 인권침해 문제가 발생하는 원인에 대해서 1, 2순위를 선정하라는 질문에 대해 간부와 예비군들이 보는 시각에 <표 4-20>에서 보는 바와 같이 다소 차이가 있었다.

<표 4-20> 간부-예비군의 병사의 인권침해 문제 발생 이유

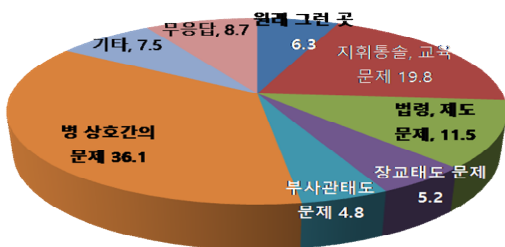
순 위	간 부		예비군
1	①	병 상호간의 문제가 있다	군대란 원래 그런 곳이다
	②	군대의 지휘통솔, 교육에 문제가 있다	군대의 지휘통솔, 교육에 문제가 있다
	③	인권관련 법령과 제도에 문제가 있다	병 상호간의 문제가 있다
2	①	병 상호간의 문제가 있다	병 상호간의 문제가 있다
	②	군대의 지휘통솔, 교육에 문제가 있다	부사관들의 태도에 문제가 있다
	③	인권관련 법령과 제도에 문제가 있다	군대란 원래 그런 곳이다

<표 4-21>부터 <표 4-24>까지에서 보는 바와 같이 간부들은 병 상호간의 문제가 병사들의 인권침해에 가장 큰 이유라고 답한 반면에 예비군은 군대란 원래 그런 곳이라는 대답이 제일 많이 하여, 체념적인 인식을 하는 것으로 보인다. 그리고 군대의 지휘통솔과 교육에 문제가 있다는 답변이 간부와 예비군 모두에게 1순위 답변 중 두 번째로 많은 것은 현재 간부들의 지휘통솔과 교육훈련과정에서 인권침해가 다수 발생하고 있는 것으로 분석된다. 또한 인권관련 법령과 제도에 문제가 있는 답변도 간부들의 1, 2순위 답변에서 세 번째로 많은 것은 아직도 법령과 제도에 보완소요가 많다는 것을 시사한다.

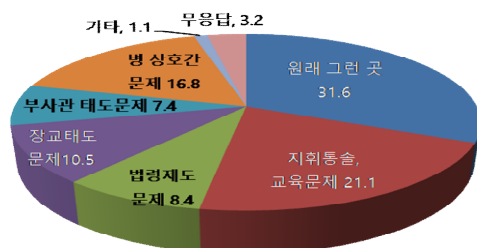
반면에 간부와 예비군의 답변에서 “장교와 부사관에 문제가 있다”는 답변은 1순위 답변에서는 비교적 하위에 있으나, 2순위 답변에서는 간부는 ④위에 부사관, 예비군은 ②위에 부사관이 있는 것으로 보아 부사관이 병사들의 인권침해 문제 발생에 원인을 제공하고 있다고 인식하고 있는 것으로 분석된다.

부모들은 군대의 지휘통솔과 교육 및 법령과 제도에 문제가 있다고 응답했다.

<그림 4-4> 병사 인권문제 원인 인식(간부)



<그림 4-5> 병사 인권문제 원인 인식(예비군)



<표 4-21> 병사들의 인권침해 문제 발생 이유 (1순위) - 간부

	빈도	퍼센트
병 상호간의 문제가 있다	91	36.1
군대 지휘통솔, 교육문제	50	19.8
인권관련 법령/제도 문제	29	11.5
기타	19	7.5
군대란 원래 그런 곳이다	16	6.3
장교들의 태도 문제	13	5.2
부사관들의 태도 문제	12	4.8
무응답	22	8.7
합계	252	100.0

<표 4-22> 병사들의 인권침해 문제 발생 이유(1순위) - 예비군

	빈도	퍼센트
군대란 원래 그런 곳이다	30	31.6
군대 지휘통솔, 교육문제	20	21.1
병 상호간의 문제가 있다	16	16.8
장교들의 태도 문제	10	10.5
인권관련 법령/제도 문제	8	8.4
부사관들의 태도 문제	7	7.4
기타	1	1.1
무응답	3	3.2
합계	95	100.0

<표 4-23> 병사들의 인권침해 문제 발생 이유 (2순위) - 간부

	빈도	퍼센트
병 상호간의 문제가 있다	62	31.2
군대 지휘통솔, 교육문제	47	23.7
인권관련 법령/제도 문제	25	12.6
부사관들의 태도 문제	21	10.5
군대란 원래 그런 곳이다	17	8.5
장교들의 태도 문제	16	8.0
기타	11	5.5
합계	199	100

<표 4-24> 병사들의 인권침해 문제 발생 이유 (2순위) - 예비군

	빈도	퍼센트
병 상호간의 문제가 있다	25	31.6
부사관들의 태도 문제	19	24.0
군대란 원래 그런 곳이다	9	11.4
군대 지휘통솔, 교육문제	9	11.4
인권관련 법령/제도 문제	7	8.9
장교들의 태도 문제	7	8.9
기타	3	3.8
합계	79	100

<표 4-25> 병사들의 인권침해 문제 발생 이유(1순위) - 부모

	빈도	퍼센트
군대 지휘통솔, 교육문제	18	54.5
인권관련 법령/제도 문제	10	30.3
부사관들의 태도 문제	2	6.1
병 상호간의 문제가 있다	3	9.1
합계	33	100

<표 4-26> 병사들의 인권침해 문제 발생 이유(2순위) - 부모

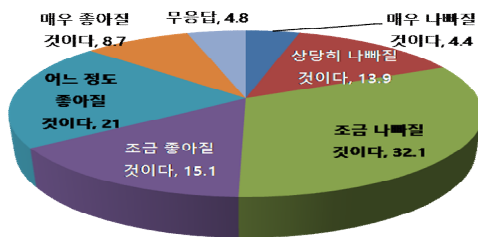
	빈도	퍼센트
군대란 원래 그런 곳이다	1	9.1
군대 지휘통솔 교육 문제	2	18.2
인권관련 법령/제도 문제	4	36.4
병 상호간의 문제가 있다	3	27.2
기타	1	9.1
합계	11	100

간부 문2-3) 예비군 문4) 부모 문4) 귀하는 병사들의 인권이 개선되면 군기는 어떻게 될 것으로 생각하십니까?

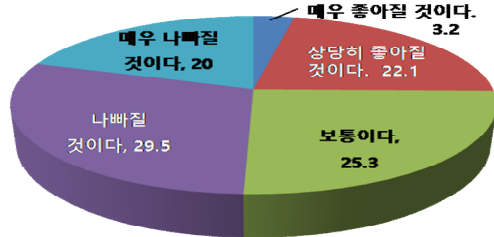
병사들의 인권이 개선되면 군기에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 인식조사에서 <그림 4-6>와 같이 간부들은 부정적인 답변이 총 50.5%로 과반이 넘고, 긍정적인 응답은 총 44.8%로서 병사들의 인권이 개선되면 군기는 나빠질 것이라고 보는 인원이 다소 많았다.

반면, 예비군은 <그림 4-7>과 같이 병사들의 인권개선 시 군기가 더 좋아 질 것이라는 긍정적인 답변은 총 25.3%인 것에 비해, 매우 나빠질 것이다 20%, 나빠질 것이다 29.5%로서 부정적인 답변이 총 49.5%로 조사되어 예비군은 병사들의 인권이 개선되면 군기가 더 나빠질 것이라고 보는 인식이 거의 두 배 많았다. 따라서 간부보다 예비군이 인권이 개선되면 군기는 나빠질 것이라고 보는 시각이 훨씬 많았다. 한편, 부모들은 <표 4-29>에서 보는 바와 같이 84%가 군기가 좋아질 것으로 보고 있는 것으로 조사되었다.

<그림 4-6> 인권개선과 군기 관계인식(간부)



<그림 4-7> 인권개선과 군기 관계(예비군)



<표 4-27> 병사의 인권개선과 군기의 관계에 대한 인식 - 간부

	빈도	퍼센트
매우 나빠질 것이다	11	4.4
상당히 나빠질 것이다	35	13.9
조금 나빠질 것이다	81	32.1
조금 좋아질 것이다	38	15.1
어느정도 좋아질 것이다	53	21.0
매우 좋아질 것이다	22	8.7
무응답	12	4.8
합계	252	100.0

<표 4-28> 병사의 인권개선과 군기의 관계에 대한 인식 - 예비군

	빈도	퍼센트
매우 좋아질 것이다	3	3.2
상당히 좋아질 것이다	21	22.1
보통이다	24	25.3
나빠질 것이다	28	29.5
매우 나빠질 것이다	19	20.0
합계	95	100.0

<표 4-29> 병사의 인권개선과 군기의 관계에 대한 인식 - 부모

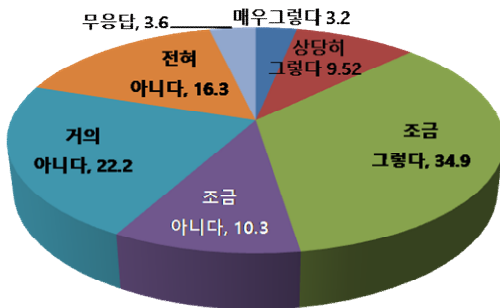
	빈도	퍼센트
상당히 나빠질 것이다	3	8
조금 나빠질 것이다	3	8
조금 좋아질 것이다	15	42
어느 정도 좋아질 것이다	9	25
매우 좋아질 것이다	6	17
합계	36	100

간부 문2-4) 예비군 문5) 귀하는 병사들의 인권이 개선되면 간부의 지휘권과 충돌한다고 생각하십니까?

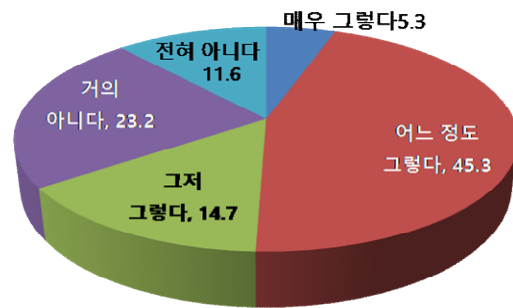
병사들의 인권이 개선되면 간부의 지휘권과 충돌한다고 생각하는가에 대한 인식조사에서 간부들은 <그림 4-8>과 같이 매우 그렇다 3.2%, 상당히 그렇다 9.5%, 조금 그렇다 34.9%로서 병사들의 인권이 개선되면 지휘권에 부정적인 영향을 미칠 것으로 인식하는 간부가 36.6%로 조사되었고, 전혀 아니다 16.3%, 거의 아니다 22.2%, 조금 아니다 10.3%로 조사되어 총 48.8%의 간부가 병사들의 인권이 개선되면 지휘권에 긍정적인 것이라고 인식하는 것으로 조사되었다.

반면에(예비군 5) 예비군은 <그림 4-9>와 같이 병사들의 인권이 개선되면 지휘권과 충돌한다고 답변한 비율이 매우 그렇다 5.3%, 어느 정도 그렇다 45.3%로서 부정적인 견해가 50.6%이고, 거의 아니다 23.2%, 전혀 아니다 11.6%로 병사들의 인권개선을 긍정적인 관점에서 보는 시각이 34.8%로 나타나 대체로 부정적인 인식이 훨씬 많았다.

<그림 4-8> 인권개선과 지휘권 관계 인식(간부)



<그림 4-9> 인권과 지휘권 관계 인식(예비군)



<표 4-30> 병사들의 인권이 개선되면 지휘권과 충돌한다는 인식-간부

	빈도	퍼센트
매우 그렇다	8	3.2
상당히 그렇다	24	9.5
조금 그렇다	88	34.9
조금 아니다	26	10.3
거의 아니다	56	22.2
전혀 아니다	41	16.3
무응답	9	3.6
합계	252	100.0

<표 4-31> 병사들의 인권이 개선되면 지휘권과 충돌한다는 인식-예비군

	빈도	퍼센트
매우 그렇다	5	5.3
어느 정도 그렇다	43	45.3
그저 그렇다	14	14.7
거의 아니다	22	23.2
전혀 아니다	11	11.6
합계	95	100.0

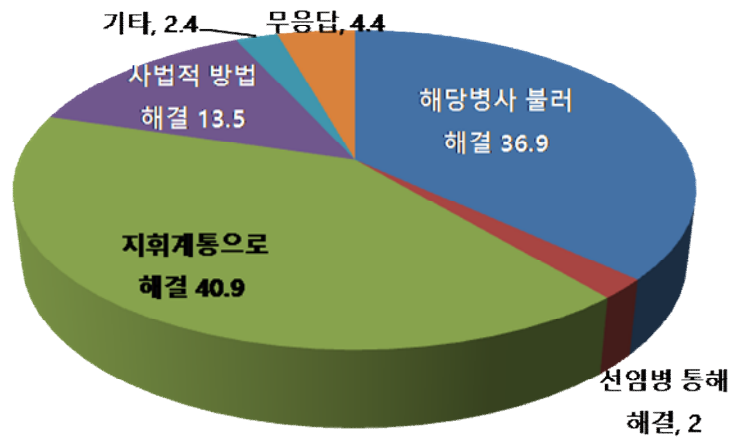
간부 문2-5) 귀하는 직접 지휘하는 병사들에게 인권관련 문제가 생기면 어떻게 처리하십니까?

귀하는 직접 지휘하는 병사들에게 인권관련 문제가 발생하면 어떻게 처리하십니까? 라는 질문에 대해 <그림 4-10>에서 보는 바와 같이 지휘계통으로 보고하여 해결한다는 답변이 40.9%로 제일 많았다.

그러나 “해당 병사를 불러 해결하는데 비중을 둔다.”는 답변이 36.9%나 나와 아직 많은 간부가 자신의 부대나 조직에서 인권문제가 발생하면 법이나 규정에 의한 처리보다 음성적으로 덮으려는 성향이 많은 것으로 추정된다.

뿐만 아니라 “당사자가 아닌 분대장 등 선임병을 통해서 해결하는데 비중을 둔다.”는 답변도 2%가 나왔는데, 이는 병사들의 인권문제를 병사들 스스로 해결하도록 함으로써 더 큰 문제를 야기할 수도 있는 위험한 발상을 가지고 있는 간부가 아직도 있는 것으로 추정할 수 있는 부분이다.

<그림 4-10> 부하에게 인권문제발생시 조치 처리 방법



<표 4-32> 부하 병사에게 인권관련 문제발생 시 처리 방법 - 간부

	빈도	퍼센트
해당 지휘계통으로 보고하여 해결하도록 한다	103	40.9
해당병사를 불러 해결하는데 비중을 둔다	93	36.9
징계, 사법처리 등 사법적 방법을 통해 해결하도록 한다	34	13.5
기타	6	2.4
당사자가 아닌 분대장 등 선임병을 통해서 해결하는데 비중을 둔다	5	2.0
무응답	11	4.4
합계	252	100.0

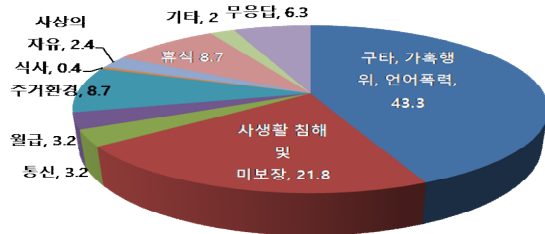
간부 문2-6) 부모 문5) 병사들의 인권에 가장 취약한 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?
병사 문4-6) 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 무엇입니까?

“병사들의 인권에 가장 취약한 부분이 무엇이라고 생각하느냐”에 대한 질문에 대해 간부들은 <그림 4-11>에서 보는 바와 같이 구타, 가혹행위, 언어폭력 등 폭력이 라고 43.3%가 대답하였다. 이는 아직 군대 내에서 구타와 가혹행위, 그리고 언어폭력과 같은 폭력에 많이 노출되어 있다는 것을 의미한다.

반면에 병사들에게 “군대에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 무엇입니까?”라는 질문에 <그림 4-12>에서 보는 바와 같이 응답자 중에서 욕설 등 언어폭력이 41.3%로 월등히 높았고, 그 다음이 비인격적 대우 19.8%, 부당한 일차려 7.9%, 구타 6.8% 그리고 통신제한 3.3%, 성희롱 3%, 과식강요 3%, 왕따 0.8% 등으로 나타났다.

한편, 부모는 폭력(구타, 언어폭력, 가혹행위) 75%(27명), 사생활 침해 및 미 보장 8.3%(3명), 월급 16.7%(6명)로 응답하였다. 이와 같은 결과는 병사들 사이에서 언어폭력, 비인격적 대우 등 가혹행위가 잔존하고 있으며, 특히 “구타”라는 답변이 6.8%가 나와 아직도 구타가 있음을 의미한다. 그리고 통신제한, 성희롱, 과식 강요, 왕따와 같은 최근 사회적으로 문제화 되었던 사례들이 군대 내의 곳곳에서 벌어지고 있다는 것을 알 수 있다.

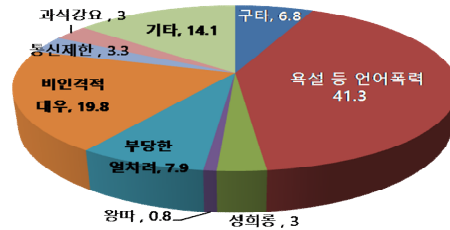
<그림 4-11> 병사의 인권에 가장 취약한 부분에 대한 인식 - 간부



<표 4-33> 병사의 인권에 가장 취약한 부분에 대한 인식 - 간부

	빈도	퍼센트
구타, 가혹행위, 언어폭력 등	109	43.3
사생활 침해 및 미보장	55	21.8
휴식권 미보장	22	8.7
내무시설 등 주거환경	22	8.7
통신(가족, 친구, 애인과 연락)	8	3.2
월급	8	3.2
기타	5	2.0
사상의 자유	6	2.4
식사	1	0.4
무응답	16	6.3
합계	252	100.0

<그림 4-12> 대에서 받은 인권 침해의 유형(복수 답변) - 병사



<표 4-34> 군대에서 받은 인권침해의 유형(복수 답변) - 병사

	빈도	퍼센트
욕설 등 언어폭력	152	41.3
비인격적 대우	73	19.8
기타	52	14.1
부당한 일차려	29	7.9
구타	25	6.8
통신제한	12	3.3
성희롱	11	3.0
과식강요	11	3.0
왕따	3	0.8
합계	368	100.0

간부 문2-7) 예비군 문18) 부모 문7) 병사들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

간부와 예비군에게 병사들의 인권개선을 위해 무엇이 먼저 변해야 한다고 생각하느냐에 대한 질문에 대한 답변은 <표 4-35>에서 보는 바와 같다.

<표 4-35> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점 - 간부/예비군

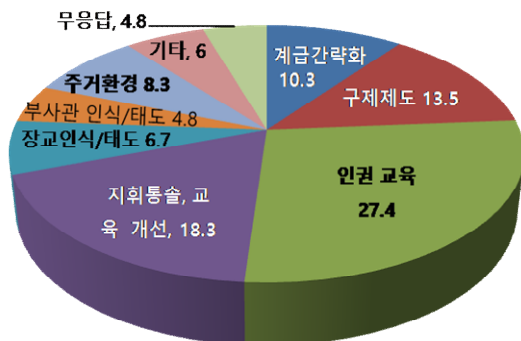
구분	1순위	2순위
간부	① 인권에 대한 홍보와 교육제도	군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선
	② 군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선	신고 및 인권 구제제도 개선
	③ 신고 및 인권 구제제도 개선	인권에 대한 홍보와 교육제도
	④ 병사 계급 없애기, 2계급 정도 간략화	내무시설 등 주거환경 개선
예비군	① 군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선	
	② 부사관들의 인식 / 태도 개선	
	③ 장교들의 인식 / 태도개선	
	④ 신고 및 인권 구제제도 개선	

한편, 부모는 <표 4-39>에서 보는 바와 같이 신고 및 인권구제 제도와 인권에 대한 홍보와 교육의 강화가 필요하다고 지적했다.

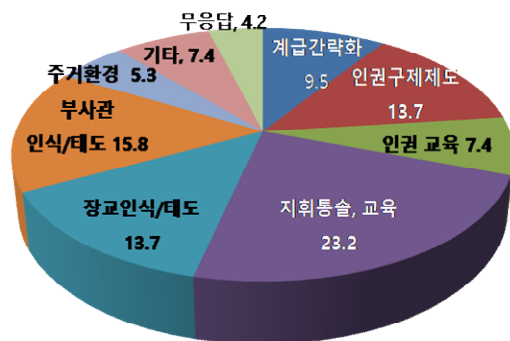
간부들은 병사들의 인권개선을 위해서 우선 교육과 홍보가 부족함을 제시하였고, 군대의 지휘통제 및 교육훈련 방법과 인권 구제제도에 보완할 요소가 많음을 시사하고 있다. 아울러 <그림 4-13>에서 보면 장교와 부사관의 인식과 태도에도 문제가 있다고 인식하는 것을 알 수 있다.

예비군에 대한 설문에서는 <그림 4-14>와 같이 군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선과 장교 및 부사관들의 인식과 태도, 인권 구제제도를 우선적으로 개선해야 된다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 4-13> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점(1순위) - 간부



<그림 4-14> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점 - 예비군



<표 4-36> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점(1순위) - 간부

	빈도	퍼센트
인권에 대한 홍보와 교육제도	69	27.4
군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선	46	18.3
신고 및 인권 구제제도 개선	34	13.5
병사 계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	26	10.3
내무시설 등 주거환경 개선	21	8.3
장교들의 인식/태도 개선	17	6.7
기타	15	6.0
부사관들의 인식/태도 개선	12	4.8
무응답	12	4.8
합계	252	100.0

<표 4-37> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점(2순위) - 간부

	빈도	퍼센트
병사 계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	5	2.0
신고 및 인권 구제제도 개선	39	15.5
인권에 대한 홍보와 교육제도	38	15.1
군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선	39	15.5
장교들의 인식/태도 개선	26	10.3
부사관들의 인식/태도 개선	27	10.7
내무시설 등 주거환경 개선	32	12.7
기타	6	2.4
무응답	40	15.9
합계	252	100.0

<표 4-38> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점 - 예비군

	빈도	퍼센트
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	9	9.9
신고 및 인권 구제제도 개선	13	14.3
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	7	7.7
군대의 지휘통솔, 교육 방법 개선	22	24.2
장교들의 인식/태도개선	13	14.2
부사관들의 인식/태도 개선	15	16.5
내무시설 등 주거환경 개선	5	5.5
기타	7	7.7
합계	91	100

<표 4-39> 병사의 인권개선 위해 우선 개선해야 할 점 - 부모

	빈도	퍼센트
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	3	8.3
신고 및 인권 구제제도 개선	12	33.3
인권에 대한 홍보와 교육강화	9	25.0
군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선	6	16.7
장교들의 인식/태도 개선	3	8.3
부사관들의 인식/태도 개선	3	8.3
합계	36	100.0

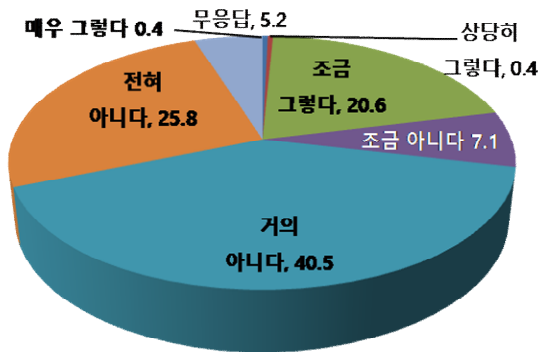
간부 문2-8) 본인이 병사의 인권을 침해한 경험이 있습니까?
 간부 문2-9) 본인이 병사의 인권을 침해한 경험이 있다면 이유는 무엇입니까?

간부에게 “본인이 병사의 인권을 침해한 경험이 있는가?”라는 질문과 “병사의 인권을 침해한 경험이 있다면 이유는 무엇인가?”라는 질문에 대해, <그림4-15>에서 보는 바와 같이 병사들의 인권을 침해한 경험이 있다고 답변한 간부가 21.4%로 나타났다.

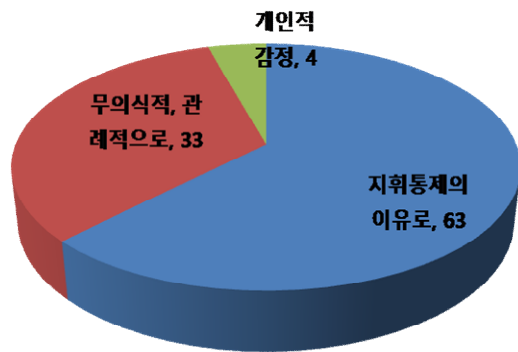
병사의 인권을 침해한 이유에 대해서는 <그림 4-16>에서와 같이 “지휘통제의 이유”라고 답변한 간부가 63%로 가장 많았다. 이는 간부들이 지휘통제시 병사들의 인권문제를 소홀히 하고 있음을 시사하고 있다.

한편, “무의식적으로 관례적으로” 병사들의 인권을 침해하였다고 답변한 간부도 33%나 되어, 아직 많은 간부들이 병사들을 관례적으로 또는 무의식적으로 인권을 침해하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 4-15> 병사의 인권을 침해한 경험-간부



<그림 4-16> 병사의 인권을 침해한 이유-간부



<표 4-40> 병사의 인권을 침해한 경험-간부

경험 정도	빈도	퍼센트
매우 그렇다	1	.4
상당히 그렇다	1	.4
조금 그렇다	52	20.6
조금 아니다	18	7.1
거의 아니다	102	40.5
전혀 아니다	65	25.8
무응답	13	5.2
합계	252	100.0

<표 4-41> 병사의 인권을 침해한 이유-간부

이유	빈도	퍼센트
지휘통제의 이유로	100	63
무의식적, 관례적으로	53	33
개인적인 감정으로	7	4
합계	160	100

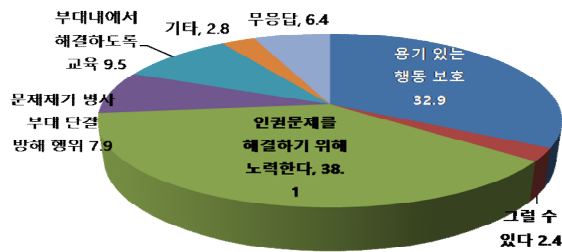
간부 문2-10) 예비군 문 13) 귀하는 인권침해문제에 대해 상급기관이나 외부기관에 제기하거나 진정을 한 병사나 하급자가 있다면 어떻게 생각하십니까?

간부에게 “인권침해문제를 상급기관이나 외부기관에 제기하거나 진정을 한 병사나 하급자가 있다면 어떻게 생각하느냐?”는 질문에 대해, “인권문제를 해결하기 위해 노력한다.(38.1%), 군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다, 그럴 수 있다고 생각하고 모른 척 한다” 등 긍정적인 답변이 73.4%로 대부분을 차지하고 있지만, “부대 내 모든 병사에게 문제가 발생하면 부대 내에서 해결하도록 교육하여 부대단결을 방해하지 않도록 한다.(9.5%),

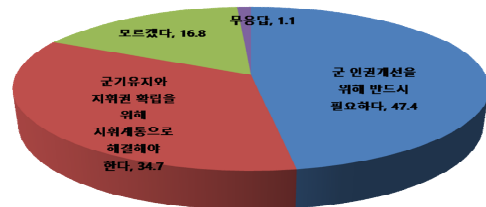
문제제기한 병사를 찾아내어 부대의 단결을 방해하는 행위로 다음부터는 지휘계통으로 해결하도록 지도한다(7.9%)”라고 답변한 간부가 17.4%나 나왔다. 이는 아직도 많은 인원이 자신의 부대에서 인권침해문제가 발생하면 부대 내에서 조용히 해결하려는 성향을 가지고 있는 것으로 추정된다. 이는 사건이 발생되면 사건을 은폐하려는 성향과 관계될 수 있으므로 주의가 요구된다고 하겠다.

부모(8번 문항)들은 “군 인권개선을 위해 반드시 필요하다” 66.7%(24명), 지휘계통으로 해결해야 한다. 16.7%(6명), 모르겠다. 무응답이 각각 8.3%(3명씩)이었다.

<그림 4-17> 상급/외부기관에 인권침해 진정한 부하/하급자에 대한 인식



<그림 4-18> 상급/외부기관에 인권침해 진정한 부하/하급자에 대한 인식(예비군)



<표 4-42> 상급/외부기관에 인권침해 진정한 부하/하급자에 대한 인식 - 간부

	빈도	퍼센트
인권문제를 해결하기 위해 노력한다	96	38.1
군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다	83	32.9
부대 내에서 해결하도록 교육한다	24	9.5
문제제기한 병사를 찾아 지휘계통으로 해결하도록 지도한다	20	7.9
기타	7	2.8
그럴 수 있다고 생각하고, 모른 척 한다	6	2.4
무응답	16	6.4
합계	252	100.0

<표 4-43> 상급/외부기관에 인권침해 진정한 부하/하급자에 대한 인식 - 예비군

	빈도	퍼센트
군 인권개선을 위해 반드시 필요하다	45	47.4
군기유지와 지휘권 확립을 위해 지휘계통으로 해결해야 한다	33	34.7
모르겠다	16	16.8
무응답	1	1.1
합계	95	100

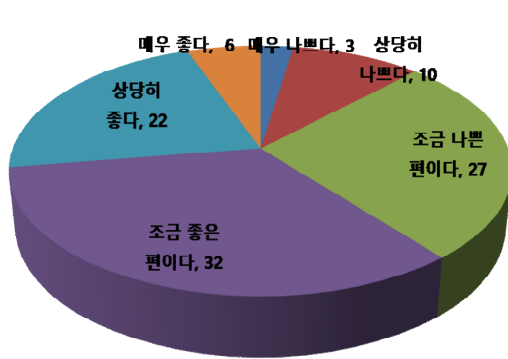
(3) 간부들의 인권실태에 대한 인식조사

간부 문3-1) 귀하는 현재 장교들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?
 간부 문3-6) 귀하는 현재 부사관들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

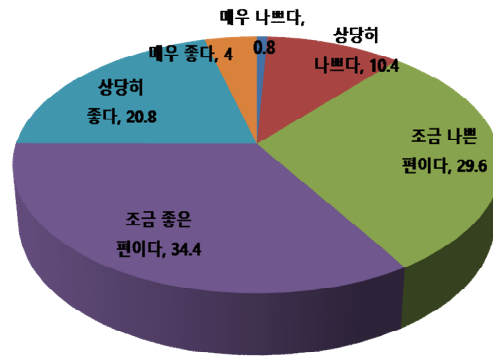
장교 및 부사관에게 자신이 속한 신분의 “현재 인권수준은 어느 정도냐?”는 질문에 대해 응답자 중에서 장교는 “좋다”는 답변이 60%, “나쁘다”는 답변이 40%로 나왔고, 부사관은 “좋다”는 답변이 59.2%, “나쁘다”는 답변이 40.8%가 나왔다.

이는 간부 자신들의 인권에 대한 인식이 부정적이라고 생각하고 있다는 것을 나타내며, 간부의 인권개선을 위한 노력도 필요함을 시사한다.

<그림 4-19> 장교의 인권실태에 대한 인식



<그림 4-20> 부사관의 인권실태에 대한 인식



<표 4-44> 장교의 인권실태에 대한 인식(장교)

	빈도	퍼센트
매우 나쁘다	4	3
상당히 나쁘다	16	10
조금 나쁜 편이다	43	27
조금 좋은 편이다	54	32
상당히 좋다	35	22
매우 좋다	9	6
합계	161	100

<표 4-45> 부사관의 인권실태에 대한 인식(부사관)

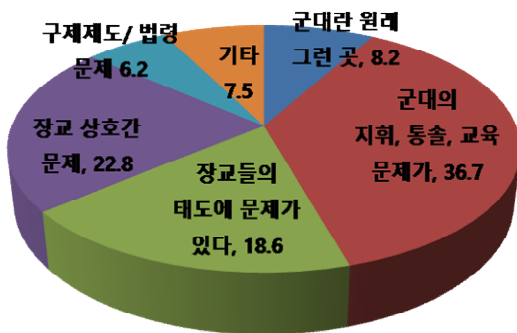
	빈도	퍼센트
매우 나쁘다	1	0.8
상당히 나쁘다	13	10.4
조금 나쁜 편이다	37	29.6
조금 좋은 편이다	42	34.4
상당히 좋다	26	20.8
매우 좋다	5	4
합계	124	100

간부 문3-2) 귀하는 현재 장교들의 인권에 문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
 간부 문3-7) 귀하는 현재 부사관들의 인권에 문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

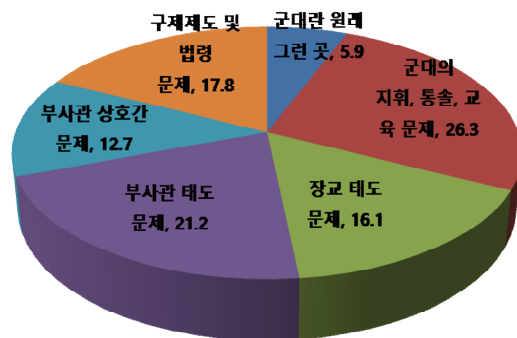
장교 및 부사관에게 자신이 속한 신분의 “인권에 문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에서 장교와 부사관이 1위로 꼽은 것은 모두 “군대의 지휘통솔과 교육훈련의 문제” 때문이라고 답변하여 간부들의 인권문제 개선을 위해 지휘통솔과 교육훈련의 기법을 개선해야 됨을 시사하고 있다.

그리고 두, 세 번째로 많이 지적하고 있는 것은 장교는 “장교 상호간의 문제와 장교의 태도”를 꼽았고, 부사관들은 “부사관들의 태도와 구제제도 및 법령”의 문제를 지적했다. 이는 장교와 부사관의 태도문제도 인권을 저해하는 요소로 작용하고 있다고 스스로 지적하고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 네 번째로 지적한 사항은 장교는 장교 상호간의 문제, 부사관은 장교의 태도문제를 지적하여 간부들의 태도와 인성에도 영향이 있다는 것을 시사하고 있다.

<그림 4-21> 장교의 인권에 문제가 있다면 그 이유는 - 장교



<그림 4-22> 부사관의 인권에 문제가 있다면 그 이유는 - 부사관



<표 4-46> 장교의 인권에 문제가 있다면 그 이유는 - 장교

	빈도	퍼센트
군대의 지휘 통솔, 교육에 문제가 있다	54	36.7
장교 상호간의 문제가 있다	32	22.8
장교들의 태도에 문제가 있다	27	18.6
군대란 원래 그런 곳이다	12	8.2
기타	11	7.5
구제제도 및 법령에 문제가 있다	9	6.2
합계	145	100

<표 4-47> 부사관의 인권에 문제가 있다면 그 이유는 - 부사관

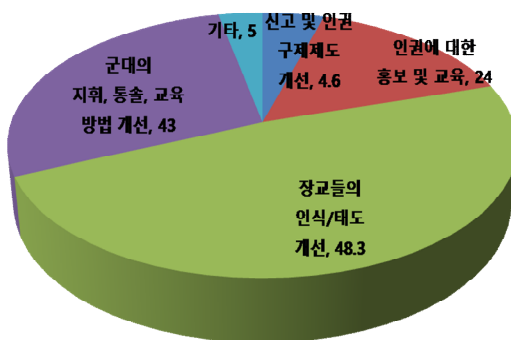
	빈도	퍼센트
군대의 지휘 통솔, 교육에 문제가 있다	31	26.3
부사관들의 태도에 문제가 있다	25	21.2
구제제도 및 법령에 문제가 있다	21	17.8
장교들의 태도에 문제가 있다	19	16.1
부사관 상호간의 문제가 있다	15	12.7
군대란 원래 그런 곳이다	7	5.9
합계	118	100

간부 문3-3) 장교들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?
 간부 문3-8) 부사관들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

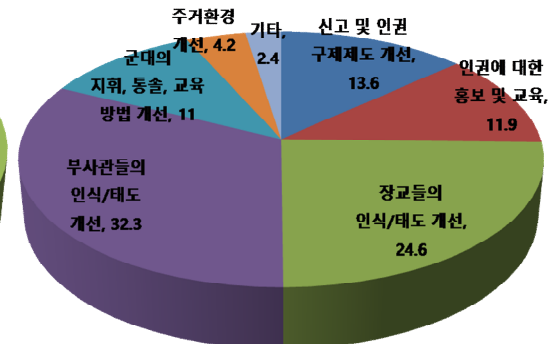
장교 및 부사관에게 자신이 속한 신분의 “인권문제를 개선하기 위해서 변해야 할 것이 무엇인가?”라는 질문에 대해 장교는 “장교들의 인식과 태도, 지휘통솔과 교육방법, 인권교육, 인권구제제도”의 개선이 필요하다고 응답하였고, 부사관은 “부사관과 장교의 인식과 태도, 인권구제 제도, 인권교육, 지휘통솔 및 교육방법”의 개선이 필요하다고 지적하였다.

이를 분석해 보면, 장교와 부사관 모두 간부들의 인권개선에 대한 인식과 태도의 개선이 필요하며, 인권교육과 구제제도의 개선이 필요함을 시사하고 있다.

<그림 4-23> 장교의 인권개선을 위해 개선해야 할 사항(장교)



<그림 4-24> 부사관의 인권개선을 위해 개선해야 할 사항(부사관)



<표 4-48> 장교의 인권개선을 위해 개선해야 할 사항 - 장교

개선사항	빈도	퍼센트
장교들의 인식/태도 개선	74	48.3
군대의 지휘통솔, 교육방법 개선	43	27.8
인권에 대한 홍보 및 교육	24	16
신고 및 인권 구제제도 개선	7	4.6
기타	5	3.3
합계	153	100

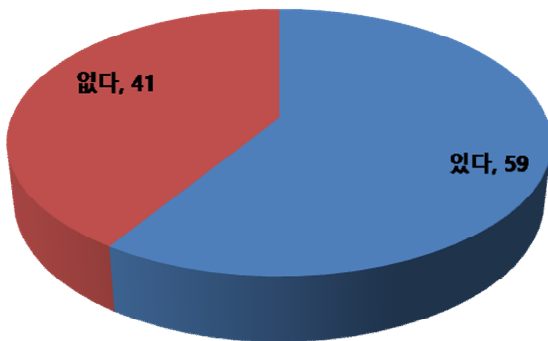
<표 4-49> 부사관의 인권개선을 위해 개선해야 할 사항 - 부사관

개선사항	빈도	퍼센트
부사관들의 인식/태도 개선	38	32.3
장교들의 인식/태도 개선	29	24.6
신고 및 인권 구제제도 개선	16	13.6
인권에 대한 홍보 및 교육	14	11.9
군대의 지휘통솔, 교육방법 개선	13	11
주거환경 개선	5	4.2
기타	3	2.4
합계	118	100

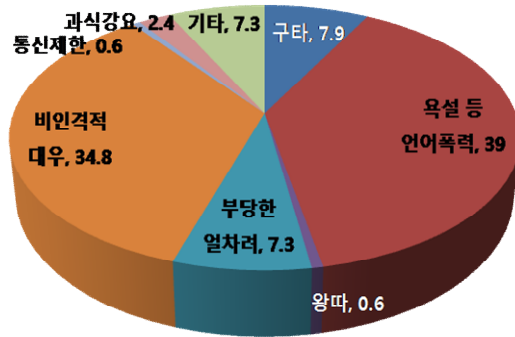
간부 문3-4) 귀하는 상급자로부터 인권을 침해받아 보신 경험이 있습니까?
 간부 문3-5) 귀하는 인권을 침해받아 보신 경험이 있다면 무엇입니까?
 - 장교에 대한 설문

장교에게 귀하는 “인권침해를 받아보았는가?”라는 질문과 “인권침해를 받았다면 내용은 무엇인가?”라는 질문에 대해 응답자 중에서 의 59%가 인권침해를 받은 경험이 있다고 답변하여, 없다고 답변한 41%보다 많았으며, 인권침해 내용도 “욕설 및 언어폭력, 비인격적 대우, 구타, 부당한 일차려” 등이 전체 응답자의 89%로 대부분을 차지하였고, “과식강요, 왕따, 통신제한” 등 장교에게는 잘 이해할 수 없는 인권침해도 일부 있는 것으로 확인되었다. 특히, 이러한 문제가 장교에게서까지 나타난다는 것은 매우 심각하게 대처해야 할 사안이라고 생각된다.

<그림 4-25> 상급자에게 인권침해를 받은 경험 - 장교



<그림 4-26> 상급자에게 받은 인권침해 유형 - 장교



<표 4-50> 상급자에게 인권침해를 받은 경험 - 장교

	빈도	퍼센트
있다	92	59
없다	64	41
합계	156	100

<표 4-51> 상급자에게 받은 인권침해 유형 - 장교

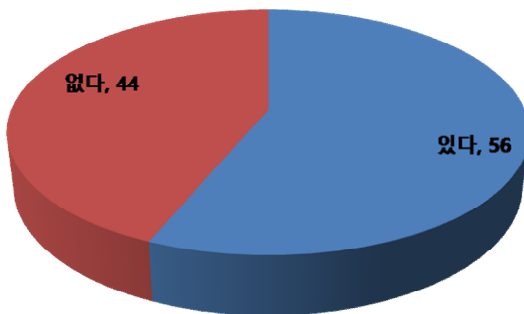
	빈도	퍼센트
욕설 등 언어폭력	64	39.0
비인격적 대우	57	34.8
구타	13	7.9
부당한 일차려	12	7.3
기타	12	7.3
과식강요	4	2.5
왕따	1	0.6
통신제한	1	0.6
합계	164	100

간부 문3-9) 귀하는 상급자로부터 인권을 침해받아 보신 경험이 있습니까?
 간부 문3-10) 귀하는 인권을 침해받아 보신 경험이 있다면 무엇입니까?
 - 부사관에 대한 설문

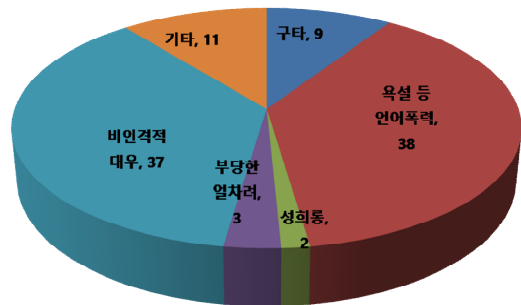
부사관에게 귀하는 “인권침해를 받아보았는가?”라는 질문과 “인권침해를 받았다면 내용은 무엇인가?”라는 질문에 대해 응답자 중에서 56%가 인권침해를 받은 경험이 있다고 답변하여, 없다고 답변한 44%보다 많았으며, 인권침해 내용도 “욕설 및 언어폭력, 비인격적 대우, 구타, 부당한 일차려” 등으로 장교와 유사하였으나, 응답자는 전체 응답자의 23.6%로 장교보다 적었다. 반면에 “성희롱”을 당했다는 응답이 1명 있었는데, 남자 부사관에게서도 극히 일부 성적 문제가 있다는 것을 시사하는 대목이다.

그러나 부사관이 인격침해를 당했다고 응답한 내용은 비인격적 대우와 욕설 등 언어폭력이 75%에 달하고, 구타와 성희롱 등이 아직도 잔존하고 있는 것으로 파악되었다..

<그림 4-27> 상급자에게 인권침해를 받은 경험 - 부사관



<그림 4-28> 상급자에게 받은 인권침해의 유형 - 부사관



<표 4-52> 상급자에게 인권침해를 받은 경험 - 부사관

	빈도	퍼센트
있다	63	56
없다	49	44
합계	112	100.0

<표 4-53> 상급자에게 받은 인권침해의 유형 - 부사관

	빈도	퍼센트
욕설 등 언어폭력	25	38
비인격적 대우	24	37
기타	7	11
구타	6	9
부당한 일차려	2	3
성희롱	1	2
합계	65	100

(4) 인권교육 실태

병사 문3-1) 예비군 문3) 귀하는 군에서 복무하는 동안 구타 및 가혹행위, 언어폭력, 성희롱 등이 인권침해임을 알고 계십니까?
 병사 문3-2) 귀하는 군인의 인권보호 및 구제에 관하여 얼마나 알고 있습니까?

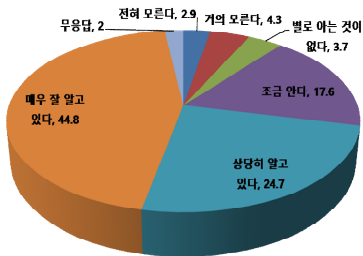
병사들과 예비군에 대해 군에서 구타, 가혹행위, 언어폭력, 성희롱 등이 인권침해인지를 알고 있는가에 대한 질문에 대해 병사들은 87.1%, 예비군은 93.7%가 알고 있다고 답변하였다. 그러나 현역병사 중 10.9%의 인원이 구타, 가혹행위 등이 인권침해인지 모른다고 답변하였다.

또한, 병사의 72.8%가 잘 알거나 조금 아는 편이라고 응답하였다. 그러나 25.5%가 인권침해시 구제제도에 대해 모른다고 답변하였다.

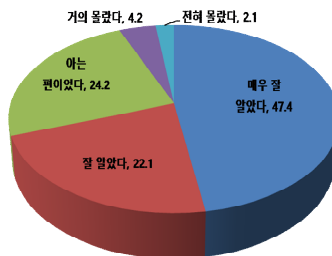
이러한 결과는 문제는 항상 소수에서 나온다는 것을 감안할 때 현재 현역병사 중에서 10.9%의 인원이 구타, 가혹행위 등이 인권침해 인줄 모른다고 답변한 것과 25.5%의 병사들이 구제제도에 대해 잘 모른다는 것은 매우 심각한 문제라고도 할 수 있다. 치밀한 계획 하에 인권교육이 필요하다고 판단된다.

2010년도 안보경영연구원에서 설문조사한 결과와 비교하면 당시에는 10.16%의 인원이 구타 가혹행위 등이 인권침해인지 잘 모른다고 답변한 것과 유사한 결과가 나타났다.⁷⁷⁾

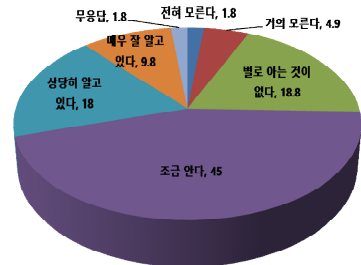
<그림 4-29> 인권침해 유형 인지도(병)



<그림 4-30> 인권침해 유형 인지도 (예비군)



<그림 4-31> 인권침해시 구제제도 인지도(병)



<표 4-54> 인권침해 유형 인지도 (병)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	15	2.9
거의 모른다	22	4.3
별로 아는 것이 없다	19	3.7
조금 안다	90	17.6
상당히 알고 있다	126	24.7
매우 잘 알고 있다	229	44.8
무응답	10	2
합계	511	100

<표 4-55> 인권침해 유형 인지도 (예비군)

	빈도	퍼센트
매우 잘 알았다	45	47.4
잘 알았다	21	22.1
아는 편이었다	23	24.2
거의 몰랐다	4	4.2
전혀 몰랐다	2	2.1
합계	95	100

<표 4-56> 인권침해시 구제제도 인지도(병)

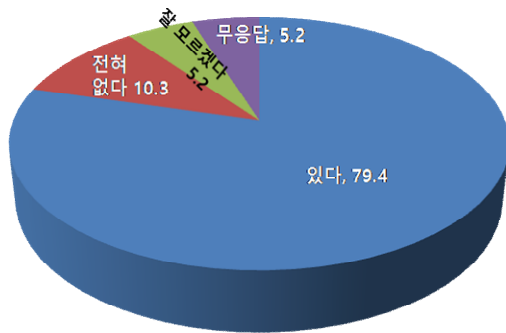
	빈도	퍼센트
전혀 모른다	9	1.8
거의 모른다	25	4.9
별로 아는 것이 없다	96	18.8
조금 안다	230	45
상당히 알고 있다	92	18
매우 잘 알고 있다	50	9.8
무응답	9	1.8
합계	511	100

77) 안보경영연구원, “군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구,” 국방부 의뢰 연구보고서 (2010.11.15.),p93.

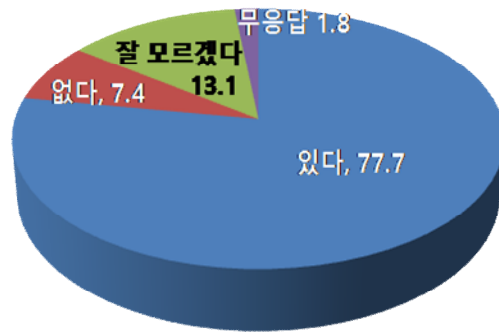
간부 문4-1) 병사 문2-1) 귀하는 금년도에 인권교육을 받은 경험이 있습니까?

“금년도에 인권교육을 받아보았는가?”라는 질문에 “전혀 없다”고 답변한 인원이 전체 8.9%이며, 장교는 17.4%, 부사관은 2.4%, 사병이 7.6%로 나타났고, 인권교육을 받았는지 “잘 모르겠다”고 응답한 인원도 전체 10.8%가 나와 전체 응답자 중 약 20%의 인원이 인권교육에 열외했거나 무의미한 인권교육을 받았다는 것을 나타내고 있는데, 이는 군대에서 소수의 인원에게만 인권침해 문제가 발생된다는 것을 감안할 때 교육체계에 보완해야 할 부분이 있다는 것을 시사하고 있다.

<그림 4-32> 2014년도에 인권교육 받은 횟수(장교+부사관)



<그림 4-33> 2014년도에 인권교육 받은 횟수



<표 4-57> 장교, 부사관 인권교육 경험

	빈도	퍼센트
있다	200	79.4
전혀 없다	26	10.3
잘 모르겠다	13	5.2
무응답	13	5.2
합계	252	100

<표 4-58> 병 인권교육 경험

	빈도	퍼센트
있다	397	77.7
없다	38	7.4
잘 모르겠다	67	13.1
무응답	9	1.8
합계	511	100

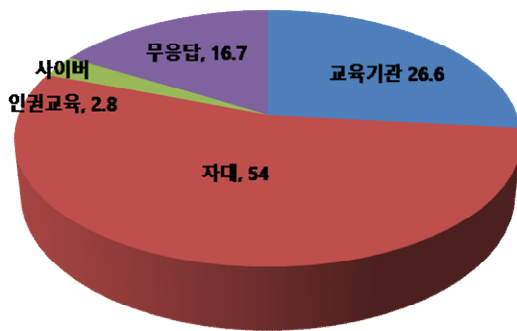
간부 문4-2) 병사 문2-2) 귀하는 인권교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

“금년도에 인권교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?”라는 간부는 54% 자대, 26.6%가 교육기관이라고 답변 하였는바, 교육기관 입교 교육순환 주기를 고려할 때 자대와 교육기관에서 적절히 인권교육을 하는 것으로 분석할 수 있다. 반면에 사이버 인권교육은 2.8%로 저조하게 나온 바, 사이버 교육 방법 또는 동기 부여 방법을 개선할 필요가 있는 것으로 분석된다.

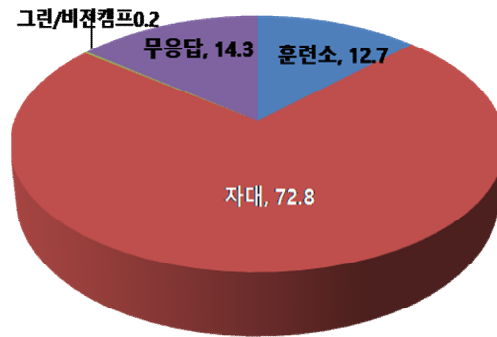
병사들은 자대에서 받은 인권교육이 72.8%, 훈련소 12.7%로 응답하였는데 이것도 훈련소의 기간을 고려할 때, 적절한 비율인 것으로 보인다.

그러나 간부의 16.7%, 병사의 14.3%가 응답을 회피한 것은 인권교육에 개선할 부분이 있음을 시사하고 있다고 할 수 있다.

<그림 4-34> 인권교육 받은 기관(간부)



<그림 4-35> 인권교육 받은 기관(병)



<표 4-59> 인권교육 받은 기관(간부)

	빈도	퍼센트
자대	136	54.0
교육기관	67	26.6
사이버 인권교육	7	2.8
무응답	42	16.7
합계	252	100.0

<표 4-60> 인권교육 받은 기관(병)

	빈도	퍼센트
자대	372	72.8
훈련소	65	12.7
비전/그린캠프	1	.2
무응답	73	14.3
합계	511	100.0

간부 문4-3) 병사 문2-3) 귀하는 인권교육은 받았다면 몇 회 받았습니까?

“금년도에 인권교육을 받았다면 몇 회 받았는가?”라는 질문에 1회 이상으로 답하였는데 금년도(1월~8월까지)에 1회만 받았다는 답변이 장교는 37.8%, 부사관은 33.8%, 사병도 19.2%로 전체의 24.6%나 나타났다.

이는 인권교육이 주기적·체계적으로 이루어지지 않고 있음을 시사하고 있다고 할 수 있다.

<표 4-61> 인권교육을 받은 횟수

		횟 수					전체
		1회	2~3회	4~5회	6~10회	11회이상	
장교	빈도	45	61	8	5	0	119
	%	37.8%	51.3%	6.7%	4.2%	0.0%	100.0%
부사관	빈도	27	39	7	4	3	80
	%	33.8%	48.8%	8.8%	5.0%	3.8%	100.0%
사병	빈도	82	242	81	16	5	426
	%	19.2%	56.8%	19.0%	3.8%	1.2%	100.0%
전체	빈도	154	342	96	25	8	625
	%	24.6%	54.7%	15.4%	4.0%	1.3%	100.0%

간부 문4-4) 병사 문2-4) 귀하는 자대에서 받았다면 누구에게 받았습니까?

“인권교육 시 교관은 누구였는가?”라는 질문에는 간부들은 상급자와 정훈장교 및 전문강사에 의한 교육이 많았고, 병사들은 중대장 이상 지휘관에 의한 교육이 많았던 것으로 조사되었다.

따라서 병사들에게도 전문적인 강사에 의한 교육이 좀 더 활성화되는 것이 바람직하다고 분석된다.

<표 4-62> 자대 인권교육 시 교관(간부)

	빈도	퍼센트
상관/정훈장교	102	50.7
군 전문강사	46	22.9
외부 전문강사	43	21.4
기타	10	5.0
합계	201	100

<표 4-63> 자대 인권교육 시 교관(병)

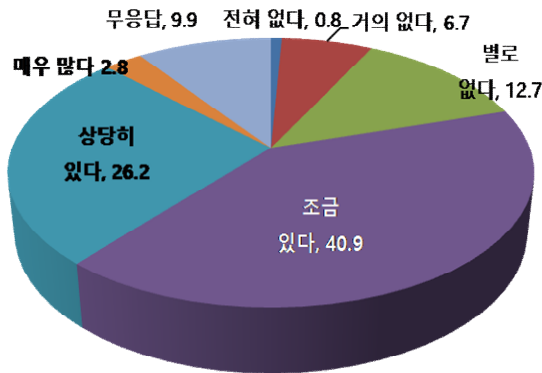
	빈도	퍼센트
대대장이상 지휘관	297	35.6
중대장	175	21.0
외부 초청인사	132	15.8
소대장	102	12.2
부사관	71	8.5
참모장교	30	3.6
분대장	28	3.4
합계	835	100.0

간부 문4-5) 병사 문2-7) 귀하는 인권교육의 효과는 어떻다고 생각하십니까?

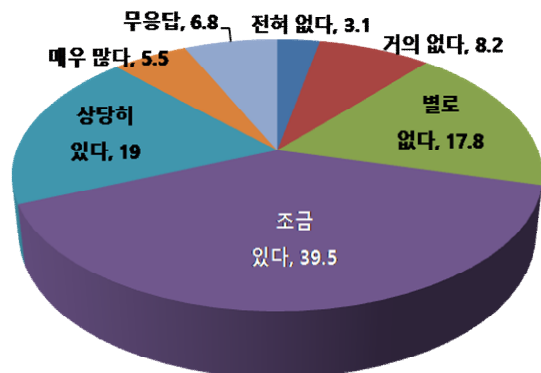
“인권교육의 효과는 어떻다고 생각하십니까?”라는 질문에는 간부들은 효과가 있다는 긍정적인 응답이 75% 이상(장교 75.1%, 부사관 80.5%)이었고, 병사의 경우 긍정적인 응답이 68.6%로 간부보다 다소 저조하게 나왔다.

반면에 부정적인 응답은 장교는 24.9%, 부사관은 19.5%, 병사는 31.4%로 응답되어 인권교육의 효과에 대해 전체 28.5%가 부정적으로 나타나 인권교육의 방법을 개선해야 할 필요가 있음을 나타내고 있다.

<그림 4-36> 인권교육 효과(간부)



<그림 4-37> 인권교육 효과(병사)



<표 4-64> 인권교육 효과(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 없다	2	0.8
거의 없다	17	6.7
별로 없다	32	12.7
조금 있다	103	40.9
상당히 있다	66	26.2
매우 많다	7	2.8
무응답	25	9.9
합계	252	100

<표 4-65> 인권교육 효과(병)

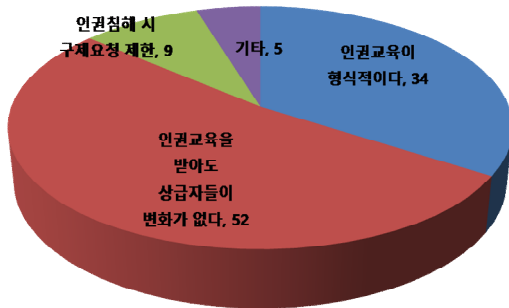
	빈도	퍼센트
전혀 없다	16	3.1
거의 없다	42	8.2
별로 없다	91	17.8
조금 있다	202	39.5
상당히 있다	97	19
매우 많다	28	5.5
무응답	35	6.8
합계	511	100

간부 문4-6) 병사 문2-8) 귀하는 인권교육에 대한 효과가 적다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

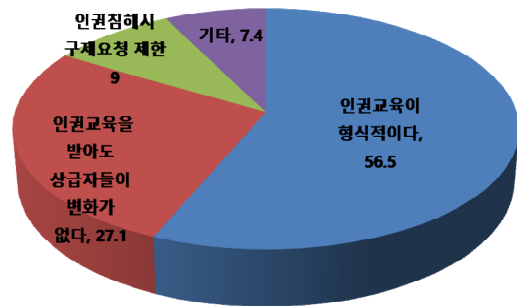
“인권교육에 대한 효과가 적다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에는 간부들은 “인권교육을 받아도 상급자들의 변화가 없다(52%)”, “인권교육이 형식적이다(34%)”로 응답하였고, 병사는 “인권교육이 형식적이다(56.5%)”, “인권교육을 받아도 상급자들의 변화가 없다(27.1%)”로 응답하여 순서는 차이가 나지만 상급자의 변화가 필요함을 시사하고 있고, 인권교육이 형식적으로 이루어지고 있음을 나타내고 있다.

따라서 우선 상급자의 인식변화가 우선적으로 이루어 져야 하며, 실질적인 교육 프로그램을 개발해야 할 것으로 보인다.

<그림 4-38> 인권교육 효과미흡 이유-간부



<그림 4-39> 인권교육 효과미흡 이유-병사



<표 4-66> 인권교육 효과미흡 이유-간부

이유	빈도	퍼센트
인권교육을 받아도 상급자들이 변화가 없다	98	52
인권교육이 형식적이다	64	34
인권침해 시 구제요청을 하기가 제한된다	17	9
기타	9	5
합계	188	100

<표 4-67> 인권교육 효과미흡 이유 - 병

이유	빈도	퍼센트
인권교육이 형식적이다	214	56.5
인권교육을 받아도 상급자들이 변화가 없다	103	27.1
인권침해 시 구제요청을 하기가 제한된다	34	9
기타	28	7.4
합계	379	100

(5) 인권구제 제도에 대한 인식 및 만족도

간부 문5-1) 병사 문4-1) 귀하는 인권침해를 당할 경우, 구제를 받을 수 있는 수단, 방법을 알고 있습니까?

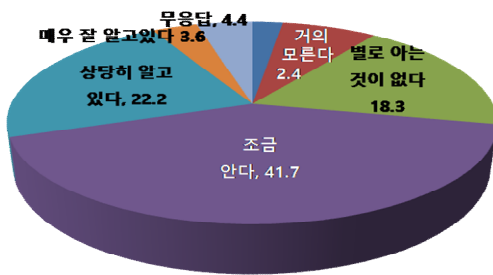
“인권침해를 당할 경우, 구제를 받을 수 있는 수단, 방법을 알고 있습니까?”라는 질문에 “상당히 알고 있다”와 “매우 잘 알고 있다”는 답변은 33.5% 밖에 나오지 않았다.

반면에 “거의 모른다”, “전혀 모른다”는 답변이 장교는 12.9%, 부사관은 6%, 병사는 5.1%의 응답이 나왔다. 그리고 대부분은 “별로 아는 것이 없다”, “조금 안다” 라고 59.7%가 응답하였다.

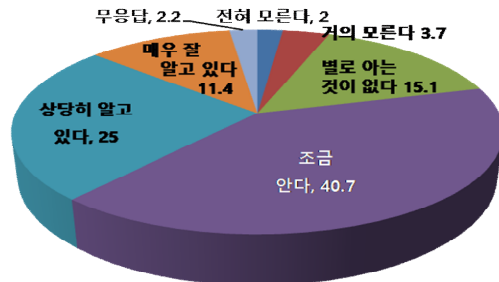
이는 과반수이상인 인권의 구제제도에 대해 관심이 부족한 것을 시사하고 있다고 볼 수 있다. 인권침해 구제제도에 대한 지속적이고, 체계적인 교육과 확인이 필요하다고 사료된다. 한편, 예비군은 군복무 동안에 “알았다”는 응답이 63.2%(매우 잘 알았다.16.8%, 잘 알았다. 16.8%, 아는 편이었다. 29.6%)이었으나 “몰랐다”는 응답도 36.8%나 되었다.

2010년도 안보경영연구원에서 설문조사한 결과와 비교하면 당시에는 11.78%의 인원이 잘 모른다고 답변한 것에 비해 더 많은 인원이 모른다고 답변한 것으로 나타났다.⁷⁸⁾

<그림 4-40> 인권침해 구제제도에 대한 인지도(간부)



<그림 4-41> 인권침해 구제제도에 대한 인지도(병)



<표 4-68> 구제제도 인지도(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	6	2.4
거의 모른다	19	7.5
별로 아는 것이 없다	46	18.3
조금 안다	105	41.7
상당히 알고 있다	56	22.2
매우 잘 알고 있다	9	3.6
무응답	11	4.4
합계	252	100

<표 4-69> 구제제도 인지도(병)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	10	2
거의 모른다	19	3.7
별로 아는 것이 없다	77	15.1
조금 안다	208	40.7
상당히 알고 있다	128	25
매우 잘 알고 있다	58	11.4
무응답	11	2.2
합계	511	100

78) 안보경영연구원(2010.11.15.), 전게서, p.95.

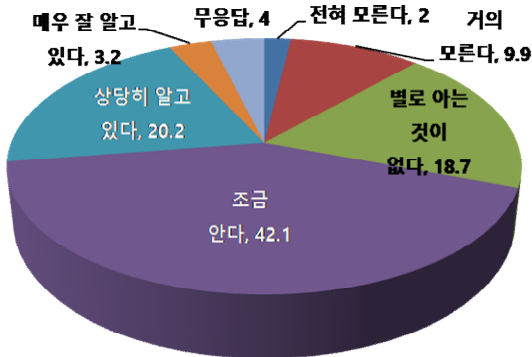
간부 문5-2) 병사 문4-2) 예비군 문6) 귀하는 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 형사처벌, 징계 등 사법적(준사법적) 구제방법을 알고 계십니까?

“군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 형사처벌, 징계 등 사법적(준사법적) 구제방법을 알고 계십니까?”라는 설문에 대해 “상당히 알고 있다”와 “매우 잘 알고 있다”는 답변은 19.6% 밖에 나오지 않았다.

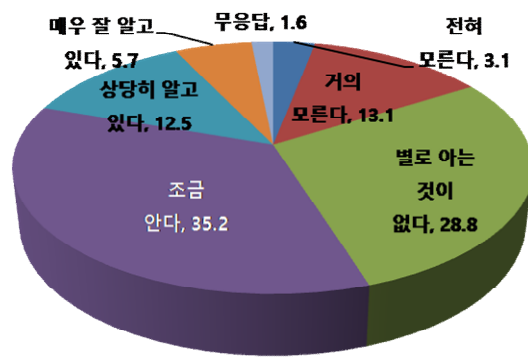
반면에 “거의 모른다”, “전혀 모른다”는 답변이 장교는 15.7%, 부사관은 8.4%, 병사는 16.4%의 응답이 나왔다. 그리고 대부분은 “별로 아는 것이 없다”, “조금 안다” 라고 65.1%가 응답하였다.

이를 분석하면 사법 및 준사법적 인권침해 구제제도에 대해서도 상당 인원이 잘 모르고 있는 것으로 조사되었고, 특히 병사의 경우 16.4%가 잘 모른다고 답변하였는데 이는 6명 중의 1명이 잘 모른다는 것으로써, 이에 대한 교육이 미흡한 것으로 평가된다. 예비군은 63.2%가 알고 있었고, 36.8%가 몰랐다고 답변하였다.

<그림 4-42> 사법적(준사법적) 인권침해 구제방법 인지도(장교+부사관)



<그림 4-43> 사법적(준사법적) 인권침해 구제방법 인지도(병사)



<표 4-70> 사법적(준사법적) 인권침해 구제방법 인지도(장교+부사관)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	5	2
거의 모른다	25	9.9
별로 아는 것이 없다	47	18.7
조금 안다	106	42.1
상당히 알고 있다	51	20.2
매우 잘 알고 있다	8	3.2
무응답	10	4
합계	252	100

<표 4-71> 사법적(준사법적) 인권침해 구제방법 인지도(병사)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	16	3.1
거의 모른다	67	13.1
별로 아는 것이 없다	147	28.8
조금 안다	180	35.2
상당히 알고 있다	64	12.5
매우 잘 알고 있다	29	5.7
무응답	8	1.6
합계	511	100

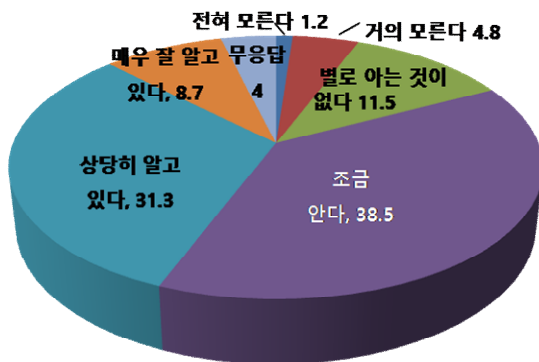
간부 문5-3) 병사 문4-3) 귀하가 군대에서 인권침해를 당하였을 경우 소원수리, 의견건의, 고충상담 등의 비사법적 구제방법을 알고 계십니까?

“군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 소원수리, 의견건의, 고충상담 등 비사법적 구제방법을 알고 계십니까?”라는 설문에 대해 “상당히 알고 있다”와 “매우 잘 알고 있다”는 답변은 41.6% 밖에 나오지 않았다.

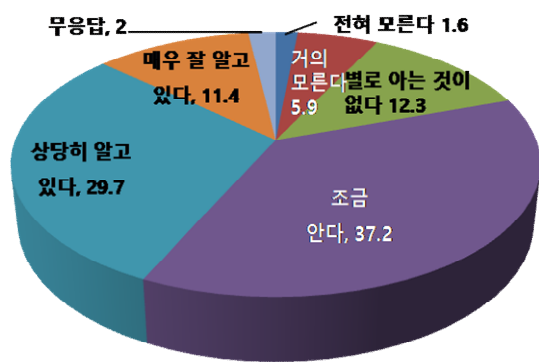
반면에 “거의 모른다”, “전혀 모른다”는 답변이 전체에서 7.2%의 응답이 나왔다. 그리고 대부분은 “별로 아는 것이 없다”, “조금 안다” 라고 51.3%가 응답하였다.

이를 분석하면 비사법적 인권침해 구제제도에 대해서는 비교적 많이 알고 있으나 아직도 일부는 잘 모르고 있는 것으로 조사되어 지속적이고 체계적인 교육이 필요한 것으로 평가된다.

<그림 4-44> 비사법적 구제제도 인지도(간부)



<그림 4-45> 비사법적 구제제도 인지도(병)



<표 4-72> 비사법적 구제제도 인지도 (간부)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	3	1.2
거의 모른다	12	4.8
별로 아는 것이 없다	29	11.5
조금 안다	97	38.5
상당히 알고 있다	79	31.3
매우 잘 알고 있다	22	8.7
무응답	10	4
합계	252	100

<표 4-73> 비사법적 구제제도 인지도 (병)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	8	1.6
거의 모른다	30	5.9
별로 아는 것이 없다	63	12.3
조금 안다	190	37.2
상당히 알고 있다	152	29.7
매우 잘 알고 있다	58	11.4
무응답	10	2
합계	511	100

간부 문5-4) 병사 문4-4) 예비군 문7) 귀하가 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 국가인권위원회 등에 진정하여 구제 받는 방법을 알고 계십니까?

“군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 국가인권위원회 등에 진정하여 구제하는 방법을 알고 계십니까?”라는 설문문에 대해 “상당히 알고 있다”와 “매우 잘 알고 있다”는 답변은 14.2% 밖에 나오지 않았다.

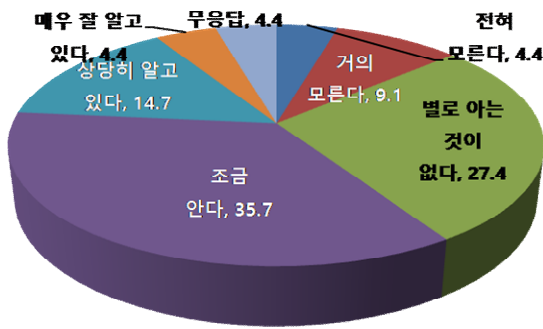
반면에 “거의 모른다”, “전혀 모른다”는 답변이 장교는 17.9%, 부사관은 8.4%, 병사는 32% 등 총 26.5%의 응답이 나왔다.

그리고 “별로 아는 것이 없다”, “조금 안다”라고 59.4%가 응답하였다.

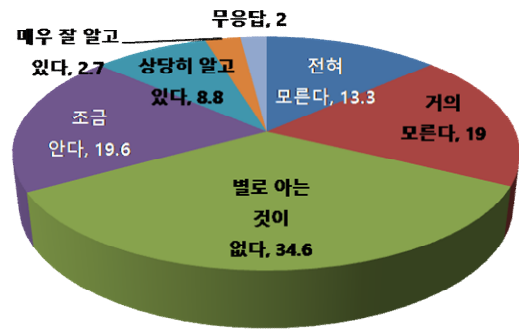
이를 분석하면 사법 및 준사법적 인권침해 구제제도에 대해서도 상당 인원이 잘 모르고 있는 것으로 조사되었고, 특히 병사의 경우 26.5%가 잘 모른다고 답변하였는데 이는 4명 중의 1명 이상이 잘 모른다는 것으로써, 이에 대한 교육이 미흡한 것으로 평가된다.

한편, 예비군은 알고 있었다는 응답이 35.6%(매우 잘 알았다. 7.4%, 잘 알았다 7.4%, 아는 편이었다. 17.8%)에 불과하였고, 몰랐다는 응답이 67.4%(거의 몰랐다. 31.6%, 전혀 몰랐다. 35.8%)로 나타나 홍보가 미흡했던 것을 시사하고 있다.

<그림 4-46> 외부기관에 의한 구제방법
인지도(장교+부사관)



<그림 4-47> 외부기관에 의한 구제방법
인지도(병)



<표 4-74> 외부기관에 의한 구제방법
인지도(장교+부사관)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	11	4.4
거의 모른다	23	9.1
별로 아는 것이 없다	69	27.4
조금 안다	90	35.7
상당히 알고 있다	37	14.7
매우 잘 알고 있다	11	4.4
무응답	11	4.4
합계	252	100

<표 4-75> 외부기관에 의한 구제방법
인지도(병)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	68	13.3
거의 모른다	97	19
별로 아는 것이 없다	177	34.6
조금 안다	100	19.6
상당히 알고 있다	45	8.8
매우 잘 알고 있다	14	2.7
무응답	10	2
합계	511	100

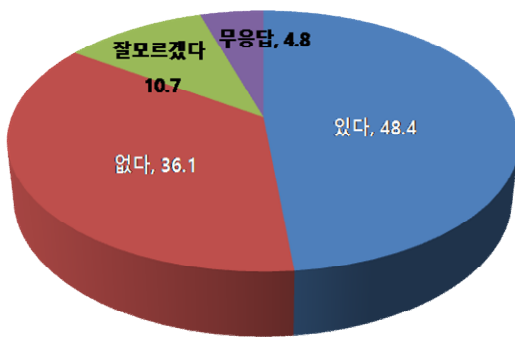
간부 문5-5) 병사 문4-5) 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있습니까?

“군내에서 인권침해를 받은 경험이 있습니까?”라는 질문에 대해 간부의 36.1%만이 인권침해를 받은 경험이 없다고 답변하였으며, 48.4%는 인권침해를 받은 경험이 있다고 응답하였다.

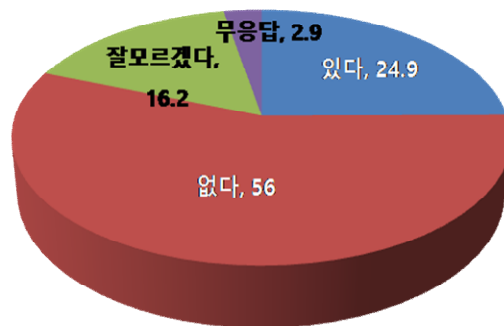
병사들은 56%가 인권침해를 받은 경험이 없다고 응답하였으나 24.9%는 인권침해를 받은 경험이 있다고 응답하여 아직도 상당수가 인권침해를 받고 있는 것으로 조사되었다.

특히, 병사들보다 간부가 인권침해 면에서 더 많은 것으로 조사되었다.

<그림 4-48> 인권침해 받은 경험(장교+부사관)



<그림 4-49> 인권침해 받은 경험 (병)



<표 4-76> 인권침해 받은 경험(장교+부사관)

	빈도	퍼센트
있다	122	48.4
없다	91	36.1
잘 모르겠다	27	10.7
무응답	12	4.8
합계	252	100

<표 4-77> 인권침해 받은 경험 (병)

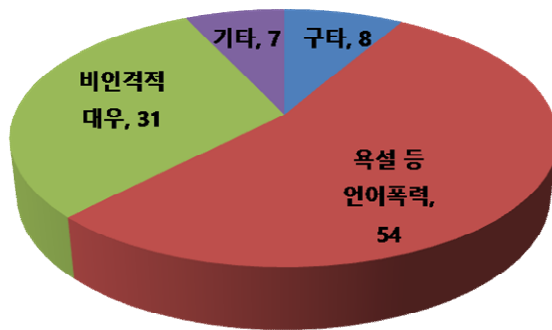
	빈도	퍼센트
있다	127	24.9
없다	286	56
잘 모르겠다	83	16.2
무응답	15	2.9
합계	511	100

간부 문5-6) 병사 문4-6) 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 유형은 무엇입니까?

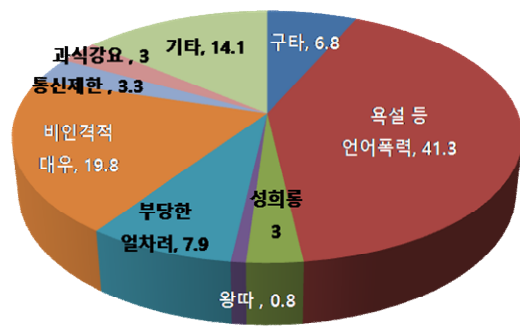
“군내에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 인권침해 유형은 무엇이었습니까?”라는 질문에 대해 간부들은 “욕설 등 언어폭력”과 “비인격적 대우”를 제일 많이 응답했고, 사병도 “욕설 등 언어폭력”과 “비인격적 대우”를 제일 많이 응답하여 군대 내에서 “욕설 등 언어폭력”과 “비인격적 대우”가 인권침해의 가장 큰 원인으로 나타났으며, 간부의 8%, 병사의 6.8%가 구타를 당했다고 응답하여 아직도 구타문제가 군대에 잔존하고 있음을 나타내고 있다.

뿐만 아니라 병사들은 성희롱 3%, 왕따 0.8%, 과식강요 3% 등 인권침해를 받았다고 응답하여 이에 대한 관심과 대책이 필요함을 시사하고 있다.

<그림 4-50> 인권침해를 받았다면
인권침해의 유형은 - 간부



<그림 4-51> 인권침해를 받았다면
인권침해의 유형은 - 병



<표 4-78> 인권침해를 받았다면
인권침해의 유형은 - 간부

유형	빈도	퍼센트
욕설 등 언어폭력	77	54
비인격적 대우	44	31
구타	12	8
기타	10	7
합계	143	100

<표 4-79> 인권침해를 받았다면
인권침해의 유형은 - 병

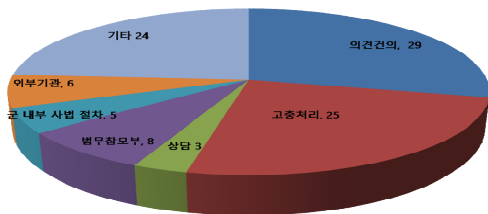
유형	빈도	퍼센트
욕설 등 언어폭력	152	41.3
비인격적 대우	73	19.8
기타	52	14.1
부당한 일차려	29	7.9
구타	25	6.8
통신제한	12	3.3
성희롱	11	3.0
과식강요	11	3.0
왕따	3	0.8
합계	368	100.0

간부 문5-7) 병사 문4-7) 예비군 문 8) 인권침해를 받고 구제체도를 이용한 경험이 있다면, 어떤 방법을 이용하였습니까?

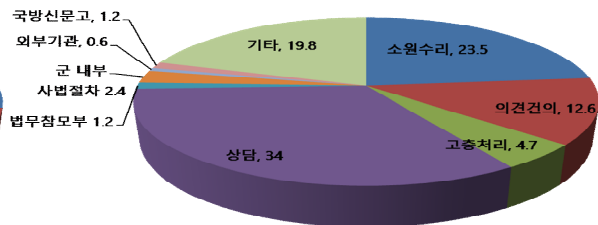
“인권침해를 받고 구제체도를 이용한 경험이 있다면, 어떤 방법을 이용하였습니까?”라는 질문에 대해 간부들은 주로 “의견 건의”와 “고충처리절차”를 통해 구제요청을 한 것으로 응답하였고, 병사들은 “상담과 소원수리”를 통해 구제요청을 가장 많이 하였고, “의견 건의”와 “고충처리절차”를 통해 구제요청을 한 것으로 나타났다. 그러나 사법적 구제방법과 국가인권위원회 등 외부기관을 이용한 실적은 저조한 것으로 나타났다. 따라서 사법적 방법과 국가 인권위원회 등 외부기관의 적극적인 홍보와 교육 및 접근 절차를 간소화하는 것이 바람직할 것으로 사료된다.

한편, 예비군은 군 생활 동안에 소원수리, 상담 등을 많이 활용하였다고 응답하였다.

<그림 4-52>구제제도 이용경험 (간부)



<그림 4-53>구제제도 이용 경험(병)



<표 4-80> 구제제도 이용경험 (간부)

구분	빈도	퍼센트
의견건의	18	29
고충처리	16	25
상담(여성고충상담관)	2	3
법무참모부(인권상담관)문의	5	8
군 내부 사법 절차에 의한 구제	3	5
국가인권위 등 외부기관	4	6
기타	15	24
합계	63	100

<표 4-81> 구제제도 이용경험 (병)

구분	빈도	퍼센트
소원수리	39	23.5
의견건의	21	12.6
고충처리	8	4.7
상담	55	34
법무참모부 인권상담관 상담	2	1.2
군 내부 사법절차에 의한 구제	4	2.4
국가인권위 등 외부기관	1	0.6
국방신문고	2	1.2
기타	33	19.8
합계	165	100

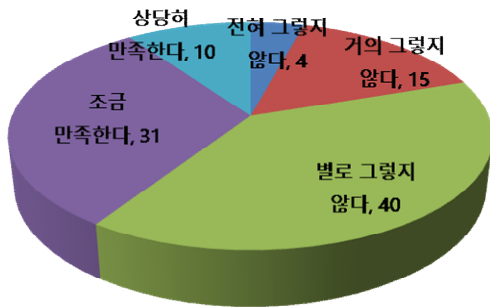
<표 4-82> 구제제도 이용경험 (예비군)

구분	빈도	퍼센트
소원수리	13	13.7
상담	12	12.6
군 내부 사법절차에 의한 구제	2	2.1
법무참모부 문의	1	1.1
의견건의	1	1.1
기타	15	15.8
합계	95	100

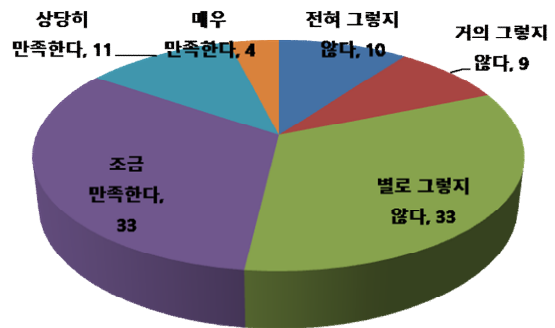
간부 문5-8) 병사 문4-8) 예비군 문9) 귀하는 군대에서 인권침해 구제제도를 이용했을 때 조치결과에 만족하였습니까?

“인권침해 구제제도를 이용했을 때 조치결과에 만족하였습니까?”라는 질문에 대해 “상당히 만족 한다”와 “매우 만족 한다”는 응답은 14.2%에 불과하였고, “전혀 그렇지 않다”와 “거의 그렇지 않다”는 응답도 17.1%로 비교적 적게 나왔지만, “별로 그렇지 않다”와 “조금 만족 한다”는 응답이 전체의 68.7%로 구제제도의 만족도에 대해 그저 그렇게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 4-54> 인권침해 구제제도 이용 시 만족도(장교+부사관)



<그림 4-55> 인권침해 구제제도 이용 시 만족도(병)



<표 4-83> 인권침해 구제제도 이용 시 만족도(장교+부사관)

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	3	4
거의 그렇지 않다	11	15
별로 그렇지 않다	28	40
조금 만족한다	22	31
상당히 만족한다	7	10
합계	71	100

<표 4-84> 인권침해 구제제도 이용 시 만족도(병)

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	21	10
거의 그렇지 않다	18	9
별로 그렇지 않다	68	33
조금 만족한다	67	33
상당히 만족한다	24	11
매우 만족한다	8	4
합계	206	100

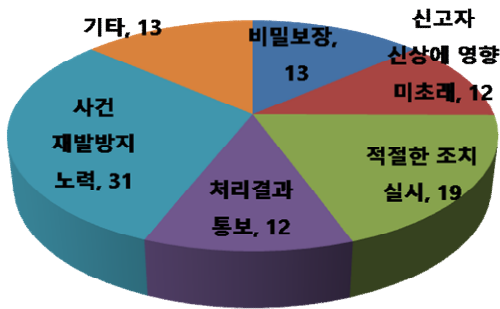
<표 4-85> 인권침해 구제제도 이용 시 만족도(예비군)

	빈도	퍼센트
매우 그렇다	2	3
그렇다	2	3
그런 편이다	11	18
그렇지 않다	7	12
전혀 그렇지 않다	6	10
구제제도를 이용한 적 없다	32	54
합계	60	100

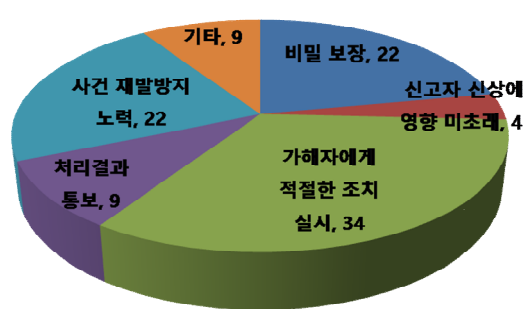
간부 문5-9) 병사 문4-9) 예비군 문10) 귀하가 군대에서 구제제도 조치결과에 만족하였다면 그 이유는 무엇입니까?

“구제제도 조치결과에 만족하였다면 그 이유는 무엇입니까?”라는 질문에 대해 아래 그림과 표에서 보는 바와 같이 만족이유는 가해자에게 적절한 조치, 사건재발 방지 노력, 비밀보장 등을 우선순위로 꼽았다.

<그림 5-56> 구제제도 조치결과 만족 이유(간부)



<그림 5-57> 구제제도 조치결과 만족 이유(병)



<표 4-86> 구제제도 조치결과 만족 이유(간부)

	빈도	퍼센트
사건 재발방지 노력	16	31
가해자에게 적절한 조치 실시	10	19
비밀보장	7	13
신고자 신상에 영향 미초래	6	12
처리결과 통보	6	12
기타	7	13
합계	52	100

<표 4-87> 구제제도 조치결과 만족 이유(병)

	빈도	퍼센트
가해자에게 적절한 조치 실시	46	9
비밀 보장	30	5.9
사건 재발방지 노력	30	5.9
처리결과 통보	13	2.5
신고자 신상에 영향 미초래	5	1
기타	13	2.5
합계	511	100

<표 4-88> 구제제도 조치결과 만족 이유(예비군)

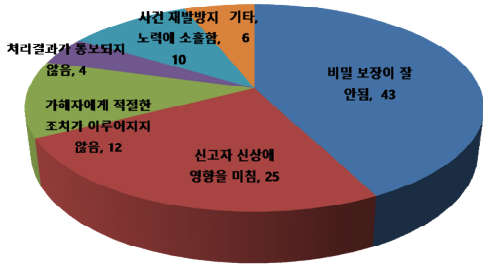
	빈도	퍼센트
사건 재발방지 노력	9	29
가해자에게 적절한 조치 실시	8	26
비밀 보장	5	14
신고자 신상에 영향 미초래	2	6
기타	8	25
합계	32	100

간부 문5-10) 병사 문4-10) 예비군 문11) 귀하가 군대에서 조치결과에 만족하지 못하였다면 그 이유는 무엇입니까?

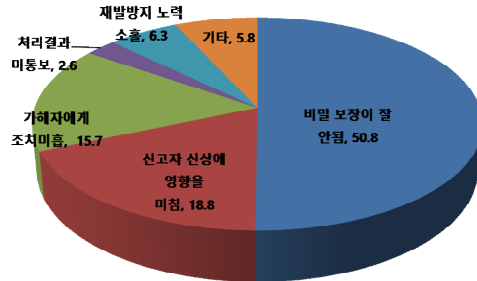
“구제제도 조치결과에 불만족하지 못하였다면 그 이유는 무엇입니까?”라는 질문에 대해 아래 그림과 표에서 보는 바와 같이 불만족이유는 “비밀 미 보장”과 “신고자에게 영향을 미침”, “가해자에게 적절한 조치를 취하지 않음” 등을 우선순위로 꼽았다.

이는 인권침해 발생 시 적절한 조치를 취하기보다 일부부대에서 신고자와 피해자에게 불이익을 줌으로써 신고를 기피하게 하고 있음을 시사하고 있다.

<그림 4-58>구제제도 조치결과 불만족 이유(장교+부사관)



<그림 4-59>구제제도 조치결과 불만족 이유(병)



<표 4-89> 구제제도 조치결과 불만족 이유(장교+부사관)

이유	빈도	퍼센트
비밀 보장이 잘 안됨	29	43
신고자 신상에 영향을 미침	17	25
가해자에게 적절한 조치미흡	8	12
처리결과가 통보되지 않음	3	4
사건 재발방지 노력에 소홀함	7	10
기타	4	6
합계	68	100

<표 4-90> 구제제도 조치결과 불만족 이유(병)

이유	빈도	퍼센트
비밀 보장이 잘 안됨	100	50.8
신고자 신상에 영향을 미침	37	18.8
가해자에게 적절한 조치미흡	32	15.7
처리결과가 통보되지 않음	5	2.6
재발방지 노력에 소홀함	12	6.3
기타	14	5.8
합계	200	100

<표 4-91> 구제제도 조치결과 불만족 이유(예비군)

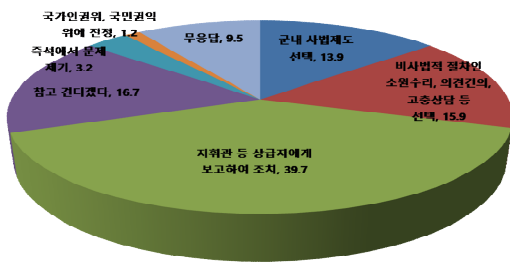
이유	빈도	퍼센트
비밀 보장이 잘 안됨	22	23.2
신고자 신상에 영향을 미침	3	3.2
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	6	6.3
처리결과가 통보되지 않음	2	2.1
사건 재발방지 노력에 소홀함	5	5.3
기타	6	6.3
합계	95	100

간부 문5-11) 병사 문4-11) 예비군 문14) 귀하는 군대에서 인권침해를 받거나, 받게 된다면 어떤 방법을 이용하실 생각입니까?

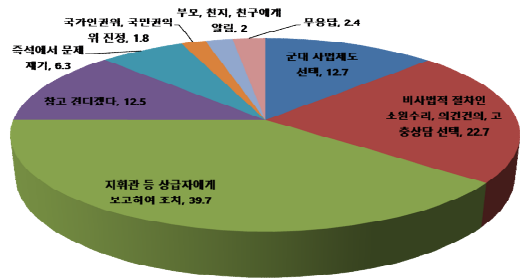
인권침해를 받게 되면 어떤 구제방법을 이용하실 것이냐는 질문에 대해 지휘관 등 상급자에게 보고한다는 응답이 제일 많았다. 그리고 간부들은 참고 견디는 응답이 두 번째로 많았으며, 비사법적 방법과 사법적 방법을 사용한다는 응답이 뒤를 이었다. 병사들은 소원수리 등 비사법적 방법이 다음으로 많았고, 참고 견디는 응답도 네 번째로 많았다.

반면에 예비군은 “참고 견디었다”는 응답이 66%로 압도적으로 많았다. 이는 군내에서 이루어지는 병사들의 인권침해 시 은폐하고 넘어가는 것이 많음을 시사하고 있다.

<그림 4-60> 인권침해시 구제제도 이용 의향(간부)



<그림 4-61> 인권침해시 구제제도 이용 의향(병)



<표 4-92> 인권침해시 구제제도 이용 의향(간부)

	빈도	퍼센트
군내 사법제도를 선택	35	13.9
비사법적 절차인 소원수리, 의견건의, 고충상담 선택	40	15.9
지휘관 등 상급자에게 보고 조치	100	39.7
참고 견디겠다	42	16.7
즉석에서 문제 제기	8	3.2
국가인권위 진정	3	1.2
무응답	24	9.5
합계	252	100

<표 4-93> 인권침해시 구제제도 이용 의향(병)

	빈도	퍼센트
군내 사법제도를 선택	65	12.7
비사법적 절차인 소원수리, 의견건의, 고충상담 선택	116	22.7
지휘관 등 상급자에게 보고	203	39.7
참고 견디겠다	64	12.5
즉석에서 문제 제기	32	6.3
국가인권위 진정	9	1.8
부모, 친지, 친구에게 알림	10	2
무응답	12	2.4
합계	511	100

<표 4-94> 인권침해시 구제제도 이용한 제도 (예비군)

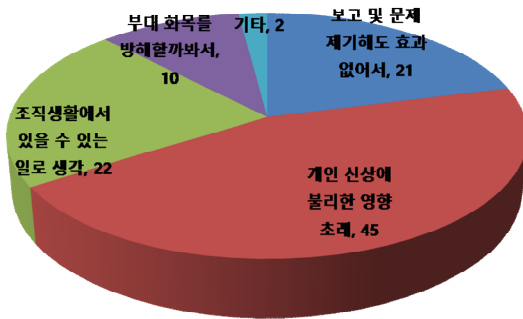
	빈도	퍼센트
군내 헌병이나 법무실에 신고하였다	2	2
소원수리, 의견건의, 고충상담실에 인권침해 문제를 제기하였다	3	3
국가인권위 등에 진정하였다	1	1
지휘관 등 상급자에게 보고하여 적절한 조치를 받았다	12	13
참고 견디었다	63	66
즉석에서 문제를 제기하였다	4	4
무응답	10	11
합계	95	100

간부 문5-12) 병사 문4-12) 예비군 문12) 귀하는 인권침해에 대해 참고 견딘다면 그 이유는 무엇입니까?

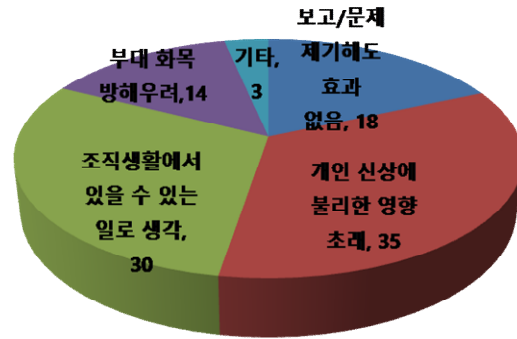
인권침해를 받았을 경우 참고 견딘다고 응답한 인원들의 이유를 묻는 질문에 대해 간부와 병사가 모두 “개인 신상에 불리한 영향을 초래해서”를 가장 많이 응답하였고, 이어서 “조직생활에서 있을 수 있는 일로 생각”, “보고 및 문제제기를 하여도 효과가 없어서”, “부대의 화목한 분위기를 방해할까봐서” 순으로 응답하였다.

이는 아직도 많은 인원들이 인권침해에 대한 문제 제기 시 효과적인 조치보다 신고한 인원에게 대한 불리한 영향을 우려하고 있다는 것을 시사하고 있는 것으로써, 이에 대한 대책이 필요하다고 할 수 있다.

<그림 4-62> 인권침해 시 참고 견디는 이유(간부)



<그림 4-63> 인권침해 시 참고 견디는 이유(병)



<표 4-95> 인권침해 시 참고견디는 이유(간부)

	빈도	퍼센트
보고 및 문제 제기해도 효과 없어서	31	21
개인 신상에 불리한 영향 초래	66	45
조직생활에서 있을 수 있는 일로 생각	32	22
부대의 화목한 분위기를 방해할까봐서	15	10
기타	3	2
합계	147	100

<표 4-96> 인권침해 시 참고견디는 이유(병)

	빈도	퍼센트
보고 및 문제 제기해도 효과 없어서	45	18
개인 신상에 불리한 영향 초래	84	35
조직생활에서 있을 수 있는 일로 생각	73	30
부대의 화목한 분위기를 방해할까봐서	35	14
기타	8	3
합계	245	100

<표 4-97> 인권침해 시 참고 견디는 이유(예비군)

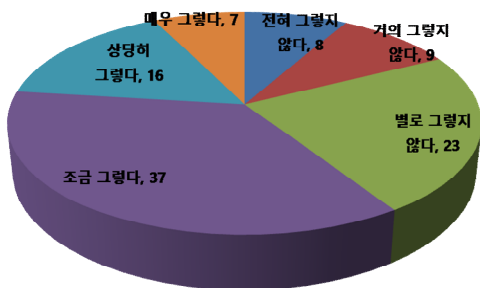
	빈도	퍼센트
조직생활에서 있을 수 있는 일로 생각	34	40
개인 신상에 불리한 영향 초래	29	35
보고 및 문제제기 시 효과가 없어서	16	19
기타	5	6
합계	84	100

간부 문5-13) 병사 문4-13) 귀하가 만약 인권침해를 받게 된다면 군 내부 사법절차인 형사처벌이나 징계 등의 방법에 의해 구제를 받으시겠습니까?

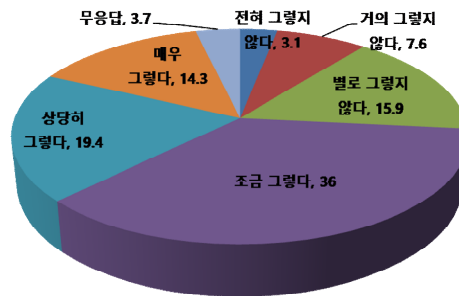
인권을 침해받았을 경우 사법적 절차인 형사처벌이나 징계 등의 방법을 이용하여 구제를 받으시겠느냐는 질문에 대해 아래 그림에서 보는 바와 같이 긍정적인 답변이 간부는 60%이었으며, 병사는 70.6%로서 사법적 방법을 비교적 선호하는 것으로 조사되었었다.

그러나 사법적 방법을 이용하지 않겠다고 응답한 이원도 간부의 40%, 사병의 29.4%나 되어 사법적 방법에 대한 개선이 필요함을 시사하고 있다고 할 수 있다.

<그림 4-64> 인권침해 시 사법적 구제 받을 의향(간부)



<그림 4-65> 인권침해 시 사법적 구제 받을 의향(병)



<표 4-98> 인권침해 시 사법적 구제받을 의향(간부)

의향	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	16	8
거의 그렇지 않다	18	9
별로 그렇지 않다	44	23
조금 그렇다	69	37
상당히 그렇다	30	16
매우 그렇다	14	7
합계	191	100

<표 4-99> 인권침해 시 사법적 구제받을 의향(병)

의향	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	16	3.1
거의 그렇지 않다	39	7.6
별로 그렇지 않다	81	15.9
조금 그렇다	184	36
상당히 그렇다	99	19.4
매우 그렇다	73	14.3
무응답	19	3.7
합계	511	100

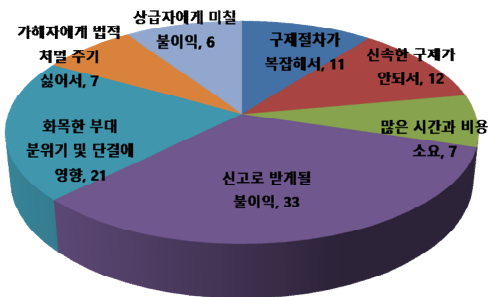
간부 문5-15) 병사 문4-15) 귀하가 군대 내부 사법절차를 통해 구제를 받지 않으려 한다면 그 이유는 무엇입니까?

인권침해를 받았을 경우 사법적 절차에 의한 구제방법을 사용하지 않겠다고 응답한 인원들의 이유를 묻는 질문에 대해 “신고로 인해서 받게 될 불이익”을 간부는 33%, 병사는 25%로 가장 많이 응답하였고, 두 번째는 “화목한 부대 분위기 및 단결에 영향”을 선택하였다. 이는 상당수의 간부 및 병사들이 인권침해를 신고하게 되면 인권개선을 위한 조치보다 신고한 개인에 대한 불이익이 있다고 믿고 있고, 자신의 부대의 분위기에 악 영향을 미친다고 생각하고 있다는 것을 시사하는 것으로써 군내의 인권개선에 대한 인식과 문화의 개선이 시급함을 나타내고 있다고 판단할 수 있다.

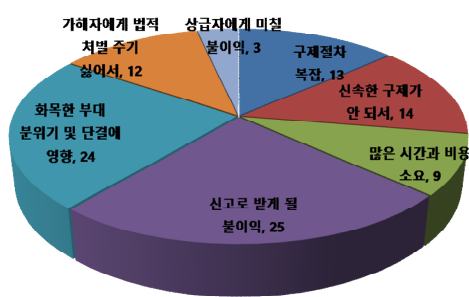
그리고 사법적 절차는 신속한 구제가 안 되고, 절차가 복잡하다고 생각하고 있는 것을 의미한다고 할 수 있다.

따라서 사법적 절차에 대한 개선과 홍보가 필요함을 시사하고 있다고 할 수 있다.

<그림 4-66> 사법적 미선호 이유(간부)



<그림 4-67> 사법적 미선호 이유(병)



<표 4-100> 사법적 절차 미선호 이유(간부)

	빈도	퍼센트
구제절차가 복잡해서	17	11
신속한 구제가 안 되어서	19	12
많은 시간과 비용 소요	12	7
신고로 받게 될 불이익	53	33
화목한 부대 분위기 및 단결에 영향	33	21
가해자에게 법적 처벌 주기 싫어서	12	7
상급자에게 미칠 불이익	15	9
합계	161	100

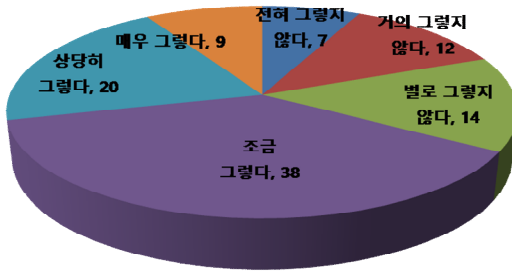
<표 4-101> 사법적 절차 미선호 이유(병)

	빈도	퍼센트
구제절차가 복잡해서	53	13
신속한 구제가 안 되어서	55	14
많은 시간과 비용 소요	36	9
신고로 받게 될 불이익	96	25
화목한 부대 분위기 및 단결에 영향	92	24
가해자에게 법적 처벌 주기 싫어서	47	12
상급자에게 미칠 불이익	14	3
합계	393	100

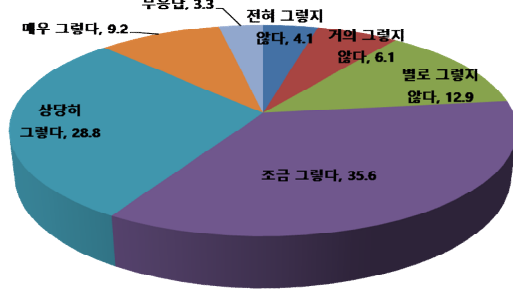
간부 문5-16) 병사 문4-16) 귀하가 만약 인권침해를 받게 된다면 군내 비사법적 구제절차인 소원수리 등의 방법을 이용하시겠습니까?
 간부 문5-17) 병사 문4-17) 귀하가 만약 군내 비사법적 인권침해 구제체도를 이용할 생각이 있다면 어떤 구제방법을 통해 구제 받기 원하며, 그 이유는 무엇입니까?

인권침해를 받았을 경우 비사법적 구제 방법을 이용하겠다고 응답한 인원들이 어떤 비사법적 구제방법을 이용하겠냐는 질문에 대해 간부들은 고충처리, 의견건의, 상담, 법무참모부 문의 순이었고, 병사들은 상담, 소원수리, 의견건의, 고충처리, 헌병대에 요청 순으로 나타났다.

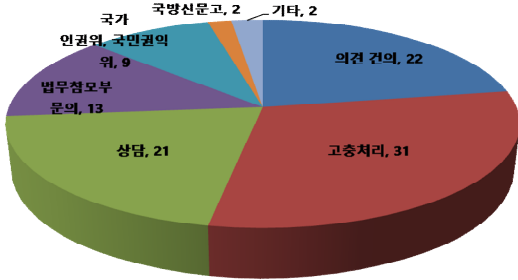
<그림 4-68> 비사법적 방법 이용의향(간부)



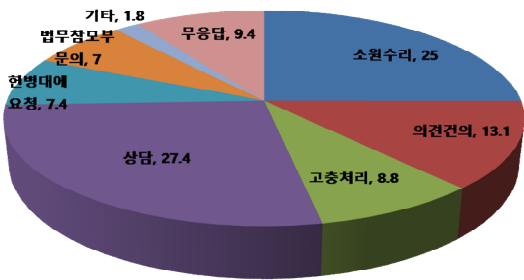
<그림 4-69> 비사법적 방법 이용의향(병)



<그림 4-70> 비사법적 구제방법 선호도(간부)



<그림 4-71> 비사법적 구제방법 선호도(병)



<표 4-102> 비사법적 구제방법 선호도(간부)

구제방법	빈도	퍼센트
의견건의	39	22
고충처리	53	31
상담	36	21
법무참모부 문의	23	13
국가인권위	16	9
국방신문고	3	2
기타	4	2
합계	174	100

<표 4-103> 비사법적 구제방법 선호도(병)

구제방법	빈도	퍼센트
소원수리	128	25
의견건의	67	13.1
고충처리	45	8.8
상담	140	27.4
헌병대에 요청	38	7.4
법무참모부 문의	36	7
기타	9	1.8
무응답	48	9.4
합계	511	100

간부 문5-18) 병사 문4-18) 귀하가 군 내부의 비사법적 구제를 받지 않으려 한다면 그 이유는 무엇입니까?

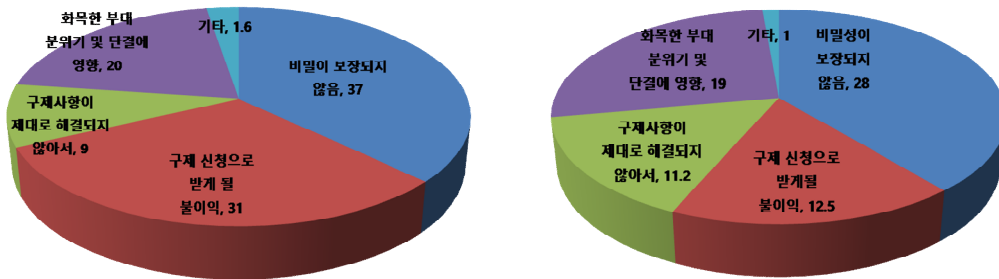
비사법적 구제를 받지 않으려고 하는 이유에 대한 질문에 대해 간부와 병사 모두 “비밀성이 보장되지 않음”(간부 37%, 병사 38%)을 가장 많이 응답하였다. 이는 현재의 비사법적 인권구제 제도의 관리절차가 허술함을 의미하는 것으로써 개선이 필요함을 시사하고 있는 것이라고 생각할 수 있다.

이어서 장교는 “구제신청으로 받게 될 불이익”, “화목한 부대 분위기 및 단결에 영향”, “구제사항이 제대로 해결 되지 않아서”순으로 응답하였다.

병사들은 “화목한 부대 분위기 및 단결에 영향”, “구제신청으로 받게 될 불이익”, “구제사항이 제대로 해결 되지 않아서”순으로 응답하여 간부들과 유사하였다.

이는 비사법적 구제체도에 의한 구제 요청 시 비밀 보장을 바탕으로 인권을 개선하려는 노력보다 신고한 개인에 대한 불이익이 많음을 시사하는 것으로써 비사법적 인권침해 구제체도의 개선이 필요함을 의미한다고 할 수 있다.

<그림 4-72> 비사법적 방법 비선호 이유(간부) <그림 4-73> 비사법적 방법 비선호 이유(병)



<표 4-104> 비사법적 방법 비 선호 이유(간부)

	빈도	퍼센트
비밀 미보장	57	37
구제신청으로 불이익 받음	47	31
구제사항 해결되지 않아서	14	9
부대 분위기/단결에 영향	31	20
기타	4	3
합계	153	100

<표 4-105> 비사법적 방법 비 선호 이유(병)

	빈도	퍼센트
비밀성 미보장	143	38
구제신청으로 불이익 받음	64	18
구제사항 해결되지 않아서	57	16
부대 분위기/단결에 영향	97	26
기타	5	2
합계	366	100

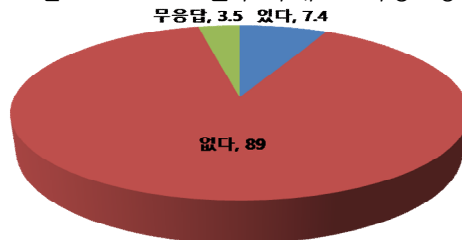
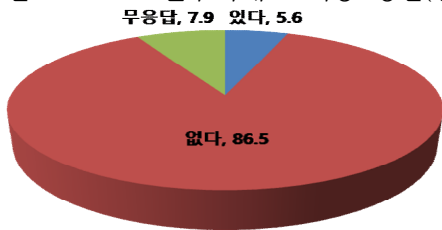
(6) 소원수리 제도(마음의 편지, 건의 함 등)

간부 문6-1) 병사 문5-1) 귀하는 본인이나 인접 전우의 인권침해 문제를 소원수리에 제기해 본 경험이 있습니까?

간부 문6-2) 병사 문5-2) 귀하는 인권침해 문제를 소원수리 결과는 만족했습니까?

인권침해 문제에 대해 소원수리제도를 이용해 본인원이 아래 그림에서 보는 바와 같이 소수인 것으로 조사되었다.(간부 5.6%, 병사 7.4%) 그리고 소원수리결과에 대해 간부의 56.5%, 병사의 61.5%가 만족하지 못하였다고 응답하여 소원수리제도의 개선이 필요함을 시사하고 있다.

<그림 4-74> 소원수리제도 이용 경험(간부) <그림 4-75> 소원수리제도 이용 경험(병)



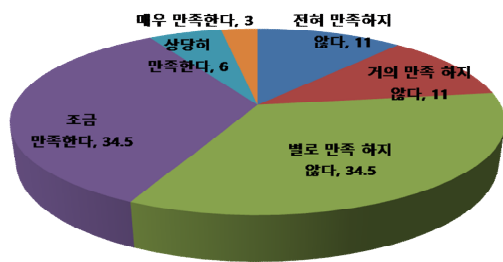
<표 4-106> 소원수리제도 이용 경험(간부)

	빈도	퍼센트
있다	14	5.6
없다	218	86.5
무응답	20	7.9
합계	252	100

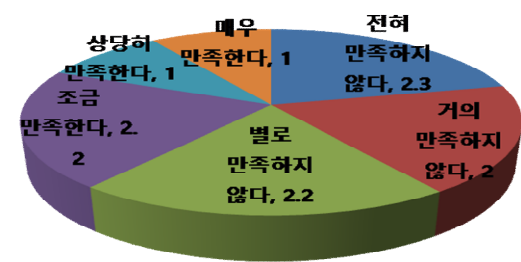
<표 4-107> 소원수리제도 이용 경험(병)

	빈도	퍼센트
있다	38	7.4
없다	455	89
무응답	18	3.5
합계	511	100

<그림 4-76> 소원수리 결과 만족도 경험(간부)



<그림 4-77> 소원수리 결과 만족도 경험(병)



<표 4-108> 소원수리 결과 만족도(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 않다	4	11
거의 만족 하지 않다	4	11
별로 만족 하지 않다	12	34.5
조금 만족한다	12	34.5
상당히 만족한다	2	6
매우 만족한다	1	3
합계	35	100

<표 4-109> 소원수리 결과 만족도(병)

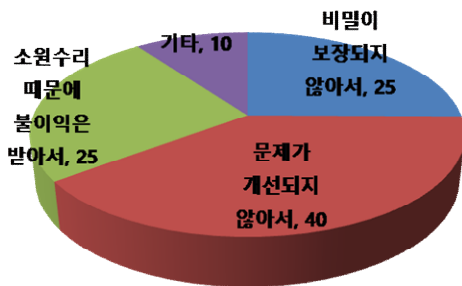
	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 않다	12	21.5
거의 만족하지 않다	10	19.5
별로 만족하지 않다	11	20.5
조금 만족한다	11	20.5
상당히 만족한다	5	9
매우 만족한다	5	9
합계	54	100

간부 문6-3) 병사 문5-3) 귀하가 소원수리 결과에 만족하지 않다면 이유는 무엇입니까?

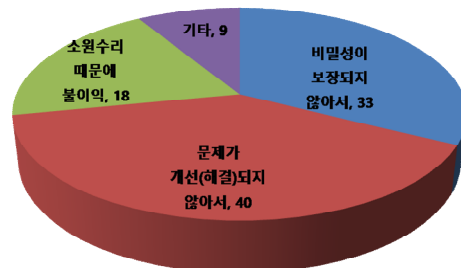
인권침해 문제에 대해 소원수리를 하였을 경우 만족하지 못하였다면 그 이유는 무엇인가라는 질문에 대해 간부와 병사가 모두 “문제가 개선(해결)되지 않아서”를 선택하였다. 그리고 “비밀성이 보장되지 않아서”와 “오히려 소원수리 때문에 불이익을 받아서”를 지적하고 있다.

이는 현재의 소원수리 제도가 비밀보장이 제대로 되지 않고, 소원수리에 인권개선을 요구하여도 문제가 제대로 해결되지 않을 뿐만 아니라 오히려 소원수리 때문에 소원수리를 제기한 개인이 불이익을 받을 것을 우려하고 있는 것으로써 소원수리제도의 개선이 필요함을 나타내고 있다.

<그림 4-78> 소원수리 불만족 이유(간부)



<그림 4-79> 소원수리 불만족 이유(병)



<표 4-110> 소원수리 불만족 이유(간부)

	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않아서	10	25
문제가 개선되지 않아서	16	40
소원수리 때문에 불이익	10	25
기타	4	10
합계	40	100

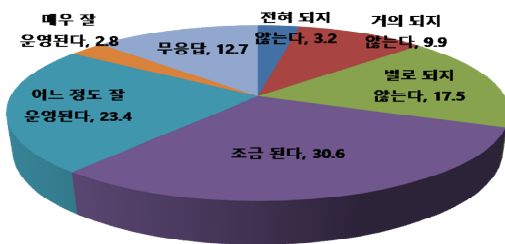
<표 4-111> 소원수리 불만족 이유(병)

	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않아서	19	33
문제가 개선되지 않아서	23	40
소원수리 때문에 불이익	11	18
기타	5	9
합계	58	100

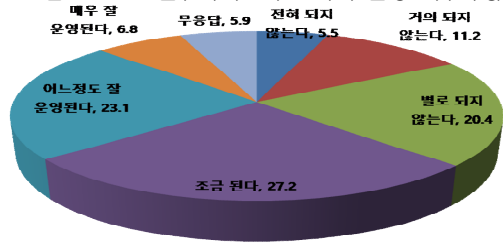
간부 문6-4) 병사 문5-4) 인권침해 구제차원에서 소원수리제도가 잘 운영된다고 생각합니까?
 간부 문6-5) 병사 문5-5) 소원수리제도가 잘 운영되지 않고 있다고 생각한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

많은 간부 및 병사들이 소원수리 제도가 잘 운영되지 않는다고 생각하고 있고(간부 30.6%, 병사 37.1%), 그 이유에 대해 아래 그림과 표에서 보는 바와 같이 비밀 보장이 되지 않고, 소원수리를 통해서는 문제해결이 제대로 되지 않고, 오히려 개인이 불이익을 본다고 생각하기 때문인 것으로 나타났다.

<그림 4-80>소원수리제도의 운영실태(간부)



<그림 4-81>소원수리제도의 효과적 운영 여부(병)



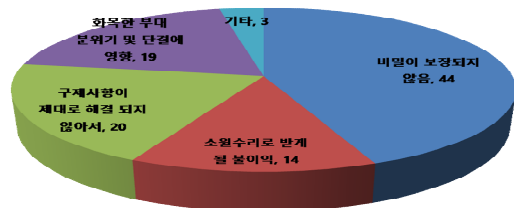
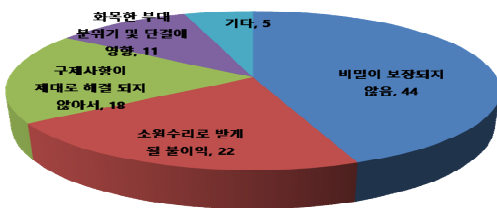
<표 4-112>소원수리제도의 운영실태(간부)

운영실태	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	8	3.2
거의 되지 않는다	25	9.9
별로 되지 않는다	44	17.5
조금 된다	77	30.6
어느 정도 잘 운영된다	59	23.4
매우 잘 운영된다	7	2.8
무응답	32	12.7
합계	252	100

<표 4-113>소원수리제도의 효과적 운영 여부(병)

효과적 운영 여부	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	28	5.5
거의 되지 않는다	57	11.2
별로 되지 않는다	104	20.4
조금 된다	139	27.2
어느 정도 잘 운영된다	118	23.1
매우 잘 운영된다	35	6.8
무응답	30	5.9
합계	511	100

<그림 4-82> 소원수리 운영이 잘 안되는 이유 (간부) <그림 4-83> 소원수리 운영이 잘 안되는 이유 (병)



<표 4-114>소원수리 운영이 잘 안되는 이유(간부)

이유	빈도	퍼센트
비밀 미보장	67	44
소원수리로 불이익 받음	33	22
구제사항이 해결 되지 않아서	28	18
부대 분위기/단결에 영향	16	11
기타	8	5
합계	152	100

<표 4-115>소원수리 운영이 잘 안되는 이유(병)

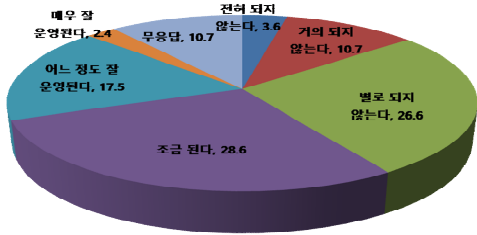
이유	빈도	퍼센트
비밀 미보장	148	44
소원수리로 불이익 받음	46	14
구제사항이 해결 되지 않아서	68	20
부대 분위기/단결에 영향	65	19
기타	11	3
합계	338	100

(7) 구제차원의 의견건의 제도

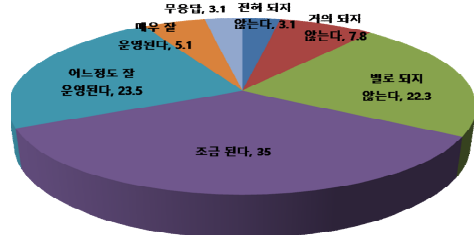
간부 문6-7) 병사 문6-1) 인권침해 구제차원에서 '의견 건의 제도가 잘 운영된다고 생각합니까?
간부 문6-8) 병사 문6-2) 구제차원의 '의견 건의 제도가 잘 안 된다면 이유는 무엇입니까?

인권침해 구제차원의 의견건의제도 역시 간부의 40.9%, 병사의 33.2%가 의견건의 제도가 잘 운영되지 않는다고 응답하였고, 운영이 잘되지 않는 이유는 간부와 병사 모두 비밀이 보장되지 않는다는 것을 1번으로 선정하였다.

<그림 4-84> 의견건의 제도 운영정도(간부)



<그림 4-85> 의견건의 제도 운영정도(병)



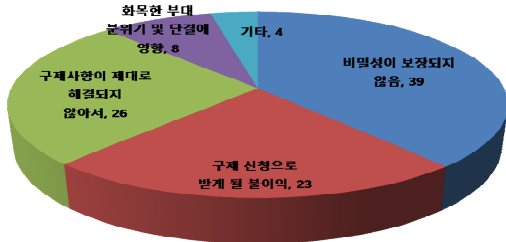
<표 4-116> 의견건의 제도 운영정도(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	9	3.6
거의 되지 않는다	27	10.7
별로 되지 않는다	67	26.6
조금 된다	72	28.6
어느 정도 잘 운영된다	44	17.5
매우 잘 운영된다	6	2.4
무응답	27	10.7
합계	252	100

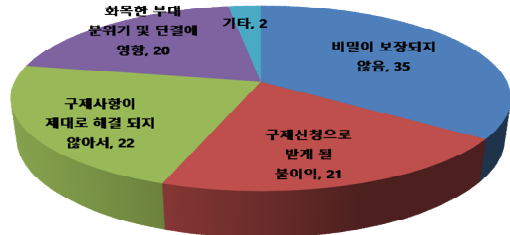
<표 4-117> 의견건의 제도 운영정도(병)

	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	16	3.1
거의 되지 않는다	40	7.8
별로 되지 않는다	114	22.3
조금 된다	179	35
어느 정도 잘 운영된다	120	23.5
매우 잘 운영된다	26	5.1
무응답	16	3.1
합계	511	100

<그림 4-86> 의견건의 제도 운영이 잘 안 되는 이유(간부)



<그림 4-87> 의견건의 제도 운영이 잘 안 되는 이유(병)



<표 4-118> 의견건의 제도 운영이 잘 안 되는 이유(간부)

	빈도	퍼센트
비밀 미 보장	64	39
구제신청으로 불이익 받음	39	23
구제사항이 해결되지 않아서	43	26
부대 분위기/단결에 영향	14	8
기타	6	4
합계	166	100

<표 4-119> 의견건의 제도 운영이 잘 안 되는 이유(병)

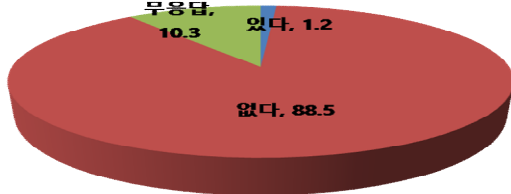
	빈도	퍼센트
비밀 미 보장	128	35
구제신청으로 불이익 받음	76	21
구제사항이 해결되지 않아서	83	22
부대 분위기/단결에 영향	72	20
기타	9	2
합계	368	100

(8) 고충심사 청구 제도

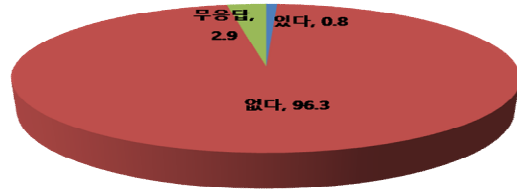
간부 문7-1) 병사 문7-1) 고충심사청구 제도에 인권침해문제를 제기해 본 경험이 있습니까?
 간부 문7-5) 병사 문7-5) 고충심사청구제도가 잘 운영되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

인권침해와 관련하여 고충심사를 청구해 본 경험이 있는 인원은 간부는 1.2%, 병사는 0.8%에 불과하였으며, 인권침해관련 고충심사 청구제도가 잘 운영되지 않는 이유에 대해 아래 그림에서 보는 바와 같이 간부는 “구제신청에 따른 개인적 불이익”을 병사는 “비밀 미보장”을 가장 큰 이유로 들었다.

<그림 4-88> 고충심사 청구 경험(간부)



<그림 4-89> 고충심사 청구 경험(병)



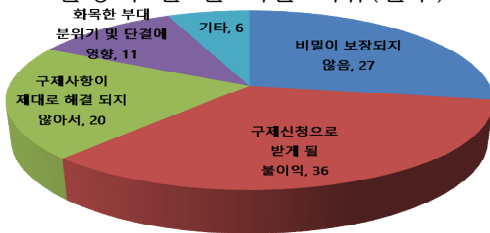
<표 4-120> 고충심사 청구 경험(간부)

	빈도	퍼센트
있다	3	1.2
없다	223	88.5
무응답	26	10.3
합계	252	100

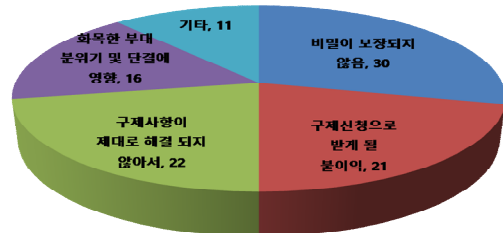
<표 4-121> 고충심사 청구 경험(간부)

	빈도	퍼센트
있다	4	0.8
없다	492	96.3
무응답	15	2.9
합계	511	100

<그림 4-90> 고충심사청구 제도 운영이 잘 안 되는 이유(간부)



<그림 4-91> 고충심사청구 제도 운영이 잘 안 되는 이유(병)



<표 4-122> 고충심사청구 제도 운영이 잘 안 되는 이유(간부)

	빈도	퍼센트
비밀 미 보장	39	27
구제신청으로 불이익 받음	49	36
구제사항이 해결되지 않아서	29	20
부대 분위기/단결에 영향	16	11
기타	9	6
합계	142	100

<표 4-123> 고충심사청구 제도 운영이 잘 안 되는 이유(병)

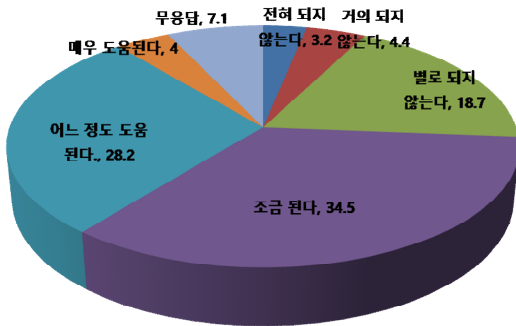
	빈도	퍼센트
비밀 미 보장	98	30
구제신청으로 불이익 받음	73	21
구제사항이 해결되지 않아서	76	22
부대 분위기/단결에 영향	56	16
기타	39	11
합계	342	100

(9) 병영생활 전문상담관 제도

간부 문8-1) 병영생활 전문상담관 제도는 군 인권개선에 도움이 된다고 생각하십니까?

<그림 4-92>에서 보는 바와 같이 병영생활 전문상담관이 군의 인권개선에 도움이 된다고 긍정적인 평가를 한 간부들의 66.7%에 달하였으며, 부정적인 평가를 한 간부는 26.3%에 불과하여 전반적으로 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 조사되었다.

<그림 4-92> 병영생활 전문상담관 제도가 인권개선에 도움 여부(간부)



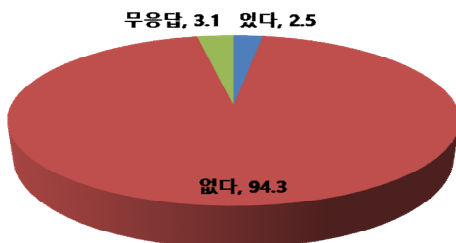
<표 4-124> 병영생활 전문상담관 제도가 인권개선에 도움 여부(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	8	3.2
거의 되지 않는다	11	4.4
별로 되지 않는다	47	18.7
조금 된다	87	34.5
어느 정도 도움이 된다	71	28.2
매우 도움이 된다	10	4
무응답	18	7.1
합계	252	100

병사 문8-1) 귀하는 병영생활 전문상담관에게 인권침해문제를 상담해 본 경험이 있습니까?

<그림 4-93>에서 보는 바와 같이 병사들의 2.5%만이 인권문제로 병영생활상담관과 면담해 본 경험이 있다고 답변하여 병사들이 병영생활 상담관과의 면담 기회가 절대적으로 부족한 것으로 나타났다.

<그림 4-93> 병영생활 전문상담관 면담 경험(병)



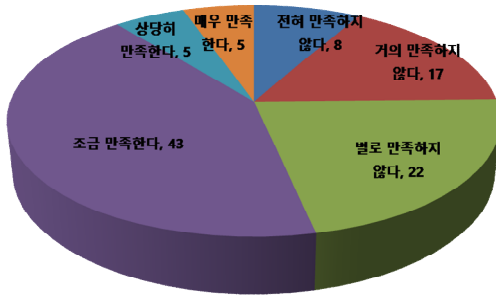
<표 4-125> 병영생활 전문상담관 면담 경험(병)

	빈도	퍼센트
있다	13	2.5
없다	482	94.3
무응답	16	3.1
합계	511	100

병사 문8-2) 귀하는 인권침해 문제를 병영생활 전문상담관과 상담해 보았다면 결과는 만족했습니까?

<그림 4-94>에서 보는 바와 같이 병영생활 전문상담관과 면담한 경험이 있는 병사 중에 약 53%정도가 비교적 만족하고 있는 것으로 조사되었다.

<그림 4-94> 병영생활 전문상담관과 면담 결과 만족도(병)



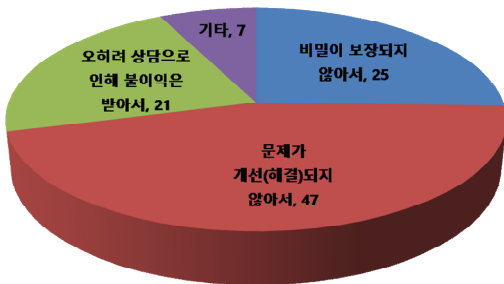
<표 4-126> 병영생활 전문상담관과 면담 결과 만족도(병)

	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 않는다	3	8
거의 만족하지 않는다	6	17
별로 만족하지 않는다	8	22
조금 만족한다	16	43
상당히 만족한다	2	5
매우 만족한다	2	5
합계	37	100

병사 문8-3) 귀하가 병영생활 전문상담관과의 상담 결과에 만족하지 않았다면 이유는 무엇입니까?

<그림 4-95>에서 보는 바와 같이 병영생활 전문상담관과 면담한 경험이 있는 병사 중에서 불만족 하는 이유는 조치미흡, 비밀 미보장, 상담으로 인한 불이익 순으로 나타났다.

<그림 4-95> 병영생활 전문상담관과 면담 결과 불만족 이유(병)



<표 4-127> 병영생활 전문상담관과 면담 결과 불만족 이유(병)

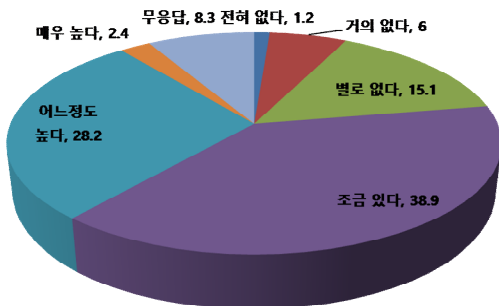
	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않아서	7	25
문제가 개선되지 않아서	13	47
오히려 상담으로 인해 불이익은 받아서	6	21
기타	2	7
합계	28	100

간부 문8-4)귀하는 병영생활 전문상담관의 전문성은 어느 정도라고 생각합니까?

병영생활 전문상담관의 전문성은 어느 정도인가라는 질문에 대한 설문에서 간부들은 전문성에 대해서는 69.5%가 긍정적으로 응답하였다.

그러나 전문성이 전혀 없다는 응답도 1.2%를 포함하여 부정적인 답은 22.3%에 달하여 병영생활 전문상담관의 전문성에 대한 보완이 일부 필요한 것으로 나타났다.

<그림 4-96> 병영생활 전문상담관의 전문성



<표 4-128> 병영생활 전문상담관의 전문성

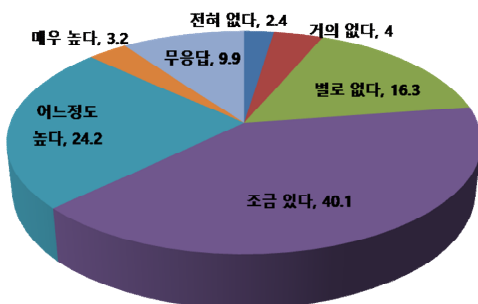
	빈도	퍼센트
전혀 없다	3	1.2
거의 없다	15	6
별로 없다	38	15.1
조금 있다	98	38.9
어느 정도 높다	71	28.2
매우 높다	6	2.4
무응답	21	8.3
합계	252	100

간부 문8-5)귀하는 병영생활 전문상담관의 독립성은 어느 정도라고 생각합니까?

병영생활 전문상담관이 독립성을 가지고 상담할 수 있는가에 대한 질문에 대해 67.5%가 독립성이 높은 편이라고 응답하였다.

이에 비해 부정적인 응답은 22.7%로서 병영생활 전문 상담관의 독립적인 업무수행에 대한 검토가 일부 필요한 것으로 분석된다.

<그림 4-97> 병영생활 전문상담관의 독립성



<표 4-129> 병영생활 전문상담관의 독립성

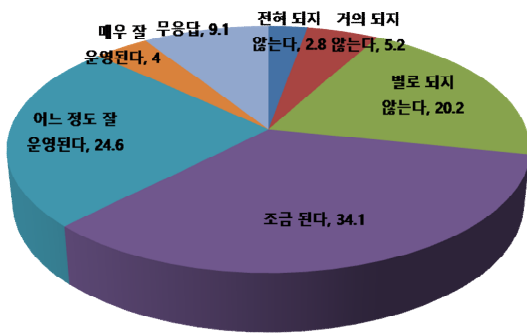
	빈도	퍼센트
전혀 없다	6	2.4
거의 없다	10	4
별로 없다	41	16.3
조금 있다	101	40.1
어느 정도 높다	61	24.2
매우 높다	8	3.2
무응답	25	9.9
합계	252	100

간부 문8-2) 병사 문8-4) 귀하는 인권침해 구제차원에서 병영생활 전문상담관 제도가 잘 운영된다고 생각합니까?

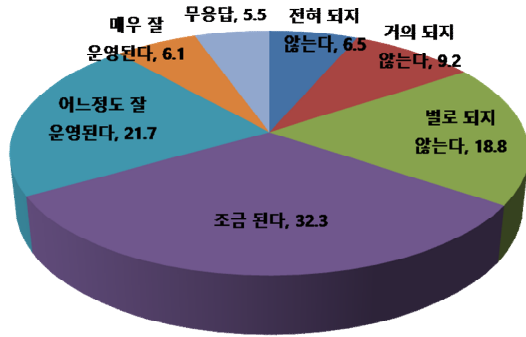
아래 그림에서 보는 바와 같이 병영생활 전문상담관 제도가 잘 운영되는냐의 질문에 긍정적인 답변을 한 인원은 간부는 62.7%, 병사는 60.1%로, 부정적인 답변을 한 인원(간부 28.2%, 병사 34.5%)보다 더 많이 나타났다.

그러나 약 1/3정도의 인원이 잘 운영되지 않는다고 응답을 하여 제도의 보완이 필요함을 시사하고 있다고 할 수 있다.

<그림 4-98> 병영생활전문상담관의 효율적 운영여부(간부)



<그림 4-99> 병영생활전문상담관의 효율적 운영여부(병)



<표 4-130> 병영생활전문상담관의 효율적 운영여부(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	7	2.8
거의 되지 않는다	13	5.2
별로 되지 않는다	51	20.2
조금 된다	86	34.1
어느 정도 잘 운영된다	62	24.6
매우 잘 운영된다	10	4
무응답	23	9.1
합계	252	100

<표 4-131> 병영생활전문상담관의 효율적 운영여부(병)

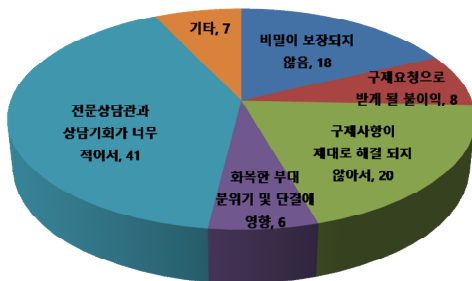
	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	33	6.5
거의 되지 않는다	47	9.2
별로 되지 않는다	96	18.8
조금 된다	165	32.3
어느 정도 잘 운영된다	111	21.7
매우 잘 운영된다	31	6.1
무응답	28	5.5
합계	511	100

간부 문8-3) 병사 문8-5) 귀하는 병영생활 전문상담관 제도가 잘 운영되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

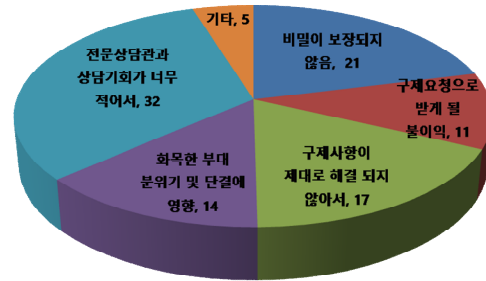
아래 그림에서 보는 바와 같이 병영생활 전문상담관 제도가 잘 운영되지 않고 있다고 응답한 인원들은 그 이유에 대해서 병영생활 전문상담관과의 상담기회가 너무 적어서(간부 41%, 병사 32%)를 제일 많이 지적하였고, 구제사항이 제대로 해결되지 않는 것과 비밀 보장이 되지 않는 것을 지적하고 있다.

따라서 병영생활 전문상담관과의 상담기회를 늘리기 위한 대책과 비밀 보장대책, 구제사항을 제대로 해결할 수 있는 대책이 필요함을 시사하고 있다.

<그림 4-100> 병영생활 전문상담관이 효과적으로 운영되지 않는 이유(병)



<그림 4-101> 병영생활 전문상담관이 효과적으로 운영되지 않는 이유(병)



<표 4-132> 병영생활 전문상담관이 효과적으로 운영되지 않는 이유(간부)

이유	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않음	28	18
구제신청으로 받게 될 불이익	12	8
구제사항이 해결되지 않아서	31	20
부대 분위기/단결에 영향	10	6
상담기회가 너무 적어서	64	41
기타	11	7
합계	156	100

<표 4-133> 병영생활 전문상담관이 효과적으로 운영되지 않는 이유(병)

이유	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않음	70	21
구제신청으로 받게 될 불이익	37	11
구제사항이 해결되지 않아서	58	17
부대 분위기/단결에 영향	45	14
상담기회가 너무 적어서	106	32
기타	16	5
합계	332	100

간부 문8-6) 귀하는 병영생활 전문상담관 제도에서 개선할 사항이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

앞의 <그림 4-92>에서 본 바와 같이 간부들의 66.7%가 병영생활 전문상담관 제도가 군 인권개선에 도움이 된다고 응답하였다. 그림에도 불구하고 <그림 4-93>에서 본 바와 같이 병사들의 94.3%가 인권침해문제와 관련해 병영생활 전문상담관과 면담을 하지 못하였다고 응답하였다.

이에 따라 병영생활 전문상담관의 발전을 위한 제언을 종합한 결과 다음과 같은 의견들을 제시하였다.

<표 4-134> 병영생활 전문상담관 제도 개선을 위한 제언

- 자격만 갖추었다고 선발하면 안 되고, 성품과 인격을 갖추고 있는 인원을 선발해야 한다.
- 중년정도의 나이가 있는 인원들을 선발하여 경륜을 바탕으로 상담할 수 있어야 한다.
- 병사 및 하급 간부들의 실정을 정확히 알 수 있는 인원으로 상담관을 선발하여야 한다.
- 예비역 취업차원에서 접근하지 말고 정말 전문적인 사람들이 선발되어야 한다.
- 군에 대한 이해를 하는 인원이 말아야 한다.
- 전문적인 자격과 능력을 가진 인원이 선발되어야 한다.
- 군 출신 상담관은 병사의 입장을 이해하는 측면보다 지휘관과 같은 태도를 취하여 병사들이 상담하기를 꺼려하는 경향이 있다.
- 지휘권과 독립되어 운영될 수 있어야 한다.
- 상담관의 활동이 독립성이 보장되어야 한다.
- 상담 장병에 대한 절대 비밀이 보장되지 않아 장병들이 상담을 꺼려하는 경우도 있으므로 상담내용에 대한 비밀이 보장되어야 한다.
- 상담관의 상담 여건 보장과 비밀보장, 상담관의 자질을 향상해야 한다.
- 대대급까지 상담관의 확충이 필요하고 주기적인 전문교육이 필요하다.
- 상담관 인원이 제한되어 병사 개인과의 면담시간이 제한된다.
- 병영생활 전문상담관의 인원이 절대적으로 부족하다.
- 병영생활 전문 상담관 1명이 담당하는 부서 및 부대가 너무 과다하여 전문적 상담이 제한된다.
- 인원을 확충하여 독립부대급에 상주하면서 장병들과 원활한 의사소통을 할 수 있는 여건을 마련해야 한다.

(10) 관심사병관리 제도

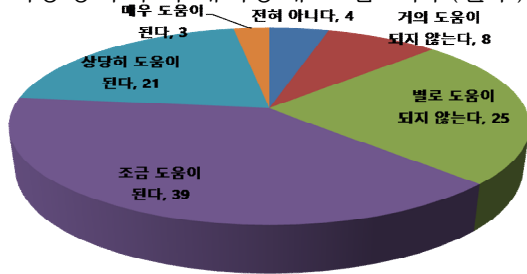
간부 문9-1) 병사 문9-1) 관심사병 관리제도가 부적응병사의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?
 간부 문9-3) 병사 문9-3) 관심사병 관리제도가 도움이 되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

아래의 그림과 표에서 보는 바와 같이 “관심사병 관리제도가 부적응병사의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해 간부는 62%가 긍정적인 답변을 한 반면에 38%가 부정적인 답을 하고 있고, 특히, 병사들은 38%만이 긍정적인 답변을 한 반면에 병사들의 62%가 부정적인 답변을 하였다.

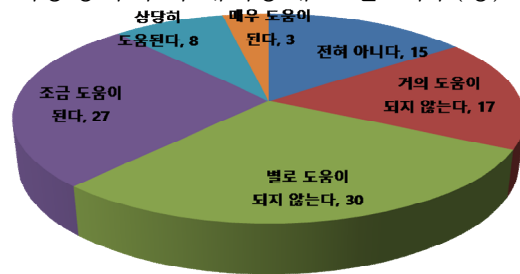
이유에 대해서는 간부와 병사들은 관심사병으로 선정되면 왕따를 당한다는 것이 1번이었고, 열외의식과 피병 등 제도를 악 이용하는 사례 등을 제시하고 있다.

이는 관심사병 관리제도에 대한 보완이 필요함을 시사하는 것이라고 볼 수 있다.

<그림 4-102> 관심사병관리 제도의 부적응병사의 부대적응에 도움 여부(간부)



<그림 4-103> 관심사병관리 제도의 부적응병사의 부대적응에 도움 여부(병)



<표 4-135> 관심사병관리 제도의 부적응병사의 부대적응에 도움 여부(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 아니다	10	4
거의 도움이 되지 않는다	19	8
별로 도움이 되지 않는다	56	26
조금 도움이 된다	90	39
상당히 도움이 된다	47	21
매우 도움이 된다	6	2
합계	228	100

<표 4-136> 관심사병관리 제도의 부적응병사의 부대적응에 도움 여부(병)

	빈도	퍼센트
전혀 아니다	75	15
거의 도움이 되지 않는다	86	17
별로 도움이 되지 않는다	147	30
조금 도움이 된다	132	27
상당히 도움이 된다	41	8
매우 도움이 된다	17	3
합계	498	100

<표 4-137> 관심사병 관리제도가 도움이 되지 않는 이유(간부)

	빈도	퍼센트
관심사병으로 선정되면 왕따	48	30
피병 등 제도 역이용 병사 있다	42	26
열외의식으로 화목을 방해	36	22
주변 병사의 업무를 증가분위기 저해	22	14
기타	13	8
합계	161	100

<표 4-138> 관심사병 관리제도가 도움이 되지 않는 이유(병)

	빈도	퍼센트
관심사병으로 선정되면 왕따	132	33
열외의식으로 화목을 방해	108	27
피병 등 제도 역이용 병사 있다	80	20
주변 병사의 업무를 증가분위기 저해	54	13
기타	29	7
합계	403	100

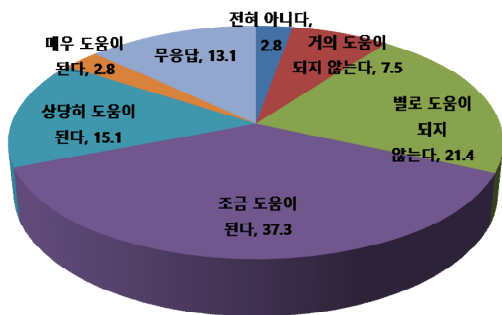
간부 문9-2) 병사 문9-2) 귀하는 그린캠프, 비전캠프제도가 관심사병의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?

아래 그림과 표에서 보는 바와 같이 그린캠프와 비전캠프 제도가 관심사병의 군대 적응에 도움이 되느냐는 질문에 대해 간부들은 55.2%(매우 도움 2.8%, 상당히 도움 15.1%, 조금 도움 37.3%)가 긍정적인 답변을 한 반면에 31.7%(전혀 아니다 12%, 거의 도움이 되지 않음 11%, 별도 도움이 되지 않음 25%)가 부정적인 답변을 하였다.

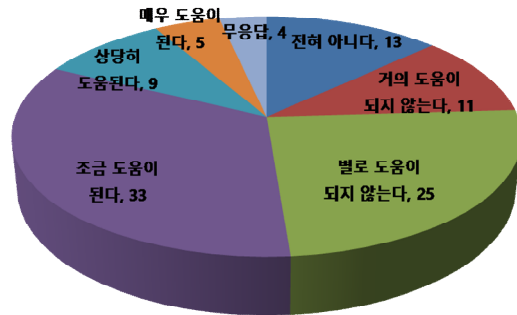
그리고 병사들은 긍정적으로 답변한 인원은 47%(매우 도움 5%, 상당히 도움 9%, 조금 도움 33%)이었고, 부정적으로 답변한 인원은 49%(전혀 아니다 2.8%, 거의 도움이 되지 않음 7.5%, 별도 도움이 되지 않음 21.4%)로써 부정적인 답이 조금 우세하였다.

이러한 결과는 그린캠프와 비전캠프가 부분적인 성과는 있으나 제도의 보완이 필요함을 나타내고 있다고 볼 수 있다.

<그림 4-104> 그린/비전캠프의 부적응병사에 도움여부(간부)



<그림 4-105> 그린/비전캠프의 부적응병사에 도움여부(병)



<표 4-139> 그린/비전캠프의 부적응병사에 도움여부(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 아니다	7	2.8
거의 도움이 되지 않는다	19	7.5
별로 도움이 되지 않는다	54	21.4
조금 도움이 된다	94	37.3
상당히 도움이 된다	38	15.1
매우 도움이 된다	7	2.8
무응답	33	13.1
합계	252	100

<표 4-140> 그린/비전캠프의 부적응병사에 도움여부(병)

	빈도	퍼센트
전혀 아니다	67	13
거의 도움이 되지 않는다	56	11
별로 도움이 되지 않는다	126	25
조금 도움이 된다	171	33
상당히 도움이 된다	48	9
매우 도움이 된다	25	5
무응답	18	4
합계	511	100

간부 문9-4) 병사 문9-4) 귀하는 관심사병 관리제도를 활성화하기 위해서는 어떻게 해야 된다고 생각하십니까?

2014년 6월 22일 국방부가 발표한 바에 의하면 22사단에만 관심사병이 1,800명(A급 300명, B급 500명, C급 1,000명) 수준인 것으로 알려졌다.⁷⁹⁾

이번 설문조사에서 <그림 4-102>과 <그림 4-103>에서 보는 바와 같이 간부는 62%가 부적응병사의 군대 적응에 도움이 된다고 답한 반면, 병사들은 38%만이 도움이 된다고 응답하였다.

그럼에도 불구하고 입대하는 병사들 중에 보호관찰이 필요한 인원에 대한 대책이 마련되어야 한다. 이를 위해 “관심사병의 관리제도를 활성화하기 위해 어떻게 해야 된다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해 다음과 같은 제안들을 하였다.

<표 4-141> 관심사병 관리제도 개선을 위한 제안

- 입대해서 자대에 오기 전까지 전문가의 상담과 관찰을 통해 분류가 되어야 한다.
- 1차로 과학적 식별도구를 이용하여 1차적으로 분류 후 자대에서 기본적인 시간을 두고 관찰하여야 한다.
- 일반병사와 동일하게 관리하고, 본인도 모르도록 관리하여야 한다.
- 관심사병에 대한 비밀보장이 되어야 한다.
- 관심사병을 위한 추가 프로그램이 개발되어야 한다.
- 관심사병에 대해 군에서만 관리하는 것은 한계가 있고, 국가적, 사회적 차원의 접근이 필요하다.
- 관심사병은 자대에서 격리시켜 별도로 관리 및 복무를 시켜야 한다.
- 항상 옆에서 도와주고 따라다는 동기 용사가 있어야 한다.
- 간부들이 관심을 가지고 지속적으로 관리하면 좋아진다.
- 관심사병을 별도로 관리하여야 한다.
- 전문상담관을 대대급까지 배치하여 관심사병을 조직적이고 전문적으로 관리하여야 한다.
- 제도를 역이용하는 병사들에 대한 대책이 강구되어야 한다.
- 부적응 병사는 과감히 전역시켜야 한다.
- 부적응 병사의 전역권한을 자대까지 위임하여야 한다.

79) http://isplus.live.joins.com/news/article/article.asp?total_id=15038772&cloc=(검색일: 2014.12.1.) 국방부는 군 전체로 관심병사 인원을 집계하고 있지는 않지만, 현재 군 전체로 A(특별관리대상), B(중점관리대상), C(기본관리대상)으로 3등급으로 관리대상을 분류하고 있다.

(11) 다문화 사회 병영생활

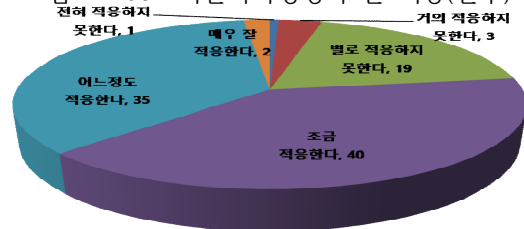
간부 문10-1) 병사 문10-1) 다문화가정 병사가 군대에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?
 간부 문10-2) 병사 문10-2) 다문화가정병사가 적응하지 못한다면 무엇 때문이라고 생각하십니까?

통계청의 발표(2014.11.19. 발표)에 의하면 ‘다문화 가정 출신 병사’는 2010년에 52명, 2011년 228명, 2013년 306, 2014년 6월까지 185명이 입대했다. 그리고 2014년 11월 현재 현역병으로 복무중인 병사 557명을 포함, 병역 의무를 이행했거나 하고 있는 다문화 장병은 모두 927명이다. 10년 뒤에는 현역병 중 1만 명에 이를 것이라고 전망하고 있다.⁸⁰⁾

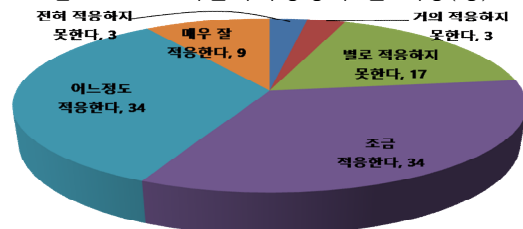
이번 조사에 의하면 다문화가정 병사의 부대적응 정도에 대해 간부와 병사 모두 긍정적인 응답이 77%로 나타났다. 그러나 23%는 부정적인 답변을 하고 있어 제도의 보완과 정착이 중요한 시기임을 시사하고 있다.

그리고 부적응 이유에 대해서는 문화적 차이와 대부분이나, 피부색에 대한 편견(간부 24%, 병 13%)과 동료병사의 의도적 왕따(간부 20%, 병 13%)에 대한 우려도 지적하고 있다. 이는 지금부터 다문화가정 병사에 대한 관리와 올바른 문화정착이 필요함을 시사하는 것이라고 볼 수 있다.

<그림 4-106> 다문화가정병사 군 적응(간부)



<그림 4-107> 다문화가정병사 군 적응(병)



<표 4-142> 다문화가정병사 군 적응(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 적응하지 못한다	1	1
거의 적응하지 못한다	5	3
별로 적응하지 못한다	29	19
조금 적응한다	62	40
어느 정도 적응한다	54	35
매우 잘 적응한다	3	2
합계	154	100

<표 4-143> 다문화가정병사 군 적응(병)

	빈도	퍼센트
전혀 적응하지 못한다	13	3
거의 적응하지 못한다	13	3
별로 적응하지 못한다	80	17
조금 적응한다	156	34
어느 정도 적응한다	155	34
매우 잘 적응한다	43	9
합계	460	100

<표 4-144> 다문화가정병사의 부적응 이유(간부)

	빈도	퍼센트
문화적 차이	61	52
피부색에 대한 편견	28	24
동료병사의 의도적 왕따	23	20
기타	5	4
합계	117	100

<표 4-145> 다문화가정병사의 부적응 이유(병)

	빈도	퍼센트
문화적 차이	209	68
피부색에 대한 편견	40	13
동료병사의 의도적 왕따	39	13
기타	17	6
합계	305	100

80) <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0007263196>(검색일 2014.11.30.)

간부 문10-3) 병사 문10-3) 다문화가정 병사가 부대에 잘 적응하게 하려면 어떤 방법이 좋겠습니까?

앞에서 살펴 본 바와 같이 다문화가정 병사는 꾸준히 늘어나는 추세이며, 이들이 부대에 잘 적응하도록 대책을 마련하는 것이 중요한 과제로 부각되고 있는 시점이다.

이번 설문에서 앞에서 언급한 바와 같이 간부와 병사 모두 77%가 다문화가정 병사의 부대적응에 대해 긍정적으로 답변하였다. 그러나 아직도 23%의 간부와 병사들이 부정적인 답변을 하였다. 이는 다문화병사의 부대생활 적응을 위한 제도 보완이 필요하다는 것을 의미한다. 이에 대한 대책으로 다음과 같은 내용의 제안들이 제기되었다.

<표 4-146> 다문화가정 병사의 효과적 부대적응 방법 마련을 위한 제안

- 다문화에 대한 이해교육을 강화하여야 한다.
- 간부들의 의식이 개선되어야 한다.
- 간부들의 칭찬과 격려가 있어야 한다.
- 너무 관심을 갖는 것도 본인에게 부담을 주고 부적응의 원인이 될 수 있다.
- 다문화가정 병사에게 동반입대를 통한 상호 의지할 수 있도록 하여야 한다.
- 다문화 가정병사의 부대를 별도로 만들어야 한다.
- 멘토 지정으로 과도한 관심보다 차별 없는 부대생활이 되도록 하여야 한다.
- 다문화 가정이라는 용어를 없애야 한다.
- 다문화 체험행사를 통해 이해의 폭을 넓혀야 한다.
- 해당병사에게 성취감을 줄 수 있는 과업을 부여하여 존재감을 심어주어야 한다.
- 적극적인 문화 소통을 위한 간담회 등을 실시하여 상호 이해할 수 있도록 하여야 한다.
- 같이 운동하고 부딪히면서 생활하다보면 문제없을 것이다.
- 소속 분대의 분위기가 중요하다. 상호 이해할 수 있는 근무환경을 만들어야 한다.
- 다문화 가정의 병사도 우리나라 사람임을 인식해야 한다. 편견을 버려야 한다.
- 다문화 가정 병사도 우리와 동일하다는 것을 지속적으로 교육하여야 한다.
- 다문화라고 비판하지 말고 남들과 똑같다고 생각하면 된다.
- 문화의 차이를 이해하고 극복하려는 노력이 필요하다.
- 지속적인 관심과 교육이 필요하다.
- 편견을 없앨 수 있는 운동과 같은 프로그램을 많이 활용해야 한다.

(12) 인권상담센터 운영

간부 문11-1) 병사 문11-1) 귀하는 인권침해를 받았을 때, 군 인트라넷, 전화 등을 통한 인권상담센터에 인권침해문제를 제기해 본 경험이 있습니까?
 간부 문11-6) 병사 문11-6) 군 인트라넷, 전화 등을 통한 인권상담센터의 상담제도가 잘 운영되지 않는다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

인권침해와 관련하여 인권상담센터에 인권침해 문제를 제기해본 경험이 있느냐는 질문에 대해 아래 표에서 보는 바와 같이 병사 1명만이 경험이 있다고 응답하였고, 잘 운영되지 않는 이유에 대해서는 간부는 “비밀이 보장되지 않아서”를 1번으로, 병사는 “구제사항이 제대로 해결되지 않아서”를 지적하고 있다.

이는 인권상담센터에 대한 홍보와 제도 개선이 필요함을 시사하고 있는 것이라고 생각된다.

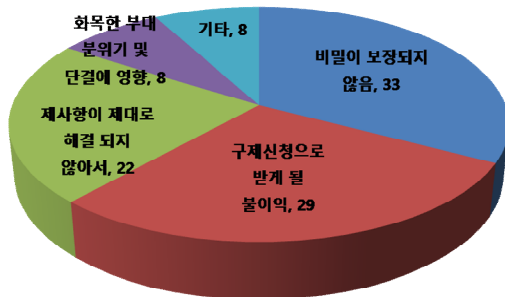
<표 4-147> 인권상담센터 사용 경험(간부)

	빈도	퍼센트
있다	0	0
없다	223	100
합계	223	100

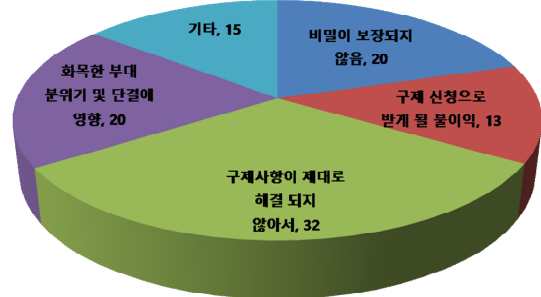
<표 4-148> 인권상담센터 사용 경험(병)

	빈도	퍼센트
있다	1	0.2
없다	488	99.8
합계	489	100

<그림 4-108> 인권상담센터가 잘 운영되지 않는 이유(간부)



<그림 4-109> 인권상담센터가 잘 운영되지 않는 이유(병)



<표 4-149> 인권상담센터가 잘 운영되지 않는 이유(간부)

	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않음	41	33
구제신청으로 받게 될 불이익	36	29
구제사항이 제대로 해결되지 않아서	28	22
회복한 부대 분위기 및 단결에 영향	10	8
기타	10	8
합계	125	100

<표 4-150> 인권상담센터가 잘 운영되지 않는 이유(병)

	빈도	퍼센트
비밀이 보장되지 않음	68	20
구제신청으로 받게 될 불이익	44	13
구제사항이 제대로 해결되지 않아서	108	32
회복한 부대 분위기 및 단결에 영향	66	20
기타	48	15
합계	334	100

(13) 지휘계통 이외의 구제제도

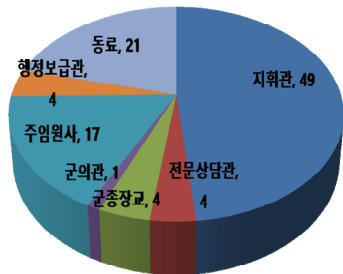
간부 문12-1) 병사 문12-1) 예비군 문15)귀하는 인권침해 관련 사안을 주로 누구와 상담을 합니까?

인권침해와 관련하여 누구와 상담을 하는가에 대한 질문에 대해 아래 그림과 표에서 보는 바와 같이 간부와 현역 병사들은 지휘관 및 지휘자를 제일 많이 지적(간부 49%, 병사 36%)하였으나, 예비군은 분대장 및 동기(43%)를 선정하였다. 그리고 간부들은 동료(21%)를, 병사들은 분대장과 동기(33%)를 두 번째로 지적을 하였다.

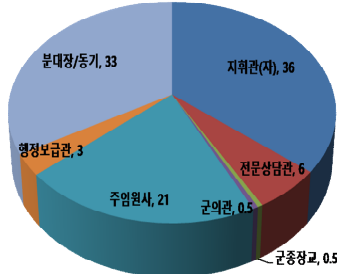
이는 인권침해와 관련하여 동료 및 분대장과 동기생의 역할이 지대함을 의미하는 것으로써 이를 제도적으로 합법화시키는 노력이 필요함을 시사하고 있다.

특히 이번 설문을 통하여 독일의 대표간부 및 대표병사 제도를 우리 군이 심도 깊게 검토해 볼 필요가 있다고 판단된다.

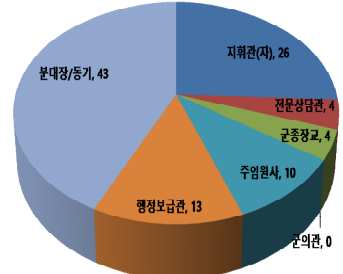
<그림 4-110> 인권침해시 상담 대상(간부)



<그림 4-111> 인권침해시 상담 대상(병)



<그림 4-112> 인권침해시 상담 대상(예비군)



<표 4-151> 인권침해시 상담 대상(간부)

	빈도	퍼센트
지휘관	92	49
전문상담관	7	4
군종장교	8	4
군의원	2	1
주임원사	33	17
행정보급관	8	4
동료	40	21
합계	190	100

<표 4-152> 인권침해시 상담 대상(병)

	빈도	퍼센트
지휘관(자)	164	36
전문상담관	27	6
군종장교	2	0.5
군의원	2	0.5
주임원사	93	21
행정보급관	14	3
분대장/동기	152	33
합계	454	100

<표 4-153> 인권침해시 상담 대상(예비군)

	빈도	퍼센트
지휘관(자)	18	26
전문상담관	3	4
군종장교	3	4
군의원	0	0
주임원사	7	10
행정보급관	9	13
분대장/동기	30	43
합계	70	100

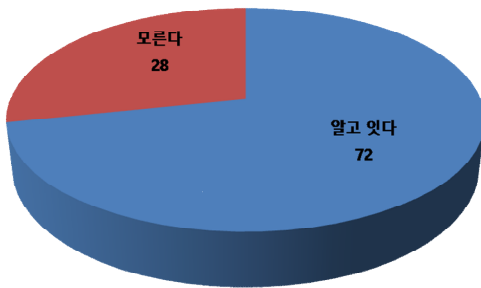
간부 문12-2) 병사 문12-2) 귀하는 지휘계통을 통하지 않고 외부 기관에 인권침해 구제를 요청할 수 있다는 것을 알고 있습니까?
 간부 문12-3) 병사 문12-3) 귀하는 인권침해를 받았을 때 국가인권위원회에 진정하면 구제가 잘된다고 생각합니까?

아래 그림과 표에서 보는 바와 같이 법령으로 허용된 외부기관에 구제요청을 할 수 있다는 것을 모르고 있는 인원은 간부의 28%, 병사의 44%나 되는 것으로 조사되었다.

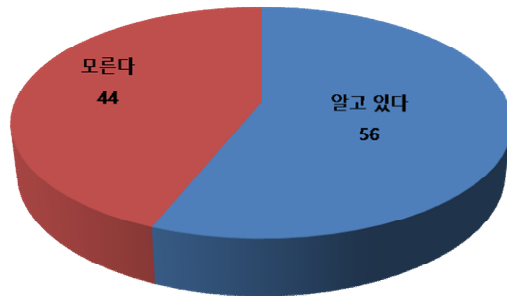
한편, 국가인권위원회에 진정 시 구제가 잘된다고 생각하느냐는 질문에 대해 간부의 75%, 병사의 71%가 잘 된다고 생각하고 있는 것으로 조사되었다.

따라서, 국가 인권위원회 등 법령으로 허용된 기관에 대한 인권구제 요청 절차와 방법에 대한 교육 및 홍보가 필요한 것으로 나타났다.

<그림 4-113> 외부기관에 구제요청 가능여부 인지도 (간부)



<그림 4-114> 외부기관에 구제요청 가능여부 인지도 (병)



<표 4-154> 외부기관에 구제요청 가능여부 인지도(간부)

	빈도	퍼센트
알고 있다	159	72
모른다	64	28
합계	223	100

<표 4-155> 외부기관에 구제요청 가능여부 인지도(병)

	빈도	퍼센트
알고 있다	279	56
모른다	215	44
합계	494	100

<표 4-156> 인권위에 진정시 효과적 구제 여부에 대한 인식(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	6	3
거의 되지 않는다	4	2
별로 되지 않는다	40	20
조금 된다	72	36
어느 정도 된다	70	35
매우 잘 된다	9	4
합계	201	100

<표 4-157> 인권위 진정시 효과적 구제 여부에 대한 인식(병)

	빈도	퍼센트
전혀 되지 않는다	22	5
거의 되지 않는다	28	6
별로 되지 않는다	88	18
조금 된다	200	42
어느 정도 된다	107	22
매우 잘 된다	34	7
합계	479	100

간부 문12-4) 병사 문12-4) 인권침해를 받았을 때 법령에 의해 허용된 외부기관인 국가인권위원회에 진정하여 구제를 받을 생각이 있습니까?
 간부 문12-5) 병사 문12-5) 인권침해를 받았을 때 국가 인권위에 진정하지 않겠다고 생각한다면 이유는 무엇입니까?

인권침해 시 법령에 의해 허용된 외부기관인 국가인권위에 진정하여 구제를 받을 생각이 있느냐는 질문에 대해 간부의 50%, 병사의 62%가 있다고 응답하였다.

반면에 국가인권위에 진정하지 않겠다고 생각한다면 그 이유에 대해 “절차를 몰라서”라고 응답한 인원이 간부의 27%, 병사의 51%로 나타났다.

따라서 국가인권위원회 활용에 대한 교육과 홍보 및 인권구제절차와 효과에 대한 적극적인 교육이 필요한 것으로 판단된다.

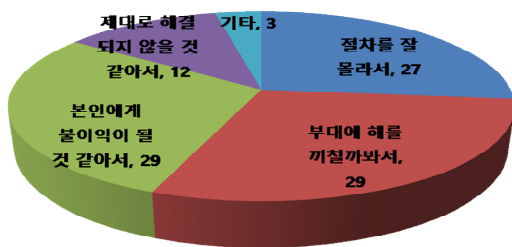
<표 4-158> 외부기관에 구제신청 의향 유무(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	16	8
거의 그렇지 않다	22	10
별로 그렇지 않다	66	32
조금 그렇다	54	26
어느 정도 그렇다	40	19
매우 그렇다	11	5
합계	209	100

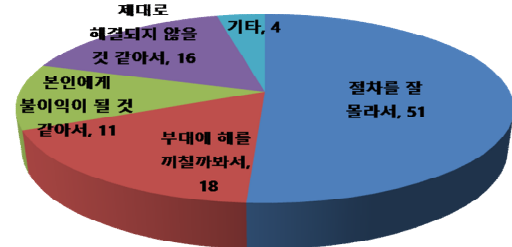
<표 4-159> 외부기관에 구제신청 의향 유무(병)

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	46	9
거의 그렇지 않다	37	8
별로 그렇지 않다	104	21
조금 그렇다	147	30
어느 정도 그렇다	110	23
매우 그렇다	46	9
합계	490	100

<그림 4-115> 인권위에 진정하지 않겠다고 생각하는 이유 (간부)



<그림 4-116> 인권위에 진정하지 않겠다고 생각하는 이유 (병)



<표 4-160> 인권위에 진정하지 않겠다고 생각하는 이유 (간부)

	빈도	퍼센트
절차를 잘 몰라서	38	27
부대에 해를 끼칠까봐서	42	29
본인에게 불이익이 될 것 같아서	41	29
제대로 해결되지 않을 것 같아서	17	12
기타	5	3
합계	143	100

<표 4-161> 인권위에 진정하지 않겠다고 생각하는 이유 (병)

	빈도	퍼센트
절차를 잘 몰라서	180	51
부대에 해를 끼칠까봐서	62	18
본인에게 불이익이 될 것 같아서	40	11
제대로 해결되지 않을 것 같아서	58	16
기타	13	4
합계	353	100

간부 문12-6) 병사 문12-6) 귀하는 인권침해 구제제도 중에서 국방신문고가 있다는 것을 알고 있습니까?
 간부 문12-7) 병사 문12-7) 귀하는 국방신문고를 활용해 보셨습니까?
 간부 문12-8) 병사 문12-8) 귀하는 국방신문고를 이용해 보지 않았다면 이유는 무엇입니까?

아래 표에서 보는 바와 같이 국방신문고에 대해 알고 있는 인원이 간부는 62%, 병사는 20%에 불과하고, 경험한 인원도 간부 1.4%, 병 0.4%에 불과하다.

국방신문고를 활용하지 않은 이유에 대해서 “국방신문고를 알지 못해서”라는 응답이 간부의 31%, 병사의 71%에 달했다.

이는 전반적인 국방신문고에 대한 홍보와 교육이 부족하며, 국방신문고가 어떤 절차에 의해 인권침해문제를 다루는지에 대한 인지도가 매우 낮은 것으로 판단된다. 따라서 전반적인 교육과 홍보가 필요한 것으로 판단된다.

<표 4-162> 국방신문고 인지도(간부)

	빈도	퍼센트
알고 있다	137	62
모른다	84	38
합계	221	100

<표 4-163> 국방신문고 인지도(병)

	빈도	퍼센트
알고 있다	98	20
모른다	397	80
합계	495	100

<표 4-164> 국방신문고 활용 경험 여부 (간부)

	빈도	퍼센트
있다	3	1.4
없다	215	98.6
합계	218	100

<표 4-165> 국방신문고 활용 경험 여부 (병)

	빈도	퍼센트
있다	2	0.4
없다	484	99.6
합계	486	100

<표 4-166> 국방신문고 미활용 이유 (간부)

	빈도	퍼센트
국방신문고를 알지 못해서	51	35
제기도 안 될 것 같아서	29	20
오히려 불이익은 받을 것 같아서	42	29
기타	23	16
합계	145	100

<표 4-167> 국방신문고 미활용 이유 (병)

	빈도	퍼센트
국방신문고를 알지 못해서	328	71
제기도 안 될 것 같아서	48	10
오히려 불이익은 받을 것 같아서	22	5
기타	66	14
합계	464	100

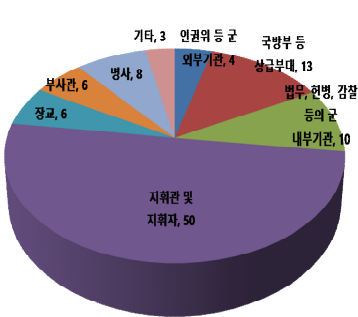
(14) 인권구제 개선방향

간부 문13-1) 병사 문13-1) 예비군 문16) 귀하는 군대 인권침해 방지를 위한 가장 주도적인 역할을 해야 할 집단은 누구라고 생각하십니까?

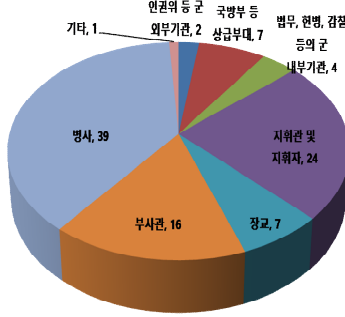
군 인권침해 방지를 위해 가장 주도적으로 역할을 해야 할 집단이 누구인가라는 질문에 대해 간부들은 지휘관 및 지휘자가 주도적인 역할을 해야 한다는 의견이 50%를 차지한 반면, 병사들은 병사 자신들의 역할이 주도적이어야 한다는 의견이 39%로 가장 많았다. 그리고 예비군은 지휘관 및 지휘자가 28%, 병사들이 22%로 비슷하게 응답하여 인권침해를 방지하기 위해서는 지휘관 및 지휘자와 병사 자신들의 역할이 가장 중요함을 시사했다.

이는 인권침해 방지를 위해서는 직접적인 인권과 관련된 당사자들의 역할과 직접 부대를 관리하는 지휘관과 지휘자의 관심과 감독, 그리고 병사들 상호간에 인권보장을 위한 스스로의 노력과 관심이 가장 중요함을 의미한다고 할 수 있다.

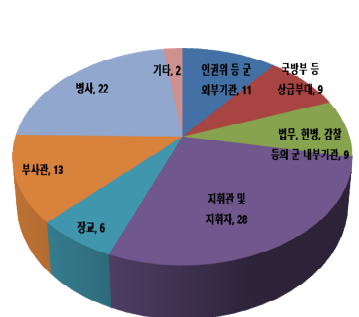
<그림 4-117> 인권침해 방지에 주도적 역할 수행 집단(간부)



<그림 4-118> 인권침해 방지에 주도적 역할 수행 집단(병)



<그림 4-119> 인권 침해 구제 제도 시행에 적합한 부서(예비군)



<표 4-168> 인권침해 방지에 주도적 역할 수행 집단(간부)

	빈도	퍼센트
인권위 등 외부기관	9	4
국방부 등 상급부대	28	13
법무, 헌병 등 내부기관	21	10
지휘관/지휘자	108	50
장교	13	6
부사관	12	6
병사	17	8
기타	7	3
합계	215	100

<표 4-169> 인권침해 방지에 주도적 역할 수행 집단(병)

	빈도	퍼센트
인권위 등 외부기관	11	2
국방부 등 상급부대	36	7
법무, 헌병 등 내부기관	19	4
지휘관/지휘자	117	24
장교	34	7
부사관	78	16
병사	187	39
기타	5	1
합계	487	100

<표 4-170> 인권침해 방지에 주도적 역할 수행 집단(예비군)

	빈도	퍼센트
인권위 등 외부기관	10	11
국방부 등 상급부대	8	9
법무, 헌병 등 내부기관	8	9
지휘관/지휘자	26	28
장교	6	6
부사관	12	13
병사	21	22
기타	2	2
합계	93	100

간부 문13-2) 병사 문13-2) 귀하는 1년 전과 비교하였을 때 군내 장병 인권침해 구제제도 이용이 많이 증가하였다고 생각하십니까?
 간부 문13-3) 병사 문13-3) 만약 군내 인권침해 구제제도 이용이 많이 증가하지 않았다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

1년 전에 비해 장병들의 인권침해 구제제도의 이용이 증가했느냐에 대한 질문에 대해 간부는 66%, 병사는 74%가 증가하였다고 답변하였다.

반면에 증가하지 않았다고 생각한다면 그 이유를 묻는 질문에는 아래 그림에서 보는 바와 같이 간부와 병사 모두 “지휘관의 인식 및 의지”와 “구제제도에 대한 장병교육”, “구제제도 활용여건”의 미흡을 지적했다.

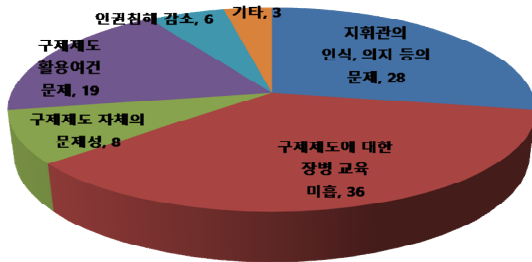
<표 4-171> 1년 전 보다 구제제도 이용 증가여부(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	6	3
거의 그렇지 않다	11	6
별로 그렇지 않다	50	25
조금 그렇다	95	47
어느 정도 그렇다	29	14
매우 그렇다	11	5
합계	202	100

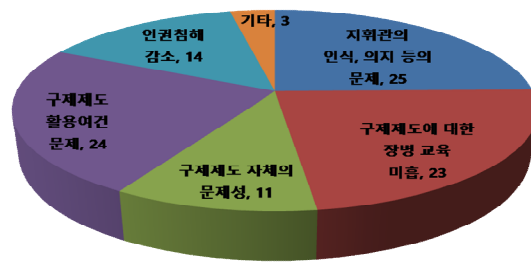
<표 4-172> 1년 전 보다 구제제도 이용 증가여부(병)

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	21	4
거의 그렇지 않다	34	7
별로 그렇지 않다	72	15
조금 그렇다	164	34
어느 정도 그렇다	129	27
매우 그렇다	65	13
합계	485	100

<그림 4-120> 인권구제제도 이용이 증가하지 않았다면 그 이유(간부)



<그림 4-121> 인권구제제도 이용이 증가하지 않았다면 그 이유(병)



<표 4-173> 인권구제제도 이용이 증가하지 않았다면 그 이유(간부)

	빈도	퍼센트
지휘관의인식, 의지의 문제	40	28
구제제도에 대한 장병 교육 미흡	52	36
구제제도 자체의 문제성	12	8
구제제도 활용여건 문제	27	19
인권침해 감소	8	6
기타	5	3
합계	144	100

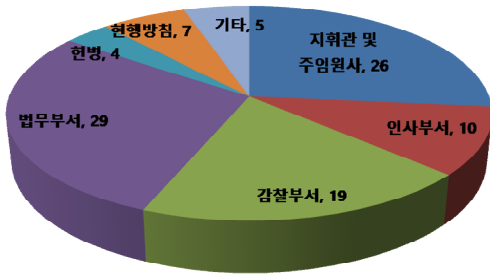
<표 4-174> 인권구제제도 이용이 증가하지 않았다면 그 이유(병)

	빈도	퍼센트
지휘관의인식, 의지의 문제	75	25
구제제도에 대한 장병 교육 미흡	70	23
구제제도 자체의 문제성	32	11
구제제도 활용여건 문제	72	24
인권침해 감소	44	14
기타	10	3
합계	303	100

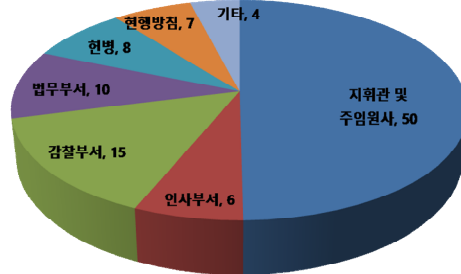
간부 문13-4) 병사 문13-4) 예비군 문17) 현재 인권침해 구제제도는 다양한 부서 및 기관에서 시행하고 있는데 어디에서 하는 것이 가장 효율적이라고 생각합니까?

인권침해 구제제도를 어느 부서 및 기관에서 시행하는 것이 효율적이냐는 질문에 대해서는 간부들은 지휘관 및 주임원사 26%, 법무부서 29%, 검찰 19% 순으로 제시하여 지휘관 및 법률적 및 검찰기관의 역할의 중요성을 제시하였고, 반면에 병사들은 지휘관 및 주임원사 등 직접 부대를 관리하고 책임지는 직책에서 주관하는 것이 좋겠다는 의견을 보였다. 한편, 예비군은 지휘관 및 주임원사 36.8%, 검찰 18.9%, 헌병 14.7% 순으로 응답하였다.

<그림 4-122> 인권 침해 구제제도 시행에 적합한 부서(간부)



<그림 4-123> 인권 침해 구제제도 시행에 적합한 부서(병)



<표 4-175> 인권 침해 구제제도 시행에 적합한 부서(간부)

	빈도	퍼센트
지휘관/주임원사	52	26
인사부서	20	10
검찰부서	38	19
법무부서	56	29
헌병	7	4
현행방침	13	7
기타	10	5
합계	196	100

<표 4-176> 인권 침해 구제제도 시행에 적합한 부서(병)

	빈도	퍼센트
지휘관/주임원사	241	50
인사부서	31	6
검찰부서	71	15
법무부서	49	10
헌병	39	8
현행방침	32	7
기타	20	4
합계	483	100

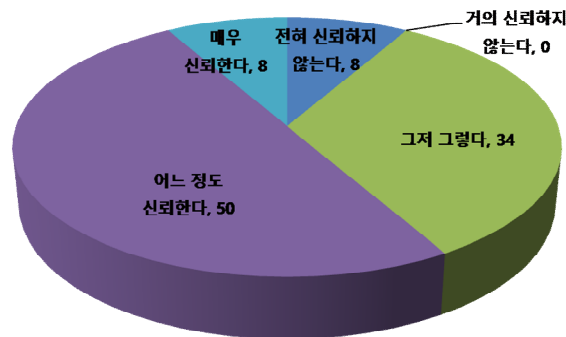
부모 문6) 귀하는 군대의 인권개선을 위한 구제제도와 노력에 대해 어떻게 생각하십니까?

부모들에 대한 “군대의 인권개선을 위한 구제제도와 노력에 대해 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 대해 “매우 신뢰한다” 8%, “어느 정도 신뢰한다” 50%로 58%가 긍정적인 평가를 하였다.

그러나 “그저 그렇다”는 평가가 34%, “전혀 신뢰하지 않는다”고 평가한 인원도 8%로 나타났다.

이는 군대의 인권개선 노력을 지속적으로 하면서, 동시에 대국민 홍보를 통하여 국민으로부터 신뢰를 획득하는 것이 중요함을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

<그림 4-124> 군대의 인권개선 노력에 대한 인식(부모)



<표 4-177 > 군대의 인권개선 노력에 대한 인식(부모)

	빈도	퍼센트
전혀 신뢰하지 않는다	3	8
거의 신뢰하지 않는다	0	0
그저 그렇다	12	34
어느 정도 신뢰한다	18	50
매우 신뢰한다	3	8
합계	36	100

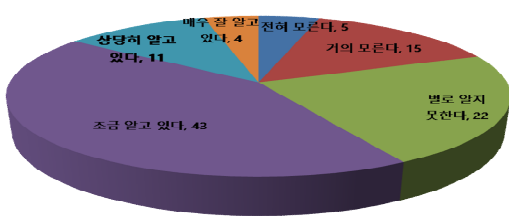
(15) 전공상 처리

간부 문14-1) 병사 문14-1) 귀하는 군 생활 중 당한 전공사상에 대한 보상제도에 대해서 어느 정도 알고 있습니까?

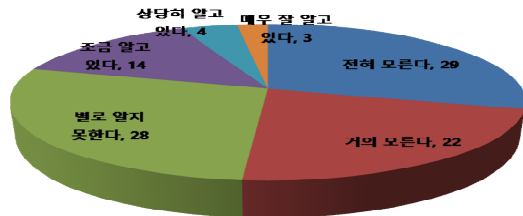
간부 문14-2) 병사 문14-2) 귀하는 군생활 중 전공사상을 당할 경우에 대한 전공사상자 예우와 처리절차를 교육받은 적이 있습니까?

아래 그림 및 표에서 보는 바와 같이 간부 및 병사 모두 군 생활 중 당한 전공사상에 대한 보상제도에 대해 잘 모르고 있는 것으로 조사되었다. (간부 42%, 병사 79%) 그리고 전공사상에 대한 보상제도에 대해 교육받는 경험이 없다고 답한 인원은 간부 72%, 병사 84%에 달해 군 생활 중 당한 전공사상의 보상제도에 대해서는 교육과 인지도 면에서 매우 부족한 것으로 나타났다.

<그림 4-125> 전공사상 보상제도 인지도(간부)



<그림 4-126> 전공사상 보상제도 인지도(병)



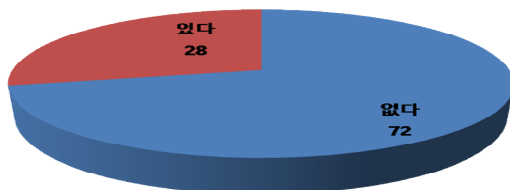
<표 4-178> 전공사상 보상제도 인지도(간부)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	10	5
거의 모른다	32	15
별로 알지 못한다	49	22
조금 알고 있다	94	43
상당히 알고 있다	24	11
매우 잘 알고 있다	9	4
합계	218	100

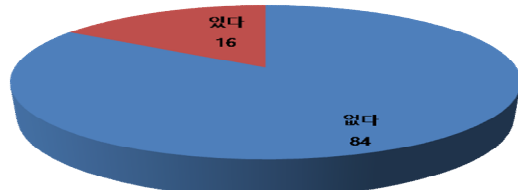
<표 4-179> 전공사상 보상제도 인지도(병)

	빈도	퍼센트
전혀 모른다	141	29
거의 모른다	108	22
별로 알지 못한다	136	28
조금 알고 있다	69	14
상당히 알고 있다	20	4
매우 잘 알고 있다	11	3
합계	485	100

<그림 4-127> 전공사상 보상제도 피 교육 여부(간부)



<그림 4-128> 전공사상 보상제도 피 교육 여부(병)



<표 4-180> 전공사상 보상제도 피 교육 여부(간부)

	빈도	퍼센트
있다	50	28
없다	169	72
합계	219	100

<표 4-181> 전공사상 보상제도 피 교육 여부(병)

	빈도	퍼센트
있다	46	16
없다	429	84
합계	475	100

(16) 장병들의 권리보호 및 구제를 위한 발전방안

간부 문15-1) 병 문15-1) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

“현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에 대해 다음과 같은 제안을 하였다.

<표 4-182> 현 권리보호 및 구제 제도 중에 보완이 요망되는 제도

- 병사들의 권익을 강조하다보니 간부들에 대한 권익보호에 무관심하다. 간부의 인권보호가 필요하다.
- 지휘관 및 지휘자에게 인권교육을 강화해야 한다.
- 제도의 문제가 아니라 행위자의 문제이다.
- 인권과 구제제도에 대한 지속적 교육으로 인식을 바꾸어야 한다.
- 관심사병 관리를 위한 전문가의 상담과 판단을 제도화해야 한다.
- 관심사병은 군에 입대시키지 말아야 한다.
- 구제제도를 단순화하고 접근이 쉽게 해야 한다.
- 구제요청 시 익명성과 비밀조장, 신속한 처리가 전제되어야 한다.
- 군대에 만연해 있는 욕설, 비속어를 근절해야 한다.
- 대대별 주단위로 설문을 받아 불편사항을 해결해야 한다.
- 병력 일일결산과 주 단위 설문 등이 모두 형식적이어서 의미가 없다.
- 병사들 자체의 인식이 바뀌지 않는 한 변하지 않는다.
- 소원수리가 너무 남용되고 있고, 실효성도 별로 없다.
- 신고대에서 인권 및 권리보호 및 구제제도에 대해 확실하게 교육해야 한다.
- 신고를 용이하게 하여야 한다.
- 엄격한 신상필벌이 있어야 한다.
- 병사들의 의견을 직접 들어 줄 독립기관이 필요하다.
- 확실하게 처리할 수 있고, 접근성이 용이하고 비밀성이 보장되는 한 가지 방법만을 사용했으면 좋겠다.
- 지휘계통을 넘어선 인권구제관련 건의제도가 필요하다.
- 외부의 기관이 개입할 수 있도록 하여야 한다.

간부 문15-2) 병 문15-2) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

“장병들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에 대해 다음과 같은 제안을 하였다.

<표 4-183> 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항

- 인권침해 발생 시 지휘관의 인사 상 불이익 제거
- 간부들의 인권 신장 대책 필요
- 군복무 가산점제도 시행, 그래야 성실히 군 복무할 것 같음
- 대대별 전문 상담관 상시 보직
- 비밀 보장과 신속한 처리 및 접근성이 용이한 인권처리 기관 설치
- 외부에서 군 인권을 감독할 수 있는 기관 설치
- 군 인권관련 민군 합동 조사반 상설
- 병사에게 핸드폰 지급

간부 문15-3) 병 문15-3) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도적으로 보완하여야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

“장병들의 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도적으로 보완하여야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에 대해 다음과 같은 제안을 하였다.

<표 4-184> 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항

- 부모, 친구, 애인으로 편성된 서포터즈 구성하여 주기적 부대 방문
- 가해자는 다른 부대로 전출
- 모든 장·사병 교육기관에서 인권 및 구제제도에 교육 의무화
- 모든 구제사항에 대한 일정 기간 내에 결과 통보제도 시행
- 외부 기관에 의한 군 인권 감독기관
- 대대급까지 전문 인권상담과 배치

라. 심층면접 결과

(1) 심층면접 진행 방법 및 절차

장병들의 인권침해 구제제도와 시행실태를 확인하기 위해 부대방문 시 별도의 공간을 마련하여 심층면접을 실시하였다. 심층면접을 통하면 설문조사나 통계로는 알 수 없는 내면적인 이야기를 들을 수 있다.

심층면접 방법은 부대 방문 전에 미리 면접 대상과 주제를 공지하고 면접대상자들이 준비할 수 있는 여건을 부여한 다음에 면접 간에는 외부의 영향을 받지 않도록 별도의 조용한 공간에서 미리 공지한 주제를 주로 면접을 하였고, 필요할 경우에는 준비되지 않은 주제에 대해서도 격의 없이 허심탄회하게 대화를 하였다.

심층면접 대상은 지휘관으로부터 영관장교, 위관장교, 부사관, 병사, 여군 및 여군무원, 병영생활 전문상담관, 여성고충처리담당관 등을 대상으로 하였고, 심층면접 시 인원은 1:1 개별면접으로부터 2명, 3~5명, 6~8명 등 다양한 그룹을 형성하였다. 그리고 가능하면 자유로운 분위기를 만들기 위해 같은 계급 위주로 면접을 실시하였다.

심층면접 진행은 우선 조사관이 면담 취지와 내용을 설명하고, 면담내용이 개인적으로나 부대별로는 정리되지 않음을 설명하여 면담자가 개인적인 불이익을 받을 염려를 하지 않도록 여건을 마련하였고, 자연스런 대화형식으로 진행하였다.

심층 면담결과에 대한 정리는 여러 부대에서 실시한 심층면담 결과를 주제별로 현 실태 및 문제점과 발전방안으로 정리하였다.

(2) 소원수리 제도

가) 현 실태 및 문제점

소원수리는 병사들이 가장 쉽게 자주 접하는 인권침해 구제를 위한 제도이다. 따라서 소원수리제도를 효과적으로 활용하면 인권침해를 상당부분 색출 또는 예방할 수 있는 제도이다.

일부부대는 매주 소원수리를 받아 지휘관과 병사들 간의 의사소통의 수단으로 활용하는 곳도 있다. 그리고 소원수리를 자주함으로써 비교적 신속하게 병사들이 자신의 요구사항과 불편사항, 인권관련 문제들을 제기하여 개선할 수 있는

장점이 있다. 또한 소원수리는 작성자와 지휘관간에 직접적인 소통을 할 수 있는 제도로서 병사들이 본인의 요구사항을 지휘관에게 직접 전달할 수 있는 장점이 있고, 중간계통을 통하지 않고 상급부대에 자신의 의견을 개진할 수 있는 좋은 제도이다.

소원수리 제도가 장점이 많은 제도이나, 시행 상에서 소원수리의 장점을 저해하는 요인들이 많다는 의견이다. 심층면담 과정에서 제기된 시행상의 문제점은 다음과 같다.

우선 소원수리에 인권침해 사례를 제기하게 되면 비밀보장이 되지 않아서 소원수리를 한 인원이 오히려 불이익을 당하는 경우가 발생한다.

둘째는 소원수리에 문제를 제기했을 경우 합법적인 조치를 취하지 않고 지휘관이나 간부에 의해 무마시키려는 경우도 있고 이러한 경우 소원수리를 제기한 인원이 다른 병사들에게 지탄을 받거나 왕따를 당하게 되는 경우도 있다.

세 번째는 상급부대에서 소원수리를 할 경우 자대 간부에 의해 불필요한 내용은 쓰지 말라는 강요를 받기도하여 문제를 제기하지 못하도록 하는 경우도 있어서 본래의 취지를 살리지 못하는 경우도 있다.

네 번째는 상급부대에 소원수리를 한 경우, 해당부대에 좋지 않은 인상을 주게 되어 결국 부대에 손해를 끼치게 되고, 소원수리를 한 인원에게 부담을 주는 경우도 있다.

다섯 번째는 소원수리에 제기한 문제가 근본적으로 해결되지 않고 미봉책으로 끝나는 경우가 많다.

여섯 번째는 소원수리에 제기된 문제가 중간 계통에서 누락되어 필요한 지휘관에게까지 전달되지 않는 경우도 발생한다.

나) 소원수리의 발전 방안

소원수리가 본래의 취지를 살려서 인권개선 및 구제와 부대의 불편사항을 해소하는데 기여하기 위해서는 다음과 같이 제도적으로 또는 시행 상에서 보완되어야 한다고 지적한다.

우선 소원수리를 제기한 인원에 대한 비밀 보장대책이 강구되어야 한다.

두 번째는 소원수리에 제기된 내용은 사안별로 일정한 기간 내에 해당자에게 또는 공고를 통하여 개선사항을 공지하여 가시적인 보완이 이루어지도록 하여야 한다.

세 번째는 소원수리에 필요한 요구사항을 적을 수 있는 분위기가 조성되어야 한다.

네 번째는 소원수리를 했을 경우, 그에 대한 조치결과가 일정한 기간 내에 가시적 조치가 이루어지고, 조치된 내용이 공지되어 소원수리된 내용이 어떻게 추진되었는지를 알 수 있도록 하는 제도가 마련되어야 한다.

다섯 번째는 독일의 사례와 같이 소원수리가 지휘계통 내에서만이 아니라 읍부즈만제도와 같은 외부기관에서도 직접 소원수리를 하고 이에 대한 조치가 이루어 질 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

(3) 상담 제도

가) 현 실태 및 문제점

병영생활 전문상담관 및 여성고충상담관 인권상담센터 등을 통한 상담은 비교적 쉽게 신청할 수 있고 정확하게 자신의 고충을 제기할 수 있다. 그리고 전문성이 있는 상담관과 상담함으로써 적절한 조치를 받을 수 있는 장점이 있다.

상담제도가 쉽게 신청할 수 있고 전문적인 상담관과 직접 대화를 할 수 있는 장점이 있는데 비해 다음과 같은 제한사항이 있다는 의견이다.

우선, 병영생활 전문상담관 및 여성고충상담관의 인원이 제한되어 실제로 만나는 것이 제한되고, 만나서 상담을 하더라도 실제 상담하는 시간이 제한된다.

두 번째는 상담관과 상담한 내용에 대한 비밀 보장이 제대로 되지 않아서 오히려 상담으로 인해 본인이 추가적인 피해를 당하는 경우가 있다.

세 번째는 상담관과 상담한 내용이 제대로 조치되지 않고 오히려 역으로 지휘계통으로 하달됨으로써 중간계층의 지휘관에게 피해를 끼치게 되는 경우도 발생하여 부대의 분위기에 좋지 않은 영향을 주는 경우도 발생한다.

네 번째는 일부는 상담관의 전문성이 부족하여 상담하러 온 인원에게 설득하려는 자세를 취하여 신뢰성이 떨어지는 경우도 있다.

다섯 번째는 전문상담관이 관장하는 부대 및 부서가 너무 과다하여 상담을 요구하는 인원에게 충분한 서비스를 제공할 수 없다.

여섯 번째 여성고충상담관의 경우는 전담업무가 아니고 부가적인 겸직 업무이어서 본 업무로 인해 상담에 집중하기 어렵고, 소속된 직속상관의 눈치가 보인다.

그리고 여성고충상담관의 독립된 상담공간이 제한되어 그때그때 장소를 옮기면서 상담해야 하는 경우도 있다. 또한 여성고충상담관은 업무상 지휘계통과 여성고충상담업무상의 보고계통이 상이하여 업무상 스트레스가 심하다. 뿐만 아니라 위관장교가 여성고충상담업무를 수행하는 경우가 많아서 전문성이 결여되는

경우가 종종 있다. 특히 비밀보장이 제대로 되지 않아서 여성고충에 대한 의견 제기를 꺼려하는 경우가 많다.

나) 상담제도의 발전방안

상담제도가 장병들이 접근이 용이하고 직접 상담을 통하여 인권침해 사항을 상담하고 구제를 받을 수 있는 장점을 활성화시키기 위해서는 다음과 같은 보완이 이루어져야 한다고 지적한다.

우선, 상담관의 인원을 확대하여 장병들이 쉽게 만나서 상담할 수 있는 여건을 만들어야 한다. 현재 사단 및 연대규모별로 보직되어 있는 정도로는 상담을 요구하는 인원에게 절대적으로 부족하여 충분하고 전문적인 상담을 할 수가 없다.

설문조사에서 병사들이 병영생활 전문상담관과의 면담 경험을 한 병사의 수가 2.5%에 불과하다고 응답한 것은 병영생활 전문상담관 제도의 취지에 비해 형식적인 제도에 불과함을 보여주는 것이라고 할 수 있다.(그림4-93 참조)

두 번째는 상담자에 대한 비밀을 보장할 수 있도록 업무수행의 독립성을 보장해 주어야 한다. 현재와 같이 상담내용에 대한 조치를 지휘계통을 통하여 실시하고 상담내용을 지휘관에게 보고하는 시스템으로는 상담자들이 상담으로 인해 본인이 오히려 피해를 볼 수 있다는 부담을 갖게 되어 상담을 꺼려하게 될 수 있다.

세 번째는 전문상담관은 전문성이 있는 자원을 선발하고, 상담관들에게 군대 문화에 대해 이해할 수 있는 교육체계를 마련하여야 한다. 그래야 실질적인 상담과 상담의 효율성을 높일 수 있다.

네 번째는 여성고충상담관이 업무를 전담할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 현재와 같이 겸무 업무를 수행할 경우에는 상담에 전념할 수 없고, 업무상 지휘계통과 상담업무상 보고계통의 이중성으로 인해 효율적인 상담을 할 수 없다.

다섯 번째는 여성고충상담관의 상담여건 즉, 공간 및 시간 등을 보장하여야 한다.

여섯 번째는 여성고충상담은 군 내부적으로 만든 해결하기 어렵다. 따라서 외부의 여성인권단체와 연계된 인권개선 제도를 마련해야 한다.

일곱 번째는 인권상담센터에 대한 홍보를 강화하고 상담시 비밀성을 보장할 수 있는 체계를 갖추어 활용이 활성화 될 수 있도록 하여야 한다.

(4) 의견건의 제도

가) 현 실태 및 제한사항

의견건의 제도는 인권침해 사항에 대해 지휘관에게 직접 소원을 건의하는 제도로서 지휘관이 직접적으로 조치할 수 있는 장점을 가지고 있으나, 심층면담에 참여한 인원들은 지휘관에게 직접 건의 시 익명성을 보장할 수 없고, 오히려 개인적인 불이익과 부대 분위기를 저해할 것을 우려하여 활용하기 어렵다는 의견들이었다.

또한 지휘관의 성향에 따라 소원내용을 받아들이는 태도와 조치결과가 현격히 차이가 있으므로 활용을 꺼려하게 된다.

나) 의견건의 제도의 발전방안

의견건의 제도가 지휘계통을 이용하여 인권침해를 구제할 수 있는 바람직한 제도이나 이를 활성화시키기 위해서는 다음과 같은 사항이 보완되어야 한다고 지적한다.

우선, 지휘관의 인식 개선과 제도적 장치가 마련되어야 한다. 현재는 지휘관의 성향에 따라 임의로 처리함으로써 구속력이 없고, 처리 과정에 대한 근거나 기록도 남지 않을 수 있다. 따라서 의견건의에 대한 접수와 처리과정 및 필요시에는 처리를 위한 위원회 등을 구성하여 체계적으로 조치할 수 있는 법적 제도 마련이 필요하다.

두 번째는 의견건의자에 대한 신상보호 및 비밀 보장이 제도적으로 뒷받침되어야 한다.

세 번째는 유연한 군대문화와 지휘관의 인권개선을 위한 확고한 의지가 선행되어야 한다.

(5) 외부기관을 통한 인권침해 구제 제도

가) 현 실태 및 문제점

현재 군인복무규율에 명시된 지휘계통을 통한 문제 해결 조항이 수정되고 있고, 국가인권위원회를 통한 인권침해 구제가 가능하도록 되어 있으나, 아직 많은 장병들이 이에 대한 인지도가 미흡한 실정이다.

아울러 현재 모든 인권침해사항을 지휘계통 및 군 내부에서 처리하려는 성향이 존재하고 지휘관에 따라 자신의 신상에 영향을 고려하여 미온적으로 처리하는 경향이 잔존하고 있다.

그러므로 실효성 있는 인권개선 및 구제제도 발전을 위해서는 군내부적 노력만으로는 한계가 있다는 의견들이 많았다.

나) 군 외부기관과 공동 노력을 통한 군 인권개선 발전방안

실질적인 군 인권개선 및 구제를 위해서는 군 내부적 노력에 병행하여 군 외부의 전문기관과 연합하여 군 인권 개선을 위한 감독과 구제노력을 병행해야 한다는 의견이 많았다. 이를 위해서는 다음과 같은 제도의 보완과 인식의 변화가 필요하다고 제시한다.

우선, 상급 지휘관들의 인식의 변화가 필요하다. 군의 지휘권확립이라는 명분으로 군내의 인권개선과 구제를 지휘계통 범위 내에서 처리하고자 하는 성향을 보이고 있으나, 지휘계통의 확립이전에 국민의 신뢰를 받는 군을 만드는 것이 더 큰 지향이 됨을 인식하여야 한다. 즉, 국민으로부터 지탄받고 외면 받는 군대는 싸워서 승리할 수 없다는 인식의 전환을 통하여, 군 인권문제와 관련하여 국민의 감독을 받을 수 있는 제도적 법적 개선방안을 수용하여야 한다.

두 번째는 군의 인권개선 및 인권침해 시 구제를 위해 합법적이고 전문적인 군 외부의 감독기관을 설치하고, 이들이 효율적으로 활동을 할 수 있는 법적 제도를 구축하여야 한다.

세 번째는 독일의 옴부즈만 제도와 같이 장병들이 군 인권과 관련하여서는 언제라도 외부의 감독기관에게 신고할 수 있는 합법적 체계를 구축하여야 한다.

네 번째는 외부 기관의 활용으로 인해 개인적인 불이익이 없도록 법적 장치를 마련하여야 한다.

2. 구제·보상체계의 문제점 고찰

가. 국민고충처리위원회 군사소위원회 역할 및 한계

군인들의 고충처리와 기본권 보장을 위해 2006년 도입되었던 국민고충처리위원회(現 국민권익위원회) 군사소위원회는 독일식 국방감독관 제도와 자주 비교되기 때문에 군사소위원회의 도입배경으로부터 역할과 권한, 시행경과, 제한사항 등 문제점을 분석해보고자 한다.

(1) 군사소위원회 도입 배경

국민고충처리위원회 군사소위원회는 2005년 육군훈련소 인분사건과 연천 총기사고를 계기로 국방부가 마련했던 ‘선진병영문화 개선대책’의 후속조치로 설치한 것으로 알려져 있으나 사실과는 약간의 차이가 있다. 국방부가 2005년 10월 27일 노무현 당시 대통령에게 보고했던 ‘선진병영문화 개선대책’에는 군사옴부즈만 도입문제가 시행과제로 포함되지 않은 상태였다. 국방부 병영문화개선대책위원회에 참가했던 민간위원이 옴부즈만 제도 도입을 주장하였으나, 국방부 반대로 최종 보고서에는 누락된 상태에서 장병 인권보장을 위해 2006년 전반기에 「군 인권보장기구 연구위원회」를 설치하여 ① 군 외부에 옴부즈만 설치, ② 군 내부에 인권위원회 설치 등 가능한 방안을 연구하겠다는 정도로만 보고하였던 것이다. 보고를 받은 노무현 대통령도 옴부즈만 제도는 논란이 있으므로 청와대 NSC에서 국방부와 협의 후 별도로 보고할 것을 지시하였다.

옴부즈만 도입 문제가 다시 이슈가 된 것은 2005년 11월 언론을 통해 세상에 알려진 ‘멸치사건’때문이었다. 2005년 5월경 후방지역 000특공여단장이 선물용 멸치를 제대로 보관하지 못했다는 이유로 공관근무병에게 구타 가혹행위를 하자, 그동안 구타 가혹행위와 폭언 폭설에 힘들어 했던 공관근무병이 그 사실을 국방부 홈페이지에 게시하였는데, 부대 내에서 일어난 일을 외부에 알렸다는 이유로 공관근무병은 군단징계위원회에서 근신 10일간의 처벌을 받고, 공관근무병이 외부에 알리는 것을 묵인해준 여단참모장(대령)과 전속부관(중위)은 중징계를 받은 반면에, 구타 가혹행위를 상습적으로 자행했던 여단장은 징계유예 처분을 받은 사실이 뒤늦게 알려졌던 것이다. 이 사건

은 2005년 1월에 발생했던 육군훈련소 인분사건과 6월에 발생했던 연천총기 사고와 연결되면서 군 내부 고충처리제도를 불신하도록 만들었고, 외부에서 군대를 감시할 수 있도록 ombudsman 제도가 도입되어야 한다는 여론을 크게 불러일으켰다.

이렇게 되자 노무현 대통령은 2005년 12월 군대, 경찰, 검찰에 ombudsman 제도를 도입하는 방안을 검토하라고 지시하였고, 대통령 지시에 따라 국방부는 병영내 고충처리와 기본권 침해 예방을 위해 2006년 1월 18일 ‘군고충처리위원회 운영계획’을 대통령께 보고하였는데, 당시 국방부 보고서의 주요 내용은 다음과 같다. ① 군고충처리위원회는 국방부장관 직속기관으로 국방부 내부에 설치한다. ② 위원회는 위원장 및 부위원장 각각 1명씩과 4개 팀(지휘통솔, 인권보장, 인사관리, 복지보건)으로 구성한다. ③ 위원장은 장관급으로 국방과 법률분야 민간전문가중에서 선발하여 국방부가 추천하고 대통령이 임명한다. ④ 부위원장은 예비역장군으로 선발하고 전문위원은 예비역군인과 민간전문가를 각각 50% 비율로 구성한다. ⑤ 위원장은 정당가입이나 영리행위 등 겸직이 불가하고, 임기중 형사소추시 장관의 건의를 받아 대통령이 해임 가능하다.

국방부는 공청회 등을 거쳐 2006년 9월경 세부 운영계획을 마련한 다음 시행할 계획이었으나, 2006년 2월 13일 국민고충처리위원회 업무보고시 노무현 대통령이 군고충처리위원회를 국민고충처리위원회, 혹은 국가인권위원회에 설치하는 방안을 검토하라고 지시함에 따라 국방부 계획은 취소되고, 2006년 11월 1일부로 대통령 직속기관인 국민고충처리위원회 내부에 ‘군사소위원회’가 설치되었다.

(2) 군사소위원회 설치 및 운영 경과

국민고충처리위원회 군사소위원회는 당시 2006년 12월 21일 시행된 ‘국민고충처리위원회의 설치 및 운영에 관한 법률 시행령’을 근거로 설치되었다. 시행령 제8조(소위원회) ①항의 소위원회 설치 대상 분야에 병무·보훈관련 분야 및 영내거주 장병이 제기하는 고충민원 등 국방관련 분야가 추가됨으로써 설치할 수 있었는데, 군사소위원회는 국민고충처리위원회 위원장이 임명하는 위원장·상임위원·비상임위원 등 3인으로 구성되며, 군사소위원장은 필요시 국방부장관과 협의하여 임기 2년의 운영위원을 위촉할 수 있도록 하였다.

국민고충처리위원회 군사소위원회는 2008년 2월 29일 ‘국민고충처리위원회

의 설치 및 운영에 관한 법률’이 폐지되고, ‘부패방지과 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률’이 대체 시행됨에 따라 시행령 제17조(소위원회) ①항 4호에 “국방·병무·보훈관련분야의 고충민원”을 위해 국민권익위원회 군사소위원회로 명칭이 변경되었다. 현재는 고충처리국안에 ‘국방보훈민원과’를 설치하여 운영하고 있다.

(3) 군사소위원회의 한계

군사소위원회가 가지고 있는 한계는 독일의 국방감독관이 가지고 있는 한계와 유사하다. 고충민원에 대한 조사결과를 조정·권고·감사의뢰·공표할 수는 있으나 해당 부대나 기관, 부서의 직원에게 시행토록 강요할 수는 없다. 부대방문권의 경우, 독일도 국방감독관 한사람에게만 불시 부대방문권을 부여하고, 나머지 일반직원들은 사전 협조후 방문해야 하는 것처럼, 군사소위원회 실지조사 담당직원도 미리 해당 관청이나 개인에게 방문 취지와 일정 등을 통보하고 방문해야 하므로 방문조사의 효과가 감소될 수 있다.

또한 국민권익위원회의 주된 목적은 고충민원 처리와 행정심판, 불합리한 행정제도를 개선, 부패 발생을 예방 및 부패행위를 효율적으로 규제하는 것이므로 군인들의 권리보호나 인권보장은 직접적인 목적으로 볼 수 없다. 특히 조사대상이 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관에 국한되므로 지휘관이나 군인의 권리보호를 침해한 사인에 대한 직접적인 조사가 제한된다.⁸¹⁾

나. 인권침해 방지를 위해 추가 도입이 필요한 사항에 대한 장병 여론

장병들의 인권침해 방지를 위해 추가로 도입되어야 할 사항 중에서 인권침해 사례에 대한 교육을 가장 우선적으로 시행하여 인권침해 판단기준을 명확히 정립하고, 각종 구제 신청 시 익명성을 보장해 줄 것을 가장 많이 요구하였다고 한다.⁸²⁾

81) 예컨대 국민권익위원회 국방보훈민원과에서 처리한 업무를 보면, 군 복무중 사망자의 순직인정, 사유지 무단점유 이의, 군의 지장물 보상 거부에 대한 이의, 가공샐러드에 대한 적용규격 이의, 군인 민간병원 진료비 지급요구, 방산물자 납품계약 증액 수정 요구, 사격장 이전 등 주로 군과 관련한 고충민원처리가 주된 부분이다.

82) 앞의 군내인권침해 구제제도 발전방안 연구 155면 참조

[인권침해 방지를 위한 주요 제기사항]

- 인권침해 사례 교육을 통한 인권침해 판단기준의 정립
- 인권침해 구제 신청 시 익명성의 보장
- 전문상담인 제도의 확대 및 강화
- 구제제도 절차 간소화로 이용여건 보장
- 군내 인권보호 전문조직을 설립 혹은 외부전문기관 활용
- 과도한 작업지시의 자제, 일과시간 준수로 병영생활환경 개선
- 인권침해 방지를 위해 상급부대 및 국가적 차원이 지원 요망

다. 군인 권리보호제도 보완에 대한 장병 여론

군내 인권침해를 구제하기 위해 법적·제도적으로 보완해야 할 사항은 응답자 과반수 이상이 익명성 보장을 위한 제도를 1순위로 생각하는 것으로 나타났다. 인권구제제도의 교육 및 홍보를 활성화하여 인권침해를 구제해야 한다는 의견이 많았다고 한다.⁸³⁾

[인권침해 방지를 위해 추가 도입사항]

- 구제 신청 시 익명성 보장을 위한 법적·제도적 절차 강구
- 인권침해 구제제도의 교육 및 홍보 활성화로 인권침해 구제여건 보장
- 구제제도 시행절차 간소화, 시행방법의 개선으로 장병 이용여건 조성
- 인권침해와 관련된 법규 제정 강화
- 인권침해 사실의 정확한 규명과 신속한 후속조치 요구
- 인권 가해자 처벌 강화
- 인권 피해자의 지속적인 보호·관리 대책 강구
- 비사법적인 방법으로 처벌을 대체할 수 있는 방안 마련
- 정기적인 의견 수렴으로 지휘관과 병사들의 의사소통환경 조성
- 군내 간부/병사들 간의 의사소통 활성화
- 구제제도 이용 시 보고체계에 얽매이지 않는 처리절차 개선과 신속한 사후 처리

83) 앞의 군내인권침해 구제제도 발전방안 연구 156면 참조

라. 기존의 군 내부의 개혁의지에 대한 부정적 인식

군은 그동안 군기강 유지를 위해서는 인권이 제한되거나 무시될 수 있다는 잘못된 인식이 잔존해왔다.⁸⁴⁾ 그러나 군은 인권보장이나 장병의 권리보호가 안전한 병영환경을 조성하고 기강이 확립된 군대를 육성하는데 도움이 된다는 순기능을 간과하고 있었던 것이다.

참여정부시기에 논의해왔던, 군사법제도 개혁을 논의하는 과정에서 여러 가지 안이 제시되었으나 전혀 반영되지 않았고, 2007년에는 군인복무기본법이 입법예고안까지 나왔으나 국회에 상정된 이후 2008년 5월 임시국회 만료로 자동 폐기처리되었던 것만 보아도 군 내부의 개혁의지에 대한 부정적 인식을 볼 수 있다.

마. 최근 전군지휘관회의 등 여론에 떠밀린 군 권리보호제도 개선 노력

국방부는 윤일병 사건이후 군의 장병에 대한 인권보장이나 권리보호제도에 대해 안이하게 대처한 것 아니냐는 부정적 여론을 의식하여 전군 주요 지휘관 회의를 개최했다.

주요 지휘관 회의에서 언급된 내용과 '14. 8. 13. 박근혜 대통령에게 보고한 병영문화 혁신방안에 따르면, 1) 장병기본권 보장을 위한 가칭 '군인복무기본법'을 제정하고 권리구제 방안을 강구하겠다는 점, 2) 병영현장 의견수렴을 위한 '인권모니터단'을 확대 운영하고, 3) 소원수리나 고충처리 제도를 보완 방안으로 제3자에 의한 신고포상제도를 도입하고, 불이익이나 보복방지 규정을 신설하겠다는 점, 4) 국가인권위·국민 권익위원회와 협업체계를 강화하겠다는 점, 5)장병인권 및 인성교육을 강화하겠다는 점, 6) 보호관심병사에 대한 관리체계를 개선하겠다는 점 등을 제시하였다.

또한 육군본부는 '14. 4. 1. 인권업무규정을 전면개정하고, 국방부는 육군의 인권업무규정을 참고하여 '14. 8. 14. 군인권업무 훈령을 전면개정 하였다.

전면개정이유는 군 인권업무 훈령과 군 인권교육 훈령을 통합하는데 있고, 주요내용으로는 1) 군 인권교육 내실화(제17~19조) 2) 국방부 차원의 인권협의체를 구성하는 국방인권협의체를 운영(훈령 제7조), 3) 인권상담관 제도 정비(제35조~36조), 국방인권영향평가제도(제64조) 도입, 4) 국방인권모니터단 도입(제9조), 및 제3자 신고 포상제도(제60조 제3항) 등이다.

84) 2014. 8. 13. 주요지휘관회의 내부자료, 대한민국 국방부

위와 같은 국방부 전군지휘관 회의에서 제시한 내용과 군인복무기본법 제정, 인권업무 훈령에 대한 전면개정내용을 보면 확실히 이전의 규정을 보완하고 군인의 권익보호를 위해 진일보하였다고 평가할 수 있다. 최근의 군의 군인의 권익보호와 관련한 노력을 보면 군 자체적인 사고 후속조치 및 재발방지 노력의 실효성에 의문이 제기되고 있는 상황이라는 인식에 공감대가 형성되었다는 사실을 알 수 있다.

그러나 그동안의 군의 태도(대형사건 등으로 여론이 비등할 때는 급조한 대책을 내놓고 여론이 잠잠해지면 대책을 폐기) 등을 보면, 군인의 권리보호 제도가 군 내부의 노력만으로 인권 친화적 병영문화를 정착시킬 수 있을지에 대해서는 여전히 의문으로 남는다.

3. 여군 인권상황 및 실태분석

가. 여군 인권보호 개념

여군 인력은 전체 군 병력의 1%에 불과하지만 점차 증가하고 있다. 국방부는 2015년까지 장교 정원 대비 7% 수준, 2017년까지 부사관 정원 대비 5%로 증원할 계획을 가지고 있다. 여군은 현재 모든 분야에서 남군과 동일한 기준을 적용함으로써 군내 역할이 변하고 있는 과도기라고 할 수 있다.

우리나라 헌법 제10조의 “인간으로서의 존엄과 가치를 지니고, 행복을 추구할 권리”라는 인권의 측면에서 보면 여군은 법 앞의 평등한 시민인 동시에 국가의 안전과 국토방위의 신성한 의무를 수행하는 국군의 일원이며, 또한 모성권이 존중되어야 할 대상이다.

또한 군인의 인권, 즉 기본권은 남군과 여군이 다른 것이 아니며, 남군, 여군 모두에게 공통적인 문제라고 인식해야 한다. 본 연구에서는 여군의 복무여건, 여군 인권관련 제도, 선진국 사례, 설문 등 실태조사 결과를 바탕으로 현재의 여군 인권상황과 실태를 분석하였으며, 제5장에서 구체적인 정책제언을 제시하였다.

나. 여군 복무여건 분석

여군은 최초 1950년 단일병과로 출발하여 이제는 21개 병과에 다양한 직책에서 군 복무를 수행 중에 있다. 현재 여군의 인력현황은 다음 <표 4-185>와 같다.

<표 4-185> 여군장교 및 부사관 인력현황

구분	총괄	육군	공군	해군	해병대
여군장교	4,030	3,000	550	380	100
여군부사관	4,800	3,000	900	700	200

출처 : 국방일보, 2014.3.6, 위풍당당한 여군

육군의 보직관리규정⁸⁵⁾에 의하면 임무수행에 필요한 자격을 갖춘 여군장교는 모든 직위에 배치할 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행해야 한다. 그러나 다음의 몇 가지 경우에는 여군의 배치를 제한할 수 있다.

- 첫째, 지상근접전투의 참여를 주 임무로 하는 보병연대 및 포병연대의 전직위,
- 둘째, 특수작전 임무와 장거리 정찰임무를 수행하는 부대나 직위,
- 셋째, 여군들에게 적합한 생활시설을 구비하는데 과도한 비용 소요부대나 직위,
- 넷째, 직무와 관련된 신체 요구조건이 대다수 여군에게 부적절한 부대나 직위 등이다.

우리나라 여군의 운영실태와 비교할 수 있는 선진국 여군의 운영실태를 종합해 보면 다음 <표 4-186>과 같다.

85) 육군규정 113 장교보직관리규정 제9조 여군장교 보직

<표 4-186> 선진국 여군 운영실태 (2010년 기준)

구분	관 련 내 용	활용 제한부대
미국(14%)	'43년 여군단 창설 '70년 여군병과 해체 '76년 3군 사관학교 여성 개방	직접 지상전투임무 부대 제한 *보병, 기갑, 특수전부대 직접전투지역, 수륙양용차량제한
영국(6.5%)	'49년 여군단 창설 '92년 여군단 해체	보병, 기갑병과 제한 *유럽연합법에 의거 개방 검토
캐나다(11%)	'85년 여군 창설(간호병과) '87년 작전분야 여성 개방	전 병과 / 직위 개방 * 비전투분야 배치 원칙
프랑스(8.5%)	'71년 여군지원병제도 발족 '76년 여군단 폐지, 여군 행정단 발족	모든 병과 활용 육군의 80%는 행정직 근무
독일(2.2%)	'73년 의무장교 모집 '00년 전투병과 개방	공수, 특공, 전차 제한 비전투분야 배치 원칙
일본(6%)	'67년 여군 모병/활용 '85년 여성 군의관 양성 '92년 보병 개방, 사관생도 양성	보병, 전차, 경찰대 제한 적과 접촉, 화학방호부대 근무제한
이스라엘(30%)	'48년 건국시부터 남녀 징집제 전투, 비전투 전반에 활용	전장지역, 적 지역 투입금지

출처 : 조석희, “국방 여군 인권상황 실태 및 개선정책 제언”, 2014 건양대 추계 공동학술세미나 자료집(2014.9.16.), p.74.

도표에서 보는바와 같이 선진국 군대는 우리보다 더욱 확대된 여군정책을 추진 중에 있다. 물론 활용 제한부대와 직위를 여전히 유지하고 있으나 가능한 모든 분야에서 여군인력을 활용하고 있다. 우리 군도 이러한 세계적 추세를 감안하여 여군 인력정책을 재검토할 필요가 있다.

여군 인력의 확대에 따라 여군 인권보호 관련 제도도 다양하게 정비되어 왔다. 대표적인 것이 군 인권업무 훈령, 군 내 인권상담제도 운영, 군 인권교육훈령과 고충처리 관련 제도 등이며, 인사, 감찰, 법무, 기무, 헌병 등 여군 인권 및 고충처리 부서에서 각 군의 지침에 의거하여 여군의 인권보호나 고충처리 절차를 시행하고 있다.

현재 여군의 대부분은 조직만족도, 사기, 적성 일치도 등이 높고 이직 의도가 낮게 나타나고 있다. 왜냐하면 여군은 지원에 의해 선발되므로 자긍심, 책임감, 소속감이 강하다. 그러나 대체로 여군은 능력 대비 보직관리에 애로를 겪고있는 것이 사실이다. 그것은 대부분의 일선 지휘관과 참모들이 여군

이 자대에 배치되었을 때 추가적인 편의시설 설치, 다양한 보직관리의 어려움 등으로 부정적인 태도를 보이기 때문이다. 실제로 신규 병영시설은 여군을 위한 화장실과 휴식공간이 갖추어져 있으나 구형 병영시설은 이러한 시설이 미비한 실정이다.

여군의 복무 간에 언어폭력이나 인격모독이 발생하고는 있으나 많은 여군들이 이러한 문제에 대한 대응을 미온적으로 하고 있다. 특히 특정 외모에 대한 비하 발언, 언어 폭력, 인격 모독, 성 희롱 등에 대해서 ‘나로 인해’ 여군들에 대한 부정적인 인식이 확산될 수 있다는 생각 때문에 그냥 참고 견디는 경향이 강하다. 특히 성 희롱 피해 여부는 조직의 만족도와 이직의도에 큰 영향을 미치기 때문에 체계적이고 전문적인 교육과 대책이 더욱 필요해지고 있는 실정이다.

다. 여군 인권상황 실태 분석

여군 인권상황 실태조사를 통하여 분석하고자 하는 전반적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 현재 여군과 여군무원들의 인권수준은 어느 정도인지를 밝혀본다. 둘째, 여군과 여군무원들의 인권문제의 주된 이유를 확인해본다.

셋째, 성 희롱이나 성 폭력과 관련된 고충을 제기하는 절차가 잘 이행되고 있는지 살펴본다. 넷째, 여군과 군무원들에게 군내 인권구제 제도가 어떻게 작동되고 있는지 분석해 본다. 다섯째, 여군과 여군무원들에게 있어서 군과 가정의 양립될 수 있는 제도적인 조치가 어떠한 수준에서 적용되고 있는지 살펴본다.

실태분석은 설문과 심층면접조사를 통하여 실시하였으며, 여군장교, 여군부사관, 여군무원 총 194명을 대상으로 2014년 7월부터 8월에 걸쳐서 진행하였다.

(1) 여군과 여군무원들의 인권수준

여군과 여군무원들이 생각하는 인권수준과 지난해에 비하여 인권수준이 향상되었는지 저하되었는지 설문한 결과는 다음과 같다.

설문인원 186명 중에서 긍정적인 답변은 161명, 부정적인 답변은 33명으로 부정적인 답변이 약 25%를 차지하고 있다.

<표 4-187> 여군과 여군무원들의 인권수준의 인식

내 용	빈 도	퍼센트
매우 나쁘다	1	0.5
상당히 나쁘다	4	2.2
조금 나쁘다	20	10.8
조금 좋은 편이다	55	29.6
어느 정도 좋다	91	48.8
매우 좋다	15	8.1
합계	186	100

<표 4-188> 여군과 여군무원들의 인권수준을 지난해와 비교했을 때

내 용	빈 도	퍼센트
매우 나쁘다	1	0.5
상당히 나쁘다	1	0.5
조금 나쁘다	5	2.7
조금 좋은 편이다	80	44.0
어느 정도 좋다	77	42.4
매우 좋다	18	9.9
합계	182	100

설문인원 182명 중에서 긍정적인 답변은 175명, 부정적인 답변은 7명으로 부정적인 답변, 즉 여군인권 수준이 지난해 보다 더 나빠졌다고 생각하는 사람이 약 3.7%를 차지하고 있다.

(2) 여군과 여군무원들의 인권문제의 주된 이유

여군과 여군무원들이 생각하는 인권문제의 주된 이유는 무엇이라고 생각하는지에 대하여 설문한 결과는 다음과 같다.

<표 4-189> 여군과 여군무원들이 생각하는 인권문제의 주된 이유

내 용	빈 도	퍼센트
군대란 원래 그런 곳이다	20	15.4
군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다	38	29.2
인권관련 법령과 제도에 문제가 있다	17	13.1
남자군인들의 편견에 문제가 있다	36	27.7
여군/여군무원 상호간의 문제가 있다.	15	11.5
기타	4	3.1
합계	130	100

설문인원 130명 중에서 군대란 그런 곳이라는 체념이나 남자군인의 편견 등 부정적인 답변은 56명으로 43.1%이며, 군대의 지휘통솔 및 교육훈련에 문제가 있다는 답변이 29.2%로 가장 많았다.

(3) 여군과 여군무원들이 성희롱이나 성폭력 피해 경험과 조치

여군과 여군무원들이 성희롱이나 성폭력의 피해를 경험한 적이 있는지, 그리고 어떻게 조치하고 있는지에 대하여 설문한 결과는 다음과 같다.

<표 4-190> 여군과 여군무원들의 1년 동안 성희롱이나 성폭력 피해 경험

내 용	빈도	퍼센트	비고
예	12	6.3	당한 적이 있다 : 12명
아니오	177	93.7	
합 계	189	100	

<표 4-191> 여군과 여군무원들의 1년 동안 성희롱이나 성폭력을 본 경험

내 용	빈도	퍼센트	비고
예	51	27.3	본 경험이 있다 : 51명
아니오	136	72.7	
합 계	187	100	

<표 4-192> 근무부대에서 1년 동안 성희롱이나 성폭력의 고충제기 사례

내 용	빈도	퍼센트	비고
예	13	7.0	고충제기 없음 : 174명
아니오	174	93.0	
합 계	187	100	

<표 4-193> 근무부대에서 1년 간 성희롱이나 성폭력의 고충제기 시 절차의 공정성

내 용	빈도	퍼센트	비고
예	55	74.3	공정하게 처리 : 55명
아니오	19	25.7	
합 계	74	100	

<표 4-194> 근무부대에서 1년 간 성희롱의 경험이 있다면 조치한 방법

내 용	빈 도	퍼센트
행위자에게 거부 의사를 분명히 했다	11	39.3
부대 내 여성고충상담관이나 인권상담관에게 알렸다.	5	17.9
국가 인권위 및 국민권익위에 알렸다	1	3.6
소속부대 상관이나 지휘계통으로 보고하였다	4	14.3
대응하지 못하고 이후에도 문제제기를 하지 못했다	5	17.8
기타	2	7.1
합계	28	100

설문 응답자 중에서 지난 1년 동안 성희롱이나 성폭력 피해 경험이 있다는 답변이 6.3%이었으며, 주변에서 본 경우는 27.3%이었다. 그리고 이러한 문제로 고충을 제기한 경우는 7%였고 절차의 공정성에는 25.7%가 부정적인 답변을 했다.

특히 성희롱을 경험했던 경우 지휘계통으로 보고한 것이 14.3%, 어떠한 조치도 못한 경우가 17.8%였다. 설문자 194명 중에 166명인 85.6%가 무응답하였는데 이것으로 봐서 부정적 인식이 강한 것으로 사료된다.

(4) 여군과 여군무원들이 인권침해 시 구제제도의 이용실태

여군과 여군무원들이 인권침해를 받았을 경우 구제제도를 이용하는 실태와 군대 내의 구제제도와 군대 외의 구제제도에 대한 만족도를 설문한 결과는 다음과 같다.

<표 4-195> 인권침해를 당할 경우 조치방법

내 용	빈 도	퍼센트
가족, 친지나 동료와 상담하여 해결하겠다	33	17.7
군 사법당국에 신고하여 조치를 취하겠다	10	5.4
부대 내 여성고충상담관과 상담하여 해결하겠다	73	39.3
부대 내 인권상담관과 상담하여 해결하겠다	14	7.5
국가인권위나 국민권익위에 진정하여 해결하겠다	7	3.8
소속부대 상관이나 지휘계통으로 보고하여 해결하겠다	43	23.1
기타	6	3.2
합계	186	100

<표 4-196> 인권침해를 당한 경우 이용한 구제제도

내 용	빈 도	퍼센트
군법무관실의 인권 상담관	4	4.8
병영생활 전문상담관	6	7.1
여성 고충상담관	43	51.2
소원수리	6	7.1
국가 인권위, 국민 권익위	3	3.6
기타	22	26.2
합계	84	100

설문 응답자 중에서 인권침해를 당할 경우 부대 내의 여성고충상담관과 상담하여 해결하겠다는 답변이 39.3%이고 지휘계통으로 보고하겠다는 응답이 23.1%로 가장 많이 나타났다. 인권침해를 당한 경우 이용한 구제제도는 여성고충상담관이 51.2%로 가장 많았으나, 설문자 194명 중 110명인 56.7%가 무응답하여 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 추정된다.

<표 4-197> 군내 구제제도에 대한 만족도

내 용	빈 도	퍼센트
매우 나쁘다	4	4.7
상당히 나쁘다	3	3.5
조금 나쁘다	21	24.7
조금 좋은 편이다	26	30.6
어느 정도 좋다	29	34.1
매우 좋다	2	2.4
합계	85	100

설문응답자 중에서 군내 구제제도에 67.1% 만이 긍정적인 답변을 하였으며, 32.9%가 부정적인 답변을 하였고, 설문인원 194명 중 109명인 56.2%가 무응답함으로써 부정적인 인식이 있는 것으로 나타나고 있다. 만족하지 못한 이유는 비밀보장이 잘 지켜지지 않는다는 응답이 11.3%로써 구제체계의 가동 시 가장 중요한 요소인 것으로 확인되었다.

<표 4-198> 군내 구제제도에 대해 만족하지 못한 이유

내 용	빈 도	퍼센트
상담관 및 고충처리 담당자가 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못하였다	7	13.2
상담관 및 고충처리 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다	6	11.3
나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다	22	41.6
상담관이 군 지휘체통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충 문제를 상담 및 해결에 한계가 있었다	13	24.5
절차가 너무 복잡하여 쉽게 이용하기 어렵다	1	1.9
기타	4	7.5
합계	53	100

<표 4-199> 군내 구제제도에 대한 만족도

내 용	빈 도	퍼센트
매우 불만족	1	1.9
상당히 불만족	6	11.2
조금 불만족	9	17.0
조금 만족한 편이다	18	34.0
어느 정도 만족한다	18	34.0
매우 만족한다	1	1.9
합계	53	100

<표 4-200> 군대 외 구제제도에 대해 만족하지 못한 이유

내 용	빈 도	퍼센트
담당자가 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못했다	4	12.1
담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다	6	18.2
내가 속한 부대와 먼 거리에 있어서 실질적 고충처리와 상담이 이루어지기 어렵다	7	21.2
나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다	14	42.5
절차가 너무 복잡하여 쉽게 이용하기 어렵다	1	3.0
기타	1	3.0
합계	33	100

<표 4-201> 인권침해 시 가장 이용하기 쉬운 제도

내 용	빈 도	퍼센트
인권 상담관 제도	25	15.2
여성고충 상담관 제도	108	65.9
병영생활 전문상담관 제도	8	4.9
소원수리제도	12	7.3
기타	11	6.7
합계	164	100

설문응답자 중에서 군내 외의 구제제도에 69.9% 만이 긍정적인 답변을 하였으며, 30.1%가 부정적인 답변을 하였으나, 설문자 194명 중에서 133명인 72.7%가 무응답한 것으로 보아 부정적인 인식이 있는 것으로 추정된다.

만족하지 못한 이유는 비밀이 잘 지켜지지 않는다는 응답이 41.6%로써 구제제도의 가동 시 가장 중요한 요소인 것으로 확인되었으며, 인권침해 시 가장 이용하기 쉬운 제도는 여성고충상담관 제도가 65.9%로써 가장 높게 나타났다.

(5) 여군과 여군무원들에게 군과 가정이 양립될 수 있는 제도적 조치

여군과 여군무원들에게 있어서 군과 가정이 양립할 수 있도록 제도적 조치들이 어떠한 수준에서 조치되고 있는지를 설문한 결과는 다음과 같다.

<표 4-202> 군과 가정생활 양립을 위한 제도 중 이용해 본 제도

내 용	빈 도	퍼센트
육아 휴직	27	32.1
육아를 위한 탄력근무	8	9.5
모성 보호시간	3	3.6
출산 휴가	17	20.2
여성보건 휴가	29	34.6
합계	84	100

<표 4-203> 군과 가정생활 양립을 위한 제도 이용 시 불편한 점

내 용	빈 도	퍼센트
매우 불편하다	4	3.4
상당히 불편하다	14	12.0
조금 불편하다	30	25.6
조금 만족한 편이다	21	17.9
어느 정도 만족한다	37	31.6
매우 만족한다	11	9.5
합계	117	100

<표 4-204> 제도 이용 시 불편한 이유

내 용	빈 도	퍼센트
업무가 많아서	12	11.5
상급자가 싫어해서	17	16.3
제도를 잘 몰라서	9	8.7
행정절차가 불편해서	6	5.8
주변에 눈치 보여서	60	57.7
합계	104	100

설문응답자 중에서 육아휴직 32.1%, 여성보건휴가를 34.6% 이용한 바가 있다고 응답하였으며, 군과 가정생활 양립을 위한 제도에 대한 부정적인 답변은 41%로써 부정적인 인식이 상당히 있는 것으로 나타나고 있다.

제도 이용 시 불편한 이유는 주변에 눈치가 보여서 어렵다는 응답이 57.7%로써 가장 해소가 필요한 요소인 것으로 분석이 되었다.

4. 국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도의 적정성 분석

전공사상 군인, 즉 전사·전상·순직·공상 군인⁸⁶⁾은 전시 및 평시에 국방의

86) '국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률' 제4조에서는 전공사상 군경을 1)전투 또는 이에 준하는 직무수행 중 사망한 전몰군경, 2)전투 또는 이에 준하는 직무수행 중 상이를 입고 전역 또는 퇴직한 전상군경, 3)교육훈련 또는 직무수행 중 사망한 순직군경, 4)교육훈련 또는 직무수행 중 상이를 입고 전역 또는 퇴직한 공상군경으로 구분하고 있다.

의무를 이행하는 과정에서 희생하거나 신체장애를 입은 자들이다. 우리나라는 한국전쟁과 월남전 참전과정에서 수많은 군인들이 전사 및 순직하였고, 지금도 위험하고 열악한 군 복무 환경 특성상 상당수의 군인들이 군 복무 중 생명을 잃거나 다양한 형태의 장애를 입고 있다.

「대한민국 헌법」은 국군의 사명을 “국가의 안전보장과 국토방위의 신성한 의무를 수행”하는 것으로 규정하고 있다.⁸⁷⁾ ‘신성한 의무를 수행’하다가, ‘국가를 위하여 희생’한 전공사상 군인에 대해 국가차원의 예우와 보상을 하는 것은 국가보훈의 토대이며 핵심이다. 일반적으로 국가보훈은 ‘공동체의 존립·발전을 위하여 희생 또는 공헌한 국민들에게 그에 상응하는 유무형의 물질적·정신적 보상과 예우를 행함과 동시에 구성원들이 이를 기억할 수 있도록 함으로써 이들의 명예로운 삶이 유지·보장되도록 하는 국가적 차원의 활동’으로 정의할 수 있다.⁸⁸⁾

국가보훈에 관한 최상위 법령인 「국가보훈기본법」은 보훈의 목적과 이념을 다음과 같이 규정하고 있다. 이 법에 따르면, 국가보훈의 목적은 1)국가를 위하여 희생하거나 공헌한 사람의 숭고한 정신을 선양하고, 2)그와 그 유족 또는 가족의 영예로운 삶과 복지향상을 도모하며, 3)나아가 국민의 나라사랑 정신을 함양하는 데 있다. 보훈의 기본이념은 “국가를 위하여 희생하거나 공헌한 분들의 숭고한 정신을 기억하고 선양하는 것을 정신적 토대로 삼아 국민통합과 국가 발전에 기여”하는 것이다.

국가보훈의 목적과 기본이념에 비추어 볼 때 국가보훈 정책은 다음의 세 가지 측면에서 의미를 갖는다. 첫째, 국가보훈정책은 국민통합 및 단결의 구심점 역할을 하는 상징 정책이다. 국민통합의 관점에서 국가의 존립과 발전을 위하여 희생하거나 공헌한 분들을 국가가 충분히 보상하고 그들을 예우하며, 그들의 애국정신을 본받는 것은 중요하다. 지금과 같이 다문화 사회가 진전되어 가고 있는 상황에서는 더욱 그러하다. 국가를 위해 희생하고 헌신한 사람들이 국민의 사랑과 존경 속에 영예로운 삶을 사는 것 자체가 국민적 일체감을 조성하고 나아가 국가관을 확립하는 데 핵심적 역할을 수행한다.⁸⁹⁾

둘째, 국가보훈은 국가복지정책의 핵심이다. 전쟁과 변란 등 나라가 위기에 처했을 때 희생과 헌신을 한 사람들과 그 유족들의 영예로운 생활이 유지

87) 대한민국 헌법 제5조 제2항. “국군은 국가의 안전보장과 국토방위의 신성한 의무를 수행함을 사명으로 하며.....”

88) 김종성, 『국가보훈정책론』 서울: 일진사(2006), pp.21-21.

89) 대표적 다문화 국가인 미국은 ‘국가를 위해 희생한 사람은 국가가 끝까지 책임진다’고 하는 보훈이념을 갖고 있는 것으로 평가받고 있다. ‘라이언일병 구하기’ 등의 영화, 지금도 북한지역에서 이루어지고 있는 유해송환정책은 이를 상징적으로 보여주고 있다.

및 보장되도록 하는 것은 국가가 책임져야 할 지극히 당연한 대표적 공적부조(公的扶助)이다. 심신장애가 발생하여 생활능력을 상실한 사람들에게 대한 생활안정과 복리증진은 물론이고, 아울러 사망으로 인해 발생하는 직계가족의 생활을 국가가 책임지지 않는다면 이는 국가가 부담해야 할 가장 당연하고도 중요한 복지를 간과하고 있는 것이다. 이 점에서 보훈대상자에 대한 복지는 국가복지정책의 수준을 결정하는 바로미터이다.

셋째, 국가보훈정책이야말로 국가안보를 견고히 뒷받침하는 초석이다. 개인주의 및 물질만능주의가 팽배해지고 있는 사회 환경 속에서 개인에게 국가를 위한 희생과 헌신을 기대하는 것은 보다 어려운 일이 되고 있다.⁹⁰⁾ 국가를 위해 기꺼이 희생과 헌신을 하는 것은 국가가 나의 희생과 헌신을 기억하고 내 가족을 책임지리라는 확신이 있을 때 가능하다. 예컨대 군인이 목숨을 걸고 국가를 위해 임무수행을 할 때, 국가가 남은 가족을 책임져 줄 것이라는 믿음이 없다면 실전적인 훈련은 말할 것도 없고 실제 전투에서 목숨을 바쳐 임무를 수행하는 것은 거의 불가능하다. 국가의 적극적인 보훈정책의 시행여부는 국가가 절체절명의 위기에 처했을 때 애국심을 발휘하게 하는 바로미터이다.

본 항에서는 국가보훈정책의 핵심이 되는 전공사상 군인을 중심으로 이들의 예우와 보상의 적정성을 검토한다.

가. 국가보훈대상으로서의 전공사상 군인의 위상

우리나라의 보훈제도는 1950년 4월 15일 정부수립 후 ‘원호’라는 이름하에 ‘군사원호법’과 ‘경찰원호법’으로 출발하였으나 전후 복구사업 등으로 유명무실화 되었다. 이후 1961년 11월 1일 「군사원호보상법」을 비롯한 5개 관련 법률을 제정하여 비로소 보상금, 의료, 직업보도, 교육보호, 정착대부 등 체계적인 보훈정책을 시행하였다.⁹¹⁾

범 정부차원에서 최초로 시행한 당시 보훈행정의 대상은 다름 아닌 상이군경, 전몰군경과 그 유족으로 이른바 전공사상 군경과 그 유족이다. 이후 보훈대상자의 범위가 1962년 애국지사 4.19혁명 사망자 및 희생자로 확대되

90) 병 복무기간이 단축됨에 따라 우수한 초급간부를 확보하는 것이 군의 큰 과제로 대두되고 있다. 간부가 수행해야 할 책무의 중압감과 병보다 긴 복무기간은 초급간부 지원을 회피하게 하는 요인이 되고 있다.

91) 당시 한국전쟁이후 거리를 떠돌고 결식할 정도의 15~17만여 명의 상이군인들이 방치되어 있었으나 이 법을 계기로 최초로 국가로부터 체계적인 보호를 받게 되었다.

었고, 1974년에는 공상 및 순직공무원이 포함되는 등 현재에 이르기까지 그 대상이 지속적으로 확대되어 왔다.

현재 예우법에서는 18개 부류를 적용대상 국가유공자로 분류하고 있는 바 1)순국선열, 2)애국지사, 3)전몰군경, 4)전상군경, 5)순직군경, 6)공상군경, 7)무공수훈자, 8)보국순훈자, 9)6.25참전 재일학도의용군인, 10)참전유공자, 11)4.19혁명 사망자, 12)4.19혁명 부상자, 13)4.19혁명 공로자, 14)순직공무원, 15)공상공무원, 16)국가사회발전 특별공로순직자, 17)국가사회발전 특별공로상이자, 18)국가사회발전 특별공로자 등이 그것이다.

이 외에도 우리나라의 보훈대상은 독립유공자, 참전유공자, 5.18민주유공자, 고엽제후유의증 환자, 특수임무수행자, 제대군인 등에 관한 예우 및 지원 관련 법령에 의해 더욱 확대되었다.⁹²⁾

<표 4-205> 보훈행정대상의 확대과정

순	시 기	행 정 대 상
1	1961년	상이군경, 전몰군경과 그 유족
2	1962년	애국지사, 4.19혁명사망자와 그 유족 및 희생자, 월남귀순자
3	1968년	재일학도의용군, 반공포로 상이자
4	1974년	공상, 순직공무원
5	1975년	무공훈장수훈자(태극, 을지)
6	1984년	무공훈장수훈자(화랑, 충무, 인헌), 보국훈장수훈자, 국가사회발전특별공로자, 장기복무 제대군인
7	1993년	고엽제후유(이증)환자, 참전군인
8	2001년	4.19혁명공로자
9	2002년	5.18민주유공자, 참전유공자
10	2004년	특수임무수행자
11	2006년	6.25전쟁의 국군포로

출처 : 강성부, “한·미·일 국가보훈제도의 비교연구”, 창원대학교 석사학위청구논문(2008), p.11.

이렇게 우리나라가 세계 어느 나라보다도 많은 영역을 보훈대상으로 관리

92) 2013년 11월 말 기준 국가보훈대상자는 총 858,986명이며 이중 전몰·전상·순직·공상군경 등 전공사상자는 237,479명으로 전체 국가보훈대상자의 약 1/4의 규모이다.

하고 있는 데에는 여러 측면의 설명이 있을 수 있다. 그러나 “정부수립 이후 제대로 된 일반적 사회보장제도를 발전시키지 못하여 ‘필요한 범위 내에서 최소한의 사회보장 정책’을 실시할 수밖에 없었고, 경제성장과 민주화를 성취하는 과정에서 일부 특수한 대상을 중심으로 하거나 선거를 의식하는 ‘정치 종속적 사회정책’ 또는 ‘유권자 종속적 사회정책’을 전개한 것에 기인한다”⁹³⁾는 분석이 설득력을 갖는다. 정부는 여러 가지 여건상 보훈대상을 진정한 존경의 객체로서 예우하기 보다는 어쩔 수 없이 국가를 위한 희생으로 유발된 생활상의 어려움을 최우선적으로 해결해 주는 데 정책 초점을 두었다고 할 수 있다.

외국의 사례는 전공사상 군인이 보훈정책의 중핵을 차지하고 있다는 점을 잘 보여준다. 외국의 보훈제도는 크게 ‘제대군인 관리차원’의 제도와 ‘전쟁희생자 부조 차원’의 제도로 나눌 수 있다. 외국의 제도를 볼 때 일반적으로 보훈기구에서 관장하고 있는 보훈대상은 전공사상 군인을 핵심으로 하고 각국의 고유한 역사적 배경과 환경에 따라 대상을 조금씩 달리 설정하고 있다. 영국·프랑스·독일의 경우처럼 독립 운동자를 포함시키고 있는 외에 그 대상은 주로 전공사상 군인이다.⁹⁴⁾ 외국에 비하면 우리나라의 보훈대상자의 범위는 너무 광범위하다.

헌법 제32조 제6항은 “국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다”고 규정하고 있다. 이는 국가가 이들을 제일의 보훈대상으로 상정하고 있음을 시사한다. 국가보훈의 기본이념과 취지에 비추어 볼 때 국가보훈정책 대상의 핵심은 다름 아닌 전공사상 군인이며 따라서 이를 중심으로 국가보훈의 외연이 확대되어야 한다. 나라를 지키기 위해 생명과 신체의 상해를 입은, ‘특별한 희생’을 한 이들이야말로 국가보훈정책의 핵심 대상이다. 이들에 대한 정당한 보상과 예우는 우리 사회의 국민적 통합과 단결을 이루는 기초가 되며, 국가의 복지정책과 안보정책의 수준을 결정하는 바로미터이다.

93) 전광석, 『한국사회보장법론』 (서울: 법문사, 2005), pp. 21~22.

94) 권영복, “국가보훈제도에 있어서 전공사상군경의 법적 보호에 관한 연구”, 동국대학교 박사학위청구논문(2009) pp.19~21.

<표 4-206> 각국의 보훈제도에서 관장하는 보훈행정대상 범위

구 분	임 무 수 행						민 간 인			
	군 인				경찰	공무원	독립운동	민중운동	폭력희생	전쟁희생
	전쟁사상	평시사상	참전군인	제대군인	순직공상	순직공상				
미국	○	○	○	○						
영국	○	○								○
캐나다	○	○	○	○						
호주	○	○	○	○						
프랑스	○	○	○	○			○			○
독일	○	○							○	○
러시아	○	○	○	○						○
일본	○	○								
중국	○	○	○	○						
대만	○	○	○	○						
이스라엘	○	○					○			
대한민국	○	○	○	○	○	○	○	○		

출처 : 국가보훈처, 『빛나라 보훈나라』 (2007), p.28.

나. 전공사상 군인의 특성과 지원제도

(1) 전공사상 군인의 특성

군 조직은 국가 존립을 위한 목표의 특수성으로 목적의 절대성, 계급적 권위, 집단의 결속성 등의 사회·문화적 조직 특성을 갖고 있다. 이것은 계급과 직위에 의한 확일적 생활 강조, 재 사회화를 통한 전체성 강조 등의 직무환경으로 연결된다. 군의 직업적 특성은 다른 어떤 직업보다도 다음과 같은 점에서 차이가 있다.⁹⁵⁾

첫째, 군은 국가안보에 대한 책임을 지는 집단으로서 본질적으로 유사시 전투에서 승리함을 목적으로 한다. 따라서 군의 임무수행은 항상 고된 훈련

95) 육군본부, “육군복지 종합발전계획”, 2010.

과 위험을 내포한다. 무엇보다 생명을 담보로 임무를 수행한다는 점에서 높은 재해위험을 가진다. 군인과 공무원의 재해사망률을 비교하면 군인의 사망률은 공무원의 2배에 달한다.⁹⁶⁾

<표 4-207> 군인과 민간인의 재해사망률 비교(단위 %)

구 분	군 인	민 간 인	
		공 무 원	사 기 업
연간 사망률	0.081	0.04	0.036

출처 : 국방부, 2000

둘째, 빈번한 이사와 별거 등으로 경제적, 심리적 부담감이 크다. 군인의 평균 이사 회수는 14.7회, 군 가족의 별거율은 32%로 이사 및 별거에 따른 경제적 부담뿐만 아니라 자녀교육에서도 많은 어려움을 겪는다. 셋째, 대부분의 군인은 격오지에서 근무를 한다. 군 부대가 대부분 산간, 농·어촌, 섬 지역에 위치하여 약 절반에 이르는 군인과 그 가족이 전국의 오지에서 생활하고 있다. 공무원은 읍·면 지역에 근무하더라도 대부분 실제 근무 및 거주 지역은 비교적 주민 밀집단지에 위치하고 있는 상황임에 비해, 군인의 경우는 연고지와 무관하게 배치될 뿐만 아니라 해당 지역에서도 상대적으로 심한 격오지에서 근무한다. 넷째, 근무시간이 정해져 있지 않은 무정량성을 갖는다. 군인은 임무수행을 위해 반드시 실시해야 하는 각종 주·야간 교육훈련 및 야외 전술훈련 등으로 정상적인 출·퇴근이 제한되며, 비상대기 및 당직근무 등으로 일과 후나 공휴일에도 부대에서 대기하는 경우가 많다. 또한 작전 반응속도를 고려하여 일정한 정도의 군 위수지역을 이탈하는 것이 제한된다.

다섯째, 군 임무수행의 특성과 피라미드의 군 구조 특성상 군은 조기에 정년을 맞이하는 직업이다. 현재 군 장교의 경우 연령정년은 소령 45세, 중령 53세, 대령 56세로 공무원 및 일반인에 비해 매우 짧고, 직업군인의 전역 시 연령은 대체로 40~50세 전후로 일반공무원에 비해 평균 12년 정도 빠르다.

여섯째, 군 복무 중 사회에서 필요한 전문기술 습득이 곤란하며 사회와의 연계성도 미흡하다는 평가를 받는다. 장기간 군 복무로 인해 사회와 교류가 어렵고 군 복무 중 취득한 전문기술과 기능이 사회와 연결되지 못해 군의 전문기능인이 사회에서는 무기능자로 간주되는 경향이 있다.⁹⁷⁾

96) 군인의 연령정년이 일반공무원에 비해 짧다는 점을 고려할 때, 실제 재해사망률은 공무원에 비해 2배 이상이 될 것이다.

<표 4-208> 군과 사회의 근무환경 비교

요 소	군 인	민 간 인	
		공무원	사기업
이사 횟수	14.7회	연고지 근무	
근무지역	읍, 면: 47.8% (격오지: 41.9%)	읍, 면: 33.5%	주로 도시지역
노사협약	불가	부분적 기능	노사 협의체
업무 내용	군사작전(초긴장)	공공서비스	상품생산
활동 자유	매우 낮음	보통	매우 많음
위험직종등급	3급	일반직: 무급	사무직: 무급
재취업률	약 20%	불필요	양호함
근무량(시간)	24(무정량근무)	8(정량근무)	8(정량근무)
면직(전역)	군법적용(생명담보)	임의	임의
자녀교육	이사 횟수만큼 학교 전학	근무지 학교교육	
직업 인기도	12/12	2/12	회사원1/12

출처 : 군인연금제도 개선위원회, 2003

한편 군 조직 특성으로 군인가족은 보통 집단과 일상생활 양식이 다르며, 군인과 마찬가지로 군인의 역할을 함께 나누고 있다고 보아도 과언이 아니다. 잦은 이사, 잠재적으로 위험한 환경에의 노출, 지역적·환경적 분리와 고립감, 엄격한 계급사회의 공동체 생활 등으로 군인가족은 많은 스트레스를 받는다. 이러한 군 공동체 생활 가운데에 순직 군인의 배우자가 느끼는 고통의 맥락은 더욱 특수하다.⁹⁷⁾

첫째, 일반적인 사별시기보다 일찍 상실을 경험한다. 군에서 위험 가능성이 높은 임무는 보통 젊은 시기의 병사, 초급 부사관과 장교에게 주어진다. 이런 이유로 많은 순직 군인 부인들은 젊은 시기에 사별을 경험하기 때문에 자녀 양육기의 생활주기와 맞물리게 됨에 따라 여성 ‘한 부모’로서 사회 재

97) 현재 우리 제대군인의 재취업률은 52.6% 수준으로 선진 외국의 제대군인 취업률 90% 이상(미국 95%, 일본 98.3%, 독일 90%)에 비해 현저히 낮다(국방일보, 8.26). 선진 외국의 높은 제대군인 취업률을 고려할 때, 군에서 체득한 경험과 역량이 사회가 필요로 하는 역량과 실제 차이가 나는 것인지, 아니면 우리나라에서 발생하는 특별한 현상인지 살펴볼 필요가 있다.

98) 이윤수, “순직군인 배우자를 위한 군 사회복지실천 연계 방안”, 『한국군사회복지학』 제3권 제2호(2010. 12), pp. 11~12.

적응과 자녀 양육에 많은 스트레스를 받게 된다. 둘째, 일반적으로 군인가족은 결혼 실패, 자녀가 학령기 이전인 초급장교, 부사관 시절에 함께 관사생활을 한다. 순직군인 부인들 대부분은 군 조직 안에서 남편과 함께 군 가족으로서의 소명과 희생을 해 왔다. 이러한 특성으로 순직 사고 후에는 배우자 상실뿐 아니라 소속된 조직과 지위 상실이 함께 동반된다. 이는 사회적·문화적 고립 속에서 조직 문화에 적응되어 생활해 왔기 때문에 사회로 다시 적응하기 위해 일반 여성 ‘한 부모’보다 더 큰 어려움을 가지게 된다. 셋째, 군인의 순직은 특수한 임무수행의 성격상 국가와 군 조직에서는 충분히 예상될 수 있다. 그러나 순직군인 배우자는 본인의 남편이 죽는다는 생각을 하지 않으려하는 특성이 있다. 또한 젊은 시기에 임무수행 중의 갑작스런 죽음으로 애절함과 안타까움을 가진다. 이러한 기대되지 않은 불의의 순직은 정신적 외상을 가져 올 수 있다.

군 복무를 의무로 수행하는 일반병사에게 있어 군 복무는 고된 훈련 이외에도 엄격한 위계질서 속의 생활에서 오는 상당한 정도의 심리적 긴장, 사회와의 단절감, 자기계발의 제한과 경제적 기회상실, 기본권의 제한 등을 의미한다. 직업군인이든 혹은 의무로 복무한 일반병사이든 간에 전공사상 군인은 대부분 젊은 시절 군 복무 중 부여된 임무를 수행하다가 생명을 잃거나 장애를 입은 자들이다.⁹⁹⁾ 이들 중 특히 전상·공상 군인은 신체 상이로 인하여 전역함으로써 직무에서 배제되거나 취업기회가 제약될 수밖에 없고 그에 따른 불이익은 모두 본인과 가족들에게 전가된다는 점에서 이들에 대한 보호를 제도화하는 것은 국가의 의무라 할 수 있다. 헌법 제32조 제6항이 특별히 전몰군경의 유족과 상이군경 등에 대하여 우선적 근로기회를 부여한 것은 이를 염두에 둔 것임을 알 수 있다.

(2) 전공사상 군인에 대한 지원제도

전공사상 군인은 군인연금법과 병역법 및 국가유공자 예우법에 의하여 보상을 받는다. 병역법은 이들이 국가유공자 예우법에 따라 보상을 받도록 규정(법 제75조 제1항)하고 있으며, 이에 따라 국가유공자 예우법에서는 각종 급여를 규정하고 있다. 이와는 별도로 군인연금법에서도 각종 급여를 규정하고 있다. 따라서 사실상 전공사상 군인은 군인연금법과 국가유공자 예우

99) 우리나라 1급 장애 국가유공자의 95%이상이 20대 초반 군 복무 당시에 장애를 얻은 사람들이다. (세계일보, 2011. 7. 19.)

법에 의하여 보상을 받는다고 할 수 있다. 그러나 군인연금법상의 급여는 원칙적으로 ‘부사관 이상의 계급’에 적용되고 일반병사에게는 군인연금법에 의하여 지급되는 연금 중 사망보상금과 장애보상금만이 적용될 뿐이어서 사실상 국가유공자 예우법이 전공사상 군인에 대한 실효성 있는 보상제도로서 의미가 있다.¹⁰⁰⁾

국가유공자 예우법은 국가보훈기본법을 근간으로 하여 국가유공자와 그 유족의 “영예로운 생활이 유지 및 보장”되도록 실질적인 보상이 이루어져야 한다는 기본이념 아래 전공사상 군인에 대한 예우와 보상을 보훈급여금, 교육지원, 취업지원, 의료지원, 대부, 그 밖의 지원 등으로 구분하여 구체화하고 있다.¹⁰¹⁾

예우법 시행령 제22조에서는 보상금의 지급을 규율하고 있는 바, 전공상 군경에게는 상이정도를 기준으로 1급 1항 내지 7급으로 10단계로 세분하여 보상금을 차등지급하고, 전사 및 순직 군경의 유족에게는 일정액의 보상금을 지급하고 있다.

보상금과는 달리 수당은 공헌에 대한 예우 및 개별 여건 등을 고려하여 지급되는 것으로 전상수당은 6.25전쟁 등에 참전하여 상이를 입은 전상군경에 대하여, 간호수당은 양안 실명 및 상·하지 절단 등 실제 간호가 필요한 대상자에 한하여 선별 지급한다. 생활조정수당은 생계곤란 시 신청자에 한해 생활수준 조사 후 지급하고, 고령수당은 부양가족 수당을 받지 않은 60세 이상자를 대상으로 지급한다.

2014년 현재 국가유공자 및 유족에 대한 보상금 지급체계는 아래의 <표 4-209>와 같다.

가. 100) 군인연금법에서 제31조에서는 군인이 공무를 수행하다가 사망한 경우에 적용되는 사망보상금 지급기준을 제시하고 있다. 이에 따르면 전사자의 유족에게는 군인 전체의 기준소득월액 평균액의 57.7배에 상당하는 금액을 지급하는데 약 1억원 상당의 금액이 된다.

나. 101) 국가유공자예우법은 유공자에 대한 예우와 보상을 보훈급여금(제11조 및 제20조), 교육지원(제21조 및 제27조), 취업지원(제28조 및 제39조), 의료지원(제41조 및 제45조), 대부(제46조 및 제62조), 그 밖의 지원 등(제64조 및 제68조)으로 구분하여 기술하고 있다.

<표 4-209> 전공사상 군경 및 유족에 대한 보상금 월 지급액
(2012. 7. 1. 이후 등록자) (단위 : 천원)

대 상 별		보상금	중상이부가수당	합계
상 이 자	1급 1항	2,429	1,700	4,129
	1급 2항	2,291	1,146	3,437
	1급 3항	2,193	658	2,851
	2 급	1,950		1,950
	3 급	1,822		1,822
	4 급	1,529		1,529
	5 급	1,267		1,267
	6급 1항	1,156		1,156
	6급 2항	1,064		1,064
	6급 3항	713		713
	7 급	362		362
	간호수당	상시 2,100/ 수시 1,400		
	전상수당	21		
	부양가족수당	배우자 100/ 자녀 50		
	고령수당(60세이상)	부양가족수당 비해당시 97		
유 족	배우자	전몰·순직	1,163	1,163
		상이 1~5급	1,109	1,109
		상이 6급	406	406
	부 모	전몰·순직	1,143	1,143
		상이 1~5급	1,091	1,091
		상이 6급	386	386
	자 녀	전몰·순직	1,349	1,349
		상이 1~5급	1,288	1,288
		상이 6급	588	588
	부 양 가 족 수 당		자녀 100/ 제매 200	
	2명이상 사망수당		274	
	고 령 수 당(60세이상)		부양가족수당 비해당시 배우자 149/ 부모97	
생활조정수당 (생활수준 고려, 신청 시)		가족 3인이하 : 150~210, 4인이상 : 200~260		

출처 : 병무청, “2014년도 보훈보상금 등 월지급액”, 2014.

보훈급여금 외 주요 지원내용은 다음과 같다.

<표 4-210> 보훈급여금 외 국가유공자 및 유족에 대한 지원사항

국가유공자예우법		상이군경 (1~7등급)	공상공무원	배우자/유족 (6·25유자녀)	무공·보국수훈자
교육		본인, 순직·전몰 사망자의 배우자, 자녀의 중·고·대 등록금 (다만, 7급상이자의 자녀는 생활수준에 따라 지원)			태극·을지: 3등급 총무 이하, 보국수훈자: 6등급
취업		본인, 배우자, 자녀(35세까지), 취업알선 및 가점(10~5%) 6·25전몰, 순직군경 자녀: 55세까지 ※ 상이 7급 자녀 및 비상이자(무공·보국수훈자, 4·19혁명공로자, 특별공로자) 자녀 제외			
의료	본인	국비 진료 (단, 7급상이자 상이처 외 질환 20% 본인부담) 보철구, 보철용 차량		보훈병원 60% 감면	
	배우자 선순위자 1명	보훈병원 60% 감면			
대부		주택, 농토, 사업			
국립묘지 안장		배우자만 합장가능		배우자만 합장가능	무공수훈자(대상) 보국수훈자(비대상)
기타		양로, 양육, 수송시설, 고궁, 국·공립공원, 국·공립휴양림 등 이용			

출처 : 국가보훈처, 2014.

교육지원은 건전한 사회인으로 자립할 수 있도록 하는 데 목적을 두고 본인, 전사 및 순직군인의 배우자, 자녀를 대상으로 중학교 및 고등학교, 대학교의 등록금을 지원한다. 다만 7급 상이자의 자녀는 생활수준을 고려하여 지원여부를 결정한다. 취업지원은 국가유공자와 그 유족 등의 생활안정 및 자아실현에 목적을 두고 있다. 본인 및 배우자, 6급 이상자의 자녀를 대상으로 취업을 알선하며 채용시험 시에는 본인, 순직 군인 배우자 및 자녀에게는 10%의 가점을 부여하고 전사 및 공상자의 배우자 및 6급 이상자의 자녀에게는 5%의 가점을 부여한다. 의료지원은 대상자가 건강한 생활을 하고 필요한 진료 등을 받을 수 있도록 하는데 목적을 두고 1~6급 전공상 군경은 국비 진료를, 7급 전공상 군경은 본인부담 진료비의 20%를 본인이 부담하고, 배우자 및 수권 유족 1명은 진료비를 60% 감면한다. 대부는 대상자의 자립과 생

활안정을 목적으로 주택구입 및 임차, 주택개량, 농토 구입, 사업(창업), 생활안정 등의 용도에 대해 연이율 2~3%로 장기저리로 지원한다. 그 외 국립묘지 안장과 철도·버스 등 교통시설 이용 지원, 노인요양시설, 가사·간병 서비스 등을 지원한다.

다. 보상 및 지원제도의 실상

(1) 보상의 실상

국가보훈기본법은 제18조에서 “국가와 지방자치단체는 국가보훈대상자에게 희생과 공헌의 정도에 상응하는 예우 및 지원을 한다”라고 예우와 지원의 원칙을 설정하고 있다. 또한 국가유공자 예우법은 제2조에서 “그 희생과 공헌의 정도에 상응하여 국가유공자와 그 유족의 영예(榮譽)로운 생활이 유지·보장되도록 실질적인 보상이 이루어져야 한다”고 예우의 기본이념을 밝히고 있다. 국가보훈의 주 정책대상인 전공사상 군인이 받는 예우와 보상의 수준은 위의 예우와 지원의 원칙과 기본이념을 차치하더라도 일반인의 재해보상수준에도 못 미치는 매우 열악한 수준에 있다.

우리의 보훈정책의 수준과 실상을 엿 볼 수 있는 몇 가지 사례가 있다. 첫째, 2002년 발발한 제2연평해전에서 전사한 고 한상국 중사의 미망인은 정부의 무관심 속에 치러진 장례식 뒤 2005년 “이런 나라에서 어떤 병사가 전쟁터에 나가 싸우겠느냐”며 고국을 등지고 미국으로 이민을 떠났다.¹⁰²⁾ 둘째, 군 복무 중에 1급 장애를 입은 회원들이 세종로 정부중앙청사에서 자신들의 보상수준을 다름 아닌 일반인의 산업재해 보상대상자와 같은 수준으로 올려달라며 성토했고 있다.¹⁰³⁾ 셋째, 나라를 지키기 위해 숨진 전공사상 군인의 유족들은 월 100만원 안팎의 보훈연금이 국민기초생활보장 수급대상자들의 최저생계비(4인가족 기준 163만원)에도 턱없이 못 미치고 있다고 한탄하고 있다.¹⁰⁴⁾

무엇보다 전공사상 군인에 대한 보상금의 수준이 어떠한지는 전술한 바와

102) 데일리안, “10년전 참수리호 침몰은 포탄 때문 아니었다”, 2012. 6. 29.

(<http://www.dailian.co.kr/news/view/294498>, 검색일: 2014. 9. 10)

103) 한국일보, “군 복무 중 중상자 연금액 올려라”, 2011. 6. 14.

(<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=038&aid=0002158562>, 검색일: 2014. 9. 10)

104) 매일신문, “순직 유족들 두 번 운다: 보훈연금 월 100만원 정도”, 2010. 4. 12.

(http://www.imaeil.com/sub_news/sub_news_view.php?news_id=15362&yy=2010#axzz3CvmVWJj2, 검색일: 2014. 9. 10)

같이 군 복무 중에 장애를 입은 상이용사회 소속 회원들의 한숨을 통해 가늠할 수 있다. 힘겹게 집회에 참석한 200여명의 상이1급 국가유공자들의 주장은 다름 아닌 자신들의 보상수준을 산업재해 보상금 수준으로 올려달라는 것이다. 상이1급 유공자란 국가를 위한 복무 중 발생한 심각한 상해로 인해 장애1급 판정을 받고 전역한 군인과 경찰을 의미한다. 이들은 신체적·정신적 상해로 인해 노동력을 완전히 상실하였으며 신체절단, 척추손상, 최고도의 정신장애로 인해 항상 주변의 도움과 보호가 필요한 사람들이다. 대부분은 안정적 생활을 누리지 못하고 대체로 평균수명도 짧다. 2011년을 기준으로 상이1급 판정을 받은 국가유공자가 수령하는 연금은 보상금과 특별수당 및 간호수당을 포함해서 1급 1항에 해당할 경우 월 247만원, 2항은 223만원, 3항은 204만원 정도가 된다. 이에 비해 2011년 산재 장애 1급을 판정받은 자의 월 연금액은 간병 급여비를 포함해 432만원을 약간 넘는 수준이다.¹⁰⁵⁾ 즉 산업재해로 장애인이 된 경우, 국가를 위한 공무를 수행하다 장애를 입은 경우보다 2배 가량 더 많은 지원을 받고 있는 것이다. 1급 장애 국가유공자의 헌신과 고단한 개인적 삶을 들여다보면, 현재의 보상수준은 너무 열악하다는 것이다.¹⁰⁶⁾

둘째, 전사 및 순직한 이들의 유족들이 받는 보상금도 매우 낮은 수준이다. 2014년 현재 전몰 및 순직한 국가유공자의 유족들은 배우자인 경우 116만원, 부모인 경우에는 114만원의 보훈연금을 매달 수령한다. 한편 상이로 인한 사망인 경우 1~5급은 약 110만원, 6급인 경우에는 약 40만원 정도의 연금을 수령한다. 이들이 받는 약 100여만 원 안팎의 연금은 국민기초생활보장 수급대상자들의 최저생계비(2014년, 4인가족 기준 163만원)에도 턱 없이 못 미친다. 살아남은 유족들이 당장 생활비를 걱정해야 하는 형편으로 국가를 위해 희생한 국가유공자의 유족들만 억울해진다는 비판을 받기에 마땅하다.

셋째, 사망보상금의 문제도 일반인과의 비교 시 현격한 차이를 보인다. 의무복무 병사가 복무 중 사망한 경우에는 군인연금법 상의 사망보상금을 위자료 성격을 받고, 국가유공자 요건 심사에 합격하는 경우 국가유공자예우법에 따라 매달 보훈연금을 받는다.¹⁰⁷⁾ 한편 국가배상법은 사망자 본인과 유가

다. 105) 세계일보, “국가유공자 서러운 삶”, 2011. 7. 19.

(<http://www.segye.com/content/html/2011/07/19/20110719004519.html>,

검색일: 2014. 9. 10)

106) 우리나라 1급 장애 국가유공자들은 95% 이상이 20대 초반 군 복무 당시에 장애를 얻은 사람들이다. 젊은 나이에 심각한 신체적 장애를 입어 가장으로서의 역할은 커녕 평생 돌봄을 받아야 할 형편에 처한 이들이 결혼을 하기도 쉽지 않다. 설사 결혼을 한다 해도 통계에 따르면 50% 이상이 3년을 못 살고 이혼한다. 따라서 이들 1급 장애 국가유공자들의 90%는 자식을 두지 못하는 상황이다. 또한 여행이나 동창회, 가족모임, 취미생활과 같은 대한민국 국민이라면 누구나 누리고 있는 기본적인 즐거움은 꿈도 꾸지 못하는 상황이다. (세계일보, 유영옥, “국가유공자, 서러운 삶”, 2011. 7. 19.)

죽에게 일정액을 배상하고 있는데, 그 수준은 군경의 사망보상금보다 훨씬 높다. 23세의 의무복무 중인 군경과 일반인이 사망하였다고 가정하고 각각 보상액을 서로 비교하였을 경우, 의무복무 군경의 보상금은 일반인의 배상액의 1/10에 미치지 못한다.¹⁰⁸⁾ 최근 국방부가 복무병사에 상해보험을 가입해 1억원 상당의 사망보상금 외에 추가로 1억원의 보험금을 지급할 계획을 밝히고 있으나,¹⁰⁹⁾ 복무 중 공무로 사망한 의무복무 병사에 대한 보상문제는 상해보험을 통해 해결할 것이 아니라 국가보훈차원에서 다루어져야 할 문제이다.

이 점에서 군인을 국가배상청구권에서 배제한 국가배상법을 다시 검토할 필요가 있다. 국가배상법 제2조(배상책임)는 “국가나 지방자치단체는 공무원 또는 공무를 위탁받은 사인(이하 “공무원”이라 한다)이 직무를 집행하면서 고의 또는 과실로 법령을 위반하여 타인에게 손해를 입히거나, 「자동차손해배상 보장법」에 따라 손해배상의 책임이 있을 때에는 이 법에 따라 그 손해를 배상하여야 한다. 다만, 군인·군무원·경찰공무원 또는 향토예비군대원이 전투·훈련 등 직무 집행과 관련하여 전사(戰死)·순직(殉職)하거나 공상(公傷)을 입은 경우에 본인이나 그 유족이 다른 법령에 따라 재해보상금·유족연금·상이연금 등의 보상을 지급받을 수 있을 때에는 이 법 및 「민법」에 따른 손해배상을 청구할 수 없다”고 군인에 대한 국가배상청구권을 배제하고 있다.

국가배상법은 유족배상이나 상해보상의 기준을 사망 또는 재해를 입을 당시의 월급액이나 평균임금에 장래의 취업가능기간을 곱한 금액으로 상정하고 있어 전공사상 군인에 대한 보상금보다 훨씬 높은 수준의 보상금을 지급한다. 이는 위자료 성격의 사망 및 장애보상금을 받는 전공사상 군인에게 있어 불합리한 차별이다. 전공사상 군인에 대한 보상금이 금전적으로 훨씬 불리한 현실에 있음에도 불구하고, 다른 법령에 따라 재해보상금을 받을 수 있다고 하여 국가배상청구권을 배제하는 것은 불합리한 차별이다.¹¹⁰⁾

금전적 보상금 외 지원으로 의료지원의 문제가 심각하다. 현재 서울에 있는 중앙보훈병원에서는 전국 국가유공자 진료의 47%를 담당하고 있어 병원

107) 2014년 기준으로 사망보상금은 대략 1억원 상당이며, 국가유공자 요건 심사를 통과하여 국가유공자예우법 상 전공사상 군경으로 등록될 경우 매달 약 110만원 정도의 보훈연금을 받는다.

108) 권영복, “국가보훈제도에 있어서 전공사상군경의 법적 보호에 관한 연구”, 동국대 박사학위청구논문(2009), pp.81~83

라. 109) 뉴스1코리아, “내년 병사월급 15% 인상 추진, 공무사망 1억 추가지급”, 2014. 6. 26. (<http://news1.kr/articles/?1742393>, 검색일: 2014. 9. 10)

110) 예컨대 임무수행 중 운전병의 과실로 차량이 추락하여 차량에 탑승하고 있던 장병이 사망하였을 경우, 이는 당연히 국가배상청구의 대상이 되어야 한다. 국가배상청구권 배제에 대해서는 합헌과 위헌의 많은 법률적 다툼이 있으나 폐지되는 것이 바람직하다.

이 혼잡하고, 진료도 1~3개월 정도 장기 대기하는 경우가 많고, 이로 인해 양질의 의료지원을 받기가 어렵다는 불만이 제기되고 있다.¹¹¹⁾ 실제 지난 한 해 1천 40병상 규모의 중앙보훈병원을 찾은 경인지역 보훈대상자는 93만여 명으로 894명당 1명만이 병상을 배정받을 수 있었다. 서비스 질 하락도 문제인데, 지난 2월 보건복지부가 발표한 2013년 응급의료기관 평가결과에서 서울중앙보훈병원은 중증응급환자 재실시간이 31.1시간으로 꼴찌를 차지했다. 현재 보훈병원은 서울에 있는 중앙보훈병원 외 부산, 대전, 대구, 광주 등 4개의 지방 보훈병원이 있다. 그러나 문제는 국가유공자의 55.8%가 수도권에 거주하고 있어 중앙보훈병원으로 몰릴 수밖에 없다는 것인데 지역별 의료지원 대상의 인원수를 고려한 병원의 합리적 조정과 서비스 질 제고를 위한 노력이 필요하다.

교육지원과 관련하여 현재 중학교, 고등학교, 대학교를 대상으로 등록금을 지원하고 있는데 교육기관을 보다 확대하는 것이 바람직하다. 전공상 군인의 경우 대학을 다니고 있거나 상당수는 이미 대학을 졸업한 후 국가유공자등록 신청을 하는 경우가 많다. 따라서 대학 재학 중 부담한 등록금 상당액을 보전하는 지원제도를 마련하거나, 대학교육이 이미 보편화된 현실을 고려할 때 대학원도 대상에 포함하여 교육비의 일정액을 지원하는 것을 검토할 필요가 있다.

5. 현실태 분석을 기초로 개선방향 도출

앞에서 제시한 다양한 분야의 검토사항들은 본 연구목적에서 밝혔듯이 법적·제도적 개선, 장병 인권과 인성교육, 초급간부들의 리더십 함양, 안전한 병영환경의 조성, 법과 규정에 입각한 군의 운영시스템 구축 등을 통해 군내 인권의 보장과 군 본연의 역할인 완벽한 전투임무수행이 상호 보완적으로 조화되어 시너지 효과가 창출되도록 하는 방안을 도출하기 위하여 종합적으로 분석하여 보았다.

현실태 분석을 기초로 도출한 전반적인 개선방향은 다음과 같다.

111) 데일리메디, '인천보훈병원 건립 본격 추진되나', 2014. 6. 17.

(<http://dailymedi.com/news/view.html?section=1&category=3&no=781411>, 검색일: 2014. 9.

10)

먼저 군인 권리보호체계의 제도분야에 있어서는

첫째, 군 인권법 제정을 추진하고, 둘째, 음부즈만 제도의 설치를 검토하며, 셋째, 국방부에 독립된 ‘인권센터’ 설치, 넷째, 국가 인권위원회 등 외부기관에 ‘군 인권전담부서’ 신설, 다섯째, 군 영창제도의 개선을 검토하고 여섯째, 군 사법제도의 개혁을 추진하는 것이다.

군인 권리보호체계의 이용 활성화 분야에 있어서는

첫째, 군 인권보장에 대한 인식의 대전환을 추구하고, 둘째, 군 인권교육의 내실화 추진, 셋째, 인권침해사례의 효과적 구제방안 강구, 넷째, 군 권익보호제도 이용자의 신분보장, 불이익 처우 금지대책 등을 강구하는 것이다.

구제 및 보상체계 보완대책에 있어서는

첫째, 독일식의 국방감독관제 도입을 검토하고, 둘째, 국가인권위원회 역할 확대방안을 강구하며, 셋째, 인권의식을 함양할 수 있는 교육체계를 보완하는 것이다.

여군 인권 개선 정책문제에 있어서는

첫째, 군내 성희롱 발생 및 대처행동을 교육하고, 둘째, 고충처리제도를 보완하되 육아문제, 대체근무인력 활용, 아이돌보미 제도 등을 종합적으로 검토하며, 셋째, 미취학 자녀 보육 및 교육위한 ‘지원시스템’ 개발하고, 넷째, 이사 비용을 실비로 지원할 수 있도록 한다.

마지막으로 국가유공자 및 보훈대상자 지원제도 개선방향은

첫째, 전공사상 군인을 국가보훈의 핵심정책 대상으로 보는 인식을 전환하고 둘째, 전공사상 군인에 대한 처우의 기본원칙 정립하며, 셋째, 전공사상 군인에 대한 포괄적인 접근, 즉 사회적응 활동을 포함한 체계적인 보훈정책을 발전시키는 것이다.



**제 5 장 군인 권리보호 제도 및
운영체계 개선방안**

제 5 장 군인 권리보호 제도 및 운영체계 개선방안

1. 군 자체의 노력과 병영문화혁신위원회의 출범

가. 군 자체의 군인 권리보호제도에 대한 개선노력

국방부는 윤일병 사건이후 군의 장병에 대한 인권보장이나 권리보호제도에 대해 안이하게 대처한 것 아니냐는 부정적 여론을 의식하여 전군 주요 지휘관 회의를 개최했다.

주요 지휘관 회의에서 언급된 내용과 8. 13. 박근혜 대통령에게 보고한 병영문화 혁신방안에 따르면, 1) 장병기본권 보장을 위한 가칭 ‘군인복무기본법’을 제정하고 권리구제 방안을 강구하겠다, 2) 병영현장 의견수렴을 위한 ‘인권모니터단’을 확대 운영하겠다, 3) 소원수리나 고충처리 제도를 보안 방안으로 제3자에 의한 신고포상제도를 도입하고, 불이익이나 보복방지 규정을 신설하겠다, 4) 국가인권위와 협업체계를 강화하겠다, 5)장병인권 및 인성교육을 강화하겠다, 6) 보호관심병사에 대한 관리체계를 개선하겠다는 내용 등을 제시하였다.¹¹²⁾

위와 같은 국방부 전군지휘관 회의에서 제시한 내용과 군인복무기본법 제정, 인권업무 훈령에 대한 전면개정내용을 보면 확실히 이전의 규정을 보완하고 군인의 권리보호를 위해 진일보하였다고 평가할 수 있다.

그러나 그동안의 군의 태도(대형사건 등으로 여론이 비등할 때는 급조한 대책을 내놓고 여론이 잠잠해지면 대책을 폐기하는 사례) 등을 보면, 군인의 권리보호 제도가 군내부의 노력만으로 제대로 정착시킬 수 있을지에 대해서

112) 또한 육군본부는 2014. 4. 1. 인권업무규정을 전면개정하고, 국방부는 육군의 인권업무규정을 참고하여 2014. 8. 14. 군인권업무 훈령을 전면 개정하였다. 전면개정이유는 군 인권업무 훈령과 군 인권교육 훈령을 통합하는데 있고, 주요내용으로는 1) 군 인권교육 내실화(제17~19조) 2) 국방부 차원의 인권협의체를 구성하는 국방인권협의를 운영(훈령 제7조), 3) 인권상담관 제도 정비(제35조~36조), 국방인권영향평가제도(제64조) 도입, 4) 국방인권모니터단 도입(제9조), 및 제3자 신고 포상제도(제60조 제3항) 등이다.

는 여전히 의문으로 남는다.

나. 민관군 병영문화혁신위원회 출범

군은 지난 2014. 6월 고성군 22사단 GOP(일반전초)에서 임모 병장이 동료 병사 등을 향해 수류탄을 터뜨리고 총기를 난사해 5명을 살해하고 7명에게 부상을 입히는 사건이 발생하자 '육군' 주도하에 권오성 육군참모총장(전역)을 위원장으로 한 병영문화 혁신위를 만들기로 하고 위원회 출범을 준비해왔다. 하지만 28사단 윤일병 사건이 언론에 알려지고 군인권센터가 지난 7월 31일 이와 관련한 사건 축소·은폐 의혹과 더불어 군내 인권 및 병영문화 실태를 폭로하자, 이에 대한 책임을 지고 권 전 총장이 물러났고 한민구 국방부 장관과 대통령 소속 지방자치발전위원장인 심대평 위원장을 공동위원장으로 한 '민관군병영문화혁신위원회'가 확대 출범했다.¹¹³⁾ 병영문화혁신위는 산하에 복무제도 혁신(1분과), 병영생활 및 환경 개선(2분과), 장병 리더십 및 윤리 증진(3분과) 등 3개 분과로 나누어 분과별 회의 결과를 토대로 안건을 상정하였다.

군사법제도 개혁이나 음부즈만 제도 등 군인의 권리보호제도에 대한 논의는 복무제도 혁신 분과에서 처리하고 있다. 군인 권리보호 제도와 관련된 분과는 복무제도 혁신을 다루는 제1분과이다. 병영문화 혁신위원회는 2014. 12. 22개의 병영혁신과제를 국방부에 권고하였다고 한다.

핵심내용으로는 1)군 사법제도 개혁의 일환으로 사단급 부대에 설치된 군사법원을 폐지하고 군단급 이상 부대에서 군사법원을 통합 운용하는 방안, 법무장교가 아닌 일반장교를 군사법원 재판관으로 임명하는 심판관 제도 폐지, 군사법원이 정한 형량을 지휘관이 임의로 낮추는 관할관의 확인조치권 제한 등을 권고한 것으로 알려졌다. 2) 병영 내 인권침해 행위를 감시하고 조사하는 '국방 인권 음부즈맨'을 도입하되 국무총리 직속기관인 국민권익위원회에 설치하기로 하고,

3) ▲ 현역복무 부적격자 입대 차단제도 강화 ▲ 군 복무 부적응 병사 조기 퇴출 ▲ 구타 및 가혹행위 관련 신고 포상제도 도입 ▲ 일과 후 병사 자율 활동 시간 보장 ▲ 장병권리보호법 제정 및 반인권행위자 처벌 강화 ▲ 군사법원 양형위원회 설치 등도 포함된 것으로 전해졌다.¹¹⁴⁾

113) 22사단 총기사건과 28사단 폭행사망 사건을 계기로 8월 출범한 병영혁신위는 지난 4개월 동안 복무제도 혁신, 병영생활 및 환경 개선, 군 인권개선 등 분야에서 병영혁신 과제를 검토해왔다. 이 위원회에는 군과 정부, 민간에서 110여 명의 위원이 참여했다. 출처 : 연합뉴스 2014. 12. 12.

<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0007297278>

다. 국방부 안 및 병영문화혁신위원회의 활동결과에 대한 평가

병영혁신위는 군사법원을 야전부대에서 분리해 국방부 산하의 5개 지역본부별로 설치하는 방안과 민간인이 군사재판에 참여하는 국민참여재판 제도의 도입도 검토했으나 논의과정에서 폐기돼 군 사법제도 개혁 의지가 후퇴했다는 지적도 받고 있고, 국회에 국방 인권 ombudsman을 두는 방안도 병영혁신위에서 검토됐으나 이안은 폐기된 것으로 보인다. 병영혁신위가 백화점식 병영혁신안을 제시했으나 국민이 기대하는 수준의 근본적인 제도개선안을 마련하지는 못했다는 지적도 제기되고 있는 실정이다. 또한 군인 권리보호제도와 군인권침해 사건으로 출범하게 된 병영문화혁신위원회가 인권보호의 독립기관이자 대표기관인 국가인권위원회 참여를 배제하고 있는 점도 문제점으로 지적된다. 결국 병영문화혁신위원회가 제시한 권고안은 국민들의 병영문화와 군인권리보호제도 개선에 대한 열망을 충족시키기에는 다소 제한된다고 평가된다.¹¹⁵⁾

2. 군사법제도 개혁의 필요성

가. 군사법제도 개혁에 대한 기존의 논의

군사법제도 개혁은 참여정부 시절 사법개혁위원회가 발족되면서 한 분과로 논의되었었다. 사법개혁위원회¹¹⁶⁾가 출범하면서 사법개혁의 한 분야로 군 사법제도 개혁에 대한 논의가 강도 높게 진행되었다. 사법개혁위원회는 관할관제도와 심판관제도의 폐지를 통한 군사법원의 독립성·공정성 강화, 군검찰 조직의 지휘관으로부터 독립 및 군 사법경찰에 대한 통제권 강화, 인권법무관제도를 통한 징계영창제도의 공정성 강화, 군 사법경찰로부터 분리된 미결피의자의 구금시설 개선 등을 군 사법제도 개선안으로 채택하였으며,¹¹⁷⁾ 사법제도개혁추진위원회¹¹⁸⁾는 이를 구체적으로 추진하기 위하여 2005. 6. 20 제4차 회의에서 ‘징계

114) 연합뉴스 2014. 12. 12.

<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0007297278>

115) 뉴스1, 2014. 9. 6, “출범 한달 맞은 병영문화혁신위…'군 따로, 민간 따로'출범 한달 맞은 병영문화혁신위…'군 따로, 민간 따로' 전문위원들 뒀어 불만 폭발 직전, "민간위원들 군에서 뭐하는지 몰라"("http://news1.kr/articles/?1849034)

116) 사법제도 개혁위원회는 사법제도 개혁을 위한 기본방침 및 그 실현방안 등을 심의하기 위하여 2003년 10월 28일부터 2004년 12월 31일까지 대법원에 설치·운영한 기구이다. 사법개혁위원회는 활동결과를 대법원장에게 건의였고, 대법원장은 2005. 1. 12. 건의 내용을 대통령에게 제출하였다

117) 사법개혁위원회, 사법개혁을 위한 건의문, 53~56면, 2004.

118) 사법개혁위원회가 건의한 사법개혁의 추진을 위하여 2005년 1월 18일 대통령자문기구인 사법개

영창 및 미결구금제도 개선방안’, 2005. 7. 18. 제5차 회의에서 ‘군사법원·군검찰 중립성 확보 및 군 사법경찰에 대한 사법통제 강화’를 군 사법제도 개혁 방안으로 의결하였다.

이에 국방부는 사법개혁추진위원회가 의결한 법률안을 수용하여 입법예고 하였으며, 이 법률안은 2005년 12월 13일과 12월 27일 국무회의에서 의결되었다. 그러나 군사법제도 개혁의 핵심은 지휘관의 확인조치권이나 심판관제도¹¹⁹⁾ 폐지, 또는 군 검찰과 군사법원의 독립문제가 주된 개혁과제로 다루어졌기 때문에 지휘관들은 지휘권을 약화시킬 수 있다는 취지에서 반대하여 왔고, 결국 입법안은 자동폐기 되었다.

당시 사법개혁위원회가 의결하고, 사법개혁추진위원회가 제시한 군사법제도 개혁안이 각계 전문가 들이 충분한 논의와 검토 끝에 제출된 현실적인 대안이었음에도 군과 정부는 군사법제도 개혁안을 자동 폐기처리되도록 방치하였다. 군이 군사법개혁에 대한 의지가 전혀 없음을 보여준 대표적인 예이다.

나. 군사법제도 개혁의 필요성에 대한 공감대 형성

2014. 발생한 윤일병 가혹행위 사망 사건을 접하면서, 국민들은 윤일병 사건의 사망원인을 밝히는 수사와 재판과정을 보면서 군사법제도가 공정하고 중립적으로 이루어지고 있는지에 대한 회의감을 드러냈다. 예컨대, 윤일병 사망 사건의 원인이 집단구타·가혹행위로 밝혀질 경우 보직해임 등 인사상 불이익이 예상되는 지휘관(사단장, 연대장, 대대장 등)의 개입 없이 수사기관이 공정하게 수사를 하였는지, 수사를 지휘하고 담당할 검찰관이 충분한 경험과 전문성을 갖고 법리검토를 하였는지 의구심을 표현하였다.

국민들과 언론의 비판적인 질책을 받고 군 검찰은 사건을 사단 검찰부에서 군사령부 검찰부로 재배당하고 가해자인 피고인들이 윤일병에 대한 살인죄의 고의가 있다는 취지로 공소장을 변경하였다. 이와 같은 군 검찰의 태도변화는 군사법시스템에 여러 가지 문제가 있다는 점을 자인하는 것이었다.

윤일병 사건은 국민들에게 군사법제도 개혁의 필요성을 절감하는 계기가 되었다.

혁추진위원회를 만들었다.

119) 심판관 제도에 대해 군 일각에서는 미국의 군사재판을 예로 들면서 배심원제도를 대체하는 효과가 있다고 주장하기도 한다. 그러나 미국의 경우에는 보통 3~5인의 배심원들이 배정이 되지만, 우리 군사법원 제도는 지휘관이 지정하는 심판관 1인이 군사재판에 참여한다. 심판관이 배심원을 대체할 수 있다는 논리는 미국의 법제도를 제대로 이해하지 못하는 것이고, 특히 우리나라의 해군이나 공군의 경우에는 육군에 비해 복무하는 인원이 상대적으로 적어서 배심원 제도의 실효성을 담보할 수 없다.

다. 군사법원 폐지안의 검토

군사법원은 우리 헌법이 특별법원으로 예정(헌법 제110조)하고 있으나, 우리 헌법 규정상 군사법원을 ‘둘 수’ 있다고 규정하고 있으므로 임의적 설치기관임을 알 수 있다.

폐지를 주장하는 논리는 1)군인을 포함한 모든 국민은 법관에 의한 재판을 받을 권리가 있다는 점, 2)순정군사범죄가 차지하는 비율은 일부분에 지나지 않아 일반법원에서 판단할 수 있다는 점, 3)군사법원은 지휘관의 입김에서 자유로울 수 없어 재판의 독립성과 공정성을 담보할 수 없다는 점¹²⁰⁾, 4)우리나라의 경우에는 미국과 같이 세계 각국에 군대를 파견하는 국가가 아니므로 미국식 제도를 답습할 필요가 없다는 점, 5) 대부분의 선진국들은 군사법원을 폐지하거나 축소하는 경향에 있다는 점 등을 근거로 들고 있다.¹²¹⁾

120)법률신문 2014. 11.17. “법조계, 군사법원 폐지해야 한목소리”

'윤 일병 구타 사망사건'을 계기로 군 사법제도 개혁의 필요성이 제기되는 가운데, 법조계에서 '군사법원 폐지' 목소리가 높아지고 있다. 대한변호사협회(협회장 위철환)가 12일 서울 역삼동 변협회관 14층 대강당에서 개최한 '군 사법제도 개선 토론회'에 참석한 법조인들은 "재판의 독립성과 공정성을 해치는 군사법원을 폐지해야 한다"며 한 목소리를 냈다.

<http://www.lawtimes.co.kr/LawNews/News/NewsContents.aspx?serial=88776>

121) 뉴데일리, 2014. 10. 21. “군사법제도, 해외는 군사법원 폐지중”

◇미군, 상설법원 없고 사건 발생시 재판부 구성

미국의 군사법원은 연방헌법 제3조에서 말하는 법원이 아니라 행정권에 근거해 만들어진 것으로 제한된 권한, 즉 보통법상의 권한은 없고 성문법이나 관행에 의해 부여된 권한을 갖는다. 우리 군처럼 또한 상설법원이 없고, 사건 때마다 재판부가 구성되는 특징이 있다. 1심 군사법원으로는 1명의 장교가 사병만을 대상으로 1개월을 초과하는 감금형을 판결할 수 없는 '약식군사법원', 군판사 1명과 3명 이상의 배심원으로 구성되어, 모든 군인에 대해 6개월 이하의 징역형을 선고할 수 있는 '특별군사법원', 군판사 1명과 5명 이상의 배심원으로 구성돼, 모든 군인에 대하여 사형까지 선고할 수 있는 '보통군사법원'이 있다. 2심법원인 항소법원은 각 군에 1개 이상의 부로 구성되어 있고, 각 부는 3명의 군판사로 구성되어 있으며, 군판사는 변호사자격을 가진 자가 될 수 있다. 군검찰은 법무관이 담당하는데, 미군의 경우 법무관은 '군판사, 변호인, 군검찰'로 구성되어 있다. 우리나라와 유사한 체계이지만, 이들이 조직적으로 분리되어 있다는 점에서 근본적인 차이가 있다.

◇영국군, 미국과 비슷하지만 군 명령체계에 독립형태

영국의 군사법원은 1심만 담당하여, 항소심(2심)은 일반 법원에서 담당한다. 1심 군사법원으로는 '지방군사법원'과 '일반군사법원'이 있다. '지방군사법원'은 군장교 3인과 배석판사로 구성되어, 사병만 재판대상이 되며, 최장 2년의 구금형까지 선고가 가능하다. '일반군사법원'은 5명의 군장교와 배석판사로 구성된다. 다만 상설법원이 아니라 미국과 같이 범죄가 발생해 법원 기소가 결정될 때 구성운영되는 임시법원 방식이다. 법률가의 자격이 있는 군검찰국 장교가 기소업무를 담당하며, 군검찰 조직은 군 내부의 명령체계와 독립되어 있다. 다만 지휘관이 수사 지휘, 증거채택 및 기소 여부를 결정한다는 점에서 미국과 유사점이 있다.

◇스페인, 벨기에 민군 혼합형 군사법제도 운영

스페인의 군사법원은 1심을 담당하는 '지방군사법원'이 있다. 1심 지방군사법원은 5개 지역에 설치되며, 5개 지방군사법원 관할 내에 수사활동을 담당하는 18개의 예비법원이 있다.

중앙군사법원은 소령 이상의 군인에 대한 1심법원이자 지방군사법원의 항소법원이라는 2중의 기능을 담당하며, 산하에 스페인 전역을 담당하는 2개의 예비법원이 있다.

독립된 군 검찰조직은 없고, 일반 검찰 소속의 군 검찰관이 군 검찰에 배속되어 운영되고 있다. 군 검찰관은 군법무부 부대의 일원으로 활동하며, 이들의 임명과 해임은 국방부장관이 행사한다.

벨기에는 2004년에 군사법원을 폐지하였다. 군검찰은 대검찰청에 속하는 독립기관으로 운영되며, 고등검찰청장의 지휘를 받는다. 따라서 군 검찰관들은 군대 내 명령체계에 속하지 않는다. 대신 군

폐지론자의 경우에도 1)평시에는 폐지하되 전시에 한정하여 운영할 수 있다는 안, 2) 일반 형법이 규율하는 범죄에 대해서는 민간법원에서 재판하되 순정군사범죄의 경우에는 군사법원이 존속되어 재판하여야 한다는 안, 3) 1심은 군사법원에서 재판을 하되 항소심은 민간 법원에서 진행해야 한다는 안, 4) 군사법원은 존재하되 군인들이 민간법원에서 재판을 원하는 경우에는 관할이전을 인정해주어야 한다는 절충안들도 제기되고 있다. 군인들도 법관에 의한 일반재판을 받을 권리가 있으므로 군사법원제도는 폐지하는 방안이 우선적으로 검토되어야 하고, 과도기적으로 존속되어야 한다면 아래와 같이 군사법제도를 전면적으로 개혁하여야 할 것이다.¹²²⁾

라. 군사법원 존치를 전제로 한 군사법제도 개혁

우리 군사법원법은 군사법원에 관할관을 두고 있고, 고등군사법원의 관할관으로 국방부장관, 보통군사법원의 관할관으로 군사법원이 설치되는 부대와 지역의 사령관·장 또는 책임지휘관을 관할관으로 규정하고 있다(군사법원법 제7조). 관할관은 군사재판과 군 검찰권에 법적, 제도적으로 관여한다.

군사재판에 대한 권한으로는 군사법원의 행정사무 지휘·감독권(군사법원법 제8조), 심판관 임명권(군사법원법 제24조), 재판관 지정권(군사법원법 제25조) 및 판결에 대하여 형을 확인하고 감경할 수 있는 확인조치권(군사법원법 제379조) 등이다.

군 검찰권에 대한 권한으로는 소관 군 검찰사무를 관장하고 소속 검찰관을 지휘·감독할 수 있는 권한(군사법원법 제40조), 구속영장 및 압수·수색·검증 영장을 청구할 경우 승인권(군사법원법 제238조, 제254조), 자유형집행정지에 대한 허가권(군사법원법 제514조) 등의 권한을 가진다. 군사법제도 개혁안의 핵심은 위와 같은 군검찰과 군사법원 및 검찰사무의 행정사무 지휘·

사회의나 군사법원 중 하나에 부속되어 운영되며, 군사회의 단위에서 활동하는 군 검찰은 군 검찰관, 군사법원 단위는 고등 검찰관으로 불린다.

◇독일, 프랑스, 덴마크, 군사법원 제도 없이 민간에서 관할

독일은 제2차 세계대전 이후 군사법원을 폐지하였으며, 평시에 특별 군사법원 설치를 금지하고 있다. 다만 전시, 해외 주둔인 경우에 특별군사법원을 설치할 수 있다. 일반 검찰과 독립된 군검찰 조직은 없으며, 군인의 범죄 및 군 관련 범죄에 대한 수사 및 기소는 일반 검사가 담당한다.

"<http://www.newdaily.co.kr/news/article.html?no=220350>

122) 한상희(건국대 법학전문대학원 교수), “은폐·왜곡·조작 만연한 군사법제도”, 참여연대, 월간참여사회 2014. 10월호 한상희 교수는 최선책으로 군사법원의 폐지, 차선책으로 군사법원의 관할권 축소를 주장하고 있다. <http://www.peoplepower21.org/Magazine/1204606>

감독권, 군사재판 판결결과에 대한 확인조치권, 검찰관에 대한 지휘·감독권을 폐지하자는 것이다.

첫째, 군사법제도 개혁을 위해서 적어도 평시에는 관할관제도와 심판관제도를 폐지하여야 한다. 관할관 제도는 권력분립과 사법권 독립 원칙에 반하고, 군사법의 안정성과 예측가능성을 해치며, 지휘관에게 권력이 집중되어 권한 남용의 문제, 관할관이 지휘하는 부대의 악성사고에 대해서는 관할관의 지휘책임에 대한 부담으로 제대로 수사가 이루어지지 않을 수 있고, 심판관이 관할관의 의도를 반영해 군사재판에 개입할 우려가 있다는 점에서 평시 관할관 확인조치권과 심판관제도의 존재 이유를 더 이상 발견할 수 없다.

둘째, 헌병수사관의 수사기능의 독립이다. 현재의 군 헌병조직은 작전헌병과 수사헌병이 통합되어 있고, 헌병수사의 모든 업무는 지휘관에게 보고하고 결재를 받아야 한다. 이러한 구조 하에서는 수사기관이 인권침해 관련 수사를 적극적으로 할 수 없다. 지휘관이 보직해임 등 지휘책임을 져야하는 상황에서 자신의 부대를 적극적으로 수사해달라고 주문하는 것을 기대하기 어렵기 때문이다. 따라서 헌병수사관계자의 소속은 국방부나 육군 본부로 통합하고, 예하부대에 파견근무 형식으로 수사업무에만 전념하여야 한다.

셋째, 군 검찰과 군사법원의 독립이다. 예하부대의 군 검찰관은 앞에서 언급했듯이 지휘관을 보좌하는 법무참모부의 소속이고, 법무참모는 검찰관의 직속상관으로서 검찰부장을 겸직하고 있기 때문에 수사결과, 공소제기 여부에 대해 지휘관의 결재를 득해야 한다. 즉 지휘관의 의도(의중)를 반영할 수밖에 없다는 것이다. 군사법원 역시 군판사에 대한 인사평정권한이 법무참모나 부대 지휘관(참모장)에게 있는 이상 공정한 재판을 기대하기는 어렵다. 헌병수사기능이 작전기능과 독립되어야 하듯이 군 검찰과 군사법원의 독립은 법무참모 조직이나 지휘관의 인사평정권으로부터 독립·분리되어야 한다.

각 군 법무실이나 예하부대의 법무참모부는 참모조직으로 기능하여야 하지만, 군 검찰과 군사법원은 소속 자체를 국방부로 바꾸어 국방부 장관의 지휘만을 받도록 해야 한다. 수사나 재판의 경우에는 사법개혁추진위원회에서 제시한 안대로 일정 권역을 나누어 국방부에서 파견근무를 시키고, 평정권한도 예하부대 지휘관이 아닌 국방부에서 직접 하여야 한다.

넷째, 군사법기관의 검찰관과 군판사는 전문성을 향상시키기 위하여 일정기간의 경력이 있는 법무관 중에서 임명하여야 하고,(예컨대, 군검찰관은 3년 이상, 군판사는 5년 이상의 경력이 있는 군법무관 중에서 임명) 장기복무 인력확보를 위하여 군법무관의 경우에는 계급정년의 예외를 인정하거나 군 사

법기관의 구성원은 신분을 군무원으로 전환하는 방안도 연구해볼 과제이다. 군법무관의 경우, 판사나 검사와 같이 그에 상응하는 직급을 부여하고 군법무관의 정년보장 등 신분보장을 위한 법령이 정비 되어야 한다.

3. 군영창제도 개선의 필요성

앞에서 군영창제도와 문제점을 살펴보았듯이 징계 영창제도는 헌법상 신체의 자유를 제한하는 영장제도의 예외를 인정하고 있고, 이러한 예외의 인정은 신체의 자유의 본질적인 부분을 침해하는 것 아니냐는 근본적인 의문점을 해소하고 있지 못하다. 따라서 영창처분에 대한 영장주의의 제도적 보완이 필요하다. 우선 영장주의를 영창제도에도 도입할 필요성이 있다. 현재 군법무관이 징계 영창 처분시에는 영창처분의 적법성 심사를 하도록 하고 있으나, 영창처분에 있어 위헌성 시비를 근본적으로 차단하기 위해서는 군사법원의 군판사가 발부한 영장 또는 영장에 준하는 군판사의 허가를 받아서 신체구금을 할 필요성이 있다.

병사들에 대한 영창제도가 징계수단으로서 실효적인 제도이므로 현행 제도를 유지한다고 하더라도 제도적 보완이 필요하다. 예컨대, 영창심사 군법무관은 소속부대 지휘관의 지휘를 받는 관계이므로 공정성과 중립성을 유지하기 어려운 문제가 있으므로 인권담당 법무관의 경우에는 지휘관으로부터 영향을 받지 않은 국방부 소속 및 육군본부 소속의 독립적 조직이 필요하다. 아울러 영창제도는 기본권 제한의 정도가 과도하다는 점에서 장기적으로는 영창제도를 폐지하거나 축소하여 엄격한 기준으로 운영해야 할 것이다.

4. 음부즈만(독일식 국방감독관) 제도의 필요성

가. 음부즈만 제도 개관

음부즈만은 스웨덴어의 ‘대리인·후견인’의 이란 뜻으로 1809년 스웨덴에서 행정부 공무원의 권력남용을 조사하거나 감시하기 위하여 국회에서 임명한 조사관을 의미한다. 독일의 경우에는 연방의회의 보조기관으로 독일기본법에 근거하여 국방음부즈만(국방감독관) 제도를 두고 있다.

군 음부즈만은 권리를 침해당한 군인이 직접 진정을 넣거나 국회 국방위원회가 요청한 사안에 대해 조사할 수 있고 내용이 중대한 경우에는 직권으로

조사할 수 있다. 군 읍부즈만은 사전통지 없이 부대에 방문하여 조사할 수 있고, 부대 운영과 관련한 정보나 기록에 대해 접근할 수 있는 권리가 있기 때문에 군에서는 제도 도입과 관련하여 원칙적으로 반대를 하고 있는 상태이다. 군 읍부즈만 제도는 2005년 논산훈련소 인분사건과 연이어 발생한 28사단 김일병 총기난사 사건으로 논의가 되면서 당시 정부는 독일식 군 읍부즈만 제도를 도입하겠다는 취지로 발표한 사실이 있다.

그러나 군 읍부즈만 제도는 입법과정에서 상정되지 못했고, 앞에서 언급한 현재의 국민권익위원회에 군사소위원회를 설치하고 군 관련민원을 해결하는 것으로 대체되었다. 2006. 12. 21. 「국민고충처리위원회 설치 운영에 관한 법률 시행령」을 개정하여, 위원회에 군사소위원회(내부위원 3명) 설치하였다. 이후 2008. 2. 29. 국민권익위원회가 설치(국민고충처리위원회 폐지)되고 제4소위원회에서 국방·병무·보훈관련 분야를 심의하는 국방보훈민원과¹²³⁾(현재 14명)를 두고 있다.

그러나 국민권익위원회의 군사소위원회는 심의기구이고, 제도개선을 권고(부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제27조)하거나 국가인권위원회 등 권익구제기관에게 협조 요청(동법 제10조) 규정이 있을 뿐 직접 부대에 방문하여 조사할 수 있는 근거규정은 마련되어 있지 않다.

나. 독일식 국방감독관제 검토

독일은 제2차 세계대전에서 패전한 이후 전승 4대국에 의해 동·서독으로 분단되어 1990년 통일될 때까지 서로 대립하였으나, 서독군대가 동독군대보다 월등한 군사력¹²⁴⁾을 보유하고 있었으므로 동독군대로 인한 직접적인 안보 위협은 없었다. 그리고 서독 군대에 국방감독관이 도입되었던 1957년에는 동·서 냉전이 심화된 상태였으나, 이미 1955년에 서독은 북대서양조약기구(NATO)에 동독은 바르샤바동맹(WTO)에 회원국으로 가입하여 집단안전보

123) 국방보훈민원과는 1) 일반국민이 제기하는 국방·병무·보훈 분야의 고충민원 조사·확인, 위원회 권고안 및 의견표명안의 작성·시행과 그 이행실태의 확인·점검, 2) 현역장병 및 군 관련 의무복무자의 복무 등과 관련된 고충민원의 조사·확인, 위원회 권고안 및 의견표명안의 작성·시행과 그 이행실태의 확인·점검, 3) 현역장병 및 군 관련 의무복무자의 휴가·의병·전역·포상 등 병무행정 일반 및 의료 등 복리후생과 관련된 고충민원의 조사·확인, 위원회 권고안 및 의견표명안의 작성·시행과 그 이행실태의 확인·점검 4) 그 밖에 현역장병 및 군 관련 의무복무자가 제기하는 국방 관련 분야 고충민원의 조사·확인, 위원회 권고안 및 의견표명안의 작성·시행과 그 이행실태의 확인·점검 등의 업무를 수행하고 있다.

124) 독일 분단시절 서독연방군은 병력 495,000명, 전차 4,227대, 야포 2,488문, 구축함 7척, 잠수함 24척, 전투기 486대를 보유하고 있었으나, 동독인민군은 병력 220,100명, 전차 3,150대, 야포 2,500문, 전투함 19척, 전투기 275대를 보유하고 있었다. 국방부, 『독일 군사통합 자료집』(서울: 국방부, 2003), p. 46.

장체제가 구축되었으므로 양 독일간 전쟁위협은 현저히 줄어든 상태였다.

이처럼 국가안보에 대한 직접적인 위협이 사라진 상태가 되자 독일국민들은 과거 군통수권자와 영합하여 2번이나 세계대전을 일으켰던 군대를 통제하고, 나치정권하 군대에서 군인들이 당했던 기본권 침해행위가 재발되지 않도록 감시해야 한다는 공감대가 형성되었던 것이다.

독일의 경우에도 군인을 ‘제복입은 시민’으로 관리하고 있지만 기본법 제 17a조(군인의 기본권 제한)에서 군인들의 기본권은 법률에 따라 일부 제한할 수 있다고 명시하고 있으며, 군인소원법 제1조 ④항에 따라 집단소원을 금지하고, 국방감독관법 제7조에 집단진정을 금지시키고 있다. 또한 독일은 내각책임제를 채택하고 있으므로 대외적으로 국가원수로서의 지위는 대통령이 가지고 있으나, 정부 정책을 수립하고 집행하는 실질적인 행정권력은 의회 다수당의 지지를 받는 연방수상이 가지고 있다. 기본법 제65a조(군대의 명령권과 지휘권)에서 군대에 대한 명령권과 지휘권을 국방장관에게 부여하고 있는데, 내각은 연방의회(하원)에 대해 책임을 지므로 연방의회는 국방장관을 통해 군대를 통제할 수 있는 체제로 되어 있다.

다. 군옴부즈만 제도는 행정부가 아닌 독립된 기관에 설치해야

2005년 육군훈련소 인분사건과 멀치사건이 계기가 되어 옴부즈만 도입 여부를 두고 많은 논의 끝에 2006년 국민고충처리위원회(現 국민권익위원회)에 군사소위원회가 설치되었다. 그러나 국민권익위원회의 군사소위원회는 유명 무실한 제도로 전락하였다.

지난 7월 발생한 28사단 윤모 일병 구타 사망사건을 계기로 외부에서 군대 내부를 감시·통제할 수 있도록 군옴부즈만 제도 내지 독일식 국방감독관 제도를 도입해야 한다는 주장이 또다시 제기되고 있다. 군 옴부즈만 제도를 도입할 경우 그 소속을 어디에 둘 것인가에 대해서는 논란이 있다. 이에 대해 우리의 정치현실을 고려할 때 입법부에 군대 감독기구를 둘 경우 정당을 매개로 하는 정치권의 압력으로부터 독립성을 유지하기가 오히려 힘들어질 우려가 있으며, 정당간 대립이 격화되어 정상적인 국회운영이 교착상태에 빠질 경우 그 기능이 마비될 우려가 있으나 행정부 수장인 대통령 직속기관으로 두면 권고적 해결에 더 유리한 성과를 기대할 수도 있다는 측면에서 행정부에 두어야 한다는 견해도 제기되고 있다.

그러나 옴부즈만제도의 연혁을 보면 의회의 대리인으로서 행정을 감시하는 역할을 하였다는 점을 주목해야 한다. 현재의 옴부즈만제도는 행정권의 남용을

막고 국민의 권리침해를 신속하게 구제하기 위해 제도화된 행정통제의 수단이라는 점을 간과할 수 없다. 군옴부즈만을 외부에 두려고 하는 이유는 군 자체의 내부통제를 불신하고 있기 때문인데 대통령 직속기관이나, 국무총리 산하기관(현재의 국민권익위원회)에 두는 것은 옴부즈만 제도의 취지를 몰각시키는 것이다. 따라서 옴부즈만 제도는 행정부가 아닌 국회나 제3의 독립된 기관에 두어야 할 것이다.

라. 군옴부즈만 제도를 위한 국가인권위원회 역할 확대

(1) 군옴부즈만 제도를 국가인권위원회에 두는 방안

현재 국가인권위원회는 국가인권위원회법으로 설립되었고, 입법, 사법, 행정 3부 어디에도 속하지 않는 독립적 국가기관이기 때문에 중립적 업무처리가 가능하다는 장점이 있다. 또한 인권위는 인권에 관한 종합적인 전담기구로 인권침해 또는 차별행위에 대한 조사·구제기능, 인권감수성 향상을 위한 인권교육 기능, 인권에 관한 포괄적 정책을 연구하고 권고하는 기능을 가지고 있으며, 2001년 설립 이래 13년간 인권업무를 수행하여 왔다는 점에서 업무처리의 전문성과 노하우를 축적하고 있다고 보아야 한다.

국가기관의 업무는 법률의 규정에 따라 수행하는 것으로 국가인권위원회는 인권에 관한 보장과 향상이 주된 업무¹²⁵⁾이고, 국민권익위원회는 민원고충의 처리가 주된 업무이므로 국민권익위원회에 군인권에 관한 조사기능을 부여하는 경우 업무중복으로 인한 혼선이나 권한쟁의가 발생할 수 있는 문제점도 있다. 국민권익위원회는 국무총리 소속이어서 옴부즈만 본래의미인 외부기간에 의한 행정부통제가 아니라는 점에서 군 옴부즈만 제도를 국가인권위원회에 두는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있다.

(2) 관련법령 정비와 인력확보의 필요성

국가인권위원회는 최근 언론보도에서 "군 분야에 대한 내부 전문성과 조사역량을 지속적으로 보강할 것"이라고 밝히고 "향후 정부 관계부처와의 협의를 거쳐 군 인권 전담부서 설치 및 인력·예산확보를 통해 조사·정책·인권교육 등 각 부문의 업무를 체계적으로 수행할 수 있도록 최선의 노력을 다할

125) 국가인권위원회의 조직과 직무범위 등을 규정하고 있는 「국가인권위원회와 그 소속기관 직제」(소위, 인권위 직제령)에 군업무수행 관련 인권침해에 대한 조사·구제기능을 명시하고 있다(제9조제3항제6호)

계획"임을 밝혔다. 그 일환으로 상설적인 군인권팀을 신설했다.¹²⁶⁾ 그러나 국가인권위원회의 군인권팀은 현재 임시조직으로서 업무권한과 관련한 근거 법령이나 규칙 등이 마련되어 있지 않다. 국가인권위원회의 군인권팀이 제 역할을 수행하기 위해서는 관련 법령의 개정으로 군인권팀 정보에 대한 접근권, 조사권 등 권한관련 규정을 정비·강화할 필요성이 있다. 이에 따라 국가인권위원회에 군인들이 제기하는 고충민원을 전담 처리하는 인력을 대폭 확충해야 한다. 다만, 독일의 경우 병력이 25만 여명에 불과하나 연평균 5천-6천여 건의 진정사건을 처리하기 위하여 사무처에 50-60여명의 직원을 두고 있는 것을 고려할 때, 65만 여명의 군인들을 위해 얼마나 많은 인력을 충원해야 할 것인지 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

(3) 국가인권위와 상시협력기구로 국방부에 독립된 가칭 인권센터 운영

군에서 인권상담업무를 하는 제도는 인권담당법무관, 병영생활 전문상담관, 여성고충상담관이 있다. 앞에서 언급했지만 군인사법과 육군인권업무 규정에서 의하면 인권담당법무관은 징계 영창의 적법성 심사 및 인권업무를 담당하는 중요한 역할을 담당하고 있다.

또한 사법시험에 합격하거나 변호사 시험에 합격하여 변호사의 자격이 있는 검증된 자원들이다. 그러나 인권담당 법무관 예하부대(각 사단급, 군단급) 법무참모부에 소속되어 있어 독립성과 공정성을 담보하기 어렵다. 군인권법(또는 군인지위향상에 관한 기본법, 군인복무기본법 등 명칭 여하를 불문하고) 등에 인권담당 법무관의 역할과 권한을 규정하고 법무참모부가 아닌 국방부로 소속을 변경할 필요성이 있다.

국방부의 인권센터는 국가인권위원회와 상시협력기구로 각군과 독립된 인권업무를 수행하고, 인권담당법무관, 각군의 병영생활 전문상담관, 여성고충상담관, 기타 인권관련 상담관들에 대하여 지속적이고 일관된 교육과 관리를 하는 컨트롤 센터 역할을 수행한다면 군인 권리보호 업무의 효율성을 증대시킬 것으로 보인다.

126) 세계닷컴, 2014. 9. 16. 인권위, '군인권팀' 신설 운영에 들어가 -
, <http://www.segye.com/content/html/2014/09/16/20140916000950.html?OutUrl=naver>

5. 여군 인권 개선정책 방안

군인의 인권, 즉 기본권은 남군과 여군이 다른 것이 아니며, 남군, 여군 모두에게 공통적인 문제라는 인식을 가지고 본 연구를 하였으며, 여군의 복무여건, 여군 인권관련 제도, 선진국 사례, 설문 등 실태조사 결과를 바탕으로 현재의 여군 인권상황과 실태를 분석하였다. 이제는 구체적인 정책제언을 몇 가지 제시하고자 한다.

가. 여군의 복무여건 측면에서 개선할 사항

여군의 약 93%는 장기복무를 희망하면서 임관을 한다. 전원이 지원 입대이며, 평생 직업을 희망하고 전공학과와 유사한 병과를 지원하여 복무한다. 우수한 인력인데도 불구하고 군내에서 아직도 성차별, 성희롱 등의 문제가 잔존하고 있으며, 남군 선호 분위기에 따라 여군의 보직관리에 애로를 겪고 있다. 어렵게 보직을 얻는다 해도 근무부서에서의 인격모독, 성차별, 인권침해 등의 문제 등이 발생하고 있으며, 대부분의 여군은 자신 때문에 여군 전체가 피해를 받을 것이 두려워 그냥 참고 지낸다.

따라서 여군활용 인력지침을 재검토할 필요가 있으며, 공정한 보직관리와 더불어서 여군장교와 부사관의 장기 복무비율을 상향 조정할 필요가 있다. 또한 여군 인사 및 고충상담 전담부서를 신설하여 전문가를 보직, 운영할 필요가 있다.

나. 군대 내 성희롱 발생 및 대처행동

최근에 발생하는 군대 내의 성희롱 사건은 군 전체가 국민들로부터 불신을 받는 대표적인 요인이 되고 있다. 그러므로 사고 발생 시 초동단계부터 지휘관은 처리지침을 준수하고 엄정한 관리를 할 필요가 있다.

우선 사고처리에 대한 지휘관의 강력한 의지를 표명하고 체계적인 조치와 철저한 비밀보장책을 강구해야 한다. 특히 피해 여군에 대한 종합적인 보호 조치를 취하면서 본인의 희망을 고려하여 보직을 변경하거나 타 부대로 전출을 보내는 것이 바람직하다.

이를 위해서는 여성고충상담관제를 효율적으로 운영하고 모든 여군들에게 피해예방 대처 능력을 배양시켜주어야 한다.

그러나 각 군에 보직된 여군 1명이 여성고충상담업무와 기타 부과된 업무를 수행함에 따라 전문성도 부족한데다가 임무를 효과적으로 수행할 수 있는 여건도 불비한 것이 현실이다.

따라서 이 문제를 해소하기 위해서는 첫째, 성희롱 예방교육은 남군, 여군 모두를 대상으로 지휘관 정신교육에 포함하여 실시하고 예방교육은 적어도 1년에 1회 정도는 반드시 받도록 해야 한다.

둘째, 예비역 중에서 전문가를 교관으로 선발하여 전군 순회교육을 지속적으로 해야 한다. 셋째, 용역연구과제로 선정하여 사례분석 및 대처방법을 추가적으로 발굴해야 한다.

다. 고충처리제도 중에서 육아문제 해소방안

여성인권과 관련하여 군에서 근무하는데 가장 불편한 것 1위가 ‘육아 등 가정문제 제한’으로 조사되었다. 사실 일반사회와 마찬가지로 군대 내에서도 여군장교 및 부사관들이 가장 애로를 겪고 있는 것이 육아문제이다.

따라서 우선적으로 이 문제는 과감하게 조치할 필요가 있다. 첫째, 육아 휴직 대체인력의 수당을 인상해야 한다. 휴직자 봉급의 50%를 대체인력 근무자에게 지급하고 출산장려금도 출산 산모에게 봉급의 50%까지 지급할 필요가 있다. 이를 위해서는 여군 예비역과 전역자를 대상으로 대체 근무인력 활용방안을 종합적으로 검토할 필요가 있다.

둘째, 훈련, 빈번한 비상소집, 전방지역의 보육시설 부재 등 여군 군 복무의 특수성을 고려하여 육아지원비를 책정하고 ‘아이돌보미’제도를 활용한 필요가 있다. 즉 위탁시설을 설치하여 육아 경험이 있는 군인가족을 아이돌보미로 채용하여 운용함으로써 육아문제 해소와 군인가족 일자리 창출이 동시에 이루어 질 수 있다.

라. 모성보호 가족동거 생활 측면에서 개선방안

여군은 대체적으로 복무연차와 계급이 높을수록 업무와 가정의 양립 스트레스가 높게 나타나고 있다. 기혼장교와 부사관 중에서 상·원사는 가정에는 다소 소홀하고 완벽한 임무수행을 추구하는 경향이 많아서 스트레스가

상대적으로 높다. 또한 빈번한 인사이동은 재정적, 심리적 측면에서 큰 부담으로 작용하고 있는 것이 현실이다.

따라서 여군의 사생활 보장을 위한 편의시설을 확충하고 모성보호제도를 추가적으로 발굴할 필요가 있다.

첫째, 미취학 자녀의 보육 및 교육을 위한 ‘지원 시스템’을 개발해야 한다. 보직 이동 시 자녀 보육과 탁아시설과 바로 연계할 수 있도록 정보가 제공되어야 한다. 둘째, 잦은 인사이동은 여군에게 있어서 가장 큰 문제이다. 그러므로 이사비용을 실비로 지원할 수 있어야 한다.

6. 국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도 개선 방안

현재 우리나라의 전공사상 군인에 대한 보상과 예우는 보상금이나 의료지원 등 금전적, 비금전적 측면에서 모두 매우 열악하다. 국가보훈의 이념에 비추어 볼 때, 보훈대상의 시발이 되었던 전공사상 군인이 타 보훈대상보다 저조한 수준의 보상과 예우를 받는다면 이는 주객이 전도된 것이다.

국가유공자의 개념과 범위를 보다 제한하여 국가보훈 정책의 선명성을 높여야 하고, 전공사상 군인에 대한 보상과 예우를 가장 높은 수준으로 설정하여야 한다. 아울러 보상금, 의료지원, 교육지원, 대부지원 등 현재의 단편적인 지원 대책으로부터 한걸음 더 나아가 전공사상 군인을 포함한 국가유공자 모두가 명실공히 “영예로운 생활”을 누릴 수 있도록 범 정부차원에서 보다 체계화된 보훈 프로그램으로 발전시켜야 한다.

무엇보다 보훈의 질을 높이기 위해 현재의 조직과 예산을 확대하는 것이 필요하다. 외국의 보훈공무원 1인당 평균 보훈대상 수를 보면 미국이 84명, 캐나다 57명, 호주 173명, 이스라엘 436명, 일본 490명에 반해 우리나라는 610명으로 가장 많다.¹²⁷⁾ 각 국의 정부예산 대비 보훈예산을 보더라도 미국이 2.8%, 호주 5.5%, 대만 7.7%에 비해 우리나라는 1.76%로 매우 낮은 수준이다.¹²⁸⁾

국가정책 의지는 조직과 예산으로 투영된다. 우리의 안보현실을 고려할 때 국가보훈에 대한 국가차원의 관심과 의지가 더욱 제고되어야 한다. 이를 토대로 전공사상 군인 나아가 국가유공자에 대한 보다 포괄적이고도 체계적인 보훈정책을 발전시켜야 한다.

127) 김태열, “박근혜 정부의 국가보훈처 위상 강화 방안”, 제31차 한국보훈학회 학술세미나(2013. 5. 20.) p.165.

128) 김성대, “한국보훈정책의 개선방향에 관한 연구”, 조선대학교 박사학위청구논문(2012), p.85.

지금 우리 군은 ‘반문명적, 반인륜적 범죄’라고 까지 표현하고 있는 윤 일병 구타 사망사건으로 군내 인권에 대한 큰 도전에 직면해 있다. 최근 군에서 발생한 총기난사 사건, 구타 사망사건, 여군의 자살사건, 기타 성추행 사건 등 결코 일어나서는 안 될 반인권적 사고로 국민들의 군에 대한 불안과 분노가 확산되고 있다. 또 이러한 군내 대형 사건과 사고로 인해 군 기강과 전투력 발휘에 대한 불신도 증대되고 있다.

더욱이 대다수 국민들은 이러한 사건이 일어날 때마다 군이 자체적으로 사고 후속조치와 재발방지 대책을 발표하고 있는 것에 대해 그 실효성을 의심하고 있다.

여러 가지 여론을 통해서 볼 때 국민들은 군 인권에 대해 문제점을 직시하고 병영문화의 일대 쇄신을 요구하고 있는데도 불구하고 군은 아직도 문제 인식이 부족할 뿐만 아니라 뚜렷한 대책을 내놓지 못하고 있다.

특히 많은 고급간부들이 작전기강 유지를 위해 인권은 어느 정도 무시될 수도 있다는 편향된 생각을 가지고 있으며, 현재 반복적으로 발생하고 있는 악성사고의 주 원인이 되는 병영 내 뿌리 깊은 악습과 기강 해이 문제가 아직도 잔존하고 있다.

첫째, 전공사상 군인을 국가보훈의 핵심 정책대상으로 보는 인식의 전환이 필요하다. 보훈대상은 ‘단순성’, ‘현저성’, ‘존경성’의 조건을 갖추어야 한다.¹²⁹⁾ 단순성이라고 하는 것은 국민에게 ‘보훈’하면 단번에 연상될 수 있을 정도의 가치 영역만을 보훈의 대상으로 삼아야 한다는 것이고, 현저성이라고 하는 것은 보훈의 영역에서 나라를 위해 목숨을 바칠 정도의 희생이 있어야 진정한 국가유공자 개념에 부합한다는 취지이다.

마지막으로 존경성이라는 것은 보훈의 영역에서 목숨을 바칠 정도의 희생이 주변으로부터 귀감이 될 정도로 ‘칭송받을 만한 것’이 되어야 한다는 뜻이다. 현 규정에 따르면 공무원의 경우 ‘사무실의 집기를 이동하다가 발생한 척추질환’ 혹은 ‘술을 겸한 회식을 마치고 택시로 집 앞에서 하차 후 보행 중 발생한 낙상으로 인한 골절상’ 등을 국가유공자로 인정하고 있다.¹³⁰⁾ 이는 국가보훈의 목적과 이념에 비추어 바람직하지 않다. 전공사상 군인을 보다 새롭게 인식하고 국가보훈에서 차지하는 위상을 더욱 높여야 한다.

129) 박효성, “한국의 보훈이념 정립을 위한 고찰”, 『군사논단』 제38호(2004), pp. 45~63.

130) 오진영, “보훈대상 및 보상체계 개편, 그 추진배경과 기본구상”, 보훈대상 및 보상체계 개편방안 공청회(2009.3.), 국가보훈처, p8.

둘째, 전공사상 군인에 대한 처우의 기본원칙을 분명히 할 필요가 있다. 국가유공자에 대한 보상수준은 현재 희생과 공헌의 정도에 따르는 것으로 규정하고 있지만 이는 매우 추상적인 것으로 실제로는 국가유공자 사이에서, 또는 다른 보상기준과의 비교를 통해 차등을 두어 보상하고 있다고 보아야 할 것이다.

영국은 보훈보상의 기준을 “산재보상보다는 더 높은 수준”으로 설정하고 있다. 제1차 세계대전 이후 영국에서는 보훈보상의 기준을 논의한 결과 전장터에 나가지 않고 직장생활을 하면서 돈을 버는 사람에 비해 군인은 위험을 무릅쓰고 싸운 점, 직장생활에 비해 신체적으로나 정신적으로나 더 힘들며 나아가 근무시간으로 비교해도 더 많은 시간을 근무하는 점 등에서 보훈보상이 산재보상보다 많아야 한다는 것을 보훈보상의 기준으로 정하였다.

이러한 기준이 영국에서 명시적으로 법제화되거나 수치화되지는 않았지만 대체로 공감대를 형성하여 보훈연금 책정 시에 반영되어 왔고 다른 선진국에 영향을 주었다. 우리나라는 유족에 대한 보훈연금을 보상금이 아니라 위자료라고 판결할 정도로 보상금 수준이 열악하였기에 선진국의 기준에 대해서는 그동안 외면하여 왔으나 이러한 기준을 적극적으로 검토하고 적용하여야 한다.

셋째, 전공사상 군인에 대한 보다 포괄적인 접근이 필요하다. 미국의 예를 들면 미국의 보훈조직의 기관명은 제대군인부(Department of Veterans Affairs)이고, 위상은 장관급으로 독립기구이며, 국방부에 이어 두 번째로 큰 부처이다. 산하에 58개의 지방청과 163개의 보훈병원, 850개의 외래 진료소, 120개의 국립묘지를 관장하고 있다.

미국 전역에 제대군인 의료처(Veterans Health Administration), 제대군인 보상처(Veterans Benefits Administration), 국립묘지관리처(National Cemetery Administration)의 지방조직이 있고, 중앙에는 장관을 보좌하기 위하여 중소기업 지원사무소, 고용차별 불만조정실, 여성제대 군인센터, 소수인종 제대군인센터, 제대군인 소청위원회 등의 별도 보좌기관을 두고 있다.¹³¹⁾

제대군인부는 현지에서 제대군인들과 그 가족들을 위한 포괄적인 지원임무를 수행하는데 상이 제대군인들의 능력을 재활하는 일, 제대군인들이 순조롭게 지방사회로 복귀할 수 있도록 돕는 일, 국가를 위해 희생한 제대군인들의 명예를 선양하는 사업, 그리고 공중보건, 비상사태관리, 사회경제적 안녕 등의 업무를 추진한다.

131) 국가보훈처, “미국 제대군인 노후복지 서비스”, 2009. 7.

우리의 경우 보훈급여금과 교육지원, 취업지원, 의료지원 등의 단편적 업무에서 벗어나 전공사상 본인 및 유가족의 사회적응을 위한 활동 등을 포함하여 보다 포괄적이고 체계적인 보훈정책으로 발전시켜야 한다. 예컨대, 순직한 군인가족이 배우자의 순직에 대해 자부심을 가지고 당당히 일어설 수 있도록 유족들의 정체성과 자긍심을 높여주는 활동, 군인가족 특성을 고려한 사회 재적응 활동 지원, 순직 유가족을 위한 기업 및 단체 후원문화 조성 등 사회복지 서비스와 연계하여 보훈정책의 외연을 확대하여야 한다.

7. 기타 군인 권리보호제도의 이용 활성화 방안

가. 군인 권리보호제도의 이용 활성화 방안의 전제 - 군 인권보장에 대한 인식전환의 필요성

군 간부들은 그동안 군 기강 유지를 위해서는 인권이 제한되거나 무시될 수 있다는 잘못된 인식이 잔존해왔다.¹³²⁾ 군 간부들은 인권보장이나 장병의 권익보호가 안전한 병영환경을 조성하고 기강이 확립된 군대를 육성하는데 도움이 된다는 순기능을 간과하고 있었던 것이다.

참여정부시기에 사법제도개혁위원회에서 군사법제도 개혁을 논의하는 과정에서 여러 가지 안¹³³⁾이 제시되었으나 전혀 반영되지 않았고 자동 폐기된 점이나, 2007년 군인복무기본법이 입법예고안까지 나왔으나 국회에 상정된 이후 2008년 5월 임시국회 만료로 자동 폐기처리되었던 것만 보아도 군 내부의 개혁의지에 대한 부정적 인식을 엿볼 수 있다.

특히 많은 고급간부들이 작전기강 유지를 위해 인권은 어느 정도 무시될 수도 있다는 편향된 생각을 가지고 있으며, 현재 반복적으로 발생하고 있는 악성사고의 주 원인이 되는 병영 내 뿌리 깊은 악습과 기강 해이 문제가 아직도 잔존하고 있다. 군인의 인권 보장, 군인의 권리보호제도는 군 기강 확립, 군 지휘권 보장, 강한 군대라는 개념과 더 이상 반대되거나 배치되는 개념이 아니다.

132) 2014. 8. 13. 주요지휘관회의 내부자료, 대한민국 국방부

133) 2005년 7월 대통령 직속 자문기구인 사법제도개혁추진위원회(사개추위)는 1)관할관 확인권제(지휘관 감경권) 폐지 2) 장병 참여 배심원 재판제 도입 3)군 검찰관에 대한 국방부 장관, 각군 참모총장 영향력 행사 금지(사단장의 군 검찰과 군 판사의 지휘·인사권 행사 금지) 등을 골자로 장관급 본회의에서 의결된 군사법제도 개혁안을 제시했다.

이제는 군인의 인권보장과 안전한 병영환경 조성이야말로 군 기강을 확립하고 전투력을 향상시킨다는 인식의 전환이 필요하다. 우리 헌법이 국민들에게 국방의 의무를 부담시키고 있기 때문에 국민들이 헌법상의 의무를 이행하여야 하듯이, 국가는 헌법상 보장된 기본적 인권을 철저히 보장할 의무를 부담한다. 국가의 인권 보장 의무는 국방의 의무를 수행하는 장병들에 대한 헌법적 가치의 실현이라는 인식에 대한 공감대가 형성되어야 한다.

나. 군인권법 제정

(1) 군인복무기본법안의 문제점

국방부가 가칭 군 인권 대책이나 군인 권익보호제도로 ‘군인복무기본법’(한기호 의원 발의안, 국방부 자체의 군인복무기법안 계획중)을 제시하고 있으나, 군인복무기본법은 ‘복무’와 관련한 내용이 주된 부분이다. 법에는 장병의 권리침해 구제 방안과 사적 제재 금지, 병사들 상호간의 명령·지시·간섭 금지, 언어폭력의 처벌기준마련 등의 내용이 들어간다.

군인복무기본법 제정은 군인의 권리 및 군인으로서 준수해야 할 책임과 의무에 관한 법적근거를 명확히 규정한 것으로 현행 군인사법이 실질적으로 장교와 부사관 등 간부에 대한 인사행정에 중점을 두고 있는 점과 대비하여 병사들의 권리를 법으로 보장한다는데 의미가 있다.

그러나 군인복무 기본법은 명칭을 보더라도 장병들의 복무관련 준수사항을 위주로 기재한 법이지 군인의 인권을 직접적으로 보장하기 위한 법은 아니다.

(2) 군인권법의 제정의 필요성

과거에는 군인들에 대한 인권은 제한될 수 있다는 취지의 이론들이 등장하였다. 예컨대, 특별권력관계이론이나 특별행정법관계이론 등이다. 그러나 앞에서 언급하고 있듯이, 헌법이 모든 국민에게 국방의 의무를 지우고 있고, 국민개병제를 채택하고 있는 이상 일정한 연령이 되면 모든 성인남성은 국방의 의무를 부담한다. 자발적 선택으로 군이라는 조직으로 들어가는 것이 아니라 의무적으로 국방의 의무를 부담하고 있으므로 군인들의 인권보장은 헌법적 요청이라고 볼 수 있다. 군에서 일어나는 각종 사건·사고를 접하는

국민들은 여전히 군인들의 인권이 보장되고 있지 않고, 군인들의 권리가 침해되고 있다고 생각하고 있다. 최근 법학자들도 군인들의 민주적 역량을 발휘하기 위하여는 군 인권 법제를 마련해야 한다는데 공감하고 있다.¹³⁴⁾

국가인권위원회도 이미 2012년 12월 군인권법 제정 등 인권친화적인 병영문화를 위한 정책·제도 개선을 국방부 장관에게 권고한 바 있고 2014. 8. 4. 재차 군인권법 제정을 촉구하였다. 인권위는 “국방부 등 당국이 근본적인 병영질서의 개편, 보편적 인권의식 실천, 인권규범의 제도화 등 종합적인 대책을 마련하고 실행해야 한다는 점을 재차 촉구한다”고 밝히고 군인의 인권보장을 위해 군 인권법 제정을 강력히 권고¹³⁵⁾하고 있다.

(3) 군인권법에 규정할 내용

군이 여러 가지 훈령으로 기재되어 있는 권익보호 제도를 통합하는 군인권법을 제정할 필요성이 있다. 예컨대 군인권리보호 제도로 언급된 의견건의제도, 고충처리제도, 소원수리제도, 여성인권보장제도, 군영창제도, 열차려제도, 권리보호를 요청하는 군인들에 대한 신분보장 및 익명성 보장제도 등을 법령화하고, 군이 인권을 보장해야 하는 이유와 군인에게 보장되는 기본적인 인권 등을 명시하여야 한다.

나아가 군옴부즈만 제도 역시 군인권법에 근거규정을 마련할 필요가 있다. 따라서 군인권법에는 제3장, 제4장, 제5장 등에서 제시한 군인권리보호제도의 문제점과 개선안을 반영하여 시행령, 지침, 훈령으로 산재되어 있는 군인권리보호제도를 통합하여 법령화해야 한다.

134) 법학교수들 토론회… “軍 인권보장 위한 법제도적 개선 필요”:: 건국대 법학전문대학원 이재승교수는 “독일의 군인권법제가 가지고 있는 '민주적·시민적 지휘'와 '제복 입은 시민', 즉 군인을 정치적으로 능동적인 시민으로서 자신의 권리와 책임을 감당하는 존재로 이해하는 두 가지 개념을 소개하면서, 군인인권 개선 방안으로는 ▲암행감찰 ▲군인참가제도 ▲군대 내의 인권 및 고충 처리 체계 확립 ▲의회외 군대 통제방식(독일 국방감독 관제도) ▲시민, 병사 등이 인권보호자 직접 선출 ▲인권침해를 군 외부에 자유롭게 표현 할 수 있는 체제 실현 등을 제시했다. 출처 : 뉴시스 http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20140819_0013117079&cID=10201&pID=10200

135) 국가인권위원회(위원장 현병철)는 최근 GOP 총기사망 사건, 군 부적응병사(관심사병)의 자살사건이 잇따라 발생한 가운데 육군 제28사단에서 발생한 성추행과 가혹행위에 의한 병사 사망사건에 대해 군인권법 제정 등 인권친화적 병영문화 권고 이행을 촉구했다. 출처 : 세계닷컴, 2014. 8. 4. <http://www.segye.com/content/html/2014/08/04/20140804002201.html?OutUrl=naver>

다. 군인 권리보호제도 정비에 수반되는 인권침해 사례의 효과적인 구제책 마련의 필요성

최근에 국방부는 자체적으로 인권업무 관련 훈령을 통합하여 군인권업무 훈령을 정비하였다. 아울러 국방부는 ‘국방 인권영향평가제도’를 도입하고, ‘국방 인권모니터단 제도’를 도입하겠다고 언론에 홍보를 하고 있다. 군 권리보호체계를 활성화하기 위한 제도로 평가된다.

그러나 이러한 제도는 인권침해 사례에 대한 효과적인 구제가 선행되지 않는다면 유명무실한 제도로 전락할 수 있다. 군 인권 피해자들이나 권리보호 제도를 이용하는 군인들에게 공정하게 인권침해사건을 조사하고 처리하고 그 결과를 통보해주어야 하고 재발방지를 위한 효과적인 구제책을 마련해주어야 한다.

이를 위해 객관적인 인권심사 기준을 정립하고, 군인들에 대한 인권침해실태조사가 실효성을 제고하는 방안을 연구하고, 재발방지 및 구제제도에 대한 정비가 필요하다. 또한 인권침해 피해자에 대한 국가 손해배상, 국가 유공자 처리 등 효과적인 구제책을 마련하여야 하고 인권을 침해한 가해자에 대해서는 엄격한 인사상 불이익과 법적 처벌이 수반되어야 한다.

라. 군인 권리보호제도의 이용자들에 대한 신분보장 및 불이익처우 금지

본 연구 간 설문조사 결과에 의하면, 군인들의 경우 군 권익보호제도의 조치결과에 만족하지 못한 주된 이유를 비밀보장·신분보장·피해자의 보호 등 ‘익명성’의 문제점을 주로 제시하였다.

위와 같은 이유는 모두 군 권리보호제도를 이용하는 군인들에게 인사상 불이익이 발생하거나 익명성 보장이 되지 않아 지휘관과 동료로부터 질책을 받거나 따돌림을 받을 것을 우려하고 있기 때문이다. 군 권리보호 체계의 활성화 방안으로 가장 중요한 부분은 이러한 신분보장과 불이익 처우 금지에 대한 공감대 형성과 법적·제도적 보호장치를 마련하는 것이다.

따라서 군인복무규율이 규정하고 있는 외부민원금지 조항을 삭제하고, 군 인권법 제정시에는 군 권리보호를 요청한 인원에 대한 철저한 신분보장 및 피해자보호 절차에 대한 상세한 규정이 필요하다.

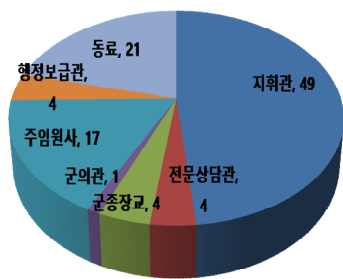
마. 독일의 대표간부 대표병사제도의 도입 필요성

본 연구 간 설문결과를 보면 인권침해와 관련하여 누구와 상담을 하는가에 대한 질문에 대해 <그림 4-129>에서 <그림 4-131>에서 보는 바와 같이 간부와 현역 병사들은 지휘관 및 지휘자를 제일 많이 지적(간부 49%, 병사 36%)하였으나, 예비군은 분대장 및 동기(43%)를 선정하였다. 그리고 간부들은 동료(21%)를, 병사들은 분대장과 동기(33%)를 두 번째로 지적을 하였다.

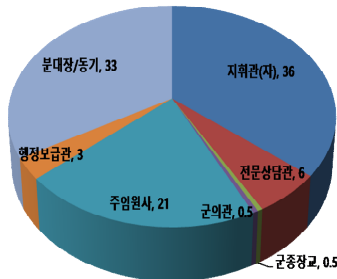
이는 인권침해와 관련하여 동료 및 분대장과 동기생의 역할이 지대함을 의미하는 것으로써 이를 제도적으로 합법화시키는 노력이 필요함을 시사하고 있다.

특히 이번 설문을 통하여 독일의 대표간부 및 대표병사 제도를 우리 군이 심도 깊게 검토해 볼 필요가 있다고 판단된다.

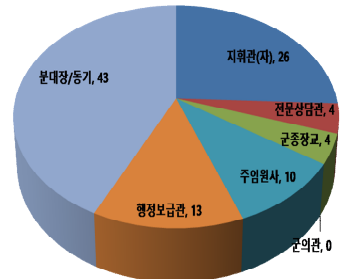
<그림 4-129> 인권침해시 상담 대상(간부)



<그림 4-130> 인권침해시 상담 대상(병)



<그림 4-131> 인권침해시 상담 대상(예비군)



바. 군 권리보호제도의 활성화 방안 : 예산 증가의 필요성

앞에서 보았듯이 군과 민관군 병영혁신위원회는 군 권리보호제도를 활성화 하기 위한 여러 가지 제도(인권 교관 및 전문 상담관에 의한 군 인권교육이 내실화, 복무부정응 군인들에 대한 전문가의 심리치유 및 인성개발, 관심병사에 대한 병사관리제도 개선책, 병영문화 개선 등)가 언급되어 왔다. 그러나 이러한 권리보호제도가 활성화 되기 위해서는 예산이 확보되어야 한다. 군이 첨단무기 도입에 국가 예산을 아끼지 않고 쓰고 있으나, 병영문화 개선을 위한 예산편성에 대해서는 지금까지 인색했던 것이 사실이다. 그러나 병영문화 개선과 군권리보호 제도 개선을 위한 예산이 대폭적으로 증가될 필요성이 있다.¹³⁶⁾

136) 2014. 11. 27. 노컷뉴스 “관심사병 심리치료 등 병영문화 개선 예산에 국회 군인권개선 및 병영문화혁신 1,000억원 배정”<http://www.nocutnews.co.kr/news/4333010>

국회 군인권개선 및 병영문화혁신 특별위원회(군인권특위)는 병영문화개선 예산 189억원 증액을 예산결산특위에 요청했다. 새누리당 소속 정병국 군인권특위 위원장은 27일 국회에서 “병사관리와 인성개발, 근무환경개선, 열린 병영, 의료체계개선 등 병영문화 개선사업을 위해 국방위원회가 앞서 증액한 818억원과 별도로 우리 특위에서 189억원을 추가로 요구했다”고 밝혔다.

구체적으로는 관심병사 심리치유 과정 29억원 등 '병사관리제도 개선' 사업에 72억4,000만원, 병영독서카페 설치 17억6,000만원 등 '병사 인성개발' 사업에 44억9,400만원 증액이 각각 요구됐다.

아울러 '근무환경 개선'을 목적으로 하는 실내 체력단련장 건설에 28억1,000만원, 수신용 공용휴대전화 지급(19억원) 등 '열린 병영문화 정착'에 총 22억9,000만원, '군 성폭력 실태조사'(5억원) 등 연구용역 비용으로 10억원이 증액 요구됐다



제 6 장 결 언

제 6 장 결 언

1. 연구 결과 요약

가. 총 괄

본 연구는 우리 군이 ‘반문명적, 반인륜적 범죄’라고 까지 표현하고 있는 윤 일병 구타 사망사건으로 군내 인권에 대한 큰 도전에 직면해 있는 가운데 어떻게 하면 이러한 문제를 해소하고 군 본연의 자세로 바로 설 것인가? 하는 관점에서 논의를 진행하였다. 최근 군에서 발생한 총기난사 사건, 구타 사망사건, 여군의 자살사건, 기타 고급장교의 성추행 사건 등 결코 일어나서는 안 될 반인권적 사고로 국민들의 군에 대한 불안과 분노가 확산되고 있다. 또 이러한 군내 대형 사건과 사고로 인해 군 기강과 전투력 발휘에 대한 국민들의 불신도 증대되고 있다.

따라서 지금까지 많은 연구에서 검토되어 왔던 사항들을 종합적으로 재검토하여 보완대책을 제시한다는 관점에서 구체적인 실태조사 분석과 대안을 도출하였다.

군인의 인권 보장, 군인의 권익보호제도는 군 기강 확립, 군 지휘권 보장, 강한 군대라는 개념과 더 이상 반대되거나 배치되는 개념이 아니다. 이제는 군인의 인권보장과 안전한 병영환경 조성이야말로 군 기강을 확립하고 전투력을 향상시킨다는 인식의 전환이 필요하다.

우리 헌법이 국민들에게 국방의 의무를 부담시키고 있기 때문에 국민들이 헌법상의 의무를 이행해야 하듯이, 국가는 헌법상 보장된 기본적 인권을 철저히 보장할 의무를 부담한다. 국가의 인권 보장 의무는 국방의 의무를 수행하는 장병들에 대한 헌법적 가치의 실현이기 때문이다. 그러나 그동안 군은 이러한 헌법상 가치를 등한시하여왔다.

이제는 군 자체적으로도 인권이 보장되고 국민의 신뢰를 받는 선진강군을 육성하는데 전심전력을 다하여야 하고, 국가는 적극적으로 장병들의 권리보호 개선을 위해 법과 제도를 정비해야 할 것이다.

우리 군이 군 인권을 선진국 수준으로 격상시키고 동시에 전투력 발휘도 효과적으로 해 나가기 위해서는 본문에서 제시한 핵심 추진과제를 체계적으

로 수행할 필요가 있다.

그러나 아무리 좋은 대안을 제시한다고 해도 기본적인 체질이 개선되지 않는다면 그것은 노력의 낭비일 뿐이다.

근본적인 우리 군의 체질개선을 위한 몇 가지 키워드를 먼저 제시하도록 하겠다.

첫째, 패러다임을 과감히 전환해야 한다. 인권침해가 아니라 인권존중이 나아가 인간존중 즉 휴머니즘이 전투력에 기여한다는 확고한 신념을 가지고 이를 행동으로 옮길 때 인권문제는 해소된다. 즉 장병들은 폭행 및 가혹행위는 사고(事故)가 아니라 범죄이고 중대한 인권침해이며 나아가 생명침해라는 패러다임을 견지해야 한다. 이를 위해서는 군 간부들에게 무엇보다 인권교육 나아가 인문학교육이 더욱 필요하다고 생각한다.

둘째, 권위주의 리더십이다. 이 역시 군사지도자 및 군 간부들은 수평적 리더십을 발휘하고 있다고 할 것이다. 그러나 이는 본인의 입장일 뿐이다. 왕따 때문에 충을 난사하고 폭행으로 목숨을 잃고 하는 상황을 간부들이 몰랐다는 것, 나아가 군지도자들이 보고를 했네! 못 받았네! 하는 것은 바로 원활한 의사소통이 되지 않을 정도로 권위적인 리더십이 발휘되고 있다는 것이다. 수평적 리더십은 결국 의사소통이다. 소통만 잘 된다면 상당부분의 문제점들이 해소되리라 생각한다.

소통은 역사발전의 원동력이라는 어느 철학자의 말을 귀담을 필요가 있다. 그는 프랑스 혁명은 카페에서 시작되었다고 했다. 즉 카페에 모여 절대군주제를 비판하다보니 자유, 평등, 박애라는 프랑스 혁명사상이 나오게 되었다는 것이다. 군사지도자들의 리더십 전환을 위한 일대 결단이 요구되고 있다. 그 어느 때보다 리더십에 대한 올바른 이해가 필요하다.

셋째, 시스템적 접근이다. 독일의 옴부즈만 등 좋은 제도를 도입하고 실천해 나아간다면 너무나 반가운 일이겠지만 문제는 시스템에 대한 관심 또는 미비로 작동이 되지 않고 있다는 것이. 현재 군에 있는 여러 가지 제도들을 작동만 하게 한다면 많은 문제점들을 해결할 수 있다. 폭행 및 가혹행위만 보더라도 분기1회 교육, 반기 1회 설문조사를 하도록 되어있다.

이러한 것들이 제대로 시행만 되었다면 최근과 같은 불미스런 사건들을 예방할 수 있었을 것이다. 제도를 많이 만들기에 앞서 이들을 어떻게 연결해서 작동하는 시스템을 만드느냐에 보다 관심을 가져야 한다.

본 연구를 통하여 도출한 개선분야는 다음과 같이 제시한다.

나. 연구를 통해 도출한 개선분야

그러면 이러한 군의 체질개선을 기초로 조기에 군에 조기에 정착하고 추진해야 할 개선분야는 다음과 같다.

(1) 군 권리보호체계의 제도분야

- 가) 국가 인권위원회 등 외부기관에 ‘군 인권전담부서’ 신설
- 나) 국방부에 독립된 ‘인권센터’ 설치
- 다) 음부즈만 제도 설치 검토
- 라) 군 영창제도 개선

(2) 군 권리보호체계의 이용 활성화 분야

- 가) 군 인권교육 내실화
- 나) 인권침해사태의 효과적 구제
- 다) 군 권익보호제도 이용자의 신분보장, 불이익 처우 금지

(3) 구제 및 보상체계 보완대책

- 가) 국방감독관제 도입 검토
- 나) 국가인권위원회 역할 확대

(4) 여군 인권 개선 정책

- 가) 군내 성희롱 발생 및 대처행동 교육 및 여성고충상담관 제도 개선
- 나) 고충처리제도 보완-육아문제, 대체근무인력 활용, 아이돌보미 제도
- 다) 미취학 자녀 보육 및 교육위한 ‘지원시스템’ 개발
- 라) 이사 비용 실비 지원

(5) 국가 유공자 및 보훈대상자 지원제도 개선

- 가) 전공사상 군인을 국가보훈의 핵심정책 대상으로 보는 인식의 전환
- 나) 전공사상 군인에 대한 처우의 기본원칙 정립
- 다) 전공사상 군인에 대한 포괄적인 접근 - 사회적응 활동 포함 체계적인 보훈정책 발전

(6) 위에서 제시한 핵심 추진과제는 단기적으로 제안하여 실행이 가능한 과제이며, 법령의 개정이나 의식의 변환과 같이 중·장기적으로 꾸준히 조치해 나가야 할 과제는 다음과 같다.

- 가) 군 인권법 제정
- 나) 군 사법제도 개혁
- 다) 군 인권보장에 대한 인식의 대전환
- 라) 인권의식 함양을 위한 교육체계 보완
- 마) 전공사상 군인에 대한 포괄적인 접근 - 사회적응 활동 포함 체계적인 보훈정책 발전

2. 실태조사 결과 문제점 및 개선방안

실태조사를 통하여 다양한 대상과 상황에 대한 설문을 분석한 결과 군 권리보호와 구제체계에 있어서 문제점과 개선방안이 도출되었으나 그중에서 핵심적인 사안에 대하여

- 첫째, 설문조사를 통하여 도출한 문제점 및 개선방안,
- 둘째, 정책적 개선방안으로 나누어서 제시하고자 한다.

가. 설문분석을 통하여 도출한 문제점 및 개선방안

(1) 인권침해 문제에 대한 간부들의 인식개선 필요

(가) 관련 법규 및 규정

① 군인복무규율 제23조2 (상호간의 존경과 존중)

부하는 상관에 대한 존경을 바탕으로 직무를 수행하여야 하며, 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 병사들의 인권 개선시 군기가 나빠질 것이라고 인식(그림 4-6 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> • 나빠질 것이다 49.5% • 좋아질 것이다. 29.5% </div> • 병사들의 인권 개선시 지휘권과 충돌할 것이라고 인식(그림 4-8 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> • 충돌할 것이다 36.6% • 충돌하지 않을 것이다. 48.8% </div> • 부하에게 인권문제 발생시 어떻게 처리할 것인가?(그림 4-10 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> • 해당병사를 불러서 해결하는데 비중을 둔다. 36.9% </div> • 부하가 인권문제 발생시 상급/외부기관에 진정했을 때 어떻게 처리할 것인가?(그림 4-17 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> • 부대 내에서 해결하도록 교육한다. 9.5% • 문제제기 한 병사를 찾아서 지휘계통으로 해결하도록 지도한다. 7.9% </div> <p>※ 일부 간부들이 인권문제에 대한 부정적인 인식을 견지하고 있고, 인권문제 발생시 음성적으로 해결하려는 의도를 가지고 있음</p>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 간부들에게 건전한 인권에 대한 인식을 갖도록 체계적인 인권 교육 필요 <p>※ 병사들의 인권개선을 위해 가장 중요한 요인으로 인권교육에 대한 홍보와 교육제도 개선을 지적하고 있음. (27.4%, 그림 4-13 참조)</p>

(2) 간부(장교 및 부사관) 인권 개선 대책 강구

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제23조2 (상호간의 존경과 존중)

부하는 상관에 대한 존경을 바탕으로 직무를 수행하여야 하며, 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 간부의 인권실태가 나쁘다는 인식, 상당수 존재(그림 4-19/20 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 장교 : 인권수준이 나쁘다 40% - 인권수준이 좋다. 29.5% • 부사관 : 인권수준이 나쁘다 40.8% - 인권수준이 좋다. 59.5% </div> • 인권침해를 당한 경험이 있다는 응답 상당수 존재(그림 4-25/27 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 장교 : 59% • 부사관 : 56% </div> • 인권침해를 당한 유형 (그림 4-26/28 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 장교 : 욕설 등 언어폭력 39%, 비인격적 대우 34.8% • 부사관 : 욕설 등 언어폭력 38%, 비인격적 대우 37% </div>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 간부들의 인권 수준을 개선을 위한 노력 필요 ※ 간부들의 인권개선을 위해 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 장교 및 부사관의 인식 및 태도개선이 필요하다고 지적 (장교 48.3%, 부사관 56.9% 응답) : 그림 4-23 참조

(3) 인권교육 내실화 및 누락인원에 대한 인권교육 강화

(가) 관련 법령 및 규정

① 병 인권교육 규정¹³⁷⁾

교육 주관	지휘관
교육 주기	일일, 주간, 월간, 분기
교육 시기	30분 이내
교육 내용	인권사고사례, 구타/가혹행위 근절, 언어생활, 성희롱/성폭력 근절 등
교육 강사	지휘관, 부대인권교관

137) 국방부, “2014년도 국방인권정책 시행계획.”(국방부, 2014.1.16.), p.22

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 금년도 인권교육 미 경험 인원 다수(그림 4-29/30 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 10.3% • 병사 7.4% </div> • 인권교육의 효과가 미흡하다고 응답한 인원(그림 4-36/37 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 20.2% • 병사 29.1% </div> • 인권교육이 효과가 미흡한 이유 (그림 4-38/39 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 형식적 교육 34%, 교육후 상급자 변화없음 52% • 병사 : 형식적 교육 56.5%, 교육후 상급자 변화없음 27.1% </div>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 누락 인원에 대한 추가 교육 • 인권교육 내용 개선 • 간부 및 상급자의 인권개선 인식 개선 및 제도 보완 (예) 2차상급자에 의한 인권인식 및 실태조사 및 필요시 개인지도 • 인권교육 이수 결과 진급심사에 반영 ※ 인권교육 미이수 시 진급대상 제외(합격/불합격제, 점수 미반영)

(4) 소원수리제도 보완

(가) 소원수리에 대한 책임소재, 처리절차 등 법적/규정 등 근거 없음.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 소원수리에 인권침해 제기 경험자 극소수에 불과 (그림 4-74/75 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 5.6% • 병사 7.4% </div> • 소원수리 만족도 미흡(그림 4-76/77 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 불만족 간부 56.5% • 불만족 병사 61.5% </div> • 소원수리에 대한 불만족 이유 (그림 4-78/79 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 비밀 미보장 25%, 문제가 개선되지 않음 40%, 소원수리로 오히려 불이익 25% • 병사 : 비밀 미보장 33%, 문제가 개선되지 않음 40%, 소원수리로 오히려 불이익 18% </div> • 소원수리 제도가 잘 운영되지 않는다는 인식 팽배 (그림 4-80/81 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 30.6% • 병사 37.1% </div> <p>※ 소원수리에 대한 불신 풍조 심각 ※ 소원수리에 대한 법적 근거 없음</p>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 소원수리 제도 법제화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 책임, 소원수리절차 및 구제기간 설정 등 • 군내 지휘계통 외 외부 기관에 의한 소원수리를 가능토록 규정 설정 필요 • 독일과 같은 현실성 있는 소원수리 제도 도입 <ol style="list-style-type: none"> 1. 지휘계통으로 하는 소원수리 제도 2. 대표장병 제도에 의한 소원수리 제도 3. 국방 옴부즈만에 의한 소원수리 제도 <p>※ 본 연구서의 독일사례 참조, pp.10-11</p>

(5) 구체 차원의 의견건의 제도 보완

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제24조 (의견의 건의)

- ① 부하는 군에 유익하거나, 정당한 의견이 있는 경우 지휘계통에 따라 단독으로 상관에게 건의할 수 있다. 이 경우 상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다.
- ② 상관은 부하의 건의를 경시하거나 소홀히 다루어서는 아니 되며 부하의 의견이 유익하거나 정당하다고 인정될 때에는 이를 받아들여 필요한 조치를 하여야 한다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 의견건의 제도가 잘 운영되지 않는다는 인식 팽배 (그림 4-84/85 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 40.9% • 병사 33.2% </div> <ul style="list-style-type: none"> • 의견건의 제도가 잘 운영되지 않는 이유(그림 4-86/87 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 비밀 미보장 39%, 문제가 개선되지 않음 26%, 소원수리로 오히려 불이익 23% • 병사 : 비밀 미보장 35%, 문제가 개선되지 않음 22%, 소원수리로 오히려 불이익 21% </div>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> ※ 의견건의에 대한 불신 풍조 심각 • 의견건의 제도에 대한 비밀성 및 익명성 보호 대책 마련 • 실질적인 조치가 가능토록 인력과 제도 보완

(6) 고충심사 청구제도 보완

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제25조 (고충처리)

- ① 군인은 부당한 대우를 받거나 현저히 불편 또는 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란할 경우에는 이를 지휘계통에 따라 상담 또는 건의하거나 군인사법 제51조의

- 3 및 동법시행령 제60조의12의 규정에 의하여 고충심사를 청구할 수 있다.
- ② 제1항의 건의 등을 받은 상관이 고충의 청취를 기피하거나 조치가 불만족할 경우 이를 차 상급 상관에게 건의하거나 말할 수 있다.
 - ③ 상관은 부하가 복무에 전념할 수 있도록 부하의 고충을 파악하고 이를 해결하기 위하여 노력하여야 한다.
 - ④ 군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정.집단서명 기타 법령이 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.
- ※ 불만을 군 외부에서 해결하려는 행위는 잘못¹³⁸⁾

② 군인사법 제51조의 3(고충처리)

- ① 장교, 준사관, 부사관 및 병은 근무여건.인사관리 및 신상문제 등에 관하여 인사상담이나 고충심사를 청구할 수 있으며 이를 이유로 불리한 처분이나 대우를 받지 아니한다.
- ② 제1항에 따라 청구받은 고충심사를 위하여 국방부 및 각군 본부에 군인고충심사위원회를 둔다.
- ③ 군인고충심사위원회 심사를 거친 재심청구는 제51조에 따른 중앙군인사소청심사위원회에서 심사한다.
- ④ 군인고충심사위원회의 구성.운영과 심사절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 군인사법 시행령 제60조의 12(고충심사의 청구)

- ① 고충심사를 청구하고자 하는 장교.준사관.부사관.병(이하 청구인이라 한다)은 다음 각 호의 사항을 적은 고충심사청구서(이하 청구서라 한다)를 설치기관의 장에게 제출하여야 한다.
 - 1. 소속 2. 계급.군번 및 성명 3. 고충심사 청구 내용
 - ② 제1항에 따라 청구서를 받은 설치기관의 장은 지체 없이 소속 고충심사위원회에 회부하여 심사하게 하여야 한다.
 - ③ 청구인은 청구서를 제출할 때 그 심사에 참고가 될 수 있는 자료나 문서를 첨부할 수 있다.
- ※ 군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정.집단서명 기타 법령에 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.¹³⁹⁾

138) 육군본부, 『군인복무규율 길라잡이』(육군본부, 2014.5.26.), p.246

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 고충심사 청구 경험자 극소수(그림 4-88/89 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 1.2% • 병사 0.8% </div> • 고충심사 청구 제도가 잘 운영되지 않는 이유 (그림 4-90/91 참조) <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 소원수리로 오히려 불이익 36%, 비밀 미보장 27%, 문제가 개선되지 않음 20% • 병사 : 비밀 미보장 30%, 문제가 개선되지 않음 22%, 소원수리로 오히려 불이익 21% </div> <p>※ 고충심사 청구제도에 대한 불신 풍조 심각</p>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 고충심사 청구 제도에 대한 비밀성 및 익명성 보호 대책 마련 • 실질적인 조치가 가능토록 인력과 제도 보완

(7) 병영생활 전문상담관 제도 보완

(가) 관련 법규 및 규정

① 국방부훈령 제1059호 제4장 제17조(병영생활 전문상담관 임무)¹⁴⁰⁾

- ① 복무부적응 장병 식별·관리 및 관련사항 지휘관 보좌
- ② 보호·관심장병 현장위주 상담 및 관리
- ③ 장병 기본권 제한사항 식별 및 시정 지휘조언
- ④ 간부 및 상담병 상담능력 향상 교육
- ⑤ 장병·군인가족에 대한 사회복지 관련 상담
- ⑥ 다문화가족 구성원인 장병 관리 및 고충처리 관련 지휘관 보좌

② 국방부훈령 제1059호 제4장 제18조(병영생활 전문상담관 세부업무)

- ① "병영생활 전문상담관실" 세부 운영계획 수립 시행
- ② 사고우려자 및 보호관심장병 등에 대한 현장위주 상담 관리
- ③ 장병 기본권 보장 관련 갈등관리 및 지휘조언

139) 육군본부, 『군인복무규율 길라잡이』(육군본부, 2014.5.26.), p.247

140) <http://lawwizice.tistory.com/15787> (검색일: 2014.12.26.)

(8) 인권상담 센터 제도 보완

(가) 현실태

- 국방부 및 각군, 국직기관 내부 인트라넷망에 인권상담센터 개설하여 개별적으로 운영

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 인권상담센터 이용 경험자 극소수(표 4-147/148 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 0% • 병사 0.1%(511명 응답자 중 1명) </div> • 인권상담센터 제도가 잘 운영되지 않는 이유 (그림 4-108/109 참조) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 간부 : 소원수리로 오히려 불이익 29%, 비밀 미보장 33%, 문제가 개선되지 않음 22% • 병사 : 비밀 미보장 20%, 문제가 개선되지 않음 32%, 소원수리로 오히려 불이익 13%, 부대 분위기 저해 20% </div> • 인트라넷에 접근 제한된 초급간부 및 병 사용제한 ※ 홍보 미흡 및 인권상담센터에 대한 불신
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 인권상담 센터에 대한 홍보 및 교육 강화 • 상담자에 대한 익명성, 비밀성 보장대책 마련 • 실질적인 조치가 가능토록 인력과 제도 보완

(9) 여성고충상담관 제도 보완

(가) 관련 법규 및 규정

- ① 국방부훈령 제1626호 제3장 제8조(여성고충상담관 업무)¹⁴¹⁾
 - ① 상담관은 여성인력의 고충상담 업무를 수행한다.
 - ② 부대내 여성인력이 산재할 경우 부대별 별도의 선임자와 상호 연계하여 관리할 수 있다.
 - ③ 상담관은 여성 초급간부 및 임신여군을 중점적으로 관리한다.

141) <http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=lawwizice&logNo=220095173414> (검색일: 2014.1 2.26.)

- ④ 임신여군의 경우 지휘관 중점관리 대상으로서, 간호장교가 미보직되어 있는 부대의 경우 상담관이 임신여군에 대해 관리한다.
- ⑤ 상담관은 임신여군의 진료여건, 근무시 애로사항, 현황관리 등 전반적인 사항에 대해서 지휘관과 월 1~2회 병력결산을 실시하고, 임신여군 현황을 매월 각 군 참모총장(인사참모부장)과 국방부장관(인사기획관)에게 보고한다.
- ⑥ 상담관은 고충상담 또는 간담회 등을 통하여 제기된 고충을 부대장에게 보고하여 처리하되, 자체적으로 해결이 불가능한 사항이나 정책적 제도 발전사항에 대해서는 각 군 참모총장(인사참모부장) 또는 국방부장관(인사기획관)에게 보고한다.

② 국방부훈령 제1626호 제3장 제9조(성군기 사고예방)

- ① 상담관은 여성인력과 유기적인 교류를 통해 성군기 사고를 적극 예방하고, 상급 및 해부대의 성 고충 전문상담관의 활동을 적극 지원 및 협조한다. 또한 성군기 사고 발단 초기에 이를 알게 되었을 경우에는 행위자에 대한 경고 등(부대장에 대한 보고를 포함한다)을 통하여 사안의 진행을 미리 방지한다.
- ② 상담관(또는 성 고충 전문상담관)은 성군기 사고예방을 위해 다음과 같은 임무를 수행한다.
 - 1. 인사실무자와 연계하여 여성인력 현황을 최신화하여 유지한다.
 - 2. 초급간부 전입과 동시에 '1:1 상담' 또는 아래 내용을 포함하여 전입자 교육을 실시하고 부대에 조기 적용할 수 있도록 적극 지원한다.

③ 국방부훈령 제1626호 제3장 제10조(성군기 사고 발생시 조치)

- ① 상담관은 성군기 사고 발생 사실을 알았을 경우 피해자의 의사를 존중하여야 하며, 성군기 사고 처리절차 및 신고방법 등을 안내한다.
- ② 상담관은 피해자가 요청(동의)할 경우 심한 정신적 충격으로 전문적인 상담이 필요할시 정신과 군의관에게 안내하고, 기타 상담이 필요할 경우 성 고충 전문상담관에게 안내하는 등 적극적으로 조치한다.
- ③ 상담관은 성군기 위반사고의 처리과정에서 이해관계에 있는 자의 절차 관여 배제, 보직 조정 및 전출, 가해자 분리 등 피해자 보호를 위한 조치를 적극 요구한다.
- ④ 성군기 사고 발생시 상담관은 지체 없이 지휘관 및 각 군 본부(인사참모부 여성정책장교), 국방부(여성정책과장)에 그 사실을 보고하고, 사건

처리의 고의적 지연 등 성군기 사고의 처리절차와 관련하여 부당한 처분이 행해지는 것을 방지한다.

- ⑤ 피해자의 신상노출 방지를 위해 보고계통 및 관련 인원을 최소화한다.
- ⑥ 상담관은 성군기 사고를 지휘계통에 따르지 아니하고 상급부대에 알렸을 경우에도 피해자에게 불이익 처분이 내려질 수 없다는 규정을 알려주어야 한다.
- ⑦ 상담관은 성군기 사고에 대해 분기 1회 정기보고를 실시하되, 보고기한은 매분기 익월 15일까지이며, 성군기 사고 발생시에는 수시 보고한다.
- ⑧ 성관련 고충을 접수한 상담관은 제10조에 따른 제반사항에 대해 조치를 하고, 이를 묵인하거나 은폐·조작하여서는 아니 된다.

(나) 문제점 및 대책

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 여성고충상담이 현재 사단급에 1명의 여군 장교 중 선임자로 1명이 지정되어 있고, 연대급에 각 1명씩 보조 여성고충상담관을 지정하고 있음 • 현재 이들은 대부분 일반 실무자가 임무를 수행하면서 겸무보직으로 임무를 수행하고 있음. • 겸무보직으로 임무를 수행하기 때문에 자신의 직속상관에게 눈치를 보면서 임무를 수행하는 실정임. • 심층면담을 한 대부분의 여성고충상담관은 업무의 부담을 느낀다고 응답하였고, 가능하면 빨리 다른 사람에게 인계하고 싶다는 의견을 피력하였음. • 일부 부대는 대위급 장교가 대위급 여군장교가 임무를 수행하기 때문에 전문성이 결여됨. • 업무 처리과정에서 익명성과 비밀성이 훼손됨으로 인해 추가적인 인권침해 소지가 발생함.
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 별도의 여성고충상담관 임명 방안 마련 (예) 병영생활 전문상담관 중에 여성을 임명 • 여성고충상담과 업무해소 대책 강구

나. 정책적 제도개선 방안

(1) 군사법제도의 문제점과 개선방안

(가) 관련 법규 및 규정

① 대한민국 헌법 제110조(군사재판)

- ① 군사재판을 관할하기 위하여 특별법원으로서 군사법원을 둘 수 있다.
- ② 군사법원의 상고심은 대법원에서 관할한다.
- ③ 군사법원의 조직·권한 및 재판관의 자격은 법률로 정한다.
- ④ 비상계엄하의 군사재판은 군인·군무원의 범죄나 군사에 관한 간첩죄의 경우와 초병·초소·유독음식물공급·포로에 관한 죄 중 법률이 정한 경우에 한하여 단심으로 할 수 있다. 다만, 사형을 선고한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 군사법원법 제1조(목적)

이 법은 「대한민국헌법」 제110조에 따라 군사재판을 관할할 군사법원의 조직, 권한, 재판관의 자격 및 심판절차와 군검찰의 조직, 권한 및 수사절차를 정함을 목적으로 한다.

③ 군사법원법 제7조(군사법원 관할관)

- ① 군사법원에 관할관을 둔다.
- ② 고등군사법원의 관할관은 국방부장관으로 한다.
- ③ 보통군사법원의 관할관은 그 설치되는 부대와 지역의 사령관, 장 또는 책임지휘관으로 한다. 다만, 국방부 보통군사법원의 관할관은 고등군사법원의 관할관이 겸임한다.

④ 군사법원법 제8조(관할관의 권한)

- ① 고등군사법원의 관할관은 그 군사법원의 행정사무를 관장하고, 국방부 직할통합부대와 각 군 본부 보통군사법원의 행정사무를 지휘·감독한다.
- ② 보통군사법원의 관할관은 그 군사법원의 행정사무를 관장한다.
- ③ 각 군 본부 보통군사법원의 관할관은 예하부대 보통군사법원의 행정사무를 지휘·감독한다.

(나) 문제점 및 개선방안

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 지휘관의 지나친 관여와 법률전문가로서 특수한 자격이 없는 자의 재판 참여 등으로 인해 군사법원 및 군검찰의 독립성과 공정성을 해치고 군사법기관의 권위를 실추시켜 궁극적으로는 장병들의 인권을 침해하고 있다는 비판 • 군법무관의 경우에는 진급, 계급정년, 보직불이익 등의 문제에 대해서 일반 법관과 같은 독립성과 신분보장이 이루어지고 있지 않음 • 군법무관이 검찰관, 군판사, 법무참모 등 순환형 보직, 순환보직은 전문성과 독립성을 떨어뜨리는 주요한 원인 • 관할관 제도는 권력분립과 사법권 독립 원칙에 어긋날 수 있다는 점, 군사법의 법적 안정성과 예측가능성을 해치며, 지휘관에게 권력이 집중되어 권한 남용의 문제가 발생할 수 있다는 점, 관할관이 지휘하는 부대의 악성사고에 대해서는 관할관의 지휘책임에 대한 부담으로 제대로 수사가 이루어지지 않을 수 있다는 점, 심판관이 관할관의 의도를 반영해 지휘관이 군사재판에 간접적으로 개입할 우려가 있다는 점 등 군사법기관의 독립성, 공정성, 전문성을 해함
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 장기적으로 군사법원을 폐지하고 민간법원에서 군인들에 대한 재판을 진행할 필요성이 제기됨 • 차선책으로 군사법원 존치한다는 가정 <ul style="list-style-type: none"> - 관할관의 군사법제도에 대한 권한폐지(예, 군검찰과 군사법원 및 검찰사무의 행정사무 지휘·감독권, 군사재판 판결결과에 대한 확인조치권, 검찰관에 대한 지휘·감독권을 폐지) - 군 장교가 심판관으로 재판에 참여하는 심판관제도 폐지, 배심원제도를 고려할 필요성 - 헌병수사관의 수사기능의 독립 : 헌병수사관은 모두 국방부 소속으로 헌병수사단으로 통합 - 군검찰과 군사법원의 독립 : 군판사나 군검찰관은 모두 국방부 소속으로 군사법원단, 검찰단으로 통합 - 군사법기관의 검찰관과 군판사는 전문성을 향상시키기 위하여 일정기간의 경력이 있는 법무관 중에서 임명할 필요성

(2) 징계영창제도의 문제점과 개선방안

(가) 관련 법규 및 규정

① 군인사법 제57조(징계의 종류) 제2항 제2

영창은 부대나 함정(艦艇) 내의 영창, 그 밖의 구금장소(拘禁場所)에 감금하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내로 한다.

② 제59조의2 (영창의 절차 등) 제2항

영창은 징계위원회의 의결을 거쳐 병의 인권보호를 담당하는 군법무관(이하 “인권담당 군법무관”이라 한다)의 적법성 심사를 거친 후에 징계권자가 처분한다.

(나) 문제점 및 개선방안

문 제 점	<ul style="list-style-type: none"> • 영창제도는 국민을 구속하거나 구금할 때는 영창(검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영창 제시의무)에 의하여야 한다는 헌법 제12조 제3항의 영창주의를 위반여부가 문제됨 • 영창제도는 군인사법이 규율하고 있으나 기본권(인권)의 본질적인 내용을 침해할 수 없다고 규정하고 있는 헌법 제37조 제2항을 위반여부가 문제됨 • 인권담당법무관 제도를 도입하여 징계 영창절차의 적법성 여부를 심사하고 있으나 군법무관의 임용은 국방부장관과 각국 참모총장이 임명하므로 판사와 같은 사법기관 소속이 아닌 행정부 소속의 문제점
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 영창처분에 있어 위헌성 시비를 근본적으로 차단하기 위해서는 군사법원의 군판사가 발부한 영창 또는 영창에 준하는 군판사의 허가를 받아서 신체구금을 할 필요성 • 영창심사 군법무관은 소속부대 지휘관의 지휘를 받는 관계이므로 공정성과 중립성을 유지하기 어려운 문제가 있으므로 인권담당 법무관의 경우에는 지휘관으로부터 영향을 받지 않은 국방부 소속 및 육군본부 소속의 독립적 조직이 필요함 • 영창제도는 기본권 제한의 정도가 과도하다는 점에서 장기적으로는 영창제도를 폐지하거나 상당부분 축소의 필요성

(3) 의견 건의, 고충처리, 소원수리 등 비사법적 권리보호제도의 문제점과 개선방안
(군인권법 제정 필요성)

(가) 관련 법령 및 규정

① 군인복무규율 제24조 (의견의 건의)

- ① 부하는 군에 유익하거나, 정당한 의견이 있는 경우 지휘계통에 따라 단독으로 상관에게 건의할 수 있다. 이 경우 상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다.

② 군인복무규율 제25조 (고충처리)

- ① 군인은 부당한 대우를 받거나 현저히 불편 또는 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란할 경우에는 이를 지휘계통에 따라 상담 또는 건의하거나 군인사법 제51조의 3 및 동법시행령 제60조의12의 규정에 의하여 고충심사를 청구할 수 있다.
- ④ 군인은 복무와 관련된 고충사항을 진정, 집단서명 기타 법령이 정하지 아니한 방법을 통하여 군 외부에 그 해결을 요청하여서는 아니 된다.

③ 군인사법 시행령 제60조의 12(고충심사의 청구)

- ① 고충심사를 청구하고자 하는 장교, 준사관, 부사관, 병(이하 청구인이라 한다)은 다음 각 호의 사항을 적은 고충심사청구서(이하 청구서라 한다)를 설치기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 소속 2. 계급, 군번 및 성명 3. 고충심사 청구 내용

(나) 문제점 및 개선방안

<p>문 제 점</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 의견건의 제도는 군인복무규율이 “상관이 자기와 의견을 달리하는 결정을 하더라도 항상 상관의 의도를 존중하고 기꺼이 이에 복종하여야 한다”는 자체적인 한계 규정 • 상관이 부하의 의견건의에 대해 필요한 조치를 취하지 않았을 때에는 의견건의를 하는 군인이 어떻게 권리보호 요청을 할 것인지, 의견건의를 무시한 상관의 어떠한 책임을 부담하는지 등에 대한 규정 미비 • 고충처리제도는 군인들이 고충 진정을 할 때에는 ‘지휘계통’에 따라 상담 또는 건의하여야 한다고 제한하고 있고 지휘계통에 따르지 않은 고충건의를 할 경우 고충을 제기한 군인은 인사상 유·무형의 불이익을 받는 것을 감수해야 함 • 복무와 관련한 고충사항을 진정하고자 할 때 군외부(예컨대, 국가인권위원회 등 법령이 정한 기관을 제외하고)에 해결을 요청할 수 없도록 하고 있음 • 병사들의 경우 소원수리 제도가 현실적인 권리보호제도라고 할 수 있으나 군인사법이나 대통령령인 군인복무규율에 언급되어 있지 않고 부대관리 훈령이나 육군규정에 언급되고 있는 정도임 • 의견건의, 고충처리 소원수리제도의 경우 익명성 보장, 비밀보호, 신분보호, 불이익처우 등의 문제점은 여전히 남아있음 • 의견건의, 고충처리, 소원수리 제도에 대한 규정이 군인사법, 군인복무규율, 부대관리 훈령 등에 혼재
<p>개선방안</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 군인권법을 제정하여 위와 같은 군인권리보호제도의 규정상의 문제점을 개선하고, 시행령, 지침, 훈령으로 산재되어 있는 군인 권리보호제도를 통합하여 법령화해야 함 • 군인권법에 군인들의 기본적 인권을 명시하고, 권리보호제도 및 권리보호 요청인원에 대한 철저한 신분보장 및 피해자보호 절차에 대한 상세한 규정이 필요 • 소원수리 제도의 대안으로서 군 인권법에 독일의 대표간부, 대표병사 제도 도입 필요

(4) 군인의 외부기관을 통한 군인의 권리보호제도의 문제점과 개선방안
(군음부즈만 제도 도입 필요성)

(가) 관련 법령 및 규정

① 국가인권위원회법 제22조(자료제출 및 사실 조회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출이나 사실 조회를 요구할 수 있다.
- ② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 요구를 받은 기관은 지체 없이 협조하여야 한다.

② 국가인권위원회법 제24조(시설의 방문조사)

- ① 위원회(상임위원회와 소위원회를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 필요하다고 인정하면 그 의결로써 구금·보호시설을 방문하여 조사할 수 있다.

③ 국가인권위원회법 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고)

- ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

④ 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제20조
(소위원회)

- ① 위원회는 고충민원의 처리와 관련하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당되지 아니하는 사항을 심의·의결하게 하기 위하여 3인의 위원으로 구성하는 위원회(이하 "소위원회"라 한다)를 둘 수 있다.

⑤ 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 시행령 제17조
(소위원회)

- ① 법 제20조제1항에 따라 위원회에 다음 각 호의 분야에 관한 고충민원(법 제20조제1항의 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항은 제외한다)을 심의·의결하기 위하여 각 분야별로 소위원회를 둔다.

(나) 문제점 및 개선방안

<p>문 제 점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회는 진정사건을 접수받으면 이에 대해 직권조사 권한과 제도 개선 권고 권한이 있으나, 법상으로 군 구급시설을 제외하고 부대에 직접 방문하여 조사할 수 있는 권한이나 정보접근권에 대해서는 명시적으로 언급하고 있지 않고 있고, 실무적으로도 방문조사는 거의 이루어지고 있지 않음 ● 국가인권위원회는 주로 제도개선을 권고하는 형식으로 군 인권을 보장하고 있으므로 군이 수용하지 않는 것을 강제할 수 없음 ● 국가인권위원회는 최근 군에서 발생하는 구타·가혹행위 등 인권침해에 대한 진상규명과 구제조치, 재발방지를 위해 '군 인권팀'을 운영하고 있으나, 임시적 조직으로 예산·인력 등의 지원이 없을 경우 실효성이 떨어짐 ● 국민권익위원회의 주된 목적은 고충민원의 처리와 관련된 불합리한 행정제도 개선과 부패방지에 있으므로 군인들의 권리보호제도를 위한 직접적인 기관이라고 보기 어려움 ● 국민권익위원회에 군사소위원회를 두고 있고 군음부즈만을 대체하는 역할을 기대하였으나, 활동 성과가 미비하고 국무총리 소속으로 독립성과 공정성을 담보하기 어려운 한계
<p>개선방안</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 외부기관에 고충민원을 제기하는 것을 금지하는 규정이나 지휘체계에 의한 건의제도는 삭제하고 이에 대한 신분보장, 비밀보호 규정을 신설할 필요성 ● 국가인권위원회 등 외부기관이 군인 권리보호를 위해 제 역할을 수행하기 위해서는 관련 법령의 개정으로 정보에 대한 접근권, 조사권 등 권한관련 규정을 정비·강화할 필요성 ● 군인의 권리보호제도를 활성화하기 위하여 국가인권위원회와 국민권익위원에 권한을 명확히 재정립할 필요성 ● 독일의 국방감독관제도를 비교법적으로 참고하여 군인들의 현실적인 권리보호제도로 기능할 수 있도록 군음부즈만 제도 신설 ● 군음부즈만 제도를 신설할 경우 국가 인권위원회, 국회 등 국방부 및 행정부 소속이 아닌 독립적 기관에 설치 필요

참 고 문 헌

- 공성진, 『보훈전통의 계승에 관한 정책제언: 전공사상군인과 유족에 대한 국가보호 및 보훈에 관하여』, 2009년 국정감사 정책자료집 시리즈-5, 2009.
- 국가보훈처, “미국 제대군인 노후복지 서비스”, 2009.
- _____, “2014년도 보기만해도 알수 있는 보훈제도”, 2014.
- _____, “예산 및 기금운용계획 개요”, 2014.
- 국가인권위원회, “군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사”, 2013.
- _____, “군 복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사”, 2012.
- _____, “여군 인권상황 실태조사”, 2012.
- _____, “외국군 인사복무관련 법령 및 제도 등 실태조사”, 2007.
- _____, “선진외국의 인권교육 우수사례 실태조사”, 2006.
- _____, “군복무 부적응자 인권상황 실태조사”, 2006.
- _____, “군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구”, 2005.
- _____, “군 사법제도 운영 및 인권침해 현황 실태조사”, 2004.
- 국방부, 『‘14-’18 국방인권정책종합계획 추진방향』 서울: 국방부, 2014.
- 국방부, 『2012 국방백서』 서울: 국방부, 2012.
- 권영복, “국가보훈제도에 있어서 전공사상군경의 법적 보호에 관한 연구”, 동국대학교 박사학위청구논문, 2009.
- _____, “보훈심사위원회제도의 문제점과 위법적 운영실태에 관한 고찰”, 『아태공법연구』 제14집, 2006.
- 김수봉, “보훈급여금제도 개편 방안”, 국가보훈처: 보훈대상 및 보상체계 개편방안 공청회, 2009.
- 김성대, “한국보훈정책의 개선방향에 관한 연구”, 조선대학교 박사학위청구논문, 2012.
- 김종성, 『국가보훈정책론』 서울: 일진사, 2006.
- 김태열, “박근혜 정부의 국가보훈처 위상강화 방안”, 한국보훈학회: 제31차 한국보훈학회 학술세미나, 2013.

- 독고순, “인권과 지휘권의 동반적 발전방안”, 2012.
- 박효성, “한국의 보훈이념 정립을 위한 고찰”, 『군사논단』 제38호, 2004.
- 안보경영연구원, “군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구”, 2012.
- 안형주, “미국의 보훈제도”, 국가보훈처 보훈교육연구원, 2005.
- 유명덕, “군인 인권 가이드라인 제정 연구”, 2008.
- 유영옥, “상이1급 국가유공자 보상제도의 현황과 문제점”, 한국보훈학회: 2011년 하계 학술세미나, 2011.
- 육군본부, “육군 복지 종합발전계획”, 2010.
- 육군본부, 『군인복무규율 길라잡이』, 2014.
- 이용재, “우리나라 제대군인 보훈복지정책의 실태 및 활성화 방안: 전직지원 교육 및 취·창업을 중심으로”, 『한국군사회복지학』 제3권 제2호, 2010. 12.
- 이윤수, “순직군인 배우자를 위한 군 사회복지실천 연계방안”, 『한국군사회복지학』 제3권 제2호, 2010.
- 전광석, 『한국사회보장법론』 서울: 법문사, 2005.
- 전세훈, “외국군 인권보호정책과 관련하여 : 사례 중심으로”, 2014.
- Department of Defense. Report to the White House Council on Women and Girls, 2009.
- US Army. Army Sexual Harrassment Policy. 2008.
- Deutscher Bundestag-17. Wahlperiode. Drucksache 17/8400, 2011.
- Generalinspekteur der Bundeswehr. Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften, 2007.

설 문 지

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태 조사를 위한 설문

(간 부 용)

<기초 자료>

1-1. 귀하의 현 계급은?

- ① 하사 ② 중사 ③ 상사 ④ 원사
⑤ 소위 ⑥ 중위 ⑦ 대위 ⑧ 소령 ⑨ 중령 ⑩ 대령

1-2. 귀하의 소속 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 해병대 ④ 공군

1-3. 귀하의 근무부대 유형은?

- ① GOP부대 ② 해안부대 ③ 향토사단 내륙부대 ④ 교육기관
⑤ 해군부대 ⑥ 공군부대 ⑦ 해병부대

1-4. 귀하의 현 근무 부서는?

- ① 소파견지 ② 중대급 부대 ③ 대대급 부대 ④ 여단, 연대, 전대급 부대
⑤ 사단, 함대사, 비행단급이상 부대 ⑥ 교육기관

<병사들의 인권에 대한 인식 조사>

2-1. 귀하는 현재 병사들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|--------|---------|--------|-----------|----------|-------|
| 매우 나쁘다 | 상당히 나쁘다 | 조금 나쁘다 | 조금 좋은 편이다 | 어느 정도 좋다 | 매우 좋다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥ |

2-2. 귀하는 현재 병사들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위 : 번	2순위 : 번
------------	------------

- ① 군대란 원래 그런 곳이다 ② 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다
③ 인권관련 법령과 제도에 문제가 있다 ④ 장교들의 태도에 문제가 있다
⑤ 부사관들의 태도에 문제가 있다 ⑥ 병 상호간의 문제가 있다.
⑦ 기타

2-3. 귀하는 병사들의 인권이 개선되면 균기는 어떻게 될 것으로 생각하십니까?

매우 나빠 질 것이다 상당히 나빠 질 것이다 조금 나빠 질 것이다 조금 좋아 질 것이다 어느 정도 좋아질 것이다 매우 좋아 질 것이다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

2-4. 귀하는 병사들의 인권이 간부의 지휘권과 충돌한다고 생각하십니까?

매우 그렇다 상당히 그렇다 조금 그렇다 조금 아니다 거의 아니다 전혀 아니다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

2-5. 귀하는 직접 지휘하는 병사들에게 인권관련 문제가 생기면 어떻게 처리하십니까?

- ① 해당병사를 불러 해결하는데 비중을 둔다
- ② 당사자가 아닌 분대장 등 선임병을 통해서 해결하는데 비중을 둔다
- ③ 해당 지휘계통으로 보고하여 해결하도록 한다
- ④ 징계, 사법처리 등 사법적 방법을 통해 해결하도록 한다.
- ⑤ 기타

2-6. 병사들의 인권에 가장 취약한 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 폭력(구타, 가혹행위, 언어폭력 등) ② 사생활 침해 및 미보장
- ③ 통신(가족, 친구, 애인과 연락) ④ 월급
- ⑤ 내무시설 등 주거환경 ⑥ 식사
- ⑦ 사상의 자유 ⑧ 휴식권 미보장
- ⑨ 기타

2-7. 병사들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

1순위	번,	2순위	번,	3순위	번
-----	----	-----	----	-----	---

- ① 병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화
- ② 신고 및 인권 구제제도 개선 ③ 인권에 대한 홍보와 교육제도 개선
- ④ 군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선 ⑤ 장교들의 인식 / 태도 개선
- ⑥ 부사관들의 인식 / 태도 개선 ⑦ 내무시설 등 주거환경 개선
- ⑧ 기타

2-8. 본인이 병사의 인권을 침해한 경험이 있습니까?

매우 그렇다 상당히 그렇다 조금 그렇다 조금 아니다 거의 아니다 전혀 아니다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

2-9. 본인이 병사의 인권을 침해한 경험이 있다면 이유는 무엇입니까?

- ① 지휘통제의 이유로 ② 무의식적, 관례적으로 ③ 개인적인 감정으로

2-10. 귀하는 인권침해문제에 대해 상급기관이나 외부기관에 제기하거나 진정을 한 병사나 하급자가 있다면 어떻게 생각하십니까?

- ① 군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다.
- ② 그럴 수 있다고 생각하고, 모른 척한다.
- ③ 인권문제를 해결하기 위해 노력한다.
- ④ 문제제기한 병사를 찾아내어 부대의 단결을 방해하는 행위로 다음부터는 지휘계통으로 해결하도록 지도한다.
- ⑤ 부대 내 모든 병사에게 문제가 발생하면 부대 내에서 해결하도록 교육하여 부대 단결을 방해하지 않도록 한다.
- ⑥ 기타

<귀하(장교)에 대한 인권 인식 실태조사> - 장교만 답변

● 장교에 대한 인권 실태

3-1. 귀하는 현재 장교들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|--------|---------|-----------|-----------|--------|--------|
| 매우 나쁘다 | 상당히 나쁘다 | 조금 나쁜 편이다 | 조금 좋은 편이다 | 상당히 좋다 | 매우 좋다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

3-2. 귀하는 현재 장교들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 군대란 원래 그런 곳이다
- ② 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다
- ③ 장교들의 태도에 문제가 있다
- ④ 장교 상호간의 문제가 있다
- ⑤ 구제제도 및 법령에 문제가 있다
- ⑥ 기타

3-3. 장교들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

- ① 신고 및 인권 구제제도 개선
- ② 인권에 대한 홍보 및 교육
- ③ 장교들의 인식 / 태도 개선
- ④ 군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선
- ⑤ 기타

3-4. 귀하는 상급자로부터 인권을 침해받아 보신 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

3-5. 귀하는 인권을 침해받아 보신 경험이 있다면 무엇입니까?

- ① 구타 ② 욕설 등 언어폭력 ③ 성희롱 ④ 왕따 ⑤ 부당한 일차려 ⑥ 비인격적 대우
- ⑦ 통신제한 ⑧ 과식강요 ⑨ 기타

<귀하(부사관)에 대한 인권 인식 실태조사> -부사관만 답변

● 부사관에 대한 인권 실태

3-6. 귀하는 현재 부사관들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|--------|---------|-----------|-----------|--------|--------|
| 매우 나쁘다 | 상당히 나쁘다 | 조금 나쁜 편이다 | 조금 좋은 편이다 | 상당히 좋다 | 매우 좋다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

3-7. 귀하는 현재 부사관들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 군대란 원래 그런 곳이다 ② 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다
- ③ 장교들의 태도에 문제가 있다 ④ 부사관들의 태도에 문제가 있다
- ⑤ 부사관 상호간의 문제가 있다 ⑥ 구제제도 및 법령에 문제가 있다.
- ⑦ 기타

3-8. 부사관들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

- ① 신고 및 인권 구제제도 개선 ② 인권에 대한 홍보 및 교육
- ③ 장교들의 인식 / 태도 개선 ④ 부사관들의 인식 / 태도 개선
- ⑤ 군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선 ⑥ 주거환경 개선
- ⑦ 월급 ⑧ 기타

3-9. 귀하는 상급자로부터 인권을 침해받아 보신 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

3-10. 귀하는 상급자로부터 인권을 침해받아 보신 경험이 있다면 무엇입니까?

- ① 구타 ② 욕설 등 언어폭력 ③ 성희롱 ④ 왕따 ⑤ 부당한 일차려 ⑥ 비인격적 대우
- ⑦ 기타

● 인권교육 실태조사

4-1. 귀하는 금년도에 인권교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 전혀 없다 ③ 잘 모르겠다.

4-2. 귀하는 인권교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

- ① 교육기관 ② 자대 ③ 사이버 인권교육

4-3. 귀하는 인권교육은 받았다면 몇 회 받았습니까?

- ① 1회 ② 2-3회 ③ 4-5회 ④ 6-10회 ⑤ 11회 이상

4-4. 귀하는 자대에서 인권교육을 받았다면 누구에게 받았습니까?

- ① 부대의 상관 및 정훈장교 ② 군 전문 강사 ③ 외부 전문강사 ④ 기타()

4-5. 귀하는 인권교육에 대한 효과는 어떻다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| 전혀
없다 | 거의
없다 | 별로
없다 | 조금
있다 | 상당히
있다 | 매우
많다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

4-6. 귀하는 인권교육에 대한 효과가 적다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인권교육이 형식적이다.
- ② 인권교육을 받아도 상급자들이 변화가 없다.
- ③ 인권침해 시 구제요청을 하기가 제한된다.
- ④ 기타

4-7. 귀하가 인권교육을 받은 내용 중 가장 기억에 남는 것은 무엇입니까?(복수선택)

- ① 군인에게 보장되는 인권의 범위와 이에 따른 의무
- ② 인권보호 모범 사례 및 침해사례
- ③ 인권침해 시 권리구제 제도의 구체적 이용방법
- ④ 인권정책 및 규정의 이해
- ⑤ 교전 시 군인의 의무
- ⑥ 기타

● 인권구제 제도에 대한 인식 / 만족도 실태조사

5-1. 귀하는 인권침해를 당할 경우, 구제를 받을 수 있는 수단, 방법을 알고 있습니까?

- | | | | | | |
|-----------|-----------|----------------|----------|--------------|---------------|
| 전혀
모른다 | 거의
모른다 | 별로 아는
것이 없다 | 조금
안다 | 상당히
알고 있다 | 매우 잘
알고 있다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

※ 군대에서 인권침해를 구제받는 방법은 사법적 절차와 비사법적 절차이 있습니다.

- 사법적 절차 : 형사처벌, 징계
- 비사법적 절차 : 소원수리, 의견건의, 고충처리, 상담, 법무참모부에 요청 등

5-2. 귀하는 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 형사처벌, 징계 등 사법적(준사법적) 구제방법을 알고 계십니까?

전혀 모른다 거의 모른다 별로 아는 것이 없다 조금 안다 상당히 알고 있다 매우 잘 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

5-3. 귀하가 군대에서 인권침해를 당하였을 경우 소원수리, 의견건의, 고충상담 등의 비사법적 구제방법을 알고 계십니까?

전혀 모른다 거의 모른다 별로 아는 것이 없다 조금 안다 상당히 알고 있다 매우 잘 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

5-4. 귀하가 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 국가인권위원회나 국민권익위원회 등에 진정하여 구제 받는 방법을 알고 계십니까?

전혀 모른다 거의 모른다 별로 아는 것이 없다 조금 안다 상당히 알고 있다 매우 잘 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

5-5. 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 잘 모르겠다.

5-6. 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 무엇입니까?

- ① 구타 ② 욕설 등 언어폭력 ③ 성희롱 ④ 왕따 ⑤ 부당한 일차려
 ⑥ 비인격적 대우 ⑦ 기타

5-7. 인권침해를 받고 구제제도를 이용한 경험이 있다면, 어떤 방법을 이용하였습니까?

- ① 의견건의 ② 고충처리 ③ 상담(여성고충상담관)
 ④ 법무참모부(인권상담관) 문의 ⑤ 군 내부 사법절차에 의한 구제
 ⑥ 국가인권위, 국민권익위 등 외부기관 ⑦ 기타

5-8. 귀하는 군대에서 인권침해 구제제도를 이용했을 때 조치결과에 만족하였습니까?

전혀 그렇지 않다 거의 그렇지 않다 별로 그렇지 않다 조금 만족한다 상당히 만족한다 매우 만족한다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

8-5. 귀하는 병영생활 전문상담관의 독립성은 어느 정도라고 생각합니까?

전혀 없다 ①-----거의 없다 ②-----별로 없다 ③-----조금 있다 ④-----어느정도 높다 ⑤-----매우 높다 ⑥

8-6. 귀하는 병영생활 전문상담관 제도에서 개선할 사항이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

● 관심사병관리 제도

9-1. 귀하는 관심사병 관리제도가 부적응병사의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?

전혀 아니다 ①-----거의 도움이 되지 않는다 ②-----별로 도움이 되지 않는다 ③-----조금 도움이 된다 ④-----상당히 도움된다 ⑤-----매우 도움된다 ⑥

9-2. 귀하는 그린캠프, 비전캠프제도가 관심사병의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?

전혀 아니다 ①-----거의 도움이 되지 않는다 ②-----별로 도움이 되지 않는다 ③-----조금 도움이 된다 ④-----상당히 도움된다 ⑤-----매우 도움된다 ⑥

9-3. 귀하는 관심사병 관리제도가 도움이 되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 열외의식으로 조직의 화목을 방해
- ② 관심사병으로 선정되면 왕따가 된다
- ③ 주변 병사의 업무를 증가시켜 분위기가 나빠진다.
- ④ 피병 등으로 제도를 역이용하는 병사가 있다.
- ⑤ 기타

9-4) 귀하는 관심사병 관리제도를 활성화하기 위해서는 어떻게 해야 된다고 생각하십니까?

● 다문화 사회와 병영생활

10-1. 귀하는 다문화가정 병사가 군대에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

전혀 적응하지 못한다 ①-----거의 적응하지 못한다 ②-----별로 적응하지 못한다 ③-----조금 적응한다 ④-----어느정도 적응한다 ⑤-----매우 잘 적응한다 ⑥

10-2. 귀하는 다문화가정 병사가 군대에 잘 적응하지 못한다면 무엇때문이라고 생각하십니까?

- ① 문화적 차이 ② 피부색에 대한 편견 ③ 동료병사의 의도적 왕따
- ④ 기타

10-3) 다문화가정 병사가 부대에 잘 적응하게 하려면 어떤 방법이 좋겠습니까?

● 인권상담센터 운영

11-1. 귀하는 인권침해를 받았을 때, 군 인트라넷, 전화 등을 통한 인권상담센터에 인권 침해문제를 제기해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다.(☞ 11-2번으로) ② 없다.(☞11-4번으로)

11-2. 귀하는 인권침해 문제를 인권상담센터에 제기해 보았다면 결과는 만족했습니까?

- | | | | | | |
|----------------|----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|
| 전혀 만족
하지 않다 | 거의 만족
하지 않다 | 별로 만족
하지않다 | 조금 만족
한다 | 상당히
만족 한다 | 매우
만족 한다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

11-3. 귀하가 인권상담센터에 제기해 본 결과에 만족하지 않다면 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀이 보장되지 않아서 ② 문제가 개선(해결)되지 않아서
- ③ 오히려 상담으로 인해 불이익은 받아서
- ④ 기타

11-4. 귀하가 인권상담센터에 제기해 본 경험이 없다면 이유는 무엇입니까?

- ① 인권상담센터를 알지 못해서 ② 제기도 안 될 것 같아서
- ③ 오히려 불이익은 받을 것 같아서
- ④ 기타

11-5. 군 인트라넷, 전화 등을 통한 인권상담센터의 상담제도가 잘 운영된다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|----------|----------------|--------------|
| 전혀 되지
않는다 | 거의 되지
않는다 | 별로 되지
않는다 | 조금
된다 | 어느정도 잘
운영된다 | 매우 잘
운영된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

11-6. 군 인트라넷, 전화 등을 통한 인권상담센터의 상담제도가 잘 운영되지 않는다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

- 12-8. 귀하가 국방신문고에 제기해 본 경험이 없다면 이유는 무엇입니까?
- ① 국방신문고를 알지 못해서
 - ② 제기도 안 될 것 같아서
 - ③ 오히려 불이익은 받을 것 같아서
 - ④ 기타

● 인권 구제 개선방향

13-1. 귀하는 군대 인권침해 방지를 위한 가장 주도적인 역할을 해야 할 집단은 누구라고 생각하십니까?

- ① 인권위 등 군 외부기관 ② 국방부 등 상급부대 ③ 법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관
 ④ 지휘관 및 지휘자 ⑤ 장교 ⑥ 부사관 ⑦ 병사 ⑧ 기타

13-2. 귀하는 1년 전과 비교하였을 때 군내 장병 인권침해 구제제도 이용이 많이 증가하였다고 생각하십니까?

- | | | | | | | |
|----------|-----------|-----------------|-----------------|-----------|-------------|-----------|
| 전혀
않다 | 그렇지
않다 | 거의
그렇지
않다 | 별로
그렇지
않다 | 조금
그렇다 | 어느정도
그렇다 | 매우
그렇다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- | ⑦----- |

13-3. 만약 군내 인권침해 구제제도 이용이 많이 증가하지 않았다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 지휘관의 인식, 의지 등의 문제 ② 구제제도에 대한 장병 교육 미흡
 ③ 구제제도 자체의 문제성 ④ 구제제도 활용여건 문제
 ⑤ 인권침해 감소 ⑥ 기타

13-4. 현재 인권침해 구제제도는 다양한 부서 및 기관에서 시행하고 있는데 어디에서 하는 것이 가장 효율적이라고 생각하십니까?

- ① 지휘관 및 주임원사 ② 인사부서 ③ 감찰부서 ④ 법무부서
 ⑤ 헌병 ⑥ 현행 방침 ⑦ 기타)

● 전공상 처리

14-1. 귀하는 군생활 중 당한 전공사상에 대한 보상제도에 대해서 어느 정도 알고 있습니까?

- | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------------|----------------|-----------------|---------------------|
| 전혀
모른다 | 거의
모른다 | 별로
알지
못한다 | 조금
알고
있다 | 상당히
알고
있다 | 매우
잘
알고
있다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

14-2. 귀하는 군생활 중 전공사상을 당할 경우에 대한 전공사상자 예우와 처리절차를 교육받은 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

14-3. 귀하는 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

- ① 교육기관 ② 자대 ③ 동료 및 선배

14-4. 귀하는 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 자대에서 받았다면 누구에게 받았습니까?

- ① 지휘관 ② 정훈장교 등 참모장교 ③ 외부 초빙강사 ④ 동료 및 선배

● 기타 발전 방안 및 의견

15-1) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

15-2) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

15-3) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도적으로 보완하여야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

※ 끝까지 성심성의껏 작성해 주셔서 감사합니다. 행복하세요.

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태 조사를 위한 설문
(사병용)

<기초 자료>

1-1. 귀하의 현 계급은?

- ① 이병 ② 일병 ③ 상병 ④ 병장

1-2. 귀하의 소속 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 해병대 ④ 공군

1-3. 귀하의 근무지역은?

- ① GOP ② 해안 ③ 내륙 ④ 교육기관 ⑤ 해군부대 ⑥ 공군부대 ⑦ 해병부대

1-4. 귀하의 현 근무 부서는?

- ① 소파견지 ② 중대급 부대 ③ 대대급 부대 ④ 여단, 연대, 전대급 부대
⑤ 사단급이상 부대 ⑥ 교육기관

● 장병 인권교육 실태조사

2-1. 귀하는 금년도에 인권교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 잘 모르겠다.

2-2. 귀하는 인권교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

- ① 훈련소 ② 자대 ③ 비전/그린캠프

2-3. 귀하는 인권교육을 받았다면 몇 회 받았습니까?

- ① 1회 ② 2-3회 ③ 4-5회 ④ 6-10회 ⑤ 11회 이상

2-4. 귀하는 자대에서 인권교육을 받았다면 누구에게 받았습니까?(복수 답변가능)

- ① 분대장 ② 부사관 ③ 소대장 ④ 중대장 ⑤ 대대장 이상 지휘관
⑥ 참모장교 ⑦ 외부 초청인사

2-5. 귀하는 인권교육을 누구에게 제일 많이 받고 있습니까?

- ① 분대장 ② 부사관 ③ 소대장 ④ 중대장 ⑤ 대대장 이상 지휘관
⑥ 참모장교 ⑦ 외부 초청인사

2-6. 귀하가 인권교육을 받은 내용 중에 가장 기억에 남는 것은 무엇입니까?(복수선택)

- ① 군인에게 보장되는 인권의 범위와 이에 따른 의무
- ② 인권보호 모범 사례 및 침해사례
- ③ 인권침해 시 권리구제 제도의 구체적 이용방법
- ④ 인권정책 및 규정의 이해
- ⑤ 교전 시 군인의 의무
- ⑥ 기타

2-7. 귀하는 인권교육에 대한 효과는 어떻다고 생각하십니까?

전혀 없다	거의 없다	별로 없다	조금 있다	상당히 있다	매우 많다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

2-8. 귀하는 인권교육에 대한 효과가 적다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인권교육이 형식적이다.
- ② 인권교육을 받아도 상급자들이 변화가 없다.
- ③ 인권침해 시 구제요청을 하기가 제한된다.
- ④ 기타

● 장병 인권에 대한 인지 실태조사

3-1. 귀하는 군에서 복무하는 동안에 구타 및 가혹행위, 언어폭력, 성희롱 등이 인권침해임을 알고 계십니까?

전혀 모른다	거의 모른다	별로 아는 것이 없다	조금 안다	상당히 알고 있다	매우 잘 알고 있다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

3-2. 귀하는 군인의 인권보호 및 구제에 관하여 얼마나 알고 있다고 생각하십니까?

전혀 모른다	거의 모른다	별로 아는 것이 없다	조금 안다	상당히 알고 있다	매우 잘 알고 있다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

3-3. 귀하는 현재 군에 인권침해 사례가 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 많다	상당히 있다	조금 있다	없는 편이다	거의 없다	전혀 없다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

● 장병 인권구제 제도에 대한 인식 / 만족도 실태조사

4-1. 귀하는 인권침해를 당할 경우, 구제를 받을 수 있는 수단, 방법을 알고 있습니까?

전혀 거의 별로 아는 조금 상당히 매우 잘
 모른다 모른다 것이 없다 안다 알고 있다 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

※ 군대에서 인권침해를 구제받는 방법은 사법적 절차와 비사법적 절차이 있습니다.

- 사법적 절차 : 형사처벌, 징계
- 비사법적 절차 : 소원수리, 의견건의, 고충처리, 상담, 헌병에 요청, 법무참모부에 요청 등

4-2. 귀하는 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 형사처벌, 징계 등 사법적(준사법적) 구제방법을 알고 계십니까?

전혀 거의 별로 아는 조금 상당히 매우 잘
 모른다 모른다 것이 없다 안다 알고 있다 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

4-3. 귀하가 군대에서 인권침해를 당하였을 경우 소원수리, 의견건의, 고충상담 등의 비사법적 구제방법을 알고 계십니까?

전혀 거의 별로 아는 조금 상당히 매우 잘
 모른다 모른다 것이 없다 안다 알고 있다 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

4-4. 귀하가 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 국가인권위원회나 국민권익위원회 등
에 진정하여 구제 받는 방법을 알고 계십니까?

전혀 거의 별로 아는 조금 상당히 매우 잘
 모른다 모른다 것이 없다 안다 알고 있다 알고 있다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

4-5. 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 잘 모르겠다.

4-6. 귀하는 군내에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 무엇이었습니까?(복수 답변가능)

- ① 구타 ② 욕설 등 언어폭력 ③ 성희롱 ④ 왕따 ⑤ 부당한 얼차려 ⑥ 비인격적 대우
 ⑦ 통신제한 ⑧ 과식강요 ⑨ 기타

4-7. 인권침해를 받고 구제제도를 이용한 경험이 있다면, 어떤 방법을 이용하였습니까?

- ① 소원수리 ② 의견건의 ③ 고충처리 ④ 상담
- ⑤ 법무참모부 인권상담관 상담 ⑥ 군 내부 사법절차에 의한 구제
- ⑦ 국가인권위, 국민권익위 등 외부기관 ⑧ 국방신문고
- ⑨ 기타

4-8. 귀하는 군대에서 인권침해 구제제도를 이용했을 때 조치결과에 만족하였습니까?

- | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 전혀 | 거의 | 별로 | 조금 | 상당히 | 매우 |
| 그렇지않다 | 그렇지않다 | 그렇지않다 | 만족한다 | 만족한다 | 만족한다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

4-9. 귀하가 군대에서 구제제도 조치결과에 만족하였다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀 보장 ② 신고자 신상에 영향 미초래 ③ 가해자에게 적절한 조치 실시
- ④ 처리결과 통보 ⑤ 사건 재발방지 노력 ⑥ 기타

4-10. 귀하가 군대에서 조치결과에 만족하지 못하였다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀 보장이 잘 안됨 ② 신고자 신상에 영향을 미침
- ③ 가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음 ④ 처리결과가 통보되지 않음
- ⑤ 사건 재발방지 노력에 소홀함. ⑥ 기타

4-11. 귀하는 군대에서 인권침해를 받거나, 받게 된다면 어떤 방법을 이용하실 생각입니까?

<군내에서 해결>

- ① 군내 사법제도를 선택하겠다.
- ② 비사법적 절차인 소원수리, 의견건의, 고충상담 등을 택하겠다.
- ③ 지휘관 등 상급자에게 보고하여 적절한 조치를 받겠다.
- ④ 참고 견디겠다. (☞ 4-12번으로)
- ⑤ 즉석에서 문제를 제기하겠다.

<군대 외부에서 해결>

- ⑥ 국가인권위, 국민권익위 등에 진정하겠다.
- ⑦ 부모님이나 친지, 친구에게 알려 해결하게 한다.

4-12 귀하는 인권침해에 대해 참고 견딘다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 보고 및 문제 제기해도 효과 없어서
- ② 개인 신상에 불리한 영향 초래
- ③ 조직생활에서 있을 수 있는 일로 생각
- ④ 부대의 화목한 분위기를 방해할까봐서
- ⑤ 기타

4-13. 귀하가 만약 인권침해를 받게 된다면 군 내부 사법절차인 형사처벌이나 징계 등의 방법에 의해 구제를 받으시겠습니까?

전혀 거의 별로 조금 상당히 매우
 그렇지않다 그렇지않다 그렇지않다 그렇다 그렇다 그렇다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

4-14. 귀하는 군대 사법적 인권침해 구제제도를 이용할 생각이 있다면 어떤 방법을 이용하시겠습니까?

- ① 형사처벌 ② 징계

4-15. 귀하가 군대 내부 사법절차를 통해 구제를 받지 않으려 한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 구제절차가 복잡해서 ② 신속한 구제가 안 되서
 ③ 많은 시간과 비용 소요 ④ 신고로 받게 될 불이익
 ⑤ 화목한 부대 분위기 및 단결에 영향 ⑥ 가해자에게 법적 처벌 주기 싫어서
 ⑦ 지휘관 등 상급자에게 미칠 인사상의 불이익

4-16. 귀하가 만약 인권침해를 받게 된다면 군내 비사법적 구제절차인 소원수리, 의견건의, 고충처리, 상담, 법무참모부에 문의하는 등의 방법을 이용하시겠습니까?

전혀 거의 별로 조금 상당히 매우
 그렇지않다 그렇지않다 그렇지않다 그렇다 그렇다 그렇다
 ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

4-17. 귀하가 만약 군내 비사법적 인권침해 구제제도를 이용할 생각이 있다면 어떤 구제 방법을 통해 구제 받기 원하십니까?

- ① 소원수리 ② 의견건의 ③ 고충처리
 ④ 상담 ⑤ 헌병대에 요청 ⑥ 법무참모부 문의
 ⑦ 기타

4-18. 귀하가 군 내부의 비사법적 구제를 받지 않으려 한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀성이 보장되지 않음. ② 구제 신청으로 받게 될 불이익
 ③ 구제사항이 제대로 해결 되지 않아서 ④ 화목한 부대 분위기 및 단결에 영향
 ⑤ 기타

● 소원수리 제도(마음의 편지, 건의 함 등)

5-1. 귀하는 본인이나 인접 전우의 인권침해 문제를 소원수리에 제기해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다.(☞ 5-2번으로) ② 없다.(☞ 5-4번으로)

5-2. 귀하는 인권침해 문제를 소원수리에 제기해 보았다면 결과는 만족했습니까?

- | | | | | | |
|----------------|----------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| 전혀 만족
하지 않다 | 거의 만족
하지 않다 | 별로 만족
하지 않다 | 조금 만족
한다 | 상당히
만족 한다 | 매우
만족 한다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

5-3. 귀하가 소원수리 결과에 만족하지 않다면 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀성이 보장되지 않아서 ② 문제가 개선(해결)되지 않아서
③ 오히려 소원수리 때문에 불이익은 받아서
④ 기타

5-4. 귀하는 인권침해 구제차원에서 소원수리제도가 잘 운영된다고 생각합니까?

- | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|----------|----------------|--------------|
| 전혀 되지
않는다 | 거의 되지
않는다 | 별로 되지
않는다 | 조금
된다 | 어느정도 잘
운영된다 | 매우 잘
운영된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

5-5. 귀하는 소원수리제도가 잘 운영되지 않고 있다고 생각한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비밀이 보장되지 않음. ② 소원수리로 받게 될 불이익
③ 구제사항이 제대로 해결 되지 않아서 ④ 화목한 부대 분위기 및 단결에 영향
⑤ 기타

● 구제차원의 의견 건의 제도

6-1. 귀하는 인권침해 구제차원에서 의견 건의가 잘 운영된다고 생각합니까?

- | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|----------|----------------|--------------|
| 전혀 되지
않는다 | 거의 되지
않는다 | 별로 되지
않는다 | 조금
된다 | 어느정도 잘
운영된다 | 매우 잘
운영된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

6-2. 구제차원의 의견 건의가 잘 안 된다면 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀성이 보장되지 않음. ② 구제 신청으로 받게 될 불이익
③ 구제사항이 제대로 해결 되지 않아서 ④ 화목한 부대 분위기 및 단결에 영향
⑤ 기타

● 고충심사청구 제도

7-1. 귀하는 고충심사청구 제도에 인권침해문제를 제기해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다.(☞ 7-2번으로) ② 없다.(☞7-4번으로)

7-2. 귀하는 인권침해 문제를 고충심사청구 제도에 제기해 보았다면 결과는 만족했습니까?

- | | | | | | |
|----------------|----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|
| 전혀 만족
하지 않다 | 거의 만족
하지 않다 | 별로 만족
하지않다 | 조금 만족
한다 | 상당히
만족 한다 | 매우
만족 한다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

7-3. 귀하가 고충심사청구 결과에 만족하지 않다면 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀이 보장되지 않아서 ② 문제가 개선(해결)되지 않아서
③ 오히려 고충심사청구로 인해 불이익은 받아서
④ 기타

7-4. 귀하는 인권침해 구제차원에서 고충심사청구제도가 잘 운영된다고 생각합니까?

- | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|----------|----------------|--------------|
| 전혀 되지
않는다 | 거의 되지
않는다 | 별로 되지
않는다 | 조금
된다 | 어느정도 잘
운영된다 | 매우 잘
운영된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

7-5. 귀하는 고충심사청구제도가 잘 운영되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비밀이 보장되지 않음. ② 구제 신청으로 받게 될 불이익
③ 구제사항이 제대로 해결 되지 않아서 ④ 화목한 부대 분위기 및 단결에 영향
⑤ 기타

● 병영생활 전문상담관 제도

8-1. 귀하는 병영생활 전문상담관에게 인권침해문제를 상담해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다.(☞ 8-2번으로) ② 없다.(☞8-4번으로)

8-2. 귀하는 인권침해 문제를 병영생활 전문상담관과 상담해 보았다면 결과는 만족했습니까?

- | | | | | | |
|----------------|----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|
| 전혀 만족
하지 않다 | 거의 만족
하지 않다 | 별로 만족
하지않다 | 조금 만족
한다 | 상당히
만족 한다 | 매우
만족 한다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

8-3. 귀하가 병영생활 전문상담관과의 상담 결과에 만족하지 않다면 이유는 무엇입니까?

- ① 비밀이 보장되지 않아서 ② 문제가 개선(해결)되지 않아서
- ③ 오히려 상담으로 인해 불이익은 받아서
- ④ 기타

8-4. 귀하는 인권침해 구제차원에서 병영생활 전문상담관 제도가 잘 운영된다고 생각합니까?

- | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|----------|----------------|--------------|
| 전혀 되지
않는다 | 거의 되지
않는다 | 별로 되지
않는다 | 조금
된다 | 어느정도 잘
운영된다 | 매우 잘
운영된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

8-5. 귀하는 병영생활 전문상담관 제도가 잘 운영되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비밀이 보장되지 않음. ② 구제 신청으로 받게 될 불이익
- ③ 구제사항이 제대로 해결 되지 않아서 ④ 화목한 부대 분위기 및 단결에 영향
- ⑤ 전문상담관과 상담기회가 너무 적어서 ⑥ 기타

● 관심사병관리 제도

9-1. 귀하는 관심사병 관리제도가 관심사병의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|-----------|------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
| 전혀
아니다 | 거의 도움이
되지 않는다 | 별로 도움이
되지 않는다 | 조금 도움이
된다 | 상당히
도움된다 | 매우
도움이된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

9-2. 귀하는 그린캠프, 비전캠프제도가 관심사병의 군대 적응에 도움이 된다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|-----------|------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
| 전혀
아니다 | 거의 도움이
되지 않는다 | 별로 도움이
되지 않는다 | 조금 도움이
된다 | 상당히
도움된다 | 매우
도움이된다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

9-3. 귀하는 관심사병 관리제도가 도움이 되지 않는다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 열외의식으로 조직의 화목을 방해 ② 관심사병으로 선정되면 왕따가 된다
- ③ 주변 병사의 업무를 증가시켜 분위기가 나빠진다.
- ④ 피병 등으로 제도를 역이용하는 병사가 있다.
- ⑤ 기타

9-4) 귀하는 관심사병 관리제도를 활성화하기 위해서는 어떻게 해야 된다고 생각하십니까?

12-7. 귀하는 국방신문고를 활용해 보셨습니까?

- ① 있다.
- ② 없다

12-8. 귀하가 국방신문고에 제기해 본 경험이 없다면 이유는 무엇입니까?

- ① 국방신문고를 알지 못해서
- ② 제기도 안 될 것 같아서
- ③ 오히려 불이익은 받을 것 같아서
- ④ 기타

● 인권 구제 개선방향

13-1. 귀하는 군대 인권침해 방지를 위한 가장 주도적인 역할을 해야 할 집단은 누구라고 생각하십니까?

- ① 인권위 등 군 외부기관
- ② 국방부 등 상급부대
- ③ 법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관
- ④ 지휘관 및 지휘자
- ⑤ 장교
- ⑥ 부사관
- ⑦ 병사
- ⑧ 기타

13-2. 귀하는 1년 전과 비교하였을 때 군내 장병 인권침해 구제제도 이용이 많이 증가하였다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|-----------|-------------|-----------|
| 전혀 그렇지
않다 | 거의 그렇지
않다 | 별로 그렇지
않다 | 조금
그렇다 | 어느정도
그렇다 | 매우
그렇다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

13-3. 만약 군내 인권침해 구제제도 이용이 많이 증가하지 않았다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 지휘관의 인식, 의지 등의 문제
- ② 구제제도에 대한 장병 교육 미흡
- ③ 구제제도 자체의 문제성
- ④ 구제제도 활용여건 문제
- ⑤ 인권침해 감소
- ⑥ 기타

13-4. 현재 인권침해 구제제도는 다양한 부서 및 기관에서 시행하고 있는데 어디에서 하는 것이 가장 효율적이라고 생각하십니까?

- ① 지휘관 및 주임원사
- ② 인사부서
- ③ 감찰부서
- ④ 법무부서
- ⑤ 헌병
- ⑥ 현행 방침
- ⑦ 기타

● 전공상 처리

14-1. 귀하는 군생활 중 당한 전공사상에 대한 보상제도에 대해서 어느 정도 알고 있습니까?

전혀 모른다	거의 모른다	별로 알지 못한다	조금 알고 있다	상당히 알고 있다	매우 잘 알고 있다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

14-2. 귀하는 군생활 중 전공사상을 당할 경우에 대한 전공사상자 예우와 처리절차를 교육받은 적이 있습니까?

① 있다 ② 없다

14-3. 귀하는 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

① 훈련소 ② 자대

14-4. 귀하는 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 자대에서 받았다면 누구에게 받았습니까?

① 소대장 ② 중대장 ③ 대대장 이상 지휘관 ④ 참모장교 ⑤ 외부 초빙강사

● 기타 발전 방안 및 의견

15-1) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

15-2) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

15-3) 귀하는 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도적으로 보완하여야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

※ 귀중한 시간을 할애하셔서 끝까지 설문에 참여해주셔서 감사드립니다.

행복하십시오

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태 조사를 위한 설문

(여군 및 여군무원 용)

안녕하십니까?

전후방 각지에서 국가방위에 전력투구하시는 장교 여러분께 심심한 감사와 경의를 표합니다.

본 설문조사는 국가인권위원회로부터 용역을 의뢰 받아 건양대학교 군사과학연구소에서 수행하는 것으로, 우리 군의 군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황의 실태를 파악하여 발전방안을 제시함으로써 궁극적으로 장병 및 군무원들의 인권을 향상시키고 국민의 신뢰를 받는 군대가 되어 군의 전투력을 향상시키기 위해 시행하게 되었습니다.

본 설문조사를 통해 특정 부대나 개인의 인권상황 등을 파악하거나, 나타난 실상에 대해 부대별로 집계/분석할 의도는 전혀 없으며, 응답 결과는 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 비밀이 보호되고 설문결과는 연구목적을 위해서만 활용됨을 명백하게 밝힙니다.

나 자신과 동료 및 후배들의 소망스러운 군 생활과 우리 군의 발전을 위해 시행하는 것임을 생각하시어 적극적이고 솔직한 답변을 부탁드립니다.

바쁘신 가운데서도 귀한 시간을 할애하여 제공해 주시는 여러분 개개인의 소중한 의견은, 우리 군의 인권상황 개선을 위한 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

감사합니다!

국가인권위원회, 건양대학교, 2014년 8월

※ 인권이란 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다. 라고 우리헌법에 명시하고 있으며, 인권은 누구나 마땅히 누려야할 기본적·보편적 권리로 타인에 의해 침해될 수 없는 천부적이고 당연한 권리입니다.

※ 인권침해란 법적으로 보장되어야 하는 자신의 권리가 침해된 경우를 말합니다.

◆ 군인 인권의 유형 및 범주

인권 유형	내 용
자유권과 관련된 인권	<ul style="list-style-type: none"> • 사적지시의 금지 • 사생활에 대해 말하기 금지 • 공중전화·편지 등을 통한 외부와 소통 보장
평등권과 관련된 인권	<ul style="list-style-type: none"> • 학력·지역·신체적 조건·부모의 경제력/사회적 지위에 따른 차별 금지 • 휴가·포상에 있어서의 차별 금지
인간의 존엄/가치와 관련된 인권	<ul style="list-style-type: none"> • 구타/가혹행위·언어폭력으로부터의 보호 • 식사·피복 등 보급품과 주거환경에 대한 최소한의 보장 • 의료 접근권 • 외부 진료 자율권 보장 • 휴식권 보장
청원권과 관련된 인권	<ul style="list-style-type: none"> • 수원수리 포함 군 외부 진정/고발할 수 있는 권리 • 외부의 조력을 받을 권리 • 청원에 대한 비밀유지의 보장 • 고충제기에 대한 불이익 방지 보장 • 재판청구권 보장 • 징계 처분에 대한 항고권
기타 인권	<ul style="list-style-type: none"> • 불법적인 명령을 거부할 권리 • 군인가족 및 관련자의 부대접근권 • 군인과 관련된 실체적 절차를 알 권리

<기초 자료>

1-1. 나는 이 설문지에 대해서

전혀 솔직하지 않을 것이다 ①-----② 대체로 솔직하지 않을 것이다 ③-----④ 약간 솔직할 것이다 ⑤-----⑥ 상당히 솔직할 것이다 ⑦-----⑧ 매우 솔직할 것이다

1-2. 귀하의 현 계급은?

- ① 하사 ② 중사~상사 ③ 원사 ④ 소위 ⑤ 중위 ⑥ 대위 ⑦ 영관장교 ⑧ 여군무원

1-3. 귀하의 소속 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 해병대 ④ 공군 ⑤ 국방부 직할

1-4. 귀하의 근무지역은?

- ① GOP ② 해안 ③ 내륙 ④ 교육기관 ⑤ 해군부대 ⑥ 공군부대 ⑦ 해병부대

1-5. 귀하의 현 근무 부서는?

- ① 소파견지 ② 중대급 부대 ③ 대대급 부대 ④ 여단, 연대, 전대급 부대 ⑤ 사단급이상 부대 ⑥ 교육기관

1-6. 귀하는 결혼하셨습니까?

- ① 기혼 ② 미혼 ③ 이혼

1-7. 귀하는 결혼하셨다면 기간은 얼마나 되었습니까?

- ① 1년 미만 ② 1~2년 ③ 2~4년 ④ 4~7년 ⑤ 7~10년 ⑥ 10~20년 ⑦ 20년이상

1-8. 귀하는 결혼하셨다면 부부가 같이 사십니까?

- ① 같이 산다 ② 주말 부부

1-9. 귀하는 결혼하셨다면 자녀는 몇 명이십니까?

- ① 없다 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 4명 이상

● 여군 및 여군무원 인권 실태조사

1. 귀하는 현재 여군 및 여군무원들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 나쁘다 ①-----② 상당히 나쁘다 ③-----④ 조금 좋은 편이다 ⑤-----⑥ 어느 정도 좋다 ⑦-----⑧ 매우 좋다

2. 귀하는 현재 여군 및 여군무원들의 인권수준은 지난해 보다 좋아졌다고 생각하십니까?

매우 나빠졌다 ①-----② 상당히 나빠졌다 ③-----④ 조금 좋아졌다 ⑤-----⑥ 어느 정도 좋아졌다 ⑦-----⑧ 매우 좋아졌다

3. 귀하는 현재 여군/여군무원들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위 : 번	2순위 : 번
--------------	--------------

- ① 군대란 원래 그런 곳이다 ② 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다
- ③ 인권관련 법령과 제도에 문제가 있다 ④ 남자군인들의 편견에 문제가 있다
- ⑤ 여군/여군무원 상호간의 문제가 있다.
- ⑥ 기타

4. 귀하는 지난 1년 동안 성희롱을 당한 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

5. 귀하는 주위에서 지난 1년 동안 성희롱을 당한 것을 보거나 들은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

6. 귀하는 지난 1년 동안 귀하의 부대에서 성희롱이나 성폭력과 관련한 고충이 제기된 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

7. 귀하는 지난 1년 동안 귀하의 부대에서 성희롱이나 성폭력과 관련한 고충이 제기되었을 때 공정한 절차에 의해서 조치되었다고 생각하십니까?

- 전혀 아니다 대체로 아니다 조금 아니다 조금 그렇다 대체로 그렇다 확실히 그렇다
- ①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥

8. 귀하는 지난 1년 동안 성희롱을 당한 경험이 있다면 어떻게 조치하였습니까?

- ① 행위자에게 거부 의사를 분명히 했다.
- ② 군 사법당국에 신고하고 조치를 취했다.
- ③ 부대 내 여성고충상담관이나 인권상담관에게 알렸다.
- ④ 부대 내에서 비공식적으로 문제제기를 하였다.
- ⑤ 국방신문고에 알렸다.
- ⑥ 국가인권위원회 및 국민권익위원회에 알렸다.
- ⑦ 소속부대 상관이나 지휘계통으로 보고하였다.
- ⑧ 가족, 친지나 동료에게 알렸다
- ⑨ 대응하지 못하고, 이후에도 문제제기를 하지 못했다.
- ⑩ 기타

9. 귀하는 인권침해를 당한다면 어떻게 조치하겠습니까?

- ① 가족, 친지나 동료와 상담하여 해결하겠다.
- ② 군 사법당국에 신고하고 조치를 취하겠다.
- ③ 부대 내 여성고충상담관과 상담하여 해결하겠다.
- ④ 부대 내 인권상담관과 상담하여 해결하겠다.
- ⑤ 국방신문고를 이용하여 해결하겠다.
- ⑥ 국가인권위나 국민권익위에 진정하여 해결하겠다.
- ⑦ 소속부대 상관이나 지휘계통으로 보고하여 해결하겠다.
- ⑧ 기타

10. 귀하는 군대 내에서 인권침해와 관련하여 어느 구제제도 제도를 이용하여 보았습니까?

- ① 군법무관실의 인권 상담관 ② 병영생활 전담상담관
- ③ 여성 고충상담관 ④ 소원수리
- ⑤ 국가 인권위원회, 국민 권익위원회 ⑥ 국방신문고
- ⑦ 기타

11. 귀하는 군내 인권 구제 제도를 이용한 결과에 대해 만족하십니까?

매우불 만족하다	상당히 불 만족하다	조금 불 만족하다	조금 만족 한 편이다	어느 정도 만족한다	매우 만족한다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

12. 귀하가 인권침해 시 군내 구제제도를 이용했을 경우 만족하지 못했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 상담관 및 고충처리 담당자가 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써 주지 못하였다.
- ② 상담관 및 고충처리 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다.
- ③ 내가 속한 부대와 먼 거리에 있어서 실질적 고충처리와 상담이 이루어지기 어렵었다.
- ④ 나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다.
- ⑤ 상담관이 군지휘계통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제를 상담 및 해결에 한계가 있었다.
- ⑥ 절차가 너무 복잡하여 쉽게 이용하기 어렵다.
- ⑦ 기타

13. 귀하는 군외부 인권 구제 제도를 이용한 결과에 대해 만족하십니까?

매우불 만족하다	상당히 불 만족하다	조금 불 만족하다	조금 만족 한 편이다	어느 정도 만족한다	매우 만족한다
①-----	②-----	③-----	④-----	⑤-----	⑥-----

20. 귀하는 여군 및 여군무원들의 권리보호 및 구제를 위해 현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇입니까?
21. 귀하는 여군 및 여군무원들의 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입이 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?
22. 기타 인권침해 구제제도 활성화를 위해 의견이 계시면 제시해 주십시오.

※ 끝까지 성심성의껏 작성해 주셔서 감사합니다.

행복하세요

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태 조사를 위한 설문

(예비군용)

<기초 자료>

1-1. 귀하의 전역 후 몇 년 되었습니까?

- ① 1년 미만 ② 1~2년 ③ 2~3년 ④ 3~5년

1-2. 귀하의 현역 시 소속 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 해병대 ④ 공군

1-3. 귀하의 현역 시 근무지역은?

- ① GOP ② 해안 ③ 내륙 ④ 교육기관 ⑤ 해군부대 ⑥ 공군부대 ⑦ 해병부대

1-4. 귀하의 현역 시 근무 부서는?

- ① 소파견지 ② 중대급 부대 ③ 대대급 부대 ④ 여단, 연대, 전대급 부대
⑤ 사단급이상 부대

1-5. 귀하의 현재 직업은 무엇입니까?

- ① 학생 ② 직장인 ③ 무직 / 가사

<장병 인권 실태조사>

1. 귀하는 병사들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?



2. 귀하는 병사들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위 : 번	2순위 : 번
------------	------------

- ① 군대란 원래 그런 곳이다 ② 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다
 ③ 인권관련 법령과 제도에 문제가 있다 ④ 장교들의 태도에 문제가 있다
 ⑤ 부사관들의 태도에 문제가 있다 ⑥ 병 상호간의 문제가 있다.
 ⑦ 기타

3. 귀하는 군에서 복무하는 동안에 구타 및 가혹행위, 언어폭력, 성희롱 등이 인권침해임을 알고 계셨습니까?
 ① 매우 잘 알았다. ② 잘 알았다. ③ 아는 편이었다. ④ 거의 몰랐다. ⑤ 전혀 몰랐다.
4. 귀하는 병사들의 인권이 개선되면 군기는 어떻게 될 것으로 생각하십니까?
 ① 매우 좋아질다. ② 상당히 좋아질다. ③ 보통이다. ④ 나빠 질 것이다. ⑤ 매우 나빠질 것이다.
5. 귀하는 병사들의 인권이 간부의 지휘권과 충돌한다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 그저 그렇다 ④ 거의 아니다 ⑤ 전혀 아니다
6. 귀하는 인권침해를 당할 경우 구제를 받을 수 있는 수단, 방법 등이 있다는 것을 알고 있었습니까?
 ① 매우 잘 알았다. ② 잘 알았다. ③ 아는 편이었다. ④ 거의 몰랐다. ⑤ 전혀 몰랐다.
7. 귀하가 군내에서 인권침해를 당하였을 경우 국가인권위원회나 국민권익위원회 등에 진정하여 구제 받는 방법에 대해 알고 계셨습니까?
 ① 매우 잘 알았다. ② 잘 알았다. ③ 아는 편이었다. ④ 거의 몰랐다. ⑤ 전혀 몰랐다.
8. 귀하는 군내에서 인권침해를 받고 구제제도를 이용한 경험이 있다면 어떤 구제 방법을 이용하셨습니까?
 ① 소원수리 ② 의견건의 ③ 고충처리 ④ 상담 ⑤ 법무참모부 문의 ⑥ 군 내부 사법 절차에 의한 구제 ⑦ 기타
9. 귀하는 군내에서 인권침해를 받고 인권침해 구제제도를 이용한 후 조치결과에 만족 하셨습니까?
 ① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 그런 편이다.
 ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다. ⑥ 구제제도를 이용한적 없다
10. 귀하가 군내 인권침해 구제제도 조치결과에 만족하셨다면 그 이유는 무엇입니까?
 ① 비밀 보장 ② 신고자 신상에 영향 미초래 ③ 가해자에게 적절한 조치 실시
 ④ 처리결과 통보 ⑤ 사건 재발방지 노력 ⑥ 기타

11. 귀하가 군내 인권침해 구제제도 조치결과에 만족하지 못하셨다면 그 이유는 무엇입니까?
 ① 비밀 보장이 잘 안됨 ② 신고자 신상에 영향을 미침 ③ 가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음 ④ 처리결과가 통보되지 않음 ⑤ 사건 재발방지 노력에 소홀함. ⑥ 기타
12. 귀하가 인권침해를 당하고도 참고 넘어 가셨다면 그 이유는 무엇이라고 생각합니까?
 ① 보고 및 문제제기 시 효과 없어서 ② 개인 신상에 불리한 영향 초래
 ③ 조직생활에서 있을 수 있는 일로 생각 ④ 기타
13. 귀하는 인권침해를 받은 병사가 상급기관이나 외부기관(법무실, 국가인권위, 국민권익위 등)에 제기하거나 진정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?
 ① 군 인권개선을 위해 반드시 필요하다.
 ② 군기유지와 지휘권 확립을 위해 지휘계통으로 해결해야 한다.
 ③ 모르겠다
14. 귀하는 현역 시 인권침해를 받았을 때 어떻게 하였습니다?
 ① 군내 헌병이나 법무실에 신고하였다.
 ② 소원수리, 의견건의, 고충상담실에 인권침해 문제를 제기하였다.
 ③ 국가인권위, 국민권익위 등에 진정하였다.
 ④ 지휘관 등 상급자에게 보고하여 적절한 조치를 받았다.
 ⑤ 참고 견디었다.
 ⑥ 즉석에서 문제를 제기하였다.
15. 귀하는 주로 누구와 상담을 하셨습니까?
 ① 지휘관(자) ② 전문상담관 ③ 군종장교 ④ 군의관 ⑤ 주임원사 ⑥ 행정정보급관 ⑦ 분대장/동기
16. 귀하는 군내 인권침해 방지를 위한 가장 주도적인 역할을 해야 할 집단은 누구라고 생각하십니까?
 ① 인권위 등 군 외부기관 ② 국방부 등 상급부대 ③ 법무, 헌병, 검찰 등의 군 내부기관 ④ 지휘관 및 지휘자 ⑤ 장교 ⑥ 부사관 ⑦ 병사 ⑧ 기타

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태 조사를 위한 설문 (부모님 용)

1. 귀하의 자녀의 계급은 무엇입니까?

- ① 이병 ② 일병 ③ 상병 ④ 병장 ⑤ 부사관 ⑥ 장교

2. 귀하는 현재 병사들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|-----------|------------|-----------|--------------|-------------|----------|
| 매우
나쁘다 | 상당히
나쁘다 | 조금
나쁘다 | 조금 좋은
편이다 | 어느 정도
좋다 | 매우
좋다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

3. 귀하는 병사들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위 : 번	2순위 : 번
----------------	----------------

- ① 군대란 원래 그런 곳이다 ② 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다
 ③ 인권관련 법령과 제도에 문제가 있다 ④ 장교들의 태도에 문제가 있다
 ⑤ 부사관들의 태도에 문제가 있다 ⑥ 병 상호간의 문제가 있다.
 ⑦ 기타

4. 귀하는 병사들의 인권이 개선되면 군기는 어떻게 될 것으로 생각하십니까?

- | | | | | | |
|----------------|-----------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
| 매우 나빠
질 것이다 | 상당히 나빠
질 것이다 | 조금 나빠
질 것이다 | 조금 좋아
질 것이다 | 어느 정도
좋아질 것이다 | 매우 좋아
질 것이다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- | ⑥----- |

5. 귀하는 병사들의 인권에 가장 취약한 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 폭력(구타, 가혹행위, 언어폭력 등) ② 사생활 침해 및 미보장
 ③ 통신(가족, 친구, 애인과 연락) ④ 월급
 ⑤ 내무시설 등 주거환경 ⑥ 식사
 ⑦ 사상의 자유 ⑧ 기타

6. 귀하는 군대의 인권개선을 위한 구제체도와 노력에 대해 어떻게 생각하십니까?

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------|----------------|-------------|
| 전혀 신뢰
하지 않는다 | 거의 신뢰
하지 않는다 | 그저
그렇다 | 어느 정도
신뢰 한다 | 매우
신뢰 한다 |
| ①----- | ②----- | ③----- | ④----- | ⑤----- |

7. 귀하는 병사들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

1순위:	번	2순위:	번	3순위:	번
------	---	------	---	------	---

- ① 병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화
- ② 신고 및 인권 구제제도 개선
- ③ 인권에 대한 홍보와 교육 강화
- ④ 군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선
- ⑤ 장교들의 인식 / 태도 개선
- ⑥ 부사관들의 인식 / 태도 개선
- ⑦ 내무시설 등 주거환경 개선
- ⑧ 기타

8. 귀하는 인권침해를 받은 병사가 외부기관(법무실, 국가인권위, 국민권익위 등)에 제기하거나 진정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 군 인권개선을 위해 반드시 필요하다.
- ② 군기유지와 지휘권 확립을 위해 지휘계통으로 해결해야 한다.
- ③ 모르겠다

※ 끝까지 성심성의껏 작성해 주셔서 감사합니다. 행복하세요.

군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사

| 인 쇄 일 | 2014년 12월
| 발 행 일 | 2014년 12월
| 발 행 처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교로 6 (을지로 1가)
금세기빌딩 9층 조사국 조사총괄과
<http://www.humanrights.go.kr>
| 문의전화 | 02)2125-9915
| F A X | 02)2125-0921
| 제 작 | 건양대학교 군사과학연구소 041)730-5546

ISBN 978-89-6114-404-993390

비매품